

نقش مهارت انتخاب شغل در انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهرکرد^۱

یاسر آزاد^۲؛ کیومرث فرحبخش^{۳*}؛ عبدالله شفیع آبادی^۴؛ محمد ربیعی^۵؛ حسین سلیمی^۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۹/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۶/۲۴

چکیده

انگیزه تحصیلی دانشجویان و نگرانی‌های مربوط به آینده شغلی آن‌ها بسیار مهم و قابل توجه است و مؤسسات آموزش عالی در این زمینه نقش مهمی ایفا می‌کنند. این پژوهش باهدف بررسی نقش مهارت انتخاب شغل در پیش‌بینی سطح انگیزه تحصیلی دانشجویان انجام شد. روش پژوهش آزمایشی با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره دانشگاه شهرکرد بود و نمونه شامل ۴۰ نفر از دانشجویانی بود که فاقد انگیزه تحصیلی یا انگیزه تحصیلی پایین بودند که به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۰ نفر) و گروه کنترل (۲۰ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش هفت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش دید. ابزار پژوهش پرسشنامه انگیزه تحصیلی والرند و همکاران (۱۹۸۵) بود و داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد آموزش مهارت انتخاب شغل بر انگیزه تحصیلی درونی و بی‌انگیزگی معنادار بوده و بر انگیزه تحصیلی بیرونی معنادار نبود. بحث: آموزش مهارت انتخاب شغل بر افزایش انگیزه درونی و بی‌انگیزگی تحصیلی مؤثر بوده است.

کلیدواژه‌ها: مهارت انتخاب شغل، انگیزه تحصیلی، دانشجویان.

۱. این مقاله از رساله دکتری مشاوره استخراج گردیده است.

۲ دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

۳ *دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، (نویسنده مسئول) kiiumars@yahoo.com

۴ استاد گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

۵ دانشیار گروه مشاوره دانشگاه شهرکرد

۶ استادیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

انسان به‌عنوان موجود دارای انگیزه شناخته می‌شود، به‌طوری‌که همه‌ی فعالیت‌ها و کارهای او به انگیزه‌ی لازم و متناسب با آن فعالیت و کار نیاز دارد. برای یادگیری و تحصیل هم که به‌عنوان فعالیت اصلی دانشجویان به‌شمار می‌آید باید انگیزه وجود داشته باشد. علاوه بر یادگیری انگیزه در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد مؤثر و حل‌خلاقانه مسئله از اهمیت خاصی برخوردار است (دسی و ریان، ۲۰۰۸).

هرچند انگیزه تحصیلی به تمایل، پشتکار و پافشاری فرد در انجام تکالیف مرتبط با تحصیل اشاره دارد، فرآیند یادگیری، تعامل و عملکرد تحصیلی فرد را نیز تسهیل می‌کند (مالانا، اپدناکر و باسکر، ۲۰۱۶، به نقل از برجعلی، ۱۳۹۶). درواقع، انگیزه یکی از ملزومات یادگیری به‌حساب می‌آید و چیزی است که به رفتار شدت و جهت می‌بخشد و در حفظ و تداوم آن به یادگیرنده کمک می‌کند (مولوی، رستمی، فدایی نائینی، محمدنیا، رسول زاده، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، افراد با انگیزه تحصیلی تحرک لازم را برای به‌پایان رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف، رسیدن به هدف یا دستیابی به درجه‌ی معینی از شایستگی در کار خود دنبال می‌کنند تا درنهایت بتوانند موفقیت لازم را در یادگیری و پیشرفت تحصیلی کسب نمایند (یوسفی، قاسمی و فیروزنیا، ۱۳۸۸).

بر مبنای نظریه خود‌تعیینی افراد سه نوع جهت‌گیری انگیزشی دارند (دسی و همکاران، ۱۹۸۱، به نقل از نانسی، ۲۰۱۰). افراد با جهت‌گیری انگیزشی بیرونی، افراد با جهت‌گیری انگیزشی درونی و افراد بدون انگیزه. رفتار افرادی که دارای انگیزش درونی هستند، از درون نظم می‌یابد. در مقابل افراد با انگیزش بیرونی خود را شایسته یا خود‌تعیین قلمداد نمی‌کنند و رفتار آن‌ها توسط دیگران دیکته می‌شود. درواقع کسب رضایت از فعالیت‌های روزمره زندگی خود تابعی از افقی است که برای آینده می‌توان ترسیم نمود که به‌نوبه خود محرکی درونی برای بهتر بودن است (اریکو، داسیلوا و وال، ۲۰۱۵).

۱. Deci, E. Schwartz, A. Sheinman, L. & Reyn, R

۲. Eurico, S. T., da Silva, J. M. and do Valle, P. O

از این روست که افراد بدون انگیزه، مانند افراد با انگیزه بیرونی، خود را شایسته نمی‌دانند با این تفاوت که ادراک شایستگی در آن‌ها چنان پایین است که حتی در موقعیت‌ها احساس درماندگی می‌کنند. کوشش برای این افراد یک عمل بیهوده است. نظریه خود تعیینی بر این است که باید برای افراد جهت تصمیم‌گیری درباره‌ی نحوه رفتار و تفکر فرصت داد تا پیش در آمدی بر کنترل ادراک شده باشد.

یادگیری معلول انگیزه‌های متفاوت است. بهترین راه ایجاد علاقه در یادگیرندگان، بهبود شرایط یادگیری و افزایش سطح کیفی روش‌های آموزشی است (عدالت‌خواه، جهانگیری، خان بابا زاده، امانی، هاشمیلر، ۱۳۸۴). دانشجویان با این انگیزه وارد دانشگاه می‌شوند که دانش، مهارت‌ها و توانایی لازم برای اشتغال را به دست آورند و از دانش‌آموختگان نیز انتظار می‌رود که مهارت‌های لازم برای انتخاب شغل خود و سابقه کاری خود را در طول دوره تحصیل کسب کنند. از این رو، آموزش عالی بایستی بتواند به گونه‌ای انگیزه تحصیل را در فراگیران افزایش دهد و فرآیندی را طی کند که دانش‌آموختگان خود را از افراد هم‌رده خود متمایز گردانند و آن‌ها را در فرآیند رقابت موفق کند. این مهم زمانی میسر است که مهارت انتخاب شغل در دانشجویان نهادینه شود. به وسیله رهیافت مهارت انتخاب شغل می‌توان در پی تربیت دانشجویانی بود که فارغ از فشارهای بازار کار و سازمان‌های مطبوع خود افرادی توانمند باشند، به نحوی که در زمان دانش‌آموختگی این احساس را داشته باشند که توانایی کار در بازار کار را دارند و می‌توانند، در هر سازمان یا مکانی از تخصص و رشته خود به نحو احسن بهره ببرند (نایت و یورک، ۲۰۰۴). بر اساس نظریه خود تعیینی می‌توان گفت نوجوانان بی‌انگیزه قادر نیستند رابطه‌ای بین اتخاذ تصمیم در زمینه یک شغل و پیامدهای احتمالی آن گزینه ببینند، آن‌ها نمی‌توانند درک کنند که انتخاب یک شغل چه تلویحات و کاربردهای آینده مهم برای زندگی آن‌ها دارد. در نتیجه این احتمال وجود دارد که افراد بی‌انگیزه از تصمیم‌سازی برای شغل آینده خودداری کنند (بدری گرگری و یاری، ۱۳۹۵).

