

Developing and Validate a Scale for Assessing of Students' Academic Motivational Potential

Received: 2021/07/2

Accepted: 2021/08/07

Article type: Reaserch Article

p.p = 160- 129

DOI:10.22034/MAPE.2021.97817

Jafar Torkzadeh

Associate Professor of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran
djt2891@gmail.com

Fatemeh zeinali

PhD in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran
fzeynali89@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The purpose of this applied research was to develop and validate a scale to assess students' academic motivation potential.

Research method: Descriptive is methodological. The statistical population was all students of Shiraz University. In order to check the content validity, the scale was provided to 25 faculty members of Shiraz University. In order to check the face validity, the scale was distributed among 201 students. The sampling method was multi-stage cluster. Due to the lack of such a scale in the academic environment, Wagner and Helenbeck (1995) motivational potential questionnaire was used as a basis and the dimensions and items were reconstructed according to the academic environment. Data analysis was performed using MPS formula and Spss23 software to analyze the variance of repeated measures and multivariate analysis of variance.

Findings: The validity and reliability of the dimensions of the students' academic motivation potential scale were appropriate. After confirming the validity and reliability, the developed scale was used to assess the status of academic motivation potential of Shiraz University students to evaluate its applicability, which has been developed and validated for the first time.

Results: The results showed that the motivational potential of the departments of Shiraz University is very low. Comparison of the dimensions of academic motivational potential also showed that the highest mean belongs to the dimension of importance and the lowest mean belongs to the dimension of feedback and there is a significant difference between the dimensions of motivational potential in different educational groups.

Keywords: Motivation, Motivation potential, Academic Motivation Potential, Student, Higher Education

Citation (APA):

Torkzadeh, J. Zeinali, F. (2021) Developing and Validate a Scale for Assessing of Students' Academic Motivational Potential

Quarterly Management on Police Training, 14(54), 160-129

تدوین و اعتباریابی مقیاسی برای ارزیابی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان

چکیده

زمینه و هدف: هدف از انجام این پژوهش کاربردی، تدوین و اعتباریابی مقیاسی برای ارزیابی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان بود.

روش پژوهش: روش پژوهش، توصیفی از نوع روش شناختی می باشد. جامعه آماری، تمامی دانشجویان دانشگاه شیراز بودند. جهت بررسی روایی محتوایی، مقیاس بین ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز توزیع گردید و به منظور بررسی روایی صوری، مقیاس بین ۲۰۱ نفر از دانشجویان توزیع شد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. با توجه به نبود مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان، پرسش‌نامه پتانسیل انگیزشی واگنر و هلنیک (۱۹۹۵) به عنوان مینا مورد استفاده قرار گرفت و ابعاد و گویه‌ها متناسب با فضای دانشگاهی بازسازی شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از فرمول MPS و نرم‌افزار Spss23 به منظور انجام تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و تحلیل واریانس چند متغیره صورت پذیرفت.

یافته‌ها: روایی و پایایی ابعاد مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان مناسب بود. پس از تأیید روایی و پایایی، مقیاس تدوین شده به منظور ارزیابی وضعیت پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز مورد استفاده قرار گرفت تا قابلیت کاربردی آن که برای اولین بار تدوین و اعتباریابی شده است، مورد ارزیابی قرار گیرد.

نتایج: نتایج بیانگر آن بود که میزان پتانسیل انگیزشی گروه‌های تحصیلی دانشگاه شیراز در سطح خیلی کم قرار دارد. مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی نیز نشان داد که بالاترین میانگین متعلق به بُعد اهمیت و کمترین میانگین مربوط به بُعد بازخورد است و بین ابعاد پتانسیل انگیزشی در گروه‌های مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: انگیزش، پتانسیل انگیزشی، پتانسیل انگیزشی تحصیلی، دانشجویان، آموزش عالی

دریافت: ۱۴۰۰/۵/۱۱

پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۱۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۶۰-۱۲۹

شناسه دیجیتال:

10.22034/MAPE.2021.97817

جعفر ترک‌زاده

دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)
djt2891@gmail.com

فاطمه زینعلی

دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
fzeynali89@gmail.com

استناد (APA): ترک‌زاده، جعفر؛ زینعلی، فاطمه. (۱۴۰۰). تدوین و اعتباریابی

مقیاسی برای ارزیابی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان

مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۴ (۵۴)، ۱۶۰-۱۲۹

مقدمه

آمارهای منتشرشده از سوی سازمان سنجش در خصوص میزان تقاضا برای ثبت نام کنکور در مقاطع مختلف تحصیلی و تکمیلی گویای آن است که در ایران تقاضا برای ورود به دانشگاه بالاست؛ اما واقعیت آن است که به دلایل مختلف، دانشجویان در گذراندن دوران تحصیلی خود آن چنان که باید و شاید موفق نیستند. اگرچه دلایل مختلفی را می توان برای این امر برشمرد؛ اما مسلماً مهم ترین دلیل، فقدان انگیزش تحصیلی است (کاپا^۱، ۲۰۲۰) و به یکی از معضلات مهم نظام آموزشی در همه کشورها تبدیل شده است (اسماعیل پور و همکاران، ۲۰۱۷). در خصوص اهمیت و جایگاه انگیزش تحصیلی، تحقیقات نشان داده است که بین انگیزش و نیاز به موفقیت و عملکرد مؤثر رابطه تنگاتنگی وجود دارد (آقاجری و همکاران، ۱۳۹۴). شکولاکو^۲ (۲۰۱۳)، معتقد است بین انگیزش و علاقه و تعهد به محیط آموزشی ارتباط معناداری وجود دارد. کاسگروگلو و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، نیز در بررسی های خود به این نتیجه دست یافتند که وجود انگیزه در طی فرایند یادگیری، به تسهیل یادگیری، برقراری ارتباط با موضوع درسی و کاهش اضطراب منجر می شود. بنابراین، انگیزه تحصیلی مهم ترین شاخص سنجش عملکرد فراگیران و عاملی مؤثر در پیشرفت یا ترک تحصیل آنان قلمداد می شود. از این رو، انگیزش و به تبع آن انگیزش تحصیلی به واسطه نقش غیر قابل انکاری که در پیشرفت تحصیلی دارند، از دیر زمان مورد توجه روان شناسان پرورشی قرار گرفته اند. در واقع، انگیزش تحصیلی تعیین می کند فراگیران چه چیزهایی را برای گذراندن زمان خود انتخاب می کنند، چقدر از انرژی خود را در انجام دادن تکلیفی معین به کار می برند، درباره یک تکلیف چگونه فکر و احساس می کنند و چقدر در انجام دادن تکلیف پافشاری می کنند (اکومولاف و همکاران^۴، ۲۰۱۳). به اعتقاد پورسید و همکاران (۱۳۹۷)، انگیزش تحصیلی، انگیزه روان شناختی فراگیری است که با اثرگذاری بر انواع گوناگون فعالیت های تحصیلی به تمایل فرد برای دستیابی به هدفهای تحصیلی اشاره دارد. این سازه با حصول آگاهی از چگونگی تأثیر فرایندهای شناختی - انگیزشی شخص روی فعالیت هایی که برای پیشرفت تحصیلی وی اهمیت دارند، اثرگذار است. در نتیجه،

1 Kapp

2 Shkullaku

3 Kosgeroglu et al

4 Akomolafe et al

انگیزش تحصیلی برای دانشجویان و کلیه فراگیران به دلیل آنکه نیروی لازم را برای به پایان رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف و رسیدن به هدف یا دستیابی به درجه معینی از شایستگی در اختیار آنان قرار می‌دهد تا بتوانند موفقیت لازم را در امر یادگیری و پیشرفت تحصیلی کسب نمایند (طاهری و فیاضی، ۱۳۹۰)، از اهمیت خاصی برخوردار است. البته، تحقیقات انگیزش تحصیلی در دوران معاصر، بر متمایز بودن جهت‌گیری انگیزشی فراگیران در موقعیت‌های مختلف تأکید دارند (شهنی ییلاق و همکاران، ۱۳۸۴). به بیانی دیگر، هرچند برای ترغیب دانشجویان به تحصیل در زمینه انتخابی و گاهاً تحمیلی (همچون فشارهای والدین، جوّ جامعه، درآمدزایی و...)، عوامل مختلفی همچون مطلوبیت جوّ کلاسی، علاقه‌مندی به موضوع، درک و فهم مطالب، مفید بودن مباحث، تمایل به کسب مطالب جدید، اعتماد به نفس داشتن، استاد، خودباوری و صبر و ممارست مؤثر هستند؛ اما با این وجود باز هم نمی‌توان در تمامی دانشجویان نسبت به رشته و قلمرو تحصیلی ایجاد انگیزه نمود (کدیور و همکاران، ۱۳۸۲) و از ترک تحصیل آنان به علت پایین بودن انگیزش تحصیلی جلوگیری کرد (کوکلی^۱، ۲۰۱۵). در این راستا، بایستی با تشخیص و سنجش عوامل نیروزا، جهت دهنده و تقویت کننده رفتار و بالاخص پتانسیل‌ها یا توان بالقوه قلمرو تحصیلی، تا آنجا که می‌توان انگیزش تحصیلی دانشجویان را تقویت کرد و ارتقا داد. ارزیابی و شناخت پتانسیل انگیزشی قلمروهای تحصیلی دانشجویان ضمن آن که تصویری از وضعیت موجود را ارائه دهد، می‌تواند میزان فاصله از وضعیت مطلوب را نشان دهد، به به‌سازی هر یک از ابعاد و غنی‌سازی هر چه بیشتر قلمروهای تحصیلی کمک شایان توجهی نماید، تحلیل دقیقی از فضای انگیزشی حاکم بر قلمروهای تحصیلی را ارائه می‌نماید، به مشکل‌یابی، تشخیص و تجویز منجر می‌گردد و در نهایت به دلیل تأثیر مستقیمی که بر انگیزش فردی دانشجویان دارند، در برانگیختگی و شکوفاسازی حداکثری توان افراد برای انجام بهتر و با کیفیت‌تر امور تحصیلی نیز تأثیر به‌سزایی خواهند گذاشت. نظر به آنچه بیان گردید و علی‌رغم اهمیتی که پتانسیل انگیزش تحصیلی در جنبه‌های مختلف فردی و اجتماعی دارد، پژوهش‌های این حوزه با کاستی‌های بسیاری همراه است. این امر ممکن است دلایل متعددی داشته باشد اما یکی از این دلایل که مرتبط‌ترین آن‌ها با پژوهش حاضر است،

