

رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان

سعید صحت*

امین عطوفی**

فرید جعفری***

چکیده

اهمیت رضایت شغلی در ابعادی از قبیل عملکرد، تعهد شغلی و مباحثی از این قبیل بر هیچ یک از مدیران پوشیده نیست و مطالعات بسیاری نیز در این زمینه انجام شده است. از طرفی یکی از ابعاد تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان، شخصیت افراد است که در تحقیقات مختلف ابعاد گوناگون آن مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق نیز به بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سه بعد مهم شخصیت یعنی مرکز کنترل، توفیق طلبی و قدرت طلبی پرداخته است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداری - مالی و درمانی بیمارستان‌های دولتی سینا و خصوصی ایرانمهر بوده که تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری و به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه‌ای مشتمل بر شاخص‌های سنجش رضایت شغلی لوتانز، مرکز کنترل اسپکتور، توفیق طلبی و قدرت طلبی سوکولوسکی بود که پایایی آن از طریق آزمون کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، و تی استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آنست که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین مرکز کنترل و رضایت شغلی و هم چنین بین توفیق طلبی و مرکز کنترل وجود دارد. همین‌طور رابطه بین قدرت طلبی و مرکز کنترل نیز معنا دار است. البته رابطه قدرت طلبی و مرکز کنترل نسبتاً ضعیف می‌باشد. علاوه بر این، نتایج آزمون تی نشان داد که تفاوت معناداری بین دو بیمارستان خصوصی ایرانمهر و دولتی سینا به لحاظ میانگین نمرات متغیرهای رضایت شغلی، مرکز کنترل، توفیق طلبی و قدرت طلبی وجود ندارد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، مرکز کنترل، نیاز به توفیق طلبی، نیاز به قدرت طلبی

* استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش بازاریابی) دانشگاه علامه طباطبایی

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش بازاریابی) دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

مطالعات نشان می‌دهد که همه ساله بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها در خصوص احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل شان نظرسنجی‌های متعددی انجام می‌دهند. رضایت شغلی یکی از مهمترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و هم چنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و نظریه‌های سازمان قلمداد شده است (درویش، ۱۳۸۶: ۱۱۸). از آنجا که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر خروجی مهم شناخته می‌شود، بسیاری از مطالعات رابطه بین دیگر جنبه‌های شغلی و فردی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند (Jui, 2008, 574).

یکی از جنبه‌های مهم شخصیتی که در ارتباط با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، مرکز کنترل است (Spector, ۱۹۸۸: ۳۳۵). مرکز کنترل، تفاوت میان افراد را در گرایش به این اعتقاد که وقایع محیطی در حیطه کنترل فرد قرار دارد یا خارج از کنترل اوست، نشان می‌دهد (Chou, 2005, 845).

سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی از جمله سازمان‌های مهم در ارائه خدمات به جامعه می‌باشند، که با امکانات و تسهیلات ویژه خود در بازگشت سلامت جسمانی و روحی افراد جامعه نقش اساسی ایفا می‌کنند. عملکرد این سازمان‌ها، به نحوه عملکرد نیروی انسانی در آن سازمان‌ها و یا به عبارت دیگر به توانایی مجموع عوامل انسانی که با درایت مدیریت انگیزاننده شده و نیازهای آنها مورد توجه قرار گرفته است، بستگی دارد (قائدی، ۱۳۸۵: ۳). آلی اظهار می‌دارد که دو فاکتور عمده یعنی شخصیت افراد و محیط کاری می‌تواند بر رضایت شغلی نیروی کار تأثیر بگذارد (Al, 2005, 20). در حوزه شخصیت، دو مورد از نیازهای نیروی انسانی که به طور گسترده در مطالعات سازمانی بررسی شده، نیاز به موفقیت و نیاز به قدرت می‌باشد (McClelland, 1976, 110).