از آنجا که پیشرفت تحصیلی یکی از شاخص‌های مهم در ارزیابی آموزش است همه‌ی کوشش‌های نظام آموزشی در واقع جامه عمل پوشاندن به این امر تلقی می‌شود.

به عبارتی دیگر، جامعه و به‌ویژه نظام آموزشی به رشد و تکامل موفقیت‌آمیز فراگیران و جایگاه آنان در جامعه علاقه‌مند و نسبت به آن نگران هستند (حیدری، مدانلو، نیاز آذری، جعفری گلوچه، ۱۳۸۹). به‌طور خلاصه انگیزش بر چرایی و چگونگی یادگیری و عملکرد تأثیر دارد (پینتریچ و شانک^۱، ۱۹۹۶). یکی از راه‌های افزایش انگیزه در فراگیران جهت ادامه تحصیل عرضه فراگیران به جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی محل‌های کار از طریق یادگیری محل کار می‌باشد که آن‌ها را به شناسایی موقعیتشان و افزایش شناخت خود، از طریق انتخاب کار آینده دعوت می‌کند (گراردی و نیکولونی^۲، ۲۰۰۲).

نظریه انتخاب شغل سوپر (۱۹۸۰) و سازه زیربنایی آن یعنی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل که مبنای درک و شناخت انتقال از مدرسه به کار است از ابتدا مورد توجه پژوهشگران متعدد در آمریکا (ساویکاس و هارتونگ^۳، ۱۹۹۶؛ سوپر، اوسبرن ولش، براون، نیلز^۴، ۱۹۹۲) و سایر کشورهای دنیا مثل کانادا (پرون، وندراسک و اسکورکوف^۵، ۱۹۹۸)، استرالیا (لوکان^۶، ۱۹۸۴؛ کلایتون و فلچر^۷، ۱۹۹۴؛ کرید و پاتون، ۲۰۰۳ و پاتون اسپوینر و کرید، ۲۰۰۵)، کره (لی^۸، ۲۰۰۱)، تایلند (هوگر و توماس^۹، ۲۰۰۶) و ایران (شقیع‌آبادی، ۱۳۹۶) بوده است.

بلوغ شغلی یکی از گسترده‌ترین جنبه‌های فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل است. به‌طور عام بلوغ شغلی به‌عنوان آمادگی فرد برای تصمیم‌گیری در مسیر رشدی انتخاب شغل متناسب با سن و وظایف رشدی این مسیر تعریف می‌شود و به‌طور ساده می‌توان گفت یعنی آمادگی

۱. Pintrich, P. R., & Schunk, D. H

۲. Gherardi, S., & Nicoloni, D

۳. Savickas, M. L. & Hartung, p. j

۴. Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S.G

۵. Perron, J., Vondaracek, F.W., & Skorikov, V. B

۶. Lokan, J

۷. Clayton, L., Fletcher, J

۸. Lee, K. H

۹. Hughes, C. Thomas, T

برای تصمیم‌گیری (ساویکاس، ۱۹۸۴). یافته‌های مربوط به مطالعات مرتبط با بلوغ شغلی نشان می‌دهد بلوغ شغلی با گذار مدرسه به دانشگاه سازگار، گذار مدرسه به کار موفق و پیشرفت تحصیلی مرتبط است؛ به عبارت دیگر دانشجویانی که بلوغ کامل‌تری داشته‌اند در مسیر رشدی انتخاب شغل مصمم‌تر هستند و به‌طور جدی‌تری به وظایف تحصیلی می‌پردازند (براون، تراماین، هوگرا، تلندر، فان و لنت^۱، ۲۰۰۷). ورود به دانشگاه از راه‌های گوناگون بر زندگی شخص تأثیر دارد. توانایی‌هایی که هر فرد با تحصیلات عالی کسب می‌کند، نتایج اقتصادی و بهره‌های اجتماعی و فکری از جمله دلایل مثبت این تصمیم‌گیری هستند (محمدی روزبهرانی و طارمی، ۱۳۸۹). در تحقیقی که ماکسول، کوپر و بیگز^۲ (۲۰۰۰) در استرالیا انجام داده‌اند، دستیابی به بهترین شغل و درآمد بالاتر از مهم‌ترین انگیزه‌های دانش‌آموزان برای ورود به دانشگاه گزارش شده است.

مرور تحقیقات انجام‌شده بیانگر این است که عوامل گوناگونی از جمله امید به آینده و دستیابی به شغل و درآمد (عسکری، ۱۳۸۴؛ روحی، حسینی، بادله و رحمانی، ۱۳۸۶؛ مولوی، رستمی، فدایی نائینی، محمدنیا، رسول زاده، ۱۳۸۶) بر انگیزه تحصیلی دانشجویان تأثیر می‌گذارد. دخت معماریان (۱۳۸۹) در بررسی تأثیر مداخلات چند بعدی بر میزان انگیزه، دریافت که روش حاضر در افزایش انگیزه، مؤثر است. حسین زاده (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد فراگیری که انگیزه تحصیلی سطح بالایی دارند، فعالیت بیشتری را می‌پذیرند، تکالیف درسی بیشتری را انجام می‌دهند و در نتیجه موفقیت بیشتری کسب می‌کنند. همچنین نتایج تحقیق پیرزهی و بهروان (۱۳۹۲) نشان از همبستگی مثبت امید به آینده شغلی با انگیزه تحصیلی داشت و نتایج رگسیون نیز نشان از تأثیر مثبت این متغیر بر انگیزه تحصیلی داشت. کاواناق، بستون، سافکوم و باترم^۳ (۲۰۱۵) در تحقیقی در کشور استرالیا نشان دادند که مهارت‌های آمادگی برای شغل در قالب برنامه‌های توسعه قابلیت اشتغال از طریق افزایش توسعه مهارت‌های مرتبط، قادر است سبب هدایت یادگیری فعال فراگیران شود. نتیجه‌ی

۱. Brown, S. D., Tramayne, S., Hoxha, D., Telander, Kyle., Fan, X., Lent, R

۲. Maxwell, G., Cooper, M., Biggs, N

۳. Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A. and Bartram, T

پژوهش اریکو و همکاران (۲۰۱۵) در کشور پرتغال نشان داد که وجود قابلیت اشتغال نقشی اساسی در شکل‌گیری انگیزه در فراگیران آموزش عالی دارد. نیلسون^۱ (۲۰۰۹) نیز دریافت که رفتار فراگیران در محیط آموزشی تابع انگیزه‌های آنان است. همچنین آقاپور، محمدی، علم بیگی، شبانعلی فمی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که قابلیت اشتغال دانشجویان کشاورزی می‌تواند تحت تأثیر محتوای برنامه درسی قرار گیرد.

