

# بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام تحقیقات با استفاده از تئوری انتظار وروم<sup>۱</sup>

\* منصور اخلاقی پور

\*\* پیام شجاعی

کد مقاله: ۸۸۰۹۰۸۰۱

## چکیده

در این پژوهش با استفاده از تئوری انتظار به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام تحقیقات پرداخته شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان بوده‌اند که با روش سرشماری و با بهره‌گیری از پرسشنامه‌ی استاندارد اطلاعات لازم از جامعه ۷۸ نفری جمع‌آوری گردید. برای سنجش متغیر بهره‌وری، دو دسته معیارها در دوره زمانی کوتاه مدت و بلند مدت در نظر گرفته شد که شامل چاپ مقالات در مجلات علمی معتبر، چاپ کتاب و اعتباری نمودن طرح‌ها می‌باشد.

نتایج به دست آمده نشان داد که برای اعضای رسمی، در کوتاه مدت و بلند مدت نه پاداش درونی و نه پاداش بیرونی انگیزه لازم را برای انجام پژوهش در آنان ایجاد نمی‌کند، اما برای اعضای رسمی-آزمایشی هم پاداش بیرونی و هم پاداش درونی بر انگیزاننده بوده است، به طوری که طبق یافته‌های حاصل از «آزمون ضریب همبستگی پیرسون»، بین «میزان بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن» با «پاداش‌های بیرونی» در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ( $r = 0.263$ ,  $sig = 0.023$ ) به عبارت دیگر اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه تا زمانی که رسمی نشده‌اند و نیروی قراردادی و یا آزمایشی هستند تلاش می‌کنند برای دریافت پاداش‌های بیرونی جهت تثبیت وضعیت استخدامی‌شان تحقیقات بیشتری را انجام دهند. طبق نتایج حاصل از رگرسیون ۱۹ درصد از واریانس انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام دادن تحقیق توسط متغیرهای شش‌گانه‌ای که معرف پاداش‌های بیرونی است (رسمی شدن، ارتقا یافتن، افزایش یافتن حقوق، رسیدن به یک پست اداری، نیل به کرسی استادی، کاهش بار تدریس) تبیین می‌شود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه انجام تحقیق در بین اعضای هیأت علمی با ۶ متغیر مربوط به پاداش‌های بیرونی رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** تئوری انتظار، بهره‌وری تحقیق، پاداش بیرونی، پاداش درونی، انگیزش

۱- مقاله حاضر براساس گزارش نهایی از طرح پژوهشی متعلق به دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس با شماره مجوز ۰۷/۱۶/۵/۱۲۲۲۵ مورخه ۸۹/۴/۱۲ با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی» تدوین و ارائه گردیده است.

\* کارشناس ارشد جامعه‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

E-mail: makhlaghipoor@yahoo.com

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه شیراز.

## مقدمه

انگیزش در واقع نتیجه‌ی رابطه‌ی متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. بسیاری از افراد به اشتباه انگیزش را یکی از ویژگی‌های شخصی می‌دانند، چنین می‌پندارند که برخی آن را دارند و برخی فاقد آن هستند. اما باید گفت که انگیزش وابستگی چندانی به شخص یا کننده‌ی کار ندارد و به محیط، موقعیت یا وضعیت کار بستگی دارد. بنابراین هنگام تجزیه و تحلیل مفهوم انگیزه نباید فراموش کرد که سطح یا میزان انگیزش در زمان‌های متفاوت فرق می‌کند. از آنجا که دانشگاه جایگاه خاصی در زندگی انسان امروزی دارد توجه به استادان و اعضای هیأت علمی و نقشی که آنان در تعلیم و تربیت نسل آینده جامعه برعهده دارند، اهمیت بسزایی خواهد داشت. این پژوهش با هدف تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر میزان انگیزه و تمایل استادان و اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان برای انجام تحقیقات صورت می‌گیرد. در واقع در این مطالعه نه تنها به عوامل مؤثر بر انگیزش پرداخته شده است. بلکه ضرورت تأکید بر بهره‌وری تحقیق سرلوحه‌ی کار قرار می‌گیرد. و از آنجا که فعالیت‌های پژوهشی و بهره‌وری تحقیق معیاری برای سنجش موفقیت مؤسسات آموزش عالی است، توجه و بررسی این مقوله می‌تواند زمینه‌ی لازم برای فراهم آوردن زمینه و بستر انجام تحقیقات توسط اعضای هیأت علمی را در اختیار مؤسسات آموزش عالی قرار دهد. نظر به این که دانشگاه در زمینه‌ی تعلیم و تربیت جایگاه رفیعی در جامعه داشته و استادان و اعضای هیأت‌های علمی به عنوان هسته‌ی مرکزی چه در سطوح علمی و پژوهشی و چه در سطوح اداری و مدیریتی دانشگاه به فعالیت مشغولند، افزایش انگیزه در آنان می‌تواند سبب ارتقای یادگیری دانشجویان و توسعه کشور در مسیر پیشرفت شود. بنابراین مسأله‌ی مورد نظر پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیأت علمی در انجام تحقیقات و ارتباط آن با بهره‌وری می‌باشد که برای این منظور ۱۳ عامل مؤثر از تحقیقات پیشین اقتباس گردیده و چارچوبی برای سنجش بهره‌وری تحقیق فراهم شده است تا عوامل تعیین‌کننده بر روی انگیزه آنان برای انجام پژوهش و چاپ آن در ژورنال‌های معتبر را مورد شناسایی قرار داده تا در نهایت بتوان محیط و شرایط را به گونه‌ای برای افزایش و توسعه پژوهش‌های علمی و کاربردی مهیا ساخته و زمینه‌های تولید علم و بالندگی را بوجود آورد.

