فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۲۰، شماره ۲، زمستان ۱۴۰۴، صفحات ۱۲۲-۹۵

طراحی مدل پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان با روش تحلیل تم

سید محمود میراحمدی[۱]، دکتر اکبر اعتباریان خوراسگانی[۲]، دکتر البرز قیتانی[۳]

تاریخ وصول: ۱۴۰۴/۳/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۲۴

چکیده:

در دنیای پررقابت امروز، سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت و ماندگاری در محیط‌های کاری پویا، نیازمند کارکنانی با انگیزه و تلاشگر هستند. انگیزه پیشرفت یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و رشد حرفه‌ای کارکنان است که موجب افزایش بهره‌وری، نوآوری و تعهد سازمانی می‌شود. از این‌رو هدف پژوهش طراحی مدل پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است. پژوهش حاضر با رویکردی کیفی و از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل اساتید هیئت علمی و همچنین مدیران ارشد علوم پزشکی بودند که شامل ۱۶ نفر که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا رسیدن به سطح اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری شد. برای اطمینان از روایی و پایایی، یافته‌ها به تأیید مصاحبه‌شوندگان رسید. برای تحلیل اطلاعات از نرم افزار مکس کیودآ استفاده شد. یافته‌ها حاصل از تحلیل مصاحبه شامل ۱ مضمون فراگیر، ۷ مضمون سازمان‌دهنده، ۱۵ مضمون پایه، ۹۲ کد اولیه برای طراحی مدل شناسایی شده‌اند. نتایج نیز نشان داد که سازمان‌ها با ایجاد محیطی حمایت‌گر، توسعه سیاست‌های انگیزشی، و فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و یادگیری، انگیزه پیشرفت کارکنان را تقویت کنند. این امر نه‌تنها موجب بهبود بهره‌وری سازمانی خواهد شد، بلکه می‌تواند رضایت و وفاداری کارکنان را نیز افزایش دهد.

مفاهیم کلیدی: *انگیزه، انگیزه پیشرفت، پیشرفت کارکنان، علوم پزشکی، تحلیل تم*

---

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، گروه مدیریت و رسانه، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران s.mirahmadi3222@iau.ac.ir

[۲] استاد گروه مدیریت و رسانه، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) 128370404@iau.ac.ir

[۳] استادیار گروه مدیریت و رسانه، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران a.gheitani@iau.ac.ir

مقدمه و بیان مسأله

در شرایط رقابتی امروز، موفقیت سازمان‌ها وابسته به توجه به منابع انسانی است، زیرا برخلاف سایر منابع، نیروی انسانی قابل تقلید نیست (*Ozkeser, 2019*). با وجود پیشرفت‌های فناوری، منابع انسانی همچنان نقش کلیدی در توسعه دارند (*Le & et. al, 2021*). با این حال، حفظ نیروی کار چالش‌برانگیز است، زیرا بسیاری از کارکنان در صورت عدم تطابق شرایط کاری با انتظاراتشان، شغل خود را ترک می‌کنند (*Schmid & Dowling, 2022*). در این شرایط متغیر، انگیزه نیروی انسانی عامل مهمی در پاسخگویی به چالش‌ها و نیازهای فزاینده سازمان‌ها محسوب می‌شود (*Van Der Kolk & et. al, 2018*). انگیزه مفهومی پیچیده و چندبعدی است که به‌عنوان نیروی درونی تأثیرگذار بر رفتار تعریف می‌شود. در سازمان‌ها، انگیزه عامل محرک رفتار کاری است که دستیابی به اهداف را تسهیل می‌کند (*Baljoon & et. al, 2018*). این عامل به بهبود عملکرد، کاهش نرخ ترک شغل و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود (*Schmid & Dowling, 2022*). براون (۲۰۱۲)، انگیزه را یکی از حیاتی‌ترین عناصر محیط کار می‌داند و از دیدگاه مدیریتی، آن را یک دارایی استراتژیک ضروری برای موفقیت سازمان معرفی می‌کند (*Ozkeser, 2019*). انگیزه کارکنان یک چالش مدیریتی مهم است که بر مشارکت و عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد (*Lin & et. al, 2019*). با توجه به تنوع انگیزه‌ها، افراد به شیوه‌های مختلف تحریک می‌شوند (*Wu & et. al, 2022*). بر اساس نظریه مک کللند (۱۹۵۳)، انگیزه پیشرفت، نیاز به تعالی و موفقیت در انجام وظایف را تقویت می‌کند. افرادی با انگیزه پیشرفت بالا، تمایل به کار سخت، پذیرش چالش‌های دشوار و تصاحب موقعیت‌های بالاتر دارند (*Gani, 2022*). انگیزه پیشرفت تأثیر زیادی بر بهره‌وری کارکنان دارد و موجب عملکرد فراتر از انتظارات و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. افراد با انگیزه پیشرفت بالا تمایل به رقابت، حل مسائل، پذیرش بازخورد و ریسک‌های متوسط دارند. این انگیزه، عملکرد بلندمدت را پیش‌بینی کرده و تعهد به تعالی را در افراد تقویت می‌کند. با این حال، انگیزه انسان تنها اقتصادی نیست و او به‌عنوان یک موجود اجتماعی، نیازهای متعددی دارد. محیط کار بی‌ثبات و در حال تغییر، عدم اطمینان فزاینده‌ای برای سازمان‌ها ایجاد کرده و نیاز به انگیزه ذاتی کارکنان را افزایش داده است. ایجاد یک محیط کاری انگیزشی سرمایه‌ای پایدار برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. امروزه مشاغل پیچیده‌تر شده و تعداد وظایف در هر شغل نسبت به ۳۰ سال گذشته چندین برابر شده است (*Feyer, 2023*). تحقیقات نشان می‌دهند که انگیزه پیشرفت به مرور زمان و بر اساس ماهیت وظایف تغییر می‌کند (*Kanfer & et. al, 2017*). در دهه‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰،

موجی از تحقیقات تلاش کرد تا نظریه‌های مختلف انگیزش را ادغام کرده و دیدگاه جامع‌تری ارائه دهد. این مطالعات تأثیرات مبهم پاداش‌های مادی بر انگیزه درونی را نشان داده‌اند (*Schmid & Dowling, 2022*) و به کمبود پژوهش در زمینه انگیزه پیشرفت اشاره کرده‌اند (*Wu & et. al, 2022*). در بخش آموزش عالی، شیوه‌های منابع انسانی تأثیر مستقیمی بر عملکرد دارند، اما توسعه انگیزه کارکنان همچنان یک چالش اساسی است (*Hanaysha & et. al, 2018*). بدون انگیزه کافی، حتی با بهترین امکانات، خروجی کارکنان مطلوب نخواهد بود. انگیزه کارکنان در بخش عمومی، به‌ویژه در حوزه سلامت، از اهمیت بالایی برخوردار است. رضایت کارکنان بهبود کیفیت خدمات درمانی را تضمین می‌کند. دانشگاه علوم پزشکی نقش کلیدی در نظام سلامت دارد و مدیریت رفتار کارکنان در آن حیاتی است. طرح تحول نظام سلامت در سال ۱۳۹۳ برای بهبود شاخص‌های سلامت و رضایت کارکنان اجرا شد، اما مطالعات نشان‌دهنده نارضایتی کارکنان از آن بوده‌اند (*Allahyari & et. al, 2020*). فشار شغلی، عدم اطمینان محیطی، پرداخت‌های ناعادلانه و شرایط نامناسب کاری از عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه پیشرفت در میان کارکنان علوم پزشکی هستند (*Javanmard & et. al, 2021*). هم اکنون کارکنان در بخش بهداشت و درمان به علت وجود تفاوت‌های چشمگیر حقوقی آنها با کارکنان برخی از دستگاه‌های دولتی، احساس رضایت‌مندی ندارند. صادقی و همکاران (۱۳۹۳)، در مطالعه خود اظهار کردند که حدود ۴۰ درصد از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی از عوامل انگیزشی محل کار خود ناراضی هستند. در مطالعه دیگری فرمهینی فراهانی و همکاران (۱۴۰۱)، اذعان داشتند بیش از ۶۰ درصد از پرستاران دانشگاه علوم پزشکی اراک، از عملکرد انگیزشی سازمان خود ناراضی هستند. این پدیده موجی از فرسایش کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی را به دنبال خواهد داشت. تا زمانی که رضایت‌مندی ارائه‌کنندگان خدمات بهداشتی و درمانی تأمین نشود نباید انتظار داشت نارضایتی مردم از این خدمات رفع شود. چرا که عدم رضایت‌مندی پرسنل بهداشت و درمان به صورت ناخودآگاه در انگیزه و کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنها تأثیر نامطلوب می‌گذارد. محیط کاری دانشگاه‌های علوم پزشکی تحت تأثیر تحولات سریع، محیط نامطمئن، ناامنی شغلی، مشکلات اقتصادی و شیوع ویروس کرونا قرار گرفته است. کارکنان با چالش‌هایی مانند رقابت فزاینده، تغییرات اجتماعی و سازمانی، و افزایش اطلاعات مواجه‌اند که باعث ایجاد یک محیط کاری استرس‌زا می‌شود. در این شرایط، تقاضاهای شغلی بالا و دریافتی‌های پایین منجر به بی‌انگیزگی کارکنان شده است. علاوه بر چالش‌های ذاتی مراقبت‌های بهداشتی، مشکلات سازمانی مانند تعارضات نیز بی‌انگیزگی را تشدید می‌کنند. این مشکلات نیازمند