لذا، اهداف این تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

۱. بررسی رابطه مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های سینا و ایرانمهر شهر تهران
۲. بررسی رابطه‌ی نیاز به کسب موفقیت و مرکز کنترل درونی در کارکنان بیمارستان‌های سینا و ایرانمهر شهر تهران

۳. بررسی رابطه‌ی نیاز به قدرت و مرکز کنترل درونی در کارکنان بیمارستان‌های سینا و ایرانمهر شهر تهران

مرور ادبیات تحقیق

رضایت شغلی

رضایت شغلی عنصری مهم در دیدگاه سازمانی است، زیرا منجر به تعهد سازمانی بیشتر کارمندان می‌شود و تعهد بالا منجر به موفقیت و پیشرفت سازمانی کلی و رشد بیشتر و تأثیرگذاری و کارآمدی سازمان و درخواست کم کارمندان برای خروج از شرکت می‌شود. اشخاص ناراضی‌ای که سازمان را ترک می‌کنند بر انگیزه‌ی افرادی که در شرکت می‌مانند تأثیر می‌گذارند و در نتیجه سطح عملکرد این افراد پایین می‌آید و آنها ممکن است کارشکنی کرده و شغل را رها کنند (Ishfaq, 2010, 29). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. بین رضایت شغلی کارکنان یک سازمان و ثمربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان ارتباط مثبت و همبستگی وجود دارد (میر کمالی، ۱۳۸۸: ۱۸).

اگرچه رضایت شغلی یک متغیر ذهنی است که نمی‌توان آن را به صورت عینی اندازه گرفت، اما همواره بیان شده که رضایت شغلی بیشتر با انواع رفتارها مانند غیبت کمتر، انجام بهتر وظیفه و مشارکت بیشتر در بهره‌وری شغل مرتبط است. علاوه بر این، ناراضی‌تبی با استرس و عواقب منفی بیشتر در ارتباط بوده است. بنابراین به نظر می‌رسد که رضایت شغلی متغیر مهمی در زمینه‌ی موفقیت کارکنان است (Betty, 2007, 373). دست کم مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند:

۱. مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند.
 ۲. ثابت شده که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند.
 ۳. رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود.
- رضایت کارکنان همانند رضایت مشتری در عملکرد سازمان تأثیرگذار است زیرا کارکنان مشتریان داخلی سازمان محسوب می‌شوند. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار

می گذرانند. در حالی که رضایت شغلی برای کارکنان اهمیت زیادی دارد، مدیران نیز نسبت به نتایج رضایت شغلی در جهت رفتار پرسنل علاقه مند هستند. زیرا از بررسی رضایت شغلی کارکنان می توانند به اهداف زیر دست یابند.

۱. شناخت مشکلات و مسائل موجود در سازمان،
۲. شناخت علت آمد و شد و غیبت بیشتر کارکنان،
۳. ارزیابی اثرات سازمانی در طرز تلقی و برداشت تصورات کارکنان،
۴. ایجاد ارتباط صحیح و دوستانه بین مدیران و کارکنان،
۵. کسب اطلاعات درست و واقعی (میر کمالی، ۱۳۸۸: ۱۸).

آلی بیان می کند رضایت شغلی یک عامل کلیدی برای نگهداری و حفظ کارکنان می باشد (Ah lee, 2005, 20). در مورد رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است؛ برخی از این تعاریف روی خود شغل متمرکز شده اند؛ تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند (Cheng, 2007: 157).

در تعریفی بیان شده است که رضایت شغلی عبارت است از یک پاسخ عاطفی یا احساسی که به جنبه های متعدد شغل یک فرد داده می شود، به عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و به هم پیوسته ای نیست، زیرا که یک فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغل اش می تواند راضی باشد از یک یا چند جنبه دیگر آن می تواند ناراضی باشد (Kreitner, 1999, 454). ادوین لاک رضایت شغلی را، گزارش فرد که در نتیجه حالت عاطفی مثبت از ارزیابی کار یا از تجربه های کاری است، تعریف می کند (Austin, 2007, 23). میر کمالی رضایت شغلی را نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان می داند که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. لاک، رضایت شغلی را ساختاری که شامل چهار اصل زیر و عوامل فرعی متعدد است توصیف می کند:

۱. عامل پاداش (حقوق، مزایا و شرایط ارتقاء)
۲. زمینه شغلی (شرایط و مزایای شغلی)
۳. عوامل انسانی (روابط با افراد مافوق و همکاران)
۴. ویژگی های شغل یا حرفه (Austin, 2007, 23).

