



بررسی نقش خودکارآمدی در نظام سازنده شایستگی انسان

مهرداد برون^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۵

چکیده

خودکارآمدی، یکی از سازه‌های مهم در نظریه شناختی- اجتماعی «بندورا»^۱ است و به معنی اطمینان و باور فرد نسبت به توانایی‌های خود در کنترل افکار، احساس‌ها، فعالیت‌ها و نیز عملکرد مؤثر او در موقعیت‌های استرس‌زاست. بنابراین، بر عملکرد واقعی افراد، هیجان‌ها، انتخاب‌ها، مهارت‌ها و رویدادهای تأثیرگذار، سازمان‌دهی و اجرای دوره‌های عمل مورد نیاز در جهت دستیابی و به ثمر رساندن سطوح عملکرد، پیشرفت و سرانجام میزان تلاشی که فرد صرف یک فعالیت می‌کند، مؤثر است (کاپرارا^۲ و همکاران، ۲۰۰۲؛ رگالیا و بندورا، ۲۰۰۲). استقامت در انجام تکالیف، سطح عملکرد بالا و متناسب با توانایی‌ها، جستجوی فعالانه موفقیت‌های جدید، چالشی‌انگاشتن مشکلات، برخورد مؤثر با رویدادها و شرایط، توانایی مسئله‌گشایی و استفاده مناسب از تفکر تحلیلی، نترسیدن از شکست، انتخاب وظایف چالش‌برانگیزتر، انتخاب اهداف بالاتر، تعهد و پایداری در رسیدن به آن‌ها و تسلط بر خود زمانی که عقب‌نشینی لازم است از ویژگی‌های افراد خودکارآمد محسوب می‌شود. (بندورا و همکاران، ۲۰۰۲؛ سلامی^۳، ۲۰۰۴). این پژوهش ضمن جمع‌آوری اطلاعات به روش اسنادی/ کتابخانه‌ای سعی دارد به بررسی نقش خودکارآمدی و تاثیر آن بر نظام سازنده شایستگی انسان بپردازد.

کلیدواژه: خودکارآمدی، منابع خودکارآمدی، قابلیت‌های خودکارآمدی.

مقدمه

خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف از سوی افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای خودکارآمدی آنان وابسته است. به همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌کند تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند. عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های دائم‌التغییر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا، مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است (عبداللهی، ۱۳۸۵). مفهوم خودکارآمدی تاریخچه مختصری دارد که از سال ۱۹۷۷ توسط بندورا مطرح شده است. بندورا (۱۹۹۷) یکی از نظریه‌پردازان «یادگیری»^۱ است که با به‌کارگیری مفهوم خودکارآمدی سهم به‌سزایی در فهم ما از «نظریه یادگیری- اجتماعی»^۲ دارد. بندورا سعی کرد روشن نماید که اطلاعات مربوط به عملکردهای ویژه، «تجربه جانشینی»^۳، «حالت‌های فیزیولوژیایی»^۴ و «متقاعدشدن کلامی»^۵ توسط دیگران چگونه می‌توانند خودکارآمدی فرد را تغییر دهند. وی همچنین بر اهمیت «مدل‌سازی»^۶ در کمک به تطابق کودکان با بزرگسالان و درونی‌کردن استانداردهای بزرگسالانی که برای کودک مهم هستند، تأکید کرد. به نظر وی، این استانداردها در آینده به صورت عوامل کنترل‌کننده کودکان درآمده و باعث می‌شوند که کودکان در رفتارهای خود، از آن‌ها به صورت خود-انتقادی و یا خود-رضایتمندی استفاده کنند. بندورا معتقد است که در برخی موارد، نتیجه کنترل خود، بسیار قوی‌تر از نتایجی است که محیط خارج می‌تواند در فرد ایجاد نماید. از نظر وی، چیزی سهمگین‌تر و ویرانگرتر از خوار شمردن خود وجود ندارد (صدرالسادات و شمس اسفندآبادی، ۱۳۸۰).

-
1. Learning
 2. Social learning theory
 3. vicarious experiences
 4. physiological states
 5. Verbal persuasion
 6. Modeling

۱. مبانی نظری

بندورا (۱۹۸۶) یک چارچوب نظری توسعه داده است که نقش تفکر خود ارجاعی را در هدایت و تغییر عمل برجسته می‌سازد. مطابق این الگوها، تغییرات رفتار از طریق شیوه‌های مختلف، همچون رویارویی هدایت‌شده، الگوپذیری، «اقناع‌سازی»^۱ (ترغیب) و کاهش اضطراب به دست می‌آید، این عمل تا حدی شبیه به ابعاد یا قوت بخشیدن انتظارات خودکارآمدی شخص است. همچنین فرض شده است که خودکارآمدی روی انتخاب فعالیت‌های رفتاری، هزینه تلاش و پشتکار در برابر موانع و عملکرد تکلیف تأثیر می‌گذارد. همچنین، بندورا (۱۹۸۶) «خودانعکاسی»^۲ (خودتأملی) از توانایی منحصر به فرد انسانی را مورد توجه قرار داد، که از این طریق افراد تفکر و رفتارشان را تغییر می‌دهند. خودکارآمدی شامل ارزیابی فرد از توانایی‌هایش می‌شود. باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان، روی رفتار به شیوه‌های مختلف، از جمله روی انتخاب‌های آن‌ها تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود که فرد جریان عمل را دنبال یا قطع کند. افراد به تکالیفی مشغول می‌شوند که احساس کنند شایستگی‌اش را دارند و مطمئن هستند که می‌توانند انجام دهند و از کارهایی که احساس می‌کنند که نمی‌توانند انجام دهند یا در آن موفقیت مورد انتظار را به دست نمی‌آورند، پرهیز می‌کنند. باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کنند که اشخاص چه مقدار فعالیت و تلاش برای یک فعالیت نیاز دارند، چه مقدار پشتکار و استقامت در روبرو شدن با موانع باید داشته باشند و چگونه در روبرو شدن با موانع از خود انعطاف نشان دهند. همچنین، باورهای خودکارآمدی روی الگوهای تفکر اشخاص و واکنش‌های عاطفی تأثیر می‌گذارد. در نتیجه این تأثیرات، باورهای خودکارآمدی، تعیین‌کننده‌ها و پیش‌بینی‌کننده‌های قوی سطح عملکرد هستند؛ بر پایه این دلایل بندورا بحث کرده است که باورهای خودکارآمدی در زندگی افراد نقش کلیدی دارند (پاجاریز^۳، ۱۹۹۶).

