

## رابطه عزت نفس با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران

خلیل غفاری<sup>۱\*</sup>، سید سعید حسینی<sup>۲</sup>، حسین داوودی<sup>۳</sup> و سعید لک<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران هنرستان های شهرستان های ازنا و الیگودرز بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران و معاونین بخش اجرای هنرستان های شهر ازنا و الیگودرز تشکیل داده است که تعداد آنان به ۷۵ نفر رسیده و در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ مشغول به کار بودند. باتوجه به تعداد کم جامعه آماری از روش نمونه گیری تمام سرشماری استفاده شد و تمامی اعضا جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از سه ابزار پژوهشی، پرسشنامه استاندارد عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹)، پرسشنامه عملکرد سازمانی «Achieve» هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) و پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۲۰۰۶) جهت گردآوری داده ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار spss و از آزمون لوین جهت همگنی واریانس ها، آزمون کلموگروف - اسمیرنف جهت برابری واریانس ها و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون جهت آزمون فرضیه ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که فرضیات تحقیق تایید شد. لذا بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش هرچه بیشتر عزت نفس در مدیران در سازمان عملکرد افراد و سازگاری شغلی آنان افزایش می یابد و در فرضیات فرعی یعنی در مولفه های عزت نفس سازمانی (پذیرش توسط دیگران، معتمد بودن و با کفایت بودن) با هر دو متغیر سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی رابطه معنادار تائید شد.

**کلید واژه ها:** عزت نفس سازمانی، عملکرد سازمانی، سازگاری شغلی، مدیران هنرستان ازنا و الیگودرز.

<sup>۱</sup> استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

<sup>۲</sup> مربی گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه پیام نور مزر الیگودرز، الیگودرز، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی خمین، خمین، ایران

<sup>۴</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی الیگودرز، الیگودرز، ایران

\* نویسنده مسئول: [ghaffari20500@yahoo.com](mailto:ghaffari20500@yahoo.com)

## مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است. (یونسکو<sup>۱</sup>، نقل از نوری ۱۳۸۸: ۴۵).

در هر جامعه‌ای نقش تولید و انسان‌سازی در آموزش و پرورش و در مکانی به نام مدرسه صورت می‌گیرد، که جایگاه ویژه‌ی آن در تمام کشورهای دنیا مبرهن و واضح است. می‌توان بیان کرد مدرسه مهم‌ترین نقش در تولید نیروی فعال، خلاق و کارآمد و تبدیل نیروهای بالقوه به بالفعل برای نیاز یک کشور را تأمین می‌کند، در واقع، مدرسه باعث به وجود آمدن یک جامعه‌ای پر نشاط می‌گردد و همین امر جایگاه ویژه‌ی مدرسه را بیان می‌کند و هر جامعه‌ای برای رسیدن به تعالی نیازمند و مرهون مدارس خود است (محمدی، ۱۳۹۰).

در چنین مکانی، اساساً نحوه نگرش کارکنان به خود در محیط کار می‌تواند طرز تلقی، انگیزش و رفتارهای کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنان در مورد خود قضاوت‌هایی دارند که برای سازمان، دارای پیامدهای مهمی است. در یک نگرش کلی، عزت نفس ارزیابی کلی از ارزش هر فرد بوده است و میزان آگاهی افراد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن آن‌ها براساس تجربیات گذشته محسوب می‌شود. از سوی دیگر، عزت نفس کاری، سطح خودآگاهی شخص را برای انجام وظایف خاص نشان می‌دهد. عزت نفس سازمانی تصویری است که افراد از ارزش خود به عنوان عضو سازمان دارند. افرادی که دارای عزت نفس سازمانی بالایی هستند، نوعاً خود را مهم، معنی‌دار و ارزشمند می‌دانند. (احمدیان، ۱۳۸۸: ۴۹).

علاوه بر آن در مدارس، عملکرد شغلی<sup>۲</sup> یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می‌آید. معلمین و مربیان تربیت دهنده‌ی نیروی عظیم دانش‌آموزی باید به شغل خود علاقه‌مند باشند، تا بتوانند استعدادهای بالقوه‌ی دانش‌آموزان را شکوفا سازند (قهرمانی عرصه دوگانه، ۱۳۸۱). عملکرد شغلی، هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد (لورای<sup>۳</sup> ۱۳۸۳). کنش متقابل سازگار‌پذیر در رابطه «انسان - شغل» رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد، شغل را