مرکز کنترل

مرکز کنترل یک متغیر شخصیتی است که به ادراک افراد از اسباب مهم رویدادها در زندگی دلالت دارد. اسپکتور مرکز کنترل را به عنوان یک انتظار کلی به اینکه در زندگی، پاداش ها، ترغیبات، یا پیامدها به وسیله اقدامات خود فرد کنترل می‌شوند (درونی) یا به وسیله دیگر نیروها (بیرونی)، توضیح داد (Spector, 1988, 235). مرکز کنترل را می‌توان به دو نوع بیرونی و درونی تقسیم کرد. افراد دارای مرکز کنترل درونی معتقدند که بر سرنوشت خود کنترل دارند. آنها به این که با مهارت ها، توانایی‌ها و تلاش‌های خود می‌توانند مسیر تجارب زندگی خود را تعیین کنند، اعتقاد راسخ دارند.

برعکس، افراد دارای مرکز کنترل بیرونی معتقدند سرنوشت آنها به وسیله نیروهای خارجی مانند شانس، بخت، سرنوشت یا دیگر افراد قدرت‌مند کنترل می‌شود. مطالعات متعددی که بر روی مرکز کنترل و تأثیر آن بر رضایت شغلی انجام گرفته، ارتباط میان این دو متغیر را مورد تأیید قرار داده است (Jui, 2007, 575).

مارتین و همکارانش، در بررسی مرکز کنترل دریافتند که افراد دارای مرکز کنترل درونی رضایت شغلی بیشتری دارند (Martin, 2005, 141). جوی و همکارانش، در بررسی ارتباط میان مرکز کنترل و شاخص‌های رفتاری رضایت، استرس و عملکرد شغلی حسابداران در تایوان به این نتیجه رسیدند که مرکز کنترل، نقش تعیین کننده ای را در مورد این شاخص‌ها ایفا می‌نماید (Jui, 2008, 575). یو رو، در تحقیقی که هدف آن بررسی اثرات تعدیل کننده مرکز کنترل درونی بر ارتباط میان تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی بود، دریافت که نه تنها مرکز کنترل تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد بلکه به طور خاص ارتباط میان تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی را مورد تعدیل قرار می‌دهد (YuRu, 2011, 235). آندراسانی و نستل، در یک مطالعه گسترده بر روی ۳۰۰۰ کارمند مرد، دریافتند که افراد دارای مرکز کنترل درونی، درآمد بیشتری را به دست می‌آورند، موقعیت شغلی بهتری دارند و نسبت به افراد دارای مرکز کنترل بیرونی، از شغل خود رضایت بیشتری دارند (Andrasani, 1976, 157).

با توجه به تأثیر مثبتی که در مطالعات گوناگون میان مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی کشف شده است، اولین فرضیه ی این تحقیق بدین صورت بیان می‌شود:

H₁: رابطه مثبت و معناداری میان مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان‌های سینا و ایرانمهر وجود دارد.

نیاز به کسب موفقیت

نیاز به کسب موفقیت براساس انتظار انجام دادن کاری بهتر یا سریع تر از هرکس دیگر یا بهتر انجام دادن آن نسبت به گذشته است (Howard, 2006, 813) چالش طلب بودن، پذیرش مسئولیت شخصی برای نتایج و پیامدها و نوآوری، مشخصه‌های افرادی است که نیاز بالایی به کسب موفقیت دارند (Aykut, 2011, 46).

این افراد تمایل دارند که سرنوشت خود را خودشان کنترل کنند نه این که امور را به دست تقدیر، شانس، یا بخت و اقبال بسپارند. آنها دوست دارند که بر اساس ارزشیابی‌ها و تجارب خود، داوری مستقلی داشته باشند نه بر اساس عقاید دیگران (آراسته، ۱۳۸۸: ۳۵). افراد توفیق طلب، اگر پیروزی به دست می‌آورند، می‌خواهند امتیاز آن کار به خودشان داده شود و به حساب دیگری گذاشته نشود و هم چنین اگر با شکستی مواجه می‌شوند سرزنش آن را می‌پذیرند (رضاییان، ۱۳۸۶: ۱۲۲). به دلیل این که سطح بالای نیاز به موفقیت متضمن این است که فرد به تلاش‌های خود اطمینان داشته باشد و هم چنین به نتایج مطلوبی که از این تلاش‌ها ایجاد خواهد شد اعتقاد داشته باشد، تصور می‌شود که افراد با مرکز کنترل درونی، سطح بالایی از نیاز به موفقیت را داشته باشند. نظریه‌های انگیزش درونی نیز از این ارتباط حمایت می‌کنند. برحسب این نظریه‌ها، مرکز کنترل درونی با انگیزش درونی مرتبط دیده می‌شود. نیاز به موفقیت را می‌توان به عنوان یک مفهوم سازی از انگیزش درونی در نظر گرفت، زیرا نیاز به شایستگی و خودتعیین کنندگی از مشخصات این نوع انگیزش است. در حوزه‌های آموزشی که توجه زیادی به ارتباط بین نیاز به موفقیت و مرکز کنترل شده است، مطالعات متعددی وجود ارتباط مثبت را میان این دو متغیر مورد تأیید قرار داده است (Markku, 1991, 579).

