

بررسی عوامل مرتبط با انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران*

دکتر سیدرضا سیدجوادین**

هدف این تحقیق تعیین میزان انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران و عوامل مرتبط با آن از طریق متغیرهای مستقل مانند انگیزش، یادگیری، شرایط محیطی، محتوای آموزشی، رقابت تحصیلی، مفید بودن مطالب درسی، و توانایی علمی و مهارتی می‌باشد، که با بررسی توصیفی مبتنی بر همبستگی و با استفاده از فنون آمار استنباطی انجام گردیده و نتایج زیر حاصل آن می‌باشد: ۱- دانشجویان دانشگاه تهران به رشته تحصیلی خود علاقه مند بوده و روحیه یادگیری در آن‌ها وجود دارد ۲- بهبود شرایط محیطی، یادگیری دانشجویان را افزایش داده و رقابت تحصیلی آن‌ها را برمی‌انگیزاند، در حالی که این وضعیت در حال حاضر توسط آن‌ها احساس نمی‌شود ۳- محتوای درس‌ها به یادگیری دانشجویان کمک می‌نماید، در حالی که عدم انطباق درس‌ها با نیازهای آنان از میزان یادگیری آن‌ها می‌کاهد ۴- دانشجویان از تدریس استادان معجب برانگیخته می‌شوند و این امر یادگیری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

** این مقاله برگرفته از کار پژوهشی با همین عنوان می‌باشد که بر اساس مصوبه شماره ۴/۲۶۶ مورخ ۸۱/۱/۳۱ معاونت محترم پژوهشی دانشگاه تهران به مسئولیت این‌جانب و با همکاری آقای محمدرضا زالی و خانم‌ها بنفشه عبدالحمید، ملیحه پاسالار، فرشته مرادی و فاطمه خیاط بهارلویی به انجام رسیده است.

**# استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

واژگان کلیدی: انگیزش، یادگیری، مدل سنتی انگیزش، مدل منابع انسانی، مدل روابط انسانی، نظریه‌های محتوایی انگیزه، نظریه فرایندی انگیزش، نظریه‌هایی مبتنی بر تقویت، آینده شغلی، محیط دانشگاه، مفید بودن مطالب درسی، علاقه‌مندی به تحصیل، توانایی عملی و مهارت، رقابت تحصیلی.

مقدمه

نظریه‌های انگیزش از جمله مهم‌ترین مباحث رفتار سازمانی است که جهت تبیین عوامل جهت دهی رفتار انسان‌ها به کار برده می‌شود. در واقع انگیزه عاملی است که سبب شکل‌گیری اعمال، کنش‌ها، اقدامات و روابط افراد با دیگر اعضای سازمان می‌گردد. در ایجاد، افزایش و یا کاهش انگیزش نیروی انسانی مانند انگیزه یادگیری دانشجویان دلایل متعددی قابل بررسی است. موضوع اصلی این تحقیق مربوط به بررسی عوامل انگیزش یادگیری دانشجویان می‌باشد.

بیان مسئله

انگیزش در واقع مجموعه نیازها، غرایز و محرک‌های درونی رفتار یا چراهای رفتاری است که موجب به حرکت و فعالیت درآوردن موجود زنده است. در واقع انگیزش هر نوع عاملی است که باعث ایجاد فعالیت‌های داخلی یا خارجی فرد می‌شود. واژه انگیزه مبنی بر فعالیت جهت ارضای نیازها است و می‌تواند اشتیاقی برای صرف انرژی به منظور دستیابی به یک هدف و یا پاداش معنوی گردد. یادگیری نیز به عنوان یک نوع رفتار فردی، تحت تأثیر انگیزش شخصی است.

اولین و مهم‌ترین مطلبی که در امر یادگیری مطرح است، مسئله انگیزش است. رفتار انسانی تابع آموخته‌های او است و اگر یادگیری، پایه و اساس آموزش دانسته شود، باید مشخص گردد که انسان چگونه می‌آموزد تا بتوان برنامه‌های آموزشی را طوری طراحی

نمود که یادگیری را برای او مؤثر و آسان‌تر سازد (اسکارپلو، گالیناس و لدینکا^۱، ۱۹۹۸، ص ۵۱۰-۴۸۹). به این منظور بنابر نظریه ارایه دهندگان دیدگاه یادگیری اجتماعی، یادگیری فرد متأثر از موارد زیر می‌باشد (سعادت، ۱۳۷۵، ص ۱۸۸).

۱- آیا آنچه تعلیم داده می‌شود برای فرد مهم است؟

۲- آیا فرد معتقد است مطالبی که می‌آموزد مفید است؟

۳- آیا فرد معتقد است توانایی آن را دارد که به آنچه می‌آموزد، عمل می‌کند؟

در شرایط فعلی، سالانه مقدار زیادی از بودجه کشور صرف آموزش و پرورش نیروی انسانی مورد نیاز سازمان‌های مختلف می‌گردد. اما به ایجاد انگیزش در این افراد به عنوان امری زیربنایی توجه نمی‌شود. از طرف دیگر، بر اساس مشاهدات اولیه به نظر می‌رسد انگیزش یادگیری دانشجویان در سطح پایین قرار دارد. از این‌رو مسئله اصلی تحقیق این است که:

اولاً: آیا دانشجویان دانشگاه تهران دارای انگیزش و یادگیری هستند؟

ثانیاً: چه عواملی با انگیزش یادگیری دانشجویان مرتبط است؟

مطالعات و بررسی‌ها نشان داده است عوامل متعددی در انگیزش یادگیری دانشجویان مؤثر است. استفاده از روش‌های نوین آموزشی، طراحی سیستم نوین ارزیابی عملکرد، تجهیز مدارس و دانشگاه‌ها به امکانات و وسایل مورد نیاز، و گسترش و بهبود فضای آموزشی از جمله عواملی است که به افزایش انگیزش و یادگیری می‌انجامد (زالی، ۱۳۸۰، ص ۴-۵).

در این تحقیق عواملی چون علاقه‌مندی به رشته تحصیلی، روحیه یادگیری، شرایط محیطی دانشگاه، اطلاع از آینده شغلی، رقابت تحصیلی، مهم بودن محتوای درس‌ها، مفید بودن محتوای درس‌ها، روش تدریس، توانایی و جدیت دانشجو و ارتباط با انگیزش یادگیری دانشجویان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

برای پاسخ‌گویی به مسئله اصلی تحقیق از پرسش‌نامه جهت سنجش انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران بر اساس روش نمونه‌گیری گروه‌بندی شده استفاده

شده و با استفاده از نرم افزار اس، پی، اس، اس^۱ و آزمون‌های آماری، اطلاعات به دست آمده تجزیه و تحلیل گردیده است.

اهمیت و ضرورت تحقیق

افزایش بازدهی تحصیلی و آموزشی دانشجویان به ارتقای انگیزه یادگیری در آنها بستگی دارد. طبیعی است هر اندازه سازمان‌ها - مانند دانشگاه - وسیع‌تر و متنوع‌تر می‌شوند به مشکلات و اهمیت ایجاد انگیزش یادگیری در نیروی انسانی افزوده می‌شود. بنابراین دانشگاه‌ها باید به دانش و بینش لازم جهت رویارویی و حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس مجهز گردند.

اما چه تدابیر و اقداماتی عامل اصلی و مؤثر در انگیزش و افزایش بازدهی تحصیلی دانشجویان خواهد بود؟ با در نظر گرفتن اهمیت قشر تحصیل کرده، امروزه در جامعه اسلامی ایران انجام پژوهش‌های سازمانی با تأکید بر جنبه‌های رفتاری باید از اولویت ویژه‌ای برخوردار باشد.

متأسفانه در سازمان‌های آموزشی، تحقیق پیرامون رضایت و انگیزش تحصیلی کم‌تر صورت گرفته است. سالانه مقدار زیادی از بودجه کشور صرف آموزش‌های عالی می‌شود اما به مقوله انگیزش یادگیری به عنوان بحثی مهم و حیاتی پرداخته نمی‌شود. در حالی که با کمی بررسی به راحتی می‌توان دریافت که ایجاد بستر و زمینه‌ای برای افزایش انگیزش یادگیری به مخارج کلانی احتیاج ندارد.

امید است با انجام این پژوهش و تحقیقات گسترده دیگرگامی عملی، مؤثر و درخور توجه در جهت بهبود کارایی آموزشی و افزایش انگیزش یادگیری برداشته شود.

هدف تحقیق

هدف اساسی این تحقیق، بررسی عوامل مرتبط با انگیزش یادگیری در دانشجویان دانشگاه تهران می‌باشد.

فرضیه‌ها

با توجه به ابعاد مسئله و اهداف تحقیق، فرضیه‌های پژوهشی عبارت‌اند از:

۱- بین علاقه‌مندی به رشته تحصیلی و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۲- بین روحیه یادگیری دانشجو و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۳- بین شرایط محیطی دانشگاه و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۴- بین اطلاع از آینده شغلی و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۵- بین رقابت تحصیلی و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۶- بین مهم بودن محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۷- بین مفید بودن محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

دارد؛

۸- بین روش‌های تدریس و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۹- بین توانایی و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد؛

۱۰- بین جدیت دانشجو و انگیزش یادگیری دانشجویان ارتباط وجود دارد.