کمبود و یا فقدان ابزارهای بومی مربوط به سنجش پتانسیل انگیزشی تحصیلی است. در اینجا لازم به ذکر است که بر اساس جستجوی نگارندگان، سابقه پژوهشی و ابزار مرتبطی با جهت سنجش پتانسیل انگیزشی تحصیلی یافت نشد. لذا می‌توان گفت مفهوم پتانسیل انگیزشی تحصیلی و تدوین و اعتباریابی مقیاسی جهت سنجش آن برای اولین بار در داخل و خارج از کشور در پژوهش پیش‌رو بسط و توسعه یافته است. بر این اساس، هدف اصلی از پژوهش پیش‌رو، تدوین و اعتباریابی مقیاسی برای ارزیابی پتانسیل انگیزشی تحصیلی در دانشگاه می‌باشد و به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است: پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز به چه میزان است؟ آیا تفاوت معناداری بین ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان در دانشگاه شیراز وجود دارد؟ و آیا تفاوت معناداری بین ابعاد پتانسیل انگیزشی در گروه‌های مختلف تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز وجود دارد؟

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

پیشینه پژوهش

همان‌گونه که در قسمت مقدمه نیز ذکر گردید، تاکنون پژوهشی که بررسی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان در داخل و خارج از کشور پردازد، یافت نشد. لذا، در ادامه، پژوهش‌هایی که به بررسی مدل هاکمن و الدهام (به‌دلیل آنکه این مدل مبنای تهیه مقیاس بوده است) پرداخته‌اند و یا انگیزش تحصیلی را با سایر متغیرها مورد بررسی قرار داده‌اند ذکر گردیده‌اند.

یازان ال حریسا^۱ (۲۰۱۲)، در مطالعه خود با عنوان تأثیر ویژگی‌های شغلی بر دوگانگی سازمانی: مطالعه موردی اردن، به این نتیجه دست یافت که همه ابعاد ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد) بر دوگانگی سازمانی تأثیر مثبت دارند. آدیارانی^۲ (۲۰۱۹)، در مطالعه خود با عنوان بررسی اثرات ویژگی‌های شغلی بر مشارکت در کار به این نتیجه دست یافت که تمامی پنج بعد ویژگی شغلی مدل هاکمن و اولدهام با مشارکت کاری رابطه مثبت و معناداری دارند.

1 Yazan Al haraisa

2 Adiarani

نتایج بررسی ریحان^۱ (۲۰۱۷)، با عنوان نقش مدل ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی کارکنان: یک مطالعه تجربی حاکی از آن است که تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد به طور مثبتی بر مهارت و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. نتایج تحقیقات رسیپلو^۲ (۲۰۱۴)، در خصوص تحلیل سطح انگیزش معلمان دبیرستانی نشان می‌دهد معلمان با انگیزه بالا نسبت به معلمان که انگیزه پایین‌تری داشتند دارای تعهد کاری بیشتری بودند.

کراسمن^۳ (۲۰۱۳)، در مطالعه خود بر روی ۱۵۵ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه کانادا به این نتیجه رسید که دریافت بازخورد، باعث بروز نتایج مثبتی چون عملکرد بالای شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بیشتر و همچنین قصد ترک تحصیل کمتر خواهد شد. علی‌شیری (۲۰۱۲)، در پژوهش خود با عنوان مدل جدید بهینه طراحی شغل و ویژگی برای بانک‌های دولتی (رویکرد جهانی) علاوه بر پنج ویژگی مدل هاکمن و اولدهام، ۳ ویژگی تجربه، شخصیت و صلاحیت را نیز سنجیده است و به این نتیجه رسید که از نظر کارمندان بانک قلمرو پژوهش، ویژگی‌های شایستگی، تجربه، بازخورد، شخصیت، اهمیت کار، هویت کار، استقلال و تنوع مهارت‌ها به ترتیب بیشترین تأثیر را در افزایش عملکرد کارکنان دارند.

نتایج بررسی‌های ذبیحی و همکاران (۲۰۱۲)، در خصوص مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام در بخش دولتی و خصوصی در ایران نشان داد که دو ویژگی تنوع وظیفه و هویت در ایجاد انگیزه بر روی کارکنان بخش دولتی و خصوصی نقشی ندارند اما تأثیر انگیزشی اهمیت، استقلال و بازخورد بر روی کارکنان تأیید شد. چروونون (۲۰۱۱)، پیشنهادات کاربردی برای بکارگیری مدل ویژگی‌های شغلی توسط کارشناسان منابع انسانی را ارائه نمود و به این نکته اشاره کرد که ایجاد انگیزه در محیط کار از طریق عوامل درونی و بیرونی قابل دستیابی است که از این میان تمرکز مدل ویژگی‌های شغلی بر جنبه‌های درونی معطوف است.

هاشمی و خروطی (۱۳۹۹)، به مقایسه انگیزش تحصیلی، خودتنظیمی و خودارزشمندی دانش‌آموزان تیزهوش و عادی شهر کرج پرداختند و به این نتیجه دست

1 Raihan

2 Receptolu

3 Krasman

یافتند که تفاوت معناداری در انگیزش تحصیلی، میزان خودارزشمندی و خودتنظیمی تحصیلی بین دانش‌آموزان عادی با دانش‌آموزان تیزهوش دیده شده و دانش‌آموزان تیزهوش در سه متغیر نسبت به دانش‌آموزان عادی میانگین بالاتری دارند. نتایج بررسی‌های عطایی و همکاران (۱۳۹۸)، در خصوص اثربخشی آموزش مهارت جرأت‌ورزی بر افزایش انگیزش تحصیلی و کاهش اعتیاد به اینترنت دانش‌آموزان نشان داد که آموزش مهارت جرأت‌ورزی در افزایش انگیزش تحصیلی در دانش‌آموزان و کاهش اعتیاد به اینترنت تأثیرگذار است.

قاضی‌فر و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی پتانسیل انگیزش شغلی در انواع ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده در بروز بی‌تفاوتی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که پتانسیل انگیزشی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند باعث ایجاد فضایی با نشاط و شاد، کاهش سطح غیبت، افزایش رضایت‌مندی، محترم شمردن مقررات و ضوابط محیط کار شده و همچنین باعث شود افراد برای عملی شدن اهداف و استراتژی‌های سازمان تلاشی چشمگیر از خود نشان دهند. قزلی و همکاران (۱۳۹۸)، درخصوص بررسی ارتباط درک ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی پرستاران حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران رابطه معکوس معناداری وجود دارد؛ به این ترتیب که متغیر ویژگی‌های شغلی به میزان بیشتری تغییرات متغیر بیگانگی شغلی را نشان می‌داد. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای کیفی جهت تبیین ویژگی‌های مختلف حرفه پرستاری به‌منظور ارائه راهکارهایی جهت غنی‌سازی اجزای ویژگی شغلی انجام شود.

نتایج پژوهش سید نقوی و ثابت (۱۳۹۷)، با عنوان تحلیل تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه بر اساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان حاکی از آن است که ابعاد تنوع شغلی و بازخورد شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه کارکنان تأثیر معنی‌داری ندارد. در نهایت می‌توان گفت که استقلال، هویت و اهمیت شغلی در کار موجب بروز رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه می‌شود. گیلوری و شفیع‌زاده (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران به این نتیجه دست یافتند که کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی کارکنان و بهبود اخلاق حرفه‌ای در آنها تأثیر

مثبت و معناداری دارد. همچنین انگیزش شغلی کارکنان نیز بر اخلاق حرفه‌ای دارای تأثیر مثبت و معنادار است.

امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۶)، به بررسی رابطه بین هویت سازمانی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداختند. نتایج بیانگر آن است که بین متغیرهای پژوهش همبستگی بالایی وجود دارد. همچنین، هویت سازمانی و سرمایه اجتماعی به طور کلی می‌توانند انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی کنند. همچنین تأثیر هویت سازمانی از طریق مؤلفه شناختی (مربوط به سرمایه اجتماعی) بر انگیزش شغلی هیأت علمی مثبت و معنادار است. احمدزاده قصاب و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان تعیین توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگی‌های شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه دست یافتند که کارکنان ستادی دانشگاه قلمرو پژوهش تنها از تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی برخوردار هستند و بین توان بالقوه انگیزشی و ابعاد آن با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، به ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های انگیزشی مشاغل کلانتری‌های شهر شیراز پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که میانگین همه مؤلفه‌های انگیزشی مشاغل کلانتری‌ها از نظر کارکنان به طور معناداری از سطح کفایت مطلوب بالاتر است. قمری و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کار درمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کار درمانگران استان فارس در سال ۱۳۹۰ پرداختند و به این نتیجه رسیدند که توان انگیزشی حرفه کار درمانی پایین است و ساختار شغلی امکان انگیزش درونی را برای شاغلین فراهم نمی‌کند.