فاکای در بررسی ارتباط بین نیاز به موفقیت و مرکز کنترل دانشجویان، وجود رابطه‌ای معنادار بین این دو متغیر را اظهار داشته است (Fakeye, 2011, 547)

کرزان و موریس (۲۰۰۹)، نیز در مطالعه‌ای با هدف بررسی ویژگی‌های شخصی مدیران پروژه و تأثیر آن بر تسریع اجرای پروژه دریافتند که نیاز به کسب موفقیت یک

عامل تعیین کننده برای مرکز کنترل درونی می باشد (Korzaana & Morris, 2009: 1321). با این وجود، بعضی از مطالعات انجام گرفته هیچ گونه همبستگی معناداری را بین این دو متغیر نشان نداده اند. چندین دلیل برای این عدم همبستگی بیان شده است؛ شاید مهم ترین دلیل این باشد که اگرچه این اشخاص مانند اشخاص دارای مرکز کنترل درونی رفتار می کنند و نیاز بالایی به کسب موفقیت دارند اما برای اینکه از خود در برابر شکست در کامیابی دفاع کنند، اعتقادات افراد دارای مرکز کنترل بیرونی را به زبان می آورند (Markku, 1994, 579).

در مجموع به نظر می رسد که افراد توفیق طلب عموماً کسانی هستند که دارای مرکز کنترل درونی می باشند. لذا فرض دوم تحقیق بدین گونه بیان می شود:
H₂: در کارکنان بیمارستان های سینا و ایرانمهر، نیاز به کسب موفقیت دارای رابطه ی مثبت و معناداری با مرکز کنترل درونی است.

نیاز به قدرت

نیاز به قدرت بیانگر تمایل اساسی فرد برای رهبری و تأثیرگذاری بر دیگران به منظور کنترل محیطش است (Jenkins, 1994, 157). افرادی که دارای نیاز به قدرت بالایی هستند، اقداماتی را به منظور اطمینان یافتن از کسب مواردی (به عبارت دیگر، نقش های بهتر، فرصت های رهبری و موقعیت برتر) که در کار مد نظر دارند، انجام می دهند. بسیاری از اقداماتی که توسط افراد دارای نیاز به قدرت بالا انجام می شود، شامل درخواست بازخور و جست و جوی اطلاعات در مورد عملکردشان است. به همین دلیل نیاز به قدرت با پیامدهای کاری مثبت مرتبط بوده است (McClelland, 1985, 45) این نیاز می تواند خود را بدین صورت نشان دهد که فرد سعی می کند آنچه را که خود می خواهد و یا دیگران به خودی خود خواهان آن نیستند، در رفتار دیگران ایجاد کند. افراد دارای نیاز بالا به قدرت ترجیح می دهند رقابتی باشند، پست های موقعیت دار داشته باشند و فعالانه به دنبال ارتقای مقام هستند. علاوه بر این، آنان نگران این هستند که آیا روش هایی را که برای تأثیرگذاری بر دیگران انتخاب می کنند، درون حیطه کنترل خودشان است یا نه (M, Todd, 2012, 27).
لاین نیز در مطالعات خود بر روی شیوه های پرداخت و نیازهای سه گانه انگیزشی (نیاز به موفقیت، قدرت و وابستگی)، به این نتیجه رسید که در شیوه های

پرداخت، برای حمایت از نیاز به قدرت و کنترل در افراد دارای نیاز به قدرت بالا و در نتیجه برانگیختن این افراد، باید به این افراد نسبت به سایرین توجه بیشتری شود (Lynn,2000,205)

همان طور که بیان شد، افراد دارای نیاز به قدرت بالا کسانی هستند که سعی دارند بر روی محیط خود کنترل و تأثیر داشته باشند. به همین جهت، فرض سوم تحقیق اینگونه بیان می‌گردد:

H₃: در کارکنان بیمارستان‌های سینا و ایرانمهر، نیاز به کسب قدرت دارای رابطه‌ی مثبت و معناداری با مرکز کنترل درونی است.

