

# رابطه انگیزش پیشرفت مدیران ناجا با عملکرد و رضایت شغلی آنان

احمدرضا رادان، رضا صالحی امیری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۲۹

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۹/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۳۰

## چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش محوری کارکنان در بهره‌وری سازمان‌ها، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز همانند هر سازمان و نهاد دیگری، علاقه‌مند است بدانند چه عامل یا عواملی، می‌توانند عملکرد، کارآیی و رضایت شغلی مدیران، فرماندهان و کارکنانش را فزونی بخشند. لذا این تحقیق با هدف بررسی رابطه انگیزش پیشرفت مدیران ناجا با عملکرد و رضایت شغلی آنها انجام شده است.

روش: در این پژوهش با هدف فوق و با بهره‌گیری از روش تحقیق همبستگی، پیوند انگیزش پیشرفت با دو عامل «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» شماری از مدیران و فرماندهان ناجا مورد بررسی قرار گرفته است. برای این منظور از بین فرماندهان و مدیران شاغل در ستاد ناجا و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ نمونه‌ای به حجم ۱۶۸ نفر و به روش تصادفی انتخاب شدند. سپس انگیزش پیشرفت، عملکرد شغلی و رضایت شغلی آنان با استفاده از سه مقیاس محقق ساخته دارای روایی و پایایی مناسب اندازه‌گیری شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: براساس نتایج تحقیق، انگیزش پیشرفت همبستگی معنی‌دار و مستقیمی با هر یک از سه عامل و کل عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران ناجا دارد و بالاترین میزان همبستگی مربوط به رابطه انگیزش پیشرفت و عوامل فرآیند رفتاری ( $r = 0/68$ ) است.

نتیجه‌گیری: هر هفت شاخص انگیزش پیشرفت، امید موفقیت، اشتیاق موفقیت، سطح انتظارات، پشتکار، روحیه چالش‌گری و هیجانان مثبت، سهم معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. این هفت عامل با یکدیگر قادرند بیش از ۶۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمایند با افزایش سطح انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران بر عملکرد شغلی آنان افزوده می‌شود.

واژه‌های کلیدی: انگیزش پیشرفت، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، مدیران، فرماندهان

□ استناد: رادان، احمدرضا؛ صالحی امیری، رضا (پاییز، ۱۳۹۴). رابطه انگیزش پیشرفت مدیران ناجا با عملکرد و رضایت شغلی آنان. فصلنامه

مطالعات مدیریت/انتظامی، ۱۰(۳)، ۳۹۱-۴۰۶.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت برنامه ریزی

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم تحقیقات

## مقدمه

افزایش احساس امنیت و کاهش جرم در جامعه بستر مناسبی برای پیشرفت فراهم می‌کند، بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد پلیس و نیروی انتظامی موضوع بسیار با اهمیتی است. ماهیت نیروی انتظامی، اهمیت مدیران انتظامی را دوچندان می‌کند، به طوری که عملکرد نیروی انتظامی با شایستگی مدیران آن ارتباطی مستقیم دارد (جزینی، ۱۳۹۱). همان‌گونه که درباره تعریف و عوامل ایجادکننده رضایت شغلی، اتحاد عقیده‌ای وجود ندارد، درباره نظریه‌های رضایت شغلی نیز عقاید متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می‌برند، رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهایی است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۶: ۱۲۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (شرتزر<sup>۱</sup>، ۱۳۶۹: ۲۰۹).

از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای مدیران و کارکنان می‌شود. رتمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن‌ها و روشهای استفاده از منابع موجود خود و هم‌چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارتها، شایستگی مدیریت، وجدان و تواناییهای ادراکی در محیط شغلی است (مورفی<sup>۳</sup> و شیارلا<sup>۴</sup> به نقل از رتمن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). شاخص‌هایی که مدیران برای

1. shrtzr

2. Rothmann

3. Morfi

4. sharla

5. Rtman

ارزشیابی عملکرد سازمان انتخاب میکنند با توجه به نوع فعالیت سازمانها متفاوت است. سه دسته از شاخصهای شناخته شده در این زمینه که اکثر مدیران موسسات آنها را ملاک ارزشیابی کارکنان قرار میدهند، شامل نتایج کار فردی، رفتارها و ویژگیهای کارکنان است. نظام ارزشیابی مبتنی بر خصایص یا ویژگیهای فردی، تواناییها یا سایر ویژگیهای شخصی کارکنان را ارزیابی می کند که شامل؛ نظام ارزشیابی مبتنی بر رفتار، میزان بروز رفتارهای خاص و نسبتاً مشخص را توسط کارکنان در حین کار ارزیابی میکند. نظام ارزشیابی نتیجه گرا، میزان برآورده شدن حداقل انتظارات شغلی تعیین شده برای یک کارمند را مورد سنجش و ارزشیابی قرار میدهد (حقیقی و رعنائی، ۱۳۷۶).

مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است. محققان مدت ها است در جست و جوی تعیین علل اساسی رضایت از شغل در سازمان هستند و تاکنون ها توانسته اند به رشته ای از عوامل ثابت و مرتبط با عملکرد و رضایت شغلی دست یابند، اما دست یابی به یک الگوی جامع تجربی تحقق نیافته است. در سالیان اخیر به سبب بهره گیری از یافته ها و اصول علوم رفتاری در قلمروهای فعالیت های پلیسی، از عامل اثرگذاری به نام انگیزش پیشرفت سخن به میان آمده و ادعا شده است که با «دستکاری» این عامل می توان عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و مدیران سازمانی مانند پلیس را فزونی بخشید. با توجه به اهمیت نقش نیروی انتظامی در ایجاد و تقویت نظم و امنیت، وجود این عامل بر نیروهای شاغل، بویژه مدیران و فرماندهان ناجا از اهمیت بیشتری برخوردار است. طور کلی عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی، در گروه هایی به این شرح قابل طبقه بندی هستند؛ عوامل اجتماعی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی (الیاسی و مرادی، ۱۳۸۸: ۱۰۵).

گلدتروپ<sup>۱</sup> (۱۹۶۸) می گوید؛ ملاحظات مربوط به پرداخت، قوی ترین انگیزه در الزام مردم به شغل حاضر آنان است (آرمسترانگ، ۱۳۸۸: ۴۶۹). وی ریچ (۱۳۸۸) می گوید؛ پرداخت حقوق یکسان به مدیران مختلف از توان پول بعنوان یک عامل انگیزاننده می کاهد، زیرا اگر پول

به‌عنوان ابزار انگیزاننده استفاده شود، باید پرداختی به افراد نشانگر میزان عملکرد آنها باشد و تنها زمانی که پرداخت‌های آینده نسبت به درآمد شخص زیاد باشد، پول می‌تواند عامل انگیزاننده تلقی شود و اگر مبلغ پرداختی فقط بر مبنای عملکرد انفرادی باشد، احتمالاً افراد با یکدیگر به رقابت برمی‌خیزند (وی ریچ، ۱۳۸۸: ۵۲۷).

بر این اساس در این پژوهش محقق می‌کوشد رابطه انگیزش پیشرفت با دو عامل «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» شماری از مدیران و فرماندهان ناجا را مورد بررسی قرار داده و در نهایت پیشنهادات سازنده و کاربردی در جهت چگونگی شناسایی انگیزه پیشرفت مدیران ناجا و افزایش عملکرد و رضایت شغلی آنها ارائه دهد. در این پژوهش به منظور آزمون این رابطه از روش تحقیق همبستگی پیوند انگیزش پیشرفت با دو عامل «عملکرد شغلی» و «رضایت شغلی» مدیران و فرماندهان ناجا بهره‌گیری شده است.

مبانی نظری: چایکن (۲۰۰۸) اذعان داشته است که هیچ رفتاری بدون انگیزش رخ نخواهد داد. به باور میچل<sup>۱</sup> (۱۳۷۸)، عملکرد و رفتار افراد تابع دو عامل نیرومند «توانایی» و «انگیزش» است. (انگیزش \* توانایی = عملکرد). زمانی که یکی از این دو عامل وجود نداشته باشد، رفتاری از فرد سر نمی‌زند، علاوه بر آن، با کاهش هر یک از این دو عامل، از میزان عملکرد و رفتار کاسته می‌شود. حال،<sup>۲</sup> بانی نظریه یادگیری کاهش سائق نیز، انگیزش را یکی از عوامل ضروری وقوع رفتار و بروز عملکرد می‌داند، او در تبیین عوامل مؤثر بر رفتار (توان واکنش) فرمولی به شرح زیر ارائه داده است (هرگنهان، ۱۳۹۰):

توان واکنش = نیرومندی عادت (یادگیری) \* سائق \* انگیزش تشویقی \* شدت محرک - (بازداری + بازداری شرطی).