یکی از مشکلات شایع نظام آموزشی در بسیاری از کشورها، پایین بودن سطح انگیزه تحصیلی در بین یادگیرندگان می‌باشد که سالانه زیان‌های علمی، فرهنگی و اقتصادی زیادی را متوجه دولت‌ها و خانواده‌ها می‌کند و نظام آموزشی کشورها را با افت تحصیلی روبه‌رو می‌سازد، بنابراین جهت کم کردن خسارت ناشی از کاهش انگیزه تحصیلی باید تحقیقات گسترده‌ای در زمینه انگیزه تحصیلی صورت بگیرد. به نظر می‌رسد دانشجویان در ابتدا باعلاقه رشته‌ی تحصیلی خود را انتخاب می‌نمایند ولی باگذشت زمان انگیزه آنان کاهش می‌یابد. از طرفی مشخص گردیده که با افزایش نیمسال‌های تحصیلی میزان انگیزه تحصیلی دانشجویان کاهش می‌یابد (باورساد، حکیم، عظیمی، لطیفی و قالوندی، ۱۳۹۴).

بر این اساس تحقیق حاضر باهدف کلی نقش مهارت انتخاب شغل در انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهرکرد انجام شد.

روش

طرح پژوهش یک طرح کاربردی است که روش اجرای آن آزمایشی مشتمل بر پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل است. ابتدا از بین مراجعان مرکز مشاوره دانشگاه شهرکرد با اجرای پیش‌آزمون، دانشجویان دارای انگیزه پایین (نمره کمتر از ۶۵ در مقیاس انگیزه تحصیلی والرند) مشخص گردیدند و سپس اثر آموزش مهارت انتخاب شغل بر روی انگیزه آن‌ها بررسی گردید.

۱. Nilsen, H

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دانشجویان دانشگاه شهرکرد است که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ جهت مشاوره تحصیلی به مرکز مشاوره دانشگاه مراجعه نموده‌اند. **روش نمونه‌گیری** این پژوهش به صورت نمونه‌گیری در دسترس بوده است، بدین گونه که پژوهشگر ابتدا پرسشنامه انگیزه تحصیلی را بین دانشجویان مراجعه‌کننده توزیع نمود و بعد از اجرای پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آن از بین دانشجویانی که بی‌انگیزه یا دارای انگیزه پایین بودند ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند و در دو گروه کنترل (۲۰ نفر) و آزمایش (۲۰ نفر) جای گرفتند.

مقیاس انگیزه تحصیلی: ابزار پژوهش مقیاس انگیزه تحصیلی^۱ والرند و همکاران (۱۹۸۵) می‌باشد. این مقیاس براساس نظریه خودتنظیمی، طراحی شده است و سه بعد اصلی انگیزه: انگیزه درونی، بیرونی و بی‌انگیزگی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این آزمون دارای ۲۸ ماده و ۷ زیر مقیاس است که ۳ مورد آن مربوط به بعد انگیزه درونی (دانستن، حرکت در جهت پیشرفت و تجربه محرک) و ۳ مورد هم مربوط به بعد انگیزه بیرونی (همسان کردن، فراقنی و تنظیم بیرونی) و یک زیر مقیاس مربوط به بعد بی‌انگیزگی است. نمرات ۱۳۰ و بالاتر نشان‌دهنده انگیزه تحصیلی بالا، نمرات بین ۶۵ تا ۱۲۹ انگیزه متوسط و نمرات کمتر از ۶۵ نشان‌دهنده انگیزه تحصیلی پایین می‌باشد. این مقیاس هفت سازه انگیزشی را می‌سنجد: انگیزش درونی با سه سطح: انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک انگیزش بیرونی با سه سطح: انگیزش بیرونی برای تنظیم تریقی، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و نهایتاً سازه بی‌انگیزگی. این مقیاس توسط باقری در سال ۱۳۷۹ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده است و توسط کدیور و همکاران هنجاریابی شده است که ضریب پایایی به دست آمده از طریق آلفای کرونباخ برای انگیزه درونی ۰/۷۶، انگیزه بیرونی ۰/۷۱ و بی‌انگیزگی ۰/۶۸ می‌باشد و روایی پرسشنامه با روش تحلیل عاملی اکتشافی توسط پروین کدیور و همکاران بررسی گردیده که دارای روایی قابل قبول می‌باشد.

۱. Academic Motivation Scale

جلسات آموزشی: پس از اجرای پیش‌آزمون روی گروه آزمایش و کنترل، گروه آزمایش در ۷ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به مدت ۴ هفته در برنامه آموزشی شرکت کردند. برنامه آموزشی شامل موارد زیر بود:

جدول (۱): محتوای برنامه آموزشی

جلسات	عنوان جلسه	محتوای جلسه	تکالیف
اول	خودآگاهی (خود را چگونه می‌بینم؟)	آشنایی با نقاط ضعف و توانایی تجسم بصری علایق و استعدادها اختصاص یافت.	تکمیل برگه خودآگاهی
دوم	اهداف شخصی	بررسی اهداف شخصی افراد و بررسی افتخارات شخصی افراد و ادراکی که در حال حاضر از خود دارند و انگیزه پیشرفت	بررسی اهداف و افتخارات درجه‌بندی مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت
سوم	تصمیم‌گیری شغلی	معرفی تصمیم‌گیری شغلی و سبک‌های تصمیم‌گیری	بررسی ویژگی‌های سبک‌های تصمیم‌گیری
چهارم	مشخصه‌های تصمیم‌گیری شغلی	آموزش مشخصه‌های تصمیمات شغلی و همچنین آموزش تصمیم‌گیری مدبرانه و مراحل آن	طبقه‌بندی انواع تصمیمات زندگی بر اساس سبک‌های تصمیم‌گیری
پنجم	تصمیم‌گیرندگان خوب، بد و بی‌تصمیمیان شغلی	شناسایی باورهای غلط شغلی و مبارزه با آن به بررسی افکار و باورهای تصمیم‌گیران خوب، بد و بی‌تصمیمیان شغلی و مهارت حل مسئله	دسته‌بندی تصمیمات زندگی در طبقات تصمیم‌گیری‌های خوب، بد و بی‌تصمیمی
ششم	شبکه‌سازی شغلی در تصمیم‌گیری شغلی	آموزش مهارت شبکه‌سازی در تصمیم‌گیری شغلی با محوریت راهکارهای افزایش اطلاعات شغلی و آشنایی با مهارت‌های شغلی موردنیاز از جمله رزومه نویسی	تهیه رزومه کاری و رزومه تحصیلی برای خود
هفتم	مدیریت زمان و برنامه‌ریزی درسی	آموزش راهبردهای صحیح مطالعه مانند مدیریت زمان و گام‌های اساسی برنامه‌ریزی	ثبت فعالیت‌های روزانه و اولویت‌بندی آن‌ها- تمرین روش مطالعه پسخات

یافته‌ها

فرضیه اصلی: آموزش مهارت انتخاب شغل بر انگیزش درونی برای فهمیدن، انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و بی‌انگیزگی در دانشجویان اثربخش است. جهت آزمون تبیین معنی داری تفاوت بین نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای انگیزش درونی برای فهمیدن، انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و بی‌انگیزگی، از روش تجزیه و تحلیل کواریانس چند متغیره^۱ استفاده شده است. قبل از تحلیل داده‌ها جهت بررسی همگنی واریانس متغیرها، از آزمون لوین استفاده شد.