تعریف عملیاتی متغیرها

به منظور سنجش دقیق متغیرها، باید آن‌ها را ضمن تعریف مفهومی، به طور عملیاتی تعریف نمود. مهم‌ترین متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

۱- علاقه به رشته تحصیلی

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند «نشاط و سرزندگی ناشی از مطالعه و تحقیق علمی» و «مهم بودن ورود به دانشگاه نسبت به انتخاب رشته تحصیلی مورد علاقه» سنجیده می‌شود.

۲- روحیه یادگیری

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند «مشارکت جدی دانشجویان در مطالب درسی»، «مهم بودن آموختن مطالب درسی نسبت به کسب نمره خوب»، «حضور در کلاس‌ها با آمادگی قبلی» و نظایر این‌ها ارزیابی می‌شود.

۳- شرایط محیطی

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «وجود منابع تخصصی مورد نیاز»، «به روز بودن مواد و کتاب‌های درسی معرفی شده توسط استادان»، «وجود برنامه‌ریزی مشخص در روند تدریس اساتید»، «وجود جو کنکاش و بحث علمی در کلاس‌ها»، «کوشش مسئولین دانشکده در جهت حل مشکلات علمی و تخصصی دانشجویان»، «وجود جو صمیمی در دانشکده»، «دسترسی مناسب دانشجویان به اینترنت»، «دسترسی مناسب دانشجویان به منابع موجود در کتابخانه»، «برخوردار بودن دانشجویان از امکانات تفریحی و ورزشی دانشکده در حد مطلوب» و نظایر آن‌ها سنجیده می‌شود.

۴- اطلاع از آینده شغلی

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند «اطلاع از آینده شغلی پس از فارغ‌التحصیلی»، «اطمینان خاطر نسبت به دستیابی به شغل مناسب در آینده»، «اطمینان خاطر در مورد دستیابی به شغلی متناسب با رشته تحصیلی» و نظایر این‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۵- رقابت تحصیلی

امتیازی است که با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند «تمایل به داشتن بالاترین رتبه در بین دیگر دانشجویان»، «علاقه‌مندی به داشتن مراوده با دانشجویان ممتاز»، «کسب نمره به عنوان مهم‌ترین

هدف»، «انتخاب استادانی با سطح نمرات بالاتر» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۶- مهم بودن محتوای درس‌ها

نمره‌ای است که با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «طراحی محتوای درس‌ها بر اساس مشکلات و نیازهای جامعه» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۷- مفید بودن محتوای درس‌ها

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «میزان کاربردی بودن درس‌های موجود» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۸- روش تدریس

امتیازی است که با کمک پرسش‌نامه و مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «مشارکت دانشجو در سر کلاس»، «وجود روش تدریس مناسب با نیازهای رشته تحصیلی»، «استفاده مؤثر استادان از روش‌های کارگاهی و عملی برای تدریس» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۹- توانایی

امتیازی است که بر اساس ابزار پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «داشتن حق انتخاب درباره شغل مورد نظر»، «برخورداری از مهارت تخصصی» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۱۰- جدیت

امتیازی است که با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «حضور منظم استادان در کلاس‌ها»، «پایان به موقع کلاس درس»،

«برگزاری منظم امتحانات میان ترم توسط استادان» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

۱۱- انگیزش

امتیازی است که با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب مقیاس لیکرت بر حسب شاخص‌هایی مانند: «حضور مستمر در کلاس‌های مربوطه»، «اهمیت کسب نمرات بالا»، «تمایل به یادگیری تمام مطالب درسی در کلاس» و نظایر این‌ها سنجیده می‌شود.

ادبیات تحقیق

انسان‌ها جهت دستیابی به اهداف و یا نیازهای خود به انجام رفتارهایی می‌پردازند. از این‌رو و با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها، مدیران موفق در جست‌وجوی پیش‌بینی، هدایت، کنترل و یا تغییر رفتارهای کارکنان در راستای اهداف سازمانی می‌باشند. بر اساس این، یادگیری دانشجویان به عنوان یک رفتار، مبتنی بر انگیزه‌های آن‌ها است. بنابراین انگیزه‌ها بیان‌گر چراهای رفتاری دانشجویان تلقی می‌گردد. در بحث ادبیات تحقیق ابتدا دسته‌بندی نظریات انگیزش، سپس نظریه‌های یادگیری و در پایان ارتباط این مفهوم به اجمال مرور می‌گردد.

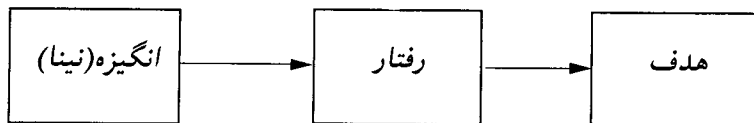
الف - انگیزش

انگیزش اصطلاحی کلی است که بعضی اوقات به نیازها، خواسته‌ها، تمایلات یا قوای درونی افراد تعریف می‌شود (هرسی و بلنچارد^۱، ۱۹۸۸، ص ۱۵۰) انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر، هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه ناشی از نیازهای او است. انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام یک سری فعالیت‌ها وادار می‌دارد. بعضی از نیازها مانند نیازهای زیستی جزء نیازهای اولیه بوده و برخی مانند

نیازهای روانی جزء نیازهای ثانویه می باشد، که شدت آن در افراد مختلف متفاوت است.

بنابراین، اثربخش بودن فعالیت های مدیریت به تمایلات افراد درون سازمان در انجام وظایف محوله به آن ها بستگی دارد. از سوی دیگر، همه رفتارهای افراد هدف دار است. در واقع دو عامل رفتار را شکل می دهد، که یکی انگیزه و دیگری هدف است (نمودار شماره ۱). از این رو انگیزه داشتن کارکنان برای انجام وظایف و هم سویی با اهداف فردی یا اهداف سازمان نقش اساسی در موفقیت سازمان را دارد. بنابراین انگیزش فرایند زنجیره ای است که با نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع شده، سپس خواسته را به دنبال می آورد و موجب رسیدن به هدف می گردد. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز گردد. بنابراین انگیزه ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار در آن راستا می شود. به هر حال، انگیزش خواست کلی را منعکس می نماید. در تمام تحقیقات انجام شده در مورد انگیزش، تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه های بسیار قوی مطرح می باشد و در این رابطه پول به عنوان ابزاری جهت اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست. نظریات انگیزش به شرح زیر مطرح می شود:

نمودار (۱): چگونگی شکل گیری رفتار



اول) مروری به نخستین نظریه های انگیزش

نخستین نظریات انگیزش به ارایه الگوی منحصر به فردی از انگیزش می پردازد، به گونه ای که آن را درباره هر کارگر، کارمند، دانشجو و غیره در هر موقعیتی قابل صدق

می‌داند. این دیدگاه‌ها عبارت‌اند از: (استونر و وانکل^۱، ۱۹۸۹، ص ۴۱۸-۴۰۹)
۱- مدل سنتی^۲: این مدل که به مدیریت علمی نسبت داده می‌شود مبتنی بر انگیزش
مادی است و بر اساس آن پرداخت حقوق و دست‌مزد به ازای تولید بیشتر، افزایش
می‌یابد. طبق این نظریه، مدیران معتقداند کارگران دارای سستی و تنبلی ذاتی بوده و تنها
به وسیله پول و عوامل اقتصادی می‌توان آن‌ها را به تولید بیشتر تر تحریک نمود و از این رو
مدل انسان اقتصادی از این نظریه حاصل می‌شود.

۲- مدل روابط انسانی^۳: این مدل به آزمایشات هائورن و روابط انسانی ناشی از آن
نسبت داده می‌شود. محققین مدل مزبور دریافته‌اند که کارهای تکراری و کسالت آور
موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود، اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و در
نتیجه کارایی آن‌ها می‌گردد. مدل انسان اجتماعی از این نظریه حاصل شده است.
بنابراین در الگوی سنتی در برابر یک دست‌مزد به طور نسبی بالا، کارایی افزایش
می‌یابد، اما در مدل روابط انسانی، ارضای نیاز اجتماعی، احترام به کارکنان، مشاوره و
مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری موجب اثربخشی است.

۳- مدل منابع انسانی^۴: پژوهش‌گران این بخش ضمن اعتقاد به دو مدل قبلی از نظر ساده
تلفی کردن مسئله انگیزش و نگاه یک بعدی به آن، به ارائه دو مجموعه مفروضات
بدبینانه و خوش‌بینانه از انگیزش پرداختند. از نظریات معروف این مدل مفروضات X و
Y و نظریه مازلو است که در تقسیم بندی محتوایی انگیزش مورد بررسی قرار می‌گیرد و
تأکید بر نیازهای خودیابی و کسب معرفت افراد دارد.

