

## بررسی مفهوم و جایگاه انگیزش در برنامه‌های آموزش بزرگسالان

دکتر مسعود بیژنی<sup>۱</sup>، حوریه مرادی<sup>۲</sup>، غلامحسین کرمی<sup>۳</sup>

### چکیده:

در آموزش بزرگسالان میل به یادگیری بیش از خود یادگیری اهمیت دارد. وجود عواملی همچون آمادگی‌های قبلی، هوش و انگیزه در ظرفیت یادگیری تأثیر به‌سزایی دارد. ولی در این میان وجود انگیزه برای یادگیری نقش بسیار مهم‌تری ایفا می‌کند که می‌تواند معلول عوامل درونی دیگر باشد. هر اندازه فرد آگاهی بیشتری داشته باشد به همان اندازه خواهان و پذیرای تغییر و تحولات و عقاید جدید خواهد بود. ایجاد ارتباط درست و قوی میان وقت، استعداد و نیاز بزرگسالان و برنامه‌های آموزشی و انتخاب اهداف واقعی و کوتاه مدت از عواملی هستند که انگیزه بزرگسالان را برای یادگیری بیدار می‌کنند. تمام عوامل یادگیری به انگیزش بزرگسالان مربوط نمی‌شود بلکه عوامل دیگری از جمله توان فرد نیز نقش مؤثری خواهد داشت. ارائه پاداش نیز یکی از موارد مهم در یادگیری و ایجاد انگیزه مجدد خواهد بود. احترام به انگیزه همه افراد، نکته مهمی در جهت یادگیری است. هدف مقاله حاضر، بررسی اهمیت و جایگاه انگیزه در آموزش بزرگسالان است. زیرا بزرگسالان عملاً در فعالیتهای مختلف جامعه مشارکت دارند و حتی اگر باسواد باشند، با توجه به گسترش و توسعه دانش و تکنولوژی به‌طور مداوم نیازمند بازآموزی و نوکردن اطلاعات و معلومات خود هستند.

**کلمات کلیدی:** انگیزش، تئوری‌های انگیزش، بزرگسالان، یادگیری، آموزش

۱- استادیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد  
۲- دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین اهواز  
۳- دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز

## مقدمه

اهمیت یادگیری با توجه به سیر تغییر و تحولات جامعه بر کسی پوشیده نیست. راهکارهای افزایش قدرت و تأثیر یادگیری بر زندگی در آموزش و پرورش، امروزه بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. آموزش بزرگسالان نیز از این قاعده مستثنی نیست. بزرگسالی به دورانی اطلاق می‌شود که مهارت‌ها و توانایی‌های اولیه‌ای که در دوران کودکی به سرعت کسب شده‌اند به هم مرتبط می‌شوند و به‌طور کامل مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. علاوه بر آن مهارت‌ها و توانایی‌های جدیدی نیز در این دوران آموخته می‌شود.

افراد بشر در هر سنی توانایی یادگیری را دارند. ظرفیت یادگیری مطالب جدید در افراد به عوامل گوناگونی از جمله آمادگی‌های قبلی، هوش و از همه مهم‌تر شدت تمایل برای یادگیری بستگی دارد. بزرگسالان نیز به تبع سایر افراد بشر توانایی یادگیری مطالب و استفاده از تکنولوژی‌های نوین را دارند. اما خواست آنها چگونه تحریک می‌شود؟ و چگونه برای یادگیری اقدام خواهند نمود؟ چرا همگی آنها به یک صورت برای یادگیری علاقه نشان نمی‌دهند و تمایل ندارند؟ پاسخ این سئوالات در عوامل انگیزشی مانند نگرش‌ها، علائق، نیازهای محسوس و غیرمحسوس و مشوق‌های مفید نهفته است.

بنابراین برای پاسخ این سئوالات باید به سراغ روانشناسی رفت و نظرات صاحب نظران این رشته از علوم را با تئوری‌های آموزش و پرورش و به‌خصوص آموزش غیررسمی در رابطه با خصوصیات ویژه بزرگسالان تلفیق کرد. باید دانست در این رابطه ترویج به‌عنوان یکی از ارکان آموزش به‌خصوص در ابعاد آموزش بزرگسالان به زمینه‌های روانشناسی توجه خاصی دارد.

به‌طور کلی، ترویج قبل از همه، علمی روانشناختی است، زیرا با روان انسان سرو کار دارد و برای روشن‌بین کردن و بیداری آن شکل گرفته است و اساساً آموزش و پرورش افراد را مهم‌ترین وظیفه خود می‌داند. دیدگاه ترویج نسبت به افراد از مکتب و فلسفه جدید انسان‌گرایی الهام می‌گیرد و از آخرین یافته‌های روانشناختی مربوط به وحدت و یگانگی روان (anity of mind) یاری می‌جوید (کرباسیون، ۱۳۷۳). اگر بلوغ فرآیندی از رشد در جهت ظهور کامل استعدادها در آموزش بزرگسالان به‌شمار آید، ایجاد رشد و تکامل همه‌جانبه در افراد، اعم از بزرگسالان، جوانان و کودکان، اساس کار آموزش‌های ترویجی را تشکیل می‌دهد، این آموزش به نوبه خود در عمل فرد منعکس یا متجلی می‌شود. ترویج بر این باور است که نیروی بالقوه یا استعدادهای افراد از طریق تعلیم و تربیت شکوفا می‌شود (گراول و تامبر، ۱۳۷۰).

## تعریف انگیزش و انگیزه

از دیدگاه روانشناسی برای انگیزش و انگیزه تعاریف مختلفی ارائه شده است ولی در عین حال همگی آنها یک سمت و سو دارند. گاهی انگیزش و انگیزه یکسان تلقی می‌شوند و گاهی تعاریف جداگانه‌ای برای آنها ارائه می‌گردد. انگیزش به معنی جنبش و حرکت و در واقع یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به‌سوی اهداف معینی هدایت می‌کند. به عبارتی انگیزش، رفتار جستجو و تعقیب هدف و همچنین ارضای نیاز انسان است (شعبانعلی فمی، ۱۳۸۵). معادل انگیزش کلمه Motivation می‌باشد که از کلمه لاتین Movere، به‌معنی حرکت کردن (to move) مشتق شده است. موتور (Motor) نیز از همین کلمه به‌دست آمده است. برای اصطلاح انگیزه می‌توان از معادل انگلیسی Motive استفاده کرد (سیف، ۱۳۸۶).

