**تعریف انگیزش :**

امروزه بحث انگیزش شدیداً مورد توجه دانشمندان علوم رفتاری و روانشناسان قرار گرفته است . در واقع انگیزش ، نتیجه رابطه متقابل فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می گیرد .در واقع انگیزش عبارتست ار نیروهایی که موجب هدایت رفتار در جهت ارضای برخی از نیازها می گردد . انگیزش چگونگی تقویت ، هدایت و استمرار رفتار را نشان می دهد . برخی از نظریه های انگیزش ، منشاء رفتارهای انسان را درونی فرض می کنند و نقش عوامل محیطی را در ایجاد انگیزش نادیده گرفته اند . از سوی دیگر تعدادی از نظریه ها نیز تاثیر عوامل محیطی را در ایجاد انگیزش مورد توجه قرار داده اند . اما خواه عوامل درونی ، خواه عوامل محیطی و یا ترکیبی از آنها هم اگر منشاء بروز انگیزش در افراد باشند ، غایت رفتارهایی که از انسان سر می زند به منظور ارضای نیاز است .( قلی پور سلیمانی ، 1380، 32) کریتنر[[1]](#footnote-1) معتقد است انگیزش ، فرآیندی روانشناختی است که هدف و جهت رفتار را نشان می دهد . بافورد[[2]](#footnote-2) ، بدیان[[3]](#footnote-3) و لیندنر[[4]](#footnote-4) انگیزش را تمایل و آمادگی[[5]](#footnote-5) برای رفتار کردن به طریق هدفدار برای دستیابی به نیازهای ارضاء نشده ی معینی دانند . در تعریفی دیگر هیگینز[[6]](#footnote-6) ، هرسی و بلانچارد[[7]](#footnote-7) انگیزش را یک سائقه درونی برای ارضای نیازهای ارضاء نشده تعریف می کنند ، همچنین انگیزش اراده و خواست برای نیل به موفقیت است . به طور کلی انگیزش به مجموعه نیروهای پیچیده ، سائقه ها ، نیازها ، شرایط تنش زا با ساخت و کارهای دیگری اطلاق می شود که به آغاز فعالیت فردی برای تحقق اهداف و تداوم آن منجر می شود . در نتیجه مراد ما از انگیزش عبارت از نیروی درونی است که افرادرا برای تحقق اهداف شخصی و سازمانی بر می انگیزد . عملکرد افراد تابعی از انگیزش ، توانایی و محیط است . ( عباس پور ، 1384 ، 197و198)

و بالاخره انگیزش به عنوان فرآیند ارضای نیاز به حساب آورده می شود . نیاز یعنی یک حس یا حالتی درونی که موجب می شود نتیجه انجام یک عمل مطلوب به نظر برسد . شکل 2-2فرآیند انگیزش را نشان می دهد :

کاهش تنش

نیازهای ارضاء شده

رفتار کوششی

حرکت

تنش

نیازهای ارضاء نشده

شکل 2-2 فرآیند انگیزش (رابینز ، 1390، 326)

نیاز به عنوان یک واژه فنی به معنی حالت درونی است که باعث می شود ، نتیجه یا پیامد خاصی جالب به نظر برسد . یک نیاز ارضاء نشده تنش ایجاد می کند و در نتیجه ، در درون فرد نوعی سائقه یا پویایی به وجود می آورد ( یک نوع حالت درونی که موجود زنده را بر می انگیزد تا عمل خاصی را انجام دهد ) این پویایی یا سائقه موجب بروز نوعی رفتار پژوهشی در رفتار فرد می شود و او در پی تأمین هدف های ویژه ای بر می آید که اگر آن هدف ها تأمین شود ، نیاز مزبور ارضاء می شود و در نتیجه تنش در فرد کاهش پیدا می کند . (رابینز ، 1390، 326) نیازها بر خلاف رفتارها ( فعالیت ها ) که تظاهر خارجی دارند و کاملاً ملموس و قابل رویت هستند ، منشاء درونی داشته و از آنها به عنوان انگیزه ، خواسته و تمایلات درونی نیز یاد می شود . (قلی پور سلیمانی ، 1380، 32) در نهایت انگیزش مهم ترین پیش نیاز یادگیری است . انگیزش ، قلب یادگیری است . انگیزش مایه ی جنبش انسان و عامل آغاز کننده ، راهنما ، سو دهنده و پایدار دارنده ی رفتار تا زمان دستیابی به هدف مطلوب است . ( بیابان گرد ، 1384)

انگیزه فرآیندی است که افراد را به روشی خاص وادار می کند تا براساس آن رفتار تلاش کنند و به هدف های از پیش تعیین شده در سازمان دست یابند . در اصل ، انگیزش عامل داخلی برای هدایت و کامل کردن رفتار انسان است . ( ناهید ، 1388 ) در تعریفی دیگر انگیزه یعنی میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف ها ، به طریقی که این تلاش در جهت ارضای نیازهای فردی سوق داده شود . تلاش فرد از طریق میزان یا شدت کار او اندازه گرفته می شود . افرادی که دارای انگیزه باشند ، سخت تر کار کرده و بر شدت تلاش خود می افزایند . در تجزیه و تحلیل مفهوم انگیزه نباید فراموش شود که سطح یا میزان انگیزش بین دو نفر و حتی یک نفر در زمان های متفاوت فرق می کند . ( شبگو منصف ، 1388 ، 118 )

همچنین انگیزه کاری مجموعه ای از نیروهای قدرتمند که هم در درون یک فرد و هم خارج از موجودیت وی است و منجر به آغاز رفتارهای وابسته به کار و همچنین تعیین شکل ، مسیر ، شدت و مدت زمان انجام کار می شود . زمانی که یک فرد در جستجوی خود ابرازی ، لذت ، چالش های فردی یا ارضای حس کنجکاوی بر می آید ، به صورت باطنی نسبت به کار خود برانگیخته می شود . ( اسکودین[[8]](#footnote-8) ، 2012)

