

بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی و عزت نفس بر سازگاری فرد با سازمان شهرداری شاهرود

امیر عرب اسماعیلی^۱، مهدی مزجی^۲، جواد وفایی^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت نیروی انسانی / شهرداری شاهرود

۲- کارشناسی ارشد مدیریت تحول / شهرداری شاهرود

۳- کارشناسی ارشد مدیریت تحول / شهرداری شاهرود

چکیده

این تحقیق با هدف مطالعه و بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی و عزت نفس بر سازگاری فرد با سازمان شهرداری شاهرود انجام شد. روش مورد استفاده این پژوهش پس رویدادی و تکنیک مورد استفاده، پیمایش و جامعه آماری آن شامل کارکنان سازمان شهرداری شاهرود در سال ۱۳۹۳ می باشد. ابزار پژوهشی پرسشنامه ویژگی های شخصیتی، پرسشنامه عزت نفس و پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست می باشد که پس از اعتباریابی و پایایی سنجی در جامعه مورد مطالعه، با روش نمونه گیری تصادفی ساده بر روی نمونه انتخابی اجرا شد. این ابزار بر اساس شاخص های مورد مطالعه و مدل پژوهش انتخاب شده اند تا وضعیت متغیرها را در قالب هشت فرضیه به صورت دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مورد سنجش قرار دهد. یافته های پژوهش نشان داد عزت نفس و ویژگی های شخصیتی کارکنان با سازگاری در سازمان رابطه معناداری دارند. بعد فردی، سازمانی و گروهی عزت نفس با سازگاری فرد در سازمان رابطه دارد و همچنین طبق دیگر یافته های بدست آمده، ابعاد ویژگی های شخصیتی شامل بعد فردی، سازمانی و گروهی با سازگاری فرد در سازمان رابطه دارد. مقایسه نتایج حاصل از پژوهش حاضر و بررسی چارچوب و مدل نظری این پژوهش، بیانگر همسویی نتایج با تحقیقات مشابه در مورد فرضیه های مطرح شده بوده است.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، عزت نفس، سازگاری با سازمان



۱. مقدمه

۱.۱. بیان مسئله

عزت نفس از مجموعه ای از اعتقادات و احساساتی تشکیل می شود که فرد در مورد خود دارد. می توان از آن به عنوان "درک فردی" نیز نام برد یا عبارت است از احساس ارزشمند بودن .. عزت نفس، برابر است با خودباوری واقعی. یعنی: خود را آن گونه که هستیم باور کنیم و برای خشنودی خودمان و دیگران تلاش نماییم. در حقیقت، بررسی های گوناگون حاکی از آن است که چنانچه نیاز به عزت نفس ارضاء نشود، نیازهای گسترده تری نظیر نیاز به آفریدن، پیشرفت، و یا درک و شناسایی استعدادها با القوه محدود می ماند. در عصر کنونی شناخت ویژگی شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیتهای زندگی ضرورت پیدا می کند. مطالعات نشان می دهد یکی از عوامل بوجود آورنده تعارض در سازمان ها، وجود تفاوت های فردی و شخصیتی افراد می باشد. به عبارت دیگر تعارض اینگونه بروز می کند، که افراد همیشه در خصوص اهداف، موضوعات و سایر موارد مشابه توافق ندارند از آنجا که افراد موجود در سازمان ها با ویژگی های شخصیتی متفاوتی از جمله کانون کنترل (درونگرا، برونگرا) قدرت طلبی، عزت نفس سازگاری با موقعیت، ریسک پذیری بودن و... مشغول فعالیت هستند موجبات تعارض بیشتر در بین افراد فراهم می شود. اساسا، نحوه نگرش کارکنان به خود در محیط کار میتواند طرز تلقی، انگیزش و رفتارهای کاری آنها را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنان در مورد خود قضاوتهایی دارند که برای سازمان دارای پیامدهای مهمی است. در یک نگرش کلی، عزت نفس ارزیابی کلی از ارزش هر فرد بوده و میزان آگاهی افراد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن آنها براساس تجربیات گذشته محسوب میشود. از سوی دیگر، عزت نفس کاری، سطح خودآگاهی شخص را برای انجام وظایف خاص نشان میدهد. عزت نفس سازمانی تصویری است که افراد از ارزش خود به عنوان عضو سازمان دارند. افرادی که دارای عزت نفس سازمانی بالایی هستند، نوعا خود را مهم، معنی دار و ارزشمند میدانند. اینگونه افراد عمیقا اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خود به شمار میروند. تحقیقات اخیر نشان میدهد که این سیستم اعتقاد شخصی، دارای تبعات مهم سازمانی است. کارکنانی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به طور متوسط، اثربخش تر از کارکنانی هستند که عزت نفس سازمانی کمتری دارند چراکه بهتر کار میکنند، در مورد کارفرمای خود نگرش مساعدتری دارند و کمتر به رها کردن کار خودمیانندیشند. علاوه بر این، به طور داوطلبانه رفتارهای سازنده بیشتری دارند و برای ارتقای عملکرد خود بیشتر تلاش میکنند لذا مساله اصلی پژوهش بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی و عزت نفس بر سازگاری فرد با سازمان شهرداری شاهرود می باشد که در این پژوهش سعی شده است ارتباط این دو با هم در سازمان بررسی شود و راهکارها و راه حل های مناسب جهت افزایش سازگاری و نهایتا اثر بخشی آن در سازمان، مورد مطالعه و تحلیل قرار گیرد.

