

## بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان

دکتر مهدی ابراهیمی نژاد\*

محمود سلیمیان\*\*

### چکیده

عزت نفس یکی از ویژگیهای رفتار انسانی است که در ایجاد انگیزه پیشرفت در کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کند، به طوری که موجب پویایی، بهره‌وری، یادگیری و تحول‌پذیری انسان می‌شود. برای بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان، این تحقیق در "شرکت سهامی برق منطقه‌ای کرمان" انجام شد. در این تحقیق، 300 پرسش‌نامه بین کارکنان شرکت توزیع گردید. پرسش‌نامه‌ها به منظور سنجش میزان عزت نفس و انگیزه پیشرفت، با چهار عامل هدف‌مداری، سخت‌کوشی، رقابت‌جویی و مسئولیت‌پذیری طراحی شدند و میزان روایی 83 درصد و پایایی 0/84 را کسب کردند. نتایج آزمون مؤید ارتباط بین عزت نفس با سه عامل هدف‌مداری، سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری از عوامل انگیزه پیشرفت است. به‌منظور تعمیم نتایج به کل جامعه، از معادلات رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد، برای ارتقای عزت نفس کارکنان در سازمانها، لازم است برنامه‌های مؤثری تهیه شوند و با کنترل و بازنگری مستمر به اجرا درآیند تا در نتیجه آنها، زیر ساخت لازم برای ایجاد ارتباطات مؤثر، کار گروهی، نوآوری و در یک سخن، پیشرفت برای فرد و سازمان، فراهم آید.

**کلید واژه‌ها:** عزت نفس، انگیزه پیشرفت، مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی، هدف‌مداری، رقابت‌جویی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

\* استادیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

\*\* کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، شرکت سهامی برق منطقه‌ای کرمان

## مقدمه

امروزه، پیشرفت سازمانها مستلزم دست‌یابی به کیفیت بالاتر و نوآوری بیشتر، در عین صرفه‌جویی در هزینه‌هاست. آگاهی از ویژگیهای شخصیتی کارکنان و باور به تأثیرگذاری ویژگیهایی که با انگیزش رفتار انسان، عامل تعالی و پیشرفت سازمان می‌شوند، امری ضروری است. توجه به ویژگی عزت نفس کارکنان و تلاش در جهت ارتقای آن، یکی از عوامل اساسی در پیشرفت فرد و سازمان به شمار می‌رود. توجه به کدام ویژگیهای شخصیتی، می‌تواند موجبات افزایش کارایی شود و اثربخشی سازمان را تضمین کند؟ فعالیتهایی نظیر ایجاد تنوع شغلی، ارتقای علمی و فنی کارکنان از طریق آموزش، یا تفویض اختیار و ارتقای سمت، چگونه می‌توانند کیفیت و کمیت کار را افزایش دهند؟ توجه به این نکته نیز ضروری است که بدانیم، طرز تلقی فرد از خویش، به چه میزان و با چه شرایطی می‌تواند در انجام فعالیتهای وی مؤثر باشد و چگونه سرپرستان می‌توانند، در نحوه نگرش به خویش در کارکنان مؤثر باشند و از این طریق، انگیزه پیشرفت را در آنان به وجود آورند؟ این مقاله، با هدف بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان ارائه شده است. توجه به پیامدهای قطعی انگیزه پیشرفت، یعنی هدف‌مداری، سخت‌کوشی، رقابت‌جویی و مسئولیت‌پذیری، و بررسی رابطه عزت نفس با این عوامل، ضمن در نظر گرفتن ویژگیهای فردی نظیر سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سوابق کار، از اهداف این مقاله است.

## عزت نفس و مناعت طبع

عزت نفس، حاصل ارزیابی مداومی است که شخص از ارزشمندی خویش دارد. این صفت «ارزیابی کردن»، خاصیت عمومی همه انسانها و حالتی ثابت و دائمی است [اسلامی‌نسب، 1373، ص 309].

دو عبارت "مناعت طبع" و "عزت نفس" در فارسی معادل یکدیگر به کار رفته‌اند. در "فرهنگ دهخدا"، لغات مناعت طبع، عزت نفس، علو طبع، بزرگ منشی، عزیز گشتن، استوار شدن و نیرومند شدن، هم معنا ذکر شده‌اند. اما در زبان انگلیسی بین دو کلمه "Self-Esteem" به معنای مناعت طبع و "Self-Respect" به معنای عزت نفس، تفاوت‌هایی مطرح شده است؛ هر چند دو عبارت در دید اولیه به نظر یکسان می‌آیند. در مفهوم اول که داشتن احساس شادمانی از شخصیت و توانایی خویش است، احترام گذاشتن به معنای ارزیابی مثبت و قراردادن خویش در جایگاه والا است. اما این ارزیابی می‌تواند با توجه به موفقیتها یا عدم موفقیتها قابل تغییر باشد.

در مفهوم دوم به معنای عزت گذاشتن، عزت برای خویش به معنای پذیرش و قبول است. با احساس غرور در خویشتن است که فرد هرچه انجام می‌دهد، صحیح و خوب است. در مفهوم عزت نفس، فرد دارای عزت نفس، خود را دوست دارد. این عزت نفس او اقتضایی نیست که تنها در موارد موفقیت باشد. او می‌داند همیشه شکست‌هایی هم وجود دارند که باید به آنها رضایت داد. حتی این دوست داشتن حاصل مقایسه با دیگران هم نیست، زیرا دیگرانی وجود دارند که بهتر از او هستند. با داشتن عزت نفس، به این خاطر که چه کسی هستیم، خود را دوست داریم و نه به خاطر اینکه چه کاری می‌توانیم یا نمی‌توانیم انجام دهیم. افراد دارای عزت نفس کمتر، آماده سرزنش، ارتکاب گناه، تأسف، دروغ گفتن، رفتارهای اسرارآمیز و تنش‌آفرینی می‌باشند [Langer; 1999].

