

اثرات عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی

عباس قائدامینی هارونی*^۱، مهرداد صادقی ده چشمه^۲، غلام رضا مالکی فارسانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۵ فرودین ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۱۰ اردیبهشت ماه ۱۴۰۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثرات عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد به تعداد ۳۳۰ نفر در سال ۱۳۹۸ بوده است. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه و روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، در بین ۱۷۵ نفر پرسشنامه توزیع شد و ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی شامل مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد. عزت نفس بر رضایت شغلی (۰/۴۶۸)، عزت نفس بر تمایل به ترک خدمت (۰/۲۹۰-)، عزت نفس بر گشودگی به تغییرات سازمانی (۰/۳۹۲)، خوش بینی بر رضایت شغلی (۰/۱۵۸)، خوش بینی بر تمایل به ترک خدمت (۰/۱۸۰-)، خوش بینی بر گشودگی به تغییرات سازمانی (۰/۳۸۵)، کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی (۰/۲۰۰)، کنترل ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت (۰/۲۳۵-)، کنترل ادراک شده بر گشودگی به تغییرات سازمان (۰/۲۵۵)، گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی (۰/۲۲۴)، گشودگی به تغییرات سازمانی بر تمایل به ترک خدمت (۰/۳۲۱-) تأثیر داشت.

کلید واژه ها: عزت نفس، خوش بینی، کنترل ادراک شده، رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، گشودگی به تغییرات سازمانی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲- استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۳- دانش آموخته دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، عضو هیات علمی دانشگاه جامع علمی کاربردی (مرکز آموزش

۱- مقدمه

امروزه منابع انسانی به عنوان با ارزشترین و مهمترین منابع سازمانی محسوب می شوند که می توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان ها شوند (Ruhi, 2018)، چراکه دنیای امروز با تغییر و تحولات سریع همراه هست و منابع انسانی اثربخش، یکی از مهمترین دارایی های نامشهود در سازمان است و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن هاست (Mathis, et al, 2016). امروزه رضایت شغلی را به عنوان پدیده ای می شناسند که رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم میکند. از این رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (Schilling, 2016). رضایت شغلی یکی از اساسیترین متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار افراد سازمان به حساب می آید و آثار آن، از محیط سازمان می گذرد و زندگی فردی و اجتماعی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می دهد، علاوه بر اهمیت رضایت شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی، لازمه برقراری سلامت روانی و جسمانی، داشتن شغل مناسب و خشنودکننده است. مطالعات اخیر نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماریهای مختلف جسمانی و روانی است (Silva & Keating, 2016). از طرفی امروزه نیروی انسانی عامل مهمی در پیشرفت جوامع به حساب می آید (Hajinabi, et al, 2013). و سازمان ها در زمینه حفظ کارمندان خود سرمایه گذاری های زیادی انجام می دهند. با وجود جایگاه اثربخش نیروی انسانی در هر سازمان، در مواردی افراد تحت شرایط و عوامل مختلف شغل خود را ترک می کنند (Ongori, 2007). ترک خدمت در واقع به معنی ریزش نیروی کار یک سازمان در طول یک دوره خاص از زمان تعریف می شود (Kumar, 2014). تمایل به ترک خدمت پیش بینی مهم و قابل توجهی از ترک خدمت واقعی است و مرحله شناختی است که پیش از ترک خدمت واقعی رخ می دهد و به فکر یا تصمیم ذهنی در مورد ماندن یا ترک شغل اشاره دارد (Alshutwi, 2017). بنابراین به طور مختصر می توان گفت که تمایل به ترک خدمت میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت یک سیستم اجتماعی تعریف می شود که آغازگر آن خود فرد است (Pardo, 2011). با توجه به این مطالب مطالعه متغیرهای تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی، دغدغه اصلی پژوهشگر در این پژوهش می باشد که از این جمله می توان به عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده اشاره نمود. به عبارتی، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد؟

۲- ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- رضایت شغلی

عملکرد سازمان ها به عوامل مختلفی بستگی دارد و نقش بسیار مهم عامل انسانی در این میان بر کسی پوشیده نیست. از جمله عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد سازمان ها رضایت شغلی است، زیرا رضایت شغلی علاوه بر سلامت جسمی و روحی آنها موجب افزایش بازدهی و بهره وری نیروی کار می گردد. از طرفی

شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می تواند نقش مستقیمی در تحقق آرمان ها، اهداف بلندمدت و وظایف روزمره داشته باشد. بدون شک رضایت شغلی یکی از متغیرهای رفتار سازمانی است که تا کنون در پژوهش های سازمانی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است و این به دلیل ارتباط این متغیر با طیف وسیعی از مفاهیمی همچون ترک خدمت و عملکرد سازمانی است (Hofmans, et.al.,2013). بنابراین رضایت شغلی یکی از مهمترین موضوعات پژوهش در زمینه رفتار سازمانی می باشد پژوهشگران رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون تعریف نموده اند و معتقدند اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، که سبب می گردد فرد از شغلش راضی باشد (Oraman, et.al,2011).

۲-۲- تمایل به ترک خدمت

اصل اساسی مدیریت منابع انسانی این است که کارکنان برای سازمان دارایی هستند و نه هزینه، لذا منابع انسانی سازمان با توجه به الزامات مربوط به تعاریف جدید، جایگاه تازه ای در برنامه های مربوط به بهبود اقدامات و عملکرد های منابع انسانی در سازمان دست یافت از نوع مسئولیت بخش منابع انسانی در چارت سازمانی بسیار گسترده تر و استراتژیک تر از زمان ظهور اولیه آن در سازمان ها است در اوایل دغدغه های اصلی بخش منابع انسانی معطوف به استخدام، اخراج، اداره برنامه مربوط به حقوق و دستمزد و دستیابی به سود بود، ولی هم اکنون با توجه به ظهور فناوری در امور مربوط به بررسی و گزینش کارمندان، آزمون ها و مصاحبه ها، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت و پاداش دادن به کارمندان توجه ویژه ای را به امر انتخاب کارمند آموزش و ارتقاء کارمندان معطوف کرده است و دید معمول سازمان ها به فعالیت های مربوط به جذب نگهداری آموزش و ارتقاء و در نهایت خاتمه دادن به خدمت کارکنان نشانگر همین مطلب است (Marwat, et al, et.al,2009). قصد و تمایل به ترک خدمت، به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود. بلکه، به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد (Meek, et al, et.al,2011). زمانی که کارکنان به دلایلی مانند اخراج، افزونگی تعدیل نیرو، بیماری طولانی، ناتوانی فیزیکی یا ذهنی از سازمان جدا شوند تمایل به ترک خدمت غیرارادی صورت گرفته است (Emeka Mbah & Ikemefuna, 2012).

۲-۳- عزت نفس

از جمله ویژگی هایی که افراد را هنگام رویارویی با مشکلات یاری می کند، عزت نفس است که در کنار آمدن با فشارهای روانی زندگی نقش مهمی دارد. عزت نفس و اعتماد به نفس، بنیادی ترین بخش شخصیت فرد است که در تمام جوانب زندگی، خود را به گونه ای ظاهر می سازد. افرادی که خود را باور ندارند و دائماً احساس پوچی و بیارزشی می کنند، کمبود عزت نفس دارند که مانع بزرگی در مسیر پیشرفت آنان است و دائماً آنها را به عقب سوق می دهد. این افراد به کارهایی که انجام می دهند، اعتقاد ندارند و

