



بررسی رابطه باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان

لیلا رضاخواه

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع نیروی انسانی

آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه

۰۹۱۴۳۴۳۶۵۴۹

Leilareza6549@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان، انجام پذیرفت. روش انجام این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تشکیل می دهد که با استفاده از جدول کرجسی- مورگان و نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۵۱ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد؛ پرسشنامه خودکارآمدی عمومی GSE-17، (۱۹۸۲)، پرسشنامه راهبردهای انگیزشی برای یادگیری (MSLQ)، پینتریج، اسمیت، گارسیا و مکچی (۱۹۹۳) و پرسشنامه هوش اجتماعی سیلورا، مارتین یوسین و داهل (۲۰۰۱)، استفاده گردید. داده های تحقیق پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار Spss26 تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان، رابطه مثبت و معنی داری دارد.

کلید واژه ها: باورهای انگیزشی، هوش اجتماعی، خود کارآمدی.



مقدمه

انسان یکی از مهم ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می رود؛ از این رو، روانشناسان صنعتی و سازمانی به منظور افزایش کارایی و بهره وری کارکنان و سازمان ها، به شناسایی و بررسی سازه های مهم روانشناختی تأثیرگذار و اثربخش پرداخته اند. یکی از سازه های مهم روانشناختی که نقش برجسته ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارد، خود کارآمدی شغلی است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۵). خود کارآمدی و عوامل مؤثر بر آن سال ها است که در کانون توجه روانشناسان پرورشی و دیگر کارشناسان آموزش و پرورش جای دارد. طی سال های گذشته، راستای نگرش کارشناسان و پژوهشگران در این زمینه، از عوامل رفتاری به سوی ریشه های شناختی گرویده است. در میان این دیدگاه ها، دیدگاه شناختی-اجتماعی که تعیین کننده های کنش را از لحاظ شناختی، فراشناختی و انگیزشی بررسی می کند، نگاه های بسیاری را به سمت خود کشانده است (کریم زاده و محسنی، ۱۳۹۶). نظریه خود کارآمدی از نظریه یادگیری اجتماعی بندورا نشأت می گیرد (هاشمی، واحدی و محبی، ۱۳۹۴). باورهای خود کارآمدی نیز پایه اصلی و محور انگیزه انسان محسوب می شوند و به میزان بهره مندی افراد از این باورها، احتمال موفقیت آنها را در انجام کارها بالا می برد. این باورها در جنبه های مختلف زندگی نقش مهمی دارند و یکی از جنبه ها و حوزه هایی که موفقیت در آن است، حوزه تحصیلی است (حاجی یخچالی، ۱۳۹۳). خود کارآمدی به اطمینان فرد در رابطه با توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای انجام موفقیت آمیز وظیفه ای ویژه در متن و موقعیتی خاص گفته می شود. وقتی کارکنان یک وظیفه را با موفقیت به پایان می رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می توانند در انجام آن کار موفق شوند. کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت های خود برانگیخته می شوند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین خود کارآمدی به باور دانش آموزان درباره توانایی های خود برای انجام دادن تکالیف درسی دلالت دارد و به عنوان یک عامل انگیزشی، فعال کننده و جهت دهنده رفتار آنها به سوی اهداف مورد نظر هست که گاهی به عنوان سطحی از اعتماد به نفس افراد تعریف می شود (چین و داوسون^۱، ۲۰۰۹). خود کارآمدی اعتقاد به توانایی های ذاتی به معنای ارزشمند کردن مجموعه خاص از نقاط قوت شناختی است. خود کارآمدی همچنین شامل عزم و پشتکار برای غلبه بر موانعی است که در استفاده از آن توانایی های ذاتی برای دستیابی به اهداف دخالت می کند (کولب^۲، ۲۰۰۹). خود کارآمدی روی میزان استقامت، تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف اثر می گذارد و اینکه معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه ای درست برآورده کرده باشیم، احساس خود کارآمدی ما را تعیین می کند. خود کارآمدی پایین، می تواند انگیزه را نابود کند، آرزوها را کم کند، با توانایی های شناختی تداخل کرده و تأثیر نامطلوبی را بر سلامت جسمانی بگذارد. کارایی، به وسیله مهارت در رشته ای خاص، استفاده از تجربیات دیگران، ترغیب کلامی و بازخورد زیستی کسب می شود. دانایی و هنرهای هر فرد منبع مهمی از احساس خود کارآمدی است و والدین و گروه همسالان و محیط آموزشی و سبک های رهبری در محیط های کاری در رشد خود کارآمدی نقش مهمی دارند (خوشنویسان و همکاران، ۱۳۹۰). خود کارآمدی بر هر حیطه تلاش انسان تأثیر می گذارد. با تعیین اعتقادی که شخص در مورد قدرت خود برای تأثیرگذاری بر موقعیت ها دارد، بر قدرت شخصی که شخص واقعاً باید با چالش و چالش هایی روبرو باشد تأثیر می گذارد و انتخاب هایی که یک شخص به احتمال زیاد انجام می دهد. این تأثیرات با توجه به رفتارهای مؤثر بر سلامتی کاملاً آشکار و قانع کننده است (لوژچینسکا^۳، ۲۰۰۵). یکی از عوامل مؤثر بر خود کارآمدی، باورهای انگیزشی افراد است.

