

رابطه انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی  
(مطالعه موردی: معلمان زن مقطع متوسطه اول شهر خرم‌آباد)  
سحر پارسایی<sup>۱</sup> و منصور تorkiantabar<sup>۲\*</sup>

Investigating the Relationship Between Motivation and Successful  
Implementation of the Curriculum from the Perspective of Female High School  
Teachers in Khorramabad  
Sahar Parsaei<sup>1</sup> and Mansour Torkiantabar<sup>2\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between components of motivation with successful implementation of the curriculum from the perspective of female high school teachers in Khorramabad. The research method is descriptive-survey of correlation type. The statistical population of the study consisted of all female teachers in Khorramabad (N=1698). Based on Cochran's formula, 313 teachers were selected as the sample of the study via simple random method. Herzberg's two-factor questionnaire was used to assess external and internal motivational factors and a researcher-made questionnaire containing 20 questions was used to measure the success of the curriculum. According to the normal distribution of data based on Kolmogorov-Smirnov formula, Pearson test was used to test the research hypotheses. SPSS software was used to analyze the research data. The results of the study showed that from the perspective of the high school teachers in Khorramabad between the components of intrinsic motivation (salary 0.561, environmental policy 0.486, relationship (personal relationships with peers) 0.511, job security 0.488, work environment conditions 0.453 and how to supervise and monitor 0.576) were correlated with success in curriculum implementation. The results of this study also indicated that among the factors of intrinsic motivation (cognition and appreciation 0.468, career advancement and development 0.412, nature of work 0.376, job responsibility 0.328 and job position 0.11) were associated with success in the implementation of the curriculum.

**Keywords:** Internal motivation, external motivation, curriculum, curriculum implementation.

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه اول شهر خرم‌آباد به انجام رسیده‌است. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه اول شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۶۹۸ است که تعداد ۳۱۳ نفر بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش عوامل انگیزشی بیرونی و درونی از پرسش‌نامه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۹۷) و برای سنجش موفقیت در اجرای برنامه درسی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج نشان داد که از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد بین مؤلفه‌های انگیزش درونی (حقوق و دستمزد ۰/۵۶۱، خطومشی محیط ۰/۴۸۶، روابط شخصی با هم‌ردیفان ۰/۵۱۱، امنیت شغلی ۰/۴۸۸، شرایط محیط کار ۰/۴۵۳ و نحوه سرپرستی و نظارت ۰/۵۷۶) با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد. همچنین بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش بیرونی (شناخت و قدردانی ۰/۴۶۸، پیشرفت و توسعه شغلی ۰/۴۱۲، ماهیت کار ۰/۳۷۶، مسئولیت شغلی ۰/۳۲۸ و موقعیت شغلی ۰/۴۱۱) با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش درونی، انگیزش بیرونی، برنامه درسی، اجرای برنامه درسی

1. MA in curriculum development and a teacher in the ministry of education, Borujerd, Iran  
2. Assistant professor, department of management, Islamic Azad University, Shahre Qods Branch, Tehran, Iran  
\*Corresponding Author, Email: torkiantabar@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد رشته برنامه‌ریزی درسی و دبیر آموزش و پرورش، بروجرد، ایران  
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرقدس، تهران، ایران  
\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

انگیزش دلیل اعمال، خواسته‌ها و نیازهای افراد است و باعث جهت‌دادن رفتار و در نهایت باعث تمایل به تکرار رفتار می‌شود. انگیزه چیزی است که فرد را وادار می‌کند تا به شیوه‌ای خاص عمل کند یا حداقل تمایل به رفتار خاص داشته باشد (شارما و شارما<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). با شروع هزاره جدید، بسیاری از جوامع در حال درگیر شدن در اصلاحات آموزشی جدی هستند که یکی از عناصر کلیدی در بسیاری از این اصلاحات، توسعه حرفه‌ای معلمان است. تحقیقات نشان داده است کیفیت کار معلم مهم‌ترین متغیر در موفقیت دانش‌آموزان است. توسعه حرفه‌ای و سیاست‌های آموزش معلمان این ظرفیت را دارند که بر توانایی معلمان برای تدریس و به‌عنوان یک نتیجه، بر توانایی یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارند (درخشان فر، ۱۳۹۲). به عقیده عالم<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) عوامل فردی و اجتماعی، محیط کلاس درس، وضعیت اقتصادی و اجتماعی، رفتار دانش‌آموزان، اضطراب امتحان، پاداش‌ها و مشوق‌ها و اعتماد به نفس و ویژگی‌های شخصیتی و ... نقش مهمی در انگیزش معلمان دارند. بخاری و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) بر این اعتقادند که انگیزش به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک عامل کلیدی بر میزان یادگیری و موفقیت تأثیر می‌گذارد. در واقع، انگیزه عامل مهمی در موفقیت دانش‌آموزان در انواع محیط آموزشی است. بنابراین اهمیت پژوهش انگیزش معلمان نیز بدیهی است. زیرا عاملی است که با تعدادی از متغیرهای آموزشی؛ مانند انگیزه دانش‌آموز، اصلاحات آموزشی، عملکرد تدریس و رضایت و رفاه روانی معلمان مرتبط است (هان و یین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). تغییرات و تحولات سریع در آموزش و پرورش و علم و دانش باعث تغییر در نیازهای دانش‌آموزان و معلمان و همچنین نیاز به مقررات جدید در مورد فرآیند آموزشی می‌شود (یازیزی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر، این تغییرات مسئولیت‌های جدیدی را برای حوزه آموزش به ارمغان می‌آورد (لی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴) و معلم شخصیت مهمی است که فرآیند آموزش را کنترل و متعادل می‌کند (سهروات<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). انگیزش معلم نقش مهمی در ارتقای آموزش و یادگیری ایفا می‌کند. به طور کلی، معلمان با انگیزه بیشتر به دانش‌آموزان انگیزه می‌دهند و به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا در کلاس بهتر درس را یاد بگیرند و از اجرای اصلاحات آموزشی رضایت‌مندی بیشتری داشته باشند. با اینکه انگیزه معلم در فرآیند آموزش و یادگیری، اساسی است، اما برخی معلمان آن‌گونه که انتظار می‌رود از انگیزه کافی برای انجام فعالیت‌های خود برخوردار نیستند. بنابراین، این موضوع باید در مؤسسات و مراکز آموزشی مورد توجه قرار گیرد (ووسوجاناتان<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸).

