

انگیزه در آموزش بزرگسالان از تعهد تا عمل

پروفسور فیلیپ کار^۱

پرویز سعیدی^۲

چکیده

این مقاله در خصوص پیشرفت‌های جدید در مورد انگیزه بزرگسالان برای آموزش و تعلیم، تنظیم شده است. مقاله بر پایه پروژه بزرگ تحقیقات تجربی است که بین سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۹۹ در فرانسه اجراء شده است.

مقدمه

دلیل منطقی تحقیق در انتخاب بزرگسالان برای آموزش و تعلیم در فرانسه در ابتدا به خاطر درخواست‌های فزاینده برای توسعه توانایی و مهارت صورت گرفت (برای نیروی کار و غیر آن) که این امر با رکود و گاهی کاهش سرمایه‌گذاری عمومی و خصوصی در بخش تعلیم مواجه بود.

با برخورد به این دو مشکل، مربیان، متخصصان HRD^۳، مدیران و کارگران می‌بایست خوشان شیوه‌های جدید توسعه در دانش و مهارت‌های منسجم را پیدا کنند، بدون این که روی برنامه‌های تعلیمی رسمی و یارانه‌ای حساب کنند. بنابراین موفقیت در مفاهیمی چون آموزش غیررسمی، سازمان‌های آموزشی، تعلیم خودمحوری، آموزش بر اساس کار و غیره می‌باشد. در نتیجه افزایش فشار روی مشکل مردم در اجرای کار است و به دنبال آن در خود مدیریتی در کیفیت کارشان است. بنابراین فشار اجتماعی و اقتصادی روی

^۱ دانشگاه ایکس نانتر پاریس

^۲ عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کنول، مترجم مقاله

^۳ Human resource department (HRD)

انگیزه در آموزش بزرگسالان از تعهد تا عمل
سازمان‌ها بطور طبیعی سؤالاتی را پیرامون انگیزه شخصی برای کار و تعلیم در حالتی شدیدتر مطرح خواهد کرد.

اما دلیل دوم، در طول ۲۵ سال گذشته، اغلب پیشرفت‌های علمی جدید در آموزش بزرگسالان به این حقیقت رسید که بزرگسالان الزاماً داوطلب برای تعلیم هستند. چیزی که در شرایط تاریخی و اجتماعی مختلف آشکار بود، امروزه به نظر تا حدودی از اطمینان کمتری برخوردار است. بعلاوه، همین‌طور که راهکارهای جدید برای تعلیم پیشرفت می‌نماید، در صورت نتیجه و پیامدهای امیدوار کننده تعهدات فزاینده‌ای از خود آموزش دیدگان انتظار می‌رفت. در نتیجه، بزرگسالان بیشتر و بیشتر بسیج می‌شوند تا متعهد به آموزش شوند. ولی لزوماً با انگیزه در امر تعلیم نبودند. مصالحه جدید آموزش ایجاب می‌کرد تا محققان، کارشناسان و متخصصان را وادارند تا نگاهی دوباره به موضوع انگیزه و عمل در حیطه آموزش و تعلیم بزرگسالان بیاندازند.

این تحقیق جهت بررسی این موارد با سبک تحقیقاتی تجربی و تئوری تنظیم شده است. مقاله بر روی دو محور اصلی متمرکز است:

۱- مدل تئوری انگیزه در آموزش بزرگسالان

۲- خلاصه‌ای از نتایج مهم این بررسی که به اختصار به شرح آنها می‌پردازیم.

ارائه مدل تئوریک آموزش بزرگسالان

از نظر تئوری نمونه‌های تحقیق و انگیزه بزرگسالان جهت آموزش طرح این تحقیق در زمینه‌ی دیدگاه تعاملی انگیزه بشر می‌باشد. و این چنین بررسی می‌شود استفاده از ساختار فرضی برای بررسی نیروهای بیرونی و درونی که شروع، قدرت، هدف و مقاومت عمل را توصیف می‌کند. (والراند و تیل^۱، ۱۹۹۳)

^۱ Vallerand and rhill, 1993

طبق این دیدگاه، ارزیابی انگیزه بشر باید مانند عکسی از ارتباطات تلقی شود که خودشان را در شرایط معین، زمان مشخص، مابین شخص و پیرامونش یا بخشی از آن قرار می‌دهد.

