

## « زن و مطالعات خانواده »

سال هفتم - شماره بیست و هشتم - تابستان ۱۳۹۴

ص ص: ۳۳-۷

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۵

### رابطه عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب

یعقوب ابراهیم پور<sup>۱</sup>

دکتر محمدرضا اسمعیلی<sup>۲</sup>

دکتر زهرا حاجی انزهایی<sup>۳</sup>

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب اجرا گردیده است. مطالعه حاضر با توجه به اهداف، ماهیت و نحوه انجام در زمره تحقیقات پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل دبیران زن تربیت بدنی مقاطع مختلف آموزش و پرورش شهرستان بناب می باشد که بر اساس اطلاعات موجود تعداد آن‌ها برابر با ۴۰ نفر است. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین عزت نفس با نیاز به کسب موفقیت و ابعاد فرعی چهارگانه آن (مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی و هدفمندی) و نیز بررسی تفاوت میزان این متغیرها در گروه‌های سنی مختلف و نیز دبیران زن متاهل و مجرد می باشد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر، پرسشنامه عزت نفس و پرسشنامه نیاز به کسب موفقیت می باشد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، به وسیله نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت و ابعاد چهارگانه آن شامل مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدفمندی دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب آنان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. بین عزت نفس گروه‌های سنی مختلف و نیز دبیران زن تربیت بدنی متاهل و مجرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** عزت نفس، نیاز به کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی، هدفمندی

۱. کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. عضو هیات علمی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. عضو هیات علمی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

عزت نفس، یک نیاز موثر بشری است، نیاز اساسی انسان که سهم اصلی را در فرآیند زندگی و محیط کار بر عهده دارد و برای رشدی طبیعی و سالم واجب و ضروری می‌نماید و از ارزشی ماندگار برخوردار است و نیاز به کسب موفقیت محرکی است که فرد را وامی‌دارد حداکثر کوشش خود را در نیل به اهداف مورد نظر به عمل آورد. بنابراین نیازهای انسانی نماینده نیروی انگیزشی اولیه ای است که در پشت رفتار شخص در تشکیلات سازمانی قرار دارد.

مورای (۱۹۷۰) معتقد است که شخصیت یک فرد مرکب از انواع نیازهای گوناگون، دور از هم و اغلب متضاد و در حال کشمکش هستند که نیروی نهفته انگیزش رفتار انسانی را در خود دارند. فهرست نیازهای مورای شامل، نیاز به کسب موفقیت، وابستگی، قدرت، رشد و پیشرفت، عزت نفس، خودمختاری و... می‌شود. هم‌چنین او اعتقاد دارد که نیازها بیش از آن چه توارثی باشد، آموختنی و اکتسابی است و توسط علائم و نشانه‌هایی از محیط خارجی به فعالیت در می‌آیند و آشکار می‌شوند. به طور مثال، کارمندی که نیاز زیادی به کسب موفقیت دارد، هنگامی که اوضاع محیطی مناسب است انتظار می‌رود تنها آن نیاز را دنبال کند و زمانی که یک شغل تلاش برانگیز را به دست می‌گیرد تنها در این زمان نیاز آشکار می‌شود، وقتی نیاز انگیخته نشده، در این صورت گفته می‌شود پنهان یا غیر فعال است.

مدارس آینده برای موفقیت در امر آموزش و پژوهش به عبارتی تأمین نیروی انسانی متخصص، دانا و یادگیر به یک نیروی کار دارای عزت نفس بالا نیاز دارند. کارکنانی که دارای عزت نفس بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت نفس کاری کمتری دارند معمولاً بهتر کار می‌کنند و از شغلشان راضی‌ترند. از آنجایی که افراد همواره خواهان موفقیت در انجام وظیفه محوله هستند اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل موثر موفقیت در بعضی مواقع در این زمینه توفیقی ندارند. بر این اساس پرسش اساسی تحقیق حاضر این است که بین رابطه‌ای بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت در دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب وجود دارد؟ هدف کلی تحقیق عبارتست از تعیین رابطه عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب با نیاز به کسب موفقیت آنان و اهداف جزئی نیز عبارتند از:

- تعیین رابطه عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب با مسئولیت‌پذیری آنان
- تعیین رابطه عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب با رقابت‌پذیری آنان
- تعیین رابطه عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب با سخت‌کوشی آنان
- تعیین رابطه عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب با هدف‌مداری آنان

- تعیین رابطه بین عزت نفس و سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب
- تعیین رابطه بین نیاز به کسب موفقیت و سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب
- تعیین تفاوت عزت نفس در گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب
- تعیین تفاوت نیاز به کسب موفقیت در گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب
- تعیین تفاوت عزت نفس در دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب
- تعیین تفاوت نیاز به کسب موفقیت در دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهرستان بناب

از دیدگاه یک انسان موفقیت طلب، موفقیت کاری حائز اهمیت است و عواملی چون پاداش‌های مالی، مقام و موقعیت و قدرت در درجهٔ دوم اهمیت قرار می‌گیرند. او به منظور کسب موفقیت همواره در پی ایجاد تغییر و تحول در وضع موجود و هم‌چنین ابداع شیوه‌های کاملاً تازه می‌باشد. به طور کلی ابداع و ابتکار و نوآوری جزئی از شخصیت او را تشکیل می‌دهد (کوکلان، ۱۳۵۸).

سیترز و پورتر<sup>۱</sup> معتقدند، مفهوم نیاز به کسب موفقیت نه تنها برای درک رفتار انسان مهم است، بلکه برای درک عکس‌العمل فرد در محیط کار نیز اهمیت دارد. پر مایه سازی شغل از طریق ایجاد تنوع، خود مختاری و مسئولیت بیش‌تر در کار، احتمالاً عملکرد کارکنانی را که در شغل خود نیاز به تلاش بیش‌تری دارند، افزایش می‌دهد. از طرف دیگر مدیران را متوجه می‌سازد که قرار دادن کارکنان با انگیزه نیاز به موفقیت ضعیف در مسئولیت‌های بالا، نه تنها عملکرد این کارکنان را پایین می‌آورد، بلکه ممکن است عملاً عملکردی حاصل نشود (نایلی، ۱۳۷۳).

رایبیز عزت نفس را به همراه چند ویژگی عمده شخصیتی دیگر نظیر مرکز کنترل، قدرت طلبی، ماکیاولی‌گری و سازگاری با موقعیت را به عنوان ویژگی‌های شخصیتی که تعیین کننده رفتار فرد در سازمان می‌باشند، مورد توجه قرار داده است (رایبیز، ۱۳۸۰). هم‌چنین تشخیص نیازهای کارکنان و فعال کردن این نیازها در سمت و سوی انجام کار به عهدهٔ مدیران می‌باشد. یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار

1. Steers and Porter

انسانی نیاز به کسب موفقیت می‌باشد که به عنوان یکی از جلوه‌های نیاز به خودیابی شناخته شده است، باید توجه داشت عوامل ارضاء کننده‌های که متضمن احساس کسب موفقیت فرد می‌شود به ندرت به صورت رفتار در انسان ظاهر می‌شود، مگر آن که با محیط رابطه برقرار کند. لذا مدیران باید محیطی را به وجود آورند که در آن هدف‌های مناسب برای ارضاء نیازهای کارکنان مهیا شود و این امر قطعا در موفقیت کارکنان نقش به سزایی را ایفاء خواهد کرد. از سوی دیگر توجه کردن به عزت نفس، افراد را در مقابله با مشکلات که در شغل و یا در زندگی شخصی با آن روبرو هستند آماده می‌سازد. «عزت نفس توان افزا، انرژی زا و انگیزه دهنده است و افراد را ترغیب به کسب موفقیت می‌کند و باعث می‌شود افراد از موفقیت‌های خود احساس لذت و غرور کنند» (براندن، ۱۳۷۹: ۲۰).

از آنجایی که در سازمان‌های موفق، افرادی حضور دارند که دارای ویژگی‌ها و خصوصیات شخصیتی خاص هستند و همچنین در هر سازمان شغل‌های گوناگونی وجود دارد و لازمه انجام دادن وظایف هر یک از این شغل‌ها نیز برخورداری از توانائی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خاصی است، بررسی رفتار آن‌ها و شناخت این ویژگی‌ها و خصوصیات برای شناسایی و به کارگیری آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

با توجه به این که نحوه نگرش کارکنان به خودشان در محیط کار می‌تواند طرز تلقی، انگیزش و رفتارهای کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، سرپرستان این مسئولیت را دارند تا این نگرش را درک کنند و در جهت ارتقاء عزت نفس کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. افرادی که از حس مسئولیت برخوردار هستند به موفقیت‌های روزافزون و پاداش‌های ناشی از آن دست خواهند یافت، در حالی که افرادی که غیر مسئولانه رفتار می‌کنند، گاهی با تنبیه و انتقاد غیر عادلانه مافوق مواجه می‌شوند که این امر موجب کاهش عزت نفس آن‌ها خواهد شد. از آنجا که عزت نفس افراد زمینه و اساس ادراک وی از تجارب زندگی را فراهم می‌سازد، دارای ارزش و اهمیت ویژه‌ای است. اهمیت و ضرورت پرداختن به این امر در تحقیق حاضر را در سه مورد زیر می‌توان خلاصه کرد:

۱. عزت نفس جزء نیازهای اساسی روان آدمی محسوب می‌شود و برای حفظ و تامین سلامت و تعادل روانی در سازمان، ضروری است که به آن توجه خاصی شود.