بازنگری در مدیریت منابع انسانی و ایجاد انگیزه پیشرفت در کارکنان است. باوجود شواهدی از بی‌انگیزگی در کارکنان، تحقیقات جامع و یکپارچه در خصوص پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت در این حوزه کافی نیست. بر اساس آخرین نتایج مؤسسه تایمز در سال ۲۰۲۴، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد برای اولین بار در رتبه بین ۸۰۰ تا ۱۰۰۰ جهانی قرار گرفت. این دستاورد نشان‌دهنده تلاش این دانشگاه در زمینه‌های آموزش، پژوهش، استنادات، درآمد و وجه بین‌المللی است. اما برای کسب جایگاه برتر در منطقه و جهان، باید تلاش بیشتری در رفع کمبودهای منابع انسانی خود انجام دهد. دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در راستای طرح تحول نظام سلامت و سیاست‌های کلی آن، توسعه و تقویت انگیزه پیشرفت منابع انسانی را در اولویت قرار داده است. این برنامه‌ها باید اصلاح و بازبینی شوند تا از سردرگمی و اتلاف منابع جلوگیری شود. با توجه به چالش دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در ایجاد و توسعه انگیزه پیشرفت در کارکنان و نیز شکاف تحقیقاتی موجود در این حوزه، تحقیق حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤال شکل می‌گیرد:

مدل انگیزه پیشرفت در کارکنان مبتنی بر پیشایندها و پسایندها در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد چگونه است؟

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

خوش‌سمیا و همکاران (۱۴۰۲)، مطالعه‌ای با عنوان « نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا» انجام دادند. نتایج نشان داد اثرات مستقیم احترام سازمانی بر رضایت شغلی، احترام سازمانی بر انگیزش شغلی و انگیزش شغلی بر رضایت شغلی معنادار بود. همچنین نتایج نشان داد انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که احترام سازمانی بر افزایش سطح انگزیش شغلی مؤثر است و به واسطه افزایش انگیزش شغلی به‌صورت مستقیم با افزایش میزان رضایت کارکنان در ارتباط است.

حاجی‌پور و امیرخانی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان « مدل انگیزش کارکنان در بخش عمومی ایران: ابعاد و شاخص‌ها» انجام دادند. بر اساس یافته‌های کیفی حاصل از تحلیل مصاحبه، ابعاد شناسایی شده برای انگیزش کارکنان در بخش عمومی ایران عبارتند از: ارتباط اثربخش در محیط کار، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، کار شایسته، اتکا بر ضوابط و عدالت سازمانی. نتایج بخش کمی پژوهش نشان می‌دهد ابعاد شناسایی شده برای انگیزش کارکنان

بخش عمومی ایران با ابعادی که در سطح بین‌المللی بر روی آن اجماع وجود دارد، تفاوت دارند و آنچه زیربنای نظریه انگیزش کارکنان در بخش عمومی را شکل می‌دهد و انگیزش کارکنان را ناشی از محرک‌های ذاتی می‌داند، در خصوص جامعه آماری این پژوهش تأیید نشد و مشاهده شد که محرک‌های بیرونی نقش پررنگ‌تری در ایجاد انگیزه برای کارکنان داشتند.

زهی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان « تبیین الگوی مطلوب عوامل زمینه‌ای افزایش انگیزه خدمت در بخش عمومی: محرکی بر بهبود محیط کسب و کار» انجام دادند. بر اساس الگوی تبیین شده، چهار راهبرد، معماری منابع انسانی ـ کنش‌های تثبیت و ارتقای امنیت شغلی ـ چرخه احصای عوامل، بهبود عملکرد و پایش و استقرار نظام جبران خدمت و انگیزه به‌عنوان راهبردهای مناسب افزایش انگیزه خدمت در بخش عمومی برای ارتقای شاخص‌های بهبود محیط کسب و کار تبیین گشتند.

محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان « نقش پاداش‌های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که پاداش‌های نقدی (حقوق و مزایا، عدالت در پرداخت‌ها، تجهیزات محیط کار) و پاداش‌های غیر نقدی (امنیت، مشارکت، رفتار سرپرست، خلاقیت، ارتقا، امکانات آموزشی) بر انگیزش (انگیزش پیشرفت، انگیزش تعلق، انگیزش قدرت) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ همچنین تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجی را در تأثیر پاداش بر انگیزش کارکنان ایفا می‌کند.

جوانمرد و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان « عوامل شغلی و سازمانی مؤثر بر انگیزش خدمات عمومی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین» انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل شغلی بیشترین تأثیر را بر انگیزش کارکنان دارد و در بین ریزمتغیرها، احساس رضایت از عمل به منفعت عامه بیشترین و پذیرش مسئولیت نتایج کمترین اثر را دارد. در مورد متغیرهای اثرگذار بر سازمان، احساس فرد از هنجارهای سازمان، بیشترین و متغیر احساس فرد از شهرت سازمان، کمترین اثر را دارد.

مهداد و مینایبان (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «تعیین نقش میانجی‌گرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانقش» انجام دادند. نتایج نشان داد که وظیفه‌شناسی و انگیزش پیشرفت با عملکرد نقش و فرانقش دارای رابطه مثبت و معنادار هستند. علاوه بر این، انگیزش پیشرفت به‌عنوان میانجی‌گر کامل توانست رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و فرانقش را میانجی‌گری کند.

گنجعلی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان « طراحی الگوی انگیزش کارکنان دانشگاه با روش پژوهش ترکیبی» انجام دادند. نتیجه تحلیل داده‌های کیفی مصاحبه‌ها، شناسایی ۱۲۵

مضمون پایه، ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده و ۸ مضمون فراگیر است. الگوی پیشنهادی دارای هشت مقوله جهت‌گیری دانشگاه، جو دانشگاه، رهبری، جبران خدمات، فرایندها و کارکردهای منابع انسانی، محیط کار، همکاران و عوامل شغلی است. نتایج تحلیل داده‌ها در بخش کمّی نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است؛ همچنین، پنج اولویت دانشگاه امام صادق (ع) برای بهبود انگیزش شغلی کارکنان شامل پرداخت‌های نقدی، توسعه حرفه‌ای و امنیت شغلی، رفتار کارمندمدار مسئولان، کمک هزینه و ویژگی‌های فردی مسئولان، تأمین استعدادها و مدیریت عملکرد می‌باشد.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان « بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی امنیت شغلی» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و امنیت شغلی دارد. امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی از طریق نقش میانجی امنیت شغلی دارد.

ب) تحقیقات خارجی

Magdalena & et. al (2025)، مطالعه‌ای با عنوان« نقش میانجی انگیزه کاری و تعادل زندگی کاری در رابطه بین محیط کاری و عملکرد کارکنان» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که سبک رهبری بر انگیزه کاری و تعادل زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری ندارد. محیط کار بر انگیزه کاری و تعادل زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری ندارد. تعادل زندگی کاری و انگیزه کاری تا حدی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. انگیزه کاری نقش واسطه‌ای در تأثیر سبک رهبری بر عملکرد کارکنان و همچنین تأثیر محیط کاری بر عملکرد کارکنان دارد.

Mahmood & et. al, (2024)، مطالعه‌ای با عنوان « چگونه شیوه‌های کاری با مشارکت بالا، انگیزه کارکنان و تعهد کارکنان بر رفتار کاری فعالانه کارکنان تأثیر می‌گذارد» انجام دادند. این مطالعه با استفاده از چارچوب تئوری تبادل اجتماعی، مکانیسم‌هایی را بررسی می‌کند که ارتباط بین رفتار کاری فعالانه و مشارکت‌پذیر بالا را توضیح می‌دهد. این یافته‌ها، بر اساس یک نظرسنجی با تأخیر زمانی از ۷۸۵ کارمند خدمات عمومی در چین، نشان می‌دهد که تعهد کارکنان به‌عنوان میانجی در رابطه مثبت بین رفتار کاری فعالانه و مشارکت بالا عمل می‌کند. علاوه بر این، انگیزه کارکنان هم ارتباط مستقیم بین مشارکت بالا و تعهد

کارکنان و هم اثرات غیر مستقیم مشارکت بالا بر رفتار کاری فعالانه کارکنان را تقویت می‌کند که با واسطه تعهد کارکنان انجام می‌شود. این مطالعه به بحث در مورد مفاهیم نظری و عملی این یافته‌ها می‌پردازد و جهت‌گیری‌های بالقوه را برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌کند.

Ahmad & et. al (2023)، پژوهشی را با عنوان « تجزیه و تحلیل انگیزه کارکنان در سازمان‌های خدماتی و تولیدی: مورد یک اقتصاد در حال توسعه» انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که امنیت شغلی و ارتقای شغلی از تأثیرگذارترین عوامل انگیزشی برای سازمان‌های خدماتی و شرایط کاری و امنیت شغلی دو عامل مهم انگیزشی برای کارکنان تولیدی هستند. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد که تفاوت‌های معنی‌داری بین خدمات و عوامل انگیزشی کارکنان تولیدی وجود دارد. بنابراین، بسیار مهم است که همه مدیران باید دانش کافی در مورد عوامل انگیزشی کارکنان مربوطه خود داشته باشند تا عملکردهای سازمانی برجسته خود را بهبود بخشند و حفظ کنند.

Vahioudi & et. al, (2023)، پژوهشی را با عنوان «پیشایندهای انگیزه کاری و پیامدهای آنها بر عملکرد کاری» انجام دادند. این مطالعه به این نتیجه رسید که هر جایگاه و بار کاری بر انگیزه کارکنان تأثیر معناداری دارد. محل کار و حجم کاری هر کدام تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارند. نتایج آزمون سوبل بیان می‌کند که تأثیر معنی‌داری جایگاه کاری به واسطه انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان و تأثیر معناداری حجم کار با واسطه انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان وجود دارد.

Afif & et. al (2023)، پژوهشی با عنوان « عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان برای افزایش عملکرد بانک شرعی در اندونزی از دیدگاه اسلام» انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان دهنده تأثیر مثبت سبک رهبری، رضایت شغلی و محیط کار بر انگیزه کارکنان و تأثیر انگیزه کارکنان بر عملکرد بانک‌های اسلامی در اندونزی است.

Litao & et. al, 2022، پژوهشی با عنوان « تأثیر سیستم‌های رهبری و پاداش بر انگیزه و رضایت شغلی کارکنان: کاربرد در صنعت نساجی پرتغال» انجام دادند. نتایج نشان داد که سیستم‌های رهبری و پاداش تنها از طریق تأثیرات میانجی انگیزه درونی و بیرونی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند.

Soleyman & Altebtai (2021) پژوهشی با عنوان «انگیزه کارکنان در شرکت‌های ساختمانی در کویت» انجام دادند. این مطالعه نشان داد که مهم‌ترین عوامل انگیزشی امنیت شغلی و پس از آن ترتیبات حقوق و ارتقاء و مسئولیت‌پذیری کمترین عامل انگیزشی است.

گروه مرد از شرکت‌کنندگان حقوق و گروه زن امنیت شغلی را انتخاب کردند. کارمندان عادی روابط خوب با همراهان کار را انتخاب کردند، در حالی که مدیران امنیت شغلی را به‌عنوان عامل انگیزشی برتر انتخاب کردند.

Lee & et. al (2021) پژوهشی با عنوان « عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان» انجام دادند. این مطالعه با هدف تعیین تأثیر عوامل مختلف مؤثر بر انگیزه کارکنان در ویتنام انجام شد. محققان از روش تحلیل کمی تحقیق استفاده کردند و پرسشنامه‌هایی را بین ۳۰۰ کارمند از واحدها، بخش‌ها، بخش‌های مختلف شرکتی در صنعت نساجی در ویتنام توزیع کردند. نتیجه تحقیق نشان داد که ۷ عامل درآمد و مزایا، برتر، نتیجه کار، همکار، وضعیت کار، آموزش و ارتقاء، ماهیت کار بر انگیزه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

می‌توان جمع‌بندی کرد که با اتکا به نظریه‌های موجود در حوزه انگیزش و مدل‌های مرتبط با رفتار کارکنان در سازمان‌ها، و همچنین با مرور پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی، می‌توان اظهار داشت که اغلب پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی، انگیزه پیشرفت را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در بهبود عملکرد و رشد حرفه‌ای کارکنان تلقی کرده‌اند. با این حال، چالش اصلی که در این زمینه قابل شناسایی است، فقدان چارچوب مفهومی منسجم و جامع برای تبیین دقیق پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان است. به‌عبارت دیگر، به‌رغم تأکید نظری فراوان بر اهمیت این انگیزه، هنوز ابعاد و شاخص‌های مرتبط با آن در بسترهای مختلف سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌های ایرانی، به خوبی مفهوم‌سازی و عملیاتی نشده‌اند. اهمیت این موضوع زمانی روشن‌تر می‌شود که دریابیم بسیاری از مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی، درک روشنی از عوامل مؤثر بر انگیزه پیشرفت کارکنان ندارند و به همین دلیل، نمی‌توانند زمینه لازم برای رشد این انگیزه را در ساختار سازمانی خود فراهم کنند. مرور ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که اگر چه در پژوهش‌های بین‌المللی به برخی از عوامل زمینه‌ساز و پیامدهای انگیزه پیشرفت اشاره شده است، اما در فضای پژوهشی داخلی، هنوز مدل جامع و بومی‌سازی شده‌ای که این عوامل پیشایند و پسایند را در یک مدل تبیین کند، ارائه نشده است؛ همچنین ابزارهای سنجش انگیزه پیشرفت نیز اغلب کلی‌نگر بوده و فاقد انطباق با زمینه‌های فرهنگی و سازمانی خاص کشور هستند. از سوی دیگر، در بسیاری از سازمان‌های ایرانی، ضعف در شناخت و توسعه انگیزه پیشرفت کارکنان باعث کاهش بهره‌وری، نارضایتی شغلی، و در نهایت افزایش نرخ ترک شغل شده است. با این اوصاف، پرداختن به مفهوم انگیزه پیشرفت کارکنان، مستلزم پژوهشی عمیق و جامع است که بتواند با واکاوی پیشایندها و پیامدهای این انگیزه، به طراحی مدلی مفهومی و کاربردی منجر شود. بررسی

تحقیقات پیشین نیز حاکی از آن است که عمده مطالعات این حوزه، با روش‌های کمی انجام شده‌اند و استفاده از روش تحلیل تم برای استخراج الگوهای ذهنی و تجربی در این زمینه بسیار محدود بوده است. بر همین اساس، تحقیق حاضر در صدد آن است تا با بهره‌گیری از روش کیفی تحلیل مضمون، به شناسایی پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان پرداخته و مدلی مفهومی طراحی نماید که بتواند خلأهای نظری موجود را پوشش داده و زمینه‌ساز سیاست‌گذاری‌های اثربخش در حوزه مدیریت منابع انسانی باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش که از نظر هدف توسعه‌ای است با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل تم (مضمون) انجام شده است. روش تحلیل مضمون که با عناوین دیگری نظیر تحلیل موضوعی و تحلیل تماتیک نیز شناخته می‌شود، یکی از روش‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه است که مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری تحلیل‌های کیفی دیگر را نیز فراهم می‌آورد (*Braun & et. al, 2006*). روش‌های رایج در تحلیل مضمون شامل قالب، مضامین ماتریس، مضامین شبکه مضامین و تحلیل مقایسه‌ای است که در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین استفاده شده است. در شبکه مضامین که آترایدِ استرلینگ (۲۰۰۱)، آن را توسعه داده است، مضامین بر اساس روندی مشخص و در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر نظام‌مند می‌گردند (Agheli & et. al, 2023). مراحل پژوهش تحلیل مضمون بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۶) شامل به شرح زیر می‌باشد:

گام اول: طراحی پژوهش تحلیل مضمون

این گام شامل انتخاب موضوع، پژوهش بیان مساله بیان اهداف و سؤالات پژوهش انتخاب طرح پژوهش، تعیین قلمرو، جامعه و نمونه آماری می‌باشد. همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان از این مؤلفه‌ها بر اساس عوامل شناسایی شده صورت گرفته است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۸ نفر از استادان هیئت علمی رشته مدیریت دولتی و ۸ نفر از مدیران عالی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد بودند که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند با روش گلوله برفی انجام گرفت. معیار اصلی ورود به پژوهش داشتن دارای تحصیلات دکترا و دانش تخصصی در حوزه مدیریت دولتی، دارای سابقه کار و سابقه فعالیت پژوهشی در حوزه

