

عنوان

پیش بینی انگیزه پیشرفت بر اساس خود کارآمدی و شادکامی و پنج عامل بزرگ شخصیت در دانش آموزان دختر

دکتر حسن پاشاشریفی

دکتر غلامرضا محمودی

لیلی حافظ الکتب

چکیده

در این پژوهش به منظور پیش بینی انگیزه پیشرفت بر اساس خود کارآمدی و شادکامی و پنج عامل بزرگ شخصیت از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه دانش آموزان دختر سال سوم دبیرستان‌های دولتی شهر تهران بوده است. حجم گروه نمونه، براساس تعداد پارامترهای مورد مطالعه، معادل ۳۲۰ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد. افراد گروه نمونه چهار پرسشنامه، شامل: پرسشنامه پنج عاملی شخصیت مکبری و کاستا (NEO)، پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI)، پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس (AMT) و پرسشنامه خودکارآمدی شرر را به‌طور هم‌زمان تکمیل کردند. نتایج نشان داد انگیزه پیشرفت به‌وسیله شادکامی و خودکارآمدی قابل پیش‌بینی است و این دو متغیر می‌توانند، ۵۳ درصد از واریانس انگیزش پیشرفت را تبیین نمایند همچنین انگیزه پیشرفت را می‌توان به‌وسیله صفات شخصیتی (برونگرایی، وظیفه شناسی، بازبودن نسبت به تجربه) پیش بینی کرد. بر این اساس این سه متغیر شخصیتی به تنهایی می‌توانند، ۲۴ درصد از واریانس انگیزه پیشرفت را تبیین نمایند

کلید واژه ها : انگیزه پیشرفت، خودکارآمدی، شادکامی،
ویژگی‌های شخصیت.

مقدمه

انگیزه پیشرفت یکی از موضوعات روان‌شناختی است که توجه بسیاری از روان‌شناسان تعلیم و تربیت را به خود معطوف داشته است. در این میان، شناسایی عوامل مهم و مؤثر بر انگیزه پیشرفت در ارتباط با ویژگی‌های آموزشگاهی و اجتماعی افراد به بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان کمک شایان توجهی خواهد کرد. از میان عوامل تأثیرگذار، خودکارآمدی و شادکامی دو بُعد اساسی مؤثر بر انگیزه پیشرفت هستند (زمان‌پور، ۱۳۹۰، نقل از کمالی، ۱۳۹۱).

در نظریه خودکارآمدی (بندورا، ۱۹۹۷) فعالیت و تلاش برای رسیدن به سطوحی از موفقیت، متناسب با میزان باور فرد نسبت به توانایی‌های خود در کاری خاص شکل می‌گیرد.

از طرفی، منبع درونی انگیزه‌های انسان با ویژگی جالب و لذتبخش بودن فعالیت خود را نشان می‌دهد و همین جاست که پیشرفت، انگیزه و شادکامی به هم گره می‌خورند (رایان، و دسی^۱، ۲۰۰۰، نقل از اخوان افروزی، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر شخصیت به مثابه مجموعه ابعاد عقلی، عاطفی، انگیزشی و بیولوژیکی انسان پدیده‌ای است که نشانه‌های آن در همه صحنه‌های زندگی دیده شده و نقش آن در زمینه‌های مختلف به چشم می‌آید. شخصیت هر انسان می‌تواند به تبیین محدودیت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌ها و سلامتی روانی او کمک کند (شولتز^۲، ۱۹۶۸، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۷۹). به عقیده هیلگارد^۱، شخصیت عبارت است از الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کند (اتکینسون^۲ و همکاران، ۱۳۸۰، ۱۹۸۳، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۶۹).

^۱- Rayan & Deci

^۲- Schultz

بر همین اساس آیزنگ توانست ارتباط‌هایی را میان انگیزه پیشرفت و ویژگی‌های شخصیتی پیدا کند (مک‌کلند و همکاران، ۱۹۴۸، نقل از کدیور، ۱۳۸۲).

