

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

The relationship between sense of coherence (SOC) and self-esteem with job performance

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۲/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۲/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۱۲/۱۴

M. Me'marbashi Aval., (M.A) R. Sabri Nazarzadeh., (M.A) M. Saeid Abdkhodaei., (Ph.D)

مژگان معمارباشی اول^۱، راشین صبری نظرزاده^۲، محمد سعید عبدخدائی^۳

Abstract The purpose of this research is to investigate the relationship between sense of coherence (SOC) and self-esteem with job performance. It also aims at predicting job performance regarding SOC and self-esteem. This research is a descriptive correlational study and The statistical population of this research is the staff of Khorasan Mehrkam Pars Co (N=192). A sample of 123 individuals was selected randomly. Flensburg's revised scale of SOC, Rosenberg's self-esteem scale and Paterson's job performance scale were used as data collection instruments and The collected data was analyzed with Pearson correlation coefficient and multiple regressions by SPSS software. Findings show a significant positive relationship between SOC and job performance ($p < 0.005$); self-esteem and job performance ($p < 0.005$). The direction of correlations indicates that increasing SOC and self-esteem associates with better job performance among the staff. SOC and self-esteem are also predictor variables for job performance. The contribution of SOC in predicting job performance is more than self-esteem.

Keywords- job Performance, Sense of coherence, Self-esteem

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی و نیز پیش‌بینی عملکرد شغلی با توجه به احساس انسجام و عزت نفس می‌باشد. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن کارکنان شرکت مهرکام پارس خراسان (N=192) است. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد شامل ۱۲۳ نفر می‌باشد و ابزار گردآوری داده‌ها، شامل مقیاس تجدیدنظرشده احساس انسجام فلسنبرگ و پرسشنامه‌های عزت نفس روزنبرگ و عملکرد شغلی پاترسون است و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و به روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین احساس انسجام و عملکرد شغلی ($p < 0.005$) عزت نفس و عملکرد شغلی ($p < 0.005$) و احساس انسجام و عزت نفس ($p < 0.005$) رابطه مثبت معناداری وجود دارد و جهت همبستگی‌ها گویای آن است که با افزایش میزان احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. هم‌چنین این دو متغیر پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی می‌باشند که از این میزان سهم احساس انسجام در پیش‌بینی عملکرد شغلی اندکی بیشتر است.

کلید واژه‌ها: احساس انسجام، عزت نفس، عملکرد شغلی

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی کاشمر m.meambarbashi@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

امروزه همه بر این حقیقت واقفند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت (سلطانی و همکاران، ۱۳۸۷). زیرا موفقیت سازمان‌ها وابسته به نیروی انسانی آن‌ها می‌باشد (رتمن^۱، ۲۰۰۲). مستلزم این است که افراد با توجه به توانایی‌ها، خصوصیات شخصیتی و استعدادهای مرتبط به آن شغل، مشغول به فعالیت در سازمان شوند (حجازی، ۱۳۸۱). از آن‌جایی که بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی را تحت شرایط خاصی پیش‌بینی کند (تت و بارنت^۲، ۲۰۰۳). برخی محققان به دنبال کشف ویژگی‌هایی که مرتبط با عملکرد شغلی است، می‌باشند (تت و بارنت، ۲۰۰۳).

رتمن (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند. به‌عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (مورفی^۳ و شارلا^۴ به نقل از رتمن، ۲۰۰۲). که یکی از ویژگی‌های آن استرس است که به‌دنبال تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی می‌آید (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۷۹). نشان‌دهنده تناسب ضعیف و نامناسب میان توانایی‌ها، مهارت‌های فرد و میزان کنترل و تقاضاهای محیط کاری، پیچیدگی، انتظارات و چالش‌هاست. (ویسر^۵، ۲۰۰۷).