1. Sharma & Sharma
2. Alam
3. Bukhari et al
4. Han & yin
5. Yazıcı
6. lee
7. Sehrawat
8. Nwosu Jonathan

تدریس، یک فعالیت آگاهانه و برنامه‌ریزی شده است که به وسیله معلم در جهت نیل به اهداف و مقاصد خاصی طراحی و تدوین می‌شود. برخی از صاحب‌نظران در حوزه مطالعات برنامه درسی، برنامه درسی را به‌عنوان یک نقشه برای تجارب یادگیری قلمداد می‌کنند که هدف آن فراهم کردن زمینه برای نظم بخشیدن و هدایت تجارب یادگیری است. در این معنا، برنامه درسی به‌عنوان نتیجه و پیامد برنامه‌ریزی درسی در قالب یک طرح یا سند معرفی می‌شود. این برداشت از برنامه درسی دارای قدمت طولانی در تاریخ برنامه درسی است و عمده دانش برنامه درسی بر این تعریف متمرکز است. دانش اساسی در کار برنامه درسی بنیادی است. نمی‌توان کار برنامه درسی را بدون پشتوانه دانش و عمل انجام داد. هر برنامه درسی از معلمی به معلم دیگر، از کلاسی به کلاسی دیگر و از زمانی به زمان دیگر متفاوت است. برنامه درسی وابسته به زمینه‌ای است که برای آن برنامه‌ریزی می‌شود. همچنین برنامه درسی متأثر از دانش و نظام باوری معلمان به‌عنوان برنامه‌ریزان درسی است (اولیوا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۲۰). تغییر بزرگی در پارادایم آموزش در نظام آموزشی سراسر جهان رخ داده است. روش‌های جدیدی برای مقابله با چالش‌های یادگیری فعلی به‌وجود آمده‌اند. تئوری‌های آموزشی از این حمایت می‌کنند که رویکرد دانش‌آموزمحور، باید به تدریج جایگزین رویکرد معلم‌محور شود تا مشارکت دانش‌آموزان را در یادگیری افزایش دهد (مختار و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). در تلاش برای حمایت از روش‌شناسی تدریس، اجرای برنامه درسی به یک دغدغه اصلی تبدیل شده است که در آن معلمان به عنوان مبتکران برنامه درسی در پرتو تجربیات، به دانش و تمایل خود عمل می‌کنند (اورنشتاین و هانکینز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). در رابطه با تأثیر انگیزش بر وضعیت شغلی، عملکرد و اجرای برنامه‌های درسی از سوی معلمان مطالعات و پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ادامه به نتایج برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

یافته‌های پژوهش مظلومی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که دغدغه اصلی معلمان شهرستان مهریز در کیفیت زندگی شغلی مسئله دستمزد و مزایا است. سوداگر و ناستی‌زایی (۱۴۰۰) در پژوهشی دریافتند که رهبری امنیت‌مدار با نشاط سازمانی و روحیه در محل کار معلمان تربیت‌بدنی شهر زاهدان رابطه دارد. در پژوهش قلی‌زاده و مسکینی (۱۳۹۸) نتایج نشان داد که جو سازمانی و مؤلفه‌های روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و در نهایت تاکید بر تولید بر عملکرد شغلی معلمان مدارس شهر ساوه تأثیر دارد. یحیی‌زاده‌جلودار و طالبی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر برنامه درسی فرایندمحور بر انگیزش و نگرش به یادگیری زبان انگلیسی در سطوح بالا و پایین توانش زبانی پرداختند که نتایج نشان داد که برنامه‌ریزی درسی با طرح درس و سرفصل‌های مشخص تأثیر معناداری بر انگیزش و نگرش به یادگیری زبان انگلیسی دارد. درخانی و شهرکی‌پور (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند که رضایت

