



دانشگاه پیام نور مرکز تهران - دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه علوم تربیتی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته برنامه ریزی  
درسی  
موضوع :  
مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به  
تحصیل در دانشگاه پیام نور

استاد راهنما:  
جناب آقای دکتر بهمن سعیدی پور

استاد مشاور:  
جناب آقای دکتر مهران فرج الهی

نگارش:  
لادن حاجی سید جوادی

اردیبهشت ۱۳۹۰

## چکیده

عنوان این پژوهش عبارت است از "مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل در دانشگاه پیام نور". همچنین اهداف این پژوهش عبارتند از: مقایسه مسؤولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل. فرض اصلی پژوهش عبارت است از: بین انگیزش پیشرفت در کارکنان شاغل به تحصیل در دانشگاه پیام نور با انگیزش پیشرفت کارکنان غیر شاغل به تحصیل در این دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرض‌های جزئی عبارتند از: بین مسؤولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری کارکنان شاغل به تحصیل کارکنان غیر شاغل به تحصیل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. روش این پژوهش توصیفی به شیوه پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور در سال ۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۹۶۹ می‌باشد که از این تعداد ۴۲۳ نفر زن و ۵۴۵ نفر مرد می‌باشند. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان مجموعاً ۲۷۴ نفر (از هر گروه ۱۳۷) نفر می‌باشد که در این پژوهش از هر گروه ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات نیز، پرسشنامه استاندارد شده رنجبریان (۱۳۸۱) است. روایی آن با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون  $0/84$  و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ مطابق گزارش وی  $0/87$  می‌باشد که نشان دهنده پایایی قابل قبول و بالایی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌ها میان کارمندان از هر دو گروه شاغل به تحصیل و غیر شاغل به تحصیل توزیع گردید. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام گردید. در این پژوهش جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود.

متغیرهای سن، جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل از متغیرهای شخصی ای هستند که در ارتباط با سایر متغیرها مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون T برای دو جامعه مستقل استفاده شده است. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که بین انگیزش پیشرفت، مسؤولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری کارکنان شاغل به تحصیل در دانشگاه پیام نور با کارکنان غیر شاغل به تحصیل در این دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** انگیزش پیشرفت، مسؤولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، هدف‌مداری، سخت‌کوشی، شاغل به تحصیل، کارکنان

## تقدیر و تشکر

اینک که با بهره مندی از الطاف الهی نگارش پایان نامه به پایان رسیده است شایسته است که مراتب قدر شناسی و تشکر خود را از استاد فرزانه و گرامی جناب آقای دکتر بهمن سعیدی پور که در انجام این پژوهش مرا یاری نمودند و آقای دکتر مهران فرج الهی که با دقت و حوصله، پژوهش را مورد نقد و بررسی قرار دادند، تقدیر و تشکر نمایم و همچنین از کلیه کسانی که مرا در جهت انجام این پژوهش یاری نمودند سپاسگذارم.

تقدیم به :

