

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی (M.A)
گرایش : مالی

عنوان :

بررسی تاثیر عزت نفس کارکنان بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن

متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

(مطالعه موردی: کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان)

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر حبیب الله دانائی

نگارش :

محمد حسن نظری

بهار ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیادری از خداوند سبحان و مقتاد به این که عالم محضر خداست و همواره نامبر بر اجمال انسان و به منظور پاس داشت تمام بنده دانش و پژوهش و نظر به ایت جایگاه دانشگاه و اهمیت فرسنگ دین بشری، ما دانشمیان و اصنام بیات علمی

واحدی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی به نظر قرار داده و از آن تعقیب کنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران، دستکاران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تمهید به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه دستکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تمهید به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن بیشتر و توسعه کشور و کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تمهید به اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تمهید به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تمهید به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تعدد و خودداری از حرکت حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تمهید به رواج دانش و اشناء نتایج تحقیقات و انتقال آن به دستکاران علمی و دانشمیان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برکت: التزام به برکت جویی از حرکت رفق غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم پژوهش را به مثابه های غیر علمی می آلائند.



بسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات شاهرود

تعهد نامه اصالت رساله یا پایان نامه

اینجانب محمدحسن نظری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت دولتی (گرایش مالی)

که در تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۲۷ از پایان نامه خود تحت عنوان:

بررسی تاثیر عزت نفس کارکنان بر عملکرد سازمانی

با در نظر گرفتن متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

(مطالعه موردی : کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان)

با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :

۱) این پایان نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه / رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه یا رساله را داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد، مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی - ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محمد حسن نظری

تاریخ و امضاء :

تقدیم به :

پدرم که عالمانه به من آموخت تا چگونه در عرصه زندگی ایستادگی را تجربه نمایم و همچنین به روح پاک مادرم دریای بیکران فداکاری و عشق که وجودم برایش همه رنج بود و وجودش برایم همه مهر و همسر مهربانم، اسطوره زندگیم، پناه خستگیم و امید بودم که در تلاش علمی این جانب، همه ی رنج ها را تحمل نمودند و در دوران تحصیل بنده از هیچ کوشش و کمکی دریغ نکردند .

همچنین تقدیم به کسانی که مرا علم آموختند از یک کلمه تا همه ی دنیا، و دانشجویان مدیریت دولتی.

سپاسگزاری :

قبل از هر چیز نهایت تقدیر و تشکر و سپاسگزاری خود را از کلیه ی اساتید و اندیشمندانی که در ارتقای تحصیلات بنده، درمقطع کارشناسی و همچنین کارشناسی ارشد دخیل بوده اند. ابلاغ می نمایم زیرا یافته های خود را مدیون زحمات علمی این عزیزان دانسته و به شاگردی آنان در علوم مدیریت دولتی، افتخار می کنم.

در آغاز جا دارد از راهنمایی های استاد فرزانه ، جناب آقای دکتر حبیب الله دانائی (استاد راهنما) که درتدوین این پژوهش ، از کمترین کوششی دریغ ننمودند، نهایت تشکر وسپاسگزاری را کرده و امیدوارم حضرت باری تعالی عطیات خود را بر ایشان دوصد چندان گرداند.

همچنین، از کلیه ی سازمان ها وموسسات واز دیگر عزیزانی که به هر نحو ممکن درمراحل مختلف گردآوری مطالب، نهایت همکاری را داشته اند سپاسگزاری می نمایم.

در پایان از همسر مهربانم، که در طول دوران تحصیلاتم سختی های زیادی را متحمل شده و همواره همراه ومشوقم بوده است، تقدیر و تشکر نموده و امیدوارم خداوند سبحان، توفیق جبران محبت همه ی عزیزان را به من ارزانی بدارد.