1. Oliva  
2. Mukhtar et al  
3. Ornstein & Hunkins

شغلی بر عملکرد معلمان شهر اسپکه تأثیر دارد. همچنین رضایت از شغل بر توانایی، وضوح، همکاری و کمک، انگیزه کاری و مشوق، چگونگی ارزیابی، اعتبار عملکرد و محیط کاری معلمان شهر اسپکه تأثیر دارد. جهان (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر اجرای برنامه درسی مبتنی بر عمل فکورانه شوابی در دانشگاه فرهنگیان پرداخت که دریافت در عناصر چهارگانه اهداف، محتوا، روش تدریس و ارزشیابی چهار عامل دانش، نگرش، مهارت و امکانات از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اجرای برنامه درسی مبتنی بر عمل فکورانه هستند. نتایج پژوهش هویدا و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که نوآوری نیازمند تلاش دسته‌جمعی کلیه افراد و واحدهای درون سازمان است و وقتی که در یک سازمانی ارتباطات شفاف و اثربخشی وجود داشته باشد و کارکنان بتوانند با همدیگر به راحتی ارتباط برقرار کنند، این تسهیل‌کنش جمعی منجر به خلق نوآوری در سازمان می‌شود. نتایج تحقیق اکبری و ساجدی‌نژاد (۱۳۹۴) نشان داد که عوامل کلان از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و پس از آن، عوامل فردی و عوامل مربوط به امکانات به ترتیب در رتبه دوم و سوم قرار گرفته‌اند. دهقانی‌مروستی و رسولی (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری معلمان راهنمایی شهر یزد و جو اخلاقی در محل کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. کریمی و مرادمنند (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که هر یک از ابعاد استرس و اضطراب شغلی؛ یعنی حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا، بیش از حد متوسط در ایجاد اضطراب شغلی دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان مؤثر بوده است.

ایلماز، ساهین و تورگوت (۲۰۱۷) در پژوهشی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش دانش‌آموزان را رفتارهای معلمان، مهارت‌های مدیریت کلاس و روش‌های تدریس آنان برشمردند. تولیس و فولمر<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) رابطه بین تجربیات انگیزشی و احساسی را با پشتکار مطالعه کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که کسالت به عنوان یک احساس منفی غیرفعال، پشتکار را کاهش می‌دهد. تسگین و تانس<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود پیرامون عوامل مؤثر بر انگیزش در بین دانش‌آموزان در یادگیری دروس به این نتیجه دست‌یافتند که دانش‌آموزان دختر دبیرستانی بیشتر از دانش‌آموزان پسر مشغول به تحصیل هستند و دانش‌آموزان پسر متوسطه بیشتر از دانش‌آموزان دختر ناراضی هستند. مشخص شده است که دانش‌آموزان بیشتر از ریاضی به درس انگلیسی و ترکی می‌پردازند و از ریاضیات بیشتر از سایر دروس ناراضی هستند. مشخص شده است که انگیزه‌های درونی دانش‌آموزان فعال با افزایش سطح کلاس کاهش می‌یابد. جاروونجا و جارولا<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی با ۱۸ دانش‌آموز دبیرستانی در مورد فرایندهای یادگیری آنها مصاحبه کردند. آنها در پژوهش خود بین احساسات و انگیزه یادگیری همبستگی مشاهده کردند. یافته‌های آن مطالعه نشان داد که احساسات