پدر، مادر و همسر

## « فهرست مطالب »

صفحه

عنوان

عنوان

تقدیم به

سپاسگزاری

چکیده

فهرست مطالب

فهرست جدول ها

فهرست نمودارها

آ

چ

خ

### فصل اول : کلیات پژوهش

۲

مقدمه

۴

مسأله پژوهش و بیان آن

۶

ضرورت و اهمیت پژوهش

۱۰

اهداف پژوهش

۱۰

فرضیه‌های پژوهش

۱۲

تعاریف مفاهیم و اصطلاحات

### فصل دوم : ادبیات پژوهش

۱۶

مقدمه

۱۶

الف: مبانی نظری

۱۶

۱- مفاهیم

۱۶

مفهوم انگیزه

۱۶

مفهوم انگیزش

۱۸

انگیزه پیشرفت

۲۱

مسئولیت پذیری

۲۳

سخت کوشی

۲۴

هدفمداری

۲۵

رقابت جویی

۲۷

۲- نظریه‌های انگیزشی کارکنان

۲۷	الف- نظریه‌های ابتدایی انگیزش
۲۷	۱- لذت جوی
۲۷	۲- الگوی سنتی
۲۸	۳- الگوی روابط انسانی
۲۹	۴- نظریه منابع انسانی
۲۹	ب - نظریه های محتوایی
۳۰	۱- سلسله مراتب نیازها مازلو
۳۳	۲- نیازهای آشکارمورای
۳۴	۳- نظریه بهداشت - انگیزش
۴۰	۴- نظریه زیستی- وابستگی- رشد آلدرفر
۴۲	۵- نظریه نیازهای اکتسابی
۵۶	۶- تئوری رشد یافتگی- رشد نیافتگی آرجریس
۵۸	ج- نظریه های فرایندی شناختی انگیزش
۵۸	۱- نظریه تعیین هدف
۵۸	۲- نظریه اسناد
۶۰	۳- نظریه برابری
۶۳	۴- نظریه انتظار
۶۴	- ویژگی افرادی که از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردارند
۶۶	- تفاوت های سنی در انگیزش پیشرفت
۶۶	- تفاوت های جنسی در انگیزش پیشرفت
۶۷	- تفاوت سابقه خدمتی در انگیزش پیشرفت
۶۷	- تفاوت تحصیلات در انگیزش پیشرفت
۶۸	- برنامه تحصیلی و ادامه تحصیل و انگیزش پیشرفت کارکنان
۶۸	- جمع‌بندی مبانی نظری
۶۹	ب: پیشینه پژوهش در ایران
۷۴	تجزیه و تحلیل پیشینه پژوهش در ایران
۷۶	ج : پیشینه پژوهش در جهان
۸۱	جمع بندی

## فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۸۶	مقدمه
۸۶	روش پژوهش
۸۶	جامعه آماری
۸۷	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۸۸	روش های جمع آوری داده ها
۸۸	ابزار جمع آوری اطلاعات
۹۰	روش آماری تجزیه و تحلیل داده ها

## فصل چهارم: یافته های پژوهش

۹۲	مقدمه
۹۳	یافته های توصیفی
۹۳	ویژگی های جمعیت شناختی
۱۱۹	یافته های استنباطی
۱۱۹	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه اصلی
۱۲۰	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه دوم
۱۲۲	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه سوم
۱۲۳	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه چهارم
۱۲۴	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه پنجم
۱۲۵	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه ششم
۱۲۷	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه هفتم
۱۲۸	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه هشتم
۱۲۹	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه نهم
۱۳۱	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه دهم
۱۳۲	تجزیه و تحلیل داده های فرضیه یازدهم

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۳۵	مقدمه
۱۳۵	نتایج با توجه به یافته های پژوهش
۱۳۸	بحث و تفسیر پیرامون یافته های پژوهش
۱۴۰	محدودیت های پژوهش
۱۴۱	پیشنهاد های پژوهش

۱۴۲	الف: پیشنهادهای کاربردی پژوهش (پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌ها)
۱۴۳	ب: پیشنهادهای برای سایر پژوهشگران (پیشنهادهای پژوهشی)
۱۵۳	منابع فارسی
۱۵۵	منابع انگلیسی
	چکیده انگلیسی



## فهرست جدول ها

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
۲-۱	سلسله مراتب نیازهای مازلو	۳۱
۲-۲	مقایسه تئوری سلسله مراتب نیازها و تئوری ای. آر. جی	۴۲
۲-۳	پیوستاررشدیافتگی - رشدنیافتگی آرجریس	۵۷
۲-۴	نظریه برابری	۶۳
۲-۵	جمع بندی پیشینه های پژوهش در یران و جهان	۷۹
۳-۱	فراوانی جامعه آماری	۸۷
۳-۲	میزان پایایی گویه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ	۹۰
۴-۱	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و جنسیت	
۴-۲	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و سن	
۴-۳	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و سابقه خدمت	
۴-۴	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و تاهل	
۴-۵	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و تحصیلات	
۴-۶	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱ پرسشنامه	
۴-۷	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲ پرسشنامه	
۴-۸	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۳ پرسشنامه	
۴-۹	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۴ پرسشنامه	
۴-۱۰	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۵ پرسشنامه	
۴-۱۱	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۶ پرسشنامه	
۴-۱۲	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۷ پرسشنامه	
۴-۱۳	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۸ پرسشنامه	
۴-۱۴	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۹ پرسشنامه	
۴-۱۵	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۰ پرسشنامه	
۴-۱۶	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۱ پرسشنامه	
۴-۱۷	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۲ پرسشنامه	
۴-۱۸	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۳ پرسشنامه	
۴-۱۹	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۴ پرسشنامه	
۴-۲۰	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۵ پرسشنامه	
۴-۲۱	توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۶ پرسشنامه	

توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۷ پرسشنامه	۴-۲۲
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۸ پرسشنامه	۴-۲۳
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۱۹ پرسشنامه	۴-۲۴
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۰ پرسشنامه	۴-۲۵
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۱ پرسشنامه	۴-۲۶
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۲ پرسشنامه	۴-۲۷
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۳ پرسشنامه	۴-۲۸
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۴ پرسشنامه	۴-۲۹
توزیع فراوانی گروه و گویه شماره ۲۵ پرسشنامه	۴-۳۰
دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان انگیزش پیشرفت	۴-۳۱
دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان مسوولیت پذیری	۴-۳۲
دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان رقابت جویی	۴-۳۳
دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان سخت کوشی	۴-۳۴
دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان هدفمداری	۴-۳۵
مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۳۶
مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۳۷
مقایسه میزان مسوولیت پذیری کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۳۸
مقایسه میزان مسوولیت پذیریکارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۳۹
مقایسه میزان رقابت جویی کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۴۰
مقایسه میزان رقابت جویی کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۴۱
مقایسه سخت کوشی کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۴۲
مقایسه سخت کوشیکارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۴۳
مقایسه هدفمداری کارکنان شاغل به تحصیل با کارکنان غیر شاغل به تحصیل	۴-۴۴