۱.۲. اهمیت و ضرورت پژوهش

در عصر کنونی شناخت ویژگی های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت های زندگی ضرورت پیدا می کند. مطالعات نشان می دهد که یکی از علل و عوامل بوجود آورنده تعارض در سازمان ها، وجود تفاوت در ویژگی های فردی و شخصیتی افراد می باشد. به عبارت دیگر، تعارض به این دلیل بروز می کند که، افراد همیشه در خصوص اهداف، موضوعات، عقاید و موارد مشابه توافق ندارند و از آنجا که، افراد موجود در سازمان ها با ویژگی های شخصیتی متفاوتی از جمله کانون کنترل (درونگرا، برونگرا)، قدرت طلبی، عزت نفس، سازگاری با موقعیت، ریسک پذیر بودن و...، مشغول فعالیت هستند، موجبات تعارض بیشتر، در بین افراد فراهم می شود. عزت نفس به عنوان مهمترین ویژگی در ویژگی های فردی در موفقیت سازمان تاثیر دارد. اهمیت ویژگی های شخصیتی و عزت نفس کارکنان در سازمان بسیار زیاد است تا آنجا که در بسیاری از سازمانها و موسسات، مشاغل و پست های



سازمانی بر اساس ویژگیهای فردی کارکنان شکل می گیرد. تحقیقات نشان داده که سازمانی موفق و پویا است که کارکنان آن با آن سازمان سازگاری بیشتری داشته باشند و این سازگاری زمانی پیش می آید که پست های سازمانی بر اساس ویژگی های فردی کارکنان به آنها پیشنهاد شود و فرد بر اساس شناختی که از خود دارد و در صورتن داشتن غزت نفس کافی آن پست سازمانی را بپذیرد. آنچه که گفته شد اهمیت این موضوع را نشان می دهد که می توان در سازمانها با بررسی ویژگیهای شخصیتی و فردی کارکنان و با توجه به غزت نفس میزان سازگاری کارکنان با سازمان را بررسی کرد و راه کارها و راه حلهای مناسب در این زمینه جهت رسیدن سازمان به اهداف و آرمانهای تعیین شده کمک نمود.

