

نیاز به بهروزی

مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری

منوچهر باکری

این نیاز برآورده می‌شود که افراد احساس حمایت اجتماعی از جانب دیگران را تجربه کنند.

به‌طور ایده‌آل، تمامی این سه نیاز در طول زندگی شخص در سطوح بهینه مرتفع خواهند شد (ریان و دسی، ۲۰۰۲). تصور بر این است که این نیازهای سه‌گانه برای همه افراد در سرتاسر عالم قطعی هستند (دسی و همکاران، ۲۰۰۱؛ ریان و دسی، ۲۰۰۰؛ جو، ونستینکیست و لنز، ۲۰۰۵). در عین حال، غالباً اهمیت نسبی این نیازها و شیوه‌هایی که شخص از طریق آن‌ها این نیازها را تأمین می‌کند، در گذر زمان و در طول زندگی وی تغییر می‌کنند. علاوه بر این، فرهنگی که فرد در آن به سر می‌برد، می‌تواند بر میزان تمرکز وی بر این سه نیاز اساسی و طلب آن‌ها تأثیر بگذارد (ریان و دسی، ۲۰۰۰).

ایده اصلی نظریه خودتعیین‌گری آن است که تعقیب برخی از اهداف زندگی انسان می‌تواند تأمین به‌نسبت مستقیم این سه نیاز اساسی را در پی داشته باشد که خود نیز به افزایش بهروزی منجر می‌شود (ریان، شلدون، کاسر و دسی، ۱۹۹۶). در عین حال، ممکن است تعقیب اهداف دیگر به تأمین این سه نیاز اساسی منجر نشود که خود می‌تواند باعث بیماری یا سیه‌روزی شود. کاسر و ریان (۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ریان و همکاران، ۱۹۹۹) افرادی را که بر تحقق اهداف درونی^۶ (برای مثال رشد شخصی، تعلق و احساس اشتراک) تمرکز می‌کنند یا افرادی را که بر تحقق اهداف بیرونی^۷ تمرکز می‌کنند (برای مثال، پول، اشتهار و وجهه عمومی) مقایسه کردند و دریافتند، تمرکز بر خواست‌های درونی می‌تواند به افزایش بهروزی منجر شود، در حالی که تمرکز بر خواست‌های بیرونی و غفلت از نیازهای درونی ممکن است به افسردگی و اضطراب بینجامد (ونستینکیست و همکاران، ۲۰۰۴).

کانون تمرکز اصلی این نظریه، تمایز بین انگیزش درونی و بیرونی است. انگیزش (درونی و بیرونی) به انجام وظیفه

نظریه خودتعیین‌گری^۱ حد و حدودی که رفتار شخص، خودانگیخته یا خودتعیین‌گرانه است را بررسی می‌کند. غالباً وقتی افراد نیازهای اساسی خود را تأمین می‌کنند، در مقایسه با زمانی که این نیازها در آن‌ها تأمین نشده‌اند، عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند.

«نیاز اساسی» نوعی خلأ یا کمبود ادراک شده است که وقتی تأمین می‌شود سلامتی و بهروزی^۲ به‌بار می‌آورد و وقتی تأمین نمی‌شود، فرد به آسیب و بیماری^۳ دچار می‌شود. نیاز اساسی ممکن است از نوع جسمانی (هول، ۱۹۴۳)، نظیر نیاز به هوا، غذا و آب، یا از نوع روانی نظیر نیاز به عشق یا احترام و قدرشناسی باشد. نظریه خودتعیین‌گری مدعی است افراد برای نیل به سطوح بهینه عملکرد و تجربه رشد شخصی و بهروزی مستمر، باید در طول زندگی خود به‌طور پیوسته سه نیاز روانی «خودمختاری، شایستگی و وابستگی» را تأمین کنند (دسی و ریان، ۲۰۰۳؛ ریان و دسی، ۲۰۰۰؛ ریان و فردریک، ۱۹۹۷).

الف. نیاز به خودمختاری:^۴ به این موضوع اشاره دارد که افراد نیاز دارند باور کنند خودشان کنش‌های (اقدامات) خود نظیر آغاز، تعدیل یا ادامه رفتار را انتخاب می‌کنند. هنگامی که افراد آزادی شخصی خود را احساس کنند، این نیاز تأمین می‌شود.

ب. نیاز به شایستگی: به این نکته اشاره می‌کند که افراد برای دستیابی به دستاوردهای مطلوب، خواستار انجام وظایف دشوار و چالشی هستند. این نیاز هنگامی تأمین می‌شود که افراد لذت تبصر، موفقیت و کنترل را تجربه کنند.

ج. نیاز به وابستگی:^۵ به این نکته اشاره دارد که افراد به برقراری احترام متقابل و رابطه با دیگران نیاز دارند. زمانی



شخص فعالیت را صرفاً بدین خاطر انجام می‌دهد که به ارزش یا معنای حاصل از انجام آن احساس هویت می‌کند. بنابراین، دلیل چرایی انجام آن کار را می‌پذیرد. از انگیزش (یا نظم‌بخشی) درونی، نظم‌بخشی منسجم و نظم‌بخشی هم‌ذات‌پندارانه، به‌عنوان انگیزش خودمختار نام برده می‌شوند (درسی و ریان، ۲۰۰۸؛ گانیه و فرست، ۲۰۰۸).