اندیشمندان باور دارند بدون دارا بودن نیروی انسانی شایسته و متعادل امکان پیشرفت برای هیچ کشوری وجود ندارد. روزگاری در گذشته عامل موفقیت یک سازمان یا کشور را در برخورداری از تسهیلات مادی و کمی می‌دانستند اما با گذشت زمان و تغییرات قرن بیستم نظریه‌پردازان به این نتیجه رسیدند که تمام فن‌آوری‌ها و تجهیزات نوین بدون کاربران با انگیزه و مشتاق، راه به جایی نمی‌برد. بدن‌بال این یافته، تعاریف موفقیت، تحول، دگرگونی و... در سطح خرد و کلان تغییر کرد و در آن ویژگی‌های نیروی انسانی و به‌خصوص خصوصیات روانشناختی وی در صدر قرار گرفت. پژوهش‌ها نشان داد یک جامعه پیشرفت را تجربه نمی‌کند مگر آنکه انگیزه پیشرفت در افراد آن جامعه جهش یافته باشد. حال که این موضوع دارای چنین اهمیتی است، مسئله اصلی این است که چرا در جامعه ایران شاهد سطوح پایینی از انگیزش پیشرفت هستیم. بسیاری از خانواده‌ها شکایت دارند که علی‌رغم صرف وقت و هزینه‌های سنگین برای فرزندانشان، به دلیل فقدان انگیزه پیشرفت در آنان، نتایج مطلوبی در حوزه تحصیلی، ورزش یا شغل عایدشان نمی‌شود، آموزگاران در مقاطع مختلف، به‌ویژه مقطع راهنمایی از اُفت شدید انگیزه پیشرفت خبر می‌دهند؛ بررسی اجمالی دانشگاه‌ها و دریافت نقطه‌نظرات اساتید دانشگاهی خبر از وضعیت وخیم انگیزشی دانشجویان می‌دهد. بسیاری از اساتید اقرار می‌کنند دانشجویان فعلی به لحاظ توانایی و استعداد کمبودی ندارند اما حال درس خواندن با انگیزه را ندارند. آن‌ها نظر به آینده ندارند، از مطالعه و پژوهش لذت نمی‌برند، بر یادگیری اصرار نمی‌ورزند و... در یک کلام انگیزه پیشرفت ندارند. در قلمرو شغلی از میان مسائل متعدد، مسئله بهره‌وری و

تعهد شغلی، به شدت توجه مدیران و سیاستگذاران اقتصادی را به خود جلب کرده است. متخصصان باور دارند فقدان کارکنان با انگیزه مانع جدی برای اجرای برنامه توسعه به شمار می‌آید. به طور کلی مسئله انگیزه پیشرفت در تمام سطوح زندگی خودنمایی می‌کند. به منظور پاسخگویی به مسئله ذکر شده پژوهشگر به دنبال شناسایی سازه‌های مرتبط با انگیزه پیشرفت و مشخص کردن سهم هر کدام در پیش‌بینی این عامل است. طبق مطالعات انجام گرفته توسط نظریه پردازان و پژوهشگران، از مهم‌ترین سازه‌هایی که با انگیزه پیشرفت مرتبط بوده است می‌توان به این موارد اشاره کرد: شادکامی، خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی. وظیفه‌شناسی به عنوان یکی از صفات الگوی ه عاملی شخصیت، ارتباط تنگاتنگی با انگیزه پیشرفت دارد (دیگمن، ۱۹۸۹، نقل از اخوان افروزی، ۱۳۹۱).

یک فراتحلیل، وظیفه‌شناسی را به عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی کننده عملکرد تحصیلی حتی پس از کنترل هوش، معرفی کرده است (پورویات^۳، ۲۰۰۹). این صفت با تلاش و هدف‌گزینی همبسته بوده که هر دو در موفقیت تحصیلی، تمرکز بر تکالیف خانه و مدیریت زمان و تنظیم تلاش در یادگیری سهم دارند. سایر یافته‌ها، پذیرا بودن را به عنوان یک همبسته قوی پیشرفت تحصیلی و موفقیت نشان داده‌اند (آسندورف^۴ و همکاران، ۲۰۰۳، نقل از کمالی، ۱۳۹۱).

مطالعات زیادی وجود خودکارآمدی بالا را مؤثر بر انگیزه پیشرفت معرفی کرده‌اند. به عنوان نمونه هاوت و سیدنی^۵ (۲۰۰۶) در تحقیق خود به اثرگذاری خودکارآمدی بر انگیزه پیشرفت اشاره کرده‌اند (دودانگه حسن کیاده، ۱۳۹۱). (براون و انوی^۶، ۱۹۷۸، نقل از ارجمند، ۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان دادند کسانی که میزان خودکارآمدی آنان بالاتر است، هنگامی که با مسائل حل نشده

³- Propat

⁴- Asendorph

⁵- Hwet & sidney

⁶- Brawon & Anivey

روبه‌رو می‌شوند پایداری بیشتری از خود نشان می‌دهند.

انگیزش در واقع محرک اصلی و انرژی بخش رفتار است و اگر عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش تحصیلی شناخته و از آن‌ها به نحو مطلوب استفاده شود، موفقیت‌های شایان توجهی در فرآیند آموزش و یادگیری و مهمتر از همه در استمرار یادگیری ایجاد خواهد شد. براساس پژوهش‌های موجود شادکامی، خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی جزء عوامل مؤثر بر انگیزه پیشرفت هستند. اگر به تعاریف نظری تکتک مفاهیم اصلی این پژوهش و پژوهش‌های صورت گرفته روی آن‌ها نگاه دقیق‌تری بیاندازیم، متوجه می‌شویم این مفاهیم به‌خاطر مؤلفه‌های کلیدی درون خود هر کدام به‌طور جداگانه با یکدیگر ارتباط تنگاتنگ دارند. از طرفی پژوهش‌های انجام گرفته تنها به بررسی روابط جداگات نه پرداخته‌اند و فقدان یک کار پژوهشی با محوریت مطالعه روابط چندگانه آن‌ها به‌شدت احساس می‌شود. بنابراین هدف از پژوهش حاضر عبارت بوده است پیش‌بینی انگیزه پیشرفت بر اساس خودکارآمدی، شادکامی و پنج عامل بزرگ شخصیتی و تعیین سهم هریک از آنها در پیش‌بینی این عامل از طریق آزمون دو فرضیه:

۱. انگیزه پیشرفت به‌وسیله شادکامی و خودکارآمدی قابل پیش‌بینی است.
۲. انگیزه پیشرفت را می‌توان به‌وسیله صفات شخصیت پیش‌بینی کرد.

