

بررسی و شناسایی عوامل پیشرفت موثر بر روند کاری کارکنان

زهرا محمدپور^۱، حسین حاج منوچهری^۲

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی و شناسایی عوامل پیشرفت موثر بر روند کاری کارکنان است، که از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جهت تحلیل داده ها از روش کیفی استفاده شده است. بدین منظور به شناسایی مولفه های پیشرفت در سازمانها پرداختیم، که از مقاله های داخل کشور به صورت کاملا هدفمند انتخاب شدند به روش گلوله برفی رساندیم. سپس مولفه های بدست آمده را به ۱۴ خبره که به روش گلوله برفی انتخاب شده بودند توسط پرسشنامه کیفی دلفی داده و در نهایت در نهایت پس از بررسی های لازم ۴ گویه ی پیشرفت موثر بر روند کاری کارکنان شناسایی شد که عبارتند از: تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید، تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن، تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش، تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برجسب های منفی.

کلمات کلیدی: پیشرفت، روند کاری، کارکنان

^۱دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مدیر گروه موسسه غیرانتفاعی پویندگان چالوس، چالوس، ایران.
DR.ZMOHAMMADPOUR@GMAIL.COM

^۲کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، مدیر بیمارستان شهید بهشتی نوشهر، نوشهر، ایران.
H.H.13660609@GMAIL.COM

۱- مقدمه

آغاز مسیر رشد شغلی با شناسایی هدف نهایی می تواند به شما کمک کند تا برنامه مشخصی را برای آینده شغلی خود طراحی کنید. برای مثال اگر می خواهید روزی مدیر عامل یک سازمان شوید، ابتدا مشخص کنید که باید چه کارهایی انجام داده و چه تجربیاتی برای دستیابی به این هدف مورد نیاز است (افشاری، ۱۳۹۸).

ایجاد یک برنامه زمانی دقیق برای دستیابی به اهداف شغلی می تواند به شما چشم اندازی برای پیشرفت بدهد. این چشم انداز مسیر حرکت را برایتان روشن کرده و انگیزه شما را برای دستیابی به شغل، افزایش می دهد. از روش هدف گذاری اسمارت (SMART) برای ایجاد اهداف کوچک مشخص (Specific)، قابل اندازه گیری (Measurable)، قابل دستیابی (Achievable) و زمان بندی شده (Time-Bounded) در راستای دستیابی به هدف نهایی استفاده کنید (بهجت پور، ۱۳۹۷).

بازبینی عملکرد به شما کمک می کند تا بفهمید انجام دادن کارها را باید ادامه دهید و در کدام زمینه ها باید خود را تقویت کنید تا بتوانید به نیازمندی های شغلی خود دست پیدا کنید. بازبینی عملکرد کلی به شما کمک می کند تا عادات قدیمی خود را بازنگری کرده و به دنبال بهتر شدن باشید (تربتی نژاد و همکاران، ۱۴۰۱).

نباید تنها با اتکا به شایستگی ها، استعدادها، بالقوه، و حس برتری انتظار پیشرفت شغلی داشته باشید. گاهی اتفاق می افتد که سمت های بالاتر به افراد نالایق واگذار می شود. در این حال رفتار کودکانه از خود بروز ندهید چراکه آن وقت معلوم خواهد شد که شما فرد مناسبی برای آن سمت به خصوص نبوده اید. شاید یک سمت بهتر برای شما به وجود آمد. بر روی اهداف شغلی دراز مدت خود تمرکز کنید. صداقت و اطمینان خود را حفظ کنید و از تلاش کردن دست نکشید، آنگاه می بینید که چیزی جز پیشرفت نخواهید یافت (دهناد و همکاران، ۱۳۹۸).

دنبال کردن فرصت های جدید در مسیر شغلی می تواند فرصتی را برای افراد فراهم کند تا علایق خود را بهتر شناخته و رویاهای خود را دنبال کنند. برای مثال فروشنده ای را در نظر بگیرید که در یک بوتیک لباس فروشی کار می کند. این فروشنده می تواند از دانش خود در زمینه

ترندهای روز بازار لباس و همچنین روابط خود با تولیدکنندگان برای کارآفرینی و افتتاح بوتیک لباس شخصی خود استفاده کند (رسولی خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۷).