جدول ۲: خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لوین

متغیر	F	Df _۱	Df _۲	احتمال معناداری
انگیزش درونی برای فهمیدن	۰/۲۲	۱	۳۸	۰/۶۴
انگیزش درونی برای انجام کار	۰/۷۵	۱	۳۸	۰/۳۹
انگیزش درونی برای تجربه تحریک	۱/۲۶	۱	۳۸	۰/۲۷
انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده	۲/۱۶	۱	۳۸	۰/۱۵
انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی	۱/۱۸	۱	۳۸	۰/۲۸
انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی	۲/۴۴	۱	۳۸	۰/۱۳
بی‌انگیزگی	۳/۱۸	۱	۳۸	۰/۰۸

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون لوین در متغیرهای انگیزش درونی برای فهمیدن ($p=۰/۶۴, F=۰/۲۲$)، انگیزش درونی برای انجام کار ($p=۰/۳۹, F=۰/۷۵$)، انگیزش درونی برای تجربه تحریک ($p=۰/۲۷, F=۱/۲۶$)، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده ($p=۲/۱۶, F=۲۴/۴۴$)، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی ($p=۱/۱۸, F=۲۴/۴۴$)، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی ($p=۲/۴۴, F=۲۴/۴۴$) و بی‌انگیزگی

۱. Mancova

بی‌انگیزگی ($p=0/08, F=3/18$) معنادار می‌باشد؛ بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها در مورد این متغیرها تأیید می‌شود.

یکی از مفروضه‌های تحلیل کوواریانس چند متغیری، بررسی همسانی ماتریس کوواریانس‌های مشاهده‌شده متغیرهای وابسته برای گروه‌های مختلف می‌باشد؛ که بدین منظور از آزمون باکس استفاده شده است.

جدول ۳: خلاصه آزمون همسانی ماتریس‌های باکس

احتمال معناداری	Df _۲	Df _۱	F	M
۰/۰۰۱	۵۰۳۱/۷۲	۲۸	۲/۲۲	۷۷/۶۷

باتوجه به مندرجات جدول (۳) میزان معناداری آزمون باکس از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، لذا نتیجه گرفته می‌شود که ماتریس کوواریانس‌های مشاهده‌شده متغیرهای وابسته برای گروه‌های مختلف همگن نمی‌باشد؛ بنابراین با استفاده از اثر پیلایی، F چند متغیری را ارزیابی می‌کنیم.

جدول ۴: اطلاعات مربوط به شاخص‌های اعتباری آزمون کوواریانس انگیزش درونی برای فهمیدن، انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانند سازی شده، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزیینی، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و بی-انگیزگی دانشجویان

نام آزمون	مقدار	F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی‌داری	اندازه اثر
اثر پیلایی	۰/۳۷۷	۸/۴۷	۷	۲۵	۰/۰۳	۰/۹۸۹
لامبدای ویلکز	۰/۶۲۳	۸/۴۷	۷	۲۵	۰/۰۳	۰/۹۸۹
اثر هتلینگ	۰/۶۰۵	۸/۴۷	۷	۲۵	۰/۰۳	۰/۹۸۹
بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۶۰۵	۸/۴۷	۷	۲۵	۰/۰۳	۰/۹۸۹

جدول (۴) نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس در متن مانکوا روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون انگیزش درونی برای فهمیدن، انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، انگیزش بیرونی برای

تنظیم تزریقی، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و بی انگیزگی گروه‌های آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد بین گروه آزمایش و کنترل از لحاظ متغیرهای وابسته در سطح $P < 0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس می‌توان بیان کرد که حداقل در یکی از متغیرهای وابسته بین دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: تحلیل کوواریانس چندمتغیره مانکوا (MANCOVA) روی نمرات انگیزش درونی برای فهمیدن، انگیزش درونی برای انجام کار، انگیزش درونی برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی، انگیزش بیرونی برای تنظیم بیرونی و بی-انگیزگی بین دو گروه کنترل و آزمایش (با کنترل مرحله پیش‌آزمون)

آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	اندازه اثر
انگیزش درونی برای فهمیدن	۱۵/۸۲	۱	۱۵/۸۲	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۰۲	۰/۱۰
انگیزش درونی برای انجام کار	۳۷/۵۷	۱	۳۷/۵۷	۱/۶۲	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۲۳
انگیزش درونی برای تجربه تحریک	۹۶/۷۲	۱	۹۶/۷۲	۴/۳۴	۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۴۸
انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده	۴۴/۵۴	۱	۴۴/۵۴	۱/۹۶	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۲۷
انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی	۱۰۹/۷۶	۱	۱۰۹/۷۶	۴/۷۷	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۴۸
انگیزش بیرونی برای بیرونی	۴/۴۴	۱	۴/۴۴	۰/۳۲	۰/۵۸	۰/۰۱	۰/۰۹
بی انگیزگی	۱۱۵/۶۷	۱	۱۱۵/۶۷	۴/۸۷	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۴۹
خطا	۱۰۳۰/۲۹	۳۱	۳۳/۲۴				

انگیزش درونی برای انجام کار	۷۱۹/۹۸	۳۱	۲۳/۲۳
انگیزش درونی برای تجربه تحریک	۸۹۷/۴۹	۳۱	۲۸/۹۵
انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده	۷۰۶/۰۵	۳۱	۲۲/۷۸
انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی	۹۰۳/۵۶	۳۱	۲۹/۱۵
انگیزش بیرونی برای بیرونی	۴۳۳/۶۹	۳۱	۱۳/۹۹
بی‌انگیزگی	۹۲۷/۵۳	۳۱	۲۹/۹۲
انگیزش درونی برای فهمیدن	۱۹۳۶۶	۴۰	
انگیزش درونی برای انجام کار	۱۸۸۲۵	۴۰	
انگیزش درونی برای تجربه تحریک	۱۷۸۸۰	۴۰	
انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده	۲۲۹۶۵	۴۰	
انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی	۱۸۶۷۸	۴۰	
انگیزش بیرونی برای بیرونی	۲۳۹۵۴	۴۰	
بی‌انگیزگی	۷۱۲۱	۴۰	

کل

با توجه به نتایج جدول (۵) مقدار F برای متغیرهای انگیزش درونی برای تجربه تحریک (۴/۳۴)، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزریقی (۴/۷۷) و بی‌انگیزگی (۴/۸۷)، در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار هستند. بر این اساس می‌توان بیان داشت آموزش بر افزایش انگیزش درونی

برای تجربه تحریک، انگیزش بیرونی برای تنظیم تزیقی و کاهش بی‌انگیزگی دانشجویان تأثیر گذار است.

