

بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران

حسین زینلی پور*، جواد پورکریبی**، احمد آرش*** و رقیه نظری****

چکیده

در این پژوهش، رابطه بین انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، وضعیت موجود سرمایه انسانی و انگیزش پیشرفت و رابطه مؤلفه های انگیزش پیشرفت با سرمایه انسانی بررسی شد. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و ابزار اندازه گیری پژوهش پرسشنامه سرمایه انسانی (نادری، ۱۳۹۰) و پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس بود. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه سرمایه انسانی و انگیزش پیشرفت، (۰/۹۳) و (۰/۷۳) به دست آمد. جامعه پژوهش کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران بودند و به دلیل محدودیت کارکنان تمام ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از فراوانی، درصد فراوانی، آزمون تی تک نمونه ای ضریب همبستگی پیرسون و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه استفاده شد و نتایج نشان داد که در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران میزان سرمایه انسانی در حد بالاتر از متوسط معنادار است؛ بین اعتماد به نفس و سخت کوشی با سرمایه انسانی همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۵۰ وجود دارد، بین ادراک پویا از زمان، انگیزه تحرک به سوی بالا، آینده نگری، انجام موفقیت آمیز کار و پشتکار با سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیر معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها

سرمایه انسانی؛ انگیزش پیشرفت؛ جهاد دانشگاهی واحد دانشگاه تهران

* استادیار دانشگاه هرمزگان

** استادیار دانشگاه تهران

*** نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علوم تحقیقات واحد هرمزگان

arash_ahmad@ymail.com

**** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

اصطلاح انگیزش از فعل لاتین *motivaiton* به معنی حرکت دادن مشتق شده است که انسان را به جنبش و تحرک وادار می‌کند تا تکلیف خود را کامل کند (شهرآرای، ۱۳۸۶) انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیزم گفته می‌شود که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود.

انگیزش تمایل به انجام دادن کار است و در گرو توانایی فرد بوده، تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین شود. در اصطلاح فنی، نیاز به معنی نوعی کسر و کمبود روانی و فیزیولوژیکی است که می‌تواند دستاورد خاصی را جذب کند. یک نیاز تأمین نشده موجب ایجاد تنش می‌شود که آن نیز به سهم خود در فرد پویایی به وجود آورده و او را به جهتی سوق می‌دهد. این پویایی موجب جستجو برای هدف خاصی می‌شود که اگر آن هدف تأمین شود می‌تواند نیاز را تأمین کند و باعث کاهش تنش شود. کارکنانی که تحریک شده باشند در یک وضع یا حالت تنش قرار می‌گیرند که برای رهایی از این تنش دست به نوعی کار یا فعالیت می‌زنند؛ هر قدر تنش بیش تر باشد، فعالیت بیش تری می‌کنند تا از آن رهایی یابند. از طرف دیگر نیاز به پیشرفت عبارت است از میل به انجام دادن خوب کارها در مقایسه با معیار برتری این نیاز که افراد را برای جستجو کردن موفقیت در رقابت برتری با انگیزه می‌کند (مک کلند، اتکینسون، کلارک و لول، ۱۹۵۳). انگیزش پیشرفت، گرایشی است برای ارزیابی همه جانبه عملکرد خود با توجه به عالی‌ترین معیارها، تلاش برای موفقیت و عملکرد و بهره‌مندی از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است. انگیزه پیشرفت را سائقی برای پیشی گرفتن بر دیگران، دستیابی به پیشرفت با توجه به ملاک‌های مشخص و تلاش برای کسب موفقیت می‌دانند. و معتقد است کسی که دارای انگیزش پیشرفت است، این تمایل را دارد که کارش را به خوبی انجام دهد و به صورت خودجوش عملکرد خود را ارزیابی کند (رابینز^۱، ۱۳۷۷).

برای بیش از ۴ دهه، دیوید مک کلند^۲ درباره انگیزش پیشرفت پژوهش کرده است. پژوهش او و دستیارانش با بررسی اولیه ماهیت و اندازه‌گیری انگیزش پیشرفت آغاز شد؛ مک

^۱ Robbins

^۲ McClland

کلند از همان آغاز متوجه بود که چگونه انگیزش پیشرفت، خود را در فرد و جامعه نشان داده، چگونه انگیزه‌های افراد جامعه در ارزش‌های اجتماعی چیره آن جامعه منعکس شده و چگونه این ارزش‌ها به سازه‌های مانند رشد اقتصادی، ساختار سیاسی و الگوهای فرهنگی مربوط بودند. پژوهش‌های او نشان داد که افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در انجام دادن کارها و از جمله یادگیری از افراد بی‌بهره پیشی می‌گیرند.

از زمانی مک کلند، انگیزه پیشرفت را در روان‌شناسی مطرح کرد، تاکنون پژوهشگران سعی کردند نه تنها کیفیت و کمیت این انگیزه‌ها را بشناسند، بلکه کوشیدند رابطه بین انگیزه را با سایر متغیرها مانند هوش، منبع کنترل، مسئولیت‌پذیری بررسی کرده تا با فهم این روابط هر چه بیش‌تر به بهداشت روانی کمک کنند (مک‌کلند، ۱۹۶۱).

انگیزش پیشرفت در افراد مختلف به یک اندازه نیست، بلکه توزیع آن در میان اشخاص متفاوت است و باید با ارزیابی‌های دقیق آن را مشخص کرد (مامسن، ۱۳۷۰). روان‌شناسان انسان‌گرایی همچون آبراهام مازلو و کارل راجرز اظهار داشتند که زندگی آدمی با تمایل به رشد و خود شکوفایی آغاز می‌شود، اما یادگیری، تحولات طبیعی افراد یا حوادث مؤثر این فرآیند را تسهیل می‌کنند. انگیزش به‌عنوان نیروی فعال که باعث رشد و تحول همه انسان‌ها می‌شود، در آشکار کردن نیازها و تمایلات بنیادی معینی که محیط، از آن حمایت یا ممانعت می‌کند، نقش مهمی دارد (ابراهیمی قوام، ۱۳۷۷).

