پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵

تأثیر جو کاری و اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزه فعالیت‌های داوطلبانه کاربست نظریه خود تعیین‌گری

حامد دهقانان[۱*]، وحید خاشعی[۲]، سعید رحیمی[۳]

۱-استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران.
۲-استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران.
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی(ره)، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۴/۷/۲۷ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۱۶

چکیده

امروزه داوطلبان جایگاه ویژه‌ای در ساختار سازمان‌ها پیدا کرده‌اند. آنان با کاهش هزینه ناشی از قوانین و سبک‌تر کردن بودجه مربوط به کارکنان تمام وقت، به سازمان‌ها کمک می‌کنند. در پژوهش حاضر تأثیر جو کاری و اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزه فعالیت های داوطلبانه افراد براساس نظریه خود تعیین‌گری بررسی شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمام داوطلبان فعال مناطق ۲۲گانه هلال احمر شهر تهران بود. به منظور تعیین حجم نمونه مورد نیاز از فرمول کوکران ، به منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای و به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که جو کاری بر هر دو انگیزش مستقل و کنترل‌شده داوطلبان تأثیر مثبت دارد و هر دو تأثیر به‌وسیله ارضای نیازهای اساسی روانشناختی آنان میانجی‌گری می‌شود. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اندازه

* نویسنده مسئول مقاله: E-mail: dehghanan@atu.ac.ir

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

شبکه اجتماعی داوطلبان بر انگیزش مستقل داوطلبان تأثیر مثبت و بر انگیزش کنترل‌شده آنان تأثیر منفی دارد و هر دو تأثیر به‌وسیله ارضای نیازهای اساسی روانشناختی آنان میانجی‌گری می‌شود.

واژه‌های کلیدی: نظریه خود تعیین‌گری، انگیزش، جو کاری، اندازه شبکه اجتماعی، نیازهای اساسی روانشناختی.

مقدمه

داوطلبی[1] به هر نوع فعالیتی که در آن فرد به‌صورت آزادانه به نفع شخص یا گروه یا سازمان دیگر زمان خود را صرف می‌کند، اطلاق می‌شود [۱]. داوطلبان با کاهش هزینه ناشی از قوانین[2] و سبک‌تر کردن بودجه مربوط به کارکنان تمام‌وقت به سازمان‌ها کمک می‌کنند [۲]. از همین رو افراد داوطلب[3] در ساختار سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های غیردولتی[4] و دولتی به‌عنوان یکی از سه گروه تشکیل‌دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب‌رجوع) جایگاه ویژه‌ای برای خود پیدا کرده‌اند [۳]. سازمان های غیردولتی هرساله طی فعالیت‌های مختلف و از طریق فراخوان‌های متعدد و انعقاد تفاهم‌نامه‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی اقدام به جذب اعضا و داوطلبان می‌کند و در جهت جذب نیروهای جدید هزینه‌های زیادی را برای همکاری با این اعضا متحمل می‌شود و برنامه‌ریزی‌های زیادی برای همکاری با این اعضا در نظر می‌گیرند ولی همراهی‌نکردن و یا همراهی کم این داوطلبان علاوه بر اینکه موجب هدررفت منابع می‌شود، امکان انجام فعالیت‌های مناسب را نیز از این سازمان‌ها سلب می‌کند [۴]. از همین رو مطالعه روی عوامل مؤثر بر اقدام به فعالیت داوطلبانه افراد ضرورت پیدا می‌کند. در میان عوامل مختلفی که می‌توانند اقدام به فعالیت داوطلبانه افراد را تحت تأثیر قرار دهند، انگیزش اهمیت به‌سزایی دارد؛ به‌طوری که پیش‌فرض اساسی مطالعاتی که در زمینه فعالیت‌های داوطلبانه انجام شده است، این است که داوطلبان برای آنکه پاسخی به انگیزه‌های شخصی خود داشته باشند، اقدام به فعالیت داوطلبانه می‌کنند [۵]. یکی از نظریه‌های که در تبیین و تشریح انگیزه اقدام به فعالیت داوطلبانه افراد می تواند بسیار راهگشا باشد، نظریه خود تعیین‌گری[5] است. این نظریه عملکرد مطلوب داوطلبان را

1. Volunteering
2. provision
3. Volunteer
4. Non government organization
5. Self-determination theory

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

تحت تأثیر انگیزش مستقل فرد می‌داند کـه در آن فـرد بـه انتخـاب و اختیـار خـود انجـام فعـالیتی را بـر می‌گزیند و رسیدن به هدف برای او لذت‌بخش است و ریشه‌های عملکرد مختـل و انفعـالی داوطلبـان را ناشی از انگیزش کنترل شده می‌داند که در آن فرد برای رسیدن به یـک پـاداش و یـا اجتنـاب از تنبیـه یـا احساس گناه به فعالیتی دست می‌زند [۵]. همچنین بر مبنای نظریه خود تعیین‌گری انگیزش افـراد نیـز بـه میزان تجربه ارضای نیازهای اساسی روانشناختی آنـان بسـتگی دارد [۶]. ایـن نیازهـا کـه شـامل نیـاز بـه استقلال[1]، نیاز به شایستگی[2] و نیاز به ارتباط[3] می‌شود[۷]، مستقل از هر فرهنگی در میان تمام افراد انسـانی عمومیت دارند [۶] و ارضای آنها مستلزم حمایت و تغذیه‌گریِ[4] زمینه اجتماعی (کـه در سراسـر مقالـه بـا عنوان زمینه سازمانی[5] به آن اشاره شده است) می‌باشد [۷]. از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای سـازمانی مـی‌تـوان به جو کاری حمایت‌گر خودمختاری[6] و اندازه شبکه اجتماعی[7] اشاره کـرد [۵]. جـو کـاری حمایـت‌گـر خودمختاری جهت‌گیری بینِ فردیِ اتخاذ شده به‌وسیله سرپرست نسـبت بـه زیردسـتان مـی‌باشـد [۸] و اندازه شبکه اجتماعی نیز به مجموعه کسانی که فرد می‌تواند با آنان در یک بستر غیـررسـمی حمـایتی در تعامل باشد، گفته می‌شود [۹]. از این رو پژوهش حاضر با تکیه بر نظریه خود تعیین‌گری به بررسـی تـأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و اندازه شبکه اجتماعی به‌عنوان دو عامل زمینه‌ای سازمانی بر انگیـزش مستقل و کنترل شده داوطلبان فعال هلال احمر شهرستان تهران می‌پردازد.