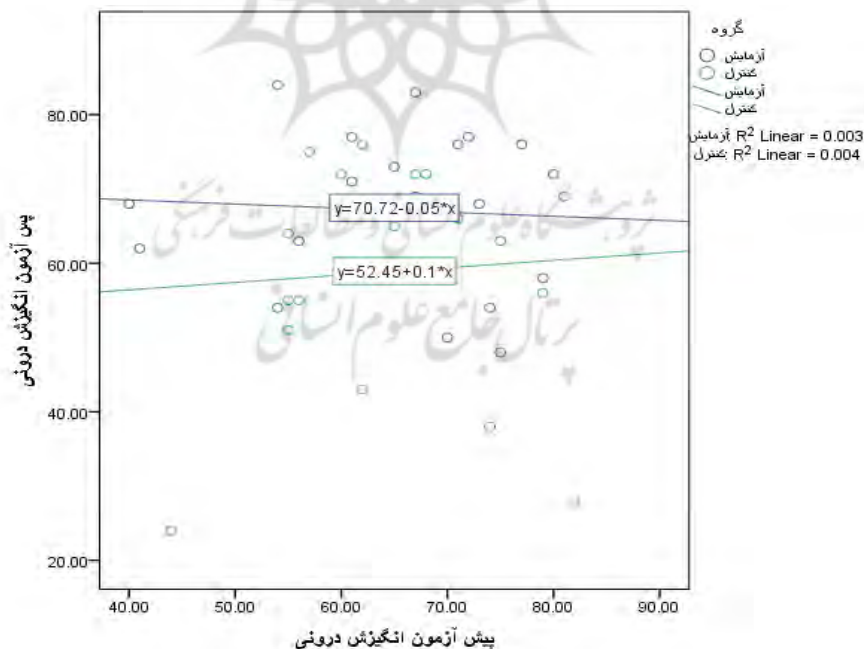
فرضیه اول: آموزش مهارت انتخاب شغل بر انگیزه درونی دانشجویان اثربخش است.

جهت بررسی اثربخشی آموزش بر انگیزش درونی دانشجویان از تحلیل کواریانس یک متغیره (ANCOVA) استفاده شده است.

جدول ۲-۵- خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لیون

احتمال معناداری	Df _۲	Df _۱	F
۰/۱۷	۳۸	۱	۲/۰۰

با توجه به مقدار F به دست آمده (۲/۰۰) و احتمال معناداری آن ($P > ۰/۰۵$)، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود. برای بررسی سایر مفروضه‌ها، با ترسیم نمودار پراکنندگی به بررسی همگنی رگرسیون آماری پرداخته شد.



شکل ۴-۱- نمودار پراکنندگی رابطه بین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون
(متغیر وابسته: انگیزش درونی)

جدول ۶: خلاصه آزمون واریانس دوراهه برای بررسی همگنی رگرسیونی

اثر تعاملی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
انگیزش درونی* گروه	۲۵/۹۹	۱	۲۵/۹۹	۰/۱۴	۰/۷۱

شکل نمودار پراکنندگی نشان می‌دهد که مفروضه همگنی رگرسیونی رد نشده است. همچنین مقدار F آزمون تحلیل واریانس دوراهه ۲۵/۹۹ است که معنادار نمی‌باشد؛ بنابراین همگن بودن رگرسیونی را تأیید می‌کند. در نتیجه می‌توان تحلیل کوواریانس را انجام داد. مقایسه عملکرد آزمودنی‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون متغیر انگیزش درونی دانشجویان با استفاده از تحلیل کوواریانس انجام شد.

جدول ۷: نتایج آزمون‌های اثرهای بین آزمودنی‌ها (متغیر وابسته: انگیزش درونی)

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p	مجذورات
پیش‌آزمون	۰/۷۵	۱	۰/۷۵	۰/۰۰۴	۰/۹۵	۰/۰۰۱
گروه‌ها	۶۸۰/۱۴	۱	۶۸۰/۱۴	۳/۸۵	۰/۰۶	۰/۰۹
خطا	۶۵۴۱/۶۰	۳۷	۱۷۶/۸۰			

همان‌طور که در جدول ۴-۷ ملاحظه می‌شود، احتمال پذیرش فرض صفر برای مقایسه گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون متغیر انگیزش درونی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است ($F=۳/۸۵$ ، $P>۰/۰۵$)؛ به عبارت دیگر، پس از تعدیل نمره‌های پیش‌آزمون، عامل بین آزمودنی‌های دو گروه اثر معنادار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عملکرد اعضای دو گروه در پس‌آزمون متغیر انگیزش درونی تفاوت معنادار وجود دارد.

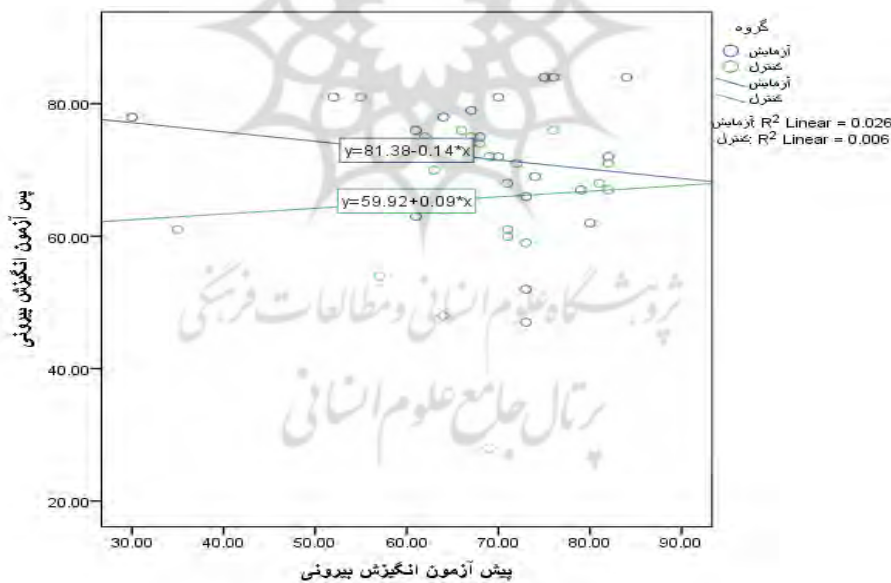
فرضیه دوم: آموزش مهارت انتخاب شغل بر انگیزه بیرونی دانشجویان اثربخش است.

جهت بررسی اثربخشی آموزش بر انگیزش بیرونی دانشجویان از تحلیل کوواریانس یک متغیره (ANCOVA) استفاده شده است.

جدول ۸- خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لیون

F	Df _۱	Df _۲	احتمال معناداری
۰/۱۴	۱	۳۸	۰/۷۲

با توجه به مقدار F به دست آمده (۰/۱۴) و احتمال معناداری آن ($P > ۰/۰۵$)، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود. برای بررسی سایر مفروضه‌ها، با ترسیم نمودار پراکنندگی به بررسی همگنی رگرسیون آماری پرداخته شد.



