

ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش درونی با خودکارآمدی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی

جواد رحمانی دولت آباد^{۱*}، فاطمه گلشنی^۲، سوزان امامی پور^۳، فریبا حسینی^۴

(۱) کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

(۲) استادیار، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

(۳) استادیار، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

(۴) استادیار، دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

*نویسنده مسوول: jrahmanid@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۴/۵/۲۱ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۴/۶/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله ۹۴/۸/۳

چکیده

هدف مطالعه حاضر تعیین رابطه بین پنج عامل شخصیت و انگیزش درونی با خودکارآمدی و همچنین امکان پیش‌بینی خودکارآمدی بر اساس دو متغیر فوق بود. پژوهش به روش توصیفی و با طرح همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی (حدود ۶۰۰ نفر) بوده و نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران و با ضریب اطمینان ۹۵٪ برابر با ۲۳۴ نفر برآورد شد. فرم‌ها بین تمام اعضاء و به طرق گوناگون توزیع گردید و نهایتاً ۲۴۵ نفر در تحقیق مشارکت کردند، که ۳۲٫۱ درصد را خانم‌ها و ۶۷٫۹ درصد را آقایان تشکیل دادند. برای گردآوری داده‌ها از سه ابزار پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه)، سیاهه رجحان شغلی آماپایل و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر استفاده شد. یافته‌ها نشان داد ابعاد شخصیت و انگیزش درونی، بطور کلی با خودکارآمدی رابطه داشتند. رابطه بین روان رنجورخویی با خودکارآمدی منفی و معنی‌دار و رابطه سایر ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری) و انگیزش درونی با آن مثبت و معنی‌دار بود. رگرسیون چندگانه به روش همزمان نشانگر همبستگی نسبتاً قوی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق بود. و همچنین مشخص شد که ۵۱٫۸ درصد از خودکارآمدی را این متغیرها تبیین می‌کنند. یافته‌های مطالعه حاضر رابطه بین شخصیت و انگیزش درونی با خودکارآمدی و امکان پیش‌بینی خودکارآمدی بر اساس این دو متغیر را تایید می‌کند.

کلید واژگان: ویژگی‌های شخصیت، انگیزش درونی، خودکارآمدی، شایستگی، جهاددانشگاهی

مقدمه

انسانی از اولویت‌های محوری شناخته می‌شود (اصیلی، ۱۳۹۰، ص. ۱۷).

به همین دلیل، دستیابی به الگوهایی برای شناسایی و جذب نیروی انسانی مناسب از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از مدل‌های پرکاربرد که برای ارائه پاسخ به این نیاز ایجاد شده است الگوی شایسته‌سالاری است. هوسر^۲ (۲۰۰۲) شایسته‌سالاری را فرایند ایجاد نگرش، الگوهای رفتاری و اخلاقی با ارزش‌های پایدار از طریق

در سازمان‌های دانش‌پایه^۱ (سازمانی که عمده‌ترین دارایی آن سرمایه‌های دانشی است) - و جهاد دانشگاهی نیز یکی از این سازمان‌هاست - نیروی انسانی مهم‌ترین عامل ارزش آفرینی، ایجاد و حفظ مزیت‌های رقابتی و یکی از عوامل کلیدی در تدوین چشم‌اندازها، اهداف و راهبرد سازمان‌ها تلقی می‌شود و بدون داشتن نیروی انسانی مناسب، تحقق اهداف راهبردی سازمان ممکن نخواهد بود. لذا نیروی

است (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). چنانچه این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی فراهم باشد، فرد می‌تواند با چالش‌های موجود در محیط کار مقابله کند و موفقیت بدست آورد. نتیجه این کار موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده است (اثرزاده، بجانی و ملکی‌نیا، ۱۳۹۰).

یکی (دیگر) از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، انگیزش درونی کارکنان است (ضیایی، نرگسیان و آبیایی اصفهان، ۱۳۸۷). بطور کلی انگیزش درونی، اشتیاق شدید و احساس مثبتی است که افراد از کارشان به دست می‌آورند. سازمان‌ها برای پاسخ به نیازهای محیطی و باقی ماندن در محیط رقابتی نیاز به کارکنانی با انگیزه و مولد دارند، کارکنانی که با تمام وجود در راستای هدف‌های سازمان فعالیت می‌کنند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲، به نقل از توماس^۵، ۱۹۹۰). انگیزش درونی است که موجب تلاش‌های فرد در درازمدت و بدون حضور پاداش‌های محیطی می‌شود (کدیور، ۱۳۹۰). انگیزش درونی وقتی رشد می‌کند که فرد برای دستیابی به معیارهای هیجان انگیز تلاش کند، در این صورت، هم یک ادراک خودکارآمدی بالقوه برای دستیابی به این معیارها در فرد ایجاد می‌شود و هم در صورت دستیابی به نتیجه، به خودسنجی مثبت دست پیدا می‌کند (ابوالقاسمی و جوانمردی، ۱۳۹۱).