۱.۳. پیشینه پژوهش

۱.۳.۱. پیشینه داخلی

- مهاجر (۱۳۸۵) در مطالعه ای با عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز نتایج نشان داد که بین سابقه شغلی، میزان حقوق ماهیانه، ابعاد شخصیتی برون گرایی، با وجدان بودن و دلپذیر بودن با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد اما رابطه ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی با فرسودگی شغلی رابطه ای مثبت است. همچنین بین دبیران زن و مرد مورد مطالعه از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود داشت و فرسودگی شغلی دبیران مرد بیشتر از دبیران زن بود. تفاوت شخصیتی دبیران زن و مرد مورد مطالعه در عامل با وجدان بودن معنادار بود و میزان با وجدان بودن دبیران زن بیشتر از دبیران مرد بود.

- فدائی نسب (۱۳۸۶) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی و دموگرافیک پرداخت. نتایج نشان داد که بین مولفه های رضایت شغلی و ویژگی های دموگرافیک کارکنان رابطه وجود دارد، مردان نسبت به زنان از ماهیت کار راضی تر هستند و افراد مجرد نسبت به متاهلین از سرپرستان و همکاران راضی تر هستند. همچنین دیپلمه ها بیشترین رضایت، افراد با مدرک فوق لیسانس و دکترا کمترین رضایت را از سرپرستان خود دارند.

- پاشا (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه بین ویژگی شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها را در سازمان آب و برق اهواز مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که بین اکثر ویژگی های شخصیتی با تعهد هنجاری و عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد، اما با تعهد مستمر رابطه معناداری مشاهده نشد به عبارت دیگر بین انواع ویژگی های شغلی تعهد هنجاری و عاطفی رابطه مثبت و معنی داری و با تعهد مستمر رابطه منفی معنی داری وجود دارد.

- نکویی مقدم (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) در سازمان دولتی چنین می نویسد که رابطه مثبت و معنادار آماری بین ویژگی های شخصیتی کانون کنترل و قدرت طلبی و تعارض سازمانی (بین فردی) وجود دارد و بین ویژگیهای شخصیتی عزت نفس و سازگاری با موقعیت کارکنان و تعارض سازمانی (بین فردی) ارتباط منفی معناداری وجود دارد.

- عابدی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه ای به بررسی رابطه ی بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد. ولی بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی با لحاظ کردن متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات رابطه ای دیده نشد.

- مردانی حموله و شهرکی واحد (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان رابطه ی جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا(س) نجف آباد به این نتیجه دست یافتند که کارکنان برونگرتر، از جو بیمارستانی متعهدانه تری



برخوردارند. مدیران بیمارستان ها می توانند شناخت بیشتری درباره ویژگی های شخصیتی کارکنان برای انتخاب و گزینش بهتر آن ها به دست آورند.

- صادقیان (۱۳۸۸) در پژوهش خود رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی را مورد بررسی قرار می دهد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و همچنین تیپ شخصیتی برونگرا رابطه معناداری وجود دارد.

- کوشکی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی به این نتیجه دست یافت که بین عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد. ۱،۳،۲. پیشینه خارجی

- هاگمن و الد من (۱۹۹۷) در پژوهشی تحت عنوان توسعه کار با بررسی تشخیصی چنین نتیجه گرفتند که مشاغل چالش انگیز با تعهد سازمانی به خصوص در مورد کسانی که به رشد شدید نیازمندند رابطه مثبت و قابل توجهی دارد و پرمایه سازی شغلی با توجه به کارکنان دارای نیاز بالا و پایین، در عملکردها و رفتار سازمانی موثر می باشد.

- دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تئوری روانشناسی تطبیق کار نشان دادند که از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت شغلی، 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.

- تانگ و گیلبرت (۲۰۰۳) در پژوهشی رابطه عزت نفس سازمانی با سلامت روحی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند و نتایج نشان داد که افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبتی با سنجش انگیزه، رفتار شهروندی کارکنان در سازمان، رضایت شغلی و حرفه ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد.

- نوریس- واتس و لوی (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان نقش غیر مستقیم تعهد عاطفی در وابستگی بازخورد محیط با نتیجه کار نشان داد پیامهای بازخوردی برخی وقت ها 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 پیام های مناسب است.

