



*An Investigation into the Impact of the Teachings of the
Introductory Course of Administrative Corps on Staff Achievement
Motivation (Case Study: A Military Center)*

Goli, H.*	Instructor, Department of Human Resources, Faculty of Humanities, Imam Hossein (a.s.) Officer Training University, Tehran, Iran.
Ghasemiyan Sahebi, A.	MA, Faculty of Management and Economics, Tarbiyat Modarres University, Tehran, Iran
Soltaninejad, A.	Assistant Professor, Department of Human Resources, Faculty of Humanities, Imam Hossein (a.s.) Officer Training University, Tehran, Iran
Nouri, M.	Instructor, Department of Human Resources, Faculty of Humanities, Imam Hossein (a.s.) Officer Training University, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Considering the importance of human resources in military organizations and the significance of training in improving the country's military forces and its important role in the efficiency of officers and the importance of staff achievement motivation in the success of these organizations, this study was conducted to investigate the effect of the teachings of the introductory course of administrative corps on officers' achievement motivation in a military organization.

Method: This is an applied research work in terms of purpose, and in regard to data collection method, it is quasi-experimental type with one group of subjects. The statistical population of the study consisted of all the officers (70 people) taking the introductory course of administrative corps in the center in the winter of 2018 and the spring of 2019. In this study, the standard Hermans Questionnaire (1970) was utilized. For data analysis, the multivariate analysis of covariance test along with its prerequisites and Pillai's trace test, Hotelling trace, Wilks' lambda and Roy's largest root were used.

Results: The results of the analyses revealed that the introductory course of administrative corps has a positive, significant effect on the achievement motivation of the officers. Therefore, the main hypothesis and sub-hypotheses of the study including the effect on the level of aspirations, resistance, the stress of performing task, partner selection criteria, motivation to move up, efficiency, foresight and getting feedback were confirmed, but its effect on time perception and risk-taking behavior was not significant.

Discussion: The results indicated that the average effect of this training course on the achievement motivation of the staff was low, and one of the most important reasons of issue is that enough attention is not paid to staff motivation in needs analyses for these courses and the training courses are short and inconsistent.

Keyword: social values, identity, self-esteem, high school students.

* Corresponding Author: hasangoli614@yahoo.com



دانشگاه جامع امام حسین

بررسی تأثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری بر انگیزه پیشرفت کارکنان (مطالعه موردی: یک مرکز نظامی)

- حسن گلی*
مری، گروه منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه افسری امام حسین (ع)، تهران، ایران.
- علی قاسمیان صاحبی
استادیار، گروه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
- عبدالله سلطانی نژاد
استادیار، گروه منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه افسری امام حسین (ع)، تهران، ایران.
- محمد رضا نوری
مری، گروه منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه افسری امام حسین (ع)، تهران، ایران

چکیده

مقدمه: باتوجه به اهمیت نیروی‌های انسانی در سازمان‌های نظامی و جایگاه آموزش در بهسازی نیروهای نظامی کشور و نقش مهم آن بر کارآمدی افسران و اهمیت انگیزه پیشرفت کارکنان در موفقیت این سازمان‌ها، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری بر انگیزه پیشرفت افسران در یک سازمان نظامی انجام شده است.

روش: نوع پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، شبه‌تجربی یا نیمه‌آزمایشی از نوع آزمایش با استفاده از یک گروه آزمودنی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه افسران دوره مقدماتی رسته‌ای این مرکز در زمستان ۱۳۹۷ و بهار ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند که برابر با ۷۰ نفر است. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هرمنس (۱۹۷۰) استفاده شده است. به‌منظور تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره به‌همراه پیش‌نیازهای آن و آزمون‌های اثر پیلا، اثر هتلینگ، لامبدای ویکلز و بزرگترین ریشه‌روی استفاده شده است.

نتایج: نتایج تحلیل‌ها نشان داد که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انگیزه پیشرفت افسران دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش شامل اثرگذاری بر سطح آرزوها، مقاومت، تنش انجام وظایف، ملاک انتخاب همکار، انگیزه تحرک به بالا، کارایی، آینده‌نگری و دریافت بازخورد تأیید شد، اما اثر آن بر ادراک زمان و رفتار ریسک‌پذیری معنی‌دار نبود.

بحث: نتایج، حاکی از پایین بودن میانگین اثرگذاری این دوره آموزشی بر انگیزه پیشرفت کارکنان بوده و از مهم‌ترین دلایل آن می‌توان توجه کم به انگیزه کارکنان در نیازسنجی این دوره‌ها و همچنین کوتاه و غیرمستمر بودن دوره‌های آموزشی را نام برد.

کلیدواژه‌ها: انگیزه پیشرفت؛ آموزش؛ آموزش دوره مقدماتی رسته اداری؛ اثربخشی

مقدمه

سازمان‌های امروزی باید در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، اداره شوند. در چنین شرایطی، مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند (نایت^۱، ۲۰۱۹). کارکنان نیز زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و انگیزه لازم برخوردار باشند (لوتسویچ^۲، ۲۰۱۷). سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین منبع حیاتی و راهبردی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، اهمیت ویژه‌ای دارد و همه سازمان‌ها باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، آموزش، مهم‌ترین ابزار توسعه منابع انسانی و ایجاد خشنودی و افزایش انگیزه کارکنان در محیط کار است (گوئررو و همکاران^۳، ۲۰۱۷). آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با محیط فعالیت است و به‌عنوان تجربه‌ای به‌شمار می‌آید که مبتنی بر یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات پایدار در فرد است، تا او را به انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، افزایش مهارت‌ها و در نتیجه افزایش انگیزه و کارآمدی و توانمندشدن برای تحقق اهداف موردنظر قادر سازد (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴)؛ بنابراین، یکی از وظایف اصلی و حیاتی مدیران در راستای موفقیت سازمان‌ها، به‌کارگیری سازوکارهای اثربخشی آموزش برای افزایش انگیزه و در نهایت کارآمدی کارکنان است (ستین و آشکون^۴، ۲۰۱۸).

در تأکید بر لزوم آموزش به کارکنان، مقام معظم رهبری (مد ظله‌العالی) در سال (۱۳۶۹) در خصوص آموزش در نیروهای مسلح فرمودند: «نیروهای مسلح باید کیفیت، استواری، سازماندهی مستحکم، آموزش در حد اعلا و روزافزون داشته باشند». اما نکته قابل توجه در همه این آموزش‌ها، ارزیابی اثربخشی آنها در نیل به اهداف پیدا و پنهان توسعه و بهسازی نیروهای نظامی کشور است. همچنین می‌توان به پژوهش‌های گذشته اشاره کرد که کارکنان تنها با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی‌های خود کار می‌کنند، اما اگر آموزش اثربخش ببینند، همین امر موجب می‌شود تا آنها بتوانند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های خود را به‌کار گیرند (والتر^۵، ۲۰۰۰). همچنین والتر

-
- 1- Knights
 - 2- Lutsevitch
 - 3- Guerrero et al
 - 4- Çetin & Aşkun
 - 5- Walter

(۲۰۰۰) در تحقیق خود که روی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت در امریکا انجام داد دریافت که ۸۰ درصد آموزش‌ها اثربخش بوده، اما همان ۲۰ درصد عدم اثربخشی منجر به اتلاف ۹۰ میلیون دلار هزینه در سال شده است. یکی از مهم‌ترین پیامدهایی که آموزش‌های سازمانی می‌تواند در توسعه منابع انسانی داشته باشد، افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان است (پوتنورو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). منظور از انگیزه پیشرفت، میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیت‌هایی است که موفقیت در آنها به کوشش و توانایی فرد وابسته است (بهرامی و عباسیان‌فرد، ۱۳۸۹). بررسی‌ها نشان می‌دهند که انگیزش یکی از عوامل اصلی رفتار است و در تمام رفتارها از جمله یادگیری، عملکرد ادراک، دقت، یادآوری، فراموشی، تفکر، خلاقیت، و هیجان اثر دارد (نایت، ۲۰۱۹). انگیزه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، زیرا کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، از عزت نفس برخوردارند، مسئولیت فردی را ترجیح داده و دوست دارند که به گونه‌ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند و سعی در کامل شدن و بهبود کارکرد خود دارند. آنان وظیفه‌شناسند و کارهایی را انجام می‌دهند که چالش‌برانگیز باشد و به کاری دست می‌زنند که ارزیابی پیشرفتشان به گونه‌ای (خواه در مقایسه با پیشرفت دیگران یا بر پایه ملاک‌های دیگر)، شدنی باشد (هسو و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

باتوجه به اینکه رسالت مرکز نظامی مورد پژوهش، اجرای آموزش نظام‌مند و برترساز و برنامه‌ریزی آموزشی و تربیتی اثربخش برای تربیت کارکنان این سازمان است؛ آموزش‌های مقدماتی رسته اداری که یکی از مهم‌ترین دوره‌های آموزشی اجرا شده در این مرکز در راستای افزایش تخصص کارکنان است. امروزه با بررسی سازمان‌ها می‌توان دریافت که کارکنان به‌خاطر مشکلاتی که دارند، از لحاظ روانی آماده نیستند و از انگیزه‌های پایینی در کار برخوردارند و همین عامل باعث کاهش تلاش و عملکرد آنها خواهد شد (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴). این مسئله در سازمان‌های نظامی نیز وجود دارد و باتوجه به اینکه قدرت جسمی و روانی کارکنان سازمان‌های نظامی تعیین‌کننده قدرت، استقلال و امنیت کشور است، لذا توجه به این مشکل در سازمان‌های نظامی از اهمیت بالاتری نیز برخوردار است. بنابراین، کاهش انگیزه و نیاز به برگزاری دوره‌ها و آموزش‌هایی در جهت افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان بیش از پیش به‌عنوان یک مسئله حیاتی در این مرکز نظامی احساس می‌شود. همچنین، پژوهش‌ها ثابت کرده است که در دانشگاه‌های نظامی، به‌جرت می‌توان گفت که مهم‌ترین معیار، کیفیت و اثربخشی آموزش است (فلاح و همکاران،