در این خصوص بسیاری از پژوهش‌ها نشان دادند که استرس شغلی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد (لو^۶ و همکاران، ۲۰۱۰؛ کیشیتا^۷ و شیمادا^۸، ۲۰۱۱؛ معمارباشی اول، ۱۳۹۰)؛ به‌طوری‌که استرس یا فشار روانی در محیط کار از جمله عوامل و زمینه‌هایی است که انرژی فردی و سازمانی کارکنان را به مقدار زیادی زایل می‌کند و در نتیجه نیروی فکری و جسمی کارکنان کمتر در خدمت تحقق اهداف فردی و سازمانی قرار می‌گیرد (صالحیان، ۱۳۸۵، به نقل

1. Rothmann
2. Tett & Brunett
3. morfi
4. sharla
5. Vischer
6. Luo
7. Kishita
8. Shimada

از معمارباشی اول، ۱۳۹۰). بخش عمده این استرس شغلی می‌تواند متأثر از متغیرهای شخصیتی باشد و همچنین متغیرهای شخصیتی می‌توانند چنین استرس‌هایی را تعدیل کنند. یکی از این متغیرهای شخصیتی که در چند سال اخیر مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است، احساس انسجام^۱ است (سالیوان^۲، ۱۹۹۳؛ آنتونوسکی^۳، ۱۹۹۶). احساس انسجام یک سازه شخصیتی با سه مؤلفه درک‌پذیری^۴، توانایی مدیریت^۵ و معناداری^۶ می‌باشد. در درک‌پذیری به احساس اطمینان اشاره می‌شود که در آن فرد معتقد است هیچ چیز منفی یا حیرت‌آوری اتفاق نیفتاده و زندگی می‌تواند خوب و معقولانه و مطابق انتظار پیش رود. مؤلفه توانایی مدیریت، احساس دارا بودن منابع موردنیاز برای حل مشکل و مبارزه با استرس‌زها را منعکس می‌کند و در نهایت، احساس معناداری متضمن این است که چقدر فرد زندگی را با ارزش دانسته و تا چه اندازه این حس را نه تنها به لحاظ شناختی بلکه به‌طور هیجانی به‌همراه دارد (آنتونوسکی، ۱۹۹۶؛ آنتونوسکی، ۱۹۸۷ به نقل از واستاماکي^۷، ۲۰۰۹). طبق نظر لیوکنن^۸ (۲۰۰۸) احساس انسجام قوی به معنای داشتن منابع کافی برای مقاومت با موقعیت‌های استرس‌زا از جمله استرس‌های محیط کار می‌باشد. وی در پژوهشی که نمونه آن متشکل از ۵۹۸۱ کارمند بود، دریافت که احساس انسجام پایین، پیش‌بینی‌کننده پاسخ‌های تعلق خاطر کمتر به همکاران است و همچنین کسانی که به دلایل مختلف شغل خود را تغییر می‌دهند از احساس انسجام کمتری برخوردارند.

یافته‌های برخی پژوهش‌ها (رتمن و همکارانش، ۲۰۰۲؛ هاتینن^۹، ۲۰۰۸) نشان دادند، کسانی که از احساس انسجام قوی برخوردارند، کمتر نشانه‌های فرسودگی شغلی^{۱۰} را که یکی از عوامل کاهش کارآیی شغلی است، دارا هستند. فرسودگی شغلی ناشی از استرس محیط کار بوده و با تأخیر متوالی، غیبت زیاد کارکنان، شکایت‌های روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک شغل، پیامدهای زیانباری برای سازمان می‌گذارد (محمدی، ۱۳۸۵).

1. Sense of coherence
2. Sullivan
3. Antonovsky
4. Comprehensibility
5. Manageability
6. Meaningfulness
7. Vastamaki
8. Liukkonen
9. Hatinen
10. Job Burnout

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

یکی دیگر از متغیرهای شخصیتی که با عملکرد شغلی و محیط سازمانی رابطه دارد عزت نفس می باشد. مطابق با برخی از پژوهش‌ها، عزت نفس به عنوان یک نیاز روانی اساسی در خدمت سازگاری فرد است (شلدن^۱، ۲۰۰۴ به نقل از بنتی^۲ و کامبوروپولاس^۳، ۲۰۰۶). براساس نظریه مازلو، کسی به خودشکوفایی می رسد که سلسله مراتب نیازهای اساسی و از آن جمله عزت نفس را که جزئی از سلسله مراتب نیازهای اساسی است را تا حدی ارضا کرده باشد، (بنتی و کامبوروپولاس، ۲۰۰۶). این بدین معنی است که عملکرد فرد تحت تأثیر عزت نفس نیز می باشد. عزت نفس بیانگر نگرش فرد درباره خودش است (کوپر اسمیت^۴، ۱۹۷۶ و رزنبرگ^۵، ۱۹۶۵ به نقل از بامیستر^۶، ۱۹۹۹؛ رزنبرگ، ۱۹۶۵، به نقل از ویتن^۷ ۱۹۹۷) که ممکن است از مقایسه خود با دیگران و یا مستقل از آن‌ها شکل بگیرد. مطابق با پژوهش گاردنر و همکاران (۲۰۰۴) تأثیر نوع شغل و سطح پرداخت حقوق آن بر عزت نفس وابسته به سازمان و عملکرد مورد مطالعه قرار دادند. شرکت کنندگان پژوهش آن‌ها شامل ۹۱ نفر از کارکنان یک شرکت ساختمانی واقع در منطقه غرب میانه ایالت متحده آمریکا بودند و همه سطوح شغلی از جمله مدیریت، نظارت و هیئت حمایتی و حرفه‌ای را شامل می شدند. یک سوم از نمونه زن بودند. نتایج این تحقیق از یک مدل میانجی حمایت می کرد که براساس آن سطح پرداخت حقوق بر عزت نفس کارکنان تأثیر می گذارد، که آن هم به نوبه خود عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.