به همین دلیل تمام کارهایشان با شکست روبه رو می شود. این افرادی، همیشه تصویر نامفهوم و گنگی از خود دارند و شناخت کاملی از خود و استعدادهایشان ندارند؛ به همین دلیل برای پیدا کردن راه صحیح زندگی خود با مشکل روبه رو می شوند (McCullough, et al, 2012). عزت نفس نوعی نگاه است که به فرد این فرصت را می دهد تا دیدگاه واقعی و مثبتی نسبت به خود داشته باشد و سبب می شود فرد به توانایی های خود اعتماد پیدا کرده، احساس کنترل بر زندگی خود داشته باشد. بطور کلی از می توان نتیجه گیری کرد که افراد با عزت نفس به بالا خود اعتماد و اطمینان را لازم دارند در و این قضاوت ها، ابراز عقاید شان مشهود است از. طرفی این گروه می توانند برای حل مشکلات راه حل مناسبی بیابند. آنان نگرش مثبتی نسبت به خود دارند، احساس ارزش می نمایند، در بحثها و فعالیتهای گروهی بیشتر شرکت می جویند. برعکس اشخاصی که عزت نفس پایین دارند، به خود اطمینان کمتری دارند و دریافت و درک از خودشان غنا یافته نیست. آنان در سایر گروه های اجتماعی زندگی می کنند و پیش از آنکه در بحث ها شرکت نمایند یا فعالیت کنند ترجیح می دهند گوش کنند و تماشاگر باشند (Mahdad, et al, 2018). همچنین می توان گفت که عزت نفس اعتماد به ظرفیت فرد برای کسب ارزش ها است (Perale, et al, 2015). این سازه شخصیتهای یک مفهوم ذهنی و پایدار از تأیید خود واقعی است و دیدگاه و ارزش فرد را در اغلب سطوح بنیادی تجربه گری روان شناختی بیان می کند (Bohlmeijer, 2011). عزت نفس عموماً مؤلفه ارزیابی کننده از خودپنداره و معرف گستره خود است که شامل جنبه های شناختی، رفتاری و عاطفی است (Orth, 2014). که عبارت است از درجه تصویب، تأیید و ارزشی که شخص نسبت به خود احساس می کند و یا قضاوتی که فرد نسبت به ارزش خود دارد (Herbert & Dalrymple, 2007). در واقع از تفاوت خود ادراک شده یا خودپنداره (یک نظر عینی از خود) و خود ایده آل (آنچه شخص با ارزش می داند) نشأت می گیرد به طوری که فاصله میان این دو منجر به عزت نفس بالا و فاصله زیاد بین آنها منجر به عزت نفس پایین می شود (Forman, et al, 2009).

۲-۴- خوش بینی

مفهوم خوش بینی از دل پژوهش های صورت گرفته در مورد روانشناسی مثبت، خوش بینی، سرمایه اجتماعی و تجهیزیات جامع مدارس توسط هوی و همکاران شناسایی شده است، از لحاظ نظری، این سازه ریشه در نظریه خودکارآمدی بندورا^۱، نظریه سرمایه های اجتماعی سیگلمن^۲، مطالعات فرهنگ و جوسازمانی هوی و همکاران و خوش بینی آموخته شده سلینگمن^۳ دارد (Malekshahi, 2016). اصطلاح خوش بینی جهت توصیف نمودن برداشت های ویژه (نظیر خطر کم) یا خودارزیابی (توانایی و قابلیت بالا) که در مقایسه با استانداردهای عینی بیش از حد مثبت می باشند استفاده می شود (Ramachandran, 2012). اگر چه چنین ادراکاتی احتمالاً غیر واقعبینانه هستند اما میتوانند نگرانیها

1 Hui et al

2 Bandura

3 Capital social s' Coleman

4 Slegmen

شک و تردید افراد را در یک موقعیت مشکل تسلی دهند و آنها را دلگرم کنند که تلاش خود را در جهت رسیدن به اهدافشان ادامه دهند (Bailis, 2012). به عبارتی خوش بینی به معنای داشتن امید و اعتماد به نفس در مورد موفقیت و پیروزی آینده و نتیجه کاری است و به طور کلی تر تمایل به داشتن دیدگاه مطلوب یا امیدوارانه نسبت به آینده است (Ahmed, 2015). سازمان بهداشت جهانی خوش بینی را به عنوان عملکردهای روانشناختی که خلق و خوی شاد، پویا و امیدوارانه را ایجاد می کنند، معرفی می کند و آن را مفهومی مخالف مفهوم بدبینی می داند که بدبینی با ویژگی هایی همچون غم و اندوه، غم و ناامیدی شناخته می شود (Desrumaux, et al, 2015). در ارتباط با خوشبینی شغلی باید بیان نمود که خوش بینی شغلی در مورد انتظارات مطلوب در مورد دستیابی به اهداف شغلی در مسیر پیشرفت شغلی می باشد و این مسئله از دیدگاه و منبع روانشناختی مثبت باید در نظر گرفته شود (Spurk & Volmer, 2015). که منظور از مسیر پیشرفت شغلی، موقعیت های شغلی کارکنان در طول زمان می باشد. بر مبنای رویکرد سنتی، مسیر شغلی، پلکانی است که کارکنان از یک موقعیت به موقعیت دیگر بالا می روند و یا توالی موقعیت های کاری و شغلی که به ایشان اعطا می شود، تعریف گشته است؛ با این وجود در دنیای پر آشوب امروزی اقداماتی همچون سازماندهی مجدد، تعدیل نیرو و برونسپاری، ادغام، سازماندهی مجدد، تعدیل نیرو و برونسپاری، قواعد کاری را در گروگون کرده اند و سبب گشته است که مسیر پیشرفت شغلی با انعطاف پذیری بیشتری در نظر گرفته گردد به گونه ای که کارکنان در دنیای امروزی، بایستی بیش از پیش خویش را با شرایط شغلی و حرفه ای مطابقت داده و کارایی خود را بهبود دهند (Dessler, 2015). خوشبینی شغلی در واقع جزیی از تطابق پذیری با مسیر پیشرفت شغلی در نظر گرفته شده است که تطابق پذیری با مسیر پیشرفت شغلی شامل نگرشها، مهارت ها و رفتارهایی می شود که کارکنان برای سازگار نمودن خویش با شغلی که مطلوب ایشان است، اتخاذ می نمایند (Tolentino, et al, 2014). همچنین خوش بینی شغلی اشاره به انتظارات عمومی در مورد آینده شغلی دارد و ارتباط یک فرد را با جهان خارج و سازمانش توصیف می کند (Cheng, et al, 2014). چرا که خوشبینی نقش مهمی را در کنترل استرس و موقعیت در یک موقعیت نامناسب ایفا می کند (Carver & Connor-Smith, 2010).

۲-۵- کنترل ادراک شده

کنترل ادراک شده متغیری می باشد که توجه محققان را به خود جلب کرده است. کنترل ادراک شده اشاره به توانایی تاثیر فرد بر محیط خود دارد. منظور از کنترل ادراک شده باور فرد به این است که تا چه اندازه توانایی تاثیر بر رویدادها یا موقعیت ها را دارد. در پژوهش های صورت گرفته، پژوهشگران اغلب از مفهوم کنترل ادراک شده به جای کنترل واقعی استفاده می کنند. کنترل ادراک شده اشاره به باور فرد به توانایی تاثیر بر محیط خود دارد. همانند مفهوم کنترل، کنترل ادراک شده یک سازه موقعیتی به شمار می آید. به طور اخص کنترل ادراک شده بیشتر مربوط به ادراک فرد از محیط کارش می باشد تا یک ویژگی خصیصه ای مانند منبع کنترل، مقابله یک فرایند پیچیده و چند بعدی است که به مقتضیات و منابع محیطی نیز وابسته است (Sattari and Bagherzadeh, 2017). کنترل ادراک شده به کنترل فرد بر روی خودش

می پردازد و در مورد احساسات شخص در زمینه ی کارایی و اثر بخشی متمرکز می باشد و در برخی مواقع به آن با عنوان کنترل درونی یا مهارت فردی نیز اشاره می شود (Thoits, 2012). بنابراین کنترل درک شده به عنوان ادراک فرد از سختی یا آسانی انجام یک رفتار و میزان کنترل فرد بر آن را نشان می دهد. این مفاهیم در ارتباط با کنترل ادراک شده با نگرانی در زندگی همراه می باشند، چرا که برخی افراد باور ندارند که آن ها می توانند زندگی شان را کنترل کنند و همچنین معتقد نیستند که آن ها در طول یک دوره خاص از زندگی شان می توانند کنترل زندگی را در دست گیرند و این توانایی را کسب کنند (Specht, et al, 2013).

