



بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان دستگاه های اجرایی

شهر کرمان

علیرضا شفیعی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی
Shafiei.alireza2@yahoo.com

حمیدرضا فروتن پناهی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی
Hamid11602@gmail.com

1

چکیده:

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان در سال ۱۳۹۶ است. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان به تعداد ۴۷۳ نفر می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و پرسشنامه عزت نفس پیرس و همکاران (۱۹۸۹) می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گرفته است. نتایج آزمون فرضیه ها بیانگر آن است که بین عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی همبستگی مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد. بین عزت نفس سازمانی و ابعاد سازگاری شغلی (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش نوع دوستی، ارزش پایگاه، ارزش ایمنی و ارزش خودمختاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیونی نشان داده است که عزت نفس سازمانی توانسته است ۳۸/۶ درصد از واریانس متغیر سازگاری شغلی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان را تبیین نماید.

واژگان کلیدی: عزت نفس سازمانی، سازگاری شغلی

مقدمه:

در حقیقت سازمان نظام اجتماعی کوچکی است که کارکنان در آن قواعد اخلاقی، عرف اجتماعی، نگرش‌ها و شیوه‌های ارتباط با دیگران و نیز مهارت‌های شغلی را می‌آموزند، از سوی دیگر فضای سازمانی می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا ناسازگاری گسترده شود. هم مدیران و هم کارکنان می‌خواهند به فضای سازمانی برانده‌تری دست یابند و از سودمندی‌های آن چون کارکرد بهتر و توانمندسازی عزت نفس سازمانی بهره گیرند (یوسفی، ۱۳۸۷: ۵۰-۴۹). همچنین در مطالعات به عمل آمده در حوزه علوم رفتاری و رفتار سازمانی، همواره به جو و فضای سازمان‌ها به عنوان یکی از عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتارها، احساسات و نگرش‌های کارکنان تأکید شده است. شغل و محیط کار نه تنها بر میزان کوشش افراد موثر است؛ بلکه بر شکل‌گیری احساسات افراد، تعریف و تصویری که افراد از خود و دیگران ارائه می‌دهد، نیز حائز اهمیت است. لازم نیست که فردی کارسنگین کند تا کاملاً خسته و فرسوده گردد. چه بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با شغل و محیط کار، شخص را رنجور و فرسوده نماید تا سالیان دراز آرامش اولیه را بازنماید (صادقیان و اعتمادی، ۱۳۹۰: ۲۶). لذا پژوهش سعی دارد که به بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی بپردازد.

اهمیت موضوع:

شرایط شغلی کارکنان، چه به لحاظ جسمانی و چه از لحاظ روانی؛ به ویژه در چند دهه اخیر، مورد توجه کارشناسان و متخصصان امور قرار گرفته و تلاش‌ها برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد شرایط مناسب برای کارکنان، افزایش یافته است (محمدزاده و داداش‌پور، ۱۳۹۴). از آنجا که عدم سازگاری شغلی منجر به فرسودگی شغلی، غیبت از کار و ... می‌شود و وجود سازگاری شغلی زمینه‌ساز بسیار قوی برای کسب هویت سازمانی و تثبیت آن در افراد مشغول به کار در سازمان در هر رده کاری می‌باشد (اسدی گندمانی، ۱۳۹۲)، لذا توجه به سازگاری شغلی به عنوان یکی از عوامل موثر بر شرایط شغلی باید در اولویت قرار بگیرد.

همان‌گونه که سازمان‌ها در راه کسب هدف و بقا تلاش می‌کنند باید توجه نمایند که اگر بتوانند کارکنان خود را طوری سازماندهی کرده و در آنها انگیزه ایجاد کنند که به سازمان احساس نوعی مالکیت داشته باشند و خود را جزئی مفیدی از سازمان بشمار آورند، موجب تسهیل و سرعت بخشیدن به امور می‌شود. در این میان عزت نفس یک خودآگاهی مهم و یک عامل قوی در ترغیب و انگیزش شخص به کار و تعیین ظرفیت خود هدایت‌گری و خودکنترلی و تمایل به رفتارهای کاری سودمند است که در این میان مسئله دیگری که با داشتن عزت نفس برای کسب هویت سازمانی و تثبیت آن ضروری به نظر می‌رسد (اسدی گندمانی، ۱۳۹۳).

برخوردهای اشخاص معتبر، سیستم‌های کاری، شیوه زندگی شخصی و احساس کفایت و قابلیت حاصل از تجارب شخصی، می‌توانند عزت نفس را به شدت تحت تأثیر قرار دهند. در این راستا، کارکنان سازمان در مورد خود قضاوت‌هایی دارند که برای سازمان دارای پیامدهای مهمی است. افرادی که دارای احساس عزت نفس سازمانی قوی هستند، عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خود به شمار می‌روند. کارکنانی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به طور متوسط، اثربخش‌تر از کارکنانی است که عزت نفس سازمانی کمتری دارند. آنها بهتر کار می‌کنند، در مورد مدیران خود نگرش مساعدتری دارند و کمتر

به رهاکردن کار خود فکر می کنند. علاوه بر این به طور داوطلبانه رفتارهای سازگاران و سازنده بیشتری دارند (شفیعی نیک، ۱۳۹۲: ۵۱-۵۲).

نیز در بررسی تحقیقات انجام شده توسط بخت شاهی، شیخی و علی زاده (۱۳۹۳)، کوشکی، سپاه منصور و نوشاد (۱۳۹۰)، امیری (۱۳۹۲)، صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۸۸)، محمدزاده و داداش پور (۱۳۹۴)، جهانیان (۱۳۹۴)، اکبری امرغان و آموزگار (۱۳۹۳)، مولایی، یزدانبخش و کرمی (۱۳۹۳)، صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۹۰) مشخص شده است که کمتر پژوهشی رابطه این دو متغیر را با یکدیگر سنجیده اند و نیز پژوهشی با عنوان «تاثیر بررسی عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی در بین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان» مشاهده نشده است. بنابراین به دلیل خلأ این تحقیق علمی در این سازمان می توان مزیت تحقیق حاضر را بررسی این موضوع در بین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان است. پس مطالعه حاضر به دلیل بررسی رابطه عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی در بین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان از جایگاه ویژه ای برخوردار است. در این تحقیق بر اساس نظریه دیویس و لافکوایست، سازگاری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است زیرا در این نظریه، اعتقاد بر این است که می توان با تاکید بر مسائل محیطی و ایجاد طرح هایی برای کاهش عدم تطابق فرد و محیط، با مشکلات شغلی مقابله کرد (محمدزاده و داداش پور، ۱۳۹۴).

همچنین این تحقیق می تواند با بررسی رابطه عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی به برنامه ریزی، تصمیم سازی و سیاست گذاری برخورد درست با تهدیدهای عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی کارمندان کمک کند. همچنین نتایج این تحقیق مورد استفاده دستگاه های اجرایی در برنامه ریزی های مرتبط با منابع انسانی قرار بگیرد و این تحقیق می تواند راهگشای تحقیقات دیگر در این زمینه باشد.

