مدیریت شهری
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015
۱۸۹-۲۰۰
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۵/۴ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱/۱۸

رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران

محمد تقی حاجی عمو عصار- استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران
راشن عبداللهی* - دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
داریوش رحمتی- استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
وحیده سادات فرخجسته - کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

چکیده
هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغل کارکنان شاغل یکی از موسسات خدماتی شهر تهران می باشد که از بین افراد شاغل این ارگان تعداد ۱۸۱ نفر با روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و گاردنر، کامینکر پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و پرسشنامه رضایت شغلی JDI کندال و هیولین (۱۹۴۷) استفاده شد. برای تحلیل داده های پژوهشی از شاخص ها و روش های آماری شامل فراوانی و درصد و میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد و بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی می تواند پیش بینی کننده رضایت شغلی باشد.
واژگان کلیدی: عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی.

The Organizational Self-Esteem and Commitment Relationship with Job Satisfaction among Employers Working in the City of Tehran

Abstract
This article aims at investigating the organizational self-esteem and commitment relationship with job satisfaction among employers of an urban service-giving institute working in the City of Tehran among whom 181 persons are selected randomly. For data collection, 3 methods of organizational self-esteem questionnaire by Pierce and Gardener and Caminker, organizational commitment questionnaire by Alen and Mayer (1990), and job satisfaction questionnaire by Candal and Hulin (1974) are applied. For data analysis, some statistical indices are applies such as frequency, percentage, average, deviation, correlation, and regression analysis. The results show that there is a positive correlation between organizational self-esteem and job satisfaction and a meaningful and positive relationship between organizational commitment and job satisfaction, hence organizational self-esteem and organizational commitment can preserve job satisfaction.
Key Words: Organizational Self-Esteem, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۲۱۰۹۳۱۷۶، رایانامه: rashinabdollahi@yahoo.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مقدمه

رشـد و توسعه اقتصادی هر کشـور به تولید و بهره وری عوامـل تولیـد آن بسـتگی دارد کـه از ایـن میـان، بهـره وری عوامـل انسـانی بسـیار بـا اهمیـت اسـت. در قـرن اخیـر دانشـمندان و صاحب نظران امـور اقتصادی بـه ایـن نتیجه رسـیده اند کـه کارآیی و پویایـی کار در سـازمان-های اقتصـادی و صنعتـی، بـدون اسـتفاده از عامل انسـانی میسر نیسـت (خسـروی، ۱۳۸۱). امروزه همـه بـر ایـن حقیقـت واقفنـد کـه بایـد جنبه هـای جسـمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت (سلطانی و همـکاران، ۱۳۸۷)؛ زیـرا موفقیت سـازمان ها وابسـته بـه نیروی انسـانی آن هـا می باشـد (رتمـن، ۲۰۰۲). و مسـتلزم ایـن اسـت کـه افـراد بـا توجـه بـه توانایی ها، خصوصیـات شـخصیتی و اسـتعدادهای مرتبـط بـه آن شـغل، مشـغول به فعالیت در سازمان شـوند (حجازی، ۱۳۸۱). از آن جایـی کـه بسـیاری از تحقیقـات نشـان داده انـد کـه شـخصیت می توانـد عملکـرد شـغلی را تحـت شـرایط خاصـی پیش بینـی کنـد (تـت و بارنت، ۲۰۰۳) برخـی محققـان بـه دنبال کشـف ویژگی هایی کـه مرتبـط بـا عملکـرد شـغلی اسـت، می باشـند (تت و بارنـت، ۲۰۰۳). یکـی از متغیرهـای شـخصیتی کـه بـا عملکـرد شـغلی و محیـط سـازمانی رابطـه دارد، عزت نفـس می باشـد. مطابـق بـا برخـی از پژوهش ها، عزت نفـس بـه عنـوان یـک نیـاز روانـی اساسـی در خدمت سـازگاری فرد اسـت (شـلدن، ۲۰۰۴ به نقل از بنتـی و کامبوروپولاس، ۲۰۰۶). بر اسـاس نظریه مازلو، کسـی بـه خودشـکوفایی می رسـد کـه سلسـله مراتب نیازهـای اساسـی و از آن جمله عزت نفـس را که جزئی از سلسـله مراتـب نیازهـای اساسـی اسـت را تـا حدی ارضـا کرده باشـد (بنتی و کامبوروپـولاس، ۲۰۰۶). این بدیـن معنی اسـت کـه عملکرد فـرد تحـت تأثیر عزت نفـس نیـز مـی باشـد .عزت نفـس بیانگـر نگـرش فـرد دربـاره خـودش اسـت (کوپراسـمیت، ۱۹۷۶ورزنبـرگ، ۱۹۶۵بـه نقـل از بامیسـتر، ۱۹۹۹؛ رنبـرگ ۱۹۶۵، بـه نقـل از ویتـن ۱۹۹۷) که ممکن اسـت از مقایسـه خود بـا دیگـران و یـا مسـتقل از آنهـا شـکل بگیـرد. مطابق بـا پژوهـش گاردنـر و همـکاران (۲۰۰۴) کـه تأثیر نوع شـغل و سـطح پرداخـت حقـوق آن بـر عـزت نفـس وابسـته بـه سـازمان و عملکـرد را مـورد مطالعـه قـرار دادنـد. شـرکت کنندگان پژوهـش آن ها شـامل ۹۱ نفر از کارکنـان یـک شـرکت سـاختمانی واقـع در منطقـه غـرب میانـه ایالت متحـده آمریکا بودند و همه سـطوح شـغلی از جملـه مدیریـت، نظـارت و هیئـت حمایتـی و حرفـه ای را شـامل مـی شـدند. یـک سـوم از نمونـه زن بودنـد. نتایـج ایـن تحقیـق از یـک مـدل میانجـی حمایـت مـی کـرد کـه براسـاس آن سـطح پرداخـت حقـوق بـر عـزت نفـس کارکنـان تأثیـر می گـذارد که آن هـم بـه نوبـه خود عملکـرد کارکنـان را تحـت تأثیر قـرار می دهد. سـاختار عزت نفس سـازمانی به وسـیله پیـرس، گاردنـر، کامینگـز دان هام (۱۹۸۹) رشـدیافت. عـزت نفـس سـازمانی بـه عنـوان درجـه ای از ادراک کارکنـان در مـورد خودشـان به عنـوان فـردی مهم، با معنا، موثر و ارزشـمند در سـازمان اسـتخدام شده شان می باشـد (پیرس و همـکاران، ۱۹۸۹). بـه عبارت دیگر عزت نفس سـازمانی در محیط اجتماعی سـازمان رشـد می یابـد و نتیجـه پیام هایـی اسـت کـه فـرد از دیگران در خصـوص صلاحیت هـای خـود دریافـت مـی دارد. عزت نفـس سـازمانی در موقعیت هایـی که سرپرسـتان چالش هـا و موقعیت های تشـویقی را ایجاد می نمایند، افزایش یافتـه و همچنیـن وقتـی خـود شـغل پیچیـده و چالش انگیـز باشـد، نیـز ارتقـاء می یابـد (فیلیپـس، ۲۰۰۰). عـزت نفـس سـازمانی تصوری اسـت کـه افراد از ارزش خـود بـه عنـوان عضـو سـازمان دارنـد. افرادی کـه دارای عـزت نفـس سـازمانی بـالا و قـوی هسـتند نوعـاً خـود را مهـم، معنـی‌دار و ارزشـمند می‌داننـد و عمیقـاً اعتقـاد دارنـد کـه عضو مهمـی از سـازمان خود بـه شـمار می‌رونـد. تحقیقـات نشـان می‌دهـد کـه این سیسـتم اعتقـاد شـخصی دارای تبعـات مهم سـازمانی اسـت. کارکنـان کـه دارای عـزت نفـس سـازمانی بـالا هسـتند، به‌طـور متوسـط، اثربخش‌تـر از کارکنانـی اسـت کـه عـزت نفـس سـازمانی کمتـری دارنـد. آن‌ها بهتـر کار می‌کننـد به‌طـور داوطلبانه رفتارهای سـازنده