حفظ عزت نفس در هسته مرکزی تئوریهای عدالت قرار دارد. مفهوم عزت نفس در تئوری رالز<sup>۱</sup> به طور کلی جایگاه مهمی دارد. رالز در ارائه تئوری عدالت، بر «عزت نفس» تأکید زیادی داشت. بحث او این بود که عزت نفس در زمره

---

1. John Rawls

نیازهای اولیه اجتماعی، از قبیل حقوق و آزادی، قدرت و فرصت، و درآمد و ثروت، است و اهمّیت دارد [ Zaiono;1998;p:737 ].

مناعت طبع، یکی از شاخصهای قوی رضایتمندی زندگی شناخته شده است که تحقیقات تجربی آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. مناعت طبع جمعی، در کمک به افراد برای سازگاری با تهدید، کاهش عدم اطمینان و نیل به درجه بالایی از آرامش معنوی، مؤثر است [ Zhang;2005;p:189 ] گاردنر، داین و پیرس در تحقیقی تحت عنوان مناعت طبع مبتنی بر سازمان و عملکرد، به این نتیجه دست یافتند که برای هر سازمان، کارکنان خود ارزش قائل است، کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مناعت طبع مبتنی بر سازمان، به نوبه خود عملکرد شغلی را رشد می‌دهد. نتایج این تحقیق نشان داد، سطح دست‌مزد بر مناعت طبع کارکنان تأثیر می‌گذارد که آن نیز به نوبه خود بر عملکرد تأثیر می‌گذارد [ Gardner et.al;2004,p:307 ].

تحقیق دیگری، رابطه معناداری را بین مناعت طبع و عزت اجتماعی بین دانش آموزان دبیرستانی کشف کرد [ Yelsma;1998;p:439 ]. میزان عزت نفس و احساس ارزشمندی را می‌توان با معیارهای زیر اندازه‌گیری کرد:

- میزان افتخار شخص به تجارب مشخص در زندگی فردی؛
- میزان احساس موفقیت شخص نسبت به چالشهای معینی در زندگی؛
- میزان احساس عدم خود کم بینی در رویارویی با مسئله‌ای معین؛
- میزان اطمینان به خود در پذیرش مسئولیتها و اتخاذ تصمیم؛
- میزان اطمینان به ارزشهای شخصی؛
- میزان موفقیت در ابراز شفاهی مطالب در برابر دیگران؛
- میزان رضایت از دستاوردهای زندگی؛
- میزان کسب محبوبیت بین دیگران؛

- تعداد افرادی که با یادآوری معاشرت با آنان، احساس عزتمندی در فرد ایجاد شود؛
- تعداد انتقادهایی که پذیرش آنها، احساس سربلندی در فرد ایجاد کند.
- تعداد افراد عزتمندی که شخص را به خوبی می پذیرند؛
- تعداد دفعاتی که شخص نظریات و افکارش را بدون ترس از تمسخر دیگران بیان کند؛
- میزان بروز حس عدم خجالت در برخوردهای اجتماعی؛
- میزان جلوگیری فرد از سوءاستفاده دیگران؛

### مؤلفه های انگیزه پیشرفت

- انگیزه پیشرفت عبارت است از میل و علاقه فرد به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن و سازمان دادن به محیط مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آنها از طریق کوشش زیاد برای انجام بهتر کارها [ساعتچی؛ 1380: ص 42]. مسئولیت پذیری، هدف مداری، سخت کوشی، و رقابت جویی، مؤلفه های «انگیزه پیشرفت» محسوب می شوند [مورهد و گریفین؛ 1380: ص 18]. در ادامه به این مؤلفه ها اشاره خواهیم داشت:
- مسئولیت پذیری:** «احساس قبول انجام وظایف خاصی که به عهده فرد گذاشته می شود و او با استفاده مطلوب و منطقی از اختیارات تفویض شده، کار را انجام می دهد» [پرهیزگار؛ 1375؛ ص 114]. مسئولیت پذیری با معیارهای زیر سنجیده می شود:
- تعداد کارهایی که شخص به دلیل چالشی بودن و عدم امکان انجام آن توسط دیگران، به انجام آنها مبادرت کرده است.
  - تعداد کارهایی که فرد بدون عیب و نقص انجام می دهد.
  - میزان تلقی شخص از جدی بودن امور.

- میزان پای‌بندی شخص به قول‌هایی که به دیگران می‌دهد.

**هدف‌مداری:** هر گونه فعالیتی که بر پایه هدف صورت گیرد [علوی؛ 1376؛ ص، 24]. هدف‌مداری با شاخصهای زیر قابل اندازه‌گیری است:

- میزان پذیرش فعالیتها در چارچوب مقاصد؛
- میزان فداکاری فرد برای نیل به اهداف؛
- تعداد دفعاتی که فرد برای رسیدن به هدف، از انجام کار مطلوب یا از همراهی با دوستان خاص صرف‌نظر کرده است؛
- تعداد افرادی که صرفاً برای نیل به هدف، با آنان دوستی می‌کند.
- میزان احترام به افرادی که دارای آرمان یکسان هستند.