ادبیات و پیشینه:

عزت نفس اغلب مترادف با اصطلاحات پذیرش خود، خودارزشی، اعتماد به نفس، خودکارآمدی و خودثباتی به کار می رود (پتوسا، ۲۰۰۱). عزت نفس یکی از مهم ترین مباحث روانشناسی است و از آن به عنوان پیش بینی کننده رفتار و تعدیل کننده قدرتمندی در برابر اضطراب های روانی یاد می شود و بنابراین در مباحث مربوط به سازمان مدنظر محققان قرار گرفته است. عزت نفس عبارت است از حالتی که فرد در آن در مقابله با چالش های اساسی زندگی، سزاوار شاد بودن و احساس شایستگی می کند و حالتی است که در آن انسان حالت ارزشمند بودن پیدا می کند. برای انسان هیچ قضاوت ارزشی مهم تر از داوری او در مورد نفس خویش نیست، و ارزشیابی شخص از خویش عامل اساسی در روند رشد روانی اوست. اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت های فرد تأثیر می گذارد (صدوقی و همکاران، ۱۳۹۴). عزت نفس خودارزشیابی کلامی یا زبانی افراد در مورد صلاحیت های خود است (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). بر این اساس عزت نفس ارزشیابی شخصی است از آنچه افراد در مورد خودشان می اندیشند (صادقیان، عابدی و باغبان، ۱۳۸۷).

¹ -Petosa

² - Pierce & Gardner

بعضی از نظریه پردازان همچون آلپورت^۳ (۱۹۳۷)؛ راجرز^۴ (۱۹۵۹)؛ سالیوان^۵ (۱۹۵۳)؛ طارن هورنی^۶ (۱۹۳۷)؛ جیمز^۷ (۱۸۹۰)؛ مازلو^۸ (۱۹۷۰) بر این باورند که به طور کلی ارزش گذاری نسبت به خویشتن را می توان عزت نفس نامید. هارتر^۹ و روزنبرگ^۱ عزت نفس را عنصری از خود پنداره می دانند که به قضاوت ما نسبت به تواناییهای بالقوه و بالفعل دلالت دارد. فردی که عزت نفس بالایی دارد خود پذیرا و خود ارزشمند است. روانشناسان اجتماعی عزت نفس را ارزیابی مثبت و منفی از خود می دانند. به طور کلی فرض می شود عزت نفس تا حدودی باثبات است. همچنین عزت نفس به عنوان یک احساس کلی از خود ارزش و کفایت شخصی یا به عنوان احساس عمومی پذیرش خود، خوبی و احترام به خود تعریف می شود (وایلی، ۱۹۹۱).

رایسون^۲ عزت نفس را احساس رضایتمندی از خویشتن پنداری می دانند که از ارزیابی خود درباره ارزشمندی، جذابیت، شایستگی، کفایت، قدر و منزلت و توانایی جهت ارضای تمایلات و خواسته های فرد ناشی می شود (کاوندی و صفورایی پاریزی، ۱۳۹۱).

عزت نفس از دیدگاه پوپ دارای ابعاد متفاوتی است که عبارتند از: عزت نفس اجتماعی، عزت نفس تحصیلی، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس کلی. نوع دیگری از عزت نفس وجود دارد که عزت نفس کاری یا سازمانی نام دارد (صادقیان، عابدی و باغبان، ۱۳۸۷).

عزت نفس کلی: ارزشیابی فرد از ارزشمندی خویش، در واقع، قضاوت شخص به ارزشمندی وجود خود است. این یک خاصیت عمومی است و در همه انسان ها وجود دارد و حالتی محدود و گذرا نیست بلکه ثابت و دائمی است (شاملو، ۱۳۷۲ به نقل از لهراسبی، ۱۳۹۴).

عزت نفس اجتماعی: شامل عقاید افراد در مورد خودش، به عنوان یک دوست برای دیگران است (اکبری، ۱۳۸۰).

عزت نفس تحصیلی: مبتنی بر ارزشی است که فرد به عنوان یک دانش آموز در رابطه با تحصیل و جایگاه تحصیلی اش دارا است. موفقیت های تحصیلی افراد باعث ارزیابی مثبت در این زمینه خواهد شد (بیابانگرد، ۱۳۷۶ به نقل از لهراسبی، ۱۳۹۴).

عزت نفس بدنی: عزت نفس بدنی به ارزیابی و قضاوت فرد نسبت به توانایی بدنی خود اطلاق می شود، که از طریق فعالیتها و کنش های بدنی در فرد به وجود می آید. بنابراین اگر فرد از سلامت و توانایی بدنی خوبی برخوردار باشد، بر عزت نفس بدنی او تأثیر مثبت خواهد گذاشت و بالعکس نواقص جسمانی و عدم توانایی در انجام فعالیتها و مهارت ها، تأثیری منفی بر عزت نفس بدنی فرد خواهد داشت (اسلامی نسب، ۱۳۷۳، به نقل از لهراسبی، ۱۳۹۴).

عزت نفس سازمانی: عزت نفس سازمانی مفهوم جدیدی است که به وسیله پیرس، گاردنر و کامینگز^{۱۰} (۱۹۸۹) مطرح شده است. آنان عزت نفس سازمانی را درجه ای از ادراک کارکنان از خود به عنوان فردی مهم، معنادار، ارزشمند و موثر در سازمان

³ -Allport

⁴ -Rogers

⁵ -Sullivan

⁶ -Horn

⁷ -James

⁸ -Maslow

⁹ -Harter

¹ -Rosenberg

¹ -Veilly

¹ -Rabbson

¹ -Cummings

¹ -Dunham

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

می‌دانند (فیلیپس ۲۰۰۱۵). عزت نفس سازمانی به عزت نفسی که خاص محیط‌های سازمانی و ادراک کارکنان از سازمان است، اشاره دارد و متشکل از تجارب گذشته مانند موفقیت‌ها و شکست‌های شغلی است (هیو و لی ۲۰۰۹، یه نقل از پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴).

عزت نفس سازمانی به معنای درجه‌ای از باور و اعتقاد اعضای سازمان است که آنها می‌توانند نیازهایشان را به وسیله‌ی سهمیم شدن در نقش‌های درون سازمان برآورده سازند. عزت نفس سازمانی به ارزش خود ادراک شده افراد در مورد خودشان به عنوان اعضای سازمانی که در آن کار می‌کنند اشاره دارد و درجه و میزانی است که آنها خود را در سازمان مهم و با ارزش تلقی می‌کنند (پیرس و دیگران، ۱۹۹۳ به نقل از همتی نودوست گیلانی، حسن‌زاده و منزوی، ۱۳۹۴).