**2-3-2انواع انگیزه :**

دو نوع انگیزه وجود دارد که عبارتند از : انگیزه بیرونی[[9]](#footnote-9) و انگیزه درونی[[10]](#footnote-10)

**2-3-2-1 انگیزه بیرونی :** نظریه های خود تشخیصی اظهار می دارند که دو نوع مشوق بر انگیزش کارکنان اثر می گذارند : خارجی و داخلی . ( اسکودین ، 2012 ) پاداش های خارجی که منجر به انگیزش خارجی می شوند با سیستم های پاداش در ارتباط هستند که در بر گیرنده ی پاداش های گوناکون مظیر حقوق رقابتی ، سود حاشیه ای و انعام است . بنابر اضهارات مینبیوا[[11]](#footnote-11) ، انگیزش خارجی کمک می کند که صرفاً فرد در شغل خود باقی بماند ، در ضمن اینکه فرد را بر می انگیزد که با کارآیی بیشتری کار کند ، اما انگیزه درونی اصلی ضروری است .

**2-3-2-2 انگیزه درونی :**انگیزه درونی با رضایت ، لذت از کار ، مواجهه با چالش ها ، احساس کمال ، دریافت تحسینات و یازشناسی مثبت ، دریافت بازخورد و مشارکت در تصمیم گیری در ارتباط است . دلایل زیادی وجود دارد که اهمیت انگیزه درونی را نشان می دهد . اول از همه گفته می شود افرادی که به صورت درونی یرانگیخته می شوند دارای علاقه ، هیجان ، و اطمینان بیشتری هستند که این عوامل آنها را به سمت افزایش کارآیی ، دوام ، اعتماد به نفس و رفاه عمومی سوق می دهد . در ثانی ، انگیزه درونی منجر به موفقیت طولانی مدت می شود . دسی[[12]](#footnote-12) اظهار داشت که نیاز افراد برای احساس صلاحیت یا خودمختاری ، پایه ای برای رفتار هایی است که به صورت درونی برانگیخته شده اند . دو مسیر برای تعریف انگیزه درونی شناسایی شده است . بر اساس اولین مسیر ، رفتار ناشی از انگیزه درونی به تقویت بستگی ندارد زیرا با اشتغال به کار های مورد علاقه به خودی خود به وجود می آیند . فاکتورهایی که بر یک رفتار خاص اثر می گذارد این حس را شامل می شود که کار دارای اهمیت است ، بر منابع شخصی یک فرد کنترل دارد ، دارای آزادی برای انجام کار است ، دارای حوزه هایی برای بهبود مهارت و توانایی هاست و همچنین فرصت هایی را برای پیشرفت فراهم می آورد . به سبب وجود چنین احساسات مثبتی ، افراد که به صورت باطنی برانگیخته شده اند ، خود را درگیر با شغل می بینند ، تعهدی عاطفی برای انجام صحیح کار داشته و نسبت به شواهدی که نشان می دهد آنها در پیشرفت اهداف اثرگذار بوده اند احساس غرور می کنند .

 مسیر دیگر در مورد انگیزه بر این موضوع تاکید دارد که رفتار ناشی از انگیزه درونی تابع سه نیاز روانشناسی است : استقلال[[13]](#footnote-13) ، صلاحیت[[14]](#footnote-14) و وابستگی[[15]](#footnote-15)

اگرچه استقلال و صلاحیت به عنوان نیازهای اساسی ای که بیشترین تأثیر را بر انگیزه درونی دارند شناخته می شوند ، ولی وابستگی به عنوان یک نیاز اجتماعی اساسی مورد ملاحظه قرار می گیرد . اثبات شده است که وابستگی دارای نقشی حیاتی در حفظ و افزایش باطنی افراد است . وانستین کیت[[16]](#footnote-16) از این دیدگاه حمایت می کردند که انگیزه درونی ممکن است از طریق برآورده نمودن نیاز های مربوط به وابستگی افزایش یابد که این نیاز ها به نوبه خود به شدت ارزش ها و اعتقادات گروه وابسته هستند . در نتیجه افرادی که به صورت درونی برانگیخته شده اند کار را به این دلیل و با این انتظار انجام نمی دهند که پاداش های خارجی دریافت نمایند بلکه بدان سبب است که آنها احساس ارتباطات نزدیک و اعتماد بیشتری می کنند . ( اسکودین ، 2012 )

همچنین خلاقیت و تلاش به انگیزه ای نیازمند است که در انسان های گوناگون متفاوت است . برخی از این انگیزه ها به موارد زیر باز می گردد : ( ملک پور ، 1390 ، 111 )

1. انگیزه های مادی و تشکیل سرمایه که شامل انگیزه های مادی برای امرار معاش و انگیزه های مادی برای کسب ثروت و تقویت بنیه مالی می باشد .
2. انگیزه های اجتماعی که شامل کسب مقام و موقعیت اجتماعی ، جلب احترام اجتماعی و الگو و سرمشق دیگران شدن در جامعه می باشد .
3. انگیزه های خدماتی که شامل انگیزه های خدماتی برای ایجاد اشتغال و به کار گماردن دیگران و انگیزه های خدماتی برای کمک به اقتصاد جامعه می باشد .
4. انگیزه های خانوادگی که شامل رفاه آتی خانواده ، خشنودی والدین و جلب همسر می باشد .
5. انگیزه های شخصی که شامل استقلال فردی ، دستیابی به اهداف مورد نظر از طریق فعالیت های تجاری و افزایش صلاحیت و توانایی شخصی با بالاترین میزان می باشد .