پژوهش‌های گذشته در زمینه رفتار سازمانی بیشتر به تاثیرگذاری عوامل موقعیتی بر متغیرهای سازمانی تاکید داشتند. اما رویکردهای خلقی بر خلاف این پژوهش‌های سنتی بیان می‌کنند که صفات شخصیتی، ارزش‌ها و انگیزه-ها پیش‌بینی کننده‌های بهتری برای رفتارهای سازمانی هستند، زیرا چنین عناصری ثابت و در تاثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در مشاغل و سازمان‌ها پایدارتر می‌باشند (هاشمی شیخ‌شبابی و همکاران، ۱۳۹۱). شخصیت، بیانگر

بکارگیری روش‌ها و موازین علمی برای جذب، بکارگیری و پرورش نیروی انسانی می‌داند (معمارزاده، نجف بیگی و عباسزاده، ۱۳۹۱). اسکور^۱ (۲۰۰۹) یکی از ابعاد شایستگی را بعد شخصی آن می‌داند. به مفهوم آن دسته از ویژگی‌های اصلی شخصیتی، که برجسته‌کننده قابلیت یک شخص در انجام یک کار یا فعالیت هستند؛ یعنی افراد به هنگام اجرای فعالیت‌ها یا کار چگونه رفتار می‌کنند و خصوصیات اصلی شخصیتی و همچنین شیوه‌های برخورد آنها چگونه است؟ (جزینی و نوایی، ۱۳۹۳). علمی که در این زمینه باید از آن یاری گرفت روان‌شناسی است.

نظریه‌های روان‌شناختی متعددی در طول قرون گذشته سعی کرده‌اند که انسان را مطالعه کرده و رفتار آدمی را تبیین کنند. نظریه شناختی-اجتماعی، یکی از این نظریه-هاست که بندورا^۲ در شکل‌دهی آن تلاش کرده است. آلبرت بندورا مفهوم خودکارآمدی^۳ را به عنوان بخشی از نظریه مهم یادگیری اجتماعی، گسترش داده است (ردموند^۴، ۲۰۱۴). خودکارآمدی به "فضاوت فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز یک تکلیف یا کار" گفته می‌شود (سیف، ۱۳۹۲، به نقل از وولفلک^۵، ۲۰۰۴). باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که افراد برای فعالیت‌های خود انرژی صرف کرده و تا چه میزان در برابر موانع مقاومت می‌نمایند (زینلی پور، زارعی و زندی‌نیا، ۱۳۸۸، به نقل از پاجارس^۶ و شانک^۷، ۲۰۰۱). به طور کلی هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت‌ها و توانایی-های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را دارند، برای انجام آن تکلیف وقت بیشتری صرف می‌کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد (زینلی پور، زارعی و زندی‌نیا، ۱۳۸۸).

خودکارآمدی عامل مهمی در نظام سازنده‌ی شایستگی انسان است. عملکرد موثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند

5 - Woolffolk
6 - Pajares
7 - Schunk
8 - Thomas

1 - Scour
2 - Bandura
3 - self- efficacy
4 - redmond

بیشتری برخوردار بوده و هر چند شکل گیری این انگیزه در تمامی سنین می تواند رخ دهد، ولی تاکید خاصی بر دوران کودکی وجود دارد (قمری، ۱۳۹۲). و ویژگی های شخصیتی یا صفات شخصیت که در طول زمان و در موقعیت های مختلف پایدار است (پروین^۳، ۱۳۸۹، ص. ۱۸۵).

به این ترتیب با توجه به نقش برجسته و مستقیم اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی در تحقق اهداف بلندمدت این نهاد، و موثر بودن ویژگی های شخصی در عملکرد این منابع، در تحقیق حاضر سه ویژگی از مهم ترین و تاثیرگذارترین ویژگی های شخصی در پیش بینی موفقیت شغلی و روابط بین این ویژگی ها مورد بررسی قرار گرفته و سوال پژوهشگر در این بررسی این است که "آیا بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش درونی با خودکارآمدی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی رابطه وجود دارد؟"

روش و طرح پژوهش

پژوهش حاضر به روش غیر آزمایشی (توصیفی) و با طرح همبستگی انجام شده است.

جامعه پژوهش، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی (حدوداً ۶۰۰ نفر) بوده و نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران و با ضریب اطمینان ۹۵٪ برابر ۲۳۴ نفر بودند. بر همین اساس و با توجه به تجربیات قبلی، پرسشنامه های تهیه شده بین کلیه اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی در سراسر کشور و در کلیه واحدهای تابعه، به سه صورت کاغذی، رایانامه ای و فرم اینترنتی توزیع شد. نهایتاً ۲۵۱ فرم جمع آوری شد که ۶ فرم به علت عدم اعتبار پاسخ گویی از تحلیل نهایی کنار

آن دسته از ویژگی های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست (پروین، ۱۳۸۹، ۳). در میان عوامل پیش بینی کننده موفقیت شغلی، ویژگی های شخصیتی به دلیل توسعه و پایداری قابل قبول آنها بر سایر ویژگی ها برتری دارند (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۵، به نقل از کوپر^۱ و روبرتسون^۲، ۱۹۹۵). یکی از رویکردهای مطرح جهت بررسی شخصیت افراد، رویکرد صفات است. "صفات می توانند در خدمت سه کارکرد عمده قرار گیرند: از آنها می توان برای خلاصه کردن، پیش بینی و تبیین رفتار فرد استفاده کرد" (پروین، ۱۳۸۹، ۱۸۶). که هر سه کارکرد اشاره شده برای دست اندرکاران امور منابع انسانی سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است. در رویکرد صفات نظریات متعددی ارائه شده اند که یکی از این نظریات مربوط به مک کرا و کاستا می باشد. رابرت مک کرا^۳ (۱۹۴۹-۱۹۴۲) و پل کاستا^۴ (۱۹۴۲-) به برنامه تحقیق گسترده ای مبادرت کردند که پنج عامل اصلی را مشخص کرد. این عوامل عبارتند از: روان رنجورخویی^۵، برون گرایی^۶، انعطاف پذیری^۷، سازگاری (خوشایندی)^۸، و مسئولیت پذیری (وظیفه شناسی)^۹ (شولتز^{۱۰}، ۱۳۹۳، ص. ۳۶۹).