باتوجه به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی، سازمان‌ها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه افراد برای انجام دادن فرآیندهای جاری و آتی خویش هستند. به جرأت می‌توان گفت سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار است. به این دلیل آن‌ها به دنبال سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه انسانی هستند. که در هر سازمانی مهم‌ترین سرمایه آن سازمان به شمار می‌آید و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری بهره‌مند باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیش‌تر خواهد شد. با توجه به اینکه سرمایه انسانی دارای نگرش‌های متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارکنان به دلیل نتایج فراوانی که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد، طی چند دهه مورد توجه پژوهشگران و

صاحب‌نظران بوده است (کرتینر و کینیکی^۱، ۱۳۸۶) سرمایه انسانی، شامل دانش، مهارت و تجربه‌های کارکنان و مدیران و پاسخ مؤثر آن‌ها به آینده است و منبع مهم نوآوری و بازسازی راهبردی برای سازمان‌ها و به نفع مدیران منابع انسانی است، که بهترین کارکنان را به عنوان ابزار تحقق مزیت رقابتی، جذب و توسعه دهند (ادوینسون و سالیوان^۲، ۱۹۹۶)، در جهان متلاطم امروزی شرکت‌های پیشرو بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت توجه به کارکنان خود پی برده‌اند و این که چگونه می‌توان با تأکید بیش‌تر بر حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود در بالاترین نقطه اقتصاد جهانی جای گرفت. پس سرمایه انسانی، کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می‌شود و یک سرمایه مهم و ضروری است که به سازمان در جهت رشد و توسعه اقتصادی کمک می‌کند و از این نظر می‌توان آن را با سرمایه‌ها و دارایی‌های فیزیکی سازمان مقایسه کرد (بهرامی، رجایی، آقا حسینی و بختیار نصر آبادی، ۱۳۸۹).

از آنجا که توانایی و مهارت افراد به عملکرد بهتر و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند صرف کردن هرگونه هزینه در آموزش و توسعه آن نوعی سرمایه‌گذاری بلند مدت محسوب می‌شود که سازمان تا مدت‌ها می‌تواند از نتایج آن بهره‌مند شود. دلیل این امر این است که در محیط متغیر و شدیداً رقابتی امروزی تنها با کمک سرمایه انسانی خلاق و نوآور است که می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت. در نتیجه سازمان‌ها باید به سازمان‌هایی پویا و یادگیرنده تبدیل شوند تا کارکنان آن‌ها با توانایی‌هایی که از خود بروز می‌دهند، قابلیت انطباق با تغییرات را در عرصه رقابت داشته باشند. بنابراین، توجه به اهمیت سرمایه انسانی نتایجی را به همراه خواهد داشت که عبارت هستند از: سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه انسانی به عنوان یکی از اجزاء اساسی سازمان شناخته می‌شود و سبب ارتقاء کارکنان می‌شود. (سالامون، ۱۹۹۲) با سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی، کارکنان دانش و مهارت‌های لازم را برای خلق محصولات و خدمات جدید به دست می‌آورند (رومر، ۱۹۹۰) که بر بهره‌وری کارکنان در محیط کار تأثیر گذار است (اسنل، ۱۹۹۹) و باعث توانایی درونی شرکت در کسب مزیت رقابتی (رگر، ۱۹۹۵) بهره‌وری در اقتصاد ملی می‌شود (ویناکر، ۲۰۰۰) اقتصاد ملی را رشد می‌دهد (رومر، ۱۹۸۶) با توجه به اینکه سرمایه انسانی به طور مستقل به رشد و تولید ملی کمک می‌کند باید مدنظر

1. kreitner & kinicki

2 Edvinsson & Sullivan

تمامی محققان و دولت مردان قرار گیرد. براساس مطالعات اشتون و گرین در سال ۱۹۹۶، این نکته شایان توجه و حائز اهمیت است که ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد اقتصادی را باید با دقت در درون بافت‌های اجتماعی-سیاسی سنجش کرد. باید دانست که سرمایه فکری و سرمایه انسانی با دانش، تجربیات و مهارت، منابع ارزشمندی برای سازمان محسوب می‌شوند سازمان‌های که به‌طور اثربخش اداره می‌شوند، بر دانش و تجربیات افراد نفوذ کرده و آن‌ها را توانمند می‌کند تا ارزش‌ها را خلق کرده و بر مزیت رقابتی سازمان بیافزایند (کالینزو کالارک، ۲۰۰۳).

سیمون کوزنتس (۱۹۷۱) اعتقاد داشت که مفهوم سرمایه که تنها سرمایه فیزیکی و کالایی را شامل می‌شود؛ مفهومی ناقص و نارساست. لذا باید سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی هر دو به حساب آیند. او در این ارتباط می‌گوید «سرمایه انسانی یک کشور صنعتی پیشرفته، ابزارها و ادوات صنعتی آن کشور نیست؛ بلکه اندوخته دانش‌هایی است که از آزمایش‌ها به‌دست آمده و کارآموختگی افراد آن کشور برای به‌کاربردن این دانش‌هاست و معتقد است که سرمایه‌گذاری در آموزش منبع مهمی برای تشکیل سرمایه انسانی، نظیر توانا ساختن نیروی کار و پیشرفت دانش فنی در تولید محسوب می‌شود و سرمایه انسانی را عامل مهمی در توسعه اقتصادی کشور به حساب آورد (سبحانی، ۱۳۷۱). همچنین شولتز پدر سرمایه انسانی معتقد بود که نقش بهبود کیفیت نیروی کار که از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی حاصل می‌شود، به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده رشد در تحلیل‌های سنتی عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی فراموش شده است (شولتز، ۱۹۷۱).

اهمیت سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها و انگیزه‌های پیشرفت آن سرمایه‌ها به‌عنوان نیروی محرک و مشوق در جهت دادن سرمایه‌های انسانی به سوی اهداف برنامه‌ریزی شده است. کنترل منابع انسانی در مقایسه با منابع دیگر سازمان دشوارتر است، چرا که کمیاب‌ترین و پیچیده‌ترین منابع در اقتصاد ناملموس همان منابع انسانی است که امروزه بر بهره‌گیری و استفاده از ظرفیت‌های بالقوه سازمان‌ها از سرمایه دانش‌محور تأکید می‌شود (یورگنسن و فرامنی، ۱۹۹۲). توجه به اهمیت سرمایه انسانی نتایجی را به همراه خواهد داشت؛ از جمله سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از اجزاء اساسی سازمان شناخته می‌شود و کارکنان را ارتقاء می‌دهد (حسنعلی‌زاده و سعادت، ۲۰۱۱).

بحث بهره‌وری منابع انسانی و ارتقاء انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها، از جمله مباحث مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی بهره‌مند است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهم‌ترین زمینه و عامل انجام کار در سازمان‌ها و در نهایت افزایش بهره‌وری به شمار می‌رود. نیروی انسانی یا عامل انسانی بی‌تردید شریف‌ترین، مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل بین عوامل و منابع اثرگذار در تولید و ارائه خدمات است. عامل انسانی در سازمان‌های افراد و کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، متخصصان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در رده‌های مختلف شغلی شامل می‌شود.

تاکنون پژوهشی در داخل کشور برای بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی اجرا نشده است، اما به برخی از پژوهش‌های انجام شده در رابطه با سرمایه انسانی اشاره می‌شود.