سرانجام لازم است یادآوری نمایم که نقاط قوت این پژوهش، مرهون زحمات علمی اساتید معزز و کمک همراهان صدیقم بوده و وجود نقاط ضعف احتمالی آن، از بنده حقیر است که پیشاپیش از خوانندگان عزیز پوزش می طلبم.

محمد حسن نظری

بهار ۱۳۹۳

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول کلیات تحقیق

۲	۱-۱) مقدمه.....
۳	۱-۲) بیان مساله.....
۶	۱-۳) ضرورت و اهمیت موضوع.....
۸	۱-۴) اهداف تحقیق.....
۹	۱-۵) فرضیه های تحقیق.....
۹	۱-۵-۱) فرضیه اصلی:.....
۹	۱-۵-۲) فرضیات فرعی:.....
۱۰	۱-۶) قلمروی پژوهش.....
۱۰	۱-۷) متغیرهای تحقیق.....
۱۰	۱-۸) تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه های کلیدی.....
۱۰	۱-۸-۱) عزت نفس.....
۱۱	۱-۸-۲) عملکرد سازمانی.....
۱۱	۱-۸-۳) رضایت شغلی.....
۱۲	۱-۸-۴) انگیزش.....
۱۳	۱-۸-۵) تعهد.....
۱۴	۱-۸-۶) تعهد سازمانی.....
۱۵	۱-۸-۷) سازمان جهاد کشاورزی.....

