

بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در
کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی
A Study of the Correlation of Organizatin-based Self-esteem and
Organizational Commitment and Job Satisfaction among Education
employees in Isfahan

Fateme Sadeghian, M.A.
E_mail: f-sadeghi2007@yahoo.com
Mohammad Reza Abedi, Ph.D.
Iran Baghban, Ph.D.

Abstract: The of this research was to study correlation of the organization-based self-esteem with organizational feedback and job satisfaction among Education employees. Research method was descriptive and correlational. the statistical population for this study includes all the education employees in Istahan. Out of the statistical population, 120 employees were randomly selected as the statistical sample.

Measurement tools in research include organization-based self-esteem (Pierce, at el, 1989) and the Employee Commitment Scale (Allen & Meyer, 1990) and job description index (Smith, 1974).

The SPSS13 software was used to analyzed the data. The results of analysis showed that there is a significant correlation between organization-based self-esteem and organizational commitment ($P<0/05$), organization-based sefg-esteem and job satisfaction ($P<0/05$), and organization-based self-esteem and organizational commitment between the two groups of male & female employess ($P<0/01$). There is also a significant correlation between organization-based self-esteem and job satisfaction among male & female employees ($P<0/05$).

Keywords: organization-based self-esteem, ofganizational commitment, job satisfaction

فاطمه صادقیان: عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه

دکتر محمدرضا عابدی: استادیار دانشگاه اصفهان

دکتر ایران باغبان: استادیار دانشگاه اصفهان

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی^۱ با تعهد سازمانی^۲ و رضایت شغلی^۳ کارکنان آموزش و پرورش اجرا گردید. روش تحقیق، همبستگی و توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه ی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی می باشند که بر اساس نمونه گیری تصادفی 120 نفر انتخاب و پرسشنامه ها اجرا گردید. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، شامل پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (1989)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (1989) و فهرست توصیف شغلی اسمیت (1974) است. اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و آزمون t داده ها تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها نشان دادند که: بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه ی معناداری وجود دارد ($p<0.05$). بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و شاخص های رضایت شغلی (ماهیت شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت های ترفیع، پرداخت ها و شرایط)، با توجه به جنسیت رابطه ی معناداری وجود دارد و فقط در موارد فرصت های ترفیع و پرداخت ها رابطه ای را نشان نداد ($p< 0.01,0.05$).

واژگان کلیدی: عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

¹-Organization-based self-esteem

²-Organizational commitmen

³- Job satisfaction

مقدمه

فضای سازمانی^۱ می تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بیطرفی و از بیطرفی تا ناسازگاری گسترده شود. هم کارکنان و هم کارفرمایان می خواهند به فضای سازمانی برازنده تری دست یابند و از سود مندی های آن، چون کارکرد بهتر و خشنودی شغلی بیشتر بهره گیرند. کارکنان، زمانی فضای سازمانی را برازنده می دانند که احساس کنند کاری سودمند به جای می آورند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی را فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جست و جو می کنند. آنان می خواهند که به سخنان شان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گوئی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای دشواری های آنان دلسوزی می کند (دیویس و استورم^۲، ۱۳۷۰).

ساختار عزت نفس سازمانی به وسیله ی پیرس، گاردنر، کامینگز و دان هام^۳ (1989) رشد یافت. عزت نفس سازمانی به عنوان درجه ای از ادراک کارکنان در مورد خودشان به عنوان فردی مهم، با معنا، مؤثر و ارزشمند در سازمان استخدام شده شان می باشد (پیرس^۴ و همکاران، 1989). به عبارت دیگر عزت نفس سازمانی ارزش را به عنوان عامل مرتبطی با سازمان می داند. به زعم پیرس و همکاران (1989) عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می یابد و نتیجه ی پیام هایی است که فرد از دیگران در خصوص صلاحیت های خود دریافت می دارد. عزت نفس سازمانی در موقعیت هایی که سرپرستان چالش ها و موقعیت های تشویقی را ایجاد می نمایند، افزایش یافته و همچنین وقتی خود شغل پیچیده و چالش انگیز باشد، نیز ارتقاء می یابد (فیلیپس^۵، 2000). پیرس و همکاران، (1989) بیان داشته اند که کار با انگیزه، نگرش و رفتارهای کارکنان

¹-Organizational Climate

²-Dawis & Newstorm

³-Cummings & Dunham

⁴-Pierce

⁵-Phillips

در سازمان رابطه دارد و افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان می دهند.