قلندرزی (۱۳۸۵). در پژوهش خود تأثیر سرمایه انسانی، فیزیکی و صادرات کالاهای کارخانه‌ای را بر تولید ناخالص داخلی سنجد و نشان داد که ارتباط مثبت بین سرمایه انسانی و رشد اقتصادی وقتی پدیدار می‌شود که ساختار اقتصادی کشور توان جذب نیروی انسانی ماهر و متخصص در زمینه‌های مختلف را فراهم می‌کند.

نیلی (۱۳۸۲) در پژوهشی چگونگی تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی را بررسی کرد و نشان داد که با افزایش پراکندگی سال‌های تحصیل شاغلان، رشد اقتصادی کاهش پیدا می‌کند. لذا تمرکز بر ارتقاء سطح تحصیلی شاغلان در سطوح ابتدایی و راهنمایی به جای آموزش عالی به افزایش رشد اقتصادی منجر خواهد شد.

صالحی نوغانی (۱۳۷۳) در پژوهشی درباره رابطه انگیزش پیشرفت در وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان به این نتیجه رسید که بین دو مؤلفه رابطه مثبت وجود دارد. به این معنا که دانش‌آموزان با عملکرد تحصیلی موفق و همچنین دانش‌آموزان با طبقه اقتصادی متوسط، نمرات نیاز به پیشرفت بالا داشتند.

شیخی فینی (۱۳۷۲). در پژوهشی درباره انگیزش پیشرفت با خصوصیات عقلی و عاطفی، ۶۰ دانشجوی دختر و پسر را برگزید و به این نتیجه رسید که همبستگی آماری معناداری بین انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی وجود ندارد.

بارو (۲۰۱۰) در پژوهش خود اذعان کرد که انباشت سرمایه انسانی بخش مهمی در روند

توسعه است و این انباشت به‌طور جالب توجهی تحت تأثیر برنامه‌های دولت در رابطه با تحصیلات و بهداشت است.

جانگسو پارک (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان داد که شاخص پراکندگی به خوبی شاخص متوسط سرمایه انسانی به‌طور مثبت بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مارتینز (۲۰۰۳) رابطه منب کنتزل انگیزش پیشرفت و خود سودمندی تحصیلی را در دو گروه اسپانیایی و غیر اسپانیایی بررسی کرد و نشان داد که غیر اسپانیایی‌ها سطح بالاتری از انگیزش پیشرفت را به نسبت اسپانیایی‌ها ثابت کرده‌اند. او معتقد است که مداخلات در نظر گرفته شده برای بالا بردن خود سودمندی تحصیلی و انگیزش پیشرفت در بچه‌ها، مخصوصاً بچه‌های اسپانیایی می‌تواند رشد تحصیلی را برانگیزد.

ریچاردسون (۱۹۹۵) نشان داد که یادگیرندگان دارای انگیزش پیشرفت بالا، بر نمرات تحصیلی، موفق شدن و درگیر شدن در دروس اینترنتی بیش‌تر تأکید می‌کنند.

اندرمن و مر (۱۹۹۴) در پژوهشی دریافتند که دانش‌آموزان دارای انگیزه پیشرفت بالا، بیش از دانش‌آموزان دارای انگیزه پیشرفت پایین در انجام دادن تکالیف درسی از خود پشتکار و جدیت نشان می‌دهند و در آزمون کارکرد بهتری دارند (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

نیکسون و فراست (۱۹۹۰) مشاهده کردند دانشجویانی که خود را از لحاظ انگیزه پیشرفت بالا ارزیابی کرده بودند، معدل بالاتری را نیز به‌دست آوردند (غفوری، ۱۳۷۶).

وروف (۱۹۸۲) در مطالعه‌ای نتیجه گرفت که افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در مقایسه با افراد دارای انگیزه پیشرفت پایین به نحو مؤثرتری با محیط پیرامون خود سازگار می‌شوند و سلامت جسمی و روانی بیش‌تری نیز دارند.

درک موضوع و اهمیت سرمایه انسانی باعث شده اغلب کشورها تلاش‌های بسیار گسترده‌ای برای سنجش مؤثر و کارآمد سرمایه‌های انسانی انجام دهند تا درک صحیحی از جایگاه و وضعیت فعلی خویش در محیط‌های بیرونی داشته باشند و نقاط قوت و ضعف درون سازمانی خویش را شناسایی کنند. از لحاظ دیگر سنجش سرمایه انسانی منبع بسیار مهمی برای تدوین و اجرای سیاست‌های مربوط به منابع انسانی هستند.

با توجه به بررسی پژوهش‌های انجام شده تاکنون پژوهش مستقیمی درباره رابطه انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان انجام نشده است و با توجه به جایگاه اصلی و مهم انسان

در جوامع دانش بنیان از جمله جهاددانشگاهی دانشگاه تهران ضرورت اجرای پژوهش احساس شد.

هدف از اجرای پژوهش عبارت بود از:

-شناخت رابطه بین انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه

تهران

-شناخت رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی با انگیزه پیشرفت.

روش

در پژوهش حاضر سعی شد که توسعه دانش کاربردی در زمینه وضعیت انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد تهران بررسی شود. از لحاظ هدف می‌توان پژوهش را از نوع کاربردی به شمار آورد. ملاک دیگر در تقسیم‌بندی روش‌های پژوهش بر حسب نوع گردآوری داده‌ها است که بر اساس این ویژگی، پژوهش حاضر را می‌توان از نوع پژوهش‌های توصیفی همبستگی به حساب آورد. چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط بین آن‌ها اقدام می‌کند. در روش همبستگی رابطه بین متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. پژوهش حاضر به دلیل اینکه به پیش‌بینی تغییرات چند متغیر وابسته (ملاک) با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل (پیش‌بین) اقدام می‌کند، از نوع تحلیل رگرسیون است.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی شاغل در تمام دانشکده‌های دانشگاه تهران به تعداد ۲۵۰ نفر بودند. به دلیل محدود بودن تعداد کارکنان شاغل در جهاددانشگاهی دانشگاه تهران با استفاده از روش سرشماری، تمام کارکنان به تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. و از این تعداد ۱۴۲ نفر به پرسشنامه‌ها به صورت کامل پاسخ داده بودند. در نتیجه با حذف پرسشنامه‌های ناقص نتایج ۱۴۲ پرسشنامه تحلیل شد.

ابزارهای استفاده شده در پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس:

هرمنس در سال ۱۹۷۰، برای محاسبه پایایی آزمون انگیزش پیشرفت تحصیلی از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده کرد. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه به میزان ۰/۸۴ به دست آمد. با استفاده از روش بازآزمایی در مطالعه اصلی پرسشنامه بعد از گذشت سه هفته

مجدداً به کارآموزان داده شد. ضریب پایایی به دست آمده ۰/۸۴ به دست آمد (نامدار، ۱۳۸۲). در پژوهش حاضر روایی آزمون را چند نفر از متخصصان تأیید کردند و پایایی آن در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد، که مقبول است و نشان می‌دهد که سؤالات از نظر درونی با آزمون همبستگی معناداری دارند.

پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس شامل دو بخش عمده است.

(الف) مقدمه: در این قسمت هدف از گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در ارائه داده‌های مورد نیاز بیان شده و از پاسخ‌دهنده درخواست شده است با مطالعه دقیق سؤال‌ها و با دقت و به‌طور مناسب پاسخ سؤال‌ها را عرضه کنند.

(ب) سؤال‌های (گویه‌های) پرسشنامه: پرسشنامه ۲۹ سؤال دارد که در جدول ۱ گویه‌های مربوط به هر مؤلفه مشخص شده است

جدول ۱: سؤالات و مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت

سؤالات	مؤلفه‌ها
۵-۱۳	اعتماد به نفس
۲۰	ادراک پویا از زمان
۲-۳-۸-۱۰-۱۴-۲۷	سختکوشی
۲۹-۶-۱۵-۱۹-۲۸-۲۹	انگیزه برای تحرک به سوی بالا
۴-۱۱-۱۷-۲۴	آینده‌نگری
۱-۲۵	انجام موفقیت‌آمیز کار
۷-۹-۱۸-۲۱-۲۲-۲۶	پشتکار

پرسشنامه سرمایه انسانی:

امیری (۱۳۹۱) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است و در این پژوهش ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه انسانی از ۳ مؤلفه و ۲۸ سؤال تشکیل شده است که فراوانی و درصد هر یک از سؤالات، میانگین و انحراف استاندارد مختص به هر سؤال در ادامه ارائه شده است.

در جدول ۹ ابعاد سرمایه انسانی و سؤالات مربوط به هر بعد نمایش داده شده است.

جدول ۲: سؤالات و مؤلفه‌های سرمایه‌های انسانی

سؤالات	مؤلفه
۱-۱۳	دانش
۱۴-۲۰	مهارت
۲۱-۲۸	تخصص

جهت بررسی یافته‌های پژوهش در خصوص سؤال وضعیت موجود سرمایه‌های انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران و ارتباط انگیزش پیشرفت و سرمایه‌های انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران یافته‌های پژوهش به شرح گزارش شده است.

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا از آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سن و... اقدام می‌کند و سپس از آمار استنباطی استفاده شد. لذا به منظور بررسی وضعیت موجود سرمایه‌های انسانی و انگیزش پیشرفت از آزمون t تک نمونه‌ای و برای بررسی رابطه بین سرمایه‌های انسانی و انگیزش پیشرفت از ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت و تأثیر آن بر سرمایه‌های انسانی از آزمون اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت و سرمایه‌های انسانی

متغیر	همبستگی (r)	ضریب تعیین (r ^۲)	سطح معناداری
انگیزش پیشرفت سرمایه‌های انسانی	۰/۲۲	۵٪	۰/۰۰۹

جدول ۳ گویای آن است که بین انگیزش پیشرفت و سرمایه‌های انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار ۰/۲۲ در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد ($p < ۰/۰۵$)، $r = ۰/۲۲$ ، مثبت بودن همبستگی نشان می‌دهد که با افزایش انگیزش، نمرات سرمایه‌های انسانی افزایش خواهد یافت و بالعکس. در ضمن مقدار ضریب تعیین گویای آن است که حدود ۵٪ از تغییرات سرمایه را می‌توان از طریق تغییرات انگیزش تبیین کرد. برای بررسی ارتباط مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت و سرمایه‌های انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران یافته‌های پژوهش به شرح گزارش شد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی

متغیر	همبستگی (rh)	سطح معناداری
اعتماد به نفس سرمایه انسانی	۰/۳۵	۰/۰۲۹
ادراک پویا از زمان سرمایه انسانی	۰/۱۶	۰/۰۶۳
سخت‌کوشی سرمایه انسانی	۰/۰۵	۰/۳۹۶
انگیزه برای تحرک به سوی بالا سرمایه انسانی	۰/۰۴	۰/۰۱۳
آینده‌نگری سرمایه انسانی	۰/۰۱	۰/۲۸۰
انجام موفقیت‌آمیز کار سرمایه انسانی	۰/۰۳	۰/۰۷۶
پشتکار سرمایه انسانی	۰/۰۳	۰/۰۶۳

بر اساس نتایج جدول ۴ بین اعتماد به نفس با سرمایه انسانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($rh=0/35, p > 0/05$)، بین ادراک پویا از زمان و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیرمعنادار ($rh=0/16, p > 0/05$) وجود دارد و بین سخت‌کوشی و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و معنادار ($rh=0/05, p > 0/05$) وجود دارد و بین انگیزه برای تحرک به سوی بالا و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیرمعنادار ($rh=0/04, p > 0/05$) وجود دارد و بین آینده‌نگری و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیرمعنادار ($rh=0/01, p > 0/05$) وجود دارد و بین انجام دادن موفقیت‌آمیز کار و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیرمعنادار ($rh=0/03, p > 0/05$) وجود دارد و بین پشتکار و سرمایه انسانی همبستگی مثبت و غیرمعنادار ($rh=0/03, p > 0/05$) وجود دارد.

جدول ۵: مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص مؤلفه‌های سرمایه انسانی با میانگین پنج ارزشی ($m=3$)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	df	t	سطح معناداری
سرمایه انسانی	۳/۰۵۸۷	۰/۵۴۴۸۹	۰/۰۴۶۲۲	۱۳۸	۱/۲۷۱	۰/۲۰۶
دانش	۳/۰۹۱۵	۰/۵۵۸۰۷	۰/۰۴۷۵۱	۱۳۷	۱/۹۲۶	۰/۰۵۶
مهارت	۳/۰۱۲۹	۰/۵۹۰۴۰	۰/۰۵۰۰۸	۱۳۸	۰/۲۵۸	۰/۷۹۷
تخصص	۳/۰۶۶۵	۰/۶۷۸۵۸	۰/۰۵۷۵۶	۱۳۸	۱/۱۵۵	۰/۲۵۰

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۵ حاکی از آن است که بین میزان مؤلفه‌های سرمایه انسانی در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/271$).

بنابراین، با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها سطح مؤلفه‌های سرمایه انسانی در حد متوسطی قرار دارد.

- در خصوص سرمایه انسانی حاکی از آن است که میزان سرمایه انسانی در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/271$).

- در خصوص مؤلفه دانش حاکی از آن است که سطح دانش در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/926$).

- در خصوص مؤلفه مهارت حاکی از آن است که سطح مهارت در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/258$).

- در خصوص مؤلفه تخصص حاکی از آن است که سطح تخصص در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/271$).

برای بررسی یافته‌های پژوهش در خصوص سؤال وضعیت موجود انگیزش پیشرفت کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران داده‌ها به شرح زیر تحلیل شد.

