

بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی براساس ابعاد رضایت شغلی مورد: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

محمد مختارنیا^۱، احمد رضوانفر^۲ و مهتاب پورآتشی^{۳*}

۱، ۲، ۳، استادیار، استاد و دانشجوی دکتری گروه ترویج و آموزش کشاورزی پردیس

کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۸۹/۷/۱۶ - تاریخ تصویب: ۹۰/۲/۲۱)

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی براساس ابعاد رضایت شغلی انجام گرفته است. تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد که برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل اعضا هیات علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران بودند که ۶۵ نفر از آنها به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق از لحاظ روایی ظاهری و محتوایی براساس نظر تعدادی از اساتید صاحب نظر در این زمینه مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آزمون مقدماتی استفاده شد که آلفای کرونباخ محاسبه شده مبین اعتبار مناسب آن برای گردآوری داده ها بود. تحلیل داده ها با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS نسخه ۱۱/۵ انجام شده است. یافته های تحقیق نشان داد که انگیزه پیشرفت با متغیرهایی چون ارتقا، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات رابطه معنی داری در سطح یک درصد و با تسهیلات و پاداش رابطه معنی داری در سطح پنج درصد دارد. همچنین، تحلیل رگرسیون نشان داد که با مدل آماری به دست آمده می توان از طریق متغیرهای مستقل حدود ۶۱ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمود.

واژه های کلیدی: انگیزه پیشرفت، رضایت شغلی، هیات علمی

مقدمه

مسائل مربوط به آن باید در سرلوحه برنامه های توسعه در هر کشوری قرار بگیرد و با توجه به اینکه هر نظام و مجموعه ای سعی می کند برای رشد و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده اش، بیشترین کارایی را داشته باشد؛ می بایست در راستای توجه به نیروی انسانی و افزایش انگیزه های آنها تلاش نمود. انگیزه تعیین کننده کلیه رفتارهای شخص در شغل خود می باشد و به تمام نیروهای عمل کننده در درون شخص بر می گردد که او را

امروزه اقتصاد جهانی بیش از آن که بر عواملی از جمله تولید ثروت، مدیریت اطلاعات، تولید علم و غیره تکیه و تأکید نماید؛ بر توسعه سرمایه انسانی استوار بوده و اکثر اقتصاددانان بر این امر توافق دارند که آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی کشور را تعیین می کند منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و یا منابع مادی (Todaro, 2003). از این رو، نیروی انسانی و

افراد بروز می‌کند و در صورت شناخت وضعیت انگیزه‌ای افراد، می‌توان تا میزان زیادی رفتار بعدی افراد را پیش‌بینی کرد؛ لذا بایستی تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. تحقیقات حکایت از آن دارند که انگیزه در کار، به دو بخش از عوامل شامل عوامل محیطی و عوامل انگیزشی بستگی دارد؛ و رضایت شغلی یکی از عوامل انگیزشی می‌باشد (Kafetsios & Zampetakis, 2007). Weiss (2002) رضایت شغلی را قضاوت ارزشی مثبت یا منفی دانسته که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی‌اش دارد. بطورکلی، رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (Seyedjavadin, 2005). Rozze (2001) رضایت شغلی را مفهومی چند وجهی می‌داند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردند، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آن‌ها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت بیرونی، اقتصادی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقا یا امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می‌توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل‌زا دانست (Wolf, 2001).

رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده است (Rabins, 2001). در این خصوص، Yasin (1996) و Chen (2007) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. لذا، ضرورت پاسخگویی به این سوال پیش می‌آید که انگیزه پیشرفت با توجه به کدامین ابعاد رضایت شغلی قابل پیش‌بینی است؟.

تحقیقات مختلفی در رابطه با انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی انجام شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. Bennet et al. (2002) در تحقیقی که بر روی مربیان کشاورزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که یکی از دلایل کمبود معلمان کشاورزی به این مساله بر می‌گردد که معلماتی که به کارشان ادامه

مجبور می‌کند رفتار خاصی را به جای رفتارهای دیگر انجام دهد (Mohaghegh, 2004). از آن‌جا که امروزه بیش از نیمی از ساعات بیداری افراد را زندگی کاری آنان اشغال کرده است، برخورداری از انگیزه کافی برای انجام کار و پیشرفت بسیار قابل توجه است.

