

انگیزش مدیریتی و آموزش مدیریت: یک شکاف

دکتر علی نقی مصلح شیرازی^۱ - ناهید جغتائی^۲

چکیده مقاله

این مقاله مبتنی بر کار تحقیقی در زمینه مقایسه انگیزش مدیریتی دانشجویان رشته مدیریت و دانشجویان سایر رشته‌ها با استفاده از مقیاس تکمیل جمله ماینر (MSCS) نگاشته شده است. در این مقاله طی بحثی اجمالی بر این نکته که مدیریت امروزه یک «تخصص» و یک «حرفه» چالشی مورد لزوم است تأکید شده است. تخصص و حرفه‌ای که همانند سایر تخصص‌ها و حرفه‌ها قابل فراگیری بوده و از اهمیت بسزایی برخوردار است. لیکن به لحاظ پیچیدگی فزاینده در روابط اقتصادی - اجتماعی - سیاسی جوامع امروزی و بزرگتر شدن سازمان‌های بوروکراتیک صنعتی و بازرگانی، تقاضای فزاینده‌ای نیز متوجه مدیران برای گسترش مهارت‌ها و توانمندی‌های مدیریتی ایشان است.

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز

۲- کارشناس آموزش دانشگاه شیراز

مجموعه این مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم برای اداره موفق امور سازمان‌های پیچیده - که «لازمه‌های نقش مدیریتی» خوانده می‌شود - به مراتب گسترده‌تر از مهارت در انجام وظایف معمول اداری است. در حالی که به نظر می‌رسد نظام رسمی آموزش مدیریت بازرگانی و صنعتی در کشور، تنها و در بهترین حالت این جنبه اخیر از لازمه‌های نقش مدیریتی را به دانش آموختگان خود آموزش می‌دهد. لذا این سؤال مطرح می‌شود که آیا دانش آموختگان این رشته‌ها واقعاً مجهز به تخصص و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش در سمت‌های چالشی و پویای مدیریتی در اینگونه سازمان‌ها می‌باشند؟

برای یافتن پاسخی نظام‌مند به سؤال فوق از تئوری انگیزش مدیریتی و ابزار سنجش آن یعنی مقیاس تکمیل جمله ماینر استفاده شده است. مقیاس مزبور برای اجرا بر روی گروهی از دانشجویان سال آخر رشته‌های کارشناسی مدیریت و گروهی از دانشجویان سال آخر دوره‌های کارشناسی سایر رشته‌های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز ترجمه و آماده سازی شد و روائی و پایایی آن احراز گردید.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که اولاً در کل نمونه به نظر می‌رسد هر چه محتوای دروس رشته‌های دانشگاهی از جنبه‌های عملی و کاربردی و اجرایی بیشتری برخوردار باشد دانشجویان آن رشته‌ها از انگیزش مدیریتی بالاتری برخوردارند. ثانیاً انگیزش مدیریتی دانشجویان رشته‌های مدیریت در مقایسه با سایر دانشجویان تفاوت چندانی ندارد. به دیگر سخن، آموزش‌های رسمی دوره‌های کارشناسی مدیریت، به عنوان یک کاربری جهت تربیت کادرهای مدیریتی، با دو استثناء، برای این منظور بی‌اثر است. این دو استثناء در زمینه‌های انجام وظایف معمول اداری و موقعیت‌های رقابتی است که دقیقاً همان‌هایی است که در مدارس مدیریت ما بیشتر مورد توجه قرار دارند و دانشجویان رشته‌های مدیریت درباره آنها بیشتر می‌آموزند.

برای اصلاح این وضعیت، به نظر می‌رسد که لازم است محتوای دروس و روش‌های آموزش و تدریس در این دوره‌ها مورد تجدید نظر قرار گیرد. در پایان مقاله تعدادی از روش‌های آموزش مدیریت که در بسیاری از کشورهای پیشرفته مورد استفاده قرار گرفته است، از جمله مورد پژوهی، ایفای نقش، شبیه سازی، آموزش برنامه‌ای و آموزش

آزمایشگاهی به اختصار توضیح داده شده و پیشنهاد گردیده است.

واژه‌های کلیدی

انگیزش - انگیزش مدیریتی - آموزش مدیریتی - آموزش‌های رسمی - آموزش‌های کاربردی.

مقدمه

در آخرین دهه قرن حاضر، شاهد یک چرخش راهبردی در اندیشه‌های مدیریت بوده‌ایم. فشرده‌گی رقابت جهانی و پویایی آن شرکت‌های غربی را واداشته است تا مجدداً به منابع انسانی و توانمندی‌های کارکنان خود به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های سازمانی توجه بیشتری نموده و تأکید راهبردهای بلند مدت خود را از تأمین خواسته‌های بازار به تمرکز بر روی توسعه این سرمایه‌ها تغییر دهند. [۱] البته منابع انسانی و توسعه و تجهیز آن همواره در ادبیات مدیریت از جایگاه خاصی برخوردار بوده است لیکن آشفتگی‌ها در بازارها در اثر سرعت گرفتن تغییرات فناوری و تغییر در عرصه‌های جغرافیای سیاسی جهان پیش‌بینی نیازها و خواسته‌های آتی مشتریان را - که سال‌ها به عنوان پایه اصلی تدوین راهبرد شرکت‌های پیشرو بود - مشکل آفرین کرده است. در قبال این تحولات محیطی شرکت‌ها تمرکز راهبردهای خود را از عوامل بیرونی مثل بازارها و مشتریان به منابع داخلی مثل دانش و توانمندی‌های نیروی انسانی متوجه ساخته‌اند. در اوایل این دهه پروفیسور استفانوکه در زمینه کلی مشکلات صنایع آمریکا در مقایسه با مدیریت ساخت و تولید در ژاپن می‌نوشت به صاحبان صنایع آمریکا توصیه می‌کرد «به کارکنان خود اهمیت بیشتری دهید»، و غفلت آنان از این «منبع عظیم سازمانی» را علت اصلی پایین‌تر بودن نرخ نوآوری صنایع آمریکا نسبت به ژاپن می‌دانست. [۲] امروزه «مدیریت دانش و آگاهی»^۱ در طیفی از شرکت‌های غربی متداول

شده و این شرکت‌ها برای توسعه «سرمایه فکری»^۱ کارکنان خود سرمایه‌گذاری‌های زیادی انجام می‌دهند. [۳]

از طرفی مدیران و سرپرستان - در رده‌های مختلف سازمانی - از برجسته‌ترین و مؤثرترین عناصر تشکیل دهنده نیروی انسانی در سازمان‌های امروزی به شمار می‌روند. هر نوع برنامه رشد، پیشرفت و بقای شرکت‌ها معمولاً از جانب ایشان شروع می‌شود و برای به ثمر نشستن به درایت، حمایت و پشتیبانی آنان نیاز دارد. لذا برخورداری از مدیران و سرپرستان کارآزموده و ماهر که از جمله با ارزش‌ترین منابع راهبردی در سازمان‌های مختلف بویژه شرکت‌های صنعتی می‌باشد، نه تنها در توسعه فعالیت‌ها و بهبود وضعیت آنها بسیار مؤثر است که برای بقا و پایداری و اثربخشی آنها ضروری می‌باشد.

در این مقاله ابتدا بر «تخصص» و «حرفه» بودن مدیریت در دنیای امروز و اهمیت آن تأکید شده، سپس به تشریح نیازهای مهارتی مدیران برای رویارویی با چالش‌های مدیریتی امروز می‌پردازیم و بر این نکته تأکید می‌کنیم که این مهارت‌ها قابل کسب بوده و از طریق فرایندهای آموزش قابل انتقال است. آنگاه به توضیح درباره بخش مهمی از این مهارت‌ها که در مبحث «انگیزش مدیریتی»^۲ مورد بررسی قرار می‌گیرند مبادرت می‌ورزیم. پس از آن به واکاوی و بررسی نظام‌مند این سؤال مهم پژوهشی می‌پردازیم که آیا دوره‌های آموزش مدیریت واقعاً این مهارت‌های لازم مدیریتی را به دانش‌آموختگان خود انتقال می‌دهند؟ اگر چه برای یافتن پاسخ علمی به این سؤال راه‌های پژوهشی گوناگونی وجود دارد. در این مقاله از طریق اندازه‌گیری انگیزش مدیریتی و مشخصه‌های آن در بین دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی رشته‌های مختلف دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز سعی در پاسخ دادن به این سؤال می‌نماییم. برای این کار از «مقیاس تکمیل جمله ماینر»^۳ به عنوان ابزار تحقیق استفاده می‌کنیم. در انتها به بحث پیرامون نتایج این پژوهش و اهمیت آن از نظر لزوم بازنگری جدی

1- Intellectual Capital

2- Managerial Motivation

3- Miner Sentence Completion Scale (MSCS)

در رویه‌ها و برنامه‌های آموزش مدیریت در ایران می‌نشینیم.