بر اساس نظریه کورمن (۱۹۷۰) که عزت نفس را موثر از تجربیات فرد می‌داند. می‌توان فرض نمود تجربیاتی که فرد در درون سازمان کسب می‌کند، بر عزت نفس سازمانی و رفتارهای فرد تاثیرگذار خواهد بود (الی و پاتیل، ۲۰۱۲، ص ۲۸۳). در حقیقت، عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و پیامد پیام‌هایی است که فرد در مورد صلاحیت‌های خود از دیگران دریافت می‌کند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴، ص ۵۹۳).

به عقیده بروکنر (۱۹۸۸) عزت نفس به دو صورت بر رفتارهای افراد در محیط کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد:

۱- هر فرد سطح متفاوتی از عزت نفس در کار را دارا می‌باشد که می‌تواند بر شکل‌گیری افکار، احساس و رفتار فرد در کار تأثیر بگذارد.

۲- همه افراد نیازمند این هستند که احساس مثبتی در مورد خود، افکار و رفتارشان داشته باشند، بنابراین با بهبود رفتار و افکار خود سعی می‌کنند تا عزت نفس خود را ارتقا بخشند (به نقل از همتی نودوست گیلانی، حسن‌زاده و منزوی، ۱۳۹۴).

فرضیه های تحقیق:

- بین عزت نفس سازمانی با ارزش پیشرفت کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عزت نفس سازمانی با ارزش راحتی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عزت نفس سازمانی با ارزش نوع دوستی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عزت نفس سازمانی با ارزش پایگاه کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عزت نفس سازمانی با ارزش ایمنی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عزت نفس سازمانی با ارزش خودمختاری کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق:

روش تحقیق، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

- پژوهش فعالیتی نظام‌مند است که طی آن دانش گسترش می‌یابد، یا وضعیتی توصیف و تبیین می‌گردد و یا در نهایت مسئله و مشکل خاصی راه حل جویی می‌شود. با توجه به این که هر تحقیق با یک مسئله و هدف خاص آماده می‌شود،

¹ -Phillips 5
¹ - Hiu & Lee 6
¹ - Elloy & Patil 7
¹ - Brokner 8

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

لذا بر پایه ماهیت مسأله‌های مطرح شده و هدفی از تحقیق که پژوهشگر دنبال می‌کند، می‌توان تحقیقات را طبقه‌بندی کرد و انواع آنها را از همدیگر بازشناسی کرد (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۷). بر اساس طبقه‌بندی تحقیقات، این پژوهش، از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از حیث هدف کاربردی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌رود.

- جامعه آماری عبارت است از تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخص باشند. صفت مشخصه، صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایزکننده جامعه آماری از سایر جوامع باشد (آذر و مومنی، ۱۳۸۳). جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان زن و مرد دستگاه های اجرایی کرمان است که طبق گزارش دستگاه های اجرایی کرمان در سال ۱۳۹۶ برابر با ۴۷۳ نفر است.
- نمونه عبارت است از محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان‌کننده ویژگی‌های اصلی جامعه باشد (آذر و مومنی، ۱۳۸۳).
- روش نمونه‌گیری تحقیق حاضر تصادفی ساده است تا کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان شانس یکسانی در انتخاب داشته باشند. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که طبق جدول برابر با ۲۱۴ نفر است.

6

ابزارهای پژوهش:

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. در این پژوهش ابتدا به مطالعه منابع اسناد موجود مانند: کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات و سایت‌های اینترنتی به منظور واکاوی ادبیات و سوابق پژوهشی در زمینه عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی پرداخته شده است. در این تحقیق داده‌ها از طریق پرسش‌نامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست-(JAQ) با ۳۳ گویه و پرسشنامه مقیاس عزت نفس پیرس و همکاران (۱۹۸۹) با ۲۲ گویه جمع‌آوری شده است و برای تکمیل اطلاعات مورد نیاز از روش اسنادی و کتابخانه‌ای مدد استفاده شده است.

یافته‌ها:

طبق نتایج بدست آمده از متغیرهای جمعیت‌شناختی مشخص شده است که ۵۷/۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه مرد و ۴۲/۵ درصد زن می‌باشند. ۸۲/۷ درصد از کارکنان مورد مطالعه در زمان بررسی از تحصیلات دانشگاهی برخوردارند که در این میان بیشترین سهم پاسخگویان مرتبط با کارمندی است که دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند که معادل ۵۱/۹ درصد از جمعیت نمونه مورد بررسی است. نتایج حاکی از آن است که ۸/۴ درصد از کارکنان مورد مطالعه در زمان بررسی مجرد (بدون همسر) و ۹۱/۶ درصد متأهل (دارای همسر) می‌باشند. بیشترین کارکنان مورد مطالعه معادل ۲۹ درصد کارمند و کمترین آنها معادل ۰/۵ درصد رئیس دستگاه های اجرایی و ۰/۵ درصد معاون مدیر کل عنوان نموده‌اند. بیشترین کارکنان مورد مطالعه معادل ۸۶/۹ درصد میزان حقوق دریافتی خود را بین یک تا ۳ میلیون عنوان نموده‌اند. طبق نتایج میانگین حقوق دریافتی ماهانه کارکنان

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

دستگاه های اجرایی در زمان بررسی تقریباً برابر با ۲ میلیون و ۱۳۵ هزار تومان گزارش شده است. همچنین مشخص شده است
نما حقوق دریافتی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان برابر با دو میلیون تومان می باشد.

نتایج مرتبط با عزت نفس سازمانی نشان داده است که ۵۲/۲ درصد از کارکنان مورد مطالعه از عزت نفس سازمانی پایین، ۴۲/۵
درصد متوسط و ۳۲/۲ درصد از عزت نفس سازمانی بالایی برخوردارند. به بیانی دیگر بیشترین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان
از عزت نفس سازمانی متوسطی برخوردارند که معادل ۴۲/۵ درصد از جمعیت نمونه مورد بررسی است.

نتایج مرتبط با ادراک فرد از میزان کارآمدی و مفید بودن نشان داده است که ۵۹/۲ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۲۵/۲
درصد تاحدودی و ۱۵/۴ درصد مخالف این هستند که در محل کار می توانند مفید و موثر واقع شوند. ۳۹/۲ درصد از کارکنان مورد
مطالعه موافق، ۲۳/۸ درصد تاحدودی و ۳۷ درصد مخالف این هستند که در محل کار خود احساس می کنند انسان بارزشی
هستند، حداقل مساوی با دیگران. ۵۷/۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۲/۷ درصد تاحدودی و ۹/۸ درصد مخالف این
هستند که در این سازمان فردی کارآمد و باکفایتی هستند. ۵۰/۴ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۲۵/۷ درصد تاحدودی و
۲۳/۹ درصد مخالف این هستند که چند ویژگی خوب دارند.

