

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۰۶/۱۱  
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۸/۰۹/۲۳  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۰۳/۱۰

مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز  
پاییز و زمستان ۱۳۸۹، دوره ی ششم، سال ۱۷-۲  
شماره های ۳ و ۴، ص:ص: ۱۲۹-۱۲۴

## مقایسه‌ی انگیزش موفقیت طلبی و قدرت طلبی در بین مدیران مدارس غیرانتفاعی و دولتی مقطع متوسطه شهر اهواز

سیدمحمد موسوی\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه‌ی انگیزه موفقیت طلبی و قدرت طلبی در بین مدیران زن و مرد مقطع متوسطه با سابقه کار مختلف مدیریتی در شهر اهواز بود. در این مطالعه ۱۲۰ مدیر (۶۰ مدیر دبیرستان‌های دولتی و ۶۰ مدیر دبیرستان‌های غیرانتفاعی) از بین کلیه مدیران چهار ناحیه آموزش و پرورش شهر اهواز به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی برگزیده شدند و به مقیاس‌های موفقیت طلبی و قدرت طلبی اکتباس شده پاسخ دادند. یافته‌ها نشان داد که: الف) بین مدیران مقطع متوسطه دولتی و غیرانتفاعی از نظر میزان انگیزه موفقیت طلبی و قدرت طلبی تفاوت معنادار دیده می‌شود، ب) بین مدیران زن و مرد با سابقه مدیریتی مختلف از نظر انگیزه‌های موفقیت طلبی و قدرت طلبی تفاوت دیده نمی‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزه موفقیت طلبی، انگیزه قدرت طلبی، سابقه مدیریت، مدیران مقطع متوسطه.

### مقدمه

رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از جنبه‌های مهم پیشرفت هر کشور و جامعه‌ی است. این امر به ویژه در چند دهه‌ی اخیر در کشورهای جهان سوم و در حال توسعه به مسئله‌ی مهم تبدیل شده است. از سوی دیگر، در حال حاضر تقاضا برای آموزش و پرورش افزایش یافته است. به طوری که با افزایش تعداد فراگیران در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام دبیران بیشتر و سرمایه‌گذاری زیادتز ضرورت یافته

است. همچنین ضرورت تغییر در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر نظام آموزشی را به وظیفه‌ی سنگین و پرمسئولیت مبدل ساخته است.

شکل‌گیری و توسعه کمی و کیفی مدارس غیرانتفاعی در ایران از ابعاد مختلفی قابل بررسی است. تحقیق حاضر در صدد است تا به بررسی عوامل انگیزشی نیاز به موفقیت‌طلبی و قدرت‌طلبی در بین مدیران زن و مرد مدارس دولتی و غیرانتفاعی بپردازد.

### پیشینه‌ی تحقیق

پژوهش در مورد صفات انگیزشی موسسان شرکت‌ها به نظر می‌رسد خصوصاً نویدبخش و کمک‌کننده برای شناسایی افرادی باشد که ممکن است برای اجرای فرصت‌های خصوصی سازی مناسب باشند (شان<sup>۱</sup> و ون کاتارامن، ۲۰۰۰). برای نمونه، صفات و انگیزش‌های فردی ممکن است توسط آموزشگاه‌ها، مشاوران شغلی، سرمایه‌گذاران، آژانس‌های دولتی و غیره برای شناسایی افرادی که ممکن است برای قبول مسئولیت و موفقیت در مخاطره خصوصی سازی برانزده باشند استفاده شوند. علی‌رغم اهمیت بالقوه ویژگی‌های فردی، هنوز سؤال‌های بی‌جواب در ارتباط با نقشی که ویژگی‌های انگیزشی و شخصی بر فعالیت خصوصی‌سازی دارد، دیده می‌شود (شان و ون کاتارامن، ۲۰۰۰).

از این رو، تحقق اهداف سازمانی و فردی نیاز به برانگیختن انسان‌ها دارد. فرض اول در مباحث انگیزش<sup>۲</sup> این است که رفتار انسانی هدف دار است. بدین معنی که حرکت، فکر، کار و خلق کردن در انسان‌ها در جهت نیل به اهداف معینی صورت می‌گیرند. کلیه مطالعات در مورد انگیزش تلاش‌هایی برای دستیابی به پاسخ‌هایی در رابطه به چرهای رفتار انسان‌ها است. چرا بعضی‌ها پرتلاش‌تر از دیگران هستند؟ درک انگیزش برای پی بردن به علل رفتار مدیران، معلمان و دانش‌آموزان در مدارس بسیار پرازش است (شیرازی، ۱۳۷۳) در آموزش و پرورش، انگیزش به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر و راهبردهای آموزشی شناخته شده است. معلمان، دانش‌آموزان را براساس دانش و اطلاعات موجود در مورد الگوی رشد آنها، مدیران، معلمان را

1- Shane

2- motivation

بر اساس تفاوت و توانایی‌های فردی و عوامل داخلی و خارجی که ممکن است اشتیاق به یادگیری را ایجاد نماید، برمی‌انگیزند.

این اصول عمومی ممکن است در راهبردهای انگیزش مدیر در ارتباط با معلمان، مربیان و دیگر کارمندان هم به کار گرفته شود. معلمان نیاز دارند احساس کنند که تلاش آنها در تحقق اهداف سازمانی با ارزش است و مورد شناسایی قرار می‌گیرد. چیزی که ضروری است وجود یک نظام حمایتی روانی-موقعیتی است تا معلمان را برای تلاش بیشتر تشویق کند از جمله تشویق حس تعلق در افراد، تدارک محرک‌های گوناگون، تشویق افراد به تخصص و تجارب جدید و با ارزش شمردن ایده‌ها و تفسیرهای فردی. بنابراین، انگیزش را می‌توان از دو جنبه مورد مطالعه قرار داد. یک، نظریه‌های محتوایی که تلاش می‌کنند مشخص نمایند چه چیزهایی رفتار انسان را برمی‌انگیزاند. دو، نظریه‌های فرایندی که به فرایند رفتار در انسان توجه می‌کنند. نظریه‌های مختلفی از جمله نظریه انتظار و روم (ارزش  $\times$  توقع  $\times$  سودمندی = انگیزش)، نظریه تعیین هدف ادوین لاک و همکاران (او نیل به اهداف را مهمترین عامل برانگیزانندهی رفتار محسوب می‌کند، شیرازی، ۱۳۷۳)، نظریه تقویت<sup>۱</sup> رفتار (محیط منجر به نوع رفتار می‌شود، اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۷)، نظریه برابری آدامز (مقایسه داده‌ها و ستاده‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد، دیویس و نیواستروم ۱۳۷۷)، نظریه ارزیابی شناختی (این نظریه معتقد است که پاداش‌های بیرونی منجر به کاهش سطح کلی انگیزش می‌شوند، اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۷)، نظریه سلسله مراتبی نیازهای مزلو<sup>۲</sup> (او پنج نیاز و ارضاء نسبی هریک را گوشزد می‌کند، شیرازی ۱۳۷۳)، نظریه دو عاملی انگیزش هرزبرگ<sup>۳</sup> (او بیان می‌کند که احساس رضامندی و عدم رضایت انسان‌ها ناشی از محیطی است که در آن کار می‌کنند، علاقه بند، ۱۳۷۷)، نظریه انگیزش الدفر (این نظریه بازسازی شده از نظریه نیازهای مزلو است که نیازهای زیستی، وابستگی<sup>۴</sup> و رشد را شامل می‌شود، شیرازی، ۱۳۷۳) و نظریه نیازهای دیوید مک کلند (این نظریه بر پایه الگوهای انگیزشی است که بر بینش انسان‌ها درباره‌ی شغل‌هایشان تأثیر می‌گذارد که عبارتند از: کامیابی، پیوستگی، شایستگی و قدرت (دیویس و نیواستروم، ترجمه‌ی

1- reinforcement theory

2- Maslow-

3- Herzberg

4- relatedness

طوسی، ۱۳۷۷).

مدیران معمولاً انسان‌هایی هستند که اغلب از سطح بالندگی قابل ملاحظه‌یی برخوردارند و نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت اجتماعی را نیز پشت سر گذاشته‌اند و با نیازهای جاه و منزلت و خودشکوفایی درگیرند. این دو نیاز با نیاز به قدرت و نیاز به پیشرفت دیدید مک کلند، با نیازهای رشد و تحول آلدفر و نیازهای انگیزشی هرزبرگ ارتباط نزدیکی دارد. بنابراین اعتقاد بر این است که عوامل انگیزشی که در تصمیم‌گیری مدیران برای تأسیس مدارس غیرانتفاعی موثرند در گام نخست نیاز به قدرت و نیاز به پیشرفت و موفقیت است. مک کلند این طور بیان می‌کند که انگیزه موفقیت طلبی باعث می‌شود که افراد برای کسب موفقیت سخت‌تر کار کنند و موفقیت‌هایی را که در آن مسئولیت فردی را فراهم می‌کند، ترجیح دهند. این می‌تواند وسیله‌یی برای دستیابی به موفقیت باشد که با انگیزه‌ی موفقیت طلبی مدیر ارتباط تنگاتنگی دارد. این افراد که از انگیزه موفقیت نیرومندی برخوردارند سعی می‌کنند موقعیت‌هایی را خلق و پیگیری نمایند که از نتایج کار خویش بازخورد مناسب و دقیق به دست آورند. آنها در آخر استنباط می‌کنند که تا چه اندازه در کارها و فعالیت‌های ایجاد شده خوب و مناسب عمل کرده‌اند (علاقه‌بند، ۱۳۷۷).

در نتیجه اقدام به تأسیس مدارس خصوصی و غیرانتفاعی می‌تواند پاسخی به انگیزه قوی موفقیت طلبی باشد. با این حال، مدیرانی که دارای نیاز بالا به قدرت هستند، در میان سایر مدیران برجسته‌اند و تلاش دارند تا خود را به سطوح بالای سازمانی برسانند. این مدیران در برخورد با مسائل نقش فعالی را بر عهده می‌گیرند و نیز مسئولیت پذیرند.

مک کلند (۱۹۶۱) بیان کرد که نیاز بالا به پیشرفت که توسط میل به انجام آن مشخص شده است، این زمینه فرد را به جستجوی موقعیت تأسیس یک موسسه هدایت می‌کند. از سوی دیگر، مدیران تمایل دارند در نیاز به قدرت بالاتر و در نیاز به پیشرفت پائین‌تر باشند (به نقل از مک کلند و ویتتر<sup>۱</sup>، ۱۹۶۹). بر اساس مفهوم مک کلند از انگیزش پیشرفت و نقش‌های مرتبط با موقعیت پیشرفت، مینر<sup>۲</sup> (۱۹۸۰) نظام تکلیف-انگیزه را مطرح کرد که پیشرفت فرد را شامل می‌شود و آن را به عنوان میل برای پیشرفت از طریق توانایی‌ها و تلاش‌های شخصی به

1- Winter

2- Miner

منظور افزایش تجربه عزت نفس تعریف کرده است. نظریه انگیزش تکلیف پیش‌بینی می‌کند که افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا به دلیل ماهیت انگیزه‌های درونی شغل به دنبال تاسیس شرکت هستند. تعدادی از مطالعات نشان دادند که موسسان شرکت‌ها نسبت به مدیران عادی در انگیزه پیشرفت بالاترند (بیگلگ و بوید<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷؛ احمد<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵؛ لاچمن<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰، به نقل از استیوارت و روت، ۲۰۰۷)، اما پژوهشگران دیگر این تفاوت را مشاهده نکردند (کرومی و جونز<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳؛ میسون و مونتاناری<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). این نتایج متناقض می‌تواند تابع تغییرات اندازه‌گیری، تعاریف و نمونه‌گیری باشد (جانسون، ۱۹۹۰)، که مبنایی مهم برای تحلیل میانجی در روانسنجی فرا-تحلیل<sup>۶</sup> می‌باشد. جانسون (۱۹۹۰) در یک مطالعه نتیجه‌گیری کرد که بین انگیزش پیشرفت و فعالیت خصوصی سازی رابطه دیده می‌شود. همچنین، تعدادی دیگر از مطالعات توسط جانسون بیانگر این است که بین انگیزش پیشرفت و فعالیت خصوصی سازی رابطه‌یی دیده نمی‌شود. مطالعات او نشان داد که واریانس قابل ملاحظه در بین نتایج او بیانگر این است که ممکن است میانجی‌هایی در ارتباط با انگیزش پیشرفت و فعالیت خصوصی سازی نقش داشته باشند. از این رو مؤسسه‌هایی که به دنبال نوآوری هستند افرادی را به خود جذب می‌کنند که دارای انگیزش در سطح بالا باشند و این افراد چون می‌توانند رضایت بیشتری را در مؤسسه یا شرکت کسب نمایند، استقلال و انعطاف‌پذیری بیشتری برای آنها فراهم می‌کند، جذب این نوع از مؤسسه‌ها یا شرکت‌ها می‌شوند (دیلی، مک دوگال، کووین و دالتون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). یافته دیگر این است که افراد موقعیت‌هایی را انتخاب می‌کنند که با صفات شخصیتی آنها متناسب باشد (جیمز و مازرولی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ ایکس، اسنایدر و گارسینا<sup>۹</sup>، ۱۹۹۷). به علاوه، لاک (۲۰۰۴)، به نقل از استیوارت و روت، (۲۰۰۷) نتیجه‌گیری نمودند که انگیزش پیشرفت با عملکرد در ایجاد مؤسسه‌ها یا شرکت‌های خصوصی همبسته است.

1- Begleg, &amp; Boyd

2- Ahmed

3- Lachman

4- Cromie, &amp; Jons

5- Mescon, &amp; Montanari

6- meta-analysis

7- Daily, McDougall, Covin, &amp; Dalton

8- James, &amp; Mazerolle

9- Ickes, Snyder, &amp; Garcia

منبع انگیزشی دیگر انگیزش قدرت است. این منبع انگیزشی در تأثیرگذاری و نفوذ در مردم و دگرگون کردن موقعیت‌ها و پدیده آوردن تأثیری ژرف بر سازمان‌های دولتی و غیردولتی نقش بسزایی دارد. هنگامی که این قدرت فراهم می‌آید می‌توان آن را به شیوه‌ی سازنده به کارگرفت و می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم منجر به تغییر در رفتار و یا نگرش فرد یا گروهی شود. افراد قدرت طلب می‌توانند مدیرانی برجسته باشند. به شرط آنکه سائقه‌ی آنها برای فراهم آوردن قدرت نهادی باشد و نه قدرت شخصی. قدرت نهادی نیاز به نفوذ بر رفتار دیگران برای سود و خوشبختی همه‌ی سازمان‌ها است. به عبارت دیگر، این گونه افراد قدرت را از راه‌های مشروع آن می‌طلبند. و از این رو از سوی دیگران پذیرفته می‌شوند. با این حال، اگر انگیزش برای کسب قدرت شخصی باشد، آن کارمند یک رهبر سازمانی ناکام خواهد شد. شناخت و آگاهی از الگوهای انگیزشی به مدیران یاری می‌دهد تا به نگرش‌های کارمندان درباره‌ی کار پی ببرند. آنان سپس با هر کارمند بر پایه‌ی الگوی انگیزشی‌ای که در او نیرومند است، رفتار خواهند کرد. از این رو، برای هر مدیر مؤسسه آموزشی پنج نوع قدرت را می‌توان تصور کرد که مدیر با استفاده از این قدرت‌ها می‌تواند سازمان را اداره نماید: ۱- قدرت پاداشی، ۲- قدرت قهری، ۳- قدرت قانونی، ۴- قدرت تخصصی و ۵- قدرت مرجع.

مک کلند (۱۹۷۰) معتقد است که کسب و حفظ قدرت یک ارزش درونی است که در افراد مختلف متفاوت می‌باشد. یک روی آن مثبت و روی دیگر آن منفی است. جنبه‌ی منفی قدرت را با کلماتی مانند رئیس و مرنوس، دستور دادن و ... بیان می‌شود. روی دیگر آن با جنبه‌های مثبت توسط مدیران یعنی تشویق و تقویت اعضاء گروه و ... توصیف می‌شود. مک کلند و بارنهام<sup>۱</sup> معتقدند که مدیران موفق افرادی هستند که به نفع سازمان، بر دیگران اعمال نفوذ می‌کنند و قدرت خود را در آن راه به کار می‌گیرند (نقل در ترجمه‌ی اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۷). مک کلند بیان می‌کند که مدیران قدرتمند و پرتوان در اوج قدرت خویشان‌دار هستند. این نوع از مدیران روح همکاری را تقویت می‌کنند، زیردستان را تأیید می‌کنند و مورد پاداش قرار می‌دهند. در نتیجه منجر به بهبود روحیه افراد در سازمان می‌شوند.

### اهداف تحقیق

بر اساس مطالب ذکر شده، این تحقیق در پی این است که عوامل انگیزشی نیاز به موفقیت

طلبی و قدرت طلبی در بین مدیران زن و مرد مدارس دولتی و غیرانتفاعی را مورد مقایسه قرار دهد.

### سؤالات تحقیق

- آیا انگیزه موفقیت طلبی در مدیران بر حسب نوع مدرسه، جنسیت و سابقه‌ی کار تفاوت دارد؟
- آیا انگیزه‌ی قدرت طلبی در مدیران بر حسب نوع مدرسه، جنسیت و سابقه کار تفاوت دارد؟

### فرضیه‌های تحقیق

۱. بین انگیزه موفقیت طلبی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت دارد؟
۲. بین انگیزه موفقیت طلبی مدیران زن و مرد تفاوت دارد؟
۳. بین انگیزه موفقیت طلبی مدیران مدارس با سابقه بالاتر از ۱۰ سال و کمتر تفاوت دارد؟
۴. بین انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت دارد؟
۵. بین انگیزه قدرت طلبی در مدیران زن و مرد تفاوت دارد؟
۶. بین انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس با سابقه بالاتر از ۱۰ سال و کمتر تفاوت دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

#### روش تحقیق

در این پژوهش بر اساس سؤال‌های تدوین شده از تحقیق علی-مقایسه‌یی استفاده شده است. این نوع تحقیق به دنبال شناسایی عواملی که در گذشته رخ داده است، می‌باشد. در واقع، تحقیق علی-مقایسه‌یی گذشته‌نگر است.

### جامعه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این مطالعه کلیه مدیران مقطع متوسطه دخترانه و پسرانه دولتی و

غیرانتفاعی نواحی چهارگانه شهر اهواز می‌باشد. در این تحقیق کلیه مدیران مقطع متوسطه غیرانتفاعی (۶۰ نفر) و از بین ۵۰۴ مدیر مقطع متوسطه دولتی ۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی از بین چهار ناحیه آموزش و پرورش برگزیده شدند. جمعاً ۱۲۰ مدیر دربرگیرنده نمونه تحقیق بودند. از این تعداد ۷۰ نفر مدیر مرد و ۵۰ مدیر زن بودند و ۵۷ نفر کمتر از ۴۰ سال و ۶۳ نفر بالای ۴۰ سال سن داشتند. همچنین، ۵۶ نفر از مدیران کمتر از ۱۰ سال و ۶۴ نفر بالاتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند.

### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

۱- مقیاس انگیزه موفقیت‌طلبی. برای سنجش این انگیزه در دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی از ماده‌های پرسشنامه‌های کاستلو (۱۹۶۵)، لین (۱۹۶۹)، هرمن (۱۹۷۰)، دیدیتو (۱۹۸۷)، دسلر (۱۹۹۵)، مک کلنند (۱۹۵۴) و ادوارد (۱۹۵۴) ۳۶ ماده اقتباس شدند. در مرحله‌ی بعد ماده‌ها به فارسی برگردانده شدند و پس از اعتباریابی (همسانی درونی ماده‌ها)، ۳۶ ماده ۱۸ ماده با نمره‌ی کل همبسته بودند، که پاسخ‌های هر جمله در یک طیف پنج رتبه‌ی (خیلی موافقم=۵ تا خیلی مخالفم=۱) تنظیم شدند. همچنین تعدادی از جملات به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (۱، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۶ و ۱۷) و کمینه و بیشینه‌ی نمره‌های این مقیاس به ترتیب ۱۸ و ۹۰ می‌باشد.

۲- مقیاس انگیزه قدرت‌طلبی. برای اندازه‌گیری میزان انگیزه قدرت‌طلبی مدیران دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی شهر اهواز از ماده‌های پرسشنامه‌های مک کلنند (۱۹۸۶) و ماینر (۱۹۸۴) استفاده شد. در این زمینه ۲۶ ماده از بین ماده‌های دو پرسشنامه فوق بر اساس هدف مقیاس انتخاب شدند. در مرحله اعتباریابی بر اساس تجزیه و تحلیل ماده‌ها ۱۸ ماده از ۲۶ ماده با نمره کل همبسته بودند که در فرم نهایی گنجانده شدند. حداقل و حداکثر نمره‌های این مقیاس ۱۸ و ۹۰ می‌باشد، و ماده‌های آن در یک طیف ۵ رتبه‌ی (خیلی موافقم=۵ تا خیلی مخالفم=۱) از نوع لیکرت تنظیم شده است.

### روایی و پایایی ابزار تحقیق

در این مطالعه، ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس انگیزه موفقیت‌طلبی بر روی ۳۰ مدیر از



مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اهواز (به فاصله‌ی دو هفته)  $0/82 (p \leq 0/001)$  به دست آمد. همچنین ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ) بر روی کل ماده‌ها قابل قبول است ( $0/70$ ). این یافته بیانگر این است که ماده‌های مقیاس انگیزه موفقیت از همگونی مناسبی برخوردار است.

همچنین، ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس انگیزه قدرت طلبی بر روی ۳۰ مدیر (به فاصله دو هفته)  $0/80$  به دست آمده است که در سطح آماری  $p \leq 0/001$  معنادار می‌باشد. بنابراین این مقیاس در طول زمان از ثبات لازم برخوردار است. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس  $0/71$  گویای این است که ماده‌های آن همسان می‌باشند.

### یافته‌های تحقیق

در زیر یافته‌های مربوط به سؤال‌های تحقیق درج شده‌اند.

**سؤال اول تحقیق:** آیا انگیزه موفقیت طلبی در مدیران بر حسب نوع مدرسه، جنسیت و سابقه‌ی کار تفاوت دارد؟

جدول ۱. شاخص‌های آماری و مقادیر  $t$  تست گروه‌های مستقل مربوط به انگیزه‌ی موفقیت طلبی در مدیران مقطع متوسطه شهر اهواز

مقدار $t$	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیرهای مستقل	شاخص‌ها متغیرهای وابسته
-۱۲/۴۴	۵/۹۰	۶۱/۱۵	۶۰	دولتی	انگیزه‌ی موفقیت طلبی
$p \leq 0/001$	۵/۲۰	۷۳/۹۰	۶۰	غیرانتفاعی	
-۰/۸۵	۷/۷۶	۶۷/۰۱	۷۰	زن	
N.S	۹/۲۸	۶۸/۳۳	۵۰	مرد	
-۰/۱۹	۱۰/۹۰	۶۶/۷	۵۶	زیر ۱۰ سال	
N.S	۸/۶۶	۶۷/۰۴	۶۴	بالتر از ۱۰ سال	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین انگیزه‌ی موفقیت طلبی مدیران مدارس دولتی از میانگین انگیزه‌ی موفقیت مدیران مدارس غیرانتفاعی پائین‌تر است ( $61/15$  در

برابر ۷۳/۹۰) و مقدار تی تست گروه‌های مستقل نشان می‌دهد که بین دو گروه از نظر انگیزه‌ی موفقیت طلبی ( $t=12/44, p \leq 0/001$ ) تفاوت معنادار دیده می‌شود. به عبارت دیگر، انگیزه‌ی موفقیت طلبی مدیران مدارس غیرانتفاعی بالاتر از انگیزه موفقیت طلبی مدیران دولتی است. همچنین، میانگین انگیزه‌ی موفقیت طلبی در مدیران مرد کمی بالاتر از مدیران زن (۶۸/۳۳) در برابر ۶۷/۰۱) است و مقایسه‌ی دو گروه نشان می‌دهد بین زنان و مردان مدیر از نظر انگیزه موفقیت طلبی تفاوت وجود ندارد. به علاوه، انگیزه موفقیت طلبی در مدیران با سابقه‌ی مدیریت کمتر از ۱۰ سال و بالاتر از ۱۰ سال متفاوت نمی‌باشد (۶۶/۷) در برابر ۶۷/۰۴). یافته اولی و نه دومی و سومی بخش اول سؤال اول تحقیق می‌کند.

**سؤال دوم تحقیق:** آیا انگیزه قدرت طلبی در مدیران بر حسب نوع مدرسه، جنسیت و

سابقه کار تفاوت دارد؟

جدول ۲. شاخص‌های آماری و مقادیر  $t$  تست گروه‌های مستقل مربوط به انگیزه قدرت طلبی در مدیران مقطع متوسطه شهر اهواز

T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیرهای مستقل	شاخص‌ها
					متغیرهای وابسته
-۶/۶۲ $p \leq 0/001$	۷/۶۴	۶۱/۸۵	۶۰	دولتی	انگیزه‌ی قدرت طلبی
	۸/۹۹	۷۱/۹۳	۶۰	غیرانتفاعی	
-۰/۵۶ N.S	۱۱/۳۸	۶۷/۳۱	۷۰	زن	
	۶/۹۶	۶۶/۳۱	۵۰	مرد	
-۰/۰۷ N.S	۸/۱۲	۶۷/۵۱	۵۶	زیر ۱۰ سال	
	۸/۷۵	۶۷/۶۲	۶۴	بالاتر از ۱۰ سال	

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس دولتی از میانگین انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس غیرانتفاعی پائین‌تر است (۶۱/۸۵) در برابر (۷۱/۹۳) و مقدار تی تست بین دو گروه مستقل نشان می‌دهد که انگیزه قدرت طلبی (۶/۶۲- $t=12/44, p \leq 0/001$ ) در دو گروه متفاوت است. به عبارت دیگر، انگیزه قدرت طلبی مدیران

مدارس غیرانتفاعی بالاتر از انگیزه قدرت طلبی مدیران دولتی است. همچنین، میانگین انگیزه قدرت طلبی در مدیران زن کمی بالاتر از مدیران مرد (۶۷/۳۱ در برابر ۶۶/۳۱) است و مقایسه دو گروه نشان می‌دهد بین زنان و مردان مدیر از نظر انگیزه قدرت طلبی تفاوت وجود ندارد. به علاوه، انگیزه قدرت طلبی در مدیران با سابقه‌ی مدیریت کمتر از ۱۰ سال و بالاتر از ۱۰ سال متفاوت نیست (۶۷/۵۱ در برابر ۶۷/۶۲). یافته اولی و نه دومی و سومی بخش اول سؤال دوم تحقیق می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در هر سازمانی مدیران نسبت به سایر کارکنان سازمان نقش مهم‌تری بر عهده دارند و موفقیت و عدم موفقیت سازمان‌ها و مؤسسات تا حدود زیادی به کارایی مدیران آن سازمان‌ها بستگی دارد. در این تحقیق به دنبال آن بودیم که دریابیم افرادی که اقدام به تأسیس مدارس خصوصی و غیرانتفاعی می‌کنند آیا دارای انگیزه موفقیت و قدرت بالاتری نسبت به سایر مدیران هستند. مدیران با تأسیس مدارس غیرانتفاعی در جهت ارضاء نیاز به قدرت و موفقیت خود گام برمی‌دارند، زیرا آنها در واقع با ایجاد و اداره این مدارس از یک طرف بر دامنه‌ی قدرت خود می‌افزایند و از سوی دیگر دستیابی به موفقیت و پیشرفت باعث ارضاء نیاز مدیران و مؤسسان به موفقیت می‌شود و حاصل کار خود را به صورت مستقیم دریافت می‌کنند. در رابطه با سؤال اول تحقیق مشخص شد که بین انگیزه موفقیت طلبی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معنی‌دار دیده می‌شود که این تفاوت در جهت بالاتر بودن انگیزه موفقیت طلبی مدیران مدارس غیرانتفاعی است (۶۶/۷ در برابر ۶۷/۰۴). این یافته با تحقیقات استیوارت و روت (۲۰۰۷) که بیان نمودند افرادی که در تأسیس یک مؤسسه پیش‌قدم هستند از انگیزه پیشرفت بالاتری برخوردارند؛ کاشمیر (۲۰۰۶) نشان داد که مدیران زن در نیاز به پیشرفت بالاترند و نه در نیاز به اشیاق و قدرت. کولینس و همکاران (۲۰۰۴) نتیجه‌گیری نمودند که انگیزش پیشرفت به طور معنی‌داری با انتخاب شغل خصوصی و عملکرد همبسته است؛ دلی و همکاران (۲۰۰۲)، جیمز و مازورلی (۲۰۰۲)؛ ایکس و همکاران (۱۹۹۷). مینر (۱۹۸۰) از نظریه انگیزشی تکلیف صحبت کرد و نشان داد که افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا به تأسیس شرکت یا مؤسسه اقدام می‌کنند؛ مک کلند و ویتتر (۱۹۶۱)؛ مک کلند (۱۹۶۱)؛

شراگ (۱۹۶۶)؛ مک کلند و بویاتزیو (۱۹۸۲)؛ هرسی و بلانچارد (به نقل از علاقه‌بنده، ۱۳۷۷) بیان کردند که افراد دارای انگیزه بالا در کسب موفقیت بیش‌تر در مشاغل فروشندگی و مدیران مؤسسات خصوصی دیده می‌شوند؛ هاشمی (۱۳۷۳) و فانی (۱۳۷۵) هماهنگ است.

سؤال دوم تحقیق این طور مطرح شد که بین انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت دیده می‌شود. یافته‌ی آماری نشان داد که انگیزه قدرت طلبی مدیران مدارس غیرانتفاعی بالاتر از مدیران مدارس دولتی است (۶۱/۸۵ در برابر ۷۱/۹۳). این یافته با یافته‌های هاشمی (۱۳۷۳)؛ فانی (۱۳۷۵)؛ کورمن (ترجمه: شکرکن، ۱۳۷۰) و اعرابی و پارسائیان (۱۳۷۷) همخوان می‌باشد. در اینجا می‌توان گفت که مدیران دارای انگیزه قدرت طلبی بالا واجد یک سری خصوصیات هستند که آنها را به سمت و سوی فعالیت‌های خصوصی هدایت می‌کند. این‌ها مسولیت پذیری بالایی دارند، علاقه دارند که افراد و منابع سازمانی را تحت کنترل قرار دهند، بیشتر به موقعیت‌ها و شرایط رقابت‌آمیز گرایش دارند و در نهایت این انرژی فراوان باعث می‌شود که آنها در این کارهای اجتماعی و مدیریتی شرکت نمایند.

## منابع

- استونر، جیمز و فری، من. *مدیریت*. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان (۱۳۷۵). تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- دیویس، کیت و نیواستروم، جان. *رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)*. ترجمه‌ی محمدعلی طوسی (۱۳۷۷). مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن پی. *رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)*. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی (۱۳۷۷). جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- شیرازی، علی (۱۳۷۳). *مدیریت آموزشی*. مشهد: جهاد دانشگاهی.
- علاقه‌بنده، علی (۱۳۷۷). *مبانی و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: نشر روان.

فانی، علی (۱۳۷۵). بررسی عوامل انگیزشی مدیران مدارس غیرانتفاعی و دولتی در شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.

کورمن، ابراهام. ک. روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه‌ی حسین شکرکن (۱۳۷۰). تهران: رشد.

هاشمی، کمال (۱۳۷۳). عناصر انگیزشی مدیران صنایع ایرانی در انتخاب استراتژیهای رشد. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.

هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی). ترجمه‌ی علی علاقه بند. تهران: امیرکبیر.

Collins, C. J., Hanges, O. J., & Locke, E. A (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A Meta-analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117.

Cromie, S., & Johns, S (1983). Irish entrepreneurs: Some personal characteristics. *Journal of Occupational Behavior*, 4, 317-324.

Daily, C. M., McDougall, P. P. Covin, J. G., & Dalton, D. R (2002). Governance and Leadership in Entrepreneurial Firms. *Journal of Management*. 28, 387-412.

Holland, J. L (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Ickes, W., Snyder, M., & Garcia, S (1997). *Personality Influences on the Choice of Situations*, in Handbook of Personality Psychology. Eds. R. Hogan, J. Johnson, and S. Briggs. San Diego: Academic Press.

James, L. R., & Mazerolle, M. D (2002). *Personality in Work Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Johnson, B. R (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14, 39-54.

McClelland, D. C., & Winter, D. G (1969). *Motivating economic achievement*. New York: Free Press.

McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 389-392.

- Mescon, T. S., & Montanari, J. R (1981). The Personalities of Independent and Franchise Entrepreneurs: An Empirical Analysis of Concepts. *Journal of Enterprise Management* 3(2), 149-159.
- Miner, J. B. (1980). *Limited Domain Theories of organizational energy*, in middle range theory and the study of organizations. Eds. C. Pinder and L. Moore. Boston: Martinus Nijhoff
- Shan, S., & Vankataraman, S (2000). The promise of entrepreneurship as field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analysis review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 145-153.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2007). A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 45, 401-421