

طراحی مدل ساختاری جهت بررسی نقش واسطه‌های سنووات خدمت (تجربه) در  
رابطه بین عزت نفس و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان  
پاسارگاد  
فیروز رضائیان\*

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین و طراحی مدل جهت بررسی نقش واسطه‌ای سنووات خدمت در رابطه بین عزت نفس و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد اجرا شده است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد بوده است. برای جمع آوری نظرات نمونه آماری از ابزار پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که کلیه سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردار هستند. همچنین میزان تغییرات قابل پیش بینی متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل عزت نفس نیز قابل توجه بوده است. نتایج مربوط به آزمون مدل ساختاری نیز نشان داد که عزت نفس بر کلیه ابعاد خشنودی شغلی شامل خشنودی از ماهیت شغل، خشنودی از سرپرست، خشنودی از همکاران و خشنودی از ترفیع تاثیرگذار می‌باشد. برای بررسی تاثیر تجربه بر ارتباط بین عزت نفس و خشنودی شغلی نیز از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که متغیر تجربه نتوانسته است باعث ایجاد تغییر معنی دار در ارتباط بین عزت نفس و خشنودی شغلی شود. در انت‌های پژوهش نیز پیشنهادات کاربردی در راستای موضوع پژوهش و همچنین با استناد به یافته‌های پژوهش ارائه گردید.

**کلمات کلیدی:** عزت نفس، خشنودی شغلی، تجربه، آموزش و پرورش، معلم، شهرستان پاسارگاد.

fierooz.rezaeian@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

\*استادیار دانشگاه آزاد ارسنجان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵



### مقدمه

خشنودی شغلی یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در حوزه مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و به دلیل اهمیت و حساسیت آن از نظر مدیریت منابع انسانی، تبدیل به یکی از نقاط اصلی مورد توجه پژوهشگران شده است (لو و همکاران، ۲۰۱۹) در همین راستا، مفهوم خشنودی شغلی نه تنها از نظر ماهیت، بلکه از نظر ارتباط با دیگر متغیرهای سازمانی و به ویژه متغیرهای تاثیرگذار بر آن حائز اهمیت است. در همین راستا مفهوم عزت نفس قرار دارد. عزت نفس به عنوان یکی از متغیرهایی شناخته می‌شود که دارای پتانسیل قابل ملاحظه‌ای در تاثیرگذاری بر خشنودی شغلی می‌باشد (احمد، ۲۰۱۵) و بر همین اساس نیز در این پژوهش تاثیر عزت نفس بر خشنودی شغلی به عنوان اساس پژوهش مورد بررسی است. از طرف دیگر و علاوه بر موارد مورد اشاره، نقش سنوات خدمت یا تجربه نیز دیگر عامل مورد نظر در این پژوهش می‌باشد که در حقیقت تاثیر آن بر ارتباط بین عزت نفس و خشنودی شغلی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. بر همین اساس و با توجه به موارد مطرح شده موضوع مورد نظر در این پژوهش تدوین و طراحی مدل جهت بررسی نقش واسطه‌ای سنوات خدمت (تجربه) در رابطه بین عزت نفس و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد می‌باشد.

### بیان مساله

خشنودی شغلی از عوامل مهمی است که باید در توسعه صنعتی مورد توجه قرار گیرد. هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آن‌ها لازم و ضروری است. در غیر این صورت با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارد و یا فاقد خشنودی شغلی لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آن که فردی ناشایست بر سر کار گمارده می‌شود بلکه موجب تغییر در سطح پرخاشگری نیز می‌گردد (محمدی، ۱۳۹۵). خشنودی شغلی، واکنشی عاطفی است نشأت گرفته از این ادراک فرد که شغل وی تا چه حد ارزش‌های شغلی مهم وی را کامروا می‌سازد و تا چه حد آن ارزشها با



نیازهای شخص هماهنگ اند. قضاوتی ارزیابانه در مورد شغل که بخشی و نه تماماً ناشی از تجربیات عاطفی در محیط کار می‌باشد. بخشی از خشنودی شغلی نیز حاصل باورهای ذهنی‌تر در مورد شغل است. به طور کلی تجربیات عاطفی و ساختارهای اعتقادی منجر به نوعی ارزشیابی از شغل می‌شوند که ما آن را خشنودی شغلی می‌نامیم. خشنودی شغلی، مجموع‌های از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساسها به کار خود می‌نگرند. هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند، مجموع‌های از خواستها، نیازها، آرزوها و آموذگی‌های گذشته، که بر روی هم «انتظارهای شغلی» را می‌آفرینند، با خود همراه می‌آورند. خشنودی شغلی نشانی از همداستانی توقعات نوظخته انسان با پاداشهایی است که کار فراهم می‌آورد. خشنودی شغلی مفهومی است که به مشخص کردن برنامه ریزی‌های مهم جامعه و وضعیت اجتماعی سبک زندگی و ضوابط خانوادگی، بهداشت و درمان و نیازهای آموزشی تاثیر گذار است. (حیاتی و همکاران، ۱۳۹۱)

خشنودی شغلی پیامدهای رفتاری و سازمانی بسیاری دارد و در حقیقت از چهار مولفه خشنودی از ماهیت شغل، خشنودی از سرپرست، خشنودی از همکاران و خشنودی از ترفیحات تشکیل شده است. کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. هر چه این عوامل وسیع‌تر باشد، باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری، تحقیقات نشان می‌دهد که تنوع کاری متنوسط مؤثرتر است، تنوع وسیع‌تر باعث ابهام و استرس می‌شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می‌شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می‌گردد. ابهام در نقش و تضادی در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است. زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می‌دهند و انتظاری که از آنها می‌رود را نشناسند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می‌گردد (آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵). از جمله عوامل اثرگذار بر خشنودی شغلی، عزت‌نفس می‌باشد. عزت‌نفس را می‌توان در کنار واژههایی مثل عشق، آرامش و رشد قرار داد که همیشه و همه جا، در مورد آنها صحبت شده و همه بر روی اهمیت آنها اتفاق نظر دارند. عزت‌نفس یکی از عوامل تعیین کننده رفتار انسان به شمار می‌رود. در حقیقت برداشت و قضاوتی