۲. ارضاء نیاز بالاخص نیاز به کسب موفقیت موجب خواهد شد تا فرد از درون برانگیخته شود و عمل خاصی را از خود نشان دهد که این برانگیختگی باعث رسیدن به هدف‌های ویژه در آن فرد خواهد شد.

۳. با توجه به این که هر چه عزت نفس بیش‌تر باشد، افراد در کار خود خلاق‌تر بوده و احتمال موفقیت آن‌ها بیش‌تر می‌شود، بررسی رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان در مدارس و محیط‌های آموزشی از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار می‌باشد. انجام تحقیقاتی در این زمینه،

امکان ترسیم الگوی موفقیت در جامعه را میسر ساخته و نتایج تحقیق حاضر می‌تواند مورد استفاده مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش در اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب تربیتی - اجتماعی در جهت ایجاد و تقویت این نیازها در کارکنان خود قرار گیرد، که این خود زمینه‌ساز علاقه به پیشرفت و موفقیت دبیران و به تبع آن دانش‌آموزان مدارس و جامعه بوده و بستر مناسب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در جهت رشد و تعالی محیط‌های علمی و آموزشی و جامعه را مهیا خواهد ساخت.

عزت نفس از جمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران قرار گرفته است. به منظور آشنا شدن با کیفیات روانی انسان و پی بردن به روحیات او باید به طبیعت و میزان عزت نفس و معیارهای متفاوت وی درباره «خویشتن» آگاهی یافت. به نظر می‌رسد که میزان عزت نفس افراد بر هر چیزی در زندگی آن‌ها، از جمله کارشان و هر آنچه با کار آن‌ها ارتباط دارد و موجب تغییر آن می‌گردد، تأثیرگذار می‌باشد. از سوی دیگر، اهمیت پیروزی در مقابل شکست در کار برای عزت نفس افراد از جایگاه ویژه در سازمان‌ها برخوردار است. چرا که عزت نفس، نقش قطعی‌ترین عامل، در روند رشد روانی فرد را ایفا می‌کند و اثرات برجسته‌های در جریان فکری، احساسات، تمایلات و ارزش‌های وی به جا می‌گذارد. هر اندازه که فرد در کسب عزت نفس دچار شکست شود، حقیقت‌گریزی و احساس عدم کفایت از زندگی در او ایجاد می‌شود.

یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی نیاز به کسب موفقیت است که به عنوان یکی از جلوه‌های نیاز به خودیابی شناخته شده است. نیاز به کسب موفقیت یکی از عمده ترین ابزار است که انگیزش را از برون به درون انسان می‌کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می‌سازد، علاوه بر آن این نیاز یکی از کلیدهای رشد اکتسابی است، زیرا افرادی که دلبسته انجام کارها به صورت بهتر هستند، کارآفرین‌هایی فعال می‌شوند که مؤسسات و سازمان‌های بالنده را خلق می‌کنند و این مؤسسات سنگ‌بنای یک اقتصاد رو به توسعه را تشکیل می‌دهند (اورعی یزدانی، ۱۳۷۳). مک‌کله لند بر اساس تحقیقاتی که انجام داده، معتقد است نیاز به کسب موفقیت انگیزه انسانی مشخصی است که می‌توان آن را از سایر نیازها متمایز ساخت. مهمتر اینکه انگیزه کسب موفقیت را می‌توان در هر گروه تجربه و ارزیابی کرد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۹).

نیل به کسب موفقیت، کلید و مفتاحی دارد و کسی که آن را به دست آورد، هرگز از قله شادمانی فرود نخواهد آمد. انسان با کسب موفقیت به دو پیروزی بزرگ نائل می‌گردد: هم به لحاظ مادی بی‌نیاز می‌شود و هم از لحاظ روحی و روانی شایستگی خود را به اثبات می‌رساند. تحقق این دو هدف ارزشمند خود مشوق

انسان است تا سراسر عمر در تلاش تکاپو باشد (کیهان نیا، ۱۳۷۹). «انگیزه کسب موفقیت سبب می‌شود که انسان شرایط دشوار زندگی و محیطی را برای کسب موفقیت تحمل کند. در آزمایش‌هایی که بر پایه روان‌شناسی سازمانی در این زمینه انجام گرفته مشاهده شده است که در دو گروهی که یکی به عنوان گروه آزمایش و دیگری به عنوان گروه شاهد انتخاب شده‌اند، هر چه آزمایش‌ها مشکل‌تر و شرایط سخت‌تر شده، میزان تحمل افراد گروه آزمایش نیز افزایش یافته است» (علوی، ۱۳۷۶، ۹۱).

مازلو عزت نفس را عبارت از شایستگی، توانمندی، کفایت، اطمینان، استقلال و آزادی می‌داند. چنان چه ارضاء گردد فرد احساس ارزشمند بودن، توانا بودن، مثمر به ثمر بودن و احساس غرور و اعتماد به خود می‌کند و اگر ارضاء نگردد فرد احساس حقارت، درماندگی و ضعف می‌کند (مدی، ۱۹۷۶).

راجرز عزت نفس را عبارت می‌داند از ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویشتن خود (شاملو، ۱۳۶۸).

از نظر روزنبرگ، هر فرد آگاهی‌هایی در مورد خود دارد، بخش ارزشی این آگاهی‌ها عزت نفس نام دارد. رابسون عزت نفس را عبارت از حس رضامندی، خویشتن‌پذیری که ارزیابی خود درباره ارزشمندی قدر و منزلت، جذابیت، شایستگی و کفایت و توانایی جهت ارضای تمایلات و خواسته‌های فرد می‌داند.

مؤلفه‌های عزت نفس عبارتند از: ۱- امنیت ۲- خودپذیری ۳- پیوندجویی ۴- تعهد ۵- شایستگی

افراد، صرف نظر از سن، جنسیت، زمینه فرهنگی و جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند عزت نفس هستند. عزت نفس، برابر است با خود باوری واقعی، یعنی فرد خود را آن گونه که هست باور کند و برای خشنودی خود و دیگران تلاش نماید. عزت نفس واقعا بر همه سطوح زندگی اثر می‌گذارد. بررسی‌های گوناگون حاکی از آن است که چنانچه نیاز به عزت نفس ارضاء نشود، نیازهای گسترده‌تری نظیر نیاز به آفریدن، پیشرفت و یا درک و شناسایی استعدادهای بالقوه محدود می‌ماند. هنگامی که فردی کاری را به بهترین نحو به پایان می‌رساند احساس خوشی به او دست می‌دهد. افرادی که احساس خوبی نسبت به خود دارند، معمولا احساس خوبی نیز نسبت به زندگی خواهند داشت. این حس از مجموعه افکار، احساسات، برداشتها و ارزیابی‌ها و تجاربی که فرد از خودش دارد باعث می‌شود که نسبت به خود احساس خوشایند ارزشمند بودن، یا بر عکس احساس ناخوشایند بی‌کفایتی داشته باشد. افراد می‌اندیشند که فردی با هوش یا کودن هستند، احساس می‌کنند که شخصی منفور یا دوست داشتنی هستند، مورد قبول و اطمینان هستند یا خیر؟ خود را دوست دارند یا ندارند؟ (بیابانگرد، ۱۳۷۳).

### ابعاد عزت نفس

- ۱- بعد اجتماعی: هر چقدر ارتباط شخص با اجتماع کمتر باشد و فاقد محبت لازم و حمایت‌های اجتماعی باشد باعث کاهش عزت نفس فرد خواهد شد و هر چقدر ارتباط فرد با اجتماع بیش‌تر شود و از حمایت‌های اجتماعی و محبت لازم برخوردار باشد عزت نفس فرد بیش‌تر خواهد بود.
- ۲- بعد تحصیلی: موفقیت‌ها و شکست‌های فرد در امر تحصیل علم و دانش در مدرسه و مسائل مربوط به آن مستقیماً بر عزت نفس اثر می‌گذارد و هر چه شکست بیش‌تر باشد عزت نفس پایین و هر چقدر موفقیت فرد بیش‌تر باشد عزت نفس فرد بالا خواهد رفت.
- ۳- بعد جسمی: هر فرد نسبت به ظاهر و توانایی جسمی خود یک ارزیابی و برداشت دارد اگر این تصور در برداشت از وضعیت ظاهری و جسمی فرد منفی باشد از این نظر عزت نفس فرد پایین خواهد بود و برعکس.
- ۴- بعد خانوادگی: فردی که احساس می‌کند عضو بارزشی از خانواده است و احترام بیش‌تری برای او قائلند عزت نفس او بالا خواهد بود.
- ۵- بعد کلی عزت نفس: ارزیابی و تصور کلی فرد از خود و خویشتن است و اساس ارزیابی فرد در همه زمینه‌هاست.