تعریف خودکارآمدی

مفهوم خودکارآمدی که عامل اصلی در نظریه یادگیری- اجتماعی است، ابتدا در بستر «روانشناسی اجتماعی»^۴ از سوی بندورا شکل گرفت. در نظریه بندورا منظور از خودکارآمدی

1. persuasion
2. Self-reflection
3. Pajares
4. Social Psychology

شخصی احساس‌های شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. همچنین بندورا خودکارآمدی را بر میزان ادراک ما از درجه کنترلی که بر زندگی مان داریم، تعریف می‌کند (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). «کسیدی و ایچوز»^۱ (۱۹۹۸) خودکارآمدی را عقیده به توانایی یک فرد در داشتن یک رفتار یا انجام یک کار خاص به صورت موفقیت‌آمیز می‌دانند (کوروبانگلو،^۲ اکویونلو و یومای،^۳ ۲۰۰۶). بندورا (۱۹۹۲) خودکارآمدی ادراکی را به عنوان ایمان به توانایی‌های یک فرد برای سازمان‌دهی کردن و عملی کردن مسیرهای عملی مورد نیاز در مدیریت شرایط آینده، باورهای خودکارآمدی اینکه مردم چگونه فکر می‌کنند، احساس می‌کنند و خودشان را برمی‌انگیزانند و عمل می‌کنند، تعریف کرده است). به نظر بندورا (۱۹۹۷) سطح انگیزش، شرایط عاطفی و عملکردهای اشخاص بر اساس آنچه آنان باور دارند، شکل می‌گیرد تا بر اساس آنچه واقعاً درست است. سازه خودکارآمدی بر باورهای افراد در مورد قابلیت‌های خودشان برای اعمال کنترل به سطح عملکردشان و به رویدادهایی که زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مربوط است. همان‌گونه که بندورا ذکر می‌کند، افراد بسیار کارآمد سناریوی موفقیت که راهنمایی‌های مثبتی بر عملکرد ایجاد می‌کند در ذهن مجسم می‌سازند، درحالی‌که آن‌هایی که خودشان را ناکارآمد قضاوت می‌کنند، گرایش دارند که سناریوی شکستی که عملکردشان را کوچک می‌شمرد، در ذهن متصور سازند. افراد بسیار کارآمد تمایل دارند شکستشان را به کمبود تلاش نسبت دهند، درحالی‌که آن‌هایی که خودشان را ناکارآمد می‌دانند، شکستشان را به کمبود توانایی خود مرتبط می‌کنند.

ابعاد خودکارآمدی ادراک شده

باورهای خودکارآمدی ادراک شده از نظر سطح، نیرومندی و عمومیت باهم تفاوت دارند و ثابت شده است که این ابعاد نقش مهمی در اندازه‌گیری خودکارآمدی دارند. فرض کنید یک محقق علاقه‌مند است خودکارآمدی بر مقاله‌نویسی دانش آموزان دوره متوسطه ارزیابی کند. ابتدا سطح متفاوتی از نیازهای تکلیف در هر حوزه وجود دارد که محققان ممکن است با آن روبرو شوند. این نیازهای تکلیف می‌توانند از سطح نوشتن یک جمله ساده با نقطه‌گذاری درست و ساخت‌گرا، تا سطح بالا و نوشتن جملات پیچیده با نقطه‌گذاری درست و ساخت‌گرا، در یک پاراگراف

1. Cassidy & Eachus
2. Kurbanoglu
3. Akkoyunlu & Umay

درجه‌بندی شوند (پاجاریز، ۱۹۹۷). دومین تفاوت عقاید کارآمدی در نیرومندی آن‌هاست. باورهای خودکارآمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به‌آسانی بی‌اعتبار می‌شوند، اما کسانی که اعتقاد محکمی به قابلیت‌های خوددارند در برابر سختی‌ها و موانع، آن را حفظ می‌کنند و احساس کارآمدی هرچقدر نیرومندتر باشد، دوام و ثبات آن بیشتر خواهد بود. همچنین رابطه بیشتری با رفتار پیدا می‌کند (باراحمدی و همکاران ۱۳۸۹). بعد دیگر خودکارآمدی عمومیت آن است. برخی از تجربه‌ها، باورهای خودکارآمدی محدود ایجاد می‌کند، برخی دیگر حس کارآمدی تعمیم‌یافته‌تری را القا می‌کنند که به فراسوی موقعیتی خاص گسترش می‌یابد (بندورا، ۱۹۷۷).

۱. منابع خودکارآمدی

به نظر بندورا (۱۹۸۶) اکتساب انتظارات کارآمدی بالا یا پایین، چهار منبع اصلی دارد:

۱. دستاوردهای عملکرد؛

۲. تجربه‌ی جانشینی؛

۳. ترغیب کلامی؛

۴. حالت‌های فیزیولوژیایی.