- ۴-۴۵ مقایسه هدف مداریکارکنان شاغل به تحصیل با  
کارکنان غیر شاغل به تحصیل با استفاده از آزمون t و leven
- ۴-۴۶ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان زن شاغل به تحصیل با  
کارکنان زن غیر شاغل به تحصیل
- ۴-۴۷ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان زن شاغل به تحصیل با  
کارکنان زن غیر شاغل به تحصیل با استفاده از آزمون t و leven
- ۴-۴۸ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان مرد شاغل به تحصیل با  
کارکنان مرد غیر شاغل به تحصیل
- ۴-۴۹ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنانمرد شاغل به تحصیل با  
کارکنان مرد شاغل به تحصیل با استفاده از آزمون t و leven
- ۴-۵۰ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان زن شاغل به تحصیل با  
کارکنان مرد شاغل به تحصیل
- ۴-۵۱ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان زن شاغل به تحصیل با  
کارکنان مرد شاغل به تحصیل با استفاده از آزمون t و leven
- ۴-۵۲ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل در دوره  
کارشناسی با کارکنان غیر شاغل به تحصیل در دوره کارشناسی ارشد
- ۴-۵۳ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل در دوره  
کارشناسی با کارکنان شاغل به تحصیل در دوره کارشناسی ارشد با استفاده از  
آزمون t و leven
- ۴-۵۴ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با سابقه خدمت  
بیشتر از ده سال با کارکنان شاغل به تحصیل با سابقه کمتر از ده سال
- ۴-۵۵ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل با سابقه خدمت  
بیشتر از ده سال با کارکنان شاغل به تحصیل با سابقه کمتر از ده سال  
با استفاده از آزمون t و leven
- ۴-۵۶ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان متاهل شاغل به تحصیل با  
کارکنان متاهل غیر شاغل به تحصیل
- ۴-۵۷ مقایسه انگیزش پیشرفت کارکنان متاهل شاغل به تحصیل با  
کارکنان متاهل غیر شاغل به تحصیل با استفاده از آزمون t و leven

## فهرست نمودارها

شماره نمودار	عنوان نمودار	صفحه
۲-۱	دیدگاه سنتی و هرزبرگ	
۲-۲	تئوری هرزبرگ	
۲-۳	مدل نظریه برابری	
۴-۱	دوبعدی توزیع فراوانی گروه و جنسیت	
۴-۲	دوبعدی توزیع فراوانی گروه و سن	
۴-۳	دوبعدی توزیع فراوانی گروه و سابقه خدمت	
۴-۴	دوبعدی توزیع فراوانی گروه و تاهل	
۴-۵	دوبعدی توزیع فراوانی گروه و تحصیلات	
۴-۶	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان انگیزش پیشرفت	
۴-۷	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان مسوؤلیت پذیری	
۴-۸	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان رقابت جویی	
۴-۹	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و میزان سخت کوشی	
۴-۱۰	دو بعدی توزیع فراوانی گروه و هدف مداری	



**فصل اول**

**کلیات تحقیق**

**مقدمه :**

انگیزه پیشرفت یک انگیزه مهم در سازمان‌ها است. زیرا بسیاری از مشاغل مدیریتی و سمت‌های کارآفرین و خطرپذیر نیاز به چنین انگیزه‌هایی برای دستیابی به موفقیت دارند و همچنین مدیران برجسته برای بالا بردن عزت نفس کارکنان باید نهایت سعی خود را بکنند تا افراد خود باور داشته باشند و کارهایی را که باید انجام دهند به نحو احسن به انجام برسانند. آمیختگی زندگی کاری و خصوصی، حتی چیرگی و برتری زندگی کاری بر زندگی خصوصی موجب شده است تا به کیفیت زندگی کاری افراد در سازمان‌ها توجه بیشتری شود.