جدول ۶: مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص مؤلفه انگیزش پیشرفت با میانگین پنج

ارزشی ($m=2/5$)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	df	t	سطح معناداری
انگیزش پیشرفت	۳/۰۱۴۱	۰/۲۳۷۶۳	۰/۰۱۹۹۴	۱۴۱	۲۵/۷۸۰	۰/۰۰۰

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۶ حاکی از آن است که سطح انگیزش پیشرفت در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵

تفاوت معناداری وجود دارد ($t=25/780$).

جدول ۷: نتایج آزمون دو جمله‌ای برای بررسی انگیزش پیشرفت (مجموع ۷ مؤلفه) در بخش زمینه با ملاک ۲/۵ و احتمال ۰/۵۰ برای هر بخش (۲/۵ > گروه و ۲/۵ = < گروه)

متغیر	۲/۵ < گروه		۲/۵ = گروه		سطح معناداری
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
اعتماد به نفس	۳۰	۰/۲۱	۱۱۲	۰/۷۹	۰/۰۰۰
ادراک پویا از زمان	۶۳	۰/۴۵	۷۸	۰/۵۵	۰/۲۳۸
سخت‌کوشی	۱۲	۰/۰۸	۱۳۰	۰/۹۲	۰/۰۰۰
انگیزه برای تحرک به سوی بالا	۲۵	۰/۱۸	۱۱۷	۰/۸۲	۰/۰۰۰
آینده‌نگری	۱۲	۰/۰۸	۱۳۰	۰/۹۲	۰/۰۰۰
انجام موفقیت‌آمیز کار	۵۵	۰/۳۹	۸۷	۰/۶۱	۰/۰۰۹
پشتکار	۷	۰/۰۵	۱۳۵	۰/۹۵	۰/۰۰۰

جدول ۷ نشان می‌دهد:

- توزیع فراوانی افرادی که ۷ مؤلفه انگیزش پیشرفت را بیش‌تر از ۲/۵ (> گروه) و کوچک‌تر مساوی ۲/۵ (< گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش‌تر افراد وضعیت این عامل را بیش‌تر از ۲/۵ دانسته‌اند و در نتیجه ۷ مؤلفه انگیزش پیشرفت در حد مطلوب ارزیابی شده است. در ادامه وضعیت هریک از گویه‌های مربوطه بررسی شد.

- توزیع فراوانی افرادی که اعتماد به نفس را بیش‌تر از ۲/۵ (> گروه) و کوچک‌تر مساوی ۲/۵ (< گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش‌تر افراد وضعیت این عامل را بیش‌تر از ۲/۵ دانسته‌اند و در نتیجه اعتماد به نفس در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که ادراک پویا از زمان را بیش‌تر از ۲/۵ (> گروه) و کوچک‌تر مساوی ۲/۵ (< گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش‌تر افراد وضعیت این عامل را بیش‌تر از ۲/۵ دانسته‌اند و در نتیجه ادراک پویا از زمان در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که سخت‌کوشی را بیش‌تر از ۲/۵ (> گروه) و کوچک‌تر مساوی ۲/۵ (< گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش‌تر افراد وضعیت این عامل را بیش‌تر از ۲/۵ دانسته‌اند و در نتیجه سخت‌کوشی در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که انگیزه برای تحرک به سوی بالا را بیش تر از $2/5$ ($2/5 >$ گروه) و کوچک تر مساوی $2/5$ ($2/5 = <$ گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش تر افراد وضعیت این عامل را بیش تر از $2/5$ دانسته‌اند و در انگیزه برای تحرک به سوی بالا در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که آینده‌نگری را بیش تر از $2/5$ ($2/5 >$ گروه) و کوچک تر مساوی $2/5$ ($2/5 = <$ گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش تر افراد وضعیت این عامل را بیش تر از $2/5$ دانسته‌اند و در نتیجه آینده‌نگری در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که انجام موفقیت‌آمیز کار را بیش تر از $2/5$ ($2/5 >$ گروه) و کوچک تر مساوی $2/5$ ($2/5 = <$ گروه) ارزیابی کرده‌اند، تفاوت معناداری دارد ($p < 0/05$) و بیش تر افراد وضعیت این عامل را بیش تر از $2/5$ دانسته‌اند و در نتیجه انجام موفقیت‌آمیز کار در حد مطلوب ارزیابی شده است.

- توزیع فراوانی افرادی که پشتکار را بیش تر از $2/5$ ($2/5 >$ گروه) و کوچک تر مساوی $2/5$ ($2/5 = <$ گروه) ارزیابی کرده‌اند تفاوت غیر معناداری داشته ($p < 0/05$) و بیش تر افراد وضعیت این عامل را بیش تر از $2/5$ دانسته‌اند و در نتیجه پشتکار در حد مطلوب ارزیابی شده است.

به‌منظور پیش‌بینی نمرات سرمایه‌ انسانی از طریق مؤلفه‌های انگیزش از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد.

جدول ۸: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی نمرات سرمایه‌ انسانی

گام	شاخص آماری	ضریب همبستگی چندگانه (R)	مجذور R (R)2	F	سطح معناداری
۱		۰/۲۱	۰/۰۴	۶/۰۴	۰/۰۱۵

متغیر پیش‌بین: اعتماد به نفس

در جدول ۸ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت، تنها مؤلفه اعتماد به نفس به‌عنوان متغیر پیش‌بین، معیار ورود به معادله رگرسیون برای تبیین تغییرات خلاقیت را دارد. همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود در

گام اول و نهایی مؤلفه اعتماد به نفس وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۲۱ و $(R)^2$ برابر با ۰/۰۴ است. بدین معنی که مؤلفه اعتماد به نفس ۴٪ از تغییرات سرمایه انسانی را تبیین می‌کند که این میزان با توجه به مقدار $F=۶/۰۴$ و سطح معناداری به دست آمده $P=۰/۰۱۵$ معنادار است ($P<۰/۰۵$ و $F=۶/۰۴$). در ضمن از آنجایی که مؤلفه‌های دیگر انگیزش پیشرفت (ادراک پویا از زمان، انگیزه تحرک به سمت بالا، سخت کوشی، آینده‌نگری، پشتکار و انجام موفقیت‌آمیز کار) مقدار معناداری به $(R)^2$ اضافه نکرده است وارد معادله نشده‌اند.