### - نیاز حرمت و احترام به خود

فرد پس از برآورده ساختن نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی و عشق متوجه جلب احترام دیگران و احترام به خود می‌شود. همه ما به عنوان یک انسان احساس می‌کنیم حق داشته باشیم که دیگران در قالب وجودی صاحب ارزش، با ما رفتار کنند. اهانت و پرخاش شدید یک کودک سه ساله به یک کودک کوچکتر از خود شاید رنجش و ناراحتی برای او فراهم سازد. این ناراحتی را حداقل از چشمان کودکی که مورد تعرض و اهانت قرار گرفته می‌توان مشاهده کرد. شخصی که احساس ناکارآوری می‌کند احتمالاً توان و انرژی خود را به قصد تأیید کارآوری، متوجه خویش می‌سازد.

اشخاصی که به خود احترام می‌گذارند و یا از سوی دیگران احترام می‌بینند به ندرت اتفاق می‌افتد که بخواهند توانایی‌ها و ظرفیت‌های خویش را نشان دهند. آن‌ها صرف نظر از آن‌چه انجام داده‌اند یا می‌دهند و یا دیگران چگونه احترام‌شان را دارند از این وضع لذت می‌برند و شاید دچار غرور و افتخار هم شوند. این دسته افراد مداوماً به تعریف و تمجید نیاز ندارند و خواهان توجه مستمر نیستند (هر چند ممکن است از توجه خوش‌شان آید). این‌گونه افراد از داورهای نسبت به خود یا قضاوت کردن درباره دیگران نه ترس و واهمه‌ای

دارند و نه از انجام این کار عقب‌نشینی می‌کنند. آن‌ها همچنین نیاز دارند که برای رفع نگرانی‌های خود وقت و انرژی فراوانی صرف نمایند (بخشی، ۱۳۸۳).

### ویژگی‌های شخصی که عزت نفس بالا دارد

- ۱- مستقل عمل می‌کند و در مورد مسائلی مانند استفاده از وقت، پول، حرفه، لباس و مانند این‌ها، خود دست به تصمیم‌گیری و انتخاب می‌زند.
- ۲- مسؤلیت‌پذیر است و سریع و با اطمینان عمل می‌کند. گاهی مسؤلیت کارهای روزانه ی خانه را بر عهده می‌گیرد و حتی دنبال موقعیت‌های کاری جدید می‌رود و بدون آن‌که از او خواسته شود، به کمک دیگران می‌شتابد.
- ۳- به پیشرفت‌هایش افتخار می‌کند و هنگامی که از پیشرفت‌هایش، تعریفی به میان می‌آید، با مسرت تصدیق می‌کند و از این بابت احساس رضایتمندی می‌نماید.
- ۴- به چالش‌های جدید مشتاقانه رو می‌آورد و مشاغل ناآشنا، آموزش‌ها و فعالیت‌های جدید، توجه‌اش را جلب می‌کند و با اطمینان و اتکاء به نیروهای درونی، خود را درگیر آن‌ها می‌کند.
- ۵- دامنه وسیعی از هیجان‌ات و احساسات را نشان می‌دهد و می‌تواند بخندد، فریاد بکشد و گریه کند. به گونه‌ای ناخودآگاه، محبتش را بروز می‌دهد و به طور کلی هیجان‌ات طبیعی خود را ابراز می‌کند بی آن‌که از بروز آن‌ها خجالت بکشد.
- ۶- ناکامی را به خوبی تحمل می‌کند و هنگام روبه رو شدن با ناکامی‌ها، می‌تواند واکنش‌های گوناگونی نظیر شکیبایی، خندیدن به خود، بلند حرف زدن و... از خود نشان دهد و قادر است از آنچه که موجب ناکامی‌اش شده، سخن بگوید.
- ۷- می‌تواند خود را محاکمه کند و با شجاعت تمام گاهی خود را به محکمه می‌کشاند و به نقایص و اشتباهات خود اقرار می‌نماید، بی آنکه احساس ضعف نماید؛ چرا که می‌داند اقرار به خطا اولین گام در رفع خطاست و انکار خطا نتیجه‌ای ندارد جز تکرار دوباره آن.
- ۸- احساس می‌کند می‌تواند دیگران را تحت تاثیر قرار دهد و از نفوذی که بر افراد خانواده و دوستان دارد، مطمئن است و می‌داند که به خاطر شایستگی‌های باطنی می‌تواند دیگران را تحت تاثیر قرار دهد.



### ویژگی‌های افراد دارای نیاز به کسب موفقیت

موفقیت طلبان افرادی هستند که پیوسته می‌کوشند کارها را بهتر انجام دهند و وقت خود را صرف این اندیشه می‌کنند که چگونه کارها را به نحو احسن انجام دهند، به عبارت دیگر این افراد به کسب موفقیت اهمیت می‌دهند. در رابطه با ویژگی‌های افراد دارای نیاز به کسب موفقیت، دیدگاه‌های مختلفی مطرح شده است. در یک دیدگاه ویژگی‌های زیر برای موفقیت طلبان ذکر شده است:

۱. «می‌خواهد شخصا قبول مسئولیت نموده و راه حل‌هایی برای مشکلات پیدا نماید.
۲. هدف محور است.
۳. به دنبال چالش است و با دیگران رقابت می‌کند و اهدافی ملایم و واقع گرا، قابل دستیابی همراه با ریسک تعیین نموده ولی آن اهداف غیر قابل دستیابی نیستند.
۴. انرژی زیاد داشته و تمایل دارد سخت بکوشد.
۵. جدا علاقه‌مند به دریافت بازخورد راجع به کار انجام شده است» (حاضر و عابدینی‌راد، ۱۳۷۵: ۵۵۲).

دیدگاهی دیگر، ویژگی‌هایی که یک فرد دارای نیاز به کسب موفقیت بالا دارا می‌باشد را بدین صورت بیان می‌کند:

۱. ریسک‌پذیری در حد متوسط: ظاهراً تصور می‌شود افرادی که دارای نیاز به کسب موفقیت بالایی هستند، تمایل بیش‌تری به ریسک کردن دارند.
۲. نیاز به بازخورد فوری: این افراد علاقه مند به دریافت بازخورد سریع هستند تا چگونگی پیشرفت خویش را در نیل به اهداف مورد نظر ملاحظه نمایند.
۳. رضایت از انجام کار: نیل به انجام کار فی‌نفسه در افرادی که نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند، موجب رضایت خاطر می‌شود، حتی اگر کارشان دستمزد و پاداش خوبی به همراه نداشته باشد.
۴. شیفته کار: افرادی که دارای نیاز به کسب موفقیت بالایی هستند، به محض انتخاب یک هدف، تا تحصیل موفقیت آمیز آن کاملاً مجذوب آن کار می‌شوند. آن‌ها کاری را نیمه تمام رها نمی‌کنند (برومند، ۱۳۷۶).

دیوید مک‌کله‌لند و دیگران (۱۹۷۵) سه عامل اصلی مربوط به انگیزش یا نیازها در محیط کار را پیشنهاد نمودند که به تئوری نیازهای مک‌کله‌لند معروف‌اند: ۱. نیاز به کسب موفقیت ۲. نیاز به کسب قدرت ۳. نیاز به وابستگی یا تعلق (Robbins, 2000).

مک‌کله‌لند پیشنهاد می‌کند به طور کلی نیاز به کسب موفقیت جهت‌گیری افراد را در برخورد با شغل‌شان در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، آیا انگیزه پاداش موجب می‌شود که فرد کار خود را خوب

انجام دهد؟ آیا نیاز به وابستگی یا نیاز به قدرت فقط در روابط متقابل افراد است که موجب انجام کار بهتر می‌شود؟ که جواب همه اینها به انگیزه کسب موفقیت افراد بر می‌گردد (Bowdith and Anthony, 2001).