**2-3-3ویژگی های انگیزه :**

محققانی مانند بالراج[[17]](#footnote-17) برخی مشخصات انگیزه را تعیین کرده اند :

1. انگیزه بر اساس نیازهای انسان بوده که در یک فرد ایجاد می شود .
2. انگیزه کل است نه جزء . پس فرد نمی تواند توسط تکمیل نیازهایش بطور جزئی انگیزه یابد.
3. انگیزه یک فرآیند پیوسته است ؛ بزودی نیاز شخص با ایجاد نیازهای جدید تأمین می شود .
4. انگیزه باعث رفتار هدف محور می شود ؛ یک شخص به روشی رفتار کرده که اهداف یا نیازهایش را تأمین کند .
5. انگیزه یک فرآیند پیچیده است: تئوری یا روند کلی برای انگیزه وجود ندارد و افراد در انگیزه شان متفاوتند . ( لوردز ماچادو ، 2011 )

**2-3-4انگیزه مهمترین عامل بهره وری :**

افعال و رفتار عملی یا به طور کلی صفات ارادی انسان که در زندگی او بازدهی دارد ، از صفات باطنی و روحی سرچشمه می گیرد . اعمال رفتار انسان تجلی صفات ، روحیات ، انگیزه های درونی ، باورها و اعتقادات اوست . انگیزه عاملی است که انسان را از درون به حرکت در می آورد و در واقع موتور محرکه ی تلاش و پویایی انسان است . انگیزه جهت و سیر حرکت را مشخص می کند و موجب انتخاب می شود و هرچه انگیزه ی انسان قوی تر و نیرومندتر باشد ، او را در شیوه ی انتخاب عمل بیشتر یاری می کند . اگر خواستن باشد ، بدون تردید توانستن نیز به دنبال آن خواهد آمد . انگیزه ی قوی ، مایه ی تحرک و آمادگی برای شروع کار و پایان بردن درست و صحیح آن است . در ارتقاء و افزایش بهره وری یک کشور همیشه افراد با انگیزه و پر تلاش نقش مهم و اساسی و حتی تعیین کننده دارند . حاکم شدن فرهنگ بهره وری ، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و دائماً توان ها ، استعدادها و امکانات بالقوه ی سازمان ها شکوفا می شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات ، شرایط ، توان و قابلیت های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در جهت تحقق هدف های سازمان حداکثر بهره را برد .بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها ، اضافه کردن فناوری ، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی شود بلکه انسان ، محور هرنوع بهره وری فرودی ، اجتماعی و سازمانی است . ( هنری ، 1385 ) به دلیل پیچیدگی رفتار انسان ، پیش بینی آن ممکن نیست در نتیجه درک رفتار انسان و تأثیر مثبت بر آن می تواند بهره وری را زیاد و عملکرد را بهبود بخشد . ( شبگو منصف ، 1388 ، 117 )به عقیده والرند[[18]](#footnote-18) یک فرد زمانی انگیزه یافته که وابستگی های بین نتایج و اعمالش را درک نکند؛ فرد رفتارهایش را ناشی از نیرو های خارج از کنترل خودش درک میکند . ( لوردز ماچادو[[19]](#footnote-19) ، 2011 )

**2-3-5عوامل ضدانگیزشی کارآفرینی :**

از مهمترین عوامل ضدانگیزشی می توان به موارد زیر اشاره نمود : ( ناهید ، 1388 )

1. ترس از دست دادن سرمایه شخصی
2. ترس از ناتوانی مالی برای راه اندازی کسب و کار
3. نگرانی از عدم امکان تامین الزامات قانونی
4. نگرانی از فقدان امنیت اجتماعی و فساد اداری
5. ترس نداشتن مهارت و تجربه مناسب