برخی روانشناسان میان این دو مفهوم تفاوت قائل شده است. طبق تعریف سیف (۱۳۸۶)، "انگیزش" به حالت‌های درونی یک موجود زنده (ارگانیزم) که موجب هدایت رفتار او به‌سوی نوعی هدف می‌شود، اشاره می‌کند. نیرو و جهت، مفاهیم عمده انگیزش هستند. انگیزش عامل فعال‌ساز رفتار انسان است. برای اصطلاح «انگیزه» می‌توان تعریفی دقیق‌تر از انگیزش داشت. انگیزه را می‌توان به‌عنوان حالتی مشخص



که سبب ایجاد رفتاری معین می‌شود، تعریف کرد. انگیزش عامل کلی مولد رفتار به حساب می‌آید؛ در حالی که انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار مشخص می‌دانند. ابراهیم‌زاده (۱۳۸۴)، از انگیزه به‌عنوان یک عامل اساسی در یادگیری انسان یاد کرده و می‌گوید انگیزه معلول عواملی درونی پیچیده‌ای است که شاید ترکیبی از تمایلات، نیازها، آرزوها و اهداف باشد.

روانشناسان معمولاً انگیزش را فرآیندی می‌دانند که در برانگیختن، جهت دادن و پایایی رفتار دخیل است. در کاربرد انگیزش باید توجه داشت که انگیزش «ساختاری فرضی» است یعنی نمی‌توان به موازات آن به‌طور مستقیم انگیزش شخص را مشاهده کرد. تنها چیزی را که می‌توان دید رفتار شخص و محیطی است که در آن فعالیت می‌کند. انگیزش رفتار شخص چیزی است که ما برداشت می‌کنیم. علاوه بر این، انگیزش دارای کاربردی مفهومی است. در ضمن همیشه نمی‌توان انگیزه را یک مفهوم تبیینی در توصیف رفتار دانست. انگیزش تنها یکی از مجموعه عوامل دخیل در تار و پود سازه‌های تعیین رفتار است. هرچند انگیزش عنصر مهمی در تعیین رفتار است؛ اما عنصر منحصر به‌فرد تعیین‌کننده رفتار نیست و بروز رفتار در همه افراد دارای فرآیند واحدی نمی‌باشد (بال، ۱۳۷۳).

به اعتقاد زمانی (۱۳۷۶)، انگیزش نیرویی است که می‌تواند انسان را به‌سمت یکی از گزیدار یا فعالیت‌های پیش روی هدایت کرده و مصروف دارد. در واقع انگیزش نوعی میل نسبت به رسیدن به چیزی مشخص یا هدفی معین می‌باشد. ولادفسکی (۱۹۸۵) عقیده دارد که شش عامل شامل نگرش‌ها، نیازها، محرک‌های خارجی، عواطف، شایستگی و تقویت در انگیزش موثر است (جارویس، ۱۳۸۷).

### اهمیت انگیزش در یادگیری

انگیزش زیربنای رفتار انسانی می‌باشد (زمانی، ۱۳۷۶). یادگیری پایه و اساس رفتار هر فرد است. یادگیری منحصر به سنین خاصی نیست بلکه همه افراد برای ادامه حیات و هماهنگی و سازش با محیط خویش، مجبورند به‌طور مداوم مطالب و یا مهارت‌های جدیدی فراگیرند (صباغیان، ۱۳۸۷). بحث از یادگیری در واقع بحث از تکنولوژی رفتار یا مهندسی رفتار است. یعنی روشن نمودن این که رفتاری را چگونه می‌توان تغییر داد و از وضع موجود به وضع مطلوب درآورد. هدف نهایی هر فعالیت آموزشی این است که تغییرات مطلوب را در رفتار و تجارب فراگیران به‌وجود آورد و یادگیری چیزی جز پیدایش این تغییرات نیست. توان یادگیری حاکی از آن است که یادگیری نوعی توانایی ایجاد می‌کند.

یادگیری را می‌توان به شکل‌های گوناگون تعریف کرد. از جمله کسب اطلاعات و اندیشه‌های تازه، عادت‌های مختلف، مهارت‌های متنوع و راه‌های گوناگون حل مسئله. معروف‌ترین تعریف برای یادگیری بیان می‌دارد که یادگیری فرآیند ایجاد تغییر نسبتاً پایدار، در رفتاری است که حاصل تجربه می‌باشد. کیمبل (Kimble) یادگیری را به‌صورت تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه (توان رفتاری) که در نتیجه تمرین، تقویت شده و رخ می‌دهد، عنوان کرده‌است. ویژگی‌های مهم تعریف کیمبل از یادگیری عبارتست از:

- یادگیری به تغییر می‌انجامد.
  - یادگیری عبارت است از ایجاد تغییر نسبتاً پایدار.
  - یادگیری عبارت است از ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری (حجازی، ۱۳۸۵).
- به‌طور کلی یادگیری تحت شرایط و عوامل گوناگونی اتفاق می‌افتد. این شرایط عبارتند از:
۱. هدف، ۲. اضطراب، ۳. رشد طبیعی و آمادگی، ۴. تقویت، ۵. خوگیری و خاموشی، ۶. نیاز و گرایش
- (حجازی، ۱۳۸۵)

در فرصت‌های یادگیری بعد از عوامل محیطی و وراثت مهم‌ترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری به عامل

انگیزش (حالتی کلی) و انگیزه (نیروی اختصاصی) مربوط می‌شود. انگیزش به این خاطر جزء مباحث مدیریت، روانشناسی تربیتی و روانشناسی اجتماعی آورده شده که قابلیت دارد تا با فراهم کردن عوامل انگیزشی میزان یادگیری را افزایش دهد؛ در صورتی که عوامل مرتبط با وراثت را نمی‌توان تغییر داد. شرایط محیط نیز تا حدودی امکان بهبودی دارد و بیشتر از آن مقدور و ممکن نمی‌باشد.

ضرورت توجه به انگیزش از آن‌جا ناشی می‌شود که رابطه‌ای وثیق با اراده و تفکر مستقل داشته و از سوی دیگر با ذات، منش و شخصیت افراد مربوط بوده و مسأله‌ای انتزاعی می‌باشد. تا آن حد که در مباحث روان‌شناسی "انگیزش و هیجان" را با هم می‌آورد، زیرا معلوم نیست چه عوامل ناخودآگاهی یک رفتار را به‌وجود می‌آورند (رعنایی، ۱۳۸۵). پذیرش تغییرات اجتماعی، شرکت فعال در یادگیری، قبول مسئولیت‌های فردی و اجتماعی، حضور در برنامه‌های توسعه روستایی و ملی، اعمال مدیریت صحیح، توفیق در تولید و به‌طور کلی موفقیت در هر عمل و رفتاری به‌میزان بسیار زیادی بستگی به انگیزش و تمایلی دارد که در انسان به‌وجود آمده و بروز می‌کند (زمانی، ۱۳۷۶).