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

بیشتری دارند (مثلاً حتی اگر این رفتارها در شرح وظایفشان قید نشده و برای آن‌ها پاداش فوری نیز وجود نداشته باشد، برای موفقیت سازمان تلاش می‌کنند). کارمند دارای عزت نفس سازمانی بالا احتمالاً در مقایسه با کارمند دارای عزت نفس کم‌تر، فعالیت‌های شغلی بیشتری را انجام می‌دهد و برای ارتقاء عملکرد خود بیشتر تلاش می‌کند (نکوئیان، ۱۳۸۰، ص ۷۲). افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبتی با سنجش انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (تانگ و گیلبرت، ۱۹۹۴ ، به نقل از صادقیان، ۱۳۸۸ص ۵۰). کوپر اسمیت عزت نفس را عامل بسیار مهمی در ایجاد رفتار می‌داند و عقیده دارد افردی که عزت نفس مثبت دارند، رفتارهایشان اجتماع پسندتر از افرادی است که عزت نفس منفی دارند (گنجی، ۱۳۸۶، ص ۳۴۹). کارکنان دارای عزت نفس سازمانی کم، توانایی خود را کم می‌دانند. بنابراین، برای خود موفقیت کمتری پیش‌بینی می‌کنند و فعالیت‌های خود را محدود می‌کنند. در نتیجه، سطح عزت نفس کاری فرد نقش مهمی را در کار و سازمان‌هایشان ایفا می‌کند (نکوئیان، ۱۳۸۰، ص ۷۱). در صورت کاهش عزت نفس سازمانی کارکنان میزان فشارهای روانی، بیماری و غیبت از کار افزایش یافته و در نهایت انگیزه، بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد (صادقیان، ۱۳۸۹، ص ۱۲۷). سطح عزت‌نفس بر چگونگی رابطه با دیگران و سلامت روانی فرد تأثیر زیادی دارد. عدم پذیرش خود و دیگران، ترس از طردشدن، استفاده از شیوه‌های دفاعی، اعتیاد، مشکلات مربوط به مدیریت زندگی، تصمیم‌گیری و برقراری ارتباط با دیگران، از پیامدهای عزت نفس پایین به شمار می‌رود (شیهان، ۱۳۸۳، به‌نقل از صادقیان، ۱۳۸۸، ص ۶۱). پیرس و همکاران (۱۹۸۹) بیان داشته‌اند که کار با انگیزه، نگرش و رفتارهای کارکنان در سازمان رابطه دارد و افراد دارای عزت‌نفس سازمانی بالا رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان می دهند.

تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در بررسی های رفتار سازمانی بحساب می‌آید که وجود آن در بین افراد هر سازمان موجب تعالی فرد و سازمان می گردد. «رابینز» (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، ۲۰۰۷). تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می تواند پیش‌گویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد؛ لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه های زیادی را به دنبال خواهد داشت (بنکهوف، ۱۹۹۷) تعهد سازمانی یک مفهوم پیچیده است و تعریف واحدی از آن ارائه نشده است. اما از همه تعاریف چنین برمی‌آید که تعهد سازمانی شامل ویژگی های شخصیتی فرد به صورت کلی است. در واقع تعهد سازمانی، بخشی از سازمان شخصیتی یک فرد است و به نظر می رسد که با سایر عوامل مؤثر در زندگی در ارتباط باشد. از جمله این عوامل می توان به میزان عزت‌نفس، ابعاد شخصیتی و کیفیت زندگی اشاره کرد.