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

۱۸	۲-۱) بخش اول: عزت نفس.....
۱۸	۲-۱-۱) مقدمه.....
۲۰	۲-۱-۳) تعریف عزت نفس.....
۲۲	۲-۱-۴) ویژگیهای افراد با اعتماد به نفس بالا.....
۲۳	۲-۱-۵) نقش اعتماد به نفس در موفقیت.....
۲۴	۲-۱-۶) ماهیت عزت نفس.....
۲۴	۲-۱-۷) عزت نفس سازمانی.....
۲۵	۲-۱-۸) عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای عزت نفس.....
۲۷	۲-۱-۹) رابطه بین عزت نفس و تعهد سازمانی.....
۲۹	۲-۲) بخش دوم: عملکرد سازمانی.....
۲۹	۲-۲-۱) مقدمه.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۹	۲-۲-۲) ارزیابی عملکرد.....
۳۱	۲-۲-۳) ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد.....
۳۱	۲-۲-۴) تئوری های عملکرد سازمانی.....
۳۳	۲-۲-۵) نظریه های عملکرد سازمانی و مدیریت.....
۳۷	۲-۲-۶) مدل ها و الگوهای عملکرد سازمانی.....
۳۷	۲-۲-۶-۱) مدل هرم عملکرد (۱۹۹۱).....
۳۷	۲-۲-۶-۲) مدل کارت امتیازدهی متوازن (۱۹۹۲).....
۳۸	۲-۲-۶-۳) مدل سینک و تاتل (۱۹۸۹).....
۳۹	۲-۲-۶-۴) مدل ماتریس عملکرد (۱۹۸۹).....
۴۰	۲-۲-۶-۵) فرایند کسب و کار (۱۹۹۶).....
۴۱	۲-۲-۶-۶) مدل نتایج و تعیین کننده ها (۱۹۹۱).....
۴۱	۲-۲-۶-۷) مدل تحلیل ذی نفعان (۲۰۰۱).....
۴۲	۲-۲-۶-۸) مدل تعالی سازمان.....
۴۲	۲-۲-۶-۹) چارچوب مدوری و استیپل (۲۰۰۰).....
۴۳	۲-۲-۷) ارتباط بین عزت نفس و عملکرد سازمانی.....
۴۴	۲-۲-۸) نقش عزت نفس در عملکرد سازمانی.....
۴۵	۲-۳) بخش سوم: انگیزش.....
۴۵	۲-۳-۱) تعریف انگیزش.....
۴۷	۲-۳-۲) نظریه های انگیزش.....
۴۷	۲-۳-۳) رابطه بین انگیزش و عملکرد سازمانی.....
۴۸	۲-۴) بخش چهارم: رضایت شغلی.....
۴۸	۲-۴-۱) تعریف رضایت شغلی.....
۴۹	۲-۴-۲) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۵۵	۲-۴-۳) راههای ایجاد رضایت شغلی.....
۵۱	۲-۴-۴) رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی.....
۵۳	۲-۵) بخش پنجم: تعهد سازمانی.....
۵۳	۲-۵-۱) تعریف تعهد سازمانی.....
۵۴	۲-۵-۲) مدل سه بخشی تعهد سازمانی.....
۵۵	۲-۵-۳) اهمیت تعهد سازمانی.....
۵۶	۲-۵-۴) راهکارهای افزایش تعهد سازمانی.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵۶	۲-۵-۵) انواع تعهد.....
۵۷	۲-۵-۶) آثار تعهد سازمانی در سازمان.....
۵۸	۲-۵-۷) رابطه تعهد سازمانی با عملکرد سازمان.....
۵۹	۲-۶) بخش ششم: پیشینه تحقیق و چارچوب نظری تحقیق.....
۵۹	۲-۶-۱) تحقیقات داخلی.....
۶۱	۲-۶-۲) تحقیقات خارجی.....
	فصل سوم : روش تحقیق
۶۴	۳-۱) مقدمه.....
۶۴	۳-۲) روش تحقیق.....
۶۵	۳-۳) جامعه آماری.....
۶۵	۳-۴) نمونه گیری.....
۶۵	۳-۵) روش جمع آوری اطلاعات.....
۶۷	۳-۶) ابزار گردآوری اطلاعات.....
۶۹	۳-۶-۱) روایی و پایایی.....
۶۹	۳-۶-۱-۱) اعتبار (روایی) پرسشنامه.....
۶۹	۳-۶-۱-۲) پایایی پرسشنامه.....
	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۷۱	۴-۱) مقدمه.....
۷۱	۴-۲) آمار توصیفی پاسخگویان.....
۷۱	۴-۲-۱) ویژگی توصیفی جامعه از لحاظ جنسیت.....
۷۲	۴-۲-۲) ویژگی توصیفی جامعه از لحاظ وضعیت تحصیلی.....
۷۳	۴-۲-۳) ویژگی توصیفی جامعه از لحاظ سن پاسخگویان.....
۷۴	۴-۲-۴) ویژگی توصیفی جامعه از لحاظ وضعیت سابقه خدمتی افراد.....
۷۵	۴-۳) آمار استنباطی.....
۷۶	۴-۳-۱) بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق در مورد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر سمنان.....
۸۲	۴-۳-۲) تحلیل عاملی اکتشافی به منظور شناخت متغیرهای مکنون.....
۸۳	۴-۳-۳) شاخص KMO و آزمون بارتلت.....
۸۴	۴-۳-۴) تحلیل عاملی اکتشافی متغیر «عزت نفس» به عنوان متغیر برون زا.....
	۴-۳-۵) تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای، «انگیزش»، «رضایت شغلی»، «تعهد سازمانی»، «عملکرد سازمانی» به عنوان متغیرهای درون زا.....
۸۶	

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۸۹	۴-۳-۶ تعیین نوع توزیع داده های متغیرهای پژوهش
۹۰	۴-۳-۷ تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق
۹۰	۴-۳-۷-۱ روش ضریب همبستگی
۹۱	۴-۳-۷-۱ آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش
۹۲	۴-۳-۸ تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش
۹۳	۴-۳-۹ نیکویی برازش مدل
۹۴	۴-۳-۱۰ تحلیل عاملی متغیر مستقل یا برونزا
۹۶	۴-۳-۱۱ تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای وابسته یا درونزا
۹۹	۴-۳-۱۲ آزمون فرضیات اصلی تحقیق توسط تحلیل مسیر (بخش ساختاری مدل)
۱۰۲	۴-۳-۱۳ تجزیه و تحلیل آثار مستقیم
فصل پنجم : نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات	
۱۰۴	۵-۱ مقدمه
۱۰۴	۵-۲ نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش
۱۰۷	۵-۳ مدل پیشنهادی محقق
۱۰۸	۵-۴ ارائه پیشنهاد های محقق بر مبنای نتایج حاصل شده از یافته های پژوهش
۱۰۸	۵-۴-۱ پیشنهاد محقق در رابطه با متغیر عزت نفس
۱۰۸	۵-۴-۲ پیشنهاد محقق در رابطه با انگیزش
۱۰۹	۵-۵ محدودیت های پژوهش
۱۱۱	منابع و مآخذ فارسی
۱۱۵	منابع و مآخذ خارجی
۱۱۷	منابع و سایت اینترنتی