**سخت‌کوشی:** بیش از حد معمول فعالیت کردن، در برابر کمبودها مقاومت نشان دادن، نمودن و دست از کار نکشیدن و از مقاومت‌های احتمالی در مقابل تغییرات نهراسیدن [ساعتچی؛ 1369؛ ص 142]. سخت‌کوشی با معیارهای زیر اندازه‌گیری می‌شود:

- میزان تلاش فرد برای کسب درآمد بیشتر؛
- میزان توجه فرد به کارهایی که تلاش و جنب و جوش بیشتری نیاز دارند؛
- تعداد دفعاتی که فرد به علت بروز موانع، از ادامه کار منصرف می‌شود؛
- تعداد دفعاتی که فرد کارهای سنگینی را که دیگران انجام نمی‌دهند، انتخاب می‌کند؛

- میزان فراگیری فرد برای انجام فعالیت‌ها.

**رقابت‌جویی:** تلاش برای کسب مزایای سازمانی بیشتر، به ویژه مقام که دیگران نیز خواهان آن‌اند [رضائیان؛ 1380؛ ص 221]. رقابت‌جویی با معیارهای زیر قابل سنجش است:

- تعداد دفعات برتری جویی فرد نسبت به دیگران، در انجام فعالیتهای مرتبط با کار؛
- میزان توجه فرد به فعالیت در یک رشته تخصصی و انحصاری در محیط کار؛
- میزان اهمیتی که فرد به مقایسه خود با دیگران می دهد.

### رابطه عزت نفس و انگیزه پیشرفت

عزت نفس را می توان به عنوان یک احساس خود ارزشی تعریف کرد. در فرهنگ لغات "وبستر"، عزت نفس به معنای ایمان به خود و احترام به خویشتن تعریف شده است. عزت نفس از نظر روان شناسان، مهم ترین موضوع از جنبه های فردی، اجتماعی و روان شناختی است. اهمیت توضیح دقیق معنای عزت نفس در این است که امکان می دهد، جنبه خاص واقعیت وجودی شخص، از دیگر جنبه ها تشخیص داده شود.

همان گونه که بیان شد، در زبان فارسی عناوینی مانند عزت نفس، حرمت نفس، مناعت طبع، احساس ارزش، و احترام به خویشتن، معنای یکسانی دارند که از کلمه «Self-Respect» ناشی می شود. به دلیل متداول بودن «واژه عزت نفس»، در ادامه اشاره ای به اهمیت آن خواهد شد.

نکات متفاوتی در اهمیت عزت نفس توسط صاحب نظران ارائه شده است. براندن [1375]، از پیشکسوتان نظریه عزت نفس، معتقد است که سلامت روان انسان وابسته به عزت نفس اوست. بیماری روانی از کمبود «حس احترام به خویشتن» و یا احساس خود کم بینی ناشی می شود. او اعتقاد دارد که عزت نفس تجربه ای فردی است؛ تجربه ای که راه و روش ویژه ای برای خود دارد. او برای عزت نفس مؤلفه هایی از قبیل شناخت، ارزیابی و عواطف فرد نسبت به خویش را در نظر می گیرد و در نهایت، عزت نفس را حالتی از تجربه شخص می داند که در آن، فرد خود را شایسته فائق آمدن بر رقابت های اصلی زندگی، خوشبختی و سعادت بداند یا

به عبارت دیگر، توانایی انجام هر کاری را در خود احساس کند. وی عزت نفس را نتیجه انتظارات فرد از زندگی می‌داند و معتقد است که توانایی برقراری ارتباط، دیدگاه کلی از زندگی، مهارت‌های درک و ارتباط با افراد و اطمینان به اعتقادات، همه به عزت نفس مربوط می‌شوند.

تحقیقات نشان می‌دهند که بسیاری از افراد در توجیه موفقیتها و شکستها، قضاوت منطقی ندارند و قادر به تحلیل درست نیستند؛ به گونه‌ای که نتایج رفتارهای خود را به عوامل بیرون از خود اسناد می‌دهند و کمتر نشانه‌هایی از ارزشمندی و توانایی در خویشتن می‌جویند. اینان به نوعی "درماندگی آموخته" رسیده‌اند و براین باورند که توانایی عامل موفقیت نیست و شکست را نمی‌توان باتلاش جبران کرد [پورشافی، 1370، ص 73].

در مطالعاتی که انجام شده، ارتباط متقابل بین عزت نفس و تصور فرد از توانایی خود، مورد تأیید قرار گرفته است. بدین معنی که اگر میزان عزت نفس کاهش یابد، احساس ضعف و ناتوانی به وجود می‌آید. برعکس، با افزایش میزان عزت نفس، احساس ارزشمندی و توانمندی در فرد رشد می‌کند و تغییرات مثبتی، مثل پیشرفت تحصیلی، تلاش برای کسب موفقیت، اعتماد به نفس، بلند همت بودن و تمایل به داشتن سلامت بیشتر، لذت بردن از روابط با دیگران، و پیش‌بینی مثبت موقعیتهای بعدی، در او پدیدار می‌شود [سلحشور، 1379: ص 15].