لپز در پژوهشی دریافت که عزت نفس با فرسودگی و عملکرد شغلی رابطه دارد. میزان بالای فرسودگی شغلی در بعد عدم کارایی فردی می تواند نشان دهنده نگرش منفی نسبت به خود و حرفه خود و عدم تمایل و علاقه و رضایت نسبت به شغل و کاهش اعتماد به نفس در افراد باشد (۲۰۰۵ به نقل از عبدی ماسوله و همکاران، ۱۳۸۶).

با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و پیامدهای آن در بهره‌وری و سلامت روان شناختی افراد و این که استرس در هر شغلی هم برای فرد و هم برای سازمان به لحاظ تأثیری که بر عملکرد شغلی وی می گذارد، موجب خسارت و زیان‌های فراوان می شود و سلامت شاغلین را به عنوان مهم ترین عامل تأثیرگذار بر کار، در معرض خطر قرار می دهد (بیگدلی، کریم زاده، ۱۳۸۵). این نگرانی‌ها و تشویش‌ها در پیشه‌های گوناگون متفات است (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۷۹).

-
1. Sheldon
 2. Benetti
 3. Kambouropoulos
 4. Coopersmith
 5. Rosenberg
 6. Baumeister
 7. Voyten

بنابراین، پژوهش در پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی به‌منظور ایجاد شرایط مناسب و مداخلات درمانی، نیازمند توجه خاصی می‌باشد. گرچه تحقیقات زیادی در خصوص پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی عملکرد شغلی انجام شده است، اما نتایج هنوز ناهماهنگ است (بلیکل^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه احساس انسجام، عزت نفس با عملکرد شغلی و نیز پیش‌بینی عملکرد شغلی با توجه به احساس انسجام و عزت نفس است.

روش

جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت مهرکام پارس، واقع در استان خراسان رضوی می‌باشند. حجم جامعه آماری ۱۹۲ نفر بودند که از این میان ۱۲۳ نفر به‌طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های احساس انسجام فلنسبرگ^۲، عزت نفس روزنبرگ^۳ و عملکرد شغلی پاترسون^۴ را تکمیل کردند.

ابزارها

پرسشنامه احساس انسجام فلنسبرگ (۲۰۰۶): این پرسشنامه یک آزمون ۳۵ سؤالی و به‌صورت ۳ یا ۵ گزینه‌ای می‌باشد که با مقیاس لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند. چنانچه آزمودنی به هریک از دو گزینه اول پاسخ دهد، نمره ۳ که بالاترین امتیاز است به وی داده می‌شود و اگر به هریک از دو گزینه آخر پاسخ دهد، ۱ که پایین‌ترین امتیاز است را دریافت می‌کند. این پرسشنامه متشکل از سه زیرمقیاس فهم‌پذیری، توانایی مدیریت و معناداری است. این پرسشنامه ابتدا توسط آنتونوسکی ساخته شده بود و سپس توسط فلنسبرگ و همکارانش در سال ۲۰۰۶ تجدیدنظر شد. در این پژوهش از نسخه تجدیدنظر شده احساس انسجام استفاده شده است. ابتدا پرسشنامه را از انگلیسی به فارسی ترجمه و سپس برای اطمینان خاطر بیشتر از فارسی به انگلیسی برگردانده شد و پس از تأیید متخصصان مورد استفاده قرار گرفت (فلنسبرگ و همکاران، ۲۰۰۶ الف). فلنسبرگ برای بررسی پایایی این پرسشنامه آلفای کرونباخ دو پژوهش را به ترتیب ۰/۸۷۴ و ۰/۸۶۲ گزارش کرده است (فلنسبرگ و همکاران، ۲۰۰۶ ب).

پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵): این مقیاس شامل ۱۰ آیتم می‌باشد. که نیمی از آیتم‌ها با جملات منفی (ای کاش می‌توانستم احترام بیشتری برای خودم قائل شوم) و نیمی

1. Blicke
2. Sense of coherence Flensburg
3. Rosenberg's Self-Esteem
4. Paterson's job performance

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

دیگر با جملات مثبت (نسبت به خود نگرش مثبت دارم) بیان شده‌اند. آزمودنی‌ها بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً موافق، ۴=کاملاً مخالف) به هر سؤال پاسخ می‌دهند. دامنه نمرات از ۱۰ تا ۴۰ است و نمرات بالا نشان دهنده عزت نفس بالا است (بنتی و همکاران، ۲۰۰۶). در پژوهش علیزاده (۱۳۸۴) پایایی آن بوسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و بوسیله بازآزمایی در دامنه ۰/۸۸-۰/۸۲ گزارش شده است (علیزاده و همکاران، ۱۳۸۴).

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲): این پرسشنامه که توسط شکرکن و همکارانش در سال ۱۳۸۰ ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است؛ دارای ده سؤال می‌باشد و هر سؤال دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است و از آزمودنی خواسته می‌شود یکی از پاسخ‌های هر سؤال را که به بهترین وجه منعکس-کننده نظر وی می‌باشد، انتخاب کند. ضریب پایایی این آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و به روش تنصیف ۰/۶۸ است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰).

برای سنجش اعتبار آن نعامی نمره‌های پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره‌های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه‌بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۳۶ به دست آمده که در سطح $(p < 0.01)$ معنی‌دار می‌باشند (نعامی، ۱۳۸۱ به نقل از فرهنگ مجد، ۱۳۸۸).

یافته‌ها

شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) در خصوص نمره‌های احساس انسجام، عزت نفس و عملکرد شغلی آزمودنی‌ها در جدول ۱ نشان داده می‌شود و همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین نمرات کارکنان در احساس انسجام، عزت نفس و عملکرد شغلی به ترتیب ۸۶/۱۲، ۳۰/۹۱، ۳۸/۰۲ است.

به منظور محاسبه همبستگی بین هریک از متغیرهای پیش‌بین (احساس انسجام و عزت-نفس) با متغیر ملاک (عملکرد شغلی) برای کارکنان ضریب همبستگی پیرسون انجام شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است و همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بین احساس انسجام و عملکرد شغلی (آزمون دو دامنه، $p < 0.005$ ، $n = 123$ ، $r = 0.529$)، عزت نفس و عملکرد شغلی (آزمون دودامنه، $p < 0.005$ ، $n = 123$ ، $r = 0.524$) و احساس انسجام و عزت نفس (آزمون دودامنه، $p < 0.005$ ، $n = 123$ ، $r = 0.551$) همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی دقیق تر رابطه بین احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی و تعیین سهم هر کدام از این متغیرها در پیش بینی متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در جداول ۳، ۴ و ۵ آمده است.

بر اساس یافته های جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیش بین و عملکرد (I=۰/۵۹۸) و میزان R² برابر با ۰/۴۷۳ بدست آمد. یعنی ۰/۴۳۷ میزان عملکرد شغلی از طریق احساس انسجام و عزت نفس قابل تبیین است. که این خود نشان دهنده توانایی مدل انتخاب شده نیز می باشد.

به منظور بررسی معناداری ضریب همبستگی بدست آمده، نتایج تحلیل واریانس نشان می دهد که میزان F مشاهده شده معنادار است (P<۰/۰۰۵ و F_{۱۲۰،۲}=۳۳/۴۲۵). بنابراین دو متغیر احساس انسجام و عزت نفس به طور کلی قادر به پیش بینی عملکرد می باشند.

