بررسی و شناخت سطح نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

سرهنگ موسی امیری[1]

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۵/۱۳
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۱/۰۱/۱۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۳/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: انسان‌ها دارای سطوح متعددی از نیازها هستند که هر کدام از این سطوح، نیازمند واکنش یا سبک خاص خود می‌باشند، از همین‌رو ضروری است که مدیریت، قبل از هر چیز، نیازهای کارکنان و اهمیت و اولویت این نیازها را از دیدگاه آن‌ها شناسایی نماید، تا بتواند با ارضای به موقع در بازدهی آن‌ها مؤثر باشد. در اهمیت این پژوهش همین بس که با شناخت سطح و اولویت نیاز اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی، مدیران دانشگاه می‌توانند در سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریتی برای اثربخش کردن فعالیت و نقش اعضای هیئت علمی از آن بهره‌گیری نمایند. بر این اساس پژوهش حاضر، با هدف تعیین شناخت سطوح نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی بر مبنای تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو، انجام شده است.

روش: این پژوهش از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از از پرسشنامه ۶۰ سؤالی استفاده شده که توسط ۱۶۵ نفر از اعضای هیئت علمی تکمیل شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از نرم افزار spss استفاده شده است.

نتیجه‌گیری: نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با تئوری سلسله مراتب مازلو مطابقت نداشته؛ زیرا اعضاء نیازهایشان را به ترتیب: ۱-خودشکوفایی ۲-اجتماعی ۳-احترام ۴-فیزیولوژیکی و ۵-ایمنی اعلام داشته‌اند. بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با سن و جنسیت آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با میزان تحصیلات، سال‌های خدمتی و نوع عضویت آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه‌ها تأیید شده است. از طرفی بین نیازهای اولیه و ثانویه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی:

نیاز، انگیزش، رفتار، نیازهای اجتماعی، تئوری محتوایی، تئوری فرایندی.

❑ **استناد: امیری، موسی (۱۳۹۱، بهار). بررسی و شناخت سطح نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی.** ***فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۷*** **(۱)، ۸۷-۱۰۳.**

۱. مربی دانشگاه علوم انتظامی ناجا Amiri_saf@yahoo. com

مقدمه

در قرن حاضر، جوامع بشری دستخوش تحولات و تغییرات شگرفی گردیده‌اند به‌گونه‌ای که و بسیاری از جوامع سنتی به جوامع پیشرفته صنعتی تغییر یافته‌اند. سطح زندگی، بهداشت، آموزش و پرورش، رفاه عمومی و غیره ارتقا یافته و پیشرفت‌های علمی، فنی و فناورانه حاصل شده است. با این همه، با دستیابی به رشد و توسعه همه جانبه، متأسفانه انسان هنوز به طور کامل به سعادت دست نیافته و با مشکلات زیادی دست به گریبان است. این دشواری‌ها تنها با کمک مهارت‌های علمی و فنی و پیشرفت‌های فناورانه قابل حل نیست. بسیاری از حساس‌ترین مشکلات ما، در قلمرو انسان‌ها است. بزرگ‌ترین درماندگی انسان، ناتوانی در دستیابی به همکاری و تفاهم با دیگران است. بنابراین پژوهش و مطالعه انگیزش و رفتار، کوشش برای یافتن پاسخ به سؤالات پیچیده درباره طبیعت انسان است. «مدیریت با قبول اهمیت و ارزش عنصر انسانی در سازمان‌ها و فهمیدن رفتارشان نه فقط چراهای رفتار گذشته را تشخیص می‌دهد، بلکه تا حدی می‌تواند رفتارهای آینده او را نیز پیش بینی و کنترل نماید»(علاقه بند، ۱۳۷۱: ۷۸). بنابراین «هر مدیری به آگاهی از ویژگی‌های انگیزش کارکنان سازمان و ریشه یابی حرکات و رفتار افراد در محیط کار خود نیازمند است. بی‌شک این نیاز، مولد چراهایی درباره کار انسان در سازمان، علت برخورد فعال یا انفعالی با کار، عشق و علاقه و یا دلزدگی خود از کارش و نظایرآن می‌باشد، پاسخ به این چراها که به نحوی با علاقه یا علل کار فرد در سازمان پیوند دارد، موضوعی است که تصویری از انگیزش کارکنان در سازمان را ارائه می‌دهد»(مشبکی، ۱۳۷۱: ۱۹).

با این توصیف، هدف از انجام این تحقیق، شناخت و تعیین اهمیت و اولویت نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی، بر اساس تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو (فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی) است تا از این رهگذر بتوان زمینه‌ها و بسترهای برانگیختن این قشر فرهیخته را برای کارآمدی و اثربخشی بیشتر در یک مرکز علمی-آموزشی فراهم نمود. «نیازها پیچیده‌ترین فرایند زندگی آدمی‌اند و سرچشمه سیالی برای تحرک و فعالیت انسان هستند، اگر انسان نیازمند نبود، هیچ گونه تحرک و جنبشی در او دیده نمی‌شد»(الوانی، ۱۳۷۰: ۵۲). در پژوهشی که به منظور بررسی اختلاف میان سطوح نیازهای مازلو در آمریکا