عزت نفس برای نیل به ارزشها امری ضروری است. انسان نیاز دارد به خود احترام بگذارد، زیرا برای نیل به ارزشها ناگزیر از عمل است و به منظور آنکه وارد عمل شود، نیاز دارد که به ثمره عمل خود ارج نهد. برای آنکه انسان خواهان ارزشهایی باشد، باید خود را مستعد لذت بردن از آنها بداند و برای آنکه به قصد رسیدن به نیک بختی تلاش کند باید خود را شایسته آن بداند. نیاز به عزت نفس، از دو حقیقت اساسی تأثیر می‌پذیرد که هر دوی آنها نیز برای انسانها ذاتی هستند: اول،



استفاده درست از هوشیاری افراد نسبت به بقا و تسلط موفقیت آمیز بر محیط، و دوم انتخاب درست. افراد، بالفطره "از پیش تعیین شده نیستند"، و در تنظیم فعالیت‌هایشان، عنصر قطعی انتخاب و مسئولیت شخصی را دخالت می‌دهند [براندن، 1375، ص 168-171].

به اعتقاد مک کلند<sup>1</sup>، راد دارای انگیزه پیشرفت بالا، برای پیدا کردن راه حل مسائل، شخصاً مسئولیت می‌پذیرند، هدف مدار هستند و اهداف چالشی را انتخاب می‌کنند. هدف‌های آنان مخاطره آمیز است، ولی غیر قابل حصول نیست. به فرایند بازخورد عملکرد خود علاقه‌مندند و سرشار از انرژی و شیفته کار هستند. کار برای آنان، از لحاظ فراهم ساختن پاداش‌های درونی مهم است، نه از لحاظ کسب ثروت. به این علت مسئولیت فردی را می‌پذیرند تا دیگران در پیشرفت بر آنها سبقت نگیرند. برای این افراد، ارزش رسیدن به هدف هنگامی افزایش می‌یابد که هدف تا اندازه‌ای مشکل و مخاطره آمیز باشد [نایلی، 1373؛ ص 118].

"مسئولیت" حاصل سه ویژگی تشخیص، تصمیم و خلاقیت است. کسی که بدانند، تصمیم بگیرد و دگرگون کند، بنابراین مسئول است؛ مسئول خود سازی و مسئول محیط سازی است. شاید آن امانتی که انسان به دوش گرفت؛ و شایستگی و زمینه مساعد حمل آن را داشت، همان امانت مسئولیت باشد [باهنر؛ 1370؛ ص 35]. اشخاص مسئولیت‌پذیر، اشخاصی با وجدان، مطمئن، قابل اعتماد، جدی و احتمالاً مقرراتی هستند. افرادی که مسئولیت‌پذیر نیستند، اشخاصی غیر جدی، بی توجه به آداب و رسوم، غیر قابل پیش بینی، غیر مسئول از نظر اجتماعی هستند و اغلب تعهدات خود را با تأخیر انجام می‌دهند [آیزنک؛ 1376؛ ص 18].

دو عنصر تلاش و پشتکار تعیین کننده زندگی کسانی بوده‌اند که به موفقیت و کامیابی دست یافته‌اند. به تجربه ثابت شده است، بیشتر شکست‌ها ناشی از سهل

---

1. Mc Clelland

انگاری در زندگی هستند. اگر کار با صبر و شکیبایی و با تمام وجود انجام شود و ممارست به خرج داده شود، بهترین نتایج حاصل خواهد آمد. تلاش، نظم و سازمان‌دهی سخت‌کوشی، به معنای دیوانه وار به دنبال هدفی بودن نیست، برارزش کار افزون است [کیهان‌نیا، 1375، ص 48]. موفقیت، از سخت‌کوشی حاصل می‌شود و ارتباطی با شانس و خوش اقبالی ندارد. حقیقتی بالاتر از این وجود ندارد که انسان می‌تواند، با تلاش، زندگی خود را متعالی سازد.

از طرف دیگر هدف‌مداری لازمه انگیزه پیشرفت است و نظرات بسیاری این موضوع را تأیید می‌کنند. به عقیده لویی اسوننی: "تنها گنجی که ارزش جست‌جو کردن دارد، هدف است" [کیهان‌نیا؛ 1375، ص 17]. کار آفرینان به هدف خود بیش از سایر مردم توجه دارند و در تصمیم‌گیری نیز هدف‌گرایی را به نمایش می‌گذارند [نطاق، 1376؛ ص 23]. به عقیده ماکسول مالتز در کتاب "روانشناسی تصویر ذهنی یا علم کنترل ذهن": «مغز و دستگاه عصبی انسان دارای ساز و کار هدف‌جویی است که به طور خودکار برای رسیدن به یک هدف خاص، درست مثل موشک یا اژدری که راه خود را به سوی هدف می‌پوید، فعالیت می‌کند. وقتی افراد هدفهای مشخصی را قبول کردند، اعمال کنترل خارجی در مورد آنها ضرورت ندارد، چون آنها خودرا کنترل و هدایت می‌کنند» [پورآقاسی؛ 1375؛ ص 132]. به عقیده مک کللند، شخصی که نیاز فراوان به کسب موفقیت دارد، به سرپرستی و مدیریت علاقه‌مند می‌شود. چنین شخصی میل دارد، هدفهایی را برقرار سازد و کوشش می‌کند به این هدفها برسد. افرادی که موفقیت طلب هستند، اغلب مشاغل مدیریتی را انتخاب می‌کنند و در این راه به موفقیت می‌رسند [حاضر؛ 1375؛ ص 113].