دوم) نظریات معاصر درباره انگیزش

در دیدگاه‌های کنونی درباره انگیزش به عوامل زیادی توجه شده که موجب تحریک
افراد می‌شود. در یک دسته‌بندی کلی نظریه‌های انگیزش، به شرح زیر طبقه‌بندی

1. Stoner and Wankel.
2. The Traditional Model.
3. The Human Relations Model.
4. The Human Resources Model.

می شود:

۱- نظریه‌های محتوایی^۱: که بیشتر به مسایل درونی انسان و عوامل انگیزشی توجه دارد، مانند سلسله مراتب نیازها، عوامل نگه دارنده و انگیزاننده، نظریه X و Y، نظریه ERG و نیازهایی سه گانه مک کلند.^۲

۲- نظریه‌های فرایندی^۳: که به چگونگی انگیزش و این‌که افراد با چه هدفی برانگیخته می شوند، می پردازد، مانند نظریه انتظار، برابری، اسناد، هدف‌گذاری.

۳- نظریه مبتنی بر تقویت^۴: نظریه‌های مذکور در دو بخش قبلی به طور عمده شناختی بوده و بر احساسات، حالات، تصورات و انتظارات تمرکز دارند، اما نظریه‌های تقویتی بر روابط بین نیازهای درونی فرد و نتایج و پاسخ ملموس تمرکز دارند، مانند تقویت مثبت، تقویت منفی، تنبیه و خاموش سازی (سیدجوادین، ۱۳۸۱، ص ۲۰۹-۲۰۷).

سوم) به کارگیری نظریات انگیزشی

سؤالی که در این جا مطرح است این است که با وجود نظریات انگیزشی متفاوت، چگونه می توان در عمل به درک مناسب تری دست یافت. صاحب نظران^۵ بر این باوراند که نگرش نظام‌گرا و ترکیبی موجب اثربخشی و کارایی نظریات انگیزشی خواهد شد. به این ترتیب برای بررسی ترکیبی و نظام‌گرا باید تمام عوامل مؤثر بر انگیزش کارگرا یا کارمند مورد بررسی قرار گیرد.

مدیران بر اساس این نوع بررسی‌ها قادر خواهند بود یکی از نظرات محتوایی، فرایندی یا تقویت را به کار گیرند.

1. Content Theories.
2. David C. McClelland.
3. Process Theory.
4. Reinforcement.
5. Lyman Porter and Ramond Miles.

ب - یادگیری و آموزش

بسیاری معتقداند آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری است. از این رو ابتدا لازم است درک شود که افراد چگونه فرا می‌گیرند و یادگیری آن‌ها از چه اصولی تبعیت می‌کند. برخی یادگیری را به عنوان تغییر نسبتاً پایدار در رفتار منتج از تجربه تعریف کرده‌اند. نکته مهم تعریف مزبور این است که تغییر در رفتار باید رخ دهد تا یادگیری اتفاق افتد. این تغییر باید فراتر از احساسات آینده بوده و از تجربه ناشی گردد. به عبارت دیگر، تغییرات موقتی که بر اثر بیماری یا رویدادهای اتفاقی پدیدار می‌گردد، یادگیری تلقی نمی‌شود. یادگیری به طور مستقیم قابل مشاهده نیست، اما آن را از آثار عوارض محسوس در رفتار دیگران می‌توان استنتاج کرد (بارون و گرینبرگ^۱، ۱۹۹۰، ص ۳۷).

مفاهیم متعدد در زمینه یادگیری عبارت‌اند از:

اول) نظریه‌های یادگیری

نظریه‌های متفاوتی در رابطه با یادگیری مطرح شده است که هر کدام به ویژگی‌های خاصی اشاره دارد. این دیدگاه‌ها و نظریات عبارت‌اند از: نگاره ۱- کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل (استونر و وانکل، ۱۹۸۹، ص ۴۲۳).

نگاره (۱): کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل

متغیر	ویژگی‌ها	نظریات
فردی	علاقه	- سلسله مراتب نیازها
شغلی	پاداش درونی	- تقویت انگیزاننده و نگاه‌دارنده
شرایط کار و موقعیت	محیط کار الف) همکاران (ب) سرپرستان اقدامات سازمان الف) نوع پاداش فردی یا گروهی ب) فرهنگ سازمان	- نظریه تقویت - هدف‌گذاری - نظریه اسناد

منبع: (استونر و وانکل، ۱۹۸۹)

۱- دیدگاه شناختی^۱

مبنای این دیدگاه، که به گشتالت نیز معروف است، را قانون تعادل روانی نیز می‌دانند؛ به این مفهوم که هر انسانی در تلاش است تا کل وجود او از نظامی متعادل و پایدار برخوردار باشد، بنابراین در یادگیری فرد در رویارویی با مفاهیم ناشناخته، دچار نوسان روان گردیده و تلاش می‌کند تعادل تازه‌ای بیابد. در نظریه شناختی، یادگیری فرایندی است که باعث فروپاشی تعادل فعلی فرد شده و او می‌کوشد تا به یک تعادل تازه دست یابد. در طراحی برنامه‌های آموزشی بر اساس نظریه شناختی باید به مفاهیم زیر توجه داشت:

۱- تفاوت بین افراد باید شناسایی گردد؛

۲- تفاوت بین گروه‌های مختلف از نظر سنی، جنسی و طبقات اجتماعی، باید لحاظ

شود؛

۳- هدف از آموزش روشن بوده و اجزای فرایند آموزش واضح باشد؛

۴- ترتیب ارایه برنامه آموزش از مفاهیم ساده به مفاهیم پیچیده تنظیم گردد؛
۵- مراتب پیشرفت کارآموز و هنرجو باید به او بازخور داده شود (لوک^۱، ۱۹۶۸، ص ۱۸۰-۱۵۷).

۲- دیدگاه محیطی^۲

این دیدگاه که با عنوان یادگیری رفتاری نیز مطرح است، مبتنی بر کسب تجربه و یادگیری از طریق آزمایش و خطا است. حرکتی که به نتیجه برسد و تقویت گردد در ذهن باقی می ماند و اگر به نتیجه ای نرسد یا تقبیح شود، به احتمال زیاد آن رفتار در رویارویی مجدد با موضوع تکرار خواهد شد. رفتار تقویت شده نوعی رفتار شرطی است که موجب عادت رفتاری در فرد می گردد. در طراحی برنامه های آموزشی بر مبنای نظریه محیطی یا رفتاری باید به نکات زیر توجه داشت:

۱- آموزش به تدریج صورت گیرد، تا فرد امکان کسب بازخور را داشته باشد و از بازخور در نقش تقویت کننده رفتاری در یادگیری استفاده نماید؛

۲- آموزش بر آزمایش و تجربه عملی تأکید داشته باشد و کم تر به ارایه مفاهیم انتزاعی بپردازد. در واقع فردی که آموزش می بیند به طور فعال در کسب آموزش درگیر شود.

۳- باید امکان هر چه بیش تر تمرین کردن مهارت ها برای کارآموز فراهم گردد. به عبارت دیگر، نکته مهم در «بکار نیکو کردن از پر کردن است» لحاظ گردد.

۴- تکرار مهارت در برنامه توسط کارآموز باید تا حدی پیش بینی گردد که مهارت در فرد به صورت یک عادت رفتاری درآید و به عبارت دیگر، تثبیت رفتاری شود (رابینز^۳، ۱۹۸۸، ص ۲۴۱).

۳- دیدگاه اجتماعی^۴

1. Lock.
2. Environmental View or Gestalt Theory.
3. Robbins.
4. Social Perspective.

این نظریه دو دیدگاه قبلی را به هم می آمیزد و فرایند یادگیری ناشی از دیدگاه رفتاری و یا محیطی را با تعاملی که بین فرد و محیط اجتماعی به طور مستمر وجود دارد، کامل می کند. در نظریه یادگیری اجتماعی، الگوها نقش مهمی دارند. تحقیقات نشان می دهد بیش تر آموخته ها از طریق مشاهده الگوهای مانند والدین، معلمان، همکلاسی ها، هنرمندان، ورزشکاران و الگوهای دینی و تاریخی کسب می گردد. مطابق این نظریه، موضوع مورد یادگیری برای فرد طبق موارد زیر مهم و مفید بوده و فرد معتقد است توانایی آن را دارد که به آن چه می آموزد، عمل نماید.

الف) اهمیت: زمانی افراد از الگوها می آموزند که برای آن ها خصایص و ویژگی های خاصی را مطرح سازد. یعنی برای فرد از اهمیت و جذابیت برخوردار باشد، ضمن آن که همواره در دسترس بوده و یا تصور شود که دست یافتنی است.

ب) به خاطر سپاری: نفوذ یک الگو به این معنا است که تا چه حد در حافظه ماندگاری خود را حفظ می کند حتی زمانی که آن الگو در دسترس نباشد.

ج) بازآفرینی رفتار آموخته شده: به این معنا که آیا فرد قادر است رفتار آموخته شده را به عمل تبدیل نماید. بنابراین اجرای فعالیت های الگو مورد نظر می باشد.

د) تقویت: پیش بینی پاداش در رابطه با انجام رفتار اخذ شده یا الگو، موجب تقویت و توجه بیش تر کارآموز شده و در نتیجه آن را مطلوب تر می آموزد و بهتر اجرا می کند.