دستاوردهای عملکرد: بندورا (۱۹۸۹) معتقد است که انتظارات خودکارآمدی در تجربیاتی که شخص در آن‌ها مهارت دارد، ریشه دارد. تجارب موفق تمایل دارند انتظارات سطح بالا ایجاد کنند، درحالی‌که تجربیات شکست تمایل به تولید انتظارات سطح پایین دارند. یکبار که انتظارات کارآمدی قوی و بالا ایجاد شد، احتمال اندکی وجود دارد که شکست‌های موقتی تأثیر زیادی بر قضاوت‌های فرد از قابلیت‌های خود داشته باشد، برعکس وقتی که انتظارات کارآمدی پایین ایجاد شد، موفقیت‌هایی که به‌صورت گاه‌گاهی به وجود می‌آیند، در قضاوت افراد از قابلیت‌های خودشان چندان مؤثر نیستند. به‌هرحال، انتظارات سطح پایین می‌توانند به‌وسیله موفقیت‌های فراوان و مکرر تغییر یابند (کندری، ۱۳۸۱). تجربه جانشینی: منبع دوم اطلاعات خودکارآمدی تجربه جانشینی است، که اشخاص زمانی که تکالیف عملکردی دیگران را مشاهده می‌کنند، مشاهده شکست‌ها و موفقیت‌های دیگران در باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان سهم دارند. رفتار و الگوها به‌طور ویژه تأثیرگذار هستند و این حوزه در تحقیقات خودکارآمدی از اهمیت خاصی برخوردار است. در موقعیت‌هایی که افراد تجربه‌های کمی برای شکل‌دادن به قضاوت‌هایشان

دارند، الگوها مفید و کارا هستند. فرد قابلیت‌های خود را در مقایسه با دیگران به عرصه قضاوت می‌کشاند و نظر مثبت دیگران در مورد شخص به‌عنوان ترغیب و تشویق کلامی در نظر گرفته می‌شود (یاراحمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

ترغیب کلامی: همچنین باورهای افراد نسبت به توانایی‌های خود از طریق ترغیب کلامی‌ای که افراد دریافت می‌کنند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند. پیام‌های کلامی و تشویق‌های اجتماعی به اشخاص کمک می‌کند تا تلاش بیشتری به کار ببرند و پشتکار موردنیاز برای موفقیت را تداوم بخشند و این امر به رشد پیوسته مهارت‌ها و کارآمدی شخصی منجر می‌شود. البته پیام‌ها همچنین برای تحلیل بردن باورهای کارآمدی می‌توانند کاربرد داشته باشند و این مورد زمانی بکار گرفته می‌شود که هدف، متقاعد کردن افراد دارای توانایی‌های کم باشد. برای مثال زمانی که زنان پیام‌های اجتماعی دریافت می‌کنند، مبنی بر اینکه آن‌ها به حوزه‌های مردم‌محور همچون ریاضیات تعلق ندارند، ممکن است نسبت به این باور که آن‌ها شایسته نیستند و نمی‌توانند شایسته باشند، به‌طور ویژه‌ای آسیب‌پذیر باشند.

حالت‌های فیزیولوژیایی: افراد به حالت‌های هیجانی و فیزیکی به‌عنوان منبع چهارم اطلاعات در مورد توانایی‌هایشان نگاه می‌کنند. فشار روانی و تنش اغلب به‌عنوان شاخص‌های آمادگی برای شکست تفسی می‌شوند؛ همچنین خلق فرد نیز می‌تواند تأثیر عمده‌ای روی باورهای خودکارآمدی داشته باشند، نوعاً خوش‌بینی و خلق مثبت، باورهای خودکارآمدی را افزایش می‌دهند، و ناامیدی و افسردگی باورهای خودکارآمدی را کاهش می‌دهند. بر طبق نظر بندورا (۱۹۷۷) باورهای خودکارآمدی محصول فرآیند پیچیده خودمجا‌بگری است. چنان‌که ذکر شده، در نظریه بندورا چهار منبع اطلاعاتی مذکور مهم‌تر از همه به نظر می‌رسد. با توجه به این چهار منبع می‌توان نتیجه گرفت که تنظیم رفتار به‌وسیله اهداف از پیش‌تعیین‌شده و آگاهانه می‌باشد. این تعیین هدف شخص، تحت نفوذ خودارزیابی فردی قرار دارد (بندورا، ۱۹۸۹؛ واینر، ۱۹۹۰). انسان‌ها تلاش می‌کنند تا اهدافی را برگزینند که می‌دانند توانایی انجام آن‌ها را دارند و از انتخاب اهداف فراتر از حدود توانایی خود اجتناب می‌ورزند (بندورا، ۱۹۹۳).

۲. فرآیندهای واسطه خودکارآمدی

در مورد چهار فرآیند روان‌شناختی که از طریق آن‌ها باور خودکارآمدی بر عملکرد انسان تأثیر می‌گذارد، تحقیقات زیادی انجام شده است. این فرآیندها عبارت‌اند از: فرآیندهای شناختی^۱، انگیزش، عاطفی و انتخابی که در زیر به شرح آن‌ها پرداخته می‌شود.