که افراد از خود دارند تعیین کننده چگونگی برخورد آنها با مسائل مختلف است. معروفترین تعریف برای عزت نفس تعریفی است که روزنبرگ در سال ۱۹۶۵ ارائه کرده است؛ از نظر وی عزت نفس نگرش مطلوب و نامطلوب نسبت به خود است. عزت نفس را می توان مجموع های از افکار، احساسات، عواطف و تجربه هایی تصور کرد که در فرایند زندگی اجتماعی شکل می گیرند. افرادی که عزت نفس بالایی دارند، دارای ویژگی هایی چون پختگی روانی، ثبات، واقع گرایی، آرامش، توانایی بالا در تحمل ناکامی و شکست می باشند. فردی که عزت نفس پایین دارد و برای خود ارزش و احترامی قایل نیست، ممکن است دچار انزوا، گوشه گیری و یا پرخاشگری و رفتار ضد اجتماعی شود (طولابی و همکاران، ۱۳۹۲). عزت نفس احساس ارزش، درجه تصویب، تاکید، پذیرش و ارزشمندی است که شخص نسبت به خویشتن دارد. عزت نفس زاینده زندگی اجتماعی و ارزش های آن است و در تمامی فعالیت های روزانه انسان به نوعی جلوه گر بوده و به این شکل از مهم ترین جنبه های شخصیت و تعیین کننده ویژگی های رفتاری انسان است (غفاری و همکاران، ۱۳۸۶). دیگر متغیرمورد نظر سنوات خدمت و عبارتی همان تجربه خدمتی است. سنوات به مفهوم جمع سال می باشد و بر همین اساس سنوات خدمت را می توان به عنوان مجموع سالهایی که یک فرد در محل کار خود مشغول به کار و خدمت رسانی است تعبیر کرد. بر اساس این تعریف و ارتباط بین سنوات خدمت با متغیرهای دیگر، می توان اذعان داشت که تعداد سال های خدمت یک فرد بر وضعیت دیگر متغیرها تاثیر گذار می باشد. در حقیقت عاملی که باعث به وجود آمدن تغییر می شود، تجربه ای است که فرد در طی این سالها به دست می آورد و باعث تغییر نگاه، عملکرد و ویژگی های درونی فرد می شود (بیرانوند و همکاران، ۱۳۹۷). در نتیجه منظور از سنوات خدمت و تاثیر آن بر خشنودی شغلی همان واژه تجربه است. با توجه به بررسی های صورت گرفته تاثیر سنوات خدمت یا تجربه بر خشنودی شغلی نشان داده شده است و همچنین تاثیر عزت نفس بر خشنودی شغلی نیز مورد تایید پژوهشگران بوده است. اما در بررسی پیشینه پژوهش مشخص گردید که ارتباط بین این سه متغیر در قالب یک مدل به خوبی مورد بررسی قرار نگرفته است. به بیان دیگر، در نتایج پیشینه های مشاهده شده، تاثیر متغیرها به صورت مجزا مورد بررسی بوده است و در نتیجه با استناد به این نتایج نمی توان گفت که آیا سنوات خدمت در ارتباط بین عزت نفس بر



خشنودی شغلی تاثیر گذار می‌باشد یا خیر؟ بر همین اساس و با توجه به خلاء تحقیقاتی موجود، هدف اصلی در پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای سنوات خدمت در ارتباط بین عزت‌نفس و خشنودی شغل می‌باشد. بنابراین پرسش اصلی در پژوهش حاضر آن است که آیا بررسی نقش واسطه‌ای سنوات خدمت در رابطه بین عزت‌نفس و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد معنی دار می‌باشد؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

پژوهش حاضر از دو جنبه علمی و عملی دارای اهمیت و ضرورت می‌باشد. از نظر علمی می‌توان گفت که بررسی ارتباط بین عزت‌نفس و خشنودی شغلی، به دلیل اهمیت هر دو متغیر در سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به بیان دیگر، عزت‌نفس یکی از مقوله‌های مهم در زمینه عملکرد کارکنان محسوب می‌شود و نحوه اثرگذاری این مهم شناسایی عوامل تحت تاثیر آن برای کارکنان کلیه سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش مزایای قابل ملاحظه‌ای را به همراه خواهد داشت. از طرف دیگر نیز اهمیت خشنودی شغلی وجود دارد و از آنجائیکه خشنودی شغلی یک امر اساسی برای کارکنان سازمان محسوب می‌شود، در نتیجه توجه به این موضوع و چگونگی بهبود آن را مهم و با اهمیت دانست. همچنین در زمینه تاثیر سنوات خدمت در ارتباط بین این دو متغیر خلاء تحقیقاتی ویژه‌ای وجود دارد و در نتیجه پر کردن این شکاف تحقیقاتی ضرورت دارد. به بیان دیگر، توجه به عزت‌نفس و خشنودی شغلی امری است که می‌تواند تحت تاثیر سنوات شغلی باشد و کمبود پژوهش در زمینه بررسی تاثیر واسطه‌ای سنوات خدمت، اهمیت این پژوهش را مشخص می‌سازد. از طرف دیگر، این موضوع بر سازمان آموزش و پرورش تکیه دارد و از آنجائی که حجم و گستردگی فعالیت‌های کارکنان این سازمان قابل ملاحظه می‌باشد، در نتیجه خشنودی شغلی برای این دسته از کارکنان اهمیت پیدا می‌کند و به تبع آن بررسی متغیرهایی که بر خشنودی شغلی آنها تاثیر گذار می‌باشد اهمیت پیدا می‌کند. از طرف دیگر، متغیر سنوات خدمت موضوعی است که در این سازمان دارای اهمیت می‌باشد و بررسی تاثیر آن بر ارتباط این دو متغیر



می تواند اهمیت متغیر سنوات خدمت را برای مدیران سازمان آموزش و پرورش و همچنین کلیه کارکنان مشخص سازد.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

تبیین نقش واسطه‌ای سنوات خدمت (تجربه) در رابطه بین عزت نفس و خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد.

### اهداف فرعی

- تعیین تاثیر عزت نفس بر خشنودی از ماهیت شغل کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد.
- تعیین تاثیر عزت نفس بر خشنودی از سرپرست کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد.
- تعیین تاثیر عزت نفس بر خشنودی از همکاران کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد.
- تعیین تاثیر عزت نفس بر خشنودی از ترفیعات کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد.
- تعیین اثر سنوات خدمت در رابطه بین عزت نفس بر خشنودی از شغل کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بر اساس مدل ساختاری بین عزت نفس و خشنودی از ماهیت شغل در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.
۲. بر اساس مدل ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از سرپرست در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.
۳. بر اساس مدل ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از همکاران در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.



۴. بر اساس مدل ساختاری بین تاثیر عزت‌نفس و خشنودی از ترفیعات در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.

۵. بر اساس مدل ساختاری متغیر سنوات خدمت باعث ایجاد تفاوت معنی دار در تاثیر عزت‌نفس بر متغیرهای خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد می‌گردد.

### تعریف واژگان اصلی

#### سنوات خدمت

**تعریف نظری:** به تعداد سالهایی که یک فرد در یک یا چند محیط کاری مشغول به فعالیت مشترک و یا متفاوت باشد، سنوات خدمت و یا سال‌های انجام خدمت گویند (بیرانوند و همکاران، ۱۳۹۵)

**تعریف عملیاتی:** منظور از سنوات خدمت، تعداد سالهایی است که کارکنان آموزش و پرورش در این سازمان مشغول فعالیت هستند و این امر از طریق یک گویه مشخص در پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد.