بررسی پیشینه پژوهش‌های خارجی و داخلی که به بخشی از آنها اشاره گردید، حاکی از آن است که ابعاد ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام با مشارکت کاری، رضایت کاری، تعهد کاری بیشتر، بهبود اخلاق حرفه‌ای و ارتقای کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین، در انگیزش تحصیلی، بین فراگیران دارای انگیزه‌ی بالا و پائین در موفقیت تحصیلی، عملکرد تحصیلی، کاهش اعتیاد به اینترنت رابطه معناداری گزارش شده است. به علاوه، پتانسیل انگیزشی در دانشگاه باعث ایجاد فضایی با نشاط و شاد، کاهش سطح غیبت، افزایش رضایتمندی، محترم شمردن مقررات و

ضوابط محیط کار شده و همچنین سبب شده است تا افراد برای عملی شدن اهداف و استراتژی‌های سازمان تلاشی چشمگیر از خود نشان دهند. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، از مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدهام، در غالب تحقیقات در جهت توصیف غنای شغلی و انگیزه کاری استفاده شده است و آن را در سایر زمینه‌ها همچون موضوع پژوهش پیش رو به‌ندرت بسط و گسترش داده‌اند. از این‌رو، بر اساس جستجوی به‌عمل آمده در این پژوهش، در خصوص بررسی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان با استفاده از موتورهای جستجوگر و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف، تحقیقات داخلی و خارجی مرتبطی متناسب با جامعه مورد بررسی (دانشگاه و دانشجویان) یافت نشد.

مبانی نظری

واقعیت آن است که انگیزش نقش مهمی در توضیح علت رفتار، پیش‌بینی اثرات کارها و هدایت رفتار در جهت دستیابی به هدف دارد و ضمن آن که به یادگیرنده انرژی داده، فعالیت‌های او را هدایت می‌کند و سبب پرورش رفتار می‌شود (کسگروگلی و همکاران^۱، ۲۰۰۹). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اغلب نوآوری‌ها، تولیدات، اکتشافات و خلاقیت‌ها از انگیزه بالا نشأت می‌گیرد (عباس‌پور و حسن‌زاده، ۱۳۸۷)؛ چراکه همان‌گونه که بیان گردید، انگیزش نیرویی است که به رفتار انرژی می‌دهد و برای رسیدن به هدف نقش جهت‌دهی را بر عهده دارد (استفان و هانراهان^۲، ۲۰۰۹). می‌توان گفت، انگیزش به عنوان مجموعه عوامل تعریف شده‌ای است که انسان را به سوی فعالیت و هدف وامی‌دارد، آن را هدایت می‌کند و سبب تداوم آن می‌شود (پینتریچ^۳، ۲۰۰۴). به اعتقاد توحیدی و جباری (۲۰۱۲)، انگیزش را می‌توان تأمین انرژی برای رسیدن به سطح بالایی از عملکرد و غلبه بر موانع به منظور تغییر رفتار برشمرد که فرد را به حرکت و تداوم وا می‌دارد و جهت حرکت را مشخص می‌کند (پیترز^۴، ۲۰۱۵؛ بلانچارد و هرسی^۵، ۲۰۰۹). لام و تگ^۶ (۲۰۰۳)، انگیزش را نیرویی درونی دانسته‌اند که افراد را برای ارضای نیازها، برآورده شدن خواسته‌ها و ایجاد گرایش‌هایی که تعیین‌کننده رفتار نو هستند سوق می‌دهد و آنها را به حالتی از تعادل می‌رساند. در نهایت، انگیزش به معنی گُنش

1 Kosgeroglu et al

2 Stephanie & Hanrahan

3 Pintrich

4 Peters

5 Blanchard & Hersey

6 lang & Tam

پنهان نیروی محرک داخلی در روان انسان برای فعالیت اوست (زدنا و سارکا^۱، ۲۰۱۴) که دلایل رفتار افراد را نشان می‌دهد و مشخص می‌کند که چرا آنها به روشی خاص عمل می‌کنند.

در زمینه تحصیلی، انگیزش تحصیلی یکی از شاخه‌های انگیزش و یک جنبه مهم از آموزش و یادگیری است و به تمایلات، انگیزه‌ها، نیازها و عواملی گفته می‌شود که باعث حضور افراد در محیط‌های آموزشی و کسب یک مدرک تحصیلی می‌شود (کلارک و شروت^۲، ۲۰۱۰). به عبارتی، انگیزش تحصیلی به تمایل، پشتکار و پافشاری فرد در انجام تکالیف مرتبط با تحصیل اشاره دارد (رابین^۳، ۲۰۱۷) که فعالیت‌ها را جهت می‌بخشد و با هدف دستیابی به دستاوردهای تحصیلی خاص (آریپتامانیل^۴، ۲۰۱۱)، عملکرد تحصیلی فرد را تسهیل می‌کند (مالانا و همکاران^۵، ۲۰۱۶ و گریفین^۶، ۲۰۱۶). دسی و رابان^۷ (۲۰۰۰ و ۲۰۱۲)، انگیزه‌ی تحصیلی را تمایل یادگیرنده به مشغول و درگیر شدن در فعالیت یادگیری و تلاش مستمر در انجام دادن و به پایان رساندن آن فعالیت می‌دانند. به اعتقاد فاتیمما و همکاران^۸ (۲۰۱۸)، انگیزش تحصیلی یک حالت درونی است که رفتارهای مرتبط با یادگیری را فعال، هدایت و حفظ می‌کند. دانش‌آموزانی که انگیزش تحصیلی بالایی دارند از عملکرد تحصیلی بالاتری برخوردار خواهند بود. لذا انگیزش تحصیلی نیرویی درونی است که یادگیرنده را به ارزیابی همه‌جانبه عملکرد خود با توجه به عالی‌ترین معیارها هدایت کرده و به سوی تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که از آن به دست می‌آید، سوق می‌دهد (مظلومی و همکاران، ۲۰۱۰ و زارع‌گر و همکاران، ۲۰۱۷).

مفهوم پتانسیل انگیزشی یا توان بالقوه انگیزشی که در اغلب پژوهش‌ها بدان توجه اندکی شده است، برگرفته شده از مدل مؤلفه‌های انگیزشی شغل هاکمن و الدهام^۹ (۱۹۸۰) می‌باشد. می‌توان گفت، پتانسیل انگیزشی توان و آمادگی کلی بالقوه

1 Zdena & Saraka

2 Clark & Schroth

3 Rubin!

4 Aripptamanil!

5 Maulana et al

6 Griffin

7 Deci & Ryan

8 Fatima et al

9 Hackman & Oldham

موجود در موقعیت شغلی، حرفه‌ای و یا تحصیلی مورد نظر برای ایجاد انگیزه در افراد است (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ پورهادی و همکاران، ۱۳۸۸) و می‌تواند به عنوان یک مداخله‌کننده سازمانی طراحی شده، برای بازسازی حرفه (و در محیط‌های دانشگاهی، قلمروهای تحصیلی) با هدف چالشی‌تر کردن، انگیزاننده‌تر کردن و ایجاد رضایت بیشتر در افراد به کار گرفته شود (مویلر و فیتزجرالد^۱، ۱۹۸۵). در واقع، انگیزش با پدید آوردن احساس نیاز در فرد او را وادار به انجام کار و فعالیت در جهت رفع و برآورده شدن نیاز می‌نماید و پتانسیل موجود در هر فرد، تعیین کننده کمیت، کیفیت، میزان و نحوه انجام آن کار خواهد بود. با این وصف، هنگامی می‌توان از بالا بودن توان انگیزشی یک موقعیت شغلی، حرفه‌ای و یا تحصیلی سخن گفت که ویژگی‌های آزادی عمل، بازخورد و حداقل یکی از سه متغیر تنوع وظایف، هویت و اهمیت - که به تجربه با معنا بودن آن منتهی می‌گردند، - در سطح بالایی قرار داشته باشند (درانی و محمدی، ۱۳۸۴). با این وصف، پتانسیل انگیزشی تحصیلی برآیندی از تعامل تنوع مهارت، هویت رشته تحصیلی، اهمیت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف و بازخورد است که به‌طور کلی بیانگر قابلیت آماده به فعل انگیزش موجود در یک موقعیت تحصیلی است و میزان ظرفیت انگیزش موجود در قلمروی تحصیلی افراد حاضر در آن موقعیت را تعیین می‌کند. از این رو، پتانسیل انگیزشی می‌تواند به‌عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار در محیط‌های دانشگاهی به طور کلی و خصوصاً در قلمروهای تحصیلی، با هدف چالشی‌تر کردن، انگیزاننده‌تر کردن و ایجاد رضایت بیشتر در دانشجویان و حتی اساتید به کار گرفته شود.

مدل هاگمن و الدهام^۲ (۱۹۸۰)، غالباً به منظور سنجش ویژگی‌های شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد و به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا عوامل مؤثر و یا نامؤثر بر انگیزش و عملکرد افراد را شناسایی کنند. این مدل در صدد است تا با استفاده از گسترده‌تر کردن حوزه فعالیت و اعطای فرصت بیشتر برای موفقیت و رشد فردی، در شغل کارکنان، بهبود عملکرد و رضایت را در آنان ایجاد نماید (سینگر^۳، ۱۹۹۴). بر اساس مطالعات صورت گرفته توسط هاگمن و الدهام (۱۹۸۰)، پنج ویژگی کلیدی تنوع

1 Moellerand Fitzgerald

2 Hackman and Oldham

3 Singer

مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال کاری و بازخورد، انگیزه افراد را به طور معنی‌داری تحت تأثیر قرار داده و حالت انگیزشی خاصی را در آنها موجب می‌گردد. در این راستا و به دلیل آن‌که این مدل مبنای الگوی مفهومی و مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان می‌باشد، توضیح این ویژگی‌ها در زیر آمده است.

۱- **تنوع مهارت**^۱: تنوع مهارت به میزان یا درجه‌ای که کار به مهارت‌ها و استعدادها ی گوناگونی که فرد برای انجام کار به آنها نیاز دارد، اشاره دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲؛ بانالوریسل^۲، ۲۰۰۷؛ رابینز و جاج^۳، ۲۰۰۹؛ سومان و اسریواستاوا^۴، ۲۰۰۹ و استاوروس^۵، ۲۰۱۰). بر این اساس می‌توان گفت در این پژوهش منظور از تنوع مهارت، میزان یا درجه‌ای از مهارت‌ها و یا استعدادهایی است که دانشجویان برای انجام وظایف محوله از سوی اساتید به آن نیازمندند.