رویکردی که در این پروژه برای تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیأت علمی از آن استفاده می‌شود «تئوری انتظار» است که توسط ویکتور وروم (۱۹۶۴) مطرح گردید. هرچند "مدل اساسی انتظار" توسط «تولمن ولوین» پدید آمد اما «وروم» نخستین کسی بود که این نظریه را در محیط کار به طور عملی مورد استفاده کرد.

### پیشینه‌ی تحقیق

بسیاری از مطالعات پیشین که عوامل مؤثر بر بهره‌وری را مورد آزمون قرار داده‌اند، بیشتر بر شواهد توصیفی مثل باورها، اعتقادات و تجربیات تکیه کرده‌اند. (فوکس، ۱۹۸۵، ص ۲۵۶) مطالعات اندکی، شواهد تجربی لازم را برای بهره‌وری تحقیق اعضای هیأت‌های علمی و انگیزه‌های آنان برای انجام تحقیق فراهم نمودند. (بریدجواتر، ۱۹۸۲، ص ۲۳۷) تئوری انتظار این مبنای تئوریک را فراهم می‌آورد. درواقع "نظریه انتظار" یک چارچوب مفهومی همانند مدل‌های ریاضی برای انگیزش فراهم می‌آورد.

ظهور و دیگری (۱۳۸۲) به بررسی موانع موجود در انجام تحقیقات و مرتفع نمودن آنها پرداخته‌اند و ارتقای کمی و کیفی پژوهش و آموزش را در کشور ضروری دانسته‌اند، آنان دریافته‌اند که تنها نیمی از استادان عضو هیأت علمی مهارت لازم برای تدوین پروپوزال، اجرای پژوهش، آنالیز و تفسیر داده‌ها و نیز مقاله نویسی را دارند، به طوری که از ۳۸ درصد اعضای هیأت علمی هیچ مقاله‌ای در سه سال گذشته پذیرفته نشده است.

جباری و دیگران (۱۳۸۳) با استفاده از تئوری هرزبرگ به بررسی انگیزش در استادان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان پرداختند. براساس نتایج بدست آمده مشخص شد ابعاد حقوق و مزایا، ماهیت کار و میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بیشتر از همکارانشان در دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد اما در ابعاد مسؤلیت و تجهیزات این موضوع عکس بود. برای اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه، میزان عوامل انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی است. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با توجه به متغیرهای جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد و در دانشگاه اصفهان در متغیرهای مدرک تحصیلی، مرتبه‌ی علمی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی بین میزان انگیزش شغلی استادان تفاوت‌های معناداری مشاهده گردید، به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که اعضای هیأت علمی

دانشگاه‌های مورد مطالعه به شغل خودشان از نظر ماهیت علاقه دارند ولی نسبت به میزان حقوق و مزایای خود راضی نیستند.

فوکس (۱۹۸۵) به بررسی انگیزش در اعضای هیأت‌های علمی پرداخته و براین باور است که ارتقا یافتن تأثیر انگیزشی بر بهره‌وری تحقیق دارد. وی معتقد است که مؤسسات آموزش عالی که کیفیت آموزشی بالایی دارد می‌تواند با تغییر در ساختار پاداش بر رفتار اعضای هیأت علمی در انجام تحقیقات اثر بگذارد.

مک‌کیچی (۱۹۷۹) در پژوهش خود به این نتیجه می‌رسد که اعضای هیأت علمی به خاطر پاداش‌های بیرونی (رسمی شدن، اضافه حقوق، ارتقا و...) اقدام به چاپ مقاله نمی‌کنند بلکه به دلیل لذتی که از جستجو و پژوهش به آنان دست می‌دهد مبادرت به این کار می‌کنند.