جدول ۹: ضرایب پیش‌بینی مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت برای پیش‌بینی نمرات سرمایه انسانی

گام	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
	B	انحراف معیار	Beta	T	
عدد ثابت	۲/۴۶	۰/۲۵	-	۹/۸۶	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس	۰/۱۸	۰/۰۷	۰/۲۱	۲/۴۶	۰/۰۱۵

در نهایت با توجه به جدول ۹ فوق معادله پیش‌بینی نمرات سرمایه انسانی از طریق اعتماد به نفس که ملاک ورود به معادله پیش‌بینی را به دست آورده با توجه به گام اول و نهایی برای نمرات خام به صورت زیر ارائه شد.

$$\text{اعتماد به نفس} = ۰/۱۸ + ۲/۴۶ = \text{سرمایه انسانی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران بود. در راستای این هدف یافته‌ها نشان داد که بین انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون‌های اسپیرمن و پیرسون بیان‌کننده وجود رابطه مثبت و معناداری بین برخی از مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت با سرمایه انسانی است. و در بقیه مؤلفه‌ها رابطه غیر معناداری وجود دارد. در بررسی سؤال اصلی این پژوهش که آیا مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت (اعتماد به نفس،

ادراک پویا از زمان، سختکوشی، انگیزه برای تحرک به سوی بالا، آینده‌نگری، انجام دادن موفقیت آمیزکار و پشتکار) می‌توانند مؤلفه‌های سرمایه انسانی کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران را پیش‌بینی کنند؟ جهت پاسخگویی به این سؤال پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج به شرح زیر است.

نتایج جدول ۲ گویای آن است که بین انگیزش پیشرفت و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار موجود است. مثبت بودن همبستگی نشان از آن دارد که با افزایش انگیزش، نمرات سرمایه انسانی افزایش خواهد یافت و بالعکس. در ضمن مقدار ضریب تعیین گویای آن است که حدود ۵٪ از تغییرات سرمایه را می‌توان از طریق تغییرات انگیزش تبیین کرد.

درباره رابطه بین اعتماد به نفس و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۳ بیان‌کننده آن است که بین اعتماد به نفس و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین ادراک پویا از زمان و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۴ بیان‌کننده آن است که بین ادراک پویا از زمان و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و غیرمعنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین سختکوشی و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۵ بیان‌کننده آن است که بین سختکوشی و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین انگیزه برای تحرک به سوی بالا و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۶ بیان‌کننده آن است که بین انگیزه برای تحرک به سوی بالا و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین آینده‌نگری و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۷ بیان‌کننده آن است که بین آینده‌نگری و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین انجام موفقیت آمیزکار و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۸ بیان‌کننده آن است که بین انجام موفقیت آمیزکار و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی

مثبت و غیر معنادار وجود دارد.

درباره رابطه بین پشتکار و سرمایه انسانی تحلیل ارائه شده در جدول ۹ بیان کننده آن است که بین انجام موفقیت آمیز کار و سرمایه انسانی در جامعه آماری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

سرمایه انسانی از سه مؤلفه دانش، مهارت و تخصص تشکیل شده است، در رابطه با وضعیت مؤلفه دانش، تحلیل انجام شده بیان کننده آن بود که بنا به اظهارات پاسخ‌گویان در خصوص این مؤلفه، «گویه‌های آشنایی با یک زبان خارجی»، «شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت» و «آشنایی کارکنان با کتب و مجلات» کم‌ترین فراوانی را در گزینه خیلی زیاد دارد و گویه‌های، «آشنایی با کامپیوتر»، «آشنایی با کامپیوتر و کاربردهای تخصصی آن در رابطه با شغل و حرفه خود» و «آگاهی کارکنان از وظایف تخصصی مربوط به شغل خود» و «معرفت کارکنان جهاددانشگاهی نسبت به نظریه‌های علمی مربوط به حرفه و شغل خود» بیش‌ترین گویه‌های مؤلفه دانش هستند که در گزینه متوسط بیش‌ترین فراوانی را دارند. بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۱۳ درباره مؤلفه دانش حاکی از آن است که سطح دانش در میان کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران، بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح ۰/۰۵) تفاوت معناداری وجود دارد ($t=1/926$).

در رابطه با وضعیت مؤلفه مهارت، تحلیل انجام شده بیان کننده آن بود که بنا به اظهارات پاسخ‌گویان در خصوص مؤلفه مهارت، گویه‌های «شرکت کارکنان در دوره‌های کارآموزی مربوط به حرفه و شغل خود» و «توانایی کارکنان جهت نوشتن متون تخصصی مربوط به شغل و حرفه خود» گویه‌های هستند که کم‌ترین فراوانی را در گزینه خیلی زیاد دارند و گویه‌های «توانایی کارکنان برای استفاده از نظرات متخصصان و دانشمندان حرفه خود» و «بهره‌مندی کارکنان از مهارت‌های لازم برای انجام شغل و حرفه» گویه‌های هستند که بیش‌ترین فراوانی را در گزینه متوسط دارند.

بررسی نتایج ارائه شده در خصوص مؤلفه مهارت حاکی از آن است که سطح مهارت در میان کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران، تفاوت غیر معناداری بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد ($t=1/258$).

در رابطه با وضعیت مؤلفه تخصص، تحلیل انجام شده بیان کننده آن بود که بنا به اظهارات

پاسخ‌گویان در خصوص مؤلفه تخصص، «گویه توانایی کارکنان برای ارزیابی دقیق و سریع از مسائل و چالش‌های جدید» کم‌ترین فراوانی را در گزینه متوسط دارد و گویه‌های «بهره‌مندی کارکنان از تخصص لازم در شغل خود» و «بهره‌مندی کارکنان از قدرت تصمیم‌گیری سریع در شرایط سخت شغلی» بیش‌ترین فراوانی را در گزینه متوسط دارند.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۱۵ در خصوص مؤلفه تخصص حاکی از آن است که در خصوص سطح تخصص کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران، تفاوت معناداری بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد ($t=1/271$).

در این پژوهش انگیزش پیشرفت شامل مؤلفه‌های اعتماد به نفس، ادراک پویا از زمان، سختکوشی، انگیزه برای تحرک به سوی بالا، آینده‌نگری، انجام موفقیت‌آمیز کار و پشتکار است. که در ادامه نتایج مربوط به وضعیت هریک از این مؤلفه‌ها ارائه می‌شود.

تحلیل‌های ارائه شده بیان‌کننده این است که وضعیت اعتماد، وضعیت ادراک پویا از زمان، وضعیت سختکوشی، وضعیت انگیزه برای تحرک به سوی بالا، وضعیت آینده‌نگری، وضعیت انجام موفقیت‌آمیز کار و وضعیت پشتکار در حد مطلوب ارزیابی شده است.

با توجه به نتایج این پژوهش که، مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت باعث توسعه سرمایه انسانی با مؤلفه‌های دانش، مهارت و تخصص در حد متوسط بالا می‌شود و ارتباط مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد. با نتایج پژوهش‌های نیلی (۱۳۸۲)، کرامت قلندر زهی (۱۳۸۵) کاستلو و دومنش (۲۰۰۲)، روبرت بارو (۲۰۱۰)، لوکاس (۱۹۹۰)، نیکسون و فراست (۱۹۹۰)، مارتینز (۲۰۰۳)، وروف (۱۹۸۲) و اندرمن و مر (۱۹۹۴) همسواست.