مدل پنج عامل اصلی شخصیت، پذیرش گسترده ای در مجامع علمی یافته و به تجدید حیات تحقیقات در خصوص نقش شخصیت در رفتار سازمانی و روان شناسی صنعتی-سازمانی کمک کرده است (پاناسیو^{۱۱} و وندربریگ^{۱۲}، ۲۰۱۲). در این مطالعه، رابطه بین این سه بعد از ابعاد شخصیت که از قدرت خوبی در پیش بینی رفتار برخوردارند مورد بررسی قرار گرفته است. سازه خودکارآمدی که علی رغم ثبات نسبی، تحت تاثیر سن و شرایط محیطی قرار دارد. انگیزش درونی که از ثبات

8 - agreeableness
9 - conscientiousness
10 - Schultz & Schultz
11 - Panaccio
12 - Vandenberghe
13 - Lawrence A.Pervin and Oliver P.John

1 - Cooper
2 - Robertson
3 - Robert McCrae
4 - Paul Costa
5 - neuroticism
6 - extraversion
7 - openness

سیاهه رجحان شغلی^۱ با هدف ارزیابی تفاوت‌های فردی در جهت‌گیری‌های انگیزشی درونی و بیرونی در سال ۱۹۹۴ توسط آمابایل و همکارانش طراحی شده و طی مقاله‌ای با همین عنوان معرفی گردید. این آزمون یک ابزار خودگزارشی و دارای ۳۰ عبارت (انگیزش درونی و بیرونی هر یک ۱۵ عبارت) در یک مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای که از هرگز (۱ امتیاز) تا همیشه یا تقریباً همیشه (۴ امتیاز) می‌باشد. پایایی و روایی این سیاهه در مقاله فوق‌الشاره مورد بررسی قرار گرفته و بر روی نمونه‌ای با حجم ۱,۰۵۵ نفر به تایید رسیده است.

آمابایل و همکاران (۱۹۹۴) با محاسبه همبستگی بین مقیاس‌های انگیزشی درونی و بیرونی با مقیاس گرایش‌های علی کلی^۲ و پرسش‌نامه علاقه و تجربه دانش‌آموز^۳ نشان دادند که این مقیاس از اعتبار سازه بالایی برخوردار است. برگردان و انطباق این سیاهه با فرهنگ فارسی توسط شیخ‌الاسلامی و رضویه (۱۳۸۴) انجام پذیرفته است. نتایج تحلیل عاملی نیز حاکی از تایید روایی آن بوده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰,۸۲ به دست آمد (قاسم و حسین چاری، ۱۳۹۱). و همچنین در پژوهش‌های متعددی چون پژوهش حسام کاشانی، ایرانیان و برزگر بکار گرفته شده است.

پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی^۴

این مقیاس توسط شرر، مادوکس^۵، مرکاندانت^۶، پرتنیک^۷، دون^۸، جاکوبس^۸ و راجرز^۹ در سال ۱۹۸۲ ساخته شد. نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سوال بود که سازندگان آن بر اساس تحلیل‌های انجام شده، ۲۳ سوال را نگه داشته و مابقی را حذف کردند. سازندگان پرسش‌نامه، میانگین ۱۷ سوال خودکارآمدی عمومی را معادل ۹۹,۵۷ و انحراف معیار آنرا ۰,۸/۱۲ اعلام کردند. ضریب پایایی نیز برای خودکارآمدی عمومی ۸۶/۰ و ۷۱/۰ به دست آمد (شرر و

گذاشته شده و ۲۴۵ پرسشنامه (۶۷,۹ درصد نفر مرد و ۳۲,۱ درصد زن) با نرم افزار SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی

کاستا و مک‌کرا قصد داشتند یک پرسش‌نامه شخصیت جامع را ارائه دهند که بر روی شخصیت بطور کلی متمرکز باشد نه صرفاً بر روی آسیب‌شناسی. کار اولیه آنها صرفاً با سه عامل (روان‌رنجورخویی، برون‌گرا و انعطاف‌پذیری) شروع شد. سپس آنها سازگاری و وظیفه‌شناسی را نیز به مدل نئو خود اضافه کردند تا این مدل قادر باشد پنج عامل مطرح شده در بسیاری از تحقیقات پیشین را در بر بگیرد. (جوشن‌لو و همکاران ۱۳۸۹).

کاستا و مک‌کرا در سال ۱۹۸۹ پرسش‌نامه پنج عاملی نئو اف اف آی را طراحی کردند. این پرسش‌نامه دارای ۶۰ ماده است (۱۲ ماده برای هر عامل) (دائمی، بخشی و جوشن‌لو ۱۳۹۲). این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود. همچنین این آزمون به دلیل بررسی‌های گوناگون که در گروه‌های سنی و در فرهنگ‌های مختلف روی آن صورت گرفته است می‌تواند یکی از جامع‌ترین آزمون‌ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد.

با توجه به نتایج پژوهش کاستا و مک‌کرا در سال ۲۰۰۴، پایایی و روایی این پرسشنامه تایید شده و ضریب پایایی آن بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین پایایی و اعتبار ایرانی پرسش‌نامه طی پژوهش‌های متعددی از جمله پژوهش گروسی فرشی در سال ۱۳۸۰ به تایید رسیده است.

پرسش‌نامه انگیزش درونی (سیاهه رجحان شغلی)

5 - James E.Maddux
6 - Blaise Mercandante
7 - Steven Prentice-Dunn
8 - Beth Jacobs
9 - Ronald W.Rogers

1 - the Work Preference Inventory
2 - General Causality Orientations Scale
3 - Student Interest and Experience Questionnaire(SIEQ)
4 - General Self Efficacy

پرسشنامه و اطمینان‌دهی از حفظ محرمانگی داده‌ها و درخواست توضیح موضوع به سایر اعضای حوزه مربوطه، به ایمیل اکثر اعضا ارسال و برای افرادی که نگران افشا شدن اطلاعات شخصی بودند نیز فرم اینترنتی طراحی و در دسترس ایشان قرار گرفت.