عزت نفس سازمانی بالا، نیاز برای پیشرفت، چالش و انگیزش شغلی ذاتی و بالا بردن سطح تحصیلی را موجب می گردد (تانگ و گیلبرت^۱، 2000). همه ی این عوامل به وسیله ی تعهد شغلی، وضعیت شغلی و کیفیت خدمات متفاوت، تعهد شغلی و سازمانی را ارتقاء می دهند و سطح آگاهی افراد از کیفیت عملکرد ارتقاء یافته و ابقاء در کار را موجب می شوند (کارسون^۲ و همکاران، 1997).

تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در بررسی های رفتار سازمانی به حساب می آید که وجود آن در بین افراد هر سازمان موجب تعالی فرد و سازمان می گردد. رایبیز^۳ (۲۰۰۱) تعهد سازمانی را حالتی می داند که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن و عضویت در آن را دارند (کلرک و رایس^۴، ۲۰۰۷). از آنجا که تعهد کاری، عکس العمل عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است، در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت عملکرد افراد بالا می رود و در صورت فقدان این عامل، عدم رضایت شغلی، پائین آمدن وجدان کاری، کند کاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی فرد را به دنبال دارد (چاهن^۵، ۱۹۹۱، نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷). به طور کلی تعهد سازمانی در سه ویژگی خلاصه می شود: ۱- اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمان. ۲- تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان. ۳- تمایل کامل به باقی ماندن در سازمان (اندرسون^۶، ۲۰۰۱؛ به نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی با عوامل شخصی و سازمانی مرتبط است. کارکنان مسن که نیاز فراوان به پیشرفت داشته اند، احتمال بیشتری دارد که نمره ی بالا در تعهد سازمانی داشته باشند. همچنین

^۱- Tang & Gilbert

^۲- Carson

^۳-Robbins

^۴-Clercq & Rius

^۵-Chahen

^۶-Anderson

مطالعات انجام شده نشان می دهد که تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه ی مثبت دارد (اندرسون، ۲۰۰۱؛ به نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

دو دیدگاهی که امروزه در تعهد سازمانی مطرح است، عبارتند از: ۱- دیدگاه نگرشی که تعهد را به عنوان امری عاطفی یا نگرشی می داند و معتقد است تداوم کار افراد در جهت تعقیب اهداف سازمان از آن روست که آن ها از طریق سازمان هویت می یابند. ۲- دیدگاه رفتاری که از دریچه ی کاملاً متفاوتی به تعهد سازمانی می نگرد و تعهد را بیشتر امری رفتاری در نظر می گیرد تا نگرش. و بر طبق این دیدگاه که ناشی از نظرات بکر^۱ (۱۹۶۰) است، افراد به خاطر جلب منافع چون برخورداری از مزایا و ازتقاء شغلی به سازمان دلبسته می شوند، نه به علت داشتن احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن (مایر و آلن^۲، ۱۹۹۱؛ نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

تمام تعاریف طرح شده در زمینه ی تعهد در بر گیرنده ی سه موضوع کلی زیر است: ۱- تعهد عاطفی: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. ۲- تعهد مستمر: در بردارنده ی هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. ۳- تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می دهد (مایر و آلن، ۱۹۸۷؛ نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷). ماتیو و زاجاک^۳ (۱۹۹۰) به دسته بندی دو گانه ی دیگری از تعهد پرداخته اند: ۱- تعهد مبتنی بر نگرش. ۲- تعهد حساب شده.

تعهد مبتنی بر نگرش به عنوان شدت نسبی پذیرش هویت سازمان به وسیله ی فرد و درگیر شدن او در سازمان تعریف می شود و با سه خصوصیت قابل توصیف است: الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان. ب) تمایل به سعی و تلاش قابل ملاحظه ای برای سازمان. ج) تمایل شدید برای حفظ عضویت در سازمان.