رقابت‌جویی با انگیزه پیشرفت ارتباط دارد، به گونه‌ای که: "افراد موفق برای رسیدن به هدفهای خود رقابت می‌کنند. این افراد دوست دارند، اهدافشان مبارزه

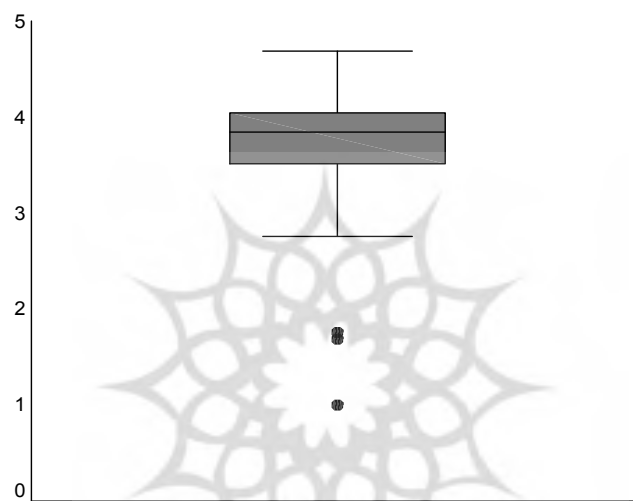
جویانه باشد. اگر هدفهایی را که انتخاب می کنند، سهل الوصول باشند، علاقه خود را به آنها از دست خواهند داد" [گیسون؛ 1379، ص 16]. "افراد دارای نیاز قوی به کسب موفقیت، تمایل دارند که با کار معارضه جویانه و در موقعیت رقابتی برانگیخته شوند. این امر سبب می شود که عملکرد قابل توجهی داشته باشند" [سیدجوادین، 1380، ص 190].

### روش تحقیق

پژوهش حاضر، تحت عنوان "بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عزت نفس کارکنان،" در شرکت سهامی برق منطقه ای کرمان انجام شد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع هم بستگی است. از بین 420 نفر، جامعه آماری، حجم نمونه ای ماکزیمم با در نظر گرفتن  $d=0/06$  و  $Z=1/96$ ، 300 نفر محاسبه و نمونه گیری با توزیع تصادفی انجام شد. دو پرسش نامه در خصوص عزت نفس و انگیزه پیشرفت تهیه و روایی آنها محاسبه شد که 83 درصد بود. برای تعیین پایایی پرسش نامه ها، از روش باز آزمایی استفاده شد. به 10 نفر از پاسخ دهندگان ارائه شد و به فاصله 10 روز مجدداً پرسش نامه به آنها ارائه شد. به این ترتیب، میزان پایایی 0/84 محاسبه گردید. مشخصات فردی شامل سن، سابقه کار، جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی افراد مورد بررسی قرار گرفتند و رابطه متغیرهای انگیزه پیشرفت و عزت نفس با هم و با مشخصات فردی، به وسیله "هم بستگی اسپیرمن" محاسبه گردید. فرضیه ها نیز تدوین شدند و برای تعیین هم بستگی یا عدم هم بستگی متغیرها، از آزمونهای ضریب هم بستگی پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره به شیوه "پس رو" استفاده گردید.

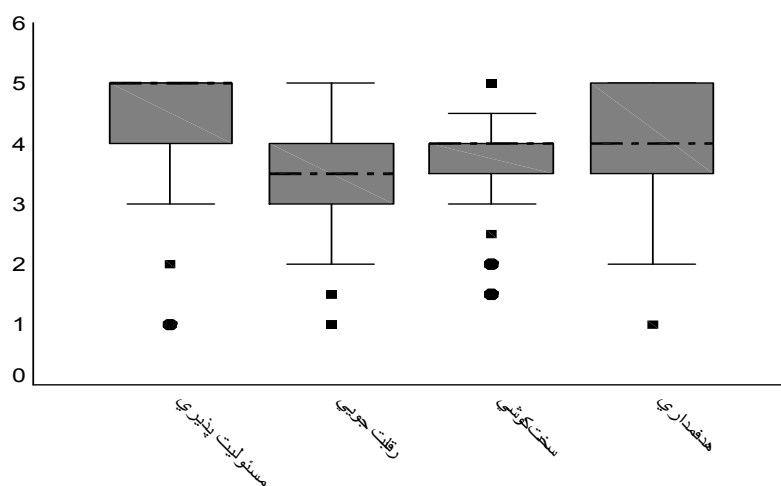
نتایج اولیه سنجش انگیزه پیشرفت در میان آزمونها نشان دهنده سطح نسبتاً بالای این متغیر است. به طوری که در نمودار جعبه‌ای استخراج شده نشان داده شده، چارک دوم (میانه) برابر 4 است، در حالی که بیشترین مقدار ممکن 5 است. صرف نظر از تنها سه مورد رتبه‌های پایین، بقیه، حتی در چارک اول، رتبه‌های بالای 2/8 را دارا هستند.

### تجزیه و تحلیل داده ها



نمودار 1. نمودار جعبه‌ای انگیزه پیشرفت

توزیع مشخصه‌های انگیزه پیشرفت به تفکیک مؤلفه‌ها، در نمودار 2 مشاهده می‌شود. همان‌طور که می‌بینیم، سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری دارای کمترین پراکندگی‌اند. مسئولیت‌پذیری دارای بالاترین، و رقابت‌جویی حائز کمترین میانگین رتبه هستند.



نمودار 2. نمودار جعبه‌ای انگیزه پیشرفت به تفکیک مؤلفه‌ها

نتایج اولیه سنجش عزت نفس در آزمودنی‌ها با حداکثر رتبه 30 در نمودار 3 به نمایش درآمده است. 50 درصد رتبه‌ها بالای 23 و 50 درصد زیر آن قرار گرفته‌اند.