1. Tulus & Fulmer  
2. Tasgin & Tunc  
3. Jarvenoja & Jarvela

دانش‌آموزان در پاسخ به خود، انتظارات کاری، تعهدات، محتوای کار و محیط اجتماعی آنها ایجاد می‌شود. احساسات تحصیلی؛ شامل یادگیری احساسات، مانند دیگر احساسات کلی‌تر، می‌توانند به-عنوان رویدادهای موقتی در شرایط خاص و زمان‌های خاص تعریف شوند. میدگلی و اردن<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که درک و تصویر دانش‌آموزان از تعاملات حاکم بر کلاس درس آنها که شامل روابط دانش‌آموزان با هم و دانش‌آموزان با معلم آنها می‌شود با چگونگی انگیزش تحصیلی آنان در ارتباط است. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که جو کلاس به میزان قابل‌توجهی می‌تواند بر انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان تاثیرگذار باشد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش باید گفت توجه به نقش انگیزش در فعالیتهای آموزشی از گذشته دور تا زمان حال مورد توجه و تأکید فراوان بوده است که این مسئله به‌ویژه در جهان امروز که شاهد تحولات فراوان در زندگی بشر و به تبع آن تحولات شگرف در حوزه آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت هستیم؛ اهمیت دوچندانی یافته است. ظهور فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی از یک سو و شکل‌گیری سبک‌ها و روش‌های نوین تدریس و آموزش از جانب دیگر و تأثیرگذاری فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی بر روش‌ها و الگوهای یاددهی و یادگیری ضرورت توجه به برنامه‌های درسی در تمام مقاطع تحصیلی را به شکل زائدالوصفی تحت تأثیر قرار داده است. توجه به عوامل انگیزشی اعم از انگیزش درونی و بیرونی در طراحی برنامه درسی با هدف دستیابی اصولی و منطقی به اهداف آموزشی نکته‌ای است که هم از جانب نظام‌های آموزشی و هم از جانب مدارس و معلمان مورد تأکید قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین وظایف معلم فراهم‌ساختن زمینه و بستر مناسب برای یادگیری دانش‌آموزان است. موفقیت در اجرای برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی مستلزم فراهم‌بودن امکانات و شرایطی است که در ارتباط و تعامل با هم بتوانند راه را برای دستیابی به اهداف عالی آموزشی فراهم سازند. طراحی و اجرای برنامه درسی، حضور پر شور نشاط در کلاس درس، تعامل و همکاری با دانش‌آموزان برای رفع مسائل و مشکلات درسی و شخصی آنان امکان‌پذیر نخواهد بود مگر آنکه معلم از انگیزه کافی برای انجام چنین کارهایی برخوردار باشد.

انجام این پژوهش و سایر پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت می‌گیرد می‌تواند به حل مشکلات معلمان در حوزه تعلیم و تربیت به ویژه بهبود و ارتقای کیفیت آموزش کمک شایان توجه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین وظایف معلمان اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های درسی است. با توجه به ماهیت شغلی معلمان و نقش آنان در تعلیم و تربیت افراد جامعه، برخورداری آنان از شوق و انگیزه کافی برای انجام فعالیتهای آموزشی یک ضرورت اساسی است. بدیهی است معلمی که دارای انگیزه کافی برای کار باشد؛ در توسعه، پیشرفت و تربیت نیروی انسانی متعهد مؤثر بوده و همه توان خود را برای ارتقای فعالیتهای آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان به کار خواهد گرفت. با توجه به آنچه گفته

شد این پژوهش قصد پاسخ‌گویی به این سؤال را دارد که: آیا از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد بین انگیزش درونی و بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد؟ فرضیه‌های پژوهش

- بین انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد.
- بین مولفه‌های انگیزش بیرونی شامل میزان حقوق و دستمزد، خط‌مشی محیط، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد.
- بین مولفه‌های انگیزش درونی شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد.

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۶۹۸ است که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۱۳ نفر برآورد گردید که این تعداد معلم به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردید:

پرسشنامه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۹۷): پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ دارای ۴۰ ماده و براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با توجه به عوامل انگیزش درونی (حقوق و دستمزد، خط‌ومشی محیط، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت) و بیرونی (شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی) توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) به منظور سنجش انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان تهیه و تنظیم گردید که در ۱۱ معیار با مقیاس لیکرت از بسیار مهم تا بی‌اهمیت درجه‌بندی شده است. پایایی پرسشنامه در این پژوهش بر اساس ضریب پایایی آلفای کرونباخ در بعد انگیزش بیرونی ۰/۸۶ و در بعد انگیزش درونی ۰/۸۲ برآورد گردید.

پرسشنامه محقق‌ساخته موفقیت در اجرای برنامه درسی: این پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۲۰ گویه است که روایی آن به تأیید استاد راهنما و تعدادی از استادان و صاحب‌نظران علوم تربیتی و روان‌شناسی رسید. برای به‌دست آوردن پایایی پرسشنامه نیز ابتدا پرسشنامه طراحی شده در یک گروه ۲۰ نفره توزیع و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۷۹ محاسبه شد.

با توجه به توزیع نرمال داده‌ها بر اساس فرمول کلموگروف اسمیرنوف (K.S=۰/۸۹) برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون از نرم‌افزار آماری SPSS26 استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی		
۱۶/۶	۵۲	زیر ۲۵ سال	سن
۳۳	۱۰۳	۲۶ تا ۳۵ سال	
۳۰/۶	۹۶	۳۶ تا ۴۵ سال	
۱۹/۸	۶۲	بالاتر از ۴۵ سال	
۱/۶	۵	کاردانی	مدرک تحصیلی
۶۵/۶۹	۲۱۸	کارشناسی	
۲۸/۷۵	۹۰	کارشناسی ارشد	
۱۳/۴۱	۴۲	کمتر از ۱۰ سال	
۲۳/۹۶	۷۵	۱۰ تا ۱۵ سال	سابقه کار
۱۹/۴۹	۶۱	۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۶/۸۴	۸۴	۲۰ تا ۲۵ سال	
۱۶/۳۰	۵۱	بالاتر از ۲۵ سال	