این تلقی از انگیزه ما را از تئوری‌های دیگر دور می‌کند. این تئوری‌ها بر عمل بشر و نقش شیوه‌های منحصر به فرد چه در محیط شخصی یا پیرامونش تأکید می‌کند.

مرحله اول تحقیق، آزمایش پژوهش پیرامون مضامین انگیزه بزرگسالان برای آموزش بزرگسالان و تعلیم بزرگسالان می‌باشد. این امر ما را به دست کشیدن از نمونه‌های طولانی مدت از عمل و انگیزه بشر که در بالا اشاره شد سوق می‌دهد و ما را روی روانشناسی اجتماعی - شناختی بعنوان نمونه تحقیق و هماهنگی با دیدگاه تعاملی‌مان درباره مشکل متمرکز می‌کند.

مدت مدیدی است که روانشناسی آموزشی^۱ به ما یاد داده است که انگیزه عامل حیاتی آموزش است. ولی تئوری انگیزه تا این اواخر، کمک چندانی در درک و تسهیل تعلیم بزرگسالان بخصوص در تحقیق فرانسه به ما نکرد (کار^۲، ۱۹۹۷) هر چند استثناء‌های قابل ملاحظه‌ای در خود داشت (نوتین^۳، ۱۹۸۷).

امروزه در پی پیشرفت تئوری‌های اجتماعی - شناختی^۴ از آموزش و انگیزه، اکثراً در آثار و ادبیاتی که بر محور آنگلو ساکسون - آمریکا است. (باندورا، ۱۹۹۷، دس، ۱۹۹۵، ونر، ۱۹۹۲، والراندوتل، ۱۹۹۳)^۵ مریبان بزرگسالان ممکن است نقش زیاد، محکم و به لحاظ تئوری بسیار عمیق در پیکره تحقیق

¹ Educational psychology.

² Carre 1997.

³ Nuttin, 1987.

⁴ Socio - cognitive theories.

⁵ Bandura, 1997 - deci, 1995- weiner, 1992- valler and et thill 1993.

انگیزه در آموزش بزرگسالان از تعهد تا عمل داشته باشند. در نتیجه کم کم دیدگاه جدید در مورد انگیزه و آموزش بزرگسالان و تأثیرش در تعلیم شکل می‌گیرد و نمایان می‌شود.

در این تحقیق با پشتوانه تئوری که در بالا ذکر شد، طرح انگیزه بزرگسالان جهت مشارکت در تعلیم از چهار محور عمده که از دیدگاه اولیه هول^۱ (۱۹۶۱) نشأت می‌گیرد و حول دو محور سازماندهی شده پیروی می‌کند.

- در محور اول، انگیزه‌ها بسوی جهت درونی در مقابل جهت بیرونی تشخیص داده می‌شوند. (دسی^۲، ۱۹۸۵)

- روی محور دوم، انگیزه‌ها بسوی آموزش در مقابل مشارکت مشخص می‌شوند. (درمورد اول، انگیزه با یادگیری دانش یا مهارت متناسب است و در مورد دوم، انگیزه با اهداف دیگری متناسب است، مثل اوقات خوش داشتن، پول داشتن یا دوری از فعالیت‌های خسته کننده)

ترکیب این دو محور و شاخص که با تحلیل تجربی از انگیزه بزرگسالان جهت تعهد در تعلیم ترکیب شده‌اند، ده انگیزه ایجاد می‌کند که با نام‌های زیر خوانده می‌شوند:

یکی درونی و آموزشی (اپیستمیک)^۳

دو تا درونی و مشارکت محوری (فعالیت اجتماعی و هدونیک)^۴

سه تا بیرونی و مشارکت محوری (اقتصادی، اجتماعی، توصیفی)

دو تا بیرونی و آموزش محوری (حرفه‌ای، بر پایه همسانی)

تأکید این حقیقت خالی از لطف نیست که در این ساختار، انگیزه با الگوهای موقتی از انگیزه شکل می‌گیرد که نمی‌تواند با ابعاد دائمی از خود یا تداوم

¹ Houle, s , 1961.

² Deci, 1985.