با توجه به مفروضات ارائه شده مدل نظری فرضیات تحقیق به صورت زیر خواهد

بود:



مواد و روش‌ها

این تحقیق از نوع مطالعات توصیفی - تحلیلی بوده که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری - مالی و درمانی بیمارستان دولتی سینا و بیمارستان خصوصی ایرانمهر در شهر تهران می‌باشد. به منظور برآورد حجم نمونه مورد نیاز، ابتدا به ۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان ایرانمهر و ۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان سینا پرسشنامه‌ی تحقیق توزیع گردید و پس از جمع آوری، مقدار واریانس جامعه‌ی آماری این دو بیمارستان به ترتیب ۱۷/۰۹ و ۱۹/۲۳ بدست آمد. سپس این مقادیر در سطح معنی داری ۰۰۵ و دقت برآورد ۱ع در فرمول نمونه‌گیری $n = \frac{z_{\alpha/2}^2 \sigma_x^2}{\epsilon^2}$ جایگذاری و تعداد نمونه مورد نیاز برای بیمارستان ایرانمهر ۶۵ نفر و برای بیمارستان سینا ۷۴ نفر بدست آمد.

ابزار تحقیق پرسشنامه‌ی دوبخشی است؛ بخش اول آن شامل سؤالاتی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی و بخش دوم شامل سؤالاتی در مورد رضایت شغلی، مرکز کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به قدرت کارکنان می‌باشد. برای هر سؤال در بخش

دوم پرسشنامه، مقیاس پنج گزینه ای لیکرت بکار برده شد و پاسخ گویان میزان موافقت خود با هر سؤال را تعیین نمودند (بسیار زیاد، زیاد، تاحدی، کم، بسیار کم). برای سنجش رضایت شغلی از شاخص رضایت شغلی لوتانز (Luthans,2002,452) برای سنجش مرکز کنترل از پرسشنامه ارائه شده توسط اسپکتور (Spector,1988,340) و برای سنجش نیاز به کسب موفقیت و نیاز به قدرت از پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق سوکولوسکی و همکارانش (Sokolowski,2009,126) استفاده شده است. برای بررسی پایایی ابزار تحقیق نیز، مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۴۰ پرسشنامه ای که در ابتدا برای تعیین تعداد نمونه توزیع و جمع آوری شده بود محاسبه شد که این مقادیر در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق

| نوع متغیر | تعداد سؤال | ضریب آلفای کرونباخ |
|--------------------|------------|--------------------|
| رضایت شغلی | ۵ | .83 |
| مرکز کنترل درونی | ۵ | .75 |
| نیاز به کسب موفقیت | ۵ | .78 |
| نیاز به قدرت | ۵ | .70 |
| کل | ۲۰ | .84 |

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تی استفاده شد.

نتایج

با توجه به تعداد نمونه برآورد شده که در مجموع ۱۳۹ نفر می‌باشد، به منظور اعتبار بیشتر تحقیق ۱۵۰ پرسشنامه (۷۰ پرسشنامه در بیمارستان ایرانمهر و ۸۰ پرسشنامه در بیمارستان سینا) به صورت خوشه ای تصادفی بین بخش‌های مختلف اداری - مالی و درمانی بیمارستان‌ها توزیع شد. از میان پرسشنامه‌های توزیع شده ۱۴۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری شد. اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به نمونه آماری در جدول ۲ و مقایسه آن بین دو بیمارستان در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۲. اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی اعضاء نمونه آماری تحقیق و مقایسه‌ی بیمارستان‌های ایرانمهر و سینا

| سطح تحصیلات | | | | | تعداد کارکنان زن | تعداد کارکنان مرد | میانگین سنی (سال) | متغیر دموگرافیک بیمارستان |
|----------------|----------|---------|------------------|---------|------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|
| کارشناسی بالار | کارشناسی | کاردانی | دیپلم و پایین‌تر | بی‌ساخت | | | | |
| ۲ | ۲۳ | ۷ | ۱۴ | ۴ | ۴۰ | ۱۰ | ۳۴/۸ | ایرانمهر |
| ۸ | ۴۸ | ۱۵ | ۱۵ | ۴ | ۷۵ | ۱۵ | ۳۷/۷ | سینا |
| ۱۰ | ۷۱ | ۲۲ | ۲۹ | ۸ | ۱۱۵ | ۲۵ | ۳۶/۸ | کل |