۲-۶- گشودگی نسبت به تغییرات

تغییر سازمانی برای مدیران و سازمان ها به منزله رقابت بسیار نزدیک است و شامل مفاهیمی از قبیل: تنظیمات بی وقفه در سازمان، سادگی در اجرای تنظیمات و مدیریت سریع تنظیمات برای تصمیم گیری است (Blackman & et al, 2013). تغییر سازمانی دلایل فراوانی دارد که مهمترین آنها عبارتند از: زنده ماندن و بقا؛ رشد سریع تکنولوژی؛ تغییرات دائمی در ساختار، رویه ها و ابزار؛ تغییر خطمشی و اهداف سازمان ها؛ تغییر منابع و تغییر ذوق و سلیقه ارباب رجوعان و کارکنان (Heckmann & et al, 2016). می توان گفت که تغییر سازمانی به عنوان تلاشی برنامه ریزی شده برای افزایش اثربخشی و سلامت سازمان از طریق برنامه ریزی فرایندهای سازمان، با استفاده از دانش رفتار سازمانی است و همچنین تغییر سازمانی را شکسته شدن روندها و ساختار موجود به منظور ایجاد ساختارهای جدید از جمله فرهنگ راهبرد در سازمان تعریف کرده اند (Weeks & et al, 2004). اما پدیده ی تغییر، همواره به عنوان چالشی عمده و اساسی که بر افراد، گروه ها و سازمان ها اثر می گذارد، مطرح و مورد توجه محققان مختلف بوده است. سازمان ها از طریق مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت فراگیر، کوچک سازی، ادغام و مالکیت، تغییرات فرهنگی، تجدید ساختار و سازماندهی مجدد، توسعه نرم افزاری، توسعه فناوری و دیگر مداخلات در سازمان ها سرمایه گذاری کرده اند تا بتوانند تغییرات موفق را ایجاد کنند (Legzian and Malekzadeh, 2010). با این وجود همواره عدم همراهی کارکنان با تغییرات سازمانی به صورت کلی و پذیرش، انجام و توسعه آن تغییرات در سازمان ها به صورت چشمگیری مشاهده می شود (Choi, 2011). که این خود می تواند ناشی از علل و عوامل متعدد ساختاری و سازمانی مانند عدم اجرای مدیریت صحیح در سازمان در زمان اعمال تغییرات سازمانی، ثبات کم در مدیریت سازمان و یا در گروه های شغلی و تعارض میان واحدهای مختلف سازمانی و یا نشأت گرفته از عوامل فردی و شخصی مانند عدم پذیرش تغییرات و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان، تعارض میان کارکنان در زمان اعمال و اجرای تغییرات و نهایتاً عدم انگیزه کارکنان و مدیران در همراهی با تغییرات سازمانی ناشی گردد (Lundy and Morin, 2013). گشودگی نسبت به تغییر مفهوم مخالف و معکوس مقاومت در برابر تغییر می باشد، مقاومت در برابر تغییر، مانع اصلی تغییر و دلیل عمده عدم اجرای موفقیت تغییر قلمداد می شود. مقاومت در برابر تغییر را می توان خویشتن داری به عنوان واکنش نسبت به تغییر نامید. که امکان دارد به منبع تضاد و تعارض در سازمان مبدل شود،

مقاومت از عوامل زیر نشأت می گیرد: ۱- عوامل فردی؛ عوامل شخصیتی (مانند نیاز به کنترل، نیاز به موفقیت و امثال آنها...)، گرایش‌های مبتنی بر تجارب حاصل از تغییرات قبلی. ۲- عوامل گروهی؛ انسجام گروهی، هنجارهای اجتماعی، و مشارکت در تصمیم گیری. ۳- عوامل سازمانی؛ تهدیدهای عوامل ناشناخته، چالش برای حفظ وضع موجود، شرایط حجم کار (Choi, 2011).

۲-۷- پیشینه پژوهشی

پایدار و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه عزت نفس مدیران بر رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر یاسوج" انجام دادند، نتایج نشان داد که بین عزت نفس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. هر چقدر میزان عزت نفس کارکنان بالاتر باشد به مراتب فرد قدرت کارایی بالاتر دارد و می تواند در مشکل ساز ترین موقعیت بهترین عملکرد را از خود نشان دهد و همین امر موجب رضایت در فرد شد. همچنین بین عزت نفس و رضایت شغلی در پژوهش با اطمینان رابطه معناداری وجود داشت، از طرفی دیگر بین رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت وجود داشت. رزمجو (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان "بررسی سهم نسبی عزت نفس کارکنان در تبیین تغییرات اثربخشی سازمانی و اولویت بندی آن ها" انجام دادند، بر اساس نتایج سهم عزت نفس کارکنان در تبیین تغییرات اثربخشی سازمانی مثبت و معنادار است بدین معنا که به ازاء یک واحد افزایش در عزت نفس کارکنان ۰/۲۲ درصد اثربخشی سازمان بهبود می یابد. نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن نیز نشان داد، عزت نفس اجتماعی (۴/۵۰) و هم افزایی کارکنان بیشترین اهمیت (۵/۰۹) را به خود اختصاص داده بود. مهدوی و باکویی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان "رابطه تفکر انتقادی، رضایت شغلی و عزت نفس معلمان" انجام دادند، نتایج نشان داد که بین تفکر انتقادی و رضایت شغلی و عزت نفس معلمان رابطه وجود ندارد اما بین رضایت شغلی و عزت نفس رابطه مثبت و معنی داری مشاهده گردید. استنتاج: علیرغم تفاوت های که وجود دارد بکارگیری الگوها و روش های آموزشی متناسب برای پرورش این مهارت ها پیشنهاد می شود. و از آنجایی که بین رضایت شغلی و عزت نفس معلمان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد مسیولان آموزش و پرورش می توانند با ایجاد عزت نفس کافی در معلمان، موجبات رضایت شغلی را در آنان فراهم آورند. درویشی و خوئینی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران و رضایت شغلی کارکنان" انجام دادند، نتایج تحلیل فرضیه ها نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش یعنی رابطه عزت نفس مدیران و رضایت شغلی کارکنان تایید شد و در بررسی فرضیه های فرعی به این نتیجه رسیدیم که بین عزت نفس مدیران و نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی رابطه وجود دارد ولی بین عزت نفس مدیران و جو سازمانی و سبک رهبری رابطه وجود نداشت. ذاکری و خالقی (۱۳۹۵) پژوهش تحت عنوان "تبیین رضایت شغلی بر مبنای بهزیستی روانی، خوش بینی و مهارت سیاسی در کتابخانه های عمومی استان مازندران" انجام دادند، یافته ها نشان دادند که متغیر رضایت شغلی با سه متغیر دیگر رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۱۰ دارد. این سه متغیر روی هم رفته دارای همبستگی ۰/۶۷۳ با رضایت شغلی بودند که ۴۵ درصد از تغییرات آن را پیش بینی می کنند. فدائی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین عزت نفس

مدیران و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش " انجام دادند، نتایج نشان داد که بین عزت نفس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. هر چقدر میزان عزت نفس کارکنان بالاتر باشد به مراتب فرد قدرت کارایی بالاتر دارد و می تواند در مشکل ساز ترین موقعیت بهترین عملکرد را از خود نشان دهد و همین امر موجب رضایت در فرد شد.

