

بررسی ارتباط بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی

خلیل دانش‌لیلان^{۱*}، یوسف بیگزاده^۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۲/۱۱

*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۸

© نشریه صنعت حمل‌ونقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل‌ونقل دریایی است.

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی بود. جامعه آماری این پژوهش همه مدیران و کارکنان بنادر شمالی سازمان بنادر و دریانوردی کشور می‌باشد. برای این منظور از بین کارکنان بنادر چهارگانه شمال کشور نمونه‌گیری به عمل آمد که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه آماری انتخاب، و به پرسشنامه‌ها پاسخ داده شد. در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی می‌باشد که برای تحلیل آنها از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن شامل رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از ترفیع رابطه معنادار دارند. به عبارت دیگر، مدیران می‌توانند با بهبود و تقویت عزت نفس خود میزان رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: عزت نفس، رضایت شغلی، رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیع.

۱- مقدمه

امروزه بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی یک جامعه به واسطه سازمان‌های گوناگون انجام می‌شود. پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌های مختلف است. بنابراین می‌توانیم جوامع عصر حاضر را جوامع سازمانی بنامیم. از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی می‌باشند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود بر آیند.

امروزه سازمان‌های اداری جهان درگیر مشکلات فراوانی می‌باشند. بعضی از این دشواری‌ها با بکارگیری تکنیک‌های مدیریتی قابل حل‌اند، اما برخی دیگر که با جنبه‌های انسانی سروکار دارند به آسانی حل‌شدنی نیستند (گروهی از اساتید و نویسندگان مدیریت، ۱۳۷۰). شناخت جنبه‌های انسانی بیشتر به بررسی و شناخت رفتار افراد درون سازمان بستگی دارد. مطالعه رفتار انسانی در سازمان‌ها یکی از موضوعات بنیادی در علوم رفتاری است که به تجزیه و تحلیل سیستماتیک و علمی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌پردازد و هدف آن درک، پیش‌بینی و بهبود عملکرد فرد و سازمان‌هایی است که در آن کار می‌کنند (بهشتی‌فر، ۱۳۸۰).

سازمان‌های امروزی نه تنها به دانش و مهارت بالا و بی‌مانند در بین همه اعضا نیاز دارد، بلکه استقلال فردی، خوداتکایی، خوداعتمادی، مسئولیت‌پذیری، ابتکار عمل، هدفمندی در کارها و در یک کلمه عزت نفس بالا در افراد را می‌طلبد. عزت نفس، یک نیاز مؤثر بشری است، نیاز اساسی انسان که سهم اصلی را در فرآیند زندگی و محیط کار بر عهده دارد و برای تحقق یک رشد طبیعی و سالم ضروری می‌باشد و از ارزشی ماندگار برخوردار است (براندن، ۱۳۷۵).

اسپکتور، رضایت شغلی را نگرشی می‌داند که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. به عبارت ساده، رضایت شغلی شاخصی است که میزان علاقه مردم را نسبت به شغلشان نشان می‌دهد (بخشی‌پور جویباری و همکاران، ۱۳۹۳).

۱-۱- بیان مسئله

مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که با مطالعه در مورد رابطه بین عزت نفس مدیران و رضایت شغلی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی، شرایط و زمینه‌های سازمانی مؤثر بر تحقق رضایت شغلی کارکنان شناسایی، بررسی و تحلیل شود. به این منظور رضایت شغلی کارکنان از پنج بعد شامل رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران،

رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق بررسی، و ارتباط آنها با عزت نفس مدیران ارزیابی و تحلیل شد.

۱-۲- ادبیات پژوهش

۱-۲-۱- مفهوم عزت نفس

باورها و ارزشیابی‌هایی که نسبت به خود در ذهن می‌پرورانیم، تعیین می‌کند که ما چه کسی هستیم، توان انجام چه کاری را داریم و چه کسی خواهیم شد. این افکار، فشارهای داخلی نیرومندی هستند که با تولید یک مکانیزم هدایت‌کننده، انسان را در سراسر زندگی به سوی رشد و تعالی پیش می‌برند. عموماً برداشت‌ها و احساسات افراد نسبت به خودشان تحت عنوان عزت نفس و خودپنداره نامیده می‌شود (بشلیده و همکاران، ۱۳۹۱).