از عوامل اثرگذار و مهم در روانشناسی تربیتی، فهم فرایندهای انگیزشی و شناختی مؤثر در یادگیری و روابط این فرایندها با یک دیگر می باشد. با در نظر گرفتن مولفه های انگیزشی در کنار مولفه های شناختی به نحو عینی تر و واقع بینانه تری می توان یادگیری را تبیین کرد (ربانی و یوسفی، ۱۳۹۱). انگیزه، نیرویی قوی در فرآیند یادگیری است. از طرف دیگر، یکی از مهمترین مسائل تأثیرگذار بر پیشرفت، انگیزه است. نظریه های مختلفی وجود دارد که انگیزه و عوامل مؤثر بر آن را مورد توجه قرار داده اند. در پژوهش حاضر نظریه های شناختی مورد توجه قرار گرفته است. سانتراک معتقد است نظریه شناختی انگیزش، بر اهمیت افکار، عقاید و باورها، هدف ها و تلاش فرد تأکید دارد و بر این باور است که این عوامل هدایت کننده انگیزه فراگیران است (سعیدی و همکاران، ۱۴۰۱). از جمله نظریه های شناختی که بر باورهای فرد در انگیزش تأکید دارند، نظریه خود کارآمدی آلبرت بندورا و نظریه شناختی انتظار- ارزش و دورنمای آینده است. پینتریچ و شانک^۴ معتقدند خود کارآمدی از مهمترین سازه های انگیزشی است. آلبرت بندورا در نظریه شناختی- اجتماعی خود، خود کارآمدی را «قضاوت افراد در مورد توانایی هایشان برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها به منظور رسیدن به انواع تعیین شده عملکردها» تعریف نموده است. بندورا معتقد است خود کارآمدی تأثیر انگیزشی چشمگیری دارد. وقتی که ادراک کارآمدی افراد بالا باشد، در فعالیت هایی شرکت خواهند کرد که توسعه مهارت ها و قابلیت های آنان را تسریع کند، اما وقتی خود کارآمدی پایین باشد، افراد از شرکت در فعالیت های جدیدی که ممکن است به آنها در یادگیری مهارت های جدید کمک کند خودداری