۲- **هویت وظیفه**^۶: منظور از هویت وظیفه، تفهیم این مطلب به افراد است که کارشان با سایر فعالیت‌های سازمان چه ارتباطی و در چه جایگاهی قرار دارد. برخی از افراد به علت اینکه از نحوه‌ی ارتباط کارشان با سایر فعالیت‌های سازمان آگاهی ندارند، در ضمن کار کردن و یا در پایان آن، احساس موفقیت نمی‌کنند (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۸۷). همچنین هیلل^۷ (۲۰۰۹) نیز هویت را به عنوان بخشی از کار که کاملاً مشخص بوده و دارای هویتی خاص است، تعریف می‌کند. بدین ترتیب، این بُعد از پتانسیل انگیزشی در پژوهش پیش رو با عنوان هویت رشته تحصیلی و به معنای جایگاه و اهمیت رشته‌های تحصیلی دانشجویان در مقایسه با سایر رشته‌های تحصیلی در دانشگاه است.

۳- **اهمیت وظیفه**^۸: به میزان تأثیر و اهمیتی که حرفه فرد بر زندگی فردی و کاری دیگران دارد، اشاره می‌کند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲؛ مهداد، ۲۰۰۵ و بانالوریسل، ۲۰۰۷). از نظر شیمبرگ^۹ (۲۰۰۸)، اهمیت کار به میزان اثر حرفه بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان بستگی دارد. اگر برداشت فرد

1 Task variety
2 Banal &Reisel
3 Rabbins& Judge
4 Suman& Srivastava
5 Stavrous
6 Task identity
7 Hillel
8 Task significance
9 Shimberg

این باشد که کارش تأثیر مهمی در رفاه و آسایش دیگران دارد، احساس با معنا بودن در وی افزایش می‌یابد (نائلی، ۱۳۷۳؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۹؛ سومان و اسریواستاوا، ۲۰۰۹؛ استاوروس، ۲۰۰۹ و مهداد، ۲۰۰۵). در این پژوهش، اهمیت وظیفه معادل با اهمیت رشته تحصیلی است و در واقع به تأثیری که رشته تحصیلی بر زندگی فردی و اجتماعی دیگران می‌گذارد که عمدتاً نیز از طریق دستاوردهای آن مشخص می‌شود، اشاره دارد. پر واضح است که هرچه کاربردها و توانمندی‌های یک رشته تحصیلی در زمینه‌های گوناگون نمایان‌تر شود، طبیعتاً از توجه و اهمیت بیشتری نیز برخوردار می‌گردد.

۴- استقلال کاری^۱: عبارت است از میزان استقلال، آزادی و صلاحیددی است که به فرد داده می‌شود و او می‌تواند در زمان‌بندی کار و رویه‌های انجام آن، آن را اعمال نماید. در واقع، استقلال یا خودمختاری به گستره آزادی تصمیم‌گیری در کار اشاره دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲؛ طوسی‌راد، ۲۰۰۵؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۹؛ سومان و اسریواستاوا، ۲۰۰۹ و لاولر^۲، ۲۰۰۸). به نسبتی که آزادی عمل در کار بیشتر باشد، افراد پیامدهای کار را نتیجه کوشش، ابتکارها و تصمیم‌های خود تصور می‌کنند تا رهنمودهای مدیران و یا دستورالعمل‌هایی که در اختیارشان گذاشته می‌شود. در نتیجه، آنان با احساس استقلال و آزادی عمل، خود را در مقابل موفقیت‌ها یا شکست‌های کاری، مسئول می‌پندارند و این امر باعث رضایت آنان می‌گردد (بیشای^۳، ۱۹۹۶؛ کیم و ساکس^۴، ۲۰۰۰ و براون^۵، ۲۰۰۲). در این راستا، استقلال در این پژوهش با عنوان استقلال در انجام وظایف تحصیلی و به معنای میزانی از اعطای آزادی عمل از سوی اساتید به دانشجویان جهت انجام تکالیف و وظایف محوله است.

۵- بازخورد^۶: بازخورد آخرین ویژگی‌ای است که به وسیله آن فرد از نتایج کارش آگاه می‌شود و می‌تواند اطلاعات روشن و مستقیمی را از میزان اثربخشی عملکردش دریافت نماید (رابینز، ۲۰۰۰؛ بانالو ریسل، ۲۰۰۷؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۹؛ سومان و اسریواستاوا، ۲۰۰۹ و پودولسکی^۷، ۲۰۰۹). به اعتقاد بارناب و برنس^۸ (۱۹۹۴)، بازخورد برای بهبود

1 Job autonomy

2 Lawler

3 Bishay

4 Kim & Sax

5 Brown

6 Job feedback

7 Pudlowski

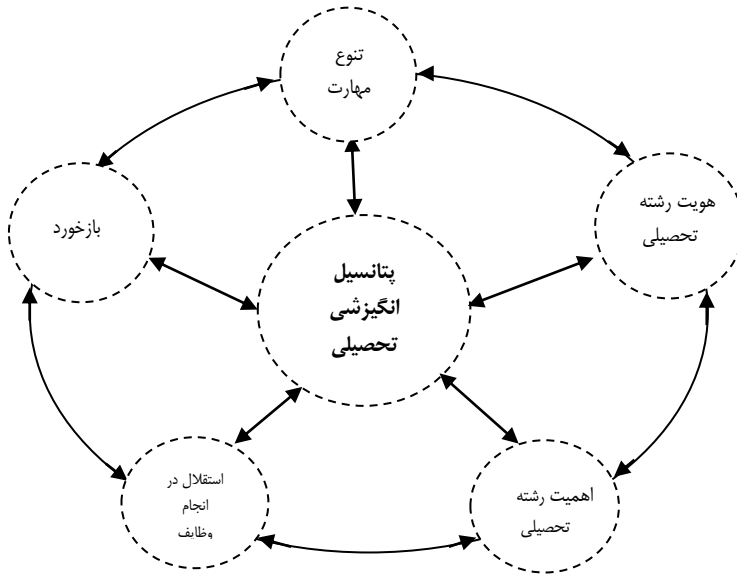
8 Barnabe and Burns

عملکرد وسیله‌ای بسیار مؤثر است. مشبکی (۱۳۸۰)، نیز بر این اعتقاد است که بازخورد با ارائه اطلاعات مستقیم و صریح درباره‌ی کار انجام شده توسط فرد، اثربخشی عملکرد را تضمین می‌نماید. در پژوهش پیش‌رو، بازخورد به ارائه اطلاعاتی که از سوی اساتید به دانشجویان و حتی دانشجویان نسبت به یکدیگر داده می‌شود و نقش مهمی در بهبود پیشرفت تحصیلی دارد، اشاره دارد. به باور بانالوریسل^۱ (۲۰۰۷)، این ویژگی‌های کلیدی به دلیل آنکه منجر به ایجاد و تقویت حالات عاطفی و شناختی مثبت در افراد می‌گردند سبب ایجاد حالت انگیزشی خاصی می‌شوند که در واقع همین حالات عاطفی و شناختی مثبت است که زمینه تقویت عملکرد را در آنها فراهم می‌آورند.

همان‌طور که وایتینگتون، گودوین و مورای^۲ (۲۰۰۴)، نیز در پژوهش‌های خود گزارش کرده‌اند، ویژگی‌های مورد تأکید هاگمن و الدهام در میان افراد سازمانی به خوبی منجر به انگیزش درونی بالا، عملکرد با کیفیت بالا، رضایت بالا و سطوح پایین غیبت و ترک خدمت (انصراف از تحصیل) می‌شوند. بر مبنای آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی پژوهش پیش‌رو با الهام گرفتن از مدل هاگمن و الدهام (۱۹۹۰)، ترسیم گردید. این الگو در شکل شماره ۱ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که در پژوهش پیش‌رو، ویژگی‌های مدل مذکور که در بالا به توضیح آن پرداخته شد، ابتدا متناسب با فضای مورد نظر (محیط دانشگاه) توسط نگارندگان تعدیل گردید و سپس جهت سنجش پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان مورد استفاده قرار گرفت.

1-Banal &Reisel

2-Whittington, Goodwin & Murray



شکل ۱: الگوی مفهومی بُعد شناسی پتانسیل انگیزشی تحصیلی

به منظور سنجش و ارزیابی میزان پتانسیل انگیزشی موجود در زمینه‌های گوناگون غالباً از فرمول واگنر و هلنبرک^۱ (۱۹۹۵) استفاده می‌شود که این فرمول نیز متناسب با قلمرو پژوهش تعدیل شده است:

$$MPS^2 = \frac{\text{اهمیت رشته تحصیلی} + \text{هویت رشته تحصیلی} + \text{تنوع مهارت}}{۳} \times \text{بازخورد} \times \text{استقلال در انجام وظایف تحصیلی}$$

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد و بر اساس فرمول فوق، با محاسبه برآیند تعامل ابعاد تنوع مهارت، هویت رشته تحصیلی و اهمیت رشته تحصیلی در استقلال در انجام وظایف تحصیلی و بازخورد، میزان پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان احصا می‌گردد (مقیمی، ۱۳۸۶). بر این اساس، هرچه امتیاز پتانسیل انگیزشی تحصیلی بیشتر باشد به این معنی است که قلمرو تحصیلی از قابلیت و توان بالقوه بیشتری برای انگیزش افراد

1Wagner & Hollenbeck
2 Motivation Potential Score

جهت تلاش بیشتر و نیز حصول رضایت بالاتر در مقایسه با سایر قلمروهای تحصیلی برخوردار است (جامراگ و آورهای^۱، ۲۰۰۴ و مهداد، ۲۰۰۵).