- شلتون، مک کنا و دارلینگ^۱ (۲۰۰۷) پژوهشی بر روی تأثیر سنجش سبک رفتاری با استفاده از تیپ نمای مایرز - بریگز بر تأثیرات سازمانی انجام دادند، نتایج نشان داد که مشاوره شغلی با ایجاد بینش در مدیران نسبت به تیپ های شخصیتی شان باعث بهبود روابط آنان با یکدیگر می شود و در سازمان هایی که تنوع سبک های رفتاری بیشتر است، احتمال موفقیت بیشتری وجود دارد تا در سازمان هایی که افراد فاقد سبک های مختلف هستند.

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

¹ -Shelton, McKenna & Darling

² - Tamkins & Melinda

³ - Costa & McCrae



تواند پیش گویی کننده خوبی برای عزت نفس سازمانی افراد باشد. همچنین هنگامی که پنج بعد شخصیت به طور همزمان بررسی شوند، عزت نفس سازمانی کارکنان بیشتر می شود، ضمناً باید ذکر شود که تاثیرات جنسیت و فرهنگ افراد کنترل شد. - میلیمان^۴ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی ابعاد معنوی محیط کار و نگرش های کارکنان در کار پرداختند و نتایج این تحلیل ارتباط بین ابعاد معنوی را با تعهد سازمانی، قصدهای فردی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و عزت نفس سازمانی را نشان داد.

- مایر، فراکاستارو و مک ناری^۵ (۲۰۰۹) 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.

- بریج (۲۰۱۰) در مطالعه ای به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرداخت و دریافت که روان رنجورخویی با خستگی هیجانی، برونگرایی با پیشرفت فردی و گشودگی و روان رنجورخویی با مسخ شخصیت ارتباط داشت.

- در پژوهشی لی و فیسی^۶ (۲۰۱۱) 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.

- جنتری، ماندور و کاکس^۷ (۲۰۱۲) در مطالعه ای به بررسی ویژگیها و ترجیحات شخصیتی که در کارهای مدیریتی اختلال ایجاد می کند، پرداختند. 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، بی اعتنا و فاقد حساسیت به نظر برسند و توانایی هدایت کارکنان و سازمان را با دیگران ندارند. مدیران شهودی خلاق تر و مبتکرتر هستند و شیوه های تفکر انتزاعی تری را نسبت به مدیران حسی دارند که جزئی نگر، واقع بین و سازمان یافته عمل می کنند و به زمان حال توجه بیش تری دارند. مدیران احساسی به دلیل این که دلسوز هستند، می خواهند با دیگران هماهنگی داشته باشند و تصمیماتشان را براساس ارزشهای دیگران اخذ می کنند، نسبت به مدیران عقلانی که منطقی، تحلیل گر و معقول هستند و با همه به طور یکسان برخورد می کنند. مدیرانی که باساختار هستند بسیار منظم و سازمان یافته هستند و خواهان اتمام سریع کار می باشند و مدیرانی که منعطف می باشند خودانگیخته ترند و معمولاً کارها را در آخرین لحظات به اتمام می رسانند.

۱.۴. اهداف، سوالات و فرضیات تحقیق

بررسی رابطه بین عزت نفس با سازگاری فرد در سازمان و بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سازگاری فرد در سازمان از اهداف کلی پژوهش حاضر هستند و در این مقاله ما در صدد پاسخ به پرسش ها و اثبات و یا رد فرضیات زیر هستیم که سوالات و فرضیات اصلی تحقیق هستند، می پردازیم:

الف) سبک های رهبری مدیران در بخش های مختلف شهرداری شاهرود بر اساس مدل هرسی و بلانچارد چه نوع سبکی می باشد؟
 ب) آیا بین سبک های رهبری مدیران شهرداری شاهرود بر اساس مدل هرسی و بلانچارد و بلوغ کارکنان مطابقت وجود دارد؟
 فرضیات نیز شامل:

4 - Milliman

5 - Mayer, Fraccastoro & McNary

6 - Lee & Feccei

7 - Gentry, Mondore & Cox



- بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد .
- بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد .
- بین بعد سازمانی عزت نفس و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد .
- بین بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد .
- بین بعد گروهی عزت نفس و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد .
- بین بعد گروهی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با شهرداری شاهرود رابطه وجود دارد.

