

نیازهای اجتماعی و ارتباط آن با انگیزه پیشرفت اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم انتظامی امین

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۱۵

اکرم علیمردانی^۱

از صفحه ۱۴۱ تا ۱۵۸

چکیده

نقش اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی کشور به عنوان نیروی انسانی متخصص و کارآمد نقشی کلیدی و حساس است و توجه به عوامل تأثیرگذار بر انگیزش خدمتی آن‌ها بسیار حائز اهمیت است. این موضوع در دانشگاه علوم انتظامی از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا وظیفه خطیر تربیت حافظان امنیت کشور را برعهده دارند. از این رو، این پژوهش ضمن اندازه‌گیری نیازهای اجتماعی اعضای هیئت علمی تأثیر آن را بر انگیزه پیشرفت آن‌ها مورد سنجش قرار می‌دهد. نوع پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ای محقق ساخته با ۳۶ گویه و با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه می‌باشد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد: نیازهای اجتماعی مؤثر بر اعضای هیئت علمی شامل، نیاز به قدرت با ۷۹/۱ درصد، نیاز به رابطه با ۷۵/۲ درصد و نیاز به موفقیت با ۴۶/۱ درصد می‌باشد که تأثیرگذاری این نیازها بر انگیزه پیشرفت اعضای هیئت علمی به لحاظ شدت و ترتیب عبارت‌اند از: نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به ارتباط. یعنی بین این دو متغیر رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و با افزایش نیاز به موفقیت، نیاز به ارتباط و نیاز به قدرت، میزان انگیزه پیشرفت اساتید بیشتر می‌شود.

کلمات کلیدی

نیاز به قدرت، نیاز به ارتباط، نیاز به موفقیت، انگیزه پیشرفت، اعضای هیئت علمی دانشگاه.

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین.

مقدمه

دانشگاه مرحله جدیدی از تکامل معنوی و معرفتی انسان و به فرمایش امام راحل(ره) مبدأ تحولات کشور است و از نقش و جایگاه رفیع و ممتازی در توسعه همه جانبه کشور برخوردار است و برای رسیدن به آن و یک جامعه پیشرفته وجود نیروی انسانی متخصص و متعهد در سازمان‌ها امری ضروری به نظر می‌رسد (رحیمی نیک، ۱۳۷۴). از طرف دیگر، دو رکن اساسی در اعمال مدیریت و اداره سازمان، نیروی انسانی و نظام عملیاتی است. از این رو، از آنجایی که نظام‌های عملیاتی به‌وسیله انسان‌ها اجرا می‌شود می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، نیروی انسانی است. از سوی دیگر رمز موفقیت یک سازمان استفاده بهینه از نیروی انسانی می‌باشد و محور بهره‌گیری از منابع و اجرای برنامه‌های یادشده نیز نیروی انسانی است. در واقع آنچه امروزه برای سازمان‌ها در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح است مسأله نگهداری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد (سرداری، ۱۳۷۴). یکی از مؤلفه‌های مرتبط با منابع انسانی توجه به انگیزه آن‌ها برای ادامه همکاری به‌عنوان عضوی مؤثر برای سازمان جهت تحقق اهداف آن می‌باشد. توجه این نکته مهم است که افراد، نیازهای بسیاری دارند که همه این نیازها به‌طور مداوم در تعیین رفتار آنان رقابت می‌کنند. ترکیب این نیازها یا نیروی آن‌ها در مورد همه کس دقیقاً یکسان نیست. کسانی به پول و کسان دیگر به موقعیت اجتماعی و خود شکوفایی و ... اهمیت می‌دهند (هرسی و بالانچارد، ۱۳۷۳: ۴۶).

آموزش عالی به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه در هر کشوری محسوب می‌شود همین عامل موجب می‌شود که هر کشوری در فرایند رشد و توسعه خود به آموزش عالی توجه نماید. لذا اعضای هیئت علمی به‌عنوان نیروی انسانی ماهر و متخصص در این بخش عنصری کلیدی و نیازمند توجه و پژوهش است. در این راستا، انگیزه خدمتی اعضای هیئت علمی و در نتیجه رضایت شغلی آنان موجبات کارایی، اثربخشی این نظام را فراهم می‌نماید. با توجه به اثر انگیزش کارکنان در کارکرد یک سازمان گام برداشتن در راستای اهداف آن لازم به نظر می‌رسد که سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌ها در تصمیم‌گیری‌های خود این عامل را مدنظر قرار دهند و برای این کار به‌طور طبیعی نیاز به اطلاعات دارند و این مهم جزء از طریق پژوهش میسر نمی‌شود. به نظر

می‌رسد بررسی انگیزه اعضای هیئت علمی به صورت کلی از سه جنبه اهمیت می‌یابد: یکی از جنبه فردی که به خود اعضای هیئت علمی برمی‌گردد. دیگری از دید مدیران سازمان (مسئولان دانشگاه‌ها) و در نهایت در سطح کلان از دید سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این بخش (در سطح وزارتخانه). لذا باتوجه به مطالب فوق می‌توان گفت، انگیزش، فرایند زنجیره‌ای است که با نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع، سپس خواسته را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کشش به سوی هدفی می‌گردد که محصول آن رفتار نیل به هدف است. از این روی می‌توان انگیزه‌ها را در سه گروه کلی، یعنی، فیزیولوژیکی، روانی و اجتماعی مورد مطالعه قرارداد. در محیط‌های شغلی، نیاز کارکنان به ایمنی، غذای سالم و ترجیح دادن بعضی شرایط جوی و مانند آن جزء نیاز اولیه محسوب می‌شود.