¹ Jain & Dowson

² Kolbe

³ Luszczynska

⁴ Pintrich & Schunk



خواهند کرد (شهرآرای، ۱۳۹۶). یکی از ابعاد باورهای انگیزشی، ارزش گذاری درونی است. فرد با توجه به این باور معتقد است که نتایج پیشرفت، مشروط به تلاش شخصی فرد به جای عوامل خارجی مثل شانس و ... می باشد. رویکرد انگیزشی دیگر، رویکرد اهداف پیشرفت یا جهت گیری هدف است. منظور از جهت گیری هدف، قصد یا انگیزه ای است که فرد در ورای تلاش در موقعیت پیشرفت دنبال می کند. اهمیت این سازه به دلیل پیامدهای مختلف انگیزشی، شناختی، رفتاری و هیجانی آن بر عملکرد و پیشرفت فرد می باشد (ربانی و یوسفی، ۱۳۹۹). جنبه دیگری از راهبردهای انگیزشی خود کارآمدی است. بندورا خود کارآمدی را به عنوان قضاوت افراد در مورد توانایی هایشان برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع عملکردها تعریف می کند. خود کارآمدی با پیشرفت تحصیلی ارتباط مثبت دارد. افراد با خود کارآمدی بالا هدف های تبحری و عمل گرا را انتخاب می کنند در حالی که افراد با خود کارآمدی پایین هدف، اجتناب از عملکرد را انتخاب می کنند (الیوت^۵، ۱۹۹۹).

جامعه فرهنگیان به دلیل حساس بودن نقش آنها در جامعه و به دلیل ارتباط مستقیم با خانواده ها در جامعه نیازمند مهارت های اجتماعی مختلف هستند که این مهم نیازمند هوش اجتماعی بالا بوده و در رفتارشان در جامعه متجلی می گردد. زیرا مهارت های اجتماعی رفتارهای قابل مشاهده و قابل اندازه گیری است و استقلال، قابلیت پذیری و کیفیت مطلوب زندگی افراد را بهبود می بخشد. همچنین، همان طور که افراد بشر از نظر شکل و قیافه ظاهری با هم متفاوتند به لحاظ خصایص روانی چون هوش، استعداد نیز با هم تفاوت های آشکاری دارند. هوش اجتماعی، ابعاد شخصی، عاطفی، اجتماعی و حیاتی هوش را مخاطب قرار می دهد، که بیشتر جنبه های شناختی هستند، که در عملکرد روزانه مؤثر است. هوش اجتماعی یا بین فردی از جمله مواردی است که بسیار مورد توجه روان شناسان مورد بررسی قرار گرفته است. وقتی درباره هوش صحبت می شود، ویژگی چون یادگیری سریع زیاد، محاسبات دقیق و فوری و راه حل های جدید به ذهن خطور می کند. هوش اجتماعی یکی از توانایی های فرد که ایجاد روابط اجتماعی مناسب را در گسترش رضایت مشتریان میسر می سازد. فرد هوشمند (هوش اجتماعی) با استفاده از استعداد میانجی گری، جلوگیری از بروز اختلافات، حل و فصل دادن به مشکلات برای مشاغل سیاسی و حقوقی بسیار عالی هستند. در واقع همان هنر ایجاد رابطه (رستمی، ۱۳۹۳). بر این اساس می توان تعاریف متفاوتی برای آن بیان نمود؛ از جمله: تعریف هوش اجتماعی درباره یک طبقه کلی صحبت می شود، یعنی ظرفیت انسان برای درک آنچه که در دنیا رخ می دهد و پاسخ به آن به شیوه مؤثر شخصی و اجتماعی است (لیور گود^۶، ۲۰۱۶). از نظر کوپرز و وایبر^۷ (۲۰۰۶) هوش اجتماعی عبارت است از خوب برخورد کردن با دیگران و به دست آوردن همکاری آن ها می باشد که این هوش شامل آگاهی موقعیت ها و سیستم رفتار اجتماعی است که آن ها را کنترل می کند و یک دانش از سبک های تعامل و استراتژی هایی است که می تواند به یک شخص در به انجام رساندن اهدافش در برخورد با دیگران کمک کند. گلمن^۸ (۲۰۰۷) هوش اجتماعی را شناخت از کارکرد کنونی دنیای اجتماعی می داند و طبق نظر او افراد با هوش اجتماعی بالا نیز افرادی هستند که می دانند در موقعیت های اجتماعی مختلف چه رفتاری داشته باشند. در همه تعاریف مختلف هوش اجتماعی، از یک طبقه کلی، یعنی ظرفیت درک رخداده ها و پاسخ مؤثر شخصی و اجتماعی بیان می شود (لیور گود، ۲۰۰۴). بنابراین در دنیای امروزی افرادی موفق هستند که دارای بهره هوشی بالایی باشند تا بتوانند فرصت های پیش روی سازمان را کشف کنند. همچنین از نظر گلمن، هوش اجتماعی عبارت است از هوش بین فردی یا هوش اجتماعی یعنی مهارت اجتماعی که برای حفظ ارتباطات نزدیک در دوستی ها، ازدواج یا ارتباط شغلی، اساسی است (گلمن ۲۰۰۷). می توان گفت هوش بین فردی یا هوش اجتماعی، یعنی مهارت عاطفی که برای حفظ ارتباطات نزدیک در دوستی ها، ازدواج یا ارتباط شغلی اساسی است. این هوش شامل آگاهی از موقعیت ها و سیستم رفتار اجتماعی است که آنها را کنترل می کند و یک دانش از سبک های تعامل و راهبردهایی است که می تواند به یک شخص در به انجام رساندن اهدافش در برخورد با دیگران کمک کند. هوش اجتماعی دارای مؤلفه های مهارت های اجتماعی، آگاهی اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی است و آگاهی و شناخت اجتماعی، در واقع شناخت از کارکرد کنونی دنیای اجتماعی است، مردم آشنا با این نوع شناخت ها می دانند که در موقعیت های اجتماعی چه رفتاری داشته باشند (فردیان، ۱۴۰۰).