«برخی از کسانی که در خود به شدت احساس نیاز به پیروزی و کسب موفقیت می‌کنند، بیش از این که به پاداش‌های حاصل از موفقیت توجه نمایند، به نفس پیشرفت و پیروزی می‌اندیشند. آنان همیشه در پی آن هستند، تا کارها را به صورت بهتر و با کارایی بالاتر انجام دهند. این نوع پویایی را نیاز به کسب موفقیت می‌نامند» (رابینز، ۱۳۸۰: ۳۳۹). افرادی که به شدت چنین احساس نیازی می‌کنند کارها را به شیوه بهتری انجام می‌دهند. مساله رقابت برای آنها اهمیت زیادی دارد و بیش‌تر از هر چیزی به کارشان اهمیت می‌دهند، این افراد شخصا به انجام کار خود می‌پردازند و در انجام کارها به افراد دیگر کمتر اجازه دخالت می‌دهند، بنابراین، مایل نیستند مسئولیت موفقیت یا شکست را با دیگران تقسیم کنند. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است اهل قمار و برد و باخت‌های سنگین نیستند، به هیچ وجه دوست ندارند که در فرآیند موفقیت، شانس به یاری‌شان بشتابد. نکته حائز اهمیت این است که آنان همواره تلاش می‌کنند تا انجام کارهای ساده و بسیار سخت اجتناب کنند. آنها در خطر پذیری واقع نگر هستند، یعنی، در زمینه‌هایی قبول خطر می‌کنند که هر چند برایشان نوعی حالت مبارزه طلبی را دارد، ولی هدف مورد نظرشان قابل دسترسی است. آنها به خاطر خطر پذیری و هم‌چنین به خاطر مسئولیت شخصی اقداماتشان می‌خواهند از نتایج آن چه که انجام داده‌اند با خبر شوند.

با عنایت به این که در تحقیق حاضر نیاز به کسب موفقیت در چهار مؤلفه مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدفمندی تعریف گردیده است، لذا به ارتباط عزت نفس با هر یک از مؤلفه‌های نیاز به کسب موفقیت پرداخته می‌شود.

نیاز به کسب موفقیت را دیوید مک کله لند و همکارانش (۱۹۶۱) بیش‌تر از سایر محققان مورد بررسی قرار داده‌اند. روش تحقیق در انگیزه کسب موفقیت در واقع کاربرد آزمون اندر یافت موضوع TAT موری در این زمینه است. پژوهش مک کله لند و همکارانش، با بررسی اولیه ماهیت و اندازه‌گیری نیاز به کسب موفقیت آغاز شد. مک کله لند از همان آغاز، متوجه این گونه انگیزه‌های افراد جامعه در ارزش‌های اجتماعی و چگونگی این ارزش‌ها به سازه‌هایی مانند رشد اقتصادی، ساختار سیاسی و الگوهای فرهنگی مربوط بودند، شده است (بال، ۱۳۷۳).

مک کله لند هم‌چنین تلاش کرد تا ارتباط بین انگیزه کسب موفقیت و رشد اقتصادی در دوران جدیدتر را با استفاده از شاخص‌های گوناگونی، در تعداد زیادی از کشورها نشان دهد. به اعتقاد معیری (۱۳۸۱) تحقیقات مک کله لند نشان می‌دهد بین دلیل به پیشرفت و رشد اقتصادی رابطه مثبت وجود دارد. به نظر وی تلاش برای رشد و پیشرفت قبل از رشد اقتصادی اتفاق می‌افتد و کشورهایی که فرهنگ آنها نیاز به پیشرفت و

کسب موفقیت را تبلیغ نمی‌کند با ناکارایی و زوال اقتصادی روبرو می‌شود. فرضیه‌های زیر توسط مک‌کله لند (۱۹۶۱) در رابطه با نیاز به پیشرفت به شرح زیر ارائه گردید:

- افراد از لحاظ درجه‌های که پیشرفت را تجرب‌های رضایت بخش تلقی می‌کنند با هم تفاوت دارند.  
- افراد واجد نیاز پیشرفت بسیار موقعیت‌های زیر را ترجیح داده و در آن‌ها سخت‌تر به کار می‌پردازند تا افراد واجد نیاز کم:

الف) موقعیت‌های مشتمل بر مخاطره متوسط. ب) موقعیت‌هایی که در آن‌ها آگاهی از نتایج فراهم می‌شود. ج) موقعیت‌هایی که در آن‌ها مسئولیت شخصی فراهم می‌شود.

- از آن‌جا که این سه گونه موقعیت در نقش کارآفرینی<sup>۱</sup> یافت می‌شوند، افرادی که نیاز بسیار برای موفقیت دارند به نقش بازرگان کارآفرین<sup>۲</sup> به عنوان حرف‌های مادام‌العمر جلب می‌شوند (کورمن، ۱۳۷۶).

هم‌چنین مک‌کله لند انگیزه نیاز به کسب موفقیت را به وسیله کتاب‌های خواندنی کودکان در دوره‌های تقریباً بین سال‌های ۱۹۲۵ و سال‌های ۱۹۵۰ اندازه‌گیری کرد. با فرض این که این گونه خواندنیها، منعکس‌کننده تأکید نسبی بر تلاش برای پیشرفت در یک کشور معین است، داستان‌های کتابها را برگزیده و مطالب مربوط به پیشرفت را نمره دادند. بررسی داده‌ها نشان داد که ارتباطی بین میزان انگیزه موفقیت در خواندنی‌های کودکان در سال‌های ۱۹۲۵ و رشد اقتصادی بعدی وجود داشت (کورمن، ۱۳۷۶). به لحاظ اهمیتی که تحقیقات مک‌کله لند (۱۹۶۱) در مورد نیاز به کسب موفقیت دارا می‌باشد. به این نکته نیز می‌توان اشاره کرد که مک‌کله لند تحقیقاتی نیز در زمینه نیاز به کسب موفقیت در سطح جامعه انجام داده است. او براین باور است که بین سطح موفقیت اقتصادی کشورها و نیاز افراد جامعه آن‌ها به کسب موفقیت همبستگی وجود دارد. در یک کشور هر قدر تعداد اشخاصی که دارای نیاز به کسب موفقیت بیش‌تر باشد، اقتصاد آن کشور قوی‌تر و موفق‌تر خواهد بود، برعکس هر قدر درصد این افراد کمتر باشد، اقتصاد ضعیف‌تر خواهد بود. دلیل این همبستگی آن است که افراد توفیق طلب به سمت موفقیت‌های کارآفرینی گرایش دارند. از این رو می‌توان انتظار داشت کشوری که دارای تعداد زیاد افراد توفیق طلب می‌باشد، از محرک‌های قوی تجاری و اقتصادی برخوردار است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۹).

مایر در سال ۱۹۹۸ در تحقیقاتی بر روی ۳۵۸ نفر از کارگران فنی یک مجتمع صنعتی در ایالات کانزاس آمریکا انجام داد، اعلام نمود که عزت نفس بالا سبب افزایش روحیه همکاری، رعایت نظم و انضباط، حضور به موقع در محل کار، عدم ترک غیرموجه در محل کار و کاهش بروز حوادث شغلی می‌شود. او در این تحقیق

1. Entererentreuerial role  
2. Entrepreneur

مشاهده نمود که کارگران دارای سابقه بالاتر، عزت نفس بیشتری نسبت به سایر کارگران می‌باشد. و میزان سابقه کاری دارای رابطه مستقیمی با میزان عزت نفس است. همچنین از کارگران دارای عزت نفس بالاتر ارائه راه حل های خلاق، با درصد بیشتری همراه می‌باشد. رابطه بین عزت نفس و خلاقیت در این کارگران کاملاً مشاهده شده است و این رابطه معنی دار بوده است (مایر، ۱۹۹۸: ۵۴۹).

هال و اسمیت در سال ۲۰۰۱ در شهر سیدنی استرالیا با بررسی وضعیت تحصیلی نوجوانان ۱۳ الی ۱۷ ساله در دبیرستانهای دولتی شهر استرالیا مشاهده کردند که عزت نفس بالا سبب افزایش قوه یادگیری در دانش آموزان شده است و این نتیجه دارای ارتباط مستقیم و معنی‌داری با قوه خلاقیت دانش آموزان بوده است. دانش آموزان دارای عزت نفس بالا توانسته بودند که با درصد بالاتری در فعالیتهای اجتماعی خارج از مدرسه شرکت نمایند و از حس همکاری و وظیفه شناسی بالاتری برخوردار بوده اند و این ارتباط به صورت معنی‌داری مشاهده شده است. در این تحقیق مشاهده شده است که ارتباط بین خلاقیت و عزت نفس در پسران بیش‌تر از دختران بوده است.

کوپر اسمیت (۱۹۶۷) تحقیقی بر روی دانش آموزان پسر انجام داد، و تفاوت قابل ملاحظه ای در رفتار آنها از ابعاد گوناگون مشاهده گردد. در این تحقیق پسران واجد عزت نفس پایین که همالان و معلم آنان برایشان احترام زیادی قائل بودند، موفقیت بیشتری و انگیزش افزونتری برای بهبود خود داشتند تا پسران واجد عزت نفس پایین که ارزشیابی بالایی از سوی همالان و معلم خود دریافت نکردند (کورمن، ۱۳۷۶).