۲. روش مقاله

۲.۱. روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و اکتشافی است که به روش همبستگی بررسی شده است. تحقیق پیمایشی وضعیت موجود را مورد مطالعه قرار داده و برای توضیح ویژگی های آن مورد استفاده قرار می گیرد. و در روش همبستگی نوع ارتباط بین متغیرهای بررسی می شود.

۲.۲. جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان شهرداری شاهرود می باشد که تعداد آنها در ۳۶۰ نفر می باشد .

۲.۳. روش نمونه گیری

روش نمونه گیری مناسب روشی است که به تمام اعضای جامعه شانس انتخاب شدن بدهد. یعنی تمام اعضاء با شانس برابر (در نمونه گیری تصادفی ساده) در تشکیل نمونه نهائی سهیم باشند. روشهای نمونه گیری معمولاً بر اساس ساختار جامعه تحقیق تعریف می شوند. مثلاً اگر جامعه تحقیق بر اساس مشخصه مورد تحقیق به رده های همگنی تقسیم شوند می توان از نمونه گیری خاصی به نام نمونه گیری طبقه ای یا نمونه گیری خوشه ای استفاده کرد. در صورتی که از ساختار جامعه تحقیق اطلاعی نداشته باشیم می توانیم از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده کنیم . این نوع نمونه گیری به دو دلیل عمده مورد استفاده قرار می گیرد.

۱- نمونه گیری تصادفی ساده به سهولت قابل اجرا می باشد.

۲- دقت نمونه گیری تصادفی ساده نسبت به سایر نمونه گیریها بالاست.

در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده بهره جسته ایم. در نمونه گیری تصادفی ساده تمامی اعضا جامعه جهت انتخاب شدن شانس برابر دارند و هیچ یک نسبت به دیگر ارجحیت ندارد.

۲.۴. حجم نمونه

با توجه به اینکه حجم جامعه شمارا و محدود می باشد؛ حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» ($S=186$) نفر برآورد گردیده است.



۲.۵. ابزار جمع آوری اطلاعات

مهم ترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است :

- مطالعات کتابخانه‌ای: جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از اینترنت، استفاده شده است.
- تحقیقات میدانی: به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل پرسشنامه بررسی عزت نفس و پرسشنامه بررسی ویژگی‌های شخصیتی می باشد که این دو پرسشنامه با توجه به متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از مقالات و پرسشنامه‌های مرتبط استاندارد توسط محقق تهیه و تدوین شده است . پرسشنامه دیگری که استفاده شده پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست می باشد.

۲.۶. ابزارهای پژوهش

در پژوهش شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) به طور همزمان پرسشنامه سازگاری شغلی با پرسشنامه رضایت دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد. سپس میزان همبستگی بین نمره آزمودنی‌ها در دو آزمون محاسبه شد. ضریب همبستگی ۰/۷۳ بدست آمد که نشانگر روایی سازه کافی و قابل قبول این پرسشنامه است. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر میشود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱ مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست

آلفای کرونباخ	بعد
۰/۷۹	ارزش پیشرفت
۰/۸۵	ارزش راحتی
۰/۸۰	ارزش پایگاه
۰/۹۰	ارزش نوع دوستی
۰/۸۲	ارزش ایمنی
۰/۷۰	ارزش خودمختاری
۰/۷۶	سبک سازگاری
۰/۸۴	کل سوالات

۲.۷. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی شامل جدول فراوانی و نمودار برای سوالات جمعیت شناختی و آمار استنباطی نیز شامل آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و پیرسون می باشد .