۱- مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

۱-۱- مبانی نظری پژوهش

چارچوب رسمی نظریه خود تعیین‌گری شامل ۵ نظریه خرد[8] می‌باشد؛ هر نظریه خرد به‌طور اساسی برای توضیح پدیده‌هایی بیان شده است کـه در پـژوهش‌هـای آزمایشـی و میـدانی بـر فاکتورهـای انگیزش انسانی و عملکرد مطلوب تأثیرگذار بوده انـد[۱۰]. ایـن نظریـه‌هـا شـامل نظریـه ارزیـابی

1. Autonomy
2. Competence
3. Relatedness
4. Nutriment
5. Organizational context
6. Autonomy supportive climate
7. Social network size
8. Mini-theory

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

شناختی[1] (CET) که به تأثیر زمینه اجتماعی و تعاملات میان فردی در تقویت یا تضعیف انگیزش درونی تأکید می‌کند؛ نظریه یکپارچه‌سازی ارگانیزمی[2] (OIT) که فرایند درونی‌سازی انواع انگیزش بیرونی را بیان می‌کند؛ نظریه جهت‌گیری علیت[3] (COT) که تأثیر تفاوت‌های فردی در گرایش به جنبه‌های متفاوت محیط بر تنظیم رفتار را توصیف می‌کند؛ نظریه محتوای هدف[4] (GCT) که تفاوت اهداف مبتنی بر نتایج درونی و اهداف مبتنی بر نتایج بیرونی و تأثیر آن بر ارضای نیاز و حال خوب[5] را بسط می‌دهد؛ نظریه نیازهای بنیادی روان‌شناختی[6] (BPNT) که به شرح و تفصیل مفهوم نیازهای اساسی روان‌شناختی از طریق بیان ارتباط مستقیم آن با سلامت[7] می‌پردازد [۱۰]. این نیازها عبارتند از نیاز به استقلال، نیاز به شایستگی ، نیاز به ارتباط [۷]. نیاز به استقلال زمانی برآورده می‌شود که فرد احساس اراده در اعمال خود را داشته باشد؛ رفتارهایش کامل و خودمختارانه باشد و بنیان‌گذار رفتارهای خود باشد [۱۱]. نیاز به شایستگی زمانی برآورده می‌شود که فرد به‌صورت موفقیت‌آمیز وظایف چالشی بهینه را انجام دهد و به برون‌دادهای مطلوب و استانداردهای عملکرد نایل آید [۱۲]. نیاز به ارتباط، زمانی برآورده می‌شود که فرد احساس ارتباط با دیگران و عضوی از گروه‌بودن را برای دریافت محبت و توجه از دیگران و همچنین ابراز این دو به دیگران را داشته باشد [۱۳].همان طور که در بخش مقدمه بیان شد، اهمیت ارضای نیازهای روانشناختی افراد به این دلیل است که بر مبنای نظریه خودتعیین گری ، انگیزش افراد برای انجام یک فعالیت داوطلبانه در سازمان وابسته به میزان تجربه ارضای نیازهای اساسی روانشناختی آنان است [۶].

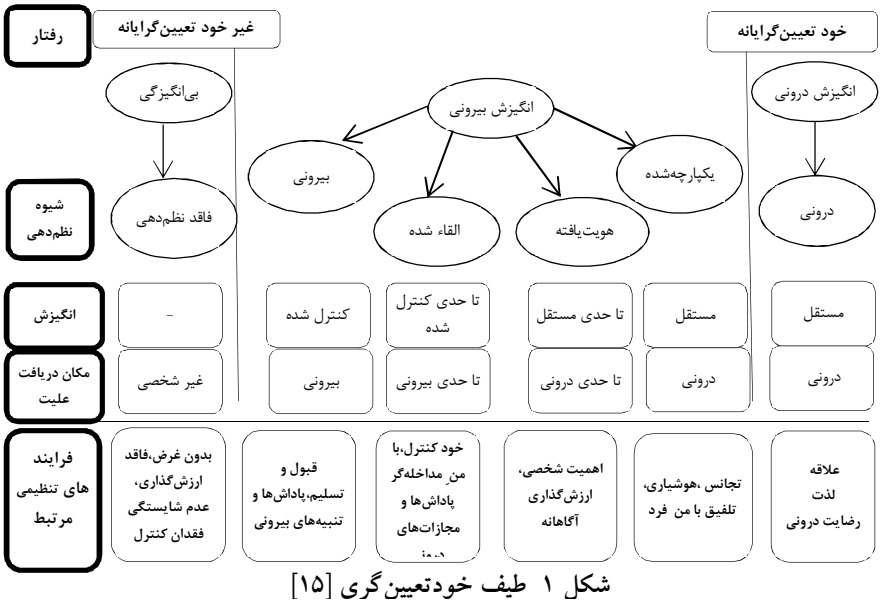
نظریه خود تعیین‌گری در رابطه با انگیزش یک طیف خود تعیین‌گری را مطرح می‌کند (شکل ۱). گستره این طیف از بی‌انگیزگی (که کاملاً فقدان خود تعیین‌گری را نشان می‌دهد) تا انگیزش ذاتی[8] (که کاملاً خودتعیین شده است) را در بر می‌گیرد. میان این دو آستانه طیف، چهار نوع انگیزش بیرونی قرار می‌گیرند که شامل نظم‌دهی بیرونی[9]، نظم‌دهی القاشده[10]، نظم‌دهی هویت‌یافته [1]

1. Cognitive Evaluation Theory
2. Organismic Integration Theory
3. Causality Orientation Theory
4. Goal Contents Theory
5. Well being
6. Basic Psychological Needs Theory
7. Wellness
8. Intrinsic motivation
9. External regulation
10. Introjected regulation

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

[1] و نظم‌دهی یکپارچه‌شده[2] می‌باشد. این انواع کوچک‌تر انگیزش بیرونی در طیفی از درونی‌سازی[3] قرار می‌گیرند [۱۴].