فرآیندهای شناختی: باورهای خودکارآمدی به چند طریق بر فرآیندهای شناختی تأثیر می‌گذارند. بیشتر رفتارهای انسان بر اساس دوراندیشی در مورد اهداف ارزشمند تنظیم می‌شود. یکی از کارهای عمده، فکر ایجاد توانایی پیش‌بینی وقایع در افراد و کمک به آن‌ها در پیدا کردن روش‌هایی برای کنترل وقایعی است که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. چنین مهارت‌هایی به پردازش شناخت اطلاعاتی که ابهام‌ها و تردیدهای زیادی دربر دارد، نیاز دارد. متعهد ماندن به هدف در مواجهه با مقتضیات، شکست‌ها و موانع فشارزای موقعیتی به احساس قوی کارآمدی نیاز دارد (بندورا، ۱۹۹۴). فرآیندهای انگیزشی^۲: به‌کارگیری اصول نظریه یادگیری اجتماعی به همراه پاداش‌های بیرونی برای انجام‌دادن کار ممکن است مؤثرترین ترکیب شیوه‌های انگیزشی را مهیا کند (آپل بانوم و هره، ۱۹۹۶). به نظر بندورا (۱۹۹۷) انگیزش، شرایط عاطفی و عملکردهای اشخاص بیشتر به این موضوع بستگی دارد که وظایف و فعالیت‌هایی را انتخاب کنند که در آن احساس مهارت و اعتمادبه‌نفس دارند و از فعالیت‌هایی که در آن چنین احساسی ندارند، اجتناب کنند. مردم بر اساس باورشان درباره آنچه می‌توانند انجام دهند و همچنین اعتقادشان درباره نتایج احتمالی عملکرد، عمل می‌کنند. فعالیت‌های بی‌شماری وجود دارد که اگر خوب انجام شوند، نتایج ارزشمندی تولید می‌کند، اما این فعالیت‌ها از سوی مردمی که نسبت به آنچه می‌دانند برای موفقیت باید اتخاذ شود، شک دارند، دنبال نمی‌شود (بندورا، ۱۹۹۹). باور خودکارآمدی از طریق این تعیین‌کننده‌های زیر بر رفتار انسان اثر می‌گذارد:

انتخاب اهداف: افراد از درگیری در تکالیفی که در آن‌ها کارآمدی پایینی دارند، اجتناب می‌کنند و به تکالیفی که در آن‌ها کارآمدی بالایی دارند، متعهد می‌شوند. ارزیابی دقیق خودکارآمدی مهم است. پیامدهای خودکارآمدی بالا و مهارت کم، آزاردهنده و پیامد خودکارآمدی پایین و مهارت بالا محدودکننده است؛ اساسی‌ترین قضاوت‌های کارآمدی احتمالاً در مورد آن کارهایی هستند که

1. Cognitive processes
2. Motivational processes
3. Appelbaum & Hare

فرد معمولاً می‌تواند آن‌ها را در یک‌زمان معین انجام دهد (غلامی رنای، ۱۳۸۴). اهداف شخصی توسط باورهای خودکارآمدی تعیین می‌شوند. باورهای خودکارآمدی در انتخاب درجه چالش و تعهد به اهداف شخصی تأثیر دارند. باورهای خودکارآمدی پیشرفته منجر به تنظیم اهداف چالش‌برانگیزتر شده و باورهای خودکارآمدی تقلیل یافته، منجر به تعیین هدف معمولی‌تر و مدل انگیزشی واقعی‌تر و قابل‌دسترس‌تر می‌شود (آپل بانوم و هره، ۱۹۹۶).

اجرای اهداف: خودکارآمدی درک شده نه‌تنها در انتخاب اهداف، بلکه بر اجرای آن‌ها نیز اثر می‌گذارد. انجام یک تصمیم به‌هیچ‌وجه به افراد اطمینان نمی‌دهد که رفتارهای موردنیاز را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهند و در مواجهه با مشکلات استقامت و پایداری داشته باشند. یک تصمیم‌گیری روانی به یک عمل روانی مشتق شده از باور کارآمدی بالا، نیاز دارد. باور به کارآمدی شخصی همچنین به رفتار انسان شکل می‌دهد که آیا از فرصت‌ها استفاده می‌کند و یا از حضور آنان در شرایط مختلف زندگی جلوگیری به عمل می‌آورد و وجود موانع و مشکلات را دشوارتر می‌کند. افراد با خودکارآمدی بالاتر فرصت‌های ارتقاء شغلی و غلبه بر موانع متمرکز می‌شوند، با ابتکار و پشتکار عنان کنترل بر محیط و محدودیت‌ها را به دست می‌گیرند. افرادی که دچار خودشکی می‌شوند بر موانع و محدودیت‌ها کنترل کمی دارند و یا اصلاً کنترل ندارند و به‌آسانی تلاش‌های خود را بیهوده می‌شمارند (عبداللهی، ۱۳۸۵).

میزان تلاش: افرادی که احساس خودکارآمدی بالاتری دارند، با شدت و پشتکار بیشتری تلاش می‌کنند، البته بین تأثیر احساس خودکارآمدی بر میزان تلاش به‌هنگام یادگیری و تأثیر آن بر اجرای مهارت‌های فراگرفته شده، تفاوت وجود دارد. زیرا افراد با خودکارآمدی بالا ممکن است احساس کنند که به تلاش برای یادگیری این مهارت‌ها نیاز چندانی ندارند (بندورا، ۱۳۸۹).

میزان استقامت و پشتکار: بندورا (۱۹۹۷) معتقد است که خودکارآمدی درک شده در میزان استقامت، جدیت و پشتکار فرد در نیل به اهداف مورد انتظار در برخورد با موانع، اثر می‌گذارد. افراد کارآمد در مواجهه با رویدادهای دشوار، استقامت و پشتکار زیادی به خرج می‌دهند و از نتایج مختلف فردی و محیطی بازخوردهای مثبت می‌گیرند که آن بازخوردها به‌نوبه خود به‌عنوان تقویت‌کننده یا قدرت‌دهنده به خودکارآمدی عمل می‌کنند. به‌عکس افراد با خودکارآمدی پایین و یا افرادی که در کسب نتایج مورد انتظار تلاش نمی‌کنند، بازخوردهایی که نشانگر عدم توانمندی در انجام وظایف است، دریافت می‌کنند (عبداللهی، ۱۳۸۵).