انگیزه پیشرفت را می‌توان میل فردی به برتری داشتن، موفقیت و وظایف دشوار و انجام آنها، بهتر از دیگران تعریف نمود (Chen, 2007). افراد با انگیزه پیشرفت بالا بالقوه افراد مفیدی در یک سازمان هستند، چرا که آنها موقعیت‌های رقابتی را پذیرفته‌اند و علاقه‌مند به برتر بودن هستند (Ward, 1993)، آنها مایلند تا مسئولیت شخصی را برای موقعیت و به طور کلی، دیدن خودشان که از دیگران توانایی بیشتری دارند را قبول کنند (Kukla, 1972).

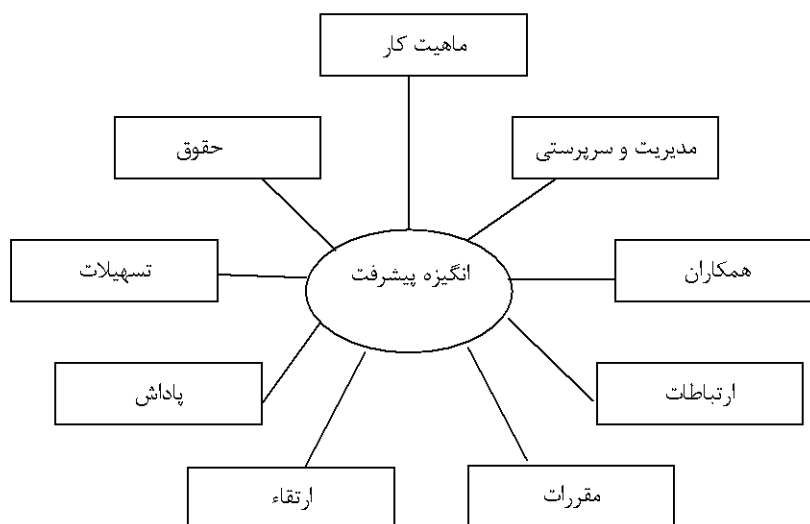
از سوی دیگر، اهمیت و جایگاه بخش کشاورزی در دستیابی به توسعه به عنوان یک بخش زیربنایی بر هیچ کس پوشیده نیست. در این میان، یکی از عوامل اساسی در تحول و توسعه بخش کشاورزی، تربیت نیروی متخصص و آموزش دیده است و از جمله مراکز اصلی که در جهت تامین و تربیت نیروی انسانی در بخش کشاورزی فعالیت دارند، دانشکده‌های کشاورزی هستند. لذا، تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخش‌ها به شمار می‌رود. برای رسیدن به این وضعیت بایستی تمام عوامل دانشگاهی مورد مطالعه قرار بگیرند که اعضای هیات علمی به عنوان مهم‌ترین دروندادها در آن مطرح هستند و توانمندی آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی تاثیر مستقیم دارد.

اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها از مهمترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند و هر چه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند؛ توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (Mazinani, 2001). چنانچه این اعضا دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، فرایند توسعه دچار مشکل می‌شود (Jafarzadeh Kermani & Fatahi, 2004).

از آنجا که انگیزه پیشرفت یکی از انگیزه‌های مهمی است که بر اساس آن عملکرد و رفتارهای متفاوتی از

خود بر این نکته اشاره کردند که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت شغلی پایین تلاش کاری بیشتری نشان می‌دهند. McInnis (2000) در تحقیق خود بیان کرد که شاغلان در محیط‌های دانشگاهی متناسب با رشته‌های تحصیلی و تکالیف آموزشی و پژوهشی خود به طور درونی برانگیخته می‌شوند. بطورکلی، با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، چارچوب نظری تحقیق را می‌توان به صورت شکل (۱) نشان داد.