واکنش فراگیران در برابر فعالیت‌های یادگیری و آموزش و نیز مقدار انرژی که به‌کار می‌گیرند؛ متفاوت است. این واکنش با زمینه و تداوم در زمینه و موضوع مورد نظر رابطه دارد و در برخی با اشتیاق، در برخی با اکراه و در برخی دیگر با امتناع همراه است. این تفاوت‌ها به مفهوم انگیزش ارتباط دارد. مفهوم انگیزش برای معلم در این رابطه و شناسایی جنبه‌های مختلف آن اهمیت می‌یابد. اما اهمیت شناسایی این مفهوم و جنبه‌های مختلف آن زمانی بیشتر روشن می‌شود که بدانیم انگیزش به زندگی بیرون از مدرسه و پس از مدرسه (محل فراگیری) انتقال می‌یابد.

اما مفهوم انگیزش برای معلم از یک لحاظ مهم‌تر از هوش یا استعداد است؛ بدین معنی که معلم قدرت مانور برای افزایش هوش یا استعداد دانش‌آموزان ندارد، در حالی که در ایجاد و به‌کارگیری انگیزش می‌تواند نقش بسیار مهمی داشته باشد. در واقع اگر بنا باشد هوش یا استعداد افزایش یابد، ضروری است سازه‌های انگیزشی به‌کار گرفته شوند. زیرا تا آموزشگر، فراگیران را بر نیاز به یادگیری آگاه نسازد، نمی‌تواند از هوش یا استعداد آنها در یادگیری بهره‌گیرد (بال، ۱۳۷۳). حتی می‌توان ادعا نمود وقتی احساس نیاز به یادگیری قوی باشد، روش آموزش اهمیت چندانی ندارد؛ جایی که انگیزه‌های قوی وجود دارند حتی روش‌های با کارایی پایین هم به‌طور مؤثر موفقیت را تضمین می‌کنند (آجنتالیند و جانسون، ۱۳۷۸).

### سائق، نیاز و انگیزه

انگیزش مبحثی بسیار وسیع است که حوزه‌های غلیظ، کنجکاوی، سائق‌ها، نیازها، رغبت‌ها و حتی حیطه عاطفی را در بر می‌گیرد. با وجود شرایط مساوی در آموزش، آموخته‌های عده‌ای کمتر از عده‌ای دیگر است. مسلم است که وجود انگیزه‌های متفاوت، باعث شده حرکت به‌سوی دستیابی به هدف‌ها سریعتر شود. گرچه عامل وراثت و محیط یا هوش و غنی‌سازی محیط آموزشی و بهبود روش‌های تدریس تا اندازه‌ی زیادی در بهبود وضع آموزشی تأثیر دارد، ولی قلب آموزش و پرورش انگیزش است و تا انگیزه نباشد هیچ‌کس هیچ چیزی را یاد نخواهد گرفت. انگیزش حالت کلی تمایل به پیشرفت تحصیلی است و انگیزه حالتی اختصاصی نسبت به یک درس خاص است (رعنایی، ۱۳۸۵).

بنا به تعریف، نیاز به یک حالت کمبود یا نقصان در موجود زنده اشاره می‌کند و سائق به انرژی یا تمایل حاصل از نیاز گفته می‌شود (سیف، ۱۳۸۶). به بیان دیگر سائق عبارتست از یک محرک پایدار معمولاً با منشاء فیزیولوژیکی که خواهان یک پاسخ سازگار است. در واقع سائق محرک است و انگیزش تمایل است؛ تمایل به فعالیت که با یک سائق شروع شده و با یک سازگاری پایان می‌پذیرد. مثلاً گرسنگی یک محرک است و رفتن به سمت غذا نوعی تمایل است. تمایلی برای حفظ بقا در زنده بودن. در این رابطه



تمایل بر محرک حاکم است یعنی انگیزش بر سائق حاکم است و خود انگیزه تحت حکومت عقل است. در رابطه با اعمال رفتاری شروع با سائق است و هدایت با انگیزش. سائق‌ها تنها فیزیکی نیستند. شناخت و درک سائق‌های روانشناختی از نوع فیزیکی مشکل‌ترند و شناخت سائق اجتماعی از این دو نوع مشکل‌تر می‌باشد. جلوی تمایل را نمی‌توان گرفت ولی سائق‌ها را می‌توان به‌نحوی به‌سمت و سوی دلخواه حرکت داد تا تمایل‌ها مطلوب‌تر باشد. شناخت ظرفیت این موضوع در آموزش بزرگسالان فوق‌العاده حائز اهمیت است. باید خاطرنشان ساخت در بررسی رفتار شروع با سائق است و هدایت رفتار با انگیزش خواهد بود (شاه‌ولی، ۱۳۷۷).

## انواع انگیزش

### انگیزش دارای دو جنبه مختلف درونی و بیرونی است.

**الف) انگیزش درونی:** مؤثرترین نوع فعالیت آن است که موضوع یادگیری برای افراد، مهم و معنی‌بخش باشد. در این صورت، یادگیری با پاداش همراه است. زیرا فعالیت نفسانی برای فرد یادگیرنده جالب است و دل‌بستگی به کار ایجاد می‌کند. در این صورت یادگیری پایدارتر و تثبیت انگیزش بیشتر است (حجازی، ۱۳۷۵). به بیان دیگر انگیزش درونی عبارت است از انگیزه‌هایی که از درون خود فرد سرچشمه می‌گیرند. برای مثال، رضایت از انجام موفقیت‌آمیز یک عمل می‌تواند انگیزه‌ای برای ادامه و استمرار آن عمل یا فعالیت باشد (شعبانعلی‌فمی، ۱۳۸۵). اهمیت این نوع انگیزش در بزرگسالان بیشتر است.

**ب) انگیزش بیرونی:** بعضی از موضوع‌های یادگیری، فاقد انگیزش درونی است. گاهی نیز محدودیت توانایی عقلی افراد و ناتوانی آنها در درک نتایج نهایی موضوع یادگیری، مانع پیدایش انگیزش درونی می‌شود. انگیزش را از آن نظر بیرونی گفته‌اند که به خود فعالیت تعلق ندارد ولی می‌توان آن را دارای جنبه تصنعی دانست (حجازی، ۱۳۷۵). این نوع انگیزش عبارت است از انگیزه‌هایی که ناشی از مشوق‌های بیرونی است. برای مثال فرد برای دستیابی به یک جایزه خاص دست به اقداماتی می‌زند (شعبانعلی‌فمی، ۱۳۸۵).