**2-4 پیشینه تحقیقات :**

**2-4-1 مطالعات داخلی :**

1. شریف زاده و همکار در سال 1391در تحقیقی که با عنوان " بررسی رابطه بین سبک یادگیری و خصایص کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی " و با هدف شناسایی سبک یادگیری و خصایص کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی و بررسی رابطه بین این دو روش پیمایشی صورت پذیرفت نشان داد که دانشجویان مورد مطالعه از سبک های یادگیری متفاوتی برخوردارند . یافته های این تحقیق نشان می دهد که بیشتر دانشجویان از سبک یادگیری فعال ( در بعد پردازش ) ، حسی ( در بعد ادراک ) ، بصری ( در بعد ارائه ) و کل گرا ( در بعد دیدگاه / فهم ) برخوردارند . همچنین ضرایب همبستگی نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین سبک های یادگیری و برخی از متغیرهای فردی و تحصیلی پاسخگویان نظیر سن ، امید به کسب مهارت و آمادگی شغلی ، شرکت در دوره های آموزشی کارآفرینی و خوداشتغالی ، بازدیدهای علمی ، اجرای پروژه های علمی ، معدل و تهیه مقالات توسط دانشجویان بودند . در نهایت نتایج تحقیق بر این امر دلالت داشت که بیشتر دانشجویان مورد مطالعه از نظر برخورداری از خصایص کارآفرینانه در سطح ضعیف و خیلی ضعیف قرار داشتند . بر اساس ضرایب همبستگی رابطه ی مثبت و معناداری بین خصایص کارآفرینی و برخی از متغیرهای فردی و تحصیلی پاسخگویان نظیر سن ، سابقه ی شغلی پاره وقت ، امید به کسب مهارت و آمادگی شغلی و انجام پروژه های بزرگ علمی وجود داشت .
2. محمدی و همکاران در سال 1390 در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی " و با هدف بررسی و توصیف ویژگی های شخصیتی زنان در سازمان ها و بررسی تمایل آن ها به کارآفرینی و همچنین تحلیل رابطه ی آن دو با یکدیگر انجام دادند . آنها اشاره کرده اند که ویژگی های شخصیتی زنان به عنوان یکی از عوامل محدود کننده در کارآفرینی است که تاثیر عمده ای بر کارآفرینی خواهد داشت . یافته های پژوهش حاکی از آن بوده است که بین ویژگی های شخصیتی زنان با تمایل آنها به کارآفرینی در سازمان ها و ادارات دولتی شهر شیراز رابطه ی معناداری وجود دارد .در واقع محاسبات آماری نشان داده است که رابطه ی معنادار مثبت بین اعتماد به نفس زنان و تمایل آنها به کارآفرینی وجود دارد ، یعنی با افزایش اعتماد به نفس زنان ، میزان کارآفرینی افزایش می یابد .
3. فلاح حقیقی و همکاران در سال 1390 در تحقیقیبا عنوان " بررسی خصوصیات کارآفرینانه دانشجویان پردیس کشاورزی دانشگاه تهران " و با هدف بررسی خصوصیات کارآفرینانه دانشجویان پردیس کشاورزی دانشگاه تهران را مورد بررسی قرار دادند . نتایج حاکی از آن بوده است که حدود 70 درصد از دانشجویان دارای روحیه کارآفرینی بالا و متوسط بودند که این یافته بیانگر آن است که دانشجویان پردیس دانشگاه تهران دارای زمینه فردی و روانشناختی مناسبی برای کارآفرینی هستند . در میان پنج خصوصیت کارآفرینانه انگیزه ی پیشرفت ، کنترل درونی ، ریسک پذیری و خلاقیت دانشجویان در سطح بالایی قرار داشت ، ولی تحمل ابهام در سطح پایینی بوده است . دانشجویان دختر و پسر از نظر خلاقیت و تحمل ابهام با یکدیگر تفاوت داشته و پسران از روحیه کارآفرینی بالاتری نسبت به دختران برخوردار بوده اند . همچنین روحیه کارآفرینی دانشجویان دکتری نسبت به دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد بالاتر بوده است . بین سن و روحیه ی کارآفرینی رابطه ی معنادارای یافت نگردیده است .
4. هادیزاده مقدم و همکاران در سال 1388 در تحقیقی با عنوان " بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه " و با هدف بررسی ارتباط میان هوش هیجانی با میزان گرایش کارآفرینانه کارکنان سازمان های وابسته به شرکت نفت را بررسی کردند . نتیجه ی تحقیق حاکی از آن است که ابعاد خود تنظیمی ، خودآگاهی ، انگیزش و مهارت اجتماعی با گرایش کارآفرینانه دارای ارتباط هستند ولی بعد همدلی با گرایش کارآفرینانه ارتباطی نداشت . در حقیقت ارتباط قوی بین خودتنظیمی و گرایش کارآفرینانه ، به این معناست که افرادی که به دور نگاه داشتن احساسات مخرب تمایل دارند ، خودکنترل هستند ، قبول مسئولیت می کنند و ایده ها و رویکردهای جدید را با روی باز می پذیرند ، افرادی خلاق ، پیشگام و مخاطره پذیر هستند و به کارآفرینی تمایل زیادی دارند . به طور کلی افراد با هوش هیجانی بالا ، افرادی نوآور ، پیشگام و مخاطره پذیر هستند . افرادی که احساسات خود را خوب می شناسند ( خودآگاهی ) ، توانایی کنترل و تنظیم احساسات خود را دارند ( خودتنظیمی ) ، خود برانگیخته هستند و افراد با توان برقراری ارتباط موثر ( مهارت اجتماعی ) ، کسانی هستند که استقلال عمل دارند ، پیشگام و نوآور هستند و روحیه ی رقابت تهاجمی دارند . به عبارت دیگر افرادی هستند که گرایش کارآفرینانه دارند .
5. بدری و همکارانش در سال 1383 در تحقیقی با عنوان " بررسی قابلیت های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان " و با هدف بررسی قابلیت های کارآفرینی ( استقلال طلبی ، کنترل درونی ، انگیزه پیشرفت ، ریسک پذیری و خلاقیت ) دانشجویان دانشگاه اصفهان و تأثیر آموزش های دانشگاهی در افزایش این قابلیت ها انجام دادند . نمونه آماری این تحقیق مشتمل بر 250 نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال 83-84 بوده است . نتایج نشان داده است که قابلیت های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال طلبی ، کنترل درونی ، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین بوده ، اما نمرات ریسک پذیری از متوسط نمره معیار پایین تر بوده است . همچنین آموزش های دانشگاهی در پرورش ویژگی های کارآفرینی در دانشجویان موثر نبوده است . در زمینه دلایل عدم تاثیر آموزش کارآفرینی بر قابلیت های کارآفرینی دانشجویان ، به نظر می رسد ایجاد یک مرکز مستقل با عملکردی منفک از برنامه های آموزش رسمی نمی تواند ویژگی های کارآفرینی را پرورش دهد .
6. مدهوشی و همکار در سال 1382 در تحقیقی با عنوان " بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه مازندران " و با هدف شنایائی مهم ترین موانع محیطی ، داخلی و منتجی کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مذکور را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند .در این راستا از الگوی موانع کارآفرینی ای استفاده شده که در سازمان های غیرانتفاعی کاربرد داشته است . متغیر مستقل موثر در سه دسته موانع محیطی شامل فقدان رقابت ، نداشتن اختیار سیاستگذاری و تعیین ماموریت توسط مدیران ، وجود گروه های ذی نفع متعدد ، زیاد مشهور بودن موانع داخلی شامل : تصمیمات نا مناسب مدیریت عالی در انتصاب و انتخاب مدیران ، عدم تفویض اختیار کافی به مدیران زیردست ، و دوگانگی و تعدد اهداف و موانع منتجی نیز مشتمل بر متغیر فرهنگی – اجتماعی ، تعریف سنتی از موفقیت ، امکان ادامه فعالیت سازمانی با وجود ناکارآمد بودن و تغییرات مکرر مدیریت در دوره های زمانی کوتاه مدت بوده است که مورد بررسی قرار گرفت . و در نهایت با توجه به یافته های تحقیق ، موانع بیشترین تاثیر را در ایجاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مازندران داشته است . موانع محیطی در این زمینه کمترین نقش بازدارنده را در دانشگاه مازندران داشته است . از بین موانع داخلی ، تصمیمات نامناسب مدیران عالی در انتصاب و انتخاب مدیران زیردست و از بین موانع منتجی ، متغیر فرهنگی – اجتماعی و از بین موانع محیطی نیز فقدان رقابت ، بیشترین تاثیر منفی را بر کارآفرینی دانشگاه داشته اند .
7. شکرکن و همکارانش در سال 1381 در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه ی ساده و چندگانه خلاقیت ، انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه چمران اهواز " و با هدف بررسی رابطه ی ساده و چندگانه خلاقیت ، انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه چمران اهوازمورد مطالعه قرار دادند . در این تحقیق یک نمونه 200 نفری نیز به منظور اعتبارسنجی آرمون های مورد استفاده به کار گرفته شد . فرشیه های این تحقیق شامل چهار فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی است ، که رابطه ساده و چندگانه بین متغیرهای پیش بین خلاقیت ، انگیزه پیشرفت و عزت نفس را با متغیر ملاک کارآفرینی در کل نمونه و به تفکیک در نمونه های دختران و پسران مطرح می سازند . در نهایت نتایج این پژوهش با یافته های تحقیقات انجام شده در خارج از کشور هماهنگ هستند .