از این رو یافتن سازمانی معتبر و احراز شغلی مناسب و آبرومند با حقوق و مزایای خوب، سپس ارتقاء به مشاغل و مقامات بالاتر با پاداش و مزایای بیشتر، یکی از اهداف مهم افراد است. با وجود این تنها پیمودن "مکانیکی" مدارج اداری کافی نیست. بلکه افراد دوست دارند حرکت و پیشرفت شان در سلسله مراتب توأم با رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی‌های آنها نیز باشد. چرا که تنها از این راه است که فرد قابلیت استخدام خود را حفظ می‌کند و بر صلاحیت خود برای احراز مشاغل بهتر و مهم‌تر می‌افزاید. ترقی و موفقیت در کار، پاداش ارزشمندی است که موجب تلاش بیشتر برای پیشرفت می‌گردد و همچنین کسب مهارت‌های جدید و افزایش توانایی‌ها به نوبه خود باعث احترام و اعتماد به نفس می‌شود (سایه میری، ۱۳۸۲، ص ۴۵).

به اعتقاد مک‌کلند<sup>۱</sup> کسانی که احساس نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند از این جهت خود را متمایز از دیگران می‌دانند که همواره تمایل دارند کارها را به شیوه‌ای بهتر انجام دهند. آنان همیشه در پی موقعیت‌ها و شرایطی برمی‌آیند که بتوانند مسئولیت حل مسئله را بر عهده گرفته و نتیجه عملکرد خود را به سرعت ببینند، و بدین ترتیب در باره پیشرفت و یا عدم پیشرفت خود قضاوت و داوری کنند. نکته حائز اهمیت این که آنان همواره می‌کوشند تا از انجام کارهای ساده یا بسیار سخت اجتناب کنند (رایینز، ۱۳۸۶ ترجمه پارسائیان و همکاران، ص ۷۷).

بی‌شک دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند. به عبارت دیگر فلسفه وجودی سازمان متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند و آن‌ها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود انسان‌ها نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. چنین انسانی برای ادامه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان باید انگیزه پیشرفت داشته باشد (مشبکی، ۱۳۸۰، ص ۲۴). نیاز به پیشرفت عمده ترین ابزاری است که انگیزش را از برون به

درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می سازد. از طرف دیگر توسعه اقتصادی و بهره وری در سایه کار و تلاش میسر می گردد (مشبکی، ۱۳۸۰، ص ۲۴).

اصولاً فطرت انسان موافق کار و کوشش است، زیرا انسان نیازمند آفریده شده است. در قران کریم نیز در آیه (و ان لیس الانسان الا ما سعی، سوره نجم: آیه ۳۹) بر لزوم کار و تلاش صحه گذاشته شده است. انگیزه پیشرفت یکی از کلیدهای رشد اقتصادی است. زمانی می توان به این هدف بالا دست یافت که پایه اصلی این تلاش ها یعنی انسان های تلاشگر، کارطلب و مجهز به اطلاعات تخصصی و تحصیلات عالی در جامعه باشند (معیری، ۱۳۸۵، ص ۴۰).

نکته حائز اهمیت در مسئله کار، تکیه بر کیفیت و مطلوبیت افعالی است که انسان ها در بخش های مختلف بویژه اقتصادی انجام می دهند. انسان با کسب موفقیت به دو پیروزی بزرگ نایل می شود. اول اینکه به لحاظ مادی بی نیاز می شود، دوم اینکه از لحاظ روحی و روانی شایستگی خود را به اثبات می رساند. تحقق این دو هدف ارزشمند، خود مشوق انسان است تا سراسر عمر در تلاش و تکاپو باشد (حسن زاده، ۱۳۷۹، ص ۱۳).

امروزه سازمان ها نمی توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و با انگیزه و با اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، منعطف، نوآور و فرصت گرا فائق آیند. باید شرایطی فراهم گردد تا همه کارکنان روحیه انگیزشی پیدا کرده، کار را با کیفیت بهتر و بیشتر به انجام برسانند، هدف تعیین کنند و رفتار خود را در جهت هدف ها فعال و هدایت کنند.

از طرفی مک کلند معتقد است که افراد دارای انگیزه پیشرفت عادتاً وقت خود را صرف تفکر درباره بهتر انجام دادن کارها می کنند (فقیهی فرهمند، ۱۳۸۱، ص ۷۱). نهایتاً به اعتقاد مشبکی " اگر تنبلی و سستی و رخوت عارض جامعه گردد خواه ناخواه جامعه به ورطه سقوط و نابودی سوق خواهد یافت و دچار انواع بیماری های اقتصادی و فرهنگی و سیاسی خواهد گردید. بنابراین این واقعیت در سازمان ها باید پذیرفته شود که انسان عامل بنیاد و حرکت و تحول است و پایه توسعه اقتصادی در سایه توجه به این منبع استراتژیک و حساس است. لذا مدیریت سازمان ها باید با شناخت انگیزه ها و بکارگیری صحیح این انگیزه ها و همچنین استعدادها و سعی در پرورش هر چه بهتر آن، راه تکاملی سازمان را بپیماید" (مشبکی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۸).