روش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر سال سوم دبیرستان رشته علوم تجربی مدارس دولتی شهر تهران است که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به تحصیل بوده‌اند. نمونه پژوهش حاضر شامل ۳۲۰ نفر بوده است که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده‌اند به گونه‌ای که شهر تهران را به پنج ناحیه جغرافیایی تقسیم کرده و از هر ناحیه یک منطقه به طور تصادفی و از هر منطقه یک مدرسه به طور تصادفی و از هر مدرسه دو کلاس به قید قرعه انتخاب شد و از هر کلاس حدود ۴۰ دانش‌آموز به عنوان نمونه پژوهشی مورد آزمون قرار گرفتند. مطابق با حجم نمونه انتخابی، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه در بین شرکت‌کنندگان اجرا شد که از این تعداد ۲۸ مورد به

دلیل نقص‌های اساسی کنار گذاشته شدند. و تعداد آنها به ۳۰۲ نفر کاهش یافت.

در این پژوهش از ۴ ابزار به شرح زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه شخصیتی NEO.FFI

پرسشنامه NEO.FFI، یکی از آزمون‌های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت است که توسط مک‌کری و کوستا در سال ۱۹۸۵ تحت عنوان پرسشنامه شخصیتی NEO معرفی شد. فرم تجدیدنظر شده این پرسشنامه توسط همان مؤلفین تحت عنوان فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو ارائه شده است.

فرم بلند این پرسشنامه در ۲۴۰ عبارت، به‌منظور اندازه‌گیری پنج عامل یا حیطة اصلی روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلی‌پذیر بودن و مسئولیت‌پذیری طراحی شده است. همچنین این پرسشنامه فرم دیگری به نام NEO-FFI دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به‌کار می‌رود. در فرم ۲۴۰ سؤالی هر عامل دارای ۶ سطح با زیرمقیاس است، در حالی‌که در فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود.

عوامل پنج‌گانه شخصیت

پنج عامل اصلی شخصیت عبارتند از: روان‌نژندی^۷، برون‌گرایی^۸، انعطاف‌پذیری^۹، دلی‌پذیر بودن^{۱۰}، مسئولیت‌پذیری و باوجدان بودن^{۱۱}، مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای بر روی ۱۴۹۲ نفر پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای پنج عامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق یا همسازی و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۹، و ۰/۷۹ گزارش کردند.

امان‌الهی فرد (۱۳۸۴) پایایی این آزمون را به روش

⁷- Neuroticism

⁸- Extraversion

⁹- Openness

¹⁰- Agreeableness

¹¹- Conscientiousness

بازآزمایی برای پنج عامل N، E، O، A و C به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ گزارش کرده است. شیوه نمره‌گذاری سؤالات به صورت لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) است.

۲. پرسشنامه شادکامی آکسفورد

آزمون شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ ماده است و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. پایه نظری این پرسشنامه تعریف آرگایل^{۱۲} و کراسلند^{۱۳} از شادکامی است (آنها به منظور ارائه یک تعریف عملیاتی از شادکامی آن را سازه‌ای دارای سه بخش مهم دانسته‌اند: فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی). این آزمون در سال ۱۹۸۹ توسط مایکل آرگایل و براساس پرسشنامه افسردگی بک (BDI.1976)^{۱۴} ساخته شده است. ۲۱ عبارت از عبارات این پرسشنامه از BDI گرفته شده و معکوس گردیده و یازده پرسش به آن اضافه شده است تا سایر جنبه‌های سلامت ذهنی را پوشش دهد. مانند آزمون افسردگی بک، هر گویه پرسشنامه شادکامی دارای چهار گزینه است که آزمودنی باید برطبق وضعیت فعلی خودش یکی از آنها را انتخاب نماید. در پژوهشی که توسط علی‌پور و نوربالا (۱۳۷۸) با نمونه‌ای متشکل از ۱۰۱ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های تهران صورت گرفت، ضریب همسانی درونی برای گروه مردان و زنان به ترتیب برابر ۰/۹۴ و ۰/۹ و اعتبار بازآزمایی پس از ۷ هفته ۰/۷۸ و ضریب پایایی بازآزمایی با فاصله زمانی سه هفته در یک نمونه ۲۵ نفری ۰/۷۹ به دست آمد.

در پژوهش علی‌پور و آگاه هریس (۱۳۸۶) همبستگی پیرسون بین فهرست شادکامی آکسفورد با فهرست افسردگی بک و زیرمقیاس‌های برون‌گرایی و نوروژگرای پرسشنامه شخصیتی آیزنگ به ترتیب

برابر با ۰/۴۸-، ۰/۴۵ و ۰/۳۹- بود که روایی همگرا و واگرای فهرست شادکامی آکسفورد را تأیید می‌کرد.