یافته‌ها

برای بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و انگیزش درونی با خودکارآمدی متغیرها از ضریب گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده (جدول ۱) نشان داد که بین روان‌رنجورخویی و خودکارآمدی رابطه منفی و معنی‌داری و همچنین بین انگیزش درونی با خودکارآمدی و رابطه بین برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری با خودکارآمدی مثبت و معنی‌دار است ($P < 0.01$).

همکاران (۱۹۸۲). همسانی درونی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰,۷۹ است. ضریب اعتبار این فهرست در پژوهش عبدی‌نیا در سال ۱۳۷۷، ۰,۸۵ و در پژوهش اعرابیان، خدائپناهی، حیدری و صالح صدق‌پور در سال ۱۳۸۳ به میزان ۰,۹۱ به دست آمده است (محمدی-زاده، عابدی و خانجانی ۱۳۸۷). در پژوهش صدق‌پور و عظیمی (۱۳۹۳) پایایی با آلفای کرونباخ ۰,۸۱ به تایید رسیده است.

روش جمع‌آوری داده‌ها:

پرسش‌نامه ابتدا به صورت حضوری و محدود و پس از اطمینان از مفهوم بودن پرسش‌ها و آشنایی با سوالات احتمالی ایشان، در تمام واحدهای جهاد دانشگاهی سراسر کشور توزیع شد. همزمان از طریق تلفن با تعدادی از اعضا و مدیران تماس گرفته شده و پس از ارائه توضیحات در خصوص چرایی پژوهش و نحوه تکمیل

جدول ۱. ماتریس همبستگی ویژگی های شخصیت و خودکارآمدی

متغیر	خودکارآمدی	انگیزش درونی	روان‌رنجورخویی	برون‌گرایی	انعطاف‌پذیری	سازگاری	مسئولیت‌پذیری
خودکارآمدی	1						
انگیزش درونی	۰.۳۹۲**	1					
روان‌رنجورخویی	-۰.۵۲۴**	-۰.۲۲۳**	1				
برون‌گرایی	۰.۴۴۰**	۰.۳۰۴**	-۰.۴۳۲**	1			
انعطاف‌پذیری	۰.۲۱۷**	۰.۳۶۴**	-۰.۱۶۸*	۰.۰۹۹	1		
سازگاری	۰.۲۹۷**	۰.۲۰۸**	-۰.۴۱۰**	۰.۱۵۵*	۰.۴۸۲**	1	
مسئولیت‌پذیری	۰.۶۶۶**	۰.۳۴۰**	-۰.۵۱۹**	۰.۱۶۱*	۰.۵۶۳**	۰.۴۲۲**	1

n=245 P<0.01** P<0.05*

جدول ۲. خلاصه نتایج رگرسیون چندگانه بین عوامل موثر و خودکارآمدی

مدل	R	R ²	تعدیل شده R ²	برآورد خطای استاندارد
1	.720 ^a	.518	.501	.28168

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس (آنوا)

مدل	مجموع مجدورات	df	میانگین مجدورات	F	Sig.
رگرسیون	14.088	6	2.348		
باقیمانده	13.092	165	.079	29.592	.000
جمع کل	27.180	171			

جدول ۴. محاسبه ضریب بتا و سطح معنا داری آن برای عوامل موثر بر خودکارآمدی

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	β	t
مقدار ثابت	2.413	.480		5.026
انگیزش درونی	.212	.077	.183	2.752
روان رنجورخویی	-.315	.076	-.267	-4.157
برون‌گرایی	.020	.065	.021	.305
انعطاف‌پذیری	.048	.068	.043	.710
سازگاری	-.073	.069	-.067	-1.055
مسئولیت‌پذیری	.466	.074	.452	6.310

استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد انگیزش درونی ۰,۱۸۳، روان-رنجورخویی ۰,۲۶۷-، برون‌گرایی ۰,۰۲۱، انعطاف-پذیری ۰,۰۴۳، سازگاری ۰,۰۶۷- و مسئولیت‌پذیری ۰,۴۵۲ است. با توجه به سطح معنی داری، ضرایب بتای سه متغیر برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و سازگاری معنی دار نبوده و این متغیرها قابلیت تبیین خودکارآمدی را ندارند. اما ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین مسئولیت‌پذیری، روان-رنجورخویی و انگیزش درونی در سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۱ قرار داشته و بنابر این می‌توانند تبیین‌کننده‌های مناسبی برای خودکارآمدی باشند.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی موید رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی بود. به این ترتیب که ویژگی روان‌رنجورخویی با خودکارآمدی رابطه منفی و معنادار داشته و ویژگی‌های برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار داشته‌اند.

در خصوص رابطه منفی و معنی دار روان‌رنجورخویی با خودکارآمدی نتایج این تحقیق با نتایج سایر پژوهش‌ها کاملاً همخوان است. مطابق ادبیات موجود در خصوص مبحث ویژگی‌های شخصیتی، افراد روان‌رنجورخو تمایل

برای پاسخ دهی به سؤال پژوهش از رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. بنابر خلاصه نتایج رگرسیون مندرج در جدول شماره ۲، میزان R یا ضریب همبستگی چند متغیری برابر با ۰,۷۲۰ است که نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک همبستگی نسبتاً قوی‌ای وجود دارد. R^2 مشخص می‌کند که ۵۱,۸ درصد از خودکارآمدی به ترکیب متغیرهای پیش‌بینی کننده (مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، سازگاری، روان-رنجورخویی، انگیزش درونی و برون‌گرایی) مربوط است.

