

## بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان

### کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی

فاطمه صادقیان<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲</sup>، ایران باغبان<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی (N= 497) بود. برای این منظور 120 نفر از کارکنان آموزش و پرورش (60 مرد و 60 زن) به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (1989)، پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدردز (2000) و پرسشنامه ی سازگاری شغلی پورکیریان (1386) استفاده شد. برای تحلیل داده ها از شاخص های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و تحلیل مانوا استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). ولی بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی با لحاظ کردن متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات رابطه ای دیده نشد ( $p > 0/05$ ).

**کلید واژه ها:** عزت نفس سازمانی، بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

<sup>1</sup> کارشناس ارشد مشاوره شغلی

<sup>2</sup> استادیار دانشگاه اصفهان

<sup>3</sup> استادیار دانشگاه اصفهان

## مقدمه

داشتن عزت نفس<sup>1</sup> سالم یک نیاز اساسی انسان است و چیزی است که ما پیوسته برای رسیدن به آن تلاش می‌کنیم. با این حال، بعضی مردم هرگز به خودانگاره ای که بتوانند با آن احساس راحتی کنند، نمی‌رسند و تا ابد زندگیشان بر اثر شک‌هایی که نسبت به خود دارند، دست خوش ناراحتی و عذاب می‌شود. بهترین سرمایه‌گذاری در زندگی ارتقاء عزت نفس است. عزت نفس ضعیف موجب می‌شود که ما خود واقعی مان را با شرمندگی پنهان کنیم. ما جلوه‌های تدافعی از خود می‌دهیم و مانع شکوفائی توانائی‌هایمان می‌شویم (شیهان، 1383).

عزت نفس، درجه تأیید، پذیرش و ارزشمندی است که شخص نسبت به خود یا خویشتن احساس می‌کند. این احساس ممکن است در مقایسه با دیگران باشد یا مستقل از آن. 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 (شاولسون، هابنر و استنتون<sup>2</sup>، 1976).

عزت نفس اغلب به طور مترادفی با اصطلاحات خودپذیری، خودارزشی، اعتماد به نفس، خودثباتی و خودکارآمدی به کار می‌رود (بروکنر، 1988؛ نقل از پتوسا، 2001).

عزت نفس، خودارزیابی کلامی افراد در مورد صلاحیت‌هایشان می‌باشد (روزنبرگ<sup>3</sup>، 1965؛ نقل از پیرس و گاردنر، 2004). بر این اساس عزت نفس، ارزیابی شخصی است از آنچه که افراد در مورد خودشان می‌اندیشند یا بازتاب می‌دهند. کورمن (1970) عزت نفس را درجه ای از آنچه که افراد در مورد خودشان به عنوان یک فرد شایسته و برطرف‌کننده ی نیازهای خود می‌دانند را انعکاس می‌دهد (نقل از پیرس و گاردنر، 2004).

عزت نفس از نظر پوپ دارای ابعاد متفاوت 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 نامیده میشود.

---

7- Self-esteem

9- Shavelson, Hubner & Stanton

<sup>3</sup>-Rosenberg

عزت نفس سازمانی مفهوم جدیدی است که به وسیله ی پیرس، گاردنر، کامینگز و دان هام<sup>۱</sup> (1989) بیان شده است. آن ها عزت نفس سازمانی را به عنوان درجه ای از ادراک کارکنان از خودشان به عنوان فردی مهم، معنادار، مؤثر و ارزشمند در سازمان استخدام شده شان می دانند. به عبارت دیگر عزت نفس سازمانی را به عنوان عامل مرتبطی با سازمان می دانند (فیلیپس<sup>۲</sup>، 2000). یکی از بزرگترین ابعاد معنادار درونی که در میان کارکنان یک سازمان تفاوت دارد، عزت نفس سازمانی می باشد. عزت نفس سازمانی به عنوان پیش بینی کننده ی مؤثری در رفتار، شناخت و عاطفه می باشد. سطح عزت نفس فرد ارزیاب شونده نقش مهمی در تعیین نقش ارزیابان که فرایند بازخورد را انجام می دهند، داشته است (بروکنر، 1988؛ نقل از پیرس و گاردنر، 2004).

عزت نفس می تواند بر رفتارهای کاری با دو شیوه تأثیر بگذارد. اول اینکه کارکنان سطوح متفاوتی از عزت نفس در کار را داشته و بر چگونگی افکار، احساس و رفتار آن ها در کار مؤثر است. دوم اینکه، افراد به طور کلی نیاز به احساس خوب بودن در مورد خودشان و در مورد رفتارها و یا افکارشان داشته و آن را ارتقا می دهند تا عزت نفس شان را بهبود بخشند (همان منبع). عزت نفس سازمانی بر عزت نفسی که خاص محیط های سازمانی و ادراک کارکنان از سازمانشان می باشد، اشاره دارد و از تجارب گذشته مثل موفقیت ها و شکست های کاری تشکیل شده است (هیو و لی<sup>۳</sup>، 2000؛ نقل از پیرس و گاردنر<sup>۴</sup>، 2004).