شکل ۴-۲- نمودار پراکنندگی رابطه بین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون (متغیر وابسته: انگیزش بیرونی)

جدول ۹: خلاصه آزمون واریانس دوره‌ها برای بررسی همگنی رگرسیونی

اثر تعاملی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
انگیزش بیرونی * گروه	۶۲/۲۸	۱	۶۲/۲۸	۰/۴۷	۰/۴۹

شکل نمودار پراکندگی نشان می‌دهد که مفروضه همگنی رگرسیونی رد نشده است. همچنین مقدار F آزمون تحلیل واریانس دوره‌ها ۰/۴۷ است که معنادار نمی‌باشد؛ بنابراین همگن بودن رگرسیونی را تأیید می‌کند. در نتیجه می‌توان تحلیل کوواریانس را انجام داد. مقایسه عملکرد آزمودنی‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون متغیر پیش‌بینی انگیزش بیرونی دانشجویان با استفاده از تحلیل کوواریانس انجام شد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون‌های اثرهای بین‌آزمودنی‌ها (متغیر وابسته: انگیزش بیرونی)

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p	مجذورات
پیش‌آزمون	۸/۴۳	۱	۸/۴۳	۰/۰۶	۰/۸۰	۰/۰۰۲
گروه‌ها	۳۵۸/۵۸	۱	۳۵۸/۵۸	۲/۷۲	۰/۱۱	۰/۰۷
خطا	۴۸۷۷/۵۲	۳۷	۱۳۱/۸۲			

مندرجات ج^۰ دول (۱۰) نشان می‌دهد، احتمال پذیرش فرض صفر برای مقایسه گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون متغیر انگیزش بیرونی دانشجویان از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است ($F=۲/۷۲$ ، $P>۰/۰۵$)؛ به عبارت دیگر، پس از تعدیل نمره‌های پیش‌آزمون، عامل بین

آزمودنی‌های دو گروه اثر معنادار ندارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عملکرد اعضای دو گروه در پس‌آزمون متغیر انگیزش بیرونی دانشجویان تفاوت معنادار وجود ندارد.

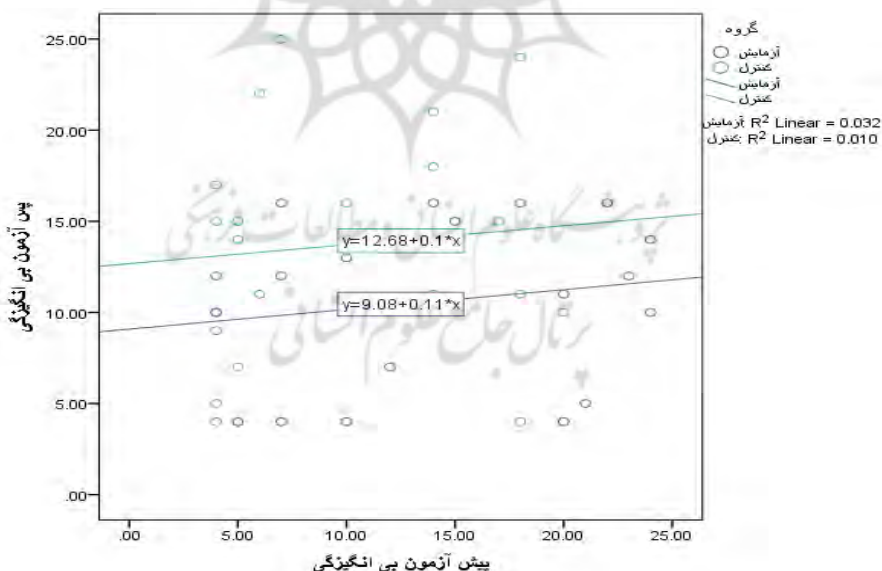
فرضیه سوم: آموزش مهارت انتخاب شغل بر بی‌انگیزگی دانشجویان اثربخش است.

جهت بررسی اثربخشی آموزش بر بی‌انگیزگی دانشجویان از تحلیل کوواریانس یک متغیره (ANCOVA) استفاده شده است.

جدول ۱۱: خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لیون

احتمال معناداری	Df _۲	Df _۱	F
۰/۱۰	۳۸	۱	۲/۷۷

با توجه به مقدار F به دست آمده (۲/۷۷) و احتمال معناداری آن ($P > ۰/۰۵$)، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود. برای بررسی سایر مفروضه‌ها، با ترسیم نمودار پراکندگی به بررسی همگنی رگرسیون آماری پرداخته شد.



شکل ۴-۳- نمودار پراکندگی رابطه بین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون (متغیر وابسته: بی‌انگیزگی)

جدول ۱۲: خلاصه آزمون واریانس دوره‌ها برای بررسی همگنی رگرسیونی

اثر تعاملی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بی‌انگیزی* گروه	۰/۰۰۸	۱	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	۰/۹۸۷

با توجه به مقدار شکل نمودار و مقدار F آزمون تحلیل واریانس دوره‌ها (۰/۰۰۱) همگن بودن رگرسیونی تأیید می‌شود. بنابراین، می‌توان تحلیل کوواریانس را انجام داد. مقایسه عملکرد آزمودنی‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیر بی‌انگیزی با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس انجام شد.

جدول ۱۳: نتایج آزمون‌های اثرهای بین آزمودنی‌ها (متغیر وابسته: بی‌انگیزی)

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p	مجذور ایتا
پیش‌آزمون	۱۹/۶۱	۱	۱۹/۶۱	۰/۶۵	۰/۴۳	۰/۰۲
گروه‌ها	۱۱۶/۳۹	۱	۱۱۶/۳۹	۴/۸۴	۰/۰۴	۰/۰۹
خطا	۱۱۲۱/۵۴	۳۷	۳۰/۳۱			

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، احتمال پذیرش فرض صفر برای مقایسه گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون متغیر بی‌انگیزی دانشجویان برابر با ۰/۰۴ است ($F=4/84, P<0/05$)؛ به عبارت دیگر، پس از تعدیل نمره‌های پیش‌آزمون، عامل بین آزمودنی‌های دو گروه اثر معنادار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عملکرد اعضای دو گروه در پس‌آزمون متغیر بی‌انگیزی دانشجویان تفاوت معنادار وجود دارد. در نتیجه، آموزش بر کاهش بی‌انگیزی دانشجویان تأثیر گذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش اثربخشی مهم‌ترین مؤلفه‌های انتخاب شغل بر انگیزه تحصیلی فراگیران در فضایی که داشتن شغل آینده مهم‌ترین دغدغه دانشجویان است، مورد توجه قرار گرفت. فراگیری که در اثر ناتوانی در ترسیم مسیر رشدی انتخاب شغل آینده خود فاقد انگیزه

تحصیلی شده است را نمی توان یک خروجی مؤثر برای نظام آموزش عالی دانست و از این رو ممکن است در مسئولیت های اجتماعی آموزش عالی در قبال توسعه جامعه خلی ایجاد گردد.