## مسأله پژوهش و بیان آن:

امروزه سازمان‌های اداری جهان درگیر مسائل ومشکلات فراوانی هستند. بعضی از این دشواری‌ها با به کار گرفتن تکنیک‌های مدیریت قابل حل است و برخی دیگر که با جنبه‌های انسانی سر و کار دارد به آسانی حل شدنی نیست. جنبه‌های انسانی بیشتر به بررسی و شناخت رفتار افراد در درون سازمان تأکید دارد (بهشتی فر، ۱۳۸۰، ص ۵۴). مطالعه رفتار انسانی در سازمان‌ها یکی از موضوعات متمرکز در علوم رفتاری است که به تجزیه و تحلیل سیستماتیک و علمی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌پردازد و هدف آن درک، پیش‌بینی و بهبود عملکرد فرد و نهایتاً سازمان‌هایی که آن‌ها در آن کار می‌کنند می‌باشد و انگیزش، مهم‌ترین موضوع در مباحث منابع انسانی و رفتار سازمانی است (أبری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، ص ۴۳).

سازمان‌ها و تشکیلات امروزی نه تنها دانش و مهارت بالا و بی مانند را در بین اعضاء نیاز دارند، بلکه مسؤولیت‌پذیری، هدف‌مداری، سخت‌کوشی و رقابت‌جویی و در یک کلمه انگیزه پیشرفت بالا را در فرد می‌طلبند (مشبکی، ۱۳۸۰، ص ۹۷). هنری<sup>۱</sup>. مورای<sup>۳</sup> معتقد است که " شخصیت یک فرد مرکب از انواع نیازهای گوناگون، دور از هم و اغلب متضاد و در حال کشمکش هستند که نیروی نهفته انگیزش رفتار انسانی را در خود دارند. فهرست نیازهای مورای شامل، نیاز به کسب موفقیت، قدرت، وابستگی و پیشرفت و..... می‌باشد. همچنین او اعتقاد دارد نیازها پیش از آنکه توارثی باشند، آموختنی و اکتسابی است و توسط علائم و نشانه‌ها از محیط خارجی به فعالیت درمی‌آیند و آشکار می‌شوند، وقتی نیاز برانگیخته نشده باشد در این صورت گفته می‌شود نیاز پنهان یا غیرفعال است" (ستیرز و پورتر، ۱۳۷۹ ترجمه علوی، ص ۴۴).

افراد که دارای نیاز به کسب موفقیت بالا هستند سعی دارند نسبت به دیگران تلاش بیشتری نموده و در کار خود رقابت بخرج دهند، تا موفق شوند. همچنین این افراد شخصاً قبول مسؤولیت نموده و راه حل‌هایی برای مشکلات پیدا می‌نمایند، هدفمند بوده و در انجام کارهایشان انرژی زیادی داشته و تمایل دارند سخت بکوشند تا به اهداف خود برسند. این گونه افراد در کار رقابت‌جو هستند و می‌خواهند برتر از دیگران باشند و بیشترین تلاش را در جهت نیل به هدف و وظیفه از خود نشان می‌دهند (کانفیلد و میلر<sup>۴</sup>، ۱۳۸۴ ترجمه رستمی، ص ۱۱۲).

لذا سازمان‌های آینده برای داشتن توان رقابت، به نیروی کاردارای انگیزه پیشرفت بالا نیاز دارند. کارکنانی که انگیزه پیشرفت بالا دارند در مقایسه با افرادی که انگیزه پیشرفت کمتری دارند معمولاً بهتر کار می‌کنند و از شغلشان راضی‌تر هستند. گاهی افراد همواره خواهان

<sup>۲</sup> Uberry  
<sup>۳</sup>-H.A. Murray  
<sup>۴</sup>-Canfield & Miller



موفقیت در انجام وظیفه محوله هستند، اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل مؤثر بر موفقیت در بعضی از مواقع در این زمینه توفیقی ندارند. وازسوی دیگر اگر سازمان‌ها بهترین تکنیک‌ها و ماشین‌آلات و تکنولوژی را در اختیار داشته باشند ولی فاقد افراد شایسته و علاقمند و مسؤولیت‌پذیر باشند به هیچ‌وجه نمی‌توانند به وجه احسن از آن‌ها استفاده کنند، به احتمال زیاد این افراد دلسرد و دارای روحیهٔ پایین، می‌توانند باعث از بین رفتن وسایل تولید نیز شوند (کانفیلد و میلر، ۱۳۸۴ ترجمه رستمی، ص ۶۵).