تمایل افراد به یادگیری مداوم، تلاش برای بهتر شدن و پذیرش مسئولیت‌های جدید در نهایت منجر به افزایش درآمد آن‌ها خواهد شد. برای مثال حسابداری تازه‌کاری را در نظر بگیرید که سالانه درآمد مشخصی دارد. بعد از کسب تجربه کافی، او می‌تواند به‌عنوان حسابداری ارشد فعالیت خود را ادامه داده و مطابق با این ارتقا، درآمدش هم افزایش خواهد یافت (سپهریان آذر و همکاران، ۱۳۹۹).

افرادی که به دنبال پیشرفت در مسیر شغلی خود هستند، هیچوقت از یادگیری دست نمی‌کشند. چرا که برای دستیابی به موقعیت‌های شغلی بالاتر، ممکن است نیاز به یادگیری مهارت‌های جدید یا دریافت مدارک حرفه‌ای خاصی باشد. به همین دلیل پیشرفت شغلی به همراه خود یادگیری نیز خواهد داشت.

۲- روش پژوهش

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی و شناسایی عوامل پیشرفت موثربر روند کاری کارکنان است، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه و مصاحبه استفاده می‌شود، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

انتخاب متدولوژی پژوهش یکی از مهمترین و کلیدی ترین مراحل است که پژوهشگر باید با حساسیت ویژه ای آن را مورد توجه قرار دهد. بدین منظور تعیین گام‌های روش تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

گام اول: بررسی و شناسایی عوامل پیشرفت موثربر روند کاری کارکنان از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک گام دوم: در ادامه غربال مولفه‌های اصلی و راهکارها از طریق روش دلفی کیفی صورت گرفت.

از آنجاییکه پژوهش پیش رو در دو فاز کیفی و کمی مورد بررسی قرار می گیرد و با توجه به تفاوت های موجود جهت انتخاب نمونه در پژوهش های کیفی و کمی؛ جامعه آماری نیز باید در هر فاز بطور مجزا مشخص شود.

روش نمونه گیری در فاز کیفی بصورت گلوله برفی می باشد.

جامعه ی آماری در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بوده که در نهایت پس از استخراج بررسی و شناسایی عوامل پیشرفت موثر بر روند کاری کارکنان از نظرات خبرگان به منظور انجام مصاحبه برای شناسایی این عوامل به عنوان شاخص های نهایی از آزمون دلفی کیفی استفاده شد.

معرفی شاخص های پیشرفت مرتبط با روند کاری کارکنان

جدول ۱- توصیف منابع

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P1	افشاری	۱۳۹۸	بررسی رابطه بین باورهای خوداثربخش، اهداف پیشرفت و استراتژی های یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان
P2	بهجت پور	۱۳۹۷	نقش تفسیر تنزیلی در پیشرفت
P3	تریتی نژاد و همکاران	۱۴۰۱	پیش بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس انگیزه پیشرفت و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی دانش آموزان دختر دبیرستانی
P4	خادمیان	۱۳۹۷	نقد اندیشه پیشرفت در ایران. مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی
P5	دهناد و همکاران	۱۳۹۸	تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان
P6	رضایی و همکاران	۱۳۹۵	عملکرد تحصیلی: نقش اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت
P7	رسولی خورشیدی و همکاران	۱۳۹۷	مدل یابی روابط ساختاری اضطراب امتحان و منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی: نقش واسطه گری انگیزش پیشرفت.
P8	سپهریان آذر و همکاران	۱۳۹۹	نقش میانجی خلاقیت در رابطه بین اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت دانشجویان
P9	صادقی	۱۳۹۴	پیشرفت علم در پارادایم کوهن
P10	صبوری	۱۳۹۹	چند ضرورت مهم برای پیشرفت علم در ایران
P11	صمدیه و همکاران	۱۳۹۶	مدل یابی علی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بر اساس اهداف پیشرفت و هیجان های تحصیلی
P12	عابدینی و زارعی	۱۳۹۷	مرور نظام دار مدل های ساختاری ارائه شده از روابط میان اهداف پیشرفت، راهبردهای شناختی، فراشناختی و پیشرفت تحصیلی
P13	عسگری و عموموها	۱۳۹۷	تاثیر سنجش کارپوشه بر انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه سوم ابتدایی.