مربوطه بود که به صورت هدفمند و با توجه به اطلاعات به دست آمده از موارد قبلی انتخاب گردیدند ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

Table 1: *Demographic Characteristics of Participants*

کد مصاحبه‌شونده	سن	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	مدت زمان مصاحبه (دقیقه)	میزان سابقه کار
The Interviewee Code	*Age*	*Gender*	*Education*	*Organizational Side*	*Interview Time (Min)*	*Work Experience*
P۱	۴۳	زن	دکتری	هیئت‌علمی	۴۳	بیشتر از ۱۵ سال
P۲	۳۹	زن	دکتری	هیئت‌علمی	۳۰	بیشتر از ۱۵ سال
P۳	۴۰	زن	دکتری	هیئت‌علمی	۴۰	۱۵سال
P۴	۴۴	زن	دکتری	هیئت‌علمی	۵۴	بیشتر از ۱۵ سال
P۵	۳۶	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	۳۵	۱۵سال
P۶	۵۴	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	۴۳	بیشتر از ۱۵ سال
P۷	۴۵	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	۴۶	بیشتر از ۱۵ سال
P۸	۴۶	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	۳۵	بیشتر از ۱۵ سال
P۹	۵۷	مرد	دکتری	کارشناس	۴۱	۱۵سال
P۱۰	۴۷	مرد	دکتری	کارشناس	۳۳	بیشتر از ۱۵ سال
P۱۱	۳۷	مرد	ارشد	کارشناس	۴۷	۱۵سال
P۱۲	۵۶	مرد	ارشد	کارشناس	۴۱	بیشتر از ۱۵ سال
P۱۳	۳۷	مرد	ارشد	کارشناس	۳۴	بیشتر از ۱۰ سال
P۱۴	۴۷	مرد	دکتری	کارشناس	۳۶	بیشتر از ۱۰ سال
P۱۵	۵۱	مرد	دکتری	کارشناس	۴۶	بیشتر از ۱۰ سال
P۱۶	۴۸	مرد	دکتری	کارشناس	۳۸	بیشتر از ۱۵ سال

گام دوم: گردآوری داده‌ها

در این پژوهش داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۶ نفر از خبرگان گردآوری گردید. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع نظری آن است که نمونه‌گیری تا جایی ادامه می‌یابد که شباهت پاسخ‌های داده شده، منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها شده و داده‌های جدیدی در آنها وجود نداشته باشد.

گام سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله پژوهشگر پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و تکمیل آن با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته است به مطالعه دقیق و مکرر متن مصاحبه‌ها می‌پردازد و ایده‌های مستقل را در قالب مضامین پایه، شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و فراگیر را انتزاع شبکه مضامین را ترسیم می‌نماید. شبکه مضامین روابط میان مضامین را به صورت غیر خطی نشان می‌دهد. در این شبکه هیچ نوع سلسله مراتبی میان مضامین وجود ندارد و تأکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزای شبکه می‌باشد. پس از ترسیم شبکه مضامین، شبکه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. البته محقق باید این نکته را در نظر داشته باشد که شبکه مضامین ابزار تحلیل است و نه خود تحلیل. پس از ترسیم شبکه مضامین به شکل رضایت‌بخش، پژوهشگر مجدداً به متن اصلی مراجعه و با کمک شبکه آن را تفسیر می‌نماید (*Agheli & et. al, 2023*). در بخش یافته‌های پژوهش به مضامین، شبکه مضامین و تفسیر شبکه به‌طور مفصل پرداخته شده است.

گام چهارم: ارائه نتایج تهیه گزارش و ارزیابی پژوهش

در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محققی که کدگذاری اولیه را انجام داده است محقق دیگری نیز به صورت جداگانه به کدگذاری یافته‌ها پرداخت. نزدیک بودن این دو کدگذاری توافق را نشان می‌دهد و نشان دهنده پایایی است. به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار *SPSS* استفاده شد که مقدار آن ۰٫۷۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به‌کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار سه تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و به تایید ایشان رسید.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان گردآوری گردید. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع ـ نظری آن است که نمونه‌گیری تا جایی ادامه می‌یابد که شباهت پاسخ‌های داده شده، منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها شده و داده‌های جدیدی در آن‌ها وجود نداشته باشد.

در این مرحله پژوهشگر پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و تکمیل آن با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته است به مطالعه دقیق و مکرر متن مصاحبه‌ها می‌پردازد و ایده‌های مستقل را در قالب مضامین پایه، شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر را انتزاع شبکه مضامین را ترسیم می‌نماید. شبکه مضامین روابط میان مضامین را به صورت غیر خطی نشان‌کرده. در این شبکه هیچ نوع سلسله مراتبی میان مضامین وجود ندارد و تأکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزای شبکه می‌باشد. پس از ترسیم شبکه مضامین، شبکه مورد بررسی و تجزیه‌وتحلیل قرار می‌گیرد. البته محقق باید این نکته را در نظر داشته باشد که شبکه مضامین ابزار تحلیل است و نه خود تحلیل. پس از ترسیم شبکه مضامین به شکل رضایت‌بخش، پژوهشگر مجدداً به متن اصلی مراجعه و با کمک شبکه آن را تفسیر می‌نماید (*Agheli & et. al, 2023*). در بخش یافته‌های پژوهش به مضامین، شبکه مضامین و تفسیر شبکه به‌طور مفصل پرداخته شده است. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محققی که کدگذاری اولیه را انجام داده است محقق دیگری نیز به صورت جداگانه به کدگذاری یافته‌ها پرداخت. نزدیک بودن این دو کدگذاری توافق را نشان می‌دهد و نشان‌دهنده پایایی است. به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به‌کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرایند پژوهش، یافته‌ها در اختیار سه تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و از نظر روایی به تأیید ایشان رسید. در فرایند تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و سپس با یادداشت‌هایی تکمیل گردید که طی جلسات مصاحبه‌ها برداشته شده بود. کدگذاری فرایندی تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم، شناسایی شده، ویژگی‌ها و در ضمن کدگذاری باز و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شوند. در این مرحله ۹۲ کد باز از پاسخ خبرگان، استخراج شد. به‌عنوان مثال جدول ۲ گزیده‌ای از کدگذاری اولیه بر روی متون مصاحبه‌شوندگان است.

جدول ۲: گزیده‌ای از کدگذاری اولیه بر روی متن مصاحبه‌ها و مصاحبه‌شونده

Table 2: *An Excerpt from the Initial Coding on the Interviews and Interviewee*

مصاحبه‌شونده	متون مصاحبه	کد اولیه
Interviewee	*Interview Texts*	*Original Code*
مصاحبه‌شونده (۱)	تعهد فرد نسبت به انجام وظایف و پذیرش نتایج آن‌هاست. در محیط کار، کارکنان مسئولیت‌پذیر به‌طور مستقل عمل می‌کنند و برای بهبود عملکرد خود تلاش می‌کنند	مسئولیت‌پذیری
مصاحبه‌شونده (۲)	به برقراری ارتباط سازنده، احترام متقابل و همکاری بین کارکنان اشاره دارد	تعاملات مثبت
	ایجاد مسیرهای پیشرفت شغلی برای کارکنان از طریق آموزش، ارزیابی منصفانه و شایسته‌سالاری بستگی دارد. سازمان‌هایی که فرصت رشد را فراهم می‌کنند، نیروی انسانی باانگیزه‌تر و بهره‌ورتر خواهند داشت	افزایش فرصت‌های ارتقاء

در ادامه با مطالعه دقیق و مکرر، متون ابتدا برای هر مصاحبه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی و به هرکدام یک کد اختصاص داده شد. البته در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی از همان کدهای، قبلی به‌عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شد. در نهایت در این پژوهش کدهای اولیه استخراج شد پس از دست‌یابی به مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه انتزاع شدند. در این مرحله ۱ مضمون فراگیر، ۷ مضمون سازمان‌دهنده ۱۵ مضمون پایه ۹۲ کد اولیه شناسایی شد که در قالب جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳: نتایج تحلیل مضمون