دسته دوم نیازها، انگیزه روانی است که ویژه آدمی است و برخلاف انگیزه‌های فیزیولوژیکی، فقط آدمی دارای انگیزه‌های روانی است. هدف‌ها و انگیزه‌هایی که با ارزش‌های شخصی فرد مربوط هستند و دستیابی به این هدف‌ها یا انگیزاننده‌ها منجر به ارضای نیازهای جسمی و اجتماعی فرد نمی‌شود و مربوط به انگیزه‌های روانی هستند. نیازهایی مانند امنیت، تحریک عقلانی و خودشکوفایی از این دسته محسوب می‌شوند. نیازهای فیزیولوژیکی را ذاتی می‌دانند، درحالی‌که پنداشته می‌شود که نیازهای روانی، اکتسابی و یا آموختنی هستند. مازلو ارتباط سلسله مراتبی را بین انگیزه‌های فیزیولوژیکی و روانی قائل است. در پایین سلسله مراتب، نیازهای فیزیولوژیکی قرار دارند. به دنبال این نیازها، نیازهای امنیت، تعلق داشتن، عشق و احترام و در بالا، نیازهای خودشکوفایی قرار دارند. دسته سوم که ارضای آن به همکاری یا پذیرش فرد از طرف سایر افراد بستگی دارد، انگیزه اجتماعی می‌باشد، که موضوع این پژوهش می‌باشد، انگیزه اجتماعی، حالت انگیزه، یا نیازهای پیچیده‌ای هستند که سرچشمه بسیاری از اعمال آدمی را تشکیل می‌دهند. آن‌ها را به این سبب اجتماعی می‌گویند که در گروه‌های اجتماعی، به ویژه در خانواده زمانی که کودکان بزرگ می‌شوند، آموخته می‌شوند، و باز به این علت که آن‌ها معمولاً اشخاص دیگری را در برمی‌گیرند. این انگیزه‌های آدمی را می‌توان به صورت حالت‌های کلی در نظر گرفت که به بسیاری رفتارهای خاص منجر می‌شوند. آن‌ها نه تنها به تعیین بسیاری از کارهایی که فرد انجام



می‌دهد کمک می‌کنند، بلکه مهر و موم‌ها ادامه می‌یابند و هرگز هم به‌طور کامل ارضا نمی‌شوند. به محض اینکه انگیزه‌ای به هدفی رسید به سوی هدف دیگر هدایت می‌شود. انگیزه‌های اجتماعی زیادی مطرح شده‌اند. سه انگیزه اجتماعی که بیش از همه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، نیاز به موفقیت، نیاز به پیوندجویی و نیاز به قدرت می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۳؛ عسگریان، ۱۳۷۰ و ساعتچی، ۱۳۸۵).

مبانی نظری

همان‌طور که اشاره شد انگیزه‌ها؛ نیازها، خواسته‌ها و امیالی هستند که افراد را به سمت جهت‌های خاصی سوق می‌دهند و به‌طور کلی، انگیزش، رفتار هدف‌گرا را شامل می‌شود. انگیزه عاملی است درونی که رفتار شخص را تحریک می‌کند و در جهت معینی سوق می‌دهد و آن را هماهنگ می‌سازد.

مک کللند می‌گوید: «بعضی از افراد برای انجام دادن کارها نوعی تمایل ظاهراً ذاتی یا درونی دارند که این تمایل در دیگران مشاهده نمی‌شود و یکی از وظایف مدیران این است که با تشخیص و تقویت نیاز برتر و لازم برای شغل موردنظر، افراد را به کار برانگیزاند. او در مرحله اول انگیزه‌ای را که باعث می‌شود یک فرد بیش از دیگری کوشش کند و کارها را انجام دهد، مورد شناسایی قرارداد و بعد مشخص کرد که آیا می‌توان این انگیزه را در افرادی که ظاهراً فاقد آن هستند، به وجود آورد و آنان را برای فعالیت بیشتر ترغیب کرد؟» (پارسیان و اعرابی، ۱۳۹۳: ۸۰)، به عبارت دیگر، او می‌خواست بداند آیا می‌توان کارمندی را که تمایلی به انجام دادن وظایف شغلی خود ندارد، به نحوی نسبت به ایفای نقش خود در سازمان تشویق کرد و در او انگیزه پیشرفت را به وجود آورد. او سه گروه از نیازهای اساسی (نیاز به قدرت، نیاز به وابستگی اجتماعی و نیاز به پیشرفت یا کام‌یابی یا موفقیت) را معرفی می‌کند.

۱) **نیاز به قدرت**^۱: محی‌الدین (۱۳۷۴) به نقل از وینتر (۱۹۷۳) قدرت اجتماعی^۲ را چنین تعریف کرده است: «توانایی یا استعداد شخص در ایجاد تأثیرهای موردنظر بر

^۱. Need for Affiliation.