#### عزت‌نفس

**تعریف نظری:** عزت‌نفس اصطلاحی در روانشناسی است که بازتاب ارزیابی یا برآورد یک فرد از ارزش‌های خود می‌باشد. همچنین عزت‌نفس را می‌توان باور و اعتقادی دانست که فرد، درباره ارزش و اهمیت خود دارد. (گنجی، ۱۳۹۵)

**تعریف عملیاتی:** در پژوهش حاضر، عزت‌نفس از طریق پرسشنامه استاندارد روزنبرگ (۱۹۶۵) و با استفاده از ۱۲ گویه مورد بررسی قرار می‌گیرد.



### خشنودی شغلی

**تعریف نظری:** خشنودی شغلی، واکنش عاطفی نشأت گرفته از ادراک فرد است و این موضوع را مد نظر قرار می‌دهد که شغل وی تا چه حد ارزش‌های شغلی مهم وی را کامروا می‌سازد و تا چه حد آن ارزشها با نیازهای شخص هماهنگ اند. (جانسون، ۲۰۰۸)

**تعریف عملیاتی:** در پژوهش حاضر خشنودی شغلی از طریق پرسشنامه استاندارد (اسمیت و همکاران ۱۹۶۹) و با استفاده از ۲۱ گویه مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین، این متغیر شامل ۴ مولفه خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران و خشنودی از ترفیحات می‌باشد.

### پیشینه تحقیق

فدایی ده چشمه و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به رابطه بین عزت‌نفس مدیران و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش در استان چهارمحال و بختیاری پرداختند. روش تحقیق همبستگی بود و نتایج نشان داد که بین عزت‌نفس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و هرچقدر میزان عزت‌نفس بالاتر باشد به مراتب فرد قدرت کارایی بالاتری دارد و می‌تواند در مشکل‌سازترین موقعیت، بهترین عملکرد را از خود نشان دهد و همین امر موجب رضایت در فرد می‌شود.

امامی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به رابطه شادکامی و عزت‌نفس با رضایت شغلی کارمندان پرداخت و به اینم نتیجه رسید که شادکامی و داشتن عزت‌نفس در پرسنل باعث کارایی و اثربخشی و رضایت شغلی می‌گردد و بیان داشت شادکامی، عزت‌نفس و رضایت شغلی در کنار هم و در ارتباط مستقیم می‌باشند.

مهدوی و همکاران (۱۳۹۶) به رابطه تفکر انتقادی، رضایت شغلی و عزت‌نفس معلمان پرداختند و با روش همبستگی در شهر ساری بر روی ۳۳۶ نفر بررسی خود را انجام دادند و یافته‌هایشان نشان داد که بین تفکر انتقادی و رضایت شغلی و عزت‌نفس معلمان رابطه وجود ندارد اما بین رضایت شغلی و عزت‌نفس رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

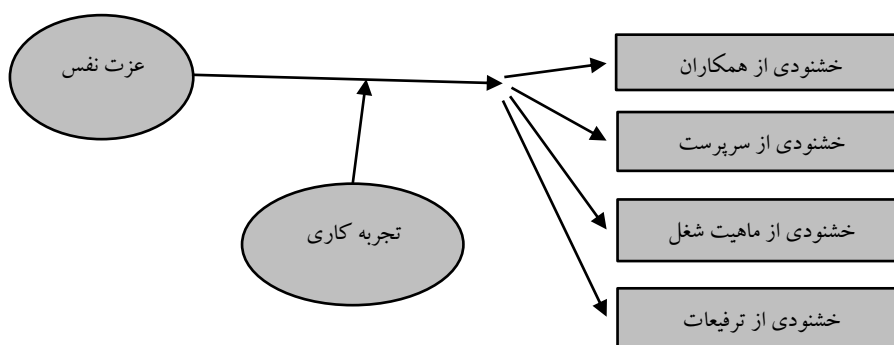




- احمد (۲۰۱۵) در پژوهش خود موضوع نقش عزت‌نفس و خوش بینی در رضایت شغلی در میان معلمان موسسات خصوصی در بنگالدهش را مورد بررسی قرار داده اند. ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این مطالعه شامل مقیاس عزت‌نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) برای سنجش عزت‌نفس، تست رهبری زندگی برای اندازه گیری خوش بینی و بررسی رضایت شغلی برای اندازه گیری رضایت شغلی بوده است. با توجه به هدف مطالعه حاضر، داده‌های به دست آمده با استفاده از همبستگی لحظه‌ای محصول پیرسون تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که عزت‌نفس و خوشبینی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت دارد.

- چن و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود موضوع عزت‌نفس مبتنی بر سازمان، تأثیر حمایت اجتماعی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه به بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای زمینه‌ای برای قصد ادامه فعالیت می‌پردازد. روش مورد استفاده یک بررسی مقطعی و یک نمونه در روش نمونه گیری آسان از یک مرکز پزشکی در تایوان استخراج شد. در مجموع ۷۹۱ پرستار در طی یک دوره ۳ ماهه در یک پرسشنامه خود گزارشی را تکمیل کردند. نتایج به دست آمده نشان داد که حمایت اجتماعی، استرس کار و رضایت شغلی به طور قابل توجهی بر روی قصد ماندن در شغل در تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، حمایت اجتماعی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم و مثبتی بر قصد ماندن دارد و عزت‌نفس مبتنی بر سازمان، تأثیر حمایت اجتماعی و رضایت شغلی را حفظ می‌کند.

آریفا احمد (۲۰۱۲) در رابطه عزت‌نفس و بهبود در رضایت شغلی در بین معلمان در بنگلادش نشان داد که که رابطه مثبت و معنی بین رضایت شغلی و عزت‌نفس معلمان مربوطه وجود دارد. با توجه به اطلاعات ارائه شده و همچنین با عنایت بر اهداف و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی تحقیق در شکل ارائه می‌گردد.



### روش پژوهش

با توجه به تمرکز این پژوهش بر حل مساله در جامعه مشخص، می توان این پژوهش را کاربردی دانست و همچنین با عنایت بر چگونگی جمع آوری داده ها و روش تجزیه و تحلیل مورد استفاده، می توان پژوهش حاضر را توصیفی و از نوع همبستگی دانست.

### جامعه آماری

جامعه مورد نظر در این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد می باشند. با توجه به برآوردهای صورت گرفته، تعداد این افراد ۲۲۲ نفر برآورد گردیده است.