7

نتایج مرتبط با توانایی فرد در تشریح مساعی با دیگران حاکی از آن است که ۴۲/۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۲۸/۵
درصد تاحدودی و ۲۶/۷ درصد مخالف این هستند که در سازمان، فردی هستند که با دیگران تشریح مساعی دارند. ۳۴/۶ درصد
از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۶/۹ درصد تاحدودی و ۲۴/۸ درصد مخالف این هستند که در محل کار خود، کمک کار هستند.
۴۶/۷ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۲/۷ درصد تاحدودی و ۱۹/۱ درصد مخالف این هستند که در محل کار دارای حس
همکاری هستند.

نتایج توانایی در انجام کارهای متفاوت نشان داده است که ۴۶/۷ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۲/۳ درصد تاحدودی و
۱۹/۲ درصد مخالف این هستند که در این سازمان می توانند کارهای متفاوتی انجام دهند. ۵۰/۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه
موافق، ۲۴/۳ درصد تاحدودی و ۲۴/۳ درصد مخالف این هستند که می توانند به خوبی اکثر کارمندان کارها را انجام دهند. ۷/۵
درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۲۹/۴ درصد تاحدودی و ۶۱/۷ درصد مخالف این هستند که گاهی فکر می کنند اصلاً نمی-
توانند کاری را انجام دهند.

نتایج مرتبط با میزان اعتماد به فرد در سازمان نشان داده است که ۴۴/۴ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۶/۴ درصد
تاحدودی و ۲۰/۱ درصد مخالف این هستند که در سازمان مورد اعتماد همکاران خود واقع می شوند. ۴۲/۱ درصد از کارکنان مورد
مطالعه موافق، ۲۸/۰ درصد تاحدودی و ۲۷/۶ درصد مخالف این هستند که در محل کار به آنها اعتماد دارند. ۵۱/۴ درصد از
پاسخگویان موافق، ۵۲/۲ درصد تاحدودی و ۲۳/۳ درصد مخالف این هستند که در محل کارم اعتبار دارند. ۴۲/۵ درصد از کارکنان
مورد مطالعه موافق، ۳۸/۸ درصد تاحدودی و ۱۸/۷ درصد مخالف این هستند که به طور کلی از خودشان در محل کار راضی
هستند.

نتایج مرتبط با درجه اهمیت فرد در سازمان حاکی از آن است که ۴۰/۱ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۶/۶ درصد
تاحدودی و ۲۳/۵ درصد مخالف این هستند که در محل کارشان به حساب می آیند. ۴۳/۹ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق،

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

۳۲/۷ درصد تاحدودی و ۲۳/۴ درصد مخالف این هستند که همکاران شان نسبت به آنها نگرشی مثبت دارند. ۴۳/۴ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۳/۲ درصد تاحدودی و ۲۱/۵ درصد مخالف این هستند که وجود آنها از نظر همکاران در محل کار ارزشمند است. ۴۳ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۶/۹ درصد تاحدودی و ۱۹/۲ درصد مخالف این هستند که در این سازمان آنها فردی ارزشمند هستند.

نتایج مرتبط با جدی گرفتن فرد در سازمان نشان داده است که ۳۹/۷ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۲/۷ درصد تاحدودی و ۲۴/۸ درصد مخالف این هستند که در محل کار، توسط دیگران جدی و مهم تلقی می شوند. ۳۷/۸ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۱/۸ درصد تاحدودی و ۳۰/۴ درصد مخالف این هستند که در این سازمان آنها به طور جدی به کار گرفته می شوند. ۳۰/۳ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۶/۹ درصد تاحدودی و ۳۱/۴ درصد مخالف این هستند که وجود آنها از نظر همکاران در محل کار مهم است. ۲۵/۷ درصد از کارکنان مورد مطالعه موافق، ۳۹/۷ درصد تاحدودی و ۳۲/۳ درصد مخالف این هستند که وجود آنها در سازمان مهم است.

در یک جمع بندی می توان بیان نمود که میزان عزت نفس سازمانی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان تا حدودی بالاتر از حد متوسط است. همچنین بررسی میانگین ابعاد عزت نفس سازمانی نشان داده است که ادراک کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان از میزان کارآمدی و مفید بودن متوسط رو به بالاست. در حالی که میزان اعتماد به کارکنان و درجه اهمیت کارکنان در دستگاه های اجرایی کرمان اندکی بالاتر از حد متوسط است و توانایی کارکنان در تشریک مساعی با دیگران، توانایی در انجام کارهای متفاوت و جدی گرفتن کارکنان در دستگاه های اجرایی کرمان تقریباً در حد متوسط است.

طبق نتایج مرتبط با سازگاری شغلی می توان بیان نمود که ۲۷/۶ درصد از کارکنان مورد مطالعه از سازگاری شغلی پایین، ۵۷/۰ درصد متوسط و ۱۵/۴ درصد از سازگاری شغلی بالایی برخوردارند. به بیانی دیگر بیشترین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان از سازگاری شغلی متوسطی برخوردارند که معادل ۵۷/۰ درصد از جمعیت نمونه مورد بررسی است.

نتایج مرتبط با ارزش پیشرفت حاکی از آن است که ۳۶/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۳/۶ درصد به میزان متوسط و ۳۰/۴ درصد به میزان کمی در شغلشان از توانایی های شان استفاده می شود. ۲۰/۶ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۵۰ درصد به میزان متوسط و ۲۸ درصد به میزان کمی، فکرمی کنند در شغل فعلی شان کارهایی انجام می دهند که از توانایی های شان استفاده می شود. ۵۸ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۱۴ درصد به میزان متوسط و ۲۶/۶ درصد به میزان کمی دوست دارند شغلشان در آنها احساس پیشرفت ایجاد کند.

نتایج مرتبط با ارزش راحتی نشان داده است که ۱۶/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۵۲/۳ درصد به میزان متوسط و ۲۸/۵ درصد به میزان کمی احساس می کنند که در شغلشان استقلال کافی دارند. ۲۹/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۹/۹ درصد به میزان متوسط و ۳۸/۸ درصد به میزان کمی، از این که سرکار ساعاتی را به بطالت بگذرانند ناراحت می شوند. ۴۵/۳ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۳/۴ درصد به میزان متوسط و ۲۹/۴ درصد به میزان کمی دوست دارند در شغلشان کارهای مختلفی انجام دهند. ۲۳/۸ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۶/۴ درصد به میزان متوسط و ۳۸/۴ درصد به میزان کمی، تاکنون به این فکر کرده اند که در انتخاب شغل اشتباه کرده اند. ۲۵/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۶ درصد به میزان متوسط و ۳۷/۳

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

درصد به میزان کمی از شغلشان دلسرد می شوند. ۷/۵ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۴/۵ درصد به میزان متوسط و ۵۸ درصد به میزان کمی در شغل فعلی شان، به اندازه کافی درآمد دارند تا از عهده تعهدات مالی خود بر بیایند. ۴۸/۱ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۰/۸ درصد به میزان متوسط و ۲۰/۱ درصد به میزان کمی فکر می کنند حقوق منصفانه ای دریافت می کنند. ۲۷/۶ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۸/۸ درصد به میزان متوسط و ۳۱/۷ درصد به میزان کمی، از اینکه در شغلشان هر روز کارهای مختلفی انجام می دهند لذت می برند. ۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۵/۲ درصد به میزان متوسط و ۶۶/۸ درصد به میزان کمی از حقوقی که دریافت می کنند، راضی هستند. ۱۸/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۷/۸ درصد به میزان متوسط و ۳۹/۳ درصد به میزان کمی شغل آنها، امنیت شغلی خوبی دارد. ۳۷/۸ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۰/۴ درصد به میزان متوسط و ۳۱/۸ درصد به میزان کمی، دوست دارند در شغلشان به طور مستقل کار کنند. ۳۷/۸ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۲/۷ درصد به میزان متوسط و ۲۶/۷ درصد به میزان کمی، در شغلشان دوست دارند همیشه مشغول باشند.