تخصص و حرفه مدیریت

در بین دوره‌های آموزش کلاسیک و یا رشته‌های دانشگاهی متداول تعدادی به طور مشخص و برجسته برای آماده سازی دانش آموختگان خود جهت تصدی مشاغل مربوط به حرفه‌ای خاص بوجود آمده‌اند. مثلاً دوره‌های پزشکی به تربیت پزشکان می‌پردازد و بدون هیچگونه تعجبی هم اکثریت دانش آموختگان رشته‌های پزشکی نهایتاً به کار طبابت مشغول می‌شوند. چرا که پزشکی یک «حرفه» است و صاحبان این حرفه می‌باید از «تخصص» و مهارت‌های خاصی برخوردار باشند.

مدیریت نیز از جمله این رشته‌هاست، لذا از دانش آموختگان دوره‌های آموزش مدیریت انتظار می‌رود که از تخصص و مهارت‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف پیچیده مدیریتی در سازمان‌های پیشرفته امروزی برخوردار باشند. اگر چه امروزه گفته فوق از نظر بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت بدیهی بشمار می‌آید لیکن همین مطلب را حتی در چندین دهه قبل نمی‌توانستیم با این صراحت بیان کنیم. در گذشته خیلی‌ها مدیریت را «ذاتی» می‌دانستند، یعنی آن را شامل تعدادی توانمندی می‌شمردند که در بعضی افراد به طور ذاتی بیشتر از دیگران وجود داشته و یا توسعه یافته بود. این دیدگاه شاید مبتنی بر مشاهدات روزمره همان زمان‌های قدیم باشد که عموماً بنگاه‌های اقتصادی کوچک و محلی وجود داشت و معمولاً توسط افراد مالک - مدیر اداره می‌شد. در آن زمان‌ها روابط ساده اقتصادی - اجتماعی حاکم بود و اداره این گونه بنگاه‌ها تنها به فراگیری مهارت‌هایی چند نیاز داشت. این مهارت‌ها پیچیدگی چندانی نداشت و طی آموزش‌های خانوادگی و یا استاد و شاگردی منتقل می‌شد.

لیکن پیشرفت‌های علمی - تکنیکی که منجر به انقلاب صنعتی در غرب شد باعث پدید آمدن تحولات شگرف اقتصادی - اجتماعی - سیاسی در جوامع بشری گردید. ظهور فن‌آوری‌های جدید در همه زمینه‌ها و ابعاد زندگی، از تولید و ساخت و توزیع کالا گرفته تا ارتباطات و حتی مناسبات خانوادگی، پیچیده‌تر شدن روابط اقتصادی - اجتماعی را به

ارمغان آورد. همزمان با این تحولات، شکل‌گیری سرمایه‌های بزرگتر و ایجاد بنگاه‌های اقتصادی عظیم‌تر نیز آغاز گردید و اینها به نوبه خود بر سرعت تغییرات فن‌آوری و تحولات اجتماعی افزودند. [۴] اداره امور سازمان‌های بازرگانی و صنعتی جدید با مهارت‌های ساده قدیم میسر نبود. افزون بر آن، در این سازمان‌ها پدیده‌های جدید و بی‌سابقه‌ای نیز رخ می‌دهد که کشف، توصیف و بیان رابطه علی آنها به تخصص جدیدی نیاز داشت. از اینجاست که علم و تخصص مدیریت لازم افتاده و شکل گرفت. سازمان‌های بازرگانی و صنعتی امروزه نظام‌های پیچیده اجتماعی با محیطی علمی - فنی می‌باشند. [۵] اداره این سازمان‌ها کاری چالشی و پویا است که به تخصص و مهارت‌های ویژه‌ای نیاز دارد و علی‌الاصول وظیفه مدارس مدیریت تربیت دانش‌آموختگانی است که دارای این تخصص‌ها بوده و از آن هم مهم‌تر انگیزش کافی برای تصدی مشاغل مدیریتی در اینگونه محیط‌های چالشی و پویا را داشته باشند.

به موازات بزرگتر شدن واحدهای صنعتی و بازرگانی، به سرمایه‌های عظیم‌تری هم نیاز بود که اغلب تأمین آن از عهده مالک بنگاه خارج بود. لذا با پذیرش سرمایه‌های جزئی افراد متعدد، مالکیت واحدهای صنعتی و بازرگانی گسترش بی‌سابقه‌ای یافت و کم‌کم بین مالکیت و مدیریت بنگاه‌ها فاصله افتاد. در نتیجه به تدریج «مدیریت حرفه‌ای» پدید آمد، بدین مفهوم که افرادی به لحاظ داشتن تخصص، توانمندی و مهارت‌های ویژه، سوای از مالکیت بنگاه و در قبال دریافت حقوق، اداره امور سازمان‌های مختلف را بعهده گرفتند. از آن پس مدیریت نیز یک «حرفه» بشمار آمد، که همانند سایر حرف، صاحب آن می‌باید از ویژگی‌ها و مهارت‌های خاصی برخوردار باشد.

همانگونه که اشاره شد این ویژگی‌ها و مهارت‌ها اکتسابی است و طی فرایندهای آموزش قابل انتقال [۶] است. [۷] به لحاظ اهمیت یافتن و حساسیت مشاغل مدیریت در حقیقت امروزه در جهان بودجه‌های هنگفتی صرف آموزش و تربیت کادرهای مدیریتی می‌شود. افزون بر آن، برای آموزش مهارت‌های مدیریتی به طور فزاینده‌ای روش‌ها و شیوه‌های جدید و ابتکاری ابداع شده و تجربه می‌گردد. در پایان این مقاله به تعدادی از این روش‌های آموزش که متأسفانه در ایران کمتر مورد استفاده قرار می‌گیرد اشاره خواهد شد. در اینجا شاید ذکر این

نکته لازم باشد که همانند فراگیری سایر رشته‌ها و مهارت‌ها، افراد تحت آموزش مدیریت نیز ممکن است استعداد و علایق متفاوتی در این باره از خود نشان بدهند. به دیگر سخن، ممکن است به دلایل متعددی بعضی از افراد بهتر از دیگران این مهارت‌ها را یادگیرند و بکار بندند. درست مثل اینکه بعضی از دانشجویان رشته فیزیک، مباحث فیزیک را بهتر از بقیه همکلاسی‌های خود فرا می‌گیرند. بدیهی است از اینگونه مشاهدات نمی‌توان نتیجه گرفت که مثلاً مدیریت «ذاتی» است. کوتاه سخن اینکه به نظر ما مدیریت تخصصی فراگرفتنی است که البته استعداد و علاقه خاص هم می‌طلبد.

انگیزش مدیریتی

در بحث‌های بالا ما از تخصص، ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم برای اداره موفقیت آمیز سازمان‌های عریض و طویل امروزی صحبت به میان آوردیم. به راستی لازمه‌های نقش مدیریتی^۱ برای اداره کردن سازمان‌های بوروکراتیک و سلسله مراتبی - که هنوز شکل غالب سازمانی در بخش‌های دولتی و خصوصی جوامع است - چیست که مدیران خوب باید آنها را در اختیار داشته باشند؟ در پاسخ به این سؤال، ماینر مجموعه‌ای از ویژگی‌های خاص را مطرح می‌کند که به آن «انگیزش مدیریتی»^۲ می‌گوید. [۸] به اعتقاد وی افرادی که عهده‌دار نقش‌های مدیریتی در سازمان‌ها می‌شوند، لازم است دارای انگیزش منطبق با این نقش باشند. ماینر به انگیزش منطبق با نقش‌های مدیریتی انگیزش مدیریتی اطلاق می‌کند. ویژگی‌های مطرح در انگیزش مدیریتی به نظر وی شامل شخصیت‌های مقتدر، بازی‌های رقابتی، موقعیت‌های رقابتی، نقش اثباتی، تحمیل خواسته‌ها، تمایز از گروه، و انجام وظایف معمول اداری می‌باشد. [۹] تعریف این ویژگی‌ها و چگونگی ارتباط هر یک با لازمه‌های نقش مدیریتی و انگیزش مدیریتی به قرار زیر است:

1- Managerial Role Requirements

2- Managerial Motivation

شخصیت‌های مقتدر^۱

مدیران انتظار دارند که رفتارشان به گونه‌ای باشد که عکس‌العمل‌های مثبت از طرف رؤسای خود دریافت کنند و آن را بخشی از لازمه‌های نقش مدیریتی خود می‌دانند. داشتن ارتباط و نظر مثبت نسبت به مافوق، به عنوان شخصیتی مقتدر، به منزله قبول سلسله مراتب قدرت در سازمان بوده و نشانگر انگیزش مدیریتی فرد از این نظر است.

