

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۱۸۷۵



دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه تربیت مدرس  
دانشکده کشاورزی  
گروه ترویج و آموزش کشاورزی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی

عنوان

بررسی رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از مراکز تحقیقات  
ستادی وزارت جهاد کشاورزی

تحقیق و نگارش

شیرین اسدی

اساتید راهنما

دکتر حسن صدیقی

دکتر غلامرضا پزشکی راد

استاد مشاور

دکتر خلیل کلانتری

۱۳۸۸ / ۴ / ۱




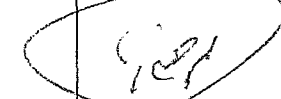
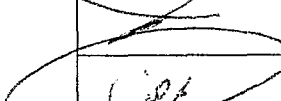
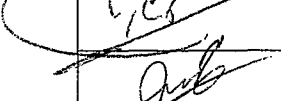
استاد مشاوران  
تسویه مدارک

بهمن ۱۳۸۷

۱۱۴۶۷۵

تأیید اعضای هیأت داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیأت داوران نسخه نهائی پایان نامه خانم شیرین اسدی تحت عنوان: بررسی رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از مراکز تحقیقات ستادی وزارت جهاد کشاورزی را از نظر فرم و محتوی بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند.

امضاء	رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضای هیأت داوران
	دانشیار	دکتر حسن صدیقی	۱- استاد راهنمای اول
	دانشیار	دکتر غلامرضا پزشکی راد	۲- استاد راهنمای دوم
	دانشیار	دکتر خلیل کلانتری	۳- استاد مشاور
	استاد	دکتر محمد چیدری	۴- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی
	استاد	دکتر محمد چیدری	۵- اساتید ناظر: ۱-
	دانشیار	دکتر حسین شعبانعلی فمی	۲-



بسمه تعالی

## آیین نامه چاپ پایان نامه دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی- پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

**ماده ۱** در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله)ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به دفتر نشر آثار علمی دانشگاه اطلاع دهد.

**ماده ۲** در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

“ کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد نگارنده در رشته ترویج و آموزش کشاورزی است که در سال ۱۳۸۷ در دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی آقای دکتر حسن صدیقی و آقای دکتر غلامرضا پزشکی راد، مشاوره جناب آقای دکتر خلیل کلانتری از آن دفاع شده است”

**ماده ۳** به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به دفتر نشر آثار علمی دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

**ماده ۴** در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

**ماده ۵** دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

**ماده ۶** اینجانب شیرین اسدی دانشجوی رشته ترویج و آموزش کشاورزی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: شیرین اسدی

تاریخ و امضاء:

## دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش های علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه : با عنایت به سیاست های پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسان ها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و دیگر همکاران طرح در مورد نتایج پژوهش های علمی که تحت عناوین پایان نامه، رساله و طرح های تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان نامه ها، رساله های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل های مصوب دانشگاه باشد.

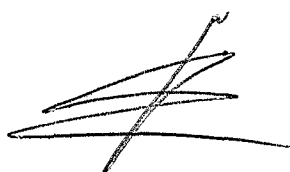
ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان نامه/رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند.

تبصره : در مقالاتی که پس از دانش آموختگی به صورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان نامه و رساله منتشر می شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان نامه، رساله و تمامی طرح های تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آیین نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره های ملی، منطقه ای و بین المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان نامه، رساله و تمامی طرح های تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.



تقدیم به مادر عزیزم

که پایداری در برابر سختیها را با صبر و

چشم پوشی از آمال و آرزوها را با صداقت و ایثار و

به ثمر نشستن میوه های باغ امیدش را با فاذا کشتن معنی کرد.

مادر باشد آنگونه که خواستی باشم.

روح مت شاد

تقدیم به پدر عزیزم

که مسلح شدن با عشق، اندیشه، ایمان و شادی را به من آموخت و

دیده نمودن فاصله میان رویاهای تراش خورده و برق افتاده و

واقعیت‌های مه‌آلود،

همواره روغنکرافت‌های دور دست زندگیم بود.

تقدیم بہ ہمسر عزیز

و تکیہ گاہ زندگی ام

کہ چہ عاشقانہ رسم ہمراہی را بہ جا آوردو

آمد تا ہمسفر زندگی ام باشد.



تقدیم بہ برادر و خواہر عزیزم  
کہ حضورشان مایہ افتخار و دلگرمی من است و  
بربودشان خدا را سپاس می گویم.

