

رابطه‌ی بین عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمانهای دولتی

رسول رنجبریان*

دکتر نعمت‌الله موسی پور**

دکتر محمد قزل ایاق***

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه‌ی بین عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان، با انتخاب ۲۵ سازمان انجام شده است. در این بررسی نیاز به کسب موفقیت براساس چهار مؤلفه‌ی: مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جوئی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری تعریف شده است. برای سنجش عزت‌نفس از پرسش‌نامه‌ی عزت‌نفس آیزنک و برای سنجش نیاز به کسب موفقیت از پرسش‌نامه‌ی پژوهشگر ساخته استفاده شده است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل ۷۲۲۸ نفر بود که در

* - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

** - عضو هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان

*** - عضو هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان

مجموع ۳۰۰ پرسشنامه به نمونه‌ی آماری تحویل و جمع‌آوری شد و همین تعداد در تجزیه و تحلیل ملاک عمل قرار گرفت. بررسی‌های آماری با استفاده از روش‌های مناسب آماری و به کمک نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که: بین عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌مداری کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.

با توجه به این‌که امتیازهای عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان در حد متوسط می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که در زمینه‌ی افزایش این دو متغیر تدابیری اتخاذ شود.

مقدمه

عزت‌نفس^۱ یعنی میزان ارزشی که فرد به خود نسبت می‌دهد و یا دیگران برای او به عنوان یک شخص قایل هستند. در واقع، عزت‌نفس را می‌توان مجموعه‌ای از افکار، احساسات، عواطف و تجربه‌ها تصور کرد که در فرآیند زندگی اجتماعی شکل می‌گیرند. مجموعه‌ی هزاران برداشت، ارزیابی و تجربه‌ای که فرد از خود دارد، باعث می‌شود که نسبت به خود احساس خوشایند، ارزشمند بودن یا برعکس آن را داشته باشد (ستوده، ۱۳۸۰). در مطالعاتی که توسط استنک^۲ (۱۹۷۲)، انجام شده، ارتباط متقابل بین عزت‌نفس و تصور فرد از توانایی خود، مورد تأیید قرار گرفته است. بدین معنی که اگر میزان عزت‌نفس کاهش یابد، احساس ضعف و ناتوانی در فرد به وجود می‌آید. برعکس، با افزایش میزان عزت‌نفس، احساس ارزشمندی و توانمندی در فرد رشد می‌کند و تغییرات مثبتی نظیر پیشرفت تحصیلی، تلاش برای کسب موفقیت، اعتماد به نفس، بلند همت بودن و تمایل به داشتن سلامت بیشتر، لذت بردن از روابط با دیگران، و پیش‌بینی مثبت نسبت به موقعیتهای بعدی در او پدیدار می‌شود (سلحشور، ۹۳: ۱۳۷۹).

1- Self - esteem

2- Estank

پژوهشهای مربوط به عزت‌نفس مؤید این اندیشه است که هر شخصی دارای نوعی "تصور از خود" و نوعی تصور آرمانی است، که همگرایی بین دو تصور، به منزله‌ی شاخص عزت‌نفس و یکی از ویژگی‌های مهم شخصیتی است که بر جوانب گوناگون زندگی از جمله موفقیت و پیشرفت افراد تأثیر می‌گذارد. سفیدگران (۱۳۸۱) معتقد است که احساس عزت‌نفس یکی از نیازهای اساسی کارکنان است و ایجاد آن، موجب افزایش سطح بهره‌وری و افزایش رقابت شده و این کار موفقیت را تضمین می‌کند. از آنجایی که احساس خوب به خود داشتن از نیازهای اساسی روان آدمی است، انسان برای تامین این نیازها و ممانعت از حس تحقیر شخصی، ناخودآگاه دست به تلاش‌هایی می‌زند و از ساز و کارهای دفاعی خاصی استفاده می‌کند، زیرا نیاز به احساس ارزشمندی (عزت‌نفس) از اهمیت والایی برخوردار است. دیبورا کینر^۱ (۲۰۰۲) معتقد است افراد در زندگی خود مجبورند با موضوع عزت‌نفس درگیر بوده و با آن در ارتباط باشند. به طوری که انسان در هر زمان به احترام و دوست‌داشتن خویش نیاز دارد. در اهمیت عزت‌نفس همین بس که رضایت افراد از زندگی شدیداً به احساسات آنها در مورد میزان ارزش خویشتن بستگی دارد.