عزت نفس، عبارت است از احساس ارزشمند بودن. این حس از مجموعه افکار، احساسات، عواطف و تجربیات ما در طول زندگی ناشی می‌شود. می‌اندیشیم که فردی با هوش یا کودن هستیم، احساس می‌کنیم که شخصی منور یا دوست داشتنی هستیم، مورد قبول و اطمینان هستیم یا خیر؟ خود را دوست داریم یا نداریم؟ مجموعه این برداشت‌ها و ارزیابی‌ها و تجاربی که از خویش داریم باعث می‌شود که نسبت به خود احساس خوشایند ارزشمند بودن، یا برعکس احساس ناخوشایند بی‌کفایتی داشته باشیم. همه افراد، صرف نظر از سن، جنسیت، زمینه فرهنگی و جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند عزت نفس می‌باشند. عزت نفس، برابر است با خودباوری واقعی. یعنی خود را آن‌گونه که هستیم باور کنیم و برای خشنودی خودمان و دیگران تلاش نماییم. عزت نفس واقعاً بر همه سطوح زندگی اثر می‌گذارد. بررسی‌های گوناگون حاکی از آن است که چنانچه نیاز به عزت نفس ارضاء نشود، نیازهای گسترده‌تری مانند نیاز به آفریدن، پیشرفت، و یا درک و شناسایی استعدادها بالقوه محدود می‌ماند. به خاطر بیاورید هنگامی که کاری را به بهترین نحو به پایان رسانده‌اید چه احساس خوشی به شما دست داده است. افرادی که احساس خوبی نسبت به خود دارند، معمولاً احساس خوبی نیز نسبت به زندگی خواهند داشت. آنها می‌توانند با اطمینان به خود و اطرافیان، با مشکلات و مسئولیت‌های زندگی مواجه شوند و از عهده آنها بر آیند (بیابانگرد، ۱۳۷۳).

۱-۲-۲- نظریه‌ها در مفهوم عزت نفس

جامعه‌شناسان و روان‌شناسان رهنمودهای عمده‌ای را برای مطالعه عزت نفس ارائه داده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

نظریه جیمز^۳:

کوپر اسمیت در رابطه با نظریه جیمز (۱۹۶۷) می نویسد: «جیمز (۱۸۹۲) از اولین کسانی است که در مورد عزت نفس مطالبی را مطرح کرده است. به اعتقاد وی آرزوها و ارزش‌های انسان نقش اساسی در تعیین اینکه آیا او خود را مطلوب می‌پندارد یا نه، دارند. احساس فرد در این دنیا کاملاً به آنچه می‌خواهد باشد یا انجام دهد بستگی دارد. وی می‌پنداشت که قضاوت فرد در مورد ارزش خود تابعی است از موقعیت‌ها و کمالات وی نسبت به آنچه ادعا یا آرزوی خوب انجام دادن آن را دارد». بنابراین طبق نظریه جیمز فردی که به توانایی موسیقی‌اش بیشتر از توانایی ریاضی‌اش می‌بالد، چنانچه در یک کنسرت بد عمل کند عزت نفس وی در مقایسه با عملکرد بدش در امتحان ریاضی بیشتر تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. اگر فرد به هیچ وجه به ریاضیات خود نبالد عملکرد ضعیف در امتحان ریاضی بر عزت نفس او هیچ تاثیری نخواهد گذاشت. جیمز این موضوع در قالب رابطه (۱) بیان کرده است.

عزت نفس = موقعیت / آرزوها یا انتظارات (۱)

بر اساس رابطه (۱) اگر در زمینه ارزشمند پیشرفت به آرزوها نزدیک باشیم یا به آن زمینه دست یابیم نتیجه آن عزت نفس بالاست. اگر شکاف زیادی بین پیشرفت و آرزوها وجود داشته باشد، خود را ضعیف می‌دانیم، یعنی عزت نفس پائین است (کوپر اسمیت، ۱۹۶۷).

نظریه مید^۴

کوپر اسمیت^۵ (۱۹۶۷)، درباره نظریه مید می‌گوید «او به عنوان جامعه‌شناس توجه‌اش به فرآیندی بود که در اثر آن فرد عضو سازگار اجتماعش می‌شود. مید نتیجه می‌گیرد که در جریان این فرآیند فرد ایده‌ها و نگرش‌های ابراز شده توسط افراد مهم زندگی‌اش را درونی می‌کند. اعمال و نگرش‌های آنها را مشاهده می‌کند و آنها را اغلب بدون شناخت پذیرفته و گویی از آن خویش می‌دارد. او نگرش خودش را به‌دست می‌آورد که با نگرش‌هایی که افراد مهم در زندگی او ابراز کرده‌اند هماهنگ است و با درونی کردن واکنش دیگران نسبت به خودش آن‌گونه که آنان برای او ارزش قائل‌اند برای خودش ارزش قائل می‌شود». از گفته‌های مید می‌توان نتیجه گرفت که عزت نفس تا حدی از ارزیابی منعکس شده دیگران ناشی می‌شود. هیچ انسانی در ارزیابی از خود، یک جزیره تنها نیست که فقط خودش باشد. او در درون خود آئینه منعکس‌کننده گروه اجتماعی‌اش را حمل می‌کند. اگر او ارزش زیادی برای خودش قائل است، افرادی در