همچنین در تحقیق کوپر اسمیت افرادی که نسبت به خود، ارزش و احترام بیشتری احساس می‌کردند و دارای عزت نفس بالایی بودند، در ارتباط برقرار کردن با دیگران موفق تر بودند، و احساس اطمینان به مشاهدات و تفاوت‌هایشان مشهود بود و در نتیجه استقلال اجتماعی بیشتر و قدرت بیشتر کسب می‌کردند، در پیدا نمودن دوست یا دوستان، موفقتر بودند. در مقابل افرادی که دارای عزت نفس پایین بودند، نوعی عدم اعتماد به خود، ترس از ابراز عقاید، در آنها دیده می‌شد. همچنین آنها میل داشتند در سایر گروه‌های اجتماعی زندگی کنند، به جای شرکت در بحث، بیشتر گوش می‌کردند و یا انزوا اختیار می‌نمودند و در مجموع و کشمکشها و تضادهای درونی آنها سبب بازدارندگی فعالیت قدرت اتکایشان می‌گردید (اسلامی‌نسب، ۱۳۷۳).

نتایج حاصل از تحقیق کوپر اسمیت بیانگر آن است که افرادی که از عزت نفس زیادی برخوردارند و از طرف اطرافیان و دوستان مورد احترام قرار می‌گیرند، به موفقیت‌های بالایی دست می‌یابند تا افرادی که عزت نفس آنها پایین است. همچنین والدین کودکان دارای عزت نفس زیاد به کودکان خود توجه و دقت دارند. آنها دنیای کودکان خود را تنظیم می‌کنند که به نظرشان مناسب و مطلوب است. آنان در محدوده ای که به وجود آورده اند، آزادی نسبتاً زیادی به کودکان می‌دهند. در نتیجه آنها نسبت به خودشان را بیش‌تر احساس

ارزش و احترام می‌کنند و در کارهای خود موفق می‌شوند. محدودیت‌های تعیین شده و اعمال شده بیش‌تر با عزت نفس زیاد همبسته است تا با عزت نفس پایین. خانواده‌هایی که محدودیت‌های کاملاً مشخصی را تعیین می‌کنند، بیش‌تر به فرزندان خود اجازه می‌دهند که از رفتار متعارف منحرف شوند و آزادی بیش‌تری برای آنان قایلند (بیابانگرد، ۱۳۸۰).

افرادی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، برای دیگران ارزشی قائل نیستند و پذیرش برای تغییر ندارند، به احتمال زیاد رفتار خود را به نفوذهای بیرونی نسبت می‌دهند. از این رو انتظار می‌رود این افراد رفتارهای متضادی با آن چه که ذکر شد از آنان سر بزنند. نتیجه رفتارهای موفقیت‌آمیز در انجام وظیفه این گونه افراد برعکس رفتارهای موفقیت‌آمیز افراد بالا خواهد بود. استرامن و همکاران (۱۹۸۸) عنوان نمودند کسانی که از عزت نفس بالاتری برخوردارند، عملکرد بهتری در تحصیل دارند و از نظر روان شناختی بهتر سازگار می‌باشند و ترس کمتری از شکست تحصیلی دارند. هم‌چنین این دانش‌آموزان از عملکرد تحصیلی بالاتری برخوردارند (نقل از یوسفی، ۱۳۷۴).

در مورد عزت نفس و انگیزه و نیاز به کسب موفقیت، تحقیقاتی نیز در ایران انجام یافته است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد. بررسی رابطه عزت نفس، انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر مدارس راهنمایی شهر تهران توسط مریم تحویلدار در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در سال ۱۳۷۲ انجام شده است. فرضیه‌های این پژوهش عبارت بودند از:

- بین عزت نفس و پیشرفت تحصیلی همبستگی وجود دارد، این همبستگی از نظر آماری معنی دار است.
- بین انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی همبستگی مثبت وجود دارد و این همبستگی از نظر آماری معنی دار است.

این پژوهش بر روی ۲۲۰ نفر دانش‌آموزان دختر دوره راهنمایی در شهر تهران انجام شد. داده‌های حاصل از اجرای پژوهش با استفاده از فرمول همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین عزت نفس، انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (تحویل دار، ۱۳۷۲).

بررسی رابطه عزت نفس با پیشرفت تحصیلی در مدارس دوره متوسطه شهرستان قائن توسط آقای علی پورشافعی در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه تربیت معلم به سال ۱۳۷۰ انجام شد. فرضیه‌های این تحقیق به قرار زیر بودند:

- بین میزان عزت نفس دانش‌آموزان دختر و پسر از نظر آماری تفاوت وجود دارد.
- بین عزت نفس دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان رابطه وجود دارد.

- بین عزت نفس دانش آموزان با تعداد سال‌های شکست تحصیلی (مردودی) آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در این پژوهش رابطه عزت نفس و پیشرفت تحصیلی بر روی نمونه‌ای به حجم ۱۶۰ نفر از دانش آموزان دختر و پسر که در هر گروه ۸۰ نفر دوره متوسطه شهرستان قائن بررسی شد. برای سنجش عزت نفس دانش‌آموزان از آزمون عزت نفس کوپر اسمیت و برای تحلیل نتایج و یافته‌ها از روش‌های آماری، همبستگی پیرسون و مجذور کای استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌های سه‌گانه تحقیق به این شرح می‌باشد: فرض اول تحقیق نشان داد که بین میزان عزت نفس دانش‌آموزان دختر و پسر از نظر آماری تفاوت وجود ندارد و بنابراین فرض اول مبنی بر وجود تفاوت عزت نفس بین آزمودنی‌ها، رد شد. عمده‌ترین و با اهمیت‌ترین فرض، فرض دوم بود که محور اصلی در این پژوهش، رابطه بین عزت نفس با پیشرفت تحصیلی است. با محاسبه روش همبستگی پیرسون ضریب به دست آمده برای آزمودنی‌های پسر ۰/۴۶ و برای دختران ۰/۴۹ بود که با مقایسه این ضریب با مقادیر بحرانی ضریب گشتاوری پیرسون، از نظر آماری معنی‌دار بود و این فرض نیز با نتایج آزمون خی دو، احتمال ۰/۱ تأیید شد. بنابراین نتیجه گرفته شده بیانگر این است که میان عزت نفس دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان همبستگی مثبت و وجود دارد و افرادی که عزت نفس بالاتری دارند از نظر میزان پیشرفت در تحصیل در رتبه بالاتری قرار می‌گیرند. فرض سوم تحقیق، مبنی بر رابطه عزت نفس با تعداد سال‌های شکست تحصیلی (مردود) دانش‌آموزان، در مورد آزمودنی‌های دختر تفاوت مشاهده نگردید، ولی در گروه پسران این رابطه با احتمال ۰/۵ تفاوت مشاهده شد. یعنی اینکه تعداد سال‌های مردودی دانش‌آموزان پسر با میزان عزت نفس آنان، رابطه دارد و افرادی که با عزت نفس بالایی داشتند، کمتر تجربه شکست در تحصیل را داشته‌اند (پور شافعی، ۱۳۷۰).

بررسی عوامل موثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان متخصص در شهر کرمان توسط محمد حسن‌زاده در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان در سال ۱۳۷۶ انجام شده است. در این تحقیق با توجه به هدف و ماهیت آن از روش توصیفی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان متخصص شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان تشکیل می‌دهد که در مجموع تعداد ۲۴۷ نفر افراد شاغل در شرکت دارای عناوین شغلی تکنسین، سرپرست، کارشناس و کارشناس ارشد بودند که حجم نمونه از طریق انحراف معیار به تعداد ۱۲۳ نفر انتخاب شدند و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. فرضیه‌های این تحقیق عبارت بودند از:

- از نظر کارکنان متخصص، وجود زمینه‌های لازم برای پرورش خلاقیت و نوآوری باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می‌گردد.