1- Potnuru et al

2- Hsu

(۱۳۹۷)؛ بنابراین بررسی اثربخشی این آموزش‌ها نیز مسئله بسیار مهمی برای این مرکز نظامی است. بررسی ادبیات موجود نیز نشان‌دهنده آن است که در سازمان‌های کشور ما، آموزش‌های ضمن خدمت و خصوصاً ابعاد روانی کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و پژوهش‌های گذشته نیز کمتر به بعد انگیزشی پرداخته‌اند و نیاز به بررسی و پژوهش در این زمینه وجود دارد. از دیگر ابعاد نشان‌دهنده اهمیت بررسی اثربخشی آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای می‌توان به این موارد اشاره کرد که این آموزش‌ها که در ابتدای مسیر شغلی به کارکنان داده می‌شود، باید فراگیران را از نظر مهارتی و روانی و انگیزشی برای تصدی مسئولیت‌های اداری و تعیین مسیر شغلی آماده کند. بنابراین، با توجه به مسئله موجود و اهمیت موضوع، هدف اصلی این پژوهش بررسی تغییر در جنبه روان‌شناختی انگیزه پیشرفت کارکنان (که یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مؤثر در عملکرد فرد و در نهایت موفقیت سازمان است) در اثر گذراندن دوره‌های آموزش مقدماتی رسته‌ای و به تبع آن تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی مذکور و در نهایت ارائه پیشنهادهایی در جهت بهبود و اثربخش‌تر شدن اجرای دوره‌ها در این مرکز نظامی است. با توجه به مطالب مذکور، در ادامه به تشریح مبانی نظری متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

آموزش نیروی انسانی

با توجه به اینکه نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل رشد و توسعه هر سازمان است، لذا افزایش کیفیت آن ضروری است. در این راستا، توسعه منابع انسانی مستلزم آگاهی و آموزش‌های لازم به کارکنان است (هولتون^۱، ۲۰۰۵). در سازمان‌های نظامی نیز، دوره‌های رسته‌ای به‌عنوان آموزش‌های ضمن خدمت برای کارکنان و با هدف ارتقای سطح مهارت‌های اجرایی، دانشی، روان‌شناختی و انگیزه آنها برگزار خواهد شد. بهادادن به نیروی کار در سازمان‌ها، ارتقای سطح مهارت و بهبود رفتار آنها را به دنبال خواهد داشت، از این رو، هر سازمانی باید زمینه رشد و توسعه دانش کارکنان خویش را فراهم کرده و بسترهای مناسبی را در این زمینه ایجاد کنند (ریبسی و همکاران، ۱۳۹۰). آموزش عبارت است از انجام عملیاتی که منجر به ایجاد و ارتقای دانش، مهارت و رفتارهای مطلوب در نیروهای انسانی می‌شود و استعدادها بالقوه آنان را شکوفا می‌نماید (معین، ۱۳۸۹: ۵۲). براساس آنچه در تاریخ و رویدادهای نظامی و سیاسی کشورها به وقوع پیوسته است، این نکته را نمی‌توان انکار کرد که میان استقلال سیاسی^۲ و اقتصادی یک

1- Holton

2- Political independence

کشور با بنیه نظامی و دفاعی آن، رابطه مستقیمی وجود دارد. تاریخ، نشان داده است که هراندازه، نیروهای دفاعی کشوری در زمینه‌های مختلف تجهیزاتی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص، آماده‌تر بوده‌اند، فکر تجاوز به مرزهای آن کشور و اختلال در استقلال و امنیت آن از جانب قوای بیگانه کمتر بوده است. با توجه به اهمیت آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری و افزایش انگیزه کارکنان و ضرورتی که بررسی میزان اثربخشی این دوره‌ها دارد، مسئله اصلی این پژوهش به این صورت مطرح می‌شود که: دوره‌های آموزش مقدماتی رسته اداری چه تأثیری بر انگیزه پیشرفت کارکنان این سازمان نظامی دارد؟

آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری

سرمایه اصلی سازمان‌های نظامی، نیروی انسانی متعهد و متخصص آنهاست. از این رو، توجه به نظام آموزشی و میزان آگاهی از اثربخشی و بازدهی فرایندها و نتایج آن از مهم‌ترین وظایف فرماندهان به‌شمار می‌رود. در راستای ضرورت آموزش نیروهای مسلح، فرماندهی معظم کل قوا حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مد ظله‌العالی) فرمودند: «تربیت افسرانی کارآمد، مسلمان و انقلابی که شناخت مناسبی از مسائل اسلامی، انقلابی و سیاست اسلام و انقلاب داشته باشند، نیروهای مسلح را متحول خواهد کرد» (مرکز نظامی موردپژوهش، ۱۳۹۷). دوره مقدماتی رسته اداری، یکی از رسته‌های تخصصی می‌باشد که متناسب با مأموریت، سازمان و رویکرد جدید این سازمان نظامی و براساس ساختار دوره‌های رسته‌ای مشتمل بر ترکیبی از دروس پایه، مشترک و تخصصی سازمانی به مدت ۴ ماه تحصیلی طراحی شده است. هدف اصلی از دوره، ارتقای تخصصی و استمرار آموزش‌های ضمن خدمت در جهت توانمندسازی و پرورش افسران انقلابی، ارزشی، متعهد و متخصص جهت خدمت در رسته اداری است، به نحوی که دانش‌آموختگان این دوره قابلیت توانمندی‌های لازم برای تصدی مشاغل رسته‌ی اداری در سطوح ستادی و عملیاتی را داشته باشند (مرکز نظامی موردپژوهش، ۱۳۹۷).

اثربخشی آموزش

اتزیونی^۱ معتقد است، اثربخشی واقعی یک دوره آموزشی به وسیله درجه و میزانی که آن دوره به اهدافش دست می‌یابد، تعیین می‌شود (دی و همکاران^۲، ۲۰۱۷). اندازه‌گیری اثربخشی عوامل

1- Atziuni

2- Dee et al

مؤثر در بهبود روند آموزش و فرصت‌های افزایش اثربخشی را شناسایی می‌کند (غلامی و فرهادی، ۱۳۹۵). پژوهش‌ها نشان داده آموزش‌ها زمانی اثربخش می‌باشد که "آموزش مناسب" در "زمان مناسب" و "مکان مناسب" انجام گیرد (استیهل و همکاران^۱، ۲۰۱۵). ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. رویکردهای مختلفی در ارزیابی اثربخشی آموزش در سازمان وجود دارد که عبارتند از: رویکرد مبتنی بر هدف^۲، رویکرد فارغ از هدف^۳، ارزیابی واکنشی^۴، ارزشیابی سیستمی^۵، رویکرد محکمه قضایی^۶ و رویکرد مرور حرفه‌ای^۷ که این رویکردها از جنبه‌های متفاوتی اثربخشی آموزش را مورد سنجش قرار می‌دهند (بازرگان، ۱۳۹۱).

انگیزه پیشرفت

منابع انسانی مهم‌ترین عامل رشد و توسعه هر سازمانی است و افزایش کیفیت آن ضروری است. از مهم‌ترین عواملی که به توسعه منابع انسانی منجر می‌شود، انگیزه و به‌خصوص انگیزه پیشرفت کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت است. انگیزش یکی از عوامل اصلی رفتار است و در تمام رفتارها از جمله یادگیری، عملکرد ادراک، دقت، یادآوری، فراموشی، تفکر، خلاقیت، و هیجان اثر دارد. در واقع انگیزه، حالتی از انگیزختگی است که موجود زنده را وادار به عمل می‌کند (بگلری و همکاران، ۱۳۹۶). هافمن^۸ (۲۰۰۶) بیان می‌دارد انگیزه به‌عنوان مجموعه عواملی تعریف شده‌ای است که انسان را به سوی فعالیت و هدف وادار می‌کند، آن را هدایت می‌کند و سبب تداوم آن می‌شود. انگیزش، پدیده‌ای ذاتی است که تحت تأثیر چهار عامل، یعنی موقعیت^۹ (محیط و محرک‌های بیرونی)، مزاج (حالت و وضعیت درونی ارگانیزم)، هدف (هدف رفتار، منظور و گرایش) و ابزار (ابزار دستیابی به هدف) قرار دارد (هسو و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های اجتماعی که رفتار آدمی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد، انگیزه پیشرفت

-
- 1- Staihl et al
 - 2- Goal Based Evaluation
 - 3- Goal Free Evaluation
 - 4- Responsive Evaluation
 - 5- Systems Evaluation
 - 6- Quasi-kigal
 - 7- Professional Evaluation
 - 8- Hofman
 - 9- Situation