### شیوه نمونه گیری

برای تعیین حداقل تعداد نمونه از جدول گرجسی و مورگان استفاده شد. در این جدول حداقل تعداد نمونه برای جامعه آماری ۲۲۲ نفری، ۱۳۶ نفر می باشد که با عنایت بر امکان عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها، تعداد پرسشنامه های توزیعی ۱۲٪ بیشتر خواهد بود. بر همین اساس تعداد نمونه برابر با ۱۵۲ نفر در نظر گرفته شد و تعداد کل پرسشنامه های سالم عودت داده شده برابر با ۱۴۵ عدد بود. همچنین روش نمونه گیری نیز نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. در این روش تمامی اعضا جامعه آماری شانس برابر برای انتخاب شدن دارند.

### روش گردآوری اطلاعات



در این پژوهش، در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به سوالات پژوهش، بطور عمده از روش‌های میدانی استفاده شده است و جهت جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات پژوهش از روش‌های کتابخان‌های نظیر کتب و مجلات علمی استفاده گردیده است.

### ابزار گردآوری اطلاعات

در بخش تحقیقات میدانی و پیمایشی از ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود. پرسشنامه مورد نظر در این پژوهش شامل دو بخش اصلی می‌باشد. بخش اول پرسشنامه بیانگر مطالعات جمعیت شناختی و همچنین تعداد سال‌های خدمت می‌باشد و بخش دوم معطوف به گویه‌های اصلی پژوهش می‌باشد. بخش دوم پرسشنامه شامل دو قسمت برای بررسی دو متغیر عزت‌نفس و خشنودی شغلی است. برای عزت‌نفس از پرسشنامه استاندارد شامل ۸ گویه و برای بررسی خشنودی شغلی از پرسشنامه شامل ۲۱ گویه بر اساس ۴ مولفه خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران و خشنودی از ترفیعات می‌باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی گویه‌های پرسشنامه

تعداد	سازه
۸	عزت‌نفس
۵	خشنودی از ماهیت شغل
۵	خشنودی از همکاران
۵	خشنودی از سرپرست
۶	خشنودی از ترفیعات

### روایی و پایایی ابزار پژوهش



### روایی

روایی صوری پرسشنامه توسط کارشناسان و خبرگان مورد تایید قرار می‌گیرد بنابراین برای سنجش روایی محتوی این پژوهش، با توجه به نظرات چند تن از صاحب‌نظران و اساتید مدیریت در دانشگاه اقدام شد.

### پایایی

برای پایایی در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای محاسبه ضریب آلفای ابتدا ۳۲ پرسشنامه مقدماتی در بین نمونه آماری توزیع و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از آن، اقدام به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ می‌گردد. نتایج مربوط به این بخش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲ بررسی نتایج نشان دهنده تایید پایایی برای کلیه سازه‌ها

سازه	آلفای کرونباخ
عزت نفس	.۷۶۵
خشنودی از ماهیت شغل	.۸۰۶
خشنودی از سرپرست	.۸۰۸
خشنودی از همکاران	.۸۷۹
خشنودی از ترفیعات	.۷۹۲

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و کسب اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش از دو نرم‌افزار اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس استفاده می‌شود. ابتدا، کلیه اطلاعات موجود در پرسشنامه وارد نرم‌افزار اس پی اس اس نموده و در گام اول وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی از طریق جدول‌های فراوانی و همچنین نمودارهای مورد نظر بررسی و ارائه می‌گردد. در گام بعد نیز میانگین و دیگر مشخصه‌های آمار توصیفی برای سازه‌های پژوهش بر اساس خروجی‌های نرم افزار مشخص



می‌شود. برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و همچنین جهت بررسی روایی نیز از شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده، مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و همچنین مقدار بار عاملی در گویه استفاده می‌شود. همچنین از شاخص ضریب تعیین تعدیل شده برای بررسی پیش‌بینی میزان تغییرات هر متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل استفاده می‌شود. جهت بررسی آزمون الگوی ساختاری و بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز بررسی شدت تأثیر متغیرها با استفاده از ضرایب استاندارد شده و برای بررسی معناداری ضرایب به دست آمده از آماره  $t$  استفاده می‌شود.

### بررسی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی مورد بررسی در این پژوهش، در بخش اول پرسشنامه مورد بررسی بوده است. مجموعه متغیرهای، جنسیت، سابقه کار از جمله این موارد بوده است. در ادامه به ارائه نتایج مربوط به این بخش به صورت جدول پرداخته می‌شود.

### جنسیت

جدول ۳ بررسی فراوانی متغیر جمعیت شناختی جنسیت

متغیر	فراوانی	درصد
مرد	۵۹	۰/۶، ۴۰
زن	۸۶	۰/۴، ۵۹
کل	۱۴۵	۰/۱۰۰

### سابقه کار

جدول ۴ بررسی فراوانی متغیر جمعیت شناختی سابقه کار

متغیر	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۳۴	۰/۴، ۲۳
۵ تا ۱۵ سال	۷۵	۰/۷، ۵۱



۱۶ تا ۲۵ سال	۱۳	۸، ۹٪
بیشتر از ۲۵ سال	۲۳	۸، ۱۵٪
کل	۱۴۵	۱۰۰٪

بر اساس اطلاعات به دست آمده، تعداد افراد با سابقه کاری ۵ تا ۱۵ سال دارای بیشتری میزان فراوانی و افراد با سابقه ۱۶ تا ۲۵ سال دارای کمترین میزان سابقه فراوانی بوده‌اند.

### نتایج آمار توصیفی

در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، داده‌ها به تفکیک هر سازه استفاده شده است.

جدول ۵ بررسی نتایج آمار توصیفی

سازه	میانگین	انحراف معیار
عزت نفس	۲۲، ۴	۵۹۷، ۰
خشنودی از ماهیت شغل	۵۸، ۳	۵۰۹، ۰
خشنودی از سرپرست	۸۹، ۳	۶۱۶، ۰
خشنودی از همکاران	۵۴، ۳	۸۱۶، ۰
خشنودی از ترفیحات	۴۶، ۳	۷۳۴، ۰

جدول ۶: بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها

سازه	چولگی	کشیدگی
عزت نفس	-۸۰۷، ۰	۱۷۴، ۱
خشنودی از ماهیت شغل	-۴۰۸، ۰	-۴۱۲، ۰
خشنودی از سرپرست	-۴۵۵، ۰	۴۸۴، ۰
خشنودی از همکاران	-۴۱۰، ۰	۵۸۸، ۰
خشنودی از ترفیحات	۲۳۷، ۰	-۳۴۵، ۰



اطلاعات حاصل از بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها نشان می‌دهد که کلیه سازه‌ها از نظر چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار دارد و بر همین اساس نیز می‌توان گفت که توزیع داده‌های هر سازه نزدیک به نرمال می‌باشد.