³ Epistemic.

⁴ Social affective and hedonic.

شاخص‌های حسن تفاهم فردی از تعلیم یا حتی با ویژگی پایدار انگیزه شخصی برای تعلیم خاص، همگون شود.

انگیزه سه ویژگی اصلی دارد:

جمعی (چند گانه) هستند، قابل تغییر و وابسته به شرایط زندگی شخصی

هستند.

فرایندهای انگیزه‌ای^۱

جنبه دوم مدل تئوری، بطور مستقیم از تجزیه و تحلیل ما از آثار روانشناسی آموزشی^۲ و کاربرد آنها برای زمینه و طرح ما از تحقیق ترسیم شد. بنابراین، مفهوم برای تکمیل طرح ما مشخص شد.

ساختار تئوری ما از انگیزه بزرگسالان در تعهد آموزشی بر پایه ترکیب انگیزه‌ها و سه فرآیند در هم پیچیده زیر استوار است:

- توانایی و مهارت تلقی شده (یا فروتنانه)، بر اساس دیدگاه اجتماعی - شناختی باندورا^۳ از عمل فعالیت بشر (۱۹۹۷).

- استقلال فردی، بر اساس تصور انگیزه دسی (۱۹۹۵)

- فرمول بندی طرح، بر اساس تدوین تئوری انگیزه بشر از نوتین (۱۹۸۷) شامل عامل تلقی شده به منظور قرار دادن این طرح برای آزمایش، جهت ایجاد نتایج تطبیقی بین انواع بزرگسالان در مورد تعهد در آموزش و تحلیل ارتباط بین انگیزه و عملکرد در تعلیم بزرگسالان، یک تحقیق تجربی در سه مرحله انجام شد:

¹ Motivational processes.

² Educational psychology.

³ Banduras, sociocognitive view.

۱- بررسی کیفی^۱: ۶۱ بزرگسال که برنامه آموزش را تازه شروع کرده‌اند در مورد ماهیت تعهدشان در این طرح مورد سؤال قرار گرفتند. بعد از انجام پیش تست (تست مقدماتی)، میزگردی حول ۷ شرایط مختلف آموزش شکل گرفت. تجزیه و تحلیل با استفاده از راهکار «وضعیت دشوار» صورت گرفت. طرح اولیه کمی اصلاح و تأکید شد.

۲- ابزار طرح^۲: در مجموع ۱۴۳ سؤال از نوع لیکرت طرح شد، ۴۰۰ بزرگسال در دو شرایط متفاوت آموزشی این پرسشنامه را پر کردند که دیدگاه دوم کاهش یافت. (۶۹ سؤال) با اعتبار و رضایت بخش درونی (کار و دیگران)^۳.

۳- بررسی کمی^۴: به منظور مرحله دوم و نظرخواهی از آنها به ۲۵۰۰ بزرگسال با ۹ وضعیت مختلف (۹۹ تا کامل شد) داده شد. تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت و نتایج حول زمینه‌ها بدست آمد.

- داده‌های توصیفی^۵: تنوع جنبه‌های مختلف از انگیزه مطابق با متغیرهای جمعیتی - اجتماعی (سن، جمعیت، SPC، وضع فعالیت و غیره).

- تحلیل‌های مرتبط بین متغیرهای مختلف انگیزه (انگیزه، بینش مهارت، فروتنی، شکل‌گیری طرح).

- ارتباط انگیزه اولیه و عملکرد نهایی در آموزش.

¹ Qualitative survey.

² Instrument design.

³ Carre etal. 2000.

⁴ Quantitative survey

⁵ Descriptive data.