بر اساس آمار و ارقام جدول (۱) از مجموع ۳۱۳ نفر پاسخگو، ۵۲ نفر (۱۶/۶ درصد) زیر ۲۵ سال، ۱۰۳ نفر (۳۳ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۹۶ نفر (۳۰/۶ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۶۲ نفر (۱۹/۸ درصد) بالاتر از ۴۵ سال سن داشته‌اند. بر همین اساس و از همین تعداد پاسخگو ۵ نفر (۱/۶ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۲۱۸ نفر (۶۵/۶۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۹۰ نفر (۲۸/۷۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. از جانب دیگر ۴۲ نفر (۱۳/۴۱ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۷۵ نفر (۲۳/۹۶ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۶۱ نفر (۱۹/۴۹ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۸۴ نفر (۲۶/۸۴ درصد) بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۵۱ نفر (۱۶/۳۰ درصد) بالای ۲۵ سال سابقه کار دارند.

جهت بررسی رابطه بین انگیزش درونی و بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) همبستگی بین انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی‌داری
انگیزش	موفقیت در اجرای برنامه درسی	۰/۶۹۹	۰/۴۸۹	۰/۰۰۱

بر اساس آنچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود مقدار همبستگی بین انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی ۰/۶۹۹ محاسبه شده است که با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری ( $P < ۰/۰۱$ ) چنین نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد بین انگیزشی درونی و بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد. از جانب دیگر انگیزش به میزان ۰/۴۸۹ درصد از موفقیت در اجرای برنامه درسی را تعیین می‌کند. بر این اساس، فرضیه تحقیق تأیید شد.

همچنین جهت بررسی رابطه بین مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی

موفقیت در اجرای برنامه درسی				مؤلفه‌های انگیزش بیرونی
سطح معناداری	ضریب تعیین	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۱	۰/۴۴۲	۳۱۳	۰/۵۶۱	حقوق و دستمزد
۰/۰۰۱	۰/۳۵۹	۳۱۳	۰/۴۸۶	خطی و مشی محیط
۰/۰۰۱	۰/۴۷۲	۳۱۳	۰/۵۱۱	روابط شخصی با هم‌ردیفان
۰/۰۰۱	۰/۳۶۱	۳۱۳	۰/۴۸۸	امنیت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۳۷۸	۳۱۳	۰/۴۵۳	شرایط محیط کار
۰/۰۰۱	۰/۴۰۱	۳۱۳	۰/۵۶۷	نحوه سرپرستی و نظارت

بر اساس آنچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود مقدار همبستگی بین حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت با موفقیت در اجرای برنامه درسی به ترتیب ۰/۵۶۱، ۰/۴۸۶، ۰/۵۱۱، ۰/۴۸۸، ۰/۴۵۳، ۰/۵۶۷ محاسبه شده است که با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری ( $P < ۰/۰۱$ ) چنین نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد. از جانب دیگر هر یک از این مؤلفه‌ها به ترتیب ۰/۴۴۲، ۰/۳۵۹، ۰/۴۷۲، ۰/۳۶۱، ۰/۳۷۸، ۰/۴۰۱ تغییر در متغیر وابسته یعنی موفقیت در اجرای برنامه درسی را باعث می‌شوند. بر این اساس، فرضیات مرتبط با رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با میزان موفقیت معلمان در اجرای برنامه درسی تأیید گردید.

همچنین جهت بررسی رابطه بین مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.



جدول شماره (۴) ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های انگیزش درونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی

موفقیت در اجرای برنامه درسی				مؤلفه‌های انگیزش درونی
ضریب تعیین	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	
۰/۳۵۶	۳۱۳	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱	شناخت و قدردانی
۰/۳۲۱	۳۱۳	۰/۴۱۲	۰/۰۰۱	پیشرفت و توسعه شغلی
۰/۲۴۲	۳۱۳	۰/۳۷۶	۰/۰۰۱	ماهیت کار
۰/۱۸۶	۳۱۳	۰/۳۲۸	۰/۰۰۱	مسئولیت شغلی
۰/۳۷۷	۳۱۳	۰/۴۱۱	۰/۰۰۱	موقعیت شغلی