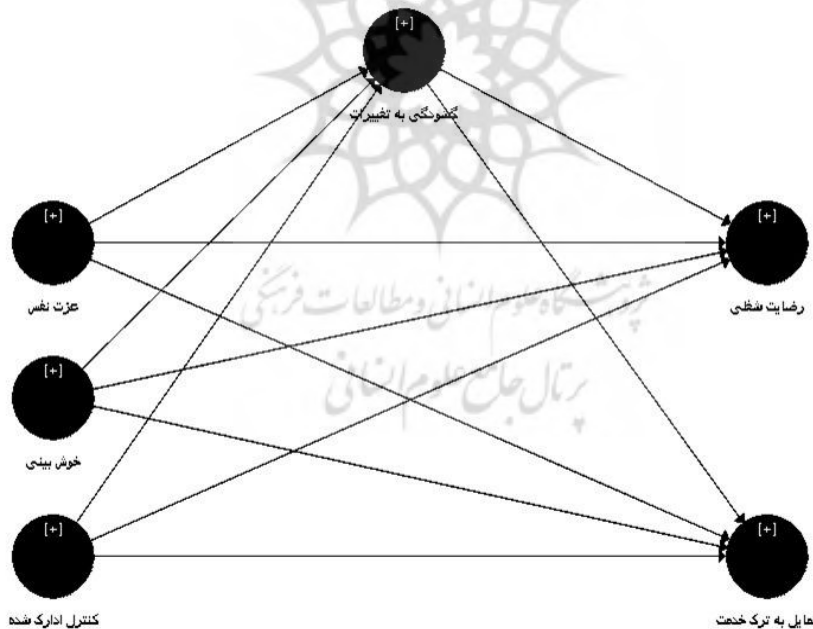
غفاریان و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه ی بین کنترل عواطف با رضایت شغلی معلمان زن ناحیه تبادکان شهرمشهد" انجام دادند، یافته ها حاکی از آن بود که بین مولفه ی کنترل عواطف و خرده مقیاس های آن با رضایت شغلی رابطه ی معنی داری وجود نداشت و همچنین این مولفه ها پیش گو کننده ی معنی داری برای رضایت شغلی نمی باشند. حسینی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " بررسی میزان عزت نفس و تعهد سازمانی در بین کارکنان کانون زبان ایران " انجام دادند، یافته اصلی پژوهش حاکی از آن است که با توجه به میزان سطح معناداری متغیر عزت نفس و تعهد سازمانی که هر کدام به ترتیب ۰۰۷۱۴ و ۰۴۱۳ می باشد که از ۰/۰۵ بزرگتر است فرض صفر تایید و فرض خلاف رد می شود و در ضریب همبستگی پیرسون نیز وقتی که سطح معناداری (۰/۰۰۰) که از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد فرض صفر رد و فرض خلاف تایید می شود و رابطه بین عزت نفس و تعهد سازمانی در این پژوهش مثبت است هر چه عزت نفس بیشتر باشد تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر می شود. که باید مسولین به این امر توجه ویژه ای داشته باشند. نجفی و سلیمانی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس خوش بینی و نشاط اجتماعی در کارکنان شرکت مخابرات استان تهران" انجام دادند، نتایج حاصل نشان از تایید رابطه بین خوش بینی و نشاط اجتماعی، خوش بینی کارکنان و تعهد سازمانی، بین نشاط اجتماعی کارکنان و تعهد سازمانی و در مورد فرضیه اصلی پژوهش با توجه به نتایج تحلیل واریانس و شاخص های آماری رگرسیون متغیرهای پیشین تعهد سازمانی میزان F به دست آمده برای متغیرهای خوش بینی و نشاط اجتماعی درباره تعهد سازمانی معنادار بود. هوازاده (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه عزت نفس مدیران و تعهد سازمانی کارکنان اداره تامین اجتماعی شهرستان خمینی شهر اصفهان" انجام دادند، تحلیل ها نشان دادند که عزت نفس مدیران به عنوان یک متغیر مستقل اثری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد البته نتایج پژوهش این موضوع را نشان داد که برای موثر واقع شدن عزت نفس مدیران بر تعهد سازمانی باید مولفه های آن را به صورت کلی و جزئی در غالب تعهد سازمانی مدنظر قرار بگیرد. ابراهیمی و آقای (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بین خوش بینی و تعهد سازمانی بین دبیران هنرستان های ناحیه یک و دو سنندج" انجام دادند، یافته های نهایی پژوهش حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنادار آماری بین خوش بینی و تعهد سازمانی می باشد. نتایج رگرسیون نشان داد که خوش بینی به میزان ۲۲٪ می تواند تغییرات تعهد سازمانی را به میزان ۲۲٪ بعد تعهد عاطفی را به میزان ۲۳٪ بعد تعهد مستمر و همچنین به میزان ۳۹٪ بعد تعهد هنجاری را پیش بینی کند. قزل ایغ و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان " ویکرد تیوری مجموعه های راف در تبیین رابطه خود کنترلی و ساختار سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: ادارات دولتی استان خراسان جنوبی)" انجام دادند، نتایج حاکی از این بود که توجه به مقوله خود کنترلی و ساختار سازمانی در افزایش یا کاهش تعهد سازمانی حایز اهمیت بود. نودهی

و همکاران^۱(۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان " رابطه خود کنترلی و منبع کنترل با تعهد سازمانی در کارمنداناداره آموزش و پرورش سبزوار" انجام دادند، نتایج حاصله نشان داد منبع کنترل و خودکنترلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند و آن را پیش م یکنند به علاوه بین منبع کنترل و خودکنترلی با هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار بود. رانی و شکار^۲(۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان " عزت نفس و رضایت شغلی در میان معلمان انگاندوی (آموزگاران پیش دبستانی) - مطالعه مداخله ای در منگالور، جنوب هند" انجام دادند، نتایج نشان داد که عزت نفس و رضایت شغلی در میان معلمان رابطه معنی دار دارند. ساتوف و همکاران^۳(۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان " بررسی روابط رضایت شغلی، بهروزی، شادکامی، رفاه و عزت نفس" انجام دادند، نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی، بهروزی، شادکامی، رفاه و عزت نفس رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. فنگ و همکاران^۴(۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان " بررسی روابط عزت نفس، حمایت اجتماعی درک شده و رضایت شغلی و اختلال روانی در پرستاران چینی" انجام دادند، نتایج نشان داد که بین عزت نفس، حمایت اجتماعی درک شده و رضایت شغلی روابط مثبت و معناداری وجود دارد در حالی که این متغیرهای با اختلال روانی در پرستاران چینی روابط منفی داشتند. لی و همکاران^۵(۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان " اثر میانجی گری بر روی عزت نفس و رضایت شغلی دانشجویان U.S. در خارج از دانشگاه است" انجام دادند، نتایج نشان داد که عزت نفس و رضایت شغلی با یکدیگر رابطه داشتند. یانگ و همکاران^۶(۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان " بررسی روابط استرس شغلی، عزت نفس، رضایت شغلی و قصد ترک شغل" انجام دادند، نتایج نشان داد که بین استرس شغلی، عزت نفس، رضایت شغلی و قصد ترک شغل روابط معنی داری وجود داشت. میشرا و همکاران^۷(۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان " نقش خوشبینی بر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی اوماسانکریمیش" انجام دادند، نتایج نشان داد که خوش بینی با عملکرد کارکنان و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. این مطالعه نیز از اعتبار بی نظیر ساختار خوش بینی با توجه به عملکرد و رضایت شغلی در زمینه فرهنگ هند پشتیبانی می کند. احمد^۸(۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان " نقش عزت نفس و خوش بینی بر رضایت شغلی در میان اساتید دانشگاه های خصوصی در بنگلادش" انجام دادند، نتایج نشان داد که عزت نفس و خوش بینی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه های خصوصی در بنگلادش، رابطه معناداری وجود داشت. چنگ و همکاران^۹(۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان " بررسی تأثیرات کنترل شغلی، حمایت، و خوش بینی عدم امنیت شغلی، رضایت شغلی، توانایی و غنی سازی کار و خانواده" انجام دادند، نتایج نشان داد که کنترل شغلی قوی ترین بافر جهت مقابله با ناامنی شغلی در رابطه با نیروی کار است. علاوه بر این، خوش بینی بر رضایت شغلی تأثیر

داشت. تاتن^۱ (۲۰۰۴) پژوهشی تحت عنوان " عملکرد، رضایت و تمایل به ترک خدمت در مراکز تماس: اثرات استرس و خوش بینی " انجام دادند، نتایج نشان داد که عملکرد، رضایت و تمایل به ترک خدمت در مراکز تماس تحت تأثیر استرس و خوش بینی در کارکنان مراکز تماس بودند. بریسلر^۲ (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان " برنامه ریزی و طراحی نیازهای ضروری انسانی: رابطه بین امید، خوش بینی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت ارتش ایالات متحده " انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد که بین امید، خوش بینی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت ارتش ایالات متحده رابطه معنادار وجود داشت.

۲-۸- مدل مفهومی پژوهش

متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش عبارتند از اثرات عزت نفس، خوش بینی، کنترل ادراک شده، رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، گشودگی به تغییرات سازمانی و مدل مفهومی پژوهش در زیر آورده شده که شمایی کلی از پژوهش نشان می دهد. در این پژوهش متغیرهای عزت نفس، خوش بینی، کنترل ادراک شده به عنوان متغیر مستقل و متغیر گشودگی به تغییرات سازمانی به عنوان میان جی و متغیرهای رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت به عنوان متغیر وابسته به کار گرفته شده اند.