<sup>1</sup> unesco

<sup>2</sup> Job satisfaction

<sup>3</sup> Berk , Laura E

کامل تر می‌کند و توانایی های بالقوه‌ای را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است، تکامل می‌بخشد (ویکتور پکلیس، ۱۳۹۳: ۸۹). جوامع امروزی را جوامع سازمانی می‌نامند، زیرا در این جوامع، انسان‌ها هر جایی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند با سازمان‌های مختلف در ارتباطند. ازسوی دیگر عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و نتیجه پیام‌هایی است که فرد از دیگران در خصوص صلاحیت‌های خود دریافت می‌کند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴: ۲۸). عزت نفس سازمانی به معنی احساس فرد از میزان ارزشمندی، اهمیت و توانمندی خود در سازمان است. عزت نفس در کارکنان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده برای کاهش ترک خدمت افراد، ارائه خدمات بهتر به همکاران، مشتریان و کارفرمایان و همچنین ارتقای زمانی که افراد برای انجام کار صرف شود (آریانی، ۲۰۱۰: ۳۳). بر اساس نظریه ای که کورمن، (۱۹۷۰) مطرح نمود، عزت نفس فرد، تحت تاثیر تجربیاتش شکل می‌گیرد. بنابراین بر اساس این نظریه می‌توان این‌طور فرض کرد، تجربیاتی که فرد در درون سازمان کسب می‌کند، متعاقباً بر سطح عزت نفس سازمانی و نگرش‌ها و رفتارهای فرد تاثیرگذار خواهد بود (الی و پاتیل، ۲۰۱۲: ۲۸۴). در واقع عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و نتیجه پیام‌هایی است که فرد از دیگران در خصوص صلاحیت‌های خود دریافت می‌کند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴: ۲۷۹). در نهایت، عزت نفس به عنوان یک نیاز، شامل احساساتی است که انسان به داشتن آن در یک سیستم متقابل اجتماعی محتاج است؛ بدین معنا که نیاز داریم تا مشترکات احساسی خود را با دیگران رد و بدل کنیم و در درون خود احساس کنیم که با ارزشیم؛ هم‌چنین احساس کنیم که دیگران ما را با ارزش می‌پندارند و معتقد باشیم که آن‌ها هم با ارزشند (دمیری، ۱۳۹۳: ۲۹). از طرفی ارضای نیازها و ویژه ارضای عالی‌ترین نیاز (خود شکوفایی و تحقق خویشتن) باعث می‌شود فرد در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش کند. مازلو<sup>۱</sup> معتقد است که ارضای نیازها نه تنها موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل می‌شود، بلکه زمینه رضایت‌مندی او را فراهم می‌کند (قاسمی، ۱۳۸۲: ۹۸).

از طرف دیگر، چیچ ژن، (۲۰۱۱) عملکرد سازمانی را به عنوان بازتاب تمرکز محیطی هر یک از کارکردهای سازمان تعریف می‌کند که این بازتاب، درجه تحقق اهداف سازمانی است. عملکرد یک سازمان و افراد آن به بسیاری از عوامل مانند: مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری در آن سازمان وابسته است. عملکرد را می‌توان در سه سطح مورد ارزیابی قرارداد: در سطح فردی، در سطح گروه، در سطح سازمان. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر

<sup>۱</sup> Maslow

چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. عملکرد سازمانی به عنوان توانایی سازمان در استفاده موثر از منابع و تولید های پایدار در نظر گرفتن اهداف مربوط به ذی نفعان، تعبیر می شود. به طور کلی، عملکرد سازمانی چگونگی انجام مأموریت و وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل شده از انجام آن اطلاق می گردد. مفهوم واژه عملکرد از آن جا حائز اهمیت است که با تعریف عملکرد می توان آن را ارزیابی یا مدیریت کرد. ارزیابی عملکرد، اندازه گیری داده هایی است که نشان دهنده پیشرفت به سوی نتایج مورد نظر است. این نتایج می بایست از انجام فعالیت های خاصی به دست آیند. همچنین اندازه گیری عملکرد روشی را برای ارزیابی این فعالیت ها فراهم می آورد (رفیع زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۴). عملکرد سازمانی پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت های معطوف به دستیابی سازمانی دانست. متناسب با عملکرد که از درجه های مختلف مورد مطالعه قرار می گیرد، اهداف نیز از درجه های مختلفی بروز می کند. (روس و همکاران، ۲۰۱۲: ۷۲۹). عملکرد شغلی بالای مدیران در توانمند ساختن یک مدرسه موفق و زندگی شخصی خود فرد تأثیر بسزایی دارد و به خاطر همین می توان بیان کرد، مدرسه موفق تحت تأثیر عملکرد مدیر قرار دارد، عملکرد شغلی مدیر در تعامل چند جانبه با سایر مؤلفه های شناختی و محیطی او قرار دارد که می تواند مدرسه او را تحت شعاع خود قرار دهد. بنابراین توجه به این مقوله ها، در جهت پیشبرد عملکرد آنان سهم مهمی را ایفا می کند. (آقازاده، ۱۳۹۳: ۷۷).

عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت ها و وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج آن ها اطلاق می شود. ارزیابی به فرایند پیچیده سنجش، ارزش گذاری و قضاوت در خصوص عملکرد اطلاق می شود (دربان آستانه و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۹). بی شک، نیروی انسانی بزرگ ترین سرمایه هر سازمانی است و از دیرباز سنگ بنای پیشرفت هر سازمانی بوده است. بهبود و بهسازی نیروی انسانی به منظور افزایش بهره وری سازمان همواره مد نظر هر سازمان انتفاعی و غیرانتفاعی است. به زعم صاحب نظران مدیریت و سازمان ارزیابی، عملکرد یک راه کار مناسب جهت بهسازی نیروی انسانی است. یعنی هدف از ارزیابی، عملکرد باید بهبود و ارتقای توانمندی کارکنان سازمان باشد. از دیگر مولفه های مهم و اثر گذار در تعالی سازمان، سازگاری شغلی است، سازگاری شغلی عبارت است از اجرای درست وظایف و مسوولیت های شغلی در سطح محلی و ملی در یک فرهنگ خاص (ارلی و انگ، ۲۰۰۳: ۱۵۹). سازگاری شغلی شامل، شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می گردد. از این رو در تعریف سازگاری بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تاکید می شود (کوانگ چی، ۲۰۰۷: ۱۹۳).