جدول شماره ۳، نمایانگر نتایج تحلیل واریانس است که نتایج آزمون F و معنی داری آن را نشان می‌دهد. با توجه به معنی داری آزمون F در سطح خطای کمتر از ۰,۰۱ نتیجه می‌گیریم که مدل رگرسیون تحقیق ما متشکل از ۶ متغیر پیش‌بین (مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، سازگاری، روان‌رنجورخویی، انگیزش درونی و برون‌گرایی) و متغیر ملاک (خودکارآمدی)، مدل مناسبی بوده و مورد تایید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر مجموعه متغیرهای پیش‌بین تحقیق می‌توانند تغییرات نمره خودکارآمدی را تبیین کنند.

برای روشن شدن این نکته که کدام یک از متغیرهای پیش-بین می‌توانند تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر ملاک ما باشند ضریب بتای متغیرهای پیش‌بین محاسبه شده و نتایج آن در جدول شماره ۴ آورده شده است. این جدول ضرایب

به تجربه هیجانان منفی مانند احساس ترس، اضطراب، نگرانی، تنش، دستپاچگی، نفرت، ترحم جویی، خصومت، زودانگیختگی، افسردگی و حرمت خود پایین دارند (مک-کرا و کاستا، ۱۹۹۲؛ دائمی، بخشی و جوشن لو، ۱۳۹۲). این افراد به دلیل ترس از مواجه شدن با موقعیت های ناآشنا، قابلیت نزدیک شدن به تکالیف را نداشته و در صورت برخورد با کوچکترین مانعی مضطرب شده و دستپاچگی آن ها مانع از انسجام فکری و دستیابی به عملکرد بهینه آن ها خواهد بود. نهایتاً حرمت خود پایین این افراد در تقابل کامل با احساس خودکارآمدی که قضاوت فرد حاکی از اعتماد او به تواناییهای خویش است قرار دارد. به همین دلیل نتایج این پژوهش با سایر پژوهش های بعمل آمده از جمله فراتحلیل انجام شده توسط جاج و ایلاز در سال ۲۰۰۲، تحقیق ماریا استرابل، اندرانیک توماسیان و متیاس اسپورل در سال ۲۰۱۱، تحقیقات طولی کاپرارا و همکاران در سال ۲۰۱۱ و پژوهش صورتی، فراهانی و مرادی در سال ۱۳۹۳ در یک راستا قرار دارد.

اما برون گرایی و مسئولیت پذیری در تمامی پژوهش ها از جمله این پژوهش رابطه مثبت و معنی داری با خودکارآمدی نشان داده اند. برون گرایی بیانگر رویکردی پارانرژی به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که از مولفه های آن به هیجان خواهی مثبت و مشتاقانه، گروه-گرایی، فعال بودن، قاطعیت و جرات، مثبت بودن و صمیمی بودن اشاره شده است (دائمی، بخشی و جوشن لو، ۱۳۹۲؛ ادیب، خوشی و حسن زاده، ۱۳۸۹). افراد با سطح بالای برون گرایی انگیزه زیادی برای کسب شناخت و بهره مندی از تبحر در امور دارند. آنان بلند همت هستند و همین موجب تمرکز آنان روی تبحر یافتن در امور و ثبات قدمشان در دست یابی به آن است (زوینگ و ویستر، ۲۰۰۴). افرادی با این ویژگی ها به سمت تکالیف رفته و با دید مثبت و هیجان خواهی مثبت و همچنین قاطعیت و جراتی که در مقابل مواجه شدن با موقعیت های ناآشنا دارند بر آنها پافشاری کرده و احتمال موفقیت خود را و کسب تجربه مثبت و در نهایت ایجاد و توسعه

خودکارآمدی را افزایش می دهند. این مساله در خصوص مسئولیت پذیری نیز حاکم است. افرادی که بسیار مسئولیت پذیر هستند، هر چه با مسئولیت تر و کارا تر باشند، دور از انتظار نیست که از خودکارآمدی بیش تری برخوردار باشند (جاج و همکاران، ۲۰۰۷). افراد مسئولیت-پذیر برای پیشرفت و پافشاری در انجام تکالیف دشوار انگیزه بالایی دارند (فتحی، یخچالی و مروتی، ۱۳۹۲، به نقل از استاینمر و همکاران ۲۰۱۱). افراد مسئولیت پذیر از قدرت کنترل تکانه ها برخوردار بوده و قبل از عمل به تفکر می پردازند. همچنین این افراد به قوانین و هنجارها احترام گذاشته و از توانایی سازماندهی و اولویت بندی تکالیف برخوردارند. علاوه بر برخورداری از این ویژگی ها، ایشان از نظم و ترتیب در کار و تلاش برای موفقیت نیز بهره مند هستند (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲). به این ترتیب می توان رابطه آن را با خودکارآمدی از نظر تئوریک درک کرد. نتیجه ای که تمامی تحقیقات آن را تایید می نمایند.