## تشکر و قدردانی:

"سپاس خدایی را سزااست که به ما قدرت تفکر آموخت"

اکنون که به یاری پروردگار بزرگ انجام این تحقیق به اتمام رسید، جا دارد از تمامی کسانی که در این راه یاری گر من بوده اند، تشکر و قدردانی نمایم. برخورد واجب می دانم از تک تک اعضای خانواده ام به ویژه پدر و مادر مهربان و همسر عزیزم که شرایط آسایش فکری و نیز ملزومات زندگی را برای من فراهم کردند، تشکر و سپاسگزاری کنم. همچنین از عموی عزیزم، جناب آقای مهندس هرمز اسدی که با نظرات خود صمیمانه مرا راهنمایی کردند، کمال تشکر را دارم.

از استادان ارجمند، جناب آقای دکتر حسن صدیقی و جناب آقای دکتر غلامرضا پزشکی راد، استادان راهنمای محترم که از محضر ایشان علاوه بر گشودن ابهام های علمی، بهره های فراوان در اخلاق عملی برده ام صادقانه سپاسگزاری می کنم. از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر خلیل کلاتتری استاد مشاور محترم که با صبر و حوصله فراوان در همه مراحل این پژوهش، مرا رهین لطف و عنایت خود قرار دادند، سپاسگزارم. از استادان گرامی جناب آقای دکتر محمد چیدری و جناب آقای دکتر شعبانعلی فمی که در طی دوره تحصیل از محضرشان بهره مند شدم، کمال تشکر را دارم.

از کلیه کارکنان زحمتکش گروه ترویج و آموزش کشاورزی و نیز از پژوهشگران مؤسسات تحقیقات کشاورزی که مرا در انجام کار میدانی تحقیق یاری نمودند، تشکر و قدردانی می کنم. از کلیه دوستان عزیزم که مرا در انجام این تحقیق یاری نمودند تشکر و سپاسگزاری می کنم. بی شک در انجام این پژوهش افراد دیگری نیز دخیل بودند که به دلیل محدودیت جا از ذکر نام آنها معذورم و بدین وسیله از تمامی آنها تشکر و قدردانی می کنم.

## بررسی رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از مراکز تحقیقات ستادی وزارت جهاد کشاورزی

### چکیده:

نقش عامل انسانی در سازمان ها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است، منابع انسانی و بهره گیری شایسته از آن، از کارآمدترین راه های رهایی از تنگناها و دشواری های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، در نتیجه توجه به روحیات و انگیزه های انسان، به سبب تأثیری که بر موفقیت و عملکرد او دارد، موضوع انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی را مطرح ساخته است. هدف از مطالعه حاضر بررسی رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از مراکز تحقیقات ستادی وزارت جهاد کشاورزی می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بوده که به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر را پژوهشگران برخی از مراکز تحقیقات ستادی وزارت جهاد کشاورزی تشکیل می دهند که مجموعاً ۳۴۰ نفر می باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان و روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی با انتساب متناسب، ۱۸۱ نفر تعیین گردید. روایی ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات اساتید راهنما، مشاور و صاحب نظران در این زمینه (پانل متخصصان) تعیین گردید. اعتبار پرسشنامه نیز پس از انجام آزمون مقدماتی محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ انگیزه پیشرفت ۰/۸۸ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمارهای توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، آزمون من وایت نی، تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج تحقیق حاکی از آن است که در سطح یک درصد اطمینان رابطه مثبت و معنی داری بین متغیر انگیزه پیشرفت و متغیرهای مستقل سرپرستی، همکاران، ماهیت کار، ارتباطات و رضایت کل و نیز رابطه منفی و معنی داری با متغیر مستقل تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی وجود داشت و همچنین در سطح ۵ درصد اطمینان رابطه مثبت و معنی داری بین متغیر انگیزه پیشرفت و متغیرهای مستقل ارتقاء و وضعیت تأهل و رابطه منفی و معنی داری با متغیر مستقل تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی وجود داشت و همچنین در سطح یک درصد اطمینان رابطه منفی و معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و متغیرهای مستقل میزان تحصیلات، تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی و تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی وجود داشت. آزمون رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که متغیرهای تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی و تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی توانایی تبیین ۳۴/۵ درصد از تغییرات انگیزه پیشرفت پژوهشگران مورد مطالعه را دارا بودند.