محققان مختلف نشان داده‌اند که هر انگیزشی دارای سه ویژگی اصلی است که عبارتند از: تلاش، پایداری و جهت‌گیری. گنجی (۱۳۸۵: ۶۵) در وصف هر یک از این سه ویژگی اذعان می‌کند که: تلاش، بیانگر نیروی جسمی و روانی است که فرد، به هنگام پی‌گیری هدف‌های خود، فراهم می‌آورد. پایداری یعنی پشتکار و مقاومتی که فرد به هنگام اتخاذ یک رفتار با انجام دادن

1. Mitchell

2. Hall

یک عمل خاص نشان می‌دهد. این دو ویژگی، یعنی تلاش و پایداری با میزان نیرو و کار انجام شده ارتباط پیدا می‌کند، در حالی که ویژگی سوم، یعنی جهت‌گیری به کیفیت و مناسب بودن کار مربوط می‌شود. تلاش باید مسیری را در پیش گیرد که هدفها، مدیران یا کارکنان تعیین می‌کنند. ریو (۱۳۸۶: ۲۵۸) انگیزه پیشرفت را شامل؛ نیروی انجام دادن خوب کارها نسبت به استانداردهای عالی می‌داند. گیچ و برلاینر (۱۹۹۲) نیز انگیزه پیشرفت را میل یا اشتیاق بالا برای کسب موفقیت در فعالیتهای مختلف می‌دانند.

انگیزش پیشرفت، ابتدا توسط مک کلند<sup>۱</sup> (۱۹۳۰) و سیرز<sup>۲</sup> (۱۹۴۰) مطرح شد و سپس توسط اتکینسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) و مک کلند (۱۹۸۰) فرمول‌بندی مجدد شد. هوپ (۲۰۰۹) در بررسی‌های اولیه خود دریافت که افراد پس از دستیابی به موفقیت، سطح اهداف خود را بالا می‌برند و پس از شکست، آن را تقلیل می‌دهند.

سیرز (۱۹۴۰) نیز در یک دهه از انتشار مطالعات هوپ<sup>۴</sup>، دست به سری آزمایشاتی زد که در آن تأثیر انگیزش پیشرفت در موفقیت‌های آتی زندگی مورد نظر قرار گرفته بود. سیرز نیز دریافت که کسب موفقیت یا شکست در زندگی، به ویژه در زندگی و عملکرد تحصیلی، تأثیر به سزایی در شکل‌گیری این انگیزه دارد. مطالعات مک کلند (۱۹۸۰) نشان داد که افراد دارای انگیزش پیشرفت، واجد ویژگیهای؛ آنها به برتری برای خود برتری علاقه‌مند هستند و نه به دلیل پاداشی که از آن طریق به دست می‌آورند. آنها نقش‌ها را به دلیل فرصتی که برای برتری و پیشرفت آنها فراهم می‌کند، انتخاب می‌کنند و نه به دلیل «اعتبار» آن نقش‌ها. افراد پیشرفت مدار ترجیح می‌دهند که به جای دوستان خود، متخصصان را به عنوان دستیار برگزینند. این افراد پاداش‌های بزرگتر آینده را به پاداش‌های کوچک‌تر ترجیح می‌دهند. آنها احساس می‌کنند که زمان بسنده برای انجام امور را در اختیار ندارند، این افراد چشم انداز طولانی‌تری از آینده دارند. این افراد دوست دارند که در زمینه پیشرفت خود بازخورد فوری، منظم و واقعی دریافت کنند. افراد

---

1. McClelland

2. Siers

3. Atkinson

4. Hoop

پیشرفت مدار موقعیت‌هایی را ترجیح می‌دهند که بتوانند برای نتایج کوشش‌های خود، مسئولیت شخصی بپذیرند. این افراد مایلند که سرنوشت خویش را خودشان کنترل کنند، نه اینکه امور را به دست تقدیر و شانس بسپارند. برای این اساس، پیدا است که انگیزش پیشرفت دارای چند شاخصه اصلی است که آن شاخص‌ها را می‌توان به شرح مندرج در جدول (۱) خلاصه کرد.

جدول ۱: شاخص‌های انگیزه پیشرفت

شاخص	ردیف
پشتکار	۱
خود پنداری بالا	۲
عدم ترس از شکست	۳
امید به موفقیت	۴
گرایش به چالش‌های متوسط	۵
احساس خرسندی درونی از موفقیت ( پاداش درونی )	۶
عمل‌گرایی	۷
خوش بینی	۸
خود ارزیابی	۹
عملکرد بالا	۱۰
تخلیل آفرینشی	۱۱

پیشینه تحقیق: بورگس<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۹ : ۳۱۱) مبادرت به سنجش انگیزه پیشرفت عده زیادی از افسران پلیس آفریقایی جنوبی نمودند. آنها برای این منظور از «فهرست ارجحیت شخصی ادوارد» استفاده نمودند. یافته‌های آنان آشکار ساخت که؛ میزان انگیزش پیشرفت افسران میانی بالاتر از افسران جزء و افسران ارشد است. همچنین در تعیین این یافته اذعان داشته‌اند که افسران جزء امید چندانی برای دست یافتن به مدارج بالای تحصیلی و مناصب شغلی بالا ندارند. افسران ارشد نیز احساس می‌کنند به نقطه اوج پیشرفت دست یافته‌اند، اما افسران میانی احساس می‌کنند که زمینه رشد برای آنان مهیا است. به ویژه، آنان از آن‌رو امید بالایی برای رشد و پیشرفت شغلی

دارند که در گذشته توانسته‌اند به اهداف خود در این زمینه دست یابند.