با توجه به مدل فوق، فرضیه های پژوهش به صورت زیر است:

1 Tuten
2 Bressler

فرضیه اصلی: عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد.

فرضیات فرعی

۱. عزت نفس بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
۲. عزت نفس بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد.
۳. عزت نفس بر گشودگی به تغییرات سازمانی تأثیر دارد.
۴. خوش بینی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
۵. خوش بینی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد.
۶. خوش بینی بر گشودگی به تغییرات سازمانی تأثیر دارد.
۷. کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
۸. کنترل ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد.
۹. کنترل ادراک شده بر گشودگی به تغییرات سازمانی تأثیر دارد.
۱۰. گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
۱۱. گشودگی به تغییرات سازمانی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد.

۳-روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت می پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گرد آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی اثرات عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت می پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد به تعداد ۳۳۰ نفر، در سال ۱۳۹۸ می باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است. مطابق با این جدول برای جامعه ۳۳۰ نفری تعداد نمونه ۱۷۵ نفر کفایت می کند که در این پژوهش پس از تعیین حجم نمونه، از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شده است. در این پژوهش جهت گرد آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از منابع اینترنتی استفاده شده است. همچنین، در این پژوهش داده ها و اطلاعات مورد نیاز از میان جامعه آماری پژوهش جمع آوری می شود. به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات در روش میدانی و در این پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش دارای دو بخش به شرح زیر می باشد. در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در

رابطه با پاسخ دهندگان جمع آوری گردد، که شامل ۴ سؤال در زمینه جنسیت، سن، میزان سابقه کاری، تحصیلات می باشد. پرسشنامه تخصصی شامل ۶ بخش است که به شرح زیر می باشد:

برای سنجش متغیر تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می باشد. سؤالات مربوط به رضایت شغلی کارکنان بر اساس مدل مینه سوتا (۲۰۰۹) می باشد که شامل ۱۹ سؤال است. سؤالات مربوط به گشودگی نسبت به تغییرات بر اساس پرسشنامه استاندارد مؤسسه دیپروسیرز (۲۰۱۸) می باشد که شامل ۱۵ سؤال است. سؤالات مربوط به خوش بینی بر اساس پرسشنامه استاندارد آینده مسیر پیشرفت شغلی روتینگاس و همکاران (۲۰۰۵) می باشد که شامل ۱۱ سؤال است بالاترین نمره در این پرسشنامه ۵۵ و پایین ترین نمره ۱۱ می باشد. نمره پایین تر نشان گر خوش بینی پایین تر و نمره بالاتر نشانگر خوش بینی بالاتر است. سؤالات مربوط به کنترل ادراک شده بر اساس پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵) می باشد که شامل ۱۰ سؤال است. سؤالات مربوط به کنترل ادراک شده بر اساس پرسشنامه استاندارد کنترل درک شده ترکیب و لاروکو (۱۹۸۷) می باشد که شامل ۷ سؤال است.

در این پژوهش، اعتبار صوری پرسشنامه ها توسط چند نفر از پاسخگویان مورد تایید قرار گرفته است. برای مشخص شدن پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. ضرایب پایایی کل برای پرسش نامه ها و ابعاد آن ها در جداول (۱) نشان داده شده است. طبق یافته های پژوهش، ضرایب پایایی برای هر شش پرسشنامه و ابعاد آن ها، بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش دارد.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ پرسش نامه های پژوهش

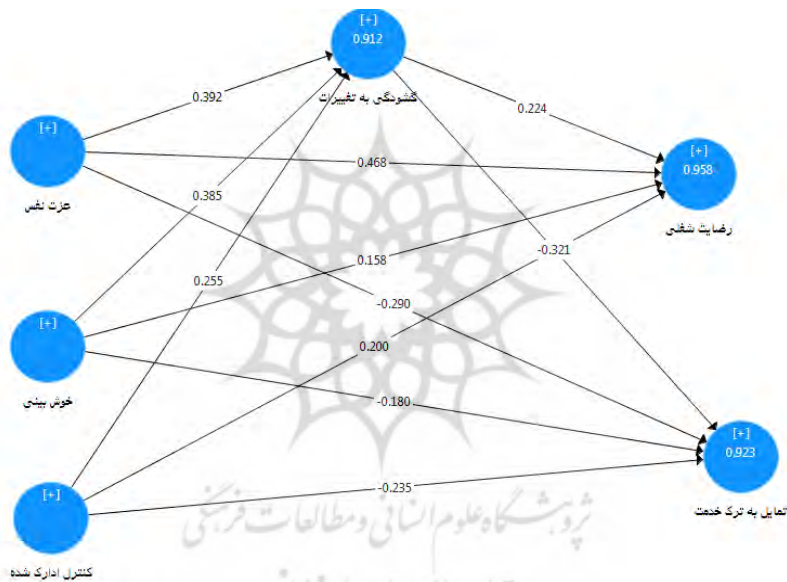
ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
تمایل به ترک خدمت	۰/۸۵۱	۱۵
رضایت شغلی	۰/۷۲۵	۱۹
گشودگی نسبت به تغییرات	۰/۸۰۹	۱۵
خوش بینی	۰/۸۲۴	۱۱
عزت نفس	۰/۹۰۳	۱۰
کنترل ادراک شده	۰/۸۷۸	۶

منبع: یافته های پژوهش

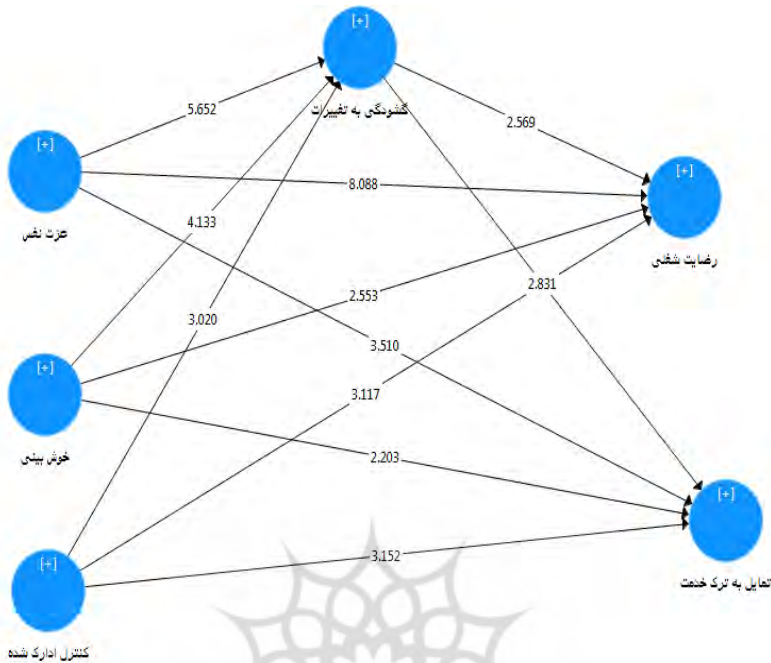
تجزیه و تحلیل داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS (نسخه ۲۵) و نرم افزار مدلسازی معادلات ساختاری واریانس محور Smart_PLS_3 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید.

۴- یافته های پژوهش

همان طور که از خروجی نرم افزار Smart_PLS_3 مشاهده می شود، مدل اصلی ارائه شده به صورت اشکال زیر می باشد که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آنها ارائه شده است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا استاندارد حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها می باشند که به آنها ضرایب مسیر نیز گفته می شود. و عدد داخل دایره مربوط به ضریب تعیین میزان تبیین متغیر وابسته توسط متغیر مستقل می باشد. بر اساس اشکال (۱) و (۲) و جداول (۲) و (۳) فرضیه های تاثیر مستقیم و غیر مستقیم فرضیه های پژوهش با توجه به اینکه معنی داری مسیرها از ۱/۹۶ بیشتر است مورد تایید قرار گرفتند.