این پژوهش مانند اکثر قریب به اتفاق پژوهش های قبلی، بیانگر رابطه مثبت و معنی دار ویژگی انعطاف پذیری با خودکارآمدی است. انعطاف پذیری توصیف کننده گستردگی، عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه ای فرد، غنای تخیل، کنجکاوی نسبت به جهان بیرونی و درونی خود، آزاد اندیشی و عدم سنت گرایی است. این ویژگی در برابر بسته بودن ذهن قرار دارد. مولفه های آن تخیل، زیبایی شناسی، احساسات و هیجانی بودن اعمال و علایق و اندیشه های گسترده است. (هوارد، هوارد، ۱۹۹۸؛ دائمی، بخشی و جوشن لو، ۱۳۹۲؛ ادیب، خوشی و حسن زاده، ۱۳۸۹). کنجکاوی و خلاقیت آن ها و گستردگی و غنای تجربیاتشان می تواند ضامن موفقیت آنها در اکثر امور باشد. همچنین افراد سازگار با توجه به درستکاری، نوع دوستی، خوش فکری و خوش قلبی و اعتماد و فروتنی ای که دارند (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲)، می توانند در راه دستیابی به اهداف خود با تفکر مناسب و بهره مندی از کمک سایرین موفق شوند. اگر چه برخی از پژوهش ها ارتباطی بین سازگاری و خودکارآمدی نشان نداده اند اما به

هر حال همانگونه که نتایج این پژوهش تایید کرده‌اند از جنبه تئوریک می‌توان ارتباط بین آنها را درک کرد. از آنجا که نمره پایین در روان‌رنجورخویی و نمرات بالا در سایر ویژگی‌ها می‌تواند تا حدود زیادی ضامن موفقیت باشند و ثابت شده که تجربه‌های موفق تاثیر مثبتی بر ایجاد و افزایش خودکارآمدی دارند در نهایت می‌توان به رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی اذعان کرد.

فرضیه دوم: بین انگیزش درونی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

همبستگی مثبت و معنی‌دار انگیزش درونی و خودکارآمدی در این تحقیق و تمامی پژوهش‌های مشاهده شده مورد تایید واقع شده است (تابرنرو و هرناندز، ۲۰۱۱). انگیزش درونی، توصیف‌کننده تمایل طبیعی به سمت جذب، تسلط، علاقه ذاتی و اکتشاف است (ریان و دسی، ۲۰۰۰). افرادی که بطور درونی برانگیخته می‌شوند، در تکلیف به خاطر خود آن درگیر می‌شوند، زیرا تکلیف‌فی-نفسه برای آنان جالب، خوشایند و رضایت‌بخش است (پرتسالا و ردفورد، ۲۰۱۰). شاید هیچ تک‌واژه‌ای مانند انگیزش درونی، منعکس‌کننده توان مثبت طبیعت انسانی نباشد؛ گرایش ذاتی برای جستجوی موضوعات جدید و چالش برای بسط و تجربه ظرفیت‌ها و جستجو و اکتشاف برای یادگیری (هارتر، ۱۹۷۸). بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد شخص به قابلیت‌هایش در سازماندهی و انجام فعالیت‌های مورد نیاز برای مدیریت شرایط و وضعیت‌های گوناگون تعریف کرده است. خودکارآمدی در چگونگی انجام فعالیت، تلاش و استقامت فرد در انجام رساندن کار مورد نظر موثر است. فراگیرانی که میزان خودکارآمدیشان پایین است از انجام کارها اجتناب می‌کنند. اما افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند به خوبی در کارها مشارکت می‌کنند (محمدی درویش‌بقال و همکاران، ۱۳۹۲).

مطالب پیش‌گفته نشان از ارتباط محکم انگیزش با خودکارآمدی دارد. علاوه بر این که زیمرمن (۱۹۹۵) به وجود رابطه علی بین خودکارآمدی و انگیزش اشاره کرده

است. همچنین ادراک فرد از عدم کارآمدی خود می‌تواند امکان انگیزشی مطلوب‌ترین نتایج را نیز بی‌اثر کند (پروین، ۱۳۸۹، ۳۸۷). داشتن انگیزه، به عنوان نیروی محرکه رفتار، زمینه‌ساز ابرام در کوشش و پافشاری بر اهداف است که این ویژگی‌ها در افراد خودکارآمد قابل ملاحظه است. بدیهی است هر چه انگیزش درونی تر شود، از تاثیرگذاری بیشتری برخوردار می‌شود چرا که خودخواسته‌تر و برای فرد لذت‌بخش‌تر خواهد بود (قاسم و چاری، ۱۳۹۱، به نقل از دسی و دیگران ۱۹۹۹). به این ترتیب وجود رابطه بین انگیزش درونی و خودکارآمدی تا حدی بدیهی می‌نماید، امری که نتایج تحقیقات متعدد نیز آن را تایید کرده‌اند.

برای پاسخ به سوال پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج نشان داد ۵۱٫۸ درصد از خودکارآمدی را ترکیب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده (ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش درونی) تبیین می‌کنند. که این نتیجه نمایانگر مناسب بودن مدل انتخابی است. ضرایب بتای متغیرها نشان دادند که از بین متغیرهای پیش‌بین، صرفاً مسئولیت‌پذیری، روان‌رنجورخویی و انگیزش درونی توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارند.

با توجه به تعاریف آورده شده در تئوری‌ها در خصوص ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری می‌توان به علت قدرت پیش‌بینی آن از خودکارآمدی پی‌برد. همانگونه که قبلاً نیز بحث شد، مسئولیت‌پذیری شامل ویژگی‌هایی همچون خودکنترلی، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، تحمل وظایف، پشتکار و شایستگی است که هر یک می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت فرد در تکلیف داشته باشد. همانگونه که روان‌رنجورخویی نیز به دلیل ویژگی‌هایی چون احساس ترس، اضطراب، نگرانی، تنش، دستپاچگی و مهم‌تر از همه حرمت خود پایین می‌تواند عاملی تاثیرگذار در عدم موفقیت فرد در انجام تکلیف باشد. توجه به منابع خودکارآمدی از جمله تجربیات تسلط که اثرگذارترین راه ایجاد و تقویت خودکارآمدی است، می‌تواند نقش این گونه موفقیت‌ها را در توسعه خودکارآمدی نشان دهد. این بدین معنی است که کسانی که دارای ویژگی مسئولیت‌پذیری

فارسی پرسش نامه شخصیتی نئو در ایران. روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران ۶۲: ۲۲۰-۲۳۰.