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P14	عظیمی و همکاران	۱۳۹۹	تاثیر برنامه بازآموزی اسنادی بر استیصال اکتسابی و انگیزش پیشرفت در دانش آموزان با پیشرفت تحصیلی پایین دوره متوسطه اول
P15	فرامرزی و همکاران	۱۳۹۸	رابطه پیشایندهای عواطف تحصیلی، هویت تحصیلی و اهداف پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان
P16	فرهی و همکاران	۱۳۹۷	ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی
P17	قاسمی و همکاران	۱۳۹۷	جایگاه منافع ملی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت
P18	مقصودی	۱۳۹۸	نقدهایی بر کتاب نظریه ی اسلامی ایرانی پیشرفت
P19	معرفی محمدی	۱۳۹۶	نقدی روش شناختی به الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت
P20	همتی و همکاران	۱۳۹۸	ارائه مدل ساختاری اهداف پیشرفت و مشغولیت عاطفی: میانجی گری هیجان های پیشرفت
P21	یوسف زاده	۱۳۹۸	«حیات معقول» به مثابه «پیشرفت».

بررسی مهمترین شاخص های پیشرفت مرتبط با روند کاری کارکنان جهت استفاده به عنوان منبع این شاخص ها از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مقالات و پایان نامه ها)؛ به دست می آید.

جدول ۲- شناسایی مؤلفه های پیشرفت مرتبط با روند کاری کارکنان

منبع	گویه	بعد
P2,p5,p9,p10,p12,p14,p16,p17,p19	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	پیشرفت
P1,p3,p4,p6,p7,p11,p13,p20,p21	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	
P2,p3,p5,p8,p10,p11,p15,p18,p19,p20	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	
P1,p2,p4,p6,p8,p9,p11,p13,p17,p19,p21	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	

بنابراین گزاره های مورد نظر برای بیان شاخص های شناسایی شده در جدول زیر نمایش داده شده اند.

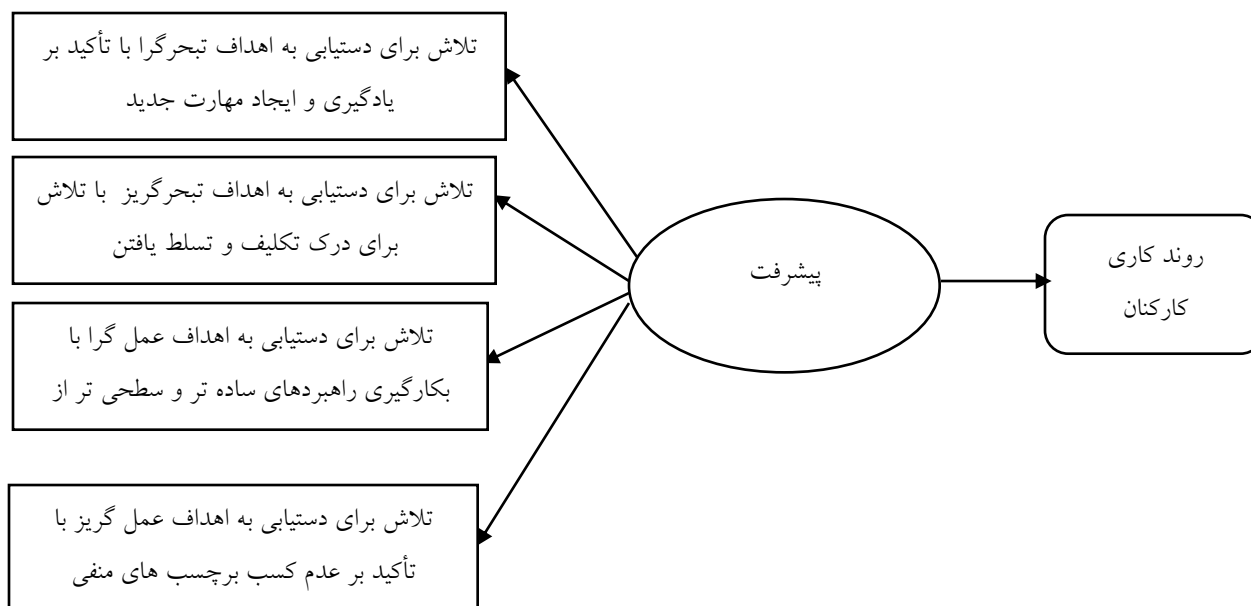
جدول ۳- گزاره های پیشرفت مرتبط با روند کاری کارکنان