بازی‌های رقابتی^۲

مدیران انتظار دارند که همانند بازی‌ها و ورزش‌های رقابتی با همگنان خود در سازمان به رقابت پردازند. درگیر شدن در بازی‌های رقابتی و نظر مثبت نسبت به آنها به عنوان بخشی از لازمه‌های نقش مدیریتی در سازمان‌های بوروکراتیک است و حاکی از انگیزش مدیریتی از این نظر است.

موقعیت‌های رقابتی^۳

از مدیران انتظار می‌رود که برای به دست آوردن امتیازات مختلف در ارتباط با فعالیت‌های شغل خود با همگنان خود به رقابت پردازند. یک نظر و عکس‌العمل مثبت فرد نسبت به موقعیت‌های رقابتی از این دست حاکی از انگیزش مدیریتی بالای وی از این نظر است و به عنوان بخشی از لازمه‌های نقش مدیریتی در سازمان‌های امروزی است.

نقش اثباتی^۴

لازمه نقش مدیریتی و نیاز اثباتی نقش مرد که به «طور سنتی در جامعه تعریف شده است» به

1- Authority Figures

2- Competitive Games

3- Competitive Situations

4- Assertive Role

موازات یکدیگر قرار دارند. رفتاری که از یک پدر انتظار می‌رود و رفتاری که از یک مدیر انتظار می‌رود، اگر چه از یک نوع نیستند، اما شباهت‌هایی دارند. بنای هر دو بر آن است که دستور دهند، تصمیم‌گیری کنند، نظم لازم را برقرار سازند و اعضاء گروه خود را پشتیبانی کنند. بنابر این یک نظر مثبت نسبت به نقش اثباتی مدیر، می‌تواند بخشی از لازمه‌های نقش مدیریتی، تلقی شده و حاکی از انگیزش مدیریتی بالای وی است.

تحمیل خواسته‌ها^۱

یک مدیر باید به دیگران (مرئوسین خود) بگوید که چه بکنند و حتی بتواند از ابزار تنبیه گونه برای نفوذ در آنان و وادار کردن آنان به انجام کار استفاده کند. پس یک نظر مثبت نسبت به اعمال قدرت و نفوذ در دیگران و یا داشتن چنین ظرفیتی و «صحیح» دانستن آن هم لازمه ایفای نقش مدیریتی در سازمان‌هاست و هم نشانگر انگیزش مدیریتی بالا از این نظر است.

تمایز از گروه^۲

طبیعت حرفه مدیر ایجاب می‌کند که او رفتاری متمایز از مرئوسین داشته، با موقعیتی ممتاز و قابل رؤیت برای دیگران و در مرکز توجه آنان باشد. پس تمایل مثبت فرد نسبت به احراز چنین موقعیت‌هایی موافق نقش مدیریتی بوده و نشانگر انگیزش مدیریتی بالای وی از این نظر است.

انجام وظایف معمول اداری^۳

شغل مدیریتی شامل انجام کارهای تکراری و روزانه چون شرکت در کمیته‌ها، ارتباطات تلفنی، تکمیل فرم‌های ارزشیابی کارکنان، ارائه پیشنهادهای حقوق و پاداش و ... می‌باشد.

1- Imposing Wishes

2- Standing out From Group

3- Routine Administrative Functions

پس یک دید مثبت فرد نسبت به این کارها و حتی احساس رضایت از انجام اینگونه امور هم از لازمه‌های نقش مدیریتی است و هم حاکی از انگیزش مدیریتی فرد از این قسمت است. در حقیقت تئوری انگیزش مدیریتی که با تحقیقات، پروفیسور ماینر در سه دهه گذشته شروع و با پژوهش‌های بعدی وی و دیگران توسعه و تکامل یافت بارها مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفته است. شواهد بسیاری هم در جامعه آمریکا - که بیشترین این تحقیقات در آنجا انجام گرفته است - و هم در دیگر کشورها مبنی بر قابلیت کاربرد و اعتبار آن وجود دارد. مهمترین نقاط قوت این تئوری را می‌توان به طور خلاصه به شرح زیر برشمرد:

۱- علی‌رغم نظریه‌های جدیدتر سازمان دهی و تجارب عملی پراکنده در مورد بعضی از آنها هنوز شکل غالب و بسیار شایع سازمان رسمی تقریباً در همه کشورهای جهان همان شکل بوروکراتیک و سلسله مراتب قدرت و اختیار تصمیم‌گیری است. مدیر در چنین ساختاری همواره دارای رئیس یا مافوقی بوده و تعدادی همگن (هم‌ردیف، هم‌تراز) و عده‌ای مرئوس یا زیردست دارد. تئوری انگیزش مدیریتی - همانگونه که از تعریف ویژگی‌های فوق کاملاً استنباط می‌شود، بر اساس مدیریت در چنین سازمان‌هایی بنا شده است.

۲- تئوری انگیزش مدیریتی مبتنی بر نقش و رفتار مربوط به هر نقش است که مدیر در سازمان‌های اشاره شده در بالا ایفا می‌کند. رفتار مدیر در ارتباط با هر یک از این ویژگی‌ها تفاوت داشته و بستگی به میزان برخورداری از آنها و درجه مهارت وی در ایفای این نقش‌ها دارد، و همانگونه که اشاره شد همه آنها از لازمه‌های نقش مدیریتی در سازمان‌های بوروکراتیک امروزی است. از این نظر هر چه مدیری از این ویژگی‌ها و مهارت‌ها بیشتر در اختیار داشته باشد رفتارش منطبق‌تر بر نیازهای محیط اینگونه سازمان‌ها بوده و در نتیجه موفق‌تر خواهد بود.

۳- تئوری انگیزش مدیریتی - به شکل تکامل یافته‌ای که امروزه آن را می‌شناسیم - مبتنی بر یافته‌های تحقیقات تجربی است. در طول سه تا چهار دهه‌ای که از عمر این تئوری می‌گذرد پژوهش‌های قابل توجهی در این خصوص انجام یافته ابزار اندازه‌گیری و روش تحقیق درخور و مناسبی شکل گرفته است. جدول شماره ۱ اهم این پژوهش‌ها را نشان می‌دهد. البته پژوهش در این زمینه به مراتب از تعدادی که در جدول شماره ۱ آمده است

بیشتر است لیکن در این مقاله برای پرهیز از اطاله کلام تنها به مواردی اشاره شده است که هم از نظر زمانی و هم از نظر نمونه‌های تحقیق و غیره گستردگی کار تحقیقات را نشان دهد. به پیروی از همین قاعده مختصر گویی در زیر نتایج حاصل از این تحقیقات را خلاصه می‌کنیم:

- ۱- انگیزش مدیریتی مدیران مؤسسات بازرگانی به طور فوق‌العاده‌ای بیش از انگیزش مدیریتی مدیران مؤسسات غیر بازرگانی است.
 - ۲- مدیرانی که تمایل دارند سریعتر از دیگر مدیران، سطوح مدیریتی را بالا ببرند و ترفیعات بیشتری شاملشان شده است، انگیزش مدیریتی بالاتری دارند.
 - ۳- دانش آموختگان رشته بازرگانی که تمایل به تصدی مشاغل مدیریتی دارند، نسبت به دانش آموختگان این رشته که تمایل به تصدی مشاغل مدیریتی ندارند، دارای انگیزش مدیریتی بالاتری می‌باشند.
 - ۴- انگیزش مدیریتی کارآفرینان بیش از انگیزش مدیریتی غیر کارآفرینان است.
 - ۵- با اجرای برنامه‌های آموزشی می‌توان انگیزش مدیریت را در افراد بالا برد و از آنجایی که MSCS تفاوت انگیزشی مدیریتی را قبل و بعد از اجرای برنامه آموزشی به خوبی نشان داده است، اعتبار آن تأیید می‌گردد.
 - ۶- انگیزش مدیریت دانشجویان رشته بازرگانی در دانشگاه‌های خصوصی بالاتر از دانشجویان این رشته در دانشگاه‌های دولتی است.
 - ۷- دانشجویان پسر رشته بازرگانی از نظر انگیزش مدیریتی برتر از دانشجویان دختر این رشته در دانشگاه‌های دولتی می‌باشد.
 - ۸- اعتبار ساختار مقیاس MSCS در سنجش اثربخشی مدیریت تأیید می‌گردد.
 - ۹- انگیزش مدیریتی دانشجویان سیاه پوست رشته بازرگانی، به همان اندازه دانشجویان سفید پوست این رشته بالاست.
 - ۱۰- دانشجویان رشته مدیریت که از نظر شاخص برنامه‌ریزی برتر هستند، از انگیزش مدیریتی بالاتری نیز برخوردارند.
- همانگونه که در جدول شماره ۱ دیده می‌شود، بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه تئوری

جدول شماره ۱ - تحقیقات انجام شده در ارتباط با تئوری انگیزش مدیریتی با استفاده از مقیاس MSCS

سال	نام محقق	نمونه تحقیق
۱۹۵۸	مایر [۱۰]	۲۸ مدیر شرکت های نفتی
۱۹۵۹	مایر [۱۰]	۲۸ مدیر شرکت های نفتی
۱۹۶۰	مایر [۱۰]	۵۰۲ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۶۳	مایر [۱۱]	۷۰ مدیر انبار
۱۹۶۵	مایر [۱۱]	۳۰ مدیر صنایع چوب - ۸۲ مدیر مدارس بزرگ - ۸۲ مدیر مدارس متوسط - ۸۲ مدیر مدارس کوچک
۱۹۶۷	مایر [۱۱]	۵۰۲ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۶۹	مایر [۱۱]	۲۵ مدیر شرکت های غذایی - ۱۸۲ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۷۱	مایر [۱۱]	۳۴۹ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۷۲	مایر [۱۱]	۱۹۵ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۸۹	مایر و دیگران [۱۱]	۱۵۹ مدیر
۱۹۷۸	سینگلتون [۱۳]	۱۱۶ دانشجو
۱۹۸۰	بارتول، آندرسون و اشنایر [۱۴]	۲۱۶ دانشجوی رشته بازرگانی
۱۹۸۱	میسراوکالرو [۱۵]	۷۶ مدیر
۱۹۸۵	برمان و مایر [۱۶]	۷۵ مدیر
۱۹۸۵	مایر و کرین [۱۷]	۵۶ دانشجوی رشته مدیریت
۱۹۸۷	بارتول و مارتین [۱۸]	۲۳۲ دانشجو
۱۹۹۰	استیونز و برنر [۱۹]	۳۷۱ دانشجو
۱۹۹۱	مایر، چن و یو [۲۰]	۱۷۰ مدیر
۱۹۹۴	مایر، کرین و اندنرگ [۲۱]	۴۳۸ نفر کارکنان مختلف
۱۹۹۵	آلن و نیلن [۲۲]	۲۲۷ دانشجو

انگیزش مدیریتی در آمریکا و چند کشور دیگر صورت پذیرفته است. ظاهراً تاکنون هیچگونه تحقیق تجربی در این زمینه در ایران انجام نشده است و تحقیق حاضر در حقیقت اولین کوشش در این راه است. استفاده ما از کارهای پژوهشی ماینر و دیگران در تحقیق حاضر به طور خلاصه شناخت لازمه‌های نقش مدیریتی مدیران در سازمان‌های بوروکراتیک کنونی و روش و ابزار تحقیق ایشان است.

روش تحقیق

از مباحث بالا این نتیجه‌گیری را می‌توان داشت که از نظر ماینر و دیگران و تئوری انگیزش مدیریتی، لازمه‌های ایفای نقش مدیریتی در سازمان‌های امروزی حداقل شامل ویژگی‌ها و مهارت‌هایی بیش از انجام موفقیت‌آمیز وظایف معمول اداری است. در حقیقت ادبیات مدیریت و تاریخچه تحقیقات مدیریت انباشته از مطالعات تئوری و مشاهدات تجربی صاحب‌نظران و دانشمندانی است که هر یک به نوعی و به راه خود بر این نکته تأکید داشته‌اند. در دهه‌های متمادی از تاریخ تحقیقات مدیریت مثلاً همواره این سؤال مطرح بوده است که چه ویژگی‌های انگیزشی، رفتاری، ارزشی و اخلاقی و حتی فنی و علمی مدیران در رشته بازرگانی در موفقیت شرکت‌ها و سازمان‌های تحت سرپرستی آنان مؤثر است؟ بدیهی است پرداختن به همه آنها و یا حتی ذکر نام این تحقیقات در اینجا از حوصله مقاله خارج است. ولی ذکر این نکته لازم است که اغلب این دانشمندان معتقدند که این ویژگی‌ها و مهارت‌ها قابل آموزش و یادگیری است و حتی بعضی از آنها روش‌های آموزشی خاص برای تجهیز مدیران به این ویژگی‌ها پیشنهاد کرده‌اند. [۲۳]

از دیگر سوی، چنانچه بپذیریم که رسالت اصلی مدارس مدیریت آموزش و تربیت مدیرانی است که بتوانند سازمان‌های پیچیده امروزی را بهتر اداره کنند، این سؤال مطرح می‌شود که آیا برنامه‌های آموزشی دوره‌های کارشناسی مدیریت در ایران قادر به انجام چنین رسالتی هستند؟ بدیهی است این سؤال از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است چه همه ساله بودجه‌های هنگفتی در این راه هزینه می‌شود و افزون بر آن هزینه‌های اجتماعی زیادی دارد. برای یافتن پاسخ نظام‌مند به این سؤال پژوهشی ممکن است راه‌های متعدد و مختلفی را

پیمود، از جمله:

۱- بررسی محتوای برنامه‌های آموزشی دوره‌های مدیریت و مقایسه آن با نیازهای شغلی و لازمه‌های نقش مدیریتی.

۲- بررسی دانش آموختگان رشته‌های مختلف دانشگاهی از نظر میزان دارا بودن لازمه‌های نقش مدیریتی و انجام مقایسه بین نمرات گروه دانشجویان مدیریت با دیگر گروه‌های دانشجویی به منظور اندازه‌گیری اثربخشی برنامه‌های آموزشی دوره‌های مدیریت. هر دو راه می‌تواند ما را تا حدودی به هدف پژوهشی مان برساند و تفاوت دوروش فوق نیز بدیهی به نظر می‌رسد: راه اول به مثابه بررسی درونی فرایند آموزش مدیریت در ایران است و راه دوم به نتیجه این فرایند تکیه می‌کند. در این پژوهش راه دوم برگزیده شده است. از این طریق در واقع می‌خواهیم اثر دوره آموزش کارشناسی مدیریت، به عنوان یک کاربندی را بر روی گروهی که در معرض این کاربندی قرار گرفته‌اند، در مقایسه با سایر گروه‌ها، که به عنوان گروه شاهد تلقی می‌شوند، بسنجیم.

البته به لحاظ محدودیت دسترسی به تعداد زیادی از دانش آموختگان رشته‌های مختلف دانشگاهی، از دانشجویان سال چهارم مقطع کارشناسی استفاده شده است و فرض بر این است که دانشجویان سال چهارم قسمت اعظم این کاربندی را دریافت کرده‌اند. بعلاوه با این کار این احتمال که شاید دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی در معرض آموزش‌ها و تجارب کاری متفاوت قرار گرفته باشند را از بین برده‌ایم. واضح است در آن صورت طرح تحقیق ما از حالت کنترل شده خارج می‌شد.