واژه های کلیدی: انگیزه پیشرفت، رضایت شغلی، پژوهشگران، مراکز تحقیقات ستادی وزارت جهاد کشاورزی.

## فهرست مطالب

### فصل اول

- ۱-۱- مقدمه ..... ۱
- ۲-۱- تعریف مسأله ..... ۳
- ۳-۱- سؤال های تحقیق ..... ۶
- ۴-۱- اهمیت موضوع ..... ۷
- ۵-۱- اهداف تحقیق ..... ۹
- ۱-۵-۱- هدف کلی ..... ۹
- ۲-۵-۱- اهداف اختصاصی ..... ۹
- ۶-۱- محدوده تحقیق ..... ۹
- ۷-۱- محدودیت های تحقیق ..... ۱۰
- ۸-۱- تعریف عملیاتی ..... ۱۰
- ۹-۱- پیش فرض های تحقیق ..... ۱۱

### فصل دوم

- ۱-۲- مقدمه ..... ۱۲
- ۲-۲- بخش اول: انگیزه پیشرفت ..... ۱۳
- ۱-۲-۲- تعریف انگیزه و انگیزش ..... ۱۳
- ۲-۲-۲- تعریف انگیزش پیشرفت ..... ۱۴
- ۳-۲-۲- ماهیت انگیزش پیشرفت ..... ۱۵
- ۴-۲-۲- سوابق نظری ..... ۱۵
- ۵-۲-۲- نظریه مازلو درباره رشد انگیزش ..... ۱۸
- ۱-۵-۲-۲- روابط متقابل بین نیازهای رشد و نیازهای ناشی از کمبود ..... ۱۹
- ۶-۲-۲- نظریه مک کله کلند درباره انگیزش پیشرفت ..... ۲۰
- ۷-۲-۲- نظریه نیازهای مک کله لند در انگیزش ..... ۲۱
- الف- نیاز به قدرت: ..... ۲۲
- ب- نیاز به وابستگی های اجتماعی: ..... ۲۲
- ج- نیاز به کامیابی ..... ۲۲
- ۸-۲-۲- نظریه اتکینسون درباره انگیزش پیشرفت ..... ۲۳
- ۱-۸-۲-۲- تحقیقات تأیید کننده ..... ۲۴
- الف- پشتکار ..... ۲۵
- ب- کارآیی ..... ۲۶
- ج- نتیجه: ..... ۲۷
- د- رویکرد اسناد و درماندگی آموخته شده ..... ۲۷

- ۲۷ ..... نظریه اسنادی انگیزش پیشرفت. ۹-۲-۲
- ۲۸ ..... الف- مسأله ذهن - بدن ..... ۲-۲-۲
- ۲۹ ..... ۱۰-۲-۲- ویژگیهای افراد دارای انگیزه پیشرفت
- ۳۰ ..... ۱۱-۲-۲- رفتارهای بازرگانی در افرادی با انگیزش پیشرفت بالا
- ۳۰ ..... ۱۲-۲-۲- زمینه اجتماعی انگیزه پیشرفت
- ۳۳ ..... ۱۳-۲-۲- روشهای اندازه گیری انگیزه پیشرفت:
- ۳۴ ..... ۳-۲- بخش دوم: رضایت شغلی
- ۳۴ ..... ۱-۳-۲- تعاریف مختلف رضایت شغلی
- ۳۴ ..... ۲-۳-۲- ابعاد تعریف رضایت شغلی
- ۳۶ ..... ۳-۳-۲- بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی
- ۴۰ ..... ۴-۳-۲- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
- ۴۲ ..... ۵-۳-۲- انگیزش در مقابل رضایت شغلی
- ۴۳ ..... ۶-۳-۲- تنوع نظریه های زیر بنایی رضایت شغلی
- ۴۴ ..... ۷-۳-۲- نظریه های مدل خرد
- ۴۵ ..... ۸-۳-۲- نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو
- ۴۶ ..... ۹-۳-۲- نظریه آلدرفر
- ۴۶ ..... ۱۰-۳-۲- نظریه نیازهای آموخته شده مک کله لند
- ۴۷ ..... ۱۱-۳-۲- نظریه برابری
- ۴۸ ..... ۱۲-۳-۲- نظریه انتظار
- ۴۹ ..... ۱۳-۳-۲- نظریه های الگوی کلان
- ۵۰ ..... ۱۴-۳-۲- نظریه بهداشت انگیزش (دو عاملی) هرزبرگ
- ۵۰ ..... ۱۵-۳-۲- نظریه طرح هدف
- ۵۲ ..... ۱۶-۳-۲- نظریه رضایت و بارآوری
- ۵۳ ..... ۱۷-۳-۲- اندازه گیری رضایت شغلی
- ۵۴ ..... ۱-۱۷-۳-۲- چند وجهی بودن رضایت شغلی
- ۵۴ ..... ۲-۱۷-۳-۲- چارچوب مرجع و دریافت های فرد از رضایت شغلی
- ۵۴ ..... ۳-۱۷-۳-۲- پیوستار کلی - اختصاصی
- ۵۵ ..... ۱۸-۳-۲- مقیاس های سنجش رضایت شغلی
- ۵۵ ..... ۱-۱۸-۳-۲- شاخص توصیفی شغل (JDI)
- ۵۵ ..... ۲-۱۸-۳-۲- پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)
- ۵۶ ..... ۳-۱۸-۳-۲- پرسش نامه رضایت شغلی بریفیلدروث
- ۵۶ ..... ۴-۱۸-۳-۲- شاخص واکنش های سازمانی (IOR)
- ۵۶ ..... ۵-۱۸-۳-۲- مقیاس شغل به گونه کلی (JIG)
- ۵۷ ..... ۶-۱۸-۳-۲- مقیاس زمینه یابی رضایت شغلی (JSS)