انسان نیاز دارد به خود احترام بگذارد، زیرا برای نیل به ارزشها ناگزیر از عمل است، و به منظور آن که وارد عمل شود نیاز دارد که به ثمره‌ی عمل خود ارج نهد. برای آن که انسان خواهان ارزشهایی باشد، باید خود را شایسته آن بداند (براندن^۲، ترجمه فارسی، ۱۶۸: ۱۳۷۶). نیاز به عزت‌نفس، از دو حقیقت اساسی تأثیر می‌پذیرد، و هر دوی آنها نیز برای انسانها، ذاتی است. اول آن که، افراد در استفاده درست از هوشیاری، افراد به بقاء و تسلط موفقیت‌آمیزی بر محیط وابسته‌اند. زندگی و بهزیستی افراد بستگی به توانایی آنها در اندیشیدن دارد. هر فرد در تنظیم فعالیت‌هایش، عنصر تحلی انتخاب و مسئولیت شخصی را دخالت می‌دهد (براندن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۵).

عزت‌نفس نیازی است در سطحی بالاتر از نیازهای اجتماعی سلسله مراتب نیازهای مازلو که برای مدیریت در سازمانها و شخص از اهمیت زیادی برخوردار است. این نیاز در دو شکل مطرح می‌شود:

۱- نیازی که مربوط به احترام شخص به خودش هست، یعنی نیاز به داشتن اعتماد به نفس، استقلال، صلاحیت یا شایستگی، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب دانش.
 ۲- نیازی که به شهرت فرد بستگی دارد، یعنی نیاز به داشتن مقام اجتماعی و شهرت، مورد تقدیر قرار گرفتن و نیاز به احترامی که دیگران برای فرد قائلند" (شفرتیز و اوت، ۱۳۷۹: ۳۳۱).

اعتقاد بر این است که تقریباً هر جنبه‌ای از زندگی افراد در شادکامی و خوشحالیهای شخصی‌شان، کامیابی‌ها، روابط بر دیگران، موفقیت و پیشرفت، خلاقیت، وابستگی و تعلقات و حتی روابط زندگی فردی همه به سطح عزت‌نفس وابسته هستند (کاترین و مارتین^۲، ۱۹۹۹).

"عزت‌نفس از نظر بهداشت روانی و تعادل شخصیت دارای اهمیت فراوانی است و نوعی نگرش مثبت است نسبت به خود و عنصر اصلی و مهم بهداشت جسمی و جنسی و روانی افراد است. به گونه‌ای که عزت‌نفس پایین، تعادل و پویایی انسان را بر هم زده و بازدهی، کارآمدی، یادگیری و خلاقیت انسان را به طریقی منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد" (اسلامی نسب، ۱۳۷۳: ۵۸).

بررسی‌های کوپر اسمیت^۳ نشان می‌دهد که پسران واجد عزت‌نفس پایین که هم‌کلاسی‌ها و معلمان آنان برایشان احترام زیادی قائل بودند، موفقیت بیشتر و انگیزش افزونتری برای بهبود خود داشتند تا پسران واجد عزت‌نفس پایینی که ارزشیابی بالایی از سوی هم‌کلاسی‌ها و معلمان خود دریافت نکردند (کورمن، ترجمه فارسی، ۱۳۷۶). به اعتقاد دی^۴ (۱۹۹۷، نقل از بهشتی‌فر، ۱۳۸۰) "عزت‌نفس یکی از مهمترین عواملی هستند که در موفقیت افراد اثرگذار می‌باشند. این که چرا بعضی افراد معمولاً در کار خود با

1- Shafritz & Ott

2- Catherine & Steve, Martin

3- Coopersmit

4- -Day

شکست مواجه می‌شوند، در حالی که عده‌ی دیگر شانس بیشتری در موفقیت دارند، بی‌ارتباط با صفات شخصیتی افراد نمی‌باشد.

با همه‌ی اهمیتی که نیاز به عزت‌نفس در نزد صاحب‌نظران داراست، زندگی آدمی، به خصوص زندگی سازمانی محدود به این نیاز نیست. از دید مطالعه‌ی رفتار سازمانی، برجسته‌ترین نیاز که به مراتب از همه بالاتر است، نیاز به کسب موفقیت می‌باشد. هنری مورای^۱ (۱۹۳۸) اولین پژوهشگری است که نیاز به کسب موفقیت را مطرح کرد. وی نوعی طبقه‌بندی بیست‌گانه از نیازهای انسانی را ارائه می‌دهد که در آن نیاز به کسب موفقیت یکی از آن نیازها به شمار می‌رود. وی نیاز را کوششی برای فائق آمدن بر مشکلات و موانع می‌داند که موجب افزایش توانائی‌های مطلوب می‌شود (خداپناهی، ۱۳۷۶). صاحب‌نظر و پژوهشگر دیگری به نام دیوید مک کللند^۲ (۱۹۵۳) پژوهش‌های وسیعی در زمینه نیاز به کسب موفقیت انجام داده است. وی نیاز به کسب موفقیت را رفتار به سوی رقابت با استاندارد عالی^۳ تعریف می‌کند (ستیرز و پورتر^۳، ترجمه فارسی، ۱۳۷۲: ۹۸). موفقیت نوعی انگیزه اصلی و مهم در سازمان به شمار می‌رود، زیرا مشاغل مدیریتی و سمتهای کارآفرین و خطرپذیر نیاز به چنین انگیزه‌ای برای دستیابی به موفقیت دارند. انگیزه‌ی موفقیت در کاربرد امروزی، انجام فعالیت بهتر توسط انجام دهنده است، به شرطی که این فعالیت را فرد بهتر از شخص دیگر انجام دهد (نیوبالد^۴، ۱۹۹۸). بنابراین، می‌توان گفت که در سازمانها انگیزه‌ی کسب موفقیت، موجب می‌شود کارکنان تلاش بیشتری برای رسیدن به موفقیت داشته باشند و نارمندانی 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 که مک کللند از آن یاد می‌کند، فراهم شده و در نتیجه نیاز آنان برآورده شود.