دوم) اصول یادگیری

مفاهیم مطرح شده در رابطه با یادگیری اصولی را ایجاد نموده است که نزدیکی زیادی را با نظریه های یادگیری به ذهن متبادر می سازد. این اصول عبارت اند از:

۱- انگیزش

اثر بخشی هر برنامه آموزشی تا حدود زیادی بستگی به افراد یادگیرنده و تمایل آن ها دارد. برخی افراد انگیزه درونی دارند و به طور خودکار در آموزش شرکت می کنند، اما برای ایجاد محرک، پاداش و تشویق جهت کسب آموزش ضروری می باشد. بنابراین طراحی برنامه آموزش باید به گونه ای باشد که انگیزش تداوم داشته باشد تا آموزش

اثربخش گردد.

۲- بازخورد

اگر افراد بازخورد مثبت یا منفی عملکرد خود را در یابند یادگیری آن‌ها از سرعت، دقت و اثربخشی بیشتری برخوردار خواهد شد، چون اطلاع از نتایج رفتار مطلوب را تقویت نموده و باعث تکرار آن و حذف واکنش‌های نامناسب می‌شود. هم‌چنین نبود بازخورد باعث عدم اطمینان، خستگی مفرط و کاهش انگیزش می‌شود.

۳- تقویت

اصل تقویت یا پاداش می‌گوید رفتارهایی تکرار خواهد شد که پاداش درباره آن‌ها اعمال می‌گردد. در حالی که کوشش‌های بی‌نتیجه منجر به تنبیه یا حذف می‌شود. برای استفاده اثربخش از تشویق در آموزش باید بعد از انجام رفتار مطلوب، پاداش دریافت شود. ضمن آن‌که باید توجه داشت که افراد مختلف با پاداش‌های متفاوت برانگیخته می‌شوند، از این رو باید از انواع پاداش‌ها در آموزش استفاده کرد.

۴- تکرار و تمرین

وقتی آموزش گیرندگان آن‌چه را آموخته‌اند، تکرار و تمرین نمایند اعتماد به نفس پیدا می‌کنند و احتمال کمی وجود دارد که خطا نموده یا آن‌چه را یاد گرفته‌اند فراموش نمایند.

۵- انتقال آموخته‌ها به شغل

هدف نهایی آموزش، بهبود عملکرد شغلی است. در نتیجه، انتقال آموزش شرایط متفاوتی را به وجود می‌آورد که عبارت‌اند از:

الف) انتقال مثبت: انتقال مثبت وقتی به وقوع می‌پیوندد که اطلاعات یاد گرفته شده از آموزش به طور مستقیم به شغل و کار منتقل شده و بهبود عملکرد را موجب شود. به عنوان مثال، توانایی کار با ماشین تحریر دستی، به یادگیری بهتر و کار مطلوب‌تر با ماشین تحریر برقی منجر می‌گردد.

ب) **انتقال منفی:** هنگامی صورت می‌گیرد که اطلاعات یاد گرفته شده از آموزش با عملکرد شغلی منافات داشته و یا موجب مقاومت در کار گردد. برای مثال، اگر دانشجویی که زبان اسپانیولی می‌داند، بخواهد زبان فرانسه بیاموزد تبدیل تلفظ خشن اسپانیولی به تلفظ لطیف فرانسوی موجب کندی یادگیری او می‌شود که این حالت انتقال منفی در یادگیری تلقی می‌شود.

ج) **عدم انتقال:** وقتی است که مفاهیم آموزش دیده نه اثر مثبت و نه اثر منفی بر روی عملکرد داشته باشد (گوکیستین^۱، ۱۹۸۶، ص ۸۹-۸۸).

۶- معنی دار بودن مفاهیم آموزشی

یکی از عوامل اصلی در ایجاد انگیزه و انجام انتقال مثبت، معنی دار بودن مفاهیم آموزشی برای آموزش گیرندگان است. حتی زمانی که مربی و مدرس، دانش، مهارت و توانایی مرتبطی را معرفی می‌کند، اگر خود کارآموز و هنرجو برای درک مفاهیم آموزشی تلاش نکند، ممکن است یادگیری کمی اتفاق افتد. اظهاراتی مانند «مثل این مواد آموزشی هیچ ارتباطی به دنیای واقعی ندارد»، یا «این درس‌ها فقط به کلاس درس تعلق دارد»، نشان دهنده عدم توانایی مربیان یا عدم درک کارآموزان در ایجاد ارتباط با موضوع آموزشی در رابطه با شغل خود می‌باشد.

۷- ملاحظات محیطی

ملاحظات محیطی نقش مهمی در یادگیری ایفا می‌کند. کارکنانی که در محیطی مناسب با آرامش و با در نظر گرفتن فاصله کافی آموزش دیده‌اند، امکان یادگیری بیش‌تری داشته‌اند، تا کارکنانی که شرایط آموزشی مطلوب نداشته‌اند. زمان دوره آموزش و مقدار مواد آموزشی در هر جلسه دارای اهمیت می‌باشد. گاهی عوامل محیطی را مولد راحتی می‌نامند، چون تسهیلات و فضای فرهنگی و سیاسی مناسب را فراهم می‌سازد، گرچه اغلب موجب صرف مخارج اضافی می‌گردد. گاهی نادیده گرفتن عوامل و ملاحظات محیطی ممکن است اثرات مثبت یک برنامه آموزشی خوب را

خنثی نماید.

۸- لوازم و امکانات کمک آموزشی

بدون شک یکی از مهم‌ترین موارد آموزش، وجود امکانات و تسهیلات مناسب است که در برخی موارد ملاحظات محیطی نیز مطرح می‌شود. استفاده از چند مربی آموزشی در طی دوره، نمایش فیلم، رایانه، تارنماها^۱، اورهد و دیگر ابزار فنی تأثیر مهمی در یادگیری کارکنان می‌گذارد.

۹- اهداف رفتاری

تبیین اهداف رفتاری برای تهیه و تدوین برنامه‌های درسی و ارزشیابی نتایج آموزشی ضرورت دارد، چون بر اساس اهداف رفتاری می‌توان نتایج آموزشی را به صورتی عینی و قابل مشاهده تا سر حد امکان اندازه‌گیری نمود.

۱۰- منحنی یادگیری

میزان یادگیری را می‌توان به صورت منحنی نشان داد که اغلب به صورت صعودی و با شیب تند رو به بالا آغاز می‌شود و سپس از نقطه اوج به تدریج نزولی شده و یکنواخت می‌گردد. اصل منحنی یادگیری را می‌توان به دونده‌ای تشبیه کرد که قرار است یک کیلومتر راه را در پنج دقیقه بدود. دقیقه اول برای فرد بسیار ساده‌تر از دقایق آخر است.

ج - یادگیری و انگیزش

یادگیری مجموعه پیچیده رویدادهای توجه، شکل‌گیری احساس، برانگیخته شدن و واکنش را نشان داده است.

عقب کشیدن دست از یک ظرف داغ یک رفتار یاد گرفته شده نیست، اما گرایش به دور کردن دست از ظرف داغ در آینده، رفتار یاد گرفته شده است. همه آن چیزهایی که یاد گرفته می‌شود از روی قصد و منظور نیست. هر چیزی که یاد گرفته می‌شود آموزش

داده شده نیست و همه پیامدهای یادگیری مطلوب نیست. برای مثال، افراد می‌توانند ریاضیات را یاد بگیرند و آن چیزهایی را که یاد می‌گیرند برای رفع مشکلاتی که پیش از این هرگز با آن‌ها روبه‌رو نشده‌اند، به کار بگیرند. آن‌ها هم چنین می‌توانند تنفر از ریاضیات را یاد بگیرند و از شرایطی که ممکن است از آن استفاده کنند، دوری نمایند.

این مدل چهار عنصر اصلی دارد: (۱) پیش‌زمینه‌ها برای یادگیری (۲) فرایندهای شناختی و رفتارهای آزمایشی که یادگیری را شکل می‌دهد (۳) نتایج، به معنی تصدیق یا رد اثر یادگیری (۴) بازخور برای بانک‌های حافظه.

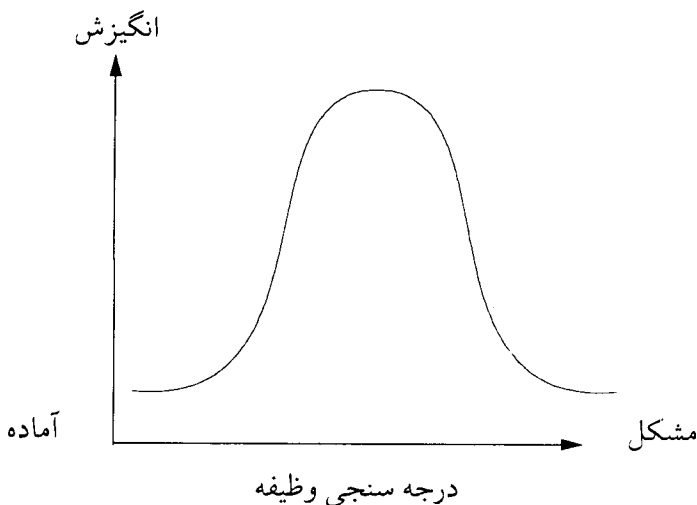
آمادگی، توجه، و انگیزش، سه پیش‌زمینه یادگیری هستند. همه یادگیرنده‌ها وقتی وارد شرایط یادگیری می‌شوند، مقدار معینی آمادگی از تجربه‌های قبلی دارند. آن‌ها (یادگیرنده‌ها) باید دانش لازم، زمینه و تجربه با مهارت‌های اجتماعی یا نگرش و تمایل به یادگیری را داشته باشند، در غیر این صورت یادگیری دچار مشکل می‌شود. آمادگی برای یادگیری را باید توسعه و گسترش داد. در این حالت باید انرژی زیادی برای بهبود یادگیری صرف نمود.