- دائمی، فاطمه، بخشی، علی، جوشن لو، محسن (۱۳۹۲). آیا می توان از NEO-FFI برای سنجش پنج عامل اصلی شخصیت در ایران بهره برد؟. روانشناسی بالینی و شخصیت ۹ (۲۰): ۹۵-۱۰۶.

- زینلی پور، حسین، زارعی، اقبال، زندی نیا، زهره (۱۳۸۸). خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی. مطالعات روانشناسی تربیتی ۹ (۶): ۱۳-۲۸.

- سپهوند، رضا، نصرافهانی، علی، عارف نژاد، محسن، سبحانی، محمد (۱۳۹۲). تاثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان، علمی-پژوهشی چشم انداز مدیریت دولتی ۱۳ (۴): ۱۰۷-۱۲۷.

- سلیمانی، عفت، هویدا، رضا (۱۳۹۲). بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا. علوم اجتماعی ۶۳: ۹۱-۹۷.

- سلیمی، سیدحسن، کرمی نیا، رضا، امیری، ماندانا، میرزمانی، سید محمود (۱۳۸۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی، دوفصل نامه تحقیقات علوم رفتاری ۲۱ (۴): ۵-۱۲.

- سیف، علی اکبر. (۱۳۹۲). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی آموزش و یادگیری. چاپ پنجاه و پنجم. تهران: دوران.

- شولتز، دوان پی، شولتز، سیدنی ال. (۱۳۹۳). نظریه های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. چاپ بیست و نهم. تهران: ویرایش.

- شیخ الاسلامی، راضیه، رضویه، اصغر (۱۳۸۴). پیش بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز ۴ (۲۲): ۹۴-۱۰۳.

- صالح صدق پور، بهرام، عظیمی، نصرت (۱۳۹۳). مدل یابی ساختاری رابطه خود-تنظیمی و هوش هیجانی بر پیشرفت تحصیلی ریاضی با میانجیگری خودکارآمدی. روانشناسی مدرس ۳ (۴): ۷۳-۹۱.

- صورتی، پوران، فراهانی، محمدتقی، مرادی، علیرضا (۱۳۹۳). رابطه ساختاری بین صفات شخصیت، باورهای

بوده و ویژگی روان رنجورخویی را ندارند، به احتمال زیاد در انجام امور موفق بوده و همین تجربیات موفق منجر به افزایش خودکارآمدی آنان شده و خودکارآمدی نیز خود دلیل دیگری بر نزدیکی به تکالیف و کسب تجربیات موفق مضاعف است. بدین ترتیب اینگونه افراد در چرخه ای از موفقیت و افزایش خودکارآمدی قرار دارند.

همچنین در مورد ارتباط بین انگیزش درونی و خودکارآمدی گفته شد که این ارتباط تا حدی است که همه پژوهش ها آن را تایید کرده و همچنین تاکید کرده اند که انگیزش درونی توان پیش بینی خودکارآمدی را داشته و حتی گفته شد که این دو متغیر رابطه علی دارند.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس، جوانمردی، لیلا (۱۳۹۱). نقش مطلوبیت اجتماعی، سلامت روانی و خودکارآمدی در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر. روانشناسی مدرسه ۲ (۱): ۲۰-۲۶.

- اثرزاده، رضا، بجانی، حسین، ملکی نیا، عماد (۱۳۹۰). بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن. توسعه ای انسانی پلیس ۸ (۳۷): ۹۵-۱۱۷.

- ادیب، مصطفی، خوشی، ابوالفضل، حسن زاده، حسین (۱۳۸۹). رابطه تعهد و شخصیت در یک سازمان نظامی (مطالعه موردی یک دستگاه نظامی مستقر در تهران). روانشناسی نظامی ۴: ۷۱-۷۹.

- اصیلی، غلامرضا. (۱۳۹۰). کارکردهای نوین مدیریت سرمایه انسانی در عصر دانش، رویکردی جدید در سازمان های نوآور. تهران: مرکز نشر پژوهشگاه صنعت نفت.

- پروین، جان. (۱۳۸۹). شخصیت، نظریه و پژوهش. ترجمه دکتر محمد جعفر جوادی و دکتر پروین کدیور. چاپ سوم. تهران: آبیژ.

- جزینی، علیرضا، نوایی، مجید (۱۳۹۳). طراحی مدل توانمندسازی های پویا برای ارتقاء شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران در ناجا. نظارت و بازرسی ۸ (۲۷): ۱۳-۳۶.

- جوشن لو، محسن، دائمی، فاطمه، بخشی، ناظمی، سبا، غفاری، غفاری (۱۳۸۹). ساختار عاملی نسخه تجدید نظر شده