1- Murray, Henry

2- McClelland, David, C.

3- Steer & Porter

موفقیت طلبان افرادی هستند که پیوسته می‌کوشند کارها را بهتر انجام دهند و وقت خود را صرف این اندیشه می‌کنند که چگونه کارها را به نحو احسن انجام دهند، به عبارت دیگر این افراد به کسب موفقیت اهمیت می‌دهند. به اعتقاد حاضر و عابدینی راد (۱۳۷۵) از جمله ویژگیهایی که فرد موفقیت طلب می‌تواند داشته باشد، عبارتند از:

۱- می‌خواهد شخصاً قبول مسئولیت کرده و راه‌حلهایی برای مشکلات پیدا کند.

۲- هدف محور است.

۳- به دنبال چالش است و با دیگران رقابت می‌کند.

۴- انرژی زیاد داشته و تمایل دارد سخت بکوشد.

۵- جداً علاقه‌مند به دریافت باز خورد درباره‌ی کار انجام شده است (حاضر و عابدینی راد، ۱۳۷۵).

جنیفر و گرت^۱ (۱۹۹۹) ویژگیهای افراد دارای نیاز به کسب موفقیت بالا را این چنین بیان می‌کنند: این افراد شغل‌های چالشی را برای انجام دادن دوست دارند و دنبال معیارهای شخصی برتری طلبی هستند. آنها موقعیتهایی را ترجیح می‌دهند که در آن مسئولیت شخصی وجود دارد، برای آنها اهداف صریح و روشن و مهم است و این افراد دوست دارند بازخورد عملکردشان را دریافت کنند.

تجزیه و تحلیل شواهد، حکایت از این دارد که انگیزه‌ی کسب موفقیت را از طریق آموزش دادن، می‌توان به افراد آموخت (اروعی یزدانی، ۱۳۷۳). آموزش نیاز به موفقیت مفهوم افزایش آشنایی شخصی با محرک‌های وابسته به محرک‌های وابسته به موفقیت و پیشرفت را به کار می‌برد تا آموزش یافتگان را نسبت به موفقیت به گونه‌ای مثبت برانگیخته سازد (کورمن^۲، ترجمه فارسی، ۱۳۷۶). مک کلند نیز اعتقاد دارد که نیاز به کسب موفقیت را می‌توان به افراد آموخت (بودویچ و برانو^۳، ۲۰۰۱). مک کلند بر این باور است که فقط ده درصد مردم یک جامعه، دارای نیاز به کسب موفقیت هستند.

1- Jennifer & Gareth

2- Korman

3- Bowdith & Buono

بنابراین، او عقیده دارد که آموزش مناسب می‌تواند نیاز شخص به کسب موفقیت را در سطح بالایی ارتقاء دهد (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۷۹).

بیان مسئله

امروزه سازمانهای اداری جهان درگیر مسائل و مشکلات فراوانی هستند. بعضی از این دشواریها از طریق به کار گرفتن فنون مدیریت، قابل حل است و برخی دیگر، که با جنبه‌های انسانی سروکار دارد، به آسانی حل شدن نیست (گروهی از اساتید و نویسندگان مدیریت، ۱۳۷۰). جنبه‌های انسانی بیشتر به بررسی و شناخت رفتار افراد، رون سازمان تاکید دارد. مطالعه رفتار انسانی در سازمانها یکی از موضوعات مورد تأکید در علوم رفتاری است که به تجزیه و تحلیل نظامند و علمی افراد، گروه‌ها و سازمانها می‌پردازد و هدف آن درک، پیش‌بینی و بهبود عملکرد فرد در نهایت عملکرد سازمانها است (بهشتی‌فر، ۱۳۸۰).