نتایج تحقیقات مختلف نشان می دهد که جامعه، خود کارآمدی کارکنان دولت را احساس کرده و به ویژه هنگامی که یک محصول یا خدمت و یا صحبت کردن مطلوب از سازمان در میان است، مدنظر قرار داده می شود. در بررسی ادبیات موضوع تحقیق، تحقیقی که به بررسی همه ابعاد متغیرهای پژوهش پرداخته باشد یافت نشد. اسکوالی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «هوش، خلاقیت و نوآوری» سه دلیل ذکر می کنند که در جوامع دارای افراد با ضریب هوشی بالا، نوآوری بیشتری وجود دارد: ۱) افراد باهوش افق فکری بالایی دارند و آنها را قادر می سازد تا از رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیری استقبال کنند؛ ۲) در گروه های جمعی با هوش بالا به خاطر تکنولوژی های اجتماعی، دانش بیشتری وجود دارد؛ ۳) افراد باهوش حاضرند چالش های عقلانی بیشتری را مرتبط با خلق دانش و

⁵ Elliot

⁶ Livergood

⁷ Kupers and Weibler

⁸ Goleman



نوآوری داشته باشند. هئو^۹ (۲۰۰۰) در پژوهش خود، بیان می کند انگیزش می تواند یادگیرندگان را به انتخاب هدف ها و راهبردهای یادگیری، نظارت و ارزیابی پیشرفت خود و اجرای خود تقویتی تشویق نماید. در حقیقت، انگیزش، نیرویی محرک است که در شکل گیری هرچه بهتر سایر ابعاد یادگیری خودتنظیمی تأثیر دارد. عوامل انگیزشی مؤثر بر یادگیری خودتنظیمی عبارتند از: باورهای خودکارآمدی، باورهای مربوط به ارزش تکلیف و جهت گیری هدف. کارشکی و همکاران (۲۰۰۹) نیز در مطالعه ای به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه های یادگیری خودتنظیمی، ادراک فعالیت کلاسی و باورهای انگیزشی رابطه مثبت و قابل توجهی وجود دارد. با توجه به مطالب ارایه شده، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان می باشد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین باورهای انگیزشی و خود کارآمدی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین هوش اجتماعی و خود کارآمدی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش متشکل از تمامی معلمان ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ می باشد. نمونه آماری این تحقیق با استفاده از جدول کرجسی- مورگان و به روش نمونه گیری تصافی ساده ۳۵۱ نفر انتخاب شد. که از این تعداد، ۱۴۰ نفر خانم و ۱۱۱ نفر آقا می باشند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق، پرسشنامه های استاندارد می باشد؛