انجام شده است، ۴۷ دانشجو و ۱۲ استاد دانشگاه توسط پرسش‌نامه‌ای که براساس سلسله مراتب نیازهای مازلو تهیه شده بود، مورد بررسی قرار گرفتند. هریک از افراد نمونه در سطوح نیازهای پنجگانه براساس مقیاس دو رتبه‌ای سنجیده شدند. آثار عمده هر یک از سطوح نیازها بیان شد و تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که اختلاف میان سطوح نیازها دارای اهمیت است و پژوهش گواه این مدعای مازلو است که نیاز در پنج طبقه کاملاً مجزا تقسیم شده‌اند (استرونگ، ۱۹۸۵). در یک بررسی به وسیله پورتر و دیگران، این نتیجه‌گیری‌های کلی به‌دست آمده است: گواه نیرومندی در دست است که این نظر را تأیید می‌کند که اگر نیازهای بنیادی (نیازهای جسمی بنیادی) برآورده نشوند، هیچ یک از نیازهای رده‌های بالاتر، نقش بازی نمی‌کنند. گواه دیگری در دست است که تا نیازهای‌ایمنی وامنیت تأمین نگردند، مردم به دنبال نیازهای بالاتر نمی‌روند، با این همه، شواهد اندکی وجود دارد که پس از گذر از رده نیاز به امنیت، باز در میان نیازها یک پایه بندی پدیدار گردد. (دیویس، ۱۳۷۰: ۱۱۵-۱۱۴) بنابراین به منظور هماهنگ کردن رفتار افراد درون سازمان‌ها که هر کدام در جهت تحقق اهداف خاصی است و نیز دستیابی و تحقق اهدافی که سازمان بمنظور آن ایجاد شده، شناسایی و درک نیازها و پی بردن به انگیزه‌های رفتار آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با این وصف، جهت فراهم‌آوردن شرایط و امکانات لازم برای شکوفایی استعدادهای انسان و تعالی وی و در نتیجه رشد و تکامل سازمان، شناخت نیازهای اساسی افراد ضروری است، بدین جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اهمیت و اولویتی که برای هر کدام از آن‌ها قائلند، در خور توجه فراوان می‌باشد.

به هر روی از آنجا که سطح نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی مشخص نشده است، مسئله اصلی پژوهش این است که بتواند اهمیت و اولویت نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی را از نظر خودشان پیدا نماید تا از این طریق بتوان انگیزه‌های آنان را برای ارائه یک خدمت آموزشی و پژوهشی مطلوب‌تر برانگیخت. هدف از انجام این پژوهش، شناخت سطوح نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی است؛ به‌عبارت دیگر اینکه بررسی شود بین نیازهای پنجگانه استادان برحسب جنسیت، نوع عضویت، سال‌های خدمتی، مقاطع تحصیلی و سن آن‌ها تفاوت وجود دارد یا خیر؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

ـ اولویت نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با سلسله مراتب نیازهای مازلو مطابقت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

ـ بین جنسیت و نیازهای پنجگانه استادان رابطه وجود دارد.

ـ بین نوع عضویت و نیازهای پنجگانه استادان رابطه وجود دارد.

ـ بین میزان تحصیلات و نیازهای پنجگانه استادان رابطه وجود دارد.

ـ بین سابقه خدمت و نیازهای پنجگانه استادان رابطه وجود دارد.

ـ بین سن و نیازهای پنجگانه استادان رابطه وجود دارد.

ـ بین نیازهای اولیه و نیازهای ثانویه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

با توجه به این که افراد دارای سطوح متعددی از نیازها می‌باشند و هر کدام از این سطوح، نیازمند واکنش و یا سبک مدیریتی خاص خود می‌باشند، ضروری است که مدیریت قبل از هر چیز، نیازهای کارکنان و اهمیت و اولویت این نیازها را از دیدگاه آن‌ها شناسایی نماید، زیرا این عدم شناخت و به تبع آن عدم ارضای به موقع نیازهای کارکنان در سازمان به صورت بهره وری کم جلوه گر می‌شود، چون کارکرد کارکنان ارتباط تنگاتنگی با میزان رضایت آنان دارد. در واقع چنانچه بتوان شرایطی را برای افراد درون سازمان فراهم کرد که نیازهای آن‌ها ارضا شود در بازدهی آنان بسیار مؤثر خواهد بود و بدین جهت تعیین اهمیت و اولویتی که کارکنان برای نیازهای خود قائلند ضروری است. به‌ویژه بررسی سطوح نیازهای قشری تأثیرگذار مانند استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه که جزو اقشار مرجع هستند واز لحاظ منزلت اجتماعی در رتبه بالایی قرار دارند، شناسایی نیاز آن‌ها وتلاش برای ارضا نیازهایشان می‌تواند بسیار مهم باشد. از این رو نتیجه این پژوهش می‌تواند مورد استفاده مدیران دانشگاه علوم انتظامی قرارگرفته تا در سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریتی و تعامل بهتر با اعضای هیئت علمی به‌کار گرفته شود.