گزاره	گویه	بعد
برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید تلاش می شود.	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	پیشرفت

جریان نقد حاصل از فعالیت های عملیاتی...

بعد	گویه	گزاره
	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن تلاش می شود.
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش تلاش می شود.
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی تلاش می شود.

با توجه به داده های مستخرج شده از متون مقالات بررسی شده و رسیدن به اشباع که در جداول قبلی به نمایش درآمد، نحوه تشکیل مقوله و طبقات و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری MAXQDA و ساخت مدل عوامل پیشرفت مؤثر بر روند کاری کارکنان در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۱ عوامل پیشرفت مؤثر بر روند کاری کارکنان

به منظور تایید شاخص ها و مولفه های کلیدی و پرسش نامه پژوهش از تکنیک دلفی استفاده شده است. همانطور که قبلاً گفته شد، ابتدا از طریق انجام مطالعات کتابخانه ای از قبیل کتب،

مجلات و متون فارسی و لاتین، پایگاه‌های اینترنتی شاخص‌های کلیدی پیشرفت موثر بر روند کاری کارکنان شناسایی گردید سپس پرسش‌نامه طراحی شده بر اساس شاخص‌های کلیدی پژوهش به منظور نظرسنجی در دور نخست برای خبرگان پژوهش ارسال شد. بعد از اظهار نظر خبرگان در این خصوص نتایج بدست آمده از کلیه ی شاخص ها مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. بنابراین پرسش‌نامه با همان ترکیب معیار، زیرمعیار و شاخص ها برای بار دوم آماده ارسال به خبرگان شد. این فرآیند در سه دور توزیع پرسشنامه دلفی به اجماع خبرگان تحقیق در خصوص شاخص ها رسید.

جدول ۴- اعداد معادل طیف لیکرت ۵ درجه (منبع : Likert,1932)

خیلی با اهمیت	با اهمیت	متوسط	بی اهمیت	خیلی بی اهمیت
۵	۴	۳	۲	۱

در مجموع ۴ شاخص بدست آمد. نتایج دور اول دلفی در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵- توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور اول)

ردیف	توضیح	دور اول														میانگین	واریانس	
		کارشناس ۱	کارشناس ۲	کارشناس ۳	کارشناس ۴	کارشناس ۵	کارشناس ۶	کارشناس ۷	کارشناس ۸	کارشناس ۹	کارشناس ۱۰	کارشناس ۱۱	کارشناس ۱۲	کارشناس ۱۳	کارشناس ۱۴			
۱	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	۳	۴	۴	۳	۲	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴,۰۰۰	۰,۶۱۵
۲	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۰۷۱	۰,۲۲۵
۳	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	۳	۵	۴	۴	۲	۳	۳	۴	۵	۳	۳	۵	۴	۴	۵	۴,۰۷۱	۰,۶۸۷
۴	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	۴	۳	۵	۴	۳	۳	۳	۵	۵	۳	۳	۵	۳	۳	۵	۳,۹۲۹	۰,۸۴۱

آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول) برای محاسبه پایایی دور اول دلفی در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول ۶- آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig.)
۱۴	۰,۳۰۹	۲۴۰,۵۱۴	۱۹۹	۰,۰۲۴

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، کلیه ی تعداد ۴ عدد از مولفه‌ها، دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ هستند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول ۴-۲۰ مقدار ۰,۰۱ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰,۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۳ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد.