عزت نفس سازمانی صلاحیت خودادراکی فرد را درون سازمان بازتاب می دهد. عزت نفس سازمانی همچنین درجه ای است که اعضای سازمان می توانند نیازهایشان را به وسیله ی شرکت در نقش هائی که درون محیط سازمانی وجود دارد، برآورده سازند. بنابراین افرادی با عزت نفس سازمانی بالا احساس ضرورت شخصی در مورد یک عضو سازمان داشته و این احساس را دارند که نیازهایشان در نقش هائی که در سازمانشان ایفا کرده اند، برآورده شده است (پیرس و همکاران، 1993).

عزت نفس سازمانی 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. افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبتی با سنجش انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و حرفه ای، تعهد

---

<sup>1</sup> -Cummings&Dunham

<sup>2</sup> - Phillips

1- Hui& Lee

2- Pierce& Gardner

سازمانی و عملکرد شغلی دارد(آری و لوک<sup>۱</sup>، 1997، کارسون و لانفورد و روی<sup>۲</sup>، 1997، گاردنر و پیرس، 1997، هال و همکاران<sup>۳</sup>، 1989، تانگ و گیلبرت<sup>۴</sup>، 1994؛ نقل از فیلیپس، 2000).

عزت نفس سازمانی بالا نیاز برای پیشرفت، چالش و انگیزش شغلی ذاتی و سطح تحصیلی بالا را ایجاد می کند. همچنین عزت نفس سازمانی بالا با نگرش های کاری چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی کلی و ابقاء در کار رابطه دارد(وی و آلبرت<sup>۵</sup>، 1998؛ نقل از مایر، ویت فیلد و گُدکین<sup>۶</sup>، 1999).

افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا، همچنین ارزیابی مثبتی از خود و رفتارهایشان دارند(کورمن، 1976؛ نقل از پیرس و گاردنر، 2004).

بازخورد هم یکی از عواملی است که می تواند در زمینه ی کاری بسیار مفید و مؤثر بوده و افراد را تشویق به بهبود و تغییر عملکرد در سازمان استخدام شده شان کند. تأثیر بازخورد بر پیشرفت در عملکرد و انگیزه در کار از همان اوایل سال های 1950 مورد توجه بوده است(پاین و هاینیتی<sup>۷</sup>، 1955؛ نقل از پتوسا، 2001). ارزیابی دقیق خود، ارزش وسیله ای در ارتباط با پیشرفت فردی و اهداف سازمانی داشته است(یامارینو و آتواتر<sup>۸</sup>، 1993؛ نقل از پتوسا، 2001). بدون بازخورد سازمانی، بررسی عملکرد دقیق مسائل صورت نخواهد پذیرفت(تایلر<sup>۹</sup>، فیشر و ایلگین<sup>۱۰</sup>، 1984؛ نقل از پتوسا، 2001).

کارکنان نیاز دارند تا آنچه را که در کارشان اشتباه انجام داده شناخته و خود را رشد دهند(آشفور و توسی<sup>۱۱</sup>، 1991؛ نقل از پتوسا، 2001). اگر کارکنان از نقاط ضعفشان آگاه بوده ولی نتوانند رفتارشان را تصحیح کنند، نسبت به خود، نظرات تعمیم یافته ی نادرستی پیدا می کنند(ماب و وست<sup>۱۲</sup>، 1982؛ نقل از پتوسا، 2001).

---

1 - Aryee& Luk

2 - Carson& lanford& royee

5- Hall et al

4 - Tang& Gilbert

5 - Wei& Albert

6 - Mayer, Whitfield& Godkin

7 - Payne& Haunty

8 - Yammarino& Atwater

9 - Tylor

10 - Fisher& Ilgen

11 - Ashford& Tusi

12 - Mabe& West

سازمان های موفق معمولاً با بازخورد مؤثر، افراد را با تسلطی بسیار بالا در سازمان خود سازگار و حفظ می کنند(آلدرز<sup>۱</sup>، 2000). بازخورد عملکردی، بعد حیاتی رشد مداوم نیروی کار امروزه است. بدون بازخورد، کارکنان رفتار خود را به منظور بهبود عملکرد تغییر نمی دهند. بازخورد عنصر اساسی یادگیری (جاجن، یکوویچ و یکوویچ<sup>۲</sup>، 1993)، انگیزش(کلارک<sup>۳</sup>، 1997) و رشد مهارت ها(اریکسون<sup>۴</sup>، 1996) است(نقل از آلدرز، 2000). گیلبرت اعتقاد دارد که کارکنان بازخورد مؤثر را برای رشد عملکردی در سازمان دریافت می دارند(نقل از آلدرز، 2000).