است. این انگیزه علاوه بر اینکه در سازمان‌ها، نهادها و مراکز صنعتی، می‌تواند موجب پیشرفت شود، قادر است تأثیرات چشمگیری را در امر آموزش و کسب مهارت ایجاد نماید (نایت، ۲۰۱۹). با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه انگیزه پیشرفت کارکنان، لذا علی‌رغم ارائه ادبیات فراوان در این اصطلاح، اما تفاوت در تعاریف و ابعاد ارائه‌شده توسط محققین مختلف سبب آن شده که نتوان مدلی یکپارچه و جامع از آن ارائه داد. علاقه به مطالعه انگیزش پیشرفت، ابتدا در آزمایشگاه‌های روان‌شناسی آغاز شد و سپس به سازمان‌ها و موقعیت‌های دیگر گسترش یافت. مهم‌ترین انگیزه‌های اجتماعی توسط هنری موری^۱ (۱۹۳۸) ارائه شده است. موری معتقد است که انگیزه پیشرفت، میل به غلبه بر مشکلات، تمرین قدرت، تلاش برای انجام دادن امور و تلاش برای انجام دادن هرچه سریع‌تر کارهاست. پژوهشگران متعددی مانند هرمنس^۲ (۱۹۷۰)، کورمن^۳ (۱۹۷۷)، مک‌کلند و همکاران^۴ (۱۹۹۱)، گیچ و برلاینر^۵ (۱۹۹۲)، رابینز^۶ (۱۹۹۳)، روی^۷ (۱۹۹۵) و غیره پس از موری به پژوهش در حوزه انگیزه پیشرفت پرداخته‌اند. دانشمندان ابعاد مختلفی در ارتباط با انگیزه پیشرفت کارکنان با توجه به جنبه‌های روان‌شناختی و انگیزشی ذکر نموده‌اند. به‌طورمثال موری (۱۹۳۸)، انگیزه پیشرفت را در ۴ بعد تمایل غلبه بر مشکلات، تمرین قدرت، تلاش انجام امور و انجام سریع کارها می‌داند. رابینز (۱۹۹۳)، مؤلفه‌های مرتبط با انگیزه پیشرفت را در تمایل به پیشی گرفتن از دیگران، تلاش برای موفقیت و پیشرفت، درست انجام دادن کارها و خودارزیابی می‌داند. ادوارد^۸ (۲۰۰۳) ابعاد انگیزه پیشرفت را کوشش برای موفقیت، رقابت، انجام مهارت‌های مسائل مشکل و انجام کارها بهتر از دیگران می‌داند. هرمنس (۱۹۷۰)، نیز انگیزه پیشرفت کارکنان را در ۱۰ مؤلفه سطح سطح آرزوها^۹، مقاومت^{۱۰}، تنش انجام وظایف^{۱۱}، ادراک از زمان^{۱۲}، ملاک انتخاب دوست^{۱۳}، انگیزه تحرک به بالا^{۱۴}، کارایی^{۱۵}، ریسک‌پذیری^{۱۶}، آینده‌نگری^{۱۷}، دریافت

-
- 1- Henry Mory
 - 2- Hermans
 - 3- Coorman
 - 4- Mc Clelland et al
 - 5- Gage and Berliner
 - 6- Robbins
 - 7- Roy
 - 8- Edward
 - 9- Ambition
 - 10- Resistance
 - 11- Task-tension
 - 12- Perception of time
 - 13- Friend selection
 - 14- Upward mobility motivation
 - 15- Efficiency
 - 16- Risk-taking
 - 17- Futuristic

بازخورد^۱ تقسیم کرده است. این ده بعد به عنوان مهم ترین ابعاد در بررسی انگیزه پیشرفت کارکنان شناخته می شوند و در این پژوهش نیز بین مدل های مختلف، از این مدل و ابعاد آن به عنوان مبنای سنجش انگیزه پیشرفت کارکنان استفاده شده است که هدف از این ابعاد عبارت است از:

۱. **سطح آرزوها**، به اهداف بالایی تعیین شده و سطوحی اشاره دارد که فرد آرزوی رسیدن به آن را داراست؛

۲. **مقاومت**، که به ایستادگی و پایداری فرد در مقابله با مشکلات اشاره دارد؛

۳. **تنش انجام وظایف**، که بیان می کند که فرد تاچه اندازه احساس مسئولیت دارد و تاچه حد دغدغه انجام وظایف خود را دارد؛

۴. **ادراک از زمان**، که به میزان زمان شناسی و اهمیت انجام به موقع و سریع تر کارها در زمان های تعیین شده اشاره دارد؛

۵. **ملاک انتخاب دوست**، بررسی می کند که فرد دوستان و همکاران خود را با چه ملاک هایی تعیین می کند و این که این ملاک ها در راستای حرکت فرد به جلو هستند یا خیر؛

۶. **انگیزه تحرک به بالا**، میزانی که فرد تمایل و انگیزه برای تلاش در راستای پیشرفت و رسیدن به سطوح بالاتر دارد را بررسی می کند؛

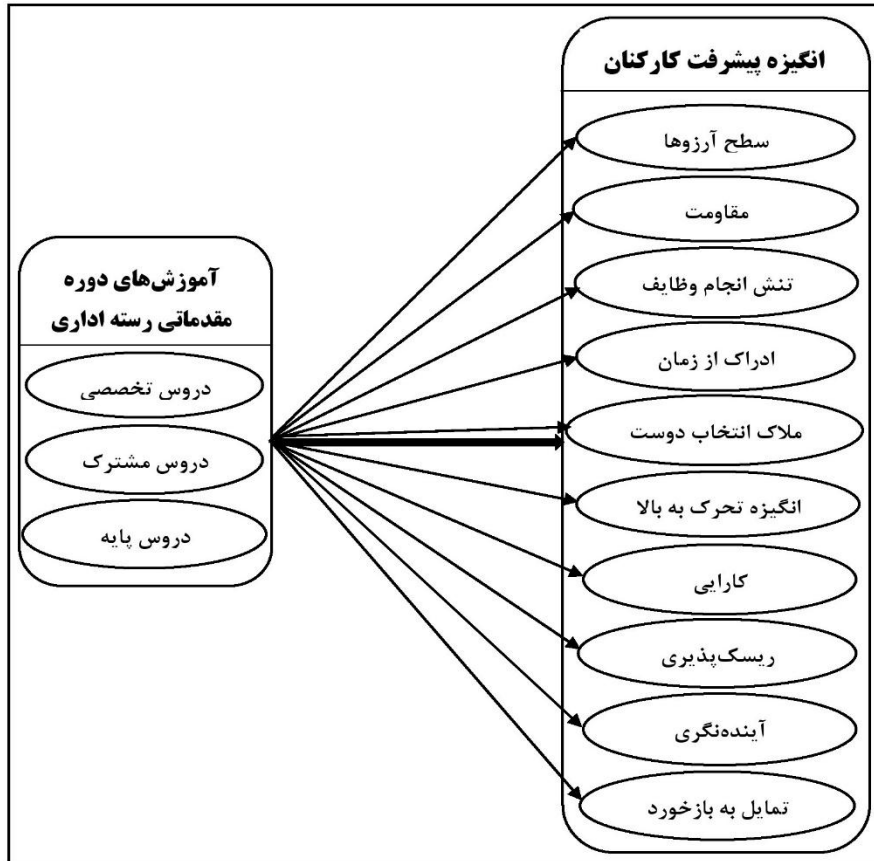
۷. **کارایی**، یعنی فرد تاچه اندازه کارهای درست و مفید را انجام می دهد؛

۸. **ریسک پذیری**، یعنی میزانی که فرد برای انجام کارها و پیشرفت تمایل به پذیرش ریسک دارد؛

۹. **آینده نگری**، به میزان نگاه به جلو و انجام کارها مطابق پیش بینی های آینده و نگاه به آینده اشاره دارد؛

۱۰. **دریافت بازخورد**، یعنی فرد از نتایج کارهای خود مطلع شود و مطابق بازخوردها، در انجام کارهای خود تشویق یا بازنگری انجام دهد (هرمنس، ۱۹۷۰).

لذا، مدل مفهومی پژوهش حاضر که برگرفته از مدل هرمنس (۱۹۷۰) و دارای ۱۰ بعد سطح آرزوها، مقاومت، تنش انجام وظایف، ادراک از زمان، ملاک انتخاب همکار، انگیزه تحرک به بالا، کارایی، ریسک پذیری، آینده نگری، دریافت بازخورد است، به صورت شکل (۱) می باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (هرمنس، ۱۹۷۰)

بنابراین، باتوجه به مطالب بیان‌شده و مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱)، فرضیه‌هایی که در این پژوهش بررسی شده و مورد آزمون قرار گرفته است، عبارتند از:

فرضیه اصلی

آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای اداری، بر انگیزه پیشرفت کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر سطح آرزوهای کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر مقاومت کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش دوره مقدماتی رسته اداری، بر تنش انجام وظایف کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر ادراک از زمان کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر ملاک انتخاب دوست کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه ششم: آموزش دوره مقدماتی رسته اداری، بر انگیزه کارکنان برای تحرک به بالا تأثیر دارد.