دور دوم روش دلفی. با توجه به اینکه تعدادی از پاسخ‌دهندگان متغیرهای موجود را در زمینه موضوع مورد بررسی کافی دانسته‌اند، لذا، همان متغیرهای تایید شده مرحله اول در مرحله دوم نیز مورد پرسش قرار می‌گیرد. پرسشنامه دور دوم دلفی با کل مولفه‌ها به همان ۱۴ نفر تحویل داده شد. نتایج مذکور به شرح جدول ۷ می‌باشند.

جدول ۷- توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور دوم)

دور دوم																معیار	زیرمعیار
واریانس	میانگین	کارشناس 14	کارشناس 13	کارشناس 12	کارشناس 11	کارشناس 10	کارشناس 9	کارشناس 8	کارشناس 7	کارشناس 6	کارشناس 5	کارشناس 4	کارشناس 3	کارشناس 2	کارشناس 1		
0.643	4.214	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	بیشتر
0.571	4.429	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	
0.220	4.286	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	
0.132	4.143	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	

چنانچه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، هر ۴ متغیرها دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ را دارند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول ۹ مقدار ۰,۰۰۰ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰,۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۵ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۸- آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور دوم)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی‌داری (Sig.)
۱۴	۰,۳۴۶	۴۰۷,۳۹۳	۱۹۹	۰,۰۰۰

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله اول و دوم دلفی، در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹- میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور اول و دوم

اختلاف ۱ و ۲			معیار
میانگین راند اول دلفی	میانگین راند دوم دلفی	اختلاف دو راند دلفی اول و دوم	
زیرمعیار			پیشرفت
۴,۰۰۰	۴,۲۱۴	۰,۲۱۴	
۴,۰۷۱	۴,۴۲۹	۰,۳۵۷	
۴,۰۷۱	۴,۲۸۶	۰,۲۱۴	
۳,۹۲۹	۴,۱۴۳	۰,۲۱۴	

دور سوم دلفی. مشابه مراحل اعلام شده گذشته، نتایج دور سوم دلفی به صورت جدول ۱۱ به دست آمده است.

جریان نقد حاصل از فعالیت های عملیاتی...

جدول ۱۱- - توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور سوم)

معیار	زیرمعیار	دور سوم															
		کارشناس 1	کارشناس 2	کارشناس 3	کارشناس 4	کارشناس 5	کارشناس 6	کارشناس 7	کارشناس 8	کارشناس 9	کارشناس 10	کارشناس 11	کارشناس 12	کارشناس 13	کارشناس 14	میانگین	واریانس
بهره‌مندی	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4.500	0.577
	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4.786	0.335
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گرا با بکارگیری راهبردهای ساده‌تر و سطحی‌تر از هوش	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4.500	0.577
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب‌های منفی	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4.286	0.681

جدول ۱۲- آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور سوم) تعداد گویه

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig.)
۱۴	۰,۴۹۸	۲۶۸,۰۸۴	۱۹۵	۰,۰۰۰

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله دوم و سوم دلفی، در جدول-۱۲ آمده است.

جدول ۱۲- میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور دوم و سوم

معیار	زیرمعیار	اختلاف ۲ و ۳		
		میانگین راند اول دلفی	میانگین راند دوم دلفی	اختلاف دو راند دلفی اول و دوم
پیشرفت	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	۴,۲۱۴	۴,۵۰۰	۰,۲۸۶
	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	۴,۴۲۹	۴,۷۸۶	۰,۳۵۷
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	۴,۲۸۶	۴,۵۰۰	۰,۲۱۴
	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	۴,۱۴۳	۴,۲۸۶	۰,۱۴۳

بنابر اطلاعات جدول فوق ۴ مولفه باقیمانده نیز در مرحله سوم به جمع بندی رسید. بنابراین تمامی مولفه ها به جمع بندی رسیدند و دوره سوم به عنوان دوره پایان می باشد و جدول ۱۲، مولفه های مورد تایید نهایی با اختلاف کمتر از ۰/۱ است و به جمع بندی رسیده است. نماد مؤلفه های مورد تأیید در مرحله ی بعد نمایش داده شده اند.