داده‌اند و آن‌هایی که کارشان را رها کردند، سطوح رضایت شغلی متفاوتی داشته‌اند. به اعتقاد (2004) Garri Grat افراد با انگیزه پیشرفت پایین به سبب بی‌اعتمادی و وابستگی به ساختار خارجی، سطح متوسطی از اضطراب، افسردگی و تردید درباره خود را تجربه می‌کنند. Spence & Helmreich (1978) طی تحقیقاتی پیرامون انگیزه پیشرفت به این نتیجه رسیدند که انگیزه پیشرفت شامل سلطه، کار، رقابت و یک نوع نگرانی شخصی است. Judge et al. (2001) در تحقیق



شکل ۱- چهارچوب نظری تحقیق

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی-همبستگی است که به منظور بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل اعضا هیات علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران بود ($N=203$) که برای انجام تحقیق نمونه‌گیری تصادفی انجام گرفت. جهت تعیین حجم نمونه، تعداد ۲۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و براساس فرمول کوکران، تعداد نمونه مناسب برای این تحقیق ۶۵ نفر به دست آمد.

ابزار اصلی تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. جهت سنجش انگیزه پیشرفت از آزمون انگیزه پیشرفت هرمنس استفاده شد که با ۲۵

در حال حاضر در ایران تحقیقی که در زمینه بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی باشد، برای نگارندگان مسجل نشد. لذا، هدف پژوهش حاضر، بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی می‌باشد. دستیابی به این هدف، مستلزم حصول به اهداف اختصاصی زیر است:

- بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیات علمی
- بررسی میزان انگیزه پیشرفت در میان اعضای هیات علمی
- بررسی ابعاد رضایت شغلی موثر بر انگیزه پیشرفت اعضای هیات علمی

سن داشتند. میانگین سابقه کاری پاسخگویان حدود ۱۵ سال است و از نظر رتبه علمی اعضا هیات علمی، اکثریت پاسخگویان دارای رتبه علمی دانشیار می‌باشند (۴۱/۵ درصد) و پس از آن، رتبه علمی استادیار (۳۸/۵ درصد) قرار دارد.

مورد دیگری که مورد بررسی قرار گرفت، میزان فعالیت اعضا هیات علمی در امر تولید آثار علمی و پژوهشی از قبیل تدوین مقاله، نگارش کتاب، ترجمه کتاب و غیره در طی ۵ سال گذشته بود. نتایج به دست آمده در خصوص نگارش مقاله فارسی نشانگر آن بود که در حدود نیمی از پاسخگویان (۵۳/۸ درصد) بین ۱ تا ۱۰ مقاله فارسی را به رشته تحریر درآورده‌اند. همچنین، ۱۶/۹ درصد پاسخگویان بیش از ۲۰ مقاله فارسی داشتند. در خصوص نگارش مقاله انگلیسی، یافته‌ها نشانگر این بود که ۷۹/۷ درصد پاسخگویان بین ۱ تا ۱۰ مقاله انگلیسی را به رشته تحریر درآورده‌اند. همچنین، ۶/۳ درصد پاسخگویان بیش از ۲۰ مقاله انگلیسی داشتند. در خصوص طرح‌های مصوب پژوهشی داخل دانشگاه یافته‌ها نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ طرح (۶۵/۶ درصد) بود و یافته‌ها در خصوص طرح‌های مصوب پژوهشی خارج دانشگاه یافته‌ها نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ طرح (۶۵/۱ درصد) بود. یافته‌ها در خصوص تالیف کتاب نشان داد که ۴۱/۵ درصد پاسخگویان حداقل یک کتاب تالیف کرده بودند و در خصوص ترجمه کتاب، یافته‌ها نشان داد که ۲۴/۶ درصد پاسخگویان حداقل یک کتاب ترجمه کرده بودند.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب انگیزه پیشرفت جهت سنجش انگیزه پیشرفت جامعه مورد مطالعه، از مقیاس انگیزه پیشرفت هرمنس استفاده شد که این مقیاس، با ۲۵ گویه میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان را می‌سنجد. نمره کل یعنی نمره‌ای که از مجموع سوالات به دست می‌آید؛ میزان انگیزه پیشرفت را نشان می‌دهد، به گونه‌ای که اگر نمره به دست آمده بالا باشد نشانگر انگیزه پیشرفت بالا و نمره پایین بیانگر انگیزه پیشرفت پایین در پاسخگو می‌باشد. بر اساس دامنه نمره کل، میزان انگیزه پیشرفت به سه دسته کم، متوسط و زیاد طبقه‌بندی گردید. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب

گویه میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان را می‌سنجد (Hermans, 1970). این پرسشنامه بر مبنای دانش نظری و تجربی موجود درباره نیاز به پیشرفت و با بررسی پژوهش‌های مربوط در این زمینه، در سال ۱۹۷۰ توسط هرمنس شکل گرفت. همچنین، جهت سنجش ابعاد رضایت شغلی از مقیاس رضایت شغلی اسپکتور^۱ استفاده شد که این مقیاس متأثر از شاخص توصیفی شغل (JDI) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) می‌باشد و شامل ۳۶ گویه است که ۹ بعد رضایت شغلی شامل حقوق، ارتقا، مدیریت و سرپرستی، تسهیلات، پاداش، مقررات، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات را می‌سنجد (Spector, 1997). روایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران و پس از انجام اصلاحات لازم تعیین شد. جهت تعیین پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس انگیزه پیشرفت برابر ۰/۸۶ و برای مقیاس رضایت شغلی برابر ۰/۸۱ به دست آمد که نشانگر پایایی قابل قبول متغیرهای پرسشنامه بود و بدین سان، محتوای پرسشنامه مورد تایید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها و گردآوری و ورود داده‌ها به رایانه، از نرم‌افزار SPSS ۱۱/۵، برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، بهره گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی- شامل فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین و انحراف معیار - و آمار استنباطی - شامل تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون- انجام شده است.

نتایج و بحث

توزیع فراوانی پاسخگویان براساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای

براساس آمار به دست آمده، ۹۳/۸ درصد پاسخگویان مرد و ۶/۲ درصد زن می‌باشند. میانگین سنی اعضای هیات علمی در حدود ۴۶ سال می‌باشد که بیشترین فراوانی آن مربوط به رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال می‌باشد. جوان‌ترین و مسن‌ترین آن‌ها به ترتیب ۳۳ و ۶۵ سال

1. Spector's Job Satisfaction Survey

تحلیل همبستگی بین متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت

به منظور بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت با متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در جدول (۳) نشان داده شده است. همانطور که در جدول نشان داده شده است؛ بین انگیزه پیشرفت و ارتقا، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات رابطه مثبت و معنی داری در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین، بین انگیزه پیشرفت و تسهیلات و پاداش رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۵ درصد وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی بین متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
حقوق	۰/۲۱۴	۰/۰۸۸
ارتقاء	۰/۳۴۷**	۰/۰۰۵
مدیریت و سرپرستی	۰/۱۹۰	۰/۱۲۹
تسهیلات	۰/۲۹۵*	۰/۰۱۷
پاداش	۰/۲۷۳*	۰/۰۲۸
مقررات	۰/۱۳۹	۰/۲۷۰
همکاران	۰/۴۱۱**	۰/۰۰۱
ماهیت کار	۰/۴۸۰**	۰/۰۰۰
ارتباطات	۰/۴۶۶**	۰/۰۰۰

** معنی دار در سطح ۰/۰۱ و * معنی دار در سطح ۰/۰۵

تحلیل رگرسیونی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته انگیزه پیشرفت

برای پیش بینی چگونگی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته انگیزه پیشرفت، مبادرت به انجام تحلیل رگرسیون گردید. برای این منظور متغیرهای مستقل بر تحقیق با استفاده از برنامه SPSS با روش گام به گام وارد مدل شد.