شکل ۱ طیف خودتعیین‌گری [۱۵]

انگیزش مستقل (تعریف شده در بخش مقدمه مقاله) از لحاظ میزان درونی‌سازی به‌ترتیب شامل انگیزش ذاتی، نظم‌دهی یکپارچه شده و نظم‌دهی هویت یافته می‌شود. در انگیزش ذاتی فرد از کمک‌کردن به دیگران احساس لذت می‌کند. در نظم‌دهی یکپارچه شده، داوطلب‌بودن در تعیین هویت فرد نقش محوری بازی می‌کند و در نظم‌دهی هویت‌یافته، داوطلب‌بودن در راستای یک دلیل شخصی و در حمایت از آن قرار دارد. از طرف دیگر انگیزش کنترل شده(تعریف شده در بخش مقدمه مقاله) نیز براساس میزان درونی‌سازی شامل نظم‌دهی القا شده و نظم‌دهی بیرونی می‌شود. نظم‌دهی القا شده به رفتاری اشاره دارد که فرد به دلیل اجتناب از احساس گناه و شرم و یا دستیابی به ارتقای شخصی یا احساس با ارزش‌بودن، از خود بروز

1. Identified regulation
2. Integrated regulation
3. Internalization

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

می‌دهد و نظم‌دهی بیرونی به رفتاری اشاره دارد که به‌طور صرف برای دستیابی به یک پاداش خارجی یا اجتناب از تنبیه انجام می‌گیرد [۵].

نظریه خود تعیین‌گری بیان می‌کند که ارضای نیازهای روانشناختی مستلزم حمایت و تغذیه‌گری از طریق زمینه سازمانی است [۷]. از جمله عوامل مهم زمینه‌ای سازمانی می‌توان به جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و اندازه شبکه اجتماعی اشاره کرد [۵]. جوکاری حمایت‌گر خودمختاری به جهت‌گیری بینِ فردیِ عمومی اتخاذ شده توسط مدیر یا سرپرست گروه کاری نسبت به زیردستان اطلاق می‌شود [۸] و حداقل دارای ۳ مؤلفه است: فراهم‌کردن منطق معنادار[1] برای انجام کار، به رسمیت شناختن احساسات متعارض افراد و اتخاذ شیوه‌ای که فشار را به حداقل برساند و فرصت انتخاب بدهد [۱۶]. شبکه اجتماعی دیگر عامل زمینه‌ای سازمانی است که در این پژوهش به آن پرداخته شده است و بر اهمیت رابطه میان فردی در بروز یک رفتار سازمانی تمرکز و تأکید دارد[۵]. نقش شبکه اجتماعی در فعالیت‌های داوطلبانه از طریق ارضای نیازهای اساسی روانشناختی، مخصوصاً نیاز به ارتباط[2]، حایز اهمیت است، زیرا که از یک طرف، یک شبکه اجتماعی وسیع می‌تواند در همبستگی و اتحاد میان داوطلبان و به تبع آن در افزایش احساس تعلق آنان دخیل باشد و از طرف دیگر، درگیرشدن فرد در یک فعالیت داوطلبانه می‌تواند باعث تحریک تمایل افراد به تطابق با هنجارهای گروهیِ خاص شود که این امر به خودی خود می‌تواند منجر به تأییدشدن از طرف گروه و افزایش احساس تعلق گردد [۵]. دو رویکرد در خصوص شبکه مطرح است: شبکه‌های کل (نگاه از بالا به روابط همه اعضای یک شبکه) و شبکه‌های شخصی (در این روش با فردی که در مرکز قرار دارد، به مصاحبه و گفتگو می‌پردازند و او اطلاعاتی درباره ترکیب الگوی ارتباطی و محتوای شبکه به محقق می‌دهد و بر عواملی مانند اندازه[3]، همانندی[4] و همگنی[5]، قوت پیوند[6]، مجاورت[7] و ترکیب[8] آن تأکید می‌شود) [۱۷]. پژوهش حاضر وجه اندازه شبکه اجتماعی را به‌عنوان عامل مهم زمینه‌ای سازمانی که می‌تواند بر نیازهای اساسی روانشناختی به‌خصوص نیاز به ارتباط تأثیرگذار باشد، مد نظر قرار

1. Meaningful rationale
2. Relatedness
3. Network size
4. Similarity
5. Homogeneity
6. Tiestrength
7. Proximity
8. Composition

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

داده است. اندازه شبکه شخصی شامل همه کسانی است که فرد می‌تواند با آنان در یک بستر غیررسمی حمایتی در تعامل باشد [۹].