مفاهیم و مبانی نظری:

رفتار سازمانی: در تعریف رفتار سازمانی آمده است که «رفتار سازمانی یک رشته پژوهشی و علمی است که در آن آثاری بررسی می‌شود که افراد، گروه‌ها و سیستم‌های سازمان بر رفتار فرد در درون سازمان دارد، با این هدف که چنین دانشی در راه بهبود و اثربخشی سازمان مورد استفاده قرار گیرد» (رابینز۱۳۸۳: ۱۴). در این رشته علمی اصولاً بر روی سه سطح رفتاری در سازمان تحقیق می‌شود: «فرد، گروه و سازمان. در این رشته هر دانشی که رابطه با فرد، گروه و سازمان و اثر آن‌ها بر رفتار به دست آید در جهت اثربخشی بیشتر سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد» (رابینز، ۱۳۸۳: ۱۴). در نتیجه می‌توان گفت که درس رفتارسازمانی نیل به اثربخشی سازمانی است و مدیران، مسئول کسب اثربخشی سازمانی به روش کار با دیگران هستند. مدیران با شناخت و مدیریت رفتار فردی، فراگردهای گروهی و سازمانی، می‌توانند به اثربخشی سازمانی برسند.

انگیزش[1]: انگیزش یکی از مفاهیم بسیار مهم و پیچیده در مدیریت و رفتار سازمانی است. «گری دسلر» در این مورد معتقد است که «انگیزش یکی از ساده‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف مدیریت است به این دلیل ساده است که مردم اصولاً به رفتاری که احساس کنند پاداشی در پی دارد، جذب و برانگیخته می‌شوند و به این دلیل پیچیده است که آنچه را که یک نفر به عنوان پاداش، مهم تلقی می‌کند ممکن است برای شخص دیگری مهم نباشد» (دسلر، ۱۳۷۳: ۱۲۸). به اعتقاد «بیان»، «انگیزش همان هنر ترغیب دیگران است تا به صورت خودکار و براساس آنچه مورد نظر است، وظیفه خود را ایفا کند. به عبارت دیگر، انگیزش یعنی هنر اداره کردن اعضای یک گروه برای رسیدن به هدف سازمان با رغبت و تلاش پیگیر درونی» (بیان، ۱۳۷۲: ۱۴۲).

نیاز[2]: «نیازها پیچیده‌ترین فرایند زندگی آدمی اند، آدمی نیازمند رفاه مادی است، امنیت می‌خواهد، محتاج محبت و دوستی دیگران است به سایرین احترام می‌گذارد و می‌خواهد آنان نیز به وی حرمت نهند، در جستجوی قدرت و مقام است و سرانجام می‌خواهد خود را آنچنان که واقعاً هست، متجلی سازد» (الوانی، ۱۳۷۰: ۵۲) هر انسانی نیازی دارد و همه این نیازها در شکل دادن رفتارش رقابت

1. -Motivation

2. -Need

می‌کنند، پس چه عاملی موجب می‌شود که شخص از میان همه این نیازها، یکی را از طریق فعالیت ارضا کند؟ در پاسخ باید گفت: نیازی که شدید است موجب فعالیت می‌گردد، وقتی نیاز شدید قدری ارضا شد از شدت آن کاسته می‌شود و این نیاز در چنین حالتی طبعاً محرک رفتار فرد نخواهد بود تا برای ارضای آن هدف‌هاییرا جستجو کند (رضاییان، ۱۳۷۴: ۲۳).

تئوری‌های انگیزش: این تئوری‌ها که به دو دسته کلی نگرش‌های مدیریتی و دیدگاه‌های کنونی تقسیم شده‌اند در نگرش‌های مدیریتی به انگیزش در سه بخش: ۱- الگوی سنتی؛ ۲- الگوی مبتنی بر روابط انسانی؛ ۳- الگوی مبتنی بر منابع انسانی خلاصه می‌شوند. (استونر، ۱۳۷۵: ۹۲۶)

۱- **الگوی سنتی:** این الگو از سوی فردریک تیلور و همکاران وی در مکتب مدیریت علمی مشخص شده است. اساس الگوی مزبور بر این قرار داشت که مدیران در مقایسه با کارگران، کار را درک می‌کنند و نیز اینکه کارگران دارای سستی و رخوت ذاتی و فطری هستند و تنها به‌وسیله پول می‌توان آن‌ها را تحریک کرد (دسلر، ۱۳۷۳: ۱۶).

۲- **الگوی مبتنی بر روابط انسانی:** «التون میو» و سایر پژوهشگران که در زمینه روابط انسانی کار می‌کردند، دریافتند که کارهای تکراری و کسالت‌آور (الگوی سنتی) موجب می‌شود که انگیزه کارکنان کاهش یابد در حالی که تماس‌های اجتماعی موجب افزایش انگیزه می‌گردند (استونر، ۱۳۷۵: ۹۲۸).

۳- **الگوی مبتنی بر منابع انسانی:** این روش بر این عقیده است که فهم و درک سرشت پیچیده الگوهای انگیزش از وظایف و مسئولیت‌های اولیه هر مدیریت است. از طرفی، این نگرش دربرگیرنده درجه بالایی از مشارکت کارکنان در فعالیت‌های مربوط به تصمیم‌گیری و نیز افزایش اختیار و استقلال در ایفای وظایف است (ستیرز، ۱۳۷۰: ۳۳-۳۱).