### بررسی پایایی

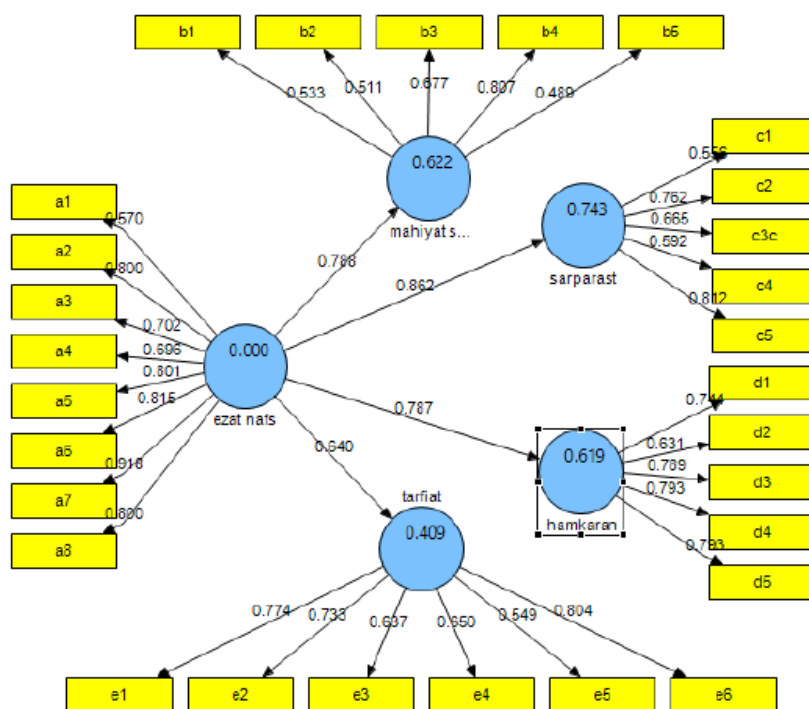
جهت بررسی پایایی از آلفای کرباخ استفاده شده است. با توجه به حداقل مقدار قابل قبول که ۰/۷ است، نتایج بیانگر تایید پایایی مدل است.

جدول ۷ نتایج شاخص آلفای کرباخ

سازه	آلفای کرباخ
عزت‌نفس	۰/۸۹۷
خشنودی از ماهیت شغل	۰/۷۱۶
خشنودی از ماهیت سرپرست	۰/۷۰۸
خشنودی از همکاران	۰/۸۲۴
خشنودی از ترفیعات	۰/۷۸۸

### بررسی بار عاملی سازه‌ها

در اینجا خروجی مدل نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد بررسی قرار می‌گیرد. چنانچه بارهای عاملی مربوط به هر سازه بالاتر از ۰/۴ باشد می‌توان مراحل بعدی را انجام داد.



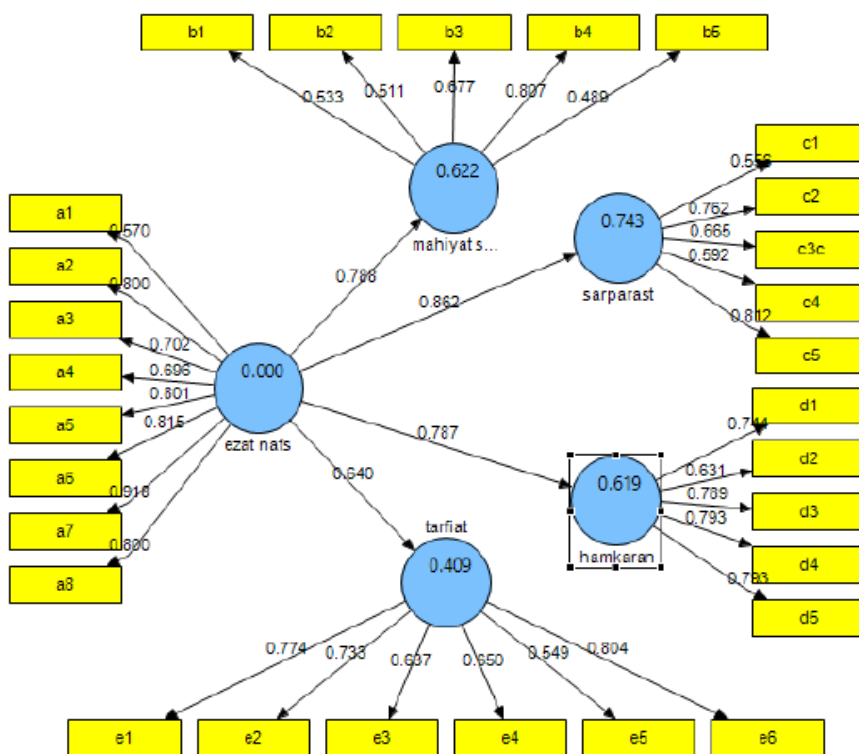
نمودار ۸ بررسی بار عاملی سازه‌ها

باتوجه به اطلاعات بدست آمده در نمودار ۸ می‌توان ادعا کرد که بار عاملی مربوط به گویه‌ها در کلیه سازه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۴ است. بنابراین روایی کلیه سازه‌ها مورد قبول می‌باشد.

### آزمون مدل ساختاری

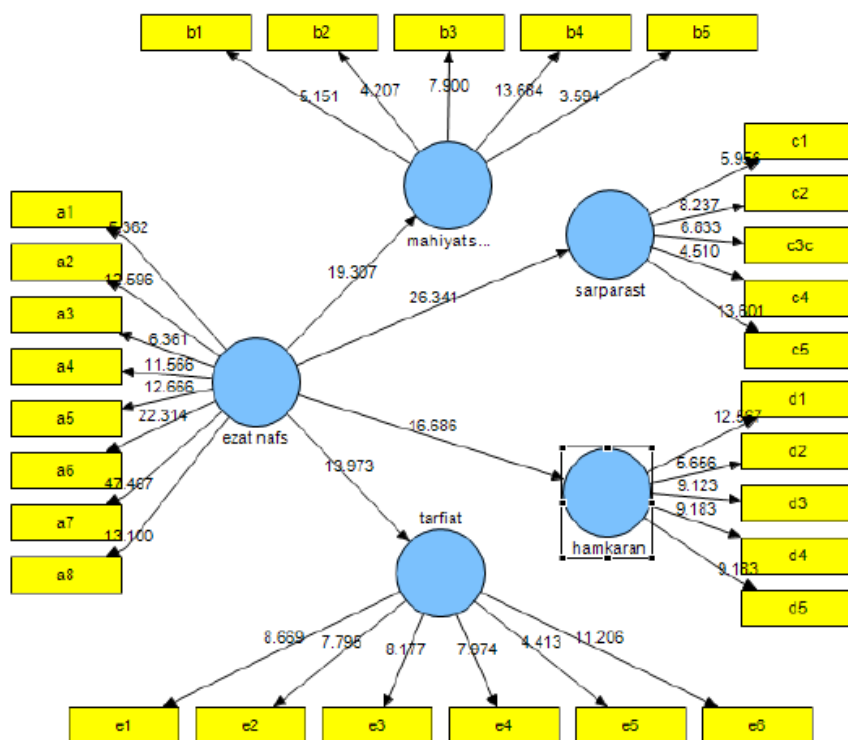
جهت آزمون مدل ساختاری بررسی معیار اندازه اثر مدنظر است. نمودار زیر نشان دهنده معیارهای اندازه اثر می‌باشد که بر همین اساس چنانچه اعداد مربوط به ضرایب استاندارد مسیر مثبت باشد، نشانگر تاثیر مستقیم و مثبت و اگر صفر باشد بیانگر مستقل بودن دو متغیر و اگر منفی باشد نشان از رابطه معکوس بین دو متغیر دارد.