بر پایه یافته های پژوهش هایی چون نیلسون (۲۰۰۹) و منون و همکاران (۲۰۱۲)، امروز می دانیم که اگر دانشجویی به این نتیجه برسد که فعالیت تحصیلی یا شغلی او دستیابی به اهداف و نیازهایش را در پی ندارد، نیروی روان شناختی انگیزه وی کاهش می یابد و صدمات انگیزشی رخ می دهد تا آنجا که فرد از نظر شناختی در ادامه فعالیت خود دچار تردید می شود. این مطالعات نشان داده اند که اختلال در انگیزش می تواند در سطح احساسات و رفتار سبب بروز مشکلاتی شده و مقدمات بدینی، اضطراب، افسردگی و مشکلات روانی و همچنین افت چشمگیر در عملکرد فردی، اجتماعی و شغلی را فراهم آورد و بر عملکرد تحصیلی دانشجویان نیز تأثیر منفی می گذارد. بر این اساس پژوهش حاضر به اثربخشی آموزش گروهی مهارت های انتخاب شغل شامل مؤلفه های مهم انتخاب شغل بر انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهرکرد پرداخت.

یافته های پژوهش بیانگر این است که تحلیل نمرات انگیزش درونی برای فهمیدن، انجام کار و تجربه ی تحریک و انگیزش بیرونی برای تنظیم همانندسازی شده، تنظیم تریقی و تنظیم بیرونی و همچنان روی بی انگیزگی نشان داد که مقدار F برای متغیرهای انگیزش درونی برای تجربه تحریک (۴/۳۴)، انگیزش بیرونی برای تنظیم تریقی (۴/۷۷) و بی انگیزگی (۴/۸۷)، در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار هستند. بر این اساس می توان بیان داشت آموزش برافزایش انگیزه درونی برای تجربه تحریک، انگیزه بیرونی برای تنظیم تریقی و کاهش بی انگیزگی دانشجویان تأثیر گذار است.

از آنجا که انگیزه درونی بالا بیشترین نقش را در پیشرفت تحصیلی دارد می توان نتیجه گرفت که مداخله مؤثر بوده است. انگیزه درونی بیشتر موجب می شود تا دانشجویان با تلاش و پشتکار بیشتری به یادگیری و انجام تکالیف مشکل پردازند و این یافته با نتایج پژوهش های

کاواناق، بستون، سافکوم و باترم^۱ (۲۰۱۵)، اریکو و همکاران (۲۰۱۵)، ماکسول و همکاران (۲۰۰۰)، آقاپور، محمدی، علم بیگی، شبانعلی فمی (۱۳۹۳)، عسکری (۱۳۸۴)، روحی و همکاران (۱۳۸۶)، مولوی و همکاران (۱۳۸۶) همسو است. همچنین میزونو و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که آموزش شناختی، باعث افزایش انگیزه درونی می‌شود که با نتایج به دست آمده با پژوهش حاضر همسوست. یکی از اجزاء مهارت تصمیم‌گیری شغلی راهبردهای حل مسئله بوده که در طی جلسات آموزشی به مخاطبان آموزش داده شده و به وسیله آن فرد می‌تواند راهبردهای مؤثر و سازش یافته مقابله‌ای برای مشکلات روزمره را تعیین، کشف یا ابداع کند (دزوریلا و شیدی، ۱۹۹۲، به نقل از آقاییوسفی و نسیم شریف، ۱۳۹۱) نیز باعث افزایش انگیزه درونی می‌شود که یافته‌های پژوهش حاضر با این نتیجه همخوان است.

دانشجویانی که از انگیزه تحصیلی بالاتری برخوردار هستند، پیشرفت تحصیلی بالاتری دارند، بنابراین هرچه بی‌انگیزی در دانشجویان در سطح پایین‌تری باشد، پیشرفت تحصیلی بیشتر خواهد بود. با وجود این یکی از مشکلات نظام آموزشی چه در کشورهای در حال توسعه و چه در کشورهای توسعه‌یافته، بی‌انگیزی یا کاهش انگیزه در تحصیل است که در پژوهش‌های بسیاری مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های انتخاب شغل بر بی‌انگیزی دانشجویان مؤثر بوده که با پژوهش‌های حسین زاده (۱۳۸۹)، پیرزهی و بهروان (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. با توجه به اینکه اشتغال و امید دستیابی به آن بعد از فارغ‌التحصیلی به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی دانشجویان می‌باشد باید ساختارهای آموزشی، اجتماعی و اقتصادی به سمتی حرکت کنند که متناسب با نیاز متخصصان، ایجاد اشتغال شود چراکه هرچه فرد امید بیشتری برای دستیابی به شغل داشته باشد انگیزه بیشتری برای درس و تحصیل پیدا می‌کند. نهایتاً باید اشاره کرد که در تعمیم نتایج پژوهش به سایر دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، علوم پزشکی، آزاد و فرهنگیان باید احتیاط کرد و همچنین پیشنهاد می‌گردد جهت ارزیابی یافته‌های این پژوهش آموزش بر

۱. Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A. and Bartram, T

روی تعداد بیشتری از دانشجویان به صورت انفرادی اجرا و نتایج جهت استفاده در حوزه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب شغل دانشجویان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- آقاپور، شهبلا؛ موحد محمدی، حمید؛ علم بیگی، امیر؛ شبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره (۴) ۴۵، ۶۹۲-۶۸۳.
- آقایوسفی، علی رضا و شریف، نسیم. (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های حل مسئله و بهزیستی شخصی در دانشجویان. اندیشه و رفتار، ۲۹(۶): ۸۹-۷۹.
- بدری گرگری، رحیم، یاری، منیژه. (۱۳۹۵). رابطه عوامل مختلف انگیزشی با بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه تبریز، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال هفتم، شماره ۲۵.
- برجعی، احمد. (۱۳۹۶). الگوی تأثیر انگیزه تحصیلی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت تحصیلی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال نهم، شماره ۳۳.
- باورساد، مریم؛ حکیم، اشرف السادات؛ عظیمی، نسرین؛ لطیفی، محمود؛ قالوندی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی انگیزه تحصیلی و عوامل مرتبط با آن از دیدگاه دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۷(۱).
- بدری گرگری، رحیم و حسینی، فریبا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه باورهای انگیزشی و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی با اهمال‌کاری دانشجویان تبریز، نشریه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۳۶(۹): ۱۲۶-۱۱۱.
- پیرزهی، عبدالخالق، بهروان، حسین. (۱۳۹۲). عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر میزان انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۵۶-۲۳.

حسین زاده، مهدی. (۱۳۸۹). ارتباط بین انگیزه و خودکارآمدی دانشجویان رشته کامپیوتر و رضایتمندی آن‌ها از رشته، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
حیدری، غلام حسین؛ مدانلو، یاسمن؛ نیاز آذری، مرضیه؛ جعفری گلوچه، عبدالله. (۱۳۸۹). مقایسه تأثیر تدریس زبان انگلیسی با نرم افزار آموزشی و شیوه سنتی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، مجله فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۱(۱)، ۱۱۸-۱۰۳.