از آنجا که تعهد کاری، عکس‌العمل 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، پایین آمدن وجدان کاری، کُندکاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی فرد را به دنبال دارد (جاهن، ۱۹۹۱، نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷)؛ بطور 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 دسترسی به اهداف سازمان؛

۳.تمایل کامل به باقی ماندن در سازمان (اندرسون؛

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

به نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).
دو دیدگاه که امروزه در خصوص 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 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» (۱۹۶۰) است افراد به خاطر جلب منافعی چون برخورداری از مزایا و ارتقاء شغلی به سازمان وابسته می شوند، نه به علت داشتن احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن (مایر و آلن، ۱۹۹۱؛ به نقل از کلرک و رایس ،۲۰۰۷)
با توجه به اینکه اولین و مهم ترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود هستند لذا انگیزه ها، توانایی ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان است. حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند (سیادت، بختیار نصر آبادی و سلیمی، ۱۳۸۴). «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 موثر و بزرگی به منابع انسانی می کند (فیتز جرالد و همکاران، ۱۹۹۴). «گلان و پاتمور» معتقدند کار برای حوزه ی مهمی در زندگی است و احساس رضایت از کار نقش بسیار اساسی در داشتن یک زندگی شاد و سرشار از امید 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 غالبا غیبت نمی کنند، اخراج کارکنان از سازمان کمتر و تعهد سازمانی بیشتر است (پرتوی، ۱۳۸۳).

به طور خلاصه می توان گفت که نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمانها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد، لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود. این بهبود کیفی تنها از طریق آموزش های تخصصی فراهم نمی شود، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می گردد. یکی از مهم ترین این نگرش ها تعهد سازمانی است (شیخ و همکاران، ۱۳۸۴).
تعهد سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلف از جمله میزان عزت نفس و رضایت شغلی قرار دارد. هنوز کیفیت این ارتباط به طور واضح مشخص نیست و نیازمند بررسی های علمی در سازمان های مختلف است و بنظر می رسد عزت نفس، تنها کلید انگیزش بشری است و در سازمان موجب انگیزش کاری و پیشرفت خواهد شد، بنابراین این تحقیق بر آن است تا تعیین نماید که آیا بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

در زمینه عزت نفس سازمانی پژوهش های زیادی در خارج و داخل انجام شده که:
در پژوهشی «لی و فیسی» (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی موثر و نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج بر نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی تاکید کرده و عملی بودن رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را تایید کردند. در پژوهشی «گاردنر دین و پیرس» (۲۰۰۴) دریافتند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان واسطه قرار گرفته و همچنین سطح پرداخت در عزت نفس سازمانی افراد تاثیر مثبتی دارد. در مجموع این تحقیق نشان داد افرادی که حقوق بالاتری می گیرند، عزت نفس سازمانی بالاتری نیز دارند و همچنین عزت نفس سازمانی بر قضاوت های عادلانه تاثیر داشته است. در پژوهشی «جن» (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جهت گیـری خدماتی، رضایت شـغلی و تعهد سـازمانی پرداخـت. نتایـج رابطـه مثبتـی بیـن جهـت گیـری خدماتـی بـا رضایـت شـغلی را نشـان داد و همچنیـن همبسـتگی مثبتـی را بیـن تعهـد سـازمانی و رضایـت شـغلی نشـان داد. «مایـر، فراکاسـتار و مـک نـاری» (۲۰۰۷) بـه بررسـی رابطـه بیـن عـزت نفس سـازمانی و عوامـل مختلـف انگیـزش پرداختنـد و نتایـج نشـان داد کـه عـزت نفس سـازمانی بـر اراده و انگیـزش های پیشـرفت افـراد تاثیـر دارد (مـک مـوری و همـکاران، ۲۰۰۴). ایشـان در تحقیقـی رابطه بین تعهد سـازمانی و جـو سـازمانی در صنایـع تولیـدی را بررسـی کردنـد. نتایـج نشـان داد که یک همبسـتگی معنـا دار و مثبت بین تعهد سـازمانی و جو سـازمانی مشـاهده می شـود (مایـر، فراکاسـتار و مک نـاری،۲۰۰۷). «گاردنـر، داین و پیـرس» (۲۰۰۴) بـه این نتیجه رسـیدند که سـطح پرداخـت بر عـزت نفس سـازمانی کارمنـدان تاثیر دارد و آن نیـز بـر عملکـرد کارکنان تاثیـر دارد. «صادقیان» (۱۳۸۸) دریافـت کـه عـزت نفـس سـازمانی، عاملـی سـازنده و افزایش‌دهنـده احسـاس ارزشـمندی و توانمنـدی در افـراد بـه شـمار می‌آیـد و همچنین بین عـزت نفـس سـازمانی و بازخورد سـازمانی و سـازگاری شـغلی رابطه وجـود دارد. «صادقیـان» (۱۳۸۹) به این نتیجه رسـید که داسـتان درمانی شـغلی بر عزت نفس سـازمانی تاثیر نداشـته اسـت. بین عزت نفس سازمانی بـا تعهـد سـازمانی و رضایـت شـغلی رابطـه معنـاداری وجـود دارد. «اِلـوی و پاتیـل» (۲۰۱۲) بـه نقـل از شـجری، به این نتیجه رسـیدند که «خسـتگی مفرط» تاثیـر منفـی بر سـطح عزت‌نفس سـازمانی افـراد دارد. «اشـرفی» در سـال (۱۳۷۴) در تحقیقی سـعی نمود تا مهمتریـن عوامـل موثر بر ایجاد و حفظ تعهد سـازمانی مدیـران و کارمنـدان را شناسـایی و مـورد آزمـون قرار دهـد که نتایج حاصله حکایـت دارد بین میزان رضایت شـغلی و تعهـد سـازمانی مدیـران و کارمنـدان جامعـه آمـاری رابطـه خطـی مسـتقیم وجـود دارد. در تحقیق دیگـری کـه توسـط «مجیـدی» در سـال (۱۳۷۷) بـا عنـوان تاثیرهـای جابجایی بر تعهد سـازمانی و رضایت شـغلی صـورت گرفته، نتیجه گرفته شـد کـه جابجایی کارمنـدان جامعـه آمـاری باعث افزایش رضایت شـغلی و تعهـد سـازمانی آنهـا شـده و بیـن دو متغیـر رضایت شـغلی و تعهد سـازمانی رابطه معنی داری وجـود دارد. در سـال ۲۰۰۰ میـلادی «مک کورمیـک» تحقیقـی با عنوان مطالعه نگرشـهای شـغلی (رضایت شغلی و تعهد سـازمانی) رابطـه معنـی داری وجـود دارد (وحیدیـان رضـا زاده، ۱۳۸۱). «تایهـوف» در سـال ۱۹۷۷ در تحقیقـی تحت عنوان رضایت شـغلی و تعهد سـازمانی و همخوانـی ارزشـهای فـردی با رسـالت های سـازمان بـه ایـن نتیجه رسـید که همبسـتگی معنـی داری بین رضایـت شـغلی و تعهـد سـازمانی بـا تحقـق همخوانی ارزشـهای فـردی و رسـالتهای سـازمانی وجـود دارد (شـجاعی فر، ۱۳۷۹؛ بـه نقـل از امیـری). «میلیمـان و همـکاران» (۲۰۰۳) به بررسـی ابعاد معنوی محیط کار و نگرش هـای کارکنـان در کار پرداختنـد و نتایـج ایـن تحلیـل ارتبـاط بیـن ابعاد معنـوی را با تعهد سـازمانی، قصدهـای فردی، رضایت شـغلی و شـغلی و عزت نفس سـازمانی را نشـان داد. بـا توجـه بـه پژوهش هـای ذکر شـده، پژوهـش حاضـر بـا هـدف بررسـی رابطـه بیـن عـزت نفس سـازمانی و تعهد سـازمانی کارکنان یکی از موسسـات خدماتی شـهر تهران شـکل گرفـت، بنابراین فرضیه هـای پژوهـش عبارت بودنـد از:

۱.بیـن عـزت نفـس سـازمانی و رضایـت شـغلی رابطه معنـی داری وجـود دارد؛

۲.بیـن تعهـد سـازمانی و مولفه هـای آن بـا میـزان رضایـت شـغلی رابطـه معنـی‌داری وجـود دارد؛ و

۳.عـزت نفـس سـازمانی و تعهـد سـازمانی می توانـد رضایـت شـغلی را پیش‌بینـی کنـد.

روش پژوهـش: ایـن پژوهـش توصیفـی و از نـوع همبسـتگی می باشـد. جامعـه آمـاری ایـن پژوهـش کارکنـان یکی از موسسـات خدماتی می باشـند. حجم جامعـه آمـاری ۵۶۰ نفـر بودنـد کـه از این میـان ۱۸۱ نفـر به‌طـور تصادفـی انتخـاب و پرسشـنامه های عزت نفس سـازمانی پیرس و پرسشـنامه تعهد سـازمانی آلن و مایـر و رضایـت شـغلی را تکمیـل کردنـد.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۳. نحوه امتیازبندی
سطح عزت نفس سازمانی

امتیازبندی	تفسیر نتایج
پایین	۲۸-۱۴
متوسط	۵۶-۲۹
بالا	۷۰-۵۷

ابزارهـای اندازه گیـری: پرسشـنامه اول مرتبـط بـا عزت نفس برگرفته از پرسشـنامه اسـتاندارد عزت نفس سـازمانی (پیرس، گاردنـر، کامینگز و دونهـام، ۱۹۸۹)، می‌باشـد. ایـن پرسشـنامه دارای ده عبـارت اسـت کـه اعتقـاد و باورهـای کارکنـان و ارزشـمندی آنهـا را در محیـط سـازمان در «مقیاس لیکرت» از نمـره ۱ (کاملاً مخالـف) تـا نمـره ۷ (کامـلاً موافـق) ارزیابـی می‌کنـد. نحـوه محاسـبه میزان عزت نفس بر حسـب ۱۰ سـوال و هر سـوال حداقل ۱ و حداکثر ۷ امتیاز در سـه سـطح عـزت نفـس سـازمانی (پاییـن، متوسـط و زیـاد) بـه صـورت جدول ۳ اسـت.

پایایـی ایـن پرسشـنامه بوسـیله پیـرس و همـکاران بـا آلفـای کرونبـاخ۹۱% درصـد بدسـت آمـده و در بازآزمایـی نیـز ۷۵% گـزارش شـده اسـت که بـا آلفای کرونبـاخ ۹۰% تـان و پنـگ (۱۹۹۷) قابـل مقایسـه اسـت (پیرسـو گاردنـر، ۲۰۰۴). بـرای بررسـی پایایـی این پرسشـنامه در پژوهش حاضر، پرسشـنامه روی ۵۰ نفـر از کارکنـان آمـوزش و پـرورش اجرا شـد و ضریب اعتبـار آن بـا آلفـای کرونبـاخ ۸۹% بـه دسـت آمـد.