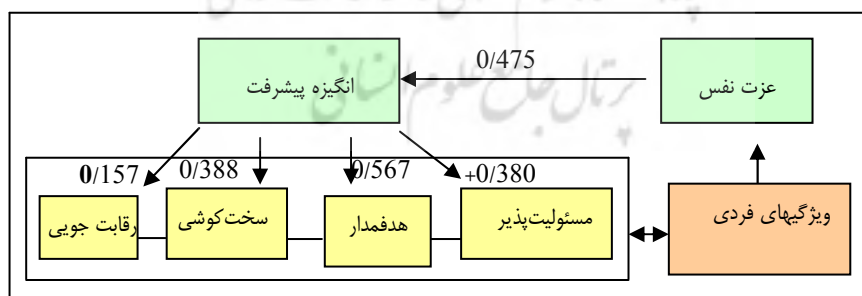


نمودار 3- نمودار جعبه‌ای عزت نفس

بررسی و تحلیل آماری انجام شده، روابط زیر را با ضرائب هم‌بستگی ذکر شده نشان می‌دهد:

1. بین عزت نفس و انگیزه پیشرفت، رابطه مثبت وجود دارد (ضریب هم‌بستگی اسپیرمن: 0/475). در خصوص ارتباط بین عزت نفس با مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت، روابط زیر اثبات شدند.
2. بین عزت نفس و مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت وجود دارد (ضریب هم‌بستگی اسپیرمن: 0/380).
3. بین عزت نفس و رقابت‌جویی رابطه مثبت وجود دارد. (ضریب هم‌بستگی اسپیرمن 0/157).
4. بین عزت نفس و سخت‌کوشی رابطه مثبت وجود دارد (ضریب هم‌بستگی اسپیرمن 0/388).
5. بین عزت نفس و هدف‌مداری رابطه مثبت وجود دارد (ضریب هم‌بستگی اسپیرمن 0/567).

با استفاده از "آزمون کروسکال - وایس"، رتبه‌های متغیرها در گروه‌های متفاوت نیز مطالعه گردید که در نتیجه مشخص شد، عزت نفس و انگیزه پیشرفت در گروه‌های متفاوت سنی، سطوح سابقه کار، رده‌های جنسیت و سطوح تحصیلی یکسان هستند. نهایتاً، روابط بین متغیرها به صورت نمودار 4 مشخص شد که ارقام مندرج در آن، نشان دهنده میزان ضریب هم‌بستگی بین متغیرهاست.



نمودار 4. «مدل رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت» و «رابطه عزت نفس با ویژگیهای فردی»

عزت نفس با جنسیت، سن و سایر ویژگیهای فردی رابطه دارد که در مدل (نمودار 4)، به صورت فلش بین عزت نفس و ویژگیهای فردی قید شده است. سایر فلشهای قید شده در مدل نشان دهنده رابطه بین متغیرها هستند. تفاوت نمرات هر یک از متغیرهای عزت نفس و انگیزه پیشرفت در گروههای متفاوت مورد بررسی قرار گرفت که نتایجی به این شرح داشت: با بررسی نمرات انگیزه پیشرفت در گروههای سنی، مشخص می شود که تقریباً بیشترین افراد هر گروه سنی نمرات 4 را داشته اند و میانگین نمرات در گروهها بین 3/9 تا 4 است.

"آزمون کروسکال - وایس"، نیز نشان می دهد، انگیزه پیشرفت در گروههای سنی یکسان است. به همین ترتیب، سایر متغیرها نسبت به گروهها، یکسان ارزیابی شده اند. با انجام رگرسیون چند متغیره، عوامل مؤثر بر انگیزه پیشرفت، با محاسبه ضریب تأثیر هر عامل به شرح زیر برآورد شدند:

$$\text{پیشرفت} = 0/118 (\text{سابقه کار}) + 0/156 (\text{جنسیت}) + 0/06 (\text{میزان تحصیلات}) + 0/06 (\text{سن}) - 3/61 - 0/215 = \text{انگیزه}$$

معادله رگرسیون فوق، برای برآورد انگیزه پیشرفت در مورد هر یک از آزمودنیهای تحقیق کاربرد دارد. به علاوه، برای کارکنانی کاملاً قابل تعمیم است که در قلمرو تحقیق ذکر شده اند. قابل ذکر است که معادله فوق با درج مقادیر مربوط به گروه سنی، گروه میزان تحصیلات و سایر گروهها محاسبه می شود. معادله رگرسیون مربوط به عوامل مؤثر در عزت نفس به صورت زیر است:

$$\text{عزت نفس} = 20/032 + 1/239 (\text{جنسیت})$$

آخرین و مهم‌ترین مرحله بررسی عوامل موثر بر عزت نفس به عنوان متغیر مستقل، و مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت به عنوان متغیرهای وابسته، با در نظر گرفتن اثر ویژگی‌های آزمودنیها از طریق رگرسیون چند متغیره است که نتیجه آن به صورت معادله زیر مطرح می‌شود:

$$\text{هدف‌مداری} (2/337) + \text{رقابت‌جویی} (1/179) - \text{مسئولیت‌پذیری} (1/807) + 8/462 = \text{عزت نفس}$$

معادلات رگرسیون فوق، به تمامی کارکنان شرکت سهامی برق منطقه‌ای کرمان قابل تعمیم است.