زندگی او بوده‌اند که با او رفتار محترمانه‌ای داشته‌اند، و اگر خود را دست کم می‌گیرد به این خاطر است که افراد مهم دیگر به صورت یک شی با او رفتار کرده‌اند. تفکر و نحوه رفتار افراد مهم کلید اصلی نظریه مید در مطالعه عزت نفس است.

نظریه کولی

گی ریشه^۶ (۱۹۸۹)، درباره نظریه کولی می‌نویسد: «او همانند مید از دید جامعه‌شناسی به فرد نگاه می‌کند و نقش محیط را بسیار مهم می‌داند. او خود را جنبه اجتماعی شخصیت توصیف می‌کند. و در بحث مفهوم خود معتقد است که اصولاً خود و جامعه دو پدیده همانند هستند که در یک ارتباط متقابل شکل می‌گیرند. آگاهی شخصی از خود بازتاب افکار دیگران است.

آلبرخت (۱۹۸۶)، می‌گوید از نظر کولی شخصیت فرد از طریق پاسخ‌ها یا به‌طور متداول‌تر تعبیر و یا تفسیر پاسخ‌هایی که از دیگران دریافت می‌کند شکل می‌گیرد. درست همان‌طور که چهره خودمان را در آئینه می‌بینیم خودمان را در آئینه اجتماعی تحت تاثیر واکنش دیگران به وجود خودمان، صحبت‌ها و نیازهایمان می‌بینیم و این همان است که کولی آئینه خود نامیده است.

نظریه روزنبرگ

پترسون^۷ (۱۹۷۷)، درباره نظریه روزنبرگ می‌گوید او با ابراز موضعی شبیه جیمز فرض می‌کند که فرآیند قضاوت فرد درباره ارزش خود را می‌توان طی سه گام تحلیل کرد: (۱) فرد ابعادی را که بر اساس آن درباره خود قضاوت می‌کند انتخاب می‌نماید (مثلاً قضاوت در مورد یک توانایی ورزشی یا تحصیلی)، (۲) فرد خودش را در این ابعاد ارزیابی می‌کند (مثلاً من یک ورزشکار بد و یا دانش آموز ضعیف هستم) و (۳) اینکه فرد این ارزیابی را بر حسب ارزش خود تفسیر می‌کند (مثلاً من یک ورزشکار و یا دانش آموز ضعیف هستم اما با وجود این یک انسان ارزشمند می‌باشم).

کوپر اسمیت (۱۹۶۷)، در این باره می‌گوید: روزنبرگ مطالعات وسیعی در مورد پیشایندهای عزت نفس انجام داده است. تحقیق او گامی مهم در روشن کردن بسیاری از شرایط اجتماعی همراه با افزایش یا کاهش عزت نفس را نشان می‌دهد. اطلاعات او از مطالعه‌ای که روی بیش از ۵۰۰۰ دانش آموز دبیرستانی انجام شده، به‌دست آمده است.

نظریه سالیوان

کوپر اسمیت (۱۹۶۷)، با تحقیق روی نظریه سالیوان بر این باور است که او یکی از اجزای مهم شخصیت انسان را نظام خویشتن می‌داند که از

6. Girische
7. Peterson

3. James
4. Mide
5. Cooper - Smith

نظریه مزلو

به نظر مزلو^۹ (۱۹۸۹) همه افراد جامعه (به جزء برخی از بیماران) به یک ارزشیابی ثابت و استوار و معمولاً عالی از خودشان در مورد احترام به خود یا عزت نفس یا احترام به دیگران تمایل و یا نیاز دارند. امروز اهمیت محوری نیاز به عزت نفس به طور فزاینده‌ای مورد توجه روانکاوان و نیز روان‌شناسان بالینی قرار گرفته است. مزلو در تحلیل انگیزش انسان، بین نیازهای زیستی مانند گرسنگی، خواب، تشنگی و نیازهای روان‌شناختی همچون عزت نفس، و تعلق، تفاوت است (پروین، ۱۹۹۲). مزلو معتقد است که روانشناسان بیشتر به نیازهای زیستی پرداخته‌اند.