به علاوه، افراد با توجه به آن چیزهایی که می‌دانند، فکر می‌کنند. اگر دانش، زمینه و تجربه یک یادگیرنده محدود باشد، یادگیری بهره‌وری کمی دارد. بنابراین، آمادگی افراد برای یادگیری و حل مشکلات به طور فزاینده‌ای افزایش خواهد یافت. اگر آن‌ها اهمیت یادگیری را درک کنند و موارد استفاده آن را بدانند، بهره‌گیری مناسب‌تری خواهند داشت.

توجه، دومین پیش‌زمینه یادگیری، شامل هدف‌گذاری دو جانبه و بازخور متوالی عملکرد، به این معنای متمرکز نمودن توجه کارکنان بر روی فعالیت‌ها و پیامدهای مفید می‌باشد. بسیاری از جنبه‌های سنی مانع یادگیری می‌شوند، به این طریق که آن‌ها توجه افراد را به مسایل چشمگیر و پر سر و صدا معطوف می‌کنند و آن‌ها را از مسایل مربوط دور می‌کنند. در واقع مصلحت یا ضرورت جانشین اهمیت می‌شود. یادگیرندگان خوب استراتژی‌هایی را برای مقاومت در برابر این تناقضات یا غلبه بر آن‌ها توسعه می‌دهند. انگیزش سومین پیش‌زمینه است. در حالی که انگیزش به طور مستقیم روی عملکرد

اثر می‌گذارد اما فقط به طور مستقیم روی یادگیری اثر می‌گذارد. با این حال، در بعضی از شرایط یادگیری، انگیزش خیلی زیاد می‌تواند مشکل‌ساز باشد. به طور کلی، سطح انگیزش در وظایف ساده و یا نسبتاً مشکل، عملکرد بالایی را سبب می‌شود، اما در شرایط یادگیری جدید یا پیچیده، مخصوصاً شرایطی که نیاز به سطح بالایی از توانایی حل کردن مشکل به صورت خلاق و نیز تولید دانش جدید دارد، سطوح پایین انگیزش به عملکرد بهتری منجر می‌شود. نمودار شماره ۲ این رابطه را نشان می‌دهد.

نمودار شماره (۲): رابطه انگیزش و یادگیری



نمودار بالا به خوبی رابطه بین انگیزش و درجه سختی وظیفه را نشان می‌دهد. فرایندهای شناختی اعم از توجه، احساس، کدگذاری، تصویرسازی، جست‌وجو کردن، ذخیره، تمرین کردن، اصلاح، ترکیب، ارزیابی، ساخت مجدد، انتقال و غیره نمایانگر تلاش‌های مستمری است که فرد هنگام تعامل با محیط پیرامون خود انجام می‌دهد. اطلاعاتی که شخص در هر لحظه باید با آن‌ها کار کند از سه منبع به دست می‌آید: (۱) شرایط فعلی، که شامل بعضی محرک‌های مرکزی است (۲) حافظه قبلی، شامل اطلاعاتی که از قبل در ذهن انسان وجود دارد (۳) بازخوری که در نتیجه یک عمل یا اقدام حاصل می‌شود. در برخی از موارد، بازخور از واکنش محیط اجتماعی یا غیراجتماعی

یک شخص به دست می آید.

حافظه حسی برای چند لحظه تقریباً کمی دقیق رویداد در محیط را ضبط خواهد کرد. اما اگر اطلاعات به شکل پایدارتری تبدیل نشود، از دست می رود. حافظه حسی، توانایی ثبت کردن مقدار زیاد اطلاعات را نشان می دهد اما رویدادهایی که در مرکز توجه قرار می گیرد با بیشترین وضوح و روشنی ثبت می شود. حافظه کوتاه مدت، آن چیزی است که ما در هر لحظه معینی از آن باخبر می باشیم. این حافظه بسیار فعال است ولی توانایی محدودی دارد. شواهد نشان می دهد در حافظه کوتاه مدت می توان فقط در حدود هفت مورد (۲ مورد بیش تر یا کم تر) اطلاعات را در یک زمان معین حفظ نمود.

یک نوع فرایند مناسب، یادگیری مفهوم است که اساساً یک وسیله دسته بندی است. فرایند طبقه بندی کردن و شکل دادن مفهوم، باعث صرفه جویی در هزینه و کاهش اتلاف انرژی رفتاری فراهم می شود و این به دلیل بعضی از تبعات است که می تواند به طور مشابه رفتار کند و نیازی نیست تمایز داده شود.

حل کردن مشکل و تصمیم گیری، دو فرایند شناختی سطح بالا است که آدمی به عنوان یادگیرنده قادر به انجام آن ها می باشد. تولید واکنش مناسب، چیزی است که حل کردن مشکل نام دارد. حل کردن مشکل دو سطح متفاوت دارد: تجزیه و تحلیل و ترکیب. در قدم تجزیه و تحلیل، یادگیرنده تلاش می کند خصیصه ها، ابعاد و الگوهای مربوط به مشکل را شناسایی کرده و اصول و قوانینی را جست و جو کند که ممکن است برای حل آن مشکل مورد استفاده قرار گیرد. در قدم ترکیب، یادگیرنده راه حل های جایگزین را تولید کرده و تلاش می نماید راه حلی را پیدا کند که به طور کامل رفع مشکل نماید. تصمیم گیری شامل انتخاب و اجرای بهترین جایگزین مورد نظر برای آن شرایط است.

پیامدها یا نتایج: هر ناشناخته جدیدی که در نتیجه تعامل فرد با محیط، حاصل می شود، با اهداف، مفروضات، اهداف کوتاه مدت و بلندمدت، دانش اولیه، طرز فکر، انتظارات، عقاید و آمال و آرزوها مورد مقایسه قرار می گیرد. اگر این ناشناخته جدید با

موارد مذکور متناقض باشد، خنثی شده و از حافظه فرد خارج می‌شود. در غیر این صورت، تأیید شده، مورد تفسیر و توضیح قرار می‌گیرد و ممکن است به صورت یک رفتار نسبتاً دائمی درآید.

بدیهی است این مدل، یک الگوی مناسب برای درک فرایند یادگیری است که این فرایند را به طور دقیق و عمیق توضیح داده است (رایبیز، ۱۹۹۸، ص ۶۷-۶۶).

برای افراد، معمولاً یادگیری در یک مدت و حالت پیوسته رخ می‌دهد. صاحب‌نظران^۱ این فرایند یادگیری را چنین توصیف کرده‌اند:

۱) انجام دادن^۲: که در آن یک فرد تجربه به دست می‌آورد (۲) انعکاس دادن^۳: با توجه به آن چیزی که تجربه شده است، احساس‌ها شکل گرفته و معنی پیدا می‌کند (۳) فکر کردن^۴: در این مرحله چیزهای تجربه شده تجزیه و تحلیل می‌شود (۴) تصمیم‌گیری^۵: انتخاب‌ها بر اساس آن چیزهایی که یاد گرفته شده، انجام می‌گیرد.

ماهیت جالب و مشکل این چرخه، پیوسته بودن آن است. وقتی انتخاب صورت می‌گیرد، در واقع تجربه‌های جدیدی ایجاد شده و فرد شروع به «انجام مجدد»^۶ آن‌ها می‌نماید.

یادگیری در واقع یک محصول نیست. یادگیری رفتاری را تولید می‌کند که از رفتارهای گذشته متفاوت می‌باشد. چیزی که یاد گرفته می‌شود ممکن است به طور خودآگاهانه مورد استفاده قرار نگیرد اما معمولاً به اعمال ما شکل می‌دهد. وقتی که بچه‌ها یاد می‌گیرند که بابا نوئلی وجود ندارد، دیدشان نسبت به دنیا برای همیشه تغییر می‌کند. نمودار ۱۱ - ۲ این چرخه را نشان می‌دهد.

1. David Kolb, Cavaleri & Fearon.

2. Doing.

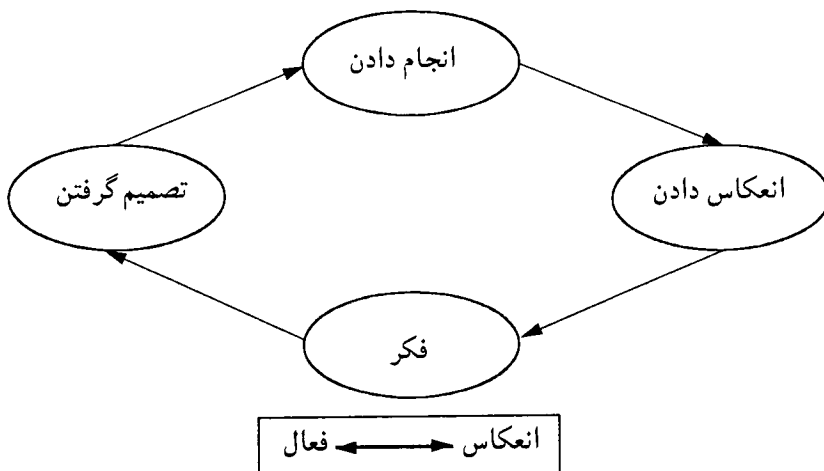
3. Reflecting.