پرسشـنامه تعهـد سـازمانی آلـن و مایـر (۱۹۹۰): بـرای اندازه گیـری تعهـد سـازمانی از پرسشـنامه تعهد سـازمانی آلـن و مایـر (۱۹۹۰) اسـتفاده شـد. فـرم اولیـه ایـن پرسشـنامه در سـال ۱۹۸۷سـاخته شـد. ایـن پرسشـنامه سـه بعـد اصلی تعهـد سـازمانی یعنی تعهـد عاطفـی، مسـتمر و هنجـاری را مـی سـنجد. هر بعـد شـامل ۸ عبـارت مـی باشـد کـه روی هـم رفتـه ۲۴ عبـارت می شـوند. ایـن پرسشـنامه دارای مقیـاس لیکـرت از نمـره (۱)، کامـلاً مخالف تـا (۷) کاملاً موافق مـی باشـد. اعتبـار ایـن پرسشـنامه بـر اسـاس آلفـای کرونباخ ۸۹% گزارش شـده اسـت که بـا ضریب آلفای ۸۵% بدسـت آمده توسـط رضائی (۱۳۷۹) همسـو می باشـد (رضائـی، ۱۳۷۹).

پرسشـنامه رضایت شـغلی: بـرای اندازه گیـری توصیف شـغل JDI نخسـتین بـار توسـط اسـمیت کنـدال و هیولیـن (۱۹۴۷) در دانشـگاه کرنـل آمریـکا تدویـن شـده اسـت و از آن پـس در کشـورهای مختلـف مـورد اسـتفاده قـرار گرفتـه اسـت. شـاخص رضایت از شـغل در قالـب ۶ مقولـه شـامل: ماهیـت کار، سرپرسـتی، همـکاران، ترفیعـات، حقـوق و مزایـا و شـرایط محیـط کار، فـرد را مـورد ارزیابـی قـرار می دهـد کـه بـه هـر عبـارت در قالـب طیـف لیکـرت پاسـخ داده شـده مـی شـود. هرکـدام از ایـن شـاخص هـا بسـته بـه ماهیـت شـان بوسـیله ۶ الـی ۱۳ پرسـش ارزیابی شـده اسـت. پرسشـنامه دارای ۵۵ سـوال بـوده و ضریـب الفـای آن ۰/۹۵ محاسـبه شـده اسـت. مقیاس بکار رفتـه در این پرسشـنامه نیـز مقیاس لیکرت اسـت و با توجـه به این طیـف حداقـل نمـره ۵۵ و حداکثـر نمـره آن ۲۷۵ می باشـد (پرتـوی، ۱۳۸۵).

یافته های پژوهش

در جـدول ۱ اطلاعـات توصیفـی متغیرهـای پژوهـش شـامل میانگیـن و انحـراف معیـار آورده شـده اسـت. جـدول مذکـور بیانگر ویژگی هـای توصیفی متغیرهای عـزت نفس سـازمانی، تعهد سـازمانی و رضایت شـغلی در بیـن کارکنـان می باشـد.

تایـج آزمـون همبسـتگی پیرسـون بیـن متغیرهـای پژوهـش در جـدول ۲ نشـان داده شـده اسـت. بـر اسـاس داده هـای ایـن جـدول، مولفـه هـای رضایـت شـغلی (ماهیـت کار، سرپرسـتی، همـکاران، ترفیعـات، حقـوق و شـرایط کار) بـا رضایـت شـغلی کارکنـان در سـطح ($P<۰/۰۱$) بـه صـورت مثبـت با یکدیگـر رابطه معنـی داری دارد. همچنین عزت نفس سـازمانی نیز در سـطح ($P<۰/۰۱$) بـه صـورت مثبت با رضایت شـغلی و تعهـد سـازمانی رابطـه معنـی داری دارد. مولفه هـای تعهـد سـازمانی (اعتقـاد بـه سـازمان و پذیـرش اهداف

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۱. شاخص های توصیفی در متغیرهای عزت نفس سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

متغیر	تعداد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
رضایت شغلی	ماهیت کار	۱۸۱	۳,۳۸	۱,۳۷	۱	۵
	سرپرستی	۱۸۱	۳,۴۳	۱,۱۷	۱	۵
	همکاران	۱۸۱	۳,۲۶	۱,۲۶	۱	۵
	ترفیعات	۱۸۱	۳,۱۴	۱,۳۹	۱	۵
	حقوق و مزایا	۱۸۱	۲,۹۰	۱,۴۲	۱	۵
	شرایط محیط کار	۱۸۱	۳,۴۵	۱,۳۹	۱	۵
	رضایت شغلی(نمره کل)	۱۸۱	۱۹,۵۵	۳,۲۷	۱۴	۲۴
تعهد سازمانی	اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش ها	۱۸۱	۲۲,۶۳	۴,۵۲	۱۵	۳۱
	تمایل به عضویت در سازمان	۱۸۱	۱۷,۵۲	۲,۷۹	۱۰	۲۲
	تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان	۱۸۱	۹,۷۶	۲,۷۲	۴	۱۵
	تعهد سازمانی (نمره کل)	۱۸۱	۴۹,۹۱	۸,۱۶	۳۴	۶۱
عزت نفس سازمانی		۱۸۱	۳۴,۵۶	۷,۶۷	۲۰	۴۶

و ارزش ها، تمایل به عضوت در سازمان و تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان) و تعهد سازمانی (نمره کل) نیز در سطح (P<۰/۰۱) به صورت مثبت با نمره کل رضایت شغلی رابطه معنی داری دارد.