رضایت شغلی متغیر دیگری است که در این پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. رضایت شغلی معیاری برای سلامت روان در سازمان است و خدمات مؤثر و بزرگی به منابع انسانی می کند

^۱-Becker

^۲-Mair & Allen

^۳-Mathieu & Zajac

(فیتزجرالد^۱ و همکاران، ۱۹۹۴). گلان و پاتمور^۲ (2002) معتقدند کار برای افراد حوزه ی مهمی در زندگی است و احساس رضایت از کار نقش بسیار اساسی در داشتن یک زندگی شاد و سرشار از امید را دارد. برای مدیران سازمان ها نیز توجه به رضایت شغلی کارکنان از این لحاظ مهم است. کارکنانی که رضایت شغلی بالایی دارند، در محیط کاری شادتر هستند و کمتر به خاطر بیماری مرخصی می گیرند و غالباً غیبت نمی کنند، اخراج کارکنان از سازمان کمتر و تعهد سازمانی بیشتر است (پرتوی، ۱۳۸۳).

رضایت شغلی به طور کلی بر ارزیابی مثبت نسبت به کار و همچنین تأثیر مثبت آن اشاره دارد (لوک^۳، ۱۹۷۶، نقل از لینز^۴، ۲۰۰۳). شفیع آبادی (۱۳۸۲)، رضایت شغلی را نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می داند که زائیده ی عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. لذا می توان نتیجه گرفت، رضایت شغلی یک احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می باشد.

کورمن^۵ (۱۳۸۱) معتقد است که هر چه تنوع در محتوای شغل بیشتر باشد، خشنودی افراد درگیر بیشتر است. همچنین فرصت های ترفیع با رضایت شغلی رابطه دارد. این متغیر هم با سطح شغل و هم به طور ذاتی از شخص اجتماعی برخوردار است. رهبری ملاحظه کار را نیز از جمله متغیرهائی می داند که با خشنودی شغلی رابطه دارد. در زمینه عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی تا کنون پژوهش های بسیاری در خارج از کشور انجام شده، ولی تا کنون در ایران پژوهشی با این نام انجام نشده است. در زیر چندین پژوهش ذکر شده است. در پژوهشی لی و فیسی^۶ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج بر نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی تأکید داشته و عملی بودن رابطه ی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را اثبات کردند.

1- Fitzjerald

2- Gollan & Patmore

3- Locke

4- Linz

5- Kurman

6- Lee & Feccei

در پژوهشی برایانت^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، به بررسی نگرش ها و رفتار شهروند سازمانی به وسیله ی بررسی ارتباط بین عوامل مختلف تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار شهروند سازمانی پرداخته است. نتایج تحقیق رابطه ی مثبت و معناداری را بین تعهد عاطفی و تعهد حرفه ای یافته و رابطه ای منفی بین تعهد حرفه ای و تعهد هنجاری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی نشان داده است.

در پژوهش دیگری چن^۲ (۲۰۰۷)، به بررسی ارتباط بین جهت گیری خدماتی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت. نتایج رابطه ی مثبتی بین جهت گیری خدماتی با رضایت شغلی را نشان داد و همچنین همبستگی مثبتی را بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داد.

در پژوهشی کن وی لو و اسکات^۳ (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر حقوق و رضایت شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که افزایش حقوق در ساعات کاری کارکنان تأثیر داشته و احتمالاً ساعات کار پاره وقت را افزایش داده است، همچنین ارتقاء کیفیت شغلی با پاداش و حقوق رابطه ای نداشت. مایر، فراکاستارو و مک ناری^۴ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی و عوامل مختلف انگیزش پرداختند. نتایج نشان داد که عزت نفس سازمانی بر اراده و انگیزه های پیشرفت افراد تأثیر دارد. مک موری^۵ و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیقی رابطه بین تعهد سازمانی و چو سازمانی در صنایع تولیدی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که یک همبستگی معنادار و مثبت بین تعهد سازمانی و چو سازمانی مشاهده می شود (مایر، فراکاستارو و مک ناری، ۲۰۰۷).

میلیمان^۶ و همکاران (۲۰۰۳) به بررسی ابعاد معنوی محیط کار و نگرش های کارکنان در کار پرداختند و نتایج این تحلیل ارتباط بین ابعاد معنوی را با تعهد سازمانی، قصد های فردی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و عزت نفس سازمانی را نشان داد. فدائی نسب (۱۳۸۳) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و دموگرافیک پرداخت. نتایج نشان داد که

1- Bryant

2- Chen

3- Kenwilo & Scott

4- Mayer, Fraccastoro & McNary

5- McNarry

6- Milliman

بین مؤلفه های رضایت شغلی و ویژگی های دموگرافیک کارکنان رابطه وجود دارد، مردان نسبت به زنان از ماهیت کار راضی تر هستند و افراد مجرد نسبت به متأهلین از سرپرستان و همکاران راضی تر هستند. همچنین دیپلمه ها بیشترین رضایت، افراد با مدارک فوق لیسانس و دکترا کمترین رضایت را از سرپرستان خود دارند.

پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش اجرا گردیده است. از آنجا که یکی از بخش های اصلی هر جامعه، نظام آموزشی آن است و در نظام تعلیم و تربیت هر کشور نیز نیروی انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، تعهد، کارآیی و رضایت شغلی از مسائلی است که به دلیل نقش عمده ای آن ها در ایجاد توسعه و پیشرفت، طی سال های اخیر توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف نموده است. در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و همچنین از زندگی و شغل خود راضی باشند، آن ها نسبت به زندگی خود خوش بین هستند و معتقدند در صورتی که تلاش کنند به اهداف خود می رسند. پس واضح است که با ایجاد و تقویت عزت نفس سازمانی و تعهد و رضایت شغلی می توان کارکنان نظام آموزشی را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر و بالاتر وادار کرد. همچنین نقش کلیدی کارکنان متعهد، خلاق، شاد و پرنرژی و با وجدان کاری بالا در بهره وری سازمان بر کسی پوشیده نیست. لذا تأمین، تربیت و حفظ و نگهداری نیروی کار اثر بخش مستلزم توجه همزمان به ابعاد جسمی و روانی، عواطف و احساسات کارکنان می باشد و با ایجاد روابط اجتماعی گسترده در محیط کار با عزت نفس سازمانی بالا نسبت به تحقق اهداف سازمان خوش بین بوده و با سطح بالایی از وظیفه شناسی و تعهد در سازمان روبرو می گردد. فرض ما بر این است که عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی برای کارکنان مفید بوده و آن به انگیزش و خشنودی و رضایت شغلی متصل است و می تواند به پاداش هائی چون ارتقاء و افزایش حقوق نیز منجر گردد. به دلیل آنکه روحیه و انگیزه ی روانی انسان بیشترین تأثیر را در افزایش بهره وری دارد و از سوی دیگر رضایت شغلی از مطابقت بین شخص و محیط یش بینی می شود. بررسی پیرامون وجود رابطه بین عزت نفس سازمانی و تعهد و رضایت شغلی لازم و ضروری به نظر می رسد. به همین

دلیل در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته شده است.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و شاخص های رضایت شغلی (ماهیت شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت های ترفیع، پرداخت ها و شرایط) با توجه به جنسیت کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی^۱ و از نوع همبستگی^۲ می باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری^۳ این پژوهش، کلیه ی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی به تعداد (۴۹۷) در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است. از این تعداد ۲۸۲ نفر از کارکنان، مرد و ۲۱۵ نفر آن ها زن بودند. در این پژوهش، یک مطالعه ی مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه انجام شد. لذا یک گروه ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید و پرسشنامه در بین آنان توزیع شد. پس از استخراج داده های

^۱- Descriptive

^۲- Correlation

^۳- Statistical Social

مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول زیر به دست آمد.

$$n = \frac{N \cdot t \cdot s}{N \cdot d + t \cdot s}$$

=n حجم نمونه

=N حجم جامعه

=t سطح اطمینان ۰/۹۵

=s پیش برآورد واریانس

=d دقت احتمالی مطلوب (حافظ نیا، ۱۳۷۷).

با جایگذاری اعداد مربوطه در فرمول فوق حجم نمونه به صورت زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{497 \cdot (1/96) \cdot 0/091}{497 \cdot (0/108) + (1/96) \cdot (0/091)}$$

عدد به دست آمده حدود ۹۵ نفر می شود. با توجه به ریزش احتمالی نمونه ها پرسشنامه ها بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی اجرا شد. نمونه ی این پژوهش ۱۲۰ نفر بودند که از بین کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی، به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از تعداد ۱۲۰ نفر ۶۰ نفر زن و ۶۰ نفر مرد به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند.