دلالت‌های نظریه خودتعیین‌گری در تقویت احساس نیاز به بهروزی در معلمان و کارکنان مدرسه

همان‌طور که اشاره شد، نظریه خودتعیین‌گری حد و حدود رفتار شخص خودانگیخته یا خودتعیین‌گرانه را بررسی می‌کند. اگر معلمان سه نیاز اساسی خود برای خودمختاری، شایستگی و وابستگی را تأمین کنند، نسبت به زمانی که این سه نیاز اصلی برآورده نمی‌شوند، غالباً میزان بالاتری از عملکرد، سلامتی و بهروزی را خواهند داشت.

یکی از اهداف مدیریت مدرسه، برانگیختن معلمان برای تحقق دستاوردها و اهداف مطلوب سازمانی است. ممکن است معلمان وظیفه خود را صرفاً برای تبعیت از خواسته‌های مدیریت و کسب پاداش یا اجتناب از تنبیه انجام دهند. غالباً رفتارهایی که در چنین شرایطی انجام می‌شوند، پایدار نیستند و معمولاً پس از تخفیف تهدید به تنبیه یا وعده پاداش متوقف می‌شوند. ممکن است معلمان مدت زمان محدودی، به رفتارهایی که در چنین شرایطی انجام می‌شوند ادامه دهند. با وجود این، مطلوب‌ترین شرایطی که معلمان در آن انجام وظیفه می‌کنند، شرایطی است که جوانب مهمی از وظیفه درونی شده‌اند و وظیفه جزئی از آنان محسوب می‌شود. در چنین شرایطی، معلمان بدین خاطر وظیفه را انجام می‌دهند که خود وظیفه جالب و لذت‌بخش است.

با معلمان خود درباره این موضوع که به‌واسطه درونی برانگیخته می‌شوند یا بیرونی، صحبت کنید. چنانچه ممکن است، طرحی را پیدا کنید تا به‌واسطه آن معلمان بتوانند زمان بیشتری را صرف انجام وظایفی کنند که آن‌ها را از حیث درونی تأمین‌کننده می‌یابند و زمان کمتری را به وظایفی که از حیث بیرونی ارضاکنده‌اند اختصاص دهند. برای بهبود انگیزش درونی، به معلمان خود نشان دهید چگونه با وظایف مشخصی به تحقق رسالت، چشم‌انداز، راهبردها و اهداف مدرسه کمک می‌کنند. هرچه معلمان بتوانند چرایی و چگونگی نیازشان به مشاغل خود را بیشتر درونی کنند، بهتر می‌توانند وظایف خود را جالب‌تر و رضایت‌بخش‌تر بیابند. این امر می‌تواند به مشاغل و بهروزی بالاتر منجر شود. برعکس، معلمانی که احساس می‌کنند هیچ‌کدام از سه نیاز اساسی آن‌ها محقق نمی‌شود، ممکن است بخواهند شغل جدیدی پیدا کنند، چون نیازهای تأمین‌نشده می‌توانند فشار روحی، اضطراب، افسردگی و بیماری را در پی داشته باشند.

و اقدام اشاره دارد، زیرا انجام وظیفه و اقدام برای شخصی که مرتکب فعالیتی می‌شود، بسیار جالب و ارضاکنده است (وایت^۱، ۱۹۵۹). هنگامی که افراد فقط از انجام وظیفه و اقدامات خود احساسات مثبتی تجربه کنند، گفته می‌شود به‌طور درونی برانگیخته شده‌اند. برعکس، انگیزش بیرونی یا خارجی به انجام و اقدام و وظایفی اشاره دارد که به دستاوردی مجزا از خود فعالیت منجر خواهد شد؛ نظیر دریافت پاداش یا احتراز از تنبیه (درسی و ریان، ۲۰۰۸).

افرادی که باور دارند اقدامات آن‌ها موجب انگیزش درونی می‌شود، کانون ادراک علیت درونی^۲ دارند. برعکس، افرادی که باور دارند اقدامات آن‌ها موجب انگیزش بیرونی می‌شود، کانون ادراک علیت بیرونی دارند (ریان و کونل، ۱۹۸۹؛ شلدون، ۲۰۰۲؛ تن، براون و شلدون، ۲۰۰۷). تمرکز بر خواسته‌های درونی می‌تواند به افزایش بهروزی افراد منجر شود، اما تمرکز بر خواسته‌های بیرونی باعث افسردگی و اضطراب آنان می‌شود (ونستینکیست، سیمونز، لنز، شلدون و دسی، ۲۰۰۴).

چهار نوع انگیزش بیرونی متفاوت وجود دارند که نظریه پردازان آن‌ها را در طول یک پیوستار، از انگیزش‌هایی که کاملاً به‌صورت درونی تنظیم می‌شوند، تا انگیزش‌هایی که کاملاً به‌صورت بیرونی تنظیم می‌شوند، چیده‌اند. این چهار نوع انگیزش عبارت‌اند از:

۱. **نظم‌بخشی منسجم**^۳: به معنای حس تعلق و نزدیکی بسیار شدید با ارزش حاصل از انجام فعالیت، به‌طوری که به بخش جدانشدنی فرد تبدیل می‌شود.

۲. **نظم‌بخشی هم‌ذات‌پندارانه**^۴: بدان معناست که

پی‌نوشت‌ها

1. Self-determination theory
2. Health & well-being
3. Pathology & ill health
4. The need for autonomy
5. The need for relatedness
6. Intrinsic goals
7. Extrinsic goals
8. White
9. Internal perceived locus of causality
10. Integrated regulation
11. Identified regulation

منابع در دفتر مجله موجود است.

۳۱

رشد مدیریت مدرسه

دوره ۲۰

شماره ۱

مهر ۱۴۰۰