برای تعیین میزان سهم تغییرات مربوط به هریک از مولفه های تعهد سازمانی و همچنین عزت نفس سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین و رضایت شغلی کارکنان به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. قبل از انجام تحلیل رگرسیون چند متغیره، مفروضه های مستقل بودن نمرات افراد، نرمال بودن توزیع متغیر ها با استفاده از آزمون (کولموگراف-اسمیرنوف K-S)، خطی بودن با استفاده از آزمون بررسی رابطه خطی در سطح (P<۰/۰۵)، رعایت شدند. همچنین رعایت مفروضه عدم هم خطی متغیرهای مستقل با استفاده از نرم افزار spss نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که هم خطی بین متغیرهای مستقل، با استفاده از شاخص عامل تورم واریانس (VIF) وجود ندارد. به عبارت دیگر می توان گفت که پیش بین ها از همدیگر مستقل هستند و با یکدیگر همپوشی ندارند و از تمامی متغیرهای مستقل می توان در تحلیل رگرسیون استفاده کرد. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی در جدول ۳ ارائه شده است.

داده های جدول حاکی از آن است که در متغیر وابسته رضایت شغلی، با چهار پیش بینِ «اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف، تمایل به عضویت در سازمان، تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان و عزت نفس سازمانی»، می توان رضایت شغلی کارکنان را پیش بینی کرد. همچنین لازم به ذکر است که سطح معناداری متغیرها کمتر از ۰/۰۱ بوده است و با این حال معناداری نمو واریانس با F محاسبه شده و نشان می دهد که در هر گام، اثر پیش بین ها در سطح (P<۰/۰۱) معنادار هستند.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	ماهیت کار	سرپرستی	همکاران	ترفیعات	حقوق	شرایط محیط کار	رضایت شغلی(نمره کل)	اعتقاد به سازمان	تمایل به عضویت	تمایل به تلاش بیشتر	تعهد سازمانی (نمره کل)	عزت نفس سازمانی
ماهیت کار	۱	-۰/۲۶ **	۰/۱۹ **	۰/۳۱ **	-۰/۰۳	-۰/۰۸	۰/۴۸ **	۰/۴۹ **	۰/۵۵ **	۰/۲۹ **	۰/۵۶ **	۰/۲۲ **
سرپرستی		۱	۰/۱۹ **	-۰/۱۹ **	۰/۱۴	۰/۰۲	۰/۳۱ **	۰/۱۶ *	۰/۲۳ **	۰/۱۶ *	۰/۲۲ **	۰/۱۷ *
همکاران			۱	-۰/۱۷ *	-۰/۰۲	-۰/۱۷ *	۰/۳۸ **	۰/۲۸ **	۰/۴۵ **	-/۲۷ **	۰/۴۰ **	۰/۱۲
ترفیعات				۱	-۰/۱۷ *	۰/۰۸	۰/۳۷ **	۰/۲۹ **	۰/۲۰ **	۰/۲۱ **	۰/۲۸ **	۰/۱۲
حقوق					۱	۰/۱۴	۰/۴۴ **	۰/۲۵ **	۰/۱۱	۰/۳۹ **	۰/۳۱ **	۰/۴۶ **
شرایط محیط کار						۱	۰/۴۲ **	۰/۳۴ **	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۲۱ **	۰/۰۰۹
رضایت شغلی(نمره کل)							۱	۰/۷۴ **	۰/۶۳ **	۰/۵۷ **	۰/۸۲ **	۰/۴۶ **
اعتقاد به سازمان								۱	۰/۶۴ **	۰/۲۶ **	۰/۸۶ **	۰/۳۶ **
تمایل به عضویت									۱	۰/۵۲ **	۰/۸۷ **	۰/۴۱ **
تمایل به تلاش بیشتر										۱	۰/۶۶ **	۰/۸۸ **
تعهد سازمانی(نمره کل)											۱	۰/۶۳ **
عزت نفس												۱

* همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۵

** همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۱

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۹ تابستان ۹۴
No.39 Summer 2015

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی

متغیر وابسته	گام های ورود	نام متغیرها	R	R^2	SE	F	P
رضایت شغلی	اول	اعتقاد به سازمان	۰/۷۴	۰/۵۵	۲/۱۸	۲۲۲/۴۳	۰/۰۰۰۱
	دوم	اعتقاد به سازمان و تمایل یه تلاش بیشتر	۰/۸۴	۰/۷۰	۱/۷۸	۲۱۳/۱۰	۰/۰۰۰۱
	سوم	اعتقاد به سازمان و تمایل یه تلاش بیشتر و عزت نفس سازمانی	۰/۸۸	۰/۷۸	۱/۵۳	۲۱۳/۰۳	۰/۰۰۰۱
	چهارم	اعتقاد به سازمان و تمایل یه تلاش بیشتر و عزت نفس سازمانی و تمایل به عضویت	۰/۸۹	۰/۷۹	۱/۵۰	۱۶۹/۲۰	۰/۰۰۰۱

جدول ۴. ضرایب رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر حسب متغیرهای پیش بین