با توجه به وضعیت موجود برخی از گویه‌های مؤلفه دانش که دارای سطح پایین‌تری نسبت به سایر گویه‌ها بودند، پیشنهاد می‌شود مدیران و دست‌اندرکاران جهاددانشگاهی دانشگاه تهران به ارائه آموزش‌های ضمن خدمت، آشنایی با یک زبان خارجی، «آشنایی کارکنان با کتب و مجلات تخصصی شغل و حرفه و خود» اقدام کنند.

با توجه به وضعیت موجود برخی از گویه‌های مؤلفه مهارت که دارای سطح پایین‌تری نسبت به سایر گویه‌ها بودند، پیشنهاد می‌شود، مدیران و دست‌اندرکاران جهاددانشگاهی دانشگاه تهران «شرکت کارکنان در دوره‌های کارآموزی مربوط به حرفه و شغل خود» و «توانایی کارکنان برای نوشتن متون تخصصی مربوط به شغل و حرفه خود» را ارتقاء ببخشند.

با توجه به وضعیت موجود برخی از گویه‌های مؤلفه تخصص که دارای سطح پایین تری نسبت به سایر گویه‌ها بودند، پیشنهاد می‌شود، مدیران و دست‌اندرکاران جهاددانشگاهی دانشگاه تهران « گویه توانایی کارکنان برای ارزیابی دقیق و سریع از مسائل و چالش‌های جدید» را ارتقاء ببخشند.

از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی‌های یک سازمان موفق سرمایه انسانی است که ایجاد و رشد آن عموماً از طریق برنامه‌های رشد و آموزش تسهیل می‌شود، فرآیند آموزش و یادگیری اثر مستقیم و مثبتی بر روی سرمایه‌های انسانی دارد، چرا که به صورتی مستقیم با کیفیت نیروی کار موجود در هر سازمان مرتبط است که آن‌ها می‌توانند با اجرای برنامه‌های آموزش کارکنان، مهارت‌های خود را به‌روز کرده و دانش مرتبط با کارشان را بهبود ببخشند. جهاددانشگاهی دانشگاه تهران نیز باید دوره‌های خاصی را برای آموزش کارکنان خود برای ارتقاء دانش، تخصص و مهارت فراهم آورد.

در زمینه ارزیابی عملکرد نیز پیشنهاد می‌شود که در کوتاه‌ترین زمان ممکن به کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران بازخورد لازم داده شود.

به توجه به تأثیر مستقیم افزایش توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان بر نتایج مالی آن سازمان می‌توان نتیجه گرفت که فعالیت‌های سرمایه انسانی نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان خواهد داشت. در این راستا پیشنهاد می‌شود تا مدیران و دست‌اندرکاران جهاددانشگاهی دانشگاه تهران به سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به‌طور ویژه توجه کنند. همچنین در پژوهش‌های آتی تلاش شود مدلی برای توسعه و بهبود وضعیت سرمایه انسانی در جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران ارائه و چالش‌ها و تنگناها و راهکارهای بهبود و توسعه انگیزش پیشرفت کارکنان جهاد دانشگاهی بررسی شود.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که از بین ابزارهای مختلف جمع‌آوری داده و اطلاعات، به پرسشنامه اکتفا شده بود که بهره‌گیری از آن محدودیت‌هایی داشت که حداکثر تلاش برای خنثی‌سازی عوامل مزاحم، در حین تکمیل فرم‌ها انجام شده است؛ دیگر اینکه جامعه آماری پژوهش فقط به کارکنان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران محدود بود، لذا در تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش در سطحی فراتر باید احتیاط کرد.

محدودیت اجرایی پرسشنامه‌ها از نظر نداشتن تمایل به پاسخگویی از سوی برخی از اعضای نمونه، نداشتن دقت کافی در پاسخ دادن به سؤالات و احتمال وجود سوگیری‌هایی از سوی برخی از اعضای نمونه در پاسخ به برخی از سؤالات، بی‌شک از عمده‌ترین محدودیت‌های اجرایی پژوهش‌های علمی است که در این پژوهش نیز وجود داشت. همچنین به دلیل جمع‌آوری شدن داده‌های پژوهش به روش مقطعی ممکن است نتایج به‌دست آمده با پژوهش‌های طولی متفاوت باشد.

منابع

- ابراهیمی قوام آبادی، صغری (۱۳۷۷) اثربخشی سه روش آموزش راهبردهای یادگیری (آموزش دو جانبه)، توضیح مستقیم و چرخه انکار، بر درک مطلب، حل مسئله، دانش فراشناختی، خودپنداره تحصیلی و سرعت یادگیری در دانش آموزان دختر راهنمایی معدل پایین تر از ۱۵ شهر تهران، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی.
- استیفن پی. رایبیز (۱۳۷۷). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها). جلد اول، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- امیری، عبدالرضا (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در شعب شرکت سهامی بیمه آسیا از نظر کارکنان آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- انتظاری، یعقوب (۱۳۸۳). تحلیل رابطه بین فناوری و سرمایه انسانی در صنایع مبتنی بر دانش. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، جلد ۱۰، شماره ۱، ۱۳۱-۱۶۹.
- ایران نژادپاریزی، مهدی (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: مدیران.
- بالازاده، محمدحسین (۱۳۸۵). اقتصاد آموزش و پرورش، تهران: طراوت.
- بدن، لوئی (۱۳۵۶). تاریخ عقاید اقتصادی، ترجمه هوشنگ نهاوندی. تهران: مروارید.
- بیابانگرد، (۱۳۸۴). روان‌شناسی تربیتی. تهران: ویرایش.
- بهرامی، سوسن، رجایی پور، سعید، آقاسینی، تقی و بختیار نصرآبادی، حسنعلی (۱۳۹۰). تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)، پاییز و زمستان، دوره ۳، شماره ۶، صفحه ۹۶-۱۱۵.
- پل پیستری (۱۳۸۶). انگیزش در تعلیم و تربیت. ترجمه مهرناز شهرآرای. تهران: علم.
- پیروزمهر، فائزه (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل اقدامات منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی با رویکرد سرمایه‌های انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۸). مقایسه رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت در دانش‌آموختگان کشاورزی خوداشتغال و غیر خوداشتغال. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش

عالی. ۱۷۵،۵۱-۱۵۵.

پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). رابطه انگیزش پیشرفت و سبک رهبری مدیران مدارس. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه‌های نوین تربیتی. ۳(۶). ۲۷-۴۴.

تاج‌بش، کیان (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. تهران: شیرازه.

جوانمرد، حبیب اله و محمدیان، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی و تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری. زنجان. ایران.