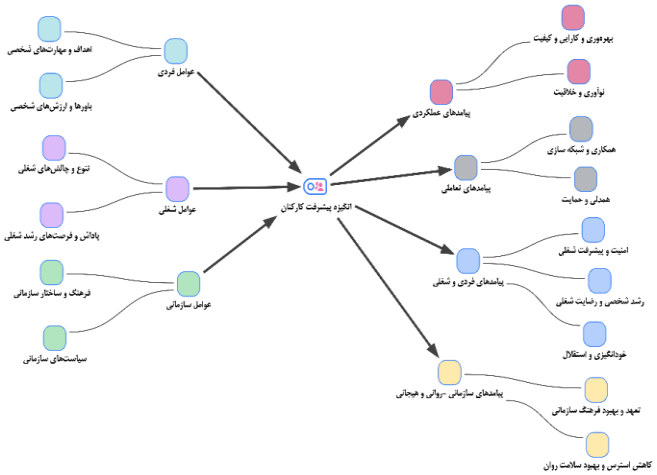
Table 3: *Effect Analysis Results*

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد اولیه
Contents of the Organization	*Basic Themes*	*Original Code*
عوامل فردی	اهداف و مهارت‌های شخصی	تعیین هدف/ انگیزه فردی/ تلاش برای بهبود/ تعهد شخصی/ خودکارآمدی/ اعتماد به نفس/ انعطاف‌پذیری/ مهارت‌های حل مسئله

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد اولیه
Contents of the Organization	*Basic Themes*	*Original Code*
	باورها و ارزش‌های شخصی	صداقت/ مسئولیت‌پذیری/ توجه به اخلاق حرفه‌ای
عوامل شغلی	تنوع و چالش‌های شغلی	تنوع وظایف/ پروژه‌های چالش‌برانگیز/ فرصت‌های یادگیری/ احساس رقابت
	پاداش و فرصت‌های رشد شغلی	پاداش مالی/ تشویق‌های غیر مالی/ تقدیر و تشکر/ سیستم تشویق عملکرد / ارتقاء شغلی/ دسترسی به آموزش‌ها/ برنامه‌های توسعه مهارت‌ها/ راهنمایی و مشاوره
عوامل سازمانی	فرهنگ و ساختار سازمانی	ارزش‌های سازمانی/ حمایت از یادگیری/ نوآوری/ ایجاد حس تعلق/ سلسله مراتب شفاف/ پشتیبانی مدیران/ ارتباطات مؤثر/ وضوح در نقش‌ها
	سیاست‌های سازمانی	عدالت در تصمیم‌گیری/ رویه‌های شفاف/ ارزیابی عملکرد منصفانه
پیامدهای عملکردی	بهره‌وری و کارایی و کیفیت	افزایش بهره‌وری/ کاهش زمان انجام کار/ بهبود کیفیت کار/ افزایش خروجی/ کاهش خطا/ دقت بالا/ استانداردسازی/ توجه به جزئیات
	نوآوری و خلاقیت	ایده‌پردازی/ بهبود فرآیندها/ توسعه روش‌های جدید/ حل مشکلات خلاقانه
پیامدهای تعاملی	همکاری و شبکه سازی	مشارکت در تیم/ ارتباط موثر/ تعاملات مثبت/ بهبود کار تیمی/ ارتباط با همکاران/ تقویت روابط کاری/ شبکه‌سازی حرفه‌ای/ افزایش همکاری بین‌بخشی
	همدلی و حمایت	حمایت از همکاران/ حس همدلی/ همدردی با چالش‌های دیگران/ حمایت اجتماعی
پیامدهای فردی و شغلی	امنیت و پیشرفت شغلی	افزایش فرصت‌های ارتقاء/ توسعه شغلی/ دسترسی به پروژه‌های بزرگ‌تر/ تعهد به سازمان/ افزایش امنیت شغلی/ کاهش ترک شغل/ حس تعلق
	رشد شخصی و رضایت شغلی	توسعه مهارت‌ها/ خودشناسی/ توانمندسازی/ بهبود اعتماد به نفس/ لذت از کار/ حس موفقیت/ انگیزه مداوم/ رضایت از شغل

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد اولیه
Contents of the Organization	*Basic Themes*	*Original Code*
	خودانگیزی و استقلال	افزایش فرصت‌های ارتقاء/ توسعه شغلی/ دسترسی به پروژه‌های بزرگ‌تر/ افزایش مسئولیت‌ها
پیامدهای سازمانی ـ روانی و هیجانی	کاهش استرس و بهبود سلامت روان	احساس آرامش/ کاهش اضطراب/ رضایت از زندگی کاری/ کاهش استرس شغلی/ کاهش فرسودگی شغلی/ افزایش شادی/ بهبود کیفیت زندگی/ افزایش انگیزه و نشاط
	تعهد و بهبود فرهنگ سازمانی	تعهد به اهداف سازمان/ وفاداری به ارزش‌های سازمان/ اعتماد به رهبران/ ایجاد فرهنگ یادگیری/ افزایش نوآوری سازمانی/ حمایت از پیشرفت/ ایجاد محیط حمایت‌گر

به منظور تبیین بهتر دستاورد مقاله مقوله‌بندی‌های صورت گرفته در شش دسته زیر قرار داده می‌شود. در نهایت در گام ششم، تحلیل پایانی و گزارش ارائه می‌شود. مدل کیفی تحقیق به صورت زیر ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مستخرج

Figure 1: Extracted Model

بحث و نتیجه‌گیری

انگیزه پیشرفت یکی از اساسی‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد، بهره‌وری و توسعه شغلی کارکنان در سازمان‌ها محسوب می‌شود. کارکنانی که انگیزه بالایی برای پیشرفت دارند، تمایل بیشتری به یادگیری، نوآوری و ارتقای مهارت‌های خود نشان می‌دهند و در نتیجه، سازمان‌ها را به سمت رشد و موفقیت سوق می‌دهند. از این‌رو، درک پیشایندها و پسایندهای انگیزه پیشرفت کارکنان، به مدیران کمک می‌کند تا استراتژی‌های مناسبی برای بهبود انگیزه و عملکرد منابع انسانی خود تدوین کنند.

همچنین نتایج حاصل نشان داد که شامل ۱ مضمون فراگیر، ۷ مضمون سازمان‌دهنده ۱۵ مضمون پایه ۹۲ کد اولیه برای طراحی مدل شناسایی شده‌اند.

- مضمون سازمان‌دهنده عوامل فردی شامل ۲ مضمون پایه اهداف و مهارت‌های شخصی، باورها و ارزش‌های شخصی از پیشایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این عوامل نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری و تقویت انگیزه پیشرفت کارکنان دارند و بر عملکرد و رشد فردی در محیط دانشگاه تأثیرات ملموسی می‌گذارند. ابتدا، اهداف و مهارت‌های شخصی کارکنان، شامل توانایی‌های فردی و چشم‌اندازهایی است که هر فرد برای خود در راستای ارتقاء شغلی و حرفه‌ای ترسیم کرده است. کارکنانی که اهداف روشن و مشخصی دارند، به‌طور طبیعی انگیزه بیشتری برای دستیابی به این اهداف دارند و این امر موجب ارتقاء کیفیت خدمات و پیشرفت‌های شغلی آن‌ها می‌شود. از طرف دیگر، باورها و ارزش‌های شخصی کارکنان به نگرش‌ها و اصول اخلاقی اشاره دارد که هر فرد در زندگی حرفه‌ای خود به آن‌ها پایبند است. باور به ارزش‌های علمی، اخلاقی و اجتماعی می‌تواند کارکنان را در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای محیط کار، مقاوم‌تر کند و در نتیجه موجب افزایش انگیزه پیشرفت در راستای اهداف دانشگاهی می‌شود. ترکیب این دو عامل، به‌طور قابل توجهی می‌تواند منجر به رشد و توسعه فردی و سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد شود و نقش مهمی در ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش ایفا کند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون ماگدالنا و همکاران (۲۰۲۵)، محمود و همکاران (۲۰۲۴)، همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده عوامل شغلی شامل ۲ مضمون پایه تنوع و چالش‌های شغلی، پاداش و فرصت‌های رشد شغلی از پیشایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این عوامل به‌طور مستقیم بر انگیزه و عملکرد کارکنان تأثیرگذار هستند و به‌ویژه در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش مهمی ایفا می‌کنند. اولاً، تنوع و چالش‌های شغلی به شرایطی اشاره دارد که کارکنان را درگیر فعالیت‌ها و وظایف جدید و متنوع می‌کند و آن‌ها را به تعامل با مشکلات پیچیده و فرصت‌های جدید در شغل خود وادار می‌سازد. چالش‌های شغلی می‌تواند کارکنان را به تفکر خلاق و ارائه راهکارهای نوآورانه ترغیب کند که این امر به‌طور مستقیم انگیزه پیشرفت را در آن‌ها تقویت می‌کند. در این راستا، تنوع شغلی می‌تواند به کارکنان فرصت دهد تا مهارت‌های جدیدی را بیاموزند و تجربیات خود را گسترش دهند، که به افزایش حس توانمندی و رضایت شغلی می‌انجامد. ثانیاً، پاداش و فرصت‌های رشد شغلی نیز از عوامل مؤثر در انگیزه پیشرفت هستند. پاداش‌ها، چه مادی و چه معنوی، می‌توانند انگیزه کارکنان را برای دستیابی به اهداف شغلی افزایش دهند و احساس رضایت و تعلق به سازمان را تقویت کنند. همچنین، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد شغلی مانند دوره‌های آموزشی، فرصت‌های ارتقاء و چالش‌های مدیریتی، به کارکنان این امکان را می‌دهد که مسیر پیشرفت خود را در محیط دانشگاه ترسیم کنند و به‌طور مستمر به دنبال بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌های خود باشند. این عوامل موجب می‌شود تا کارکنان نه تنها در انجام وظایف جاری خود بهتر عمل کنند، بلکه به دنبال دستیابی به اهداف بلندمدت حرفه‌ای خود نیز تلاش کنند؛ از همین‌رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون واهیودی و همکاران (۲۰۲۳)، عفیف و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده عوامل سازمانی شامل ۲ مضمون پایه فرهنگ و ساختار سازمانی، سیاست‌های سازمانی از پیشایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این عوامل به‌طور گسترده‌ای بر نحوه تعامل کارکنان با یکدیگر و با سازمان تأثیر می‌گذارند و نقش اساسی در شکل‌دهی به انگیزه پیشرفت دارند. اولاً، فرهنگ و ساختار سازمانی به‌عنوان ابزاری برای تعیین رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های مشترک در داخل سازمان عمل می‌کند. فرهنگی که بر اساس احترام، همکاری و حمایت متقابل بنا شده باشد، به کارکنان انگیزه می‌دهد تا برای دستیابی به اهداف مشترک سازمان تلاش کنند. ساختار سازمانی نیز باید به‌گونه‌ای طراحی شود که مسیرهای روشن و شفاف برای پیشرفت و ارتقای کارکنان فراهم کند. در صورتی که ساختار سازمانی پیچیده یا موانعی برای رشد و توسعه فردی کارکنان ایجاد کند، ممکن است انگیزه پیشرفت در آن‌ها کاهش یابد. ثانیاً، سیاست‌های