ابزارهای اندازه گیری

- پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹): در این پژوهش برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه ی عزت نفس سازمانی که توسط پیرس، گاردنر، کامینگز و دان هام (۱۹۸۹) ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۰ عبارت می باشد که اعتقاد و

باورهای کارکنان و ارزشمندی آن‌ها را در محیط سازمان در مقیاس لیکرت از نمره ی ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ی ۵ (کاملاً موافق) ارزیابی می‌کند. برای بررسی صحت ترجمه ی پرسشنامه پس از ترجمه توسط دو متخصص در زمینه مشاوره شغلی و روان شناسی صنعتی و سازمانی و همچنین یک نفر کارشناسی ارشد زبان انگلیسی تأیید گردید و برای بررسی روائی محتوایی این پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شد و پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پایائی^۱ این پرسشنامه به وسیله ی پیرس و همکاران با آلفای کرونباخ^۲ ۰/۹۱ درصد به دست آمده و در بازآزمائی نیز ۰/۷۵ گزارش شده است، که با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ تان و پنگ (۱۹۹۷) قابل مقایسه است (پیرس و گاردنر^۳، ۲۰۰۴).

برای بررسی پایائی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، پرسشنامه روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش اجرا شدو ضریب اعتبار آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰): برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. فرم اولیه ی این پرسشنامه در سال ۱۹۸۷ ساخته شد. این پرسشنامه سه بعد اصلی تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را می‌سنجد. هر بعد شامل ۸ عبارت می باشد که رویهم رفته ۲۴ عبارت می شوند. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره ی (۱)، کاملاً مخالف تا (۷)، کاملاً موافق می باشد. اعتبار این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است که با ضریب آلفای ۰/۸۵ به دست آمده توسط رضائی (۱۳۷۹) همسو می باشد (رضائی، ۱۳۷۹).

- فهرست توصیف شغلی/اسمیت: برای اندازه گیری رضایت شغلی از فهرست توصیف شغلی (JDI) اسمیت استفاده شده است. این پرسشنامه در سال ۱۹۴۷ در دانشگاه کرنل تدوین شده است. پرسشنامه مذکور جنبه هائی چون ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، فرصت های ارتقاء و ترفیع، حقوق و مزایا و شرائط محیط کاری را مورد بررسی قرار می دهد. هر کدام از این شاخص ها

¹ - Reliability

² - Cronbach Alpha

³ - Gardner

بسته به ماهیت شان به وسیله ی ۶ الی ۱۳ پرسش ارزیابی شده اند، پرسشنامه دارای ۵۵ سؤال بوده و ضریب آلفای آن ۰/۹۵ محاسبه شده است. مقیاس به کار رفته در این پرسشنامه نیز مقیاس لیکرت است و با توجه به این طیف حداقل نمره ۵۵ و حداکثر نمره ی آن ۲۷۵ می باشد (پرتوی، ۱۳۸۵).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات پژوهش از طریق برنامه ی آماری SPSS و با روش همبستگی و آزمون تی تحلیل شدند.

یافته های پژوهش

یافته های این پژوهش در قالب ۲ جدول و به شرح فرضیه ها تنظیم شده است. فرضیه اول: بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱- خلاصه محاسبات نتایج همبستگی در خصوص فرضیه اول

متغیرها	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی	۱۲۰	۰/۹۵	۰/۰۳
عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی	۱۲۰	۰/۱۹	۰/۰۳

همان طور که در جدول شماره ۱ مشهود است، بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد ($p < 0.05$).

فرضیه دوم: بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و شاخص های رضایت شغلی (ماهیت

شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت های ترفیع، پرداخت ها و شرایط) با توجه به جنسیت کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه وجود دارد.

جدول ۲- خلاصه محاسبات نتایج آزمون تی در خصوص فرضیه دوم

شاخص های رضایت شغلی	میانگین مردان	میانگین زنان	تفاوت میانگین ها	درجه آزادی	تی محاسبه شده	سطح معناداری
ماهیت شغل	۵۱/۲۵	۲۰/۹۶	۰/۲۳	۱۱۸	-۴/۷۳	۰/۰۰۰
ارتباط با همکاران	۴۰/۹۹	۴۷/۶۹	۶/۷	۱۱۸	-۵/۷۲	۰/۰۰۰
کیفیت سرپرستی	۵۲/۰۵	۴۴/۲۸	-۷/۷۷	۱۱۸	-۲/۱۱	۰/۰۰۰
شرایط محیط کار	۳۶/۶۶	۴۱/۲۵	۴/۵۸	۱۱۸	۳/۰۳	۰/۰۰۰
پرداخت ها	۳۵/۴۴	۳۵/۳۰	-۰/۱۳	۱۱۸	-۰/۰۶۷	۰/۹۴
فرصت های ترفیع	۳۹/۹۹	۳۷/۸۸	-۲/۱	۱۱۸	-۱/۳۹	۰/۱۶

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره ۴، پاییز ۱۳۸۹

همانطور که در جدول فوق مشهود است بین عزت نفس سازمانی و شاخص های رضایت شغلی بین کارکنان زن و مرد به جز در موارد فرصت های ترفیع و پرداخت ها تفاوت معناداری بدست آمده است.