فرضیه فرعی هفتم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر کارایی کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه فرعی هشتم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر ریسک‌پذیری کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه نهم: آموزش دوره مقدماتی رسته اداری، بر تمایل کارکنان به دریافت بازخورد تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دهم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر آینده‌نگری کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به اهمیت موضوع اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان و تأثیری که این انگیزه بر افزایش تلاش و کارایی کارکنان خواهد داشت، لذا تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در حوزه اهمیت انگیزه پیشرفت و اثربخشی آموزش بر انگیزه پیشرفت کارکنان عبارت است از:

در پژوهش‌های داخلی، رفاهی و فرحبخش در سال (۱۳۸۸) پژوهشی را با موضوع آموزش مهارت‌های اجتماعی بر انگیزه پیشرفت انجام دادند. نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های اجتماعی نه تنها باعث بیشتر شدن تلاش برای رسیدن به موفقیت می‌شود، بلکه آنها را بیشتر متوجه نیازهای خود وفق دادن خود با نیازها می‌کند. عامری و همکاران در سال (۱۳۹۲) تأثیر آموزش یادگیری گروهی را بر انگیزه پیشرفت مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که آموزش مهارت یادگیری موجب افزایش انگیزه پیشرفت گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه شد. ارجمنندی‌فر (۱۳۹۴) با مقایسه عملکرد شغلی و انگیزش پیشرفت کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده شرکت نفت پارس تهران دریافت که آموزش ضمن خدمت اثر مثبت و معنی‌داری بر انگیزش پیشرفت و عملکرد شغلی کارکنان دارد. اصغری‌راد (۱۳۹۵) با بررسی اثربخشی آموزش مهارت بر انگیزه

پیشرفت و بهره‌وری سازمانی کارکنان شرکت آلومینای ایران دریافت که اثر آموزش مهارت بر افزایش انگیزه پیشرفت و بهره‌وری سازمانی کارکنان معنی‌دار است. همچنین تبرسائی (۱۳۹۴) با بررسی اثربخشی آموزش گروهی تحلیل ارتباط متقابل بر انگیزه پیشرفت دختران تحت حضانت بهزیستی شهرستان گرگان دریافت که این آموزش‌ها اثر مثبتی بر انگیزه پیشرفت این فراگیران داشته است. قیم (۱۳۹۵) نیز با بررسی اثربخشی آموزش کارآفرینی بر انگیزه پیشرفت افراد، تأیید کرد که آموزش بر انگیزه پیشرفت افراد اثر مثبت و معنی‌دار دارد.

یوسف^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با موضوع تأثیر آموزش بر انگیزه پیشرفت کارکنان دریافت که خودیادگیری به‌طور غیرمستقیم و معنی‌داری پیشرفت تحصیلی و انگیزه پیشرفت را افزایش می‌دهد. گیست و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در بررسی رابطه آموزش حل مسئله و انگیزش پیشرفت، همبستگی معنی‌داری را بین آموزش حل مسئله و انگیزش پیشرفت افراد یافتند. در پژوهش دشیاندی و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، نتایج نشان داد که یادگیری اثر مستقیم مثبت بر انگیزه پیشرفت داشت، اما بین انگیزه پیشرفت و عملکرد رابطه معنی‌دار وجود نداشت. هیگینز و همکاران^۴ (۲۰۱۷) با بررسی اثربخشی آموزش فناوری‌محور بر انگیزه کارکنان دریافتند که این آموزش‌ها اثر مثبت بر انگیزه پیشرفت فراگیران دارد. ستین و آشکون (۲۰۱۸)، در پژوهشی دریافتند که آموزش خودکارآمدی باعث بهبود عملکرد خواهد شد و انگیزه محرک این فرایند خواهد بود. تورل و سانال^۵ (۲۰۱۸) با بررسی اثربخشی آموزش‌های الکترونیکی بر انگیزه پیشرفت دانشجویان دریافتند که این آموزش‌ها اثر مثبتی بر انگیزه آنها داشته است. نایت (۲۰۱۹) در پژوهشی با موضوع تأثیر اثربخشی کارکنان بر انگیزه پیشرفت آنها بین رؤسای بانک، دریافت که نمایش رفتارهای سازگار با انگیزه و رفتارهای تحریک‌کننده وجدان به اثربخشی کارکنان کمک می‌کند، درحالی‌که نمایش رفتارهای غیرمعمول انگیزشی، منجر به ازبین‌رفتن اثربخشی می‌شود. بلینوا و همکاران^۶ (۲۰۲۰) دریافتند که ایجاد محیطی امن و امنیت روانی برای فراگیران موجب افزایش انگیزه پیشرفت آنها در اثر آموزش می‌شود.

اطلاعات به دست آمده از بررسی دقیق و عمیق ادبیات و پیشینه پژوهش، حاکی از آن است که در حوزه بررسی تأثیر آموزش بر انگیزه پیشرفت کارکنان، پژوهش‌های اندکی صورت گرفته

1- Yusuf

2- Geist et al

3- Deshpandé et al

4- Higgins et al

5- Turel and Sanal

6- Blynova et al

است، همچنین روش پژوهش شبه تجربی و از طریق پیش آزمون و پس آزمون در پژوهش‌های گذشته که عمدتاً توصیفی-همبستگی بوده است، وجه تمایز این پژوهش به‌شمار می‌رود. نوع آموزشی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ یعنی بررسی تأثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری بر انگیزه پیشرفت کارکنان، در پژوهش‌های گذشته کار نشده است و سنجش و بررسی تأثیر این دوره‌های آموزشی در مورد کارکنان این مرکز نظامی، پژوهش حاضر را کاملاً متمایز و نوین می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، روش انجام پژوهش برای بررسی اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، شبه تجربی یا نیمه‌آزمایشی از نوع آزمایش با استفاده از یک گروه آزمودنی است که در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون انجام شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را ۷۰ نفر از افسران سازمان نظامی مورد مطالعه که در دوره مقدماتی رسته اداری شرکت کرده‌اند، تشکیل می‌دهند که داده‌ها از آنها جمع‌آوری شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، پیش آزمون در ابتدای دوره و در بهمن ماه ۱۳۹۷ و پس آزمون در انتهای دوره و در اردیبهشت ماه ۱۳۹۸ انجام شد. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشد و از روش سرشماری برای تعیین تعداد پاسخ‌دهندگان استفاده شد.

پرسشنامه پژوهش حاضر در دو نوبت پیش آزمون و پس آزمون برای سنجش و پرسش در مورد ده مؤلفه انگیزه پیشرفت شامل سطح آرزوها، مقاومت، تنش انجام وظایف، ادراک از زمان، ملاک انتخاب همکار، انگیزه تحرک به بالا، کارایی، ریسک‌پذیری، آینده‌نگری و دریافت بازخورد تنظیم شده است، بر این اساس پرسشنامه استاندارد هرمنس (۱۹۷۰) شامل ۲۹ سؤال و براساس مقیاس اندازه‌گیری طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم و مورد استفاده قرار گرفت.

برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری با مراجعه به اساتید و خبرگان حوزه توانمندسازی کارکنان، اصلاحات و تغییرات لازم اعمال و پرسشنامه پژوهش تدوین شد. همچنین روایی محتوا برای پرسشنامه پژوهش از طریق شاخص‌های CVI و CVR انجام شد که مقدار CVI به دست آمده برای پرسشنامه پژوهش برابر با ۰/۷۵ و بیش از ۰/۷ بوده و از روایی محتوای مناسبی برخوردار است.

پایایی پرسشنامه این پژوهش نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است که مقدار آن برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۲ به دست آمده است و با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ به دست آمده است، بنابراین پرسشنامه پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

در این پژوهش برای بررسی بهنجار (نرمال و یا غیرنرمال بودن) توزیع داده‌های مربوط به هریک از متغیرهای مورد بررسی، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به اینکه مقادیر به دست آمده برای آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده‌اند و مطابق نتایج، سطوح معنی داری به دست آمده برای تمامی متغیرهای پژوهش، بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه بهنجار بودن توزیع متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود و توزیع تمام متغیرهای پژوهش بهنجار است، بنابراین برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش می‌باید از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شود. کلیه آزمون‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش همراه کاربرد آنها، در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون‌های آماری مورد استفاده و کاربرد هر یک از آنها

ردیف	آزمون‌های مورد استفاده	کاربرد	نرم افزار
		توصیف داده‌ها به تفکیک متغیرها	
۱	آماره‌های توصیفی	(میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و واریانس)	SPSS
آماره‌های استنباطی			
۲	کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)	بررسی بهنجار بودن توزیع متغیرها	SPSS
۳	سنجش خطی بودن روابط	بررسی رابطه خطی متغیرها (پیش‌آزمون کوواریانس)	SPSS
۴	آزمون لوین	بررسی همگنی واریانس‌های متغیرها (پیش‌آزمون کوواریانس)	SPSS
۵	همگنی شیب رگرسیون	بررسی برابری شیب رگرسیون (پیش‌آزمون کوواریانس)	SPSS
۶	تحلیل کوواریانس چندمتغیره	آزمون فرضیه‌های پژوهش	SPSS
۷	آزمون اثر پیلای	آزمون فرضیه‌های پژوهش	SPSS
۸	آزمون لامبدای ویکلز	آزمون فرضیه‌های پژوهش	SPSS
۹	آزمون اثر هتلینگ	آزمون فرضیه‌های پژوهش	SPSS
۱۰	آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	آزمون فرضیه‌های پژوهش	SPSS

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است که در ادامه تشریح شده است. بخشی از آمار توصیفی شامل بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه پژوهش است که در جدول (۲) بیان شده است:

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

شاخص	فراوانی (درصد)			
	مرد	زن	مرد	زن
جنسیت	۱۰۰	۰		
تحصیلات	دکتری ۰	فوق‌لیسانس ۸/۵	لیسانس ۷۳	کم‌تر از لیسانس ۱۸/۵
سن	بالای ۵۰ ۰	۴۱-۵۰ ۱/۵	۳۱-۴۰ ۳۶	۲۰-۳۰ ۶۲/۵
سابقه عضویت نظامی	بیش از ۱۰ سال ۵/۵	۷ تا ۱۰ سال ۴۵/۵	۳ تا ۶ سال ۱۶/۵	کم‌تر از ۳ سال ۳۲/۵

تمامی پاسخ‌دهندگان مرد هستند و بیشتر آنها (۶۲/۵ درصد) دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال و (۳۶ درصد) آنها در سن ۳۱-۴۰ سال می‌باشند. ۷۳ درصد از افراد دارای تحصیلات لیسانس و ۱۸/۵ درصد آنها کمتر از لیسانس هستند، ۴۵/۵ درصد افراد دارای سابقه عضویت نظامی بین ۷ تا ۱۰ سال و ۳۲/۵ درصد نیز دارای سابقه کمتر از ۳ سال هستند.