نمودار ۹ خروجی نرم افزار جهت بررسی اندازه تاثیر

باتوجه به اطلاعات بدست آمده می‌توان دریافت که کلیه مسیرهای موجود در مدل دارای مقدار بالای صفر بوده و بر همین اساس تمامی تاثیرهای موجود در مدل مثبت و مستقیم است. همچنین جهت بررسی معناداری بارهای عاملی بدست آمده و ضرایب مسیر، نتایج منی داری خاصی از مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این خروجی مقدار آماره  $t$  مربوط به ضرایب مسیر در زیر هر سازه نوشته شده و ملاک اعتبار قابل قبول آن است که اعداد بالاتر از ۱/۹۶ باشد که در این صورت ضرایب مسیر در سطح ۰.۵ / معنی دار هستند.



نمودار ۱۰ بررسی معنی داری بارهای عاملی

باتوجه به اطلاعات بدست آمده می توان ادعا کرد که کلیه ضرایب مسیر بدست آمده در سطح ۰.۵ / معنی دار می باشد.

### بررسی تاثیر سنوات خدمت

برای بررسی تاثیر سنوات خدمت بر ارتباط بین عزت نفس و ابعاد خشنودی شغلی از بررسی نقش تعدیلگر یک متغیر جمعیت شناختی را در رابطه دو عامل اصلی مدل استفاده می شود. برای این حالت از آزمون رگرسیون استفاده می شود.



### بررسی تاثیر سنوات خدمت بر رابطه بین عزت‌نفس و خشنودی از ماهیت شغل بررسی واریانس تبیین شده

R<sup>2</sup> R

۱ .۶۹۳ .۴۸۱

۲ .۶۹۵ .۴۸۴

با توجه به نتایج به دست آمده از واریانس تبیین شده می‌توان ادعان داشت که متغیر عزت‌نفس ۴۸٪، ۱٪ از تغییرات خشنودی از ماهیت شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد و وارد کردن متغیر تجربه تنها ۳،۰٪ به مجذور همبستگی اضافه می‌کند.

### نتایج بررسی معناداری تاثیر متغیر تعدیل گر

sig T

عزت‌نفس ۲، ۵۶۸ ۰/۰۰۰

تجربه .۷۳۰ - .۴۶۷

مضروب تجربه و خشنودی از ماهیت شغل .۹۱۸ .۳۶۰

ا بر اساس نتایج به دست آمده، مقدار معنی داری ضریب رگرسیون برابر با ۳۶۰٪ است که با نایت به اینکه از سطح خطای ۵٪ بزرگتر می‌باشد، بنابراین افزایش ۳٪ ناشی از تغییر متغیر تجربه معنادار نمی‌باشد.

### بررسی تاثیر سنوات خدمت بر رابطه بین عزت‌نفس و خشنودی از سرپرست بررسی واریانس تبیین شده

R<sup>2</sup> R

۱ .۸۵۸ .۷۳۶

۲ .۸۶۰ .۷۴۰



با توجه به نتایج به دست آمده از واریانس تبیین شده می‌توان اذعان داشت که متغیر عزت نفس و ۶،۷۳٪ از تغییرات خشنودی از سرپرست را مورد بررسی قرار می‌دهد و وارد کردن متغیر تجربه تنها ۰،۴٪ به مجذور همبستگی اضافه می‌کند.

#### نتایج بررسی معناداری تاثیر متغیر تعدیل گر

sig	T
۰/۰۰۰	۵۶۲،۶
۲۷۰،۰	-۱۰۷،۱
۱۸۰،۰	۳۴۹،۱

مضروب تجربه و خشنودی از سرپرست بر اساس نتایج به دست آمده، مقدار معنی داری ضریب رگرسیون برابر با ۱۸۰٪ است که با توجه به اینکه از سطح خطای ۵٪ بزرگتر می‌باشد، بنابراین افزایش ۴٪ ناشی از تغییر متغیر تجربه معنادار نمی‌باشد.

#### بررسی تاثیر سنوات خدمت بر رابطه بین عزت نفس و خشنودی از همکاران

##### بررسی واریانس تبیین شده

R <sup>۲</sup>	R
۰/۴۰۸	۰/۶۳۹
۰/۱۰۸	۰/۶۳۹

با توجه به نتایج به دست آمده از واریانس تبیین شده می‌توان اذعان داشت که متغیر عزت نفس ۴۰،۸٪ از تغییرات خشنودی از همکاران را مورد بررسی قرار می‌دهد و وارد کردن متغیر تجربه نیز نتوانسته است به مجذور همبستگی اضافه می‌کند.

#### نتایج بررسی معناداری تاثیر متغیر تعدیل گر

sig	T
۰/۰۰۰	۸۷۹،۳
۹۶۴،۰	۰/۰۴۵
۹۸۰،۰	-۲۵،۰



بر اساس نتایج به دست آمده، مقدار معنی داری ضریب رگرسیون برابر با ۰/۹۸۰ است که با توجه به اینکه از سطح خطای ۵٪ بزرگتر می‌باشد، بنابراین عدم تغییر ناشی از تغییر متغیر تجربه معنادار نمی‌باشد.

### بررسی تاثیر سنوات خدمت بر رابطه بین عزت‌نفس و خشنودی از ترفیعات

#### بررسی واریانس تبیین شده

	R	R <sup>۲</sup>
۱	۰/۵۴۹	۰/۳۰۱
۲	۰/۵۴۹	۰/۳۰۱

با توجه به نتایج به دست آمده از واریانس تبیین شده می‌توان ادعان داشت که متغیر عزت‌نفس ۳۰٪ از تغییرات خشنودی از ترفیعات را مورد بررسی قرار می‌دهد و وارد کردن متغیر تجربه نیز نتوانسته است به مجذور همبستگی اضافه می‌کند.