در حالی که پیام های بازخوردی برخی وقت ها به نظر مهم می آیند، اما جنبه ی درونی آن ها بیشتر ضرورت داشته است، چون بر رفتار درونی فرد تأثیر داشته است. متغیرهای محیطی شامل عواملی مثل پیام ارسال شده، دریافت بازخورد فردی و فرستادن پیام های مناسب می باشد(فدور<sup>۵</sup>، 1991، ایلگین و همکاران، 1979؛ نقل از نوریس-واتس و لوی<sup>۶</sup>، 2004).

به زعم کارول<sup>۷</sup>(1998)، بازخورد از یادگیری حمایت کرده و کارکنان را در جهت یادگیری بیشتر یاری می رساند. بنابراین بازخورد سازمانی به سازگاری فرد کمک کرده تا در کارش موفق باشد. همچنین کارول به ترکیب دیدگاه های شناختی و عملی در یادگیری می پردازد و بازخورد را شامل چهار فرایند مشاهده، انعکاس، آفرینندگی و عمل کردن می داند(نقل از سگارا-ناوارو و ساباتر-سانچز<sup>۸</sup>، 2005).

از دیگر عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و شخص بالاچار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت(دیویس و لاف کوئیست، 1984).

سازگاری شغلی برای ادامه ی اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و

---

1 - Alders

2 - Gagne& Yekovich& Yekovich

3 - Clark

4 - Ericsson

5 - Fedor

6 - Norris-watts& Levy

7- Carol

8- Cegarra-navarro& Sabater-sanches

نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد. در زمینه ی سازش شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است. می توان گفت سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است (شفیع آبادی، 1381).

نظریه ی سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریه ی سازگاری شغلی کار را چیزی بیش از فرایند های 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 روان شناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. بر طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقاء فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند (دیویس و لاف کوئیست، 1984).

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 (دیویس و لاف کوئیست، 1990؛ نقل از زونکر، 2006).

از آنجا که عزت نفس نقش مهمی در تعیین انگیزه ی کارکنان و رفتارها و نگرش های کاری ایفا می کند، می تواند با سازگاری و هماهنگ شدن با محیط شغلی نیز رابطه پیدا کند. عزت نفس سازمانی نقش مهمی در شکل گیری تجارب سازمانی و کاری و تعیین انگیزه ی کارکنان، نگرش های مربوط به کار و رفتارها را دارد. عزت نفس سازمانی، بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی از مؤلفه های تأثیرگذار بر عملکرد می باشند، به دلیل آنکه روحیه و انگیزه ی روانی انسان بیشترین تأثیر را در افزایش بهره وری دارد (پیمان، 1374؛ نقل از محمدخانی، 1384).

به نظر می رسد که عزت نفس، تنها کلید انگیزش بشری است و عزت نفس سازمانی در کار و سازمان موجب انگیزش کاری و پیشرفت در کار خواهد گردید. بنابراین این تحقیق بر آن است تا تعیین نماید که آیا بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی رابطه وجود دارد؟ بر این اساس فرضیه های پژوهش به شرح زیر است:

## فرضیه های پژوهش

- 1- بین عزت نفس سازمانی کارکنان و بازخورد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
- 2- بین عزت نفس سازمانی کارکنان و سازگار شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- 3- بین عزت نفس کارکنان با بازخورد سازمانی بر اساس هر کدام متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و سطح تحصیلات رابطه معنادار وجود دارد.
- 4- بین عزت نفس سازمانی کارکنان با سازگاری شغلی آنان براساس هر کدام از متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و سطح تحصیلات رابطه معنادار وجود دارد.

## پیشینه پژوهش

در زمینه ی عزت نفس سازمانی پژوهش های زیادی در خارج انجام شده است. در پژوهشی مایر، فراکاستارو و مک ناری<sup>1</sup> (2007) 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.

در یک پژوهش تامکینز و ملیندا<sup>2</sup> (2007) به بررسی تأثیرات مدل پنج گانه ی شخصیت بر عزت نفس سازمانی کارکنان سازمان ها پرداختند. نتایج نشان داد که پنج تیپ شخصیتی کاستا و مک کرا<sup>3</sup> 0/23 واریانس عزت نفس سازمانی را محاسبه می کند و می تواند پیش گوئی کننده ی خوبی برای عزت نفس سازمانی افراد باشد. همچنین هنگامی که پنج بعد شخصیت به طور همزمان بررسی شوند، عزت نفس سازمانی کارکنان بیشتر می شود، ضمناً باید ذکر شود که تأثیرات جنسیت و فرهنگ افراد کنترل شد.

در پژوهشی دیگر لی و فیسی<sup>4</sup> (2007) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج بر نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی تأکید کرده و عملی بودن رابطه ی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را تأیید کردند.

در پژوهشی گاردنر، دین و پیرس<sup>5</sup> (2004) دریافتند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان کارکنان واسطه قرار گرفته و همچنین سطح پرداخت در عزت نفس سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد.