نظریه آلپورت

آلپورت^{۱۰} در ۱۹۶۱م مراحل رشد انسان را به هفت مرحله: (۱) کودکی، (۲) خویشتن جسمانی، (۳) خود هویتی (۴) عزت نفس، (۵) بسط مفهوم خویشتن، (۶) معامله‌گر منطقی و (۷) تلاش شخصی تقسیم می‌کند و معتقد است که در همان مراحل اولیه رشد، احساس شخص نسبت به خویشتن شکل می‌گیرد. وی در توضیح مرحله چهارم یعنی عزت نفس می‌گوید عزت نفس به عنوان قدردانی شخصی از اعمال و رفتار خود است. یعنی تأیید او از سوی دیگران برای او پاداش است و عزت نفس وی را افزایش می‌دهد.

۱-۲-۳- مفهوم رضایت شغلی

در منابع علمی مدیریت و رفتارهای سازمانی تعاریف متعددی از رضایت شغلی ارائه شده است. ساعتچی (۱۳۷۲)، رضایت شغلی را درجه‌ای از خشنودی می‌داند که کارمندان از طریق شغل خود به آن دست می‌یابند. به نظر فرد لوتانز، رضایت شغلی حالت عاطفی مثبت و لذت‌بخشی است که از ارزیابی فرد از کار خود و یا سابقه کاری خود به دست می‌آورد. (شفائی و همکاران، ۲۰۱۲). به عقیده اسپکتور (۲۰۰۰)، رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل فرد به طور کلی یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). هرسی رضایت شغلی را لذت ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدهای می‌داند که فرد از کار خود به دست می‌آورد (نجارپور و همکاران، ۱۳۸۷).

۱-۳- پیشینه پژوهش

چن و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی که از طریق توزیع پرسشنامه و گردآوری اطلاعات از ۷۹۱ نفر پرستار یک مرکز پزشکی تایوانی در یک دوره ۳ ماهه در سال ۲۰۱۳ انجام دادند، نتیجه گرفتند که حمایت اجتماعی،

طریق رابطه با اشخاص مهم رشد می‌کند از نظر سالیوان خویشتن منشأ اجتماعی دارد. او تفسیر مید از آشخورهای اجتماعی شخصیت را می‌پذیرد. و سپس به یک تحلیل گسترده‌تری از فرآیندهای بین فردی می‌رسد. پترسون (۱۹۷۷)، می‌گوید: «سالیوان از عزت نفس بر اساس نیاز به امنیت بین فردی نظر می‌دهد. طبق این نظریه ارزش خود با احساس توان فرد برای اجتناب از ناامنی بین فردی بالا می‌رود».

اسمیت (۱۹۷۷)، می‌گوید سالیوان معتقد است فرد به طور مدام در مقابل از دست دادن عزت از خود دفاع می‌کند. زیرا این فقدان اضطراب ایجاد می‌کند در واقع فرد نیازمند دارد تا اضطرابی را که در اثر تهدیدات بر عزت نفس (از طریق طرد یا ارزیابی منفی دیگران) حاصل شده است دفع کند. زیرا اضطراب که یک پدیده فردی است هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد انتظار طرد یا تحقیر شدن به وسیله دیگران را دارد یا واقعاً به وسیله خود یا دیگران طرد یا تحقیر می‌شود. سالیوان همچنین در مورد اینکه فرد چگونه یاد می‌گیرد تهدید به عزت نفس خود را تقلیل دهد یا بی‌اثر کند صحبت کرده است. افراد می‌آموزند با سبک‌های مختلف و درجات مختلف با چنین تهدیدهایی روبرو شوند. توانایی اجتناب یا کاهش از دست دادن عزت نفس در حفظ سطح نسبتاً بالا و مطلوب عزت نفس مهم است. گرچه سالیوان در مورد اینکه این توانایی چگونه به وجود می‌آید بحثی نمی‌کند اما می‌پندارد که تجربیات اولیه خانوادگی نقش مهمی را ایفاء می‌کند. او بر بنیان بین فردی عزت نفس یعنی بر اهمیت ویژه والدین و خواهران و برادران و اهمیت روش‌های کاهش‌دهنده حوادث تحقیرکننده تأکید کرده است.