باچیت و دیگران (۲۰۰۱) نیز عواملی مانند رسمی بودن، میزان زمان تخصیص یافته به پژوهش، مدت زمان دوره آزمایشی برای رسمی شدن، میزان بار تدریس و پشتیبانی مالی جهت انجام تحقیق را در بهره‌وری تحقیق مؤثر دانسته‌اند.

#### روش تحقیق

در تحقیق حاضر از روش پیمایشی<sup>۱</sup> بهره برده‌ایم، به دلیل محدود بودن جامعه مورد مطالعه به جای نمونه‌گیری از سرشماری استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی (رسمی، آزمایشی و قراردادی) دانشگاه‌های آزاد بندرعباس، قشم، بندرلنگه، میناب، رودان و حاجی آباد می‌باشد که طبق اطلاعات به دست آمده در زمان انجام تحقیق (سال ۱۳۸۷) تعداد آنها ۸۵ نفر می‌باشد که در مجموع موفق به انجام مصاحبه با ۷۸ نفر شدیم.

در پردازش اطلاعات حاصل از توزیع و تکمیل پرسشنامه و محاسبات فرمولی انگیزش برترتیب از نرم افزارهای SPSS و EXCEL استفاده شده است و نتایج در قالب نمودارها و جداول تک‌بعدی و دویبعدی ترسیم گردیده و آزمون‌های همبستگی و رگرسیون جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده شده است.

### مدل نظری پژوهش

«نظریه‌ی انتظار» مدلی پیچیده‌تر و جامع‌تر از انگیزش نسبت به «نظریه‌ی برابری» ارائه می‌دهد. بسیاری از محققان بر این باورند که تئوری انتظار می‌تواند چارچوب نظری مناسبی برای تحقیق جهت آزمون انگیزش در افراد فراهم آورد. با این حال محدودیت‌هایی هم در استفاده از این تئوری وجود دارد. الگوی اولیه‌ی تئوری انتظار متعلق به «ادوارد تالمن» و «کرت لوین» می‌باشد. ویکتور و روم برای اولین بار از این تئوری برای ایجاد انگیزش در محیط کار استفاده کرد. این تئوری، به تشخیص چگونگی انتخاب راه انجام کار به وسیله‌ی افراد مربوط می‌شود. فرض اولیه تئوری این است که انگیزش به میزان علاقه‌ی شخص برای دستیابی به چیزی و احتمالی که برای تحقق آن قائل است بستگی دارد. (یانینگ و دیگران، ۲۰۰۶، ص ۱۸۲)

در این پژوهش با استفاده از تئوری انتظار، انگیزش در اعضای هیأت علمی در انجام تحقیقات آزمون می‌شود. پیش فرض نظریه‌ی انتظار آن است که میزان انگیزش آدمی به این واقعیت وابسته است که چقدر چیزی را می‌خواهد و چقدر فکر می‌کند می‌تواند آن را به دست آورد.

با توجه به تئوری انتظار و روم، انگیزش کلی (M) اعضای هیأت‌های علمی برای انجام تحقیقات برابر است با «مجموع حاصل ضرب جذابیت هریک از پاداش‌هایی که با انجام تحقیق مرتبط است ( $A_K$ )، در احتمال این که بهره‌ور بودن در تحقیق منجر به نتیجه K شود ( $I_K$ )» که با معادله زیر نشان داده می‌شود:

$$M = \sum_{K=1}^n (A_K \times I_K)$$

M: انگیزش کلی برای انجام پژوهش

$A_K$ : جذابیت یا اهمیت پاداش یا نتیجه K که با بهره‌وری تحقیق در ارتباط است

$I_K$ : احتمال رسیدن به نتیجه K

در این پژوهش اعضای هیأت علمی اهمیت یا جذابیت ۱۳ نتیجه ممکن را که از انجام تحقیق به دست می‌آید مورد ارزیابی قرار می‌دهند. سپس احتمال این که هرکدام از نتایج رخ دهد، در نظر گرفتند. با توجه به تئوری انتظار حاصل ضرب اهمیت یا جذابیت هر نتیجه در احتمال وقوع آن و سپس جمع کردن نتایج حاصل، انگیزش برای انجام تحقیق را

به دست می‌دهد. با استفاده از تئوری انتظار قادر هستیم که درک بهتری از انگیزش رفتاری  
اعضاء هیأت علمی از انجام تحقیق به دست آوریم. برای این منظور از مطالعات پیشین،  
۱۳ نوع پاداش را که در این مطالعه بکار گرفته شده و شامل ۶ پاداش بیرونی و ۶ پاداش  
درونی است معرفی می‌کنیم. (بانینگ و دیگران، ۲۰۰۶، ص ۱۸۴)