سازمانی به‌عنوان عامل دیگری در پیشایندهای انگیزه پیشرفت شناخته می‌شود. سیاست‌هایی که بر اساس عدالت، شفافیت و احترام به حقوق کارکنان تدوین شده باشند، می‌توانند اعتماد کارکنان به سازمان را افزایش دهند و انگیزه آن‌ها را برای بهبود عملکرد و پیشرفت بیشتر کنند. از سوی دیگر، سیاست‌هایی که منافع کارکنان را در اولویت قرار ندهند یا باعث تبعیض شوند، می‌توانند احساس نارضایتی و بی‌انگیزگی در کارکنان ایجاد کنند. بنابراین، سیاست‌های سازمانی باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها منافع سازمان را تأمین کنند، بلکه به ارتقای انگیزه و پیشرفت فردی کارکنان نیز کمک کنند؛ از همین‌رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون سلیمان و التبتای (۲۰۲۱)، له و همکاران (۲۰۲۱)، همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده پیامدهای عملکردی شامل ۳ مضمون پایه بهره‌وری و کارایی و کیفیت، نوآوری و خلاقیت از پسایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این پیامدها در واقع نتیجه مستقیم از انگیزه پیشرفت کارکنان بوده و نشان‌دهنده اثرات مثبت و ملموس آن بر عملکرد سازمان هستند. اولاً، بهره‌وری و کارایی و کیفیت از مهم‌ترین شاخص‌های سنجش عملکرد هستند که به‌طور مستقیم تحت تأثیر انگیزه پیشرفت کارکنان قرار دارند. زمانی که کارکنان از انگیزه بالایی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به بهبود روش‌ها و فرآیندهای کاری خود دارند و این به افزایش بهره‌وری و کارایی منجر می‌شود. همچنین، در نتیجه انگیزه بالا، کیفیت خدمات و اقدامات کارکنان نیز بهبود می‌یابد و این به‌ویژه در یک نهاد آموزشی ـ پزشکی مانند دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد که کیفیت خدمات درمانی و آموزشی نقش حیاتی دارد، بسیار حائز اهمیت است. ثانیاً، نوآوری و خلاقیت به‌عنوان پیامدهای کلیدی دیگر از انگیزه پیشرفت شناخته می‌شوند. کارکنانی که انگیزه بالایی دارند، به دنبال ایده‌های جدید و بهبود روش‌های سنتی هستند و این باعث می‌شود که نوآوری در محیط کاری افزایش یابد. نوآوری می‌تواند در سطوح مختلف سازمانی تأثیرگذار باشد، از ابداع روش‌های جدید تدریس و تحقیق گرفته تا بهبود فرآیندهای درمانی و ارائه خدمات بهداشتی. در این راستا، کارکنان با انگیزه بالا قادرند با رویکرد خلاقانه به حل مشکلات و مواجهه با چالش‌های سازمانی بپردازند. در نهایت، خلاقیت نیز یکی از پیامدهای عمده انگیزه پیشرفت است که به توانایی کارکنان در ارائه راه‌حل‌های نوآورانه و استفاده از تفکر انتقادی برای حل مسائل کمک می‌کند. در محیط‌های علمی و درمانی مانند دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، خلاقیت نه‌تنها به بهبود خدمات و تحقیقات کمک می‌کند بلکه به گسترش مرزهای دانش و ارتقای کیفیت بهداشت و درمان نیز می‌انجامد. در مجموع، این

پیامدهای عملکردی با تقویت انگیزه پیشرفت کارکنان ارتباط مستقیمی دارند و می‌توانند نتایج مثبت و قابل توجهی برای سازمان در پی داشته باشند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون محمود و همکاران (۲۰۲۴)، احمد و همکاران (۲۰۲۳)، لین و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده پیامدهای تعاملی شامل ۲ مضمون پایه همکاری و شبکه‌سازی، همدلی و حمایت از پسایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این پیامدها تأثیرات قابل توجهی بر تعاملات میان کارکنان و بهبود روابط کاری دارند و نقش مهمی در تقویت انگیزه پیشرفت در سطح سازمان ایفا می‌کنند. اولاً، همکاری و شبکه‌سازی به‌عنوان یکی از پیامدهای اصلی انگیزه پیشرفت، نشان‌دهنده تعامل و همکاری مثبت میان کارکنان است. زمانی که کارکنان از انگیزه بالایی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به همکاری و اشتراک‌گذاری اطلاعات با همکاران خود دارند. این امر موجب ایجاد شبکه‌های مؤثر داخلی می‌شود که در آن کارکنان می‌توانند از تجربیات و تخصص‌های یکدیگر بهره‌برداری کنند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی که به تعاملات میان بخش‌های مختلف و گروه‌های کاری نیاز است، این همکاری و شبکه‌سازی می‌تواند موجب تسهیل در انجام پروژه‌های تحقیقاتی، درمانی و آموزشی شود و به ایجاد محیطی با بازده بالا و خلاقانه کمک کند. ثانیاً، همدلی و حمایت نیز از دیگر پیامدهای مهم انگیزه پیشرفت در محیط‌های سازمانی است. زمانی که کارکنان از انگیزه بالایی برخوردار باشند، بیشتر به همکاران خود توجه می‌کنند و حمایت عاطفی و حرفه‌ای بیشتری از یکدیگر خواهند داشت. همدلی در محل کار به کاهش تنش‌های محیطی و بهبود روابط بین فردی کمک می‌کند و احساس تعلق و رضایت در کارکنان را افزایش می‌دهد. این حمایت‌ها به کارکنان این امکان را می‌دهد که در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی احساس امنیت و پشتیبانی کنند، که در نتیجه انگیزه آنها برای ادامه کار و ارائه عملکرد بهتر تقویت می‌شود. در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، این همدلی و حمایت می‌تواند به ایجاد فضایی مثبت و هم‌افزایی در سازمان کمک کرده و موجب ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی شود. در مجموع، همکاری و شبکه‌سازی به همراه همدلی و حمایت به‌عنوان پیامدهای تعاملی انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، نه تنها موجب بهبود روابط درون‌سازمانی می‌شوند، بلکه به تقویت بهره‌وری و نوآوری نیز کمک می‌کنند و به ایجاد محیطی سالم و انگیزشی برای کارکنان کمک می‌نمایند. از همین‌رو