۱-۲- پیشینه تجربی پژوهش

دسی[1]، رایان[2]، گاگنه[3] و همکاران (۲۰۰۱) در یک مطالعه بین فرهنگی به بررسی ارضای نیاز، انگیزش و بهزیستی پرداختند. این مطالعه روی دو نمونه از کارکنان سازمان‌های دولتی بلغارستان و کارکنان سازمان‌های خصوصی ایالات متحده آمریکا صورت گرفت. نتایج نشان داد محیط کار حامی خودمختاری، ارضای نیازهای بنیادی را در هر فرهنگی پیش‌بینی می‌کند، که این خود پیش‌بینی‌کننده درگیری در کار، سطح انگیزش و بهزیستی روانشناختی کارکنان است [۶]. گاگنه (۲۰۰۳) دو مطالعه در رابطه با تأثیر حمایت از خودمختاری بر ارضای نیازهای اساسی روانشناختی و رفتارهای کنشگرایانه اجتماعی[4] (مانند فعالیت‌های داوطلبانه) انجام داد. مطالعه اول نشان داد که حمایت والدین از خودمختاری دانش آموزان کالج ،ارضای سه نیاز اساسی ارتباط، شایستگی و استقلال را پیش‌بینی می‌کند و این نیز به‌نوبه خود میزان درگیرشدن فرد در فعالیت‌های کنشگرایانه اجتماعی مانند اهدای خون و داوطلبی را پیش‌بینی می‌کند. مطالعه دوم نیز نشان داد که سطح حمایت ادراک شده فرد از خودمختاری در سازمانی که داوطلبان در آن فعالیت می‌کنند، به‌طور مثبتی با ارضای نیازهای اساسی روانشناختی داوطلبان ارتباط دارد و این نیز به‌نوبه خود ارتباط مثبت با میزان فعالیت آنان به‌صورت داوطلبانه دارد و ارتباط منفی با امکان قطع فعالیت داوطلبانه آنان دارد [۱۸]. بارد[5]، دسی و ریان (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای که در دو سازمان صورت گرفت، نظریه خود تعیین‌گری را براساس الگویی مورد بررسی قرار دادند که در آن جهت‌گیری علیت کارکنان و ادراک آنان از حمایت مدیران از خودمختاری به‌طور مستقل ارضای نیازهای درونی کارکنان به شایستگی، استقلال و ارتباط را پیش‌بینی می‌کرد که این نیز به نوبه خود پیش‌بینی کننده ارزیابی‌های عملکرد و سازگاری روانشناختی آنها بود [۱۹]. آموروس و باتچر[6] (۲۰۰۷) در پژوهشی که روی ۵۸۱ ورزشکار انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که درجه‌ای که ورزش‌کاران، مربیان خود را حامی

1. Deci
2. Ryan,
3. Gagné
4. Prosocial
5. Baard
6. Amorose & Butcher

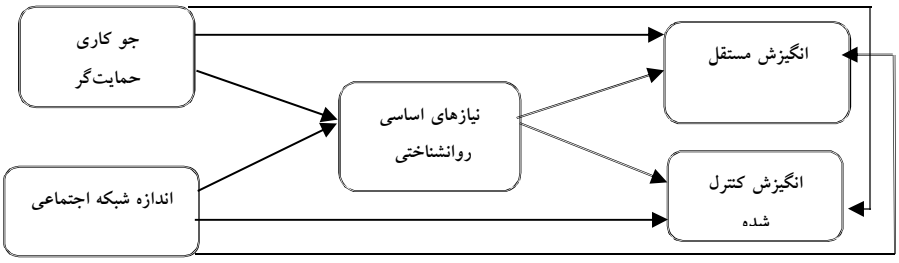
[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

خودمختاری می‌یابند، به‌طور چشم‌گیری خودمختاری و شایستگی و حس ارتباط ادراک شده ورزش‌کاران را پیش‌بینی می‌کند و هرکدام از نیازها نیز به نوبه خود جهت‌گیری انگیزشی آنها را پیش‌بینی می‌کند [۲۰]. ارشدی (۲۰۱۰) به منظور بررسی تأثیر ارضای نیازهای بنیادی روانشناختی بر انگیزش کار و عملکرد شغلی، ۵۵۰ نفر از کارمندان شرکتی صنعتی در ایران را مورد مطالعه قرار داد. تحلیل نتایج نشان داد محیط‌های حامی خودمختاری بر ارضای سه نیاز بنیادی روانشناختی (استقلال، شایستگی و ارتباط) اثر گذاشته و ارضای این سه نیاز تأثیرات فراگیری بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی اعمال می‌نماید [۲۱]. نتایج پژوهش هاویس[1] و همکاران (۲۰۱۲) روی ۳۴۹ داوطلب رومانیایی نیز نشان داد که ارضای نیازهای اساسی به‌صورت جزئی[2] تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش مستقل داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند و اندازه شبکه اجتماعی نیز با اینکه تأثیر مثبت بر نیازهای اساسی دارد، اما هیچ تأثیر مستقیمی بر انگیزش مستقل ندارد [۵].

به‌طور خلاصه، بر مبنای مبانی نظری و پیشینه تجربی نظریه خود تعیین‌گری می‌توان گفت که زمینه سازمانی با تحت تأثیر قراردادن ارضای نیازهای اساسی روانشناختی داوطلبان می‌تواند بر انگیزش آنان در اقدام به فعالیت داوطلبانه تأثیرگذار باشد. از همین رو پژوهش حاضر با تکیه بر نظریه خود تعیین‌گری به تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و اندازه شبکه اجتماعی به‌عنوان دو عامل زمینه‌ای سازمانی بر انگیزش مستقل و کنترل شده داوطلبان فعال هلال احمر شهرستان تهران با نقش میانجی‌گری ارضای نیازهای اساسی روانشناختی می‌پردازد.

۲- مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش

1. Haivas
2. Partial

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

۳- فرضیه‌های پژوهش

H1: جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش مستقل داوطلبان تأثیر مثبت دارد.

H2: جو کاری حمایت‌گر خود مختاری بر انگیزش کنترل‌شده داوطلبان تأثیر منفی دارد.

H3: ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش مستقل داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

H4: ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش کنترل شده داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

H5: اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش مستقل داوطلبان تأثیر مثبت دارد.

H6: اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش کنترل شده داوطلبان تأثیر منفی دارد.

H7: ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی، تأثیر اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش مستقل داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

H8: ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی، تأثیر اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش کنترل شده داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

۴- روش پژوهش

۴-۱- جامعه آماری، روش تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را داوطلبان فعال هلال احمر شهر تهران تشکیل می‌دهند. داوطلبان فعال شامل آن دسته از افرادی هستند که پس از ثبت نام، به‌صورت فعالانه و مستمر در برنامه‌های هلال احمر مشارکت و همکاری می‌کنند. تمرکز بر فعال‌بودن داوطلبان در این پژوهش به این دلیل است که بررسی تأثیر متغیرهای مستقل این پژوهش بر نیازهای اساسی روانشناختی و انگیزش داوطلبان مستلزم درنظرگرفتن افرادی بود که علاوه بر دارابودن ویژگی داوطلبی، باید در محیط کار داوطلبانه حضور فعالانه و مستمر داشته باشند تا نخست جو کاری محیط فعالیت داوطلبانه را -که نحوه تعامل مدیر با زیردستان می‌باشد- درک کرده باشند و دوم در سایه این حضور فعال امکان ایجاد شبکه اجتماعی برای فرد به وجود آمده باشد. براساس استعلامی که از مرکز هلال احمر شهر تهران به عمل آمد، تعداد داوطلبان فعال در بازه زمانی انجام این پژوهش

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

(تابستان ۱۳۹۴) ۲۳۵ نفر بود. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۱۴۶نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انجام گردید.