پاداش‌های درونی پاداش‌هایی است که برای فرد ارزشی درونی داشته باشد. انجام آن  
کار، اجر و پاداشی است که او خواهان آن است. یعنی پاداش کار در ذات کار و بخشی  
جدا ناپذیر از آن می‌باشد. بدین ترتیب اگر پاداش درونی باشد، دیگر نیاز چندانی به  
سرپرستی و نظارت شخص ثالثی برای انجام کار وجود نخواهد داشت و فرد با انگیزه و  
محرکی درونی، خود به سوی هدف حرکت خواهد کرد. پاداش درونی معمولاً احساس  
خوبی است که بر اثر انجام کار به افراد دست می‌دهد.

رایج‌ترین پاداش بیرونی پرداخت نقدی است که به صورت‌های مختلف به کارکنان داده  
می‌شود، پاداش‌های بیرونی منحصر به پرداخت پول یا اعطای کمک‌های مادی نمی‌گردد،  
ستایش و قدردانی از مرئوس، ارتقا، دفتر کار بزرگ بادکوری زیبا، منشی خصوصی و...  
از جمله سایر پاداش‌های بیرونی است که به خاطر عملکرد خوب به کارکنان داده می‌شود.  
(سعادت، ۱۳۸۵، صص ۲۵۴)

در مقایسه با پاداش‌های درونی، پاداش‌های بیرونی اول اینکه، تابع مجموعه‌ای از قوانین  
و مقررات سازمانی و همچنین، تصمیم‌گیری و قضاوت سرپرستان و مسؤولان است. دوم  
اینکه، برخلاف پاداش‌های درونی، هزینه‌های سنگینی برای سازمان در بردارد.

پاداش‌های بیرونی عبات است از :

- رسمی شدن
- نائل شدن به درجه‌ی استاد تمام یا ارتقای یافتن
- دریافت حقوق بالاتر
- نائل شدن به یک پست اداری
- رسیدن به کرسی استادی
- کاهش یافتن بارتدریس

پاداش‌های درونی عبارت است از :

- شناخته شدن توسط همکاران
  - رسیدن به احترام بیشتر از سوی دانشجویان
  - رضایت درونی ناشی از پژوهش درحوزه‌ی موردنظر
  - رضایت درونی ناشی از خلق یا کشف یا کنجکاوی
  - رضایت درونی بدلیل همکاری و مشارکت با دیگران
  - رضایت درونی ناشی از مطرح بودن و برجسته شدن درحوزه‌ی مورد نظر
- پاداش سیزدهم در واقع توانایی یافتن شغلی بهتر در دیگر مؤسسات آموزش عالی است. که البته می‌تواند به عنوان پاداش بیرونی مدنظر قرارگیرد زیرا شغل بهتر را می‌توان به پرداخت بیشتر، پشتیبانی بهتر از تحقیقات و کاهش بار تدریس معنا کرد. با این حال شغل بهتر می‌تواند باعث موفقیت بالاتر هم بشود که با پاداش درونی ارتباط دارد. لذا این پاداش آخر را از پاداش‌های بیرونی مجزا می‌کنیم چرا که برخلاف دیگر پاداش‌های این گروه، یافتن شغل بهتر نمی‌تواند بخشی از سیستم پاداش برای اعضای هیأت علمی در دانشگاه تلقی شود. (یانینگ و دیگران، ۲۰۰۶، صص ۱۸۳)

با توجه به موارد اشاره شده، انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام تحقیق (M) بوسیله‌ی ضرب اهمیت پاداش تحقیق ( $A_K$ ) در احتمال رسیدن به آن پاداش در صورت انجام تحقیق ( $I_K$ ) و سپس جمع کلیه ۱۳ نوع پاداش به دست می‌آید.

$$M_o = \sum_{K=1}^{13} (A_K \times I_K) = \sum_{K=1}^{13} X_K \quad \text{انگیزش کلی}$$

$$M_E = \sum_{K=1}^6 (A_K \times I_K) = \sum_{K=1}^6 X_K \quad \text{انگیزش بیرونی}$$

$$M_I = \sum_{K=7}^{13} (A_K \times I_K) = \sum_{K=7}^{13} X_K \quad \text{انگیزش درونی}$$

در این پژوهش « بهره‌وری تحقیق » با تعداد کتاب‌های منتشر شده، تعداد فصول کتاب که ممکن است چاپ شده باشد، تعداد مقاله‌هایی که در مجلات چاپ کرده‌اند و مقدار

پولی که از این راه به دست آورده‌اند بررسی کرده‌ایم و برای چاپ مقاله در ژورنال دو دوره زمانی در نظر خواهیم گرفت:

- ۱- مقاله‌های چاپ شده در مجلات درکل مدت زمان خدمت
  - ۲- مقاله‌های چاپ شده در ۲۴ ماه گذشته
- در واقع آن دسته از اعضای هیأت علمی که انگیزش بالاتری برای پاداش‌های تحقیق دارند عملکرد بهتری را در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت از خود نشان می‌دهند.