نتایج مرتبط با ارزش نوع دوستی حاکی از آن است که ۲۵/۲ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۱ درصد به میزان متوسط و ۵۳/۸ درصد به میزان کمی، همکاران خود را به عنوان دوست قبول دارند. ۳۶/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۶/۴ درصد به میزان متوسط و ۲۶/۷ درصد به میزان کمی، از خدماتی که به مردم و اجتماع می دهند راضی هستند. ۶۱/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۹/۴ درصد به میزان متوسط و ۸/۴ درصد به میزان کمی با همکاران خود رابطه خوبی دارند. ۳۲/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۷/۹ درصد به میزان متوسط و ۲۸ درصد به میزان کمی در شغل خود، به دیگران خدماتی ارائه می دهند. ۱۹/۲ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۰/۸ درصد به میزان متوسط و ۵۰ درصد به میزان کمی، در شغل خود مجبورند با اشخاص ویژه ای کار کنند که از آنها متنفرند

نتایج مرتبط با ارزش پایگاه حاکی از آن است که ۲۳/۴ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۶/۹ درصد به میزان متوسط و ۳۸/۳ درصد به میزان کمی، در شغل فعلی شان، فرصتهای ترقی و به مراحل بالاتر رفتن وجود دارد. ۱۵/۴ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۳/۲ درصد به میزان متوسط و ۴۹ درصد به میزان کمی، در شغلشان این احساس را دارند که برای خودشان کسی هستند. ۱۷/۳ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۵۰ درصد به میزان متوسط و ۳۰/۸ درصد به میزان کمی، فکر می کنند در شغلشان از اقتدار کافی برخوردارند. ۳۳/۲ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۲۷/۱ درصد به میزان متوسط و ۳۶/۹ درصد به میزان کمی شغل آنها در نظر مردم و جامعه از جایگاه خوبی برخوردار است

نتایج مرتبط با ارزش ایمنی حاکی از آن است که ۲۳/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۴۰/۶ درصد به میزان متوسط و ۳۵/۵ درصد به میزان کمی، از خط مشی های رئیس خود ناراحت شده اند. ۲۳/۸ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۵/۱ درصد به میزان متوسط و ۳۹/۷ درصد به میزان کمی، در شغل خود این احساس را دارند که بیش از حد توان از آنها کار می کشند. ۲۸/۵ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۷/۹ درصد به میزان متوسط و ۳۲/۲ درصد به میزان کمی، اگر در شغل خود نیاز به آموزش داشته باشند، رئیس یا مافوق شرایط را برای آموزش آنها به نحو احسن ایجاد می کند. ۲۴/۳ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۹/۷ درصد به میزان متوسط و ۳۴/۶ درصد به میزان کمی احساس می کنند که مدیر یا مافوق آنها از کارهایی که خارج از وظیفه انجام داده اند، قدردانی واقعی نکرده است. ۲۴/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۳/۲ درصد به میزان متوسط و ۴۲/۱ درصد به میزان

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

کمی، رئیس یا مدیر آنها از آن افرادی است که همیشه می توان به او اعتماد کرد. ۲۹/۹ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۹/۳ درصد به میزان متوسط و ۲۸/۵ درصد به میزان کمی، رئیس یا مدیرشان، همیشه منصفانه با آنها رفتار می کند. نتایج مرتبط با ارزش خودمختاری حاکی از آن است که ۱۲/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۴۴/۴ درصد به میزان متوسط و ۴۲/۹ درصد به میزان کمی، احساس می کنند که در شغل فعلی خود فرصت های کافی برای اظهار عقیده خود دارند. ۱۱/۷ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۴۲/۵ درصد به میزان متوسط و ۴۵/۸ درصد به میزان کمی، در وظایف شغلی خود، خودشان تصمیم گیرنده هستند. ۱۶/۳ درصد از کارمندان به میزان زیاد، ۳۶ درصد به میزان متوسط و ۴۷/۷ درصد به میزان کمی، قادر به برنامه ریزی کارهای اداری ارباب رجوع هستند. در یک جمع بندی می توان بیان نمود که میزان برخورداری کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان از سازگاری شغلی، به مراتب پایین تر از حد متوسط است. بررسی میانگین ابعاد سازگاری شغلی نشان داده است که ارزش پیشرفت و ارزش نوع دوستی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان در حد متوسط است. در حالی که ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش ایمنی و ارزش خودمختاری کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان پایین تر از حد متوسط است.

10

بحث و نتیجه گیری:

در دنیای کنونی کسب و کار، نیروی انسانی به عنوان مهم ترین دارایی و سرمایه در سازمان ها به شمار می رود که می تواند به یکی از قدرتمندترین و راهبردی ترین ابزار رقابتی بدل شود. امروزه نیروی انسانی به دلیل نقش کلیدی و موثری که در موفقیت و یا شکست سازمان ها ایفا می کند، اندیشمندان و صاحب نظران این حوزه توجه بسیاری به مباحث پیرامون رفتارها، نگرش های کارکنان و چگونگی تأثیرگذاری بر این رفتارها و نگرش ها در جهت بهره برداری مطلوب از ظرفیت های موجود را دارند. یکی از مهم ترین مباحثی که در خلال چند دهه گذشته در حوزه رفتار سازمانی مطرح بوده و بارها مورد پژوهش، نقد و بررسی قرار گرفته است، عزت نفس کارکنان در سازمان و سازگاری شغلی آنان است. بروکتر (۱۹۸۸) معتقد است که عزت نفس سازمانی بر رفتارهای کاری افراد تأثیرگذار است. وجود عزت نفس سازمانی در کارکنان می تواند پیش بینی کننده ای برای کاهش ترک خدمت افراد، ارائه خدمات بهتر به کارکنان، مشتریان، کارفرمایان و همچنین ارتقای زمانی که افراد برای انجام کار صرف می کنند، شود. بنابراین یکی از رسالت های مهم سازمان ها، ایجاد جو و فضایی است که در آن کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت کامل در راستای انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار گیرند. لذا این پژوهش با هدف بررسی و مطالعه تأثیر و رابطه عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی و ابعاد آن (ارزش پیشرفت، راحتی، نوع دوستی، پایگاه، ایمنی و خودمختاری) در بین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان انجام گرفته است. نتایج نشان داده است که بیشترین کارکنان از عزت نفس سازمانی متوسطی برخوردارند. در حالی که از سازگاری شغلی پایینی برخوردارند. همچنین در این تحقیق همسو با مطالعات کوشکی، سپاه منصور و نوشاد (۱۳۹۰)، صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۸۹)، صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۸۸)، تونا و بیژوم (۲۰۱۴)، الی و پائیل (۲۰۱۲)، هلمر و همکاران (۲۰۰۲)، مایر و همکاران (۱۹۹۹) جهانیان (۱۳۹۴)، امیری (۱۳۹۲)، هابارد (۲۰۰۱) لئونگ (۲۰۰۱) نشان داده است که عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و یا به عبارت دیگر تأثیر فزاینده عزت نفس سازمانی بر