### نتیجه‌گیری

آن‌چنان‌که در فرضیه اصلی این پژوهش ذکر و اثبات شد، میزان عزت نفس با انگیزه پیشرفت در کلیه جنبه‌های زندگی، از جمله کار، ارتباط دارد. در نتیجه، توجه به عواملی که موجب ایجاد ارزش و احترام فردی و نهایتاً افزایش عزت نفس می‌شود، کاملاً ضروری است. از پیامدهای قطعی افزایش عزت نفس در سازمانها، دستیابی به اثربخشی است. این موضوع در فرضیات فرعی، ضمن ذکر رابطه بین عزت نفس و هدف‌مداری، مطرح و در پژوهش اثبات شد. پیامد دیگر افزایش عزت نفس، کسب سطح بالاتری از کارایی در کل سازمان است که این موضوع در فرضیات فرعی تحت عنوان رابطه بین عزت نفس و سخت‌کوشی مطرح و در ضمن پژوهش اثبات گردید. افراد دوست ندارند در سازمانهایی کار کنند که در آن احساس بی‌ارزشی می‌کنند. و متقابلاً، سازمانها نیز به کارکنانی نیاز دارند که در انجام فعالیت‌ها اثربخشی و کارایی را تضمین کنند. افزایش عزت نفس در کارکنان موجب موفقیت و ارتقای سازمان و کارکنان می‌شود. بنا براین لازم است، مدیران برای افزایش عزت نفس کارکنان، شرایط مطلوبی را فراهم سازند.



همان گونه که در مبانی نظری تحقیق ذکر شد، نیاز به عزت نفس ناشی از قدرت تفکر انسان است و در نتیجه نمی توان آن را نادیده گرفت. لازم است شرایطی ایجاد کرد که فرد خود را شایسته خوب زندگی کردن و لایق کامیابی و موفقیت بداند. سازمان نیز به این گونه افراد نیاز دارد تا مسئولیتها را به درستی بپذیرند. این مطلب صراحتاً در فرضیات فرعی این پژوهش تحت عنوان رابطه بین عزت نفس و مسئولیت پذیری درج و در مراحل بعدی اثبات شد. تلاش فرد برای نیل به اهداف عالی، ناشی از انگیزه پیشرفت بالا و نهایتاً در اثر عزت نفس بالاست.

ضمن نقل نظریات، تأکید گردید که انگیزه پیشرفت با چهار مؤلفه مسئولیت پذیری، هدف مداری، رقابت جویی و سخت کوشی قابل طرح و اندازه گیری است. تأمین انگیزه پیشرفت در سازمانها، باعث ایجاد زمینه های کارآفرینی، و موجب اتخاذ معیارهای متعالی و به طور کلی برتری و فضیلت می شود. ارتباط عزت نفس با مسئولیت پذیری در فرضیات فرعی مطرح و هم بستگی آنان اثبات شد. عزت نفس و مسئولیت پذیری ریشه یکسانی در قدرت اندیشیدن انسان دارند. فرد مسئول ترجیح می دهد خود تصمیم بگیرد و در جریان آن، تمام کوشش، دانش، مهارت و سرمایه خود را نیز به کار گیرد. عزت نفس با سخت کوشی ارتباط دارد؛ این موضوع در فرضیات فرعی پژوهش مطرح و سپس اثبات شد. سخت کوشی عامل اصلی و تعیین کننده در زندگی کسانی است که به موفقیتها و کامیابیهای چشم گیر دست یافته اند. چنان که کیم و وچونگ، مالک تشکیلات "دوو" در خاطرات خود تأکید می کند "اگر با صبر و شکیبایی و با تمام وجود کار کنیم، به بهترین نتایج خواهیم رسید." نیاز به موفقیت یک محرک غریزی انسانی، و نیاز به عزت نفس نیز نیازی درونی است. فرد توفیق گرا برای رسیدن به موفقیت از هیچ تلاشی دریغ نمی کند."

عزت نفس با هدف مداری ارتباط دارد. اندیشه انسان به طور خودکار هدف جوست. افراد دارای عزت نفس بالا، به هدف خود بیش از سایر مردم توجه دارند و به طور مستمر خود را به سوی هدف هدایت می کنند. از تابع شدن در مقابل عوامل و پیشامدها بیزاری می جویند و از دست یابی به هدف، احساس آرامش و کامیابی می کنند. شخص دارای عزت نفس بالا می کوشند، در تعیین اهداف و چگونگی دستیابی به آنها مؤثر باشد.

عزت نفس با رقابت جویی ارتباط دارد. افراد نیازی قوی به کسب موفقیت و به دست آوردن اهداف چالشی دارند؛ به طوری که در چنین شرایطی، به خوبی برانگیخته می شوند و عملکرد قابل توجهی در کسب موقعیتهای رقابتی از خود نشان می دهند. در این پژوهش برخلاف انتظار، ارتباط بین عزت نفس و رقابت جویی با ضریب هم بستگی منفی محقق گردید. عوامل زیر در سازمان مورد تحقیق می تواند، از دلایل کسب این نتیجه باشند:

- ضعیف بودن شرایط رقابت، به دلیل فقدان اهداف چالشی که ارتباط ملموسی با بیشتر کارکنان داشته باشند.
- کمبود غنای شغلی، به طوری که بیشتر کارکنان از تمامی تخصص خود در انجام امور بهره نمی گیرند و بخش مهمی از کارها تکراری و انجام آنها بدون نیاز به خلاقیت و نوآوری است.
- رد شدن بعضی پیشنهادهای کارکنان به دلیل مغایرت با سلیقه مدیران، در حالی که موضوع این پیشنهادها برای فرد هدف چالشی محسوب می شود.
- تکیه بعضی مدیران بر اشتباهات و نارساییهای کارکنان که موجب می شود فرد، اهداف و استعدادهای خود را به بیرون از سازمان منتقل کند و به کار در سازمان به چشم شغل دوم (از نظر اهمیت) بنگرد.