فهرست جداول

صفحه

عنوان

۶۶	جدول (۳-۱): سوالات مربوط به هر یک از مولفه های عزت نفس و عملکرد سازمانی کارکنان.....
۷۲	جدول شماره (۴-۱): توزیع فراوانی وضعیت جنسیتی پاسخگویان.....
۷۳	جدول شماره (۴-۲): توزیع فراوانی وضعیت تحصیلی پاسخگویان.....
۷۴	جدول شماره (۴-۳): توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخگویان.....
۷۵	جدول شماره (۴-۴): توزیع فراوانی وضعیت وضعیت سابقه خدمتی افراد.....
۷۷	جدول شماره (۴-۵): آماره آزمون T یک نمونه ای.....
۷۷	جدول شماره (۴-۶): آزمون T یک نمونه ای.....
۷۸	جدول ۴-۷: آماره آزمون t.....
۷۸	جدول ۴-۸: آزمون t تک نمونه ای.....
۷۹	جدول ۴-۹: آماره آزمون t.....
۷۹	جدول ۴-۱۰: آزمون t تک نمونه ای.....
۸۰	جدول ۴-۱۱: آماره آزمون t.....
۸۱	جدول ۴-۱۲: آزمون t تک نمونه ای.....
۸۲	جدول ۴-۱۳: آماره آزمون t.....
۸۲	جدول ۴-۱۴: آزمون t تک نمونه ای.....
۸۴	جدول شماره (۴-۱۵): ضریب کی ام او و آزمون بارتلت.....
۸۴	جدول شماره (۴-۱۶): جدول اشتراکات.....
۸۵	جدول شماره (۴-۱۷) مقدار کل واریانس تبیین شده.....
۸۵	جدول شماره (۴-۱۸) ماتریس عاملی.....
۸۶	جدول شماره (۴-۱۹) ضریب کی ام او و آزمون بارتلت.....
۸۶	جدول شماره (۴-۲۰) جدول اشتراکات.....
۸۷	جدول شماره (۴-۲۱) کل واریانس تبیین شده.....
۸۸	جدول شماره (۴-۲۲) ماتریس چرخش یافته عاملی.....
۹۰	جدول شماره (۴-۲۳) نوع توزیع داده های پژوهش.....
۹۱	جدول شماره (۴-۲۴) همبستگی بین متغیرهای تحقیق.....
۱۰۲	جدول ۴-۲۵ بررسی رد یا تأیید شدن فرضیات تحقیق.....
۱۰۵	جدول ۵-۱ تأثیر عزت نفس بر رضایت شغلی.....
۱۰۵	جدول ۵-۲ تأثیر عزت نفس بر انگیزش.....
۱۰۵	جدول ۵-۳ تأثیر عزت نفس بر تعهد سازمانی.....
۱۰۶	جدول ۵-۴ تأثیر انگیزش کارکنان بر تعهد سازمانی.....
۱۰۶	جدول ۵-۵ تأثیر رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی.....
۱۰۷	جدول ۵-۶ تأثیر تعهد کارکنان بر عملکرد کارکنان.....

