

بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی

فاطمه صادقیان، کارشناسی ارشد مشاوره شغلی
F_sadeghi2007@yahoo.com
محمدرضا عابدی، دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان
ایران باغبان، استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی^۱ با بازخورد سازمانی^۲، سازگاری شغلی^۳ و انواع تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز^۴ میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی (شهرستان اصفهان) بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی بود. برای این منظور ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش (۶۰ مرد و ۶۰ زن) منطقه جرقویه سفلی به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹)، پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدروز (۲۰۰۰)، پرسشنامه سازگاری شغلی پورکیریان (۱۳۸۶) و پرسشنامه تیپ‌نمای مایرز-بریگز^۵ (۱۹۹۹) اجرا شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از برنامه آماری SPSS 13 و از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و همچنین تیپ شخصیتی برون‌گرا رابطه معناداری وجود دارد ($p < 1$).

واژگان کلیدی: عزت نفس سازمانی، بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی، تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز

-
1. organization based self esteem
 2. organizational feedback
 3. job adjustment
 4. Myers-Briggs Type Indications
 5. Myers-Briggs Type Indicator

مقدمه

نتایج تحقیقات علوم رفتاری به طور اعم و رفتار سازمانی به طور اخص نشان می‌دهد که استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به اقداماتی است که در پرتو آنها جو و فضایی در سازمان ایجاد شود تا هر یک از کارکنان با رضایت کامل و احساس امنیت خاطر، حداکثر تلاش را در جهت مطلوب وظایف شغلی به کار برند (جزنی، ۱۳۷۵).

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^۱، ۱۹۷۶).

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. با توجه به مطالب بالا مشاهده می‌شود که عزت نفس دارای پنج بعد است، اما نوع دیگری از عزت نفس وجود دارد که عزت نفس کاری یا سازمانی است. بنابراین، یکی از بزرگترین ابعاد معنادار درونی که در میان کارکنان یک سازمان تفاوت دارد، عزت نفس سازمانی است. عزت نفس به عنوان پیش‌بینی‌کننده مؤثری در رفتار، شناخت و عاطفه است. سطح عزت نفس فرد ارزیابی شونده، نقش مهمی در تعیین نقش ارزیابان که فرایند بازخورد را انجام می‌دهند، داشته است. عزت نفس می‌تواند بر رفتارهای کاری با دو شیوه تأثیر بگذارد: اول اینکه کارکنان سطوح متفاوتی از عزت نفس در کار را دارند که همین امر بر چگونگی افکار، احساس و رفتار آنها 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، آن را ارتقا می‌دهند تا عزت نفس خود را بهبود بخشند (بروکنر^۲، ۱۹۸۸).

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 درجه‌ای از باور و اعتقاد اعضای سازمان است که آنان می‌توانند نیازهایشان را به وسیله سهم شدن در نقشهای 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 تعیین‌کننده کلیدی در انگیزش، نگرش و رفتار کارکنان بیان می‌دارد. عزت نفس سازمانی به نظر می‌رسد که پاسخهای مشابه و مثبتی را به فرد القا می‌کند. این مسأله می‌تواند به سازمانها در بهبود بخشیدن اعمال کارکنان کمک نماید (پیرس و همکاران، ۱۹۹۳).

عزت نفس سازمانی در موقعیتهایی که سازمان پیامها، فرصتها یا بحث‌های ساختاری را در ایجاد ارتباط با صلاحیت و ارزش کارکنان فراهم می‌سازد، رشد می‌یابد. 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^۳، ۱۹۹۴). افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا، همچنین ارزیابی مثبتی از خود و رفتارهایشان دارند (کورمن، ۱۹۷۶).

1. Shavelson, Hubner & Stanton
2. Brockner
3. Tang & Gilbert

بازخورد هم یکی از عواملی است که می تواند در زمینه کاری بسیار مفید و مؤثر بوده، افراد را به بهبود و تغییر عملکرد در سازمان استخدام شده شان تشویق کند. تأثیر بازخورد بر پیشرفت در عملکرد و انگیزه در کار از همان اوایل سالهای ۱۹۵۰ مورد توجه بوده است. ارزیابی دقیق خود، ارزش وسیله‌ای در ارتباط با پیشرفت فردی و اهداف سازمانی داشته است (یامارینو و آتواتر^۱، ۱۹۹۳؛ نقل از پتوسا، ۲۰۰۱). بدون بازخورد سازمانی، بررسی عملکرد دقیق مسائل صورت نخواهد پذیرفت (تایلر^۲، فیشر و ایلگین^۳، ۱۹۸۴).

کارکنان نیاز دارند به اشتباهات کاری خود پی ببرند و خود را رشد دهند (آشفور و توسی^۴، ۱۹۹۱). اگر کارکنان از نقاط ضعفشان آگاه بوده، اما نتوانند رفتارشان را تصحیح کنند، نسبت به خود، نظرات تعمیم یافته نادرستی پیدا می کنند (ماب و وست^۵، ۱۹۸۲).

سازمانهای موفق معمولاً با بازخورد مؤثر، افراد را با تسلطی بسیار بالا در سازمان خود سازگار و حفظ می کنند (آلدرز^۶، ۲۰۰۰). 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، انگیزش و رشد مهارتهاست (آلدرز، ۲۰۰۰).

به طور ایده آل بازخورد، به فرایندهای رشد محور و محرکهای مثبت منجر می شود و به یادگیری و تغییر رفتار و بهبود عملکرد می شود. افراد از بازخورد برای رشد و عملکرد صحیح و توانائی قضاوت صحیح و برای دسته بندی اهداف جدید و قابل پیشرفت و همچنین یادگیری رفتارهای جدید و مشاغل ارزشمند استفاده می کنند (اسمیتز^۷، ۲۰۰۰).

در حالی که پیامهای بازخوردی برخی وقتها به نظر مهم می آیند، اما جنبه درونی آنها 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 پیامهای مناسب است (نوریس-واتس و لوی^۸، ۲۰۰۴).

بازخورد از یادگیری حمایت کرده، کارکنان را در جهت یادگیری بیشتر یاری می رساند. بنابراین، بازخورد سازمانی به سازگاری فرد کمک می کند 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 (سگارا-ناوارو و سابا-تر-سانچز^۹، ۲۰۰۵).

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 بالاجبار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴).

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 نیازهای اولیه اش را برطرف سازد. در زمینه سازش شغلی تعاریف

-
1. Yammarino & Atwater
 2. Tylor
 3. Fisher & Ilgen
 4. Ashford & Tusi
 5. Mabe & West
 6. Alders
 4. Smither
 8. Norris-watts & Levy
 9. Cegarra Navarro & Sabater sanches

زیادی ارائه شده است؛ می‌توان گفت سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است (شفیع آبادی، ۱۳۸۱).

نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریه سازگاری شغلی کار را چیزی بیش از فرایند‌های وظیفه‌مدار گام به گام می‌داند؛ کار تعاملات انسانی را در بر می‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند. تغییرات هم می‌تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی شان با محیط کاری می‌تواند به عنوان اقداماتی جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می‌شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می‌کنند 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، ۱۹۸۴).

نکته درخور توجه برای مشاوران شغلی در این جا این است که، با آنکه افراد از سازگاری شغلی مفاهیم متعددی دارند، اما سبک‌های شخصیت نیز رابطه نزدیکی با سازگاری شغلی دارد، زیرا با توجه به تغییر شرایط کاری، مشاوران می‌توانند منتظر مراجعان بیشتری باشند که در سازگاری با کار مشکلاتی دارند. بنابراین، مشاوره سازگاری شغلی یکی از حوزه‌هایی است که باید به آن توجه روزافزون مبذول شود (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴).

در مشاوره شغلی مباحث زیادی بررسی می‌گردد. یکی از مهمترین مباحث مورد توجه مشاوران شغلی مسأله شخصیت است. شخصیت مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری است که هر فرد را از دیگر افراد متمایز می‌سازد (کریمی، ۱۳۸۰).

موضوع شخصیت از جنبه‌های مختلف مورد پژوهش و ارزیابی قرار گرفته است. ماهیت رشد، سلامت، بیماری و تیپ‌های شخصیت از مهمترین این جنبه‌ها هستند. در مورد انواع تیپ‌ها متفکران نظریات مختلفی ابراز نموده‌اند و بر اساس آن نظریات و سبک‌های متفاوتی تهیه کرده‌اند. این ابزارهای سنجش به منظور هدف‌های مختلف از طرف مشاوران و سایر متخصصان استفاده می‌شوند. از میان نظریاتی که تاکنون در مورد تیپ‌های شخصیت مطرح گردیده، نظریه یونگ، یکی از عمیق‌ترین و مهمترین آنهاست. وسعت اطلاعات و تحقیقات دامنه دار یونگ در رشته‌های مختلف علوم سبب شده است که علاوه بر روان‌شناسان و مشاوران، بسیاری از دانشمندان دیگر نیز تحت نفوذ و تأثیر تحقیقات و نوشته‌های او قرار گیرند (سیاسی، ۱۳۷۹).

در حال حاضر، تیپ‌نمای مایرز-بریگز، یکی از جامع‌ترین و معتبرترین آزمون‌های روانی برای سنجش شخصیت و مشخص نمودن تیپ‌های روانی است که بر اساس نظریه تیپ‌های یونگ شکل گرفته و دارای فرم‌های مختلفی است که از مهمترین آنها، فرم G است (هیرش^۱، ۱۹۹۱).

کارفرمایان در انتخاب افراد برای تصدی مشاغل، نیاز به شناخت خصوصیات شخصیتی آنان دارند. هرگاه روان‌شناسان هنگام مشاوره افراد برای انتخاب شغل، علاوه بر عملکرد تحصیلی آنان، اطلاعاتی در مورد شخصیت آنها نیز داشته باشند، در آن

صورت راهنماییهای کارآمدتری می توانند ارائه دهند. به همین دلیل، در برنامه‌های پژوهشی ارزیابی شخصیت ضروری است (اتکینسون^۱ و همکاران، ۱۹۸۳؛ به نقل از گنجی، ۱۳۷۰).

در تحقیقی که آلپورت (۱۹۴۹) راجع به تعاریف شخصیت نموده، پنجاه نوع مختلف از تعاریف شخصیت را به دست آورد. آلپورت تعاریف مختلف شخصیت را به دو گروه بزرگ تقسیم کرده است: دسته اول تعاریفی هستند که نقش عوامل اجتماعی را در شخصیت واجد اهمیت دانسته، به واکنشهای افراد به عنوان عوامل تعیین کننده شخصیت اشاره می‌کنند، دسته دوم تعاریفی هستند که شخصیت را دارای جنبه‌های جسمانی و فیزیولوژیک می‌دانند؛ یعنی جنبه‌هایی که قابل اندازه‌گیری و مشاهده هستند. طبق نظر وی شخصیت ویژگیها و گرایشهای نسبتاً پایدار ثابتی است که موجبات تشابه و تفاوت در طرز تفکر، احساس و عمل فرد را فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر، شخصیت عبارت است از سازمان پویایی آن دسته از فرایندهای درونی و روانی که سازگاری منحصر به فرد آدمی را با محیط تسهیل می‌کند (شولتز و سیدنی، ۱۳۸۵).

تیپ نمای مایرز-بریگز که اختصاراً MBTI^۲ نامیده می‌شود، یک ابزار سنجش شخصیت است که تمایلات و گرایشهای فرد را مشخص می‌سازد و نتایج آن تفاوت‌های ارزشمندی را بین افراد سالم و طبیعی مشخص می‌سازد. تیپ نمای مایرز-بریگز به افراد کمک می‌کند که خودشان، انگیزه‌ها، توانایی‌های موجود و بالقوه‌شان را بشناسند. این ابزار در حوزه‌های وسیعی به کار می‌رود. از جمله خودشناسی، مدیریت استرس، تشکیل گروه، توسعه سازمانی، زوج درمانی، شناخت سبک‌های یادگیری و سبک‌های ارتباطی ترجیحی... (کندی و کندی^۳، ۲۰۰۴).

در موارد فردی نیز تیپ نمای مایرز-بریگز افراد را در شناخت خود با توجه به این که دیگران وسایل و امور را به نحوی متفاوت از آنها ببینند، کمک می‌کند. در سازمانها این آزمون می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های سازنده و سالم که در آن همه پتانسیل‌های افراد نقش داشته باشد، به کار برده شود. تیپ نمای مایرز-بریگز علیرغم آنکه شانزده تیپ شخصیتی را مشخص می‌سازد، ولی در مورد این که کدام یک از آنها ارجحیت دارد، قضاوت نمی‌کند. فقط نشان می‌دهد که هر شخص تواناییها و گرایشهای مخصوص به خود را دارد. این آزمون مبتنی بر نظریه شخصیتی یونگ است که توسط مادر و دختر بر اساس بررسی خصوصیات افراد در زندگی روزانه ساخته شده است (کوپر، ساجینا و کلاین^۴، ۲۰۰۱).