۳. پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس (AMT) پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس^{۱۵} در سال ۱۹۷۰ به منظور سنجش میزان انگیزش پیشرفت افراد توسط هرمنس تهیه شد. پس از اجرای آزمایش و تجزیه و تحلیل عبارات و محاسبه همبستگی یکیک عبارات با کل آزمون ۲۹ سؤال به‌عنوان پرسشنامه نهایی انگیزه پیشرفت انتخاب شد. نحوه نمره‌گذاری آزمون به این صورت است که به این گزینه‌ها برحسب اینکه انگیزش پیشرفت از زیاد به کم یا از کم به زیاد باشد، نمره‌های ۴ تا ۱ یا ۱ تا ۴ تعلق می‌گیرد. اکبری (۱۳۸۶) به بررسی پایایی و اعتبار آزمون انگیزش پیشرفت هرمنس بر روی دانش‌آموزان دوره متوسط گیلان پرداخته است. لازم به ذکر است که وی از نسخه ۴۰ عبارتی این آزمون استفاده کرده است. اکبری پایایی حاصل از روش آلفای کرونباخ را ۰/۸۰ گزارش کرده است. دارابی (۱۳۸۶) ضریب ۰/۷۳ و (۱۳۸۱) ۰/۷۹ را گزارش کرده‌اند. این مقیاس به تأیید صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت دارای روایی محتوایی است.

۴. پرسشنامه خودکارآمدی شرر مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران دارای ۱۷ عبارت است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه خودکارآمدی عمومی به این صورت است که به هر ماده از یک تا پنج امتیاز (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) تعلق می‌گیرد. وودروف و کاشمن (۱۹۹۳)، در بررسی مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران روایی و اعتبار این مقیاس را تأیید کردند. جهت مطالعه روایی ملاکی، همبستگی درونی این مقیاس با مقیاس منبع کنترل راتر (۱۹۶۶) محاسبه شد. همبستگی جزئی مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مسند مهارگذاری درونی راتر $r = -0/3330$ (که در

¹⁵- Hermans

این محاسبه پیشرفت تحصیلی مهار شده است) و همبستگی پیرسن بین مقیاس‌های مذکور $r = 0/342$ می‌باشد که در سطح $P > 0/01$ معنی‌دار هستند. همبستگی پیرسون بین این مقیاس‌ها در مطالعه شرر و همکاران (۱۹۸۲)، $0/287$ - به دست آمده است.

یافته ها

جهت بررسی فرضیه ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم افزار spss استفاده شد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیر شادکامی در کل نمونه تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
شادکامی	۳۰	۹۴/۸۴	۱۰/۹۶	۰	۰	۵۷	۱۱۶

جدول (۱-۴) گویای آن است که میانگین شادکامی در ۳۰۲ نفر برابر با $84/94$ و انحراف معیار $10/96$ می‌باشد، همچنین کجی و کشیدگی متغیر شادکامی به ترتیب برابر با $0/138$ و $0/109$ بوده و به نوعی نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها در این متغیر است

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی باورهای خودکارآمدی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
خودکارآمدی	۲۹	۳۴/۵۳	۵/۰۹	۰/۱۰	۰	۴۰	۶۷

مطابق جدول (۲-۴) میانگین خودکارآمدی در کل نمونه تحقیق مساوی $53/34$ و انحراف معیار $5/09$ می‌باشد. همچنین شاخص کجی و کشیدگی متغیر مذکور به ترتیب $0/068$ - و $0/635$ - می‌باشد. علامت منفی در شاخص کجی بدین معنی است که دنباله توزیع متغیر خودکارآمدی به طرف منفی نمودار است و نمره‌های اغلب

دانشجویان در قسمت مثبت منحنی توزیع نرمال قرار گرفته است.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی انگیزش پیشرفت

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
انگیزش پیشرفت	۲۹	۸۵/۶۲	۷/۷۹	۰	۱۷۵/۰	۴۲	۸۲

همان‌طوری که مشاهده می‌شود میانگین انگیزش پیشرفت دانشجویان مساوی ۶۲/۸۵ با انحراف معیار ۷/۷۹ است. همچنین میزان کجی و کشیدگی متغیر مذکور در دامنه ۰/۵+ تا ۰/۵- قرار دارد و تاحدودی نشان‌گر این است که توزیع داده‌ها در این متغیر به صورت نرمال می‌باشد.