#### نتایج بررسی معناداری تاثیر متغیر تعدیل گر

	T	sig
عزت‌نفس	۸۲۳،۲	۰/۰۰۰
تجربه	-۳۱۴،۰	۰/۷۵۴

مضروب تجربه و خشنودی از ترفیعات ۰/۲۱۶، ۰/۸۲۹

بر اساس نتایج به دست آمده، مقدار معنی داری ضریب رگرسیون برابر با ۰/۸۲۹ است و با توجه به اینکه از سطح خطای ۵٪ بزرگتر می‌باشد، بنابراین تغییرات ناشی از تغییر متغیر تجربه معنادار نمی‌باشد.

#### بررسی فرضیه‌های پژوهش

۱. بر اساس مدل معادلات ساختاری بین عزت‌نفس و خشنودی از ماهیت شغل در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.



نتایج بررسی فرضیه اول

نتیجه	معنی داری	ضرایب مسیر	مسیر
تایید	۱۹/۳۰۷	/۷۸۸	عزت نفس-خشنودی از ماهیت شغل

۲. بر اساس مدل معادلات ساختاری بین عزت نفس و خشنودی از سرپرست در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول (۴-۱۵) نتایج بررسی فرضیه دوم

نتیجه	معنی داری	ضرایب مسیر	مسیر
تایید	۲۶/۳۴۱	/۸۶۲	عزت نفس-خشنودی از سرپرست

۳. بر اساس مدل معادلات ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از همکاران در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول نتایج بررسی فرضیه سوم

نتیجه	معنی داری	ضرایب مسیر	مسیر
تایید	۱۶/۶۸۶	/۷۸۷	عزت نفس-خشنودی از همکاران

۴. بر اساس مدل معادلات ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از ترفیحات در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد.

نتیجه	معنی داری	ضرایب مسیر	مسیر
تایید	۱۳/۹۷	/۶۴۰	عزت نفس-خشنودی از ترفیحات

۵. متغیر سنوات خدمت باعث ایجاد تفاوت معنی دار در تاثیر عزت نفس بر متغیرهای خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد می گردد.



نتیجه	معنی داری	اختلاف	مسیر
عدم تایید	.۳۶۰	.۰۳	عزت‌نفس - خشنودی از ماهیت شغل
عدم تایید	.۱۸۰	.۰۴	عزت‌نفس - خشنودی از ماهیت سرپرست
عدم تایید	.۹۸۰	.۰	عزت‌نفس - خشنودی از ماهیت همکاران
عدم تایید	.۸۲۹	.۰	عزت‌نفس - خشنودی از ترفیعات

نتایج این بخش بیانگر تایید هر ۴ فرضیه اول پژوهش بود و بر اساس آن تاثیر عزت‌نفس بر ابعاد خشنودی شغلی مثبت و مستقیم بوده است. همچنین برای بررسی فرضیه پنجم از رگرسیون استفاده شد. نتایج این بخش نیز نشان داد که متغیر تجربه نتوانسته است باعث ایجاد تغییرات معنادار شود.

### بررسی فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه اول

بر اساس مدل معادلات ساختاری بین عزت‌نفس و خشنودی از ماهیت شغل در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج نشان داد ضریب مسیر عزت‌نفس به خشنودی از ماهیت شغل نشان از تاثیر مثبت و مستقیم دارد و با عنایت بر معناداری به دست آمده می‌توان این نتیجه را مورد تایید قرار داد. بر اساس اطلاعات به دست آمده اگر عزت‌نفس یک واحد تغییر کند، در نتیجه خشنودی از ماهیت شغل نیز ۷۸ درصد واحد تغییر همسو خواهد داشت. در نتیجه فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود و می‌توان اذعان داشت که کارکنانی که دارای عزت‌نفس بالاتری هستند، خشنودی از ماهیت شغل بالاتری نیز دارند. بررسی نتایج این پژوهش با نتایج به دست آمده در پژوهش‌های گذشته بیانگر آن است که نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌های خسروشاهی (۱۳۹۵) فدایی و همکاران (۱۳۹۵) همسو بوده است.



### فرضیه دوم

بر اساس مدل معادالت ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از سرپرست در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج بررسی های صورت گرفته بیانگر آن است که عزت نفس بر خشنودی از سرپرست تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس این نتایج علاوه بر اینکه کلیه گویه های مربوط به دو سازه عزت نفس و خشنودی از سرپرست روایی و پایایی الزم را دارند، تاثیر عزت نفس بر خشنودی از سرپرست نیز برابر با ۸۶ درصد و معنی دار می باشد. بر اساس این نتیجه، اگر عزت نفس یک واحد تغییر جهت بدهد، در نتیجه خشنودی از سرپرست نیز به مقدار ۸۶ درصد واحد تغییر همسو خواهد داشت. بر همین مبنا می توان فرضیه دوم پژوهش را تایید و بر اساس آن اذعان داشت که بر اساس نظر کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، اگر عزت نفس زیاد شود، خشنودی آنان از سرپرست نیز زیاد می شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش های خسروشاهی (۱۳۹۵)؛ فدایی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درانی و لواسانی (۱۳۷۹) همسو بوده است.

### فرضیه سوم

بر اساس مدل معادلات ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از همکاران در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد. ضریب مسیر عزت نفس به خشنودی از همکاران نشان از تاثیر مثبت و مستقیم دارد و با عنایت بر معناداری به دست آمده می توان این نتیجه را مورد تایید قرار داد. بر اساس مطالعات به دست آمده اگر عزت نفس یک واحد تغییر کند، در نتیجه خشنودی همکاران نیز ۷۸ درصد واحد تغییر همسو خواهد داشت. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تایید می شود و می توان اذعان داشت که کارکنانی که دارای عزت نفس بالتری هستند، خشنودی از همکاران بالتری نیز دارند. بررسی نتایج این پژوهش با نتایج به دست آمده در پژوهش های گذشته بیانگر آن است که نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش های خسروشاهی (۱۳۹۵)؛ فدایی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درانی و لواسانی (۱۳۷۹) همسو بوده است.





### فرضیه چهارم

بر اساس مدل معادالت ساختاری بین تاثیر عزت نفس و خشنودی از ترفیعات در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج بررسی‌های صورت گرفته برای فرضیه چهارم بیانگر آن است که عزت نفس بر خشنودی از ترفیعات تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس این نتایج علاوه بر اینکه کلیه گویه‌های مربوط به دو سازه عزت نفس و خشنودی از ترفیعات روایی و پایایی الزم را دارند، تاثیر عزت نفس بر خشنودی از ترفیعات نیز برابر با ۶۴ درصد و معنی دار می‌باشد. بر اساس این نتیجه، اگر عزت نفس یک واحد تغییر جهت بدهد، در نتیجه خشنودی از ترفیعات نیز به مقدار ۶۴ درصد واحد تغییر هسمو خواهد داشت. بر همین مبنا می‌توان فرضیه چهارم پژوهش را تایید و بر اساس آن اذعان داشت که بر اساس نظر کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، اگر عزت نفس زیاد شود، خشنودی آنان از ترفیعات صورت گرفته در محیط کار نیز زیاد می‌شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌های خسروشاهی (۱۳۹۵)؛ فدایی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درانی و لواسانی (۱۳۷۹) همسو بوده است.