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می شود، در گام اول متغیر ماهیت کار وارد معادله شده است که میزان ضریب همبستگی آن (R) با متغیر وابسته ۰/۴۸۰ به دست آمده است. در این مرحله میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۲۳۰ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۲۱۸ به دست آمده است. در گام های بعد به ترتیب متغیرهای ارتباطات، ارتقا و همکاران وارد معادله شده است. ضریب تعیین رگرسیون در این روش نشان

انگیزه پیشرفت در جدول (۱) نشان داده شده است. بررسی یافته ها نشان می دهد که، ۹۰/۸ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت زیاد دارند و تنها در ۹/۲ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت متوسط می باشد (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب انگیزه پیشرفت

میزان انگیزه پیشرفت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۰	۰	۰
متوسط	۶	۹/۲	۹/۲
زیاد	۵۹	۹۰/۸	۱۰۰/۰
جمع کل	۶۵	۱۰۰/۰	

رتبه بندی میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس ابعاد رضایت شغلی

رتبه بندی میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس ابعاد رضایت شغلی در جدول (۲) نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می شود، پاسخگویان بیشترین رضایت را به ترتیب از ماهیت کار (میانگین ۱۵/۱۴، انحراف معیار ۲/۲۲، ضریب تغییرات ۰/۱۴۶)، مدیریت و سرپرستی (میانگین ۱۴/۷۳، انحراف معیار ۲/۶۰، ضریب تغییرات ۰/۱۷۶) و همکاران (میانگین ۱۲/۲۱، انحراف معیار ۲/۷۸، ضریب تغییرات ۰/۲۲۷) داشتند. همچنین، کمترین رضایت پاسخگویان مربوط به بعد حقوق (میانگین ۹/۴۶، انحراف معیار ۲/۸۲، ضریب تغییرات ۰/۲۹۸) بود.

جدول ۲- رتبه بندی رضایت پاسخگویان بر اساس ابعاد رضایت شغلی

رتبه	متغیر	میانگین (از ۲۰)	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	ماهیت کار	۱۵/۱۴	۲/۲۲	۰/۱۴۶
۲	مدیریت و سرپرستی	۱۴/۷۳	۲/۶۰	۰/۱۷۶
۳	همکاران	۱۲/۲۱	۲/۷۸	۰/۲۲۷
۴	ارتباطات	۱۲/۰۷	۲/۷۷	۰/۲۲۹
۵	مقررات	۱۱/۶۹	۲/۹۴	۰/۲۵۱
۶	ارتقاء	۱۰/۹۰	۲/۸۳	۰/۲۵۹
۷	پاداش	۱۰/۸۶	۳/۰۱	۰/۲۷۷
۸	تسهیلات	۹/۹۵	۲/۹۲	۰/۲۹۳
۹	حقوق	۹/۴۶	۲/۸۲	۰/۲۹۸

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

انگیزه پیشرفت یکی از انگیزه‌های مهمی است که بر اساس آن عملکرد و رفتارهای متفاوتی از افراد بروز می‌کند. با توجه به این که اعضای هیات علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندی آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی تاثیر مستقیم دارد؛ مدیریت صحیح ایجاب می‌کند که با شناخت انگیزه پیشرفت در میان اعضای هیات علمی و همچنین، شناخت عوامل موثر بر انگیزه پیشرفت، بتوان با تمهیدات لازم زمینه فعالیت بهتر آنان را در جهت اهداف آموزش عالی فراهم نمود.

نتایج تحقیق در خصوص انگیزه پیشرفت پاسخگویان نشان داد که اکثریت پاسخگویان انگیزه پیشرفت زیاد داشتند و تنها در ۹/۲ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت متوسط بود. رتبه‌بندی میزان رضایت شغلی پاسخگویان براساس ابعاد رضایت شغلی نشان داد که پاسخگویان بیشترین رضایت را به ترتیب از ماهیت کار، مدیریت و سرپرستی و همکاران داشتند. همچنین، کمترین رضایت پاسخگویان مربوط به بعد حقوق بود. یافته‌های به دست آمده از تحقیق ضرورت توجه به بعد حقوق و مزایا را نمایان می‌سازد و لذا ضروری است تا با نگاهی نو به این موضوع پرداخته شود.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و ارتقا، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین، بین انگیزه پیشرفت و تسهیلات و پاداش رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۵ درصد وجود دارد. در خصوص نتایج دیگر تحقیقات، Yasin (1996) و Chen (2007) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین انگیزه پیشرفت و متغیرهای تبیین کننده رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که در کل جامعه مورد بررسی، حدود ۶۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (انگیزه پیشرفت) از طریق چهار متغیر میزان رضایت از ماهیت کار، ارتباطات، ارتقا و همکاران قابل توجیه است. اولین متغیر وارد شده در معادله، متغیر ماهیت کار می‌باشد. این متغیر با داشتن بیشترین میزان بتا، بیش از سایر متغیرها نیز در تبیین انگیزه پیشرفت مؤثر می‌باشد.