4. Thinking.

5. Decision Making.

6. Redoing.

نمودار شماره (۳): چرخه یادگیری



منبع: (کاوالری و فیرون، ۱۹۹۶، ص ۱۸۳)

روش تحقیق: این تحقیق، توجه به مسئله و هدف پژوهش کاربردی داشته و از نظر روش تحقیق مبتنی بر روش همبستگی می باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه تهران می باشد. به منظور توزیع و جمع آوری پرسش نامه، بخشی از دانشجویان دانشکده های دانشگاه تهران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول زیر استفاده گردیده است:

$$n = \frac{z^2 pq}{\xi^2}$$

Z بیانگر آماره توزیع نرمال است که در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۱/۹۶ می باشد. P نسبت موفقیت (احتمال حضور متغیر در جامعه آماری)، q نسبت عدم موفقیت و ξ میزان خطای مجاز می باشد. با استفاده از روش احتیاطی، p و q برابر ۵٪ (آذر، ۱۳۷۶) و بر اساس تحقیقات مشابه (زالی، ۱۳۸۰، ص ۱۰۶) میزان خطای مجاز ۰/۰۵۲ در نظر گرفته شده است. بنابراین حجم نمونه آماری برابر ۳۵۵ نفر می باشد.

$$z = \frac{(1.96) \cdot 0.25}{0.052} = 355$$

البته در این تحقیق چهار پرسش نامه اضافی توزیع گردیده است. بنابراین حجم نمونه

نهایی برابر ۳۵۹ می شود.

پس از تعیین حجم نهایی نمونه آماری از روش نمونه گیری گروه بندی شده، توزیع و جمع آوری پرسش نامه در بین دانشجویان دختر و پسر دانشکده های دانشگاه تهران، استفاده شد. در نگاره شماره ۲ حجم نمونه آماری به تفکیک جنسیت و دانشکده های مورد بررسی ارایه شده است.

نگاره شماره (۲): حجم نمونه آماری به تفکیک جنسیت و دانشکده های دانشگاه تهران

ردیف	دانشکده	تعداد کل دانشجویان	تعداد دانشجو		نسبت دانشجویان دانشکده به کل دانشجویان	حجم نمونه در هر دانشکده		
			دختر	پسر		کل	دختر	پسر
۱	علوم	۱۹۱۸	۱۱۰۰	۸۱۸	$31 = \frac{1918}{22207} \times 359$	۳۱	۱۸	۱۳
۲	ادبیات	۲۱۶۴	۱۱۶۴	۱۰۰۱	$35 = \frac{2164}{22207} \times 359$	۳۵	۱۹	۱۶
۳	هنر	۱۷۹۴	۸۰۰	۹۹۴	$29 = \frac{1794}{22207} \times 359$	۲۹	۱۳	۱۶
۴	حقوق و علوم سیاسی	۱۴۸۵	۴۹۸	۹۸۷	۲۴	۲۴	۸	۱۶
۵	دامپزشکی	۴۹۵	۱۲۸	۳۶۷	۸	۸	۲	۶
۶	الهیات	۱۷۳۲	۱۰۳۶	۶۹۶	۲۸	۲۸	۱۷	۱۱
۷	فنی	۳۵۸۸	۷۶۸	۲۸۲۰	۵۸	۵۸	۱۲	۴۶
۸	مدیریت	۱۷۹۴	۶۹۳	۱۱۰۱	۲۹	۲۹	۱۱	۱۸
۹	زبان	۱۳۶۱	۱۰۲۶	۳۳۵	۲۲	۲۲	۱۷	۵
۱۰	علوم اجتماعی	۱۴۲۳	۸۱۶	۶۰۷	۲۳	۲۳	۱۳	۱۰
۱۱	اقتصاد	۷۴۲	۶۲۳	۱۱۹	۱۲	۱۲	۱۰	۲
۱۲	روانشناسی	۸۰۴	۴۵۶	۳۴۸	۱۳	۱۳	۷	۶
۱۳	تربیت بدنی	۴۳۳	۱۷۴	۲۵۹	۷	۷	۳	۴
۱۴	منابع طبیعی	۸۰۴	۳۷۵	۴۲۹	۱۳	۱۳	۶	۷
۱۵	کشاورزی	۱۶۷۰	۷۹۳	۸۷۷	۲۷	۲۷	۱۳	۱۴
	جمع	۲۲۲۰۷	۹۸۷	۳۵۹				

ابزار اندازه‌گیری و بررسی اعتبار آن:

چنان‌که اشاره گردید، جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی است. سؤالات عمومی شامل متغیرهای جمعیت شناختی مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، معدل دیپلم، معدل دانشگاه و نظایر این‌ها می‌باشد.

اما سؤالات اختصاصی بر اساس هدف و مسئله تحقیق شامل سؤالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی مانند علاقه به رشته تحصیلی، رقابت تحصیلی، روش تدریس استادان و محتوای درس‌ها می‌باشد. تعداد سؤالات اختصاصی ۴۰ سؤال بوده و در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است.

به منظور حصول اطمینان در مورد دقت بودن سؤالات پرسش‌نامه، ابتدا به صورت آزمایشی (پیش‌آزمون) در نمونه آماری توزیع و جمع‌آوری گردید. سپس بر اساس اطلاعات به دست آمده، سؤالاتی که دارای پراکندگی زیادی بود، حذف یا اصلاح شد و به این شکل پرسش‌نامه نهایی تدوین گردید.

به هر حال واقعیت این است که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های ابزار اندازه‌گیری، اعتبار آن است. منظور از اعتبار عبارت از میزان سازگاری نتایج حاصل از اجرای مجدد آزمون یا ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. از جمله رایج‌ترین و کاربردپذیرترین روش‌های سنجش اعتبار، شیوه آلفا کرونباخ است. در این روش علاوه بر آن‌که شاخصی برای ثبات اندازه‌های حاصله از گروه‌ها و افراد به دست می‌آید، قابلیت تعمیم این اندازه‌ها نیز معین می‌گردد (بازرگان، ۱۳۷۶، ص ۲۵۰ و ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۱۴۵). در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اس، پی، اس، اس آلفا کرونباخ پرسش‌نامه برابر ۰/۹۱ برآورد گردید که بیان‌گر اعتبار بسیار بالای پرسش‌نامه تحقیق می‌باشد.

آزمون‌های آماری مورد استفاده

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون دو جمله‌ای به منظور تعیین برخورداری جامعه آماری مورد نظر از یک ویژگی یا متغیر مشخص، استفاده

گردیده است.

آزمون همبستگی

به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن بین دو متغیر، از روش همبستگی پیرسون - هنگامی که متغیرهای مزبور کیفی هستند، همبستگی اسپیرمن به کار گرفته می شود - و آزمون تحلیل واریانس فریدمن - به منظور اولویت بندی K (بیش از ۲) متغیر ترتیبی وابسته به هم - استفاده شده که آمار این آزمون از توزیع کای دو پیروی می کند.

قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق از نظر مکانی استان تهران و دانشگاه تهران می باشد و از نظر موضوعی به مفاهیم انگیزش در سنین ۱۸ تا ۲۳ سال و محدوده دانشجویان کارشناسی پرداخته شده است، و از نظر زمانی سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته های تحقیق

مسئله اصلی تحقیق، بررسی میزان انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران و رابطه بین انگیزش یادگیری با عواملی هم چون علاقه به رشته تحصیلی، روحیه یادگیری دانشجویان، شرایط محیطی، اطلاع از آینده شغلی، رضایت تحصیلی، مهم بودن محتوای درس ها، مفید بودن محتوای درس ها، روش تدریس استادان، و توانایی و جدیت دانشجویان است.

جهت دست یابی به هدف مزبور، اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه از طریق نرم افزار آماری اس، پی، اس، اس^۱ تجزیه و تحلیل گردیده که نتایج به دست آمده به ترتیب اهمیت بررسی می شود.

۱- بین علاقه به رشته تحصیلی و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود دارد.

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیانگر آن است که دانشجویان دانشگاه تهران به رشته تحصیلی خود علاقه‌مند نیستند و این امر می‌تواند ناشی از آن باشد که ورود دانشجویان مزبور بیش‌تر بر اساس رتبه کنکور بوده و کم‌تر بر اساس علایق دانشجویان است و هم‌چنین دانشجویان قبل از ورود به دانشگاه شناخت صحیحی از رشته‌های دانشگاهی نداشته و انتخاب رشته بیش‌تر به صورت رقابتی انجام می‌شود.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه اول این تحقیق که مربوط به علاقه به رشته و انگیزش یادگیری است، تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش علاقه به رشته تحصیلی، انگیزش یادگیری نیز ارتقا می‌یابد.