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

سازگاری شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که یکی از راه های تأثیرگذاری و ارتقای سازگاری شغلی کارکنان در سازمان مورد مطالعه (دستگاه های اجرایی کرمان)، ارتقای عزت نفس سازمانی و شاخص های آن در محیط کار است.

نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر رابطه فرد و محیط است. که نظریه سازگاری شغلی، کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه مدار گام به گام می داند؛ کار تعاملات انسانی را در بر می گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روانشناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لافکویست (۱۹۸۴) افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت های کاری هماهنگ کرده اند. تغییرات هم می تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی شان با محیط کاری می تواند به عنوان اقداماتی جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند.

پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) عزت نفس سازمانی را شامل ادراک فرد از میزان کارآمدی، وقوف فرد از میزان اهمیت و ارزشمندی در سازمان، مفید بودن و سودمندی فرد در سازمان، توانایی فرد در تشریک مساعی با دیگران، توانایی در انجام کارهای متفاوت، میزان اعتماد به فرد، درجه اهمیت فرد در سازمان، جدی گرفتن فرد در سازمان و استفاده از توانمندی های وی می دانند. پس عزت نفس کارمندان در سازمان در موقعیت هایی که سازمان پیام ها، فرصت ها یا بحث های ساختاری را در ایجاد ارتباط با صلاحیت و ارزش کارکنان فراهم می سازد، رشد می یابد. رشد ادراک فرد از کارآمدی و مفید بودن، توانایی فرد در تشریک مساعی با دیگران، توانایی در انجام کارهای متفاوت، میزان اعتماد به فرد، درجه اهمیت فرد و جدی گرفتن فرد در محیط کار موجب افزایش سازگاری شغلی در بین کارکنان می گردد. زیرا افرادی که احساس مفید بودن، تشریک مساعی، اعتماد، اهمیت و جدی گرفتن در محیط کار داشته باشند، ارزیابی مثبتی از خود و رفتارهایشان دارند که بر رفتار سازمانی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی آنها موثر واقع می گردد.

همتی نوع دوست گیلانی، حسن زاده و منزوی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داده اند که بین عزت نفس سازمانی و ارزش های سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در این پژوهش همسو با صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۸۹)، لی و پیسی (۲۰۰۷)، زانتاپولو و همکاران (۲۰۰۷) مشخص شده است که عزت نفس سازمانی بر ارزش نوع دوستی بیشترین تأثیر را داشته است. سلمر و فنجر (۲۰۰۹) معتقدند که تطابق با همکاران و شبکه کاری که به آن سازگاری اجتماعی گفته می شود باعث می گردد که فرد با استفاده از توانایی های شخصی خود در محل کار یک سری وابستگی های میان گروهی را ایجاد می کند که این وابستگی ها به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای حفظ ثبات اجتماعی در نظر گرفته می شود. زیرا که مردم دوست دارند با افرادی کار کنند که بین آنها محبت و ارتباط متقابل باشد.

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

در این پژوهش همسو با مطالعات بیژوم (۲۰۱۴)، مایر، فراکستارو و مک ناری (۲۰۰۷)، هابارد (۲۰۰۱) نشان داده شده است که عزت نفس سازمانی بر اراده و انگیزه های پیشرفت (ارزش پیشرفت) و ارزش پایگاه کارکنان تاثیر دارد و این تمایز و فعالیت های مرتبط با ارتقای اجتماعی و اقتصادی در محیط کار، باعث ماندگاری و ابقای فرد در درون سازمان می گردد و کارمند می تواند با ایجاد شرایط لازم به درجات بالا ارتقاء یابد و پاداش بیشتری بگیرد.

در این پژوهش نشان داده شده است که عزت نفس سازمانی بر ارزش راحتی کارکنان تأثیری فزاینده دارد که این نتیجه با مطالعات، زانتاپولو و همکاران (۲۰۰۷) همسو است. در ارزش راحتی تنوعی از نیازهایی با جنبه های خاص از شغلی که کار را برای کارمند کم استرس تر می سازد وجود دارد. پس کارکنان می توانند با مشارکت در نقش های درون سازمانی، نیازهای خود را برآورده سازند.

در این پژوهش همسو با گاردنر و همکاران (۲۰۰۴)، هابارد (۲۰۰۱) عزت نفس سازمانی بر ارزش ایمنی کارکنان تأثیری فزاینده دارد. زیرا که ایمنی یا سلامت شامل نیروی خط مشی ها در یک حالت منصفانه است.

در این پژوهش همسو با اکبری امرغان و آموزگار (۱۳۹۳)، کوتز و هری (۲۰۱۴) نشان داده شد که عزت نفس سازمانی بر خودمختاری کارکنان تأثیری فزاینده دارد. خودمختاری از دیدگاه دیویس و لافکویست یعنی این که افراد می خواهند فرصتی برای این که خودشان کار کنند داشته باشند که می تواند شامل آزمون نظرات خودشان باشد یا تصمیم گیری با نظر خودشان. در این تحقیق بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با ارزش خودمختاری نشان داده است که عزت نفس سازمانی منجر به افزایش ارزش خودمختاری در بین کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان می گردد. در حالی که میزان ارزش خودمختاری کارکنان مورد مطالعه در حد پایینی قرار دارد. پس می توان با افزایش عزت نفس سازمانی کارکنان، ارزش خودمختاری را افزایش داد. در این راستا پیرس و همکاران (۱۹۸۹) معتقدند که عزت نفس سازمانی یک خود ارزیابی از ارزشمندی و شایستگی فردی به عنوان یک عضو از سازمان می باشد. عزت نفس سازمانی بازتاب ارزش خود ادراک شده ای می باشد که افراد از خودشان به عنوان اعضای مهم، شایسته و توانا در سازمانشان دارند.