نظریه هورنای^۱

کوپراسمیت (۱۹۹۶) می‌نویسد: هورنای (۱۹۵۲-۱۹۶۵) نیز به نقش فزاینده بین فردی و طرق دور کردن احساس خود تحقیری تأکید دارد. او فهرستی از عوامل گوناگون که احساس بی‌پناهی و انزوا را ایجاد می‌کند به دست می‌دهد. وی معتقد است اضطراب اساسی، منبع عمده ناشادمانی و کاهش کارآمدی شخصی می‌باشد. اسمیت می‌نویسد: شرایطی را که هورنای برای ایجاد اضطراب نام می‌برد عبارتند از: تسلط، بی‌تفاوتی، فقدان احترام، توهین، فقدان تحسین، انزوا و تبعیض. او بیان می‌کند که اگر چه فهرست عوامل ویژه ممکن است انتهای نداشته باشد اما پیشامد مشترک تمام این شرایط اختلال در روابط بین کودک و والدین است که عموماً با خودمداری والدین ایجاد می‌شود.

کروسکال - والیس و آزمون میانه برای تجزیه و تحلیل آماری فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده نشان داد (۱) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد، (۲) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از نوع و ماهیت کار رابطه معنادار وجود دارد، (۳) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از مدیر یا سرپرست رابطه معنادار وجود دارد، (۴) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از همکاران رابطه معنادار وجود دارد، (۵) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از ارتقاء رابطه معنادار وجود دارد و (۶) بین میزان عزت نفس و میزان رضایت از حقوق و دستمزد رابطه معنادار وجود دارد. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد در میزان رضایت شغلی و ابعاد پنجگانه آن، در سطوح مختلف هر یک از متغیرهای تعدیل‌کننده یعنی جنس، سن، میزان حقوق، وضعیت تاهل، تعداد وابستگان (افراد خانواده) و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد (عسکری‌پور، ۱۳۷۷).

صادقیان و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی پرداختند. در این پژوهش از پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۸۷) و فهرست توصیف شغلی اسمیت (۱۹۷۴) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی رابطه معناداری وجود دارد. بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و شاخص‌های رضایت شغلی (ماهیت شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های ترفیع، پرداخت‌ها و شرایط با توجه به جنسیت رابطه معناداری وجود دارد و فقط در موارد فرصت‌های ترفیع و پرداخت‌ها رابطه معناداری را نشان نداد (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۹).

دبیریان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی همبستگی بین عزت نفس با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد پرداختند. این پژوهش در مورد ۱۷۰ نفر پرستار صورت پذیرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد ۲۵/۹٪ پرستاران در طبقه عزت نفس کم، ۵۵/۹٪ در طبقه متوسط و ۱۸/۲٪ در طبقه عزت نفس زیاد قرار گرفتند. از نظر رضایت شغلی ۲۳/۵٪ در طبقه رضایت شغلی کم، ۶۴/۷٪ متوسط و ۱۱/۸٪ در طبقه رضایت شغلی زیاد قرار گرفتند. ضریب همبستگی اسپیرمن بین عزت نفس و رضایت شغلی $r = 0/381$ به‌دست آمد و نتایج نشان داد که بین عزت نفس و رضایت شغلی

استرس کاری، رضایت شغلی و عزت نفس سازمانی به‌طور قابل‌توجهی بر قصد ماندن پرستاران در شغل پرستاری تأثیر دارد. به علاوه، حمایت اجتماعی اثر مستقیم مثبت بر قصد ماندن در شغل دارد و رضایت شغلی اثر غیرمستقیم بر قصد ماندن در شغل دارد. به علاوه رضایت شغلی به واسطه عزت نفس سازمانی اثر غیرمستقیم بر قصد ماندن در شغل پرستاری دارند (Chen et al., 2015).

آرا در سال ۲۰۱۲ تحقیقی را با هدف بررسی نقش عزت نفس و خوش‌بینی در رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های خصوصی بنگلادش انجام داد. ابزار اندازه‌گیری مورداستفاده در این مطالعه عبارت بودند از: (۱) مقیاس عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵)، (۲) تست گرایش یا جهت زندگی شیر و کارور (۱۹۸۵) برای اندازه‌گیری خوش‌بینی و (۳) شاخص رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۸۵) برای اندازه‌گیری رضایت شغلی. نتایج بررسی نشان داد بین عزت نفس و خوش‌بینی با رضایت شغلی معلمان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد (Area, 2012).