۳. فعالیت و اقدامات اصلی طرح تحقیق

۳.۱. نتایج فرضیات

- ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

H_0 : بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان

نتیجه گیری	سطح معنی داری (sig)	همبستگی پیرسون (r)	متغیرهای مورد مطالعه
وجود رابطه	۰/۰۰۰	۰/۳۷	بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان

رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر نتیجه گرفته می شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ باشد فرض یک نتیجه گرفته می شود.

چون مقدار سطح معنی داری (sig/۰۰۰۰) می باشد و کمتر از ۰/۰۵ می باشد پس فرض یک نتیجه گرفته می شود. یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. یعنی بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر ۰,۳۷ می باشد که نشاندهنده رابطه مستقیم بین بعد فردی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان می باشد.

- ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

H_0 : بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان



رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج با توجه به سطح معنی داری نشان می دهد بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد. بطوریکه که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بدین معنی که بین بعد فردی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد .

بررسی فرضیه فرعی شماره سه:

« بین بعد سازمانی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد.»

رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج با توجه به سطح معنی داری نشان می دهد بین بعد سازمانی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد. بطوریکه که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بدین معنی که بین بعد سازمانی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد .

بررسی فرضیه فرعی شماره چهار:

« بین بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد .»

رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج با توجه به سطح معنی داری نشان می دهد بین بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد. بطوریکه که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بدین معنی که بین بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد .

بررسی فرضیه فرعی شماره پنج:

« بین بعد گروهی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد .»

رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج با توجه به سطح معنی داری نشان می دهد بین بعد گروهی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد. بطوریکه که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بدین معنی که بین بعد گروهی عزت نفس و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد .

بررسی فرضیه فرعی شماره شش:

« بین بعد گروهی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد .»

رابطه این دو متغیر با آزمون آماری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج با توجه به سطح معنی داری نشان می دهد بین بعد گروهی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه وجود دارد. بطوریکه که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بدین معنی که بین بعد گروهی ویژگی های شخصیتی و سازگاری فرد با سازمان رابطه معناداری وجود دارد .

بعد فردی عزت نفس شامل اطمینان داشتن به خود، تصمیم گیری راحت و انجام دادن کارها به درستی است. کارکنانی که دارای بعد فردی عزت نفس هستند چون به صورت منطقی قادر به تصمیم گیری هستند و به توانایی خود اطمینان دارند که کارها را به درستی انجام می دهند پس از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند و به آسانی می توانند با مدیریت شهرداری سازگار شوند. علاوه بر این چون کارهای شهرداری مورد نظر بر اساس نظم و ترتیب است و به دلیل این که وظایف هر کس مشخص است و اهداف شهرداری مشخص شده ای وجود دارد ، در نتیجه این افراد می توانند با سازمان متبوع خود و قوانین و مقررات آن سازگار شوند. بعد سازمانی عزت نفس شامل شایستگی، الگو بودن، انجام کارهای دشوار، ارزش داشتن و مدیریت است. بر این اساس، ارتقای سازمانی شهرداری به ساختار مناسب، منابع رضایت بخش و وجود کارکنانی شایسته که خود را ارزشمند قلمداد کنند و مسؤولیت های سخت و امور دشوار را به درستی مدیریت کنند و عزت نفس بالا را در خود پرورش دهند، نیاز دارد. فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان بداند، از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده را می کند؛ اگرچه ممکن است که این بازخورد