ازجمله سوال‌هایی که هر مدیر کارآمد با آن مواجه می‌شود، این است که چرا و چگونه مردم کار می‌کنند و رفتار ویژهٔ هر فرد ضمن کار چگونه است. چرا افراد در رابطه با کاری که قبلاً نسبت به آن شوق و علاقه داشتند بی‌تفاوت و دلسرد می‌شوند؟ چرا برخی افراد توانایی انجام کار چندین نفر را دارند و ضمن آن به فعالیت‌های جانبی (ازجمله تحصیل و آموزش) می‌پردازند، در حالی که بعضی دیگر به ظاهر از عهده انجام کار ساده‌ای بر نمی‌آیند؟ آیا در کنار مهارت‌ها و توانایی‌های فنی که اشخاص برای انجام بهتر کارها باید داشته باشند، خصوصیات شخصیتی خاصی نیز بر عملکرد شغلی آنها تاثیر می‌گذارد؟ آیا کسانی که باعث رشد و شکوفایی حیرت آور در کار و جامعه می‌گردند، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارند؟ در سال‌های اخیر موضوع انگیزش کارکنان و نقشی که در بهره‌وری و محیط کار دارند توجه بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی، روانشناسان و مدیران کارآمد را به سوی خود جلب کرده است. انسان‌ها با نیازها و انگیزش‌های گوناگون از قبیل پیشرفت، قدرت، ایمنی، جاه طلبی، پیوندجویی و تعلق و غیره وارد سازمان و محیط کار می‌شوند، به دلیل تفوق انگیزشی گوناگون علاوه بر عملکرد متفاوتی که در سازمان و جامعه خواهند داشت به مشاغل خاص گرایش بیشتری دارند. باوجودی که انسان موجودی تک ساختی با انگیزه‌های واحد نیست اما تفوق انگیزش‌های گوناگون در زمان‌های مختلف وحتى سنین متفاوت در افراد یکسان نیست. به همین دلیل در مدیریت نوین علمی با بهره‌گیری از مصاحبه‌های تخصصی استخدامی و نیز آزمون‌های روان‌شناسی سعی می‌کنند تفوق انگیزش کارکنان را شناسایی کرده و در انتخاب مناسب افراد برای مشاغل گوناگون آن را مورد توجه قرار دهند (محمدزاده، ۱۳۸۴، ص ۶۸).

مؤلفهٔ اصلی این پژوهش انگیزهٔ پیشرفت است. هدف از این پژوهش تبیین رفتار سازمانی افراد در یک سازمان واحد و با امکانات واحد و با برتری انگیزشی متفاوت می‌باشد. طی سال‌ها دانشمندان علوم رفتاری مشاهده کرده‌اند که تعدادی از انسان‌ها نیاز شدیدی به پیشرفت دارند و برخی دیگر که شاید اکثریت را تشکیل می‌دهند به نظر می‌رسد آنقدرها نیاز به پیشرفت را در خود احساس نمی‌کنند.

بارها دیده شده است کارمندانی که از لحاظ توانایی و استعداد یادگیری و سطح تحصیلات بسیار شبیه هم هستند، درنیاز به پیشرفت در زمینه‌های گوناگون تفاوت‌های زیادی با یکدیگر دارند. این تفاوت‌ها در فعالیت‌های تحصیلی از جمله ارتقاء تحصیلی و ادامهٔ تحصیل

در سطوح بالاتر و نیز غیر تحصیلی مانند سازگاری فردی و اجتماعی نیز به چشم می‌خورد (محمدزاده، ۱۳۸۴، ص ۳۸).

این موارد از جمله موارد اساسی هستند که ذهن روان شناسان را بخود مشغول کرده است. بسیاری از روانشناسان معتقدند که پیشرفت در کودکی و یا در بزرگسالی نه تنها به توانایی‌های افراد، بلکه به انگیزش پیشرفت آنها بستگی دارد. در مورد انگیزش پیشرفت تئوری‌های متعدد (نظریهٔ مورای (۱۹۳۸)، نظریهٔ دیوید مک‌کلند (۱۹۶۱)، نظریهٔ انگیزش پیشرفت اتکینسون<sup>۵</sup> (۱۹۶۸) و...) وجود دارد. در این پژوهش سعی بر این است که انگیزهٔ پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل و غیرشاغل به تحصیل در دانشگاه پیام نور بر اساس نظریهٔ مک‌کلند که مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت را شامل مسؤلیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری و... می‌داند بررسی و مقایسه نماید. روش پژوهش توصیفی به شیوهٔ پیمایشی می‌باشد. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری اطلاعات و داده‌ها برای مقایسهٔ میان دو گروه کارمندی (شاغل به تحصیل و غیرشاغل به تحصیل) از لحاظ انگیزش پیشرفت آنان، پرسشنامه استاندارد شده می‌باشد.