سازمان و تشکیلات امروزی نه تنها به دانش و مهارتی بالا و بی‌مانند در بین همه‌ی اعضا نیاز دارد، بلکه استقلال فردی، خود اتکایی، خود اعتمادی، مسئولیت‌پذیری، استعداد ابتکار عمل، هدفمندی در کارها و در یک کلمه عزت‌نفس بالا را در افراد می‌طلبد (برانندن، ۱۳۷۵).

عزت‌نفس، نوعی نیاز موثر بشری است، نیاز اساسی انسان که سهم اصلی را در آیند زندگی و محیط کار برعهده دارد و برای رشدی طبیعی و سالم واجب و ضروری می‌نماید و از ارزشی ماندگار برخوردار است. نیاز به کسب موفقیت محرکی است که فرد را وامی‌داود حداکثر کوشش خود را در نیل به اهداف موردنظر به عمل آورد. بنابراین نیازهای انسانی تجلی نیروی انگیزشی اولیه‌ای است که در پشت رفتار خاص در تشکیلات سازمانی قرار دارد. در تدوین چهارچوب مفهومی نیاز به کسب موفقیت می‌توان از متغیرهای روشنتری نظیر مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدفمدار بودن صحبت کرد که مؤلفه‌های اصلی نیاز به کسب موفقیت پسوب می‌شوند.

سازمانهای آینده برای داشتن توان رقابت، به نوعی نیروی کار دارای عزت نفس بالا نیاز دارند. کارکنانی که دارای عزت نفس بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت نفس کاری کمتری دارند به طور معمول بهتر کار می کنند و از شغلشان راضی ترند. از آنجایی که افراد همواره خواهان موفقیت در انجام وظیفه‌ی محوله هستند، اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل موثر، در بعضی مواقع در این زمینه توفیقی ندارند. از سوی دیگر اگر سازمانها بهترین ماشین آلات و فنون را در اختیار داشته ولی فاقد افراد شایسته و علاقه مند و مسئولیت پذیر باشند به هیچ وجه نمی توانند به وجه احسن از آنها استفاده کنند. به احتمال زیاد افراد دلسرد و دارای روحیه‌ی پایین می توانند باعث از بین بردن وسایل تولید نیز شوند (کانفیلد و میلر^۱، ۱۳۷۹). بنابراین، مدیران سازمان باید برای کارکنان خود فضایی را ایجاد کنند که در آن رقابت‌هایی وجود داشته باشد تا آنها بتوانند موفقیت‌هایی به دست آورند و از این طریق عزت نفس خود را رشد دهند و احساس کنند که برای کارهای بالاتر شایستگی دارند.

بر این اساس می توان پرسید که عزت نفس کارکنان سازمانهای دولتی به چه میزان است و کارکنان این نوع سازمانها تا چه حد از نیاز به کسب موفقیت برخوردارند؟ در عین حال پرسش از رابطه بین این دو متغیر نیز مناسب به نظر می رسد. این پرسشها گرچه قابل طرح و بررسی در گستره وسیعی از سازمانها هستند، اما محدودیتهای متعدد مانع پیگیری وسیع آنهاست. به همین علت طرح این پرسشها در محدوده یک شهرستان می تواند زمینه ساز بررسیهای بعدی باشد.

فرضیه های پژوهش

در این پژوهش پنج فرضیه زیر مورد بررسی قرار گرفتند که یکی از آنها کلی و در بردارنده‌ی چهار فرضیه دیگر است:

۱- بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.

- ۲- بین عزت‌نفس و مسئولیت‌پذیری کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین عزت‌نفس و رقابت‌جویی کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین عزت‌نفس و سخت‌کوشی کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین عزت‌نفس و هدفمدار بودن کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

با عنایت به تقسیم‌بندی‌هایی که از روشهای پژوهش ارائه شده است (نادری و سیف نراقی، ۱۳۷۸، سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶) و با توجه به موضوع، فرضیه‌ها و دیدگاهی که بر انجام این تحقیق حاکم بوده است، روش مورد استفاده را می‌توان روش همبستگی قلمداد کرد. در روش همبستگی، رابطه‌ی بین دو یا چند جفت متغیر و یا رابطه میان دو یا چند دسته از داده‌ها موردنظر است. درجه‌ی این رابطه را می‌توان به وسیله ضریب همبستگی اندازه‌گیری و مورد سنجش قرار داد (بست، ترجمه فارسی، ۱۳۷۴).

جامعه‌ی آماری شامل تمامی کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان بود که تعداد آنها ۷۲۲۸ نفر می‌باشد. در شهر کرمان ۷۶ سازمان دولتی وجود دارد که این سازمانها را می‌توان براساس نوع فعالیت به سه گروه با عناوین امور اجتماعی، امور زیربنایی و امور تولیدی طبقه‌بندی کرد. در گروه اجتماعی، تعداد ۳۸۱۴ نفر در ۳۶ سازمان، در گروه زیربنایی، تعداد ۱۸۴۸ نفر در ۱۶ سازمان و در گروه امور تولیدی، تعداد ۱۵۶۶ نفر در ۲۴ سازمان فعالیت دارند (جدول ۱).