جدول ۳. نتایج آزمون تی برای مقایسه‌ی متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان بیمارستان‌های ایرانمهر و سینا (سطح اطمینان ۰/۹۵)

| متغیر | با فرض | مقدار P | مقدار t |
|---------|-----------------------|---------|---------|
| سن | برابری واریانس‌ها | ۲۰۷/. | ۲۷۱/-۱ |
| | عدم برابری واریانس‌ها | ۱۷۱/. | ۳۸۱/-۱ |
| جنسیت | برابری واریانس‌ها | ۰۷۷/. | ۷۸۹/۱ |
| | عدم برابری واریانس‌ها | ۱۲۶/. | ۵۵۶/۱ |
| تحصیلات | برابری واریانس‌ها | ۵۶۵/. | ۵۷۸/. |
| | عدم برابری واریانس‌ها | ۵۷۳/. | ۵۶۶/. |

نتایج مربوط به همبستگی میان مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی، نیاز به کسب موفقیت و مرکز کنترل درونی و هم چنین نیاز به قدرت و مرکز کنترل درونی که هدف اصلی این پژوهش می‌باشد با به کارگیری آزمون همبستگی پیرسون به صورت ذیل به دست آمده است:

هم چنین برای مقایسه میانگین نمرات مربوط به متغیرهای رضایت شغلی، مرکز کنترل درونی، نیاز به موفقیت و نیاز به قدرت در کارکنان این دو بیمارستان از آزمون تی استفاده شد که جدول زیر مبین نتایج این آزمون است:

جدول ۴. نتایج آزمون تی برای متغیرهای تحقیق در کارکنان بیمارستان‌های ایرانمهر و سینا (سطح اطمینان ۰/۹۵)

| مقدار t | مقدار P | با فرض | متغیر |
|---------|---------|-----------------------|------------------|
| ۰/۱۵ | ۰/۹۸۸ | برابری واریانس‌ها | رضایت شغلی |
| ۰/۱۶ | ۰/۹۸۸ | عدم برابری واریانس‌ها | |
| ۱/۸۴۱ | ۰/۰۶۸ | برابری واریانس‌ها | مرکز کنترل درونی |
| ۱/۸۹۵ | ۰/۰۶۱ | عدم برابری واریانس‌ها | |
| ۰/۹۳۰ | ۰/۳۵۴ | برابری واریانس‌ها | نیاز به موفقیت |
| ۰/۹۸۷ | ۰/۳۲۶ | عدم برابری واریانس‌ها | |
| -۰/۶۵۵ | ۰/۵۲۴ | برابری واریانس‌ها | نیاز به قدرت |
| -۰/۶۱۸ | ۰/۵۳۸ | عدم برابری واریانس‌ها | |

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه میان مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی، نیاز به کسب موفقیت و مرکز کنترل درونی و هم چنین نیاز به قدرت و مرکز کنترل درونی است، که برای افزایش قابلیت تعمیم نتایج، دو جامعه آماری متفاوت، یکی کارکنان بیمارستان خصوصی ایرانمهر و دیگری کارکنان بیمارستان دولتی سینا، مورد بررسی قرار گرفت. همان گونه که در جداول ۲ و ۳ مشهود است، تفاوت معناداری بین متغیرهای جمعیت شناختی اعضاء این دو بیمارستان وجود ندارد که بیانگر مشابهت بافت جمعیت شناختی بیمارستانها است.

این تحقیق نشان داد رابطه ی معناداری میان مرکز کنترل درونی و رضایت شغلی وجود دارد. این رابطه که فرض اول تحقیق را مورد تأیید قرار می‌دهد، بیانگر آن است که افرادی که معتقدند دارای تأثیری عمده بر سرنوشت و مسیر زندگی خود هستند و نقش خود را در موفقیت یا شکست خود حیاتی و پررنگ تر از محیط و سایر عوامل خارج از کنترل خود می‌بینند از شغل خود رضایت بیشتری دارند. در این مورد مطالعات مارتین و همکارانش (Martin,2005,141) چن و همکارانش (Chen,2008,572) یو رو (Yu Ru,2011,233) و آندراسانی و نستل (Andrasani &

Nestel, 1976, 156) نیز وجود رابطه‌ی معنادار بین مرکز کنترل و رضایت شغلی را تأیید می‌کند.