ابزار پژوهش

برای اندازه‌گیری انگیزش مدیریتی و اجزاء مختلف، آن از مقیاس تکمیل جمله ماینر فرم (MSCS-H) که ویژه سازمان‌های سلسله مراتبی است و برای سنجش انگیزش مدیریتی طراحی شده است استفاده گردید. مقیاس ماینر فرم H شامل ۷ زیر مقیاس است که هر زیر مقیاس به صورت ۵ سؤال مختلف، نگرش فرد را در یک زمینه خاص به ترتیب زیر مورد ارزیابی قرار می‌دهد. [۲۴]

ردیف	آنچه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد	شماره سؤال
۱	نگرش فرد در باره افراد مقتدر	۱-۱۴-۲۱-۳۰-۳۸
۲	نگرش فرد در باره بازی‌های رقابتی	۷-۲۴-۲۸-۳۴-۳۹
۳	نگرش فرد در باره موقعیت‌های رقابتی	۴-۱۰-۱۵-۳۱-۳۷
۴	نگرش فرد در باره به اثبات رساندن خود	۳-۸-۱۲-۲۶-۳۲
۵	نگرش فرد در باره تحمیل خواسته‌های خود	۵-۱۱-۱۳-۱۷-۲۹
۶	نگرش فرد در باره متمایز بودن از گروه	۱۸-۲۲-۲۷-۳۳-۳۶
۷	نگرش فرد در باره انجام وظایف معمول اداری	۲-۹-۱۶-۲۳-۳۵

بدین ترتیب در این مقیاس ۳۵ سؤال جهت تعیین انگیزش مدیریتی اختصاص داده شده و ۵ سؤال نیز به منظور جلوگیری از تمرکز آزمودنی بر موضوع مقیاس، در بین این سؤالات جا داده شده است.

هر سؤال یک عبارت ناقص است که با ۶ گزینه همراه است. آزمودنی یک گزینه را از بین ۶ گزینه جهت تکمیل هر عبارت انتخاب می‌کند. دو گزینه از این ۶ گزینه در برگیرنده نگرش منفی است که در صورت انتخاب یکی از این دو گزینه توسط آزمودنی، یک امتیاز منفی داده می‌شود. دو گزینه دیگر در برگیرنده نگرش بی تفاوت فرد است که امتیازی نمی‌گیرد و دو گزینه هم در برگیرنده نگرش مثبت است که در صورت انتخاب هر یک از این دو گزینه، آزمودنی یک امتیاز مثبت می‌گیرد.

بنابر این امتیاز کل هر زیر مقیاس می‌تواند بین ۵- تا ۵+ و امتیاز کل مقیاس می‌تواند بین ۳۵- تا ۳۵+ تغییر کند.

ترجمه و آماده‌سازی مقیاس (MSCS-H)

مقیاس تکمیل جمله ماینر به زبان انگلیسی است. این مقیاس از زبان انگلیسی به فارسی برگردانده شد. همچنین در سؤالات ۸، ۱۲، ۲۸، ۴۰ (سؤال ۴۰ یکی از ۵ سؤال انحرافی

مقیاس است) که بار فرهنگی داشته و قابل تعمیم به فرهنگ ایرانی نبود، تغییراتی داده شد. سپس چند تن از اساتید رشته مدیریت، توانایی مقیاس ترجمه شده را در تعیین نگرش افراد، آنچنان که مورد نظر ماینر بوده است، تأیید نمودند. همچنین با برگرداندن مقیاس ترجمه شده به زبان اصلی،^۱ توسط یکی از اساتید بخش زبان‌های خارجی دانشگاه شیراز، و مقایسه آن با متن اصلی، رسائی ترجمه نیز مورد تأیید قرار گرفت.

آزمون پایایی و روایی مقیاس آماده شده

برای احراز پایایی مقیاس آماده شده از دو روش بازآزمایی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و برای احراز روایی مقیاس از روش‌های صوری و روایی سازه و همسانی درونی استفاده گردید. ضریب پایایی کل مقیاس به روش بازآزمایی برابر با ۰/۶۹ و ضریب پایایی کل مقیاس به روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷ گردید. بدین ترتیب پایایی مقیاس به دو روش فوق احراز گردید. [۲۴] از طرف دیگر همانگونه که اشاره شد روایی صوری مقیاس، به اتفاق نظر چند تن از اساتید رشته مدیریت احراز گردید.

آزمون روایی سازه‌ای، مقیاس مزبور در مورد ۲۲ نفر از مدیران ارشد صنایع فارس و مدیران اجرایی دانشگاه شیراز اجرا گردید و نتایج حاصل با نمرات مربوط به دانشجویان رشته مدیریت مقایسه شد. همانگونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد، گروه مدیران در کلیه زیرمقیاس‌ها به جز نقش اثباتی، و در کل مقیاس نسبت به دانشجویان رشته مدیریت دارای نمره بالاتری می‌باشند، این برتری در زیر مقیاس‌های شخصیت‌های مقتدر، وظایف معمول اداری و تحمیل خواسته‌ها معنی‌دار می‌باشد ($P < 0/05$).

همچنین برای آزمون روایی مقیاس به روش همسانی درونی ابتدا همبستگی هر سؤال با زیر مقیاس مربوطه محاسبه گردید. نتایج بیانگر آن بود که تمامی سؤالات از همبستگی مطلوب معنی‌داری برخوردار بوده‌اند ($P \leq 0/05$).

جدول شماره ۲ - مقایسه نمره کل و نمرات زیر مقیاس های MSCS در گروه مدیران و گروه دانشجویان رشته مدیریت

p	d.f	t	گروه دانشجویان رشته مدیریت N=۵۴		گروه مدیران N=۲۲		زیر مقیاس
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۳	۷۴	۱/۹۸	۱/۹۷۱	-۰/۰۳۷	۱/۶	۰/۹۵	شخصیت های مقتدر
۰/۰۱	۷۴	۲/۲۹	۱/۶۵۳	۱/۱۴۸۱	۱/۲۱	۲/۰۴	وظایف معمول اداری
-	۷۴	-۰/۵۵	۱/۷۷۵	۰/۹۸۱۵	۱/۱۶	۰/۵	نقش اثباتی
-	۷۴	۰/۷۴	۱/۸۳۳	۰/۳۳۳۳	۱/۸۶	۰/۶۸	موقعیت های رقابتی
-	۷۴	۰/۲۷	۱/۹۲۴	-۰/۱۲۹	۱/۷۴	۰	تحمیل خواسته ها
۰/۰۱	۷۴	۲/۳	۱/۹۵۲	۱	۱/۷۴	۲/۰۹	بازی های رقابتی
-	۷۴	۰/۱۳	۱/۴۹۷	۱/۷۲۲۲	۱/۴۷	۱/۷۷	تمایز از گروه
-	۷۴	۱/۲۳	۶/۶۳۵	۵/۰۱۸۵	۴/۷۴	۸	کل

جدول شماره ۳ - همبستگی درونی زیر مقیاس‌ها با یکدیگر و با کل مقیاس

کل	شخصیت‌های مقتدر	وظایف معمول اداری	نقش اثباتی	موقعیت‌های رقابتی	تحمیل خواسته‌ها	بازی‌های رقابتی	تمایز از گروه
کل	۰/۵۴	۰/۵۴	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۶۹
شخصیت‌های مقتدر	-	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۲۶	۰/۲۵	۰/۲۷
وظایف معمول اداری		-	۰/۱۶	۰/۳۲	-۰/۰۲	۰/۲۱	۰/۳۲
نقش اثباتی			-	۰/۱۲	۰/۲۷	۰/۲۸	۰/۲۹
موقعیت‌های رقابتی				-	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۲۷
تحمیل خواسته‌ها					-	۰/۲۵	۰/۲۸
بازی‌های رقابتی						-	۰/۳۱
تمایز از گروه							-

در مرحله بعد همبستگی درونی زیر مقیاس‌ها با یکدیگر و با کل مقیاس محاسبه گردید. جدول شماره ۳ همبستگی درونی زیر مقیاس‌ها با یکدیگر و با کل مقیاس را نشان می‌دهد ($P \leq 0/05$).

همانطور که مشاهده می‌شود، همبستگی درونی هر زیر مقیاس با دیگر زیر مقیاس‌ها بسیار کمتر از همبستگی آن زیر مقیاس با کل مقیاس می‌باشد. بدین ترتیب روایی مقیاس آماده شده به این روش نیز احراز گردید.