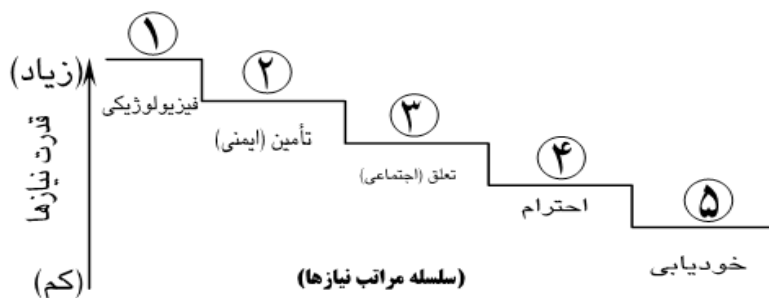
در این رابطه بسیاری از بزرگسالان خود محرک خویشند و به این دلیل در کلاس شرکت می‌کنند که می‌خواهند، نه این‌که مجبور باشند. بزرگسالان معمولاً به این دلیل که شخصاً برای شرکت در برنامه‌های آموزشی داوطلب شده‌اند و بر خلاف بسیاری از کودکان، عامل اجبار در تصمیم‌گیریشان نقش کمتری دارد؛ معمولاً دارای انگیزه یادگیری قویتری هستند که این ناشی از انگیزه درونی بیشتر آنهاست. از بحث حاضر چنین برمی‌آید که در ایجاد انگیزه توسط آموزشگر در آموزش بزرگسالان مشکل کمتری نسبت به آموزش کودکان وجود داشته باشد؛ زیرا بزرگسالان از روی میل و رغبت و با انگیزه قوی در برنامه‌های آموزشی شرکت می‌کنند (صباغیان، ۱۳۸۷).

## تئوری‌های انگیزش

در رابطه با انگیزش و ایجاد آن در فراگیران تئوری‌های مختلفی ارائه شده است که ذیلاً به تعدادی از مهمترین کاربردی‌ترین آنها اشاره می‌شود.

۱. **مراتب نیازها:** نیاز در واقع فاصله میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب است. معمولاً قوی‌ترین انگیزه، رفتار را تعیین می‌کند. نیازهای ارضا شده قدرت‌شان کاهش می‌یابد و طبعاً افراد را بر نمی‌گیرند تا برای ارضای آنها هدف‌هایی را جستجو کنند. واضح این نظریه یعنی آبراهام مزلو چهارچوب نظری جالب توجهی مطابق زیر برای نیازهای انسان در نظر می‌گیرد. در این رابطه هرگاه یک سطح از نیازها (سطح

پایین تر) تا اندازه‌ای ارضا شده باشد، نیازهای دیگر با تسلط ظاهر می‌شوند. پس برای ایجاد انگیزه در فراگیر باید دید که نیاز فراگیر در چه سطحی است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۸).  
 نظریه مزلو که از بنیادی‌ترین نظریات انگیزش است و به نیازها طبق یک هرم از پایین به بالا شامل نیازهای فیزیولوژیکی، احساس امنیت، تعلق خاطر، محبت، احترام به نفس و خودشکوفایی اشاره دارد. این هرم سلسله مراتب، الگویی نوعی است و در اکثر انسان‌ها عمومیت دارد.



**تئوری انگیزش - بهداشت!** واضع این تئوری، فردریک هرزبرگ است. او برای انسان دو دسته نیازهای متفاوت قائل است. که مستقل از یکدیگرند و به طرق مختلفی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. او پی برد وقتی که افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند نارضایتی آنان به محیط کار آنها مربوط است. در مقابل وقتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می‌کنند این خشنودی به خود افراد مربوط است. وی اولین طبقه از نیازها را عوامل بهداشت نامید، زیرا نیازهای محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است. وی دومین طبقه نیازها را انگیزنده‌ها نامید زیرا این نیازها موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۸).

### عوامل انگیزش و بهداشت

| عوامل بهداشت                 | انگیزنده‌ها            |
|------------------------------|------------------------|
| محیط                         | کار                    |
| خط‌مشی‌ها و مدیریت           | کسب موفقیت             |
| نظارت (سرپرستی)              | قدردانی برای انجام کار |
| شرایط کار                    | کار تلاش برانگیز       |
| روابط متقابل (اجتماعی) افراد | مسئولیت فزاینده        |
| پول، مقام، تأمین             | رشد توسعه              |

(منبع: هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۸)

**تئوری نیازهای مک کلند:** تئوری انگیزش به وسیله مک کلند (Mc Clellands) توسعه یافت. شالوده تئوری او بر اساس تعیین و توصیف سه نوع نیاز است.

۱- نیاز به پیشرفت (Need for achievement) ← (nAch)

۲- نیاز به پیوندجویی (Need for affiliation) ← (nAff)

۳- نیاز به قدرت (Need for Power) ← (nAPower)

براساس این تئوری مردم یک یا ترکیبی از نیازها را جهت انگیزش و انتخاب الگویی در رفتار خود بر می‌گزینند (Turner and Herren, 1997)

### تئوری‌های درون‌زاد و تئوری‌های برون‌زاد

**الف) تئوری‌های برون‌زاد:** در این تئوری‌ها متغیرهایی در نظرند که تحت کنترل عوامل برونی هستند. پاره‌ای از این تئوری‌ها عبارتند از:

**تئوری انگیزه یا نیاز:** در این تئوری مطرح می‌شود که با توجه به تمایل فطری یا اکتسابی، انسان به سوی یک سری یا قسمتی از اعمال گرایش خواهد داشت. این گرایش‌ها را انگیزه یا نیاز می‌نامیم.

**تئوری مشوق:** مشوق به‌عنوان یک محرک خارجی عبارت است از یک سری پاداش‌ها و تقویت‌کننده‌ها در قبال رفتار که موجب ایجاد انگیزه می‌شوند. این پاسخ‌های رفتاری مسلماً در افراد مختلف متفاوت خواهد بود.

**تئوری هدف:** در این تئوری عنوان می‌شود که هرچه هدف‌ها، اختصاصی، پرجاذبه و مشخص‌تر شوند، افراد عملکرد بهتری خواهند داشت.

**تئوری تقویت:** بر پایه این تئوری، هرچه افراد با پیامدهای مشابهی از عملکرد روبرو شوند بهتر برانگیخته خواهند شد.

تئوری منابع انسانی و مادی: در این تئوری عنوان می‌شود که محدودیت‌ها و قید و بندهایی که در مقابل توانایی‌ها و فرصت‌های افراد و فراگیران در رسیدن به هدف‌هایشان خودنمایی می‌کند، خصلت غیرانگیزشی دارند.