متغیر وابسته	گام ها	متغیرهای وارد شده	B	SE_b	β	t	سطح معناداری	عدد ثابت
رضایت شغلی	اول	اعتقاد به سازمان	۰,۵۳۷	۰,۰۳۶	۰,۷۴۴	۱۴,۹۱۴	۰,۰۰۰۱	۷/۳۸
	دوم	اعتقاد به سازمان	۰,۴۶	۰,۰۳	۰,۶۳۷	۱۵,۰۸۶	۰,۰۰۰۱	۴/۴۲
		تمایل به تلاش	۰,۴۸۴	۰,۰۵۱	۰,۴۰۴	۹,۵۶۱	۰,۰۰۰۱	
	سوم	اعتقاد به سازمان	۰,۵۲	۰,۰۲۷	۰,۷۲	۱۹,۰۵۲	۰,۰۰۰۱	۶/۰۳
		تمایل به تلاش	۱,۱۱۴	۰,۰۹	۰,۹۲۸	۱۲,۳۳۸	۰,۰۰۰۱	
		عزت نفس سازمانی	۰,۲۶۴	۰,۰۳۳	۰,۶۱۹	۷,۹۶۴	۰,۰۰۰۱	
	چهارم	اعتقاد به سازمان	۰,۵۹۶	۰,۰۳۷	۰,۸۲۵	۱۶,۱۷۹	۰,۰۰۰۱	۷/۴۸
		تمایل به تلاش	۱,۲۹۱	۰,۱۰۶	۱,۰۷۶	۱۲,۱۴۵	۰,۰۰۰۱	
		عزت نفس سازمانی	۰,۳۰۶	۰,۰۳۵	۰,۷۱۸	۸,۶۶	۰,۰۰۰۱	
		تمایل به عضویت	۰,۱۹۷	۰,۰۶۶	۰,۱۶۸	۲,۹۹۴	۰/۰۰۳	

در جدول ۴ ضرایب رگرسیونی پیش بین ها برای رضایت شغلی گزارش شده است. جدول ضرایب رگرسیون نشان می دهد که در هر گام تحلیل ضرایب مولفه های تعهد سازمانی و عزت نفس سازمانی در سطح (P<۰/۰۱) معنادار هستند. به عبارت دیگر نتایج نشان می دهد که متغیرهای اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش ها، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان به عنوان فاکتورهای تعهد سازمانی و عزت نفس سازمانی می توانند رضایت شغلی کارکنان را پیش بینی کنند.

نتیجه گیری و جمعبندی

در پژوهش حاضر رابطه بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان یکی از موسسات خدماتی شهر تهران مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عزت

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

نفس سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و همچنین بین تعهد سازمانی و مولفه هایش با رضایت شغلی رابطه وجود دارد و عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی می تواند پیش بینی کننده رضایت شغلی باشد.

فرضیه اول: بین عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؛ نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که بین عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، نتایج این فرضیه همسو با تحقیقات پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) و صادقیان و همکاران (۱۳۸۹) و مایر و فراکاستار و مک ناری (۲۰۰۷) می باشد. فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی و مولفه هایس با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. نتایج و نسبت های بدست آمده در فرضیه شماره دو مشخص کرد که بین تعهد سازمانی و مولفه های آن با میزان رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که یافته های حاضر با یافته های تایهوف (۱۹۷۷) و میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) و مک کورمیک (۲۰۰۰)، به نقل از وحیدیان و رضازاده (۱۳۸۱) و مجیدی (۱۳۷۷) و اشرفی (۱۳۷۴) و جن (۲۰۰۷) و مک موری و همکاران (۲۰۰۴)، به نقل از شجری (۱۳۹۲) همسو می باشد.

از نتایج و یافته های بدست آمده در فرضیه سوم مشخص شد که عزت نفس سازمانی تعهد سازمانی می تواند رضایت شغلی را پیش بینی کند که با برخی از یافته های فیلیپس (۲۰۰۰) و تانگ و همکاران (۲۰۰۰) و پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) و صادقیان (۱۳۸۹) همسو می باشد. در تبیین نتایج این تحقیق می توان گفت که تمامی تحقیقات ذکر شده به وجود رابطه بین عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی اشاره دارند. بنابراین می توان نتیجه گرفت عزت نفس و تعهد از مسایلی است که به دلیل اهمیت آن توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف نموده است در صورتی که افراد احساس ارزشمندی بالا و رضایت از شغل و موقعیت اجتماعی خود داشته باشند، آنها با میزان رضایت بالایی انجام وظیفه نموده و معتقدند در صورتی که تلاش نمایند به اهداف خود می رسند. لذا تامین و تربیت و حفظ و نگهداری نیروی کار اثربخش مستلزم توجه هم زمان به ابعاد جسمی و روانی، عواطف و احساسات کارکنان می باشد و با ایجاد روابط اجتماعی گسترده در محیط کار با عزت سازمانی بالا نسبت به تحقق اهداف سازمانی خوش بین بوده و با سطح بالاتری از وظیفه شناسی و تعهد در سازمان روبرو می گردیم که هرچه عزت نفس سازمانی در کارکنان افزایش یابد به موجب آن تعهد سازمانی هم ارتقا می یابد و هر چه میزان عزت نفس سازمانی کاهش یابد تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد و پایین بودن تعهد و یا کاهش آن نیز وضع بسیار دشواری را ایجاد می نماید که هم تاثیر بدی روی کارکنان داشته و هم منجر به عدم رضایت شغلی و در نهایت ترک شغل می شود کارکنان دارای تعهد کمتر ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی شده و در راستای اهداف و مقاصد سازمان گام برندارند. بنابراین می بینیم که وجود عزت نفس سازمانی در کارکنان می تواند احساس ارزشمندی را در کارکنان ایجاد کرده و موجب تعهد بیشتر در کارکنان می گردد. از یافته های پژوهش حاضر چنین استنباط می شود که به منظور افزایش بیش تر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی کارکنان منجر به مشکلات عدیده ای برای سازمان می شود که یکی از مهم ترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان، به ویژه کارکنان متخصص می باشد. به نظر می رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه ای ها و معیارهای توزیع پاداشها بستگی دارد. اما پویایی نظام اداری وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

بیشتر و بهتر این سازمان گام بردارند و در نهایت امروزه سازمان ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابد؛ از این رو حرکت به سمت افزایش عزت نفس سازمانی و تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمانها بوده و ضروری می باشد.