در بخش آمار استنباطی، تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از دو مرحله توزیع پرسشنامه تحقیق در ابتدا و انتهای دوره مقدماتی رسته‌ای با استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل کوواریانس چندمتغیره مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این آزمون‌ها شامل شاخص‌های توصیفی و استنباطی است؛ شاخص‌های توصیفی شامل تعداد، میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و واریانس است که در جدول (۳) تشریح شده است.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش برای داده‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	دوره زمانی	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
سطح آرزوها	پیش	۷۰	۴/۰۲	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۶۵۱	۰/۴۲۵	۰/۰۸۳	-۰/۱۳۴
	پس	۷۰	۴/۶۹	۴/۵۰	۵/۰۰	۰/۷۷۲	۰/۵۹۷	۰/۰۵۷	-۰/۱۰۸
مقاومت	پیش	۷۰	۳/۷۶	۳/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۸۵	۰/۶۱۷	۰/۱۱۲	-۰/۳۴۶
	پس	۷۰	۴/۳۱	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۷۱۱	۰/۵۰۶	۰/۰۸۶	-۰/۳۲۰
تنش وظایف	پیش	۷۰	۴/۰۱	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۸۳۱	۰/۶۹۱	۰/۱۶۴	-۰/۴۵۶
	پس	۷۰	۴/۶۴	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۶۱	۰/۵۸۰	۰/۱۳۸	-۰/۴۳۰
آینده‌نگری	پیش	۷۰	۳/۵۸	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۸۵۳	۰/۷۲۸	۰/۲۱۶	-۰/۴۷۱
	پس	۷۰	۳/۹۲	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۷۸۵	۰/۶۱۷	۰/۱۹۰	-۰/۴۴۵
انگیزه تحرک	پیش	۷۰	۳/۷۳	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۷۶۵	۰/۵۸۶	۰/۱۸۷	-۰/۲۷۴
	پس	۷۰	۴/۰۳	۳/۵۰	۳/۰۰	۰/۶۸۹	۰/۴۷۵	۰/۱۶۱	-۰/۲۴۸
انتخاب دوست	پیش	۷۰	۳/۹۸	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۸۲۶	۰/۶۸۳	۰/۱۷۰	-۰/۳۵۸
	پس	۷۰	۴/۳۴	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۵۶	۰/۵۷۲	۰/۱۴۴	-۰/۳۳۲
کارایی	پیش	۷۰	۴/۱۱	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۹۳	۰/۶۳۰	۰/۱۵۳	-۰/۲۳۳
	پس	۷۰	۴/۶۱	۴/۵۰	۵/۰۰	۰/۷۲۰	۰/۵۱۹	۰/۱۲۷	-۰/۲۰۷
ریسک‌پذیری	پیش	۷۰	۳/۳۶	۲/۵۰	۲/۰۰	۱/۰۶۶	۱/۱۳۷	-۰/۲۹۶	-۰/۵۶۷
	پس	۷۰	۳/۳۸	۳/۰۰	۲/۰۰	۱/۰۱۲	۱/۰۲۶	-۰/۲۷۰	-۰/۵۴۱
ادراک زمان	پیش	۷۰	۳/۵۷	۳/۰۰	۴/۰۰	۰/۹۵۶	۰/۹۱۴	-۰/۲۵۸	-۰/۸۶۲
	پس	۷۰	۳/۶۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۸۹۶	۰/۸۰۳	۰/۲۳۲	-۰/۸۳۶
دریافت بازخورد	پیش	۷۰	۳/۳۵	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۹۳۵	۰/۸۷۵	۰/۱۳۷	-۰/۶۷۹
	پس	۷۰	۳/۶۱	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۸۷۴	۰/۷۶۴	-۰/۱۱۱	-۰/۶۵۳
انگیزه پیشرفت	پیش	۷۰	۳/۷۴	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۸۵۳	۰/۷۲۸	۰/۱۷۷	-۰/۴۳۸
	پس	۷۰	۴/۰۹	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۸۵	۰/۶۱۷	۰/۱۵۱	-۰/۴۱۲

همان‌طور که در جدول (۳) بیان شده است، از تعداد ۷۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده برای پیش‌آزمون، میانگین در متغیر انگیزه پیشرفت برابر با ۳/۷۴ بوده است. همچنین با توجه به داده‌های پس‌آزمون، میانگین کلی، بهبود یافته و برابر با ۴/۰۹ می‌باشد. همچنین با توجه به واریانس و انحراف معیار مؤلفه‌ها، انحراف معیار و پراکندگی داده‌های پیش‌آزمون برابر با ۰/۸۵۳ و در

داده‌های پس‌آزمون برابر با ۰/۷۸۵ بوده است. در مورد چولگی می‌توان عنوان نمود که چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد و با توجه به قرار گرفتن چولگی مربوط به تمامی متغیرهای پژوهش در بازه (۲- تا ۲+)، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون این پژوهش از نوع نرمال است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. با توجه به ستون‌های کشیدگی و بازه‌های (۵- تا ۵+)، می‌توان عنوان نمود که داده‌های پژوهش دارای کشیدگی مطلوب و همچنین ارتفاع پایین‌تر از قله نرمال می‌باشند.

در پژوهش حاضر، با توجه به بهنجار بودن توزیع داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌ها و تعیین معنی‌داری تفاوت بین نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون در متغیرهای پژوهش، از روش تجزیه و تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شده است. این امر به دلیل وجود بیش از یک متغیر وابسته است که لزوم استفاده از روش‌های چندمتغیری را ایجاب می‌کند. پیش از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌ها، برای اطمینان از اینکه داده‌ها مفروضه‌های زیربنایی کوواریانس را برآورده می‌کند، به بررسی مفروضه‌های زیربنایی تحلیل کوواریانس پرداخته شده است.

خطی بودن

بنیادی‌ترین فرض برای تحلیل کوواریانس، خطی بودن رابطه‌های بین متغیر وابسته مورد بررسی و متغیر کمکی (کوواریت) است (گیلز، ۲۰۰۲). در این پژوهش، پیش‌آزمون، به‌عنوان متغیرهای تصادفی کمکی (کوواریت) و پس‌آزمون به‌عنوان متغیرهای وابسته تلقی شدند. با توجه به همبستگی‌های بیان‌شده در جدول (۴) و سطوح معنی‌داری موجود در جدول (۵)، مفروضه خطی بودن روابط بین متغیرهای تصادفی کمکی (کوواریت) و وابسته محقق شده است.

عدم هم‌خطی چندگانه

اگر بیشتر از یک متغیر تصادفی وجود دارد، نباید با هم همبستگی بالایی داشته باشند. هنگامی که متغیرهای تصادفی کمکی با یکدیگر همبستگی بالایی در حد $r=0/90$ دارند، با شرایطی که هم‌خطی چندگانه نامیده می‌شود، مواجه خواهیم بود. نباید ضرایب همبستگی بین هریک از جفت متغیرهای تصادفی کمکی از ۰/۹۰ بیشتر باشد (زمستانی، ۱۳۹۲). همبستگی بین پیش‌آزمون متغیرهای پژوهش در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. ماتریس ضرایب همبستگی میان متغیرهای کوواریت

متغیر	سطح آرزو	مقاومت	تنش و وظیفه	آینده نگری	انگیزه تحرک	انتخاب دوست	کارایی	ریسک پذیری	ادراک زمان	دریافت بازخورد
آرزوها	-	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۳۹	۰/۴۳	۰/۲۸	۰/۲۲	۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۳۶
مقاومت	۰/۲۰	-	۰/۳۲	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۲۶	۰/۴۰	۰/۳۸	۰/۲۲	۰/۳۷
وظایف	۰/۲۴	۰/۳۲	-	۰/۳۵	۰/۴۴	۰/۲۸	۰/۴۸	۰/۳۳	۰/۳۱	۰/۴۶
آینده	۰/۳۹	۰/۳۵	۰/۳۵	-	۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۴۵	۰/۳۶	۰/۴۷	۰/۴۴
انگیزه	۰/۴۳	۰/۲۹	۰/۴۴	۰/۴۵	-	۰/۲۸	۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۳۵	۰/۳۹
دوست	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۴۱	۰/۲۸	-	۰/۲۰	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۳۱
کارایی	۰/۲۲	۰/۴۰	۰/۴۸	۰/۴۵	۰/۴۷	۰/۲۰	-	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۴۴
ریسک	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۴۳	۰/۲۶	۰/۳۶	-	۰/۳۵	۰/۳۸
زمان	۰/۴۱	۰/۲۲	۰/۳۱	۰/۴۷	۰/۳۵	۰/۲۲	۰/۳۰	۰/۳۵	-	۰/۳۲
بازخورد	۰/۳۶	۰/۳۷	۰/۴۶	۰/۴۴	۰/۳۹	۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۳۸	۰/۳۲	-

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده است، با توجه به پایین بودن همبستگی میان متغیرها، از هم خطی چندگانه میان متغیرهای کوواریت اجتناب شده است.