شکل (۱) مدل مفهومی فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از ضریب اثر توسط نرم افزار Smart_PLS



شکل (۲) بررسی معناداری ضرائب مدل مفهومی فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از مقادیر تی-ولیو
جدول (۲) جدول ضریب مستقیم مسیر و معناداری مسیرهای مدل

فرضیه	نام مسیر	ضریب مسیر	مقدار معناداری	سطح معنی داری
۱	عزت نفس --> رضایت شغلی	۰/۴۶۸	۸/۰۸۸	۰/۰۰۰
۲	عزت نفس --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۲۹۰	۳/۵۱۰	۰/۰۰۰
۳	عزت نفس --> گشودگی به تغییرات	۰/۳۹۲	۵/۶۵۲	۰/۰۰۰
۴	خوش بینی --> رضایت شغلی	۰/۱۵۸	۲/۵۵۳	۰/۰۱۱
۵	خوش بینی --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۱۸۰	۲/۲۰۳	۰/۰۲۸
۶	خوش بینی --> گشودگی به تغییرات	۰/۳۸۵	۴/۱۳۳	۰/۰۰۰
۷	کنترل ادراک شده --> رضایت شغلی	۰/۲۰۰	۳/۱۱۷	۰/۰۰۲
۸	کنترل ادراک شده --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۲۳۵	۳/۱۵۲	۰/۰۰۲
۹	کنترل ادراک شده --> گشودگی به تغییرات	۰/۲۵۵	۳/۰۲۰	۰/۰۰۳
۱۰	گشودگی به تغییرات --> رضایت شغلی	۰/۲۲۴	۲/۵۶۹	۰/۰۱۰
۱۱	گشودگی به تغییرات --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۳۲۱	۲/۸۳۱	۰/۰۰۵

منبع: یافته های پژوهش.

جدول (۳) جدول ضریب غیر مستقیم مسیر و معناداری مسیرهای مدل

نام مسیر	ضریب مسیر	مقدار معناداری	سطح معنی داری
عزت نفس --> گشودگی به تغییرات	۰/۰۸۶	۲/۱۲۷	۰/۰۳۴
خوش بینی --> گشودگی به تغییرات	۰/۰۸۸	۲/۱۲۰	۰/۰۳۴
کنترل ادراک شده --> گشودگی به تغییرات	۰/۰۵۷	۲/۳۱۴	۰/۰۲۱
عزت نفس --> گشودگی به تغییرات	-۰/۱۲۶	۲/۴۵۷	۰/۰۱۴
خوش بینی --> گشودگی به تغییرات	-۰/۱۲۴	۲/۲۷۶	۰/۰۲۳
کنترل ادراک شده --> گشودگی به تغییرات	-۰/۰۸۲	۲/۰۴۹	۰/۰۴۱
خدمت			

منبع: یافته های پژوهش.

شاخص های برازش مدل

با توجه به خروجی اسمارت پی ال اس و با توجه به نتایج جدول (۲) تا (۳) که از خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس بدست آمده اند، می توان نتیجه گیری کرد که مدل مذکور مدل مناسبی از نظر شاخص های برازش می باشد. کلیه شاخص های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در این جداول ارائه گردیده و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد.

جدول (۸-۴) شاخص روایی همگرا (AVE) برای متغیرها در مدل را نشان می دهد، روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می دهد؛ هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه گیری نیز بیشتر است (بارکلی، هیگینز و تامسون، ۱۹۹۵). نونالی و برستین (۱۹۹۴) معتقدند باید برای AVE، مقدار بحرانی ۰/۴ را در نظر گرفت، به این معنا که AVE بیشتر از ۰/۴ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. بر این اساس نتایج بدست آمده نشان از برازش خوب مدل با داده ها دارد.

جدول (۴) بررسی شاخص روایی همگرا (AVE^۱) جهت مناسب بودن مدل تحقیق

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه گیری
رضایت شغلی	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۰۲	برازش مدل مناسب است
گشودگی به تغییرات	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۰۱	برازش مدل مناسب است
خوش بینی	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۸۸	برازش مدل مناسب است

^۱ Average Variance Extracted

عزت نفس	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۸۲	برازش مدل مناسب است
کنترل ادراک شده	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۶۳	برازش مدل مناسب است
تمایل به ترک خدمت	بیشتر یا برابر ۰/۴	۰/۴۹۷	برازش مدل مناسب است

منبع: یافته های پژوهش.

جدول (۴) شاخص قابلیت اطمینان مرکب (C.R) برای متغیرها در مدل را نشان می دهد پایایی ترکیبی نشان می دهد سؤال های هر سازه برای تبیین متغیرهای مختص به خود چه مقدار کفایت دارند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را برای این معیار ملاک می دانند. بر این اساس نتایج بدست آمده نشان از برازش خوب مدل با داده ها دارد.

جدول (۵) بررسی شاخص قابلیت اطمینان مرکب (C.R)

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه گیری
رضایت شغلی	بیشتر یا برابر ۰/۷	۰/۹۲۴	برازش مدل مناسب است
گشودگی به تغییرات	بیشتر یا برابر ۰/۷	۰/۹۰۷	برازش مدل مناسب است
خوش بینی	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۴۸	برازش مدل مناسب است
عزت نفس	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۰۲	برازش مدل مناسب است
کنترل ادراک شده	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۳۶	برازش مدل مناسب است
تمایل به ترک خدمت	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۰۵	برازش مدل مناسب است

منبع: یافته های پژوهش.

مطابق با جدول (۵) ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^۱ حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). پایایی مرکب و آلفای کرونباخ همه متغیرها بیش از ۰/۷ به دست آمده که بیانگر ثبات درونی سازه است. در جدول فوق نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است

جدول (۶) بررسی شاخص آلفای کرونباخ

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه گیری
رضایت شغلی	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۱۲	برازش مدل مناسب است
گشودگی به تغییرات	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۸۸	برازش مدل مناسب است
خوش بینی	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۹۸	برازش مدل مناسب است
عزت نفس	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۸۰	برازش مدل مناسب است

^۱ Loadings factors

کنترل ادراک شده	بیشتر از ۰/۷	۰/۷۲۳	برازش مدل مناسب است
تمایل به ترک خدمت	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۸۵	برازش مدل مناسب است

منبع: یافته های پژوهش.

جدول (۶) مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) یا R^2 برای متغیرهای وابسته در مدل را نشان می دهد. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان دهنده تأثیری است که هر متغیر برونزا بر متغیر درون زا نشان می دهد. مقادیر R^2 متغیرهای درون زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش بینی کنندگی دارند. شایان ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون زای مدل محاسبه می گردد. چاین (۱۹۹۸) سه رقم ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ را به ترتیب ملاک های مقادیر ضعیف متوسط و قوی R^2 معرفی می کند. با توجه به اینکه تمام مقدار مؤلفه ها از ۰/۳۳ بیشتر است می توان نتیجه گرفت معیار مذکور، برازش مدل را به خوبی تأیید می کند.

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)
رضایت شغلی	۰/۹۵۷
تمایل به ترک خدمت	۰/۹۲۰
گشودگی به تغییرات	۰/۹۰۹

منبع: یافته های پژوهش.

جدول (۷) معیار استون-گیزر^۱ قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند بر این اساس مدل هایی که برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های دورن زای مدل را داشته باشند. داوری و رضازاده به نقل از هنسلر و همکاران^۲، درباره شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه ای درون زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را قدرت پیش بینی ضعیف، خوب و قوی تعیین نموده اند.

جدول (۸) بررسی معیار واریسی اعتبار افزونگی (ضریب استون-گیزر)

نام متغیر	ضریب استون-گیزر (Q^2)	نتیجه گیری
رضایت شغلی	۰/۳۴۵	قدرت پیش بینی مدل مناسب
تمایل به ترک خدمت	۰/۳۲۵	قدرت پیش بینی مدل مناسب
گشودگی به تغییرات	۰/۳۳۰	قدرت پیش بینی مدل مناسب

منبع: یافته های پژوهش.