محدودیت ها و پیشنهادات پژوهش

با درنظر گرفتن این حقیقت که عملکرد و رضایت شغلی تحت تأثیر متغیرهای فردی، اجتماعی، سیاست ها و قوانین سازمانی و مدیریتی و غیره است؛ اگرچه متغیرهایی چون عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی پیش بینی کننده عملکرد شغلی هستند، بهتر است میانجی های بین آن ها به منظور درک منسجم تر از رابطه آن ها مورد بررسی قرار گیرند. هم چنین مطالعات اندکی در زمینه رضایت شغلی و متغیرهای مرتبط با آن انجام شده است، بنابراین پیشنهاد می شود متغیرهایی که به نوعی مرتبط با بهبود عملکرد شغلی هستند مورد بررسی قرار گیرند. از طرف دیگر پژوهش حاضر محدود به جامعه خاصی است و برای تعمیم نتایج بهتر است پژوهش های مشابهی با جامعه آماری متفاوت و مقایسه این نتایج در سلسله مراتب سازمانی انجام گیرد، تا بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری تعمیم داد.

منابع و ماخذ

اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴) «تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی» پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته مدیریت دولتی)، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.

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.

خسروی، مریم (۱۳۸۱) تناسب شخصیت و شغل اطلاع رسانی. فصل نامه اطلاع رسانی.۳(۴)،۵-۱.

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.

سلطانی، ایرج؛ پدران، حسن؛ پالاهنگ، حسن (۱۳۸۷) بررسی و شناسایی تأثیر عوامل ضد انگیزه مؤثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان شرکت فولاد مبارکه، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی.۱۳۲-۱۲۲.

سیادت، علی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی و سلیمی، قربانعلی(۱۳۸۴) بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی۸۰-۷۹، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز،۱۲(۴)، ۱۲۰-۱-۱۰۱.

شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل اله؛ زیویار، فرزاد؛ غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل کلخوران، جمال(۱۳۸۴) بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش، مجله حرکت، ۲۶، ۲۱-۵.

صادقیان، فاطمه (۱۳۸۸) تاثیر داستان‌درمانی شغلی به روش مشاوره گروهی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی استان اصفهان، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره شش، شماره سه، ص ۱۱۵- ۱۳۸.

صادقیان، فاطمه (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی استان اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره چهارم.

صادقیان، فاطمه(۱۳۸۸) بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی استان اصفهان، مجله پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناختی، سال چهارم، شماره دوم.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

حجازی، یوسف.(۱۳۸۱) رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی، مجله روان شناسی و علوم تربیتی (۲)۱۷۱،۳۲-۱۸۹.
نکوئیان، نوذر (۱۳۸۰) ایجاد عزت نفس در محیط کار، تهران: تدبیر، شماره ۱۱۷.
مجیدی ، عبدالله (۱۳۷۶) «تاثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی» پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
معمارباشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، سعید (۱۳۹۰) رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲/۷۸-۶۶
وحیدیان رضا زاده، مجید (۱۳۸۱) «ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمین مرد تربیت بدنی» پایان نامه کارشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. Human Relations, 726–701 ,(6)50.
Baumeister, R.F. (1999). The self in social psychology. Philadelphia: Psychology Press Benetti, C., Kambouropoulos, N. (2006). Affect-regulated indirect effects of trait anxityand trait resilience on self-esteem. Personality and Individual Differences. 352-341 ,41.
Clercq, D.D. & Rius, I.B. (2007). Organizational commitment in mexican small and medium-sized firms:The role of climate and entrepreneurial oriention. Journal of Small Business Management.490-467,(4)45 .
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,//,71.
Gardner, D.G., Van Dyne, L., Pierce, J.L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. Journal ofOccupational and Organizational Psychology. 322–307 ,77
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, 661 ,28.
Rothmann, S., Scholtz, P. E., Rothmann, J. C., Fourie, M. (2002). The RelationshipBetween Individual Variables and Work-Related Outcomes. InternationalCouncil for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico.
Tett, R.P., Brunett, D.D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performane. Journal of Applied Psychology. 517-500 ,(3)88.
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, 559-535 ,15
Voyten, K. (1997). Construct Validity of four Self-Concept Constructs: Self-Esteem, Self-Efficacy, Hardiness and instrumentality. For The Degree Doctor of Philosdhy in the Graduate School of the Ohio State university.
Mayer,B.W.:Fraccastoro,k.&mcnary ,L.D.(2007). The relationship among organizational- based seif-esteem and various factors motivating volunteers, Nonprofit and Vvoluntary Ssector.36,327.
Milliman, J. Czapiewski , A.J. & ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Cchange Management, 447-426 ,16.
hillips,G.M.(20000)Perceived organizational support :An exetendend model of the mediating and moderating effects f self –structures,Ph.D. issertation, University of Akron.
Pierce,J.L.;Gardner,D.G.;Cummings.L.L.&Dunh am.R.B.(1989).Organization-based self-esteem: construct definition,measurement and validation. Acadenmy of Management Journal,648-32,622.
Fitzjerald, L.; Johnston, R.; Brignall, S.; Silvestro, R. & Voss, C. (1994). Performance measurement in service business. The chartered institute of management accountants, Cambridge

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]