همگنی واریانس ها

برای بررسی همگنی واریانس متغیرها، از آزمون لوین استفاده شده است. نتایج حاصل از همگنی واریانس های متغیرهای پژوهش در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون همگنی واریانس های لوین بین متغیرهای پژوهش

متغیر	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
سطح آرزوها	۰/۱۳	۱	۶۸	۰/۸۹
مقاومت	۰/۳۷	۱	۶۸	۰/۶۴
تنش وظایف	۰/۰۸	۱	۶۸	۰/۸۶
ادراک زمان	۰/۳۴	۱	۶۸	۰/۸۰
انتخاب دوست	۰/۲۴	۱	۶۸	۰/۷۳
انگیزه تحرک به بالا	۰/۱۶	۱	۶۸	۰/۸۵
کارایی	۰/۱۱	۱	۶۸	۰/۷۹
ریسک پذیری	۰/۱۹	۱	۶۸	۰/۷۶

متغیر	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
آینده‌نگری	۰/۱۵	۱	۶۸	۰/۸۱
دریافت بازخورد	۰/۱۷	۱	۶۸	۰/۶۷
انگیزه پیشرفت	۰/۲۵	۱	۶۸	۰/۵۱

باتوجه به نتایج مندرج در جدول (۵) و سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ برای متغیرها، نشان‌دهنده معنی دار نبودن آزمون لوین برای متغیرهای پژوهش است. بنابراین واریانس دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون در متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش به‌طور معنی داری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود. بنابراین آزمون همگنی واریانس‌ها روی متغیرهای وابسته معنی دار نمی‌باشد و به محقق اجازه می‌دهد که فرض کند واریانس‌ها مساوی هستند. بنابراین آزمون تحلیل کوواریانس قابل اجراست.

همگنی شیب رگرسیون

در تحلیل کوواریانس این فرض نیز مطرح است که خطوط رگرسیون برای هر گروه باید یکسان باشد. زمانی فرض همگنی شیب‌ها برقرار خواهد بود که میان متغیرهای کمکی در همه متغیرها برابری برقرار باشد. آنچه مورد نظر است، تعامل غیرمعنی دار بین متغیرهای وابسته می‌باشد. در ادامه، همگنی شیب‌های رگرسیون بین متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون‌ها) و وابسته (پس‌آزمون‌ها) برای متغیرهای پژوهش در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول ۶. آزمون شیب رگرسیون بین متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون) و وابسته (پس‌آزمون)

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
سطح آرزوها	۲۱/۷۸	۱	۲۱/۷۸	۰/۸۹	۰/۸۹
مقاومت	۴۴/۸۲	۱	۴۴/۸۲	۱/۸۳	۰/۶۴
تنش وظایف	۳۸/۵۴	۱	۳۸/۵۴	۱/۵۸	۰/۸۶
ادراک زمان	۴۶/۲۰	۱	۴۶/۲۰	۱/۸۹	۰/۸۰
انتخاب دوست	۳۸/۳۱	۱	۳۸/۳۱	۱/۵۶	۰/۷۳
انگیزه تحرک به بالا	۴۷/۶۳	۱	۴۷/۶۳	۱/۹۴	۰/۸۵
کارایی	۴۱/۲۹	۱	۴۱/۲۹	۱/۶۸	۰/۷۹
ریسک‌پذیری	۳۷/۰۵	۱	۳۷/۰۵	۱/۵۲	۰/۷۶
دریافت بازخورد	۳۵/۱۳	۱	۳۵/۱۳	۱/۴۴	۰/۸۱
آینده‌نگری	۲۷/۶۵	۱	۲۷/۶۵	۱/۱۳	۰/۶۷
انگیزه پیشرفت	۳۹/۸۴	۱	۳۹/۸۴	۱/۶۳	۰/۲۱

مطابق جدول (۶)، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که سطح معنی داری در تمامی متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین، تعامل متغیرهای کمکی (پیش آزمون) و وابسته (پس آزمون) معنی دار نیست و فرض همگنی شیب رگرسیون‌ها رعایت شده است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، ۱ فرضیه اصلی و ۱۰ فرضیه فرعی، مورد آزمون قرار گرفت که در ادامه به بررسی و تحلیل این فرضیه‌ها، از طریق تحلیل کوواریانس خواهیم پرداخت. نتایج کلی حاصل از بررسی و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، در جدول (۷) بیان شده است.

جدول ۷. تحلیل کوواریانس چندمتغیری روی میانگین نمره پس آزمون متغیرهای پژوهش

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی خطا	F	درجه آزادی فرضیه	اندازه اثر	توان آماری	سطح معنی داری
آزمون اثر پیلای	۰/۵۱	۶۵	۳۹/۴۶	۳	۰/۵۱	۱/۰۰	۰/۰۰۱
آزمون لامبدای ویکلز	۰/۴۲	۶۵	۳۹/۴۶	۳	۰/۵۱	۱/۰۰	۰/۰۰۱
آزمون اثر هتلینگ	۱/۲۲	۶۵	۳۹/۴۶	۳	۰/۵۱	۱/۰۰	۰/۰۰۱
آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۲۲	۶۵	۳۹/۴۶	۳	۰/۵۱	۱/۰۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۷) نشان می دهد که بین گروه پیش آزمون و گروه پس آزمون، از لحاظ متغیرهای وابسته در سطح $p < 0/01$ تفاوت معنی داری وجود دارد. براین اساس می توان بیان داشت که حداقل در یکی از متغیرهای وابسته بین پیش آزمون و پس آزمون، تفاوت معنی داری وجود دارد. جهت پی بردن به این تفاوت، تحلیل کوواریانس در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج حاصل از آن در جدول (۸) تشریح شده است. اندازه اثربخشی مداخله در کل پژوهش حاضر در ۰/۵۱ و توان آماری ۱/۰۰ می باشد.

جدول ۸. نتایج حاصل از تحلیل آنکوا در متن مانکوا روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	سطح معنی‌داری
سطح آرزوها	۲۹۳۲/۲۴	۱	۲۹۳۲/۲۴	۳۱/۱۵	۰/۳۵	۱/۰۰	۰/۰۰۱
مقاومت	۲۶۲۱/۴۴	۱	۲۶۲۱/۴۴	۲۹/۰۴	۰/۳۳	۰/۹۸	۰/۰۰۱
تنش وظایف	۲۲۸۹/۲۰	۱	۲۲۸۹/۲۰	۲۵/۱۸	۰/۲۹	۱/۰۰	۰/۰۰۱
ادراک زمان	۸۵/۳۲	۱	۸۵/۳۲	۹/۲۳	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۱۲۶
انتخاب دوست	۱۶۶۵/۱۰	۱	۱۶۶۵/۱۰	۲۰/۱۶	۰/۲۴	۱/۰۰	۰/۰۰۱
انگیزه تحرک به بالا	۱۵۱۰/۰۳	۱	۱۵۱۰/۰۳	۱۹/۰۴	۰/۲۳	۱/۰۰	۰/۰۰۱
کارایی	۲۰۹۰/۵۴	۱	۲۰۹۰/۵۴	۲۲/۳۶	۰/۲۵	۱/۰۰	۰/۰۰۱
ریسک‌پذیری	۴۳/۱۳	۱	۴۳/۱۳	۷/۴۹	۰/۰۰	۰/۹۶	۰/۳۰۸
دریافت بازخورد	۶۱۱/۲۸	۱	۶۱۱/۲۸	۱۳/۶۶	۰/۱۱	۰/۹۷	۰/۰۰۱
آینده‌نگری	۱۲۳۴/۱۹	۱	۱۲۳۴/۱۹	۱۶/۵۳	۰/۱۴	۰/۹۷	۰/۰۰۱
انگیزه پیشرفت	۱۳۳۵/۴۷	۱	۱۳۳۵/۴۷	۱۹/۲۳	۰/۲۳	۰/۹۸	۰/۰۰۱

فرضیه فرعی اول: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر سطح آرزوهای کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر سطح آرزوها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر ۳۱/۱۵ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۶۶) نیز نسبت به پیش از دوره (۴/۰۰) بهبود یافته است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر سطح آرزوها ۳۵ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث بهبود سطح آرزوها کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با ۱/۰۰ می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر مقاومت کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر مقاومت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر ۲۹/۰۴ به دست آمده

است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۳۳) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۶۶) بهبود یافته است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید شد. به‌علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر مقاومت ۳۳ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث بهبود مقاومت کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با ۰/۹۸ می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر تنش انجام وظیفه کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر تنش انجام وظایف در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر ۲۵/۱۸ به‌دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۶۶) نیز نسبت به پیش از دوره (۴/۰۰) بهبود یافته است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید شد. به‌علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر تنش انجام وظایف ۲۹ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش تنش انجام وظایف کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با ۱/۰۰ می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر ادراک کارکنان از زمان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر ادراک از زمان در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست و مقدار معنی‌داری آن ۰/۱۲۶ به‌دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۳/۶۶) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۶۶) ثابت بوده است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی چهارم پژوهش رد شده است. به‌علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر ادراک از زمان صفر درصد است که نشان‌دهنده آن است آموزش‌هایی که کارکنان در دوره دیده‌اند تغییری در ادراک از زمان کارکنان ایجاد نکرده است. همچنین توان آماری برابر با ۰/۹۷ می‌باشد.

فرضیه فرعی پنجم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر ملاک کارکنان برای انتخاب دوست تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر ملاک انتخاب دوست در سطح $0/05$ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر $20/16$ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۳۳) نیز نسبت به پیش از دوره (۴/۰۰) بهبود یافته است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی پنجم پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر ملاک انتخاب دوست ۲۴ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث بهبود ملاک‌های انتخاب دوست کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با $1/00$ می‌باشد.

فرضیه فرعی ششم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر انگیزه کارکنان برای تحرک به بالا تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر انگیزه تحرک به بالا در سطح $0/05$ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر $19/04$ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۰۰) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۶۶) بهبود یافته است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی ششم پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر انگیزه تحرک به بالا ۲۳ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش انگیزه تحرک به بالا در کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با $1/00$ می‌باشد.

فرضیه فرعی هفتم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر کارایی کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر کارایی در سطح $0/05$ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر $22/36$ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۶۶) نیز نسبت به پیش از دوره (۴/۰۰) بهبود یافته است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی هفتم پژوهش تأیید شد.