۵۹	..... منابع رضایت شغلی
۶۱	..... ۲-۳-۱۹- منابع رضایت شغلی
	..... ۲-۳-۲۰- مروری بر تحقیقات انجام گرفته پیرامون موضوع

### فصل سوم

۶۶	..... ۱-۳- مقدمه
۶۶	..... ۲-۳- روش تحقیق
۶۶	..... ۳-۳- جامعه آماری
۶۷	..... ۴-۳- روش نمونه گیری
۶۸	..... ۵-۳- روش جمع آوری اطلاعات
۶۸	..... ۶-۳- ابزار تحقیق
۶۹	..... ۷-۳- روایی
۶۹	..... ۸-۳- اعتبار
۷۰	..... ۹-۳- متغیرهای تحقیق
۷۰	..... الف- متغیرهای مستقل
۷۰	..... ب- متغیر وابسته
۷۰	..... ۱۰-۳- فرضیه های تحقیق
۷۲	..... ۱۱-۳- روش های تجزیه و تحلیل آماری

### فصل چهارم

۷۳	..... ۱-۴- مقدمه
۷۳	..... الف) توصیف داده ها:
۷۳	..... ب) تحلیل داده ها:
۷۴	..... ۲-۴- توصیف داده ها:
۷۴	..... ۱-۲-۴- جنسیت به تفکیک مؤسسه
۷۴	..... ۲-۲-۴- جنسیت
۷۵	..... ۳-۲-۴- مدرک تحصیلی به تفکیک مؤسسه
۷۶	..... ۴-۲-۴- آخرین مدرک تحصیلی
۷۶	..... ۵-۲-۴- وضعیت استخدامی به تفکیک مؤسسه
۷۷	..... ۶-۲-۴- وضعیت استخدامی
۷۷	..... ۷-۲-۴- وضعیت تاهل
۷۸	..... ۸-۲-۴- سن
۷۸	..... ۹-۲-۴- تعداد اعضای خانوار
۷۹	..... ۱۰-۲-۴- سابقه کار
۷۹	..... ۱۱-۲-۴- طرح های مصوب پژوهشی
۸۰	..... ۱۲-۲-۴- مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی

۸۱	..... ۴-۲-۱۳- تألیف کتاب
۸۱	..... ۴-۲-۱۴- ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی
۸۲	..... ۴-۲-۱۵- انگیزه پیشرفت
۸۳	..... ۴-۲-۱۶- رضایت شغلی
۸۳	..... ۴-۲-۱۷- شاخص های تشکیل دهنده رضایت شغلی
۸۶	..... ۴-۲-۱۸- اولویت بندی شاخص های تبیین کننده انگیزه پیشرفت
۸۷	..... ۴-۲-۱۹- اولویت بندی شاخص های تبیین کننده رضایت شغلی
۹۰	..... ۴-۳-۳- تحلیل داده ها:
۹۰	..... ۴-۳-۱- تحلیل همبستگی
۹۰	..... ۴-۳-۱-۱- تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت
۹۱	..... ۴-۳-۱-۲- تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و رضایت شغلی
۹۲	..... ۴-۳-۲- تحلیل فرضیات مقایسه ای
۹۲	..... ۴-۳-۱-۲- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی جنسیت با استفاده از آزمون t
۹۲	..... ۴-۳-۲-۲- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی جنسیت با استفاده از آزمون t
۹۲	..... ۴-۳-۲-۳- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی وضعیت تأهل با استفاده از آزمون من وایت نی
۹۳	..... ۴-۳-۲-۴- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی وضعیت تأهل با استفاده از آزمون من وایت نی
۹۳	..... ۴-۳-۲-۵- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی با استفاده از آزمون کروسکال والیس
۹۴	..... ۴-۳-۲-۶- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی با استفاده از آزمون کروسکال والیس
۹۴	..... ۴-۳-۲-۷- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب مؤسسات تحقیقاتی با استفاده از آزمون F
۹۵	.....
۹۶	..... ۴-۳-۲-۸- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب مؤسسات تحقیقاتی با استفاده از آزمون F
۹۶	..... ۴-۳-۳- تحلیل رگرسیون
۹۷	..... ۴-۳-۱- تحلیل رگرسیونی میزان انگیزه پیشرفت بر روی متغیرهای مستقل

## فصل پنجم

۹۸	..... ۵-۱- مقدمه:
۹۸	..... - خلاصه
۹۸	..... ۵-۲- یافته های تحقیق

۹۸	.....۱-۲-۵ یافته های توصیفی
۱۰۲	.....۲-۲-۵ یافته های استنباطی
۱۰۲	.....۱-۲-۲-۵ تحلیل همبستگی
۱۰۲	.....تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت
۱۰۳	.....۲-۲-۲-۵ تحلیل فرضیات مقایسه ای:.....
۱۰۴	.....۳-۲-۲-۵ تحلیل رگرسیون.....
۱۰۵	.....۳-۵ بحث.....
۱۰۶	.....۴-۵ نتیجه گیری:.....
۱۰۷	.....۵-۵ پیشنهادها.....
۱۱۱	.....منابع مورد استفاده:.....
*	.....ضمایم.....



## فهرست اشکال و جداول

- شکل ۱-۲- سلسله مراتب نیازهای مزلو (منبع هومن، ۱۳۸۱)..... ۴۵
- جدول ۱-۲: نمونه هایی از دروندادها و بازدهی ها در نظریه برابری..... ۴۸
- شکل ۲-۲: الگوی ساده انتظار، منبع: رایبیز، ۱۳۷۶..... ۴۹
- شکل ۳-۲: طرح رضایت شغلی لوکه و لاتمن (۱۹۷۹) (اقتباس از رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸)..... ۵۱
- شکل ۴-۲: الگوی رابطه رضایت شغلی با انگیزه بارآوری (منبع: هومن، ۱۳۸۱)..... ۵۳
- شکل ۴-۲- چهار چوب نظری..... ۶۵
- جدول ۱-۳- توزیع فراوانی جامعه و نمونه آماری..... ۶۸
- جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنسیت و مؤسسه..... ۷۴
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت..... ۷۴
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی و مؤسسه..... ۷۵
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات..... ۷۶
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک وضعیت استخدامی و مؤسسه..... ۷۶
- جدول ۴-۶- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی..... ۷۷
- جدول ۴-۷- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل..... ۷۸
- جدول ۴-۸- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن (سال)..... ۷۸
- جدول ۴-۹- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تعداد اعضای خانوار (نفر)..... ۷۹
- جدول ۴-۱۰- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار (سال)..... ۷۹
- جدول ۴-۱۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تعداد طرح مصوب پژوهشی..... ۸۰
- جدول ۴-۱۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی..... ۸۰
- جدول ۴-۱۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تعداد تألیف کتاب..... ۸۱
- جدول ۴-۱۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تعداد مقاله در کنفرانس های داخلی و خارجی..... ۸۲
- جدول ۴-۱۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب انگیزه پیشرفت..... ۸۲
- جدول ۴-۱۶- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رضایت شغلی..... ۸۳
- جدول ۴-۱۷- توزیع فراوانی رضایت شغلی پاسخگویان به تفکیک شاخصهای تشکیل دهنده رضایت شغلی.. ۸۴
- جدول ۴-۱۸- اولویت بندی شاخص های تبیین کننده انگیزه پیشرفت..... ۸۶
- جدول ۴-۱۹- اولویت بندی شاخص های تبیین کننده رضایت شغلی..... ۸۷
- جدول ۴-۲۰- تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت..... ۹۰
- جدول ۴-۲۱- تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و رضایت شغلی کل..... ۹۱
- جدول ۴-۲۲- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی جنسیت با استفاده از آزمون t..... ۹۲
- جدول ۴-۲۴- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی وضعیت تأهل با استفاده از آزمون من وایت نی..... ۹۳