در دهه ۱۹۴۰ مایرز براساس نظریه یونگ و مشاهدات مادر خود یک آزمون مداد کاغذی تهیه نمود. یکی از انگیزه‌های او در این کار این بود که به افراد کمک کند تا در مورد خودشان شناخت بیشتری به دست آورند و هدف دیگر او یاری رساندن به امور جنگ بود تا این که مشخص شود افراد با تیپ‌های مختلف در چه موقعیت‌هایی قرار بگیرند که ارجح باشد و همین باعث شد تا بیست سال از عمر خود را برای کامل کردن تیپ نمای مایرز-بریگز صرف نماید. این آزمون به چندین زبان ترجمه شده است و برای اهدافی، مثل انتخاب شغل، مشاوره ازدواج، انتخاب رشته تحصیلی و بسیاری از هدف‌های دیگر به کار گرفته شده است و به افراد در این زمینه‌ها کمک می‌کند. برای اعتباریابی این پرسشنامه، مایرز مطالعه گسترده‌ای روی دانشجویان پزشکی و پرستاری بیش از ۴۵ دانشکده پزشکی انجام داد. به دلیل ضرورت اصلاح و تحقیقات بیشتر، مایرز دعوت رئیس دانشکده پزشکی آلبانی را پذیرفت و آزمون را به آنچه ارجاع داد (شارف^۵، ۱۹۹۲).

1. Atkinson
2. Myers Briggs Type Index
3. Kennedy & Kennedy
4. Cooper, Saggino & Kline
5. sharf

در تیپ نمای مایرز-بریگز دو مفهوم اساسی عبارتند از: برونگرایی - درونگرایی^۱ (EI) و ادراک - قضاوت^۲ (PJ). این نظریه به چگونگی درک افراد از محیط شان و سپس قضاوت کردن با اتخاذ تصمیم در مورد مشاهداتشان می پردازد. در واقع، این نظریه به شیوه ای که افراد دنیای خویش را مشاهده می نمایند و تصمیماتی بر اساس آن اتخاذ می کنند، مربوط است. دو شیوه ادراک و قضاوت وجود دارد. دو شیوه متناقض ادراک عبارتند از: حسی و شهودی. ادراک حسی گرفتن اطلاعات با استفاده از فرایندهای شنوایی، لامسه، چشایی و بویایی است. ادراک شهودی بر عکس ماورای فرایندهای حواس به پیش می رود. افرادی که حس را ترجیح می دهند، اساساً مشاهده از راه حواس را در اولویت قرار می دهند. دو شیوه متفاوت قضاوت عبارتند از: احساسی و تفکری. قضاوت احساسی، یک واکنش ذهنی و اغلب در ارتباط با ارزش‌های خود فرد است. قضاوت تفکری به تحلیل و عینی بودن راجع به یک ایده یا رویداد مشاهده شده اشاره می کند. در مرحله بعدی دو شیوه ادراک؛ یعنی حسی و شهودی و دو شیوه قضاوت؛ یعنی احساسی و تفکری با یکدیگر درآمیخته، چهار ترکیب دوتایی بدین صورت به وجود می آورند: حسی و احساسی، حس و تفکری، شهودی و احساسی و شهودی و تفکری طبق نظریه مایرز (۱۹۹۳) افراد یکی از این طبقه ها را ترجیح می دهند. چگونگی ادراک و قضاوت افراد نه تنها بر شیوه زندگی شان تأثیر می گذارند، بلکه بر چگونگی تعامل آنان با سایرین نیز مؤثر است. افرادی که از قابلیت‌های تفکری و حسی برای درک رویدادها استفاده می کنند، از آنان که عمدتاً از شهود و احساس استفاده می کنند، بسیار متفاوت هستند. در مرحله نهایی هر یک از این چهار ترکیب دوتایی همراه با مفاهیم اساسی نظریه مایرز-بریگز؛ یعنی برونگرایی - درونگرایی و ادراک-قضاوت ترکیب شده و شانزده تیپ چهارتایی را تشکیل می دهند؛ یعنی یک بار برونگرایی و ادراک و بار دیگر درونگرایی و ادراک در کنار این ترکیب دوتایی قرار می گیرند. سپس برونگرایی و قضاوت و در آخر درونگرایی و قضاوت در کنار این چهار ترکیب قرار می گیرند و شانزده تیپ چهارتایی را تشکیل می دهند (حسینیان، ۱۳۸۰).

تفسیر MBTI می تواند اطلاعاتی را در رابطه با دو موضوع کلی مرتبط با مشاوره حرفه‌ای فراهم سازد: ۱- نوع روش کاری که مراجع ترجیح می دهد یا نوع محیط کاری که در آن راحت تر می باشد و ۲- طریقه ای که در آن مراجع تصمیم می گیرد و دخالتی که این روش در تصمیم‌گیری جریان مشاوره حرفه ای دارد. برای تفسیر MBTI غالباً مشاوران ابعاد چهارگانه و تیپ حاصله را به صورت جداگانه در نظر می گیرند. در آزمایش هر یک از این ابعاد، توجه به میزان تمایلات فرد حد نزدیکی امتیازات به متوسط یا حدنهایی مهم است. اگر حتی یکی از ابعاد به صورت واضحی مشخص نشود، انواع متناوب ممکن است در نظر گرفته شوند (سوانسون و فواد، ۱۳۸۱).

مایر، فراکاستارو و مک ناری^۳ (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.

در پژوهشی دیگر لی و فیسلی^۴ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج بر نقش واسطه ای عزت نفس سازمانی تأکید نموده، عملی بودن رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را تأیید کردند.

1. extraversion introversion
2. perception judgment
1. Mayer, Fraccastoro & McNary
4. Lee & Feccei

گاردنر، دین و پیرس^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی دریافته‌اند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان واسطه قرار گرفته و همچنین سطح پرداخت در عزت نفس سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. در مجموع، این تحقیق نشان داد افرادی که حقوق بالاتری می‌گیرند، عزت نفس سازمانی بالاتری نیز دارند و همچنین عزت نفس سازمانی بر قضاوت‌های عادلانه تأثیر داشته است.

مارکل^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی کیفیت‌های 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 می‌گیرند و مدیرانی با عقاید تعصب آمیز غیرمستقیم بازخورد را به طور نامناسبی در موقعیت یادگیری به کار می‌برند. این نتایج جهات قابل پیش بینی ای را در ایجاد انگیزش کارکنان دارد.

روزن، لوی و هال^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی بازخورد سازمانی و محیطی در زمینه نگرش‌های کارکنان و عملکرد شغلی پرداختند و دریافته‌اند کارکنانی که اطلاعات و بازخورد دریافت می‌دارند، استقلال بیشتری در کار داشته، ادراکات مربوط به سیاست‌های کاری در آنها کاهش یافته، ولی در عوض عملکرد و اهداف شغلی شان افزایش یافته است.