منفی باشد. همچنین اگرچه پاداشهای بیرونی، همچون حقوق، پست، ارتقا و رهبری می توانند برای کارکنان شهرداری رضایت بخش باشند و به میزان عزت نفس سازمانی کارکنان کمک کنند، ولی پاداشهای درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در شهرداری، بسیار حایز اهمیت بوده و رضایت شغلی، هدف ها، ارزش های شخصی و عزت نفس کارکنان و سازگاری فرد با سازمان را متأثر می سازد و بر پایداری و ارزشمندی و عزت نفس آنها می افزاید و از جمله مهمترین عوامل برای تشویق کارکنان در راستای عملکرد حرفه ای آنان است. در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و عزت نفس سازمانی بالا برخوردار باشند، از زندگی و شغل خود راضی هستند و همیشه تلاش می کنند به اهداف خود برسند. پس نتیجه می گیریم که با ایجاد انگیزه های شغلی و حس عزت نفس سازمانی و بالا بردن حس خودارزشی از طریق بازخوردهای ارائه شده نسبت به سازمان، می توان کارکنان شهرداری را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر وادار کرد. عزت نفس بالا، به عنوان نشانه ای 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 فرد با سازمان بر رضایت، ارتباطات و زندگی کارکنان تأثیر مهمی می گذارد.

بعد گروهی عزت نفس شامل برقراری روابط جدید و روابط اجتماعی خوب است. کارکنانی که از لحاظ شخصیتی دارای روابط اجتماعی بالا هستند و علاقمند به برقراری روابط جدید هستند و در ایجاد ارتباط با دیگران پیشقدم می شوند و به راحتی با دیگران ارتباط برقرار می کنند جزء افراد موفق شهرداری هستند که از عزت نفس بالایی برخوردارند و در نتیجه با همکاران و مدیریت شهرداری روابط خوبی دارند و به آسانی می توانند خود را با شهرداری سازگار کنند.

بعد فردی ویژگی های شخصیتی شامل انجام دادن کارها طبق برنامه ریزی، خوش قولی و تحمل مشکلات است. بر اساس بررسی های انجام شده نتیجه می گیریم کارکنان شهرداری که دارای بعد فردی ویژگی های شخصیتی هستند کارهای خود را برنامه ریزی کرده و به موقع کارهای خود را تحویل می دهند و افرادی با نظم هستند که برای پیشرفت شهرداری بسیار مفید و مؤثرند و خود را با مدیریت شهرداری و قوانین حاکم بر شهرداری سازگار می کنند.

بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی شامل وظیفه شناسی، روان رنجور خوبی، برون گرایی و تطابق پذیری است. با جمع بندی نتایج به دست آمده در مورد بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی چنین نتیجه می گیریم که در شهرداری می بایست افرادی استخدام و بکارگماری شوند که وظیفه شناس بوده و وظایف خود را به موقع و به درستی انجام دهند. علاوه بر این افرادی که استخدام می شوند باید توانایی تطبیق پذیری داشته باشند و خود را با محیط شهرداری وفق دهند و از نظر شخصیتی ویژگی هایی داشته باشند که با سکوت، سازگاری نداشته باشد و به راحتی به بیان نظرات و پیشنهادات خود بپردازند، پس افرادی که دارای ویژگی روان رنجور باشند، مناسب استخدام در شهرداری نیستند، چراکه در شهرداری افرادی را باید بکار گرفت که ایده ها، نظرات و پیشنهادات خود را بیان کنند و خلاق و نوآور باشند. یکی دیگر از مولفه های بعد سازمانی ویژگی های شخصیتی برون گرایی است.

افراد برونگرا به دلیل این که از بودن با دیگران لذت می برند و انرژی می گیرند و علاقه مند به کارهای گروهی هستند، از همکاران و سازمان خود رضایت بیشتری دارند. از آن جا که بیشتر برونگراها توجه و انرژی خود را به دنیای بیرون معطوف می دارند و به راحتی می توانند عقاید و باورهای خود را بیان کنند، می توان نتیجه گرفت که این افراد از عزت نفس بالاتری



برخوردارند و می توانند به راحتی این هیجانات و انرژی خود را نیز به دیگران منتقل کنند. نتایج نشان داد آن دسته از کارکنان شهرداری که از لحاظ شخصیتی دارای ویژگی های مذکور باشند با سازمان متبوع خود سازگاری بیشتری دارند. بعد گروهی ویژگی های شخصیتی شامل تمایل به انجام کارهای دسته جمعی و معاشرت می باشد. افرادی که دارای بعد گروهی ویژگی های شخصیتی هستند علاقمند به کارهای گروهی هستند. نتایج نشان داد که این افراد می توانند گروه را بخوبی مدیریت کنند و برای مشکلات به وجود آمده راه حل های مناسب ارائه دهند. از لحاظ ویژگی های شخصیتی این افراد علاقمندند که با افراد زیادی (ارباب رجوع) معاشرت داشته باشند. وجود این افراد در شهرداری موجب ایجاد حس همکاری در بین کارکنان می شود در نتیجه سازگاری شغلی افراد با سازمان متبوع افزایش پیدا می کند.