1 Stone-Geisser Criterion.

2 Henseler et al

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف "تعیین اثرات عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی" انجام گرفته است. با توجه به تأیید فرضیه در ارتباط با همسویی و عدم همسویی این فرضیه با نتایج دیگر پژوهش‌ها باید بیان نمود که وانبرگ و باناس (۲۰۰۰) به بررسی پیش بینی و نتایج گشودگی نسبت به تغییرات در محل کار "پرداختند، بر اساس این مدل گشودگی نسبت به تغییرات تحت تأثیر عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بودند و این درحالی بود که نتایج نشان دادند که در اثر گشودگی نسبت به تغییرات، رضایت شغلی افزایش و تمایل به ترک خدمت به شدت کاهش می‌یابد، لذا نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش وانبرگ و باناس (۲۰۰۰) می‌تواند همسو باشد.

در تبیین این فرضیه باید عنوان نمود که متغیر واسطه رابطه (گشودگی نسبت به تغییرات) بین دو متغیر را توضیح می‌دهد. بنابراین ابتدا باید رابطه معنی داری بین متغیرهای عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده (متغیر پیش بین) و رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت (متغیر ملاک) وجود داشته باشد، لذا در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان چنین گفت که منظور از نقش واسطه‌گری گشودگی نسبت به تغییرات، این است که این متغیر در زنجیره علت و معلول بین متغیر ملاک (رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) و متغیر مستقل (عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده) قرار می‌گیرد. بنابراین متغیر گشودگی نسبت به تغییرات از جهتی وابسته و از جهتی مستقل است. تغییرات متغیر گشودگی نسبت به تغییرات به خاطر تغییر در اندازه عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بوده و تغییراتی که در آن روی می‌دهد موجب تغییر در میزان رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت می‌شود.

در ادامه تبیین باید بیان نمود که رضایت شغلی یک نگرش است که کارکنان شعب بیمه پاسارگاد درباره شغلشان دارند و از ادراک آن‌ها نسبت به شغلشان در بیمه پاسارگاد منتج می‌شود و قصد و تمایل به ترک شغل در شعب بیمه پاسارگاد، به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود که الزاما به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود. بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد، این دو متغیر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت در زمانی که سازمان در حال اجرای تغییرات در فرآیندها و ساختارهایش می‌باشد، تشدید می‌شود، حال اگر کارکنان شعب بیمه پاسارگاد توان سازگاری با این تغییرات داشته باشند و بتوانند تغییرات را بپذیرند و در واقع نسبت به تغییرات گشودگی داشته باشند، تمایل کمتری به ترک بیمه پاسارگاد پیدا می‌کنند و رضایت شغلیشان نیز کاهش نمی‌یابد، چرا که نگرش‌ها و گشودگی نسبت به تغییرات سازمانی شعب بیمه پاسارگاد را به صورت ارزیابی دیدگاه مثبت یا به عبارت دیگر نگرش‌های کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی که بر اساس ارزیابی قضاوت مثبت یا منفی کلی کارکنان از شروع یک تغییر به دست می‌آید، تعریف می‌نماید و اما گشودگی به تغییرات خود تحت تأثیر متغیرهای رفتاری و شناختی کارکنان می‌باشد چرا که نگرش و تمایلات فرد رفتارها و تفکرات وی تشکیل می‌دهند، از جمله این متغیرها، متغیر خوشبینی می‌باشد که خوش بینی در مورد انتظارات مطلوب در مورد دستیابی به اهداف در مسیر پیشرفت زندگی می‌باشد که می‌تواند تمایلات فرد را نسبت

به تغییرات رقم بزند، عزت نفس ارزیابی فرد از خویش، ارزش ها، توانایی ها، احترام و تأیید خود تعریف می شود، همچنین بر اساس نظریه نیازهای مازلو، عزت نفس (احترام به خود) می تواند یک نیاز برای انسان ها و توانایی مقابله با بحران های زندگی در نظر گرفته شود و توانایی فرد در سازگاری با تغییرات را به وجود آورد، کنترل ادراک شده اشاره به توانایی تاثیر فرد بر محیط خود دارد. منظور از کنترل ادراک شده باور فرد به این است که تا چه اندازه توانایی تاثیر بر رویدادها یا موقعیت ها را دارد و سبب توانایی فرد برای مؤثر واقع شدن بر تغییرات می شود، بنابراین می توان گفت که عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان شعب بیمه پاسارگاد تأثیر دارد.

پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان در استخدام افراد علاوه بر توجه به توانایی تخصص و حرفه ای و سلامت جسمی به عزت نفس آنها توجه کنند و در حد امکان افراد واجد عزت نفس بالا را در سازمان ها به کار گیرند و به افرادی که دارای عزت نفس پایین هستند آموزش های لازم داده شود.

بهبود عزت نفس کارکنان و اعتماد به نفس آنها از طریق ایجاد امنیت شغلی و عدم تهدید فرد به اخراج با توجه تأیید فرضیه فرعی سوم که بیان می دارد که عزت نفس بر گشودگی به تغییرات سازمانی تأثیر دارد، پیشنهادات زیر در راستای بهبود گشودگی به تغییرات از طریق عزت نفس ارائه می گردد:

بهبود عزت نفس کارکنان از این طریق که مدیران باید به ویژگی ها و توانایی های هر چند کوچک کارمندان خود افتخار کنند و در طراحی سیستم ارتقای شغلی این حداقل توانایی ها و شایستگی ها را مدنظر قرار دهند که این می تواند از طریق تشویق و پرداختی های اضافی به کارکنان صورت پذیرد.

بهبود عزت نفس کارکنان از طریق اعطای منابع، دانش و مهارتی که کارمندان برای موقعیت شغلی شان به آن نیازمند هستند از طریق شناسایی و طراحی دقیق شغل و نهایتاً برگزاری دوره های آموزشی لازم بهبود عزت نفس کارکنان از طریق حمایت سازمانی و همچنین توانمندسازی کارکنان.

References

- Ahmed, M. A. (2015). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, 1(2), 114-120.
- Alshutwi S.(2017). The influence of supervisor support on nurses' turnover intention. *Health Systems and Policy Research*.; 4.(۲)
- Bohlmeijer, E. T., Fledderus, M., Rokx, T. A. J. J., & Pieterse, M. E. (2011). Efficacy of an early intervention based on acceptance and commitment therapy for adults with depressive symptomatology: Evaluation in a randomized controlled trial. *Behaviour research and therapy*, 49(1), 62-67 .
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269-1291.

- Dalrymple, K. L., & Herbert, J. D. (2007). Acceptance and commitment therapy for generalized social anxiety disorder: A pilot study. *Behavior modification*, 31(5), 543-568 .
- Darvishiyeh and Khoeini F, (2016), A Study of the Relationship between Managers' Self-Esteem and Employee Job Satisfaction, World Conference on Management, Accounting Economics and Humanities at the Beginning of the Third Millennium, Shiraz, Green Industry Idea Market Research Company. (in Persian)
- Ebrahimi SM & Aghaei M, (2015), A Study of the Relationship between Optimism and Organizational Commitment between Teachers of Sanandaj Districts One and Two, Third International Conference on Accounting and Management, Tehran, Mehr Ishraq Conference. (in Persian)
- Esmaelzade, A.(2008) Investigating control center of male and female in the condition stress (Doctoral dissertation, MA. Dissertation. Rodehen: Islamic Azad University, 2008: 39-45.(Persian)) .
- Feng, D., Su, S., Wang, L., & Liu, F. (2018). The protective role of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *Journal of nursing management*, 26(4), 366-372.
- Firs, E., Trawl, J., & Timothy, J. (2002). *Clinical psychology: Concepts, methods and practice*. Fyrozbakht M, Bahari S. 4th ed. Tehran: Roshd, 150-220..
- Folke, F., Parling, T., & Melin, L. (2012). Acceptance and commitment therapy for depression: A preliminary randomized clinical trial for unemployed on long-term sick leave. *Cognitive and Behavioral Practice*, 19(4), 583-594 .
- Forman, E. M., Butryn, M. L., Hoffman, K. L., & Herbert, J. D. (2009). An open trial of an acceptance-based behavioral intervention for weight loss. *Cognitive and Behavioral practice*, 16(2), 223-235 .
- Ghafarean, M.Nemati H. and Mohammadipour M, (2016), A Study of the Relationship between Emotion Control and Job Satisfaction of Female Teachers in Tabadakan District of Mashhad, 4th National Conference on Counseling and Mental Health, Quchan, Islamic Azad University, Quchan Branch. (in Persian)
- Ghazal ayagh, M.Poor Rashidi R. and Zargarar, (2015), Theoretical Approach of Ruff Sets in Explaining the Relationship between Self-Control and Organizational Structure with Organizational Commitment of Employees (Case Study: Government Offices of South Khorasan Province), International Conference on Management, Economics and Humanities, Turkey - Istanbul, Ilia Capital Ideas Managers Company.(in Persian)
- Hajinabi K, Nasiripoor AA, Zahedkar P, Mehrabian F.(2013). [Relationship between nurses' working shifts with human resources productivity]. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery.*; 23(1): 7-12. (Persian)
- Hassani, M., Ghasemzadeh, A., & Kazemzadeh, M. (2013). Role of conscientiousness and perceived control on job satisfaction and stress of employees. *journal of health*, 4(1), 47-56 .