استرس و فشار روانی: خودکارآمدی بر میزان استرس و فشار روانی و افسردگی ناشی از موقعیت‌های تهدیدکننده اثر می‌گذارد. افراد با کارآمدی بالا در موقعیت‌های فشارزا سطح فشار روانی خود را کاهش می‌دهند. ولی افراد دارای خودکارآمدی پایین در کنترل تهدیدها، اضطراب بالایی را تجربه می‌کنند و عدم کارآمدی خود را گسترش می‌دهند، بسیاری از جنبه‌های محیطی را پرخطر و تهدیدزا می‌بینند، که این امر می‌تواند موجب استرس و فشار روانی فرد شود. افرادی که باور دارند می‌توانند تهدیدها و پافشاری بالقوه را کنترل کنند، عوامل آشفته ساز را به ذهن خود راه نمی‌دهند و در نتیجه به‌وسیله آن آشفته نمی‌شوند (هاشمیان، ۱۳۸۹).

فرایندهای عاطفی: موفقیت و پیروزی هر انسانی در زندگی، کسب و کار، دوست‌یابی یا هر اقدام دیگر، حاصل تصور و نگرش مثبت شخصی احراز خویشتن است. این نگرش مثبت است که فرد را به‌سوی موفقیت می‌کشاند و برعکس نگرش منفی از خود و دیگران باعث می‌شود که ذهن انسان به‌جای استفاده از فرصت‌ها، صرف فکر کردن به مشکلات شود که در درازمدت می‌تواند اثرات سوء دیگری در رفتار و خلق‌وخو با دیگران داشته باشد. تجربه‌های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر کارمند معتقد باشد که قبلاً وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده است، احتمالاً با وظایف و فعالیت‌های بعدی، بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد و اگر با شکست مواجه شده باشد، به تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبرو خواهد شد. بندورا معتقد است که حل این مسئله یا موفقیت در انجام یک وظیفه خاص، تجربه هیجانی را ایجاد می‌کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن به حد تسلط در مسائل آینده در افراد می‌شود و احساس کارآمدی آنان را افزایش می‌دهد (عبداللهی، ۱۳۸۵).

فرایندهای انتخابی: افرادی که حس خودکارآمدی قوی دارند، مجدداً موقعیت‌هایی را انتخاب می‌کنند که در آن‌ها موفق شوند. همچنین این اشخاص در اجرای کارها و کسب نتایج مطلوب فعال‌تر هستند. برعکس، افرادی که احساس اثربخشی نمی‌کنند، به تماشاچیان غیرفعال تبدیل می‌شوند که دنیا را علیه خود می‌دانند و نسبت به کنترل وقایعی که در زندگی آن‌ها رخ می‌دهد احساس ضعف دارند (بندورا، ۱۹۹۰، ۱۳۹۰). فرایندهای انتخابی به توانایی افراد در ایجاد محیط

مطلوب و سودمند و کنترل نسبی بر آنچه در زندگی روزمره با آن مواجه می‌شوند، اشاره دارد. افراد تا حدی در شکل‌دهی محیط خود نقش دارند، بنابراین باورهای خودکارآمدی از طریق تأثیر بر انواع فعالیت‌ها و محیط‌هایی که افراد انتخاب می‌کنند، می‌تواند زندگی آن‌ها را شکل دهد. افراد از طریق انتخاب‌هایی که انجام می‌دهند، قابلیت‌ها، علائق و ارتباطات اجتماعی را که تعیین‌کننده جریان زندگی آن‌هاست، پرورش می‌دهند. هر عاملی که بر رفتار انتخابی تأثیر می‌گذارد، می‌تواند عمیقاً در جهت رشد فردی نقش داشته باشد (بندورا، ۱۹۹۴، ۱۳۸۴).

۳. ظرفیت‌ها و قابلیت‌های مؤثر در خودکارآمدی

بندورا (۲۰۰۰) معتقد است که انسان برای کسب اطلاعات، تصمیم‌گیری، حل مشکلات، مدیریت محیط و تمامی فرآیندهایی که خودکارآمدی فردی را تعیین می‌کند، به قابلیت‌های مهمی نیاز دارد که شامل قابلیت رمزگذاری^۱، قابلیت جایگزینی^۲، قابلیت دوراندیشی^۳، قابلیت خودسامانی^۴ (خودتنظیمی) و قابلیت خوداندیشی^۵ هستند. به‌زعم بندورا (۱۹۹۷)، افراد به‌وسیله این قابلیت‌ها در رفتارهای خود، بیش‌ازپیش، فعال خواهند شد و قادر می‌شوند تا عملکردهای فردی خود را بهبود ببخشند. این ظرفیت‌ها در کنترل اتفاقاتی که بر زندگی تأثیر می‌گذارد، تأثیر زیادی دارند (شاوران، ۱۳۹۰). این قابلیت‌ها برای ایجاد، تنظیم و نگهداری رفتاری خاص از سوی افراد به کار گرفته می‌شود. این قابلیت‌ها به‌عنوان مفاهیم شناختی در تعیین سرنوشت افراد نقش مهمی ایفا می‌کنند (شماعی زاده، ۱۳۸۴). در این بخش به توضیح مختصری در مورد این مفاهیم پرداخته می‌شود.

قابلیت رمزگذاری: قابلیت رمزگذاری به افراد اجازه می‌دهد که به‌طور موفقیت‌آمیز نسبت به محیط خاصی که در آن قرار دارند واکنش نشان داده، آن را تغییر دهند و یا با آن سازگار شوند. با استفاده از رمزها، اطلاعات مربوط به تجربه‌های مشاهده‌شده با مدل‌های شناختی درونی پردازش شده و فوراً جایگزین اطلاعات قبلی می‌شود و از آن برای هدایت رفتارهای بعدی استفاده می‌شود (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

1. Symbolizing Capability
2. Vicarious Capability
3. Forethought Capability
4. Self regulatory Capability
5. Self reflective Capability

قابلیت دوراندیشی: افراد از طریق دوراندیشی، هدف‌گذاری کرده و برای خود یک نقشه عملیاتی طرح می‌کنند. بندورا معتقد است که رفتارهای انسان واکنشی نبوده و از قبل رمزگذاری نشده‌اند، ولی تحت تأثیر شرایط فردی و محیط پیرامون او هستند. این امر مستلزم آن است که شخص قبل از تجربه یک پدیده و مشاهده پیامد متعاقب آن، جهت‌گیری خود را سازمان‌دهی کنند. قابلیت‌های دوراندیشی به صورت الگوبرداری نیز ذخیره می‌شوند. بنابراین فرد می‌تواند نتایج کارها را بدون اینکه آن‌ها را تجربه کرده باشد، پیش‌بینی کند (شاوران، ۱۳۹۰).