بر اساس آنچه در جدول (۴) مشاهده می‌شود مقدار همبستگی بین شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی با موفقیت در اجرای برنامه درسی به ترتیب ۰/۴۶۸، ۰/۴۱۲، ۰/۳۷۶، ۰/۳۲۸، ۰/۴۱۱ محاسبه شده است که با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری ( $P < 0/01$ ) چنین نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه معلمان زن مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش درونی با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد. از جانب دیگر هر یک از این مؤلفه‌ها به ترتیب ۰/۳۵۶، ۰/۳۲۱، ۰/۲۴۲، ۰/۱۸۶، ۰/۳۷۷ تغییر در متغیر موفقیت در اجرای برنامه درسی را باعث می‌شوند. بر این اساس، فرضیات مرتبط با رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش درونی با میزان موفقیت معلمان در اجرای برنامه درسی تأیید شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که از دیدگاه معلمان مورد مطالعه بین انگیزشی درونی و بیرونی با موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه وجود دارد و این دو متغیر به میزان ۰/۴۸۹ درصد تغییر در متغیر موفقیت در اجرای برنامه درسی را تعیین می‌کنند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های یحیی‌زاده جلودار و طالبی (۱۳۹۶)، جهان (۱۳۹۶)، ایلماز، ساهین و تورگوت (۲۰۱۷)، تولیس و فولمر (۲۰۱۳)، تسگین و تانس (۲۰۱۳)، جاروونجا و جارولا (۲۰۰۵) و میدگلی و آردن (۲۰۰۱) که انگیزش اعم از انگیزش بیرونی و درونی را در فرآیند یاددهی و یادگیری، فعالیت‌های آموزشی معلمان و دانش‌آموزان و بهبود عملکرد آنان و در کل بر میزان موفقیت معلمان در اجرای برنامه درسی مؤثر دانسته‌اند، همسو بوده است.

در تبیین این نتیجه باید گفت انگیزش، یکی از مهم‌ترین عواملی است که افراد را وادار و تشویق به انجام بسیاری از فعالیت‌های زندگی فردی و اجتماعی می‌کند. داشتن انگیزه در زندگی علاوه بر اینکه به انسان توانایی غلبه بر مشکلات را می‌دهد بلکه به وی کمک می‌کند تا برای ادامه زندگی و

لذت بردن از آن در این کره خاکی تلاشی مضاعف داشته باشد. انگیزه‌های شخصی و اجتماعی به افراد انرژی و هیجان می‌دهند و سبب می‌شوند تا برای موفقیت بیشتر تلاش کنند. بدون تردید آن دسته از افرادی که در زندگی انگیزه‌ای ندارند، دچار روزمرگی شده و هیجان و سرزندگی از آنها سلب می‌شود و همین عامل باعث فرسودگی و حتی افسردگی آنان می‌شود. شغل معلمی در زمره مشاغل است که داشتن انگیزه برای کار یک شرط اساسی و لازم است. معلمی که از شغل خود لذت نبرد یا برای فعالیت‌ها و تلاش‌هایی که انجام می‌دهد مورد تشویق و حمایت قرار نگیرد به مرور زمان شوق و انگیزه‌اش را برای تدریس و سایر فعالیت‌های آموزشی از دست می‌دهد و این خود یک تهدید و آسیب جدی برای نظام آموزشی است. رسالت و نقش نظام‌های آموزشی در قبال جامعه بسیار سنگین و خطیر است. آنان باید دانش‌آموزان را به گونه‌ای تربیت کنند که به عنوان سرمایه انسانی در آینده بتوانند گره‌گشای مشکلات جامعه خود باشند؛ بنابراین اگر هر یک از عوامل دخیل در این فرآیند کار خود را به درستی انجام ندهند، فعالیت‌های آموزشی نیز با مشکل مواجه می‌شوند و نتیجه مطلوب حاصل نمی‌شود.

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های انگیزش بیرونی با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی نشان داد که بین مؤلفه‌های انگیزش بیرونی شامل حقوق و دستمزد، خطی و مشی محیط، روابط شخصی با هم‌رديفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و محیط کار با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه معناداری وجود دارد.

این نتایج در رابطه با مؤلفه حقوق و دستمزد با نتایج حاصل از پژوهش قلی‌زاده و مسکینی (۱۳۹۸)، یحیی‌زاده جلودار و همکاران (۱۳۹۶)، درخانی و شهرکی‌پور (۱۳۹۶)، کریمی (۱۳۹۰)، تسگین و تانس (۲۰۱۳) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه خطومشی محیط با نتایج حاصل از پژوهش میدگلی و آردن (۲۰۰۱) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه روابط شخصی با هم‌رديفان با نتایج حاصل از پژوهش‌های اکبری و ساجدی‌نیا (۱۳۹۳)، و جاروونجا و جارولا (۲۰۰۵) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه امنیت شغلی با نتایج حاصل از پژوهش‌های یحیی‌زاده جلودار و طالبی (۱۳۹۶)، ایلماز، ساهین و تورگوت (۲۰۱۷) و تسگین و تانس (۲۰۱۳) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه شرایط محیط کار با نتایج حاصل از پژوهش‌های تولیس و فولمر (۲۰۱۳) و جاروونجا و جارولا (۲۰۰۵) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه نحوه سرپرستی و نظارت با پژوهش‌های یحیی‌زاده جلودار و طالبی (۱۳۹۶)، جهان (۱۳۹۶)، ایلماز، ساهین و تورگوت (۲۰۱۷) و میدگلی و آردان (۲۰۰۱) همسو بوده است.