**2-4-2 مطالعات خارجی :**

1. دکر و کالو در سال 2012 در تحقیقی با نام " انگیزه ی وابستگی ( انگیزه پیوند جویی ) و علاقه در حرفه های کارآفرینی " و با هدف درک بهتر الگوهای انگیزه وابستگی در میان دانشجویان مشتاق به دنبال کردن حرفه های خوداشتغالی / کارآفرینی در مقابل دانشجویانی که علاقه کمتری به دنبال کردن حرفه های کارآفرینی داشتند را مورد بررسی و مطالعه قرار دادند . جامعه آماری این مطالعه 424 دانشجوی دانشگاهی را که دوره های کسب و کار سطح بالا در موسسه دولتی ای در منطقه اقیانوس اطلس میانه ی آمریکا ثبت نام کرده بودند ، را در بر می گرفت . یافته های این تحقیق نشان می دهد که علاقه به حرفه های کارآفرینی به طور منفی با نیاز به حمایت عاطفی و به طور مثبت با نیاز به تقلید از دیگران در ارتباط است . بنابراین افراد علاقمند به کارآفرینی از تعامل با دیگران لذت می برند اما از نظر عاطفی به آنها وابسته نیستند . نیاز به مقایسه اجتماعی و نیاز به توجه به عنوان تابع آرمان های کارآفرینی تغییری نکردند .در کل این مطالعه بیان کرد که افراد با علایق کارآفرینی ضرورتاً انگیزه وابستگی کمی ندارند اما تمایل به تعاملات اجتماعی با دلایل تقریباً مختلفی نسبت به افرادی با علاقه کمتر به کارآفرینی دارند .
2. مونترو سانچز و همکار در سال 2012 در تحقیقی با عنوان " مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی شرکت ها " وبا هدف معرفی پیامد مدیریت مناع انسانی و کارآفرینی شرکت های بزرگ مورد مطالعه قرار دادند . در واقع هدف اصلی در این مقاله ایجاد درک صحیح و درست از پیشرفت زنان در مدیریت ارشد و آرزوهای آنها در مورد آینده شان برای تبدیل شدن به کارآفرینانی بزرگ می باشد . در نهایت نتایج این تحقیق تفاوت مدیریت منابع انسانی ، عوامل رفتار کارآفرینانه و تاثیر آنها بر کارآفرینی شرکت ها را روشن نمود .
3. سیگل و همکار در سال 2012 در تحقیقی با عنوان " نقش آگاهی تکنولوژی و آگاهی از بازار در شناسایی فرصت های کارآفرینی " و با هدف کمک گرفتن از نظریه اقتصادی ، بر روی اهمیت آگاهی از بازار در شناسایی فرصت تاکید کرده اند . یافتههای تحقیق برای شاهد بودن اهمیت « آگاهی جدید» نوع شومپیتری در فرآیند شناسایی فرصت ، همچنین به عنوان شاهد وضعیت ضریب جذب در این شرکت ها در نظر گرفته شد . براساس تعریف کوهن و لونیتال (1990) « ضریب جذب توانایی شناسایی اطلاعات بیرونی ، تطبیق این اطلاعات و بکارگیری آن برای اهداف تجاری می باشد » . فعالیت پژوهش در یک شرکت نقش دوگانه در ایجاد آگاهی جدید و افزایش توانایی شرکت در جذب آگاهی جدید ایجاد شده توسط دیگران می باشد . هر چقدر کارآفرینان و شرکت های آنها سابقا برحسب آگاهی از تکنولوژی بیشتر جذب شده باشند ، ضریب جذب آنها بیشتر می شود . از این رو انتظار می رود در فرضیات ضریب جذب رابطه ای بین فعالیت اعطای امتیاز به شرکت ( به عنوان نماینده آگاهی از تکنولوژی ) و قابلیت بعدی آن در شناسایی فرصت های کارآفرینی ، مشاهده شود .
4. لوردز ماچادوو همکار در سال 2011 در تحقیقی با عنوان " نگاهی به رضایت شغلی و انگیزه علمی در مؤسسات آموزش عالی پرتغالی " و با هدف ، مطالعه رضایت و انگیزه ی علمی که هدف اصلی اش تعیین فاکتور ها و تعاملات مؤثرشان بر ابعاد مربوط با رضایت و انگیزه ی شغلی کارمند دانشگاهی در مؤسسات آموزش عالی پرتغال مورد مطالعه قرار گرفت . رضایت شغلی و انگیزه ی کارمند علمی نقشی مهم برای نتایج مثبت کیفیت مؤسسات و یادگیری دانشجویان ایفا میکند، پس نتایج ارائه شده لازم بوده و باید حساسیت به پیش شغلهای علمی و نارضایتی از شغل ها و شرایط کاری خود ایجاد کنند . هدف اصلی ایجاد رضایت شغلی ، انگیزه و بیشترین نتایج برای مؤسسات و دانشجویان است . تحقیق این فرض را ارائه کرده که رضایت شغلی و انگیزه به حقوق بستگی دارد. این اثر اصلی بر رضایت شغلی و انگیزه نمی باشد . کارمندان علمی با کفایت مهارت های آموزش با شغل و فعالیت آموزش راضی تر هستند. در مقایسه با تحقیق کمتر رضایت دارند . بجز با توجه به تحقیق –کارمندان علمی با همه ی جنبه های دیگر مؤسسات آموزش عالی خصوصی در مقایسه با دولتی راضی تر هستند . انگیزه ی بیشتری برای آموزش ، ماندن به عنوان عضو هیئت علمی آموزش عالی و انجام تحقیقات وجود دارد کارمندان علمی انگیزه ی کمتری برای مشارکت در کنترل بخش ها دارند . شاخص های رضایت و انگیزه اثر زیاد و مثبتی بر رضایت و انگیزه ی کلی دارند . همبستگی بین انگیزه و رضایت بسیار زیاد است . نسبت های بیشتر کارمندان علمی ناراضی و بی انگیزه در مؤسسات آموزش عالی دولتی و نسبتهای بیشتر کارمندان علمی بسیار راضی و با انگیزه در مؤسسات آموزش عالی خصوصی وجود دارند . هرچند نمونه عرضه کننده ی جمعیت نمی باشد نتایج فقط به کارمندان علمی موافق برای پاسخ به پرسشنامه ی اینترنتی مربوط اند . از نقطه نظر عملی، یافته های این پروژه باید آگاهی، حساسیت و مذاکره را با توجه به مسائل مهم برای ترویج و حفظ رضایت شغلی و انگیزه در رتبه های کارمند علمی را بیان می کنند . نتایج در مورد رضایت و انگیزه ی علمی در مؤسسات آموزش عالی پرتغال به کشور های دیگر هم در جنبه ی مقایسه ای مرتبط می باشند.