۴-۲- ابزار گردآوری داده‌های پژوهش

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده شد.

۱. پرسشنامه مربوط به انگیزش

برای سنجش دلایل انگیزشی داوطلبان برای شرکت در فعالیت داوطلبانه از پرسشنامه MAWS-R[1] استفاده شد [۵؛ ۲۲]. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال می‌باشد. در پژوهش حاضر پاسخ‌ها روی مقیاسی پنج درجه‌ای از ۱ (به هیچ وجه) تا ۵ (همیشه) مشخص شده‌اند. مطابق با نظریه خود تعیین‌گری و همچنین مطالعات پیشین [۵؛ ۷؛ ۲۳]، در این پژوهش نیز بین انگیزش مستقل، مرکب از سؤالاتی که سه بعد انگیزش ذاتی، نظم‌دهی یکپارچه شده و نظم‌دهی هویت‌یافته را می‌سنجند و انگیزش کنترل شده، مرکب از سؤالاتی که دو بعد نظم‌دهی القا شده و نظم‌دهی بیرونی را می‌سنجند، تمایز قائل شده‌ایم.

۲. پرسشنامه مربوط نیازهای اساسی روانشناختی

جهت سنجش ارضای نیازهای اساسی روانشناختی داوطلبان از پرسشنامه نیازهای اساسی در کار BNS-W [2] [۵] استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال می‌باشد. در پژوهش حاضر پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (به هیچ وجه) تا ۵ (همیشه) مشخص شده‌اند.

۳. پرسشنامه مربوط به جو کاری حمایت‌گر خودمختاری

برای سنجش میزان حمایت از خودمختاری - که در محیط فعالیت داوطلبان از پرسشنامه WCQ[3] استفاده شد - این پرسشنامه شامل دو ورژن ۱۵ سؤالی و ۶ سؤالی می‌باشد. در پژوهش حاضر از ورژن ۶ سؤالی استفاده شده است. [۵؛ ۲۴؛ ۲۵]. در پژوهش حاضر پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱(به هیچ وجه) تا ۵ (همیشه) مشخص شده‌اند.

۴. پرسشنامه مربوط به شبکه اجتماعی

جهت سنجش اندازه شبکه اجتماعی داوطلبان در محیط فعالیت داوطلبانه از پرسشنامه ارائه شده توسط گروب و پیلیاوین (۲۰۰۰) استفاده شد [۵]. این پرسشنامه شامل ۵ سؤال

1. Motivation at Work Scale– Revised [MAWS-R]
2. Basic Need Satisfaction at Work Scale
3. Work Climate Questionnaire [WCQ]

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

می‌باشد. از آن جایی که تعداد کل جامعه آماری پژوهش حاضر ۲۳۵ نفر داوطلب فعال می‌باشند که در ۲۲ منطقه شهر تهران فعالیت می‌کنند، متوسط تعداد داوطلب فعال برای هر منطقه ۱۰/۶۸ نفر بود (نزدیک به ۱۱ نفر). این تعداد به همراه سرپرست داوطلبان که می‌تواند جزو شبکه اجتماعی فرد در محیط داوطلبانه محسوب شود، متوسط تعداد افرادی را که در هر منطقه می‌توانند شبکه اجتماعی تشکیل دهند، مشخص می‌کند. از همین رو در این پژوهش پاسخ‌ها بر مقیاس ۵ درجه‌ای از ۲-۰ نفر (نشان‌دهنده شبکه اجتماعی بسیار کوچک) تا بیش از ۱۲ نفر (نشان‌دهنده شبکه اجتماعی بسیار بزرگ) برای هر داوطلب در هر منطقه مشخص شده‌اند.

۴-۲-۱- روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش بین سه نفر از خبرگان مدیریت توزیع شد و پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی، روایی محتوایی آنها تأیید شد. همچنین به منظور اندازه‌گیری پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار Spss ۱۹ استفاده شد. از آن جایی که مقدار به‌دست آمده آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ می‌باشد، می‌توان گفت پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۱ میزان آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ابعاد	آلفای کرونباخ
انگیزش کنترل شده	۰/۷۱۲
انگیزش مستقل	۰/۷۶۷
ارضای نیازهای اساسی روانشناختی	۰/۷۹۷
جو کاری حمایت گر خودمختاری	۰/۸۱۳
شبکه اجتماعی	۰/۷۹۵

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

جدول ۲ نتایج آزمون کورویت بارتلت و KMO برای بررسی کفایت عوامل پرسشنامه

متغیر	KMO	Sig
انگیزش کنترل شده	۰/۶	۰/۰۰۰
انگیزش مستقل	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰
ارضای نیازهای اساسی روانشناختی	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰
جو کاری حمایت‌گر	۰/۸۲۶	۰/۰۰۰
شبکه اجتماعی	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰

۴-۲-۲- ارزیابی بخش اندازه‌گیری (تحلیل عاملی)

نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی شاخص‌های مربوط به متغیرهای جو حمایت‌گر خودمختاری و اندازه شبکه اجتماعی، نیازهای اساسی روانشناختی و انگیزش(بجز شاخص‌های N4، N14 و N16 مربوط به انگیزش کنترل شده) از مقادیر تی و بار عاملی مورد قبولی برخوردارند و برای این متغیرها، شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آزمون نرمال‌بودن متغیرهای پژوهش

قبل از واردشدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال‌بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است پس داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای پژوهش نرمال است.