کریستنسن و همکاران^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی سازگاری شغلی و غیبت از کار در بین زنان نروژی 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 ($r = -0.13$).

لئونگ^۵ (۲۰۰۱) نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی رابطه منفی و در مقابل با رضایت شغلی رابطه ای مثبت دارد. در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی، نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس، بر افزایش بهره‌وری شغلی کارمندان تأثیر داشته است (محمد خانی، ۱۳۸۴).

در پژوهش صورت گرفته توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) با موضوع تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان، نتایج نشان داد که شیوه فوق هیچ‌گونه تأثیر معناداری بر مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری نداشته است.

در زمینه تیپ‌های شخصیت، بارتو^۶ (۱۹۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی معلمان مدارس دبیرستان با میزان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در نیوجرسی پرداخت. نتایج نشان داد که معلمان ریاضی که بیشتر دارای تیپ شخصیتی برونگرا، حسی و عقلانی هستند، در پیشرفت دانش آموزان (۰/۳۱) موفقتر از معلمان هنر و زبان خارجی (۰/۱۸) بودند که معلمان این رشته‌ها بیشتر دارای تیپ شخصیتی درونگرایی شهودی احساسی بودند.

تارپ^۷ (۱۹۹۲) در مطالعه ای در مورد رابطه بین تیپ شخصیتی و پیشرفت تحصیلی نشان داد که در بین دانشجویان رشته فیزیولوژی انسانی نمره‌های بالا به وسیله دانشجویانی که در صفات درونگرایی و باساختار قویتر بودند، کسب شد. در حالی که برونگراها و تیپ‌های منعطف کمترین نمره‌ها را داشتند. این یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که رجحان حسی وقتی که با ساختار یا درونگرایی همراه باشد، موفقیت تحصیلی بیشتری در رشته فیزیولوژی کسب می‌نماید.

1. Gardner, Dyne & Pierce

2. Markle

3. Rosen, Levy & Hall

4. Kristensen

5. Leong

6. Barto

7. Tharp

جنتری، ماندور و کاکس^۱ (۲۰۰۷) ویژگیها و ترجیحات شخصیتی را که در کارهای مدیریتی اختلال ایجاد می‌کند، را مطالعه نمودند. آنها نشان دادند که مدیران برونگرا بسیار اجتماعی هستند و توجه شان به محیط کار و کارکنان است و مدیرانی که درونگرا هستند، ممکن است سرد، بی‌اعتنا و فاقد حساسیت به نظر برسند و توانایی هدایت کارکنان و سازمان را با دیگران ندارند. مدیران شهودی خلاق تر و مبتکرتر هستند و شیوه‌های تفکر انتزاعی تری را نسبت به مدیران حسی دارند که جزئی‌نگر، واقع بین و سازمان یافته عمل می‌کنند و به زمان حال توجه بیشتری دارند. مدیران احساسی به دلیل این که دلسوز هستند، می‌خواهند با دیگران هماهنگی داشته باشند و تصمیماتشان را براساس ارزشهای دیگران اخذ می‌کنند، نسبت به مدیران عقلانی که منطقی، تحلیل‌گر و معقول هستند و با همه به طور یکسان برخورد می‌کنند. مدیرانی که با ساختار هستند بسیار منظم و سازمان یافته هستند و خواهان اتمام سریع کار می‌باشند و مدیرانی که منعطف می‌باشند خودانگیزه ترند و معمولاً کارها را در آخرین لحظات به اتمام می‌رسانند.

در پژوهشی که شلتون، مک‌کنا و دارلینگ^۲ (۲۰۰۷) بر روی تأثیر سنجش سبک رفتاری با استفاده از تیپ‌نمای مایرز-بریگز بر تأثیرات سازمانی انجام دادند، نتایج نشان داد که مشاوره شغلی با ایجاد بینش در مدیران نسبت به تیپ‌های شخصیتی شان باعث بهبود روابط آنان با یکدیگر می‌شود و در سازمانهایی که تنوع سبک‌های رفتاری بیشتر است، احتمال موفقیت بیشتری وجود دارد تا در سازمانهایی که افراد فاقد سبک‌های مختلف هستند (نقل از جنتری، ماندور و کاکس، ۲۰۰۷).

در جمع بندی مطالب بیان شده می‌توان گفت که عزت نفس سازمانی، نیاز برای پیشرفت، چالش و انگیزش شغلی ذاتی را ایجاد می‌کند. همچنین عزت نفس سازمانی بالا با نگرشهای کاری، چون بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و ابقا در کار رابطه دارد و از آنجا که کارکنان در پی ارضای نیازهای خود در سازمان مورد نظرشان هستند و اهداف و سیستم ارزشهای سازمان قسمتی از خودشان گردیده است و با توجه به اهمیتی که عزت نفس سازمانی در رشد و پیشرفت کارکنان داشته است، می‌توان نتیجه گرفت که هر فرد با توجه به ساختار شخصیت خاص خود می‌تواند در شغلی موفق و ماندگار باشد. بنابراین، هماهنگی عزت نفس سازمانی، بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی با تیپ‌های شخصیتی کارکنان، به افزایش ارزشمندی و رضایت در سازمان منجر شده، افزایش کارایی و بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت.

به نظر می‌رسد 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، تحقیق حاضر در پی آن است تا تأثیر عزت نفس سازمانی را بر بازخورد سازمانی بررسی نماید تا بتوان کشف کرد که آیا بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازمانی رابطه‌ای وجود دارد یا نه؟ همچنین بازخورد سازمانی خودش از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد است و به نظر می‌رسد که بر روحیه و انگیزه روانی انسان بیشترین تأثیر را داشته باشد و به افزایش بهره‌وری کاری کمک نماید. بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر بازخورد سازمانی بر عزت نفس سازمانی نیز خواهد پرداخت. از آنجا که یکی از عوامل مهم ثبات و رضایت شغلی، سازگاری شغلی است، این پژوهش در پی آن است تا رابطه بین عزت نفس سازمانی را با سازگاری شغلی نیز بسنجد تا مشخص گردد آیا عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی رابطه دارد یا نه. همچنین از آنجا که شخصیت یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر کل زندگی و به خصوص در کار و سازمان فرد است، سنجش شخصیت کاری ضروری و مورد نیاز است. تا بتوان با مطالعه، رابطه آن را با عزت نفس سازمانی

1. Gentry, Mondore & Cox

2. Shelton, McKenna & Darling

مشخص کرد که کدام یک از تیپ های شخصیتی بیشتر می توانند عزت نفس سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند. بنابراین، فرضیه های پژوهش به صورت زیر تدوین شده اند:

- عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی رابطه دارد.

- عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی رابطه دارد.

- عزت نفس سازمانی با انواع تیپ های شخصیتی مایرز-بریگز تفاوت دارد.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی^۱ می باشد.

جامعه پژوهش: جامعه آماری^۲ این پژوهش، کلی، کارکنان اداری و معلمان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی^۳ به تعداد ۴۹۷ نفر در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۸۷ بوده است. از این تعداد ۲۸۲ نفر از کارکنان، مرد و ۲۱۵ نفر آنها زن بودند.

تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری: در این پژوهش، یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه انجام شد. لذا یک گروه ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند و پرسشنامه در بین آنان توزیع شد. نمونه این پژوهش ۱۲۰ نفر بودند که از میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی، به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. از تعداد ۱۲۰ نفر ۶۰ نفر زن و ۶۰ نفر مرد به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش: در پژوهش حاضر، برای جمع آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران^۴ (۱۹۸۹): در این پژوهش برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه عزت نفس سازمانی که توسط پیرس، گاردنر، کامینگز و دانهام (۱۹۸۹) ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ده عبارت است که اعتقاد و باورهای کارکنان و ارزشمندی آنها را در محیط سازمان در مقیاس لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) ارزیابی می کند. برای بررسی صحت ترجمه، 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 روایی محتوایی، این پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوط در زمینه های روان شناسی صنعتی و سازمانی و مشاوره داده شد و پرسشنامه تأیید گردید. پایایی^۵ این پرسشنامه به وسیله پیرس و همکاران با آلفای کرونباخ^۶ ۰/۹۱ درصد به دست آمده و در بازآزمایی نیز ۰/۷۵ گزارش شده است، که با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ تان و پنگ (۱۹۹۷) قابل مقایسه است (به نقل از پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). برای بررسی پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، پرسشنامه روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش اجرا شد و ضریب اعتبار آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

1. descriptive
2. statistical social

۳. منطقه جرقویه سفلی در ۶۰ کیلومتری شهر اصفهان واقع شده است و شامل سه شهر کوچک و ۱۰ روستا است.

4. Pierce et al's Organization-Based Self-Esteem Questionnaire
5. reliability
6. Cronbach Alpha

۲- پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدرز^۱ (۲۰۰۰): این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال بوده، سؤالها در رابطه با صحت بازخورد ادراک شده توسط کارکنان است. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه از طیف لیکرت شش تایی استفاده شده است (۱= کاملاً مخالف، ۲= مخالف، ۳= تا حدودی مخالف، ۴= تا حدودی موافق، ۵= موافق و ۶= کاملاً موافق) که برای سؤال شش روند نمره‌گذاری معکوس است. برای بررسی صحت ترجمه این پرسشنامه نیز پس از ترجمه، توسط دو متخصص در زمینه مشاوره شغلی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و همچنین یک نفر کارشناس ارشد زبان انگلیسی تأیید گردید و برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شد و تأیید گردید.

پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ به دست آمده است (آلدرز، ۲۰۰۰). پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر با اجرا بر روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش، با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

۳- پرسشنامه سازگاری شغلی پورکیریان (۱۳۸۶): این پرسشنامه توسط پورکیریان (۱۳۸۶) ساخته شده است و دارای ۳۴ پرسش در زمینه گویه‌های کلی رضایتمندی و رضایت بخشی شامل انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنش‌پذیری و پشتکار است. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره (۱)، خیلی کم تا نمره (۵)، خیلی زیاد است که برای سؤالهای (۹)، (۱۰)، (۱۱)، (۱۲)، (۱۳)، (۱۶)، (۲۲)، (۲۳)، (۲۴)، (۲۵)، (۲۶)، (۲۷)، (۲۸) و (۲۹) روند نمره‌گذاری معکوس است. اعتبار درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است (پورکیریان، ۱۳۸۶). پایایی این پرسشنامه بار دیگر در پژوهش حاضر در یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

۴- پرسشنامه تیپ نمای مایرز-بریگز (۱۹۹۹): تیپ نمای مایرز-بریگز یک آزمون مدادکاغذی است که می‌توان آن را به طور انفرادی یا گروهی اجرا نمود. این پرسشنامه دارای فرم‌های مختلفی است که تیپ فرد را در چهار مقیاس برونگرایی یا درونگرایی، حسی یا شهودی، عقلانی یا احساسی، باساختار یا منعطف مشخص می‌سازد، که در این پژوهش از فرم G آن استفاده شده است. فرم G شامل ۹۴ سؤال است که در دو قسمت جمله‌های سؤال‌ی و کلمات مجزا سازماندهی شده‌اند. در این پژوهش، پس از بررسی اعتبار و پایایی آن و اجرای مقدماتی، فرم نهایی پرسشنامه با ۹۲ سؤال در اختیار آزمودنیها قرار گرفت که هر مقیاس دارای ۲۳ سؤال است. در این آزمون از آزمودنیها خواسته می‌شود که هیچ سؤال‌ی را بی پاسخ نگذارند، و پس از تکمیل پرسشنامه از کلید آزمون برای نمره‌گذاری استفاده می‌شود که به صورت نمره‌های صفر و یک می‌باشد. بدین صورت که برای هر مقیاس دوقطبی از نمره‌های صفر و یک استفاده می‌شود (کونیک، ۱۹۹۹؛ به نقل از محمودیان دهکردی، ۱۳۸۶). این پرسشنامه توسط محمودیان دهکردی (۱۳۸۶) بر روی کارکنان سازمانهای مختلف شهرکرد اعتبار یابی و اعتبار درونی آن ۰/۹۲ گزارش شده است.