خلاصه نتایج مهم

به طور خلاصه: نتایج تحقیق را در پنج عنوان خلاصه می‌کنیم: نمای جمعیت (افراد): تحلیل انگیزه، فرآیندهای انگیزه، عملکرد، نتایج و کاربرد برای تمرین آموزش و تحقیق آموزش بزرگسالان با توجه به جمعیت (افراد)

نسخه نهایی پرسشنامه برای ۲۵۰۰ بزرگسال ارسال شد. این افراد تنها در برنامه‌های آموزشی مختلف با موضوع‌های گوناگون و زمینه‌های متنوع (عمومی، نیمه‌عمومی، خصوصی) و سازمان‌ها نام نویسی کرده بودند. (قبل از شروع برنامه) بنابراین ۱۵۴۷ پرسشنامه به ما رسید و در میان آنها ۱۱۳۹ عدد کاملاً پر شده بود که برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

این افراد (۱۵۴۷ نفر) در یکی از سازمان‌های زیر یا استخدام رسیم بودند و یا اشتغال نداشتند که شامل: دو کارخانه صنعتی بزرگ (کارخانه ماشین سازی و کارخانه تولیدات الکتریکی)، یک شرکت حمل و نقل عمومی بزرگ، بزرگترین مرکز آموزشی در فرانسه، دانشکده آموزشی و یک سازمان داوطلب.

اکثر پاسخ دهندگان مرد بودند (۶۲/۷٪) و در مجموع جوان‌تر از نیروی کار فرانسه (۶۴/۶٪) چهل یا زیر چهل سال با شرایط مختلف خانوادگی، با بچه یا بدون بچه و سطح آموزش پایین‌تر نسبت به گروه مرجع در فرانسه داشتند. وضع حرفه‌ای آنها به قرار زیر بوده است:

۲۱/۷٪ کارگران عملیاتی (دستی) بودند، ۲۸/۵٪ کارمندان یقه سفید، ۳۵/۶٪ تکنسین/مهندس و ۱۱/۴٪ مأمور اجرایی دو سوم از کل افراد به موقع کار می‌کردند (۳۵/۱۱٪ بیکار بودند).

روند پاسخ‌دهی از ۳ تا بیش از ۱۰۰ روز فرق داشت و به یکی از ۷ زمینه زیر اختصاص داشت:

حرفه‌ای، استفاده از کامپیوتر، منشی‌گری، توسعه خصوصی، تعلیم فنی، موضوع فرهنگی، مدیریت و HRD روی هم رفته، این میزگرد از پاسخ دهندگان،

انگیزه در آموزش بزرگسالان از تعهد تا عمل
نزدیکی واضحی را نسبت به افراد آموزشی بزرگسال به عنوان مجموعه نشان داد
و نمونه‌ای معقول ایجاد کرد.

تجزیه و تحلیل انگیزه

در اکثر مناطق انگیزه‌های اعلام شده، در زنان قویتر از مردان بود. زمانی
که سازماندهی ثابت در نظر گرفته شد، سن تأثیر کمی روی انگیزه گذاشت. وضع
خانوادگی نقش مجزا ایفا کرد ولی بخش جالب توجه در بروز انگیزه داشت. پاسخ
دهندگانی که تنها زندگی می‌کردند، بدون بچه و یا حتی با بچه، انگیزه‌های بالایی
را به نسبت زوجها از خود نشان دادند.

وضع کاری (شاغل یا بیکار)، سطح کیفیت، وضع حرفه‌ای، نوع آموزش،
مدت و سازمان آموزش تأثیر قابل توجهی را روی انگیزه داشت. این امر نتیجه
تمایز نسبتاً فاحش بین دو گروه بود که با تجزیه و تحلیل عوامل معلوم شد.
گروه اول بر طبق سن بیشتر، اغلب کارگر، با کارآیی بیشتر و وضع
شغلی بالاتر گردهم آمدن. غالب‌ترین انگیزه برای این طبقه حرفه‌ای - عملی بود با
تمام انگیزه‌های دیگر که به لحاظ اهمیت پایین‌تر طبقه‌بندی شدند. در تقابلی شدید
(در نقطه مقابل) گروه دوم جوان‌تر، با کارآیی کمتر و اغلب از طبقه بی‌کار که
وضع شغلی پایین‌تری داشتند گردهم آمدند. این گروه به وضوح انگیزه
فراوان‌تری را در تعهد آموزش در همه زمینه‌ها به جز حرفه‌ای - عملی از خود
نشان دادند.