نتایج این پژوهش با پژوهش چون محمود و همکاران (۲۰۲۴)، احمد و همکاران (۲۰۲۳)، همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده پیامدهای فردی و شغلی شامل ۳ مضمون پایه امنیت و پیشرفت شغلی، رشد شخصی و رضایت شغلی، خودانگیزی و استقلال از پسایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این پیامدها تأثیرات قابل‌توجهی بر تجربیات فردی و شغلی کارکنان دارند و در شکل‌دهی به سطح انگیزه و پیشرفت آنها در سازمان نقش کلیدی ایفا می‌کنند. اولاً، امنیت و پیشرفت شغلی به‌عنوان یکی از پیامدهای اصلی انگیزه پیشرفت، بر اهمیت وجود محیط کاری پایدار و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای تأکید دارد. زمانی که کارکنان احساس کنند که شغل آنها از امنیت کافی برخوردار است و امکان رشد و ارتقاء در سازمان وجود دارد، انگیزه آنها برای ارائه عملکرد بهتر افزایش می‌یابد. در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، این عامل می‌تواند به جذب و نگهداشت نیروهای باکیفیت کمک کند، چرا که کارکنان می‌خواهند احساس کنند که تلاش‌هایشان مورد توجه قرار گرفته و در مسیر شغلی خود پیشرفت خواهند کرد؛ ثانیاً، رشد شخصی و رضایت شغلی به‌عنوان یک پیامد فردی از انگیزه پیشرفت، به توانمندی فرد برای یادگیری و رشد در محیط کار اشاره دارد. زمانی که کارکنان فرصتی برای بهبود مهارت‌ها و دانش خود دارند، احساس رضایت و انگیزه بیشتری خواهند داشت. در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به توسعه حرفه‌ای آنها توجه می‌کند و فضایی برای رشد شخصی فراهم کرده است، این امر موجب افزایش بهره‌وری و تعهد آنها به سازمان خواهد شد؛ ثالثاً، خودانگیزی و استقلال به‌عنوان پیامد شغلی انگیزه پیشرفت، بیانگر این است که کارکنان هنگامی که احساس کنند می‌توانند به‌طور مستقل تصمیم‌گیری کنند و در کار خود خودانگیخته هستند، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود پیدا می‌کنند. این امر در دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند به‌ویژه در زمینه‌های تحقیقاتی و آموزشی اهمیت داشته باشد، جایی که آزادی عمل و فرصت‌های تصمیم‌گیری می‌تواند به نوآوری و خلاقیت کمک کند. زمانی که کارکنان حس کنند می‌توانند با اعتماد به نفس و به‌طور مستقل در فرآیندهای شغلی خود نقش ایفا کنند، انگیزه آنها برای دستیابی به نتایج بهتر تقویت می‌شود. در مجموع، پیامدهای فردی و شغلی انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با تأکید بر امنیت شغلی، فرصت‌های رشد و ارتقاء، رضایت شغلی و خودانگیزی می‌تواند محیط کاری مثبتی ایجاد کرده و به پیشرفت و توسعه فردی و سازمانی کارکنان کمک کند. این عوامل نه تنها موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری

می‌شوند، بلکه به جذب و نگهداری کارکنان بااستعداد و متعهد نیز کمک می‌کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون لین و همکاران (۲۰۱۹)، هانایشا و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی و هم‌راستا است.

- مضمون سازمان‌دهنده پیامدهای سازمانی ـ روانی و هیجانی شامل ۲ مضمون پایه کاهش استرس و بهبود سلامت روان، تعهد و بهبود فرهنگ سازمانی از پسایندهای انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است.

می‌توان گفت که این پیامدها تأثیرات مهمی بر وضعیت روانی و هیجانی کارکنان دارند و در شکل‌دهی به محیط کاری مثبت و ارتقاء انگیزه پیشرفت در سازمان نقش مهمی ایفا می‌کنند. اولاً، کاهش استرس و بهبود سلامت روان به‌عنوان یکی از پیامدهای سازمانی ـ روانی و هیجانی، به‌طور مستقیم با بهبود رفاه کارکنان در ارتباط است. محیط‌های کاری پر استرس می‌توانند منجر به کاهش انگیزه، کاهش بهره‌وری و افزایش فرسودگی شغلی شوند. در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ارائه حمایت‌های لازم برای کاهش استرس کارکنان از طریق آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، فراهم کردن فرصت‌های برای استراحت و ایجاد فضایی آرام و حمایتی می‌تواند سلامت روانی کارکنان را ارتقاء دهد. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان به سلامت روانی و رفاه آنها اهمیت می‌دهد، انگیزه آنها برای انجام کار بهتر افزایش می‌یابد و این امر در نهایت به بهبود کیفیت خدمات و تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند.

ثانیاً، تعهد و بهبود فرهنگ سازمانی به‌عنوان پیامد هیجانی انگیزه پیشرفت، به مفهوم ارتقاء ارتباطات مثبت و افزایش سطح تعهد کارکنان به سازمان و اهداف آن است. در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ایجاد یک فرهنگ سازمانی سالم که بر ارزش‌هایی چون همکاری، احترام متقابل، و مسئولیت‌پذیری تأکید داشته باشد، می‌تواند تعهد کارکنان به سازمان را تقویت کند. هنگامی که کارکنان احساس کنند که در یک محیط حمایتی و با ارزش‌های مشترک کار می‌کنند، انگیزه آنها برای تلاش بیشتر و دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می‌یابد. این امر همچنین به ارتقاء روابط بین فردی، کاهش تضادها و افزایش همدلی در محیط کار کمک می‌کند، که در نهایت منجر به ایجاد یک محیط کاری مثبت و کارآمد خواهد شد. در مجموع، پیامدهای سازمانی ـ روانی و هیجانی انگیزه پیشرفت در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با تأکید بر کاهش استرس، بهبود سلامت روان، افزایش تعهد و ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌تواند به ایجاد محیط کاری مثبت و افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان کمک کند. این عوامل نه‌تنها موجب بهبود وضعیت روانی کارکنان می‌شوند بلکه به تقویت روابط سازمانی، ارتقاء کارایی و دستیابی به اهداف استراتژیک دانشگاه نیز کمک خواهند کرد؛ از همین رو

نتایج این پژوهش با پژوهش چون ماگدالنا و همکاران (۲۰۲۵)، سلیمان و التبتای (۲۰۲۱)، له و همکاران (۲۰۲۱)، همخوانی و هم‌راستا است.

پیشنهادات پژوهش

از آنجایی‌که یافته‌ها نشان داد پیشنهاد می‌شود که:

دانشگاه علوم پزشکی باید فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم کند تا اهداف شغلی و شخصی خود را شناسایی و برنامه‌ریزی کنند. این امر باعث می‌شود تا کارکنان احساس کنند که در مسیری پیشرفت می‌کنند که هم‌راستا با نیازهای شغلی و خواسته‌های شخصی آنهاست. برگزاری جلسات مشاوره فردی برای تعیین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت به کارکنان کمک می‌کند تا احساس کنند در رشد و پیشرفت خود نقش دارند.

- توسعه مهارت‌های فردی یکی از پیش‌نیازهای انگیزش پیشرفت است. دانشگاه می‌تواند برنامه‌های آموزشی متنوعی ارائه دهد که به کارکنان کمک کند مهارت‌های حرفه‌ای خود را به‌روزرسانی کنند، مانند کارگاه‌های رهبری، مدیریت زمان یا مهارت‌های ارتباطی. این برنامه‌ها باعث افزایش اعتماد به نفس کارکنان می‌شود و احساس توانمندی آنها را تقویت می‌کند.
- کارکنان زمانی به انگیزه پیشرفت دست می‌یابند که باورها و ارزش‌های شخصی‌شان با ارزش‌های سازمانی هم‌خوانی داشته باشد. برای این کار، دانشگاه می‌تواند جلسات آموزشی و کارگاه‌های تیم‌سازی برگزار کند که به کارکنان کمک کند تا این هم‌راستایی را ایجاد کنند. این هم‌راستایی می‌تواند موجب افزایش تعهد و انگیزه کارکنان به کار شود.
- برای حفظ انگیزه کارکنان، باید فرصت‌هایی برای آنها فراهم شود تا با چالش‌های جدید و متنوع مواجه شوند. این می‌تواند شامل تخصیص پروژه‌های جدید، مسئولیت‌های اضافی یا تغییر در نوع کار باشد که به کارکنان اجازه می‌دهد مهارت‌های خود را در شرایط جدید آزمایش کنند و از تنوع شغلی لذت ببرند.
- تشویق کارکنان با ارائه پاداش‌های مادی یا معنوی، به‌ویژه برای عملکرد برجسته، می‌تواند موجب افزایش انگیزه و تمایل به بهبود عملکرد شود. این پاداش‌ها می‌توانند شامل افزایش حقوق، اعطای جوایز، تقدیر رسمی یا ارتقاء شغلی باشند. پاداش‌های منصفانه و مناسب از احساس رضایت شغلی و انگیزه کارکنان به پیشرفت حمایت می‌کنند.