هم چنین این تحقیق نشان داد رابطه معناداری بین نیاز به کسب موفقیت و مرکز کنترل درونی وجود دارد. این رابطه معنادار بیانگر این است که افرادی که انتظار انجام دادن کارها را بهتر و یا سریعتر از دیگران (یا گذشته خود) دارند و مسئولیت نتایج اعمالشان را به خود نسبت می‌دهند سرنوشت و موفقیت (یا شکست) خود را بیشتر در گرو اعمال خود می‌دانند تا سایر عوامل محیطی و خارج از کنترل فرد. فاکای (Fakeye, 2011, 547) و کرزان و موریس (Korzaana & Morris, 2009, 1321) نیز رابطه‌ی مثبت و معنادار را میان نیاز به کسب موفقیت و مرکز کنترل اظهار داشته‌اند. اگرچه فرضیه سوم این تحقیق که وجود رابطه معنادار بین نیاز به قدرت و مرکز کنترل درونی است در سطح معناداری ۵ درصد پذیرفته شد و این بدان معناست که افرادی که به دنبال تأثیرگذاری بر دیگران و دستیابی به رهبری هستند، کنترل امور و سرنوشت خود را در اختیار خود می‌بینند، اما نتایج نشان می‌دهد که این رابطه ضعیف می‌باشد. به نظر می‌رسد که دلیل وجود این رابطه ضعیف این باشد که برخی از افراد دارای نیاز به قدرت بالا برای دفاع از خود در برابر این که نتوانسته‌اند در شغل خود هدایت و رهبری دیگران را در اختیار گیرند، اظهارات افراد دارای مرکز کنترل بیرونی را بیان داشته‌اند.

هم چنین همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری بین دو بیمارستان خصوصی ایرانمهر و دولتی سینا به لحاظ میانگین نمرات متغیرهای رضایت شغلی، مرکز کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به قدرت وجود ندارد که نشان دهنده مشابه بودن شرایط کاری در این دو بیمارستان می‌باشد.

پیشنهادها

۱- از آنجا که در این پژوهش مشخص شد که کارکنان دارای مرکز کنترل درونی اکثراً از شغل خود رضایت دارند و تفاوت معناداری نیز در این مورد بین دو بیمارستان وجود ندارد، مدیران این دو بیمارستان باید از طریق اقداماتی چون کاهش استرس کاری، اعطای پاداش‌های مناسب و تفویض مسئولیت به کارکنان، زمینه تقویت مرکز کنترل درونی را در کارکنان تقویت نمایند تا بتوانند رضایت آنان را افزایش دهند. هم

چنین، مدیران باید با شناسایی کارکنان دارای مرکز کنترل بیرونی، زمینه‌های نارضایتی آنان را شناسایی نموده و برنامه‌های مناسب را در جهت افزایش سطح رضایت شغلی آنان تدوین و اجرا نمایند.

۲- با توجه به رابطه‌ی مثبت و نسبتاً قوی نیاز به موفقیت و مرکز کنترل درونی در کارکنان هر دو بیمارستان، مدیران باید به طرق زیر انگیزه موفقیت طلبی را در کارکنان خود پرورش دهند:

- تقویت حس رقابت میان کارکنان
- استقرار مدیریت مبتنی بر هدف
- استفاده از برنامه‌های مدیریت مشارکتی
- ارائه بازخوردهای به موقع به کارکنان در مورد فعالیت‌های آنان در سازمان
- چالشی نمودن فعالیت‌های کاری کارکنان
- فراهم آوردن اسوه‌های خوب کسب موفقیت و تشویق کارکنان جهت الگوبرداری از آنها