^۲. Social Power

رفتار یا هیجان‌های شخص دیگر (به‌طور آگاهانه یا ناآگاهانه).» برخی از ویژگی‌های افرادی که دارای نیاز به قدرت بالا هستند، عبارت‌اند از: افرادی که نیاز شدیدی به قدرت دارند تمایل به کارکردن عالی دارند، بیش از حد متوسط سرکار می‌مانند و گرایش به کار در مشاغل سرپرستی در آنان زیاد است. آنان تمایل دارند که افراد بسیار مستقلى باشند این افراد مایل‌اند در مورد عملکرد خود بازخورد واقعی و ملموس را در کوتاه‌مدت کسب کنند. باین‌حال همین خصوصیات در زمانی که مدیر باید دیگران را رهبری و اداره نماید، می‌تواند زیان‌آور باشد (الوانی، ۱۳۸۰).

۲) نیاز به ارتباط اجتماعی^۱: نیاز به پیوستگی، ایجاد رابطه با دیگران، پذیرش یا قبول، انگیزه‌ای کاملاً اجتماعی است و نشان‌دهنده تمایل و آرزو برای پذیرش اجتماعی است. در افرادی که این نیاز شدید باشد، رفتارها، حرکات، شیوه‌های فکری و نگرشی آنان چنان است که با مفاهیم «دولتی» یا «رقابت» هماهنگی و هم‌خوانی دارد. چون این اشخاص به برقراری روابط گرم و صمیمانه با دیگران توجه خاصی نشان می‌دهند و همین احساس را در مقام سرپرستی نیز دارند و برای آنان روابط دوستانه با دیگران بیش از کیفیت تصمیم‌گیری اهمیت دارد (کسانی که انگیزه پیوندجویی در آنان قوی است ترجیح می‌دهند که با دوستان یا اشخاص هم‌خلق و خوی خود کار کنند. ولو این‌که این امر کمی هم به کارشان لطمه بزند. تمایل فرد به معاشرت محبت‌آمیز با دیگران اساس انگیزه پیوندجویی است. کسی که تابع نیاز پیوندجویی است ممکن است چندان اشتیاقی به اتمام کار نداشته باشد. برای او آدم‌ها بیشتر از کار اهمیت دارند. به خوبی به ارباب رجوع و مشتریان سرویس می‌دهند و ارتباط متقابل با آن‌ها برقرار می‌کنند. البته مک کلند معتقد بود که نیاز بالا به ارتباط با دیگران منجر به لطمه زدن به بی‌طرفی و قابلیت تصمیم‌گیری مدیران می‌شود (چاپمن^۲، ۲۰۰۶؛ محی‌الدین، ۱۳۷۴؛ میرکمالی، ۱۳۷۳).

۳) نیاز به موفقیت^۳: یکی از نخستین نیازهایی است که به تفصیل مورد مطالعه قرار گرفته است. در مورد ویژگی‌های شخصیتی افرادی که پیشرفت‌گرا هستند در

^۱. Need for Affiliation

^۲. Chapman

^۳. Need for achievement



سال‌های اخیر پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته است که حاصل این تلاش‌ها به صورت ذیل خلاصه شده است:

میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن یا سازمان دادن به محیط مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت جستن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق صرف کوشش زیاد برای انجام دادن بهتر کارها. جالب توجه است که نیاز به موفقیت و کامیابی همانند سایر نیازها در سال‌های نخستین عمر آموخته می‌شوند و تا حدود زیادی تحت تأثیر حس استقلال و وابستگی است. حدود ده درصد از مردم نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند. افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، علاقه‌مند به برتری، به خاطر برتری هستند و نه به خاطر پاداشی که به دنبال دارد. آن‌ها روی یک تکلیف، به سبب پولی که به‌عنوان پاداش به دنبال دارد، کار نمی‌کنند. آن‌ها نقش‌ها را بر اساس فرصت‌هایی که برای برتری فراهم می‌کنند و نه به خاطر اعتبار آن‌ها، ارزیابی می‌کنند. علاقه پیشرفت در آن‌ها از کارکردن با گروه متأثر نمی‌شود، بلکه از کارکردن برای خود اثر می‌گیرد. آن‌ها ترجیح می‌دهند به جای دوستان خود متخصصان را برای دستیاری برگزینند و تمایل به موفقیت‌هایی دارند که منجر شود، برای نتایج حاصل از تلاش خود مسئولیت شخصی بپذیرند. مایل‌اند سرنوشت خود را خود کنترل کنند نه این‌که امور را به دست تقدیر، شانس و یا بخت و اقبال بگذارند. آن‌ها دوست دارند که بر اساس ارزشیابی‌ها و تجربه‌های خود داورهای مستقلی داشته باشند، نه بر اساس عقاید دیگران. افراد پیشرفت‌گرا، اهداف خود را پس از ملاحظه احتمال موفقیت، از راه‌های گوناگون تعیین می‌کنند. اهداف آن‌ها با ریسک‌پذیری متوسطی (حدود ۵۰٪ شانس موفقیت) انتخاب می‌شود. به‌گونه‌ای که کوشش‌های آنان محکوم به شکست نشود (ساعتچی، ۱۳۸۵؛ چاپمن، ۲۰۰۶؛ اورین و ویلساکس^۱، ۲۰۰۷).