همچنین، یافته‌های بورگس و دیگران نشان داد که بین عملکرد تحصیلی افسران پلیس در دبیرستان و در دانشکده افسری و میزان پیشرفت آنان همبستگی بالا و معناداری ( $r = 0/61$ ) وجود دارد. این بدان معناست که افسران برخوردار از انگیزش پیشرفت، حتی پیش از ورود به سازمان واجد چنین انگیزشی بوده‌اند و انگیزش، نقش مؤثری در رشد و پیشرفت آنان داشته است. افزون بر آن، از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که «عملکرد تحصیلی»، شاخص نسبتاً متقنی برای پیش بینی انگیزش پیشرفت است. سرانجام، یافته‌های این محققان نمایان ساخت که بین سطح انگیزش پیشرفت افسران و میزان عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. گرچه این یافته با یافته‌های مورن و دیگران همخوانی دارد، اما ناگفته پیداست که عملکرد شغلی متأثر از عوامل متعددی است که انگیزش، تنها یکی از آن عوامل است.

جیمز<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۵) نیز در یک پژوهش فرا تحلیلی مبادرت به مرور و تحلیل پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون انگیزه پیشرفت افسران و فرماندهان پلیس آمریکا نموده‌اند. یافته‌های آنان نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی افسران و سطح انگیزش پیشرفت آنان رابطه معناداری ( $r = 0/43$ ) وجود دارد.

بین موفقیت در آزمون‌های دوران افسری و سطح انگیزش پیشرفت افسران همبستگی متوسطی ( $r = 0/31$ ) وجود دارد. بین درجه و سطح انگیزش پیشرفت، رابطه معنادار و بالایی ( $r = 0/54$ ) وجود دارد. بین شجاعت اجتماعی افسران و قدرت ریسک‌ورزی و انگیزه پیشرفت آنان رابطه معناداری ( $r = 0/47$ ) وجود دارد. بین انگیزش پیشرفت افسران و فرماندهان پلیس و رضایت شغلی آنان همبستگی  $0/61$  وجود دارد.

گراهام<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) نیز به نتایج مشابهی دست یافته‌اند. او با بررسی پیوند انگیزش پیشرفت با عواملی نظیر موفقیت شغلی و تعهد شغلی و رضایت از خویشتن و از سازمان در شماری از مدیران پلیس نیوزلند نشان داده است که انگیزش پیشرفت سهم معناداری از هر یک از

1. James

2. Graham

این عوامل را تبیین می‌کند. کریمی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس» عنوان می‌کند؛ یکی از عواملی که در عملکرد شغلی نیروهای پلیس تأثیر زیادی دارد، شخصیت و ویژگیهای مربوط به شخصیت است. نظریه پردازان مربوط به شخصیت پنج ویژگی را به عنوان عوامل اصلی شخصیت یاد می‌کنند که عبارتند از؛ برون‌گرایی، وجدان‌کاری، ثبات هیجانی، توافق، سازگاری. از بین این پنج عامل، وجدان‌کاری بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد، هر چند برون‌گرایی و ثبات هیجانی نیز باعث میشود نیروهای پلیس عملکرد شغلی بهتری داشته باشند اما تحقیقات گوناگون نشان داده‌اند که دو ویژگی توافق و سازگاری، رابطه چندانی با عملکرد شغلی کارکنان ندارد. ویژگیهای دیگری نیز وجود دارند که در عملکرد شغلی نیروهای پلیس تأثیرگذار است که می‌توان از بین آنها به کنترل هیجان، ابراز هیجان، انسجام گروهی، مستقل بودن و جهت‌گیری واقع‌گرایانه اشاره کرد.

### سوالهای تحقیق

- ۱- برخورداری مدیران و فرماندهان ناجا از حیث میزان از انگیزش به چه میزان است؟
- ۲- رابطه انگیزش پیشرفت با عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان ناجا، به چه میزان است؟
- ۳- رابطه انگیزش پیشرفت با عوامل بیرونی و درونی رضایت شغلی به چه میزان است؟

### روش

این تحقیق از نظر ماهیت، کاربردی و به منظور اجرای آن از روش «همبستگی» استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و فرماندهان شاغل در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ است. حجم نمونه براساس جدول مورگان و با احتساب خطای ۰/۰۵، به تعداد ۱۶۸ نفر برآورد و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. برای این منظور اسامی کلیه فرماندهان و مدیران دارای جایگاه ۱۶ و بالاتر اخذ و به هر یک از آنها کدی اختصاص داده شد، سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی از بین کدها، ۱۶۸ نفر انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد که در ادامه شرح داده شده است، استفاده شد. مقیاس



انگیزش پیشرفت: مقیاس انگیزش پیشرفت براساس مبانی نظری (به ویژه دیدگاه مک کللند و نظریه اتکنسون). شاخص‌ها و تعداد مواد این مقیاس به شرح مندرج در جدول (۲) است.