- از نظر کارکنان متخصص، وجود یک سیستم منصفانه ترفیعات و انتصابات(نظام شایستگی) باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می‌گردد.
  - از نظر کارکنان متخصص، وجود یک سیستم هماهنگ بین متخصص و پست‌های سازمانی باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می‌گردد.
  - از نظر کارکنان متخصص، وجود تناسب بین اختیار و مسئولیت باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می‌گردد.
  - از نظر کارکنان متخصص، وجود آموزش‌های لازم برای انجام کار باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می‌گردد.
- نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده بیانگر تاکید کلیه فرضیه‌های تحقیق است. به عبارتی نتایج تحقیق نشان می‌دهد که وجود پنج عامل؛ زمینه‌های لازم برای پرورش خلاقیت و نوآوری، نظام شایستگی، سیستم هماهنگ بین متخصص و پست‌های سازمانی، تناسب اختیار با مسئولیت و آموزش‌های لازم برای انجام کار باعث موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان متخصص می‌گردد (حسن زاده، ۱۳۷۶).
- بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در کارشناسان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان کرمان توسط آقای محمدرضا عسکری پور در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان در سال ۱۳۷۷ انجام شده است. فرضیه‌های تحقیق عبارت بودند از:
- بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از نوع و ماهیت کار رابطه وجود دارد.
  - بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از مدیر و سرپرست رابطه وجود دارد.
  - بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از همکاران رابطه وجود دارد.
  - بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از ارتقاء در سازمان رابطه وجود دارد.
  - بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از حقوق و دستمزد در سازمان رابطه وجود دارد.
- برای سنجش میزان عزت نفس در تحقیق مذکور از آزمون عزت نفس آیزنک استفاده شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع همبستگی یا همخوانی می‌باشد. جامعه آماری، متشکل از کارشناسان تعدادی از ادارات کل دولتی استان کرمان می‌باشد که از بین آن‌ها نمونه‌ای متشکل از ۳۱۰ کارشناس به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده بیانگر آن است که بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از نوع و ماهیت کار، مدیر یا سرپرست، همکاران، ارتقاء در سازمان و حقوق و دستمزد رابطه وجود دارد(عسکری پور، ۱۳۷۷).

بررسی رابطه انگیزه پیشرفت و عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران توسط داود مقدم برقانی در سال ۱۳۷۴ انجام شده است. برای این منظور فرضیه‌های زیر مطرح گردیده است:

- بین انگیزه پیشرفت و عزت نفس با نمره ملاک برای پیشرفت تحصیلی هر دانش آموز دبیرستانی رابطه مثبت موجود است.

- بین عزت نفس و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان دبیرستانی رابطه مثبت وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه شهر تهران نمونه‌ای با حجم ۳۴۲ نفر به شیوه تصادفی انتخاب گردید و از پرسشنامه عزت نفس آیزنک و نیز پرسشنامه پیشرفت بر روی آن‌ها اجرا گردیده است. در این تحقیق، با استفاده از نرم افزار SPSS و بر اساس فرمول آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره داده‌های حاصله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج حاصل بیانگر آن است که میانگین پیشرفت تحصیلی، انگیزه پیشرفت و عزت نفس در پسران بیش‌تر از دختران بود و همچنین، بین سه متغیر پژوهش یعنی انگیزش پیشرفت تحصیلی، انگیزه پیشرفت و عزت نفس رابطه مثبت وجود دارد (مقدم برقانی، ۱۳۷۴).

بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد دبیران دبیرستان‌های شهر بم توسط رضا محمدی‌زاده در سال ۱۳۷۸ در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد انجام شده است. این تحقیق بر مبنای عوامل انگیزه پیشرفت (مسئولیت‌پذیری، رقابت‌مندی، سخت‌کوشی و هدفمندی) تدوین و مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق فرضیه‌ها عبارتند از:

- بین انگیزه پیشرفت و عملکرد دبیران به دلیل مسئولیت‌پذیری آن‌ها همبستگی مثبت وجود دارد.

- بین انگیزه پیشرفت و عملکرد دبیران به دلیل رقابت‌جویی آن‌ها همبستگی مثبت وجود دارد.

- بین انگیزه پیشرفت و عملکرد دبیران به دلیل سخت‌کوشی آن‌ها همبستگی مثبت وجود دارد.

- بین انگیزه پیشرفت و عملکرد دبیران به دلیل هدفمند بودن آن‌ها همبستگی مثبت وجود دارد.

این تحقیق با استفاده از روش همبستگی انجام پذیرفت و اطلاعات مورد نیاز به وسیله پرسشنامه‌های بسته به نام پرسشنامه ارجحیت شخصی ادوارد که حاوی ۲۶ سؤال دو گزینه‌ای بوده، به دست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش‌های متعددی همچون آزمون مربع کای، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، ضریب تعیین، ضریب توان دوم توافقی پیرسون، آزمون Z - فیشر و... انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که هر چهار فرضیه تأیید می‌شود و بین عوامل انگیزه پیشرفت و عملکرد همبستگی مثبت وجود دارد و بین میانگین نمرات عوامل انگیزه پیشرفت و عملکرد زنان و مردان تفاوت وجود دارد (محمدی‌زاده، ۱۳۷۸).



بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت، انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز توسط حسین شکرکن و همکاران در سال ۱۳۸۱، در نمونه ای به حجم ۴۰۰ نفر دانشجوی دختر و پسر انجام شده است. این پژوهش شامل چهار فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی است که روابط ساده و چندگانه بین متغیرهای پیش بین خلاقیت، انگیزه پیشرفت و عزت نفس را با متغیر ملاک کارآفرینی در کل نمونه و به تفکیک در نمونه های دختران و پسران مطرح می‌سازند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه و برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی ساده و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج این پژوهش با یافته های تحقیقات انجام شده در خارج از کشور هماهنگند (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۲).

بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد توسط فاطمه صادقیان در دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۷ انجام شده است. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی بود. برای این منظور ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش (۶۰ مرد و ۶۰ زن) منطقه جرقویه سفلی به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹)، پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدرز (۲۰۰۰) و پرسشنامه ی سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶) اجرا شدند. برای تحلیل داده‌های پژوهش از برنامه آماری spss و از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و تحلیل آنوا استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد و بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی از نظر جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات رابطه ای دیده نشد (صادقیان، ۱۳۸۷).

### ابزار و روش

جامعه آماری تحقیق حاضر دبیران زن تربیت بدنی شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان بناب در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ می‌باشند که تعداد آن‌ها بر اساس اعلام این اداره، ۴۰ نفر می‌باشد. با توجه به این که حجم جامعه آماری تحقیق محدود می‌باشد و دسترسی به همه اعضای جمعیت آماری امکان‌پذیر می‌باشد، نیاز به نمونه‌گیری نبوده و همه اعضای جامعه آماری مورد پرسش قرار گرفته‌اند. بنابراین تحقیق حاضر از نوع تمام‌شماری محسوب می‌گردد گرچه اگر قرار باشد نتایج این تحقیق به جامعه آماری بزرگتری (مانند دبیران زن تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی) تعمیم داده شود، جامعه آماری این تحقیق می‌تواند به عنوان نمونه آماری برای آن در نظر گرفته شود.

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده گردیده است. پرسشنامه اول، پرسشنامه عزت نفس و پرسشنامه دوم، پرسشنامه نیاز به کسب موفقیت می‌باشد.

اعتبار ابزار اندازه‌گیری به مطابقت داده‌های جمع‌آوری شده پژوهشگر با دنیای واقعی اشاره دارد. برای تهیه روایی پرسشنامه ابتدا پرسشنامه اعتبار تنظیم و در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران قرار گرفت و پس از استخراج نظرات ایشان پرسشنامه، اصلاح نهایی گردید. برای سنجش روایی متغیر وابسته، از اعتبار سازه استفاده شد. اعتبار سازه با رابطه برقرار کردن بین وسیله اندازه‌گیری و چارچوب کلی نظری جهت تعیین این نکته که تا چه حد وسیله اندازه‌گیری مفاهیم و پیش فرض‌های نظریه به کار گرفته شده را منعکس می‌کند، سروکار دارد. تکنیک گردآوری اطلاعات در این مطالعه از طریق استفاده از ابزار پرسشنامه می‌باشد برای این منظور بعد از تهیه پرسشنامه مقدماتی، آزمون مقدماتی انجام و با تهیه پرسشنامه نهایی، اقدام به مراجعه به پاسخگویان و نمونه آماری شد و بر اساس چارچوب نظری و پیشینه از سوالات بسته پاسخ استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. با توجه به اینکه ضرایب آلفای کرونباخ بزرگتر از مقدار استاندارد ۰/۷ است که در جدول (۱) مقدار پایایی هر یک از گویه‌ها گزارش شده است.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه

| ابعاد متغیر        | آلفای کرونباخ |
|--------------------|---------------|
| نیاز به کسب موفقیت | ۰/۹۱          |
| مسئولیت‌پذیری      | ۰/۸۶۸         |
| رقابت‌جویی         | ۰/۸۱۳         |
| سخت‌کوشی           | ۰/۸۲۲         |
| هدفمندی            | ۰/۷۱۶         |

مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عزت نفس ۰/۷۱۶ می‌باشد. بنابراین سوالات هر دو پرسشنامه از همبستگی درونی بالایی برخوردار می‌باشند. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و نیز آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و t گروه‌های مستقل برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. تحلیل‌های آماری با نرم افزار spss نسخه ۱۸ انجام گرفته است.