باتوجه به مطالب فوق آیا می‌توانیم انگیزه نیاز به کسب موفقیت را به مردم آموزش دهیم؟ مک کلند در حال قانع کردن دیگران برای پاسخ مثبت به سؤال فوق بود. در حقیقت او مشغول توسعه برنامه‌های آموزشی برای افرادی بود که می‌خواستند میل به

کسب موفقیت را افزایش دهند او همچنین برنامه‌هایی مشابه را برای قشرهای دیگر جمعیت توسعه داد.

از طرف دیگر اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی، خود نیاز به انگیزه‌های ویژه دارند که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است که شناخت این ویژگی خود نیازمند به تحلیل و بررسی چارچوب‌های کاری و نرْم‌های مطلوب آنان دارد (رضایی طاری، ۱۳۸۴: ۴۵).

لذا دانشگاه علوم انتظامی نیز به‌عنوان یک سازمان اجتماعی که به‌منظور حصول به اهداف خاصی از جمله آموزش و پرورش افسرانی مجرب و متعهد به‌منظور حفظ نظم و امنیت کشور تشکیل شده است از این مورد مستثنی نمی‌باشد و بدیهی خواهد بود که حصول به این اهداف نیز در سایه آموزش صحیح و پربار حاصل می‌شود که جز با تلاش اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی به‌عنوان الگو و سرمشق افسران آینده صورت نمی‌گیرد. قدر مسلم آنکه در صورتی که این افراد از انگیزه لازم برخوردار نباشند، حصول موارد مذکور انجام‌پذیر نخواهد بود. دستیابی به چنین هدفی به سهولت ممکن نیست، چرا که زمینه‌سازی برای ایجاد و حفظ و تقویت انگیزه پیشرفت اعضای هیئت علمی به عوامل بسیار گوناگون و گاه ناشناخته‌ای وابسته است. هرچند امروزه مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه و ناجا با تدوین دستورالعمل‌های خاص اعضای هیئت علمی و اتخاذ برنامه‌هایی علمی و فرهنگی و آموزشی در راستای این امر حرکت کرده‌اند اما شناخت این عوامل و تعیین میزان اثربخشی آن، غالباً دشوار و نیازمند پژوهش علمی است. در این پژوهش سعی بر آن است تا به پاسخ این سؤال اصلی که چه رابطه‌ای بین نیازهای اجتماعی اعضای هیئت علمی و انگیزه پیشرفت آن‌ها وجود دارد؟ دست یافت. بدیهی است پاسخ سؤالاتی این‌گونه می‌تواند به برنامه‌ریزان در انتخاب روشی صحیح‌تر و کارآمدتر در ارتقاء انگیزه اعضای هیات علمی کمک کند.

پیشینه پژوهش

-صحت و جعفری (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان» به بررسی رابطه رضایت



شغلی کارکنان با سه بُعد مهم شخصیت یعنی مرکز کنترل، توفیق طلبی و قدرت طلبی پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداری - مالی و درمانی بیمارستان‌های دولتی سینا و خصوصی ایرانمهر بوده که تعداد ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری و به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه‌ای مشتمل بر شاخص‌های سنجش رضایت شغلی لوتانز، مرکز کنترل اسپکتور، توفیق طلبی و قدرت طلبی سوکولوسکی بود که پایایی آن از طریق آزمون کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تی استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آنست که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین مرکز کنترل و رضایت شغلی و همچنین بین توفیق طلبی و مرکز کنترل وجود دارد. همین‌طور رابطه بین قدرت طلبی و مرکز کنترل نیز معنادار است. البته رابطه قدرت طلبی و مرکز کنترل نسبتاً ضعیف می‌باشد. علاوه بر این، نتایج آزمون تی نشان داد که تفاوت معناداری بین دو بیمارستان خصوصی ایرانمهر و دولتی سینا به لحاظ میانگین نمرات متغیرهای رضایت شغلی، مرکز کنترل، توفیق طلبی و قدرت طلبی وجود ندارد.

-تمنای فر و گندمی (۱۳۹۰) طی پژوهشی با عنوان «رابطه انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان» با هدف بررسی رابطه پیشرفت تحصیلی با انگیزه پیشرفت، بر روی ۳۰۴ دانشجوی دانشگاه کاشان که از سال ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۷ در مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل بودند و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند، انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه پیشرفت هرمنس و از معدل دانشجویان به‌عنوان شاخص پیشرفت تحصیلی استفاده شد. همچنین در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون T مستقل و ضریب همبستگی پیرسون و نرم‌افزار ۱۵ SPSS استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین انگیزش و پیشرفت تحصیلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. میانگین نمرات انگیزش پیشرفت در دانشجویان دختر و پسر با هم تفاوت آماری معنی‌داری داشت، به این صورت که انگیزش پیشرفت دختران از پسران بیشتر بود. رابطه بین انگیزش پیشرفت با سن نیز از نظر آماری معنی‌دار بود. نتایج حاکی از آن بود که بین انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی رابطه، وجود دارد.

- خدیوی و علیجانی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آن‌ها در مدارس متوسطه» با نمونه آماری به ترتیب ۷۳ و ۱۲۷ نفر از مدیران و معلمان دریافتند:

- ۱- وضعیت اثربخشی سازمانی مدیران مدارس در حد متوسط و انگیزه پیشرفت آن‌ها در حد بسیار زیاد است؛
- ۲- بین انگیزه پیشرفت مدیران و اثربخشی مدارس آن‌ها در کل رابطه مستقیم وجود دارد؛
- ۳- بین انگیزه پیشرفت مدیران با تحقق اهداف در مدارس و تداوم آموزش همبستگی مستقیم وجود دارد.