جدول ۱: طبقه‌بندی و تعداد سازمانها و کارکنان

تعداد کارکنان	تعداد سازمان	طبقه
۳۸۱۴	۳۶	امور اجتماعی
۱۸۴۸	۱۶	امور زیربنایی
۱۵۶۶	۲۴	امور تولیدی
۷۲۲۸	۷۶	جمع

برای محاسبه حجم نمونه موردنظر، به دلیل نامشخص بودن واریانس جامعه، از روش احتمال استفاده شد که در آن $Z=1/96$ ، $d=0/06$ در نظر گرفته شد و براین اساس

$$n_{\max} = \frac{Z_a^2 \cdot pq}{d^2} = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)}{(0.06)^2} = 267$$

برای اطمینان از تکمیل پرسش‌نامه توسط تعداد کافی، ۳۰۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند.

برای سنجش عزت‌نفس از پرسش‌نامه عزت‌نفس "آیزنک" استفاده شد و برای سنجش نیاز به کسب موفقیت یا چهار مولفه‌ی مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدفمندی از پرسش‌نامه تنظیم شده توسط محقق استفاده شد که روایی محتوایی آن با استفاده از روش سیگما شمارشی ۰/۸۴ و پایایی آن با استفاده از روش آموزش مجدد (بازآزمایی) ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و علاوه بر فراوانی و درصد، محاسبات لازم با استفاده از آزمونهای همبستگی و آزمونهای سنجش تفاوت انجام شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در جمعیت مورد بررسی متوسط سن ۳۴/۴۸ سال ($S=7/76$)، متوسط سابقه‌ی کار ۱۱/۴۷ سال ($S=8/16$) محاسبه شد و حداکثر تحصیلات کارشناسی با ۵۴/۷ می‌باشد و ۷۸/۳ درصد آنها متأهل هستند. متوسط امتیاز عزت‌نفس گروه مورد بررسی ۲۰/۴ (۶۸ درصد از کل امتیاز قابل احتساب) و متوسط امتیاز نیاز به کسب موفقیت ۲/۵۱ (۷۰/۲ درصد از کل امتیاز قابل احتساب) به دست آمده است (جدول ۲).

جدول ۲: نمرات عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت گروه مورد بررسی

متغیر	متوسط امتیاز	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	انحراف معیار	حداکثر نمره قابل احتساب	نسبت نمره کسب شده
۱- عزت نفس	۲۰/۴	۸	۲۹	۴/۴	۳۰	٪۶۸
۲- نیاز به کسب موفقیت	۳/۵۱	۱	۵	۰/۷۳	۵	٪۷۰/۲
۱-۲ مسئولیت‌پذیری	۴/۳	۲	۵	۰/۹	۵	٪۸۶
۲-۲ رقابت‌جویی	۳/۲	۱	۵	۰/۷۵	۵	٪۶۴
۳-۲ سخت‌کوشی	۳/۷	۱	۵	۰/۹۳	۵	٪۷۴
۴-۲ هدفمندی	۳/۶	۱	۵	۰/۸۲	۵	٪۷۲

محاسبات انجام شده نشان می‌دهد که بین امتیازهای عزت‌نفس، سطح تحصیلات و سخت‌کوشی و همچنین بین نمرات نیاز به کسب موفقیت با سابقه‌کار، جنسیت و سطح تحصیلات رابطه وجود دارد.

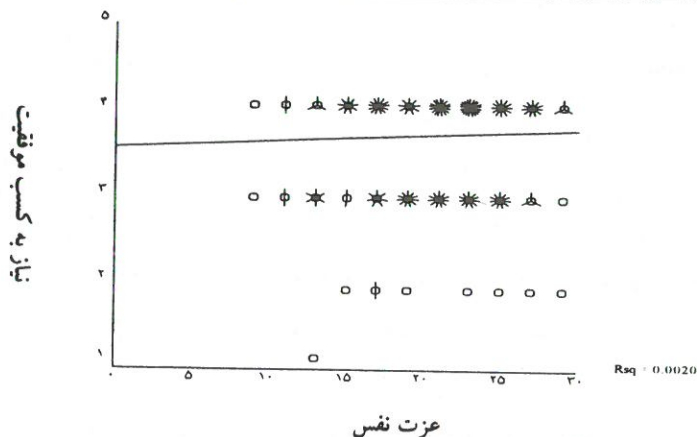
بررسیهای آماری انجام شده نشان می‌دهد که بین عزت‌نفس کارکنان با نیاز به کسب موفقیت و دو مؤلفه‌های آن یعنی مسئولیت‌پذیری و سخت‌کوشی رابطه وجود دارد، اما بین عزت‌نفس کارکنان با رقابت‌جویی و هدفمندی رابطه وجود ندارد (جدول ۳).