جامعه آماری در این تحقیق دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی ۵۵ رشته دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند. پانزده رشته از بین این ۵۵ رشته تحصیلی به طور تصادفی انتخاب و ۲۵۲ نفر از دانشجویان این رشته‌ها به طور تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و مقیاس MSCS-H آماده شده در مورد آنان اجراء گردید.

واکاوی نتایج

توزیع نمرات زیر مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس در کل نمونه نرمال بود. ویژگی‌های آماری مربوطه در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

همچنین میانگین و انحراف معیار نمره کل مقیاس MSCS در گروه‌های دانشجویان رشته‌های مختلف محاسبه گردید. میانگین نمره کل مقیاس در کل نمونه با توجه به رشته تحصیلی بین ۱/۲ تا ۶/۸ در نوسان بود. نتایج در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول شماره ۴ - ویژگی های آماری توزیع نمونه کل و نمرات زیر مقیاس های MSCS-H در کل نمونه

حد اکثر	فاصله	چولگی	کشیدگی	میانگین خطای	حداقل	خطای چولگی	خطای کشیدگی	انحراف معیار	میانگین	زیر مقیاس
۵	۱۰	-۰/۰۷۱	-۰/۱۴۹	۰/۱۱۲	-۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۱۷۷۹	-۰/۰۵۲	شخصیت های مقتدر
۵	۱۰	-۰/۳۱۱	-۰/۲۱۲	۰/۱۰۵	-۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۶۲۲	۰/۶۱۵	وظایف معمول اداری
۵	۱۰	-۰/۳۷۷	-۰/۵۳۴	۰/۱۰۷	-۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۶۹۴	۰/۹۵۶	نقش اثباتی
۴	۹	-۱	-۰/۲۰۱	۰/۰۹۹	-۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۵۷۹	-۰/۰۸۷	موقعیت های رقابتی
۴	۹	-۰/۲۰۴	-۰/۴۵۲	۰/۱۱۳	-۵	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۷۹۷	۰/۱۳۱	تحمیل خواسته ها
۵	۹	-۰/۳	۰/۶۳۲	۰/۱۲۱	-۴	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۹۲۲	۱/۰۹۱	بازی های رقابتی
۵	۸	-۰/۲۶۱	-۰/۱۶۶	۰/۰۹۲	-۳	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۱/۴۶۴	۱/۴۰۱	تمایز از گروه
۲۰	۳۶	-۰/۴۹۷	۰/۶۷۵	۰/۳۵۲	-۱۶	۰/۱۵۳	۰/۳۰۶	۵/۵۸۹	۴/۰۵۶	کل

نام رشته *	تعداد دانشجو	میانگین نمره کل **	انحراف معیار نمره کل
مدیریت بازرگانی	۱۶	۶/۸۱۲۵	۶/۲۳۱۳
آبیاری	۱۵	۶/۳۳۳۳	۵/۱۳۶۲
حسابداری	۲۳	۵/۸۲۶۱	۳/۱۸۵۹
بهداشت عمومی	۱۵	۵/۶۶۶۷	۴/۹۰۸۷
برنامه ریزی شهری	۱۵	۵/-	۳/۰۲۳۷
ترویج کشاورزی	۱۴	۴/۵	۶/۷۲۲۵
مدیریت صنعتی	۳۸	۴/۲۶۳۲	۶/۷۳۳۱
روانشناسی بالینی	۱۶	۴/-	۵/۹۵۵۴
ضبط آمار و مدارک پزشکی	۱۲	۳/۳۳۳۳	۵/۵۸۸۶
مدیریت آموزشی	۱۶	۲/۸۱۲۵	۵/۸۱۰۶
زیست شناسی	۱۵	۲/۸	۵/۴۴۰۶
کودکان استثنایی	۱۳	۲/۳۸۴۶	۳/۶۱۸۰
مهندسی مواد	۱۴	۲/۲	۵/۴۸۳۲
مهندسی برق و الکترونیک	۱۵	۱/۸	۵/۶۰۸۷
فیزیک	۱۵	۱/۲	۵/۴۱۴۳
کل	۲۵۲	۴/۰۵۵۶	۶/۱۸۴

جدول شماره ۵ - میانگین و انحراف معیار نمره MSCS در گروه‌های دانشجویان رشته‌های مختلف

* نام رشته به ترتیب میانگین نمره کل MSCS آورده شده است.

** نمره کل می‌تواند بین ۳۵- تا ۳۵+ باشد.

در اولین نگاه به نتایج حاصله می‌توان دریافت که دانشجویان آن تعداد از رشته‌های تحصیلی که دارای دروس عملی نسبتاً بیشتری می‌باشند و زمینه‌های حرفه‌ای در محتوای دروس آنان وجود دارد از نظر میانگین نمره مقیاس از موقعیت بهتری برخوردارند و از طرف دیگر دانشجویان آن عده از رشته‌های تحصیلی که محتوای دروس آنان نظری است و به عنوان علوم محض شناخته می‌شوند دارای کمترین میانگین نمره مقیاس می‌باشند. به منظور واکاوی بیشتر در این زمینه کل نمونه به ۸ گروه به ترتیب زیر تقسیم‌بندی گردیدند.

گروه ۱: رشته‌های دانشکده ادبیات و علوم انسانی بجز رشته‌های مدیریت

گروه ۲: رشته‌های دانشکده علوم تربیتی بجز مدیریت آموزشی

گروه ۳: رشته‌های دانشکده علوم

گروه ۴: رشته‌های دانشکده مهندسی

گروه ۵: رشته‌های دانشکده کشاورزی

گروه ۶: رشته‌های دانشکده علوم پزشکی

گروه ۷: رشته‌های مدیریت

گروه ۸: رشته مدیریت آموزشی

سپس برای مقایسه گروه‌های ۸ گانه فوق از نظر نمره کل مقیاس و نمرات زیر مقیاس‌های MSCS از تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) و آزمون توکی استفاده گردید. نتایج حاصله در جدول شماره ۶ نشان داده شده است ($P \leq 0/05$).

از بررسی نتایج آزمون توکی در جدول شماره ۶ چنین استنباط می‌شود که:

۱- دانشجویان رشته‌های مدیریت در انگیزش مدیریتی به ترتیبی که با مقیاس MSCS اندازه‌گیری می‌شود دارای برتری خاصی نسبت به سایر دانشجویان دیگر رشته‌های تحصیلی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز نیستند و تنها در زیر مقیاس‌های انجام وظایف معمول اداری و موقعیت‌های رقابتی از وضعیت نسبتاً بهتری برخوردارند.

۲- به نظر می‌رسد که دانشجویان رشته‌های تحصیلی که با کارهای عملی بیشتری سروکار دارند مثل آبیاری، کشاورزی، حسابداری، برنامه‌ریزی شهری نسبت به دانشجویانی که محتوای دروسشان عموماً نظری و تئوریک است (مثل رشته‌های فیزیک، مهندسی مواد، برق

جدول شماره ۶- مقایسه نمرات زیر مقیاس‌ها و نمره کل MSCS در گروه‌های دانشجویان رشته‌های مختلف

آزمون توکی	P	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	زیرمقیاس
برتری گروه ۵ نسبت به گروه‌های ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۸	۰/۰۰۲	۳/۵۵۷۶	۱۰/۵۰۹۱	۷	۷۳/۵۶۳۴	شخصیت‌های مقدر
برتری گروه ۱ و ۳ و ۷ و ۸ نسبت به گروه‌های ۵	۰/۰۰۰۰۱	۴/۶۸۰۰۲	۱۱/۷۳۰۲	۷	۸۲/۱۱۱۱	وظایف معمول اداری
برتری گروه ۱ نسبت به گروه ۲ و ۴	۰/۰۰۵	۲/۱۱۲۴	۵/۸۸۱۴	۷	۴۱/۱۶۹۵	نقش اثباتی
برتری گروه ۷ نسبت به گروه ۵ و ۲ و ۳ و ۴ و ۷ و ۸	۰/۰۰۲	۲/۴۵۱۷	۵/۸۷۷۵	۷	۴۱/۱۴۲۲	موقعیت‌های رقابتی
برتری گروه ۵ نسبت به گروه‌های ۲ و ۳ و ۴ و ۷ و ۸	۰/۰۰۱	۴/۵۱۰۴	۱۳/۲۶۸۸	۷	۹۲/۸۸۱۶	تحمیل خواسته‌ها
-	-	۱/۶۴۴۳	۵/۹۶۵۱	۷	۴۱/۷۵۵۴	بازی‌های رقابتی
-	-	۱/۹۲۹۴	۴/۰۵	۷	۲۸/۳۴۶۷	تمایز از گروه
برتری گروه ۱ و ۵ نسبت به گروه‌های ۲ و ۳	۰/۰۰۳	۲/۲۸۴	۶۸/۸۶۸	۷	۴۸۲/۰۷۵۹	کل

و الکترونیک) از انگیزش مدیریتی بیشتری برخوردارند.