- زارع (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی A با انگیزه پیشرفت در نظامیان» و جامعه آماری ۶۰ نفر از نظامیان پاسدار با استفاده از آزمون الگوی رفتاری تیپ A و B و آزمون انگیزه پیشرفت را مورد بررسی قرار داد. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش همبستگی دو رشته‌ای بررسی شد و نتایج بیانگر معناداری ارتباط بین تیپ شخصیتی A و انگیزه پیشرفت در آزمون‌های پژوهش است. به عبارت دیگر افراد با تیپ شخصیتی A از انگیزه پیشرفت بیشتری برخوردار هستند.

- رحیمی‌نژاد و دیگران (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه انگیزش پیشرفت و خود پنداشت با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه هشتم در درس علوم» بر اساس تحلیل نتایج «تیمز - آر» و جامعه مورد بررسی (همان جامعه آزمون تیمز - آر) ۳۸ کشور شرکت‌کننده در آزمون تیمز - آر ۱۹۹۹ و نمونه آماری ۱۸۷۰۰۰ دانش‌آموز پایه هشتم در مقطع راهنمایی بوده است که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای از بین دانش‌آموزان هر کشور توسط مؤسسه بین‌المللی ارزشیابی پیشرفت تحصیلی انتخاب شد. داده‌ها از طریق تکمیل پرسشنامه ۱۴۶ سؤال علوم و پرسشنامه فردی دانش‌آموز در تمامی کشورها توسط آموزش و پرورش هر کشور به دست آمد و در دسامبر ۲۰۰۰ در اختیار عموم قرار گرفت که پژوهش حاضر نیز از آن استفاده کرده است. نتایج پژوهش، تفاوت معنادار بین انتظار برای ادامه تحصیل و خودپنداشت با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را نشان داد ولی بین بازخورد، علاقه و ادراک دانش‌آموزان از اهمیت علوم،



زمان مطالعه خارج از خانه و جنس دانش‌آموز با پیشرفت در این زمینه تفاوت معناداری مشاهده نشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کل اعضای هیئت علمی رسمی دانشگاه علوم انتظامی است که به منظور حصول به نتایج بهتر از اجرای پژوهش حاضر و کنترل متغیرهای ناخواسته و افزایش اعتبار درونی، کل (۱۴۱ نفر) اعضای هیئت علمی رسمی که دارای حکم رسمی از وزارت علوم تحقیقات و فن‌آوری می‌باشند به صورت تمام شمار انتخاب شدند، از طریق مطالعه منابع در دسترس، مشاوره با صاحب‌نظران و متخصصان، مراجعه به سایت‌های تخصصی و مشاهده نمونه پرسشنامه‌های موجود، اطلاعات اولیه کسب و بر اساس نظریه انگیزش مک کللند و آزمون‌های فرافکن وی به ساختن پرسشنامه مناسب با شرایط دانشگاه علوم انتظامی امین پرداخته شد. به منظور رفع معایب و بومی‌سازی آن ابتدا ۲۰ برگ پرسشنامه در بین تعدادی از اعضای هیئت علمی زن و مرد به صورت تصادفی توزیع و به طور مقدماتی تکمیل و پس از آن نواقص و نکات مبهم در پرسشنامه برطرف گردید. هدف اصلی ابزار پژوهش سنجیدن سه شاخص اصلی شامل: نیاز به موفقیت، نیاز به ارتباط و نیاز به قدرت بود، پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال بود که با استفاده از طیف لیکرت تدوین شده بود؛ برای سنجش هریک از شاخص‌ها ۱۱ سؤال در نظر گرفته شد، نتایج حاصل از انجام آزمون کرونباخ نشان داد پرسشنامه حاضر قادر است با ۸۰٪ اعتماد انگیزش پیشرفت را مورد سنجش قرار دهد. که می‌توان اظهار داشت این آزمون از اعتبار نسبتاً بالایی برخوردار است. در این پژوهش از آزمون پیرسون، به منظور شناخت رابطه انگیزش پیشرفت اعضای هیئت علمی با نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به ارتباط، جهت نشان دادن مؤلفه‌های انگیزش پیشرفت و شناسایی شاخص‌های مؤثر بر انگیزش پیشرفت استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به ویژگی‌های فردی

در این پژوهش ۹ ویژگی فردی آزمودنی‌ها مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است که در سطوح زیر ۴ ویژگی از آن ویژگی‌های گزارش می‌شود.

۱- گروه آموزشی

جدول ۱: مشخصه‌های آزمودنی‌ها برحسب گروه آموزشی

گروه‌های آموزش	فراوانی	درصد	درصد معتبر
اطلاعات	۷	۵/۳	۵/۳
انتظامی	۱۲	۹	۹
حقوق	۱۲	۹	۹
زبان و ادبیات	۶	۴/۵	۴/۵
اجتماعی	۶	۴/۵	۴/۵
پزشکی	۸	۶	۶
کشف جرایم	۱۰	۷,۵	۷/۵
مدیریت	۹	۶/۸	۶/۸
مرزبانی	۵	۳/۸	۳/۸
معارف اسلامی	۱۱	۸/۳	۸/۳
سایر	۴۷	۳۵/۳	۳۵/۳
جمع کل	۱۳۳	۱۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در داده‌های جدول بالا مشاهده می‌شود بیشترین تعداد پاسخ‌گویان مربوط به گروه‌های آموزشی حقوق و انتظامی بوده‌اند، لازم به ذکر است گروه‌هایی که تعدادشان کمتر از ۵ نفر بوده در جدول حذف و تحت عنوان سایر آورده شده‌اند.