فهرست نمودار

صفحه

عنوان

نمودار شماره ۱-۴ :	نمودار دایره ای مربوط به جنسیت پاسخگویان.....	۷۲
نمودار شماره ۲-۴ :	نمودار مستطیلی مربوط به وضعیت تحصیلی پاسخگویان.....	۷۳
نمودار شماره ۳-۴ :	نمودار مستطیلی مربوط به وضعیت سنی پاسخگویان.....	۷۴
نمودار شماره ۴-۴ :	نمودار مستطیلی مربوط به وضعیت سابقه کاری پاسخگویان.....	۷۵
نمودار شماره ۵-۴ :	نمودار هیستوگرام عامل «عزت نفس».....	۷۷
نمودار شماره ۶-۴ :	نمودار هیستوگرام عامل انگیزش.....	۷۸
نمودار شماره ۷-۴ :	نمودار هیستوگرام عامل رضایت شغلی.....	۸۰
نمودار شماره ۸-۴ :	نمودار هیستوگرام عامل تعهد سازمانی.....	۸۱
نمودار شماره ۹-۴ :	نمودار هیستوگرام عامل عملکرد سازمانی.....	۸۲

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

شکل شماره (۱-۴)	مدل اندازه گیری متغیرهای برون زا در حالت تخمین استاندارد	۹۵
شکل شماره (۲-۴)	مدل اندازه گیری متغیرهای برون زا در حالت معنی داری	۹۶
شکل شماره (۳-۴)	مدل اندازه گیری متغیرهای درون زا (وابسته) در حالت تخمین استاندارد	۹۸
شکل شماره (۴-۴)	مدل اندازه گیری متغیرهای درون زا (وابسته) در حالت معنی داری	۹۹
شکل شماره (۵-۴):	مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد	۱۰۰
شکل شماره (۶-۴):	مدل ساختاری در حالت معنی داری	۱۰۱
شکل شماره (۱-۵)	مدل پیشنهادی پژوهش	۱۰۷

چکیده

در هر سازمان، مدیران درصدد عملکرد سازمان هستند. این بهبود درگرو ورودی های عالی می باشد که برخی از بهترین این منابع عبارتند از: قوانین و مقررات، تجهیزات، نیروی انسانی، منابع مالی و نظایر آن که در این بین نیروی انسانی از اهمیت بیشتری نسبت به بقیه منابع برخوردار است و عزت نفس درکی است که فرد از خود دارد، و حس ذهنی و دیرپایی از میزان پذیرش خود، به شمار می رود و در عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارد. عملکرد سازمانی یک سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد ضمن اینکه انگیزش یک موضوع قابل توجه و مهم در سازمان است، ارتباط این متغیر مهم با رضایت شغلی، تعهد سازمانی که تعیین کننده های آن و یا پیامدهای آن می باشند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است؛ هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر عزت نفس کارکنان بر عملکرد سازمانی است که با در نظر گرفتن متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان صورت گرفت.

روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد و در انجام این پژوهش از بین ۴۰ کارمندی که انتخاب گردیدند، به پرسشنامه ای که توسط پژوهش گر طراحی شده در ارتباط با عزت نفس سازمانی پاسخ دادند و برای پایایی از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل و SPSS استفاده گردیده است. در سنجش یافته های توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد استفاده گردید و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد بین بعد عزت نفس کارکنان، با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه ضریب همبستگی پیرسون هم مشخص ساخت که بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بطور کلی در ارتباط با عملکرد سازمانی نباید از نقش ویژگی های شغلی غافل شد؛ زیرا ویژگی های مطلوب باعث می شوند تا عزت نفس کارکنان بالا برود

واژگان کلیدی: عزت نفس، عملکرد سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جهاد