5. ترولیان[[20]](#footnote-20) در سال 2011 تحقیقی با عنوان " خود نظارتی[[21]](#footnote-21) و تلاش در انجام وظایف کارآفرینی " را مورد بررسی قرار داد . سوال اصلی این تحقیق این می باشد که فرد کارآفرین برای انجام وظایف مختلفش چه تلاش هایی را تعیین می کند .استدلال این پوهش جهت گیری ارتقاء انگیزه تلاش در انجام وظایف اکتشافی و جهت گیری پیشگیری انگیزه تلاش در انجام وظایف استثماری است . با استفاده از تئوری خود نظارتی ، دو تفاوت مهم فردی ( تمرکز نظارتی و اعتماد به نفس ) که به تعیین تلاش از طریق فرآیند ارتباطی را شناسایی کرده اند . در نهایت ترولیان در این پژوهش بیان می کند که خود کارآمدی بالا انگیزه تلاش را در انجام وظایف بالا می برد ، اما خود کارآمدی بالا باعث کاهش انجام وظایف قضاوتی می شود .
6. سانچز کانیزار در سال 2010 تحقیقی با عنوان " تفاوت های جنسیتی در نگرش کارآفرینی " را شکل داد . هدف اصلی این تحقیق تجزیه و تحلیل عمیق ، میان نقش تفاوت های جنسی در میان کارآفرینان بالقوه ، صفات روانی جامعه شناختی و انگیزه ها و موانع اصلی زنان هنگام شروع یک فعالیت و کسب و کار جدید را شامل می شود . امروزه تعداد فزاینده ای از زنان در حال ورود به بازار وجود دارند با این حال درصد قابل توجهی از زنان و مردان در اروپا در صدد راه اندازی شرکت های جدیدی هستند . علاوه بر این آمارهای اقتصادی بر نیاز به تمرکز بیشتری در پدیده های اقتصادی و اجتماعی زنان ، به منظور اعمال سیاست های کاری آینده و تجزیه و تحلیل رفتارهای کارآفرینی تاکید می کند و جنسیت را به عنوان تعیین کننده رفتار کارآفرینی بر می شمارد .
7. اس دی هسی[[22]](#footnote-22) در سال 2010 تحقیقی با عنوان " پراکندگی کارآفرینان اجتماعی و توسعه جامعه " را ارائه نموده است . با توجه به اهمیت فعالیت های کارآفرینی اجتماعی برای توسعه جامعه ، هدف اصلی این مقاله تلاش برای شناسایی ویژگی های کارآفرینان اجتماعی و بشردوستان در بازگشت موفقیت آمیز از کشورهای خارجی به روستاهای شمال هند می باشد . نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل تجربی نشان می دهد که وجود عوامل قابل توجهی، مانند اجتماعی شدن اولیه، تجربه در کار جامعه، آموزش و بهداشت تمایز کارآفرینان اجتماعی و کارآفرینان غیر اجتماعی را نشان می دهد . برجستگی ارتباط بین نهادهای رسمی و غیر رسمی، صفات شخصی و مهارت های اجتماعی کارآفرینان اجتماعی در تاثیر گذاری بر نتایج فعالیت های کارآفرینی اجتماعی نشان داده شده است. با سرمایه گذاری منابع معنوی و مادی در جوامع، کارآفرینان اجتماعی باعث تقویت سرمایه اجتماعی و تسهیل عمل اجتماعی می شوند . در مقابل، کارآفرینان غیر اجتماعی ممکن است به انحرافات در عملکرد جامعه دامن بزنند ، به ویژه اگر آنها انتخاب کردن را از طریق نهادهای رسمی محلی تا حد زیادی ناکارآمد در مناطق روستایی است ، انجام دهند .
8. پلتیر و همکار در سال 2010 تحقیقی با عنوان " افزایش آموزش بازاریابی کارآفرینانه : دیدگاه دانشجویی " را مورد بررسی قرار دادند . این مقاله با هدف گزارش یافته های یک مطالعه چند ملیتی در مقیاس بزرگ ازدانش آموزان در یک سازمان بازاریابی است که به بررسی نیاز به گسترش آموزش کارآفرینی در برنامه درسی بازاریابی دانش آموزان پرداخته است . سوالات کلیدی شامل : دانش آموزان با چه طرز فکر کارآفرینی علاقه مند به بازاریابی هستند ، فکر می کنیم آنها چه چیزی را باید بدانند تاتصمیم به دنبال فرصت های کارآفرینی بگیرند ، و اینکه با قرار گرفتن در چه موقعیتی ، راضی به تجربه بازاریابی کارآفرینانه می شوند . این یافته ها نشان می دهد که بخش بزرگی از دانش آموزان بازاریابی تمایل به کارآفرین بودن دارند و به شدت در مورد آموزش کارآفرینی علاقه نشان دادند . همچنین آنها قرار گرفتن در معرض ابزار کارآفرینی بازاریابی ، فعالیت های یادگیری تجربی و فرصت های شبکه ای را مهم تلقی کردند . مطالعه آنها نشان داد که بخش قابل توجهی از دانش آموزان بازاریابی ، علاقه فراوانی برای تبدیل شدن به یک کارآفرین و / یا صاحب کسب و کار کوچک دارند . با این وجود در دانش آموزان ، بسیاری از ویژگی های شخصیتی مدیران موفق یافت نشد. اما محدودیت های این مطالعه این بوده است که وسعت سوالات تحقیق محدود به مجموعه ای از صفات بالقوه کارآفرینانه بوده است .