۲- نوع استخدام، رتبه علمی، سنوات خدمت



جدول ۲: مشخصه‌های آزمودنی‌ها بر حسب نوع استخدام، رتبه علمی، سنوات خدمت

نوع استخدام	فرآوانی	درصد	درصد معتبر
رسمی	۴۲	۳۱/۶	۳۱/۶
پیمانی	۸۲	۶۱/۷	۶۱/۷
رتبه علمی	فرآوانی	درصد	درصد معتبر
استادیار	۱۴	۱۰/۵	۱۰/۵
مربی	۱۱۳	۸۵	۸۵
سنوات خدمت	فرآوانی	درصد	درصد معتبر
زیر ۵ سال	۳۱	۲۳/۳	۲۳/۳
۵-۱۰	۶۳	۴۷/۴	۴۷/۴
۱۱-۱۵	۲۱	۱۵/۸	۱۵/۸
۱۶-۲۰	۶	۴/۵	۴/۵
۲۰ سال به بالا	۲	۱/۵	۱/۵

همان‌طور که جدول بالا نشان می‌دهد نسبت افراد پیمانی بیشتر از افراد رسمی است و بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای رتبه علمی مربی و سنوات خدمتی بیشتر پاسخ‌دهندگان در هیئت علمی بین ۵ تا ۱۰ سال می‌باشد.

۳- ارتباط نیازهای اجتماعی (نیاز به قدرت، نیاز به ارتباط و نیاز به موفقیت) با انگیزه پیشرفت اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

جدول ۳: نتایج آزمون پیرسون برای شناخت رابطه انگیزه پیشرفت با سه نیاز اجتماعی

نیاز اجتماعی	گزینه‌ها	نیاز به موفقیت
۰/۸۷۰	ضریب پیرسون	نیاز به ارتباط اجتماعی
۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۰/۸۲۷	ضریب پیرسون	نیاز به قدرت
۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۰/۸۰۴	ضریب پیرسون	نیاز به موفقیت
۰۰۰	سطح معنی‌داری	

باتوجه به داده‌های جدول ۳ و $p < 0.05$ می‌توان گفت که بین نیاز به موفقیت و نیاز به ارتباط اجتماعی و نیاز به قدرت در اعضای هیئت‌علمی و انگیزه پیشرفت آن‌ها همبستگی معنی‌داری وجود دارد و باتوجه به اینکه ضریب پیرسون متغیر اول برابر ۰/۸۷۰ است. و ضریب پیرسون برای متغیر دوم برابر ۰/۸۲۷ درصد است ضریب پیرسون برای متغیر سوم برابر ۰/۸۰۴ است بین متغیرها با انگیزه پیشرفت رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش نیازهای اجتماعی انگیزه پیشرفت در اعضای هیئت‌علمی نیز بیشتر می‌شود و در این میان نیاز به موفقیت با نمره ۰/۸۷۰ در بالاترین سطح تأثیرگذاری قرار دارد.

بر اساس مبانی نظری، سه نیاز مهم اجتماعی مورد شناسایی قرار گرفت که عبارت‌اند از: نیاز به قدرت، نیاز به رابطه و نیاز به موفقیت که در جدول زیر رتبه‌بندی آن‌ها بر اساس درجه اهمیت از نظر اعضای هیئت‌علمی مشخص شده است.

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزه پیشرفت

رتبه	مؤلفه‌ها
۷۹/۱	نیاز به قدرت
۷۵/۲	نیاز به رابطه
۴۶/۱	نیاز به موفقیت



بر اساس جدول فوق رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزه پیشرفت عبارت‌اند از: نیاز به قدرت با ۷۹/۱ درصد، نیاز به رابطه با ۷۵/۲ درصد و نیاز به موفقیت با ۴۶/۱ درصد. لذا می‌توان گفت از نظر درجه اهمیت مؤلفه نیاز به قدرت در بالاترین درجه تأثیرگذاری بر انگیزه پیشرفت اعضای هیئت‌علمی قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بیشترین تعداد پاسخگویان از گروه‌های آموزشی موجود در دانشگاه علوم انتظامی، مربوط به گروه‌های آموزشی حقوق و انتظامی بوده‌اند فراوانی اعضای هیئت‌علمی، با وضعیت استخدامی پیمانی، بیشتر از اعضا هیئت‌علمی رسمی می‌باشد. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای رتبه علمی مربی می‌باشند و تنها ۱۰/۵٪ از اعضای هیئت‌علمی استادیار و یا بالاتر هستند. بیشتر پاسخ‌دهندگان بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت در هیئت‌علمی دارند؛ که با مروری در داده‌های حاصل مشاهده می‌شود که جامعه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی جامعه‌ای تقریباً جوان با سن خدمتی پایین می‌باشد که این امر می‌تواند برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران و مسئولین دفتر هیئت‌علمی دانشگاه و ناجا قابل‌توجه باشد، زیرا شرایط حاضر امکان زمانی لازم برای برنامه‌ریزی میان‌مدت و طولانی‌مدت به‌منظور رشد و ارتقاء علمی اعضای هیئت‌علمی را فراهم می‌کند و سرمایه‌گذاری در خصوص ارتقاء مدرک تحصیلی، علمی و پژوهشی آن‌ها را برای سازمان به‌صرفه می‌سازد. تأثیر سه نیاز اجتماعی بر انگیزه پیشرفت اعضای هیئت‌علمی به ترتیب تأثیر عبارت است از: نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به ارتباط که رابطه بین متغیرها مثبت و مستقیم است.