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی صفات پنج‌گانه شخصیت

صفت شخصیتی	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	کجی	کشیدگی
روان	۳۴/۰۴	۷/۰۶	۱۵	۵۲	۰/۱۹۴	۰/۱۱۰
نژدگرایی	۴۱/۰۸	۶/۶۷	۱۸	۵۹	۰/۱۱۵	۰/۸۱۶
برونگرایی	۳۶/۱۱	۷/۸۰	۱۵	۵۸	۰/۱۴۰	۰/۰۱۷

طبق جدول فوق، از بین صفات پنج‌گانه شخصیت، صفت برونگرایی بیشترین میانگین را به‌خود اختصاص داده است ($M=41/08$) و صفت شخصیتی توافق‌پذیری کمترین میانگین را دارد ($M=33/71$). شاخص‌های کجی و کشیدگی در دامنه مطلوب قرار دارند و می‌توان برقراری فرض نرمال بودن را در این متغیرها تأیید کرد. برای آزمون این فرضیه که انگیزش پیشرفت به‌وسیله خودکارآمدی و شادکامی قابل پیش‌بینی است. از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. بر این اساس متغیر انگیزش پیشرفت به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای خودکارآمدی و شادکامی به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد تحلیل شدند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون و سطح معنی‌داری آنها

متغیرها	ضرایب رگرسیون غیراستاندارد		ضرایب رگرسیون استاندارد		سطح معنادار
	B	خطای استاندارد	β	مقدار مشاهده	
مقدار رگرسیون	ثابت ۴/۴۲	-	-	۳/۶۹	$P > 0/05$
خودکارآمدی	۰/۹۰۵	۰/۶۶	۰/۵۷۴	۱۳/۸۰	$P < 0/0001$
شادکامی	۰/۲۲۳	۰/۰۲۹	۰/۳۲۲	۷/۷۵	$P < 0/001$

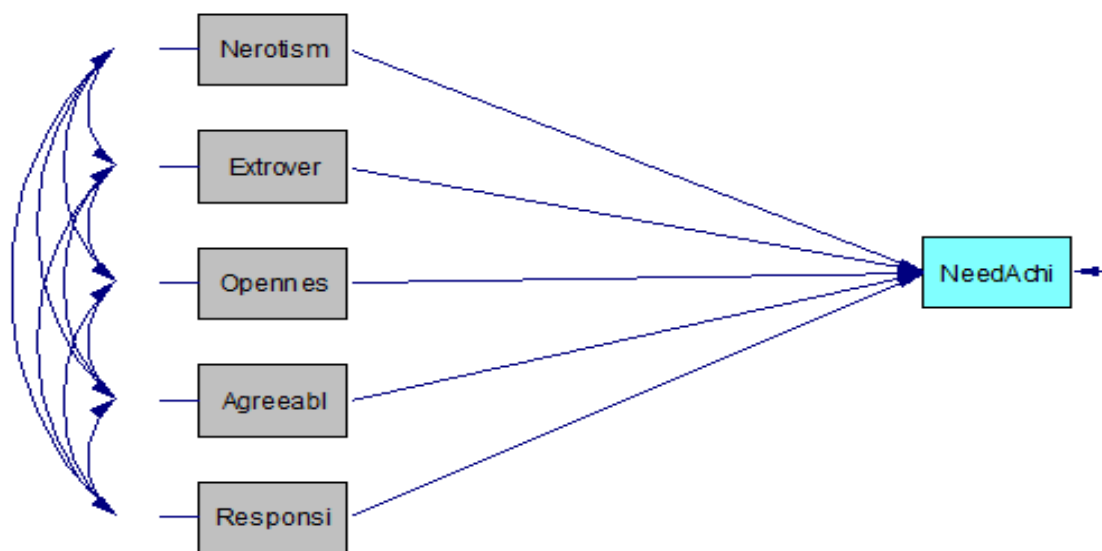
همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، از دو متغیر وارد شده در مدل رگرسیون، هر دو معنادار هستند.

جدول ۶: خلاصه مدل رگرسیون انگیزش پیشرفت با خودکارآمدی و شادکامی

نسبت F	خطای استاندارد	ضریب تبیین RS	همبستگی چندگانه MR
$F=166/24$ $P < 0/0001$	۵/۶۶	۰/۵۳۲	۰/۷۳۰

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین متغیر انگیزش پیشرفت به‌عنوان متغیر ملاک و دو متغیر خودکارآمدی و شادکامی، همبستگی چندگانه وجود دارد. بر این اساس این دو متغیر می‌توانند، ۵۳ درصد از واریانس انگیزش پیشرفت را تبیین نمایند ($P < 0/0001$).

برای آزمون فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه انگیزه پیشرفت را می‌توان از روی عوامل شخصیتی پیش‌بینی کرد از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.



مدل ۲: مدل مفهومی رگرسیون چندگانه بین عوامل شخصیتی با انگیزه پیشرفت

بر اساس مدل مفهومی، متغیر انگیزه پیشرفت به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای پنج‌گانه شخصیت شامل روان‌نژندگرایی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد تحلیل شدند.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون و سطح معنی‌داری آنها

مقدار	ثابت	۳۵/	۸/۴	-	۱/۷	$P > 0/05$
رگرسیون	۱۴/					

P< /۰۰۰۱ ۰	۷/۷۹	۰/۶۳	۰/۱	۰/۷۸	برونگرایی
سطح معناد اري	مقدار مشاهده شده t	ضرایب رگرسیون استاندا رد	ضرایب رگرسیون غیراستاندا رد	B	متغیرها
		β	خطاي استاندا د ارد		
P< ۰/۰۵	۱/۹۷	۰/۱۶	۰/۱۲	۰/۲۴	وظیفه شناسی
P< ۰/۰۵	۲/۴۸	۰/۱۵	۰/۰۶	۰/۱۶	باز بودن به تجربه
P> ۰/۰۵	۱/۴۲	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۱	توافق پذیری
P> ۰/۰۵	-۰/۷۵	-۰/۰۴	۰/۱۴	۰/۰۴ -	روان‌نژندگرایی