### فرضیات تحقیق

- ۱- انجام دادن تحقیق برکسب پاداش‌های بیرونی اعضای هیأت علمی مؤثر است.
- ۲- بین «مقالات چاپی در ۲۴ ماهه گذشته» با «وضعیت استخدامی» رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۳- بین پاداش بیرونی و تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی - آزمایشی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین «پاداش درونی» و «تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی» رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین «انگیزش استادان به انجام تحقیق» با «میزان بهره‌وری تحقیق در بین اعضای هیأت علمی» رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- «میزان بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن» تحت تأثیر «پاداش‌های بیرونی» قرار دارد.
- ۷- «میزان بهره‌وری تحقیق بعد از رسمی شدن» تحت تأثیر «پاداش‌های درونی» قرار دارد.
- ۸- بین «بهره‌وری تحقیق» و «سالهای خدمت در دانشگاه» رابطه معنادار معکوس وجود دارد.
- ۹- بین «بهره‌وری تحقیق» و «مدت زمانی که به تحقیق اختصاص یافته» رابطه معناداری وجود ندارد.
- ۱۰- بین «بهره‌وری تحقیق» و «جنسیت اعضای هیأت علمی» تفاوت معناداری وجود ندارد.



**نتایج**

## آزمون فرضیه ی ۱

جهت انجام آزمون فرض آماری بین «تأثیر انجام تحقیق» بر کسب هر یک از شاخص‌های پاداش‌های درونی و بیرونی از آزمون  $t$  استفاده گردیده است. در آزمون  $t$  سطح ریسک را برابر  $\alpha = 0/05$  در نظر می‌گیریم. بنابراین فرض صفر و مقابل به صورت زیر خواهد بود:

$H_0$ : تأثیرانجام تحقیق بر کسب پاداش‌های بیرونی در حد قابل قبول نیست.

$H_1$ : تأثیرانجام تحقیق بر کسب پاداش‌های بیرونی در حد قابل قبول است.

میزان آماره  $t$  با نرم افزار SPSS محاسبه شده و برابر  $7/44$  با درجه آزادی  $df = 77$  می‌باشد. سطح معناداری به دست آمده برابر  $0/000$  است. نتایج نشان می‌دهد که  $t$  جدول  $(1/98)$  در سطح معنادار  $0/05$  از مقدار محاسبه شده کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض یک پذیرفته می‌شود، بدین ترتیب نتیجه گرفته می‌شود که انجام تحقیق در دانشگاه از نظر اعضای هیأت علمی باعث کسب پاداش‌های بیرونی بیشتر می‌شود.

$H_0$ : تأثیرانجام تحقیق بر کسب پاداش‌های درونی در حد قابل قبول نیست.

$H_1$ : تأثیرانجام تحقیق بر کسب پاداش‌های درونی در حد قابل قبول است.

میزان آماره  $t$  محاسبه شده برابر  $3/47$  با درجه آزادی  $df = 77$  می‌باشد. سطح معناداری بدست آمده برابر  $0/001$  است. نتایج نشان می‌دهد که  $t$  جدول  $(3/37)$  در سطح معنادار  $0/05$  از مقدار محاسبه شده کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض یک پذیرفته می‌شود. بدین ترتیب نتیجه گرفته می‌شود که انجام تحقیق در دانشگاه از نقطه نظر اعضای هیأت علمی امکان کسب پاداش‌های درونی را افزایش می‌دهد.

## آزمون فرضیه ی ۲

$H_0$ : بین «مقالات چاپی در ۲۴ ماهه گذشته» با «وضعیت استخدامی» رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین «مقالات چاپی در ۲۴ ماهه گذشته» با «وضعیت استخدامی» رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

رابطه بین وضعیت رسمی بودن (رسمی، رسمی-آزمایشی و قراردادی) با مقالات چاپ شده در ۲۴ ماه گذشته در ژورنال‌ها و مجلات معتبر با استفاده از آزمون «ضریب

همبستگی پیرسون» تجزیه و تحلیل شده است. نتایج نشان می‌دهد که استادان رسمی - آزمایشی در کوتاه مدت (۲۴ ماه گذشته) انگیزش بالایی را در چاپ مقالات در ژورنال‌ها و مجلات از خود نشان داده‌اند. در واقع می‌توان استنباط نمود که اعضای رسمی به جهت نداشتن دغدغه‌ی استخدام، انگیزه لازم را جهت انجام پژوهش ندارند و از طرفی اعضای هیأت علمی قراردادی نیز با توجه به هدف غایی آموزش انگیزه‌ی لازم جهت انجام پروژه‌های پژوهشی ندارند.