- Hawazadeh Javabadi A., (2016), A Study of the Relationship between Self-Esteem of Managers and Organizational Commitment of Employees of Khomeini Social Security Office in Isfahan, 2nd International Conference on New Studies in Educational Sciences, Psychology and Social Studies, Iran, Qom, Islamic Studies and Research Center Soroush Hekmat Mortazavi. (in Persian)
- Hosseini Davarani M, (2016), Survey of Self-Esteem and Organizational Commitment among the staff of Iran Language Center, Tehran, Spring 2016, 7th International Conference on Economics and Management, Sweden-Dalarna, ICOAC University Communication Center, Dalarna State University. (in Persian)
- Kim, T. Y., & Leung, K“ (۲۰۰۷) „Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison,”
- Kumar MD, Govindarajo NS. (2014) .Instrument development: “Intention to Leave Instrument”(ILI). Middle-East Journal of Scientific Research. 2014; 21(3): 509-17 .
- Lee, T., Lim, D. H., & Kim, J. (2017). The effect of mentoring on US vs. foreign-born faculty's self-esteem and job satisfaction.
- Liu Lf.(2007). Job satisfaction of certified nursing assistants and its influence on the general Job satisfaction of nursing home resident: an exploratory study in southern Taiwan. Geriatr Nurs ; 28(1): 54-62
- Mahdad A, Adibi Z, Saffari S.(2018). Predicting of Self – Efficacy through Perceived Organizational Support and Self – Esteem (Case: Isfahan province Gas Company). Human Resource Management in Oil Industry; 9 (35) :59-82
- Mahdavi May and Bakuei K (2017), The Relationship between Critical Thinking, Job Satisfaction and Teachers' Self-Esteem, Fifth National Conference on Strategies for Development and Promotion of Educational Sciences, Psychology, Counseling and Education in Iran, Tehran, Association for Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (in Persian)
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of optimism on employee performance and job satisfaction. Prabandhan: Indian journal of management, 9(6), 35-46.
- Najafi Dehaghani J and Soleimani Bilesvar, (2016), Predicting Organizational Commitment Based on Optimism and Social Vitality in Tehran Telecommunication Company Employees, Fifth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Center Strategies for achieving sustainable development - Mehr Arvand Higher Education Institute. (in Persian)
- Nodehi ,Hassan. Rashidi, Ali.Khalili A. and Mehravar Gigloush, (2014), The Relationship between Self-Control and Source of Control with Organizational Commitment in Sabzevar Education Department Employees, Quarterly Journal of Leadership Research and Educational Management 1 (1) 49-66.
- Ongori H.(2007). A review of the literature on employee turnover. African Journal of Business Management; 1(2): 049-054

- Orth U, (2014). Robins RW. The development of self-esteem. *Curr Dir Psychol Sci.*;23(5):381-7. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>
- Paeydar, M., Balshazar, P. and Aravand, AH, (2017), A Study of the Relationship between Managers' Self-Esteem and Job Satisfaction of Yasuj Red Crescent Society Employees, Fifth Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Harms of Iran, Tehran. (in Persian)
- Pardo Linares, P. J. (2011). Job satisfaction, organization commitment, occupational commitment, turnover intent and leadership style of tissue bank employees. Doctoral dissertation, Capella University.
- Park, E. J., Han, J. Y., & Jo, N. Y. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, 27(1), 191-201.
- Perales, M., Rodríguez, Y. C., Terrones, M. V., Mulas, A. L., & Carballo, R. B. (2015). Exercise and depression in overweight and obese pregnant women: a randomised controlled trial. *Archivos de medicina del deporte: revista de la Federación Española de Medicina del Deporte y de la Confederación Iberoamericana de Medicina del Deporte*, (167), 156-163.
- Rani, P. B., & Shekhar, R. (2018). Self Esteem and Job Satisfaction Among Anganwadi Teachers (Preschool Educators)—An Intervention Study in Mangaluru, South India. *Advanced Science Letters*, 24(1), 314-316.
- Razmjoo, Mojtaba, (2017), A Study of the Relative Contribution of Employees' Self-Esteem in Explaining Organizational Effectiveness Changes and Their Prioritization, *Quarterly Journal of Management and Accounting Studies* 3 (1) 147-155. (in Persian)
- Sacrifice of ten springs b; Ahmadi Issabadi and Khodadadi A, (2016), A Study of the Relationship between Managers' Self-Esteem and Job Satisfaction of Education Staff, The First International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Tehran, Soroush Hekmat Islamic Studies and Research Center Mortazavi. (in Persian)
- Sattari P., Baqerzadeh A. (2017). Investigating the interactive role of accountability and perceived control on job performance of Tabriz Municipality employees. *Sociological Studies*, 10 (35), 55-64. (in Persian)
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 24(2), 181-189.
- Silva Ma, S., M. G., Callan, V. J., & Trigo, V. (2016). Control and commitment HR practices, job satisfaction and turnover intentions: a comparison between local and multinational firms in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(9), 974-990.
- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.

- USF. Theory of reasoned action / Theory of planned behavior community and family health, university of south Florida 1999. Available from: URL: <http://hnc.usf.edu/kmbrown/TRA-TPB-Interactive - outlinehtm>, 1999. 2013.
- Yang, H. C., Ju, Y. H., & Lee, Y. C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29-39.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
- Zakeri M and Khaleghi M, (2016), Explaining Job Satisfaction Based on Psychological Well-Being, Optimism and Political Skills in Public Libraries of Mazandaran Province, 2nd International Congress on Community Empowerment in Social Sciences, Psychology and Educational Sciences, Tehran, Center Empowering the cultural and social skills of the community. (in Persian)



The effects of self-esteem, optimism and perceived control on job satisfaction

And the desire to leave the service through openness to organizational change

Abbas Gheadamini Harouni^{1*}, Mehrdad Sadeghi de cheshmeh², Ghulam Reza Maleki Farsani³

Abstract

The aim of this study was to determine the effects of self-esteem, optimism and perceived control on job satisfaction and the tendency to leave the service through openness to organizational change in a descriptive correlational method. The statistical population of this study included all the staff of Shahrekord Branch Azad University in the number of 330 people in 1398. A questionnaire and available sampling method were used to collect data. Based on Krejcie and Morgan table, a questionnaire was distributed among 175 people and was used as a criterion for analysis. In order to test the research hypotheses, descriptive and inferential statistics including structural equation modeling have been used. The results showed that self-esteem, optimism and perceived control through openness to organizational change affect job satisfaction and willingness to leave the service. Self-esteem on job satisfaction (0.468), self-esteem on willingness to leave the service (-0.290), self-esteem on openness to organizational change (0.392), optimism on job satisfaction (0.158), happiness Nose on the desire to leave the service (-0.180), optimism on the openness to organizational change (0.385), perceived control over job satisfaction (0.200), perceived control on the tendency to leave the service (0.235) - Perceived control on openness to organizational changes (0.255), openness to organizational change on job satisfaction (0.224), openness to organizational change had an effect on the tendency to leave the service (-0.231).

Keywords: self-esteem, optimism, perceived control, job satisfaction, willingness to leave the service, openness to organizational change

1 - Ph.D. Student, Cultural Management of Faculty Management. South Tehran Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2 - Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3 - PhD in Cultural Management, faculty member of Comprehensive University of Applied Sciences (Herand Center for Applied Scientific Education), Isfahan, Iran