پیشنهادات:

پیشنهاد های علمی:

- یافته های پژوهش نشان داده است که بین عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عزت نفس سازمانی توانسته است ۳۸/۶ درصد از واریانس سازگاری شغلی را پیش بینی نماید. بنابراین پیشنهاد می گردد که با سیاست گذاری ها و اقدامات سازمان در خصوص تبلور استعداد، توانایی و مهارت های کارکنان از طریق حمایت های سازمانی در جهت شکوفایی نیازهای رشدی و پیشرفت کارکنان به واسطه آموزش های شغلی، مشارکت، تفویض اختیار، مسئولیت پذیری و اعطای آزادی عمل به کارکنان سهم بسزایی را در ارتقا عزت نفس سازمانی کارکنان فراهم آورند.
- یافته های پژوهش نشان داده است که عزت نفس سازمانی بیشترین تأثیر را بر بعد ارزش نوع دوستی کارکنان گذاشته است. در حالی که ارزش نوع دوستی کارکنان مورد مطالعه در حد متوسط است. بنابراین پیشنهاد می گردد که سازمان برای غنی سازی روابط کارکنان برنامه ریزی کند. از جمله می توان با برنامه هایی شامل برگزاری جشن ها در مناسبات مختلف،

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های مهارت ارتباطی و نوع دوستی و ارتقای عزت نفس اقدام نماید. همچنین با تقویت روابط افراد درون سازمان به گونه‌ای که آنها خود را عضوی از یک گروه احساس کنند و سعی کنند از همکارانشان مراقبت و پشتیبانی کنند می‌تواند گام مهمی در ارتقای عزت نفس سازمانی و ارزش نوع دوستی در سازمان باشد.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که عزت نفس سازمانی بر ارزش راحتی کارکنان تأثیری فزاینده دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که سازمان با ارتقای استقلال، محول کردن کارهای مختلف، پاداش و حقوق کافی، امنیت شغلی و با غنی‌سازی شغلی می‌تواند منجر به ارتقای شاخص‌های معناداری کار در سازمان شود و منجر به افزایش عزت نفس سازمانی کارکنان گردد.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که عزت نفس سازمانی با ارزش پیشرفت کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که با اتخاذ سیاست‌های مناسب چرخش شغلی به کارکنان انگیزه‌های جدید برای یادگیری، ترقی و پیشرفت القاء نمود و منجر به افزایش لذت بردن و رضایتمندی کارکنان از کار و محیط کار و بهبود عزت نفس و سازگاری شغلی آنان گردید.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که بین عزت نفس سازمانی و ارزش ایمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که با قدردانی از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان، افزایش اعتماد به کارفرما و منصفانه برخورد کردن با مسایل کاری و اولویت دادن منافع همکاری گروهی در جهت ارزش ایمنی و عزت نفس سازمانی کارکنان گام مهمی برداشته شود.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که بین عزت نفس سازمانی و ارزش پایگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که سازمان با به وجود آوردن یک محیط کاری مناسب و ایجاد هماهنگی و تناسب میان وظایف کاری محوله به افراد با سطح توانمندی و تخصص آنان به گونه‌ای که افراد از انجام کارها لذت برده و انرژی مثبت دریافت کنند؛ به ارتقای جایگاه کارکنان در سازمان و جامعه و عزت نفس سازمانی آنها کمک کند.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که بین عزت نفس سازمانی و ارزش خودمختاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که سازمان با دادن آزادی به کارکنان در بیان نظرات و عقایدشان، منجر به افزایش انسجام افراد و گروه‌ها در سازمان شوند و احساس همبستگی در بین کارکنان را افزایش دهند. حتی واگذاری اختیار و آزادی عمل بیشتر به کارکنان در به کارگیری قوه ابتکار و مهارت‌های خود در حل مسایل که در انجام کار با آن مواجه می‌شوند می‌تواند منجر به تقویت احساس تعلق و تعهد افراد به سازمان و افزایش مسئولیت‌پذیری و در نهایت همسویی و همدلی بیشتر آنان با مأموریت‌ها و اهداف سازمان گردد.

- یافته‌های پژوهش نشان داده است که جدی گرفتن فرد در سازمان بیشترین تأثیر را بر سازگاری شغلی داشته است. در حالی که جدی گرفتن کارکنان در دستگاه‌های اجرایی کرمان تقریباً در حد متوسط است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که سازمان با توانمندسازی کارکنان و به کارگیری روش‌های نوین در انجام کارها؛ کارمندان را جدی تلقی کند و جدیت آنها را مورد تشویق قرار دهد.

پیشنهادهای پژوهشی:

- پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی با تفکیک ابعاد عزت نفس سازمانی به بررسی روابط عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی پرداخته شود.
- در این پژوهش تأثیر مداخله در مورد دو جنس مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین پیشنهاد می گردد در مطالعاتی که در آینده انجام می شود با توجه به متغیر جنسیت نیز فرضیه های ارائه و آن نیز مورد پژوهش قرار گیرد.
- با توجه به تأیید فرضیه ها، پیشنهاد می گردد که پژوهش های در این زمینه در سازمان ها و دانشگاه های دیگر انجام شود. **پیشنهادهای کاربردی:**
- در این پژوهش نمره عزت نفس بیشترین کارمندان متوسط و سازگاری شغلی کارکنان دستگاه های اجرایی کرمان در این پژوهش، پایین ارزیابی شد و با توجه به همبستگی این متغیر عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی و ابعاد آن باید برنامه ریزی مناسبی در این زمینه صورت گیرد.
- با عنایت به یافته های پژوهش می توان گفت عزت نفس سازمانی از متغیرهای مهم و ارتقاء دهنده سازگاری شغلی محسوب می شود. در نتیجه، برای دستیابی به بالندگی سازمانی مطلوب، آموزش های مناسب جهت افزایش عزت نفس در میان کارکنان می تواند از اولویت های مداخله ای محسوب شود.

منابع:

۱. احمدنژاد، محمود؛ حسنی، محمد، سپهریان آذر، فیروزه و شجاعی، خهبات. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵، ۱۳۶-۱۲۳
۲. احیاءکننده، منیژه؛ شفیع آبادی، عبدالله و سودانی، منصور. (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش فقدان موفقیت فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. همایش روانشناسی و کاربرد آن در جامعه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱۳-۱
۳. اسدی گندمانی، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عزت نفس با سازگاری شغلی و تثبیت هویت سازمانی کارکنان بانک های ملی استان چهار محال و بختیاری. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی
۴. اکبری امرغان، حسین و آموزگار، زهرا. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر سازگاری شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، سال نهم، شماره ۳۹، ۱۳۰-۱۱۷
۵. امیری، ناهید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان علوم پزشکی شهر زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان
۶. آقابخشی، علی. (۱۳۸۹). فرهنگ علوم سیاسی. تهران: انتشارات چاپار
۷. پورافکاری، نصرت اله. (۱۳۸۶). فرهنگ روانشناسی و روانپزشکی پورافکاری. تهران: نشر فرهنگ معاصر
۸. پناهی، بلال. (۱۳۸۷). اعتماد و اعتمادسازی در سازمان. پیک نور، سال هفتم، شماره ۴، ۱۰۳-۸۸
۹. حاجلو، نادر، صبحی قراملکی، ناصر، بهرامی رضاقی، حسین. (۱۳۹۲). پیشایندهای روان شناختی تعهد سازمانی. مجله روانشناسی مدرسه، دوره ۲، شماره ۲، ۷۴-۵۸