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی GSE-17 (۱۹۸۲): این مقیاس توسط شرر، مادوکس، مرکاندانت، پرنیتیک-دون، جاکوبس و راجرز طراحی گردید. نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سوال بود که سازندگان آن براساس تحلیل های انجام شده، سوالاتی را نگه داشتند که بار ۰/۴۰ را در هر یک از عوامل اجتماعی و عمومی داشتند. بر این اساس ۱۳ سوال که دارای این ویژگی نبودند، حذف و آزمون به ۲۳ سوال کاهش یافت. از این ۲۳ سوال ۱۷ سوال خود کارآمدی عمومی را با میانگین ۵۷/۹۹ و انحراف معیار ۱۲/۰۸ می سنجد. ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس خود کارآمدی عمومی و خرده مقیاس خود کارآمدی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۷۵ برای هر یک به دست آمد.

پرسشنامه راهبردهای انگیزشی برای یادگیری (MSLQ) (پینتریچ، اسمیت، گارسیا و مکچی (۱۹۹۳): این پرسشنامه دارای ۸۱ گویه است و از دو بخش انگیزش (۳۱ گویه) و راهبردهای یادگیری (۵۰ گویه) تشکیل شده است و هر بخش را می توان به طور جداگانه مورد استفاده قرار داد (پینتریچ و همکاران (۱۹۹۳). در پژوهش حاضر از بخش انگیزش این پرسشنامه استفاده به عمل آمده است. این بخش که مبتنی بر مدل عمومی اجتماعی- شناختی برای انگیزش (پینتریچ، ۲۰۰۰) تهیه شده است مشتمل بر ۶ زیر مقیاس است که عبارتند از: ۱- جهت گیری درونی هدف، ۲- جهت گیری بیرونی هدف، ۳- ارزش تکلیف، ۴- باورهای کنترل درباره یادگیری، ۵- خود کارآمدی و ۶- اضطراب امتحان. اعتبار سازه ای این پرسشنامه در پژوهش سیف و خیر (۱۳۹۱)، از طریق تحلیل عاملی احراز گردید. نتایج حاصل از این تحلیل، ساختار ۶ عاملی مزبور را در بخش انگیزشی پرسشنامه MSLQ تایید نمود که نشان از اعتبار نمرات آن در میان دانش آموزان ایرانی است. ضرایب آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس های این بخش از پرسشنامه بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۳ متغیر و نشانگر پایایی قابل قبول نمرات آن است.

پرسشنامه هوش اجتماعی سیلورا، مارتین یوسین و داهل (۲۰۰۱): این پرسشنامه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را می سنجد و از ۲۱ گویه تشکیل شده است. در این پرسش نامه از پاسخ دهندگان خواسته می شود تا عقاید خودشان درباره هر گویه را بر روی یک مقیاس پنج درجه ای مشخص کنند. در سؤالات ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹ برای گزینه خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب نمره های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ منظور شده است و بقیه گویه ها به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. این پرسشنامه دارای سه بعد پردازش اطلاعات، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی است. برای به دست آوردن روایی پرسش نامه ها از روش روایی محتوایی استفاده شد، بدین منظور از نظرات اساتید راهنما و متخصصین این امر استفاده شد و مورد تایید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی پرسش نامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه عدد ۰/۸۳ به دست آمد.



جهت تحلیل داده های تحقیق، در نرم افزار Spss26 از آماره های توصیفی و تحلیل های استنباطی استفاده گردید.

یافته ها

در ابتدا، با هدف بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کالموگروف - اسمیرونوف استفاده شد.

جدول (۱) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
باورهای انگیزشی	۳۵۱	۱/۴۴	۰/۷
هوش اجتماعی	۳۵۱	۱/۱۵	۰/۰۸
خود کارآمدی	۳۵۱	۱/۳۲	۰/۱۱

طبق نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرونوف که در جدول (۱) آورده شده است چون سطح معنی داری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد ($p > 0.05$) می توان اظهار نمود که هر سه متغیر باورهای انگیزشی، هوش اجتماعی و خود کارآمدی نرمال می باشند؛ بر این اساس، نتیجه گرفته می شود که از آزمون های پارامتری برای تحلیل فرضیه های تحقیق می توان استفاده کرد.