شناسایی معیارها و زیرمعیارهای نهایی

در گام نخست معیارها و زیر معیارهای مطالعه شناسایی و انتخاب شد. در مجموع ۴ زیرمعیار شناسایی شده است. در گام نخست برای شناسایی زیرمعیارها از ادبیات پژوهش و مصاحبه های

تخصصی استفاده شده است. همچنین معیارها و زیرمعیارهای تحقیق با اندیس عددی بصورت جدول ۱۳ نامگذاری شده‌اند تا در جریان تحقیق به سادگی قابل ردیابی و مطالعه باشد.

جدول شماره ۱۳- نماد معیارها و زیرمعیارهای تحقیق

معیار	نماد معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار
پیشرفت	C21	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	S211
		تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	S212
		تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	S213
		تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	S214

بحث و نتیجه گیری

خلق و خویتنان را تنظیم کنید

اغلب ما به شغل و کار مانند ربات‌ها نگاه می‌کنیم: برایمان کار تعریف می‌شود و کار را باید انجام دهیم. ما قدرت عظیم احساسات را نادیده می‌گیریم. احساسات شما به شدت بر روی عملکرد شما موثرند. اگر شما روز را با آرامش شروع کنید کارها را با تمرکز و درست انجام خواهید داد. آرامش در شروع روز بیش از چیزی که فکر می‌کنید موثر است. برای داشتن صبح بدون تشنج برنامه ریزی روزانه داشته باشید. البته اگر می‌خواهید فرد مفیدی باشید و پیشرفت شغلی داشته باشید.

تحقیقات نشان می‌دهد که نحوه‌ای که شما روز را آغاز می‌کنید بر بهره‌وری شما و در نتیجه پیشرفت شغلی شما تاثیر چشمگیری دارد.

نباید همه کارها را انجام دهید. اگر به دنبال پیشرفت شغلی هستید. قبل از اینکه برسید چگونه کاری را مفیدتر انجام دهم، از خودتان پرسید: «آیا اصلاً لازم هست این کار را بکنم؟» جالب است که ما همه درباره کمبود زبان مینالیم اما طوری اولویت بندی می‌کنیم که انگار زمان بی‌پایان است. البته یادتان باشد در هر صورت شما باید یاد بگیرید که چگونه زمان خود را مدیریت کنید

منابع

افشاری، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین باورهای خوداثربخش، اهداف پیشرفت و استراتژی های یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. راهبردهای آموزش (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)، ۱۲(۴)، ۹-۱۸.

بهجت پور، عبدالکریم. (۱۳۹۷). نقش تفسیر تنزیلی در پیشرفت. قیاسات، ۲۳(۹۰)، ۵-۳۱.
ترتی نژاد، حسین، کاویار، اکرم، و قندی زاده، مهناز. (۱۴۰۱). پیش بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس انگیزه پیشرفت و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی دانش آموزان دختر دبیرستانی. پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۸(۱۶)، ۲۴-۴۲.

خادمیان، طلیعه. (۱۳۹۷). نقد اندیشه پیشرفت در ایران. مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی (مطالعات راهبردی جهانی شدن)، ۸(۲۶)، ۱۰۷-۱۱۸.

دهناد، میثم، محمدی مقدم، یوسف، دلاور، علی، و علی پور درویشی، زهرا. (۱۳۹۸). تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۳(۱۰)، ۴۱۸-۴۴۹.

رضایی، علی محمد، جهان، فائزه، و رحیمی، معصومه. (۱۳۹۵). عملکرد تحصیلی: نقش اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت. روان شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)، ۱۲(۴۲)، ۱۵۵-۱۷۱.