---

1- Mayer, Fraccastoro& McNary

2- Tamkins& Melinda

3- Costa& McCrra

4 - Lee& Feccei

2-Gardner, Dyne& Pierce

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 تأثیر داشته است.

در زمینه ی بازخورد و بازخورد سازمانی مطالعات زیادی در خارج از کشور انجام گرفته است. ولی تا کنون در ایران پژوهشی با این نام صورت نپذیرفته است.

در پژوهش مارکل (2007) به بررسی کیفیت های بازخورد محیطی از نظر مدیران در ایجاد انگیزش کارکنان پرداخت و نتایج نشان داد، مدیرانی که باورهای تعصب آمیز مستقیمی دارند، بازخورد را برای سهولت یادگیری و تصحیح تعصباتشان به کار می گیرند و مدیرانی با عقاید تعصب آمیز غیر مستقیم بازخورد را به طور نامناسبی در موقعیت یادگیری به کار می برند. این نتایج جهات قابل پیش بینی ای را در ایجاد انگیزش کارکنان دارد.

در یک مطالعه ی موردی کوچک، یافته ها نشان داد که استفاده از فرایند بازخورد 360 درجه، به خصوص در رابطه با استفاده از بازخورد، در اندازه گیری های عملکردی با اهداف سازمانی و انتخاب و آموزش شرکت کنندگان بسیار مؤثر بوده است (کارسون<sup>1</sup>، 2006).

روزن<sup>2</sup> و همکاران (2006) به بررسی بازخورد سازمانی در کاهش استرس های مربوط به کار پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که بازخورد سازمانی باعث افزایش همکاری در سازمان شده و از استرس موجود در کار می کاهد.

روزن، لوی و هال<sup>3</sup> (2006) در پژوهشی به بررسی بازخورد سازمانی و محیطی در زمینه ی نگرش های کارکنان و عملکرد شغلی پرداختند و دریافته اند کارکنانی که اطلاعات و بازخورد دریافت می دارند، استقلال بیشتری در کار داشته و ادراکات مربوط به سیایت های کاری در آن ها کاهش یافته ولی در عوض عملکرد و اهداف شغلی شان افزایش یافته است.

در زمینه ی بازخورد سازمانی در ایران تحقیقی یافت نشد.

در پژوهشی کریستنسن<sup>4</sup> و همکاران (2007) 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=-0/13).

---

1 - Carson

3- Rosen

4-Rosen, Levy & Hall

1- Kristensen

لئونز<sup>۱</sup> و همکاران (2005) در پژوهشی به بررسی رابطه بین جنسیت و سازگاری شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که بین ادراکات فردی متناسب با سازمان و سازگاری شغلی رابطه وجود دارد و زنان معمولاً سازگاری شغلی بیشتری نسبت به مردان دارند.

لئونگ (2002) مدل های نظریه ای را برای فهم فرایند فرهنگی سازگاری شغلی در بین کارکنان آمریکائی بررسی کردند. نتایج نشان داد که این مدل ها برای پیشگوئی مشکلات شغلی و سازگاری شغلی موثرند.

لئونگ<sup>۲</sup> (2001) نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی رابطه ی منفی داشته و در مقابل با رضایت شغلی رابطه ای مثبت دارد.

در پژوهشی هابارت (2001) به بررسی یک مطالعه ی موردی پرداخت که در آن به بررسی استفاده از تمارینی برای افزایش سازگاری شغلی پرداخت. این تمارین شامل خودمراقبتی، گرفتن حمایت از دیگران، همردیفان و افراد مهم، تأکید بر چالش پذیری کاری، خودگوئی مثبت، کسب اطلاعات از دیگران و تمرکز بر فرصت های خارجی و رشد حرفه ای بود. نتایج نشان داد که تمارین و فعالیت ها باعث ماندگاری و ابقاء فرد درون سازمان می گردد.

در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارمندان ارداره کار و امور اجتماعی، نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره وری شغلی کارمندان تأثیر داشته است (محمد خانی، 1384).

در پژوهش صورت گرفته توسط قاسم زاده (1384) با موضوع تأثیر مشاوره شغلی به شیوه ی سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان، نتایج نشان داد که شیوه ی فوق هیچ گونه تأثیر معناداری بر مؤلفه های مختلف کیفیت زندگی کاری نداشته است.

## روش

شیوه پژوهش: این پژوهش توصیفی<sup>۳</sup> از نوع همبستگی<sup>۴</sup> است.