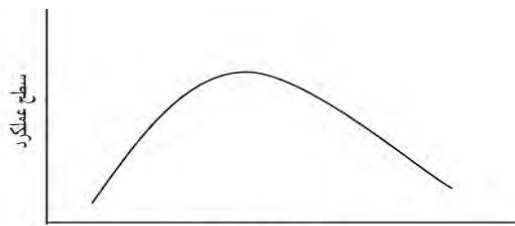
تئوری گروه و هنجار: بنا بر این تئوری، در صورتی انسان برای عملکرد بهتر برانگیخته می‌شود که هم‌گروه‌های وی آن را تأیید و تسهیل نمایند.

**تئوری سیستم اجتماعی فنی:** در این تئوری چنین بیان می‌شود که وقتی نظام کار و فضای آموزشی طوری طراحی شود که شرایط هماهنگ شده‌ای برای کارکردهای مشخص، اجتماعی و تکنولوژیکی فراهم آید فرد جهت عملکرد بهتر برانگیخته می‌شود (نائلی، ۱۳۷۳).

**ب) تئوری‌های درون‌زاد:** این تئوری‌ها با متغیرهای فرآیندی یا میانجی (انتظارات، نگرش‌ها و مانند آن‌ها) سروکار دارند. تحول این متغیرها تابع و در پاسخ به تغییراتی است که در متغیرهای برون‌زاد ظاهر می‌گردد این تئوری‌ها عبارتند از:

تئوری برانگیختگی: این تئوری فرآیندهای درونی موجود زنده را مرکز توجه قرار می‌دهد. این فرآیندها به‌عنوان میانجی بین تأثیرات شرایط کار و عملکرد عمل می‌کنند. در واقع این تئوری دلالت بر تأثیر عوامل محیطی در تحریک انگیزه و ایجاد و خواست و میل انجام رفتار در انسان دارد. رابطه شدت عملکرد و برانگیختگی مطابق منحنی زیر است. ملاحظه می‌شود که سطوح کم و زیاد برانگیختگی باعث کاهش عملکرد است.





رابطه شدت برانگیختگی با عملکرد (منبع: زمانی، ۱۳۷۶)

**تئوری انتظار جذابیت:** بر اساس این تئوری فرض می‌شود که در مقابل کوشش موجود زنده، دسترسی به عملکرد خوب و از ماحصل آن رسیدن به پیامدهای با ارزش مورد انتظار است. **تئوری برابری:** بر این فرض متکی است که مردم به دلیل نیازی که به رفتار و سلوک متصفانه دارند، برانگیخته می‌شوند.

**تئوری نگرش:** فرض بر این است که افرادی که نگرش‌های مساعد نسبت به شغل، کار و یا سازمان‌ها دارند، برانگیخته می‌شوند. مثلاً خشنودی از محیط آموزش و پایبندی بر آن دو نگرش عمده در بحث آموزش است.

**تئوری قصد یا هدف:** عملکرد در رابطه با هدف‌هایی که فرد خود را ملزم به انجام آنها می‌داند مشخص می‌گردد افرادی که خود را ملزم به رسیدن به هدف‌های مشخص و دشوار می‌دانند و در این راه متعهد می‌شوند در مقایسه با کسانی که هدف‌های آسان و مبهم دارند، عملکرد بهتری را نشان می‌دهند.

**تئوری اسناد یا خودکارآمدی:** این تئوری به دنبال تبیین توجیه‌هایی است که مردم نسبت به رویدادها با رفتار خود در محیط کار دارند و اگر فکر کنند که مسبب‌های عملکردی آنها با ثبات بوده و از تمایلات درونی آنها منشاء می‌گیرد این تفکر در باورهای خودکارآمدی برای عملکرد موفقیت‌آمیز تأثیر مطلوب خواهد داشت. تصویر خودکارآمدی و عزت نفس بالاتر و استانداردها و هدف‌های عملکردی بهتر، عملکرد بیشتر و اشتیاق وافر برای کارها و وظایف مهم‌تر را در پی خواهد داشت (نائلی، ۱۳۷۳).

تئوری مقایسه اجتماعی یا مقایسه بیرونی: در این تئوری بیان می‌شود که انسان وقتی معیارهای عینی جهت ارزشیابی خود ندارد، زحمات خود و نتایج حاصله را با زحمات و نتایجی که دیگران کشیده و کسب کرده‌اند، مقایسه می‌نماید و از این جهت موجبات تقویت یا تضعیف انگیزش خود را فراهم می‌سازد. جهت برقراری تعادل در رابطه زیر، از عوامل چهارگانه یکی یا بیشتر را تغییر داده و نتیجه حاصله در انگیزش وی مؤثر واقع خواهد شد (زمانی، ۱۳۷۶).

$$\frac{\text{عملکرد دیگران}}{\text{نهاددهای دیگران}} = \frac{\text{عملکرد خودی}}{\text{نهاددهای خودی}}$$

### انگیزش و یادگیری در بزرگسالان

اولین نکته‌ای که در رابطه با انگیزه بزرگسالان که در فرآیند یادگیری باید به آن توجه شود، آن است افراد بزرگسالان باید به موضوعی که قرار است یاد بگیرند؛ علاقه‌مند باشد. برای ایجاد این رغبت و علاقه لازم نیست که موضوعات درسی را به‌طور تصنعی جالب نشان داد. همین که مطالب و مفاهیم درسی بر اساس نیاز شاگردان تنظیم شده باشد و مسائل اساسی و واقعی آنان را مطرح سازد و به آنان در برخورد با محیط کمک کند، رغبت آن‌ها برانگیخته خواهد شد. در ضمن علاوه بر آن تبیین «هدف» به‌صورت واضح و در



عین حال قابل وصول، پویایی لازم را در فراگیران بزرگسال ایجاد خواهد نمود و سبب پیدایش قصد و اراده در او می‌شود (شعبانی، ۱۳۸۷).

علاقه، نیاز و هدف بیشتر تحت تأثیر تجربیات قبلی و موقعیت‌های اقتصادی، اجتماعی گذشته و حال بزرگسالان قرار می‌گیرند. بزرگسال بی‌سواد یا محروم از یک فرهنگ غنی به احتمال زیاد حال‌نگر است تا آینده‌نگر و به آسانی برای گذشته دور برنامه‌ریزی نمی‌کنند و از انگیزه ناچیزی برای بهتر کردن زندگی خود برخوردار است. بنابراین برنامه‌های یادگیری بزرگسالان باید دارای هدف‌های واقعی و دقیق بوده و آشکارا با نیازهای حال آنان مرتبط باشد. انتخاب اهداف نزدیک و دست‌یافتنی و کوتاه‌مدت به‌جای اهداف دور و دست‌نیافتنی عاملی است که انگیزه بزرگسالان را برای یادگیری آشکار می‌سازد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۴).