برای بررسی پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، پرسشنامه روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش اجرا شد و ضریب اعتبار آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

نتایج پژوهش

فرضیه اول: عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی رابطه دارد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول (۱) و نتایج ضرایب همبستگی مربوط به این فرضیه در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیرهای پژوهش

| متغیرها | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------|-------------|---------|--------------|
| عزت نفس سازمانی | ۱۲۰ | ۴۴/۴۸ | ۵/۲۶ |
| بازخورد سازمانی | ۱۲۰ | ۵۰/۴۶ | ۸/۸۲۹ |
| سازگاری شغلی | ۱۲۰ | ۱۴۰/۵۰ | ۱۸/۰۳۴ |
| تیپ شخصیتی برونگرا | ۱۲۰ | ۱۴/۳۰ | ۴/۰۸ |
| تیپ شخصیتی حسی | ۱۲۰ | ۱۵/۰۱ | ۳/۹۳ |
| تیپ شخصیتی عقلانی | ۱۲۰ | ۱۴/۹۰ | ۵/۲۰ |
| تیپ شخصیتی باساختار | ۱۲۰ | ۱۷/۳۸ | ۳/۹۲ |

جدول (۲) ضرایب همبستگی محاسبه شده بین عزت نفس سازمانی را با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی نشان می دهد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی محاسبه شده بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی

| عزت نفس سازمانی | | متغیرها |
|-----------------|--------------|-----------------|
| سطح معناداری | ضریب همبستگی | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۵۹ | بازخورد سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۹۵ | سازگاری شغلی |

همان طور که در جدول (۲) مشهود است، می توان گفت که بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازمانی رابطه معناداری دیده می شود ($p < 0.001$).

فرضیه دوم: عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی رابطه دارد.

برای بررسی این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همان طور که در جدول (۲) مشهود است، بین عزت نفس سازمانی و سازگاری شغلی افراد مورد پژوهش رابطه معناداری دیده می شود ($p < 0.001$).

فرضیه سوم: عزت نفس سازمانی با انواع تیپ های شخصیتی مایرز-بریگز تفاوت دارد.

برای بررسی این فرضیه، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد و نتایج این فرضیه در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون در خصوص رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز

| متغیرها | R | مجذور R | مجذور R تنظیم شده | مجذور R تغییر یافته | df1 | df2 | سطح معناداری تغییرات f |
|--|------|---------|-------------------|---------------------|-----|-----|------------------------|
| بازخورد سازمانی | ۰/۴۹ | ۰/۲۴ | ۰/۲۳ | ۰/۲۴ | ۱ | ۱۱۸ | ۰/۰۱ |
| بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی | ۰/۵۷ | ۰/۳۳ | ۰/۳۲ | ۰/۰۹ | ۱ | ۱۱۷ | ۰/۰۱ |
| بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و تیپ برونگرا | ۰/۶۱ | ۰/۳۷ | ۰/۳۶ | ۰/۰۴ | ۱ | ۱۱۶ | ۰/۰۱ |

همان‌طور که در جدول (۳) مشهود است، می‌توان مشاهده کرد که ۰/۲۴ تغییرات عزت نفس سازمانی مربوط به بازخورد سازمانی است. همچنین ۰/۰۹ تغییرات عزت نفس سازمانی مربوط به بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی می‌باشد. در پایان، مجموعاً حدود ۰/۳۷ تغییرات عزت نفس سازمانی در کارکنان از بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی و تیپ برونگرا است. جدول (۴) رگرسیون محاسبه شده بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی و تیپ شخصیتی برونگرا را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون محاسبه شده

| متغیرها | B | خطای استاندارد | ضریب بتا | t | سطح معناداری |
|-----------------|-------|----------------|----------|-------|--------------|
| ثابت | ۲۹/۵۸ | ۲/۴۴ | | ۱۲/۵۹ | ۰/۰۱ |
| بازخورد سازمانی | ۰/۲۹ | ۰/۰۴ | ۰/۴۹ | ۶/۱۸ | ۰/۰۱ |
| ثابت | ۱۹/۹۰ | ۳/۳۵ | | ۵/۹۳ | ۰/۰۱ |
| بازخورد سازمانی | ۰/۲۶ | ۰/۰۴ | ۰/۳۷ | ۴/۶۷ | ۰/۰۱ |
| سازگاری شغلی | ۰/۵۹ | ۰/۰۲ | ۰/۳۲ | ۳/۹۷ | ۰/۰۱ |
| ثابت | ۱۷/۳۵ | ۳/۳۷ | | ۵/۱۴ | ۰/۰۱ |
| بازخورد سازمانی | ۰/۲۳ | ۰/۰۴ | ۰/۳۸ | /۹۲ | ۰/۰۱ |
| سازگاری شغلی | ۰/۰۸ | ۰/۰۲ | ۰/۲۹ | /۶۸ | ۰/۰۱ |
| تیپ برونگرا | ۰/۲۴ | ۰/۰۸ | ۰/۲۱ | ۲/۸۹ | ۰/۰۱ |

همان‌طور که در جدول (۴) مشهود است، می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب بتا در هر کدام از متغیرهای بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی و تیپ شخصیتی برونگرا معنادار است. بنابراین، از انواع تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز تنها تیپ برونگرا می‌تواند عزت نفس سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند ($p < 0.01$).

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی و بازخورد سازمانی افراد مورد پژوهش رابطه وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش وان دین، ارلی و کامینگز^۱ (۱۹۹۰) همسوست. آنان اظهار داشتند که عزت نفس بالا در افراد رفتار بازخوردجویی را فعال می‌کند و آنان از اطلاعات دریافت شده از طریق بازخورد برای عملکرد بهتر خود استفاده خواهند کرد. آنان همچنین مشاهده کردند که رابطه مثبتی بین عزت نفس طبقه محور و رفتار بازخوردجویی وجود دارد. مادزر^۲ (۲۰۰۱) از طرف دیگر، عزت نفس و سبک رهبری ادراک شده و تأثیر آن بر رفتارهای بازخوردجویی زیردستان را مطالعه و مشاهده کرد که افراد با عزت نفس پائین از بازخورد دریافت شده استفاده مثبتی کرده‌اند، ولی افراد با عزت نفس بالا کمتر به وسیله رابطه‌شان با ناظر و رهبر تأثیر می‌پذیرند و بنابراین، کمتر به دنبال بازخورد هستند. همچنین در مطالعاتی که روی نمونه‌هایی از کارکنان تکنولوژی دارویی در ایالات متحده انجام شد، نشان داده شد که عزت نفس سازمانی با انتقال سرپرستان در نتیجه دریافت بازخورد ($r = 0.32$) رابطه دارد (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴).