### یافته‌ها

فرضیه ۱: بین عزت نفس با نیاز به کسب موفقیت و ابعاد فرعی آن در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب رابطه وجود دارد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه عزت نفس با نیاز به کسب موفقیت و ابعاد آن

| نیاز به کسب موفقیت | مسئولیت‌پذیری | رقابت‌جویی    | سخت‌کوشی      | هدفمندی       |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ۰/۵۱۶              | ۰/۴۸۷         | ۰/۴۳۸         | ۰/۵۸۳         | ۰/۵۶۲         |
| عزت نفس            | سطح معنی‌داری | سطح معنی‌داری | سطح معنی‌داری | سطح معنی‌داری |
| ۴۰                 | ۴۰            | ۴۰            | ۴۰            | ۴۰            |
| تعداد              |               |               |               |               |

بر اساس جدول شماره (۲) ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۵۱۶ و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان نیاز به کسب موفقیت آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس و مسئولیت‌پذیری در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۴۸۷ و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان مسئولیت‌پذیری آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس و رقابت‌جویی در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۴۳۸ و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان رقابت‌جویی آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس و سخت‌کوشی در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۵۸۳ و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان سخت‌کوشی آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عزت نفس و هدفمندی در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۵۶۲ و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان هدفمندی آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

فرضیه ۲: بین سطح تحصیلات و میزان عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب رابطه وجود دارد.

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سطح تحصیلات با عزت نفس

| عزت نفس |               |             |
|---------|---------------|-------------|
| ۰/۶۱۲   | ضریب همبستگی  | سطح تحصیلات |
| ۰/۰۰۰   | سطح معنی داری |             |
| ۴۰      | تعداد         |             |

بر اساس جدول شماره (۳) ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و عزت نفس در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۶۱۲ و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان سطح تحصیلات آنان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

فرضیه ۳: بین سطح تحصیلات و میزان نیاز به کسب موفقیت دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب رابطه وجود دارد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سطح تحصیلات با

نیاز به کسب موفقیت و ابعاد آن

| نیاز به کسب موفقیت و ابعاد آن |               |            |          |         |               |
|-------------------------------|---------------|------------|----------|---------|---------------|
| نیاز به کسب موفقیت            | مسئولیت پذیری | رقابت جویی | سخت کوشی | هدفمندی |               |
| ۰/۴۶۷                         | ۰/۴۹۷         | ۰/۴۰۶      | ۰/۴۱۱    | ۰/۵۱۳   | ضریب همبستگی  |
| ۰/۰۰۰                         | ۰/۰۰۰         | ۰/۰۰۰      | ۰/۰۰۰    | ۰/۰۰۰   | سطح معنی داری |
| ۴۰                            | ۴۰            | ۴۰         | ۴۰       | ۴۰      | تعداد         |

بر اساس جدول شماره (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و نیاز به کسب موفقیت در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر ۰/۴۶۷ و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. یعنی بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان نیاز به کسب موفقیت آنان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و مسئولیت‌پذیری در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر  $0/497$  و سطح معنی‌داری آزمون برابر  $0/000$  است. یعنی بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان مسئولیت‌پذیری آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و رقابت‌جویی در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر  $0/406$  و سطح معنی‌داری آزمون برابر  $0/000$  است. یعنی بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان رقابت‌جویی آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و سخت‌کوشی در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر  $0/411$  و سطح معنی‌داری آزمون برابر  $0/000$  است. یعنی بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان سخت‌کوشی آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سطح تحصیلات و هدف‌مداری در بین دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب برابر  $0/513$  و سطح معنی‌داری آزمون برابر  $0/000$  است. یعنی بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان هدف‌مداری آنان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

**فرضیه ۴:** بین میزان عزت نفس گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب تفاوت وجود دارد.

جدول ۵: آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه برای مقایسه گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی از نظر میزان عزت نفس

| گروه‌های سنی    | تعداد | میانگین | انحراف معیار | مقدار F | سطح معنی‌داری |
|-----------------|-------|---------|--------------|---------|---------------|
| سال ۲۵ - ۳۴     | ۲۲    | ۲۴/۶۷   | ۰/۶۵۵        | ۴/۱۶۷   | ۰/۰۳۱         |
| سال ۳۵ - ۴۴     | ۱۰    | ۲۱/۰۵   | ۰/۷۱۷        |         |               |
| سال ۴۵ و بیش‌تر | ۸     | ۲۰/۷۱   | ۰/۷۶۵        |         |               |
| کل              | ۴۰    | ۲۲/۱۴   | ۰/۶۸۱        |         |               |

بر اساس جدول شماره (۵) بین گروه‌های سنی سه گانه مورد بررسی از نظر میزان عزت نفس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در مقایسه دو به دو گروه‌ها، گروه سنی ۲۵-۳۴

سال از نظر میزان عزت نفس با دو گروه دیگر دارای تفاوت معنی‌داری است ولی دو گروه دیگر، (۳۵-۴۴) سال و ۴۵ سال و بیش‌تر) دارای تفاوت معنی‌دار با یکدیگر نمی‌باشند. بر اساس مقایسه میانگین گروه‌ها، گروه سنی ۲۵-۳۴ سال با میانگین ۲۴/۶۷ نسبت به دو گروه دیگر از عزت نفس بالاتری برخوردار می‌باشد.

**فرضیه ۵: بین میزان نیاز به کسب موفقیت در گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب تفاوت وجود دارد.**

جدول ۶: آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه برای مقایسه گروه‌های سنی مختلف دبیران زن تربیت بدنی از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت

| گروه‌های سنی    | تعداد | میانگین | انحراف معیار | مقدار F | سطح معنی‌داری |
|-----------------|-------|---------|--------------|---------|---------------|
| سال ۲۵ - ۳۴     | ۲۲    | ۹۸/۷۵   | ۱/۷۳۴        | ۵/۵۴۹   | ۰/۰۰۰         |
| سال ۳۵ - ۴۴     | ۱۰    | ۹۰/۱۲   | ۰/۶۱۴        |         |               |
| ۴۵ سال و بیش‌تر | ۸     | ۸۸/۳۷   | ۰/۵۱۷        |         |               |
| کل              | ۴۰    | ۹۲/۴۱   | ۰/۷۹۲        |         |               |

بر اساس جدول شماره (۶) بین گروه‌های سنی سه گانه مورد بررسی از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در مقایسه دو به دو گروه‌ها، گروه سنی ۳۴-۲۵ سال از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت با دو گروه دیگر دارای تفاوت معنی‌داری است ولی دو گروه دیگر، (۳۵-۴۴) سال و ۴۵ سال و بیش‌تر) دارای تفاوت معنی‌دار با یکدیگر نمی‌باشند. بر اساس مقایسه میانگین گروه‌ها، گروه سنی ۲۵-۳۴ سال با میانگین ۲۴/۶۷ نسبت به دو گروه دیگر از میزان نیاز به کسب موفقیت بالاتری برخوردار می‌باشد.

فرضیه ۶: بین میزان عزت نفس در دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی شهرستان بناب تفاوت وجود دارد.

جدول ۷: آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه دبیران زن متاهل و مجرد تربیت بدنی از نظر میزان عزت نفس

| وضعیت تاهل | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | t    | درجه آزادی | سطح معنی دار |
|------------|-------|---------|------------------|------|------------|--------------|
| متاهل      | ۳۱    | ۲۵/۲۲   | ۰/۴۶۲            | ۴/۶۱ | ۳۹         | ۰/۰۴۲        |
| مجرد       | ۹     | ۲۱/۲۳   | ۰/۶۶۱            |      |            |              |

بر اساس جدول شماره (۷) بین دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی شهرستان بناب از نظر میزان عزت نفس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. دبیران زن متاهل با میانگین ۲۵/۲۲ نسبت به دبیران زن مجرد با میانگین ۲۱/۲۳ از میزان عزت نفس بالاتری برخوردارند.

فرضیه ۷: بین میزان نیاز به کسب موفقیت در دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی شهرستان بناب تفاوت وجود دارد.