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، از پنج متغیر وارد شده در مدل رگرسیون به ترتیب سه متغیر، شامل برونگرایی، وظیفه‌شناسی و باز بودن به تجربه با ضرایب رگرسیون استاندارد ۰/۶۳، ۰/۱۶، ۰/۱۵، ۰/۰۶ و ۰/۱۱ معنادار هستند و ۲ متغیر، شامل توافق‌پذیری و روان‌نژندگرایی، معنادار نیستند و نمی‌توانند برای مدل رگرسیونی مناسب باشند.

جدول ۸: خلاصه مدل رگرسیون انگیزه پیشرفت با متغیرهای شخصیت

نسبت F سطح معناداري	خطاي استاندا رد و برآورد	ضریب تبیین RS	همبستگی چندگانه MR
F=۱۸ P<۰/۰۰۰۱	۷/۲۸	۰/۲۴	۰/۴۹

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین متغیر انگیزه پیشرفت به عنوان متغیر ملاک و سه متغیر شخصیت شامل برونگرایی، باز بودن به تجربه و وظیفه‌شناسی، همبستگی چندگانه وجود دارد. بر این اساس این سه متغیر شخصیتی به تنهایی می‌توانند، ۲۴

درصد از واریانس انگیزه پیشرفت را تبیین نمایند (۰/۰۰۰۱) $P <$.

بحث

توسعه هر جامعه در گرو انگیزه پیشرفت بوده و پیشرفت تحصیلی دانشجویان و دانش‌آموزان هدف آرمانی محیط‌های آموزشی است. بدون تردید هرگونه تلاش برای دستیابی به این مهم، بخشی از حرکت به‌سوی توسعه کیفی مدارس و دانشگاه‌ها است. چون فرض بر این است که خودکارآمدی و شادکامی و ویژگی‌های شخصیتی با انگیزه پیشرفت رابطه دارند، حرکت به‌سوی پیشرفت در گرو افزایش و تقویت برخی از متغیرهای مهم از جمله متغیرهای ذکر شده است.

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد انگیزه پیشرفت را می‌توان براساس شادکامی و خودکارآمدی پیش‌بینی کرد.

این یافته فرضیه اول را تایید کرده و با نتایج تحقیقات مالتون و براون (۱۹۹۲) و کاپرارا و همکاران (۲۰۰۴) و امینی (۱۳۸۲)، به‌نقل از کمالی، (۱۳۹۱) و عباسیان فرد (۱۳۸۹)، به‌نقل از حسن‌زاده، (۱۳۹۱) و همخوانی دارد. در تبیین احتمالی پیش‌بینی انگیزه پیشرفت براساس خودکارآمدی می‌توان گفت که فعالیت و تلاش برای رسیدن به سطوحی از موفقیت متناسب با میزان باور فرد نسبت به توانایی خود در کاری خاص شکل می‌گیرد. خودکارآمدی تعیین می‌کند رفتار شروع خواهد شد یا خیر و اگر شروع شد، فرد چقدر تلاش می‌کند و در مقابل مشکلات چقدر استقامت به خرج می‌دهد. اگر فرد انتظار دارد موفق شود همین امر مشوق وی خواهد بود. هنگامیکه اعتقاد داشته باشیم در تکالیف خوب عمل می‌کنیم با وجود مشکلات موقت با پشتکار بیشتری کار کرده و اگر باور داشته باشیم در انجام تکالیف خوب نیستیم با انرژی کمتری کار کرده و به محض روبه‌رو شدن با مشکل دست از تلاش می‌کشیم. باورهای خودکارآمدی به افراد این امکان را می‌دهد که تهدیدها را چالش‌های قابل اداره تفسیر کنند. افراد با خودکارآمدی بالا هدف‌های والایی انتخاب کرده، به استقبال چالش‌ها می‌روند و به‌طور کلی انگیزه فردی بالایی دارند. خودکارآمدی تحصیلی به این باور دانش‌آموز اشاره دارد که وی می‌تواند به‌طور موفقیت‌آمیزی در فعالیت‌های تحصیلی مربوط به دروس وارد شده و آن را تکمیل کند. انگیزه پیشرفت نه‌تنها به نیاز به پیشرفت بستگی دارد بلکه به