جدول ۳: رابطه عزت‌نفس با نیاز به کسب موفقیت و مؤلفه‌های آن

متغیر	عزت‌نفس	نیاز به کسب موفقیت	مسئولیت‌پذیری	سخت‌کوشی	رقابت‌جویی	هدفمندی
متغیر عزت‌نفس	r_s p	۱ ۰/۰۰۰				
نیاز به کسب موفقیت	r_s p	۱ ۰/۰۰۰				
مسئولیت‌پذیری	r_s p	۰/۱۵۸ ۰/۰۱	۱ ۰/۰۰۰			
سخت‌کوشی	r_s p	۰/۱۳۹ ۰/۰۱۶	۰/۷۱۳ ۰/۰۰۰	۱ ۰/۰۰۰		
رقابت‌جویی	r_s p	-۰/۰۰۵ ۰/۹۳	۰/۵۱۳ ۰/۰۰۰	۰/۳۳۱ ۰/۰۰۰	۱ ۰/۰۰۰	
هدفمندی	r_s p	۰/۵۲۸ ۰/۰۰۰	۰/۱۵۶ ۰/۰۰۰	۰/۲۹۷ ۰/۰۰۰	۰/۲۶۲ ۰/۰۰۰	۱ ۰/۰۰۰

* * در سطح ۱٪ معنی‌دار است.

* در سطح ۵٪ معنی‌دار است



نمودار شماره ۱: رابطه‌ی بین نمرات عزت‌نفس و نمرات نیاز به کسب موفقیت

به منظور تعیین امکان پیش‌بینی امتیازهای عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت براساس سایر متغیرهای مورد بررسی آزمون تحلیل رگرسیون انجام شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که برای پیش‌بینی نمرات عزت‌نفس کارکنان سازمانهای دولتی، متغیر سطح تحصیلات دارای قدرت تبیین است. این متغیر در مجموع ۷/۶٪ از واریانس نمره عزت‌نفس را تبیین می‌کنند و بر پایه آن می‌توان معادله زیر را برای برآورد نمره عزت‌نفس ارائه کرد:

$$\text{سطح تحصیلات} (17/38 + 1/27) = \text{نمره عزت‌نفس کارکنان}$$

همچنین متغیرهای سابقه‌کار، جنسیت و سطح تحصیلات دارای قدرت پیش‌بینی برای نیاز به کسب موفقیت هستند، این متغیرها در مجموع ۳/۵٪ از واریانس نمره نیاز به کسب موفقیت را تبیین می‌کنند و براساس آنها می‌توان معادله زیر را تنظیم کرد:

$$\text{سطح تحصیلات} (0/08 - 0/21) - \text{جنسیت} (0/072 - 0/22) = \text{نیاز به کسب}$$

موفقیت

بحث و بررسی

۱- نتایج آزمونها نشان می‌دهد که بین عزت‌نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد که این یافته‌ها با نتیجه پژوهش تحویل‌دار (۱۳۷۲) همخوانی دارد و بر پایه مبانی نظری، قابل پذیرش است.

- ۲- بین عزت‌نفس و مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. یافته‌های پژوهشی مک کللند (۱۹۶۱) حاکی از این است که انسانهای دارای نیاز به کسب موفقیت دارای ویژگی‌هایی هستند که مورد علاقه مدیران است که یکی از این ویژگیها علاقه‌مند بودن به قبول مسئولیت است (سید جوادین و امیرکییری، ۱۳۸۰).
- ۳- بین عزت‌نفس و رقابت‌جویی رابطه وجود ندارد. به نظر می‌رسد دلیل عدم رابطه در این فرضیه وجود شغل‌های تکراری، ساده و یکنواخت می‌باشد. امروزه جو رقابتی دنیای کسب و کار مستلزم خلاقیت بیشتر، کیفیت برتر، محصولات جدیدتر و راه‌کارهای شغلی می‌باشد. دسترسی به این نتایج تنها از طریق دلگرمی و اعتماد واقعی به منابع انسانی است که این نیاز از راه داشتن عزت‌نفس امکان‌پذیر می‌باشد. مؤلفه رقابت‌جویی به لذت بردن از رقابت و تمایل به برنده شدن مربوط می‌شود. پژوهشی که توسط اسپنس^۱ و هلمریچ^۲ (۱۹۸۳) بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی و دانشگاهی انجام شد، نشان داد که مردان در مقایسه با زنان از نظر ترجیح دادن تکالیف دشوار و چالش‌انگیز و رقابت‌جویی به طور معناداری بالاترند (شولتز^۳، ترجمه فارسی، ۱۳۷۸).
- ۴- بین عزت‌نفس و سخت‌کوشی رابطه وجود دارد. می‌توان چنین گفت که افراد موفق برای رسیدن به موفقیت تلاش و کوشش فراوانی می‌کنند، آنها برای داشتن حس ارزشمندی و عزت‌نفس از تلاش باز نمی‌ایستند. مک کللند معتقد است افرادی که نیاز به کسب موفقیت بیشتری دارند، کارهای پرتحرک برایشان ارضاءکننده بوده و این افراد تلاش و جدیت و سخت‌کوشی خود را دلیل رسیدن به موفقیت می‌دانند و موفقیت‌های حاصل شده برایشان رضایت‌خاطر به همراه دارد (مقدمی‌پور، ۱۳۷۸).
- ۵- بین عزت‌نفس و هدفمدار بودن کارکنان رابطه وجود ندارد. به نظر می‌رسد این موضوع احتمالاً در چهارچوب اعتقادات فرهنگی قابل طرح است که هدف داشتن، یک موضوع حائز اهمیت قلمداد نمی‌شود و به همین علت افراد دارا و فاقد عزت‌نفس در ارتباط با هدف‌مداری دارای عملکرد مشابهی بوده‌اند.