**منابع :**

الف ) منابع فارسی :

1. ایران نژاد پاریزی ، مهدی ، 1392 ، اصول پایان نامه نویسی ، تهران
2. بیابان گرد ، اسماعیل ، 1384 ، رابطه ی عزت نفس ، انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان سال سوم دبیرستان تهران ، مطالعات روان شناختی ، 1 ، 4و5 ، 5-18
3. تجاری و همکار ، فرشاد ، 1385 ، مطالعه آمادگی کارآفرینی در ورزش : تحلیل مقدماتی مقیاس اندازه گیری کارآفرینی در ورزش ، پژوهش در علوم ورزشی ، 10 ، 73-8
4. جواهری و همکار ، فاطمه ، 1383 ، موانع کارآفرینی زنان : بررسی تأثیر جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران ، جامعه شناسی ایران ، 5 ، 2 ، 161-178
5. حق شناس و همکاران ، اصغر ، 1386 ، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران ، فصلنامه علوم مدیریت ایران ، 2 ، 8 ، 31-72
6. حیدری ساربان ، وکیل ، 1391 ، اولویت بندی موانع موثر بر کارآفرینی زنان روستایی ( با روش AHP ) ، مطالعات اجتماعی روانشناسی زنان ، 10 ، 2 ، 159-177
7. خاکی ، غلامرضا ، 1390 ، روش تحقیق در مدیریت ، بازتاب چاپ ششم
8. دانایی فرد و همکاران ، حسن ، 1386 ، ارتقاء کارآفرینی در ایران : تحلیلی بر نقش دولت ، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی ، 42 ، 221-262
9. دلاور ، علی ، 1391 ، روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی ، تهران
10. رابینز ، استیفن پی ، 1390 ، رفتار سازمانی (مترجم : پارسائیان ، علی و همکار ) ، تهران
11. زارع ، قاسم ، 1386 ، رابطه بین روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور ، نشریه علوم حرکتی و ورزش ، 5 ، 1 ، 9 ، 71-81
12. سکاران ، اوما ، 1381 ، روش های تحقیق در مدیریت ، ترجمه صائبی ؛ محمد ، شیرازی ؛ محمود ، تهران
13. سهرابی فرد و همکاران ، نسرین ، 1385 ، رواسازی مقیاس سنجش کارآفرینی در مدیران دستگاههای دولتی ، فصلنامه روانشناسان ایرانی ، 2 ، 8 ، 267-276
14. شبگو منصف ، محمود ، 1390 ، اصول و سرپرستی و مدیریت ، رشت
15. شریف زاده و همکار ، ابوالقاسم ، 1391 ، بررسی رابطه بین سبک یادگیری و خصایص کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی ، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، 64 ، 131-152
16. شکرکن و همکاران ، حسین ، 1381 ، بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت ، انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز ، علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران ، 3 ، 9 ، 3و4 ، 1-24
17. طالبی کلیدبری ، ، 1389 ، تأثیر آموزش بر ویژگی های کارآفرینی دانشجویان ( مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد رشت ) ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
18. علائی ، سوسن ، 1390 ، نقش فرهنگ کارآفرینی در توسعه کارآفرینی (مطالعه صنایع فرهنگی ) ، پژوهش های مدیریت راهبردی ، 18 ، 48 ، 109-132
19. فرهنگی و همکار ، علی ، 1384 ، طراحی و تببین الگوی ارتباطات سازمانی در فرآیند کارآفرینی سازمانی (با تأکید بر شرکت های پخش سراسر ایران ) ، دو ماهنامه علمی – پژوهشی دانشور رفتار ، 12 ، 14 ، 1-20
20. فلاح حقیقی ، نگین ، 1390 ،بررسی خصوصیات کارآفرینانه دانشجویان پردیس کشاورزی دانشگاه تهران ، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران ، 42-2 ، 3 ، 357-366
21. قلی پور سلیمانی و همکار ، علی ، 1380 ، مبانی رفتار سازمانی ، رشت
22. کاظمی و همکار ، مصطفی ، 1386 ، سنجش میزان کارآفرینی مدیران صنعت (مطالعه موردی : استان خراسان ) ، دانش و توسعه ، 20 ، 167-184
23. کاظمی و همکار ، مصطفی ، 1389 ، بررسی کارآفرینی درون سازمانی با استفاده از مدل استیونسون ، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت ، نوآوری و کارآفرینی ، شیراز
24. کردنائیج و همکاران ، اسدالله ، 1384 ، طراحی ساختار سازمانی مراکز و آموزشگاههای کارآفرینی در کشور ، فصلنامه علوم انسانی ، 9 ، 2 ، 119-156
25. گلرد ، پروانه ، 1384 ، عوامل موثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی ، پژوهش زنان ، 3 ، 1 ، 101-123
26. محمدی و همکاران ، حمیدرضا ، 1390 ، بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی ، فصلنامه ی علمی – پژوهشی جامعه شناسی زنان ، 2 ، 1 ، 99-120
27. مدهوشی و همکار ، مهرداد ، 1382 ، بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه مازندران ، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، 27 و 28 ، 157-213
28. مرتضوی و همکار ، سعید ، 1383 ، یررسی و تحلیل ابعاد حمایت از واحدهای کوچک فعال در صنعت فلزات اساسی با تاکید بر رویکرد کارآفرینی ، دانش و توسعه ، 15 ، 85-103
29. ملک پور و همکار ، علی ، 1390 ، شهر و تکاپوی کارآفرینی(زمینه ها ، موانع ، راهکارها و فرصت های کارآفرینی) ، تهران
30. مومنی و همکار ، منصور ، 1391 ، تحلیل های آماری با استفاده از SPSS ، تهران
31. مهدوی عادلی و همکار ، محمدحسین ، 1385 ، بررسی جریان خصوصی سازی و تاثیر آن بر تقویت کارآفرینی در ایران ، دانش و توسعه ، 18 ، 31-54
32. ناهید ، مجتبی ، 1388 ، چیستی و چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه ، بررسی های بازرگانی ، 34 ، 39-58
33. هادیزاده مقدم و همکاران ، اکرم ، 1388 ، بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه ، توسعه کارآفرینی ، 1 ، 4 ، 139-162 )
34. هزار جریبی ، جعفر ، 1382 ، توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان ، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، 30 ، 159-174
35. هنری و همکاران ، حبیب ، 1385 ، رابطه ی انگیزه و بهره وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران ، حرکت ، 27