غفاری و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی با عزت نفس در معلمان مرد متوسطه و ابتدایی آزادشهر پرداختند. روش این پژوهش، پیمایشی بود. از مدارس شهرستان آزادشهر از بین بیش از ۱۵۰۰ نفر، ۴۰ نفر معلم مرد مدارس متوسطه و ابتدایی، به شیوه تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه تنظیمی محقق‌ساخته و برای اندازه‌گیری عزت نفس از پرسشنامه کوپر اسمیت استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و برای آزمون فرضیه‌های فرعی از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد: (۱) بین رضایتمندی شغلی با عزت نفس در معلمان مرد متوسطه و ابتدایی آزادشهر تفاوت معناداری وجود دارد، (۲) ضایت مندی شغلی معلمان مرد مدارس متوسطه از ابتدایی بیشتر است و (۳) عزت نفس معلمان مرد مدارس متوسطه از ابتدایی بیشتر بود (غفاری و همکاران، ۱۳۹۲).

عسکری‌پور (۱۳۷۷) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در کارشناسان سازمان‌ها و ادارات دولتی»، رابطه عزت نفس با رضایت شغلی و همچنین رابطه عزت نفس با ابعاد پنجگانه رضایت شغلی (رضایت از نوع و ماهیت کار، رضایت از مدیر یا سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقاء، رضایت از حقوق و دستمزد) را بررسی کرده است. این تحقیق که از نوع همبستگی یا همخوانی می‌باشد و در مورد نمونه‌ای شامل ۳۱۰ نفر که به روش تصادفی ساده از بین کارشناسان تعدادی از سازمان‌ها و ادارات کل دولتی استان کرمان انتخاب شدند، انجام شده است. در این تحقیق از روش تحلیل همبستگی، آزمون

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۳-۱- فرضیه‌های تحقیق

برای بررسی رابطه بین عزت نفس مدیران با ابعاد و جنبه‌های مختلف رضایت کارمندان، ۶ فرضیه قابل تصور بود که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفت. (۱) بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد، (۲) بین عزت نفس مدیران با رضایت از کار کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد، (۳) بین عزت نفس مدیران با رضایت از مافوق کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد، (۴) بین عزت نفس مدیران با رضایت از همکاران کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد، (۵) بین عزت نفس مدیران با رضایت از حقوق کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد و (۶) بین عزت نفس مدیران با رضایت از ترفیع کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معناداری وجود دارد.

۳-۲- تحلیل یافته‌های پژوهش

جدول (۱): نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۸۹
	زن	۱۱
	زیر ۲۵	۰
سن برحسب سال	۲۶-۳۵	۴/۲
	۳۶-۴۵	۵۹/۳
	۴۶-۵۵	۳۲/۲
تحصیلات	بالای ۵۵	۴/۲
	دیپلم	۰
	فوق دیپلم	۱۳/۶
	لیسانس	۱۰/۲
	فوق لیسانس	۶۶/۹
سنوات خدمت برحسب سال	دکتری	۹/۳
	۵ و کمتر	۰
	۶-۱۰	۹/۳
وضعیت تاهل	۱۱-۱۵	۳۹
	بیش از ۲۰	۳۲/۲
	متاهل	۱۹/۵
	مجرد	۹۳/۲
		۶/۸

طبق جدول (۱)، ۸۹٪ پاسخگویان مرد و ۱۱٪ آنها زن، ۹۳/۲٪ کارکنان متاهل و ۶/۸٪ مجرد و ۱۳/۶٪ فوق دیپلم و ۱۰/۲٪ لیسانس، ۶۶/۹٪ فوق لیسانس و ۹/۳٪ دکتری بودند. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای فوق لیسانس بود. سن اکثر پاسخگویان یعنی ۵۹/۳٪ افراد بین ۳۶ الی ۴۵ سال قرار داشت. ۴/۲٪ در گروه سنی ۲۶ تا سال ۳۵، ۳۲/۲٪ در گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال و ۴/۲٪ در گروه سنی بالای ۵۵

همبستگی مستقیم و مثبتی وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با عزت نفس به ترتیب (۰/۱۳۲، ۰/۱۵۴، ۰/۰۸۶ و ۰/۰۴۵) بود. بنابراین همبستگی بین عزت نفس با سابقه کار معنادار بود اما با سن معنادار نبود. همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی به ترتیب (۰/۲۷۸ و ۰/۲۷۴) و در نتیجه معنادار بود.