به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر کارایی ۲۵ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش کارایی کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با ۱/۰۰ می‌باشد.

فرضیه فرعی هشتم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر رفتار ریسک‌پذیری کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر رفتار ریسک‌پذیری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست و مقدار معنی‌داری آن ۰/۳۰۸ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۳/۳۳) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۳۳) ثابت بوده است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی هشتم پژوهش رد شده است. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر رفتار ریسک‌پذیری صفر درصد است که نشان‌دهنده آن است آموزش‌هایی که کارکنان در دوره دیده‌اند تغییری در رفتار ریسک‌پذیری کارکنان ایجاد نکرده است. همچنین توان آماری برابر با ۰/۹۶ می‌باشد.

فرضیه فرعی نهم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر آینده‌نگری کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر آینده‌نگری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر ۱۶/۵۳ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۰۰) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۵۰) بهبود یافته است. براین اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی نهم پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر آینده‌نگری ۱۴ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش آینده‌نگری کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با ۰/۹۷ می‌باشد.

فرضیه فرعی دهم: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر تمایل به دریافت بازخورد کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر تمایل به دریافت بازخورد در سطح $0/05$ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر $13/66$ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۳/۶۶) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۳۳) بهبود یافته است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه فرعی دهم پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر تمایل به دریافت بازخورد ۱۱ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی می‌باشد که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش تمایل به دریافت بازخورد کارکنان شده است. همچنین توان آماری برابر با $0/97$ می‌باشد.

فرضیه اصلی: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر انگیزه پیشرفت کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از لحاظ متغیر انگیزه پیشرفت در سطح $0/05$ معنی‌دار است و مقدار F برای این متغیر $19/23$ به دست آمده است. همچنین میانگین این متغیر در داده‌های پس از دوره (۴/۰۹) نیز نسبت به پیش از دوره (۳/۷۹) بهبود یافته است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد. به علاوه، ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه پیش‌آزمون و پس‌آزمون از نظر متغیر انگیزه پیشرفت ۲۳ درصد است که این تفاوت نتیجه آموزش‌هایی است که کارکنان در دوره دیده‌اند و باعث افزایش انگیزه پیشرفت آنها شده است. همچنین توان آماری برابر با $0/98$ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

درک اهمیت نیروهای انسانی و توانمندی آنها در موفقیت سازمان‌ها موجب شده است که در سازمان‌های امروزی نسبت به گذشته، توجه بیشتری به آموزش کارکنان داشته باشند. از طرفی، توجه به مباحث روان‌شناسی در آموزش کارکنان بسیار حائز اهمیت بوده و کارکنان در صورتی می‌توانند یادگیری و در نهایت عملکرد بهتری داشته باشند که از نظر روانی نیز آموزش دیده و تقویت شوند. یکی از ابزارهایی که در این زمینه به سازمان‌ها کمک خواهد کرد، بالابردن انگیزه و به خصوص انگیزه پیشرفت کارکنان از طریق اجرا و ارزیابی آموزشی ضمن خدمت است.

سازمان‌های نظامی نیز همانند دیگر سازمان‌ها، به دنبال آموزش و بالابردن انگیزه‌های نیروهای انسانی خود هستند. زیرا، کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، سعی در کامل شدن و بهبود کارکرد خود دارند. آنان وظیفه‌شناسند و کارهایی را انجام می‌دهند که چالش‌برانگیز باشد و به کاری دست می‌زنند که ارزیابی پیشرفتشان به گونه‌ای شدنی باشد. این افراد از عزت نفس برخوردارند، مسئولیت فردی را ترجیح داده و دوست دارند که به گونه‌ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند و غیره (نایت، ۲۰۱۹؛ هسو و همکاران، ۲۰۱۱؛ استوت و بارتو، ۲۰۱۰؛ گوردون، ۱۹۹۹). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و کمبود پژوهش‌ها در زمینه اثربخشی آموزش در انگیزه پیشرفت کارکنان و به خصوص در سازمان‌های نظامی، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری، بر انگیزه پیشرفت افسران در یک سازمان نظامی سعی در حل مسئله موجود دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، اثر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته اداری بر انگیزش پیشرفت فراگیران و تمامی ابعاد آن (به غیر از متغیرهای ادراک کارکنان از زمان و رفتار ریسک‌پذیری کارکنان که معنی دار نبوده است و رد شده است)، مورد تأیید قرار گرفته است. به طور کلی نتایج به دست آمده در این پژوهش، با نتایج پژوهش‌های عامری و همکاران (۱۳۹۲)، رفاهی و فرح‌بخش (۱۳۸۸)، ارجمندی‌فر (۱۳۹۴)، تبرسائی (۱۳۹۴)، اصغری‌راد (۱۳۹۵)، قسیم (۱۳۹۵)، تیرگری و همکاران (۱۳۹۶)، بلینوا و همکاران (۲۰۲۰)، نایت (۲۰۱۹)، ستین و آشکون (۲۰۱۸)، تورل و سانال (۲۰۱۸)، هیگینز و همکاران (۲۰۱۷)، دشیپاندی و همکاران (۲۰۱۳)، گیست و همکاران (۲۰۱۲)، عبدی و همکاران (۲۰۱۲) و یوسف (۲۰۱۱) همخوانی دارد. بنابراین، پیشنهادهای زیر با توجه به نتایج حاصل از بررسی هر یک از فرضیه‌ها ارائه می‌شود:

۱. نتایج آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر سطح آرزوهای کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در دوره‌ها از روان‌شناسان خبره برای بالابردن سطح تفکر و آرزوهای کارکنان استفاده شود و حتی از افراد موفق در این حوزه برای سخنرانی انگیزشی برای فراگیران استفاده شود تا کارکنان سطح آرزوهای موردنظر خود را بالا ببرند.

۲. نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر مقاومت کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در محتوای آموزشی، به این متغیر توجه شود و با آموزش مهارت‌های لازم در جهت نحوه برخورد با مشکلات کاری و شرایط بحرانی و بالابردن توانمندی و انگیزه کارکنان، مقاومت آنها در برابر

مشکلات افزایش یابد. همچنین شغل‌ها متناسب با خصوصیات و علاقه فراگیران به آنها سپرده شود تا با انگیزه بیشتر، مقاومت آنها نیز در برابر مشکلات شغلی که به آن علاقه دارند، افزایش یابد.

۳. نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر تنش انجام وظایف کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در محتوای آموزشی تأکید بیشتری بر مسئولیت‌پذیری انجام گیرد و در سازمان بر مسئولیت‌پذیری به‌عنوان یک ارزش تأکید شود تا تنش انجام وظایف و درآمده آن، کارایی کارکنان افزایش یابد.

۴. نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان‌دهنده عدم تأثیر آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر ادراک از زمان کارکنان و عدم تفاوت بین ادراک از زمان پیش و پس از اجرای دوره آموزشی است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که روش‌های مدیریت زمان و نحوه زمان‌بندی انواع کارها و برنامه‌ها به‌همراه تبیین اهمیت وقت‌شناسی و انجام هر کار در زمان تعیین‌شده و روش‌های درست برنامه‌ریزی به کارکنان آموزش داده شود.

۵. نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر ملاک انتخاب دوست در کارکنان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در دوره‌ها بر صمیمیت و رابطه مناسب بین کارکنان و تسهیم اطلاعات تأکید شود و فضای اعتماد بین کارکنان ایجاد گردد و ملاک‌های یک دوست و همکار خوب توسط روان‌شناسان تشریح شود تا بعد از دوره کارکنان با آموزش‌های کسب‌شده بتوانند روابط دوستی و همکاری بهتری داشته باشند.

۶. نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر انگیزه تحرک به بالا در کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در سازمان مسیر شغلی کارکنان برای آنها تشریح گردد و تأثیر کسب مهارت‌های آموزشی دوره بر ارتقای شغلی بیان شود و سخنرانی‌های انگیزشی توسط افراد خبره صورت گیرد تا انگیزه کارکنان که پیش‌زمینه تلاش آنها برای دستیابی به مسئولیت‌های بالاتر است، افزایش یابد همچنین به ایده‌های فراگیران توجه شود و برای اجرایی شدن ایده‌های خوب اقدام شود و منابع لازم برای انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌ها فراهم شود.

۷. نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر کارایی کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در آموزش‌ها با توجه به

نیازسنجی های صورت گرفته، مهارت های مورد نیاز متناسب با شغل افراد به کارکنان آموزش داده شود تا کارکنان بتوانند با کارایی بالاتری خدمت کنند. همچنین در سازمان برای کارایی بالاتر کارکنان مزایا و پاداش هایی قرار داده شود تا کارکنان انگیزه بیشتری برای افزایش کارایی خود داشته باشند.

در نهایت با توجه به تأثیر مثبت آموزش های مقدماتی رسته ای در تقویت انگیزه پیشرفت کارکنان و اختلاف معنی دار بین انگیزه پیشرفت افسران پیش و پس از اجرای دوره آموزشی، پیشنهاد می شود که اقدامات زیر در راستای بهبود کیفیت دوره آموزشی مذکور انجام گیرد:

در ابتدای دوره یک جلسه توجیهی اجرا شده و کارکنان را از اهمیت و تأثیر آموزش در ارائه خدمات، ارتقای شغلی و عملکرد و غیره آگاه کنند تا انگیزه آنها برای فراگیری افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می شود که طول دوره آموزشی طولانی تر گردد و در دوره آموزشی و برای اهداف روانی دوره، از مدرسین روان شناس نیز در راستای بهبود و آمادگی روانی کارکنان استفاده شود و مدرسین ماهر و باتجربه و متخصص در زمینه سرفصل ها و اهداف آموزشی که نیازسنجی شده است، انتخاب شوند و برای هر کلاس درس، مدرس متخصص در آن زمینه به کار گرفته شود و با نظارت دقیق بر اثربخشی دوره ها، ارزش یابی های دقیقی برای بررسی اثربخشی دوره و تأکید بر اهمیت آن، صورت گیرد. در ارائه آموزش ها به فراگیران، مسئولیت های شغلی افراد لحاظ شود و همچنین در تعیین رسته و تخصص ویژگی های شخصیتی افراد نیز لحاظ شود تا هم اهداف دوره مطابق با مشاغل فراگیران تعیین شود و هم محتوای آموزشی با مسئولیت های شغلی و شخصیت افراد همخوان باشد تا اثربخشی دوره های آموزشی افزایش یابد.