کشاورزی

فصل اول

کلیات تحقیق

(۱) کلیات تحقیق

(۱-۱) مقدمه

مدیریت در واقع تلاش برای بهره گیری از منابع غیر انسانی توسط منابع انسانی است. یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی داشتن عزت نفس است که ضمن انتقال کنترل به خود فرد بر جنبه های زیادی از زندگی افراد شامل شادکامی فردی، پیروزی، روابط با دیگران، موفقیت، خلاقیت و عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد. این پژوهش به منظور بررسی تاثیر عزت نفس کارکنان در یک سازمان دولتی شهر سمنان انجام گرفته . یافته های تحقیق بیانگر ارتباط معنادار عزت نفس کارکنان بر عملکرد سازمانی دارد. در سازمان هایی که از سبک رهبری مشارکتی استفاده نموده اند میزان عزت نفس کارکنان بیش از سازمان هایی می باشد که از سبک دیپلماتیک بهره می گیرند. (برگرفته از سایت civilica.com)

از جمله عواملی که در بقای سازمان ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان ها می باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه ی سنتی به جامعه ی صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم ترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها قلمداد نموده اند. زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان ها می کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداکثر بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن ها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آن ها برنیایند، بهره وری در سازمان کاهش می یابد زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود. (الوانی، ۱۳۷۰)

عزت نفس سازمانی در موقعیت هایی که سازمان پیام ها، فرصت ها یا بحث های ساختاری را در ایجاد ارتباط با صلاحیت و ارزش کارکنان فراهم می سازد، رشد می یابد. افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبتی با انگیزه

و رفتار شهروند سازمانی دارد. افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا، علاوه بر اینکه رضایت شغلی و حرفه ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارند همچنین ارزیابی مثبتی از خود و رفتارهایشان دارند. (کورمن، ۱۹۷۶)

بیشتر اساس نظری عزت نفس سازمانی از نظریه انگیزشی سازگاری خود نشأت می گیرد. نظریه کورمن، عزت نفس را نه به وسیله تجارب فردی در سازمان، بلکه به عنوان یک تعیین کننده کلیدی در انگیزش، نگرش و رفتار کارکنان بیان میدارد. عزت نفس سازمانی به نظر می رسد که پاسخ های مشابه و مثبتی را به فرد القا می کند. این مسأله می تواند به سازمانها در بهبود بخشیدن اعمال کارکنان کمک نماید. (پیرس و همکاران، ۱۹۹۳)

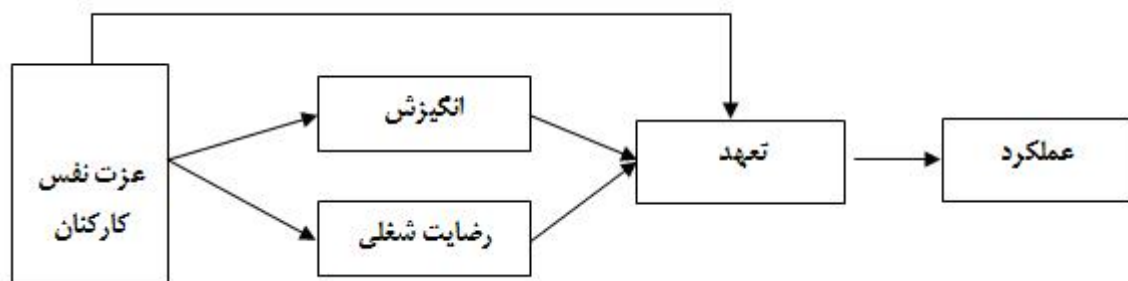
۱-۲ بیان مساله

یکی از ویژگی ها و مشکلات اکثر سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی کشور ما در مقایسه با آنچه در شرکت ها و سازمانهای خارجی به خصوص غرب و ژاپن دیده می شود ، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، می باشد. تعهد سازمانی صرفاً وفاداری به سازمان نیست ، بلکه فرایند مستمری است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود را نسبت به سازمان و اهداف آن ابراز می کنند..

نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده ی ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره ی جنبه‌ای از محیط کاری اش دارد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه ی رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه ی دلبستگی کاری و یا شغلی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است که دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن ها به انجام می‌رساند. در هر سازمان ،مدیران درصدد عملکرد سازمان هستند .این بهبود درگرو ورودی های عالی می باشد که برخی از بهترین این منابع عبارتند از :قوانین و مقررات،تجهیزات،نیروی انسانی،منابع مالی و

نظایران که دراین بین نیروی انسانی از اهمیت بیشتری نسبت به بقیه منابع برخوردار است. در حوزه های ورودی نیروی انسانی سازمان، یکی از موضوعات کلیدی «عزت نفس» کارکنان می باشد. این موضوعی است که نیازمند بررسی و تحقیق است و از این رو این پژوهش در صدد است تا تاثیر عزت نفس کارکنان جهاد کشاورزی سمنان را بر تعهد و عملکرد آنان مورد بررسی قرار دهد.

سوال اصلی که مطرح شده عبارت است از اینکه: «آیا عزت نفس کارکنان بر میزان عملکرد آنها تاثیر دارد؟» تعهد سازمانی خود بر بسیاری از متغیرها مانند غیبت، ترک شغل، رضایت شغلی (بطور غیرمستقیم) و عملکرد تاثیرگذار می باشد. که ارتباط و تاثیر آنها یکسان نیست در این پژوهش سعی کرده ایم که بعضی از متغیرهای مداخله گر و واسطه و ارتباط آنها با متغیرهای اصلی مورد تحقیق در نظر گرفته نشود و در واقع ثابت در نظر گرفته شده است از جمله تاثیر تعهد بر غیبت و بر ترک شغل. در این تحقیق سعی کرده ایم با توجه به مدل مفهومی که در زیر نشان داده شده است و با تأکید بر مدلهای استاندارد و همچنین مدل مشابه ای که در مقاله ای به نگارش حسین شکرکن و عبدالعظیم نیسی، ۱۳۷۳ ارایه شده فرآیند تحقیق را پیش ببریم و به ابعاد عزت نفس و بررسی و ارتباط آن با عملکرد بپردازیم.



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

پرسش اصلی تحقیق عبارت از اینکه آیا در سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان عزت نفس کارکنان بر میزان عملکرد آنها تاثیرگذار می باشد یا خیر؟

درواقع منظور از این تحقیق بررسی پیروی رفتار کارکنان جهاد کشاورزی استان سمنان از الگوهای رفتاری اثبات شده در علوم رفتاری مدیریت می باشد. لذا با استفاده از آزمونهای آماری توصیفی و استنباطی فرضیه ها مورد بررسی قرار می گیرد و بر اساس نتایج حاصل از فرضیه های فرعی و با توجه به الگوی فوق مشخص می گردد که بین عزت نفس سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی سمنان رابطه معنی داری وجود دارد. سطح عزت نفس فرد ارزیابی شونده، نقش مهمی در تعیین نقش ارزیابان که فرآیند بازخورد را انجام می دهند، داشته است.

۳-۱) ضرورت و اهمیت موضوع

رضایت شغلی یکی از مهمترین زمینه های نگرش افراد است که به واسطه ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابراین انگیزش فرایندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدفهای بهینه هدایت می کند و رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. انگیزه تا چه حد باعث رضایت شغلی کارکنان می گردد و این دو چگونه تعهد کارکنان را نسبت به کار و سازمان افزایش می دهند، از مباحث مهم دنیای امروز است. تعهد سازمانی یکی از نموده های نگرش است و به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی مسائل تعریف می شود. در جهان معاصر که تغییر و تحولات در کلیه زمینه ها سرعتی برق اسا دارد و این تحول نیز سرشتی است رو به تکامل که در ذات انسان نهفته است، غفلت در هماهنگ شدن با این تغییرات و کم توجهی به سرمایه انسانی، هر جامعه ای را محکوم به نابودی می سازد. و این تغییر و تحولات را نیز نیروی انسانی زنده و پویا با اسلحه آموزش و انگیزه، و با ترکیب مطلوب منابع مادی و معنوی بوجود می آورد. اهمیت و توجه به نیروی انسانی و برنامه ریزی در جهت تامین آن نقش بسزایی در موفقیت یک سازمان دارد. چرا که یک سازمان با امکانات مطلوب و اهداف عالی بدون نیروی انسانی کارآمد و متخصص محکوم به شکست است. و این نیروی انسانی کارآمد چیزی نیست که بتوان به سرعت آن را از جایی دیگر تامین نمود بلکه پرورش آن مستلزم هزینه و زمان طولانی است. اهمیت و ضرورت پرداختن به تحقیق در خصوص عملکرد سازمانی در ایران از اهمیت بیشتری برخوردار است چرا که کشور ما از نظر منابع طبیعی و نیروی انسانی، معادن، مواد اولیه و انرژی دارای