بحث و نتیجه گیری

از نتایج فرضیه ی شماره یک مشخص شد که بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه ی معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). این یافته با یافته های کاستوا^۱ و همکاران (۱۹۹۷)، همخوان است که آن ها در طی پژوهشی یافتند که عزت نفس سازمانی واسطه ی ارتباط بین ادراک اعضاء از تأثیر سطح سازمانی و تعهد سازمانی اعضا می باشد. همچنین در پژوهشی دیگر فیلیپس (۲۰۰۰)، یافت که عزت نفس سازمانی نقش واسطه در رابطه بین حمایت ادراک شده ی سازمانی و عملکرد شغلی و تعهد عاطفی و مستمر را دارد و همچنین نتایج مشابهی به وسیله ی تانگ، سینگر و همکاران (۲۰۰۰) و سینگر و تانگ (۱۹۹۶) به دست آمده که ارتباط مثبتی را بین عزت نفس سازمانی و هویت شغلی و تعهد شغلی یافتند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴).

چنانکه ملاحظه می گردد، تمامی تحقیقات ذکر شده به وجود رابطه بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی اشاره دارند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر چه عزت نفس سازمانی در کارکنان افزایش یابد، به موجب آن تعهد سازمانی هم ارتقاء می یابد و هر چه میزان عزت نفس سازمانی کاهش یابد، تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد. پائین بودن تعهد و یا کاهش آن نیز وضع بسیار دشواری را ایجاد می نماید، که هم تأثیر بدی روی اثر بخشی آموزشی داشته و هم منجر به ترک شغل می شود. کارکنان دارای تعهد کمتر ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی شده و در راستای اهداف و مقاصد سازمان آموزشی گام برندارند و در نتیجه زیر مجموعه و دانش آموزان خود را در راستای اهداف دیگری هدایت کنند که این نگرش ها و اهداف در زمان کوتاه قابل شناسایی نبوده و نمی توان از آن ها ممانعت به عمل آورد، که دلیل آن همان احساس عدم ارزشمندی و بی معنا بودن کارکنان در سازمان می باشد. بنابراین می بینیم که وجود عزت نفس سازمانی در کارکنان می تواند احساس ارزشمندی را در کارکنان ایجاد کرده و موجب تعهد بهتر و بیشتر در کارکنان می گردد. همچنین می توان نتیجه گرفت که بین کارکنان ن و مرد از لحاظ عزت نفس و تعهد در

^۱ - Kastva

سازمان تفاوتی وجود ندارد و همه ی کارکنان در صورتی که به مواردی چون: افتخار نمودن به شغل خود، اهمیت دادن به شغل خود و تمایل به ماندن در شغل خود دست یابند، می توانند موجبات عملکرد بهتر و بهره وری و رضایت بیشتر را فراهم آورند. بنابراین وجود عزت نفس و تعهد حرفه ای در سازمان موجب عملکرد موفقیت آمیز می گردد. این یافته ها همچنین بر این مسأله تأکید دارند که سطوح بالای عزت نفس سازمانی موجب تعهد بیشتر در کارکنان سازمان می شود. از نتایج فرضیه ی شماره دو نیز مشخص شد که بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و شاخص های رضایت شغلی (ماهیت شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران و شرایط) به جز در شاخص پرداخت ها و فرصت های ترفیع با توجه به جنسیت کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه ی معناداری وجود دارد ($p < 0.05, 0.01$). یافته های تحقیق حاضر با یافته های پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) همخوان می باشد. آن ها ارتباط مثبت و معناداری را بین عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی یافتند. این فرضیه همچنین با یافته های کانوین^۱ و همکاران (۱۹۹۲) که رابطه ی مثبت و معناداری را بین عزت نفس سازمانی و ابعاد متفاوت رضایت شغلی (مثل نوع کار، سرپرستی، حقوق و ...) یافتند، همخوان بوده و همچنین بادن (۲۰۰۲) ارتباط مثبت و معناداری بین عزت نفس سازمانی و احساسات ارضای نیازهای شخصی یافت (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). با توجه به نتایج تحقیقات ذکر شده و نتیجه ی پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی رضایت شغلی نیز رابطه ی مثبت و مستقیمی دارد. از آن جا که رضایت شغلی اساساً نشانگر احساس مثبت عاطفی فرد در مورد شغل است، یک راه برای ابقاء کارکنان در شغل این است که افراد از شغل خود لذت برند و در آن احساس ارزشمندی و معنادار بودن کنند. بنابراین می بینیم که تمامی رفتارها و روابط انسان ها به طور مستقیم یا غیر مستقیم از چگونگی احساس آن ها متأثر است. بنابراین هماهنگی و تطابق بین ویژگی های فردی و روانی تعهد کاری و رضایت شغلی را به دنبال خواهد داشت و فقدان آن موجب عدم آن می گردد. در پژوهش ما نیز بین عزت نفس سازمانی و تمامی شاخص های رضایت شغلی بین کارکنان زن و مرد