---

2- Lyons

<sup>2</sup> - Leong

1- Descriptive

2- Correlation

آزمودنی ها: جامعه آماری<sup>1</sup> این پژوهش، کلیه ی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی به تعداد (497) در سال تحصیلی 87-1386 بوده است. از این تعداد 282 نفر از کارکنان، مرد و 215 نفر آن ها زن بودند. برای تعیین حجم نمونه یک مطالعه ی مقدماتی بر روی یک گروه پنجاه نفری از افراد جامعه که به طور تصادفی انتخاب شدند به منظور پیش برآورد واریانس نمونه انجام شد. پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور پیش برآورد واریانس 0/091 محاسبه گردید و حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه برابر با 120 نفر تعیین شد. نمونه تحقیق به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

ابزار: برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: الف) پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (1989)، از پرسشنامه مذکور برای سنجش عزت نفس سازمانی شده است این پرسشنامه توسط پیرس، گاردنر، کامینگز و دان هام (1989) ساخته شده است. پرسشنامه دارای 10 عبارت می باشد که اعتقاد و باورهای کارکنان و ارزشمندی آن ها را در محیط سازمان در مقیاس لیکرت از نمره ی 1 (کاملاً مخالف) تا نمره ی 5 (کاملاً موافق) ارزیابی می کند. برای بررسی صحت ترجمه ی پرسشنامه پس از ترجمه توسط دو متخصص در زمینه مشاوره شغلی و روان شناسی صنعتی و سازمانی و همچنین یک نفر کارشناسی ارشد زبان انگلیسی تأیید گردید و برای بررسی روائی محتوایی این پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شد و پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پایایی<sup>2</sup> پرسشنامه به وسیله ی پیرس و همکاران با آلفای کرنباخ<sup>3</sup> 0/91 درصد به دست آمده و در بازآزمایی نیز 0/75 گزارش شده است، که با آلفای کرنباخ 0/90 تان و پنگ (1997) قابل مقایسه است (نقل از پیرس و گاردنر، 2004). برای بررسی پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر، پرسشنامه روی 50 نفر از کارکنان آموزش و پرورش اجرا شد و ضریب اعتبار آن با آلفای کرنباخ 0/89 به دست آمد.

ب) پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدرز (2000)، این پرسشنامه شامل 10 سؤال بوده و سؤال ها، در رابطه با صحت بازخورد ادراک شده توسط کارکنان است. برای نمره گذاری پرسشنامه از طیف لیکرت 6 درجه ای استفاده شده است (1= کاملاً مخالف، 2= مخالف، 3= تا حدودی مخالف، 4= تا حدودی موافق، 5= موافق و 6= کاملاً موافق) که برای سؤال 6 روند نمره گذاری معکوس می باشد. برای بررسی صحت ترجمه ی پرسشنامه نیز پس از ترجمه توسط دو متخصص در زمینه مشاوره

---

<sup>1</sup>- Statistical Social

1- Reliability

2- Coronbach Alpha

شغلی و روان شناسی صنعتی و سازمانی و همچنین یک نفر کارشناسی ارشد زبان انگلیسی تأیید گردید. برای تعیین روائی محتوایی، پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شد و مورد تأیید قرار گرفت. پایائی پرسشنامه در تحقیق آلدروز (2000) از طریق آلفای کرنباخ، 0/86 به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب پایائی پرسشنامه با اجرا بر روی 50 نفر از کارکنان آموزش و پرورش 0/87 به دست آمد.

ج) پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (1386)، این پرسشنامه توسط پورکبیریان (1386) ساخته شده است و دارای 34 پرسش در زمینه ی آیتم های کلی رضایتمندی و رضایت بخشی شامل انعطاف پذیری، فعال بودن، واکنش پذیری و پشتکار می باشد. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره ی (1)، خیلی کم تا نمره ی (5)، خیلی زیاد می باشد که برای برخی سئوالها نمره گذاری معکوس است. اعتبار درونی پرسشنامه در تحقیق پورکبیریان (1386) 0/94 به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب پایائی پرسشنامه با اجرا در یک نمونه 50 نفری از کارکنان آموزش و پرورش 0/86 به دست آمد.

شیوه تحلیل داده ها: در این پژوهش برای بررسی فرضیه ها، از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و همچنین آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل مانوا استفاده شده است. داده ها به وسیله ی برنامه ی آماری spss13 تحلیل شدند.

### یافته ها

در جدول (1) یافته های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، تعداد ماده ها و آزمودنی ها ارائه شده اند.

جدول (1): میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق همراه با تعداد ماده های هر مقیاس و تعداد آزمودنی ها

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	تعداد ماده	تعداد آزمودنی
عزت نفس سازمانی	44/48	5/26	10	120
بازخورد سازمانی	50/46	8/82	10	120
سازگاری شغلی	140/5	18/03	34	120

فرضیه های 1 و 2 مربوط به رابطه متغیر پیشایند عزت نفس سازمانی با متغیرهای وابسته بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی است که نتایج آزمونها در جدول (2) منعکس شده است.