جدول ۳ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	سطح معناداری
انگیزش کنترل شده	۰/۳۹۹
انگیزش مستقل	۰/۱۰۴
ارضای نیازهای اساسی روانشناختی	۰/۳۲۹
جو کاری حمایت‌گر خودمختاری	۰/۱۸۳
شبکه اجتماعی	۰/۰۵۲

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

۵-۲- ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

جدول ۴ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
انگیزش کنترل شده	۱/۰۰				
انگیزش مستقل	۰/۳۸۰**	۱/۰۰			
نیازهای اساسی روانشناختی	۰/۴۶۱**	۰/۴۷۲**	۱/۰۰		
جو کاری حمایت‌گر خودمختاری	۰/۳۹۰**	۰/۴۰۸**	۰/۶۰۳**	۱/۰۰	
شبکه اجتماعی	-۰/۲۹۹**	۰/۳۶۶**	۰/۲۸۴**	۰/۴۷۰**	۱/۰۰
**p<0.01 *p<0.05					

با توجه به نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش می‌توان گفت بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد.

۵-۳- برازش مدل

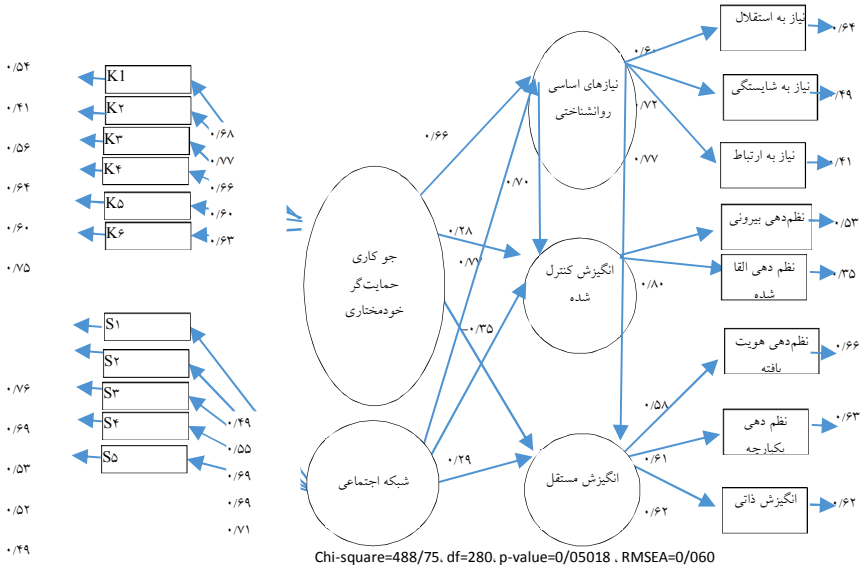
جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	حد مجاز	مقدار به‌دست آمده
X^2/df	۳ و کمتر	۱/۷۴
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۰

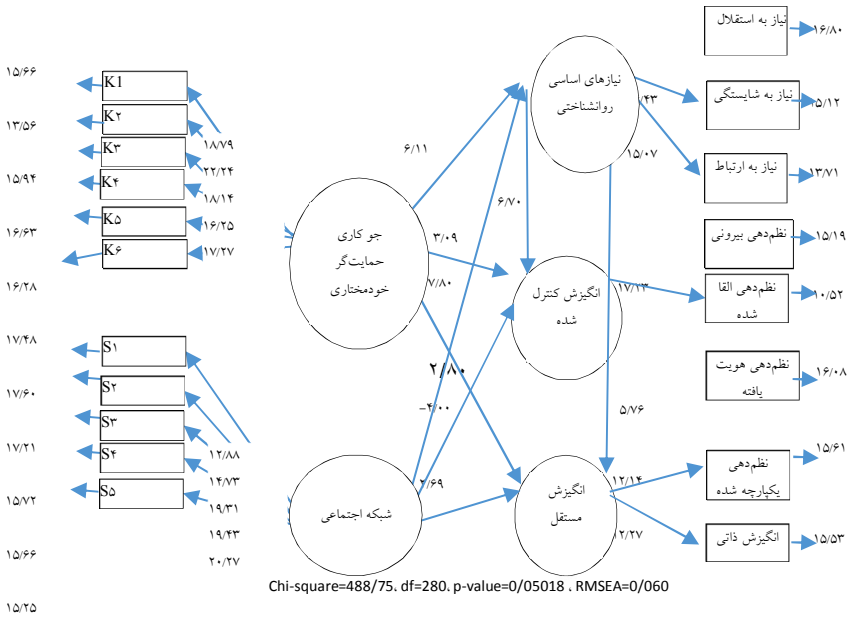
[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

۵-۴- مدلسازی معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳ مدلسازی معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل ۴ مدلسازی معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش (معناداری ضرایب)

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

۶- نتیجه‌گیری

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۲ و همچنین آماره t به مقدار ۲/۸۰ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد جو کاری حمایت‌گر ختاری بر انگیزش مستقل داوطلبان تأثیر مثبت و معناداری دارد، بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش هاویس و همکاران [۵] و نتایج هر دو مطالعه گاگنه (۲۰۰۳) [۱۱] که در پیشینه تجربی پژوهش بیان شدند، همخوانی دارد.

فرضیه دوم: با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۸ و همچنین آماره t به مقدار ۳/۰۹ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ سطح درصد جو کاری حمایت‌گر خود مختاری بر انگیزش کنترل شده داوطلبان تأثیر مثبت و معناداری دارد، بنابراین فرضیه دوم پژوهش رد می شود. هاویس و همکاران (۲۰۱۲) و میلت و گانگ[1] (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود چنین نتیجه‌ای را گزارش کرده‌اند. از آن جایی که این نتیجه با منطق نظریه خود تعیین‌گری سازگار نیست، این موضوع می‌تواند به این دلیل باشد که نظم‌دهی القا شده (درونی‌ترین شکل انگیزش کنترل شده) به اندازه ای که ارتباط مثبت و همگرا با اجزای سه مولفه انگیزش مستقل (نظم‌دهی هویت یافته، نظم‌دهی یکپارچه شده، انگیزش ذاتی) دارد با نظم‌دهی بیرونی ندارد و این نحوه ارتباط مثبت و همگرا موجب این نتیجه دور از انتظار شده است [۵: ۲۶].