سازش شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل موردنظر پس از اشتغال. سازش شغلی ترکیب مجموعه ای از عوامل روانی و غیرروانی است. برای نمونه، عواملی مانند ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزشگذاری به کار سبب می شود که فرد با شغلش سازگار شود و به آن ادامه بدهد (شفیع آبادی، ۱۳۸۳: ۳۳).

تطابق و سازگاری شغلی، یکی از اصلی ترین نگرانی های سازمان های امروزی است، چرا که انتخاب، جذب و آموزش نیروی انسانی جدید، برای سازمان هزینه های مادی و زمانی فراوانی دارد؛ در صورتی که کارکنان بتوانند به سازگاری روحی و جسمی مناسبی با محیط کار جدید خود برسند، کارایی بالایی خواهند داشت و این در حالی است که کارکنانی که در این انطباق ناتوان بمانند، عملکرد شغلی ضعیفی خواهند داشت و نمی توانند وظایف محول شده را به خوبی انجام دهند و در فرد، نگرش دستیابی به اهداف سازمانی را کاهش می دهند؛ این امر علاوه بر کاهش رضایت شغلی بدی به محل کار در او ایجاد می کند و این امر می تواند مشکلات بسیاری (اضطراب، ناتوانی در تصمیم گیری به موقع، ناامیدی خود-تخریبی، روابط بین فردی نامناسب با همکاران) را برای او ایجاد کند (پیرپونگ، ۲۰۱۳: ۱۰۱). و به عقیده کورمن، عزت نفس که در محیط کار شکل می گیرد، نقش اساسی در تعیین انگیزش کارکنان، عملکرد و نگرش های کاری آنها خواهد داشت. از آن جایی که عزت نفس کارکنان و حفظ و ارتقای آن یکی از مهم ترین راه های بالا بردن انگیزه و به تبع آن، ارزش و کارایی آنان خواهد بود و می تواند بر روی عملکرد افراد، تاثیرگذار باشد و نقش اساسی در کنترل افسردگی، اضطراب و ناراحتی های روحی و در نهایت، انطباق و سازگاری فرد در سازمان را دارد؛ پایین بودن و کمبود عزت نفس می تواند بر روی عملکرد فرد و سازمان تاثیر منفی بگذارد. (بخت شاهی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۲).

در این خصوص، تحقیقات گسترده ای انجام شده از جمله، پژوهش پورغاز و همکاران، (۱۳۹۴) که به بررسی عزت نفس سازمانی و ارتباط آن با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی می پردازد. فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر این که بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازگاری شغلی رابطه وجود دارد، ملاحظه شد که رابطه معنادار بین متغیرها برقرار است و نتایج تحقیق فرضیه ها را تأیید کرد. همچنین هدف پژوهش صادقیان و همکاران، (۱۳۸۷) بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهش معمارباشی و همکاران، (۱۳۹۱) که بررسی رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی و نیز پیش بینی عملکرد شغلی با توجه به احساس انسجام و عزت نفس است. نتایج نشان داد که بین احساس انسجام و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری است؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می یابد. در پژوهشی دیگر که توسط امیری، (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان علوم پزشکی شهر زاهدان انجام شد، نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که: رابطه مثبت و معناداری بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و ابعاد آن وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون، نیز نشان داد عزت نفس سازمانی  $0.16/50$  درصد، بازخورد سازمانی و  $0.10$  درصد سازگاری شغلی را پیش بینی کند. و بین عزت نفس، بازخورد و سازگاری شغلی کارکنان با توجه به جنسیت، سن و تحصیلات، تفاوت معناداری مشاهده شد. محمد خانی، (۱۳۸۴) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی، نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس، بر افزایش بهره وری شغلی کارمندان تأثیر داشته است. صالح، در سال (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف بررسی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان در وزارت آموزش و پرورش عمان مبادرت ورزید. نتایج نشان داد رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می دهند به عملکرد سازمانی فرد ربط پیدا کرده و موجب بالا رفتن بهره وری سازمان خواهد بود.

لئونگ<sup>۱</sup>، (۲۰۰۱) نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی، رابطه منفی و در مقابل با رضایت شغلی، رابطه ای مثبت دارد. در پژوهشی دیگر لی و فیس، (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی موثر و نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی پرداختند. کریستنس و همکاران،<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی به بررسی سازگاری شغلی و غیبت از کار در بین زنان نیروی پرداختند. نتایج نشان داد که سازگاری شغلی، همپوشی خوبی با برگشت به کار داشت. (  $r = 0.41$  ) در مقابل غیبت از کار، با سازگاری شغلی رابطه ای منفی داشت (  $r = 0.31$  ). روزن، لوی و هال<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی دیگر به بررسی بازخورد سازمانی و محیطی در زمینه نگرش های کارکنان و عملکرد شغلی پرداختند و دریافتند، کارکنانی که اطلاعات و بازخورد دریافت می دارند، استقلال بیشتری در کار داشته اند، ادراکات مربوط به سیاست های کاری در آن ها کاهش

<sup>1</sup> Leong

<sup>2</sup> Kristensen

<sup>3</sup> Rosen, Levy & Hall

یافته، ولی در عوض عملکرد و اهداف شغلی شان افزایش یافته است. مایر، فراکاستارو و مک ناری<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی 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. گاردنر، و پیرس<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی دریافتند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان، واسطه قرار گرفته است و همچنین سطح پرداخت در عزت نفس سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. در مجموع، این تحقیق نشان داد افرادی که حقوق بالاتری می گیرند، عزت نفس سازمانی بالاتری نیز دارند و هم چنین عزت نفس سازمانی بر قضاوت های عادلانه تأثیر داشته است.