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی از نوع روش‌شناختی است. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان دانشگاه شیراز در مقطع کارشناسی بودند. به منظور بررسی روایی محتوایی، مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی در اختیار ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه که دارای تخصص و سابقه آموزشی و پژوهشی بالایی بودند قرار گرفت و از آنان درخواست شد پس از مطالعه دقیق مقیاس، دیدگاه‌های اصلاحی خود را در آن باره به صورت مبسوط و از جهات مختلف ارائه نمایند. ابزار پژوهش، مقیاس محقق ساخته پتانسیل انگیزشی تحصیلی بود. در ابتدا پرسش‌نامه پتانسیل انگیزشی واگنر و هلنیک (۱۹۹۵) به عنوان مبنا مورد استفاده قرار گرفت و سپس سؤالات متناسب با فضای دانشگاهی و رشته‌های تحصیلی بازسازی شدند. مقیاس مذکور دارای ۱۵ سؤال بوده و مشتمل بر پنج بُعد تنوع مهارت، هویت رشته تحصیلی، اهمیت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف تحصیلی و بازخورد می‌باشد که برای هر بُعد، ۳ سؤال در نظر گرفته شده است. این مقیاس دارای دو بخش شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی و بخش سنجش میزان پتانسیل انگیزشی تحصیلی است که با یک طیف هفت‌گزینه‌ای توصیفی، از کاملاً درست است تا کاملاً غلط است تدوین گردیده است. پس از جمع‌آوری نظرات اعضای هیأت علمی، تغییرات لازم در مقیاس اعمال گردید و نسخه آزمایشی در بین ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه شیراز مورد اجرای آزمایشی قرار گرفت و روایی و پایایی اولیه مقیاس محاسبه گردید. با بررسی روایی و پایایی نسخه آزمایشی، مقیاس مجدداً مورد بازبینی و اجرای آزمایشی قرار گرفت. در نهایت و پس از انجام اصلاحات نهایی، به منظور بررسی روایی صوری، مقیاس بین نمونه پژوهش توزیع گردید. روش نمونه‌گیری نیز خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. بر این اساس، از هر پنج گروه تحصیلی فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی، هنر و معماری، کشاورزی و دامپزشکی یک بخش و از هر بخش، یک کلاس انتخاب شد. بدین ترتیب، جمعاً پنج کلاس از پنج بخش مهندسی مواد، ریاضی، مبانی آموزش و پرورش، مهندسی شهرسازی و زراعت و اصلاح نباتات به

1 Jomrog & Overholt

صورت تصادفی انتخاب شدند که از میان ۲۰۱ نفر، ۱۸۸ نفر مقیاس را تکمیل کردند و به پژوهش گر عودت دادند. با استفاده از نرم افزار SPSS23، برای سنجش روایی ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی از روش ضریب همبستگی هر گویه با نمره کل و برای محاسبه پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: روایی و پایایی مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی

روایی و پایایی ابعاد	طیف ضرائب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
تنوع مهارت	۰/۴۷ - ۰/۶۶	۰/۰۰۱ - ۰/۰۰۱	۰/۷۴
هویت رشته تحصیلی	۰/۴۶ - ۰/۷۱	۰/۰۲ - ۰/۰۰۱	۰/۶۶
اهمیت رشته تحصیلی	۰/۴۳ - ۰/۶۷	۰/۰۱ - ۰/۰۰۱	۰/۶۹
استقلال در انجام وظایف تحصیلی	۰/۳۷ - ۰/۷۰	۰/۰۱ - ۰/۰۰۱	۰/۶۱
بازخورد	۰/۴۶ - ۰/۷۴	۰/۰۰۹ - ۰/۰۰۱	۰/۷۱

مطابق با نتایج گزارش شده در جدول شماره ۱، می توان گفت هر یک از ابعاد مقیاس پتانسیل انگیزشی تحصیلی از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بوده است. در ادامه و پس از تأیید روایی و پایایی، در یک اجرای واقعی به منظور ارزیابی وضعیت پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان در دانشگاه شیراز مورد استفاده قرار گرفت تا قابلیت کاربردی آن نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. لذا به منظور پاسخ به سؤالات پژوهش از فرمول MPS واگنر و هلنیک (۱۹۹۵)، و همچنین روش های آماری تحلیل واریانس اندازه-گیری های مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی و تحلیل واریانس چند متغیره و آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید.

یافته های پژوهش (نتایج حاصل از اجرای مقیاس)

۱. ارزیابی میزان پتانسیل انگیزشی گروه های تحصیلی دانشجویان:

برای سنجش میزان پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان ابتدا از فرمول MPS استفاده شد و سپس نتایج در یک طیف هفت عددی قرار داده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ آورده شده است.

$$MPS = \frac{\text{اهمیت رشته تحصیلی} + \text{هویت رشته تحصیلی} + \text{تنوع مهارت}}{۳} \times \text{استقلال در انجام وظایف} \times \text{بازخورد}$$

$$MPS = \frac{4/15 + 3/96 + 4/56}{3} \times 4/23 \times 3/66 = 65/45$$

جدول ۲: طیف هفتگانه عددی پتانسیل انگیزشی تحصیلی

طیف هفتگانه مقیاس	بسیار کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	بسیار زیاد
طیف عددی مقیاس	۴۹-۱	۵۰-۹۸	۹۹-۱۴۷	۱۴۸-۱۹۶	۱۹۷-۲۴۵	۲۴۶-۲۹۴	۲۹۵-۳۴۳
میزان MPS موجود		۶۵/۴۵					

همان‌گونه که جدول شماره ۲ نشان داده شده است، میزان پتانسیل انگیزشی گروه‌های تحصیلی در طبقه دوم (خیلی کم) قرار گرفته است و با وضع مطلوب فاصله زیادی دارد.

۲. مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان در دانشگاه:

به منظور مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان از روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳: مقایسه مطلوبیت ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی

ابعاد پتانسیل انگیزشی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
تنوع مهارت	۱۸۸	۱۲/۴۶	۳/۰۵	۳۲/۳۳	۴ و ۱۸۷	۰/۰۰۰۱
هویت رشته تحصیلی		۱۱/۸۹	۳/۳۱			
اهمیت رشته تحصیلی		۱۳/۷۰	۳/۳۳			
استقلال در انجام وظایف تحصیلی		۱۲/۶۹	۳/۱۰			
بازخورد		۱۰/۹۸	۳/۰۳			

مطابق با نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۳، بالاترین میانگین ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی متعلق به بُعد اهمیت و کمترین میانگین مربوط به بُعد بازخورد می‌باشد که این تفاوت معنادار می‌باشد. آزمون تعقیبی بونفرونی نیز نشان داد که بین میانگین تنوع مهارت با میانگین‌های ابعاد اهمیت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف تحصیلی و بازخورد تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همچنین، بین هویت رشته تحصیلی و استقلال در انجام وظایف تحصیلی تفاوت معناداری در

سطح ۰/۰۲ وجود دارد. بین میانگین هویت رشته تحصیلی و بازخورد نیز تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۹ وجود دارد. در نهایت، بین میانگین تنوع مهارت با هویت رشته تحصیلی و استقلال در انجام وظایف تحصیلی و همچنین بین میانگین اهمیت رشته تحصیلی با استقلال در انجام وظایف تحصیلی تفاوت معناداری به دست نیامد.

۳. مقایسه میزان ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی در گروه‌های مختلف تحصیلی دانشجویان دانشگاه:

برای مقایسه میزان ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی در گروه‌های مختلف تحصیلی دانشجویان دانشگاه، از روش تحلیل واریانس چند متغیره و آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید. این نتایج در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۴: مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی در گروه‌های مختلف تحصیلی

گروه‌ها ابعاد	فنی و مهندسی (بخش مواد)		علوم پایه (بخش ریاضی)		علوم انسانی (بخش مبانی آموزش و پرورش)		هنر (بخش شهرسازی)		کشاورزی و دامپزشکی (بخش زراعت و اصلاح نباتات)	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
فراوانی، میانگین و انحراف معیار	۴۵		۳۶		۳۶		۲۵		۴۶	
تنوع مهارت	۱۲/۲۲	۲/۳۹	۱۲/۸۶	۲/۷۶	۱۲/۸۳	۲/۸۴	۱۱/۴۰	۴/۱۱	۱۲/۶۷	۳/۳۲
اهمیت رشته تحصیلی	۱۱/۷۵	۲/۸۶	۱۳/۰۲	۳/۱۲	۱۱/۷۷	۲/۹۹	۱۰	۴/۲۳	۱۲/۲۶	۳/۲۱
هویت رشته تحصیلی	۱۳/۸۰	۲/۶۹	۱۳/۷۵	۲/۹۹	۱۳/۲۷	۳/۴۰	۱۲/۲۴	۴/۳۰	۱۴/۷۱	۳/۲۹
استقلال در انجام وظایف تحصیلی	۱۳/۱۱	۳/۰۶	۱۳/۱۱	۳/۰۶	۱۳	۲/۵۶	۱۱	۴/۱۵	۱۲/۶۳	۲/۷۱
بازخورد	۱۰/۵۳	۲/۵۶	۱۳/۱۲	۳/۰۴	۱۰/۸۸	۲/۵۷	۱۰/۰۴	۳/۷۱	۱۱/۱۰	۳/۱۹

همان گونه که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، بین میانگین ابعاد پتانسیل انگیزشی در گروه‌های گوناگون تحصیلی از نظر دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد.