### فرضیه پنجم

متغیر سنوات خدمت باعث ایجاد تفاوت معنی دار در تاثیر عزت نفس بر متغیرهای خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد می‌گردد. برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج این بخش بر اساس متغیر مضروب تجربه و عزت نفس و همچنین ارتباط آن با متغیرهای وابسته به دست آمده است و شامل دو بخش بررسی اختلاف و معنی داری اختلاف می‌باشد. بر اساس این نتایج، متغیر تجربه توانسته است که در رابطه بین عزت نفس و خشنودی از ماهیت شغل ۰،۳ و در رابطه عزت نفس و خشنودی از سرپرست ۰،۴ تغییر ایجاد کند و در دو رابطه بین عزت نفس و خشنودی از همکاران و خشنودی از ترفیعات نیز نتوانسته است تغییری را ایجاد کند. همچنین در کلیه روابط نیز ضریب معناداری بالاتر از حداقل ۰/۰۵ بوده و می‌توان نتیجه گرفت که هیچ کدام از تغییرات ایراد شده معنی دار



نبوده است و در کل نیز باید ادعا کرد که متغیر سنوات خدمت (تجربه) نتوانسته است باعث ایجاد تغییرات معنی دار در رابطه بین عزت نفس و خشنودی از ماهیت شغل گردد و بر اساس آن فرضیه پنجم پژوهش رد می شود.

### پیشنهادهای کاربردی

پیشنهاد می شود که برای دستیابی به خشنودی بالاتر از ماهیت شغل، روش های ارتقا عزت نفس کارکنان در سازمان آموزش و پرورش بهبود یابد. در همین راستا استفاده از رویکردهایی که بتواند نقش کارکنان در انجام شغل را مشخص تر سازد پیشنهاد می شود. برای این کار می توان به وظیفه کلیدی کارکنان در قالب نمودارهای شرح شغل اشاره کرد. همچنین، پیشنهاد می شود که در برگزاری جلسات از نقش کارکنان و حیاتی بودن حضور آنان در محیط آموزش و پرورش سخن گفته شود. اگر بتوان از طریق روش های معمول عزت نفس کارکنان را ارتقا داد، در نتیجه خشنودی از سرپرست نیز افزایش پیدا می کند و بر همین اساس نیز پیشنهاد می شود که بخشی از عزت نفس از طریق روابط موجود در بین کارکنان با سرپرست ارتقا یابد. همچنین پیشنهاد می شود که بتوان روابط خوبی را در بین همکاران ایجاد کرد. برای این کار می توان از شبکه های اجتماعی کنترل شده استفاده کرد. و پیشنهاد می گردد تا علاوه بر توجه به ابعاد مهم در زمینه ترفیحات سازمانی، چگونگی ارتباط بین ترفیحات و عزت نفس نیز مورد بررسی قرار گیرد. در همین راستا استفاده از روش های ترفیع بر اساس عملکرد افراد و همچنین روشهایی که مسیر ترفیع را مشخص سازد پیشنهاد می شود. بر اساس فرضیه پنجم تجربه و سنوات خدمت تاثیری در ارتباط بین عزت نفس و خشنودی شغلی ندارد و در نتیجه نمی توان برای عزت نفس و همچنین تاثیر آن بر خشنودی شغلی بازه سنی مشخصی را تعیین کرد. در نتیجه پیشنهاد می گردد که استفاده از عزت نفس در زمینه ارتقا خشنودی شغلی را در همه بازه های سنوات خدمت به طور یکسان مورد بررسی قرار داد.



### منابع

- محمدی، بهنام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابهام نقش با خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویای شغلی. مجله ارگونومی و مهندسی عوامل ایران، دوره ۴، شماره ۱.
- حیاتی، داوود؛ نیسی، عبدالکازم؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۱). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل، نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی، دوره ۹، شماره ۱.
- غفاری، خلیل؛ حسینی، سید سعید؛ داوودی، حسین؛ لک، سعید. (۱۳۹۶). رابطه عزت‌نفس با عملکرد سازمانی و سازگاری شغل مدیران. مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۹، شماره ۱.
- ابراهیمی نژاد، مهدی؛ سلیمیان، محمود. (۱۳۸۶). بررسی رابطه عزت‌نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان. مجله پیام، ۳۱-۵۲، مدیریت، شماره ۲۳.
- طولابی، زینب؛ صمدی، سعید؛ مطهری نژاد، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی عزت‌نفس و خودکارآمدی در رابطه بین سبک زندگی اسلامی و سازگاری اجتماعی جوانان شهر مشهد. مجله جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، ۱۱۵-۱۳۲، دوره ۱۳، شماره ۹.
- بیرانوند رامین، مصطفی، ثانی، آذرگون محمود. ارزیابی وضعیت اسکلتی-عضلانی و ارتباط آن با سنوآت. خدمت و سطح سلامت جسمی و روانی کارکنان زیر سطحی ندادجای بندرعباس در سال ۱۳۹۵.
- گنجی، حمزه. (۱۳۹۵). ارزشیابی شخصیت. تهران، انتشارات ساوالان.
- فدایی ده چشمه، باقر، احمدی عیسی آبادی، وحید، خدادادی، اسحاق. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عزت‌نفس مدیران و رضایت شغلی کارمندان آموزش و پرورش. اولین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی.
- امامی کردمحل، اعظم. (۱۳۹۵). رابطه بین شادکامی و عزت‌نفس با رضایت شغلی کارمندان. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.



• مهدوی، مجتبی، باکویی، کبری. (۱۳۹۶). رابطه تفکر انتقادی با رضایت شغلی و عزت نفس معلمان. پنجمین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره در ایران.

- Ahmed, M. A. (۲۰۱۵). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, ۱(۲), ۱۱۴-۱۲۰.
- Armstrong, G. S. , Atkin-Plunk, C. A. , & Wells, J. (۲۰۱۵). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, ۴۲(۱۰), ۱۰۶۶-۱۰۸۲
- ARifa Ahmed, M. The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review* ۱ (۱) ۱۱۴-۱۲۰. ۲۰۱۲
- Fennell, M. (۲۰۱۶). *Overcoming low self-esteem: A self-help guide using cognitive behavioural techniques*. Hachette UK
- Jacoby, M. (۲۰۱۶). *Shame and the origins of self-esteem: A Jungian approach*. Routledge.
- Lu, H. , Zhao, Y. , & While, A. (۲۰۱۹). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*.