فرضیه سوم: از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و انگیزش مستقل ۰/۴۵ و اثر مستقیم ۰/۲۲ می‌باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم می‌باشد، پس می‌توان گفت ارضای سه نیاز اساسی تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش مستقل داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

جدول ۶ اثر مستقیم و غیر مستقیم (متغیر وابسته: انگیزش مستقل)

شرح	انگیزش مستقل	
	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
جو کاری حمایت‌گر خودمختاری	۰/۲۲	۰/۴۵
ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی	۰/۶۸	-

1. Millette and Gagne

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

فرضیه چهارم: از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و انگیزش کنترل شده ۰/۴۶ و اثر مستقیم ۰/۲۸ می‌باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم می‌باشد، پس می‌توان گفت ارضای سه نیاز اساسی تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش کنترل شده داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

جدول ۷ اثر مستقیم و غیرمستقیم (متغیر وابسته: انگیزش کنترل شده)

شرح	انگیزش کنترل شده	
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
جو کاری حمایت‌گر خودمختاری	۰/۲۸	۰/۴۶
ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی	۰/۷۰	–

نتیجه آزمون فرضیه‌های این پژوهش در رابطه با نقش میانجی‌گری نیازهای اساسی روانشناختی در تأثیر جو کاری حمایت‌گر خودمختاری بر انگیزش با نتیجه پژوهش ارشدی (۲۰۱۰) بر کارکنان شرکت صنعتی [۱۳] همخوانی دارد، با این تفاوت که در پژوهش ذکر شده تفکیکی بین انگیزش مستقل و انگیزش کنترل شده وجود ندارد. همچنین این نتیجه با نتیجه پژوهش هاویس و همکاران (۲۰۱۲) بر داوطلبان رومانیایی نیز مشابه است. آنان با بررسی نقش میانجی تک‌تک نیازهای اساسی در تاثیر جو کاری حمایت گر خودمختاری بر انگیزش داوطلبان ،به این نتیجه رسیدند که ارضای نیاز به شایستگی در تأثیر جو کاری بر انگیزش کنترل شده داوطلبان و ارضای نیاز به استقلال در تأثیر جو کاری بر هر دو انگیزش مستقل و کنترل شده آنان نقش میانجی گری دارند [۵].

فرضیه پنجم: با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۹ و همچنین آماره t به مقدار ۲/۶۹ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۵ سطح درصد اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش مستقل داوطلبان تأثیر مثبت و معناداری دارد، بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ششم: با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۵- و همچنین آماره t به مقدار ۴/۰۰- می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ سطح درصد اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش کنترل شده تأثیر

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

منفی و معناداری دارد، بنابراین فرضیه ششم پژوهش تأیید می‌شود. نتیجه فرضیه پنجم و ششم با پژوهش هاویس و همکاران (۲۰۱۲) بر داوطلبان رومانیایی همخوانی دارد [۵].

فرضیه هفتم: از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین اندازه شبکه اجتماعی و انگیزش مستقل ۰/۵۲ و اثر مستقیم ۰/۲۹ می باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم می‌باشد، پس می‌توان گفت ارضای سه نیاز اساسی تأثیر اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش مستقل داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

جدول ۸ اثر مستقیم و غیرمستقیم (متغیر وابسته: انگیزش مستقل)

شرح	انگیزش مستقل	
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
اندازه شبکه اجتماعی	۰/۲۹	۰/۵۲
ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی	۰/۶۸	-

فرضیه هشتم: از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین اندازه شبکه اجتماعی و انگیزش کنترل شده ۰/۵۴- و اثر مستقیم ۰/۳۵- می باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم می‌باشد، پس می‌توان گفت ارضای سه نیاز اساسی تأثیر اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش کنترل شده داوطلبان را میانجی‌گری می‌کند.

جدول ۹ اثر مستقیم و غیرمستقیم (متغیر وابسته: انگیزش کنترل شده)

شرح	انگیزش کنترل شده	
	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
اندازه شبکه اجتماعی	۰/۳۵-	۰/۵۴-
ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی	۰/۷۰	-

تأیید فرضیه‌های مربوط به نقش میانجی ارضای نیازهای اساسی روانشناختی در تأثیر اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش مستقل و انگیزش کنترل شده بر منطق نظریه خود تعیین‌گری مبنی

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

بر اینکه « در یک سازمان انگیزش افراد به میزان تجربه ارضای سه نیاز اساسی روانشناختی شان در سازمان بستگی دارد [۶] و ارضای نیازهای روانشناختی نیز مستلزم حمایت و تغذیه‌گریِ [1] زمینه سازمانی [2] است، صحه می‌گذارد [۷].

در ادامه مهم ترین پیشنهادهایی که مبتنی بر یافته‌های پژوهش می‌توان ارائه داد، مطرح می‌شود:

توانایی و استعداد ایجاد جو کاری حمایت‌گر خود مختاری در سازمان می‌تواند به‌عنوان معیار مناسبی برای گزینش افراد سرپرست در حوزه داوطلبان قرار گیرد. کسانی که توانایی ارائه منطق درست و فراهم‌کردن گزینه‌های انتخاب برای داوطلبان را داشته باشند، احساسات داوطلبان را به رسمیت بشناسند، بازخور مثبت بدهند و ابتکارات فردی را تشویق کنند. از این رو توصیه می‌شود فرصت‌های متعددی از طریق سمینار، همایش ،کلاس و غیره برای کارکنان و مدیران بخش دولتی و غیر دولتی مرتبط با داوطلبان جهت آشنایی با مفاهیم مرتبط با جو کاری حمایت‌گر خودمختاری و کسب مهارت‌های لازم برای ایجاد چنین جوی فراهم شود.