بزرگسالان از وجود تغییرات شگرف و امکان این‌که نتوانند خود را با آن تغییرات سازگار سازند، دچار احساس ناامنی و ناراحتی شده و در چنین حالتی تصور آن‌ها از خودشان<sup>۱</sup> دچار تزلزل شده و اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند. بنابراین می‌توان چنین گفت که میان تصور فرد از خود و خلاقیت و یادگیری رابطه‌ای نزدیک و مستقیم وجود دارد. علاوه بر این‌ها اگر تضاد و تناقض میان تصور بزرگسالان از خود و تصور آموزشیاران از آنان به‌وجود آید، موجب ایجاد اضطراب و نگرانی در بزرگسالان می‌شود. اضطراب یکی از عوامل عمده عدم حضور و شرکت مؤثر فراگیران بزرگسالان در برنامه‌های آموزش و یادگیری است (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۴). در این مورد باید توجه داشت که تمام عوامل یادگیری به انگیزش بزرگسالان مربوط نمی‌شود بلکه عوامل بسیاری در این زمینه دخیلند. در این زمینه «توان» فرد نیز نقش مؤثری خواهد داشت. بنابراین می‌توان عملکرد فراگیران را در یادگیری در رابطه با عوامل مؤثر از جانب خود فراگیران با این فرمول به دو عامل توان و انگیزش سنجدید (زمانی، ۱۳۷۶).

**توانایی + انگیزه = عملکرد**

### مفهوم خود و نظریه انگیزش نسبت دادن در آموزش

آموزش و پرورش هزاره سوم متفاوت از آموزش و پرورش دوران گذشته است. تغییرات شگرف علوم رفتاری و کشف افق‌های جدید نظریات فراشناختی، خودپندار و تقویت اعتماد به نفس در دانش‌آموز از اهم اولویت‌های آموزش و پرورش می‌باشد. عدم توجه به «خودپنداره» یکی از ضعف‌های امروز تعلیم و تربیت است (رعنائی، ۱۳۸۵). چهار عنصر مهم در یادگیری عبارتند از: فرهنگ، عوامل انتقال فرهنگ، خود یا ذهن و جسم مادی. خود عبارت از تفردی جدا شده از آگاهی است که هر چه تجربه‌های انسان زیادتر شود، توسعه بیشتری پیدا می‌کند و رفته رفته به پدیده‌ای پیچیده ولی معمولاً ظریف و شکستنی تبدیل می‌شود (جارویس، ۱۳۸۷).

یکی از عواملی که در برانگیختن فرد تأثیر عمده دارد «تصور فرد از خود» می‌باشد. بزرگسالان معمولاً علاقه‌مندند که در دنیای گذشته سیر کنند و از برخورد جدی با دنیای کنونی هراس دارند. آنان موقعی که تماس مستقیم با دنیای کنونی برقرار می‌کنند از وجود تغییرات شگرف و امکان این‌که نتوانند خود را با آنها سازگار سازند، دچار احساس ناامنی و ناراحتی می‌شوند. در چنین حالتی تصور آنان از خودشان دچار تزلزل شده و اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند. ناامنی و احساس عدم کفایت باعث می‌شود که آنان انگیزه خود را برای یادگیری از دست بدهند. به این دلیل در الحاق به فرهنگ کنونی جامعه خود در شکل فردی و حقوقی مساوی با دیگران دچار تردید و دودلی می‌شوند و این امر برای آنان غیرممکن جلوه می‌کند.

علاوه بر مسائل بالا عواملی نظیر تمایلات، آرزوها، خصوصیات و صفات مختلف فردی از قبیل حساس و زود رنج بودن، خجول یا اجتماعی بودن، پرحرف و کم حرف بودن و غیره نیز در تصور فرد از خویشتن تاثیر دارند که تا حد زیادی تعیین کننده فعالیت‌هایی است که انجام می‌دهد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۴). عده‌ای از فراگیران متأسفانه در سطح پایینی در رابطه با مفهوم خود برخوردارند. این افراد موفقیت را به عوامل بی‌ثبات و شکست را به علل درونی و باثبات نسبت می‌دهند. آن‌ها انتظار سطح پایینی از موفقیت در آینده را دارند. شاید بتوان گفت در اکثر مواقع مفهوم خود ضعیف از شکست‌های پیاپی آن‌ها در یادگیری ناشی شده‌است. آنها عامل شکست خود را به فقدان توانایی نسبت می‌دهند.

شکست ← فقدان توانایی ← احساس عدم شایستگی ← کاهش عملکرد

در برنامه‌های آموزش بزرگسالان باید سعی شود روند نامناسب بالا به‌صورت فرآیند زیر تغییر یابد:

شکست ← فقدان کوشش ← احساس گناه و شرمشاری ← افزایش عملکرد

در این رابطه شرایط آموزش باید بیشتر بر یادگیری تأکید کند تا بر پیشرفت. تأکید بر یادگیری، مشوق کوشش‌های فراگیر است و از طریق تأکید بر فعالیت فراگیر به‌عوض تأکید بر درست بودن یا غلط بودن پاسخ او، بازخوردهای لازم صورت می‌گیرد و اشتباهات اصلاح می‌شوند (سیف، ۱۳۸۶).