دخت معاریان، آذین. (۱۳۸۹). اثربخشی مداخلات چندبعدی مارتین بر انگیزه و درگیری تحصیلی دانش‌آموزان دختر دوره راهنمایی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده علوم انسانی.
روحي، قنبر؛ حسینی، سید عابدین؛ بادل، محمدتقی و رحمانی، حسین. (۱۳۸۶). انگیزه تحصیلی و رابطه آن با برخی از عوامل در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره چهارم: شماره دوم. ص ۸۳-۷۷.

شفیع‌آبادی. عبدالله. (۱۳۹۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدیدنظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست و ششم.
عدالت‌خواه، حسن؛ جهانگیری، سیف‌الله؛ خان بابا زاده، مژگان؛ امانی، فیروز و هاشیمیلر، مازیار. (۱۳۸۴). وضعیت تحصیلی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۲(۵)، ۱۹۵-۱۹۳.
عسکری، جعفر. (۱۳۸۴). بررسی منابع افت انگیزشی دانشجویان دانشگاه از دیدگاه آنان، مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، دوره ۱۱، شماره ۴، ۴۵۵-۴۶۲.

محمدی روزبهانی، کیانوش، طارمی، ابولفضل. (۱۳۸۴). عوامل انگیزشی داوطلبان برای ورودی به دانشگاه، مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۳۷، ۱۲۶-۱۰۳.
مولوی، پرویز، رستمی، خلیل، فدایی نائینی، علیرضا، محمد نیا، حسین، رسول‌زاده، بهزاد. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر در کاهش انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم

- پزشکی اردبیل، مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران (گام‌های توسعه در آموزش پزشکی)، ۱، ۲۵: ۵۸-۵۳.
- یوسفی، علیرضا؛ قاسمی، غلامرضا و فیروز نیا، سمانه. (۱۳۸۸). ارتباط انگیزش تحصیلی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۹(۱)، ۸۵-۷۹.

منابع لاتین

- Brown, Steven D.; Tramayne, Selena; Hoxha, Denada; Telander, Kyle; Fan, Xiaoyan; Lent, Robert W. (۲۰۰۷). *Social Cognitive Predictors of College Students' Academic Performance and Persistence: A Meta-Analytic Path Analysis*. Journal of Vocational Behavior, ۷۷۲ n۳ p۲۹۸-۳۰۸.
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A. and Bartram, T. (۲۰۱۵). *Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability*. The International Journal of Management Education, ۱۳ (۱): ۲۷۸-۲۸۸.
- Clayton, L., Fletcher, J. (۱۹۹۴). *Are realistic types really less career mature? Year ۱۰ differences in career maturity between Hollands work personality types*. Australian journal of Career Development, ۳(۱), ۲۹-۳۴.
- Creed, P. A. & Paton, W. (۲۰۰۳). *Differences in career attitude and career Knowledge for high school students with and without paid work experience*, International Journal for Educational and Vocational Guidance, ۳, ۲۱-۳۳.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (۲۰۰۸). *Self-Determination Theory: A Macro theory of Human Motivation, Development and Health*. Canadian Psychology, ۳, ۱۸۲-۱۸۵.
- Eurico, S. T., da Silva, J. M. and do Valle, P. O. (۲۰۱۵). *A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of*

- employability*. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education. ۱۶ (۱): ۳۰-۴۲.
- Gherardi, S., & Nicoloni, D. (۲۰۰۲). *Learning the trade. A culture of safety in practice*. Organizations Articles, ۹(۱), ۱۹۱-۲۳۳.
- Heidari, G., Modanlou, Y., Niaz Azari, M., & Jafari, A. (۲۰۱۰). *The comparison between software instruction effect and traditional instruction effect on student english achievement*. Information and Communication Technology in Educational Sciences, ۱(۱), ۱۰۳-۱۱۵. (in Persian)
- Hughes, C. Thomas, T. (۲۰۰۶), "Adapting the Career Development inventory-Australian for cross-cultural research", Journal of Vocational Behavior. ۶۹, ۲۷۶-۲۸۸.
- Knight, P., & York, M. (۲۰۰۴). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education (First Published)*. Routledge Falmer: Taylor and Francis e-Library.
- Lee, K. H (۲۰۰۱). *A cross-cultural study of the career maturity of Korean of United States high school student*, Journal of Career Development, ۲۸, ۴۳-۵۷.
- Lokan, J. (۱۹۸۴). *Manual of the Career Development Inventory-Australian Edition*. Melbourne: Australian Council for Educational Reserch.
- Maxwell, G; Cooper, M; Biggs, N. (۲۰۰۰). *How people choose vocational education and training programs: social, educational and personal influences on aspiration*, NCVER: ۱۱۳.
- Menon, M, Pashourtidou N, Polycarpou A, Pashardes P. (۲۰۱۲). *tt unnnnts' expectations about earnings and employment and the experience of recent university graduates: Evidence from Cyprus*, Journal of Educational Development. ۳۲(۱), ۸۰۵-۸۱۳.
- Mizuno, K. Masaaki, T. Sanae, F. Kyoko, I. & Yasuyoshi W. (۲۰۱۱). *Relationship between cognitive function and prevalence of decrease in intrinsic academic motivation in adolescents*. Behavioral and Brain Functions, ۷(۴) ۲-۱۱.
- Nancy, C. C. (۲۰۱۰). *a conceptual model of career development to enhance academic motivation*, A Dissertation Submitted to the Faculty of Old

- Dominion University in Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of doctor of philosophy in education.
- Nilsen, H. (۲۰۰۹). *Influence on Student Academic Behaviour through Motivation, Self-Efficacy and Value- Expectation: An Action Research Project to Improve Learning*. Issues in Informing Science and Information Technology, ۶(۱), ۵۴۴-۵۵۶.
- Patton, W., Spooner-Lane, R., & Creed, P. A. (۲۰۰۵). *Validation of the short form of the Career Development Inventory-Australian Version with a Sample of University Students*. Australian Journal of Career Development, ۱۴, ۲۶۵-۲۷۸.
- Perron, J., Vondracek, F.W., & Skorikov, V. B. (۱۹۹۸). *Alongitudinal study of vocational maturity ethnic identity development*. Journal of Vocational Behavior, ۵۹, ۴۰۹-۴۲۴.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (۱۹۹۶). *Motivation in education: Theory, research and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Merrill Prentice-Hall.
- Savickas, M. L (۱۹۸۴). *Career Maturity: The Construct and its Measurement*, The vocational Guidance Quarterly, ۳۲(۴), ۲۲۲-۲۳۱.
- Savickas, M. L. & Hartung, p. j. (۱۹۹۶). *The career Development Inventory in review: Psychometric and research findings*. Journal of career Assessment, ۴(۲), ۱۷۱-۱۸۸.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S.G. (۱۹۹۲). *Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model*. Journal of Counseling and development, ۷۱, ۷۴-۸۰.