جدول (2): ضرایب همبستگی ساده بین متغیر مستقل عزت نفس سازمانی با متغیرهای وابسته بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی

متغیرهای وابسته	تعداد آزمودنی ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بازخورد سازمانی	120	0/495	0/000
سازگاری شغلی	120	0/459	0/000

جدول (2) نشان می دهد که بین متغیر مستقل عزت نفس سازمانی و متغیرهای وابسته بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی در سطح  $p < 0/0001$  رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این رابطه برای بازخورد سازمانی ( $r=0/495$ ) و سازگاری شغلی ( $r=0/459$ ) به دست آمده است. فرضیه سوم و چهارم این بود که بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی با توجه به جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات رابطه معنادار وجود دارد. بدین منظور محاسبات مانووا انجام شده است که در جداول (3)، (4)، (5) و (6) خلاصه محاسبات درج شده است.

جدول (3): نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) در زمینه رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی بر اساس جنسیت

متغیرها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتا	توان آماری
عزت نفس سازمانی	0/533	1	0/533	0/019	0/89	0/000	0/052
بازخورد سازمانی	40/833	1	40/833	0/522	0/472	0/004	0/111
سازگاری شغلی	8/008	1	8/008	0/024	0/876	0/000	0/053

جدول فوق نشان می دهد که بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی براساس جنسیت ( $p=0/47$  و  $p=0/87$ ) رابطه معنادار وجود ندارد.

**جدول (4):** نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) در زمینه رابطه بین

عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی بر اساس سن

متغیرها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتا	توان آماري
عزت نفس سازمانی	357/81	3	119/273	4/69	0/004	0/108	0/887
بازخورد سازمانی	399/28	3	133/094	1/73	0/163	0/043	0/444
سازگاری شغلی	1645/97	3	548/659	1/71	0/167	0/043	0/439

جدول فوق نشان می دهد که بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و

سازگاری شغلی براساس سن رابطه معنادار وجود ندارد ( $p > 0/05$ ) ولی در این میان سن با میزان

عزت نفس سازمانی رابطه نشان داده است ( $p < 0/01$ )

**جدول (5):** نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) در زمینه رابطه بین

عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی بر اساس سابقه کار

متغیرها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتا	توان آماري
عزت نفس سازمانی	399/348	4	99/837	3/953	0/005	0/121	0/895
بازخورد سازمانی	542/662	4	135/665	1/784	0/136	0/058	/53
سازگاری شغلی	1333/724	4	333/431	1/026	0/397	0/034	0/31

جدول فوق حاکی از آن است که بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و

سازگاری شغلی براساس سابقه کار رابطه معنادار وجود ندارد ( $p > 0/05$ ) ولی میتوان مشاهده کرد

که سابقه کار با میزان عزت نفس سازمانی رابطه نشان داده است ( $p < 0/01$ )

**جدول (6):** نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) در زمینه رابطه بین

عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی بر اساس تحصیلات

متغیرها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتا	توان آماري
عزت نفس سازمانی	168/56	3	56/188	2/079	0/107	0/051	0/52
بازخورد سازمانی	462/323	3	154/108	2/028	0/114	0/05	0/50
سازگاری شغلی	322/833	3	107/611	0/325	0/807	0/008	0/112

جدول فوق نشان می دهد که بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی براساس تحصیلات رابطه معنادار وجود ندارد ( $p > 0/05$ )

### بحث و نتیجه گیری

مطابق با نتایج فرضیه اول بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش این فرضیه را تأیید نمود. یافته های این پژوهش با تعدادی پژوهش های انجام گرفته در کشورهای خارجی همخوانی دارد. وان دین، اِری و کامینگز (1990) اظهار داشتند که عزت نفس بالا در افراد رفتار بازخوردجویی را فعال می کند و آن ها همچنین مشاهده کردند که رابطه ی مثبتی بین عزت نفس طبقه محور و رفتار بازخوردجویی وجود دارد. از طرف دیگر مادزر<sup>1</sup> (2001) به نتیجه ای مغایر دست پیدا کرده است. وی در تعبیر خود دریافته است که افراد با عزت نفس پائین نیاز به تأیید و خودتأییدی دارند ولی افراد با عزت نفس بالا به رفتارشان شکل داده و کمتر به وسیله ی رابطه شان با ناظر و رهبر تأثیر می پذیرند و بنابراین کمتر به دنبال بازخورد می باشند. مطالعاتی که روی نمونه هائی از کارکنان تکنولوژی داروئی در ایالات متحده انجام شد، نشان داد که عزت نفس سازمانی با درجه ی بازخوردجویی رهبران انتقالی ( $r = 0/32$ ) رابطه دارد (پیرس و گاردنر، 2004). به طور کلی در تبیین نتیجه فرضیه اول می توان گفت که فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان و محل کارش بداند، از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده را می کند، اگرچه ممکن است که این بازخورد منفی باشد. همچنین اگرچه پاداش های بیرونی همچون حقوق، پست، ارتقاء و رهبری می توانند برای کارکنان رضایت بخش باشند و به میزان عزت نفس سازمانی کارکنان کمک کنند ولی پاداش های درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در سازمان ها به خصوص در سیستم آموزشی بسیار حائز اهمیت بوده و رضایت شغلی، هدف ها، ارزش های شخصی و عزت نفس کارکنان را متأثر می سازد و بر پایبندی و ارزشمندی و عزت نفس آن ها می افزاید و از جمله مهم ترین عوامل برای تشویق کارکنان در راستای عملکرد حرفه ای آنان می باشد. در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و عزت نفس سازمانی بالا برخوردار باشند، از زندگی و شغل خود راضی می باشند و نسبت به زندگی خود خوش بین هستند و معتقدند در صورتی که تلاش کنند به اهداف خود می رسند. پس واضح