می‌دهد که با طی ۴ گام، ۶۱/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل قابل پیش‌بینی و تبیین است.

براساس نتایج حاصله از جدول (۵)، معادله زیر را می‌توان برای کل جامعه نمونه ارائه نمود:

$$y = 17.862 + 1.744(x_1) + 0.873(x_2) + 1.345(x_3) + 1.273(x_4)$$

که در آن:

y = انگیزه پیشرفت

x_1 = ماهیت کار

x_2 = ارتباطات

x_3 = ارتقا

x_4 = همکاران

می‌باشد.

نتایج ضرایب بتا نیز نشان می‌دهد که متغیر ماهیت کار (Beta = ۰/۵۳۸) بیش از سایر متغیرها در تبیین انگیزه پیشرفت مؤثر می‌باشد.

جدول ۴- خلاصه نتایج رگرسیون روش گام به گام

گام (مدل)	R	R^2	R^2 تعدیل شده
۱	۰/۴۸۰(a)	۰/۲۳۰	۰/۲۱۸
۲	۰/۶۹۴(b)	۰/۴۸۲	۰/۴۶۵
۳	۰/۷۵۱(c)	۰/۵۶۳	۰/۵۴۲
۴	۰/۷۸۱(d)	۰/۶۱۱	۰/۵۸۵

جدول ۵- ضریب متغیرها در رگرسیون روش گام به گام

گام (مدل)	متغیر	ضریب غیراستاندارد	ضریب استاندارد	t
		B	استاندارد شده	Beta
	ضریب ثابت	۱۷/۸۶۲	۷/۰۰۰	۲/۵۵۲*
۴	ماهیت کار	۱/۷۴۴	۰/۲۶۳	۶/۶۳۳**
	ارتباطات	۰/۸۷۳	۰/۴۹۷	۱/۷۵۷*
	ارتقا	۱/۳۴۵	۰/۳۱۸	۴/۲۲۷**
	همکاران	۱/۲۷۳	۰/۴۷۲	۲/۶۹۸**

** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ و * معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

کلیدی و مهمی است که سبب افزایش انگیزه پیشرفت می‌شود و بایستی بطور جدی به آن توجه نمود. در نهایت، براساس یافته‌های تحقیق و به منظور بهبود انگیزه پیشرفت در میان اعضای هیئت علمی پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد:

نظر به این که اکثریت پاسخگویان انگیزه پیشرفت زیاد داشتند و از طرف دیگر پاسخگویان بیشترین رضایت خود را به ترتیب از وضعیت ماهیت کار، مدیریت و سرپرستی و همکاران ابراز داشتند، پیشنهاد می‌شود مدیران بخش‌ها در جهت جلب رضایت کامل اعضای هیئت علمی در زمینه های اهمیت دادن به ماهیت علمی - پژوهشی فعالیت و همچنین جلب رضایت اعضای هیئت علمی از وضعیت مدیریت و سرپرستی و فراهم آوری جو مساعد ارتباطات مناسب بین همکاران نهایت تلاش را مبذول دارند.

وجود رابطه مثبت و معنی دار بین متغیرهای انگیزه پیشرفت و میزان تسهیلات و پاداش نشان دهنده اهمیت ارزشگذاری واقعی به تلاش‌های آموزشی و پژوهشی در محیط دانشگاهی است. لذا پیشنهاد می‌شود نسبت به ارج نهادن مادی و معنوی براساس نوع فعالیت‌ها و نهایت دقت در امر ارزشگذاری نسبت به پرداخت‌ها اقدام گردد.