### آزمون فرضیه ی ۳

$H_0$ : بین پاداش بیرونی و تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی - آزمایشی رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین پاداش بیرونی و تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی - آزمایشی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج میزان ضریب همبستگی پیرسون برای استادان رسمی - آزمایشی سطح معنادار ۰/۰۴۵ را نشان می‌دهد که بیانگر این است که پاداش‌های بیرونی برای آنان انگیزه به حساب می‌آید در حالی که استادان رسمی و قراردادی حساسیت چندانی به این نوع پاداش نداشتند، در نتیجه فرضیه‌ی سوم مبنی بر وجود تأثیر پاداش بیرونی بر بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن تأیید می‌شود. و همبستگی مثبت به دست می‌دهد. لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته شده و فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود هرگونه رابطه معنادار بین دو متغیر رد می‌شود.

### آزمون فرضیه ی ۴

بین «پاداش درونی» و «تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی» رابطه معناداری وجود دارد. طبق یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان نتیجه گرفت که بین «پاداش‌های درونی» و «تعداد مقالات چاپ شده یا مورد پذیرش قرار گرفته در ۲۴ ماه گذشته در میان اعضای رسمی» رابطه معناداری وجود ندارد. لذا فرض  $H_1$  مبنی بر این که «پاداش‌های درونی» باعث انگیزش اعضای رسمی هیأت‌های علمی می‌شود در پژوهش

مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد و فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. ( $r = 0.024$  sig = 0.976)

#### آزمون فرضیه ی ۵

بین «انگیزش استادان به انجام تحقیق» با «میزان بهره‌وری تحقیق در بین اعضای هیأت علمی» رابطه معناداری وجود دارد.

طبق یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون می‌توان نتیجه گرفت که بین «انگیزش استادان به انجام تحقیق» با «میزان بهره‌وری تحقیق در بین اعضای هیأت علمی» در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. ( $r = 0.20$  sig = 0.07)

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر رد و فرم  $H_0$  در تائید عدم وجود هرگونه رابطه معنادار بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. در نتیجه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد بندرعباس انگیزه پایینی برای نوشتن و چاپ کتاب و اعتباری نمودن طرح‌های پژوهشی خود دارند.

#### آزمون فرضیه ی ۶

«میزان بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن» تحت تأثیر «پاداش‌های بیرونی» قرار دارد. طبق یافته‌های حاصل از «آزمون ضریب همبستگی پیرسون»، می‌توان نتیجه گرفت که بین «میزان بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن» با «پاداش‌های بیرونی» در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد. ( $r = 0.269$  sig = 0.023)

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر بهره‌وری تحقیق قبل از رسمی شدن و پاداش‌های بیرونی پذیرفته شده و فرم  $H_0$  در مبنی بر عدم وجود هرگونه رابطه معنادار بین دو متغیر رد می‌شود.

به عبارت دیگر اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه تا زمانی که رسمی نشده‌اند و بعنوان نیروی قراردادی و یا آزمایشی هستند تلاش می‌کنند برای دریافت پاداش‌های بیرونی جهت تثبیت وضعیت استخدامی‌شان تحقیقات بیشتری را انجام دهند لذا در چنین مقطعی بهره‌وری تحقیق در بین اعضای هیأت علمی بیشتر است.

## آزمون فرضیه ی ۷

«میزان بهره وری تحقیق بعد از رسمی شدن» تحت تأثیر «پاداشهای درونی» قرار دارد. نتایج جدول (۵) حاصل از «آزمون ضریب همبستگی پیرسون» نشان می‌دهد که بین «میزان بهره‌وری تحقیق بعد از رسمی شدن» با «پاداش‌های درونی» در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ( $r = 0.269$  sig = 0.017)

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر بهره‌وری تحقیق بعد از رسمی شدن و پاداش‌های درونی پذیرفته شده و فرض  $H_0$  در مبنی بر عدم وجود هر گونه رابطه معنادار بین دو متغیر رد می‌شود.

به عبارت دیگر، زمانیکه اعضای هیأت علمی رسمی می‌شوند برای دریافت پاداش‌های درونی که متضمن احساس رضایت درونی بیشتر از طریق تأیید شدن توسط دیگران و کسب وجهه‌ی علمی در بین همکاران و در درون محیط کار است لذا عوامل برانگیزاننده‌ی آنها برای گرایش بسمت انجام تحقیق از نوع پاداش‌های درونی می‌باشد.

## آزمون فرضیه ی ۸

بین «بهره‌وری تحقیق» و «سال‌های خدمت در دانشگاه» رابطه‌ی معنادار معکوس وجود دارد.

ازجمله فرضیات مطرح شده در این پژوهش پیش‌بینی وجود رابطه‌ای منفی بین دو متغیر بهره‌وری تحقیق و «سال‌های خدمت در دانشگاه» بود که نتایج حاصل از «آزمون ضریب همبستگی پیرسون» نشان داد که بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنادار وجود مثبت وجود دارد. ( $r = 0.32$  sig = 0.007)

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه معکوس بین دو متغیر رد و فرض  $H_0$  مبنی بر وجود رابطه‌ی معنادار مثبت بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. به بیانی دیگر، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد، هرچه سنوات خدمتی آنها در دانشگاه بیشتر می‌باشد از بهره‌وری تحقیق بیشتری نیز برخوردار بوده‌اند.

## آزمون فرضیه ی ۹

بین «بهره‌وری تحقیق» و «مدت زمانی که به تحقیق اختصاص یافته» رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از «آزمون ضریب همبستگی پیرسون» نشان می‌دهد که بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنادار وجود دارد. ( $r=0.31 \text{ sig} = 0.009$ )

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر پذیرفته می‌شود و فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین دو متغیر رد می‌شود. به بیانی دیگر، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد، هرچه زمان و وقت بیشتری به نسبت آموزش به تحقیق اختصاص داده‌اند در زمینه‌ی نتایج حاصل از پژوهش دستاوردهای (بهره‌وری) بیشتری را نصیب خود کرده‌اند.

#### آزمون فرضیه ی ۱۰

بین «بهره‌وری تحقیق» و «جنسیت اعضای هیأت علمی» تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج آزمون ناپارمتریک U مان-ویتنی بین دو متغیر «بهره‌وری تحقیق» با «جنسیت» را نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین مردان و زنان در این رابطه وجود دارد ( $Z > 1/96$ ) ( $Z = 0.31 \text{ sig} = 0.042$ )

لذا فرض  $H_1$  مبنی بر وجود تفاوت معناداری بین دو گروه در میزان بهره‌وری تحقیق پذیرفته می‌شود و فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر رد می‌شود.

#### بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج حاصل از رگرسیون ۱۹ درصد از واریانس انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام دادن تحقیق توسط متغیرهای شش‌گانه‌ای که معرف پاداش‌های بیرونی است (رسمی شدن، ارتقایافتن، افزایش یافتن حقوق، رسیدن به یک پست اداری، نیل به کرسی استادی، کاهش بار تدریس) تبیین می‌شود و مقدار R بدست آمده (۰,۴۴۳) که همبستگی بین متغیر وابسته (انگیزش به انجام تحقیق) و مقدار پیش‌بینی شده آن از روی مدل رگرسیون است را نشان می‌دهد که می‌توان از روی متغیرهای مستقل (۶ متغیر) مقدار متغیر وابسته را پیش‌بینی کرد و از طرفی مقدار F بدست آمده (۹,۱۴۳) در سطح اطمینان ۰,۰۰۰ درصد معنی‌دار است.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه‌ی انجام تحقیق در بین اعضای هیأت علمی با ۶ متغیر مربوط به پاداش‌های بیرونی رابطه معناداری وجود دارد.

ضرایب بتای (Beta) مندرج نشان می‌دهد که متغیرهای ارتقا یافتن (0.346) کاهش بارتدریس (0.246)، رسمی شدن (0.222) افزایش یافتن حقوق (0.167) مثبت است و رابطه‌ای معنادار را نشان می‌دهد و دو متغیر رسیدن به یک پست اداری (-0.033) و نیل به کرسی استادی (-0.066) منفی است که نشان می‌دهد این دو عامل نقشی در این مدل در پیش‌بینی انگیزه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد استان نداشته است. و به زبانی دیگر اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد بخاطر ارتقا یافتن، کاهش بارتدریس، رسمی شدن و افزایش یافتن حقوقشان درجهت انجام تحقیق تلاش می‌کنند و عواملی همچون رسیدن به یک پست اداری و یا نیل به کرسی استادی از عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه جهت گرایش به پژوهش و تحقیق نیست.