از محدودیت های پژوهش حاضر می توان به دشواری جمع آوری داده ها در مراکز نظامی و همچنین احتیاط در تعمیم پذیری نتایج به سایر سازمان ها اشاره کرد. پژوهشگران آتی می توانند این پژوهش را در سایر سازمان ها نیز انجام دهند، همچنین مؤلفه های غیرروان شناختی را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ارجمندی فر، محمد؛ دهقانی، علی؛ دقیقی، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندی و عملکرد شغلی و انگیزه کارکنان در یک شرکت نفتی. پژوهشنامه نفت، ۳۰(۲)، ۳۵-۶۰.
- اسدی، اسماعیل؛ مرادی آیدیشه، شعبان؛ ذاکری، محمد و وثوقی نیری، عبدالله (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش‌های دوره مقدماتی و عالی رسته بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مطالعه موردی: نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران)، مدیریت نظامی ۵۰: ۱۴۰-۱۱۱.
- اصغری راد، علی اکبر و شهریاری، وحید، (۱۳۹۳)، آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی بر انگیزه پیشرفت و شادکامی معلولین، اولین کنفرانس بین المللی روان شناسی و علوم رفتاری، تهران، <https://civilica.com/doc/385466>
- بازرگان، عباس (۱۳۹۱)، ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی، تهران: سمت.
- بگلری، صمد؛ قائدی، علی و محمدیاری، سجاد (۱۳۹۶)، بررسی عوامل انگیزشی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) برای شرکت در ورزش و فعالیت‌های بدنی، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۷(۶۷): ۱۶۸-۱۹۱.
- تبرسایی، ربابه و حسینیان، سیمین و رسولی، رویا (۱۳۹۶)، اثربخشی آموزش گروهی تحلیل ارتباط متقابل بر میزان عزت نفس، خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت دختران نوجوان تحت حضانت بهزیستی شهر گرگان، اولین کنفرانس بین المللی فرهنگ، آسیب شناسی روانی و تربیت، تهران، <https://civilica.com/doc/649326>
- ربیعی، فاطمه؛ مؤیدی، سیدنورالدین؛ نادری؛ علی آبادی؛ فراهانی، کبری؛ شمس، محسن (۱۳۹۰)، تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کارایی نیروهای انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه، فصلنامه راهبردهای آموزشی، دوره ۴، شماره ۲: ۸۹-۸۵.
- رفاهی، ژاله؛ فرح بخش، کیومرث (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی به شیوه گروهی بر انگیزه پیشرفت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره پنجم.
- عامری، الیاس؛ حسین پور، محمد؛ عطاری، یوسفعلی (۱۳۹۲). «تعیین اثربخشی آموزش مهارت یادگیری پس‌ختم به صورت گروهی بر افزایش انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان پسر مقطع سوم متوسطه». یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هشتم، شماره ۲۶، ۱۲۴-۱۰۹.
- عباسیان فرد، مهرانوش؛ بهرامی. (۱۳۸۹). رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش‌آموزان دختر پیش‌دانشگاهی. روان‌شناسی کاربردی. دوره ۶. شماره ۱.

- غلامی، محمود و فرهادی، علی (۱۳۹۵)، ارزشیابی اثربخشی دوره آموزش عالی رسته‌ای نهجا، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶(۶۱): ۱۱۲-۱۵.
- فلاح، محمد؛ رشادتجو، حمیده و قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۷)، ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت در نظام آموزش عالی نظامی (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی)، فصلنامه مدیریت نظامی، ۷۲(۱۸): ۱۱۳-۱۶.
- قرآن کریم، سوره انفال.
- قیم، هادی؛ خاکزادیان، سیدمهدی؛ اسماعیلی، ندا؛ گل افشانی جویباری، علی. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی آموزش کارآفرینی بر انگیزه پیشرفت کارکنان آموزش دیده. نشریه علمی دانش انتظامی مازندران، ۴۲، ۱۹-۴۰.
- مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۴)، تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجی‌گری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، نظارت و بازرسی ۳۱: ۹۸-۷۳.
- مرکز نظامی مورد پژوهش (۱۳۹۷)، آموزش‌های دوره مقدماتی و عالی رسته اداری، گروه برگزاری دوره‌های آموزشی.
- معین، محمد (۱۳۸۹)، فرهنگ فارسی جیبی، گردآوری عزیزالله علیزاده، تهران: راه رشد.

References

- Blynova, O. Y., Kruglov, K. O. N. S. T. A. N. T. I. N., Semenov, O. L. E. K. S. A. N. D. R., Los, O. K. S. A. N. A., & Popovych, I. S. (2020). Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Dee, J., & Leisyte, L. (2017). Knowledge sharing and organizational change in higher education. *The Learning Organization*, 24(5), 355-365.
- Coorman, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (1977). Entrepreneurial motivation. *Human resource management review*, 13(2), 257-279.
- Deshpandé, R., Grinstein, A., Kim, S. H., & Ofek, E. (2013). Achievement motivation, strategic orientations and business performance in entrepreneurial firms: How different are Japanese and American founders?. *International Marketing Review*, 30(3), 231-252.
- Duke, D. L. (2015). Organizing education: schools, school districts, and the study of organizational history. *Journal of Educational Administration*, 53(5), 682-697.
- Edward, L. (2003). ON INTRINSIC MOTIVATION. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.

- Gage, N. L. & Berliner, D. C. (2008). *Educational Psychology* (3rd_5th ed). *Hopewell_NJ: Houghton Milflin*.
- Geist, J., Carter, E. W., Gustafson, J. R., Mackay, M. M., Martin, K. P., Parsley, M. V., Graves, J., ... & Cayton, J. (2012). Motivations and expectations of peer mentors within inclusive higher education programs for students with intellectual disability. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 168-178.
- Gils, A. M. (2002). Plasma selenium and plasma and erythrocyte glutathione peroxidase activity increase with estrogen during the menstrual cycle. *Journal of the American College of Nutrition*, 22(1), 43-51.
- Guerrero, S., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M., & Ben Ayed, A. K. (2018). Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*.
- Hermans, H. J. (1970). *A questionnaire measure of achievement motivation. Journal of Applied psychology*, 54(4), 353.
- Higgins, K., Huscroft-D'Angelo, J., & Crawford, L. (2017). Effects of technology in mathematics on achievement, motivation, and attitude: A meta-analysis. *Journal of Educational Computing Research*, 57(2), 283-319.
- Hofman, A., Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., & Buitink, J. (2006). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European journal of psychology of education*, 27(1), 115-132.
- Holton, E.F. III (2005), "Holton's evaluation model: new evidence and construct elaborations", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 7 No. 1, pp. 37-54.
- Hsu, P. S., & Chang, T. J. (2011). Computational Technique of Learning Progress Motivation: Diagnosis of Learning and Innovation Status. *In Theoretical and Mathematical Foundations of Computer Science* (pp. 167-174). Springer, Berlin.
- Knights, A. R. (2019). Achievement motivation and presidential effectiveness: It's not whether chief executives are achievement motivated but how that achievement motivation is manifested. *International Journal of Public Leadership*, 15(1), 38-57.
- Lutsevitch, Polina (2017). Structural and Psychological Empowerment: The Moderating Role of Developmental Networks. *Work and organisational psychology. Master's theses defence committee chairman in the Department of Business Administration*.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American psychologist*, 40(7), 812.
- Mory, H. (1938). Psychosocial, motivational, and contextual profiles of youth reporting different patterns of substance use during adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 17(1), 51-88.

- Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2018). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*.
- Robbins, S. (1993). *Organizational behavior* (6th ed). Englewood cliffs nj: prentice.
- Roy, B., Sinha, R., & Suman, S. (1995). Emotional intelligence and academic achievement motivation among adolescents: a relationship study. *Researchers world*, 4(2), 126.
- Stiehl, S. K., Felfe, J., Elprana, G., & Gatzka, M. B. (2015). The role of motivation to lead for leadership training effectiveness. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 81-97.
- Turel, Y. K., & Sanal, S. O. (2018). The effects of an ARCS based e-book on student's achievement, motivation and anxiety. *Computers & Education*, 127, 130-140.
- Walter, D. (2000). Competency – based on the job training for aviation maintenance inspection international. *Journal of industrial Ergonomic*, 25(4), 249-259.
- Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623-2626.
- Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2018). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*.
- Stiehl, S. K., Felfe, J., Elprana, G., & Gatzka, M. B. (2015). The role of motivation to lead for leadership training effectiveness. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 81-97.
- Stout, A., & Barto, A. G. (2010, August). Competence progress intrinsic motivation. *In 2010 IEEE 9th International Conference on Development and Learning* (pp. 257-262). IEEE.
- Walter, D. (2000). Competency – based on the job training for aviation maintenance inspection international. *Journal of industrial Ergonomic*, 25(4), 249-259.