### ضرورت و اهمیت پژوهش

تا کنون در مورد انگیزش پیشرفت کارکنان شاغل به تحصیل، بطور متمرکز کمتر مورد توجه قرار گرفته است و این ندرت در کشور ما به نهایت خود می‌رسد. بویژه در زمان حاضر که سرعت زندگی و به طبع آن سرعت روند کارکرد سازمان‌ها و چندان شده است و وقت و فرصت کافی برای ادامهٔ تحصیل کارکنان بسیار اندک شده است.

همهٔ افراد جامعه به تحصیل در مقاطع بالاتر به عنوان یک عامل تعیین‌کنندهٔ حرکت‌های مؤثر، نه تنها در جهت توسعهٔ اقتصادی-اجتماعی می‌نگرند بلکه آنرا یک عامل عمدهٔ عدالت اجتماعی می‌دانند و همهٔ اقشار جامعه بویژه مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش سطح اطلاعات و سواد و آگاهی و تقویت این پدیده کلیدی فرهنگی هستند. تا افراد جامعه از یک سطح قابل قبول و قابل ملاحظهٔ اطلاعاتی برخوردار نگردند توسعه اتفاق نخواهد افتاد (پروا، ۱۳۷۶، ص ۷۹).

به اعتقاد مک‌کلند (۱۹۷۱) کارکنان و کارگرانی که دارای انگیزهٔ پیشرفت هستند، در انجام دادن کارها مخاطره‌جو می‌باشند و دارای آنچنان خصوصیات شخصیتی هستند که وقتی تحت تأثیر این انگیزه قرار می‌گیرند، فعالیت آنها بیشتر در جهت یافتن راه‌ها و روش‌هایی است که با استفاده از آن می‌توان کارها را بهتر انجام داد. سازمان‌هایی که افراد دارای انگیزهٔ پیشرفت

بالا را در استخدام خود دارند در مقایسه با سازمان‌هایی که فاقد افرادی با چنین مشخصاتی می‌باشند، پیشرفت سریعتری خواهند داشت (ساعتچی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۸). انگیزش پیشرفت سبب می‌شود که انسان شرایط دشوار زندگی و محیطی را، برای کسب موفقیت تحمل کند" (علوی، ۱۳۸۱، ص ۹۱). جوامعی که نیاز به پیشرفت را نشان می‌دهند با بهره‌گیری از افراد با انگیزه پیشرفت بالا بعدها به رشد اقتصادی و وفور نعمت می‌رسند (حقیقی، ۱۳۸۱، ص ۶۷).

اگر هدف سازمانی توسعه و رشد باشد، طبعاً انگیزش پیشرفت منابع انسانی اساسی‌ترین و راهبردی‌ترین عاملی است که با توجه بیشتر به آن ایجاد زندگی با کیفیت بهتر و رسیدن به بهره‌وری را در پی خواهد داشت. افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا به محض انتخاب یک هدف تا انجام موفقیت‌آمیز آن کاملاً مجذوب آن کار می‌شوند و به زبان دیگر وجدان کاری آن‌ها بسیار بالاست. این افراد به بازخورد کارشان بسیار علاقمند هستند و آن‌ها از انجام وظیفه به خاطر نفس انجام آن لذت می‌برند و انجام کار به نحو احسن برای آن‌ها پاداش‌های درونی و رضایتمندی را در پی دارد (پور شافعی، ۱۳۸۰، ص ۲۶۷).

از آنجا که اشخاص با انگیزه پیشرفت بالا در جوامعی رشد می‌کنند که بر مقوله‌های تربیتی و فرهنگی خاص تأکید دارند، اگر سازمان‌های تربیتی و فرهنگی جامعه به افراد یاد دهند که تبحر و سخت‌کوشی، احتیاط و رفتارمسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت جامعه خواهد انجامید و بر عکس عدم مهارت، عدم تلاش و رفتارهای غیرمسئولانه به پیامدهای منفی منجر خواهد شد، چنین افرادی بجای اتکا به شانس، سرنوشت و قدرت دیگران به خود ایمان آورده و اعمالشان نقش عمده‌ای در به حداکثر رساندن رویدادها و پیامدهای خوب و مثبت دارد.

از دیدگاه یک انسان موفقیت‌طلب، موفقیت کاری حائز اهمیت است و عواملی چون پاداش‌های مالی، مقام و موقعیت و قدرت در درجه دوم اهمیت قرار می‌گیرد. او به منظور کسب موفقیت همواره در پی ایجاد تغییر و تحول در وضع موجود و همچنین ابداع شیوه‌های کاملاً تازه می‌باشد. بطور کلی ابداع و ابتکار و نوآوری جزئی از شخصیت او را تشکیل می‌دهد (کوکلان، ۱۳۸۲، ص ۳۸).