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی، و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های این تحقیق، از پرسشنامه‌ای که بر اساس متغیرهای تحقیق و عملیاتی کردن آنها تنظیم شده بود، استفاده شد. بخش اول شامل ۱۸ پرسش در مورد رضایت شغلی بود که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ارائه شد. در بخش بعدی از پرسشنامه مربوط به عزت نفس روزنبرگ حاوی ۱۰ گویه دو گزینه‌ای استفاده شد.

برای آزمون پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. براساس مطالعه مقدماتی روی ۳۷ نفر از جامعه موردبررسی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، میزان پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی برابر ۰/۸۳ و برای عزت نفس ۰/۸۶۹ به دست آمد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران و کارکنان بنادر شمالی سازمان بنادر و دریانوردی کشور شامل تعداد مدیران ۱۱۸ نفر و تعداد کارکنان رسمی آنها ۲۹۵ نفر می‌باشد. در این پژوهش همه مدیران به تعداد ۱۱۸ نفر سرشماری شد و از بین کارکنان بنادر چهارگانه شمال کشور (امیرآباد، انزلی، نوشهر، ارومیه) نمونه‌گیری به عمل آمد. برای محاسبه حجم نمونه آماری از روش کوکران استفاده شد، که حداکثر حجم نمونه آماری ۱۱۸ نفر برآورد شد. این تعداد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور انتخاب شد. به این ترتیب که ابتدا جامعه آماری براساس بنادر چهارگانه شمال کشور به ۴ طبقه، طبقه‌بندی شد و بعد از محاسبه سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه‌کشی) از هر طبقه، به تعداد مشخص انتخاب شد.

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq} = \frac{295 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{295 \times 0.049 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} = 118$$

جدول (۲): نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آمار استنباطی

نتیجه	درجه آزادی	در سطح اطمینان ۹۵٪			میانگین فرضی ۳	
		سطح معناداری (دو دامنه) Sig	حداقل سطح معناداری	همبستگی پیرسون	مقادیر فرضیه‌ها	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۷۸	۱	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت از کار کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۷۰	۱-۱	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت از مافوق کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۴۶	۲-۱	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت از همکاران کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۵۸	۳-۱	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت از حقوق کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۶۱	۴-۱	
رابطه متوسط و مستقیم بین عزت نفس مدیران با رضایت از ترفیع کارکنان	۱۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۵۸	۵-۱	

موقعیت اجتماعی خود کنترل داشته باشند، نه اینکه موقعیت‌ها بر آنها سلطه و حاکم باشد، (۵) مدیران و مسئولین سازمان، برنامه مستمر و مداومی برای آموزش رفتار با همکاران و برقراری ارتباط مفید و مؤثر داشته باشند، (۶) مدیران سعی کنند از پیشداوری عجولانه و قضاوت‌های بی‌اساس در مورد دیگران اجتناب کنند تا فرهنگ داوری بی‌طرفانه و محتاطانه را در سطوح پایین تر سازمان گسترش دهند، (۷) مدیران سازمان هنگام گفتگو با دیگران، تماس چشمی با آنها برقرار کنند. چون ترویج چنین روشی سبب نهادینه شدن احترام و ارزش گذاشتن به سخنان همکاران در سطح سازمان می‌شود و این امر به نوبه خود رضایت همکاران را افزایش می‌دهد، (۸) نسبت به عوامل افزایش رضایت از دستمزد، از قبیل پرداخت بر مبنای شایستگی و متناسب با مهارت و توانایی و هماهنگی با تورم توجه شود، (۹) مدیران باید به ویژگی‌ها و توانایی‌های هر چند کوچک کارمندان خود افتخار کنند و در طراحی سیستم ارتقای شغلی این حداقل توانایی‌ها و شایستگی‌ها را مدنظر قرار دهند.

مراجع

۱. امین بیدختی، علی‌اکبر و صالح‌پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دوماننامه دانشور رفتار. دوره جدید، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صص ۳۱-۳۸.
۲. بخشی‌پور جویباری، باب‌الله؛ دوستی، یارعلی؛ محمدی‌راد، امیر و خسروی، احمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی. مجله دانش و تندرستی، دوره ۹، شماره ۲.
۳. براندن، ناتانیل. (۱۳۷۵). قدرت عزت نفس. ترجمه مینا اعظامی. تهران، انتشارات پوینده.
۴. بشلیده، کیومرث؛ یوسفی، ناصر؛ حقیقی، جمال و بهروزی، ناصر. (۱۳۹۱). بررسی ساختار عاملی مقیاس عزت نفس روزنبرگ با سه شکل واژه‌پردازی مثبت، منفی و نیمی از ماده‌ها مثبت و نیمی منفی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مطالعات روانشناسی تربیتی، دوره ۹، شماره ۱۵، صص ۴۱-۶۶.
۵. صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش. مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره ۴.