با توجه به مطالب ارائه شده و جمع بندی پژوهش های انجام شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران هنرستان های شهرستان های ازنا و الیگودرز رابطه ای وجود دارد؟ آیا عزت نفس فرد در سازمان می تواند باعث بالا رفتن عملکرد او در سازمان و در نهایت رضایت او شود؟

### فرضیه های پژوهش

- فرضیه اصلی یک:** بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی مدیران، رابطه وجود دارد.
- فرضیه اصلی دو:** بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران، رابطه وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

- بین پذیرش توسط دیگران با عملکرد سازمانی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.
- بین معتمد بودن با عملکرد سازمانی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.
- بین با کفایت بودن با عملکرد سازمانی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.
- بین پذیرش توسط دیگران با سازگاری شغلی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.
- بین معتمد بودن با سازگاری شغلی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.
- بین با کفایت بودن با سازگاری شغلی مدیران هنرستان، رابطه وجود دارد.

<sup>1</sup> Mayer, Fraccastoro & McNary

<sup>2</sup> Gardner, Dyne & Pierce

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است. هدف تحقیقات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین این پژوهش از نظر روش، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. که در این نوع تحقیقات، پژوهشگر رابطه بین متغیرها را بررسی می کند. جامعه آماری تحقیق حاضر را همه مدیران هنرستان های شهرستان های ازنا و الیگودرز تشکیل داده که تعداد آنان ۷۵ نفر است که در سال ۹۵-۹۶ مشغول به فعالیت هستند. باتوجه به تعداد کم جامعه آماری (N=۷۵) از روش نمونه گیری تمام سرشماری استفاده گردیده و همه اعضا جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده گردید:

۱- پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران، (۱۹۸۹): این پرسشنامه توسط پیرس و همکاران ۱۹۸۹ در یازده سوال طراحی شده است و دارای طیف ۵ درجه ای از (خیلی کم تا خیلی زیاد) است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط دمیری، (۱۳۹۰) ترجمه و اجرا شده است. پیرس و همکاران، (۱۹۸۹) ضریب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ضریب اعتبار آن را ۰/۷۶ گزارش داده اند. لانس و براون<sup>۱</sup>، (۲۰۰۸) نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش داده اند. (دمیری، ۱۳۹۰).

۲- پرسشنامه عملکرد سازمانی «Achieve» هرسی و گلداسمیت: پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی اچیو(هرسی و گلداسمیت، ۲۰۰۳) دارای هفت بعد انگیزش، اعتبار تصمیمات، شناخت شغل، سازگاری با محیط، حمایت سازمانی، بازخورد عملکرد و توانایی بوده و بر اساس طیف لیکرت، (خیلی کم - ۱ تا خیلی زیاد- ۵) نمره گذاری شده است و پایایی پرسشنامه نیز در پژوهش تسلیمی (۱۳۹۴)، میزان ۰/۸۸ به دست آمد.

۳- پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست: نظریه سازگاری شغلی، نتیجه بیش از 35 سال تحقیق رنه دیویس و لویوید لافکوایست و همکاران آن هاست. زونگر، (۲۰۰۶) نظریه، سازگاری شغلی را چند بعدی قلمداد می کند که عبارتند از: توانایی ها، ارزش ها، سبک های شخصیت، علائق، سبک سازگاری. این پرسشنامه براساس هفت مفهوم ساخته شده است و هفت خرده مقیاس دارد: ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری. شهرابی فراهانی، (1391) در پژوهشی روایی و پایایی، این پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش داد.

<sup>1</sup> Launce & Browne



## یافته ها

در جدول شماره 1، اطلاعات توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار و واریانس نمرات بیان شده است.

جدول شماره 1: نتایج اطلاعات توصیفی متغیرها

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین
عزت نفس سازمانی	۳۴/۳۳	۱/۰۶	۱/۲۲	۲۰	۵۰
سازگاری شغلی	۱۱۷/۱۸	۲/۱۲	۱/۰۲	۵۴	۱۳۴
عملکرد سازمانی	۱۱۶/۱۲	۱/۲۶	۲/۲۲	۴۶	۱۲۴

پس از ارائه میانگین و سایر شاخص های مرکزی، قبل از آزمودن فرضیات پژوهش، توزیع داده ها را به لحاظ نرمال بودن آن ها و نرمال بودن واریانس متغیرها در جدول زیر بررسی شده است.

جدول شماره ۲: آزمون لوین برای متغیرها

متغیرها	آزمون f	درجه آزادی	سطح (Sig) معناداری)
عزت نفس سازمانی	۰/۲۲۵	۷۵	۰/۳۲۱
سازگاری شغلی	۰/۱۲۷	۷۵	۰/۴۴۱
عملکرد سازمانی	۰/۲۰۱	۷۵	۰/۲۴۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود از آن جایی که سطح معناداری متغیر عزت نفس سازمانی سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی در سطح ۰/۰۰۵ کمتر از آن است، لذا فرض یکسان بودن واریانس متغیرها تایید می شود و داده ها نرمال و طبیعی هستند.