نتایج حاصل از این پژوهش با نظریه مک‌کلند هم‌خوانی دارد و سه شاخص موردنظر ایشان در میزان انگیزه پیشرفت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی نیز تأثیرگذار می‌باشد. نکته قابل‌توجه در این خصوص این است که این نیازها همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد بر ویژگی‌های شخصیتی افراد مؤثر است و این امر ضرورت رفتار متناسب با اساتید را باتوجه به نیازها و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را ضروری می‌نماید. داده‌ها نشان داد که نیاز به موفقیت بیشترین تأثیر را بر انگیزه پیشرفت دارد لذا میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن یا سازمان دادن به محیط

مادی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت جستن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق صرف کوشش زیاد برای انجام دادن بهتر کارها مورد توجه است. این افراد علاقه‌مند به برتری، به خاطر برتری هستند و نه به خاطر پاداشی که به دنبال دارد. آن‌ها روی یک تکلیف، به سبب پولی که به‌عنوان پاداش به دنبال دارد، کار نمی‌کنند. آن‌ها ترجیح می‌دهند به‌جای دوستان خود متخصصان را برای دستیاری برگزینند. از طرف دیگر نیاز به قدرت در جایگاه دوم قرار دارد، لذا این افراد تمایل به کارکردن عالی دارند، گرایش به کار در مشاغل سرپرستی در آنان زیاد است. آنان تمایل دارند که افراد بسیار مستقلی باشند این افراد مایل‌اند در مورد عملکرد خود بازخورد واقعی و ملموس را در کوتاه‌مدت کسب کنند و در آخر افرادی که دارای نیاز به ارتباط هستند، به برقراری روابط گرم و صمیمانه با دیگران توجه خاصی نشان می‌دهند و همین احساس را در مقام سرپرستی نیز دارند و برای آنان روابط دوستانه با دیگران بیش از کیفیت تصمیم‌گیری اهمیت دارد. کسی که تابع نیاز پیوندجویی است ممکن است چندان اشتیاقی به اتمام کار نداشته باشد. برای او آدم‌ها بیشتر از کار اهمیت دارند. به خوبی به ارباب رجوع و مشتریان سرویس می‌دهند و ارتباط متقابل با آن‌ها برقرار می‌کنند. از این‌روی می‌توان گفت یکی از وظایف مدیر و رهبر در یک سازمان بالابردن انگیزش افراد برای انجام شدن بهتر کارها است و یکی از خصوصیات یک رهبر خوب تأثیرگذار بودن اوست. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آن‌ها شدید باشد عملکرد بهتری دارند و سازمان‌هایی که تعداد بیشتری از این افراد را در اختیار داشته باشند بازده بهتری دارند و سودآورتر هستند. دیوید مک کلند می‌گوید ما می‌توانیم افراد را آموزش دهیم تا آن‌ها به اشخاصی تبدیل شوند که نیاز به کسب موفقیت در آن‌ها شدید است و از این طریق می‌توانیم عملکرد و بازده سازمان را بهبود ببخشیم (عسگری، ۱۳۸۴).

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش پیشنهادها زیر عرضه می‌شوند و باور محقق بر آن است که با جامعه عمل پوشاندن به این پیشنهادها می‌توان زمینه‌ساز افزایش انگیزش پیشرفت اعضای هیئت علمی و در نتیجه افزایش کارایی آنان شد.



۱ - سنجش اولیه: از آنجایی که به نظر مک کلند و بسیاری از صاحب‌نظران ایجاد انگیزش پیشرفت در افراد از ابتدای زندگی و در دوران کودکی شکل می‌گیرد. لذا توجه به میزان انگیزش پیشرفت افرادی که به‌عنوان عضو هیئت علمی، داوطلب استخدام در دانشگاه می‌باشند می‌تواند در دستیابی به اهداف دانشگاه در این زمینه کمک مؤثری باشد و بدین منظور استفاده از ابزار سنجش و پرسشنامه‌های استاندارد و بومی‌شده یاری‌رسان مسئولین دانشگاه در این امر خواهد بود. لذا پیشنهاد می‌گردد به‌عنوان یکی از آیتم‌های جذب اعضای هیئت علمی تعیین نمره حداقل انگیزش پیشرفت و الزام به کسب آن از سوی داوطلبان به‌عنوان یک ضرورت لحاظ گردد؛