- جدول ۴-۲۵- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب متغیر شخصی وضعیت تأهل با استفاده از آزمون من وایت نی ..... ۹۴
- جدول ۴-۲۶- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی با استفاده از آزمون کروسکال والیس ..... ۹۴
- جدول ۴-۲۷- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی با استفاده از آزمون کروسکال والیس ..... ۹۵
- جدول ۴-۲۸- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب مؤسسات تحقیقاتی با استفاده از آزمون F ..... ۹۵
- جدول ۴-۲۹- مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب مؤسسات تحقیقاتی با استفاده از آزمون F ..... ۹۶
- جدول ۴-۳۰- رگرسیون گام به گام به منظور تبیین تأثیر متغیرهای مستقل بر انگیزه پیشرفت ..... ۹۷

فصل اول

طرح تحقیق

## ۱-۱- مقدمه

اکثر اقتصاددانان در این امر توافق دارند که آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می کند "منابع انسانی" آن کشور است و نه سرمایه و یا منابع مادی آن (تودارو، ۱۳۸۲). چرا که ۸۰ درصد آنچه که امروزه در هر سازمانی انجام می شود، در سازمان ملی رقیب نیز به همان شکل قابل اجرا است، زیرا دسترسی به اطلاعات، دانش مواد اولیه، تکنولوژی مورد نیاز برای انجام کار و زمینه های انجام کارهای تکراری برای هر فردی وجود دارد. بنابراین، شکست یا موفقیت کلیه سازمان ها و کشورها در گرو توانایی آنها در استفاده بهینه از ۲۰ درصد بقیه است که همان نیروی انسانی است (مقیم، ۱۳۸۳).

منابع انسانی و بهره گیری شایسته از آن، از کارآمدترین راه های رهایی از تنگناها و دشواری های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد بنیادی ترین عامل تولید و سازندگی و رشد و تکامل است. همین نگرش منجر به ایجاد تحولات جدید در مدیریت، سبک های رهبری، مدیریت منابع و گسترش فکر مدیریت مشارکتی و توجه به رفتار، شخصیت و ویژگی های روانی کارکنان شده است. از جمله تلاش های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنها است (ناگی، ۱۹۹۶).

انگیزه به حالت های درونی ارگانیزم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف است اشاره دارد. به طور کلی، انگیزش را می توان به عنوان نیروی محرک فعالیت های انسان و عامل جهت دهنده آن تعریف کرد. انگیزش عامل فعال ساز رفتار انسان است. (سیف، ۱۳۶۸).

از نظر مک کله لند، انگیزه پیشرفت وقتی مطرح می شود که شخص در فعالیت خود معیار ممتازی را الگو قرار دهد و یا در پی موفقیت باشد، آنچه که ممکن است فرد را به موفقیت سوق دهد، نوع و نحوه جهان بینی حاکم بر جامعه ای است که فرد در آن زندگی می کند و فرد را وادار می کند که نسبت به این موفقیت رفتاری به یکی از سه طریق زیر و یا بیشتر واکنش نشان دهد. او ممکن است:

- ۱- تلاش نکند؛ ۲- برای کسب موفقیت تلاش کند؛ ۳- برای اجتناب از شکست فعالیت کند.
- اگر فرد تلاش نکند، در نتیجه نسبت به آن موفقیت نگران نمی شود و صرفاً توجهی ندارد که جامعه در مورد پیشرفت یا عدم پیشرفت او چه فکر می کند، چنین فردی انگیزه نسبتاً کمی دارد. دو نوع واکنش احتمالی دیگر، جنبه های معمولی تری از مسأله پیشرفت هستند، کوشش منفی در مقابل شکست یا انگیزه اجتناب، ترس از شکست و یا ساده تر، گریز از شکست نامیده می شود.