در تبیین این نتیجه باید گفت معلمان نیز همانند کارکنان سایر ادارات، نهادها و سازمان‌های دولتی نیازمند توجه ویژه به لحاظ مؤلفه‌های انگیزش درونی هستند. با توجه به جایگاه و اهمیت شغل معلمی در جامعه و نقش مهم و خطیری که این قشر در تربیت نسل آینده دارند انتظار می‌رود که آنان دغدغه‌ای بابت تامین معیشت خود نداشته باشند و شرایط به گونه‌ای فراهم شود تا به لحاظ

میزان حقوق و مزایای دریافتی، امنیت شغلی، نوع ارتباطات سازمانی و سایر مواردی که سبب ایجاد انگیزه شغلی در آنان می شود، اهتمام لازم صورت پذیرد. معلم فردی است که آینده و سرنوشت یک جامعه به دلیل نقشی که در تربیت افراد دارد با سایر مشاغل قابل مقایسه نیست و اگر فرآیند تعلیم و تربیت که معلم یکی از مهم ترین ارکان آن به شمار می رود به درستی انجام نگیرد پیامدها و تبعات ناخوشایندی به دنبال خواهد داشت که جبران آن به سادگی میسر نخواهد بود.

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی نشان داد که بین مؤلفه های انگیزش درونی شامل مؤلفه های شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی با میزان موفقیت در اجرای برنامه درسی رابطه معناداری وجود دارد.

این نتایج در رابطه با مؤلفه شناخت و قدردانی با نتایج حاصل از پژوهش های سوداگر و ناستی زایی (۱۴۰۰)، قلی زاده و مسکینی (۱۳۹۸)، محمد نظامی (۱۳۹۶)، هویدا و همکاران (۱۳۹۴)، کریمی (۱۳۹۰) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه پیشرفت و توسعه شغلی با نتایج حاصل از پژوهش قلی زاده و مسکینی (۱۳۹۸) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه ماهیت شغلی با نتایج حاصل از پژوهش های جلودار و طالبی (۱۳۹۶)، درخانی و شهرکی پور (۱۳۹۶) و اکبری و ساجدی نیا (۱۳۹۴) همسو و همخوان است. نتایج در رابطه با مؤلفه موقعیت شغلی با نتایج حاصل از پژوهش دهقانی مروستی و رسولی (۱۳۹۳) همسو و همخوان است.

در تبیین این نتیجه باید گفت ضرورت ایجاد می کند که نظام آموزشی کشور به گونه ای عمل کند که معلمان در محیط کاری خود احساس خوشایندی نسبت به شغل و حرفه خود داشته باشند و زمینه برای رشد و ارتقای شغلی آنان بر اساس صلاحیت ها و شایستگی های آنها فراهم شود. توجه به فعالیت های گروهی و استفاده از دیدگاه ها و نظرات آنان در تصمیم گیری های سازمانی نکته ای است که بدون تردید می تواند باعث افزایش انگیزه، تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری هر چه بیشتر معلمان در قبال شغل شان شود.

به طور کلی؛ معلم به عنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام آموزشی نیازمند حمایت ها و تشویق هایی است که به واسطه آنها برای تلاش بیشتر انگیزه پیدا کند و تمام سعی و تلاش خود را برای دستیابی به اهداف آموزشی و موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به کار گیرد. آنچه مسلم است این است که یک نظام آموزشی بسیار قوی با داشتن اهداف آموزشی عالی و محتوای درسی غنی، زمانی کارساز و کارآمد است که معلمان با انگیزه را در کنار خود داشته باشد. انگیزه، نیروی محرکه ای است که سبب شکل گیری انرژی مثبت در فرد می شود و به همین دلیل نیز ضرورت ایجاد می کند که معلم برای وظیفه و رسالت سنگینی که بر عهده دارد به انحاء و اشکال مختلف برای انجام فعالیت های حرفه ای اش انگیزه داشته باشد. این انگیزش به عوامل متعددی از جمله مشوق های مالی و مادی، حمایت های معنوی، محیط کار آرام و به دور از هر گونه تنش بستگی دارد

که هر کدام می‌توانند سهم و نقش مهمی در ایجاد انگیزه برای معلمان به دنبال داشته باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد انگیزش درونی و بیرونی در معلمان، رتبه‌بندی آنها بر اساس صلاحیت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای انجام شود، معلمان خلاق و نوآور حمایت و تشویق شوند، عوامل برانگیزاننده شغلی شناسایی شوند و در نهایت ارتقای شغلی آنها بر اساس استحقاق مورد توجه و تأکید مدیران ارشد آموزش و پرورش قرار گیرد.