در این مورد، اطلاعات موجود در دلالت بر نتایج زیر دارد:

به نظر می‌رسید مهارت تلقی شده در ارتباط با تعلیم در زنان کمی بیشتر از مردان باشد. (و در تعامل با سازماندهی بسیار زیاد) و با در نظر گرفته سن به تدریج کاهش می‌یابد. (با بازیابی کم بعد از سنین ۵۰) مهارت تلقی شده تنها با تعامل سازماندهی به طور منظم با سطح آموزشی و وضع شغلی افزایش می‌یابد، نه وضع خانوادگی و نه وضع فعالیت (شاغل یا بیکار) هیچ همبستگی مهمی را با مهارت تلقی شده از خود نشان ندادند.

فروتنی و تواضع بطور چشمگیری با سازماندهی، جنسیت (در زنان کمی تواضع بیشتر است) تغییر می‌کند. در آخر نه از لحاظ اهمیت تواضع با وضع کاری و حرفه‌ای تنها زمانی که تعاملی با سازماندهی دارد، تغییر می‌کند. در آخر نه از لحاظ اهمیت، تواضع با مدت آموزش به عنوان تأثیر ساده یا مرکب با سازماندهی رشد می‌کند.

به نظر می‌رسد اهمیت و وسیله آموزش در چارچوب طرح شخصی با متغیرهای زیادی در ارتباط است:

- سازماندهی (کارخانه‌ها پایین‌تر از مراکز آموزشی طبقه‌بندی می‌شوند)
- جنسیت (زنان در ۵ تا ۶ زمینه نسبت به مردان برنامه محورتر هستند)
- سن (اگر به لحاظ آماری با اهمیت است تأثیر سن روی شکل‌گیری طرح به نظر مجزا و غیرمنظم است)
- وضع کاری و خانوادگی با اهمیت است تأثیر سن روی شکل‌گیری طرح به نظر مجزا و غیرمنظم است)
- وضع کاری و خانوادگی و مدت آموزش (خیلی با اهمیت است). تجزیه و تجلیل سطح آموزشی، وضع حرفه‌ای و مدت آموزش تأثیر ساده و واضحی را روی شکل‌گیری برنامه نشان نداد.

انگیزه و عملکرد^۱

نتایج با اهمیت کمی در مورد ارتباط بین انگیزه بزرگسالان در تعهد آموزش و نتایج نهایی آموزش بدست آمد. ۳۴۵ نفر از افرادی که پرسشنامه انگیزه را پر کرده بودند در پایان آموزش مورد ارزیابی قرار گرفتند و نتایج آنها با اقدامات (اندازه‌گیری) اولیه انگیزه ارتباط داده شد. به جز یک ارتباط مهم بین شکل‌گیری طرح و نتایج در یک سازماندهی، ارتباطات کمی برقرار شد که اغلب منفی بودند، انگار یک فرد با انگیزه بیشتر در آغاز آموزش بدترین نتیجه آموزش را در خود داشت. در اوج این نتایج نسبتاً مایوس‌کننده و حتی بسیاز حیرت‌برانگیز، تأثیر بسیار کم اهمیت هر یک از متغیرهای جمعیتی - اجتماعی در نتایج آموزش بدست آمد. از این‌رو گروه تحقیق، شرایط، معیار و سیستم‌های مشخص را که در روند ارزیابی بررسی زمینه مورد استفاده قرار گرفته بود، دوباره تجزیه و تحلیل کرد و به این نتیجه رسید که ورای ابهام کلاسیک روند ارزیابی فرانسه در اکثر شرایط آموزش بزرگسالان، سه منبع پیش‌دآوری می‌بایست به شمار آیند.

اول معیار ارزیابی و روند مشخص به طور معمول، بی‌اعتبار به حساب آیند، دوم در یکی از سازماندهی‌ها، موفق‌ترین کارآموز در اواسط آموزش آن را ترک کند و کار جدیدی را شروع کند و در اندازه‌گیری به حساب نیاید. سوم در یکی از سازماندهی‌ها، دوره علائم آنقدر کاهش یابد که تفاوت مهمی بین کارآموز در طول عملکرد نتواند ایجاد شود.

بطور کلی، تحقیقات بیشتری لازم است تا ارتباط بین انگیزه تعهد و پیامدهای آموزش را به وضوح نشان دهد. تحقیق حاضر از عهده نشان دادن وجود یا عدم وجود چنین ارتباطی برنیامد.

^۱ Morivation and performance.