قابلیت جایگزینی و الگوبرداری: عامل اصلی این قابلیت، مدل‌سازی و مشاهده است. مدل‌سازی و مشاهده از طریق نشانه‌های عاطفی موجب القای رفتارهای جدید، تسهیل رفتارهای موجود و تغییر انگیزش می‌شود (پترسون، ۲۰۰۸). مطابق دیدگاه شناختی-اجتماعی، همه اشکال یادگیری می‌توانند به طور جانشینی و با مشاهده رفتار دیگران و پیامدهای حاصل از رفتار آنان اتفاق بیافتد. در واقع می‌توان گفت افراد تنها از تجارب مستقیم خودشان یاد نمی‌گیرند، بلکه با مشاهده رفتار دیگران نیز این یادگیری رخ می‌دهد. این قابلیت که تحت عنوان یادگیری جانشینی نامیده می‌شود، یادگیری رفتارهای تازه را بدون تجربه فرآیند سعی و خطا، عملی می‌کند. این باعث می‌شود که در بسیاری از موفقیت‌ها احتمال بروز ریسک‌های زیان‌بار و با اشتباهات مهلک و خطرناک بسیار کاهش یابد. این مشاهدات از سوی افراد به‌طور رمزی کدگذاری شده و برای هدایت اعمال بعدی مورد استفاده قرار می‌گیرد. یادگیری مشاهده‌ای به وسیله فرآیندهای توجه، نگهداری، تولید و تحریک هدایت می‌شود. بندورا (۱۹۸۶) معتقد است یادگیری به وسیله مدل‌ها می‌تواند اشکال گوناگونی داشته باشد که شامل الگوهای رفتاری جدید، استانداردهای تصادفی، شایستگی‌های شناختی و قوانین مبتکرانه برای خلق اشکال رفتاری جدید است (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

قابلیت خودتنظیمی: خودتنظیمی عبارت است از برنامه‌ریزی بر مبنای مشاهده خویشتن که به‌طور مداوم رفتار را برای دستیابی به اهداف موردنظر، پایش می‌کند. یادگیرنده خودتنظیم، بدون نیاز به نظارت، شخصاً برای یادگیری تلاش کرده، به آن جهت بخشیده و یادگیری خود را پایش و ارزشیابی می‌کند (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷). خودتنظیمی افراد را قادر می‌سازد تا بر افکار، احساسات، انگیزش و رفتار خود کنترل داشته باشند. بندورا (۱۹۹۱) از وجود فرآیندهای خودتنظیمی (شناختی) مرکزی که رفتار و تجربه را میانجی‌گری می‌کند، دفاع می‌کند. او پیشنهاد می‌دهد که

بسیاری از رفتار انسانی با آینده‌نگری تنظیم شده، به مردم اجازه می‌دهد که به شیوه فعال عمل کنند و در هدف‌گذاری شرکت کنند و انگیزه را به چالش بکشند (آپل بائوم و هره، ۱۹۹۶).
قابلیت خودانعکاسی (خوداندیشی): افراد اندیشه‌ها و رفتارها را با استانداردهای از قبل تعیین شده مقایسه می‌کنند و بر اساس این مقایسه، ادراک خودشان درباره توانایی انجام وظایف را بهبود می‌بخشند (شاوران، ۱۳۹۰). از طریق این قابلیت افراد در مورد تجربه‌هایشان احساسی ایجاد می‌کنند، باورهای شناختی خود را کشف می‌کنند و در ارزیابی خود و تغییر افکار و متعاقب آن رفتارشان درگیر می‌شوند (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

۴. تأثیر زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی بر روی باورهای خودکارآمدی

بندورا (۱۹۸۶) مشاهده کرد که تعدادی از شرایط وجود دارد که تحت آن‌ها باورهای خودکارآمدی نمی‌تواند نقش تأثیرگذار، پیش‌بینی‌کننده یا میانجی‌گرانه را در کارکرد انسانی انجام دهد. برای مثال در ساختار و نظام‌های متعصبانه، دانش آموزان ممکن است دریابند که مقدار تلاش مهارت آمیز برای نتایج طراحی شده را فراهم نیاورده‌اند. در چنین مواردی دانش آموزان ممکن است مهارت ضروری و خودکارآمدی بالا را برای پیشرفت دارا باشند ولی دست‌به‌کار نشوند، به این دلیل که فاقد مشوق‌های ضروری هستند، همچنین در صورتی که مدارس فاقد معلمان مؤثر و تجهیزات ضروری و منابع موردنیاز برای رسیدن دانش آموزان به عملکرد مناسب تحصیلی باشند، خودکارآمدی روی عملکرد تأثیر نمی‌گذارد. بندورا معتقد است وقتی فشارهای اجتماعی و منابع نامناسب در عملکرد تحصیلی مداخله کنند، خودکارآمدی ممکن است از عملکرد واقعی تجاوز کند. زیرا مشکل ندانستن آنچه باید انجام دهند نیست، بلکه مشکل اینجاست که آن‌ها توانایی انجام آنچه را که نمی‌دانند، ندارند (پاجاریز، ۱۹۹۶).