### منابع

- اکبری، نادیا و ساجدی‌نژاد، آرمان. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در برنامه‌ریزی درسی با رویکرد تصمیم‌گیری با معیارهای چندگانه. کنفرانس بین‌المللی جهت‌گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز.
- جهان، جواد. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر اجرای برنامه درسی مبتنی بر عمل فکورانه شوابی در دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، ۸ (۱)، ۲۳۳-۲۵۸.
- درخانی، محمد و شهرکی‌پور، حسن. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر میزان رضایت از شغل بر عملکرد معلمان شهر اسپکه. کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز.
- درخشان‌فر، تورج. (۱۳۹۲). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدائی شهر یاسوج و خودکارآمدی آنان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- دهقانی‌مروستی، ساناز و رسولی، رویا. (۱۳۹۳). نقش جو اخلاقی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۱)، ۷۷-۹۹.
- سوداگر، اسما و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۷ (۲)، ۶۱-۷۲.
- قلی‌زاده، حمزه و مسکینی، شیدا. (۱۳۹۸). انگیزه شغلی در معلمان و عوامل مؤثر بر آن. سومین همایش ملی راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
- کریمی، فریبا و مرادمنند، رضا. (۱۳۹۰). بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه. فصلنامه علوم تربیتی، ۴ (۱۳)، ۱۰۷-۱۲۲.
- محمدنظامی، طاهره. (۱۳۹۶). تأثیر جو سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس. فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۳ (۱)، ۱-۲۰.
- مظلومی‌محمودآباد، سیدسعید؛ زارع‌زاده مهریزی، ریحانه؛ خدایاریان، مهسا؛ و فلاح، حسین. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال. فصلنامه طلوع بهداشت یزد، ۲۰ (۱)، ۱-۱۱.

- هویدا، رضا؛ چوپانی، حیدر؛ خوران، عبدالله؛ غلامزاده، حجت. (۱۳۹۴). نقش ارتباطات سازمانی اثربخش و اعتماد سازمانی در توسعه و بهبود نوآوری سازمانی مدارس. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵ (۲)، ۱۱۷-۱۴۶.
- یحیی‌زاده جلودار، سلیمان و طالبی، سیدحسن. (۱۳۹۶). تأثیر ارائه برنامه درسی فرایندمحور بر انگیزش و نگرش به یادگیری زبان انگلیسی در سطوح بالا و پایین توانش زبانی. *فصلنامه تدریس پژوهی*، ۵ (۱)، ۲۵-۴۵.
- Alam.M.T (2011), Factors Affecting Teachers Motivation, *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1), 298-304.
- Bukhari, T. Z., Khan, J., Shahzadi, I., & Khalid, A. (2014). Mediating role of motivation to learn in determining e-learning outcomes: a conceptual study. *Business and Management*, 6 (2), 179-189.
- Han,J.,Yin,H. (2016)Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers, *Cogent Education*, 3 (1), 1-18.
- Jarvenoja, H., & Jarvela, S. (2005). How students describe the sources of their emotional and motivational experiences during the learning process: A qualitative approach. *Learning and Instruction*, 15, 465-480.
- Lee, K. (2014). Competency-Based Curriculum and Curriculum Autonomy in the Republic of Korea. IBE Working Papers on Curriculum Issues No. 12. *UNESCO International Bureau of Education*.
- Midgley, C. & Urdan, T. (2001). Academic Self-handicapping and Achievement goals: a Further Ex Santrock, J.W. (2008).educational psychology. America McGraw-hill. amination. *Contemporary Educational Psychology*, 26, 61-75.
- Mukhtar, F., Hashmi, N., Rauf, M.A., Anzar, A., Butt, K.I., Ahmed, M. and Abbas, K. (2012) 'Teaching methodologies: what is the students' perspective?', *Professional Med J.*, 19 (5), 597-603.
- Nwosu Jonathan, C. (2018). Motivation and teachers' performance in selected public secondary schools in Ikenne Local Government Area of Ogun State. *British Journal of Psychology Research*, 5(3), 40-50.
- Oliva, Peter, F. (2010), *Developing curriculum*, Pearson Education, Inc.
- Ornstein, A.C. and Hunkins, F.P. (2014) *Curriculum Foundations, Principles, and Issues*, 6th ed., Pearson Education Limited, England.
- Sehrawat, J. (2014). Teacher autonomy: Key to teaching success. *Hartiyam International Journal Of Education & Research*: Quarterly Peer Reviewed International Journal of Research& Education, 4 (1), 2277-1255
- Sharma,D. Sharma,S (2018), Relationship between motivationand academic achievement, *International Journal of Advances in Scientific Research*, 4 (1),1-5. Tasgin,A, Tunc.Y (2018), Effective Participation and Motivation: An Investigation on Secondary School Students, *World Journal of Education*, 8 (1),58-74.
- Tulis, M., & Fulmer, S. M. (2013). Students' motivational and emotional experiences and their relationship to persistence during academic challenge in mathematics and reading. *Learning and Individual Differences*, 27, 35-46.
- Yazıcı, A. S. (2016). The relationship between the teacher autonomy and learner autonomy support behaviors. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 1-23.
- Yilmaz,E, Sahin,M, Turgut.M (2017), Variables Affecting Student Motivation Based on Academic Publications, *Journal of Education and Practice*, 8 (12),112-120.