ب ) منابع لاتین :

1. Ahmad, Noor Hazlina , 2010 , Is entrepreneurial competency and business relationship contingent upon business environment , International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 16 , 3 , 182-203
2. Analoui , Farhad et al , 2009 , Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran , Journal of Management Development , 28 , 6 , 522-532
3. Carmen , Salvador et al , 2011 , Entrepreneurial self-efficacy and life satisfaction the ICT , Journal of Basic and Applied Scientific Research , 1 , 3 , 242-251
4. Decker , Wayne H , 2012 , Affiliation motivation and interest in entrepreneurial careers , Journal of managerial psychology , 27 , 3 , 302-320
5. Devonish , Dwayne et al , 2010 , Explaining entrepreneurial intentions in the Caribbean , International Journal Entrepreneurial Behavior & Research , 16 , 2 , 149-171
6. Di Zhang , David et al , 2011 , Personal characteristics and strategic orientation : entrepreneurs in Canadian manufacturing companies , International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 17 , 1 , 82-103
7. Franco, Mario et al , 2013 , Firm resources and entrepreneurial orientation as determinants for collaborative entrepreneurship , Management Decision , 51 , 3 , 680-696
8. Huarng , Kun-Huang , 2013 , A two-tier business model and its realization for entrepreneurship , Journal of business Research , 66, 2102-2105
9. Hussain , Javed , 2010 , The impact of entrepreneurship education on succession in ethnic minority family firms , Education + Training , 52 , 8/9 , 643-659
10. Long ,Dan et al , 2010 , Anatomy of nascent entrepreneurship in China (A preliminary study from CSPED project ) , Journal of Chinese Entrepreneurship , 2 , 2 , 129-147
11. Lourdes Machado , Maria de et al , 2011, A look academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions , Procedia – Social and behavioral Sciences , 29 , 1715-1724
12. Marti , Margarita et al , 2009 , Organization Leadership : Motives and Behaviors of Leaders in Current Organizations , the Spanish Journal if Psychology , 12 , 1 , 267-274
13. Montoro-sanchez ,Angeles , 2011 , Human resource management and corporate entrepreneurship , International of manpower , 32 , 1 , 6-13
14. Ng , Wilson et al , 2010 , Not another study of great leaders , International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 16 , 5, 457-476
15. S. Dhesi , Autar , 2010 , Diaspora Social entrepreneurs and community development , International Journal of Social Economics , 37 , 9 , 703-716
16. Sanchez Canizares , Sandra et al , 2010 , Gender differences in entrepreneurial attitudes , Equality Diversity and Inclusion : An international Journal , 29 , 8 , 766-786
17. Siegel , Donald S , 2012 , The role of market and technological knowledge in recognizing entrepreneurial opportunities , management decision , 50 , 5 , 797-816
18. Skudiene , Vida et al , 2012 , The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation , Baltic Journal if Management , 7 , 1, 49-67
19. Trevelyan , Rose , 2011 , Self-regulation and effort in entrepreneurial tasks, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 17 , 1 , 39-63
20. Trevelyan , Rose , 2011 , Self-regulation and effort in entrepreneurial tasks , International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 17 , 1 , 39-63
21. W. Peltier , James et al , 2010 , Enhancing entrepreneurial marketing education : the student perspective , Journal of Small Business Enterprise Development , 17 , 4, 514-536
22. Yi Feng Chen , Nancy et al , 2010 , Developing the strategic resources of Chinese entrepreneurial firms , Leadership & Organization Development Journal , 31 , 3 , 213-229
1. Kreitner [↑](#footnote-ref-1)
2. Buford [↑](#footnote-ref-2)
3. Bedeian [↑](#footnote-ref-3)
4. Lindner [↑](#footnote-ref-4)
5. Predisposition [↑](#footnote-ref-5)
6. Higgins [↑](#footnote-ref-6)
7. Hersey & Blanchard [↑](#footnote-ref-7)
8. Skudiene [↑](#footnote-ref-8)
9. External Motivation [↑](#footnote-ref-9)
10. Internal Motivation [↑](#footnote-ref-10)
11. Minbaeva [↑](#footnote-ref-11)
12. Deci [↑](#footnote-ref-12)
13. Autonomy [↑](#footnote-ref-13)
14. Competence [↑](#footnote-ref-14)
15. Relatedness [↑](#footnote-ref-15)
16. Vansteenkiste [↑](#footnote-ref-16)
17. Bhalraj [↑](#footnote-ref-17)
18. Vallerand [↑](#footnote-ref-18)
19. LourdesMachado [↑](#footnote-ref-19)
20. Trevelyan [↑](#footnote-ref-20)
21. Self-regulation [↑](#footnote-ref-21)
22. S. Dhesi [↑](#footnote-ref-22)