۵. نقش باورهای خودکارآمدی در انگیزش رفتار و انتخاب اهداف آگاهان

باورهای خودکارآمدی شخصی در نظم دهی انگیزش فرد نقش مهمی ایفا می‌کند (والترز، ۱۹۹۸). مطالعات متعدد نشان داده است که باورها به‌طور کلی و باورهای خودکارآمدی به‌طور خاص در نظم‌دهی انگیزش و هدایت عمل و رفتار انسان مکانیسم کلیدی و بالارزشی است (پاجاریز، ۱۹۹۴).

بندورا (۱۹۹۳) میان سه نوع برانگیزاننده شناختی و باورهای خودکارآمدی، ضمن تفاوت قائل شدن، ارتباط برقرار کرده است: اسنادهای علی در نظریه اسناد، انتظارات پیامد در نظریه ارزش و تعیین هدف‌های آگاهانه در نظریه هدف.

برانگیزاننده‌های شخصی شناختی

افرادی که خودشان را سطح بالایی اثربخش می‌پندارند، شکست‌هایشان را به تلاش ناکافی نسبت می‌دهند و برعکس آن‌هایی که به توانایی خود شک دارند، کوشش‌های خود را کاهش داده و به سرعت راه‌حل‌های سطوح پایین‌تر را انتخاب می‌کنند (بندورا، ۱۹۹۳). در نظریه انتظار- ارزش، انگیزش به وسیله این انتظار که رفتار پیامد خاصی را ایجاد خواهد کرد و این پیامد دارای ارزش می‌باشد، نظم دهی می‌شود (ویگفیلد، ۱۹۹۷). همان‌طور که افراد درباره نتایج احتمالی عملکردشان می‌اندیشند، به باورهایشان درباره آنچه آن‌ها می‌توانند انجام دهند، نیز فکر می‌کنند. افراد برای اینکه از روی عملکرد خود درباره خودکارآمدی خود قضاوت کنند، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرند. سختی کار، میزان تلاش، شرایط مطلوب و نامطلوب، میزان کمک بیرونی که دریافت کرده‌اند، باورهای افراد در مورد لیاقت‌هایشان بر میزان فشار روانی، افسردگی و اضطراب که در موقعیت‌های تهدیدآمیز تجربه می‌کنند، اثرگذار است. کسانی که اعتقاد دارند می‌توانند این فشارهای بالقوه را تحت کنترل خویش درآورند، الگوهای فکری نگران‌کننده را به ذهن راه نمی‌دهند و در نتیجه مضطرب نمی‌شوند. برعکس کسانی که به کارآمدی خود برای کنترل بالقوه تهدیدها معتقد نباشند، تهدیدها منجر به فشار روانی و اضطراب می‌گردد (بندورا، ۱۹۸۹). اهداف انتخاب‌شده ممکن است تغییر کنند. این تغییر به کاربرد آن اهداف و میزان موفقیت فرد در رسیدن به آن‌ها بستگی دارد. برخی از اهداف اصلی برای مدت طولانی‌تری ثابت می‌ماند و وقتی افراد به هدف خود می‌رسند، این امکان وجود دارد که هدف تازه‌ای برگزینند و به میزانی که آمادگی فرد برای تجدیدنظر در خود و اهدافش بیشتر باشد، تلاش بیشتری می‌کند. انسان‌ها تلاش می‌کنند اهدافی را انتخاب کنند که می‌دانند، توانایی انجام آن‌ها را دارند و از انتخاب اهداف فراتر از حدود توانایی خود اجتناب می‌ورزند (بندورا، ۱۹۹۳).

۶. نتیجه‌گیری

خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده‌ شایستگی انسان است. انجام وظایف از سوی افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای خودکارآمدی آنان وابسته است. به همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌کند تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی، یکی از سازه‌های مهم در نظریه شناختی-اجتماعی بندورا است و به معنی اطمینان و باور فرد نسبت به توانایی‌های خود در کنترل افکار، احساس‌ها، فعالیت‌ها و نیز عملکرد مؤثر او در موقعیت‌های استرس‌زاست. بنابراین، بر عملکرد واقعی افراد، هیجان‌ها، انتخاب‌ها، مهار رویدادهای تأثیرگذار، سازمان‌دهی و اجرای دوره‌های عمل موردنیاز در جهت دستیابی و به ثمر رساندن سطوح عملکرد، پیشرفت و سرانجام میزان تلاشی که فرد صرف یک فعالیت می‌کند، مؤثر است (کاپرارا^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). استقامت در انجام تکالیف، سطح عملکرد بالا و متناسب با توانایی‌ها، جستجوی فعالانه موفقیت‌های جدید، چالشی انگاشتن مشکلات، برخورد مؤثر با رویدادها و شرایط، توانایی مسئله‌گشایی و استفاده مناسب از تفکر تحلیلی، نترسیدن از شکست، انتخاب وظایف چالش‌برانگیزتر، انتخاب اهداف بالاتر، تعهد و پایداری در رسیدن به آن‌ها و تسلط بر خود زمانی که عقب‌نشینی لازم است از ویژگی‌های افراد خودکارآمد است (بندورا و همکاران، ۲۰۰۲؛ سلامی^۲، ۲۰۰۴). افرادی که خودکارآمدی پایینی دارند، احساس می‌کنند که در اعمال کنترل بر رویدادهای زندگی درمانده و ناتوان‌اند و هنگامی که با موانع روبرو می‌شوند، اگر تلاش‌های اولیه آن‌ها در برخورد با مشکلات بی‌نتیجه باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند؛ خودکارآمدی پایین می‌تواند انگیزش را نابود سازد، آرزوها را کم کند، با توانایی‌های شناختی تداخل نماید و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد (بیسشاپ^۳ و همکاران، ۲۰۰۴؛ فريتسچه و پريش^۴، ۲۰۰۵).