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی ساده بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی

متغیرها	تعداد آزمودنی	ضریب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
---------	---------------	--------------	--------------------

۰/۰۰۱	۰/۵۹۲	۷۵	عزت نفس سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۷۶۳	۷۵	سازگاری شغلی
۰/۰۰۱	۰/۶۱۲	۷۵	عملکرد سازمانی

اطلاعات جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین نمرات عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی مدیران در افراد برابر ۰/۷۶۳ و بین نمرات عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران برابر ۰/۶۱۲ را نشان می دهد و از نظر آماری این ضریب، در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در واقع می توان گفت بین نمرات میزان عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی مدیران و عملکرد سازمانی آن ها، رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش میزان عزت نفس سازمانی، سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی مدیران، افزایش می یابد. که ضریب همبستگی محاسبه شده برای متغیرهای فوق، معنی دار است.

پس از تأیید رابطه معنادار بین متغیرهای اصلی، فرض رابطه بین متغیرها را در خرده مقیاس های هر کدام از این متغیرها بررسی کرده که ابتدا مولفه های عزت نفس با سازگاری شغلی در جدول زیر درج شده است.

**فرضیه شماره ۱:** بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی مدیران، رابطه وجود دارد.

**جدول شماره ۴:** ماتریس همبستگی بین مولفه های عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی	تعداد آزمودنی	سطح معناداری (Sig)
پذیرش توسط دیگران	۰/۵۶۱	۷۵	۰/۰۰۱
معمدبودن	۰/۴۴۸	۷۵	۰/۰۰۱
با کفایت بودن	۰/۵۵۳	۷۵	۰/۰۰۱

اطلاعات جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین نمرات مولفه های عزت نفس سازمانی (پذیرش توسط دیگران با سازگاری شغلی مدیران در افراد برابر ۰/۵۶۱، نمرات معتمد بودن در سازگاری شغلی مدیران در افراد برابر ۰/۴۴۸، نمرات با کفایت بودن با سازگاری شغلی مدیران در افراد برابر ۰/۵۵۳ است)، نشان می دهد که از نظر آماری این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. پس می توان گفت، بین پذیرش توسط دیگران، معتمدبودن و با کفایت بودن با سازگاری شغلی مدیران، رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش مولفه های ذکر شده، سازگاری شغلی

مدیران نیز افزایش می یابد که ضریب همبستگی محاسبه شده برای متغیر معنی دار است. اکنون فرض رابطه بین مولفه های عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی بررسی شده که در جدول زیر درج شده است.

**فرضیه شماره ۲:** بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران، رابطه وجود دارد.

**جدول شماره ۵:** ماتریس همبستگی بین مولفه های عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی	تعداد آزمودنی	سطح معناداری (Sig)
پذیرش توسط دیگران	۰/۵۹۲	۷۵	۰/۰۰۱
معمدبودن	۰/۴۹۱	۷۵	۰/۰۰۱
با کفایت بودن	۰/۵۲۱	۷۵	۰/۰۰۱

اطلاعات جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین نمرات (پذیرش توسط دیگران با عملکرد سازمانی مدیران برابر ۰/۵۹۲ و معمدبودن با عملکرد سازمانی مدیران برابر ۰/۴۹۱ و نمرات با کفایت بودن با عملکرد سازمانی مدیران برابر ۰/۵۲۱ است) که نشان می دهد از نظر آماری این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در واقع می توان گفت بین نمرات پذیرش توسط دیگران، معمدبودن و با کفایت بودن با عملکرد سازمانی مدیران رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش مولفه های ذکر شده عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش می یابد. که ضریب همبستگی محاسبه شده برای متغیر معنی دار است. لذا پس از تأیید رابطه بین متغیرها با تحلیل رگرسیون، سهم هر کدام از مولفه ها پرداخته شده که نتایج آن در جدول زیر درج شده است.

**جدول شماره ۶:** نتایج تحلیل رگرسیون سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی بر اساس مولفه های عزت نفس سازمانی

P	F	ADJR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R
0/001	34/60	0/358	0/368	0/607

برای تعیین سهم انواع مولفه های عزت نفس سازمانی بر روی سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی، انواع مولفه های عزت نفس سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون به روش ورود تحلیل شدند. طبق جدول بالا، مدل برای مدیران ( $P < 0/001$ ,  $F = 34/60$ ,  $R^2 = 0/36$ ، تعدیل شده)، معنی دار به دست آمد. مولفه