فرضیه اول: بین باورهای انگیزشی و خود کارآمدی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول (۲): بررسی رابطه بین باورهای انگیزشی و خود کارآمدی معلمان (آزمون همبستگی پیرسون)

رابطه متغیرها	خود کارآمدی معلمان
باورهای انگیزشی	ضریب همبستگی
	۰/۷۱
	سطح معناداری
	**۰/۰۰۰۱
	نتیجه
	تایید
	تعداد
	۳۵۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون که در جدول (۲) نمایش داده شده است، بین باورهای انگیزشی و ($r=0.71$ و $p=0.0001$) و خود کارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0.01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که ارتقای باورهای انگیزشی معلمان، خود کارآمدی آن ها را افزایش می دهد و بالعکس.

فرضیه دوم: بین هوش اجتماعی و خود کارآمدی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.



جدول (۳) بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و خود کارآمدی معلمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها		خود کارآمدی معلمان
هوش اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۶۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱**
	نتیجه	تایید
	تعداد	۳۵۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از جدول (۳) و اجرای آزمون ضریب همبستگی، بین هوش اجتماعی ($P=0/0001$ و $r=0/63$) و خود کارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که افزایش سطح هوش اجتماعی معلمان، خود کارآمدی آن ها را افزایش می دهد و برعکس.

فرضیه سوم: بین باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) بررسی رابطه بین باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها		هوش اجتماعی
باورهای انگیزشی	ضریب همبستگی	۰/۶۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱**
	نتیجه	تایید
	تعداد	۳۵۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۴)، بین باورهای انگیزشی ($P=0/0001$ و $r=0/61$) و هوش اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($P<0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه باورهای انگیزشی معلمان قوی تر باشد هوش اجتماعی آن ها نیز ارتقا می یابد و بالعکس.

نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. به طور کلی نتایج همبستگی پیرسون نشان دهنده این است که بین باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. وجود رابطه مثبت و معنادار بین باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی، تأییدی بر نقطه نظرها و نتایج تحقیقات دیگر در این زمینه است. افراد با خود کارآمدی بالا به توانایی های خود اطمینان داشته و با تکالیف دشوار به عنوان چالش برای دستیابی به مهارت روبرو شده و از آن ها به عنوان عوامل تهدید اجتناب نمی کنند. این دیدگاه موجب می شود که علائق درونی فزونی یافته و بر فعالیت های آنها اثر گذارد. این افراد در صورت رویارویی با شکست یا حتی عقب نشینی از هدف، حس خود کارآمدی خود را سریعاً ترمیم کرده و شکست خود را به تلاش ناکافی، اسناد می دهند. همان طور که در یافته ها آمده است تمامی فرضیه ها با سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شده است. در کل، یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش اسکوالی و همکاران (۲۰۱۴)، کارشکی و همکاران (۲۰۰۹)