1. Caprara
2. Salami
3. Bisschop
4. Fritzsche & Parrish

فهرست منابع

الف. منابع فارسی

- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵). نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. مجله تدبیر. ۴۰؛ ۳۵-۱۶۸.
- صدرالسادات، سیدجلال؛ شمس اسفندآباد، حسن (۱۳۸۰). عزت نفس در افراد با نیازهای ویژه. تهران: انتشارات سازمان بهزیستی و دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران.
- سلیمانی، عفت؛ هویدا، رضا (۱۳۹۲). بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا. اطلاع‌رسانی و کتابداری: کتاب ماه علوم اجتماعی. ۶۳؛ ۹۱-۹۷.
- یارمحمدی، یحیی؛ جدیدی، هوشنگ؛ احمدیان، حمزه؛ اسدی، بختیار (۱۳۸۹). مقایسه باورهای خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دارای سبک‌های دل‌بستگی ایمن، ناایمن اجتنابی و ناایمن دوسوگرا، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج. طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
- کندری، مجید (۱۳۸۱). مقایسه باورهای خودکارآمدی دانش آموزان پسر پایه دوم مقطع متوسطه شاخه‌های نظری و فنی و حرفه‌ای شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- مرادی، اعظم (۱۳۸۹). تأثیر عزت نفس، خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت بر کیفیت زندگی و رفتار کارآفرینانه زنان جوان: الگویی برای مبتلایان به ناتوانی جسمی حرکتی. رساله دکتری، دانشگاه اصفهان.
- مژدهی، محمدرضا (۱۳۸۲). مقایسه باورهای خودکارآمدی دانش آموزان شاخه‌های نظری، حرفه‌ای و کارو دانش شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- غلامی رنایی، فاطمه (۱۳۸۴). اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر میزان خودکارآمدی در موقعیت‌های اجتماعی هراس اجتماعی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- شاوران، سیدحمیدرضا (۱۳۹۰). تحلیل روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی و عملکرد پژوهشی اعضا هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب دولتی شهر اصفهان. رساله دکتری. دانشگاه اصفهان.
- هاشمیان، فرزانه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین خودکارآمدی و استرس کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پردیس قم.
- شعبانی، سمیه؛ دلاور، علی؛ بلوکی، آزاده؛ مام شریفی، اسماعیل (۱۳۹۱). بررسی روابط خودکارآمدی، حمایت اجتماعی و خوش بینی در پیش‌بینی کنندگی بهزیستی ذهنی جهت تدوین مدل ساختاری در دانشجویان. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی. ۸ (۲)؛ ۹۳-۱۱۷.

- شماعی زاده، مرضیه (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه شناختی اجتماعی برافزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حسنی، پرخیده و چراغی، فاطمه و ی غمایی، فریده (۱۳۸۷). خودکارآمدی و یادگیری خودتنظیم در عملکرد بالینی دانشجویان پرستاری، یک مطالعه کیفی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۸ (۱): ۳۳-۴۲.
- حسن‌آبادی، حمیدرضا (۱۳۸۰). بررسی باورهای معرفت‌شناختی و باورهای خودکارآمدی دانش‌آموزان و دانشجویان پسر و دختر شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناختی دانشگاه تهران.

ب. منابع انگلیسی

- Caprara, G. V., Delle Fratte, A., & Steca, P. (2002). Determinanti personali del benessere in adolescenza: Indicatori e predittori (Personal determinants of adolescents' well-being: indicators and predictors). *Psicologia Clinica dello Sviluppo*, 2, 203-223.
- Regalia, C., & Bandura, A. (2002). Longitudinal impact of perceived selfregulatory efficacy on violent conduct. *European Psychologist*, 7, 63-69.
- Salami, S. O. (2004). Affective characteristics as of determinants of academic performance of school-going adolescents: Implication for Counseling and practice. *Sokoto Educational Review*. 7, 145-160.
- Salami, S. O. (2008). Psychopathology and academic performance among Nigerian high school adolescents: The moderator effects of study behavior, self-efficacy and motivation. *Journal of Social Sciences*, 16 (2), 155-162.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*. 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). perceived self-regulatory mechanisms. *Perspective on motivation*, 38, 68-134.
- Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change". *Psychological Review* (84), 191-215.
- Bandura, A. (1999). "Social cognitive theory: An agentic perspective" *Asian Journal of Social Psychology*. (2), 21-41.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., Pastorelli, C., & Regalia, C. (2002). Sociocognitive: Self-regulatory mechanisms governing transgresses behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 125-135.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction.
- Bisschop, M. I., Knegsman, D. M. W., Beekman, A. T. F., & Deeg, D. J. H. (2004). Chronic diseases and depression: The modifying role of psychosocial resources. *Journal of Social Science and Medicine*, 59, 769-782.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. *Advances in motivation and achievement*. 10, 9-19.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic setting. *Review of educational research*. 66, 543-578.
- Kurbanoglu, S.S. (2003). "Self- Efficacy: A concept closely linked to information literacy and lifelong learning ". *Journal of Documentation* (59)(6), 635-646.
- Kurbanoglu, S.S, Akkoyunlu, B. & Umay, A (2006). Developing the information literacy self-efficacy scale. *Journal of Documentation*. (62) (6), 730-743.
- Appelbaum, S.H, Hare, A (1996). "Self-efficacy as a mediator of goal setting and Performance, Some human resource applications". *Journal of Managerial Psychology* (11)(3), 33-47.
- Walters, S. (1998). self-regulated learning and college students regulation of motivation. *Journal of educational psychology*. 90, 221-229.
- Wigfield, A. (1997) Reading motivation: A domain-specific approach to motivation. *Educational psychologist*. 32.