های عزت نفس سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین و تبیین کننده در افراد ۳۶ درصد، از واریانس نمره سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی مستقل را تبیین می‌کند و می‌توان گفت که متغیر مولفه های عزت نفس سازمانی، می‌تواند تغییرات سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی را در افراد تبیین کند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی یک حاکی از این است که بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی در بین مدیران هنرستان های شهرستان های ازنا و الیگودرز، رابطه معنادار وجود دارد. که فرضیه اصلی یک تحقیق تایید شد. نتایج این پژوهش با تعدادی از تحقیقات داخلی مثل امیری (۱۳۹۲)، علی قنواتی (۱۳۹۲)، پورغاز و همکاران (۱۳۹۴)، معمارباشی و همکاران (۱۳۹۱)، صادقیان و همکاران (۱۳۸۷)، (کرد تمینی، ۱۳۸۴)، قاسم زاده (۱۳۸۴) و علی پور (۱۳۷۵) و تحقیقات خارجی صالح در سال (۲۰۱۵)، بتی و همکاران (۲۰۱۲)، که شلتون، مک کنا و دارلینگ (۲۰۰۷)، مایر، فراکاستارو و مک ناری (۲۰۰۷)، لی و فیسی (۲۰۰۷)، مارکل (۲۰۰۷)، کریستس و همکاران (۲۰۰۷)، جنتری، ماندور و کاکس (۲۰۰۷)، روزن، لوی و هال (۲۰۰۶)، گاردنر، دین و پیرس (۲۰۰۴)، لئونگ (۲۰۰۱) همسو بود. توماس و پاپلر (۲۰۰۰) بر تاثیر تغییر سازمانی بر رضایت شغلی تاکید داشتند و به این نتیجه رسیدند که عزت نفس سازمانی، واسطه این ارتباط بوده است. آن ها دیدند که کارکنان با عزت نفس سازمانی بالا احتمالاً رضایت شغلی و سازگاری شغلی بیشتری نشان داده اند تا آن هایی که دارای عزت نفس سازمانی پایینی هستند. بنابراین، همان طور که مشاهده می شود، کسانی که عزت نفس بالایی دارند، در مقایسه با کسانی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، بهتر می توانند با موقعیت های مختلف، کمتر مضطرب می شوند و کمتر هیجانی، افسرده و پرخاشگر هستند. افرادی که عزت نفس ضعیفی دارند، از اختلال تند خویی، اختلال رفتاری و اندوه رنج می برند؛ همچنین این افراد از بی خوابی و بیماری های جسمی روانی شکوه می کنند. عزت نفس، به خصوص در روابط متقابل اشخاص، بیشتر بروز می کند. کسانی که نسبت به خود دید خوبی دارند، دیگران را نیز دوست دارند و ضعف های خود را می پذیرند. این افراد به دلیل احساس مثبتی که به دیگران دارند و آن ها را می پذیرند، بهترین دوستان را به دست می آورند (فیلدا، ۱۳۸۰).

عزت نفس بالا، به عنوان نشانه ای از میزان سازگاری شغلی فرد درون سازمان است و از آنجا که عزت نفس، نقش اساسی در کاهش و از بین بردن افسردگی، اضطراب و ناراحتی روحی و در نهایت سازگاری فرد دارد، دارای ارزش بالایی است، عزت نفس سازمانی به عنوان عامل مهم تشکیل دهنده بهداشت روانی و سازگاری کارکنان حایز اهمیت است و سازگاری شغلی بر رضایت ،

ارتباطات و زندگی کارکنان تاثیر مهمی می‌گذارد. فردی که وارد سازمان می‌شود با یک محیط و فرهنگ متفاوت از آنچه که تا به حال می‌گذرانده، مواجه می‌شود و این جا به جایی از یک محیط به محیط دیگر از یک طرف و گذراندن نیمی از اوقات روز در کار مورد نظر، تفاوت زیاد محیط خانه و محیط کار و ارتباط با همکاران، هر کدام باعث کاهش سازگاری کارکنان می‌شود و مشکلاتی برای او به وجود می‌آورد. بنابراین، یکی از عواملی که اغلب بر تلاش و بصیرت تأثیر دارد، عزت نفس است که با سازمان فرد در ارتباط است. عزت نفس سازمانی، درجه ای از باور و اعتقاد اعضای سازمان است که آنان می‌توانند نیازهایشان را به وسیله سهیم شدن در نقش های درون سازمان برآورده سازند. این مسأله به ارزش خود ادراک شده افراد در مورد خودشان به عنوان اعضای سازمانی که در آن عمل می‌کنند، اشاره دارد. بیشتر اساس نظری عزت نفس سازمانی از نظریه انگیزشی سازگاری خود نشأت می‌گیرد. نظریه کورمن، عزت نفس را نه به وسیله تجارب فردی در سازمان، بلکه به عنوان یک تعیین کننده کلیدی در انگیزش، نگرش و رفتار کارکنان بیان می‌دارد. عزت نفس سازمانی به نظر می‌رسد که پاسخ های مشابه و مثبتی را به فرد القا می‌کند. این مسأله می‌تواند به سازمان ها در بهبود بخشیدن اعمال کارکنان کمک کند (پیرس و همکاران، ۱۹۹۳).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی دو نیز حاکی از این است که بین عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران هنرستان های شهرستان های ازنا و الیگودرز، رابطه معنادار وجود دارد که فرضیه اصلی دو تحقیق نیز تایید شد. نتایج این پژوهش با تعدادی از تحقیقات داخلی مانند، امیری (۱۳۹۲)، علی قنواتی (۱۳۹۲)، پورغاز و همکاران (۱۳۹۴)، معمارباشی و همکاران (۱۳۹۱) و تحقیقات خارجی صالح در سال (۲۰۱۵)، بتی و همکاران (۲۰۱۲)، که شلتون، مک کنا و دارلینگ (۲۰۰۷)، مایر، فراکاستارو و مک ناری (۲۰۰۷)، لی و فیسی (۲۰۰۷)، مارکل (۲۰۰۷)، کریستنس و همکاران (۲۰۰۷)، همسو بود. نتایج تحقیق که داشتن عزت نفس بالا در افراد بازخوردی را فعال می‌کند و آنان از اطلاعات دریافت شده از طریق بازخورد برای عملکرد بهتر خود استفاده خواهند کرد. سطح عزت نفس بر چگونگی رابطه با دیگران و سلامت روانی فرد تاثیر زیادی دارد. عزت نفس یک ضرورت حیاتی برای هر انسان است و برای رشد طبیعی و سالم لازم است. عدم پذیرش خود و دیگران، ترس از طرد شدن، استفاده از شیوه های دفاعی، اعتیاد، مشکلات مربوط به مدیریت زندگی، تصمیم گیری و برقراری ارتباط با دیگران، از پیامد های عزت نفس پایین به شمار می‌رود (شیهان، ۱۳۸۳). بر این اساس، از جهت ارتقای سازمان و محل کارشان، لازم است که عزت نفس بالا را در خود پرورش دهند. فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان و محل کارشان بداند، از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده را می‌کند؛ اگرچه ممکن است که این بازخورد منفی باشد. همچنین اگرچه پاداش های بیرونی، همچون حقوق پست، ارتقا و رهبری می‌توانند برای کارکنان رضایت بخش باشند و به میزان عزت نفس سازمانی کارکنان کمک کند، ولی پاداش های

درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در سازمان ها، به خصوص در سیستم آموزشی بسیار حایز اهمیت است، رضایت شغلی، هدف ها، ارزش های شخصی و عزت نفس، کارکنان را متأثر می سازد و بر پایداری و ارزشمندی و عزت نفس آن ها می افزاید و از جمله مهم ترین عوامل برای تشویق کارکنان در باره عملکرد حرفه ای آنان است، در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و عزت نفس سازمانی بالا برخوردار باشند، از زندگی و شغل خود راضی هستند و همیشه تلاش می کنند به اهداف خود برسند. پس روشن است که با ایجاد انگیزه های شغلی و حس عزت نفس سازمانی و بالا بردن حس خود ارزشی از طریق بازخورد های ارائه شده، نسبت به سازمان، می توان کارکنان سازمان ها را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر وادار کرد. همچنین در بحث فرضیه های فرعی تحقیق نیز باید خاطر نشان کرد که همبستگی بین هر سه مولفه اثر گذار عزت نفس سازمانی (پذیرش توسط دیگران، معتمد بودن و با کفایت بودن) با هر دو متغیر وابسته یعنی سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی نیز معنادار بوده است و می توان نتیجه گرفت که با افزایش در این مولفه ها، می توان میزان سازگاری شغلی و عملکرد سازمانی مدیران را ارتقا داد که خود، عاملی مهم و تشکیل دهنده در بهداشت روانی و سازگاری کارکنان است و سازگاری شغلی بر رضایت، ارتباطات و زندگی کارکنان تاثیر مهمی می گذارد. اگر فرد این مساله را در خود رشد دهد که او ارزشمند بوده و دارای نقشی مهم و سازنده در سازمان مورد نظر است، با محیط کاری خود نیز به خوبی می تواند وفق یابد و در نتیجه سازگار شود.

## References

- اختیاری امیری، راضیه (۱۳۸۳) مقایسه عزت نفس دانشجویان مجرد و متأهل خوابگاهی، خلاصه مقالات نخستین کنگره سراسری آسیب شناسی خانواده در ایران، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۹۱) مدیریت عملکرد، ترجمه بهروز قلیچلی، تهران، انتشارات صفار.
- اسدنیاء، ابوالفضل و همکاران (۱۳۹۵)، رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، مقاله ۸، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۵۷.
- بکال، رابرت، (۱۳۹۴)، مدیریت عملکرد، ترجمه علی زینی، انتشارات آدینه.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۲) روش های افزایش عزت نفس در کودکان ونوجوانان، تهران : انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- پورغاز، عبدالوهاب؛ عابده نظری و ناهید امیری، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، دانشگاه تربت حیدریه

- پورکبیریان، نسرين، (۱۳۸۶). مقایسه کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و ناهمخوانی رغبت هایشان در محیط کار، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- حمیدی، مهرزاد؛ وحدانی، محسن، (۱۳۹۵) مدیریت عملکرد در سازمان‌های ورزشی، انتشارات بامداد.
- دلاور ، علی (۱۳۹۰) ، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی ، تهران : نشر ویرایش.
- سؤانسون، جین و فؤاد، نادیا ( ۱۳۸۱). نظریه های جدید مشاوره شغلی و کاربرد از طریق مطالعات موردی ، ترجمه رقیه موسوی، تهران: انتشارات اصلح .
- شاملو، سعید (۱۳۸۲)، بهداشت روانی، تهران: رشد.
- شکری، امید (۱۳۸۰). تفاوت های جنسیتی در بهزیستی ذهنی و نقش ویژگی های شخصیت، مجله پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، شماره ۴.
- شولتز، دوان و سیدنی، ال (۱۳۸۵). نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). راهنمایی مشاوره شغلی و حرفه ای ، تهران: سمت.
- شهبان، ایلین (۱۳۸۳). عزت نفس، ترجمه مهدی گنجی، تهران: نشر ویرایش.
- صادقیان ، فاطمه و همکاران (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 آزاداسلامی واحد گرمسار ، سال دوم، شماره یک.
- علی قنواتی ، سارا (۱۳۹۲) بررسی اثر اعتماد سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و بهزیستی روانشناختی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی و انگیزش شغلی در یک شرکت صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه شهید چمران اهواز ، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- فرهادی، سید محمد و همکاران، (۱۳۸۳)، الگوی مدیریت عملکرد در سازمانهای تحقیق و توسعه ایران و چالشهای نوین فراروی آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۴، شماره ۱۰، صص ۱۵۱-۱۷۴.
- کریمی، یوسف (۱۳۸۰). روان شناسی شخصیت ، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۰). روان سنجی و مبانی نظری آزمون های روانی ، تهران: دانشگاه پیام نور.
- قاسم زاده، علی. (۱۳۸۴) تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