با استناد به نظریه‌های انگیزش هم‌چون سلسله مراتب نیاز مازلو علاقه به رشته تحصیلی می‌تواند از عواملی باشد که به بسیاری از نیازهای فرد از قبیل نیاز به رفاه مادی، امنیت، احترام، جایگاه اجتماعی و در سطحی بالاتر نیاز به خودشکوفایی پاسخ دهد. هم‌چنین احساساتی مانند اتکای به نفس، ارزش داشتن، برخورداری و شایستگی و مانند آن را در فرد به وجود آورده و انگیزه‌های خلاق آدمی که رضایت واقعی را در ذات، کیفیت و نتیجه انجام کار جست‌وجو می‌کند، بیدار نماید و در نتیجه موجب افزایش انگیزش در فرد گردد.

۲- بین روحیه یادگیری دانشجویان با انگیزش یادگیری رابطه وجود دارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیانگر آن است که دانشجویان دانشگاه تهران دارای روحیه یادگیری هستند. این امر از آن‌جا مشهود است که پس از طی مراحل دشوار بهترین افراد برای ورود به دانشگاه انتخاب می‌گردند که از روحیه و توانایی بالایی برخورداراند و همواره در طی تحصیل به یادگیری مطالب مفید و کاربردی علاقه نشان می‌دهند. هم‌چنان که به وضوح دیده می‌شود استادان مجرب همواره دارای محبوبیت بالایی بین دانشجویان می‌باشند و از کلاس‌های آن‌ها بیش‌تر استقبال می‌شود. بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه دوم این تحقیق که مربوط به روحیه یادگیری و انگیزش یادگیری است، تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش روحیه

یادگیری دانشجویان، انگیزش یادگیری آن‌ها ارتقا می‌یابد. روحیه یادگیری می‌تواند در افزایش توان و تعهد فرد در رسیدن به هدف‌ها مؤثر باشد و طبق نظریه هدف‌گذاری، توان و تعهد فرد می‌تواند به عنوان عامل تعدیل‌کننده در افزایش عملکرد و دست‌یابی به پاداش و رضایت و نیز در افزایش انگیزش فرد مؤثر باشد.

۳- بین شرایط محیطی با انگیزش یادگیری رابطه وجود دارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیان‌گر آن است که شرایط محیطی برای دانشجویان دانشگاه تهران مناسب است.

دانشگاه تهران به عنوان دانشگاه مادر، از امکانات و فضای آموزشی مناسبی در سطح دانشگاه‌های کشور برخوردار است. بیش‌تر دانشکده‌های این دانشگاه دارای فضای مناسب بوده و به امکانات کافی چون کتابخانه‌های غنی و سایت‌های کامپیوتر مجهز می‌باشند.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه سوم این تحقیق که مربوط به شرایط محیطی و انگیزش یادگیری است، تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که با بهبود شرایط محیطی دانشگاه، انگیزش یادگیری دانشجویان افزایش می‌یابد.

بر طبق نظریه هدف‌گذاری، علاوه بر نیازها، خواسته‌ها و دیگر مفاهیم درونی، محیط نقش بسیار مهمی در تعیین اهداف و هدایت عملکرد افراد دارد که به عنوان عاملی رقابتی و چالش برانگیز موجب افزایش پاداش و رضایت افراد می‌شود. بر اساس نظریه تقویت این امر می‌تواند به عنوان عاملی تقویت‌کننده در افزایش انگیزش افراد تلقی شود.

۴- بین اطلاع از آینده شغلی و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود دارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیان‌گر آن است که دانشجویان از آینده شغلی خود اطلاع دارند. دانشجویان پس از ورود به دانشگاه و برخورد با استادان و دانشجویان مقاطع بالاتر، مجلات تخصصی و رسانه‌های گروهی... از آینده شغلی خود

و جایگاه آن در جامعه آگاهی پیدا می‌کنند.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه چهارم این تحقیق که مربوط به اطلاع از آینده شغلی و انگیزش یادگیری است، تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش اطلاع از آینده شغلی، روحیه و انگیزش یادگیری نیز افزایش می‌یابد.

با اطلاع از آینده شغلی، فرد تصویر روشنی نسبت به آینده زندگی کاری خود خواهد داشت که در این صورت امید در او افزایش یافته و این امر در افزایش انگیزش او بسیار مؤثر است. بر طبق نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، هر چه جایگاه شغلی فرد از نظر پاسخ‌گویی به نیازهای فیزیولوژیک، امنیتی، اجتماعی، احترام و منزلت و خودیابی مناسب‌تر باشد انگیزش افراد در سطحی بالاتر قرار می‌گیرد.

از طرف دیگر، بر اساس نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ، عواملی چون کسب موفقیت، چالشی بودن کار، افزایش مطلوبیت، رشد و بهبود در کار، تحسین به خاطر انجام کار و موقعیت شغل از عوامل برانگیزاننده افراد محسوب می‌گردد که می‌توان آن‌ها را به عنوان اطلاع از وضعیت شغلی تلقی نمود.

هم‌چنین بر اساس نظریه برابری، افراد انگیزه شدیدی در برقراری تقارن میان نتایج کار به نهاده‌هایشان دارند. در نتیجه می‌توان گفت اطلاع از وجود آینده شغلی مناسب در افزایش انگیزش افراد بسیار مؤثر است.

از طرف دیگر، با نگاه به وضعیت اشتغال در جامعه و نرخ بالای بی‌کاری و عدم انطباق دانش انتقال یافته به دانشجویان با مهارت‌های مورد نیاز در جامعه، می‌توان دریافت که تضمینی برای وجود مشاغل مناسب برای اکثریت دانشجویان وجود ندارد که این امر خود عاملی بسیار مؤثر در کاهش میزان انگیزش یادگیری دانشجویان می‌باشد.

۵- بین رقابت تحصیلی با انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود دارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیان‌گر آن است که دانشجویان دانشگاه تهران دارای رقابت تحصیلی نیستند.

چنین وضعیتی می‌تواند ناشی از این امر باشد که رشته تحصیلی پاسخ‌گوی نیازهای مورد نظر فرد نیست و یا به علت گستردگی فضای آموزشی، ارتباط میان دانشجویان کم

بوده و اکثراً از وضعیت تحصیلی یکدیگر بی اطلاع هستند و در نتیجه رقابتی شکل نمی‌گیرد. از سوی دیگر، دانشجویان ممتاز از تسهیلات ویژه‌ای نسبت به سایر دانشجویان برخوردار نیستند و این موجب می‌شود رقابت برای کسب برتری در بین دانشجویان ایجاد نگردد.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه پنجم این تحقیق که مربوط به رقابت تحصیلی و انگیزش یادگیری است، تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد با افزایش رقابت تحصیلی، انگیزش یادگیری دانشجویان نیز افزایش می‌یابد. ایجاد و گسترش رقابت تحصیلی زمینه ساز ارتقای روحیه یادگیری، تحقیق و کنکاش علمی است.

۶- بین مهم بودن محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود دارد
بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیانگر آن است که محتوای درس‌ها برای دانشجویان مهم است.

بدیهی است برای دانشجویان محتوای آن‌چه که می‌آموزند اهمیت دارد، زیرا محتوای درس‌ها، میزان کارایی دانشجویان را در آینده مشخص می‌کند. هر چه محتوای درس‌ها کاربردی باشد منجر به تربیت افراد کارآمد می‌گردد.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه ششم این تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری تأیید شده است. این نتیجه نشان می‌دهد با افزایش اهمیت محتوای درس‌ها انگیزش یادگیری دانشجویان بالا می‌رود. با استناد به تئوری انتظار، مهم بودن محتوای درس‌ها برای دانشجویان ناشی از این امر است که محتوای درس‌ها می‌تواند تضمینی برای کارآمد بودن آن‌ها و در نتیجه کسب شغلی مناسب در آینده باشد.

هم‌چنین طبق دیدگاه یادگیری اجتماعی، زمانی افراد الگویی را می‌آموزند که برای آن‌ها خصایص و ویژگی‌های خاصی را مطرح سازد و از اهمیت و جذابیت برخوردار باشد، ضمن آن‌که همواره در دسترس بوده و یا تصور شود که دست یافتنی است. اگر مطالب درس‌ها مباحث ارزشمندی را در اختیار دانشجویان قرار ندهد یا جذابیت ویژه‌ای برای آن‌ها نداشته باشد، انگیزش دانشجویان کاهش می‌یابد.

۷- بین مفید بودن محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود ندارد. بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیانگر آن است که محتوای درس‌ها برای دانشجویان مفید نیست. این امر می‌تواند ناشی از عدم انطباق درس‌های ارائه شده با نیازهای آنان و عدم توانایی در انتقال صحیح دانش به دانشجویان باشد.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه هفتم که مربوط به مفید بودن محتوای درس‌ها و انگیزش یادگیری دانشجویان است، تأیید نشده است. این تحقیق نشان می‌دهد محتوای درس‌ها برای دانشجویان مفید نیست و به بهبود میزان انگیزش یادگیری دانشجویان کمک نمی‌نماید.