در آخر جهت مقایسه نمره کل و نمرات زیر مقیاس‌های MSCS در گروه دانشجویان رشته مدیریت و گروه دانشجویان سایر رشته‌ها کل نمونه به دو گروه زیر تقسیم شدند:

گروه ۱: دانشجویان رشته مدیریت شامل مدیریت بازرگانی و صنعتی $N_1 = 54$

گروه ۲: دانشجویان سایر رشته‌ها به جز دانشجویان رشته مدیریت آموزشی $N_2 = 182$

بدین ترتیب دانشجویان رشته مدیریت آموزشی که در این تحقیق حالتی بینابین دارند در هیچ یک از دو گروه گنجانده نشدند. بدیهی است این کار دقت آزمون را افزایش می‌دهد چرا که دانشجویان این رشته از نظر محتوای بعضی دروس شباهت‌هایی با دانشجویان مدیریت دارند و در عین حال جنبه‌های افتراق هم در محتوای دروس و هم در سایر موارد زیاد است. سپس میانگین نمرات این دو گروه از دانشجویان با استفاده از آزمون T با هم مقایسه گردید. جدول شماره ۷ نتایج حاصل از این مقایسه را نشان می‌دهد ($P \leq 0/05$).

همانگونه که ملاحظه می‌گردد، گروه دانشجویان رشته مدیریت اگر چه در بعضی زیر مقیاس‌ها و در کل مقیاس نمرات نسبتاً بالاتری آورده‌اند، لیکن این برتری فقط در زیر مقیاس‌های وظایف معمول اداری و موقعیت‌های رقابتی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. به دیگر سخن دانشجویان رشته‌های مدیریت بازرگانی و صنعتی از نظر انگیزش مدیریتی با دانشجویان سایر رشته‌ها تفاوت چندانی ندارند.

بحث و تفسیر

بحث خود را از نتایج بررسی‌های آماری فوق با بیان واقعیت نهفته در این مصرع که:

«گندم از گندم بروید جو ز جو»

آغاز می‌کنیم. در حالی که انتظار است دروس رشته مدیریت از نوع دروس عملی و حرفه‌ای باشد، و برای دانشجویان امکان فراگیری مهارت‌های لازم جهت ایفای نقش‌های مدیریتی در طول دوران تحصیل فراهم آید، در عمل دانشجویان این رشته تنها در چارچوب تئوری‌ها و محفوظات محدود می‌شوند. بدین ترتیب هدف اصلی تحصیل در این رشته که کسب مهارت‌های مدیریتی است تحقق نمی‌پذیرد. بنابراین طبیعی است که دانشجویان رشته

مدیریت از ویژگی‌های مدیریتی و اینکه چرا و کجا این ویژگی‌ها کاربرد پیدا می‌کند بی‌اطلاع بوده و نگرش مثبتی نسبت به آن نداشته باشند. اگر هم در زیر مقیاس‌های وظایف معمول اداری و موقعیت‌های رقابتی، از دانشجویان دیگر رشته‌ها پیشی می‌گیرند، از آن جهت است که آنها در تمام طول دوران تحصیل عمدتاً درباره وظایف اداری و تلاش برای رسیدن به پست‌های بالاتر مدیریتی که با استقبال از موقعیت‌های رقابتی همراه است، می‌شنوند و می‌خوانند.

p	d.f	t	گروه دانشجویان سایر رشته‌ها N = ۱۸۲		گروه دانشجویان رشته مدیریت N = ۵۴		زیر مقیاس
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
-	۲۳۴	-۰/۱۷	۱/۷۳۴	۰/۰۱۱	۱/۹۷۱	-۰/۰۳۷	شخصیت‌های مقتدر
۰/۰۰۶	۲۳۴	۲/۸۷	۱/۶۲۲۲۲	۰/۴۲۳۱	۱/۶۵۳	۱/۱۴۸۱	وظایف معمول اداری
-	۲۳۴	۰/۱۴	۱/۷۲	۰/۹۴۵۱	۱/۷۷۵	۰/۹۸۱۵	نقش اثباتی
۰/۰۵	۲۳۴	۲/۳	۱/۴۷۹	-۰/۲۲۵۳	۱/۸۳۳	۰/۳۳۳۳	موقعیت‌های رقابتی
-	۲۳۴	-۱/۳۵	۱/۷۶۸	۰/۲۴۷۳	۱/۹۲۴	-۰/۱۲۹۶	تحمیل خواسته‌ها
-	۲۳۴	-۰/۵۵	۱/۹۳۷	۱/۱۶۴۸	۱/۹۵۲	۱	بازی‌های رقابتی
-	۲۳۴	۱/۷۸	۱/۴۷۸	۱/۳۱۳۲	۱/۴۹۷	۱/۷۲۲۲	تمایز از گروه
-	۲۳۴	۱/۳۲	۵/۲۱۳	۳/۸۷۹۱	۶/۶۳۵	۵/۰۱۸۵	کل

جدول شماره ۷ - مقایسه نمره کل و نمرات زیر مقیاس‌های MSCS در گروه دانشجویان

رشته مدیریت و گروه دانشجویان سایر رشته‌ها

با نگاهی دیگر به نتایج به دست آمده معلوم می‌شود که میانگین نمره کل مقیاس دانشجویان مدیریت بسیار کمتر از حداکثر ممکن نمره کل این مقیاس و به عبارت دیگر از

سطحی کمتر از مورد انتظار برخوردار بود. از سویی هم بدو اشاره شد که حسب تعریف به انگیزش منطبق با نقش‌های مدیریتی، انگیزش مدیریتی اطلاق می‌نمایند و از دیگر سوی نیز دیدیم که لازمه‌های نقش مدیریتی برای اداره امور سازمان‌های پیچیده امروزی در انجام وظایف معمول اداری خلاصه نمی‌شود بلکه مهارت‌ها و ویژگی‌های دیگری را نیز می‌طلبد. از این رو بدین نتیجه می‌رسیم که بین آنچه که برای اداره موفقیت‌آمیز سازمان‌های بازرگانی و صنعتی امروزه لازم است و آنچه که دانشجویان مدیریت از دوره‌های آموزش مدیریت فرا می‌گیرند، شکافی ژرف وجود دارد و این نتیجه‌ای است که ما دست اندرکاران آموزش مدیریت در مشاهدات روزمره خود کم و بیش بدان رسیده بودیم و این بار هم از طریق یک بررسی علمی و نظام‌مند به آن دست یافتیم.

برای پر کردن این شکاف چاره‌ای جز یک تجدید نظر همه جانبه در محتوای دروس، نحوه تدریس و آموزش، و حتی رویه‌گزینش و انتخاب دانشجویان مدیریت نداریم. از طریق آموزش مستقیم و یک طرفه، که شیوه غالب و متداول آموزش مدیریت در این کشور است، قادر به تربیت مدیران تمام عیار که بتوانند در دنیای پرتلاطم و پیچیده امروزی عهده‌دار وظایف و مسوولیت‌های سنگین و سمت‌های مدیریتی در سازمان‌های بازرگانی و صنعتی شوند، نیستیم. در زیر به شرح مختصری در مورد دیگر روش‌های آموزش که می‌تواند ما را در کم کردن شکاف مشاهده شده یاری دهد، و بعضاً سال‌هاست برای افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی در دنیا پیشنهاد و بکار گرفته شده است، می‌پردازیم.