جدول ۲: شاخص‌ها و تعداد مواد مقیاس انگیزش پیشرفت

تعداد مواد	شاخص
۳	امید به موفقیت
۳	اشتیاق زیاد برای موفقیت
۲	سطح انتظارات بالا
۲	پشتکار و جدیت
۴	روحیه چالش‌گری
۵	هیجانان مثبت
۵	خودپنداره بالا
۲۵	کل

پایایی مقیاس انگیزش پیشرفت با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل نشان داد که مقیاس از پایایی مناسبی ( $\alpha = 0/93$ ) برخوردار است. برای ارزیابی روایی (اعتبار) مقیاس نیز از روایی صوری استفاده شد.

مقیاس عملکرد شغلی: مقیاس عملکرد شغلی نیز براساس مقیاس‌های موجود و شاخص‌های عملکرد یک فرمانده و مدیر پلیس تهیه شد. شاخص‌ها و تعداد مواد مقیاس عملکرد شغلی نیز در جدول (۳) درج شده است.

جدول ۳: عوامل، شاخص‌ها و تعداد مواد مقیاس عملکرد شغلی

تعداد مواد	شاخص‌ها	عوامل
۱۲	انسجام ذهنی، نوآوری، سازگاری، اطاعت‌پذیری، قانون‌گرایی، رهبری	فرآیند رفتاری
۱۲	دانش شغلی، سرعت عمل، دقت عمل، قدرت تصمیم‌گیری، بازده شغلی، توان نظارتی	فرآیند شغلی
۱۲	امانتداری، درستکاری، راستگویی، پاسخگویی، مدارا، عطوفت	فرآیند اخلاقی

ضریب پایایی مقیاس عملکرد شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان ( $0/92$ ) و

در سطح مطلوبی محاسبه شد.

رضایت شغلی: مقیاس رضایت شغلی براساس مقیاس هومن (۱۳۸۸) و مدل میکاییل و همکاران (۱۳۸۸) و در چارچوب مبانی نظری رضایت شغلی تهیه شد. عوامل، شاخص‌ها و تعداد مواد مقیاس رضایت شغلی در جدول (۴) درج گردیده است.

جدول ۴: عوامل، شاخص‌ها و تعداد مواد رضایت شغلی

تعداد مواد	شاخص‌ها	عوامل
۱۲	امنیت شغلی، پرداخت‌ها، امکانات رفاهی، منابع شرایط، عدالت	بیرونی
۱۲	حفظ حرمت، شأن و منزلت، ارتقاء، تشویق‌ها، دلبستگی عاطفی، موفقیت‌ها	درونی
۲۴	-	کل مقیاس

ضریب پایایی هر یک از دو خرده مقیاس رضایت شغلی و کل مقیاس با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان (۰/۹۰) محاسبه شد.

## یافته‌ها

### ۱- میزان انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران

میزان انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران مورد سنجش در جدول (۵) درج شده است.

جدول ۵: میزان انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران

میزان	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۳۹	۲۳	۳۳
زیاد	۴۲	۲۴	۷۷
متوسط	۳۸	۲۳	۷۰
کم	۲۸	۱۸	۸۸
خیلی کم	۲۱	۱۲	۱۰۰
جمع	۱۶۸	۱۰۰	-

همان گونه که ملاحظه می شود، ۴۷ درصد پاسخ دهندگان در حد «خیلی زیاد» و «زیاد» دارای انگیزش پیشرفت هستند (در واقع از انگیزش پیشرفت بالا برخوردارند). انگیزش پیشرفت ۲۳ درصد در حد متوسط است و انگیزش پیشرفت ۳۰ درصد از فرماندهان در حد کم و خیلی کم است. همچنین، میانگین انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران به تراز ۱۰۰ تبدیل شد. نتیجه نشان داد که میانگین انگیزش پیشرفت فرماندهان، ۶۷ است.