طبق نتایج حاصل از رگرسیون، ۲۸ درصد از واریانس انگیزش اعضای هیأت علمی در انجام دادن تحقیق توسط متغیرهای شش‌گانه‌ای که معرف پاداش‌های درونی است. (شناخته شدن توسط همکاران دیگر، داشتن احترام از سوی دانشجویان، ارضای نیاز به انجام تحقیق درحوزه‌ی موردنظر، ارضای نیاز به خلق کردن چیزی یا کنجکاوی، ارضای نیاز به همکاری با دیگران، یافتن شغلی بهتر در دانشگاهی دیگر) تبیین می‌شود و مقدار R بدست آمده (۰,۵۳) که همبستگی بین متغیر وابسته (انگیزش به انجام تحقیق) و مقدار پیش‌بینی شده آن را از روی مدل رگرسیون نشان می‌دهد لذا می‌توان از روی متغیرهای مستقل (۶ متغیر) مقدار متغیر وابسته را پیش‌بینی کرد و از طرفی مقدار F به دست آمده (۳.۸۹) در سطح اطمینان 0.001 درصد معنی‌دار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه انجام تحقیق در بین اعضای هیأت علمی با ۶ متغیر مربوط به پاداش‌های درونی تنها با متغیر «یافتن شغلی بهتر در دانشگاهی دیگر» رابطه معناداری وجود دارد.

ضرایب بتای (Beta) نشان می‌دهد که متغیرهای «شناخته شدن توسط همکاران دیگر» (0.118)، «داشتن احترام از سوی دانشجویان» (-0.122)، «ارضای نیاز به انجام تحقیق درحوزه‌ی مورد نظر» (0.142) «ارضای نیاز به خلق کردن چیزی یا کنجکاوی» (-0.107) «ارضای نیاز به همکاری با دیگران» (0.123) در سطح معناداری نبوده است، که نشان می‌دهد این عوامل نقشی در این مدل در پیش‌بینی انگیزه اعضای هیأت علمی

دانشگاه‌های آزاد استان نداشته است. و به زبانی دیگر اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد به خاطر این عوامل به انجام تحقیق روی نمی‌آورند.

لذا از این نتایج چنین استنباط می‌شود که اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد عوامل انگیزشی درونی در ایجاد کشش در بین آنها جهت انجام تحقیق تأثیر چندانی نداشته است. و به جز عامل یافتن شغل بهتر سایر متغیرها تأثیر معنادار ندارد.

با توجه به آزمون فرضیات صورت گرفته در بخش پیشین می‌توان نتیجه گرفت که اعضای رسمی به جهت نداشتن دغدغه‌ی استخدام، انگیزه‌ی لازم را جهت انجام پژوهش ندارند و از طرفی اعضای هیأت علمی قراردادی نیز با توجه به هدف غایی آموزش، انگیزه لازم جهت انجام پروژه‌های پژوهشی ندارد. در این میان تنها استادانی که به صورت رسمی - آزمایشی به خدمت مشغول هستند انگیزه‌ی بالایی را تنها در کوتاه مدت از خود نشان داده‌اند. عواملی مانند کاهش ساعات تدریس و امکان فرصت برای انجام پژوهش، کوتاه کردن فرآیند بررسی و تصویب طرح‌های پژوهشی، تخصیص واحد برای فعالیت‌های پژوهشی و تشکیل کلاس‌هایی جهت ارتقای مهارت در تدوین پروپوزال، اجرای پژوهش، آنالیز و تفسیر داده‌ها، آموزش روش تحقیق و افزایش میزان حق‌الزحمه تحقیق می‌تواند در افزایش انگیزه اعضای هیأت‌های علمی مؤثر باشد.

#### زیر نویس‌ها

#### 1-Survey

#### منابع

- ۱- جباری، فحناز وسعیدرجایی پور وسید ابراهیم جعفری، بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس تئوری هرزیبرگ، مجله‌ی مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان، ۱۳۸۳.
- ۲- سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، چاپ دهم، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاهها (سمت) ۱۳۸۵.
- ۳- فکری، علیرضا و ظهوری علیرضا، موانع پژوهش از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران، فصلنامه پایش، سال دوم، شماره دوم، بهار ۱۳۸۲.
- 4-Bridgewater, C.A, Walsh.J.A, Walkenbach.J , (1982). Pretenure and posttenure productivity trends of academic psychologists. *American Psychologist*.236- 238.
- 5-Buchheit, S, Collins.A .(2001), Intra institutional factors that influence accounting research productivity. *The Journal of Applied Business Research*.
- 6-Fox, M.F. (1985). Publication, performance and reward in science and scholarship, *Handbook of theory and research*, Vol.1, pp 255-282.
- 7-McKeachie,W.J.(1979). Perspective from psychology: Financial incentives are ineffective for faculty, *Academic rewards in higher education*. Cambridge,MA:Ballinger.
- 8-Yining.Chen ,Gupta.A, Hoshower.L., (2006). Factors that motivate Business Faculty to conduct research, *Journal of Education for Business*, pp 179- 189.