سال قرار داشتند. ۹/۳٪ افراد نمونه آماری دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۳۹/۰٪ سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۲/۲٪ سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۹/۵٪ دارای سابقه کار ۲۰ سال به بالا بودند.

۴- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در صدد بررسی ارتباط بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی کارکنان سازمان بندار و دریانوردی بود. یافته‌های پژوهش مندرج جدول (۲) نشان می‌دهد بین عزت نفس مدیران با رضایت شغلی و ابعاد مختلف آن رابطه مثبت و متوسطی وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق عسکری پور (۱۳۷۷)، صادقیان و همکاران (۱۳۸۹)، غفاری و همکاران (۱۳۹۲)، دبیریان و همکاران (۱۳۹۳) و عارف احمد (۲۰۱۲) مطابقت دارد. عزت نفس ساخت بنیادی و محور اصلی خودارزیابی و درک مثبت از خود به عنوان یکی از متغیرهای بالقوه منابع رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی کارکنان به عنوان یک نگرش شغلی می‌تواند به ارائه بهتر خدمات منجر شود. به‌طور کلی می‌توان گفت که بین دو متغیر عزت نفس مدیران و رضایت شغلی کارکنان همبستگی معنادار مستقیم و مثبتی وجود دارد. بنابراین باتوجه به نتیجه به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود: (۱) مدیران ارشد و برنامه‌ریزان سازمان بندار و دریانوردی کشور با برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت مشارکت‌جویانه، شرایط کاری مطلوب‌تری را برای کارکنان فراهم کنند تا منجر به افزایش رضایت شغلی آنان شود، (۲) مدیران سعی کنند همیشه به جنبه‌های مثبت کار کارکنان نگاه کنند. زیرا اکثر ما عادت داریم همیشه جوانب منفی را ببینیم. برخورد مثبت به همه چیز، زندگی را راحت‌تر و خوشایندتر می‌کند، (۳) شایستگی مدیران و دریافت بازخورد نتایج انجام وظایف کاری از جمله معیارهایی است که منجر به افزایش رضایت از مافوق می‌شود. لازم است مسئولان سازمان بندار و دریانوردی در انتصاب مدیران واحدها نهایت دقت را بکار گیرند و از مدیران انعطاف‌پذیرتر و خوش‌اخلاق‌تر استفاده کنند، (۴) به مدیران توصیه می‌شود که بر شغل یا

- سال ۱۳۹۳. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته پرستاری آموزش داخلی جراحی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی: دانشکده پرستاری و مامایی - شعبه بین المللی.
10. Area Ahmed, Mozumdar. (2012). The Role of Self-esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, Volume 1, Issue 1, pp. 114-120.
11. Chen, Mei-Fang. (2015). Organization-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*, No. 250, pp.1-9.
۶. عسکری پور، محمدرضا. (۱۳۷۷). بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در کارشناسان سازمان‌ها و ادارات دولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
۷. علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۴). مقدمات مدیریت آموزشی. موسسه انتشارات بعث، چاپ ششم.
۸. غفاری، معصومه و سمیعی، سیدحسین. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی با عزت نفس در معلمان مرد متوسطه و ابتدایی آزادشهر. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
۹. ملکی‌پور، سیران. (۱۳۹۳). تعیین همبستگی عزت نفس با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد در

The Relationship between Self-Esteem of Managers and Job Satisfaction of Staff in Ports and Maritime Organization

Khalil Daneshleilan^{*1}, Yoosouf Beigzadeh²

Received Date: October 29, 2016

*Corresponding Author

Accepted Date: May 1, 2017

©2017 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the relationship between managers' self-esteem and job satisfaction of employees in the ports and maritime organizations. The statistical population of this research is all managers and employees of the Northern ports of the country's ports and marinas. In this research, two standard questionnaires have been used. The present study has a main hypothesis and five sub-hypotheses. Pearson test was used for their analysis. In other words, managers can improve their job satisfaction by improving their self-esteem.

Keywords: Self-Esteem, Job Satisfaction, Work Satisfaction, Superior Satisfaction, Satisfaction with Partners, Satisfaction of Rights, Satisfaction with Promotion.