براین اساس می‌توان بیان نمود که افراد زمانی از شغل خود رضایت دارند که بتوانند از توانایی‌ها و مهارت‌های خود استفاده کنند. اگر وظایف از تنوع و پیچیدگی مطلوب برخوردار باشد؛ سبب می‌شود که افراد بیشتر به کسب مهارت و دانش بپردازند و موجبات رشد و پیشرفت آنها فراهم شود. وارد شدن متغیر ارتباطات و همکاران در معادله رگرسیون نشان دهنده این است که اعضای گروهی که فرد عضو آن است از نظر اجتماعی حمایت‌گر و تکمیل کننده وظایف کاری یکدیگرند. همچنین، کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. گروه کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی احساس و روحیه‌ای محسوب می‌شود. ارتقاء از دیگر متغیرهایی است که وارد معادله رگرسیون شد. با توجه به این متغیر، ذکر این نکته اهمیت دارد که رفتار و شرایط خدمتی افراد بایستی مورد توجه قرار گیرد و براساس نوع فعالیت‌های انجام گرفته، به ارج نهادن مادی و معنوی توجه خاصی مبذول گردد. در مجموع، آنچه از یافته‌های تحقیق به عنوان برگرفته‌های تلخیص شده می‌توان بیان نمود، اهمیت و ضرورت توجه به عامل رضایت شغلی به طور اعم و ابعاد ماهیت کار، ارتباطات، ارتقا و همکاران بطور اخص می‌باشد. زیرا که رضایت شغلی از جمله موارد

REFERENCES

1. Bennett, P. N., Iverson, M. J., Rohs, F.R., Langone, C. A., & Edwards, M. C. (2002). Job satisfaction of agriculture teachers in Georgia and selected variables indicating their risk of leaving the teaching profession. *Paper presented at the Southern Agricultural Education Research Conference*, Orlando, FL.
2. Chen, L. A. (2007). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computer in Human Behavior*, 1, 105-118, from <http://www.Sciencedirect.com>
3. Garri Grat, M. (2004). *The guide for psychological measurement, advisors and psychologists*. Tehran: Roshd. (In Farsi).
4. Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1978). The work and family orientation questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35.
5. Hermans, H.J.M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 353-363.
6. Jafarzadeh Kermani, Z., & Fatahi, R. (2004). Investigating effective factors in job satisfaction of faculty members of informatics, *Informatics*, 7(1), 5-24. (In Farsi).
7. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction- job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 127, 376-407.
8. Kafetsios, K., & Zampetakis, L. (2007). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, from, <http://www.sciencedirect.com>
9. Kukla, A. (1972). Attributional determinants of achievement-related behavior, *Journal of Personality and Psychology*, 21, 166-74.

10. Mazinani, A. (2001). Investigating the situation of produce and use of scientific information from faculty members. *Rahyaft*, 25, 196. (In Farsi).
11. McInnis, C. (2000). *The work roles of academics in Australian universities* (Evaluations and Investigations Program Report No.00/5). Canberra, ACT: Australian Government Publishing Service. <http://detya.gov.au/archive/highered/eippubs>.
12. Mohaghegh, M. (2004). *Investigating the relationship between personality and job satisfaction of Tarbiat Modares experts*. MS thesis, Governmental management. Tehran. (In Farsi).
13. Rabins, A.P. (2001). *Organizational behavior*. 1st Volume. Tehran: Cultural research office. (In Farsi).
14. Rozze, P. (2001). *Foundations of Employee Motivation*. Human Resources Management Journal.
15. Seyedjavadin, S.A. (2005). *Human resource management*. Tehran: Termeh. (In Farsi).
16. Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand oaks, CA: Sage Publications, Inc.
17. Todaro, M. (2003). *Economics development in third world*. Tehran: Koohsar. (In Farsi).
18. Ward, E.A. (1993). Generalizability of psychological research from undergraduates to employed adult, *Journal of Social Psychology*, 133(4), 513-9.
19. Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluation, beliefs and affective experiences. *Homan Resource Management Review*, vol 12.
20. Wolf, R. (2001). *Job Satisfaction & Dissatisfaction in Higher Education*. Education & Training Journal.
21. Yasin, M. (1996). Entrepreneurial effectiveness and achievement in Arab culture. *Journal of Business Research*, 35(1), 69-77.