- دانشگاه باید به کارکنان فرصت‌های لازم برای رشد حرفه‌ای فراهم کند، مانند برنامه‌های توسعه شغلی، ارتقاء یا انتقال به سمت‌های جدید. این برنامه‌ها باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان احساس کنند که توانایی پیشرفت در سازمان را دارند و می‌توانند با تلاش مستمر به سطوح بالاتر دست یابند.
- دانشگاه باید فرهنگ سازمانی‌ای ایجاد کند که به مشارکت، احترام متقابل و همکاری تشویق کند. برگزاری جلسات گروهی و تیمی می‌تواند به افزایش هم‌افزایی میان کارکنان و ایجاد فضایی برای ارتباط مؤثر بین آنها کمک کند. فرهنگ حمایت از خلاقیت و نوآوری در سازمان باعث تقویت انگیزه پیشرفت می‌شود.
- در صورت وجود مشکلات ساختاری، نیاز به بازنگری در ساختار سازمانی احساس می‌شود. اگر ساختار سازمانی بیش از حد پیچیده یا بوروکراتیک باشد، می‌تواند موجب کاهش انگیزه کارکنان و ایجاد سردرگمی در انجام وظایف شود. برای رفع این مشکلات، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه ساختار خود را به گونه‌ای طراحی کند که انعطاف‌پذیرتر باشد و به کارکنان اجازه دهد به راحتی ارتباط برقرار کنند و تصمیمات سریع‌تری بگیرند.

Refrences:

Afif, M., Mariyanti, T. ., Septiani, N., & Dolan, E. (2022). "Factor Affecting Employee Motivation to Increase Performance of Sharia Bank in Indonesia on Islamic Perspective", APTISI Transactions on Management, 7(2), 131–142. https://doi.org/ 10.33050/ atm.v7i2.1860.

Agheli, M., NikMenesh, S., Rashidi, H., & Jalali, P. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing, Tehran: Dibagaran Book Institute. (Persian).

Ajiwibawani, M.;Putri, H.; Waspodo Tjipto, S. (2017). "The effect of achievement motivation, adversity quotient, and entrepreneurship experience on student entrepreneurship attitude", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 7: 441–450.

Allahyari, Z. & et. al (2020). "Factors affecting the satisfaction of health workers from the implementation of health system development plan in bushehr province in 2018", qualitative study, south of medicine, 23 (5): 493-303. (Persian).

Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). "Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review", International Journal of Nursing & Clinical Practices, 5(1), 277.

Farmahini Farahani, M. & et. al (2022). Evaluation of nurses' motivational performance was done by nurses and nurses in arak educational hospitals, education and ethics in nursing, 4 (3), 57-64. (Persian).

Feyer, F.K. (2023). Creating a model of cross-task motivation - A meta-narrative review of the literature on dynamic motivation. Front. Psychol. 14:1193186. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1193186.

Gani, A. (2022). "The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation", International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 2(3), 1-4. https://doi.org/ 10.1186/ s43093-021-00077-6

Ganjali, A. (2019). "Designing the motivation model of the university staff with the method of combination research",

organizational resources management research, 9 (3): 61-87. (Persian).

Hajipour, M.; Amirkhani, Tayebe (2021). "Employee motivation model in public sector of Iran: dimensions and indicators", Iranian state management studies 4 (1), 87-112. (Persian).

Hanaysha, J. R., & Hussain, S. (2018). "An examination of the factors affecting employee motivation in the higher education sector", Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 14(1-2), 22-31.

Hughes, Richard L., Robert C. Ginnet, and Gordon J. Curphy. (1999). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Javanmard, S. & et. al (2021). "Job and organizational factors affecting the motivation of public services of Qazvin university of medical sciences", journal of development and development, 13 (46), 1-9. (Persian).

Kanfer, R., Frese, M., and Johnson, R. E. (2017). "Motivation related to work: a century of progress. J. Appl. Psychol. 102, 338. doi: 10.1037/apl0000133.

Le, D., Aquino, P., Jr., R., Truc, N., Si, L & My, L. (2021). Factors affecting employees' motivation.Management Science Letters , 11(4), 1063-1070.

Lin, C., Li, X., & Lam, L. W. (2019). Development or maintenance? Dual-oriented human resource system, employee achievement motivation, and work well-being. Human Resource Management. doi:10.1002/hrm.21997.

Maesschalck, Jeroen, Zeger van de Wal, and Leo Huberts (2008). "Public service motivation and ethical conduct", In Motivation in public management: The call of public, ed. James L. Perry and Annie Hondeghem, 157–176. Oxford: Oxford Univ. Press.

Magdalena, Y. S., Kosasih, K., Yuliaty, F., Paramarta, V., Malik, R., & Rahmiyati, A. L. (2025). "The Influence of Followership Style and Work Environment on Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Life Balance", Jurnal Ners, 9(1), 703-712.

Marquis B.L.; Huston, C.J. (2012). Leadership Rules and Management Functions in Nursing: Theory and Application. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

Mehmood, K., Iftikhar, Y., Suhail, A., & Zia, A. (2024). "How high-involvement work practices, public service motivation, and employees' commitment influence employees' proactive work behavior: evidence from China", Asian Business & Management, 23(1), 55-81.

Mohammadi, M. & et. al (2021). "The role of cash and non – cash rewards on employee motivation mediated by organizational commitment, job and organizational counseling, 13 (4), 29-52. (Persian).

Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. Procedia Computer Science, 158, 802-810.

Rahimi, F. & et. al (2019). The purpose of this study was to investigate the effect of job motivation on organizational commitment with the mediating role of job security, third national conference on accounting and management in the third millennium, Karaj. (Persian).

Sadeghi, A. & et. al (2014). "The viewpoints of the employees of the university of north khorasan medical sciences about the status of factors affecting the performance and their satisfaction", sadra medical sciences 2 (2), 111-122. (Persian).

Schmid, Y.; Dowling, M. (2022). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. Manag Rev Q 72, 59–86 https://doi.org/ 10.1007/s11301-020-00204-7.

van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2018). "The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector", European Accounting Review, 28(5), 901-928.

Wiyono, B. B., & Wu, H. H. (2022). "Investigating the Structural Effect of Achievement Motivation and Achievement on Leadership and Entrepreneurial Spirit of Students in Higher Education", Administrative Sciences, 12(3), 99.

Wu, X., Siu, K. W. M., Bühring, J., & Villani, C. (2022). "The Relationship between Creative Self-Efficacy, Achievement Motivation, and Job Burnout among Designers in China's e-Market", Social Sciences, 11(11), 509.

Zohi, N. & et. al (2021). "Explanation of the favorable model of the underlying factors for enhancing service motivation in the public sector: a drive to improve the business environment", international business management, 4 (3), 73-73. (Persian).

Designing a Model of the Antecedents and Consequences of Employee Progress Motivation Using the Theme Analysis Method

Seyed Mahmoud Mirahmadi[1], *Akbar Khorasgani Etebarian (Ph.D)*[2], *Alborz Gheitani (Ph.D)*[3]

DOI: 10.22055/QJSD.2026.49805.3078

Abstract:

In today's competitive world, organizations need motivated and hardworking employees to achieve success and sustainability in dynamic work environments. Motivation for progress is one of the most important factors affecting the performance and professional growth of employees, which increases productivity, innovation, and organizational commitment. Therefore, the purpose of the research is to design a model of the antecedents and consequences of employee motivation for progress. The present study was conducted with a qualitative approach and was an applied research in terms of purpose and using the content analysis method. The experts included faculty members as well as senior managers of medical sciences, and the interviewees included 16 people who were selected using snowball sampling until reaching theoretical saturation. Data were collected using semi-structured interviews. To ensure validity and reliability, the findings were confirmed by the interviewees. Max QDA software was used to analyze the information. Findings from the interview analysis included 1 overarching theme, 7 organizing themes, 15 basic themes, and 92 initial codes were identified for model design. The results also showed that organizations can strengthen employee motivation by creating a supportive environment, developing motivational policies, and providing growth and learning opportunities. This will not only improve organizational productivity, but can also increase employee satisfaction and loyalty.

Key Concepts: *Motivation, Progress Motivation, Employee Progress, Medical Sciences, Theme Analysis*

[1] Ph.D. Candidate, Public Management, Sub-Disciplines, Organizational Behavior, Department of Management & Media, Isf.C, Islamic Azad University, Isfahan Azad University, Isfahan, Iran, s.mirahmadi3222@iau.ac.ir

[2] Professor, Department of Management & Media Isf.C, Isfahan, Iran (Corresponding Author), 128370404@iau.ac.ir

[3] Assistant professor, Department of Management & Media, Isf.C, Isfahan, Iran, a.gheitani@iau.ac.ir

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).