نتایج و کاربردها^۱

این تحقیق دانش ما را از پدیده انگیزه در بزرگسالانی که در زمینه‌های مختلف تعهد آموزشی داده‌اند کامل می‌کند. این امر جدا از نقص نا امید کننده نتایج است که در مورد ارتباط فرض شده ما بین انگیزه اولیه و عملکرد نهایی است. در این مورد اخیر خواستار تحقیقات بیشتری با استفاده از شرایط و ابزار دستیابی استاندارد شده هستیم.

- لیست کامل و تأیید شده انگیزه بر طبق دو محور سازماندهی می‌شود که دیدگاهمان را از دلایلی که بزرگسالان برای نام‌نویسی در واحد آموزش بزرگسالان دارند، روشن می‌کند.

- طرح تئوری انگیزه بزرگسالان جهت آموزش بر اساس دیدگاه اجتماعی - شناختی و جدید شکل گرفت و از طریق مجموعه ۶۱ نفری از پرسش شونده‌گان به اثبات رسید.

- طرح، قابل استفاده شد و ابزار منسجم و با ارزش از ارزیابی انگیزه ایجاد شد. - ابزار به میزان زیادی در بررسی ۱۵۴۸ بزرگسال که در آغاز آموزش بودند، به کار گرفته شد. جدا از چنین متغیرهای جمعیتی - اجتماعی مثل جنسیت، سن، وضع حرفه‌ای و غیره یک تفاوت درخور توجه بین دو طبقه بزرگسال در مورد ساختار، بخصوص انگیزه‌ای شان آشکار شد.

نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر مانند تفاوت در ترکیب انگیزه و فرآیند انگیزه‌ای بین بزرگسالان که متعهد دوره آموزشی‌اند، می‌تواند در زمینه‌های مختلف گسترش یابد. البته با استفاده از همین روش کار و ابزار و احتمالاً سه هدف متفاوت:

^۱ Conclusion and implications.

انگیزه در آموزش بزرگسالان از تعهد تا عمل

- جستجو: تئوری آموزش بزرگسالان می‌تواند برای تجزیه و تحلیل از: دلایل این که چرا بزرگسالان به تعلیم می‌پردازند مفید باشد. با مقایسه نتایج بدست آمده و روش مشابه در یک نوع از محیط‌ها می‌توان درباره عکس‌العمل و انگیزش برای یادگیری و تکامل آنها بسیار بحث کرد.
- جزئیات مربوط به تعلیم: مربی می‌تواند با کمک از یک کلید ساده یک وسیله را در اولین مرحله از برنامه‌های جدید استفاده کند. بنابراین یک نکته دیگر به دست می‌آید. به عبارت دیگر نمایی از گروه‌های دیگر بنظر می‌رسد سپس مطابق قواعد به دیدگاه‌های تجزیه و تحلیل نیاز دارد. در طی زمان تهیه، مربی اشتیاق دارد و توسعه کلی جدید نیازمند شباهت متحول شدن (تبدیل شدن) با گفتگوی با هم برای آنها می‌باشد.
- در پایان این تحقیق و کلید این گزارش می‌تواند در روش‌های خود شناختی برای کمک به تصمیم‌گیری بزرگسالان مورد استفاده باشد که این تعلیم در طی پیوستن و منعکس کردن در وضعیت‌های آنها برای یادگرفتن یا یاد نگرفتن مورد توجه قرارگیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

- bandura, A. (1997). Self-efficacy. The exercise of contrao. New York: Freeman.
- Carre, P. (1997). Motivations et formation dadulres: erar de la question. Revue de psychologie de education, 2(2), 227-258.
- Carre, P, Aubret, J, Chartier, D, Degallaix, C, Fenouillet, F. (2000). Motivations en formation dadultes: engagement et performance. Paris: Interface.
- Deci, E. & Flaste, R. (1995). Why we do what we do – the dynamics of personal autonomy. New york Putnam.
- nuttin, J, (1987). Developpement de la motivation et formation education permanente, 88-89, 97-110.
- vallerand, R. & Thill, E. (Dir) (1993). Introduction ala psychologie de la motivation, Paris: vigot.
- weiner, B. (1992). Human motivation. London: sage.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی