

بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با نیاز به کسب موفقیت کارکنان

دکتر جعفر بیگ زاد^۱، فرزانه عظیمی^۲، دکتر باقر بهرامی^۳، دکتر امید رضایی^۴

تاریخ دریافت ۱۳۸۹/۱۰/۰۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۰/۰۱/۲۰

چکیده

پیش زمینه و هدف: جهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها باید عوامل انگیزاننده را شناخت. برخی از عوامل انگیزشی که می‌توانند تعیین کننده عملکرد و رفتار فرد در سازمان باشند، می‌توان به ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت اشاره کرد. این عوامل بیشتر در محیط سازمانی برای ایجاد و درک انگیزه‌ها کاربرد و اهمیت زیادی دارد. هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با نیاز به کسب موفقیت کارکنان به منظور ارتقاء نیاز به کسب موفقیت بود.

مواد و روش کار: پژوهش حاضر به روش توصیفی و همبستگی و در شبکه بهداشت و درمان شهرستان شاهین دژ انجام شده است. نمونه آماری ۱۶۸ نفر از کارکنان این شبکه بود با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه و تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی r پیرسون و آزمون فریدمن) به کمک نرم افزار spss انجام گرفت.

یافته‌ها: ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت و ابعاد آن وجود دارد. و تفاوت معنی‌داری بین میزان رابطه ویژگی‌های شغلی با نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان زن و مرد، بین کارکنان در گروه‌های سنی مختلف، بین کارکنان مجرد و متأهل، بین کارکنان با سنوات کاری مختلف و بین کارکنان با سطح تحصیلات مختلف وجود دارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین میزان ارتباط ویژگی‌های شغلی با ابعاد نیاز به کسب موفقیت وجود دارد ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری: بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان در این شبکه رابطه معنی‌داری وجود دارد و توجه به ویژگی‌های شغلی در طراحی مشاغل باعث افزایش نیاز به کسب موفقیت کارکنان می‌شود.
کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شغلی، نیاز به کسب موفقیت، انگیزش

دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره نهم، شماره سوم، پی در پی ۳۲، مرداد و شهریور ۱۳۹۰، ص ۱۴۷-۱۳۹

آدرس مکاتبه: آذربایجان شرقی، شهرستان بناب، خیابان شهید باهنر، کوچه شهید اشرفی، پلاک ۱۷، تلفن: ۰۹۱۴۳۲۰۲۹۷۸

Email: beikzad_jafar@yahoo.com

مقدمه

تحقق هدف‌های سازمان حایز اهمیت می‌باشد (۱). توجه به

عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آن‌ها و توجه به

تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم‌ترین عواملی

منابع انسانی در همه سازمان‌های خدماتی مانند بیمارستان‌ها

به عنوان عامل کلیدی هستند، از این رو انگیزش نیروی انسانی در

^۱ استادیار، دکترای تخصصی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۳ پزشک عمومی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

^۴ پزشک عمومی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است که این مدل برای تشریح رفتار افرادی مؤثر است که از درجه نیاز بالایی برای رشد و توسعه کاری برخوردار می‌باشند و بر این باورند که توانایی آن‌ها بیش از مقداری است که برای موفقیت در کار لازم است (۷).

توجه به ویژگی‌های شغلی در طراحی مشاغل به عنوان ابزاری مفید جهت توسعه برنامه‌های ارگونومی جهت بهبود شرایط فیزیکی کار و نتایج حاصل از آن یعنی افزایش انگیزه و کاهش آسیب‌های ناشی از کار فواید بسیاری برای سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها دارد (۸). بسیاری از نظریه پردازان در این زمینه معتقدند شغل به خودی خود محرکی قوی برای افزایش انگیزه در اکثر کارکنان امروزی به حساب می‌آید؛ به خصوص برای آن دسته از کارکنانی که در محیط پیشرفته تکنولوژی اطلاعات به سر می‌برند (۹). اگر نوع شغل بتواند موجب کسب موفقیت، شهرت، پذیرفتن مسئولیت و مقام افراد گردد، باعث خواهد شد که میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد (۳).

نیاز به کسب موفقیت؛ عبارت است از خواسته فرد برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری مؤثرتر از قبل (۹)، و در دو سطح فرد و جامعه مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف اصلی مطالعات سطح فرد، دست‌یابی به ویژگی‌های افراد است یعنی شناخت کسانی که دارای نیاز به کسب موفقیت بالایی هستند، کشف پیامدهای مرتبط با کسب موفقیت و یافتن روش‌های افزایش آن (۱۰) دانشمندان زیادی در زمینه نیاز به کسب موفقیت به تحقیق پرداخته‌اند و از میان آن‌ها نقش دیوید مک کللند و جان اتکینسون مشهورتر و بارزتر است. دیوید مک کللند عقیده داشت نیاز به کسب موفقیت جهت گیری افراد را در برخورد با شغلشان در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد (۶).

به اعتقاد وی شناخت افراد بر اساس انگیزه‌شان و بکار گماردن آنان به مشاغل بر این اساس به موفقیت سازمان‌ها کمک می‌کند چون در این صورت، ویژگی‌های کارکنان و شغل آنان با یکدیگر

است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند (۲). امروزه همگامی سرعت تغییرات اجتماعی با تغییر در سازگاری کارکنان با مشاغل موجب شده است که برخی از تغییرات در محیط کار موجب از خود بیگانگی کارکنان از شغل خود و در نتیجه بروز رفتار خاصی در سازمان گردد که اغلب با کاهش انگیزه در محیط کار همراه است (۳).

در این راستا شناخت نیازهای کارکنان و نقشی که نیروی انسانی در بهره‌وری و محیط کار ایفا می‌کند، توجه بسیاری از روان‌شناسان و مدیران کارآمد را به خود جلب کرده است (۴). بیشتر خبرگان توافق دارند که شناخت رفتار کاری، هدایت آن به مشاغل مهم و حفظ آن در بلندمدت به آگاهی مدیر از نیازهای فردی بستگی دارد. توان عالی کفایت نمی‌کند زیرا افراد با انگیزه زیاد، اغلب نسبت به افراد توانمندتر از خودشان عملکرد بهتری ارائه می‌دهند. نیازهای سرکوب شده تنش ایجاد می‌کند و افراد تلاش می‌کنند این تنش را کاهش دهند. بنابراین اگر مدیریت وضعیتی را فراهم آورد که نیازهای مهم فردی از طریق سخت کوشیدن و کار زاینده ارضا شود، نیروی کاری با انگیزه‌ای خواهد داشت (۵).

تعدادی از عوامل انگیزشی خاص که می‌توانند تعیین کننده عملکرد و رفتار فرد در سازمان باشند، از جمله آن‌ها می‌توان به ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت اشاره کرد. این عوامل بیشتر در محیط سازمانی برای ایجاد و درک انگیزه‌ها کاربرد و اهمیت زیادی دارند (۶). به طوری که مدل ویژگی‌های شغل مشخص می‌کند چگونه می‌توان شغل‌ها را طراحی و یا طراحی مجدد کرد که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به عبارتی احساس اهمیت کنند. اگر افراد احساس کنند شغل آن‌ها در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است، اثربخشی فعالیت آنان را

متناسب خواهد بود (۱۱). با توجه به این که زیرمجموعه‌های نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان و مؤسسه به طور زنجیروار و نظام‌مند به یکدیگر مرتبط بوده و تعامل مستمر دارند لذا هر یک از فرآیندهای مربوط به شغل و شاغل باید به طور متناسب و متوازن در نظر گرفته شوند، در غیر این صورت اگر نیروی انسانی جذب شده، آموزش دیده، مهارت یافته و خوب نگهداری شده بر اساس ویژگی‌های شغلی و نیازهای انسانی به کار گرفته نشوند، تمام کوشش‌های مدیران منابع انسانی و سازمان‌ها بیهوده خواهد بود. در این راستا برای اینکه واحدهای منابع انسانی بتوانند در دستیابی و نگهداری نیروی کار مطلوب به سازمان کمک کنند باید متخصصان و مدیران منابع انسانی درک کاملی از ویژگی‌های شغل و نیازهای کارکنان و خصوصیات آنان به هنگام طراحی شغل داشته باشند. در این صورت می‌توان با ترکیب مناسب ویژگی‌های شغلی و فردی موجبات افزایش کیفیت و ارتقا عملکرد و بهره‌وری را فراهم کرد (۱۲).

در حالت کلی، از نظر کارکنان شغلی خوب است که پیش پا افتاده و عادی نباشد و انجام دادن آن تا حدودی به توان فکری نیاز داشته باشد؛ تا حدودی در آن تنوع و آزادی عمل وجود داشته باشد؛ و جبهه اجتماعی خوبی داشته باشد و امکان پیشرفت شاغل را فراهم کند. با توجه به این ضوابط، شغل باید طوری طراحی گردد که آن دسته از کارکنانی که خواهان مسئولیت بیشتر، مشارکت بیشتر، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و رشد و پیشرفت در سازمان هستند، امکان دستیابی به این اهداف را داشته باشند (۱۳).

همچنین باید توجه داشت زمانی انگیزه کسب موفقیت را می‌توان در کارکنان به وجود آورد که مدیران با ایجاد محیط کاری مناسب از قبیل اعطای آزادی عمل نسبی در انجام کار، افزایش مسئولیت و استقلال، تغییر تدریجی طرح شغل از حالت تکراری و یکنواخت برای کارکنان را مهیا سازند (۴). انگیزه کسب موفقیت در سازمان‌ها، موجب می‌شود کارکنان تلاش بیشتری برای رسیدن

به موفقیت داشته باشند و کارکنانی که نیاز به کسب موفقیت دارند باید به شغل‌های تلاش برانگیز گمارده شوند، چنین مأموریت یا انتصابی سبب خواهد شد که برای آنان فرصت انجام دادن کارهای موفقیت‌آمیز با استاندارد و معیار عالی، فراهم شده و در نتیجه نیاز آنان برآورده شود. بنابراین مدیران باید همواره چهار قانون زیر را درباره انگیزش به خاطر داشته باشند:

۱. وضعیت محیط کاری مناسب باشد (حالتی که حامی و مشوق کار خوب است).

۲. آزادی عمل کارکنان در تعیین نیازهایی که از طریق کار ارضا می‌شود؛ برای مثال در تعیین اینکه چقدر مهارت کسب کرده و چقدر پیشرفت کند، آزادی عمل داشته باشد.

۳. شغل چالشی به طوری که فرد بتواند به طور موفقیت‌آمیز آن را انجام دهد.

۴. همواره باید ارضای نیاز کارکنان از طریق خود شغل حاصل شود، یعنی ماهیت شغل انگیزشی باشد (۵).

افراد دارای نیاز قوی به کسب موفقیت گرایش دارند که با کار معارضه جویانه و در موقعیت رقابتی برانگیخته شوند. این امر سبب می‌شود که عملکرد قابل توجهی داشته باشند (۴).

در حالت کلی، در مشاغل نسبتاً چالشی که مسئولیت‌پذیری و بازخورد در آن‌ها وجود داشته باشد، افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا عملکرد عالی از خود نشان می‌دهند (۱۴). و قابل توجه است که، شناسایی میزان نیاز به موفقیت و ابعاد مختلف آن در کارکنان می‌تواند کمک خوبی به مدیران شبکه‌های بهداشت و درمان، برای برنامه‌ریزی‌های آتی خود که اهداف بالا و وظایف بسیار سنگینی را در بدنه نظام سلامت به عهده گرفته‌اند خواهد بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع روش، توصیفی و همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است و در شبکه بهداشت و درمان شهرستان

و به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵ داده می‌شود (۱۶).
روائی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش نمادی و به دلیل استفاده از نظرات و پیشنهادهای اساتید و کارشناسان امر مورد تأیید است. برای آزمون پایایی دو پرسش‌نامه ابزار اندازه‌گیری از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. که مقدار این آماره‌ها برای پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت به ترتیب ۰/۸۱۶ و ۰/۸۴۷ می‌باشد که با استفاده از نرم افزار آماری SPSS محاسبه گردیده است. مقدار این آماره‌ها نشان می‌دهد که اولاً سوالات پرسش‌نامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسش‌نامه تحقیق، از پایایی برخوردار می‌باشد.
به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که پرسش‌نامه‌ها کدگذاری شده و داده‌ها جهت انجام محاسبات آماری در برنامه نرم افزاری اکسل وارد شدند و در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی رابطه میان متغیرهای ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت از آزمون آماری پیرسون و برای تعیین میزان رابطه ویژگی‌های شغلی با ابعاد نیاز به کسب موفقیت از آزمون فریدمن استفاده شد. بر این اساس میانگین ویژگی‌های شغلی، در بین این کارکنان ۷۴/۹۴، میانگین نیاز به کسب موفقیت ۹۴/۴۰، میانگین مسئولیت‌پذیری ۲۱/۲۶، میانگین رقابت‌جویی ۲۷/۲۵، میانگین سخت‌کوشی ۲۴/۰۴ و میانگین هدف‌مداری ۲۱/۸۴ می‌باشد.
در زمینه نکات اخلاقی، محقق تلاش نمود تا با تشریح اهداف و ماهیت پژوهش برای کارشناسان مطالعه، بی‌نام و نشان بودن پرسش‌نامه‌ها، تضمین محرمانه بودن کلیه اطلاعات کسب شده از افراد و مختار بودن افراد در خصوص شرکت در پژوهش، این جنبه را رعایت نماید.

شاهین دژ انجام شده است. جامعه مورد مطالعه کارکنان این شبکه بودند که تعداد آن‌ها ۳۵۷ نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۸ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد که با روش تصادفی ساده (قرعه‌کشی) انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از دو نوع پرسش‌نامه، پرسش‌نامه شناخت شغل و پرسش‌نامه نیاز به کسب موفقیت انجام شد که توسط کارکنان تکمیل گردید. پرسش‌نامه شناخت شغل، پرسش‌نامه‌ای استاندارد است که دارای ۱۵ سؤال به صورت بسته پاسخ در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت می‌باشد و در پیوستاری از کاملاً نادرست تا کاملاً درست امتداد دارد. این پرسش‌نامه، ۵ مؤلفه تنوع شغلی، اهمیت شغلی، هویت شغلی، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی را می‌سنجد و هر سه سؤال یکی از ۵ بعد بالا را می‌سنجد. روش نمره‌دهی به این صورت است که به گزینه کاملاً نادرست نمره ۱، به گزینه اکثراً این‌طور نیست نمره ۲، به گزینه تا حدودی نادرست است نمره ۳، به گزینه نامشخص است نمره ۴، به گزینه تا حدودی درست است نمره ۵، به گزینه اکثراً همین‌طور است نمره ۶ و به گزینه کاملاً درست است نمره ۷، داده می‌شود همچنین در این پرسش‌نامه سوالات ۸، ۶، ۴، ۲، ۱۰ و ۱۲ جهت معکوس دارند، بنابراین روش نمره‌دهی هم برعکس دیگر سوالات است (۱۵). و پرسش‌نامه استاندارد نیاز به کسب موفقیت شامل ۲۵ سوال که، سوالات ۱ تا ۵ بعد مسئولیت‌پذیری، سوالات ۶ تا ۱۳ بعد رقابت‌جویی، سوالات ۱۴ تا ۱۹ بعد سخت‌کوشی و سوالات ۲۰ تا ۲۵ بعد هدف‌مداری نیاز به کسب موفقیت را اندازه‌گیری می‌کند. همچنین مقیاس در این پرسش‌نامه طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای است که از کاملاً مخالفم شروع و به کاملاً موافقم ختم می‌شود. روش نمره‌دهی به این صورت است که به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، به گزینه مخالفم نمره ۲، به گزینه تا حدی موافقم نمره ۳، به گزینه موافقم نمره ۴

یافته‌ها

جدول شماره (۱): سطح معنی‌داری و مقدار r پیرسون برای ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت و ابعاد آن

متغیر وابسته	نیاز به کسب موفقیت	مسئولیت‌پذیری	رقابت‌جویی	سخت‌کوشی	هدف‌مداری
متغیر مستقل					
ویژگی‌های شغلی	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/026$
	$r=0/352$	$r=0/493$	$r=0/302$	$r=0/283$	$r=0/163$

جدول شماره (۲): نتایج حاصله از آزمون همبستگی r پیرسون برای آزمون فرضیه‌های ۲ تا ۶ ($n=186$)

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان مرد	۷۷	۰/۴۳۴	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان زن	۱۰۹	۰/۲۶۶	۰/۰۰۵
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی زیر ۲۵ سال	۱۶	۰/۱۲۶	۰/۶۴۳
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی ۲۵-۳۰ سال	۶۱	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی ۳۱-۳۵ سال	۴۸	۰/۳۰۲	۰/۰۳۷
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی ۳۶-۴۰ سال	۳۶	۰/۲۹۷	۰/۰۷۸
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی ۴۱-۴۵ سال	۱۹	۰/۳۸۴	۰/۱۰۵
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی ۴۶-۵۰ سال	۳	-۰/۱۱۵	۰/۹۲۷
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان گروه سنی بالای ۵۰ سال	۳	۰/۸۸۴	۰/۳۰۹
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان مجرد	۴۳	۰/۴۳۰	۰/۰۰۴
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان متأهل	۱۴۳	۰/۳۱۷	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات خدمت زیر ۵ سال	۶۹	۰/۳۴۱	۰/۰۰۴
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات خدمت ۵-۱۰ سال	۴۰	۰/۳۸۳	۰/۰۱۵
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات خدمت ۱۱-۱۵ سال	۳۰	۰/۴۴۰	۰/۰۱۵
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات خدمت ۱۶-۲۰ سال	۳۳	۰/۱۶۱	۰/۳۷۱
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات خدمت بالای ۲۰ سال	۱۴	۰/۳۷۷	۰/۱۸۴
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم	۳۱	۰/۳۱۵	۰/۰۸۴
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات فوق دیپلم	۴۴	۰/۳۰۷	۰/۰۴۳
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات لیسانس	۸۵	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات فوق لیسانس	۴	۰/۹۵۷	۰/۰۴۳
ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات دکترای حرفه‌ای و بالاتر	۲۲	۰/۴۴۲	۰/۰۳۹

جدول شماره (۳): آزمون فریدمن برای تعیین ترتیب ارتباط ویژگی‌های شغلی با ابعاد نیاز به کسب موفقیت کارکنان

رتبه میانگین	ابعاد نیاز به کسب موفقیت
۳/۳۹	مسئولیت پذیری
۱/۶۶	رقابت جویی
۲/۸۲	سخت کوشی
۲/۱۲	هدف مداری

۱۸۶	تعداد
۲۰۰/۱۲۴	کای دو
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	P

بحث و نتیجه گیری

کارکنان مجرد بیش از کارکنان متأهل است. و نیز بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سنوات کاری ۱۶-۲۰ سال و بالای ۲۰ سال رابطه معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$). ولی با توجه به اینکه سطح معنی داری همبستگی χ^2 پیرسون در کارکنان در سنوات کاری زیر ۵ سال، ۵-۱۰ سال و ۱۱-۱۵ سال از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد، لذا بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان با سابقه کاری ذکر شده، رابطه معنی داری وجود دارد. و ضریب همبستگی این دو متغیر در کارکنان با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال بیش از کارکنان با سنوات خدمت زیر ۵ سال و ۵-۱۰ سال، و ضریب همبستگی این دو متغیر در کارکنان با سابقه کاری ۱۰-۵ سال، بیش از کارکنان با سنوات خدمت زیر ۵ سال می‌باشد. همچنین بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم رابطه معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$). ولی با توجه به اینکه سطح معنی داری همبستگی χ^2 پیرسون در کارکنان در سطوح تحصیلی فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکترای حرفه‌ای و بالاتر از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. و ضریب همبستگی این دو متغیر در کارکنان با تحصیلات فوق لیسانس بیش از کارکنان با سطح تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس، دکترای حرفه‌ای و بالاتر است و همبستگی این دو متغیر در کارکنان با تحصیلات دکترای حرفه‌ای و بالاتر بیش از کارکنان با سطح تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس و در کارکنان با سطح تحصیلات لیسانس بیش از کارکنان با سطح تحصیلات فوق

بر اساس آزمون همبستگی χ^2 پیرسون انجام شده برای متغیرهای ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت و هر یک از ابعاد آن (جدول شماره ۱) سطح معنی داری همبستگی χ^2 پیرسون برای هر یک از زوج متغیرها از حداقل سطح معنی داری کوچک‌تر می‌باشد ($P < 0/05$) لذا بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت و هر یک از ابعاد آن رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین میزان رابطه ویژگی‌های شغلی با نیاز به کسب موفقیت کارکنان زن و مرد در شبکه بهداشت و درمان شهرستان شاهین دژ تفاوت معنی داری وجود دارد (جدول شماره ۲)، و ضریب همبستگی این دو متغیر نزد کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن است. و نیز بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت در بین کارکنان در گروه‌های سنی زیر ۲۵ سال، ۲۵-۳۰ سال، ۳۱-۴۰ سال، ۴۱-۴۵ سال، ۴۶-۵۰ سال و بالای ۵۰ سال رابطه معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$). ولی سطح معنی داری همبستگی χ^2 پیرسون در کارکنان در گروه‌های سنی ۲۵-۳۰ سال و ۳۱-۳۵ سال از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. لذا بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان در گروه‌های سنی ذکر شده رابطه معنی داری وجود دارد. و ضریب همبستگی این دو متغیر در نزد کارکنان در گروه سنی ۲۵-۳۰ سال بیش از گروه سنی ۳۱-۳۵ سال می‌باشد (جدول شماره ۲). همچنین بین میزان رابطه ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان مجرد و متأهل، تفاوت معنی داری وجود دارد. و ضریب همبستگی این دو متغیر نزد

دیپلم می‌باشد (جدول شماره ۲). همچنین طبق جدول شماره ۳ بین میزان ارتباط ویژگی‌های شغلی و ابعاد نیاز به کسب موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان شاهین دژ، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). و می‌توان ارتباط ویژگی‌های شغلی و ابعاد نیاز به کسب موفقیت کارکنان را بدین شرح رتبه بندی کرد: ۱. مسئولیت پذیری، ۲. سخت کوشی، ۳. هدف‌مداری، ۴. رقابت جویی.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شغلی و نیاز به کسب موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان شاهین دژ رابطه معنی داری وجود دارد. لذا هرچه ویژگی‌های شغلی از قبیل تنوع مهارت‌ها، هویت شغل، اهمیت شغل، میزان استقلال و آزادی عمل و باز خور در شغل کارکنان بیشتر باشد، باعث خواهد شد نیاز به کسب موفقیت در کارکنان بالا رود؛ نتایج تحقیقات مک کلند و همکاران (۱۴) نیز اهمیت موضوع تطبیق فرد و شغل را به صورتی چشمگیر نشان می‌دهد. کسانی که احساس نیاز شدید به کسب موفقیت می‌کنند، همیشه خواستار استقلال نسبی و تنوع در کار هستند و انتظار دارند که مقامات بالاتر نتیجه‌ها را به آن‌ها بدهند. همچنین تحقیقات مک کلند به این نتیجه رسید که مدیران می‌توانند از طریق ایجاد محیط کاری مناسب، میزان نیاز به کسب موفقیت کارکنان را بالا ببرند، یعنی به زیردستان استقلال عمل بیشتری بدهند، به آن‌ها مسئولیت‌های جالب و بهتری واگذار کنند و کارهای آنان را به تدریج مشکل و مشکل‌تر نمایند و کارهای جالب و هم‌آورد طلب به آن‌ها محول کنند. وی به این نتیجه رسیده بود که به این طریق می‌توان نیاز به کسب موفقیت را در افراد افزایش داد که این نتیجه با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا می‌باشد. فردریک هرزبرگ (۹) نیز در تحقیق خود بر روی دوستان مهندس و حسابدار به این نتیجه رسیده بود که با حذف برخی کنترل‌ها از شغل در حالیکه پاسخگویی حفظ شود و نیز با واگذاری یک بخش کامل کار به یک

فرد و اعطای اختیار اضافی برای انجام فعالیت به وی مسئولیت پذیری و نیاز به کسب موفقیت در فرد تقویت شده و انگیزه او برای انجام شغل افزایش می‌یابد که این نتیجه نیز با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا می‌باشد. حسن زاده (۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که وجود تناسب بین اختیار و مسئولیت باعث موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان می‌شود و وجود زمینه‌های لازم برای پرورش خلاقیت در شغل یعنی استقلال عمل در کار باعث افزایش نیاز به کسب موفقیت کارکنان متخصص می‌شود. که این نتیجه نیز با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا است.

بنابراین برای اینکه نیاز به کسب موفقیت کارکنان در سطح بالایی نگه داشته شود، لازم است ویژگی‌های شغلی کارکنان تقویت شود. به این منظور برای تحرک سازمان و تقویت ویژگی‌های شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان شاهین دژ پیشنهاد می‌گردد مشاغل به گونه‌ای طراحی یا طراحی مجدد گردند که:

۱. انجام هر شغل به مجموعه‌ای از مهارت‌های متنوع و سطح بالا نیاز داشته باشد.
۳. روش انجام هر شغل انعطاف پذیر بوده و امکان اعمال نظر شاغل در آن‌ها وجود داشته باشد.
۴. در هر شغل برای کارکنان این امکان وجود داشته باشد که به جای جزئی از کار یک کار را به طور کامل انجام دهند.
۵. میزان تأثیر پذیری شغل از عملکرد خوب دیگران برای شاغل قابل درک باشد.
۶. در هر شغل، شاغل بتواند نتایج مستقیم عملکرد خوب خود را در کار سایر افراد در سازمان احساس کند. به عبارتی، شغل هم از نظر کسی که مسئول انجام آن است و هم از نظر دیگران در داخل سازمان مهم بشمار آید.
۷. تأثیر نتایج حاصل از انجام خوب شغل بر زندگی و رفاه دیگران در خارج از سازمان برای شاغل قابل لمس باشد.

۱۲. در خود شغل کانال‌های دریافت بازخور برای شاغل وجود داشته باشد که بر اساس آن شاغل نیازی به دریافت بازخور از همکاران یا سرپرستان نداشته باشد.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از رؤسا و کارشناسان مراکز بهداشتی قدردانی و تشکر می‌گردد.

۸. امکان استفاده از خلاقیت و قضاوت شخصی شاغل جهت نحوه انجام شغل وجود داشته باشد.

۹. امکان تصمیم‌گیری در مورد وسایل لازم جهت انجام کار برای شاغل وجود داشته باشد.

۱۰. با تشریح دقیق هر شغل، چگونگی انجام آن برای شاغل به طور کامل مشخص شود.

۱۱. در خود شغل راهنمایی‌هایی جهت خوب عمل کردن و بهبود عملکرد برای شاغل وجود داشته باشد.

References:

1. Tabibi J. Developing of human resource in hospitals. *Teb Tazkiyeh* 2004; 12 (50): 9-23. (Persian)
2. Grant AM, Yitzhak F, Parker S, Frese M. Putting job design in context: introduction to the special issue (Serial online) 2010 Jan: (cited 2010 Jan 22); 2(3): (12 screens). Available from URL: www.interscience.wiley.com
3. Seyed Javadin R. Fundamental of human resources management. 4th Ed. Tehran: Tehran University Publication; 2008. P.81-227.(Persian)
4. Iran Nejad Parizi M, Sassangohar P. Organization and management. 8th Ed. Tehran: Iran Banking Institute Publication; 2005. P.394-401.(Persian)
5. Seyed Javadin R. Management and organizational theory. 1st Ed. Tehran: Negahe Danesh Publication; 2007. P.1044. (Persian)
6. Beikzad J, Ranjbaryan R. The study on the relationship between self- esteem and employees' need for achievement in Azad universities in 2 areas. 1st Ed. Bonab: Azad University of Bonab Branch Publication; 2010. P. 10-14. (Persian)
7. Moshabbaki A. Management of organizational Behavior. 3rd Ed. Tehran: Termeh Publication; 2006. P. 152. (Persian)
8. Casey R, Robbins J. Benefits of high internal work motivation comparing retail sector to manufacturing. *J Divers Manag* 2008; 10(39):3-18.
9. Kreitner R, Kiniki A. Management of organizational behavior. New York: McGraw-Hill; 2007.
10. Moorhead G, Griffin RW. Organizational behavior. New York: Houghton Mifflin Company; 2005.
11. Collins C, Hanges P, Locke E. The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: a meta-analysis. the relationship of achievement motivation to entrepreneurial behaviour: a meta-analysis. *Hum Perform* 2004; 17(1); 95-117.
12. Robbins S. Organizational behavior. 11th Ed. Essex: Pearson Education; 2005.
13. Saadat S. Human resource management. 13th Ed. Tehran: Samt Publication; 2007. P.154. (Persian)
14. De Cenzo D, Robbins S. Human resource management. 5th Ed. USA: Wiley & Sons; 1996. P. 269-307.
15. Moghimi M. Organization and research approach. 2th Ed. Tehran: Termeh Publication; 2002. P.80. (Persian)

16. Hazer M, Abedinirad A. Essential of management and organizational behavior. 1st Ed. Tehran: Education of Government Management Center Publication; 1996.P. 97. (Persian)
17. Hassanzadeh M. The study of influencing factors on success and job improvement in profisional employees. (Dissertation) Kerman: Islamic Azad University of Kerman; 1997. (Persian)