بر این اساس، در ابعاد تنوع مهارت و اهمیت رشته تحصیلی، بیشترین میانگین مربوط به گروه علوم پایه (بخش ریاضی) و کمترین آن مربوط به گروه هنر (بخش شهرسازی) می‌باشد. در بُعد هویت رشته تحصیلی، بیشترین میانگین متعلق به گروه کشاورزی و دامپزشکی (بخش زراعت و اصلاح نباتات) و کمترین میانگین متعلق به گروه هنر (بخش شهرسازی) است. همچنین در بُعد استقلال در انجام وظایف تحصیلی، گروه‌های فنی و مهندسی (بخش مواد) و علوم پایه (بخش ریاضی) مشترکاً دارای بیشترین میانگین و گروه هنر (بخش شهرسازی) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. در انتها و در بُعد بازخورد، گروه فنی و مهندسی (بخش مواد) و هنر (بخش شهرسازی) به ترتیب، بیشترین و کمترین میانگین را کسب کرده‌اند. همچنین بررسی میزان F و سطح معناداری پتانسیل انگیزشی تحصیلی در گروه‌های تحصیلی نیز نشان داد که میزان F به جز در ابعاد تنوع مهارت و بازخورد، در سایر ابعاد معنادار می‌باشد و در نهایت آزمون تعقیبی شفه نشان داد که در بُعد تنوع مهارت، اهمیت رشته تحصیلی، هویت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف تحصیلی و بازخورد، بین هیچ یک از گروه‌های تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد. علاوه بر این، در بُعد هویت رشته تحصیلی، بین گروه تحصیلی علوم پایه (بخش ریاضی) و هنر (بخش شهرسازی) تفاوت معناداری در سطح $0/01$ وجود دارد و بین سایر گروه‌های تحصیلی تفاوت معناداری در این بُعد وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که میزان پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان قلمرو پژوهش خیلی کم است. در تبیین این یافته می‌توان گفت مواجه بودن دانشجویان با تکالیف یکنواخت و خسته کننده که حق اعمال خلاقیت و نوآوری کمتری در آن دارند؛ عدم آگاهی و یا اطلاع کم از هویت و جایگاه رشته‌ای که در آن تحصیل می‌کنند و اینکه رشته تحصیلی آنان بر روی زندگی فردی و اجتماعی خود و دیگران چه تأثیرات و کارکردهایی دارند و در نهایت نبود بازخوردهای شفاف از سوی اساتید به نحوی که دانشجویان بتوانند نقاط قوت و ضعف کار خود را شناسایی کنند از جمله مهم‌ترین دلایلی است که دانشجویان پتانسیل انگیزشی تحصیلی موجود در دانشگاه خود را پایین ارزیابی کرده‌اند. البته لازم به ذکر است که علاوه بر خصوصیات موجود در قلمرو تحصیلی، علل دیگری مانند عوامل فردی (جنسیت، بومی و غیر بومی بودن، علائق،

نگرش‌ها، وضعیت تأهل و...)، آینده شغلی مبهم، امکانات رفاهی آموزشی نامناسب دانشگاه و ... نیز در پایین آمدن پتانسیل انگیزشی تحصیلی دخیل هستند که بایستی به تمامی آنها توجه نمود. نتایج تحقیقات قمری و همکاران (۱۳۹۱)، کامکاری و همکاران (۱۳۸۹)، علی‌پوری (۱۳۸۸)، روحی و همکاران (۱۳۸۶)، صمدی‌فر (۱۳۸۴)، خالصی و همکاران (۱۳۸۴)، امیر اسماعیلی (۲۰۰۵)، خلیلی (۱۳۷۹)، مجیدی (۱۳۷۷) و تانگ^۱ (۲۰۰۰) با پژوهش حاضر هم‌راستا و با نتیجه بررسی‌های ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، روشن میلانی و همکاران (۱۳۹۰)، نصری و همکاران (۱۳۸۸)، ظهیری‌ناو و رجبی (۱۳۸۸)، پورهادی و همکاران (۱۳۸۸)، بحرانی (۱۳۸۴) و سام (۱۹۹۲)، ناهم‌راستا می‌باشد.

همچنین نتیجه حاصل از بررسی‌ها در خصوص مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز نیز نشان داد که ابعاد اهمیت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف تحصیلی، تنوع مهارت، هویت رشته تحصیلی و بازخورد به ترتیب بیشترین میانگین را در تشکیل پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان به خود اختصاص داده‌اند. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که اختصاص یافتن بالاترین میانگین به بُعد اهمیت رشته تحصیلی، نشان دهنده این است که از نظر دانشجویان، تمامی رشته‌های تحصیلی موجود در قلمرو پژوهش، از اهمیت خوبی برخوردار هستند و توانایی و قابلیت تأثیرگذاری بر زندگی فردی و اجتماعی را دارند. در نتیجه حس ارزشمندی، مهم، مفید و با معنا بودن رشته‌ای که در آن مشغول به تحصیل هستند در دانشجویان تمامی رشته‌ها ایجاد و تقویت شده است. در خصوص تحلیل بُعد بازخورد که در بین ابعاد پنج‌گانه پتانسیل انگیزشی از کمترین میانگین برخوردار شده است می‌توان چنین بیان داشت که از نظر دانشجویان تمامی گروه‌های تحصیلی، اساتید و هم‌کلاسی‌های خود کمترین بازخورد را منتقل می‌کنند و یا بازخوردها به شیوه‌ای صحیح، روشن و صریح انتقال داده نمی‌شود؛ لذا همین امر سبب می‌گردد که دانشجویان در انجام تکالیف بعدی به دلیل اطلاع نیافتن از نقاط قوت و ضعف خود، اشتباهات قبلی را دوباره تکرار نمایند و بر عملکرد آنان در طول دوران تحصیل و در امتحانات تأثیرات منفی بسیاری بگذارد. اختصاص یافتن بالاترین میانگین به بُعد اهمیت، با پژوهش‌های انجام شده توسط قمری و همکاران (۱۳۹۱)، پورهادی و همکاران (۱۳۸۸)، خالصی و

1Tang

همکاران (۱۳۸۴)، خلیلی (۱۳۷۹)، مجیدی (۱۳۷۷) و تانگ (۲۰۰۰) هم‌راستا و با نتایج بررسی‌های خلیلی (۱۳۷۹) و مجیدی (۱۳۷۷) ناهم‌راستا می‌باشد. همچنین در خصوص بُعد بازخورد که در این پژوهش از کمترین میانگین برخوردار شده است، با پژوهش‌های انجام شده توسط قمری و همکاران (۱۳۹۱)، پورهادی و همکاران (۱۳۸۸)، امیراسماعیلی (۱۳۸۳)، خلیلی (۱۳۷۹) و مجیدی (۱۳۷۷) هم‌راستا و با نتایج تحقیقات امیراسماعیلی (۲۰۰۵)، مجیدی (۱۳۷۷) و تانگ (۲۰۰۰)، ناهم‌راستا می‌باشد.

و در نهایت، در خصوص مقایسه ابعاد پتانسیل انگیزشی تحصیلی در گروه‌های مختلف تحصیلی دانشجویان قلمرو پژوهش که آخرین یافته این پژوهش است این نتیجه به دست آمد که از نظر دانشجویان، بین میانگین ابعاد پتانسیل انگیزشی در گروه‌های گوناگون تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد. در تحلیل یافته‌های فوق می‌توان گفت که کسب چنین نتیجه‌ای دور از انتظار و ذهن نبوده است. چراکه رشته‌های تحصیلی به دلیل آن‌که در مطلوبیت جو کلاسی، ماهیت دروس، طیف نیاز به مهارت‌های گوناگون، میزان اعطای استقلال عمل و... با یکدیگر تفاوت‌های بسیاری دارند طبیعی است که از میزان پتانسیل انگیزشی تحصیلی متفاوتی نیز برخوردار هستند. بدین ترتیب، در خصوص بُعد اهمیت رشته تحصیلی و تنوع مهارت که گروه علوم پایه (بخش ریاضی)، بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است می‌توان گفت درس ریاضیات به دلیل آنکه درسی پایه‌ای در میان سایر دروس تلقی می‌شود و در تمامی رشته‌ها حتی علوم انسانی ردپایی از خود به جا گذاشته است، در این پژوهش نیز از اهمیت بیشتری در مقایسه با سایر گروه‌ها و رشته‌های تحصیلی برخوردار شده است. در تأیید این مطلب، سلز^۱ (۱۹۷۳) نیز معتقد است که ریاضیات به عنوان یک صافی مهم یا حساس برای به عهده گرفتن مشاغل مهم عمل می‌کند و شرط لازم تصدی مشاغل پر درآمد و با منزلت بالا است. همچنین کسب بیشترین میانگین در بُعد هویت رشته تحصیلی، در گروه کشاورزی و دامپزشکی (بخش زراعت و اصلاح نباتات) می‌تواند نشان از این داشته باشد که دانشجویان و اساتید به خوبی و بیش از سایر رشته‌ها از اهمیت رشته تحصیلی خود آگاهی دارند، به کاربردهای آن در زمینه‌های گوناگون واقف هستند و می‌دانند که رشته آنها در مقایسه با سایر رشته‌ها در چه مرتبه و جایگاهی قرار دارد.

1 Sells

گروه فنی و مهندسی (بخش مواد) و گروه علوم پایه (بخش ریاضی)، به طور مشترک بیشترین میانگین را در بُعد استقلال در انجام وظایف تحصیلی به خود اختصاص داده‌اند. در توضیح این نتیجه می‌توان گفت که در گروه فنی و مهندسی (بخش مواد)، اساتید خصوصاً در دروس آزمایشگاهی به دانشجویان این امکان را می‌دهند تا آموخته‌های تئوری خود را به صورت عملی آزمایش کنند و از اینرو آزادی عمل لازم را برای انجام آزمایش‌های مربوطه و پیگیری کردن تمامی مراحل آزمایش البته با نظارت استاد داشته باشند. به علاوه دانشجویان گروه علوم پایه (بخش ریاضی) نیز به دلیل فراهم بودن شرایط مناسب در جهت ممارست مستقلانه در حل مسائل و تمرینات، در مقایسه با سایر گروه‌های تحصیلی از احساس استقلال بیشتری برخوردار هستند. در پایان، در بُعد بازخورد نیز مجدداً گروه فنی و مهندسی (بخش مواد) بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است که می‌توان گفت چون ماهیت کار دانشجویان این بخش اکثراً عینی است لذا به سرعت نتیجه کار در هر مرحله مشخص می‌شود. بدین ترتیب هم دانشجویان از هر مرحله از کار بازخورد می‌گیرند و هم اساتید می‌توانند به سرعت و به صورت مستمر به دانشجویان بازخورد دهند. اما نکته قابل تأمل در این یافته این است که گروه هنر و معماری (بخش شهرسازی)، در تمامی ابعاد پتانسیل انگیزشی یعنی نوع مهارت، هویت رشته تحصیلی، اهمیت رشته تحصیلی، استقلال در انجام وظایف تحصیلی و بازخورد از کمترین میانگین برخوردار شده است که لازم است تحقیقات تکمیلی دیگری صورت گیرد تا به علل دقیق‌تر چنین نتیجه‌ای دست یافت. این یافته پژوهشی به دلیل آنکه برای اولین بار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، در جستجوهای کتابخانه‌ای و اینترنتی، شواهد تحقیقاتی مرتبط، هم‌سو و یا ناهم‌سویی توسط پژوهشگر یافت نشد.