### شناخت، اصلاح و تثبیت انگیزه

آنچه تا به حال بیان گردید بیشتر راجع به ایجاد و بررسی شناختی جامع از انگیزش فراگیران بود. اما این‌که فراگیران دارای چه انگیزه‌هایی هستند و به چه خاطر برای یادگیری اقدام نموده‌اند، مسأله جدیدی را پیش می‌آورد. بر آموزشگر لازم است تا قبل از شروع آموزش، فراگیرانش را به دقت بشناسد. ارزشیابی جامعی از انگیزه‌های آنان به‌عمل آورده و سازماندهی لازم را انجام دهد. آنگاه برنامه‌ها و روش‌های متناسب تدریس را معمول دارد. خصوصاً اگر لازم است از مشاوره‌های فردی نیز بهره بگیرد. از طرف دیگر احترام به انگیزه‌های تک‌تک افراد مسأله مهمی در تثبیت انگیزش آن‌ها جهت یادگیری است. فراگیران بزرگسال به هر دلیلی ممکن است اقدام به ورود به حوزه یادگیری نموده باشند. عقیده، نیاز و انگیزش آن‌ها هر چه که باشد قابل احترام و ستایش است (Bland, 1990). فراگیران بزرگسال بر خلاف خردسالان دارای انگیزه‌های درونی بیشتری هستند که حفظ این انگیزه نکات ظریفی را می‌طلبد. نیاز به کسب موقعیت اجتماعی بهتر، حقوق بیشتر، امنیت بهتر، رفاه بیشتر، معلومات بالاتر و ... هر کدام می‌توانند ایجاد کننده انگیزش‌هایی در فراگیران باشد. عدم احترام و شناسایی این انگیزه‌ها موجب عقیم ماندن آموزش پرثمر خواهد شد. جهت حفظ و تثبیت انگیزه‌های فراگیران شور و اشتیاق شغلی آموزشگر، درگیری، دخالت، تعهد و احساس مسئولیت و صمیمیت صادقانه نسبت به فراگیران نیز لازم است.

### حفظ انگیزه و مشارکت فراگیران

بر اساس تحقیقات انجام شده رعایت نکات به حفظ و تثبیت انگیزه فراگیران بزرگسال در برنامه‌های آموزشی و ترویجی کمک می‌نماید:



۱. کمی وقت و فرصت بزرگسالان موجب کاهش انگیزه آنها جهت مشارکت در کلاس‌های آموزشی است. بنابراین باید کلاس‌های آموزشی به نحوی تنظیم شوند که با اوقات فراغت آنها ناهماهنگ شود.
۲. انتقادات فراوان به بزرگسالان روی انگیزه آنها اثر منفی دارد.
۳. تداخل وقت کلاس با برنامه‌های جاری فراگیر اثر منفی بر انگیزش خواهد داشت.
۴. عدم ملاقات و مذاکره مستقیم با فراگیران موجب کاهش انگیزش آنهاست.
۵. فاصله محل درس و آموزش با محل زندگی فرد فراگیر نیز بر انگیزه او تأثیر خواهد گذاشت.
۶. علاقه نسبت به بحث مورد نظر نیز بر انگیزش تأثیر دارد.
۷. سابقه قبلی و تجربیات قبلی از کلاس‌ها یا حتی تجربه دیگران بر انگیزش مؤثر است.
۸. یکنواختی و تکراری بودن بحث‌ها و مطالب آموزشی که ناشی از روش بد تدریس است، بر انگیزش اثر منفی دارد.
۹. گنجاندن فعالیت‌های تفریحی در حین یادگیری باعث بالا رفتن انگیزه می‌شود.
۱۰. عدم ارتباط مسائل آموزشی با مشکلات و مسائل بزرگسالان باعث کاهش انگیزش آنهاست.
۱۱. عدم توجه لازم و کافی فراگیران نسبت به اهداف باعث کاهش انگیزه است.
۱۲. عدم شناخت آموزشگر از جانب فراگیران باعث کاهش انگیزه است.
۱۳. هر آن‌چه که باعث اضطراب در بزرگسالان شود باعث کاهش انگیزش در آنها می‌شود.
۱۴. عدم توجه و احساس این‌که چیزی عاید فرد می‌شود نیز باعث کاهش انگیزش است.
۱۵. مواجه شدن با افرادی که با هم تضاد دارند نظیر اختلافات محلی و ... باعث کاهش انگیزش افراد است (زمانی، ۱۳۷۷)

### روش‌های تدریس مناسب برای ایجاد و حفظ انگیزه

اصلاح و بهبود روش‌های تدریس و ارزشیابی مداوم و مستمر از اهداف یادگیری با امتحانات رسمی، غیررسمی - ایجاد شرایط برای بروز عملکرد، ضمن آن‌که برای یادگیرندگان ایجاد انگیزه بیشتر می‌کند؛ معلم را از نحوه اثربخشی برنامه‌ها و فرصت‌های یادگیری آگاه می‌کند. بدیهی است که باید روش‌های تدریس را که ناکارآمد یا دارای تأثیر کمتر است را باید حذف نمود. تنوع در روش‌های تدریس و ایجاد فرصت‌های متفاوت یادگیری فردی، گروهی، داخل و از خارج کلاس و توجه به فعالیت‌های مکمل و فوق‌برنامه، روش‌های تدریس دانش‌آموز محور، محیط‌های آموزشی غنی، محرک‌های قوی و مناسب، توجه به عملکردهای حیطه عاطفی و روانی - حرکتی باعث می‌شود یادگیری از حالت ایستا خارج شود و پویایی، نشاط و سرزندگی در محیط آموزش به وجود آید. همچنین خلاقیت‌ها و استعدادهاى افراد در امور مختلف شکوفا، تفاوت‌های فردی نمایان و به هدف نهایی یادگیری یعنی با هم زیستن می‌رسند. این وحدت



باعث ایجاد انگیزه برای کار گروهی بهتر و پذیرش بیشتر فرد از سوی اعضای گروه (مرحله تعلق، پذیرش و احترام در نظریه مزلو) و یادگیری عمیق تر و معنی دار می شود (رعنائی، ۱۳۸۵). به همین منظور بهتر است در آموزش و پرورش بزرگسالان، به منظور کارآیی بیشتر، از روش های تدریسی استفاده شود که براساس بینش و بصیرت استوار است. چون قسمت اعظم یادگیری بزرگسالان با توجه به انگیزه ها و تجارب پیشین آنها انجام می گیرد، یادگیری و آموزش مبتنی بر بینش و بصیرت مهم تر است (صباغیان، ۱۳۸۷).

یکی از سبک های یادگیری در ارتباط با فرآیند تدریس، یادگیری سبک کلب (Colb) است. کلب سبک های یادگیری را در چهار سبک واگرا، همگرا، جذب کننده و انطباق دهنده، در قالب چهار دسته عوامل متفاوت زیر تقسیم بندی نموده است: **توانایی تجربه عینی:** یادگیرنده بیشتر بر احساس و توانائی های خود متکی است.