احتمال موفقیت فرد نیز وابسته است. همچنین در خصوص پیش‌بینی انگیزه پیشرفت توسط شادکامی از طرفی می‌توان گفت تفکر در مورد هیجان بدون در نظر گرفتن انگیزش و تفکر درباره انگیزش بدون در نظر گرفتن هیجان ممکن نیست. روانشناسان در اواخر ۱۹۶۰ در مورد انگیزش در چهارچوب عمل صحبت کرده‌اند به عبارتی آنچه موجب عمل می‌شود. روانشناسان نیازها را نه علت عمل بلکه صرفاً پیش‌آمادگی‌هایی برای عمل می‌دانند. آنچه موجب عمل می‌شود اهداف و تهدیدها هستند. در مورد انگیزه پیشرفت آنچه موجب رفتارهای پیشرفت‌گرا می‌شود رسیدن به سطوح خاصی از موفقیت در مقایسه با معیارهای عالی است (به عبارت دیگر کسب موفقیت هدف رفتارهای فرد با انگیزه پیشرفت بالا است). بعضی از هیجان‌ها همخوان با هدف هستند و دسترسی به اهداف شخصی را تسهیل می‌کنند و بعضی از هیجان‌ها ناهمخوان با هدف هستند که جلوی دسترسی به اهداف را می‌گیرند. هیجان‌های ناهمخوان با هدف منفی و هیجانات همخوان با هدف مثبت هستند. شادی نمونه‌ای از هیجان مثبت (همخوان با هدف) است که می‌تواند رسیدن به اهداف شخصی را تسهیل کند. همچنین آنچه مردم را برحسب ثبات رفتارشان از هم متمایز می‌کند هیجان آنها است. آنها که می‌توانند در مواجهه با تهدیدها و مشکلات خوش‌بین باشند پایداری به خرج می‌دهند. به عبارتی آنها امید را در خود پرورش داده‌اند و آنها که احساس بدبینی نسبت به خود و محیط دارند دست از رسیدن به اهداف می‌کشند.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد انگیزه پیشرفت را می‌توان به وسیله ویژگی‌های شخصیت (برونگرایی، وظیفه‌شناسی و باز بودن به تجربه) پیش‌بینی کرد. این یافته فرضیه دوم را تایید کرده و با نتایج پژوهش‌های یارمحمدی (۱۳۸۸) و کامورو و همکاران (۲۰۰۳، به نقل از صالحی، ۱۳۹۲) و هیون (۱۹۸۹)، به نقل از صالحی، ۱۳۹۲) و دیگمن (۱۹۸۹) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که نمونه پژوهشی ما افرادی با انگیزش پیشرفت متوسط بودند طبیعی است که خصوصیت برونگرایی انگیزه پیشرفت را پیش‌بینی کند. افراد پیشرفت‌گرا کارهایی را دوست دارند که در آن بتوانند عملکردشان را با عملکرد دیگران مقایسه کنند. آنها بازخورد «چگونگی انجام کار را» دوست دارند. مطابق با خصوصیت برونگرایی افراد دارای نیاز به پیشرفت زیاد ترجیح می‌دهند تکالیف نسبتاً

چالش‌انگیز انجام دهند. همچنین آنچه میزان انگیزش پیشرفت را افزایش می‌دهد جرأت‌ورزی است زیرا ترس از شکست تجلی رفتار پیشرفت را مانع می‌شود.

از طرفی مردمی که انگیزه پیشرفت در آنان نیرومند است می‌خواهند کامل شوند و عملکرد خود را بهبود بخشند. آنان وظیفه‌شناسند و ترجیح می‌دهند کارهای چالش‌انگیز را انجام دهند. به بیان دیگر پیشرفت یک رفتار مبتنی بر وظیفه است که اجازه می‌دهد عملکرد فرد طبق ملاک‌هایی مورد ارزیابی قرار گیرد. افراد وظیفه‌شناس تکلیف‌مدارند و نسبت به وظیفه و تکلیف احساس تعهد می‌کنند آن‌ها سخت کوشش می‌کنند. مطالعات بیانگر آن است که افراد با انگیزه پیشرفت بالا معمولاً در مقابل نتایج عملکردشان خود را مسئول می‌دانند. افراد با خصوصیت وظیفه‌شناسی دارای انضباط فردی هستند یعنی قادرند به عدم تمایل خود غلبه کرده و به‌رغم وسوسه‌های مخالف کار خود را ادامه دهند که این خصوصیت نیز با ویژگی افراد با انگیزه پیشرفت بالا همخوانی دارد زیرا آن‌ها زمانی‌که انجام کاری را آغاز می‌کنند نسبت به اتمام آن وسواس نشان می‌دهند. این افراد به‌سختی می‌توانند در مورد کاری که به عهده گرفته‌اند فکر نکنند. به‌عبارت دیگر آن‌ها نسبت به کارشان درگیری و اشتغال ذهنی دارند. افراد با وظیفه‌شناسی بالا احتیاط‌کارند. یعنی تمایل به بررسی شقوق ممکن پیش از اقدام به‌کار. آن‌ها در تصمیم‌گیری‌هایشان تأمل می‌کنند. مطابق با این خصوصیت افراد با نیاز به پیشرفت بالا ریسک پایین‌تری از افراد با انگیزه پیشرفت پایین ترجیح می‌دهند. شواهدی وجود دارد که افراد با انگیزه بالا بیشتر آینده‌نگر هستند. افراد با خصیصه گشودگی از معما و مسائل غامض لذت می‌برند. آن‌ها منطبق با ویژگی افراد با انگیزه پیشرفت بالا مسائل چالش‌انگیز را ترجیح می‌دهند. آن‌ها تکالیف ناقص را بیشتر به‌یاد می‌آورند. همچنین افراد با ویژگی گشودگی خلاقند و مغایر با افراد واقع‌گرا به خلق جهانی غنی‌تر و جذاب‌تر بیندیشند. هم‌راستا با این ویژگی افراد با انگیزه پیشرفت