- معمارباشی اول ، مژگان و همکاران ( ۱۳۹۱)، رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی ، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم.
- ولی زاده، شیرین (۱۳۸۷). روش های افزایش عزت نفس در کارکنان دارای نیازهای ویژه، تعلیم و تربیت استثنایی شماره ۸۴ و ۸۵.
- هرسی، پال؛ کنت اچ. بلانچارد.(۱۳۸۲)، ترجمه علی علاقه‌بند، مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، نشر: موسسه انتشارات امیرکبیر .
- Akcen, E., Dyson, R.G. and Meadows, M. (2005), "The impact of performance measurement in strategic planning", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54 .
- Ariani, D.V.(2012). Linking the self-Esteem to organization Citizenship Behavior. *Business and Management Research*, Vol.1 No.2, pp.26-38
- Bhatti, N., Syed, A. A. S. G., & Shaikh, F. M. ( 2012). Job satisfaction and motivation in banking industry in Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 2(3), 54-62.
- Beckham, M. H. (2000). Effects of training in Myers – Briggs personality type concepts and applications on selfesteem and valuation of individual differences, M.S. Dissertation, California State University.
- Bhatti, N., Syed, A. A. S. G., & Shaikh, F. M. ( ۲۰۱۲). Job satisfaction and motivation in banking industry in Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 2(3), 54-62.
- Carmeli, A. (2008). »Social capital, psychological safety and learning behaviors from failure in organizations«, *Long Range Planning*, 40, pp. 30–44.
- Chen, Chao-Yang; Bin Hu, Zhi-Hong Guan; Ming Chi, Ding-Xin He. (2016), Optimal tracking performance of control systems with two-channel constraints, *Information Sciences*, Volume 374, 20 December 2016, Pages 85-99.
- Cegarra \_Navarro J.& SabaterSanchez, R. (2005). Elearning: Organizational requirements for successful feedback learning, *Journal of Workplace Learning*, 17, 276 – 290.
- Coetzee, M. D. (2005). The relationship between personality preferences, self – esteem and emotional competence, M.S. Dissertation, University of South Africa.
- Doğan Ali Al, İbrahim Anıl. (2016), The Comparison of the Individual Performance Levels Between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 235, 24 November 2016,
- Flaniken, Forrest & Cintrón, Rosa (2011), "The Status Of Performance Appraisal At Christian Colleges And Universities: Preliminary Results", *Contemporary Issues In Education Research*, January-February. Vol. 9 No. 15, pp. 12-58.



- Gardner, D. G., Dyne, L. V., Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization - based self - esteem and performance: A field study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.
- Gentry, W. A., Mondore, S. P., & Cox, B. D. (2007). A study of managerial derailment characteristics and personality preferences, [http:// www. Emerald.com](http://www.Emerald.com).
- Hoe, Siu-Loon. (2008), Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique, *journal of applied quantitative methods*, vol 3, no1. pp 76-83.
- Kaplan R.S.,Norton D.P.,2004,"Having Trouble with Yure strategy? Then Map IT.
- Kung ch . ying chi c (2007) .the work adjustment of Taiwanese Expatriates the business review . Cambridge. vole 8 pp.188-201
- Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004). Using the Myers-Briggs type indicator in career counseling, *Journal of Employment Counseling*, 41, 38-44.
- Lindgreen, adam., & Velda, M.(2011). " The effects of performance appraisal on Human resource development ". *Journal of human resource management*, 148,pp250-299.
- Markle, A. (2007). A symmetric disconfirmation in managerial beliefs about employee motivation, Ph.D. Dissertation, Chicago: Illinois University.
- Mayer, B. W. & Fraccastoro, K. & McNary, L. D. (2007). The relationship among organizational-based Self-esteem and various factors motivating volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector*, 36, 327.
- Neil, Botten & McMonus John (2007), *Competitive Strategies for service organizations*, mac millan press ltd.
- Rus, C.L; Ranas, G & Baban, A. (2012), "An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective", *Proscenia-social and Behavioral*, vol. 33, pp. 727-731
- Saleh, A. S., Piaw, C. Y., Idris, A. R., (2015), Factors Influencing the Employees' Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 23-30.
- Selmer, J., & FennerJr, C. R.(2009). Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. *Personnel Review*
- Selmer, J., & FennerJr, C. R. (2009). Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. *Personnel Review*, 38(4), 366- 379.
- Smither, J. W. (2000). Feedback orientation, feedback culture and the Longitudinal performance management process, State University of NewYork at Stony Brook.
- Tongkanya, B. (2012). HR transformation changes to AEC 2012. *People Magazine*, 23(3),
- Thoesen, Richard & Mary b. Arnsbarger (2011), Using the performance appraisal system for Strategic alignment , Loudoun county sanitation authorityP. O. Box 4000, leesburg, virginia 2011, p27-28.