### ۲- رابطه انگیزش پیشرفت با عوامل عملکرد شغلی

برای بررسی رابطه انگیزش پیشرفت با هر یک از سه عامل عملکرد شغلی از آزمون آماری پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است:

جدول ۶: ضریب انگیزش پیشرفت با عوامل عملکرد شغلی

رابطه‌ها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
انگیزش پیشرفت و عوامل رفتاری	۱۶۳	۰/۶۸	۰/۰۱
انگیزش پیشرفت و عوامل اخلاقی	۱۶۱	۰/۳۲	۰/۰۱
انگیزش پیشرفت و عوامل شغلی	۱۶۴	۰/۵۷	۰/۰۱
انگیزش پیشرفت و کل عملکرد	۱۵۸	۰/۵۱	۰/۰۱

نتایج درج شده در جدول (۶) نشان می دهد که؛ اولاً انگیزش پیشرفت همبستگی معنی دار و مستقیمی با هر یک از سه عامل و کل عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران ناجا دارد. همچنین، بالاترین میزان همبستگی مربوط به رابطه انگیزش پیشرفت و عوامل فرآیند رفتاری ( $r = 0/68$ ) است. از این یافته می توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران بر عملکرد شغلی آنان افزوده می شود.

### ۳- رابطه انگیزش پیشرفت با عوامل رضایت شغلی

برای بررسی رابطه انگیزش پیشرفت با هر یک از عوامل رضایت شغلی، از آزمون آماری همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل به شرح مندرج در جدول (۷) است.

جدول ۷: ضریب همبستگی انگیزش پیشرفت با رضایت شغلی

رابطه	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
انگیزش پیشرفت با عوامل بیرونی	۱۵۲	۰/۴۲	۰/۰۱
انگیزش پیشرفت با عوامل درونی	۱۵۱	۰/۶۱	۰/۰۱
انگیزش پیشرفت با کل رضایت شغلی	۱۴۹	۰/۵۸	۰/۰۱

همان گونه که ضرایب درج شده در جدول (۷) نشان می دهد، انگیزش پیشرفت با عوامل بیرونی و عوامل درونی رضایت شغلی و همچنین با کل رضایت شغلی همبستگی معناداری دارد. بنابراین، از این یافته می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان انگیزش پیشرفت فرماندهان و مدیران ناجا بر میزان رضایت شغلی آنان افزوده می شود. یادآور می شود که ضریب همبستگی انگیزش پیشرفت با عوامل درونی بیش از عوامل بیرونی است.

۴- تعیین سهم هر یک از شاخص های انگیزش پیشرفت در پیش بینی عملکرد شغلی برای سنجش سهم هر یک از شاخص های هشت گانه انگیزش پیشرفت در پیش بینی عملکرد شغلی از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج حاصل در جدول (۸) درج شده است.

جدول ۸: تحلیل رگرسیون چند متغیره برای تعیین سهم شاخص های انگیزش پیشرفت در پیش بینی عملکرد شغلی

عنوان متغیر	B	انحراف استاندارد	Beta	T	sig
امید موفقیت	۱/۳۳	۰/۱۴	۰/۴۹	۸/۸۴	۰/۰۰۱
اشتیاق موفقیت	۱/۲۷	۰/۱۵	۰/۲۹	۷/۶۴	۰/۰۰۱
سطح انتظارات	۱/۱۶	۰/۳۹	۰/۲۱	۶/۱۶	۰/۰۰۱
پشتکار	۲/۱۵	۰/۲۵	۰/۳۱	۵/۷۱	۰/۰۰۱
روحیه چالش گری	۱/۲۸	۰/۱۷	۰/۴۱	۶/۱۶	۰/۰۰۱
هیجانان مثبت	۰/۲۸	۰/۱۶	۰/۳۱	۵/۹۱	۰/۰۰۱
خودپنداره بالا	۱/۳۲	۰/۲۸	۰/۵۱	۶/۱۸	۰/۰۰۱

$R = ۰/۴۲$  تعدیل شده  $\Delta R = ۰/۶۴$   $R = ۰/۸۰$  خودپنداره بالا

همان گونه که اطلاعات درج شده در جدول (۸) نشان می دهد، هر هفت شاخص انگیزش

پیشرفت سهم معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. این هفت عامل با یکدیگر قادرند بیش از ۶۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمایند.

### ۵- رابطه تحصیلات، درجه و سابقه خدمت با انگیزش پیشرفت

برای بررسی رابطه سه متغیر تحصیلات، درجه و سابقه خدمت با انگیزش پیشرفت از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل در جدول (۹) درج شده است.