ستیرز و پورتر<sup>۱</sup> (به نقل از نایلی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۶) معتقدند مفهوم انگیزش پیشرفت نه تنها برای درک رفتار انسان مهم است، بلکه برای درک عکس‌العمل فرد در محیط کار نیز اهمیت دارد. پرمایه‌سازی شغل از طریق ایجاد تنوع، خودمختاری و مسئولیت بیشتر در کار، احتمالاً عملکرد کارکنانی را که در شغل خود نیاز به تلاش بیشتری دارند را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر مدیران را متوجه می‌سازد که قراردادن کارکنان با انگیزه پیشرفت و موفقیت ضعیف در مسئولیت‌های بالا، نه تنها عملکرد این کارکنان را پایین می‌آورد، بلکه ممکن است عملاً عملکردی حاصل نشود.

<sup>۱</sup>-Steers & Porter

با توجه به اینکه این نحوه نگرش کارکنان به خودشان در محیط کار می‌تواند قویاً طرز تلقی، انگیزش و رفتارهای کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، سرپرستان این مسؤولیت را دارند تا این نگرش را درک کنند و در جهت ارتقاء انگیزش کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. افرادی که از حس مسؤولیت برخوردارند، به موفقیت‌های روزافزون و پاداش‌های ناشی از آن دست خواهند یافت، درحالی که افرادی که غیر مسؤولانه رفتار می‌کنند، گاهی با تنبیه و انتقاد غیرعادلانه مافوق مواجه می‌شوند که این امر موجب کاهش عزت نفس و نیز انگیزش پیشرفت ایشان خواهد شد.

همچنین تشخیص نیازهای کارکنان و فعال کردن این نیازها در سمت و سوی انجام کار بر عهده مدیران می‌باشد. در هر سازمانی انگیزش کارکنان شاغل در آن سازمان بر اساس نحوه مدیریت و الگوهای مدیریتی آن سازمان متفاوت است. یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی نیاز به پیشرفت است که به عنوان یکی از جلوه‌های نیاز به خودیابی شناخته شده است. باید توجه داشت عوامل ارضاءکننده‌ای که متضمن احساس کسب موفقیت فرد می‌شود به ندرت به صورت رفتار در انسان ظاهر می‌شود، مگر این که با محیط رابطه برقرار کند. لذا مدیران باید محیطی را بوجود آورند که در آن هدف‌های مناسب برای ارضاء نیازهای کارکنان مهیا شود و این امر قطعاً در موفقیت کارکنان نقش بسزایی را ایفا خواهد کرد.

کارکنان دولت به عنوان بخش مهمی از پیکره اجرایی و خدمات کشور از جایگاه رفیع و ویژه ای برخوردار هستند. در واقع موفقیت و سعادت هر سازمان و حصول هر هدفی در ابعاد مختلف مرهون زحمات، تلاش و اقدامات کارکنان است. تداوم حیات و تعالی جوامع بشری در گرو کار واقعی و مولد است. کار به عنوان قانون خلقت جهت ارضاء نیازهای متنوع بشرو کوشش برای بقاء انسان محسوب می‌گردد. اگر امروزه کشوری مثل ژاپن با مساحتی اندک و بدون داشتن منابع طبیعی مهم، دنیای صنعتی غرب را به وحشت انداخته و بازارهای تکنولوژی آنرا تسخیر نموده است، به واسطه تعهد، مسؤولیت، تلاش، پشتکار و سخت‌کوشی نیروی کارش می‌باشد (محمدزاده، ۱۳۸۴، ص ۷۵).

کشور ما نیز در راستای توسعه اقتصادی قرار دارد و بر کسی پوشیده نیست که بررسی‌ها و پژوهش‌ها در زمینه تسهیل راه توسعه و پیشرفت به سوی اهداف عالی کلید اساسی و منطقی درهای خود کفایی و خود اتکایی است. آنچه در این زمینه ضروری و مهم به نظر می‌رسد افزایش کارایی سازمان‌ها می‌باشد. این نقش و رسالت عظیم خود متکی بر معیارهای انگیزه و سنجش آن در پرسنل سازمان است. لازمه افزایش کارایی و حضور مؤثر در صحنه رقابت بین المللی توجه به نیروی انسانی است که از ارکان مهم توسعه محسوب می‌شود. مسلماً این نیرو، بدون انگیزه، فاقد بازدهی خواهد بود. به عقیده مک‌کلند (حقیقی، ۱۳۸۱، ص ۲۳) افراد دارای انگیزه پیشرفت از روی عادت برای انجام بهتر کارها از وقت و اندیشه خود مایه می‌گذارند. سازمان‌هایی که این افراد در آن‌ها زیاد هستند، ترقی و سود دهی شان بیشتر