و هتو (۲۰۰۰) همسو است. در تبیین نتایج بدست آمده می توان بیان داشت وقتی کارکنان یک وظیفه را با موفقیت به پایان می رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می توانند در انجام آن کار موفق شوند. کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت های خود برانگیخته می شوند، همچنین خود کارآمدی به باور کارکنان درباره توانایی های خود برای انجام دادن وظایف دلالت دارد و به عنوان یک عامل انگیزشی، فعال کننده و جهت دهنده رفتار آنها به سوی اهداف مورد نظر هست که گاهی به عنوان سطحی از اعتماد به نفس افراد تعریف می شود. همخوانی دارد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر مبنی بر رابطه معنادار باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با خود کارآمدی معلمان، پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین آموزش و پرورش ضمن آگاهی از عوامل تاثیر گذار بر خود کارآمدی معلمان، برنامه ریزی مقتضی و راهبردهای مناسبی را جهت ارتقای خود کارآمدی آن ها اتخاذ کنند و از این طریق بسترهای لازم را برای شکوفا سازی معلمان ایجاد کنند. همچنین با توجه به اهمیت خودکارآمدی کارکنان در تحقق ماموریت های سازمان و نیز با توجه به ارتباط معنادار متغیرهای باورهای انگیزشی و هوش اجتماعی با این متغیر که در این تحقیق به اثبات رسید، به محققان آتی پیشنهاد می گردد که چارچوب نظری ارائه شده در این تحقیق را در دیگر سازمان ها مورد بررسی قرار دهند تا بتوان به رهیافت های جامع تری دست یافت. در پایان باید گفت که هر فعالیت پژوهشی در مراحل مختلف خود با محدودیت هایی رو به رو است و پژوهش حاضر نیز از این اصل جدا نیست. محدودیت نخست اینکه برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خودسنجی دارد و کارکنان با تمایل خود به پرسشنامه پاسخ می دهند، ممکن است در پاسخ هایشان سوگیری وجود داشته باشد.

منابع

- حاجی یخچالی، علیرضا، مروتی، ذکراه، و فتحی، فتنه. (۱۳۹۳). رابطه ویژگی های شخصیت، باورهای هوشی و هدف های پیشرفت با خود کارآمدی تحصیلی در دانش آموزان دختر دبیرستانی. شخصیت و تفاوت های فردی، ۳(۴)، ۷۵-۹۲.
- خوشنویسان، زهرا، افروز، غلامعلی. (۱۳۹۰). رابطه خود کارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس، اندیشه و رفتار، دوره پنجم، شماره ۲۰: ۷۳-۸۰.
- سعیدی، شاهده: عراقچی، مهشید و دانشفر، حسین. (۱۴۰۱). روانشناسی تربیتی. جان دبلیو. سانتراک، (نویسنده). تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- شهرآرای، مهرناز. (۱۳۹۶) انگیزش در تعلیم و تربیت (نظریه، تحقیقات و کاربردها). پل پینترچ، دیل شونک. (نویسنده). تهران: انتشارات علم.
- رستمی، مهدی، خوش کش، ابوالقاسم، آقا زیارتی، علی و ملک شیخی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خود کارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۳۰: ۲۸-۹.
- کارشکی، حسین؛ خرازی، سید علینقی؛ اژه ای، جواد، قاضی طباطبایی، سید محمود. رابطه ادراکات محیطی خانوادگی، باورهای انگیزشی و یادگیری خودتنظیمی. روانشناسی. ۵۰(۲): ۲۰۵-۱۹۰.
- کریم زاده، منصوره، و محسنی، نیک چهره. (۱۳۸۵). بررسی رابطه خود کارآمدی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان دختر سال دوم دبیرستان شهر تهران (گرایش های علوم ریاضی و علوم انسانی). مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان (مطالعات زنان)، ۴(۲): ۲۹-۴۵.
- هاشمی، تورج؛ واحدی، شهرام و محبی، مینا، (۱۳۹۴). رابطه ساختاری پیوند با مدرسه و والدین با رضایت تحصیلی و کنترل تحصیلی: نقش میانجی گری خود کارآمدی تحصیلی، نشریه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۳(۵)، ۲۰-۱.

Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? The Journal of Applied Behavioral Science, 44, 48-70.

Elliot A. Approach and avoidance motivation and achievement goals. Education Psychologis. 1999;34(3):169-189.

Heo, H. (2000). Theoretical underpinnings for structuring the classroom as selfregulated learning environment. Educational Technology International, 2(1), 31-51.

Jain, S. & Dowson, M. (2009). Mathematics anxiety as a function of multidimensional selfregulation and self-efficacy . Contemporary Educational Psychology, 34(3): 240-249.

Kolbe, Kathy, (2009), Self-efficacy results from exercising control over personal conative strengths.

Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Social Cognitive Theory. In M. Conner, & P. Norman (Eds.), Predicting Health Behaviour (2nd Ed., pp. 127-169). Buckingham, UK: Open University Press.