جدول ۸: آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه دبیران زن متاهل و مجرد تربیت بدنی از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت

| وضعیت تاهل | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | t  | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|------------|-------|---------|------------------|----|------------|---------------|
| متاهل      | ۹۶/۳۲ | ۰/۵۸۷   | ۵/۷۵             | ۳۹ | ۰/۰۰۰      |               |
| مجرد       | ۹۱/۴۳ | ۰/۷۶۴   |                  |    |            |               |

بر اساس جدول شماره (۸) بین دبیران متاهل و مجرد زن تربیت بدنی شهرستان بناب از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. دبیران زن متاهل با میانگین ۲۵/۲۲ نسبت به دبیران زن مجرد با میانگین ۲۱/۲۳ از میزان نیاز به کسب موفقیت بالاتری برخوردارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج فرضیه اول، بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان نیاز به کسب موفقیت آنان و نیز ابعاد چهارگانه این متغیر یعنی مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری رابطه مستقیم وجود دارد. بر این اساس و با توجه به این که آزمون مورد استفاده برای بررسی معنی‌داری

رابطه بین این دو متغیر اصلی، آزمون همبستگی پیرسون می‌باشد و این آزمون آماری توانایی تعیین جهت علیت را ندارد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دبیران زن تربیت بدنی به موازات افزایش در یکی از این متغیرها، شاهد افزایش در متغیر دوم خواهند بود. این نتیجه با نتایج تحقیق پورشافی همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج فرضیه دوم، بین عزت نفس دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان سطح تحصیلات آنان رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به دوسویه بودن سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با بالا رفتن سطح تحصیلات افراد، عزت نفس آنان افزایش می‌یابد و یا عزت نفس بالا در افراد موجب تشویق آن‌ها به ادامه تحصیل و بالا بردن سطح تحصیلات می‌گردد.

بر اساس نتایج فرضیه سوم، بین سطح تحصیلات دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب با میزان نیاز به کسب موفقیت آنان و نیز ابعاد چهارگانه این متغیر یعنی مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری رابطه مستقیم وجود دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دبیران زن تربیت بدنی به موازات افزایش سطح تحصیلات، شاهد افزایش در متغیر نیاز به کسب موفقیت خواهند بود و یا به موازات افزایش میزان نیاز به کسب موفقیت در آنان، سطح تحصیلات خود را بالاتر خواهند برد.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم، بین گروه‌های سنی سه گانه مورد بررسی از نظر میزان عزت نفس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. گروه سنی ۲۵-۳۴ سال از نظر میزان عزت نفس با دو گروه دیگر دارای تفاوت معنی‌داری است ولی دو گروه دیگر، (۳۵-۴۴ سال و ۴۵ سال و بیش‌تر) دارای تفاوت معنی‌دار با یکدیگر نمی‌باشند. گروه سنی ۲۵-۳۴ سال نسبت به دو گروه دیگر از عزت نفس بالاتری برخوردار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت با بالا رفتن سن دبیران زن تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان بناب، از میزان عزت نفس آنان کاسته می‌شود.

بر اساس نتایج فرضیه پنجم، بین گروه‌های سنی سه گانه مورد بررسی از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. گروه سنی ۲۵-۳۴ سال از نظر میزان نیاز به کسب موفقیت با دو گروه دیگر دارای تفاوت معنی‌داری است ولی دو گروه دیگر، (۳۵-۴۴ سال و ۴۵ سال و بیش‌تر) دارای تفاوت معنی‌دار با یکدیگر نمی‌باشند. گروه سنی ۲۵-۳۴ سال نسبت به دو گروه دیگر از نیاز به کسب موفقیت بالاتری برخوردار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت با بالا رفتن سن دبیران زن تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان بناب، از میزان نیاز به کسب موفقیت آنان کاسته می‌شود.

بر اساس نتایج فرضیه ششم، دبیران زن متاهل نسبت به دبیران زن مجرد از میزان عزت نفس بالاتری برخوردارند.

بر اساس نتایج فرضیه هفتم، دبیران زن متاهل نسبت به دبیران زن مجرد از میزان نیاز به کسب موفقیت بالاتری برخوردارند.



### منابع

- اسلامی نسب، علی. (۱۳۷۳). **روان شناسی اعتماد به نفس**، تهران: انتشارات مهرداد
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۰). **مدیریت عمومی**، تهران: نشرنی
- اورعی یزدانی، بدرالدین. (۱۳۷۳). انگیزه توفیق طلبی، عامل خود کنترلی و کار آفرینی، **فصلنامه دانش مدیریت**، شماره ۲۶، پائیز، صص ۴۰ - ۴۹
- بال، ساموئل. (۱۳۷۳). **انگیزش در آموزش و پرورش**، ترجمه: سید علی اصغر، مسدد، شیراز، انتشارات دانشگاه شیراز
- براندن، ناتانیل (۱۳۷۷) رمز خویشتن یابی (روان شناسی اعتماد به نفس) ترجمه جمال هاشمی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار
- براندن، ناتانیل. (۱۳۷۶). **روان شناسی حرمت نفس**، ترجمه: جمال هاشمی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار
- براندن، ناتانیل. (۱۳۷۵). **قدرت عزت نفس**، ترجمه: مینا اعظامی، تهران: انتشارات پوینده
- برومند، زهرا. (۱۳۷۶). **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- بست، جان. (۱۳۷۴). **روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری**، ترجمه: حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران: انتشارات رشد
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۰). **روش های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان**، تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان
- بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۸۰). **بررسی رابطه صفات شخصیتی و انگیزش مدیران با ارزیابی آنان از میزان موفقیت شان در سازمان های دولتی شهر کرمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان
- پورشافی، علی. (۱۳۷۰). **بررسی رابطه عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم
- حاضر، منوچهر و عابدینی راد، امیر. (۱۳۷۵). **اصول مدیریت و رفتار سازمانی**، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- حسن زاده، محمد. (۱۳۷۶). **بررسی عوامل موثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان متخصص**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

- خدایپناهی، محمدکریم. (۱۳۷۶). **انگیزش و هیجان**، تهران: انتشارات سمت
- داودی مقدم برقانی، فاطمه. (۱۳۷۴). **بررسی رابطه انگیزه پیشرفت و عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر دبیرستانی شهر تهران**: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- دیویس، کیت و نیواستروم، جان. (۱۳۷۷). **رفتار انسانی در کار** (رفتار سازمانی) ترجمه: محمد علی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- دوبونو، ادوارد. (۱۳۷۹). **تدابیر موفقیت**، ترجمه: هادی رشیدیان، تهران: نشر پیکان
- رایبیز، استفین، پی. (۱۳۸۰). **رفتار سازمانی**. (جلد اول). ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- رحیمی نیک، اعظم. (۱۳۷۴). **تئوری‌های نیاز و انگیزش**، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- رنجبریان، رسول. موسی‌پور، نعمت‌اله. قزل‌ایاق، محمد. (۱۳۸۴). **رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان‌های دولتی، فصلنامه مطالعات مدیریت**، شماره ۴۸، زمستان
- سیتز، ریچارد و پورتر، لیمان. (۱۳۷۲). **انگیزش و رفتار در کار** (جلد اول) ترجمه: سید امین اله علوی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- سید جوادین، سید رضا و امیر کبیری، علیرضا. (۱۳۸۰). **مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان**، تهران: نشر نگاه دانش
- شفرتیز، جی ام و جی استوان، اوت. (۱۳۷۹). **تئوری سازمان: اسطوره‌ها** (جلد اول) ترجمه: علی پارسائیان، تهران: انتشارات فرزانه
- شکرکن، حسین. (۱۳۷۳). **تأثیر عزت نفس بر عملکرد دانش آموزان پسر و دختر دبیرستانی، اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران**، شماره ۱، دوره سوم، صص ۱۱-۲۷
- شیهان، ایلین. (۱۳۷۸). **عزت نفس**، ترجمه: مهدی گنجی، تهران: نشر ویرایش
- صادقیان، فاطمه. (۱۳۸۷). **رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
- عسکری‌پور، محمدرضا. (۱۳۷۷). **بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در کارشناسان سازمانها و ادارات دولتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

- کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین. (۱۳۷۹). **شور و شوق در محیط کار**، ترجمه: عباس چینی و نگین صراف، تهران: نشر بیکان
- کورکیل بریگس، دورتی. (۱۳۷۵). **خودباوری** (عزت نفس خود را تقویت کنید)، ترجمه: عباس چینی، تهران: نشر البرز
- کورمن، آبراهام. (۱۳۸۷). **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی**، ترجمه: حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد
- کوکلان، هوشنگ. (۱۳۵۸). **رفتار سازمانی**، تهران: انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی
- گیسون، مارس. (۱۳۷۹). **مهارت‌های لازم برای موفقیت در مدیریت**، ترجمه: امیر رشیدی نیک، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- مقدمی پور، مرتضی. (۱۳۷۸). **روان‌شناسی کار**، تهران: انتشارات سیما
- مقیمی، محمد. (۱۳۹۱). **سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی**، تهران: انتشارات ترمه
- مورهد و گریفین. (۱۳۷۹). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید
- نایلی، محمد علی. (۱۳۹۰). **انگیزش در سازمانها**، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران
- نژاد ایرانی، فرهاد. (۱۳۸۱). **مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمانها**، ارومیه، انتشارات پیک سبحان
- هرسی، بال و کنت، بلانچارد. (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی** (کاربرد منابع انسانی) ترجمه: علی علاقه بند، تهران: انتشارات امیر کبیر