حسنعلی‌زاده، صابر و سعادت، مهدی (۲۰۱۱). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی، پایگاه مقالات علمی مدیریت www.system.parsiblog.com.

حیدری. ط. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در شعب شرکت سهامی بیمه آسیا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. تهران، مرکز تحقیقات علمی کشور.

رحیمی، فرج‌اله (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل سرمایه‌گذاری در منابع انسانی جهت کسب مزیت رقابتی در صنایع مبتنی بر دانش؛ مطالعه موردی صنایع داروسازی. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه شهید بهشتی.

رضایی، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی شرکت‌های ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

سبحانی، حسن (۱۳۷۱). اقتصاد ۱ کتاب درسی نظری- فنی حرفه‌ای- کار و دانش، تهران: وزارت آموزش و پرورش.

سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۹). روان‌شناسی یادگیری و آموزش. چاپ دوم. تهران. آگاه.

شیخی فینی، علی‌اکبر (۱۳۷۲). بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

صالحی نوغانی، س (۱۳۷۳). رابطه انگیزشی پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء.

- عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۳). *اقتصادآموزش و پرورش*. اصفهان: جهاددانشگاهی.
- غفوری، منصور (۱۳۷۶). *بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت، منبع کنترل، خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان‌های نظام جدید شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۷۵-۷۶*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- قدیری اصلی، باقر (۱۳۷۸). *سیراندیشه اقتصادی*. تهران: دانشگاه تهران.
- قلمباز، فرشید (۱۳۸۹). *بررسی رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات و اثر آن بر سرمایه انسانی: مطالعه موردی کشورهای در حال توسعه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی: واحد علوم تحقیقات تهران.
- قلندرزهی، کرامت (۱۳۸۵). *نقش سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان.
- کرتینر، رابرت و کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، جلد دوم، تهران، پویش*.
- کردستانی، غلامرضا (۱۳۷۸). *اندازه‌گیری و گزارشگری سرمایه انسانی*. نشریه حسابرس، شماره ۲۵، ۴۱-۳۱.
- محمدیان ایبانه، حمید (۱۳۹۱). *رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با بهره‌وری منابع انسانی در بیمه ملت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده مدیریت و حسابداری.
- متوسلی، محمود و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۱). *اقتصادآموزش و پرورش*. تهران: سمت.
- موری، ادوارد جی (۱۳۵۴). *انگیزش و هیجان*. ترجمه محمد تقی براهنی، تهران: شرکت سهامی چهر.
- نامدار، کیوان (۱۳۸۲). *بررسی و مقایسه عزت نفس و انگیزه پیشرفت تحصیلی و رابطه آن با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان*. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- نیلی، مسعود و نفیسی، سعید (۱۳۸۲). *رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی با تأکید بر نقش توزیع تحصیلات نیروی کار*. فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، شماره ۱۷، ص ۳۱-۱.



- Arkin, robertM, Leone. frederickT. Schan. DariusK. & Leung.Kwok,(2004). subjective Overachievement in American andchineseCollegeStudents. *Journal of Cross Cultural Psychology:35,152*.
- Azariadis, C., Drazen, A.,(1990). Threshold externalities in economic development, *Q.J. Econ*, Vol.105, pp 501-529, 1990.
- Ball, Samual. (1977). *Motivation in Education*. Accade mispress New York.
- Gage, N.L., and Berliner, D.C. (1984, 1992). *Educational psychology* (3rd and 5thed.). Hopewell, N.j.: Houghton Milflin.
- Barro, R.J &Lee, J.W(2010).Anew dataset of educational at teniment in the word working paper, 15902.
- Becker,G.S.(1996). *The Economic Way Of Looking at Behavior: The Nobel Lecture*.Essays in Public Policy.No.69, Hoover Institution, Stanford university,PalooAlto,CA.
- Becker,G.S.(2002). *The age of human capital*. Education in The Twenty-First Century Retrieved from the Word Wide Web.
- Burud, S. & Tumolo, M. (2004).*Leveraging the new human capital: Adaptive strategies, results achieved, and stories of transformation*. Palo Alto.CA.
- BharathiKamath, G.(2006). Intellectual capital and Corporate Performance in india pharmaceutical industry, *journal Of Intellectuall capital,9,4,648-704*.
- Chun hung,y.ChanjimWo,y.(2007).Intellectuall Capital ndknowldgfeProductivity: The Taiwan Biotech industry international , *journal Of management.decision,48,4580-599*.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2006). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Acad Manage J . 46(6):740-51*.
- Edvinsson, L., & Sullivan, P.(1996).developing a model for Managing Intellecthual Capital, *European Management Journal*;Vol, 14, No 4,PP 356-364.
- ElenaBontempi, M &Mairesse, J. (2005).Exploring the Relationship Between Intangible Capital and Productivity in Italian ManufactuturingFirms.*Druid Tenth Anniversary summer Conference on DYNAlCS OF INDUSTRY AND INNOVATION: ORGANIZATIONS, NETWORKS AND SYSTEMS*, Copenhagen Denmark.
- Hermans, H.j.M.(1970), AQuestionnaire measure if Achievement Motivation, *Journal of Applied Psychology*,Vol.54,PP.353-363.
- Kendrick, J.W. the for mation and stocks of Total, Capital, 1st Ed. National Bureau of Economic. Research, united states. Pp 256, 1976. ISBN. 10:0870 14 2712
- Kleinginna, P., Jr. & Kleinginna, A. (1981). A cartergorized list of Motivation difinition s, with suggestions for a consensual difinition. *Motivation and*

Emotion, Vol. 5, PP 263- 291.

- Lucas, J. r., why dissent capital flow from rich to poor countries
Am. Econ. Rev, Vol. 80, pp 92-90. 199.
- McClland. D. C. (1961). *The achieving society*. New York: free Press
- Martinez Joe Ramirez (2003). Academic locus of control Achievement Motivation and academic self-efficacy: predicting academic achievement in Hispanic and NoN-Hispanic Middle school children.
- Park, J., (2006). Disperison of human capital and economic growth, *Journal of macroeconomics*, vol. 28, pp. 520-539.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital*. New York. The free press
- Saengchan, S. (2007). The impact Of Intellectual Capital on Efficiency: A Comparativstudybetween Foreign banks and Selected Thai Commercial Banks. *journal of faculty ecionomics*, Chulalongkorn University, Thailand.
- Veroff, J. (1982). *Social comparison and the Development of Achievement Motivation*. In C. P. Smith (Ed.), *Achievement. Related Motives in children*. New York. Russell sage.
- Yao, x., (2005). *The role of human capital in economic growth*. A case study. Huazhong university of science and Thechnology, Manuscript, fall.
- Yalama, A. & Coskun, M. (2007). Intellectual Capital Performance of quoted banks on the Istanbul stock exchangemarket., *journal Of Intellectual capital*, 8, 2 -256-271.