بنابراین توجه به کیفیت آموزش و مفید بودن محتوای درسی در صورتی می‌تواند در برانگیختن دانشجویان مؤثر واقع شود که به ارتقای سطوح بالاتر یا کسب جایگاه شایسته و آینده شغلی مناسب و نیز به ارضای نیازهای مورد نظر فرد در سطوح مختلف نیازهای فیزیولوژیک تا خودیابی منجر شود.

آنچه امروزه در جامعه مشهود است این است که ارتباط با منابع قدرت و ثروت می‌تواند نقش بسیار مؤثرتری در ارتقای افراد در جامعه نسبت به کیفیت آموزشی آن‌ها داشته باشد و همین امر موجب می‌گردد کیفیت آموزشی و مفید بودن محتوای درس‌ها سهمی در برانگیختن افراد نداشته باشد.

۸- بین روش تدریس و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود ندارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیانگر آن است که روش تدریس برای دانشجویان دانشگاه تهران مناسب است. بدیهی است دانشگاه تهران با قدمت زیاد دارای استادان مجرب و متخصص بسیار در امر تدریس می‌باشد.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه هشتم که مربوط به روش تدریس استادان و انگیزش یادگیری است، رد شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که روش تدریس استادان تأثیری در افزایش انگیزش یادگیری دانشجویان ندارد.

طبق دیدگاه محیطی، آموزش و تدریس باید مبتنی بر تأکید بر آزمایش و تجربه عملی باشد و به عبارت دیگر، باید امکان هر چه بیش‌تر تمرین کردن مهارت‌ها توسط کارآموز

فراهم گردد تا مهارت در فرد به صورت یک عادت رفتاری درآید و در واقع تثبیت رفتاری صورت گیرد. اما مشهود است که در دانشگاه‌ها به کارهای آزمایشگاهی و کارگاهی کم‌تر توجه می‌گردد و صرفاً به ارایه مفاهیم انتزاعی پرداخته می‌شود. بدیهی است بدون امتحان تجربه عملی، یادگیری به طور مؤثر انجام نمی‌گیرد. پس ارایه مطالب مفید و به روز نمی‌تواند به تنهایی منجر به انگیزش و یادگیری افراد گردد.

۹- بین توانایی و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود ندارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیان‌گر آن است که دانشجویان دانشگاه تهران دارای توانایی تحصیلی هستند. بدیهی است دانشجویان دانشگاه تهران پس از طی مراحل دشوار و از بین داوطلبان بسیار به عنوان بهترین افراد برای ورود به دانشگاه انتخاب شده‌اند.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه نهم این تحقیق که مربوط به توانایی تحصیلی و انگیزش یادگیری است، رد شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که توانایی تحصیلی دانشجویان به بهبود انگیزش یادگیری آنان کمکی نمی‌نماید.

یکی از اصول مطرح شده در امر یادگیری، مسئله ارایه بازخور می‌باشد. به این معنا که اگر افراد بازخور مثبت یا منفی عملکرد خود را دریابند، از دقت، سرعت و اثربخشی بیش‌تری برخوردار خواهند شد.

آنچه امروز در دانشگاه تهران مشهود است این است که به توانایی تحصیلی دانشجویان اهمیت داده نمی‌شود و هیچ مزیت تحصیلی و یا پاداش برای افراد توانا وجود ندارد و این امر موجب می‌شود که افراد از توانایی‌های خود در امر یادگیری استفاده ننمایند.

۱۰- بین جدیت و انگیزش یادگیری دانشجویان رابطه وجود ندارد

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون دو جمله‌ای بیان‌گر آن است که دانشجویان دانشگاه تهران دارای جدیت هستند.

این امر از آن‌جا مشهود است که این دانشجویان با سعی و تلاش بسیار و جدیت

فراوان موفق به ورود به دانشگاه گردیده‌اند و در نتیجه از جدیت بالایی برای دستیابی به آینده‌ای روشن برخوردار هستند.

بر اساس آزمون همبستگی، فرضیه دهم این تحقیق که مربوط به جدیت در امر تحصیل و انگیزش یادگیری است، رد شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که جدیت در امر تحصیل در انگیزش یادگیری دانشجویان مؤثر نیست.

جدیت از آن‌جا ناشی می‌شود که افراد به درک عمیق مفاهیم، یادگیری و تکرار تمرین برای یادگیری بپردازند. اما همان‌طور که پیش از این ذکر گردید، اصولاً به آموزش‌های آزمایشگاهی و کارگاهی و دوره‌های کارآموزی بهایی داده نمی‌شود و عرصه‌ای برای تکرار، تمرین و آموزش‌های عمیق وجود ندارد، که این امر موجب می‌شود دانشجویان مجبور باشند صرفاً به یادگیری مفاهیم انتزاعی بپردازند که به تنهایی نمی‌تواند در برانگیختن آن‌ها مؤثر باشد.

پیشنهادات

الف: پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج به دست آمده، جهت افزایش انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

۱- آشنا نمودن داوطلبان ورود به دانشگاه با رشته‌های تحصیلی قبل از ورود به دانشگاه؛

۲- به کارگیری استادان مجرب با توان علمی بالا و قدرت جذب و به کارگیری دانشجویان؛

۳- غنی سازی کتابخانه‌ها، گسترش فضاهای آموزشی چون سایت‌های کامپیوتری، کارگاه‌های آموزشی و در کل ایجاد جو مناسب آموزشی؛

۴- ایجاد مراکز پژوهشی و انجمن‌های علمی در دانشکده‌ها و انجام طرح‌ها و پروژه‌های علمی به وسیله خود دانشجویان؛

۵- آشنا نمودن دانشجویان با شرایط شغلی آینده و برقراری ارتباط با مشاغل از طریق

دانشگاه‌ها و ایجاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت به منظور آشنایی هر چه بیشتر دانشجویان با وضعیت شغلی خود در آینده؛

۶- در نظر گرفتن تسهیلات ویژه اعم از وام‌های تحصیلی، تسهیل دسترسی به اینترنت، منابع کتابخانه‌ای و از این قبیل برای دانشجویان ممتاز؛^۴

۷- معرفی دانشجویان کارآمد و ممتاز به مراکز کاری به صورت افتخاری.
ب: پیشنهادات برای تحقیقات بعدی

با توجه به این‌که هر پژوهش تنها در صدد بررسی یک مسئله معین و محدود یا تعداد سؤال پژوهشی است، پیشنهاد انجام موضوعات تحقیقاتی ذیل برای پژوهشگران بعدی
ارایه می‌گردد:

۱- بررسی رابطه بین انگیزه و یادگیری و روحیه کارآفرینی دانشجویان؛

۲- بررسی موانع ارتقای انگیزش یادگیری دانشجویان؛

۳- بررسی تأثیر سبک تدریس بر میزان انگیزش یادگیری دانشجویان؛

۴- بررسی «ارتباطات صنعت و دانشگاه» بر میزان انگیزش یادگیری دانشجویان؛

۵- بررسی میزان یادگیری الکترونیکی^۱ دانشجویان.

مآخذ

۱- زالی، محمدرضا، روش تحقیق، جزوه درسی منتشر شده در دانشکده مدیریت تهران، ۱۳۸۰.

۲- سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی (تهران، سمت، ۱۳۷۵).

۳- سید جوادین، سیدرضا، تئوری‌های مدیریت (سنجش تکمیلی، ۱۳۸۱).

۴- ظهوری، قاسم، کاربرد روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی و مدیریت (تهران، میر، ۱۳۷۸).

5- Alderfer, Clayton P, Kaplan, Robert, e and Smith, K.A, The Effect of Variations in Related Need Satisfaction, on Relatedness Desire Administrative Science (Quarterly, 1974).

6- Arnold, Hugh, J and Feldman. Daniel, C, Organization Behavior (New York, Mc Graw-Hill, 1986).

7- Baron, Robert A and Greenberg, Jerald, Behavior In Organization: Understanding and the Human Side of Work (Third Edition: Boston, Allyn and Bacon, 1990).

8- Boom, Louise, and Kurtz, L, Bavid Management (Fourth Edition; New Jersey, Mc graw-Hill Inc, 1992).

9- Cavaleri, Steven, & Fearon, David, Managing in Organizations That Learn (Blackwell Publishers, 1996).

10- Goldestein, L, Irwin, Training in Organization; Need Assess Ment, Development and Evaluation (Second Edition: Publishing Company, 1986).

11- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H., Management of Organizational Behavior (Fourth Edition: 1983).

12- Lock, Edwin, A, Toward a Theory of Take Motivation and

Incentives, Organizational Behavior and Human Performance, May 1986.

13- Mitchell, Terence, R, Motivation New Discretion for Theory Research and Practice, Academy of Management Review, No. 1, Vol. 7, 1982.

14- Porter, Lyman W and Lawler, Edward E, Attitude and Performance (Home Wood Ill: Dorsey, 1968).

15- Pritchard, Robert, Theory: A Review and Critique, Organizational Behavior and Human Performance (1969).

16- Robbins, Stephen, P, Organizational Behavior (Eight Edition: Prentice-Hall, 1998).

17- Adams, Stacy, J. Toward Any Understandings of Inequity, Journal of Abnormal and Social Psychology, November 1963.

18- Stoner, James A.Fand Wankles, Charles, Management (Third Edition: 1989).