منابع

- ۱ - بحرانی، محمود، لطیفیان، مرتضی، (۱۳۸۸)، رابطه ی صفات پنج عاملی شخصیت و ابعاد انگیزش تحصیلی دانش آموزان متوسطه شیراز، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۵، شماره ۴، پیاپی ۲۰، صص ۴۳-۲۹.
- ۲ - بیابانگرد، اسماعیل، (۱۳۷۳). روش های افزایش عزت نفس، تهران، انتشارات انجمن اولیا و مربیان کشور.
- ۳ - بیابانگرد، اسماعیل، (۱۳۸۰)، روش های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان، تهران، انتشارات سینا.
- ۴ - پورمقدسیان، عبدالمجید، (۱۳۷۳)، مقایسه عزت نفس و مفهوم خود تحصیلی دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۵ - ثمره موسوی، اعظم، (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین مرکز کنترل، میزان عزت نفس و میزان اضطراب کارمندان زن سازمان های دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۶ - جزئی، نسرين، (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر نی.
- ۷ - جشنی، هنگامه، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با منبع کنترل و عزت نفس دانشجویان، کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری.
- ۸ - حسینیان، سیمین، (۱۳۸۰)، معرفی نظریه سنخ نمای مایرز-بریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره ای و تصمیم گیری شغلی، گزارش دومین سمینار انجمن مشاوره ایران، صص ۶۱-۷۲.
- ۹ - خنیفر، حسین، و همکاران، (۱۳۸۸)، شناخت شخصیت مدیران، لازمه ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت در دانشگاه علوم پزشکی قم)، مدیریت سلامت، ۳۷: ۱۲، صص ۵۷-۴۹.
- ۱۰ - دلاور، علی، (۱۳۸۰)، مبانی نظری و علمی پژوهشی در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، نشر رشد.
- ۱۱ - رایبیز، استیفن، (۱۳۷۳)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی چاپ دوم.
- ۱۲ - رایبیز، استیفن، (۱۳۷۷)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها، کاربردها)، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول فرد. تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- ۱۳ - رایبیز، پی، استیفن، (۱۳۸۱)، تئوری سازمان، ترجمه سید محمد الوانی و حسن دانائی فرد. تهران، گنج شایگان.
- ۱۴ - رایبیز، استیفن، (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، چاپ پنجم.
- 15- Brockner, J. (1988). Selfesteem at work: Research, theory and practice, Lexington, Mass: D. C. Health& Co.
- 16- Caligiuri, Paula M. (۲۰۰۰). The nbeing five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisorated performance, Journal personnel psychology. ۵۳. ۸۸-۶۷.
- 17- Carson, K.D.; Carson, P.P.; Lanford, H.R. & Roe, C.W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcome: an examination of emergency medical technicians. Public personnel
- 18- Cheung, F.Y., & Law, M.C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. Asia Pacific Business, 2, 213-231
- 19- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management ,31,180-190
- 20- Chiang, C. F., & Lawe, S. A. (2008). Fairness theory: Justice as accountability. in J. Greenberg & R Cropanzano (Eds). Advance in organizational justice (pp1-55). Palo Alto: Stanford University Press.
- 21- Colquitt, H. (2001). Organizational justice, performance, organizational commitment and job satisfaction: A French study. Group & Organization Studies, 12, 49-74.
- 22- Costa. P.T., Jr. & McCrae. R. R. (1992). Normal Personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory, Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology. 4, 5-13.