- آن در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت) ۲۰(۵): ۳۵-۵۸.
- هاشمی شیخ‌شبان، سید اسماعیل، عرب، نگار، رضانی بادافشانی، فاطمه، قدیری، محبوبه (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با ادراک عدالت سازمانی: نقش میانجی عاطفه منفی. *شخصیت و تفاوت‌های فردی* ۱(۱): ۱-۱۶.
- Amabile, T.M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientation. *Journal of Personality and Social Psychology* 66(5): 950-967.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., & Barbaranelli, C. (2011). The Contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: a longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology* (81): 78-96.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences* 13 (6):653-665.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: toward a developmental model. *Human Development* (1): 661-669.
- Howard, O. J., & Howard, K. J. M. (1998). *An introduction to five - factor model personality for Human resource professionals*. Retrieved from www. Centacs.com/quik- pt3. Htm.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology* 4(87): 797-807.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology* (92): 107-127.
- McCrae, R.R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory. *Journal of personality and individual differences* (36):587-596.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of Personality and organizational commitment: the mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational behavior* 80(3): 647-658.
- Prat-Sala, M., & Redford, P. (2010). The interplay between motivation, self-efficacy, خودکارآمدی و بهزیستی ذهنی در کارمندان دانشگاه. *علوم رفتاری* ۱(۸): ۳۷-۴۵.
- ضیائی، محمدصادق، نرگسیان، عباس، آبیانغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *مدیریت دولتی* ۱(۱): ۶۷-۸۶.
- فتحی، فتانه، حاجی یخچالی، علیرضا، مروتی، ذکراه (۱۳۹۳). رابطه‌ی علی ویژگی‌های شخصیت و باورهای هوشی با خودکارآمدی تحصیلی و عملکرد تحصیلی با میانجی‌گری هدف‌های پیشرفت در دانش‌آموزان دختر دبیرستانی شهر خرم‌آباد. *دست‌آوردهای روان‌شناختی* ۱(۱۱): ۵۵-۷۸.
- قاسم، مرضیه، چاری، مسعود (۱۳۹۱). تاب‌آوری روان‌شناختی و انگیزش درونی-بیرونی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. *روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی* ۳۳(۹): ۶۱-۷۲.
- قمری، محمد (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی و انگیزش درونی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر کرج. *آموزش و ارزشیابی* ۲۲(۶): ۴۵-۵۸.
- کاشانی، حسام. (۱۳۹۰). *رابطه بین رجحان شغلی و نگرش به زندگی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری مناطق ۴ و ۸ شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- کدیور، پروین. (۱۳۹۰). *روانشناسی تربیتی*. چاپ چهاردهم. تهران: سمت.
- گروسی‌فرشی، میرتی. (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*. تبریز: جامعه پژوه.
- محمدی درویش‌بقال، ناهید، حاتمی، حمیدرضا، اسدزاده، حسن، احدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی تاثیر آموزش راهبردهای خودتنظیمی (شناختی و فراشناختی) بر باورهای انگیزشی (انگیزش تحصیلی، خودکارآمدی، اضطراب آزمون) دانش‌آموزان دبیرستانی. *روان‌شناسی تربیتی* ۲۷(۹): ۴۹-۶۶.
- محمدی‌زاده، علی، عابدی، علیرضا، خانجانی، مهدی (۱۳۸۷). *بهبود حرمت خود و خودکارآمدی در نوجوانان*. *روان‌شناسان ایرانی* ۴(۱۵): ۲۴۵-۲۵۲.
- معمارزاده، غلامرضا، نجف بیگی، رضا، عباسزاده، یدالله (۱۳۹۱). تعیین مدل ارتقاء شایسته سالاری و عوامل مرتبط با

Personality and Individual Differences 36(7):
1693-1708.

and approaches to studying. *British Journal of Educational Psychology* 80(2): 283-305.

- Redmond, B. F. (2014). *Self-Efficacy theory: do I think that I can succeed in my work? work attitudes and motivation*. the Pennsylvania State University; World Campus. Retrieved xfrom [https:// wikispaces.psu.edu](https://wikispaces.psu.edu).

- 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): 68-78.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* (25): 54-67.

- Sherer, M., James, E., Mercandante, M. B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. w. (1982). The Self-Efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports* (51): 663-671.

- Strobel, M., Tumasjan, A., & Sporrle, M. (2011). Be yourself, believe in yourself, and be happy: self-efficacy as a mediator between personality factors and subjective well-being. *Scandinavian Journal of Psychology* (52): 43-48.

- Tabernero, C., & Hernandez, B. (2011). Self-Efficacy and intrinsic motivation guiding environmental behavior. *Environment and Behavior* 43(5): 658-675.

- Zweing, D., & Webster J.. (2004). What are we measuring? An examination orientation, and performance intentions. *Journal of*

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 6, No. 3, fall 2015, No 23



Journal of Educational
Psychology

The relationship between personality traits and intrinsic motivation and self-efficacy faculty members (SID)

javad rahmani dolat abad^{1*}, fateme golshani², soozan emamipoor³, fariba hasani⁴

- 1) MSc, Faculty of Psychology & Social Sciences, central Tehran branch, Islamic Azad University , Iran
- 2) Associate Professor, Faculty of Psychology & Social Sciences, central Tehran branch, Islamic Azad University , Iran
- 3) Associate Professor, Faculty of Psychology & Social Sciences, central Tehran branch, Islamic Azad University , Iran
- 4) Associate Professor, Faculty of Psychology & Social Sciences, central Tehran branch, Islamic Azad University , Iran

***Corresponding author: jrahmanid@yahoo.com**

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between five factors of personality and intrinsic motivation, self-efficacy and self-efficacy also forecast was based on two variables. This descriptive study was conducted with a cross. The study population included all faculty members of the University Jihad (about 600 people) and the sample based on the sample of 234 people was estimated to be 95%. Frm-Ha were distributed among all members and in different ways, and ultimately 245 people participated in the study, which is 32.1 percent female and 67.9 percent male-formed. Big Five Personality tool for gathering data (short form), log Mabayl job preferences and general self-efficacy questionnaire was used Scherer. Results showed that personality dimensions and intrinsic motivation, general self-efficacy had a relationship. Self-negative and significant relationship between neuroticism and relationship with other personality characteristics (extroversion, flexibility, adaptability and responsibility) and intrinsic motivation to be positive and significant. Simultaneous multiple regression indicates a relatively strong correlation between independent variables and the dependent variable. And found that 51.8 percent of the efficacy of these covariates addressing. The findings of this study the relationship between personality and intrinsic motivation, self-efficacy and self-efficacy based on these two variables confirmed the possibility to predict the screw.

Key words: Personality traits, intrinsic motivation, self-efficacy, suitability, Research