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

۱۰. حاجیان، احمدرضا، شیخ الاسلامی، محمود، همایی، رضا، محمدی، سمیه، خیرآبادی، غلامرضا. (۱۳۹۱). رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی. تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۰، شماره ۶، ۵۲۵-۵۲۰
۱۱. حیدری، حسین، خاشعی، وحید. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه بین ویژگیهای شغلی و دانش سازگاری شغلی آموختگان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۲، شماره یک، ۱۴۳-۱۲۷
۱۲. جهانیان، داود. (۱۳۹۴). مقایسه تعارضات شغلی و سازگاری شغلی و عزت نفس معلمان و کارمندان منطقه ۱۹ شهر تهران. پایان-نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
۱۳. سخراوی، رضا، ظهیری، آریتا، احمدی چگنی، سحر، کرمی راد، بهنام. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با توجه به نقش میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان. مجله روانشناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۹، ۸۴-۷۵
۱۴. شفیعی نیک، اصغر. (۱۳۹۲). توانمندسازی عزت نفس سازمانی در کارکنان ناجا با تأکید بر رویکرد تربیتی. بصیرت و تربیت اسلامی، سال دهم، شماره ۲۴، ۷۸-۴۹
۱۵. شهرایی فراهانی، لیلیا. (۱۳۹۱). بررسی مفهوم و مولفه های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایستو ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ۱۸۰-۱۶۲
۱۶. صادقیان، فاطمه، عابدی، اعتمادی، عذرا. (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام بر بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۸، ۴۰-۲۵
۱۷. صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۹۰). تاثیر مشاوره شغلی حکایی بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان. مجله دست آوردهای روان شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۴، شماره یک، ۲۴۰-۲۲۳
۱۸. صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره ۴، ۱۳۱-۱۱۵
۱۹. صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی وانواع تیپ های شخصیتی. مجله پژوهش های تربیتی و روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال چهارم، شماره ۲، ۶۶-۴۹
۲۰. صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دوم، شماره ۱، ۸۰-۶۱
۲۱. صدوقی، فرحناز، حسینی، آغافاطمه، مهدوی، عبدالله، لطف نژاد، هادی، علمی، ذاکر، ابراهیمی، کمال. (۱۳۹۴). عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران. طب و تزکیه، دوره ۲۴، شماره یک، ۴۸-۳۹
۲۲. کوشکی، شیرین؛ سپاه منصور، مژگان و نوشاد، مهرنوش. (۱۳۹۰). ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی. فصلنامه تحقیقات روانشناختی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، دوره یک، شماره ۲، ۴۸-۳۳



۲۳. ملاح نوکندی، عرفان. (۱۳۹۰). تشریک مساعی ابزاری برای اعمال همزمان رفتار عاطفی و عقلایی توسط مدیران. راهکار مدیریت، دوره اول، شماره یک، ۹۹-۱۰۵
۲۴. منصف، علی، حسین نژاد، علی عباس، عیدی، حسین، شعبانی بهار، غلامرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عزت نفس و توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال سوم، شماره ۱، ۱-۱۲
۲۵. مولایی، علی، بخشایش، کامران، کرمی، جهانگیر. (۱۳۹۳). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه. فصلنامه شخصیت و تفاوت های فردی، سال سوم، شماره ۴، ۱۰۷-۱۲۱
۲۶. ولی زاده، شیرین. (۱۳۸۷). روش های افزایش عزت نفس در کارکنان دارای نیازهای ویژه. تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۸۴ و ۸۵
۲۷. همتی نوع دوست گیلانی، مهناز، حسن زاده، محمدصادق. (۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۱، ۷۴-۵۱
۲۸. یارمحمدزاده، پیمان، داداش زاده، مجید. (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی. رویکردهای نوین آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره یک، ۶۶-۴۱
۲۹. یوسفی، لویه مجید (۱۳۸۷). مداخله های روان شناختی در مورد کارکنان سازمانی با نیازهای ویژه. تعلیم و تربیت، شماره ۸۴ و ۸۵

1. Brockner, J. Self – Esteem at work: Research theory and practice, Lexington , Mass: D.C. Health&Co. 1988; Available <https://www.amazon.com/Self-Esteem-Work-Research>
2. Coetzee, Melinde & Harry, Nisha (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior, No 84, pp 90-97
3. Dawis, R. V. (2002) Person – environment – correspondence Theory. In D. Brown & Associates (Eds.). Career choice and development. San Francisco: Jossery – Bass, pp 465-509
4. Elloy, David, Patil, Vivek. (2012). Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout: A Preliminary Analysis. International Journal of Business and Social Science, Vol 3, No 9, pp288-283
5. Gardner, Donald G, Dyne Linn yan & Pierce Jon L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, No 77, pp 307-322
6. Hubbard, K. F. (2001). The job adjustment experience of supervisors of downsizing: A case study in hospital setting, Ph.D. dissertation, department of curriculum, university of Toronto
7. Kristenson, P., Nordhagen, R., Wergeland, E., & Bjerkedal. (2007). Job adjustment and absences from work in mid-pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study (MoBa), JBMJ Publishing Group
8. Kuang Chi & Ying, Chi . (2007). The work adjustment of Taiwanese Expatriates the Business Review, Cambridge, No 8, pp 267
9. Lee, J & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and Effective commitment the mediating role of organizational based self-esteem in the context of job in security. Journal organizational Behavior, No 28: 661
10. Leong, W., P. (2001). Performance improvements of multi-channel interleaving voltage regulator modules with integrated coupling inductors, Ph.D. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University
11. Runy, L.A. (2012). Nurse Retention. Hospitals & Health Networks. Available from: http://www.Hhnmag.com/hhnmag_app/jsp/articledisplay.jsp?dcrpath=HHNMAG/PubsNewsArticle/data/0601HHN_FEA_Gatefold&domain=HHNMAG. Accessed Jun 10
12. Mayer, Brad .W, Whitfield, A & Godkin, L. (1999). Promoting organization-based self-esteem an organization, the role of organizational climate variables. journal of social behavior and personality, No 16, pp 81-96
13. Sharf, R. S. (2010). Applying Career Development: Brooks/Cole, Cengage Learning
14. Pierce, J. & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self-esteem literature. Journal of Management, No 30, pp 591-622

3rd International Conference on
Management and Humanistic Science Research

5 July 2018 - Tehran University

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



15. Yousef, Hala R & Ei-Houfey, Amira. (2014). Compatibility of personality traits with the profession for faculty of nursing students at assiut university. British Journal of Education, Vol 2, No 3, pp 44-56