- در مواردی، افراد توانا درگیر کارهای خیلی بزرگ و اهداف بسیار دور از دسترس، آن‌هم با وقت محدود می‌شوند که نتیجه آن، هم کاهش حس رقابت جویی، و هم تضعیف عزت نفس فرد است.
  - وجود سرپرستانی که به طور مداوم عیب جویی و سرزنش می‌کنند، عامل دیگری برای کاهش حس رقابت جویی کارکنان است.
  - وجود حس سلطه جویی در سرپرستان که سبب مخالفت با نظر کارکنان می‌شود، کارکنان را با مانعی غیر قابل عبور مواجه می‌سازد و در نتیجه باعث می‌شود، حس رقابت جویی خود را از دست بدهند.
  - احساس عدم اطمینان در کارکنان، ناشی از تزلزل تصمیم گیری سرپرستان، عامل دیگری است که می‌تواند موجب کاهش سخت کوشی در کارکنان شود.
  - تعریف برخی مشاغل تکراری و مداوم، منطبق بر ویژگیهای کارکنان از نظر سطح تحصیلی و... که این موضوع باعث عدم امکان ارتقای شغلی ایشان می‌شود؛ مثل اپراتوری پست‌های انتقال. این افراد باور دارند که همیشه باید کاری را انجام دهند که قبلاً انجام می‌داده‌اند، بنا براین حس رقابت جویی در آنها کاهش می‌یابد.
- در هر صورت، عزت نفس بالا به برداشت عالی از خود می‌انجامد و موجب بروز انگیزه پیشرفت در فرد می‌شود. به علاوه، چنین شخصی در پی شناخت صحیح از خود و دیگران است، دیدگاه مثبتی نسبت به موفقیت خود و دیگران دارد و می‌تواند شکست خود را به درستی تحلیل کند، و برای کسب موفقیت‌های بعدی بکوشد. لذا باید در تقویت عزت نفس در کارکنان کوشید. سخن را با این بیان و توصیه به پایان می‌بریم که وقتی مردم با مدیران و رهبرانی کار می‌کنند که به فکر آنان هستند و به آنان جرئت و اطمینان می‌دهند، آنها نسبت به خویششان احساس ارزشمندی پیدا

می‌کنند. عزت نفس آنان بالا می‌رود. روحیه آنان باز می‌شود، و احساس بلندپروازی می‌کنند؛ احساسی که تا قبل از آن، هرگز به فکرشان خطور نکرده بود.

### منابع

1. آیزنک، اچ جی و ویلسون، گلن (1376)، خودشناسی، ترجمه شهاب الدین قهرمان، تهران: انتشارات شباویز.
2. اسلامی نسب، علی (1373)، روانشناسی اعتماد به نفس، تهران: انتشارات مهرداد چاپ اول.
3. باهنر، محمد جواد (1370). انسان و خودسازی، تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
4. براندن، ناتانیل (1375)، قدرت عزت نفس. ترجمه مینا اعظامی، تهران: انتشارات پوینده.
5. پرهیزکار، کمال (1375)، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران: انتشارات نشر دیدار.
6. پور آقاسی، حسین (1375). کلیدهای طلایی موفقیت، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
7. پور شافعی، علی (1370)، "بررسی رابطه بین عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

8. حاضر، منوچهر و عابدینی راد، امیر (1375)، اصول مدیریت و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دینی.
9. رضائیان، علی (1380). اصول مدیریت؛ تهران: انتشارات سمت.
10. ساعتچی، محمود (1369). روان شناسی در کار و سازمان؛ تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
11. ساعتچی، محمود (1380). روان شناسی کار (کار برد روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت)؛ تهران: انتشارات نشر ویرایش.
12. سلحشور، ماندانا (1379)، پرورش اعتماد به نفس در کودکان و نوجوانان، تهران: انتشارات واژه آرا.
13. سید جوادین، سید رضا و امیر کبیری، علیرضا (1380)، مروری جامع بر نظریه های مدیریت و سازمان، تهران: نشر نگاه دانش.
14. علوی، سید امین الله (1376). روان شناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
15. کیهان نیا، اصغر (1375)، راز موفقیت در بازار کار، تهران: انتشارات مادر.
16. گیسون، مارس (1379)، مهارت های لازم برای موفقیت در مدیریت، ترجمه امیررشیدی نیک، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
17. مورهد و گریفین (1380). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
18. نایلی، محمد علی (1373). انگیزش در سازمانها، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
19. نطاق، سیامک (1376)، مقدمه ای بر کارآفرینی، بی نا.

20. Chowdhury, Subir ; and et.al (2000), " Management, 21Century, Prentice Hall.
21. Gardner, Donald; Dyne G.J; linn Van and Pierce John L. (2004), "The Effects of Pay level on Organization- Based Self-Esteem and Performance: A Field Study", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, pp. 307- 322.
22. Langer; Ellen, (1999), "Self-Esteem Vs. Self Respect" Psychology Today, Nov.Dec.
23. Yelsma, Paul; Yelsma, Julie.(1998), "Self- Esteem and Social Respect within High School" The Journal of Social Psychology, 138(4), pp. 431- 441.
24. Zaiono, Jeannes. (August1998) "Self- Respect and Rawlisan Justice" The Journal of Politics, Vol. 60. No-3, pp.737-53.
25. Zhang, liwei. (2005), "Prediction of Chinese life Satisfaction: Contribution of Collective Self-Esteem", International Journal of Psychology, Vol.40, No3, pp:189-200.