منابع

۱. آراسته، حمیدرضا و همکاران (۱۳۸۸). عوامل موثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی و رابطه‌ی آن با عملکرد آن‌ها بر اساس نظریه‌ی مک کللند. **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال چهارم، شماره ۱ اول، ۳۵.
۲. درویش، حسن. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان. **فرهنگ مدیریت**. سال پنجم، شماره شانزدهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۶، ۱۱۸.
۳. رضاییان، علی. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران، سمت، چاپ هشتم، ۱۲۰-۱۲۲.
۴. قاندری، لیللا. بررسی سطح نیازهای انگیزشی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس تئوری مک کللند. (۱۳۸۵). خوارزمی، عرفان، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، رشته‌ی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد. ۳ و ۴.
۵. میرکمالی، سید محمد و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. **دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد**، سال شانزدهم-شماره ۳۹، اسفند ۱۳۸۸، ۱۸.
6. Ah lee, Kyung. (2005), **The effects of locus of control and organizational structure on job satisfaction and turnover intention of hotel managerial employee**. Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University requirement for the Degree of Doctor of Philosophy. 20.
7. Andrasani, P.J. and Nestel, G. (1976). **Internal-external control as contributor to and outcome of work experience**. Journal of Applied Psychology, 61(2),156.
8. Austin, jill., Droussiotis, N nabel.(2007). **Job Satisfaction of Managers in Cyprus**. Euro Med Journal of Business. Vol. 2 No. 2, 23.
9. Aykut, Gajksel., Belgin, Ayd ntan. (2011). **Gender, Business Education, Family Background and Personal Traits; a Multi Dimensional Analysis of Their Affects on Entrepreneurial Propensity: Findings from Turkey**. International Journal of Business and Social Science, Vol. 2 No. 13 [Special Issue - July 2011], 46.
10. Betty Jane, Punnett., et al. (2007). **Career success and satisfaction: a comparative study in nine countries**. Women in Management Review, Vol. 22 No. 5, 373.
11. Chen, Jui-Chen., Colin Silverthorne. (2008). **the impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan**. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 29 No. 7, 572.
12. Cheng, Philip, et al. (2007). **A Study on Motivating Employees**

Learning Commitment in the Post – Downsizing Aera: Job Satisfaction Perspective. Journal of World Busines. Vol. 42, 157.

13. Chou-Kang, et al. (2005). **Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control.** Journal of Management Development. Vol. 24 No. 10,
14. Fakeye, David O.(20). **Locus of control as a correlate of achievement in english as a second language in Ibadan.** The Journal of International Social Research, Volume 4, Issue 17, 547.
15. Howard S. Rasheed. (2006). **Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education and Venture Creation.** University of South Florida 4202 E. Fowler Ave. BSN 3403 Tampa, FL 33617, 813.
16. Ishfaq, Ahmad, et al. (2010). **Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan.** International journal of business and management, vol.5, No. 3, 29.
17. Jenkins, S. R. (1994). **Need For Power and Women’s Careers over 14 Years – Structural Power, Job Satisfaction, And Motive Change.** Journal of Personality and Social Psychology, 66, 15 .
18. Korzaana, Melinda., Steven A. Morris. (2009). **Individual characteristics and the intention to continue project escalation.** Computers in Human Behavior, Volume 25, Issue 6, 1321.
19. Kreitner, Robert., kinicki, Angelo & Murc, Buelens.(1999). **Organizational Behaviour.** First edition, Mc Graw-Hill publisher, 454.
20. Luthans, F. (2002). **Organizational behavior.** 9th ed. New York: McGraw-Hill,
21. Lynn, M. (2000). **National character and tipping customs: the needs for achievement, affiliation and power as predictors of the prevalence of tipping.** Hospitality Management, 19, 205.
22. M. Todd, Royle., Angela T. Hall. (2012). **the relationship between McClelland’s theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others.** International journal of management and marketing research, Volume 5, Number 1, 27.
23. Markku, Riipinen., (1994). **Extrinsic Occupational Needs and the Relationship between Need for Achievement and Locus of Control.** The Journal of Psychology. 128(5), .
24. Martin, R., et al. (2005). **The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions.** Journal of Occupation and Organizational Psychology. Vol. 78 No. 1, 141.
25. McClelland, D. C. (1985). **Human Motivation.** Glenview, IL: Scott, Foresman,45.

26. McClelland, D.C. and D.H. Burnham. (1976). **Power is the Greater Motivator**. Harvard Business Review. 2, 54, 110.
27. Sokolowski, Kurt., et al. (2009). **Assessing Achievement, Affiliation, and Power Motives All at once: The Multi-Motive Grid (MMG)**. Journal of personality assessment, 74(1), 126.
28. Spector, P.E. (1988). **Development of the work locus of control scale**. Journal of Occupational Psychology, 61, 335.
29. Yu Ru, Hsu. (2011). **Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments. The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control**. International Journal of Manpower .Vol. 32 No. 2, 233.