رسولی خورشیدی، فاطمه، صرامی، غلامرضا، نادری، حبیب اله، و شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۷). مدل یابی روابط ساختاری اضطراب امتحان و منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی: نقش واسطه گری انگیزش پیشرفت. مجله علوم روانشناختی، ۱۷(۶۹)، ۶۱۹-۶۲۷.

سپهریان آذر، فیروزه، غدیری صورمان آبادی، فرهاد، عبدالمحمدی، کریم، و صمدزاده، فریبا. (۱۳۹۹). نقش میانجی خلاقیت در رابطه بین اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت دانشجویان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۱)، ۱۸۹-۲۰۸.

صادقی، رضا. (۱۳۹۴). پیشرفت علم در پارادایم کوهن. آینه معرفت، ۱۵(۴۴)، ۱۳۵-۱۶۳.
صبوری، علی اکبر. (۱۳۹۹). چند ضرورت مهم برای پیشرفت علم در ایران. نشاء علم، ۱۱(۱) (پیاپی ۲۱)، ۳۷-۴۶.

صمدیه، هادی، غلامعلی لواسانی، مسعود، و خامسان، احمد. (۱۳۹۶). مدل یابی علی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بر اساس اهداف پیشرفت و هیجان های تحصیلی. پژوهش های کاربردی روانشناختی (روانشناسی و علوم تربیتی)، ۸(۲)، ۱۷-۳۴.

عابدینی، یاسمین، و زارعی، محمدحسین. (۱۳۹۷). مرور نظام دار مدل های ساختاری ارائه شده از روابط میان اهداف پیشرفت، راهبردهای شناختی، فراشناختی و پیشرفت تحصیلی. پژوهش های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار)، ۱۵(۲) (پیاپی ۲۸)، ۱-۱۵.

عسگری، محمد، و عموموها، فاطمه. (۱۳۹۷). تاثیر سنجش کارپوشه برانگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه سوم ابتدایی. اندازه گیری تربیتی، ۸(۳۲)، ۶۳-۸۴.

- عظیمی، کامیار، گراوند، یاسر، و عرب زاده، مهدی. (۱۳۹۹). تاثیر برنامه بازآموزی اسنادی بر استیصال اکتسابی و انگیزش پیشرفت در دانش آموزان با پیشرفت تحصیلی پایین دوره متوسطه اول. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۹(۴) (پیاپی ۳۴)، ۲۱-۳۲.
- فرامرزی، حمید، بهروزی، ناصر، و فرزادی، فاطمه. (۱۳۹۸). رابطه پیشایندهای عواطف تحصیلی، هویت تحصیلی و اهداف پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. روانشناسی مدرسه، ۸(۲) (پیاپی ۳۰)، ۹۱-۱۱۲.
- فرهی، علی، سلطانی، محمدرضا، و نصرالهی، محمد. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴) (پیاپی ۳۴)، ۰-۰.
- قاسمی، رضا، آذین، احمد، و جعفری نژاد، مسعود. (۱۳۹۷). جایگاه منافع ملی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۶(۱۱)، ۹-۳۱.
- مقصودی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). نقدهایی بر کتاب نظریه ی اسلامی ایرانی پیشرفت. پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه های علوم انسانی، ۱۹(۹)، ۱۷۷-۱۹۶.
- معرفی محمدی، عبدالحمید. (۱۳۹۶). نقدی روش شناختی به الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت. راهبرد، ۲۶(۸۵)، ۱۹۱-۲۱۸.
- همتی، نگین، نوشادی، ناصر، و نیکدل، فریبرز. (۱۳۹۸). ارائه مدل ساختاری اهداف پیشرفت و مشغولیت عاطفی: میانجی گری هیجان های پیشرفت. توسعه ی آموزش جندی شاپور، ۱۰(۲)، ۱۲۲-۱۳۴.
- یوسف زاده، حسن. (۱۳۹۸). «حیات معقول» به مثابه «پیشرفت». الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۷(۱۴)، ۲۵۱-۲۷۷.