پیشنهاد‌های کاربردی

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور آشنایی هرچه بیشتر دانشجویان با جایگاه، اهمیت، توانمندی‌ها و قابلیت‌های و دستاوردهای رشته خود.
- فراهم کردن امکانات رفاهی، آموزشی و تسهیلاتی بیشتر در راستای افزایش شکوفایی پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان.
- بازنگری در رشته‌های دانشگاهی بر مبنای نیازهای اجتماعی، بازار کار و تحولات

علمی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی.

- ایجاد تولید واحد در سیاستگذاری در امر آموزش، مدیریت صحیح امور مربوط به استعدادهای درخشان و نیز بهره‌برداری بهینه از امکانات مادی و معنوی موجود در این زمینه با هدف زمینه‌سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش‌مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم‌افزاری.
- انجام پژوهش در قلمرو وسیع‌تری از دانشگاه‌ها و دوره‌های مختلف تحصیلی.

قدردانی

در انتها، از تمامی اساتید و دانشجویان دانشگاه شیراز که نویسندگان را در مراحل مختلف انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- آقاجری، پروانه؛ حسین‌زاده، مینا؛ مهدوی، نادر؛ هشتروندی‌زاده، محمد و وحیدی، مریم. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر انگیزه یادگیری، عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرستاری. آموزش پرستاری، دوره ۴، شماره ۲: ۱۸-۲۷.
<http://jne.ir/article-1-482-fa.html>
- احمدزاده قصاب، آزاده؛ حیدری، مجید؛ عباسی مقدم، محمدعلی. (۱۳۹۲). تعیین توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگی‌های شغلی و رابطه آنان با رضایت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۷، شماره ۴، صص: ۳۳۶ - ۳۲۵.
<http://payavard.tums.ac.ir/article-1-5126-fa.html>
- امجد زبردست، محمد؛ کهریزی، کلثوم؛ خالق پناه، کمال. (۱۳۹۶). رابطه بین هویت سازمانی و انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۴(۱۰): ۱۳۹ - ۱۶۰. 10.22080/SSI.2018.1739
- بحرانی، محمود. (۱۳۸۴). مطالعه انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه استان فارس و عوامل همبسته با آن. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و دوم، شماره چهارم، صص: ۱۱۵-۱۰۴.
- پورسید، سید مهدی؛ فولادچنگ، محبوبه؛ پورسید، سید رضا. (۱۳۹۷). رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و درگیری والدین در امور تحصیلی فرزندان با انگیزش تحصیلی. فصلنامه خانواده و پژوهش، ۴۲: ۱۲۷-۱۴۶.
<http://qjfr.ir/article-1-1006-fa.html>
- پورهادی، سمانه؛ کمالی، محمد؛ خالصی، نادر؛ فهیمی، ملاحح اکبر. (۱۳۸۸). تعیین توان انگیزشی مشاغل حوزه توانبخشی در مراکز بهزیستی استان تهران بر اساس شاخص انگیزش بالقوه مشاغل. فصلنامه مدیریت سلامت، سال ۱۲، شماره ۳۷، صص: ۶۴ - ۵۷.
<http://jha.iuums.ac.ir/article-1-480-fa.html>
- ترک‌زاده، جعفر؛ ذوالفقاری، حسین؛ سروقد، محسن؛ ناصری جهرمی، رضا. (۱۳۹۱). ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های انگیزشی مشاغل کلانتری‌های شهر شیراز بر اساس عوامل جمعیت شناختی. فصلنامه دانش انتظامی، سال سیزدهم، شماره چهارم، صص: ۲۰۷ - ۱۸۳.

خالصی، نادر؛ امیراسماعیلی، محمدرضا؛ قادری، اعظم. (۱۳۸۴). تعیین توان انگیزشی مشاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بر اساس شاخص انگیزش بالقوه مشاغل در سال ۱۳۸۴. مجله مدیریت سلامت، دوره ۸، شماره ۲۰، صص: ۴۶-۴۲.
<http://jha.iuums.ac.ir/article-1-135-fa.html>

خلیلی، جواد. (۱۳۷۹). بررسی قدرت انگیزشی مشاغل (MPS) در مرکز انفورماتیک دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

درانی، کمال؛ محمدی، تیمور. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی مدل هاگمن و الدهام و رضایت شغلی کارکنان زندانهای استان کرمانشاه. نشریه اصلاح و تربیت، شماره‌های پیاپی ۴۳-۴۶، صص: ۵-۳.
 رابینز، استیفن؛ جاج تیموتی. (۲۰۰۹). رفتار سازمانی. ترجمه: زارع، مهدی، ویراست سیزدهم، تهران: انتشارات نص.

روحي، قنبر؛ حسینی، سید عابدین؛ بادله، محمدتقی؛ رحمانی، حسین. (۱۳۸۶). انگیزه تحصیلی و رابطه آن با برخی از عوامل در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، دوره چهارم، شماره دوم، صص: ۸۳-۷۷.
 روشن میلانی، شیوا؛ آقایی منور، اسماعیل؛ خردمند، فاطمه؛ صبوری، احسان؛ میکائیلی، پیمان؛ مسعودی، سیما؛ متذکر، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی انگیزش تحصیلی و ارتباط آن با وضعیت فردی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان پزشکی مقطع علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره نهم، شماره پنجم، پی در پی ۳۴: ۳۶۶-۳۵۷.

<http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-608-fa.html>

سید نقوی، میرعلی؛ ثابت، عباس. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه بر اساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۸۷: ۱۰۱-۱۲۶.
<https://dx.doi.org/10.22054/jmsd.2018.8652>

شهینی بیلاق، منیجه؛ بنابی مبارکی، زهرا؛ شکرکن، حسین. (۱۳۸۴). بررسی روابط بین موضوعی و درون موضوعی انگیزش تحصیلی (خودکارآمدی، ارزش تکلیف، هدفهای

- عملکردگرا، عملکرد گریز و تبحری) در دانش‌آموزان دختر سال اول دبیرستان شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۳ (۳)، ۴۷-۷۶.
- طاهری، عبدالمحمد؛ فیاضی، مهسا. (۱۳۹۰). بررسی علل افت انگیزش تحصیلی از دیدگاه دانش‌آموزان دوره پیش‌دانشگاهی با توجه به جنسیت و زمینه‌های خانوادگی آنها. نشریه علمی - پژوهشی فناوری آموزش، ۵ (۴)، ۲۸۷-۲۹۸.
<http://dx.doi.org/10.22061/tej.2011.278>
- ظهوری‌ناو، بیژن و رحیمی، سوران. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط گروهی از متغیرها با کاهش انگیزش تحصیلی دانشجویان رشته‌ی زبان و ادبیات فارسی. دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۶: ۸۰-۶۹.
- عباسپور، صدیقه؛ حسن‌زاده مجید. (۱۳۸۷). بررسی انگیزه انتخاب رشته پرستاری توسط دانشجویان پرستاری تربت حیدریه. مجله پرستاری و مامایی، ۶ (۲): ۷۱-۷۴.
<http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-88-fa.html>
- عطایی، فاطمه؛ احمدی، عبدالجواد؛ کیامنش، علیرضا و سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مهارت جرأت‌ورزی بر افزایش انگیزش تحصیلی و کاهش اعتیاد به اینترنت دانش‌آموزان. فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۴۶: ۲۱-۳۹.
<http://qjfr.ir/article-1-1415-fa.html>
- قاضی‌فر، سید عبدالکریم؛ ترک‌زاده، جعفر و نیلی‌پور طباطبایی، سید اکبر. (۱۳۹۸). بررسی پتانسیل انگیزش شغلی در انواع ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده در بروز بی‌تفاوتی سازمانی. مدیریت بهره‌وری، سال ۱۳، شماره ۴۹: ۹۳-۱۲۱.
<https://www.doi.org/10.30495/qjopm.2019.666881>
- قزلی، فاطمه؛ کوشان، محسن؛ رخشانی، محمد حسن و قاسمی، محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط درک ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران. دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۷، شماره ۶: ۷۴۷-۷۵۳.
- قمری، نرگس؛ درخشان‌راد، سید علیرضا؛ قمری، محبوبه و قمری، عصمت. (۱۳۹۱). بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کار درمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کار درمانگران استان فارس در سال ۱۳۹۰. فصلنامه علمی پژوهشی توانبخشی نوین، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶، شماره ۳: ۱۳-۵.
<http://mrj.tums.ac.ir/article-1-22-fa.html>

- کامکاری، کامبیز؛ کیومرثی، فیروز و شکرزاده، شهره. (۱۳۸۹). بررسی اثرات فشار آورهای تحصیلی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشگاههای استان تهران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره سوم: ۱۳۱ - ۱۱۱.
- کدیور، پروین؛ قادری، مصطفی و ابدی‌مهر، بهجت. (۱۳۸۲). برنامه درسی کارگاه انگیزش و یاددهی اثربخش. سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی.
- گیلوری، سعید و شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال نهم، شماره ۳۱: ۱۳-۲۷.
- مجیدی، محمد. (۱۳۷۷). بررسی وضعیت انگیزشی مشاغل در دفتر مرکزی وزارت جهاد سازندگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه.
- معمارسانی، فاطمه؛ بهرام‌زاده، حسنعلی و قربانی، محمود. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، سال هفتم، شماره بیست و دوم: ۱۸۰ - ۱۶۱.
- مقیمی، محمد. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- مورهد، گریفین. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی. ترجمه: الوانی، مهدی و معمار زاده، غلامرضا، تهران: انتشارات مروارید.
- نائلی، محمدعلی. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها. اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.
- نصری، صادق؛ عصاره، علیرضا و افروزنده، محمد مهدی. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت انگیزش بالقوه شغل در معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین. مجله پژوهشی مدارس کارآمد، شماره نهم: ۷۵ - ۷۲.
- هاشمی، نظام و خروطی، فاطمه (۱۳۹۹). مقایسه انگیزش تحصیلی، خودتنظیمی و خودارزشمندی دانش‌آموزان تیزهوش و عادی شهر کرج. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۷۳، سال نوزدهم: ۱۴۷ - ۱۶۲.