سطح عزت نفس بر چگونگی رابطه با دیگران و سلامت روانی فرد تأثیر 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 شیوه‌های دفاعی، اعتیاد، مشکلات مربوط به مدیریت زندگی، تصمیم‌گیری و برقراری ارتباط با دیگران، از پیامدهای عزت نفس پایین به شمار می‌رود (شیهان، ۱۳۸۳). بر این اساس، ارتقای سازمان به ساختار مناسب، منابع رضایت بخش و وجود کارکنانی شایسته که خود را ارزشمند قلمداد کنند و عزت نفس بالا را در خود پرورش دهند، نیاز دارد. فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان و محل کارش بداند، از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده را می‌کند؛ اگرچه ممکن است که این بازخورد منفی باشد. همچنین اگرچه پادشاهای بیرونی، همچون حقوق، پست، ارتقا و رهبری می‌توانند برای کارکنان رضایت بخش باشند و به میزان عزت نفس سازمانی کارکنان کمک کنند، ولی پادشاهای درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در سازمانها، به خصوص در سیستم آموزشی بسیار حایز اهمیت بوده، رضایت شغلی، هدف‌ها، ارزش‌های شخصی و عزت نفس کارکنان را متأثر می‌سازد و بر پایبندی و ارزشمندی و عزت نفس آنها می‌افزاید و از جمله مهمترین عوامل برای تشویق کارکنان در راستای عملکرد حرفه‌ای 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 می‌کنند به اهداف خود برسند. پس روشن است که با ایجاد انگیزه‌های شغلی و حس عزت نفس سازمانی و بالا بردن حس خودارزشی از طریق بازخوردهای ارائه شده نسبت به سازمان، می‌توان کارکنان سازمانها را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر وادار کرد.

یافته‌های فرضیه دوم بیانگر آن است که بین عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی افراد مورد پژوهش رابطه وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش بادن^۳ (۲۰۰۰) همخوانی دارد. او مشاهده کرد که ارتباط مثبتی بین عزت نفس سازمانی و احساسات ارضای شخصی و سازگاری شغلی وجود دارد (به نقل از پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). استارک، توماس و پاپلر^۴ (۲۰۰۰) بر تأثیر تغییر سازمانی بر رضایت شغلی تأکید داشتند و به این نتیجه رسیدند که عزت نفس سازمانی واسطه این ارتباط بوده است. آنها دیدند

1. VanDyne, Earley & Cummings
2. Madzer
3. Bowden
4. Stark, Thomas & Poppler

که کارکنان با عزت نفس سازمانی بالا احتمالاً رضایت شغلی و سازگاری شغلی بیشتری نشان داده‌اند تا آنهایی که دارای عزت نفس سازمانی پایینی هستند. بنابراین، همان‌طور که مشاهده می‌شود، کسانی که عزت نفس بالایی دارند، در مقایسه با کسانی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، بهتر می‌توانند با موقعیت‌های مختلف سازگار شوند. به عبارت دقیقتر، این افراد در موقعیت‌های مختلف کمتر مضطرب می‌شوند و کمتر هیجانی، افسرده و پرخاشگر هستند. افرادی که عزت نفس ضعیفی دارند، از اختلال تندخویی، اختلال رفتاری و اندوه رنج می‌برند. همچنین این افراد از بی‌خوابی و بیماری‌های جسمی روانی شکوه می‌کنند. عزت نفس، به خصوص در روابط متقابل اشخاص بیشتر بروز می‌کند. کسانی که نسبت به خود دید خوبی دارند، دیگران را نیز دوست دارند و ضعف‌های خود را می‌پذیرند. این افراد به دلیل احساسات مثبتی که به دیگران دارند و آنها را می‌پذیرند، بهترین دوستان را به دست می‌آورند (فیلدا، ۱۳۸۰).

عزت نفس بالا، به عنوان نشانه‌ای 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 بهداشت روانی و سازگاری کارکنان حایز اهمیت است و سازگاری شغلی بر رضایت، ارتباطات و زندگی کارکنان تأثیر مهمی می‌گذارد. فردی که وارد سازمان می‌شود، با یک محیط و فرهنگ متفاوت از آنچه که تا به حال می‌گذرانده، مواجه می‌شود و این جابجایی 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، برخورد با این مشکلات اهمیت زیادی دارد. برای برخورد با این مشکلات، بهترین کار این است که فرد در درونش احساس عزت نفس داشته، آن را پرورش دهد. اگر فرد این مسأله را در خود رشد دهد که او ارزشمند بوده، دارای نقشی مهم و سازنده در سازمان مورد نظر می‌باشد، با محیط کاری خود به خوبی می‌تواند وفق یابد و در نتیجه سازگار شود.

یافته‌های فرضیه آخر نشان داد که تنها تیپ شخصیتی برونگرا می‌تواند عزت نفس سازمانی را پیش بینی کند. بنابراین، در این پژوهش تنها افراد دارای تیپ شخصیتی برونگرا از عزت نفس سازمانی برخوردار بوده‌اند. یافته‌های این فرضیه با یافته‌های کوئیتز^۱ (۲۰۰۵) تا اندازه‌ای همخوانی دارد. در این پژوهش، با موضوع بررسی رابطه بین عملکردهای شخصیتی، عزت نفس و کفایت معنوی، نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی برونگرایی عقلانی و برونگرایی شهودی دارای عملکردهای مرتبط با اجتماع بوده، دارای عزت نفس کلی بالایی هستند. همچنین خودارزیابی و خودانگیزی افراد با تیپ‌های شخصیتی برونگرایی باساختار و برونگرایی عقلانی در ارتباط است، در حالی که ارتباطات بین شخصی با تیپ‌های برونگرایی شهودی و برونگرایی احساسی رابطه معناداری یافت. همچنین بین تیپ‌های شخصیتی درونگرایی عقلانی با عزت نفس و خود تنظیمی رابطه معناداری گزارش شد.

همچنین در پژوهشی، تامکینز و ملیندا^۲ (۲۰۰۷) به بررسی تأثیرات مدل پنجگانه شخصیت بر عزت نفس سازمانی کارکنان سازمانها پرداختند. نتایج نشان داد که پنج تیپ شخصیتی کاستا و مک^۳ ۰/۲۳ واریانس عزت نفس سازمانی را محاسبه می‌کند

1. Coetzee

2. Tamkins & Melinda

3. Costa & McCrae

و می‌تواند پیش‌گویی‌کننده خوبی برای عزت نفس سازمانی افراد باشد. همچنین هنگامی که پنج بعد شخصیت به طور همزمان بررسی شوند، عزت نفس سازمانی کارکنان بیشتر می‌شود. ضمناً باید ذکر شود که تأثیرات جنسیت و فرهنگ افراد کنترل شد. در پژوهشی دیگر بکهام^۱ (۲۰۰۰) به بررسی تأثیر آموزش مفاهیم و کارکردهای تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز بر میزان عزت نفس افراد و تفاوت‌های فردی آنان پرداخت. نتایج نشان داد که به طور کلی، آموزش این مفاهیم تأثیر مثبتی بر میزان عزت نفس افراد داشته و منجر به درک و فهم بهتر افراد در مورد تیپ‌های شخصیتی خودشان منجر می‌شود. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از این بود که تیپ‌های برونگرا بیشتر کارهای گروهی را ترجیح داده، از عزت نفس بالاتری برخوردارند. در پژوهشی، محمودیان دهکردی (۱۳۸۶) به بررسی همبستگی بین مقیاسهای MBTI (تیپ‌نمای مایرز-بریگز) و رضایت شغلی کارکنان ادارات مختلف شهرکرد پرداخت و نتایج حاکی از آن است که بین مقیاسهای برونگرایی-درونگرایی و با ساختار-منعطف و رضایت کارکنان از همکاران همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.