**توانایی مشاهده انعکاسی:** یادگیرنده موقعیت ها و اندیشه ها را از زوایای مختلف درک می کند.

**توانایی مفهوم سازی های انتزاعی:** یادگیرنده از منطق و اندیشه بیشتری استفاده می کند.

**توانایی آزمایش نمودن فعال:** یادگیرنده از راه انجام دادن کارها به یادگیری دست می یابد (حجازی، ۱۳۸۵).

هماهنگی سبک یادگیری فراگیران با روش های تدریس، یکی از اقداماتی است که در بهبود کیفیت کلاس درس و یا دوره های آموزشی نقش مؤثری دارد. هماهنگ و هم سو کردن این عوامل باعث یادگیری اصیل، عمیق و پایدار می گردد. مدیران، مجریان و آموزشگران می توانند قبل از تشکیل کلاس درس، سبک یادگیری فراگیران را تعیین و زمینه های هماهنگی آن را با روش های تدریس فراهم سازند (حجازی، ۱۳۸۵).

### نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف نهایی هر فعالیت آموزشی این است که تغییرات مطلوب را در رفتار و تجارب فراگیران به وجود آورد و یادگیری چیزی جز پیدایش این تغییرات نیست (حجازی، ۱۳۸۵). مهم ترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری به عامل انگیزش مربوط می شود. ضرورت توجه به انگیزش از آنجا ناشی می شود که انگیزش یک مسأله ای انتزاعی است و رابطه ای نزدیک با اراده و تفکر مستقل داشته و از سوی دیگر به ذات و شخصیت افراد مربوط است. در تثبیت انگیزه بزرگسالان توجه به مواردی همچون داشتن آگاهی و شناخت و حساس بودن به خواست ها، نیازها و علایق فراگیران ضروری است. استفاده از روش تدریسی که در آن مشارکت بیشتر بزرگسالان و استفاده از تجربیات آنان مد نظر است موجب افزایش انگیزه بزرگسالان برای یادگیری می شود. همچنین موضوع آموزش و تجربیات یادگیری باید طوری تهیه شوند که بر اساس وضعیت کنونی فراگیر باشند. آموزشیار یا مربی در فعالیتهای کلاسی خود، به منظور برانگیختن بزرگسالان برای یادگیری بهتر، ابتدا باید به مسئله «تصور از خود» توجه داشته باشد زیرا ثابت شده است که میان تصور فرد از خود و خلاقیت و یادگیری رابطه ای نزدیک و مستقیم وجود دارد.

در بعد برنامه های عملی و مدیریتی نیز افزایش سرانه های آموزش بزرگسالان و تقویت سازمان متولی آموزش بزرگسالان کشور (نهیض سوادآموزی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای و سازمان ترویج و آموزش وزارت جهادکشاورزی) به خصوص در بخش آموزش مهارت های اساسی زندگی با رویکرد کاربردی کردن آموزش، گسترش مراکز آموزشی اعم از عمومی، نظری و مهارتی بزرگسالان و آموزش عالی قابل دسترس و با فرصت های برابر آموزشی در مناطق محروم و فراهم کردن روش های انگیزشی از جمله، توجه به منزلت اجتماعی، امتیازات خاص آموزشی جهت ادامه تحصیل در مراکز علمی و آموزشی مهم، کمک های علمی و آموزشی، امکانات رفاهی، حقوق و مزایای مناسب برای فراگیران و یادگیرندگان به ویژه برای آموزشگران و یاددهندگان و مدیریت های آموزشی در بهبود و ارتقاء کیفیت آموزش بزرگسالان مؤثر خواهد بود. □

۱. آجنالیند و جانستون، ا. (۱۳۷۸). سوادآموزی بزرگسالان در جهان سوم: بررسی هدفها و راهبردها. ترجمه مرتضی مشتاقی، تهران: انتشارات مدرسه، چاپ دوم.
۲. ابراهیمزاده، ع. (۱۳۸۴). آموزش بزرگسالان. انتشارات دانشگاه پیامنور.
۳. بال، س. (۱۳۷۳). انگیزش در آموزش و پرورش. ترجمه علی اصغر مسدد، انتشارات دانشگاه شیراز.
۴. جارویس، پ. (۱۳۸۷). آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم. تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم.
۵. حجازی، ی. (۱۳۸۵). چهار بنیان آموزش کشاورزی و منابع طبیعی. تهران: انتشارات پونه، چاپ اول.
۶. حجازی، ی. (۱۳۷۵). مهندسی فرآیند فعالیت‌های آموزش ترویجی. تهران: معاونت ترویج و مشارکت مردمی جهادسازندگی.
۷. رعنائی، ع.ا. (۱۳۸۵). راهکارهای ایجاد انگیزه در معلمان. سازمان آموزش و پرورش خراسان. قابل دسترس در: [www.Ranaie.blogfa.com](http://www.Ranaie.blogfa.com)
۸. زمانی، غ. (۱۳۷۶). نظریه‌های انگیزش و کاربرد آنها در ترویج و آموزش کشاورزی. مجموعه مقالات سمینار علمی ترویج کشاورزی کشور، انتشارات سازمان ترویج کشاورزی.
۹. زمانی، غ. (۱۳۷۷). اصول آموزش بزرگسالان. دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز، بخش ترویج و آموزش کشاورزی. چاپ نشده.
۱۰. سیف، ع.ا. (۱۳۸۶). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش). تهران: انتشارات آگاه.
۱۱. شاه‌ولی، م. (۱۳۷۷). جزوه درس مدیریت در آموزش و ترویج کشاورزی. دانشگاه شیراز، دانشکده کشاورزی، بخش ترویج و آموزش کشاورزی، چاپ نشده.
۱۲. شعبانعلی‌فمی، ح. (۱۳۸۵). اصول ترویج و آموزش کشاورزی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. چاپ اول.
۱۳. شعبانی، ح. (۱۳۸۷). مهارت‌های آموزشی و پرورشی: روش‌ها و فنون تدریس (جلد اول). تهران: انتشارات سمت.
۱۴. صباغیان، ز. (۱۳۸۷). روش‌های سوادآموزی بزرگسالان (تعلیم مهارت‌های خواندن و نوشتن). تهران: مرکز نشر دانشگاهی. چاپ نهم.
۱۵. کرباسیون، م. (۱۳۷۳). روانشناسی ترویج. مجموعه مقالات سمینار علمی ترویج کشاورزی کشور، انتشارات معاونت ترویج کشاورزی.
۱۶. گراول، آی.اس و تامبر، ار. اس. (۱۳۷۰). مقدمه‌ای بر آموزش ترویج. ترجمه سیروس سلمانزاده، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۷. نائی، م.ع. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها. انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۸. هرسی، پ و بلانچارد، ک. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر.

19. Bland, B. (1990). Motivating your students and your self. Teaching Assistant Development. Work shop series. Cornell University. September 1990.

20. Turner, J., Herren, R.V. (1997). Motivational needs of students Enrolled in Agricultural Education programs in Georgia. Journal of Extension, 4(38):30-41.