---

<sup>1</sup> - Madzer

است که با ایجاد انگیزه های شغلی و حس عزت نفس سازمانی و بالا بردن حس خودارزشی نسبت به سازمان می توان کارکنان سازمان ها را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر وادار کرد. مطابق با نتایج فرضیه دوم بین عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه معنادار وجود دارد. با وجود آنکه جستجو برای یافتن پژوهش های مشابه که دقیقاً رابطه ی بین عزت نفس سازمانی را با سازگاری شغلی سنجیده باشد بی نتیجه بود با این وجود می توان این نتیجه را با نتایج تحقیقاتی که در زمینه های مشابه صورت پذیرفته است. مقایسه نمود. بادن (2000) مشاهده کرد که ارتباط مثبتی بین عزت نفس سازمانی و احساسات رضای شخصی وجود دارد. در مجموعه ای از پژوهش ها، روابط میان عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی در دامنه ای بین 0/23 تا 0/70 گزارش شد (نقل از پیرس و گاردنر، 2004).

چندین بررسی نیز به رابطه ی بین عزت نفس سازمانی و جابجائی کارکنان و رفتار انتقالی پرداخته اند. شواهدی (بادن، 2002؛ پیرس، 2001؛ ماتسون و استرنز، 1991؛ فیلیپز و هال، 2001؛ ری آردن و همکاران، 2001؛ وی هیکو، 2000) وجود دارد که بین عزت نفس سازمانی با فکر ترک سازمان، قصد انتقالی و انتقال رابطه منفی معنادار وجود دارد. این ارتباطات در دامنه ای بین 0/24- تا 0/49- می باشند (نقل از پیرس و گاردنر، 2004).

استارک و همکاران (2000) نیز دریافته اند که کارکنان با عزت نفس سازمانی بالا احتمالاً رضایت شغلی بیشتری نشان داده تا آن هائی که دارای عزت نفس سازمانی پائینی هستند (نقل از پتوسا، 2001).

به طور کلی در تبیین این نتیجه می توان گفت که کسانی که عزت نفس بالائی دارند در مقایسه با کسانی که از عزت نفس پائینی برخوردارند، بهتر می توانند با موقعیت های مختلف سازگار شوند، به عبارت دقیق تر این افراد در موقعیت های مختلف کمتر مضطرب می شوند و کمتر هیجانی، افسرده و پرخاشگر هستند. افرادی که عزت نفس ضعیفی دارند از اختلال تندخویی، 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 احساسات مثبتی که به دیگران دارند و آن ها را می پذیرند بهترین دوستان را به دست می آورند (فیلدا، 1380).

عزت نفس بالا، به عنوان یک نشانه از میزان سازگاری شغلی فرد درون سازمان است و از آن جا 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 ی بهداشت روانی و سازگاری کارکنان حائز اهمیت است و سازگاری شغلی بر رضایت، ارتباطات و زندگی کارکنان تأثیر مهمی می گذارد. فردی که وارد سازمان می شود، با یک محیط و فرهنگ متفاوت از آنچه که تا به حال می گذرانده مواجه می شود و این جابجائی 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 می شود و مشکلاتی برای او به وجود می آورد. بنابراین برخورد با این مشکلات اهمیت زیادی دارد. برای برخورد با این مشکلات بهترین کار این است که فرد در درونش احساس عزت نفس داشته و آن را پرورش دهد. اگر فرد این مسأله را در خود رشد دهد که او ارزشمند بوده و دارای نقشی مهم و سازنده در سازمان مورد نظر می باشد، با محیط کاری خود به خوبی می تواند وفق یابد و در نتیجه سازگار شود.

مطابق با نتایج آزمون فرضیه های سوم و چهارم بین عزت نفس سازمانی با متغیرهای بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی با توجه به جنسیت، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات کارکنان رابطه معناداری به دست نیامد ( $p > 0/05$ ) و در این زمینه پژوهشی نیز برای مقایسه نتایج یافت نشده است.

### پیشنهادات کاربردی

- با توجه به وجود رابطه ی معنادار و مثبت بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی، می توان وجود این رابطه را در بین سازمان های دیگر مورد بررسی قرار داد.