مورد پژوهی

این روش که بیشتر برای آموزش مهارت‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و تصمیم‌گیری بر اساس آن بکار گرفته می‌شود، عبارت است از شرح کاملی از برخی رویدادهایی است که واقعاً در سازمانی رخ داده است. شرکت کنندگان در کلاس رویدادها را مطالعه و راه حل‌هایی برای آن پیشنهاد می‌نمایند و پیشنهادها مورد بحث قرار می‌گیرد. بدین ترتیب هر شرکت کننده به صورت فعال در موضوع ارائه شده درگیر می‌شود.

ایفای نقش

در این روش کل رویداد به صورت یک نمایشنامه اجرا می‌گردد و در پایان نوعی جلسه بحث تکمیلی به منظور گفتگو درباره احساسات و بینش‌هایی که توسط شرکت‌کنندگان تجربه شده است، برگزار می‌گردد.

شبیه‌سازی

در این روش نه تنها افراد فعالانه عمل می‌کنند، بلکه شرایط محیطی نیز با شرایط محیط کار، برابر سازی می‌شود. به شرکت‌کنندگان در کلاس، در خصوص بازار، بودجه، خط مشی امور استخدامی و غیره، اطلاعاتی داده می‌شود و آنها بر اساس این اطلاعات تصمیماتی به صورت فردی یا گروهی اتخاذ می‌نمایند. این تصمیمات موقعیت را تغییر می‌دهد و به دنبال آن تصمیمات جدیدی اخذ می‌گردد. سپس نتایج و اثرات این تصمیمات در اختیار شرکت‌کنندگان قرار می‌گیرد و مجدداً کوشش‌های جدیدی برای رویارویی با موقعیت جدید، از طرف شرکت‌کنندگان آغاز می‌گردد. در این روش بیشتر از کامپیوتر استفاده می‌شود و معمولاً برای آموزش مهارت تصمیم‌گیری در تصمیمات استراتژیک این روش به کار گرفته می‌شود. نوعی از شبیه‌سازی بدین صورت است که شرکت‌کننده در کلاس باید مسوولیت مدیری را که غایب است تقبل نماید. به او کازیه‌ای پر از مواردی که باید به آنها رسیدگی کند داده می‌شود. این موارد از بررسی کارهای روزانه مدیر یک شرکت واقعی گردآوری شده و شرکت‌کننده باید با دقت و مهارت به این موارد رسیدگی نماید. در پایان عملکرد شرکت‌کننده مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آموزش برنامه‌ای

مواردی که باید شرکت‌کننده در کلاس فرا بگیرد، به واحدهای کوچک تقسیم کرده و به صورت کتبی یا بر صفحه کامپیوتر به او عرضه می‌نمایند. سپس شرکت‌کننده به پرسشی در باره آنچه خوانده یا دیده است، پاسخ می‌دهد. آنگاه در مورد صحیح یا غلط بودن این پاسخ به او اطلاع داده می‌شود. به همین ترتیب موارد ارائه شده به شرکت‌کننده پیچیده‌تر می‌شود و هر

مورد با اطلاعاتی که شرکت کننده از موارد قبل کسب کرده است، ارتباط دارد.

آموزش آزمایشگاهی

هسته اصلی این آموزش، آموزش گروهی است. هدف از آن عبارت است از بررسی ارزش‌های فردی و چگونگی اثر این ارزش‌ها بر دیگران، میزان تمایل فرد به تغییر این ارزش‌ها و اثر گروه‌ها بر رشد فرد. این آموزش ممکن است به صورت سخنرانی، کنفرانس، مورد پژوهی، ایفای نقش و یا سایر انواع برنامه‌های آموزشی باشد.

علاوه بر اجرای برنامه‌های آموزشی فوق، با انجام هماهنگی‌های لازم با سازمان‌های بازرگانی و مؤسسات صنعتی می‌توان امکان حضور مستمر دانشجویان را در محیط‌های کاری و ارتباط مستقیم با مدیران فراهم نمود. بدین ترتیب با قرار گرفتن دانشجویان در موقعیت‌های مدیریتی، درک و آگاهی آنان نسبت به نقش‌های مدیریتی افزایش خواهد یافت.

منابع و مآخذ

- 1- Jordan, J., and P. Jones, "Assessing your Company's Knowledge Management Style", *Long Range Planning*, 30, 3, June 1997, pp. 392-398.
- 2- Stephanou, S. E., and F. Spiegl., *The Manufacturing Challenge: From Concept to Production*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1992.
- 3- Edvinsson, L., "Developing Intellectual Capital at Skandia", *Long Range Planning*, 30, 3 June 1997, pp. 366-373.
- 4- Drew, S. A. W., "From Knowledge to Action: The Impact of Benchmarking on Organizational Performance", *Long Range Planning*, 30, 3, 1997, p. 433.
- 5- Stephanou, S. E., et al, (1992), *Op. Cit.*
- 6- McClelland, D. C., R. E. Beuatzis, "Leadership Motive Pattern and Long term success in Management", *Journal of Applied Psychology*, 67, 6, 1982.

- 7- Miner, J. B., "Role Motivation Theories", New York, Routledge, 1993.
- 8- Miner, J. B., "The Real Crunch in Managerial Manpower", **Harvard Business Review**, Nov. Dec. 1973, pp. 146-158.
- 9- Miner, J. B., and N. R. Smith, "Decline and Stabilization of Managerial Motivation Over a 20 - Years Period", **Journal of Applied Psychology**, 67, 3, 1982, pp. 297-305.
- 10- Miner, J. B.: **The Management of Ineffective Performance**, New York, McGraw-Hill Book Co., 1963, ch. 11.
- 11- As reported in an article by J. B. Miner - see (8) above.
- 12- Miner, J. B., N. R. Smith, and J. S. Bracher, "Role of Entrepreneurial Task Motivation in the Growth of Technologically Innovative Firms", **Journal of Applied Psychology**, 74, 4, 1989, pp. 554-560.
- 13- Singleton, T. M., "Managerial Motivation Development, A study of College Student Leaders", **Academy of Management Journal**, 21, 3, Sept, 1978.
- 14- Bartol, K. M., C. R. Anderson, C. E. Schneier, "Motivation to Manage among College Business Students: A Reassessment", **Journal of Vocational Behavior**, 17, 1, Aug, 1980.
- 15- Misra, S., A. Karlo, "Job Involvement of Intrinsically and extrinsically Motivated Indian Managers: To Each According to His Need", **Indian Institution of Management**, 34, 5, May 1981.
- 16- Berman, F. E., J. B. Miner, "Motivation to Manage of Top Executive Level: A Test of the Hierarchic Role Motivation Theory", **Personal Psychology**, 38, 2, 7 Sum. 1985.
- 17- Miner, J. B., D. P. Crane, "Motivation to Manage and the Manifestation of

- a Managerial Orientation in Career Planning", **Academy of Management Journal**, 24, 3, Sept, 1985.
- 18- Bartol. K. M., D. C. Martin, "Managerial Motivation Among MBA Students: A Longitudinal Assessment", **Journal of Occupational Psychology**, 60, 1, Mar., 1987.
- 19- Stevens, G. E., D. C. Bernner, "An Empirical Investigation of the Motivation to Manage Among Black and Women In Business School", **Educational and Psychological Measurement**, 50, 4, Win, 1990.
- 20- Miner, J. B., C. C. Chen, K. C. Yu, "Theory Testing Under Adverse Conditions: Motivation to Manage in the People's Republic of China", **Journal of Applied Psychology**, 76, 3, 1991, pp. 343-349.
- 21- Miner, J. B., D. P. Crane. R. J. Vandenberg, "Congruence and Fit In Professional Role Motivation Theory", **Organization Science**, 5, 1, Feb. 1994, pp. 86-97.
- 22- Miner, J. B., Scoring Guide for the Miner Sentence Completion Scale - Form H, (Supp) Buffalo, NY: Organizational Measurement System Press, 1977.
- 23- Allan, P., E. H. Nellen, "Identifying People who are Motivated to Manage: Dont Overlook Black Business Students", **Journal of Employment Counselling**, 32, 3, Sept. 1995.
- 24- See, J. B. Miner (1993) and D. C, McClellank (1982), **Op., Cit.**

۲۵- برای ملاحظه جزئیات این آزمون‌ها لطفاً به:

جفتائی، ناهید، مقایسه انگیزش مدیریتی دانشجویان رشته مدیریت و دانشجویان سایر رشته‌ها با استفاده از MSCS، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز، بهمن ماه ۱۳۷۶ مراجعه فرمایید.