دیدگاه‌های کنونی درباره انگیزش

تئوری‌های کنونی انگیزش را در دو گروه اصلی می‌توان گردآوری کرد. گروه اول با عنوان «تئوری‌های فرایندی» که تأکید و توجه آن‌ها به عامل‌های بیرونی است و گروه دوم با عنوان «تئوری‌های محتوایی» که تأکید و توجه به عامل‌های درونی یا محتوایی نیازها دارد.

تئوری‌های فرایندی انگیزش[1]: در تئوری فرایندی «سعی بر آن است فرایندهایی که موجب برانگیخته شدن رفتار می‌شوند توصیف گردند. به عبارت دیگر، این فرایندها چگونگی ارضای نیازهای انسان را تشریح می‌کنند» (مورهد ۱۳۷۴: ۱۱۲).

مهم‌ترین تئوری‌های فرایندی انگیزش عبارتند از: تئوری برابری، تئوری انتظار، تئوری تقویت، الگوی اقتضایی انگیزش و دیدگاه سیستمی از انگیزش در سازمان.

تئوری محتوایی انگیزش[2]: این تئوری‌ها «به درک و شناخت عواملی اهمی=ت می‌دهند که در درون شخص قرار دارند و او را به رفتار معینی سوق می‌دهند.»(امیر کبیری، ۱۳۷۴: ۳۲۶)

معروف‌ترین تئوری‌های محتوایی انگیزش عبارتند از: تئوری دو عاملی انگیزش- بهداشت، تئوری نیازهای آشکار مورای، نظریه الدرفر، نظریه سه گانه مک کله لند، تئوری رشدیافتگی- رشد نیافتگی، تئوری X، Y مک گریگور، تئوری Z تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو.

تئوری انگیزش بهداشت: این تئوری توسط «فردریک هرزبرگ» عنوان گردید هرزبرگ اولین طبقه نیازها را عوامل بهداشت نامید؛ زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد آن‌ها ممانعت از نارضایتی شغلی است ولی دومین طبقه نیازها را انگیزه نامید؛ زیرا این نیازها موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند. (هرسی، ۱۳۷۲: ۶۰)

تئوری نیازهای آشکار مورای: این تئوری توسط «هنزی مورای» در سال ۱۹۳۸ ارائه گردید. مورای همانند مازلو احساس می‌کرد که افراد را می‌توان بر پایه نیرومندی نیازهای گوناگون طبقه‌بندی کرد. به زعم مورای تعدادی از نیازها فعال شده و به اصطلاح پدیدار می‌شوند. به عقیده مورای، قوی‌ترین نیازها عبارتند از: نیاز به کسب موفقیت، تعلق، تهاجم، استقلال، ارائه خودنمایی، هیجان، پرستاری، نظم و قدرت که این نیازها بیش از آنچه توارثی باشد آموختنی و اکتسابی است. (سیترز، ۱۳۷۲)

نظریه الدرفر (E.R.G): این نظریه شکل بازسازی شده نظریه نیازهای مازلو است. الدرفر نیازهای پنجگانه مازلو را در سه دسته: نیاز زیستی، وابستگی یا ارتباط و رشد تقسیم نمود. نیاز زیستی

---

1. -Process Theory

2. -Content Theory

شامل نیازهای مادی (غذا، آب، پول و امنیت فیزیکی)، نیازهای وابستگی به برقراری ارتباط و معاشرت با افراد و گروه‌ها اشاره دارد و نیاز رشد، انسان را در جهت خلاقیت و مشارکت مؤثر هدایت می‌کند.

نظریه نیازهای سه گانه مک کله لند: این نظریه توسط «دیوید سی مک کله لند» ارائه گردید که وی سه نیاز مهم مربوط به هم را در محیط کاری مورد توجه قرار داده است، نیاز به کسب موفقیت، نیاز به کسب قدرت و نیاز به وابستگی.

تئوری رشد یافتگی رشد نیافتگی[1]**:** این تئوری توسط «کریس آرجریس» مطرح شده است. مطابق این تئوری یک شخص در طول زندگی باید هفت نوع تغییر در شخصیت او به‌وجود آید تا به یک شخص پخته و بالغ مبدل گردد. (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳: ۶۶)

به زعم آرجریس، این تغییرات بر یک پیوستار قرار دارند و شخصیت سالم در طول این پیوستار از رشدنیافتگی (عدم بلوغ) به رشدیافتگی (بلوغ) تغییر می‌کند.

تئوری X، Y: این تئوری که توسط «داگلاس مک گریگور» ارائه شده، دو رشته مفروضات متضاد را درباره طبیعت انسان و نحوه نظارت و سرپرستی او مطرح می‌کند؛ یکی اساساً منفی و دیگری مثبت که اولی را نظریه X و دومی را Y نامید.

تئوری Z: «ویلیام اوچی» محقق و نظریه‌پرداز آمریکایی، شرکت‌هاییرا که در آمریکا و ژاپن با بهره وری بالا فعالیت می‌کردند، بررسی نموده و با توجه به ویژگی‌های مشترک این سازمان‌ها در کسب موفقیت، نظریه خود را با عنوان نظریه Z ارائه نموده است.

«تئوری Z باوری است که در آن مسئولیت وفاداری، توجه متقابل بین شرکت‌ها و کارکنانشان در بعد وسیعی برقرار بوده و نتیجه آن بهره وری بالاتر و اصلاح رفاه کارمند خواهد بود» (حاضر، ۱۳۷۵: ۵۸۴-۵۸۳)

تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو : نخستین تلاش عمده برای طبقه‌بندی نیازهای مربوط به رفتار سازمانی توسط «ابراهام مازلو» به عمل آمد. او اساس فرض خود را بر این گذاشت که درون هر انسان پنج طبقه نیاز وجود دارد که اغلب هر کدام شکل دهنده رفتار آدمی می‌باشد. این

1. -Immaturity Maturity Theory

نیازها عبارتند از: ۱-فیزیولوژیکی؛ ۲-ایمنی؛ ۳-اجتماعی؛ ۴-احترام؛ ۵-خودشکوفایی. (رابینز، ۱۳۷۴: ۳۱۶)

مازلو این نیازها را به دو دسته رده بالا و رده پایین تقسیم کرد که نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت در رده پایین و نیازهای اجتماعی، احترام و خودشکوفایی در رده بالا قرار دارد.

این طبقه‌بندی از آن جهت انجام شد که نیازهای رده بالا در درون فرد ارضا می‌شوند در حالی که نیازهای رده پایین اصولاً به وسیله عواملی برونی ارضا می‌گردند. (رابینز، ۱۳۸۳: ۳۲۹)

۱- **نیازهای فیزیولوژیکی**[1]: این نیازها، نیازهای اصلی انسان و همان‌هاییهستند که او را زنده نگاه می‌دارند؛ غذا، لباس و پناهگاه از جمله این نیازها هستند تا زمانی که این نیازهای اساسی تا حد معینی ارضا نشوند بقیه فعالیت‌های دیگر نیز انگیزش ایجاد نمی‌کند.

۲- **نیازهای ایمنی**[2]: آنگاه که نیازهای فیزیولوژیک خاموش شوند، نیازهای مربوط به ایمنی و امنیت، مسلط می‌گردند. این نیازها در اصل عبارتند از: نداشتن ترس از خطرات جانی و محرومیت از نیازهای اولیه، اگر ایمنی و امنیت آدمی در خطر باشد امور دیگر برایش اهمیتی نخواهد داشت.

۳- **نیازهای اجتماعی**[3]: هنگامی که نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی در حد مناسبی ارضا شوند، نیازهای اجتماعی، تعلق، عشق و محبت پدیدار خواهند شد، چون انسان موجودی اجتماعی است و نیاز به تعلق و پذیرش به گروه‌های گوناگون دارد.

۴- **نیازهای احترام**[4]: این دسته از نیازها شامل نیازهایی از قبیل: توانایی در انجام امور و ابزار شایستگی و حفظ منزلت اجتماعی می‌باشد. انسان با ارضا چنین نیازهایی خواستار توجه و احترام دیگران است و تمایل دارد با توجه به موفقیت اجتماعی‌اش اطرافیان برای وی قدر و منزلتی قائل شوند.

«نیاز به احترام در محل کار از طریق عناوین شغلی، دفاتر مناسب، ترفیع مبتنی بر شایستگی،

---

1. -Physiological Needs
2. -Safety Needs
3. -Social Needs
4. -Esteem Needs

پاداش و غیره برآورده می‌شود» (محمدزاده ۱۳۷۵: ۱۳۲).

۵- **نیازهای خودشکوفایی**[1]: این دسته از نیازها در بالاترین سطح سلسله مراتب نیازها قرار دارد و بعد از ارضای تمام نیازهای قبلی برانگیخته می‌شوند. خودشکوفایی به معنا حداکثر رساندن استعداد و توانایی شخص است.

«خودنمایی یعنی نیاز به تحقق کامل و درک ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه انسان تا بالاترین حد ممکن» (امیر کبیری، ۱۳۷۴: ۳۳۹).

نقد تئوری مازلو: ایرادی که به نظریه مازلو وارد می‌گردد، این است که «نیازهای انسان، همیشه برابر با ترتیب تقدم و تأخر پیشنهادی او در کلیه انسان‌ها متجلی نمی‌گردد، ضمن آنکه بررسی‌های مختلف نشان می‌دهند: نیازهای فیزیولوژیکی و جسمی عموماً اولین دسته نیازی است که در انسان‌ها ظاهر شده و آنان سعی در ارضای آن‌ها دارند. نیازهای ثانویه و روانی تا حد بسیار زیادی جنبه فردی و موقعیتی داشته و متأثر از خصوصیات و ویژگی‌های فردی و موقعیتی می‌باشند» (کوکلان، ۱۳۷۰: ۹).

انتقاد دیگر این است که «مازلو دقیقاً مشخص نکرده ارضای یک نیاز در چه سطحی ما را به اندازه کافی راضی و اقناع کرده و در نتیجه، نیاز بالاتر د ر ما متجلی می‌گردد» (کوکلان، ۱۳۷۰: ۹).

منتقدان دیگر نیز «مفاهیم الگوی مازلو را به طور کلی مبهم و بسیار کلی می‌دانند به‌ویژه نیازهای سطوح بالا که متغیرهای پیچیده‌ای را با تعریف‌های گوناگون مطرح می‌سازند و بعضی از آنان اصولاً خودشکوفایی را یک نیاز تلقی نمی‌کنند و آن را پاسخ مردم پسندی می‌دانند که متأثر از ارزش‌های هر فرهنگ خاصی است» (ناتلی، ۱۳۷۳: ۳۸).

روش

این پژوهش از لحاظ نوع کاربردی واز نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش دو روش کتابخانه‌ای شامل کتب، مقالات، پایان نامه‌ها و سایت اینترنتی و روش

1. -Self A Ctualization

میدانی با استفاده از یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است که قابلیت اعتماد آن به وسیله ضریب آلفا برای نیاز فیزیولوژیکی ۰/۷۴۴۷ و نیازایمنی ۰/۷۰۰۹، نیاز اجتماعی ۰/۶۵۸۷ نیاز احترام ۰/۶۰۸۰ ونیاز خود شکوفایی ۷۲۱۸ / ۰ مورد تأیید قرار گرفت. به‌خاطر دسترسی به اعضا، تعداد ۱۶۵ نفر پرسشنامه را تکمیل نمودند. در روش تجزیه و تحلیل داده‌ها که با استفاده از نرم افزار spss صورت گرفته جداول و نمودار به شکل توصیفی و استنباطی ارائه شده، به نحوی که برای تعیین اولویت نیازها از تست فریدمن و برای تعیین رابطه بین دو متغیر از آزمون کای اسکوئر یا خی ۲ و برای تعیین ضریب همبستگی متغیرهای فاصله‌ای و اسمی از ضریب همبستگی پیرسون و کرامر استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: نیازهای پنج گانه اعضای هیئت علمی با سلسله مراتب نیازهای مازلو مطابقت دارند.

Ranks

	Mean Rank
فیزیولوژیکی	1.94
ایمنی	1.46
اجتماعی	3.86
احترام	3.11
خودشکوفایی	4.64

Test Statistics[a]

N	139
Shi-Square	388.576
Df	4
Asymp.Sig	000

a.Friedman Test

با توجه به آزمون فریدمن می‌توان گفت: تفاوت معنا داری بین نیازهای اعضای هیئت علمی وجود دارد که این تفاوت در سطح ۹۹ درصد تأیید می‌گردد. بنابراین چنین نتیجه‌گیری می‌شود که فرض H1 (مطابقت نیازهای اعضای هیئت علمی با سلسله مراتب نیازهای مازلو) رد می‌گردد. همچنین نیازهای اعضای هیئت علمی به ترتیب اولویت عبارتند از:

۱- خودشکوفایی؛ ۲- اجتماعی؛ ۳- احترام؛ ۴- فیزیولوژیکی؛ ۵- ایمنی.

فرضیه دوم: بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی و سن رابطه وجود دارد.

در آزمون این فرضیه که رابطه بین سن با پنج نیاز (فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و

خودشکوفایی) جداگانه بررسی شده برابر آزمون کای اسکوئر حاکی از آن است که:

ـ در رابطه بین فیزیولوژیکی و سن، باخی۲ محاسبه شده فرض H۰ (عدم ارتباط بین نیاز فیزیولوژیکی و سن) تأیید شده است و فرض H۱ رد شده است. یعنی سن اعضای هیئت علمی بر نیاز فیزیولوژیکی آن‌ها تأثیری ندارد.

ـ رابطه بین نیاز ایمنی و سن، با توجه به خی۲ محاسبه شده و درجه آزادی ۴ می‌توان گفت فرض H۱ (عدم ارتباط بین نیاز ایمنی و سن) رد شده است و فرض اصلی یعنی وجود رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

ـ رابطه بین نیازاجتماعی و سن، با توجه به خی۲ محاسبه شده می‌توان گفت که فرض H۱ (رابطه بین نیاز اجتماعی و سن) تأیید می‌گردد و این رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

ـ رابطه بین نیاز احترام و سن، با توجه به خی۲ محاسبه شده، حاکی است که فرض H۱ یعنی فرضیه اصلی پژوهش تأیید گردید و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت: رابطه بین نیاز احترام و سن اعضای هیئت علمی معنادار است. رابطه بین نیاز خودشکوفایی و سن، با توجه به خی ۲ به دست آمده نشان می‌دهد که این رابطه هم در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

فرضیه سوم: بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی و جنسیت رابطه وجود دارد.

در این فرضیه هم که رابطه بین جنسیت با پنج نیاز به طور جداگانه آزمون شده است حاکی از آن است که فقط رابطه بین نیاز فیزیولوژیکی با جنسیت برابر خی۲ به دست آمده با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. یعنی جنسیت اعضای هیئت علمی بر نیاز فیزیولوژیکی آن‌ها تأثیر دارد؛ زیرا مردان احتیاج کمتری به نیاز فیزیولوژیکی داشته‌اند. اما در رابطه بین جنسیت اعضای هیئت علمی با نیازهای ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی برابر آزمون انجام شده این رابطه تأیید نشده و فرض اصلی رد شده است، یعنی جنسیت اعضای هیئت علمی بر نیازهای ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی آن‌ها تأثیری نداشته است.

فرضیه چهارم: بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی و میزان تحصیلات رابطه وجود دارد.

در بررسی رابطه بین میزان تحصیلات با نیازهای پنج گانه:

ـ رابطه بین نیاز فیزیولوژیکی، اجتماعی و احترام با میزان تحصیلات تأیید نشده و فرض اصلی

پژوهش رد گردید.

ـ رابطه بین نیاز ایمنی و میزان تحصیلات با خی۲ محاسبه شده و درجه آزادی ۸ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

ـ رابطه بین نیاز خودشکوفایی و میزان تحصیلات با آزمون انجام شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است و فرض اصلی پژوهش تأیید شده است.

فرضیه پنجم: بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی و سال‌های خدمت رابطه وجود دارد.

در این فرضیه که رابطه بین سال‌های خدمت و نیازهای پنج گانه به طور جداگانه آزمون شده نتایج به‌دست آمده حاکی است:

ـ رابطه بین نیاز فیزیولوژیکی و سال‌های خدمتی باخی۲ محاسبه شده و درجه آزادی ۶ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و فرض اصلی تأیید شده است.

ـ رابطه بین نیاز ایمنی و سال‌های خدمت با آزمون انجام شده حاکی است که این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

ـ رابطه بین نیاز اجتماعی و سال‌های خدمت، باخی۲ محاسبه شده، فرض اصلی تأیید شده و در سطح اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنادار است. .

ـ رابطه بین احترام و سال‌های خدمت، با آزمون انجام شده، رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است و فرض اصلی تأیید شده است.

ـ رابطه بین نیاز خودشکوفایی و سال‌های خدمت آزمون انجام شده، نشان می‌دهد که فرض اصلی تأیید شده و رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

فرضیه ششم: بین نیازهای پنجگانه اعضای هیئت علمی و نوع عضویت رابطه وجود دارد.

در این فرضیه که رابطه بین نوع عضویت و نیازهای پنج گانه به طور جداگانه آزمون شده است نشان می دهد که:

ـ بین عضویت و نیازهای فیزیولوژیکی، احترام و خودشکوفایی باخی۲ محاسبه شده، رابطه‌ای وجود ندارد و فرض اصلی پژوهش، رد شده است.

ـ رابطه بین نیاز ایمنی و نوع عضویت با آزمون انجام شده، حاکی است که فرض اصلی پژوهش تأیید شده و این رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

ـ رابطه بین نیاز اجتماعی و نوع عضویت برابر آزمون صورت گرفته، حاکی است که فرض اصلی تأیید شده و این رابطه اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

فرض هفتم: بین نیازهای اولیه اعضای هیئت علمی و نیازهای ثانویه آن‌ها رابطه وجود دارد.

		ثانویه			Total
		کم	متوسط	زیاد	
اولیه	Count کم of Total درصد	۰ . ۰درصد	۹ .۶ ۵درصد	۴۱ .۲۹ ۵درصد	۵۰ .۳۶ ۰درصد
	Count متوسط of Total درصد	۸ .۵ ۸درصد	۳۴ .۲۴ ۵درصد	۳ .۲ ۲درصد	۴۵ .۳۲ ۴درصد
	Count زیاد of Total درصد	۳۹ .۲۸ ۱درصد	۵ .۳ ۶درصد	۰ . ۰درصد	۴۴ .۳۱ ۷درصد
Total	Count of Total درصد	۴۷ .۳۳ ۸درصد	۴۸ .۳۴ ۵درصد	۴۴ .۳۱ ۷درصد	۱۳۹ .۱۰۰ ۰درصد

Chi- Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	155. 008a	4	. 000
Likelihood Ratio	163. 986	4	. 000
Linear-by-Linear	103. 945	1	. 000
Association			
N of Valid Cases	139		

a. 0 cells (. 0درصد) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13. 93.

Correlations

		اولیه	ثانویه
اولیه	Pearson Correlation (tailed-۲) Sig. N	۱ . ۱۴۰	-. ۸۶۸** . ۰۰۰ ۱۳۹
ثانویه	Pearson Correlation (tailed-۲) Sig. N	-. ۸۶۸** . ۰۰۰ ۱۳۹	۱ . ۱۵۱

**. Correlation is significant at the 0. 01 level

با توجه به خی۲ محاسبه شده و درجه آزادی ۴ فرض اصلی تأیید شده و با اطمینان ۹۹ درصد وجود رابطه بین نیازهای اولیه و نیازهای ثانویه معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه اولویت نیازهای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی عبارتند از: خودشکوفایی، اجتماعی، احترام، فیزیولوژیکی و ایمنی. بر این اساس، با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود با توجه به روش ارضای نیاز خودشکوفایی، به این نیاز استادان از طریق واگذاری مشاغل متناسب با تخصص، استعداد و علاقه آن‌ها پاسخ داده شود. همچنین باید آزادی عمل در کار و مشارکت در تصمیم‌گیری مدنظر قرار گیرد و باید به نحوی زمینه‌سازی شود تا با بروز استعدادها و خلاقیت‌ها، زمینه‌های رشد و ترقی آن‌ها فراهم شود و در حقیقت باید در تصمیم‌سازی‌های مدیریتی از دیدگاه‌های استادان استفاده شود.

در فرضیه «رابطه بین نیازهای استادان با سن آن‌ها» براین مبنا برای ارضای نیاز ایمنی استادان جوان باید با ایجاد امنیت شغلی و وضع قوانین حمایتی، افزایش مزایای شغلی و نیز وضع اطمینان بخش مقررات خدمات رفاهی و درمانی اقدام نمود و ابهام در وضعیت خدمتی برطرف گردد و در مقررات استخدامی نیروی انتظامی جایگاه افراد ماده ۲۵ و یا اعضای هیئت علمی پررنگ شود.

در فرضیه «رابطه بین نیازهای استادان و جنسیت» ابتدایی‌ترین نیازها، نیازهای زیستی جسمی است که برای ارضای این نیاز ضروری، باید پاداش‌های مادی را افزایش داد، حقوق کافی را فراهم نمود و همچنین علاوه بر ایجاد خدمات رفاهی لازم، ابزار و تجهیزات متناسب شغل را هم در محیط کار ایجاد نمود و به‌ویژه اینکه تکلیف دریافتی‌های ماهانه اساتید مطابق مقررات وزارت علوم قطعی شود.

در فرضیه «رابطه بین نیازهای استادان و میزان تحصیلات»، علاوه بر توجه به امنیت شغلی و افزایش مزایای شغلی و نیز وجود قوانین حمایتی باید نیاز خودشکوفایی استادان مد نظر قرار گیرد و به تناسب این نیاز، اقدامات پیش گفته (بند۱) برای آن‌ها در نظر گرفته شود.

در فرضیه «رابطه بین نیازهای استادان و سال‌های خدمت» از آنجا که استادان با سابقه خدمت

بالاتر، به نیازهای خودشکوفایی، احترام و اجتماعی ابراز علاقه کرده‌اند ضرورت دارد به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود تا این نیازها به تناسب اولویت‌ها برابر پیشنهادهای پیش گفته، ارضا گردد.

در فرضیه «رابطه بین نیازهای استادان با نوع عضویت» بررسی‌ها نمودار این واقعیت است که این گروه از استادان هنوز ثبات شغلی خود را به‌دست نیاورده و نگران امنیت شغلی و مزایای مربوط می‌باشند. اما استادان با عضویت انتظامی نیاز اجتماعی را در اولویت قرار داده‌اند. که رفع این نیاز مستلزم ایجاد فضای همفکری و تشریک مساعی بیشتر و جمعی بین آن‌هاست و همچنین باید بستری فراهم نمود تا ارزش و منزلت اجتماعی در شغل آن‌ها به‌وجود بیاید و روابط کاری مطلوب و صمیمانه در آن حاکم شود.

در فرضیه «وجود رابطه بین نیازهای اولیه و نیازهای ثانویه استادان» باید در برنامه‌ریزی ارضای نیازها، به نیاز ثانویه یعنی (خودشکوفایی، احترام و اجتماعی) با اولویت نگریست و در جهت ایجاد انگیزه قوی‌تر اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی مبنی بر مشارکت بیشتر استادان در تصمیم‌گیری‌ها و گرامی داشتن خلاقیت‌ها ونیز توجه به شأن ومنزلت اعضای هیئت علمی در محیط سازمانی گام برداشت.

منابع

منابع فارسی

الوانی، مهدی (۱۳۸۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

امیر کبیری، علیرضا (۱۳۷۴). سازمان و مدیریت روی‌آوری نظام گرایانه و اقتضایی. تهران: نشر هور.

بیان، حسام الدین (۱۳۷۲). آیین مدیریت، مجموعه درس‌هاییبرای رهبران و مدیران. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

حاضر، منوچهر؛ عابدینی راد، امیر (۱۳۷۵). اصول مدیریت و رفتار سازمان. تهران: شرکت تعاونی خدماتی و انتشاراتی علوم مدیریت.

خلیلی، شورینی، سهراب (۱۳۷۳). تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آن‌ها در نظام مدیریت ایران. تهران: مؤسسه انتشارات قائم.

دسلر، گری (۱۳۷۳). مبانی مدیریت (ج ۱) (داود مدنی، مترجم). تهران: انتشارات پیشبرد.

رابینز، استیفن پی (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی، رفتار فردی (ج ۱) (علی پارساییان و سیدمحمود اعرابی، مترجمان). تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

رضاییان، علی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

سیترز، ریچارد، ام و پورترلیمان، دبلیو (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار (ج۱)(امین اله علوی، مترجم). تهران.
علاقه بند، علی (۱۳۷۱). مبانی و اصول مدیریت آموزش. تهران: انتشارات بعثت.
کوکلان، هوشنگ (۱۳۷۰). مبانی رفتار سازمانی، مقاله‌هاییدرباره رفتار سازمانی و انگیزش. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
مشبکی، اصغر (۱۳۷۱). بررسی جوانب مختلف انگیزش کارکنان در سازمان. مجله علمی کاربردی مدیریت دولتی، ۱۶.
مورهد، گریفین (۱۳۷۴). رفتار سازمانی (سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، مترجمان). تهران: انتشارات مروارید.
محمدزاده، عباس و مهروژان آرمن (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، نگرش اقتضایی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان ها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
هرسی، پال و بلانچارد کنت (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی(علی علاقه بند، مترجم). تهران: موسسه انتشارات امیر کبیر.