پیشنهادها و توصیه‌ها

بر پایه نتایج به دست آمده در این پژوهش، به مسئولان و مدیران سازمانها پیشنهاد می‌شود:

۱- با توجه به نتیجه پژوهش، عزت‌نفس کارکنان در حد متوسط بوده، یعنی امتیاز میانگین آزمودنی‌ها ۲۰/۴ می‌باشد. احساس گناه عزت‌نفس را پایین می‌آورد. وقتی عزت‌نفس پایین باشد، اعتماد کردن به قضاوت و نیروهای تصمیم‌گیرنده دشوار می‌شود. به نظر می‌رسد دلیل این امر ممکن است احساس حقارت و گناه باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود، مدیران محیطی را برای کارکنان مهیا سازند که آنها احساس گناه و حقارت نکنند و از انتقاد مخرب و متهم ساختن کارکنان پرهیز کنند. به جای متهم کردن آنها را به اشتباهات خود آگاه سازند، چرا که موارد مذکور در ارتقاء عزت‌نفس آنها مؤثر می‌باشد.

۲- نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که عزت‌نفس آزمودنی‌ها در حد متوسط می‌باشد. عدم توجه به این مورد ممکن است پیامدهای منفی در سازمانها به وجود آورد چرا که سازمانهای امروزی نیاز به کارکنانی دارند که واجد عزت‌نفس بالا هستند. لذا پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولان در استخدام افراد علاوه بر توجه به توانایی تخصصی و حرفه‌ای و سلامت جسمی، به عزت‌نفس آنها توجه کنند و در حتی امکان افراد واجد عزت‌نفس بالا را در سازمانها به کار گیرند و به افرادی که دارای عزت‌نفس پایین هستند، آموزشهای لازم داده شود.

۳- با توجه به نتیجه پژوهش، مؤلفه رقابت‌جویی در آزمودنی‌ها از بین مؤلفه‌های نیاز به کسب موفقیت از لحاظ نمره در سطح پایین‌تر بوده است. از این رو پیشنهاد می‌شود، مدیران در سازمانها رقابت‌هایی را به وجود بیاورند که کارکنان بتوانند از این طریق به موفقیت‌هایی دست یابند و با به دست آوردن موفقیت، عزت‌نفس آنها نیز افزایش می‌یابد.

۴- عزت‌نفس، نقش بسیار مهمی در زندگی شخصی، اجتماعی و سازمانی افراد ایفا می‌کند. پایه‌های اصلی و اساسی عزت‌نفس در دوران کودکی و نوجوانی شکل می‌گیرد (هر چند که در بزرگسالی نیز قابل تغییر می‌باشد). از سوی دیگر کودکان و نوجوانان امروز، گردانندگان فردای سازمانها و نهادهای جامعه می‌باشند. بنابراین، به

دست‌اندرکاران مسائل تربیتی در جامعه توصیه می‌شود که با برنامه‌ریزی صحیح و آگاهی دادن به والدین، زمینه شکل‌گیری عزت‌نفس بالا و شایسته را در کودکان و نوجوانان فراهم سازند.