^۱ - Convin

جز در موارد فرصت های ترفیع و پرداخت ها، تفاوت وجود داشت. بنابراین می توان نتیجه گرفت که در صورتی که کارکنان احساس ارزشمندی بالایی در خود داشته باشند، از شغل خود رضایت کامل داشته باشند و برای آن ها فرصت های ترفیع و میزان پرداخت اهمیت چندانی ندارد.

منابع

- پرتوی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی پرسنل شرکت ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- رضائی، م. (۱۳۷۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان.
- حافظ نیا، م.ر. (۱۳۷۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- دیویس، ک. و استورم، ج.ن. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار. ترجمه م.ع. طوسی. تهران: انتشارات صابرین.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- فدائی نسب، م. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیر اداری جزیره کیش. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.
- کورمن، آ. (۱۳۸۱). روان شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه ح. شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
- Bryant, S.E.; Moshavi, D.N. & Thang, V. (2007). A field study on organizational commitment, professional commitment and peer mentoring. *Database for Advances Information Systems*, 38, 61.
- Chen, Y.J. (2007). Relationship among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *The Journal of American Academy of Business*,

Cambridge, 11,71.

- Carson, K.D.; Carson, P.P.; Lanford, H.R. & Roe, C.W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcome: an examination of emergency medical technicians. *Public personnel management, 26(1)*, 139-155.
- Clercq, D.D. & Rius, I.B. (2007). Organizational commitment in mexican small and medium- sized firms: The role of climate and entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Management, 45(4)*, 467-490.
- Fitzgerald, L.; Johnston, R.; Brignall, S.; Silvestro, R. & Voss, C. (1994). *Performance measurement in service business*. The chartered institute of management accountants, Cambridge.
- Kenwilo, D. & Scott, A. (2007). The effects of pay and job satisfaction on the labour supply of hospital consultants. *Health Economics, 16*, 1303.
- Linz, S.J. (2003). Job satisfaction among Russian worker. *International Journal of Manpower, 24*, 626- 652.
- Lee, J. & Feccei, R. (2007). Perceived organizational support and effective commitment: the mediating role of organizational-based self-esteem in the context of job in security. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 661.
- Mayer, B.W.; Fraccastoro, K. & mcnary, L.D. (2007). The relationship among organizational-based self-esteem and various factors motivating volunteers, *Nonprofit and Vvoluntary Ssector, 36*, 327.
- Milliman, J.; Czaplewski, A.J. & ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Cchange Management, 16*, 426-447.

- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and cosequences of organizational commitment. *Psychological Bbulletin*, 108, 171- 194.
- Phillips, G.M. (2000). *Perceived organizational support: An extendend model of the mediating and moderating effects f self- structures*, Ph.D. Dissertation, University of Akron.
- Pierce, J.L.; Gardner, D.G.; Cummings. L.L. & Dunham. R.B. (1989). Organization-based self- esteem: construct definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Tang, T.L.; Kim, J.K., & O`Donald, D.A. (2000). Perceptions of japans organizational culture: Employees in non-unionized Japanese-owned and unionized US-owned automobile plants. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 535-559.
- Pierce, J. & Gardner, D.G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A rewiw of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591.