- با توجه به وجود رابطه ی معنادار و مثبت بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی، می توان وجود این رابطه را در بین سازمان های دیگر مورد بررسی قرار داد.

## منابع

- پورکبیریان، نسرین. (1386). مقایسه ی کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و نا همخوانی رغبت هایشان در محیط کار، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه اصفهان.
- حسینی بیرجندی، مهدی. (1371). مبانی راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- ساعتچی، محمود. (1380). روان شناسی بهره وری، تهران: نشر ویرایش.
- شفیع آبادی، عبدالله. (1381). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران: انتشارات سمت.
- شبهان، ایلین. (1383). عزت نفس، ترجمه مهدی گنجی، تهران، ناشر: نشر ویرایش.
- فیلدا، لیندا. (1380). عزت نفس برای زنان، (ترجمه محمد گنجی)، تهران: انتشارات ویرایش.
- قاسم زاده، علی. (1384). تأثیر مشاوره شغلی به شیوه ی نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه اصفهان.
- محمدخانی، آغابی بی. (1384). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه اصفهان.
- Alders, M. L. (2000). The influence of goal orientation on employee response to performance feedback: making organizational feedback system more effective, Ph.D. Dissertation, University of Southern California.
- Carson, M. (2006). Saying it like, it isn't: The pros and cons of 360-degree feedback, Kelly School of Business, 49, 395-402.
- Cegarra-navarro, J. & sabater-sanchez, R. (2005). E-learning: organizational requirements for successful feedback learning, Journal of Workplace Learning, 17, 276-290.
- Dawis, R., v. & Lofqist, L., H. (1984). Apsychological theory of work adjustment, Minneapolis: University of Minnesota press.
- 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.
- Hubbard, K. F. (2001). The job adjustment experience of supervisors of downsizing: A case studa in hospital setting, Ph.D. dissertation, departman of curriculum, university of Toronto.

- Kristension, P., Nordhagen, R., Wergeland, E., & Bjerkedal, T. (2007). Job adjustment and absences from work in mid-pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study (MoBa), JBMJ Publishing Group.
- Lee, J. & Feccei, R. (2007). Perceived organizational support and effective commitment: the mediating role of organizational-based self-esteem in the context of job in security, *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661.
- Leong, F. L. (2002). The role of acculturation in the career adjustment of asian american workers, *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7, 262-273.
- 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.
- Lyons, H. Z., & Brenner, B. R. (2005). A multicultural test of the theory of work adjustment: investigating the role of heterosexism and fit perceptions in the job satisfaction of lesbian, gay and bisexual employees, *Journal of Counseling Psychology*, 52, 537-548.
- Madzar, S. (2001). Subordinates' information inquiry: Exploring the effect of perceived leadership style and individual differences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 221-232.
- Markle, A. (2007). Asymmetric disconfirmation in managerial beliefs about employee motivation, ph.D. Dissertation, Chicago Illinois University.
- Mayer, B. W. & Whitfield, A. & Godkin, L. (1999). Promoting organization-based self-esteem in an organization: the role of organizational climate variables, *Journal of Social Behavior and Personality*, 16, 81-96.
- Mayer, B. W. & Fraccastoro, K. & McNary, L. D. (2007). The relationship among organization-based self-esteem and various factors motivating volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector*, 36, 327.
- Norris-watts & Levy, P. E. (2004). The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 351-365.
- Petosa, S. (2001). The selection of raters in a multi-source feedback process, M.S. Dissertation, Concordia University.
- Phillips, G. M. (2000). Perceived organizational support: An extended model of the mediating and moderating effects of self-structures, Ph.D. Dissertation, University of Akron.
- 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*, 30, 591.
- Pierce, J. L., D. G., Dunham, R. B. & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationship, *Academy of Management Journal*, 2, 271-288.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation, *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Rosen, C. C., Levy, P. E., & Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes and job performance, *Department of Psychology*, 91, 211-220.
- Rosen, J., Mittal, V., Digenholtz, H., Castle, N., Mulsant, B. H., Hulland, S., Nace, D., & Rubin, F. (2006). Ability, incentives and management feedback:

- Organizational change to reduce pressure ulcers in a nursing home, Journal of the America Directors Association, 7, 141-146.**
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: validations of construct-interpretations, Review of Educational Research, 46, 407-441.**
- Tamkins, M., & Melinda, M. (2007). The relation of personality to organization-based self-esteem: An application of the five factor model of personality, ph.D. Dissertation, Columbia University.**
- VanDyne, L., Earley, P. C., & Cummings, L. L. (1990). Diagnostic and impression management: Feedback seeking behavior as a function of self-esteem and self-efficacy, Paper presented at the Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Miami Beach, Florida.**
- Zunker, Vernon.(2006). Career counseling 7 A Holestic Approach, Texas State University, Thomson.**