۵- فردی که نیاز به کسب موفقیت دارد، میل دارد هدفهایی را برقرار سازد و کوشش می‌کند تا به این هدفها برسد. در این پژوهش مشخص شد که بین عزت‌نفس و هدفمدار بودن کارکنان رابطه وجود ندارد. به نظر می‌رسد افراد در تعیین اهداف خود کم توجه باشند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران به سبب مسئولیتی که در سازمانها ایفا می‌کنند، بیش از پیش در زمینه‌سازی و کمک به تعیین اهداف کارکنان تلاش کرده و آنها را برای داشتن اهداف مشخص و واضح یاری کنند.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

- ۱- اسلامی‌نسب، علی؛ (۱۳۷۳). روان‌شناسی اعتماد به نفس. تهران: انتشارات مهرداد.
- ۲- اورعی یزدانی، بدرالدین؛ (۱۳۷۳). انگیزه توفیق طلبی، عامل خودکنترلی و کارآفرینی، مجله دانش مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، شماره ۲۶، ص ۴۰ تا ۴۹.
- ۳- براندن، ناتانیل. (۱۳۷۶). روانشناسی حرمت نفس، ترجمه، جمال‌هاشمی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم
- ۴- براندن، ناتانیل. (۱۳۷۵). قدرت عزت‌نفس، ترجمه مینا اعظامی، تهران، انتشارات پوینده، چاپ اول.
- ۵- بست، جان. (۱۳۷۴). روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، (ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی)، تهران: انتشارات رشد.
- ۶- بهشتی‌فر، ملیکه. (۱۳۸۰). بررسی رابطه صفات شخصیتی و انگیزش مدیران با ارزیابی آنان از میزان موفقیت‌شان در سازمانهای دولتی شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان.
- ۷- تحویل دار، مریم. (۱۳۷۲). بررسی رابطه بین عزت‌نفس و انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر مدارس راهنمایی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۸- حاضر، منوچهر و عابدینی راد، امیر. (۱۳۷۵). اصول مدیریت و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- ۹- خدایناهی، محمد کریم. (۱۳۷۶). انگیزش و هیجان، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- ۱۰- رایبیز، استفین پی. (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ سوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، جلد اول، چاپ سوم
- ۱۱- ستوده، هدایت. (۱۳۸۰). روانشناسی اجتماعی، تهران: انتشارات آوای نور، چاپ

- ۱۲- ستیز، ریچارد و پورتر، لیمان (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار، ترجمه سید امینا... علوی، جلد اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۳- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۶). روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات نشر آگه، چاپ اول.
- ۱۴- سفیدگران، بهارک؛ شهریور (۱۳۸۱). روش‌های موثر انتقاد سازنده، انتشارات اداره مطالعات و بازاریابی بانک رفاه، آدرس اینترنتی: <http://www.bank.refah.com/fa/research/suggestions.system/article.4.htm>
- ۱۵- سلحشور، ماندانا (۱۳۷۹). پرورش اعتماد به نفس در کودکان و نوجوانان، تهران: انتشارات واژه آوا، چاپ اول.
- ۱۶- سید جوادین، سید رضا و امیرکیوری، علیرضا (۱۳۸۰). مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران: نشر نگاه دانش.
- ۱۷- شفرتیز، جی‌ام و جی‌استوان، اوت (۱۳۷۹). تئوری سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه علی پارسائیان، جلد اول، تهران: انتشارات فرزانه، چاپ اول.
- ۱۸- شولتز، دوان (۱۳۷۸). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی، فرهاد جمهوری، سیامک نقش‌بندی، بهزاد گودرزی، هادی بحیرایی و محمدرضا، نیکخو، تهران: انتشارات ارس‌باران، چاپ دوم.
- ۱۹- کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین (۱۳۷۹). شور و شوق در محیط کار، تهران: نشر پیکان، چاپ اول.
- ۲۰- کورمن، آبراهام (۱۳۷۶). روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، چاپ دوم.
- ۲۱- گروهی از اساتید و نویسندگان مدیریت (۱۳۷۰). مقاله‌هایی در مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۲- مقدمی پور، مرتضی (۱۳۷۸). روانشناسی کار، تهران: انتشارات سیما، چاپ اول
- ۲۳- مورهد و گریفین (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید، چاپ چهارم.
- ۲۴- نادری، عزت‌ا. و سیف نراقی، مریم (۱۳۷۸). روشهای تحقیق و چگونگی

منابع لاتین

- 1- Bowdith, James. L, and Buono. F.Anthony. (2001). A **primer on organizational behavior**, Printed in the united States of America, fifth Edition, pp. 64.
- 2- Catherine and martin, Steve, (1999). "**Self-esteem-what is it**"? Saved form URL: <http://www.Cyberquotations.com/articles.htm.16k>.
- 3- Jennifer, M.Geoge, and Gareth, R.Jones, (1999) Texas A.M.Uuiversity, "**organizational 8 ehavior**", Second Edition , P.49.
- 4- Kinnear, Deborah, (2002), "**A qerspective on Self – Esteem**," Saved form URL= <http://www.InnerSoulutions.org/frames/Self-esteem-html>.
- 5- New bold.R.F, (1998), "Need for Achievement" Saved form URL=<http://www.trentu.Ca/ahb2/ahb-2-4e.html>-