جدول ۹: رابطه تحصیلات، درجه و سابقه با انگیزش پیشرفت

رابطه‌ها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌دار
تحصیلات با انگیزش پیشرفت	۱۶۰	۰/۵۷	۰/۰۰۱
سن با انگیزش پیشرفت	۱۵۳	۰/۱۲	۰/۲۵
سابقه با انگیزش پیشرفت	۱۴۷	۰/۱۳	۰/۱۷

همان‌گونه که ضرایب مندرج در جدول (۹) نشان می‌دهد، تنها تحصیلات با انگیزش پیشرفت همبستگی معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش تحصیلات بر میزان انگیزش پیشرفت افزوده می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که مدیران و فرماندهان ناجا از حیث میزان برخورداری از انگیزش پیشرفت حداقل به سه گروه قابل دسته‌بندی هستند؛ گروهی که انگیزش پیشرفت بالایی دارند (۴۷ درصد مدیران و فرماندهان در این گروه جای می‌گیرند)، گروهی که سطح انگیزش پیشرفت آنان در سطح متوسط است (حدود ۲۳ درصد فرماندهای در این گروه جای می‌گیرند) و گروهی که سطح انگیزش پیشرفت ضعیفی دارند (۳۰ درصد فرماندهان و مدیران در این گروه جای می‌گیرند). در تبیین این تفاوت‌ها می‌توان در موافقت با نظریه پردازان انگیزش پیشرفت (نظیر اتکینسون و مک‌کللند) از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری این انگیزه سخن گفت. آن‌ها شواهد متقنی ارائه داده‌اند که نشان می‌دهد بر اثر عوامل یادگیری، فرهنگی، پیشینه تحصیلی و خانوادگی سطوح مختلفی از انگیزش پیشرفت در افراد شکل می‌گیرد. نیروی انتظامی نیز کارکنان خود را از میان

چنین افرادی برمی‌گزینند و از فیلتری به نام «انگیزش پیشرفت» در گزینش، استخدام، انتصاب و ارتقای کارکنان و مدیرانش بهره‌نمی‌گیرد. از همین روی، منحنی توزیع انگیزش پیشرفت در میان فرماندهان و مدیران آن همانند «منحنی توزیع نرمال جامعه» است.

یافته دوم این پژوهش آشکار ساخت که انگیزش پیشرفت، پیوند نیرومندی با عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان ناجا دارد. گرچه پیوند و همبستگی انگیزش پیشرفت با هر عامل عملکرد شغلی معنی‌دار است لیکن، این پیوند در مورد «عوامل فرآیند رفتاری» نیرومندتر است. همچنین همه شاخص‌های انگیزش پیشرفت قادرند سهمی از واریانس عملکرد شغلی را تبیین و پیش‌بینی نمایند. از میان نقش شاخص‌های «امید به موفقیت بالا»، «داشتن انتظارات سطح بالا» و «روحیه چالش‌گری» در کار، بیش از سایر عوامل است. همان‌گونه که پیدا است این یافته‌ها با یافته‌های بورگس و دیگران (۲۰۰۹)، جیمز و دیگران (۲۰۱۳) گراهام و دیگران (۲۰۱۳) و الیاسی (۱۳۸۹) هم‌خوانی کامل دارد. زیرا آن محققان نیز نشان داده‌اند که با در اختیار داشتن نمرات انگیزش پیشرفت افسران و فرماندهان پلیس، می‌توان به پیش‌بینی تراز عملکرد آنان پرداخت.

در تبیین این یافته‌ها با تأکید بر دیدگاه‌های نظریه‌پردازان انگیزش پیشرفت می‌توان نکاتی را یادآور شد. نخست آن‌که، انگیزش پیشرفت جلوه رفتاری و ظهور کارکردی خود را عمدتاً در دو قلمرو آشکار می‌سازد. یکی از آن قلمروها پیشرفت تحصیلی و دیگری، عملکرد شغلی است. زمانی که فردی شور و اشتیاق بالایی برای فراچنگ زدن ملاک‌های بالای عملکردی داشته باشد از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند تا کارآیی شغلی خود را به حد بهینه و بالاتر از آن برساند. زیرا تنها با مشاهده چنین عملکردی است که نیاز درونی او تشفی پیدا می‌کند و او احساس کامروایی می‌کند. لیکن، مشاهده عملکرد سطح بالا نیز به خودی خود به انگیزش جدیدی برای تلاش و کوشش بیشتر و در نتیجه رسیدن به موفقیت‌های فزون‌تر، تبدیل می‌شود. به همین سبب، عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان برخوردار از انگیزش پیشرفت بالا پیوسته افزایش می‌یابد. به ویژه آن‌که، انگیزش پیشرفت به سبب ایجاد هیجانات مثبت بیش از هر انگیزش دیگری قادر است فرد را برای انجام یک کار مطلوب برانگیزد و او را تا رسیدن به هدف، فعال نگه دارد.