بالا به کارهای روزمره علاقه ندارند و از انجام این نوع کارها اجتناب می‌ورزند. آن‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به راه‌های جدید بیشتر فعالند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش عبارت است از اینکه عوامل دیگری نیز ممکن است بر انگیزه پیشرفت مؤثر باشند. مانند پایگاه اقتصادی، اجتماعی خانواده، جو عاطفی خانواده و... اما در این تحقیق اینگونه متغیرها لحاظ نشده است. همچنین با وجود اینکه به گروه نمونه در جلسات اجرایی پرسشنامه گفته شد که نتایج محرمانه خواهد ماند و نیازی به نوشتن نام و مشخصات خود ندارند اما ممکن است آنان به دلایل برخی ملاحظات پاسخ‌های خود را تحریف کرده باشند. بنابراین باید تعمیم این نتایج با توجه به محدودیت‌های بالا صورت گیرد. همچنین پیشنهاد میشود پژوهشگران که تأثیر متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را بر انگیزه پیشرفت در پژوهش‌های آینده مدنظر قرار دهند. توصیه می‌گردد یک رشته برنامه‌های آموزشی و مهارتی برای تغییر عاداتی که ممکن است در صفات شخصیتی مؤثر واقع شوند، در مدارس و خانواده‌ها برای ایجاد عادت‌های مطلوب و حذف عادات نامطلوب، به‌منظور افزایش انسجام شخصیتی دانش‌آموزان تدوین گردد. استفاده از ترغیب‌های کلامی و برقراری شرایط ایجاد کننده شادکامی در خانواده‌ها و مدارس.

منابع

اتکینسون، ریچارد و همکاران. (۱۹۸۳). *زمینه روانشناسی*. مترجمان: محمدتقی براهنی و همکاران (۱۳۶۹). تهران: انتشارات رشد.

اخوان افروزی، فائقه. (۱۳۹۱). *رابطه ویژگی‌های شخصیت و شادکامی با انگیزش پیشرفت در دانشجویان رشته‌های علوم انسانی و هنر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

ارجمند، فاطمه. (۱۳۸۶). *بررسی رابطه کمال‌گرایی والدین با*

عزت‌نفس و جرأت‌ورزی فرزندان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۹۱). رابطه بین شادکامی و انگیزه پیشرفت در دانشجویان. پایان‌نامه دکترای روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری.

دودانگه حسن‌کیاده، سوگل. (۱۳۹۱). رابطه بین خودکارآمدی و شادکامی با کمال‌گرایی دانش‌آموزان دختر متوسطه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

شولتز، دوران. (۱۹۹۰). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. (۱۳۸۶). تهران: نشر ویرایش.

صالحی، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت، شادکامی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان رشته فیزیک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

کدیور، پروین. (۱۳۸۲). روانشناسی تربیتی. چاپ ششم. تهران: انتشارات سمت.

کمالی، نازنین. (۱۳۹۱). رابطه اهمال‌کاری تحصیلی و خودپنداره با انگیزه پیشرفت در دانشجویان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Caprara, G., Vecchione, M., Alessandri, G. (2010). *The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study*, Saplenza university of Rome. Italy.

McLaughlin, K., Moutray, M. (2007). *The role of personality and self-efficacy in the selection and retention of successful nursing students: A longitudinal study*. Queen's University Belfast, Northern Ireland.

Pachares, G. (2002). *Gender, achivment motive, apprehension, and the basic skills course*. Paper presented to the Communication, Language

and Gender Conference, Oxford, OH.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American psychologist*, 55, 68-78.

Schunk, D.H. (2009). Self-efficacy and cognitive achievement: implications for students with learning problems. *Journal of Learning Disabilities*. 22(1), 14-22.

Scott, T. (2002). Achievement motive of Deaf College Students and Instructors' Teaching Emphases. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16-27.

Abstract

In this research for prediction of achievement motivation by self-efficiency and happiness and big 5 factors of personality, we used polygamous regression. Statistical community included all senior girl students of governmental high schools of Tehran. Sample group consisted of 320 students according to studying parameters and they were selected by the multi-steps random cluster sampling method. People of group completed four questioners including mack carry and cast a five factors of personality questioner (NEO), oxford happiness inquiry (OHI), Hermens achievement motivation test (AMT) and sheerer self-efficiency questioner simultaneously. According to findings, achievement motivation predictable by happiness and self-efficiency and these two variable can explain %53 variance of achievement motivation. Furthermore three personality traits (Extroversion, dutifulness and openness) predicted achievement motivation. Accordingly, these three traits can explain %24 variance of achievement motivation.

Key-words

Achievement motivation

Self-efficiency

Happiness

Personality characteristics