این نتایج و نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که افراد برونگرا به دلیل این که از بودن با دیگران لذت می‌برند و انرژی می‌گیرند، با همکاران و از سازمان خود رضایت بیشتری دارند. از آنجا که بیشتر برونگراها توجه و انرژی خود را به دنیای بیرون معطوف می‌دارند و به راحتی می‌توانند عقاید و باورهای خود را بیان دارند، می‌توان نتیجه گرفت که این افراد از عزت نفس بالاتری برخوردارند و می‌توانند به راحتی این هیجانات و انرژی خود را نیز به دیگران منتقل کنند. از طرف دیگر، سازگاری شغلی با تیپ‌های شخصیتی عقلانی و با ساختار رابطه معنادار نشان داد شاید بتوان گفت که این افراد چون به صورت منطقی قادر به تصمیم‌گیری هستند و همچنین چون کارهای سازمان مورد نظر بر اساس نظم و ترتیب است و به دلیل این که وظایف هر کس مشخص است و اهداف سازمانی مشخص شده‌ای وجود دارد و مشخص است که افراد باید چه کاری انجام دهند، بیشتر افراد عقلانی و با ساختار می‌توانند با این سازمان و قوانین و مقررات و موقعیت شغلی آن سازگار شوند. به علت کوچک بودن جامعه آماری و محدود بودن آن به یک منطقه، در مورد تعمیم نتایج به جامعه‌ی کل باید احتیاط نمود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که فرضیه‌های پژوهش در سایر جوامع نیز مورد آزمون قرار گیرد.

منابع

- 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 مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- جزنی، نسرين (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر نی.
- حسینیان، سیمین (۱۳۸۰). معرفی نظریه سنخ‌نمای مایرز-بریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره‌ای و تصمیم‌گیری شغلی، گزارش دومین سمینار انجمن مشاوره ایران، ص ۶۱-۷۲.
- سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۹). نظریه‌های مربوط به شخصیت، تهران: دانشگاه تهران.
- سؤانسون، جین و فؤاد، نادیا (۱۳۸۱). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربرد از طریق مطالعات موردی، ترجمه رقیه موسوی، تهران: انتشارات اصلح.

- شولتز، دوان و سیدنی، ال (۱۳۸۵). **نظریه‌های شخصیت**، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). **راهنمایی مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل**، تهران: سمت.
- شیهان، ایلین (۱۳۸۳). **عزت نفس**، ترجمه مهدی گنجی، تهران: نشر ویرایش.
- 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.
- فیلدا، لیندا (۱۳۸۰). **عزت نفس برای زنان**، ترجمه محمد گنجی، تهران: ویرایش.
- قاسم‌زاده، علی. (۱۳۸۴). **تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- محمدخانی، آغابی بی. (۱۳۸۴). **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 مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- محمودیان دهکردی، آرزو. (۱۳۸۷). **ساخت و اعتباریابی پرسشنامه تیپ نمای مایرز-بریگز در میان کارکنان ادارات شهر کرد**، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، 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.
- Ashford, S. J. & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking, *Academy of Management Journal*, 34, 251-280.
- Barto, V. A. (1998). The relationship between personality traits of selected new jersey high school educators and successful academic achievement of at-risk students, *Ed.D. Dissertation*, Seton Hall University.
- Beckham, M. H. (2000). Effects of training in Myers-Briggs personality type concepts and applications on self-esteem and valuation of individual differences, *M.S. Dissertation*, California State University.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*, Lexington, Mass: D. C. Health & Co.
- Bowden, T. (2000). An investigational in to psychological predictors of work family conflict and turnover intention in an organizational context, *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 367-380.
- Cegarra- Navarro, J. & Sabater- Sanchez, R. (2005). E-learning: 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.

- Cooper, C. Saggino, A. & Kline, P. (2001). A confirmatory factor analysis of the Myers-Briggs Type Indicator, *Personality and Individual Differences*, 30, 3-9.
- Dawis, R., V. & Lofqist, L., H. (1984). *A psychological 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.
- 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).
- Hirsh, S. K. (1991). *Using the myers-briggs type indicator in organizations*, California: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004). Using the Myers-Briggs type indicator in career counseling, *Journal of Employment Counseling*, 41, 38-44.
- Kristension, P., Nordhagen, R., Wergeland, E., & Bjerkedal, T. (2007). *Job adjustment and absencen from work in mid-pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study(MoBa)*, JBMJ Publishing Group.
- Korman, A. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extention, *Academy of Management Review*, 1, 50-63.
- 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, W., P. (2001). Performance improvements of multi-enhannel interleaving voltage regulator moduales with integrated coupling inductors, *Ph.D. Dissertation*, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Mabe, P. A. & West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta nalysis, *Journal of Applied Psychology*, 23, 280-296.
- 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). A symmetric disconfirmation in managerial beliefs about employee motivation, *Ph.D. Dissertation*, Chicago: Illinoise 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.

- 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.
- 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., Dunhum, 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.
- 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.
- Sharf, R. (1992). *Applying career development theory to counseling*, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1979). Self-concept: Validations of construct-interpretations, *Review of Educational Research*, 46, 407- 441.
- Smither, J. W. (2000). *Feedback orientation, feedback culture and the Longitudinal performance management process*, State University of New York at Stony Brook.
- Stark, E., Thomas, L. T. & Poppler, P. (2000). Psychological disposition and job satisfaction under varying conditions of organizational change: Relevance and meaning from survivors and walking wounded, *Paper presented at the annual meeting of the western Academy of management*, Kona, Hawaii.
- 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.
- Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1994). Organization-based self-esteem among mental health workers: A replication and extention, *Public personnel Management*, 23, 127-134.
- Taylor, M. S., Fisher, C. D. & Ilgen, D. R. (1984). Individual's reactions to performance feedback in organizations: A control theory perspective, In K. M. Rowland & G. R. Ferris, *Research in Personal and Human Resource Management*, 2, 81-124.
- Tharp, G. D. (1992). Relationship between personality type and achievement in an undergraduate physiology course, *American journal of Physiology*, 262, 2-30.
- 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.