ظرفیت و پتانسیل بسیار بالایی است و از بسیاری جهات نسبت به کشور های دیگر دارای امتیاز و امکانات بالقوه فراوانی میباشد. با اینکه باید نیروی کار ، سرمایه های موجود و منابع ملی به نحو احسن مورد استفاده و بهره برداری قرار گیرد و نمودارها و شاخصها و بهره وری عوامل در مقایسه با کشور های پیشرفته جهان و استاندارد های بین المللی از شرایط خوب و مطلوبی برخوردار باشد ، اما متأسفانه ارقام بهره وری در کشور از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. به عنوان نمونه کشور ما ، با داشتن یک درصد از جمعیت جهان و در مقابل آن هفت درصد از منابع طبیعی و ذخائر جهانی، بواسطه عدم توجه به بهره وری در زمره کشورهای قرار دارد که تعداد زیادی از مردم زیر خط فقر زندگی میکنند و این نشان میدهد که نرخ بهره وری در آن پایین است. در یکی دیگر از این گزارشات که میزان رشد بهره وری نیروی انسانی در طی سالهای ۱۳۶۴ تا ۱۳۶۹ را در چند کشور آسیایی مورد بررسی قرار گرفته است، آمده است که کره جنوبی ۳۸ درصد، تایلند ۲۷ درصد، سنگاپور ۲۷.۶ درصد، پاکستان ۴.۱ درصد، تایوان ۳.۵ درصد رشد داشته اما متأسفانه در کشور ما ۲۵ درصد افت را نشان می دهد. البته از سال ۱۳۷۰ با تلاش بی وقفه دولت و همکاری سازمان ملی بهره وری ایران نرخ رشد بهره وری روندی صعودی داشته و در حال حاضر به ۷ درصد رسیده است. آمار و نتایج تحقیقات نشان دهنده پایین بودن سطح بهره وری، به ویژه بهره وری کارکنان، در سازمانهای ایران است و این برای کشوری که بیش از ۷ درصد از منابع طبیعی جهان را در اختیار دارد، اصلاً مناسب و سزاوار نیست. و باید بتواند نه تنها، به این هدف دست یابد بلکه الگوی مناسبی برای سایر کشورها هم باشد. اگر در سازمانها نمی تواند به سطح مطلوبی دست پیدا کند بیشتر به دلیل کم توجهی به نیروی انسانی و عملکرد آن در سازمانها است. با استفاده از سبک رهبری مورد استفاده توسط مدیران یا رهبران بر حسب ۲ مولفه که در واقع از طیف درجه بندی شده عملکرد کارکنان، رضایت شغلی آنان و انگیزه آنان را تحت الشعاع قرار می دهد ناگفته نماند که در بیشتر تقسیمات سبک های مدیریت یا رهبری هم به نوعی از دو مولفه مزبور تحت عناوین مختلف که در بردارنده همین مضامین است استفاده شده است. دنیای رقابتی امروز تمام سازمانها را ملزم به رقابت می سازد و عملکرد و بهره وری سازمان ها نقش بسیار کلیدی در حفظ جایگاه هر سازمانی از جمله سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان دارد .