همچنین نقش دوستان و افرادی که فرد در محیط فعالیت داوطلبانه با آنان در تعامل است ، نیز نباید نادیده گرفته شود، زیرا که این تعاملات اگر به نحو مطلوب در میان داوطلبان برقرار شود، می‌تواند به‌طور مستقیم منجر به ارضای نیازهای اساسی آنان شود و به نحو غیر مستقیم انگیزش مستقل و حال خوب [3] را در آنان افزایش دهد.

۶-۱- پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

۱- در پژوهش حاضر تأثیر یک جنبه از شبکه اجتماعی، یعنی اندازه شبکه اجتماعی بر انگیزش پرداخته شد. پژوهش‌های آینده می‌توانند به تأثیر جنبه‌های دیگر شبکه اجتماعی از جمله تراکم، همسانی، قوت پیوند، مجاورت، ترکیب شبکه اجتماعی بر انگیزش داوطلبان بپردازند؛

۲- در پژوهش حاضر نقش میانجی سه نیاز اساسی، یعنی نیاز به استقلال، شایستگی و ارتباط به‌عنوان یک کل واحد در نظر گرفته شد و از نقش خاصی که هرکدام به‌تنهایی می‌توانند

1. Nutriment
2. Organizational context
3. Well being

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

به عنوان میانجی ایفا کند، صرف‌نظر شد. پژوهش‌های آینده می‌تواند به نقش میانجی هریک از نیازهای استقلال، شایستگی و ارتباط به‌صورت جداگانه بر انگیزش داوطلبان بپردازند؛

۳- از آنجایی که در پژوهش حاضر ، از بررسی تأثیر متغیرهای مستقل پژوهش بر هریک از مؤلفه‌های انگیزش‌های مستقل (نظم‌دهی هویت‌یافته، نظم‌دهی یکپارچه شده و انگیزش ذاتی) و کنترل شده (نظم‌دهی بیرونی ، نظم‌دهی القا شده) صرف‌نظر شد، پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی تأثیرپذیری هریک از نظم‌دهی‌های مرتبط با این دو انگیزش از زمینه سازمانی به‌صورت جداگانه بپردازند.

۷- منابع

[1] Wilson J. (2000) "Volunteering", *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 215-240. doi:10.1146annurev.soc.26.1.215.

[2] Pauline G. (2011) "Volunteer satisfaction and intent to remain: an analysis of contributing factors among professional golf event volunteers", *International Journal of Event Management Research*, 6(1): 10-32.

[۳] ساعت‌چیان وحید، قنبرپورنصرتی امیر ، پورسلطانی زرندی حسین ، ، هادوی سیده فریده (۱۳۹۰) «مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین و دهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی ایران» *فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی*، سال اول، ش. ۴.

[۴] شهرانی فرزاد، فروغی محمد، مرتضوی سید احمد، اسدیان غلامرضا (۱۳۹۱) «بررسی علل ریزش و کاهش داوطلبان جمعیت هلال احمر استان چهارمحال و بختیاری و ارائه راهکار مناسب جهت ماندگاری اعضا» *فصلنامه علمی امداد و نجات*، سال چهارم، ش. ۳.

[5] Haivas S., Hofmans J., Pepermans R. (2012) "Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 0899764011433041.

[6] Deci E. L., Ryan R. M., Gagné M., Leone D. R., Usunov J., Kornazheva B. P. (2001) "Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination", *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(8): 930-942.

[7] Deci E. L., Ryan R. M. (2000) "The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior", *Psychological inquiry*, 11(4): 227-268.

[8] Deci E. L., Connell J. P., Ryan R. M. (1989) "Self-determination in a work organization", *Journal of Applied Psychology*, 74: 580-590.

[9] Wellman B. (1992) "Which types of ties and networks provide what kinds of social support", *Advances in Group Processes*, 9: 207-235.

[10] Ryan R. (2009) "Self determination theory and well being", *Social Psychology*, 84: 822-848.

[11] Patrick H., Knee C. R., Canevello A., Lonsbary C. (2007) "The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective", *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3): 434.

[12] Boezeman E. J., Ellemers N. (2009) "Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4): 897-914.

[13] Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C. P., Soenens B., Witte H., Broeck, A. (2007) "On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2): 251-277.

[۱۴]صحاف‌زاده علی(۱۳۸۹) *بررسی رابطه میزان رشد یافتگی مدیران مؤسسات آموزشی براساس نظریه خود تعیین‌گری(SDT) و سبک‌های مدیریت تعارض آن :یک مطالعه موردی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

[15] Ryan R. M., Deci E. L. (2000) "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, *55*(1): 68.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

[16] Deci E. L., Eghrari H., Patrick B. C.,Leone D. R. (1994) "Facilitating internalization: the self-determination theory perspective", *Journal of Personality*, (62): 119-42.

[۱۷] جلیلیان اکرم‌بانو (۱۳۹۱) *شناخت رابطه شبکه اجتماعی با اقدام به خودکشی زنان (شهرستان اسلام آباد غرب -۱۳۹۱)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

[18] Gagné M., Deci E. L. (2005) "Self-determination theory and work motivation", *Journal of Organizational Behavior*, 26: 331-362.

[19] Baard P. P., Deci E. L., Ryan R. M. (2004) "Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and weil-being in two work settings1", *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10): 2045-2068.

[20] Amorose A. J., Anderson-Butcher D. (2007) "Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory", *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5): 654-670.

[21] Arshadi N. (2010) "Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5: 1267-1272.

[22] Broeck A., Vansteenkiste M., Witte H., Soenens B., Lens W. (2010) "Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4): 981-1002.

[23] Vansteenkiste M., Lens W., De Witte S., De Witte H., Deci E. L. (2004) "The 'why'and 'why not'of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being", *EuropeanJournal of Social Psychology*, 34(3): 345-363.

[24] Baard P. P., Deci E. L., Ryan, R. M. (2004) "Intrinsic Need Satisfaction: A motivational basis of performance and weil-being in two work settings1", *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10): 2045-2068.

[25] Self-determination theory (http://selfdeterminationtheory.org/pas-work-climate/).

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]

[26] Millette V., Gagné M. (2008) "Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement", *Motivation and Emotion*, 32(1): 11-22.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.3.10.2]