10.22034/JEL.2020.107719

Adiarani, P. G. (2019). The effects of job characteristics on work engagement. *RJOAS*, 1(85): 475-479.

Akomolafe, M. J., Ogunmakin, A. O., & Fasooto, G. M. (2013). The role of academic self-efficacy, academic motivation and academic self-concept in predicting secondary school students' academic performance. *Journal of Educational and Social Research*, 3(2), 335-342. 10.5901/jesr.2013.v3n2p335.

Alishiri, Bahram. (2012). A New Optimal Model of job design and Characteristics for Governmental Banks; Global Approach, International Conference on Economics, Business and Marketing Management. *IPEDR* vol.29 pp259-264.

Amiresmaili M. (2005). The survey of determining motivating potential score of jobs exist in educational hospitals of Kerman University of Medical Sciences in second half of 2004. M.Sc. Thesis. Tehran: Iran University of Medical Sciences.

Areepattamannil, S. (2011). Academic self-concept, academic motivation, academic engagement, and academic achievement: A mixed method study of Indian adolescents in Canada and India, PhD dissertation, Queen's University, Ontario, Canada.

Banal, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six country investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951607000442>.

Barnabe, C., Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36, 171-185.

Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal Of Undergraduate Sciences*. 3, 147-154.

Clark, M.H; Schroth, C.A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Journal of Learning and Individual Differences*, 20, 19-24.

<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.10.002>.

Chareonvan, P. (2011). HR job analysis by Job Characteristics Model (JCM). Available Form URL: <http://ezinearticles.com/?HR-Job-Analysis-by-Job-Characteristics-Model-%28JCM%29&id=5836145>.

Cokley, K. (2015). A confirmatory factor analysis of the academic motivation scale with black college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 48(2), 124-139. doi: 10.1177/0748175 614563316.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed), *Oxford handbook of human motivation*. Oxford, UK: Oxford University Press. 85-107.

- Esmailpour-Bandboni M, Naderi Shad S, Kobrai F, Gholami-Chaboki B. [Students' Viewpoints about Academic Failure and Some Related Factors in Guilan University of Medical Sciences].*rme*. 2017; 9 (3):72-65. [Persian] DOI:10.29252/rme.9.3.73.
- Fatima, S., Sharif, H., & Zimet, G. (2018). Personal and social resources interplay synergistically to enhance academic motivation. *International Journal of Educational Psychology*, 7(2) :196-226.
<https://doi.org/10.17583/ijep.2018.3017>.
- Griffin, K. (2016). Striving for Success: A Qualitative Exploration of Competing Theories of High-Achieving Black College Students' Academic Motivation, *Journal of College Student Development*, 47: 384-400.
<https://doi.org/10.1353/csd.2006.0045>.
- Hackmanand, J. R. & Oldham, G. R. (1980). Motivation through the Design of Work: Test of A Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, August 1976, Pp. 250-279.
- Hillel, S. (2009). Relationships Between Organizational Properties and Organizational Effectiveness in three Types of Nonprofit Human Service Organizations. Public.
- Jomrog,Jay J.;Overholt, Miles H. (2004). Measuring HR - and organizational effectiveness. *Employment Relations Today*.
- Kapp, A. (2020). The psychometric properties of the Academic Motivation Scale-College version of South African first-year university students (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa).
- Kim, Y. K. & Sax, L. J. (2007). Different patterns of student-faculty interaction in research universities: An analysis by student gender, race, SES, and first-generation status. *Research and Occasional Paper Series, CSHE*.
- Kosgeroglu N, Acat MB, Ayranci U, Ozabaci N, Erkal S. (2009).An investigation on nursing, midwiferyand health care students' learning motivation in Turkey. *Nurse Educ Pract*; 9 (5):331-9.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2008.07.003>.
- Krasman, J. (2013). Putting Feedback- Seeking into Context: Job Characteristics and Feedback- Seeking Behaviour. *Personnel Review*, 24(1): 11-20. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/00483481311285228>.
- Lam, M., Tang, P. (2003). Managerial motivation: A neglected aspect of the performance appraisal interview, *Journal of Business Research*, Vol. 15, No.1: 45-54.
- Lawler, E. (2008). From Human Resource Management to Organizational Effectiveness. Vol.44, No 25.
- Mahdad, A. (2005). *Industrial and organizational psychology*, (Third Ed).Tehran.
- Maulana, R.,Opdenakker, M., & Bosker, R.(2016).Teachers instructional behaviors as important predictors of academic motivation: and links across the school year, *Learning and Individual Differences*, 50:147-156.

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2016.07.019>.
- Moeller, N.L. and Fitzgerald, M.P., (1985). A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), pp. 280-289.
- Mazloomi S, Ehrampoush M, Servat F, Askarshahi M. (2010). Assessment of academic motivation and its relationship with health-risk behaviors in male students of Yazd University JSSU; 18 (3):184-90. [Persian]
- Peters, R. S. (2015). *The concept of motivation*. Routledge.
- Pudlowski, E. M. (2009). Managing Human Resource Cost in a Declining Economic Environment. *Benefits Quarterly*, Vol. 25 Issue 4, pp. 37-43.
- Raihan, Tarik. (2017). Role of Job Characteristics Model on Employee Job Satisfaction: An Empirical Study. *Journal of Business Administration*. Vol. 32: 179 – 196.
- Recepolu, E. (2014). Analyzing Job Motivation Level of High School Teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2220-2225.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational behavior*, (Fifth Ed) Translators. Tehran: Ali Parsaiean and Seyed Mohammad Arabi., Cultural researcher office, Iran. (In persian).
- Rubin, S. (2017) .The relationship between academic motivation and parenting styles in multiple socioeconomic status areas, *Theses and Dissertation*, 5 (15):1-59.
- Shimberg, J. (2008). Is it okay to cheat? Gender, attachment style and personality variables as they relate to attitudes toward sexual infidelity. Poster presented at the New York State Psychological Association, Cooperstown, New York.
- Shkullaku, R. (2013).The relationship between self-efficacy and academic performance in the context of gender among Albanian students. *European Academic Research*, 467-478, (4), 1. doi:10.5923/j.ijpbs.20190903.02
- Singer, M.G., (1994). *Human Resource Management*, PWS-KENT Publishing Company, Boston, USA.
- Stavrous, Eleni. (2010). The Challenges of Human Resource Management towards Organizational Effectiveness: A comparative study in southern EU. *Journal of European Industrial Training*. Vol.29,No.2/3. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590510585082>.
- Stephanie, J. & Hanrahan, Ester Crein. (2009). Gender, level of participation and type of sport: Differences in achievement goal orientation and attribution style. *Journal of Sciences and Medicine in Sport*, 12(4), 512-508. doi: 10.1016/j.jsams.2008.01.005.
- Sum WT. (1992). A Study of Job Characteristics of Hong Kong Teachers. Master of Arts in Education Thesis, the Chinese university of HongKong, Available Form
URL:<http://www.fed.cuhk.edu.hk/ceric/cuma/92wstai/abstract>.
- Suman, S. and A. K. Srivastava, (2009). The Measurement of Job

- Characteristics in Context to Indian Work Scenario. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 35, Special Issue, 142-147.
- Tang, SM. (2000). Job satisfaction of teachers of social development school (special school for maladjusted children) [M. A. Thesis]. Hong Kong University of Hong Kong; p 104-156. Available form: URL: [http:// hub.hku.hk /handle/123456789/26090](http://hub.hku.hk/handle/123456789/26090).
- Tohidi, H., & Jabbari, M.M. (2012). The effects of motivation in education. Social and Behavioral Sciences, 31; 820-824. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>.
- Toosierad, Gh. (2005). A study of the relationship between job characteristics and tendency for turnover in Zahedan University, M. A. dissertation, Azad University of Kerman, Kerman, Iran. (In Persian).
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (1995). Management of Organizational Behavior, New Jersey: Simon & Schuster, PP: 553 – 554.
- Whittington, J. I., Goodwin, V. L., & Murray, B. (2004). Transformational Leadership, Goal difficulty, and Job design: independent and interactive effects on employee outcomes. The Leadership Quarterly, 15 (51), 593 – 606. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2004.07.001>.
- Yazan Emnawer Al haraisa. (2021). The Effect of Job Characteristics on organizational Ambidexterity: Insight from Jordan. International Business Research. Vol. 14, No. 4: 37-49.
- Zabihi. M.R., ErfanianKhanzadeh. H., BoroomandAlipoor. N.R, Malek. M., (2012). Job Characteristics Model of Hackman and Oldham in Public and Private Sector in Iran (Modified Model Approach). International Journal of Innovative Ideas, 12(2): 4-12.
- Zaregar M, Ebrahimipour H, Shaabani Y, Hooshmand E. (2017). The Relationship between Motivation and Academic Burnout among Students of Health School, Mashhad University of Medical Sciences. DSME 2017;4(1):40-50. <http://dsme.hums.ac.ir/article-1-134-en.html>.
- Zdena, R. & Saraka, M. (2014). Motivation to study and work with talented Students. Sozcial and Behavioral Sciences, 114: 234-238. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.12.691