سومین یافته پژوهش نشان داد که انگیزش پیشرفت هم با عوامل بیرونی و هم با عوامل درونی

رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری دارد. لیکن این رابطه در مورد پیوند انگیزش و عوامل درونی نیرومندتر است. این یافته نیز با یافته‌های محققان خارجی، به ویژه با فراتحلیل جیمز و دیگران (۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد. از همین روی در تبیین آن می‌توان چند نکته را یادآور شد. نخست آن‌که، وقتی کسی انگیزه بالایی برای دستیابی به ملاک‌های برتری دارد و از هیجانات مثبتی برخوردار است، می‌کوشد تا با شغل خود همانندسازی عاطفی نماید تا رضایت خاطر درونی او بیش‌تر شود. دوم آن‌که، وقتی یک مدیر یا فرمانده انگیزش بالایی برای پیشرفت دارد، کارآیی بیشتری خواهد داشت و تراز کارآمدی سازمان خویش را افزایش می‌دهد. در نتیجه این کارآیی و کارآمدی بالای او، بازخوردهای مادی و غیرمادی بیشتری دریافت می‌دارد و لاجرم تراز رضایت شغلی کارکنان فزونی می‌یابد. سوم آن‌که، افراد برخوردار از انگیزش شغلی اساساً آدم‌های خرسند و خشنودی هستند و این خشنودی عام را به شغل و کار خویش نیز بسط و تعمیم می‌دهد.

#### پیشنهادها

براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود.

در دوره‌های آموزش ویژه فرماندهان و افسران ارشد، روش‌های تقویت و افزایش انگیزش پیشرفت منظور شود. زیرا همان‌گونه که در مرور ادبیات موضوع گفته شد، این انگیزه متأثر از عوامل یادگیری و تجارب آموزشی است و می‌توان به صورت برنامه‌ریزی شده برای تقویت آن گام برداشت.

در فرآیند ارزش‌یابی فرماندهان توسط بازرسی و سایر بخش‌های نظارتی، شاخص برخورداری از انگیزش پیشرفت لحاظ شود و تنها افسرانی به مناصب فرماندهی و مدیریت منصوب شوند که از تراز بالای انگیزش پیشرفت برخوردارند.

در گزینش و استخدام نیرو برای ناجا در کنار سایر ملاک‌ها و شاخص‌های گزینشی، ظرفیت درونی و بیرونی برخورداری از انگیزش پیشرفت، یا ظرفیت فراگیر آن نیز مورد نظر قرار گیرد.

## منابع و مأخذ

### منابع فارسی

- الیاسی، محمدحسین (۱۳۸۹). سنجش خلاقیت، انگیزش، شخصیت و عملکرد فرماندهان ناجا. طرح تحقیقاتی، تهران: بازرسی کل ناجا.
- شرتزر، بروس ای. (۱۳۶۹). بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی. ترجمه زندگی پور.
- ریو، مارشال (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان. ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش.
- گنجی، حمزه (۱۳۸۵). روان‌شناسی اجتماعی. تهران: نشر فراروان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.
- حقیقی محمدعلی، رعنائی حبیب‌الله (۱۳۷۶). بهره‌وری نیروی انسانی (ارزشیابی عملکرد کارکنان) تهران: انتشارات ترمه.
- هرگنهان، بی.آر. (۱۳۹۰). نظریه‌های یادگیری. ترجمه علی‌اکبر سیف. تهران: نشر آگاه.
- میچل (۱۳۸۷). رفتار سازمانی. ترجمه یونس شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
- اتکینسون، ریتا و دیگران (۱۳۹۰). زمینه روان‌شناسی. ترجمه براهنی و دیگران، تهران: انتشارات رشد.

### منابع انگلیسی

- Chaiken, sh. (2008). Theories in social psychology. London: the Guilford press.
- Rieber, J. (2009). Dictionary of psychology. Ferrpress.
- Segal, L. (2002). Human motivation. Newyork: Guilford press.
- Mcclelland, D. C. (1930. 1980). The achieving society. Printon, NJ: Van Nostrand
- Siers, S. (1940). Achievement motiving. London: Guilfor press.
- 15- Attkinson, R. (1998). Psychology. NewYork: Gulliford
- 16- Hoop. R. (2009). Schools and achievement motivation. Oxford perss.
- 17- Ball, A. (1995). Culture and motivation. London: Guilford
- 18- Birney, M. (2011). Need to achievement. www. Psycholog. S.
- 19- Raynor, F. (2008). Achievement and Learning. London: McGraw- Hill.
- 20- Alscholer, S.M. (2013). emotion and motivation. London: McGraw- Hill.
- 21- Widler, F.R. (2006). Psychology and motivation: McGraw- Hill.
- 22- Buges, L. etal. (2009). Police and psychology. Boston: Graham press.
- 23- Jaims, M. et al. (2013). Achievement motivation: an Mata analysis. The journal of police psychology, 8, 31- 42
- 24- Graham, F. R. eal. (2013). Police psychology. www. Psy. Et. Il.