۲ - برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی: از آنجایی که یکی از تلاش‌های مک کلند در جریان انجام پژوهش‌هایش، اثبات این موضوع بود که انگیزش پیشرفت در اثر آموزش تقویت و افزایش می‌یابد. لذا توصیه می‌شود برگزاری کلاس‌های آموزشی در این زمینه با کمک روانشناسان خبره و باتجربه و استفاده از روش موردی در دستور کار دفتر هیئت علمی دانشگاه قرار گیرد؛

۳ - برطرف کردن عوامل بازدارنده انگیزش: عدم احساس رقابت برای کسب امتیازهای بیشتر به دلیل عدم ارتباط مستمر و پویا با اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها و مجامع علمی، وجود محدودیت‌های خاص سازمان‌های نظامی در راه برخورداری از امتیازات تعریف شده از سوی وزارت علوم (به لحاظ وجود مقررات سازمانی) از جمله، عدم امکان استفاده از بورسیه برای ادامه تحصیل در خارج از کشور، محدودیت‌های موجود برای حضور در مجامع علمی داخل و خارج از کشور و بهره‌مندی از فرصت مطالعاتی، عدم دسترسی به منابع و امکانات علمی روز و پایین بودن توقع سازمان از اعضای هیئت علمی؛

۴ - ایجاد حس رقابت: پیشنهاد می‌گردد با مطرح نمودن موفقیت‌های اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه و اطلاع‌رسانی به‌موقع در این خصوص و مطرح نمودن این موفقیت‌ها در مجامع علمی و سازمانی و نیز برخورداری از خدمات علمی، رفاهی و مالی مناسب نسبت به تحریک این حس اقدام نمود. تغییر انتظارات دانشگاه از اعضای هیئت علمی و افزایش سطح توقع دانشگاه و ناجا از اعضای هیئت علمی به‌عنوان قطب

علمی ناجا که می‌توانند در بسیاری از موارد به منظور حل مشکلات مورد مشورت قرار گیرند؛

۵- راه‌اندازی کمیسیون‌های مشترک از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌های کشور به منظور مشارکت در طرح‌ها و پژوهش‌های علمی و راه‌اندازی رشته‌های جدید در دانشگاه علوم انتظامی و فعال نمودن گروه‌های آموزشی.

بدون شک این پژوهش نیز مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است، که در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود.

الف - از آنجایی که دانشگاه علوم انتظامی یکی از دانشگاه‌های نظامی کشور می‌باشد جمع‌آوری و گزارش اطلاعات به دلیل موانع موجود سازمانی و رعایت طبقه‌بندی یکی از مشکلات اساسی به حساب می‌آید.

ب- عدم همکاری جامعه آماری در تکمیل پرسش‌نامه‌ها، عمدتاً به دلیل مشغله کاری یکی دیگر از محدودیت‌ها بود که این امر منجر شد محقق برای جمع‌آوری ۱۳۳ برگ پرسشنامه از میان ۱۴۱ نفر اعضای جامعه آماری، ۲۵۰ پرسش‌نامه را طی سه مرحله به گروه‌های آموزشی ارسال کند و جمع‌آوری آن‌ها بیش از هفتاد روز به طول انجامید.

منابع

- تمنایی‌فر، محمدرضا و گندمی، زینب. (۱۳۹۰). رابطه انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان. فصلنامه راهبردهای آموزش، ۴(۱)، ۲۰-۳۲.
- خدیوی، اسدالله و علیجانی فرید، رقیه. (۱۳۸۷). رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آن‌ها در مدارس متوسطه. فصلنامه علوم تربیتی، ۱۱(۱)، ۱۶-۲۸.
- رابینز، استیفن. پی. (۱۹۹۲). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، ویرایش چهل و یکم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیمی نیک، اعظم. (۱۳۷۴). تئوری‌های نیاز و انگیزش. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- رضایی طاری، محمدرضا. (۱۳۷۴). بررسی انگیزش‌های شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران بر اساس نظریه انگیزش موفقیت مک کلند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.



- زارع، حسین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی A با انگیزه پیشرفت در نظامیان. تهران: مجموعه مقالات همایش مسائل روانشناختی در نیروهای نظامی.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۲). انگیزش فضای سازمانی و بهره‌وری در سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره اول.
- سرداری، صدیقه. (۱۳۷۹). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- سید جوادین، سیدرضا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- صحت، سعید و جعفری، فرید. (۱۳۹۱). رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۶۸، ۱۰-۲۵.
- عسگری، امیر. (۱۳۸۴). نظریه مک کله‌لند درباره انگیزش. ماهنامه تدبیر، ۱۵۸، ۵۴-۶۸.
- عسگریان، مصطفی. (۱۳۷۰). مدیریت نیروی انسانی. تهران: جهاد دانشگاهی.
- محی‌الدین بناب، مهدی. (۱۳۷۴). روانشناسی انگیزه و هیجان، تهران: نشر دانا.
- میرکمالی، سید محمد و فرخ نژاد، خدانظر. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آن‌ها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان. تهران: معاونت برنامه‌ریزی و توسعه مدیران وزارت آموزش و پرورش.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: نشر امیرکبیر.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- Chapman, A. (2006). David McClelland Achievement Motivation Need Theory. Dps Associates, Inc .
- Urban, Jason and Wilcox, Luck (2007). Effects of Needs for Achievement and Feedback on Job Satisfaction. Valparaiso University. in http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_06_McCllland.html(accessed 30/07/2009).