جدول ۵ اطلاعات رگرسیون چندگانه در مورد متغیرهای پیش بینی که در مدل وارد شده اند را ارائه می کند هر دو متغیر احساس انسجام و عزت نفس پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر عملکرد شغلی بوده اند که احساس انسجام با $\beta = ۰/۳۴۵$ و عزت نفس با $\beta = ۰/۳۳۴$ و هر دو با $P < ۰/۰۰۵$ واریانس ها را تبیین می کنند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
احساس انسجام	۱۲۳	۸۶/۱۲	۱۱/۱۸
عزت نفس	۱۲۳	۳۰/۹۱	۵/۳۳
عملکرد شغلی	۱۲۳	۳۸/۰۲	۵/۴۸

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرها	احساس انسجام	عزت نفس	عملکرد شغلی
احساس انسجام	۱	۰/۵۵۱	۰/۵۲۹
عزت نفس	۰/۵۵۱	۱	۰/۵۲۴
عملکرد شغلی	۰/۵۲۹	۰/۵۲۴	۱

جدول ۳. ضرایب همبستگی

مدل	R	R ²	R ² تنظیم شده	خطای استاندارد
۱	۰/۵۹۸	۰/۴۷۳	۰/۳۴۷	۴/۴۳۶

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندگانه برای متغیرهای احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
پیش بینی	۱۳۱۵/۵۰۰	۲	۶۵۷/۷۵۰	۳۳/۵۴۲	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۲۳۶۱/۴۲۷	۱۲۰	۱۹/۶۷۹		
کل	۳۶۷۶/۹۲۷	۱۲۲			

جدول ۵. نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون

متغیرهای پیش بین	ضریب رگرسیون b	SEb	ضریب رگرسیون β
احساس انسجام	۰/۱۶۹	۰/۰۴۳	۰/۳۴۵
عزت نفس	۰/۳۴۴	۰/۰۹۰	۰/۳۳۴

بحث و نتیجه گیری

پژوهش‌های زیادی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و متغیرهای سازمانی از جمله استرس شغلی و رضایتمندی شغلی پرداخته‌اند؛ اما مطالعات اندکی عملکرد شغلی را مورد توجه قرار داده‌اند. در این مطالعه رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش که در جدول ۲ آمده است، بین احساس انسجام و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. این یافته همسو با نتایج تحقیقات پیشین (تت و بارنت، ۲۰۰۳؛ لیوکنن، ۲۰۰۸؛ هاتینن، ۲۰۰۸؛ رتمن و همکاران، ۲۰۰۲) است. احساس انسجام نقش مهمی در استرس و عملکرد شغلی دارد، به عبارتی می‌توان گفت افزایش احساس انسجام فرد منجر به عملکرد شغلی بهتر در او می‌شود. مطابق با پژوهش رئیسی و توکلی (۱۳۸۱)، استرس بر کیفیت کار، تصمیم‌گیری مؤثر، کاهش انرژی لازم برای سازگاری با محیط، تضعیف روحیه در محیط کار و کاهش انگیزه کاری تأثیرگذار است و هم-چنین آن‌ها دریافته‌اند که نشانه‌های اختلالات خفیف (نشانه‌های جسمانی، اضطراب و اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) از پیامدهای دیگر استرس در محیط کار می‌باشد. از آنجایی که هیچ محرکی به خودی خود استرس‌زا نیست و آدمی براساس ویژگی‌های شخصیتی، محرک و موقعیت را به‌عنوان عامل استرس‌زا یا شرایطی ایمن در نظر می‌گیرد (آنتونوسکی، ۱۹۹۶). بنابراین هنگامی که محرکی محیطی از سوی فرد ادراک می‌شود، شناختی از آن محرک در ذهن او ساخته شده و قابل کنترل بودن آن به‌طور ذهنی ارزیابی می‌گردد و در نهایت انگیزه فرد برای مقابله با آن، ارزش و معناداری آن را تعیین می‌کند (رتمن، ۲۰۰۵). این روندی که در ذهن انسان برای ارزیابی موقعیت طی می‌شود بخشی از احساس انسجام است. کارکنانی که دارای

احساس انسجام قوی تری هستند، سازگاری و انعطاف پذیری بیشتری با شرایط شغلی و محیط کاری خود دارند که این امر عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود می‌بخشد (لیوکنن، ۲۰۰۸). زیرا نگرش این کارکنان نسبت به موقعیت، خود و توانایی‌های خود و همچنین ارزشمندی فعالیتشان، از آن‌ها فردی مصمم می‌سازد. در حالی که کارکنان دارای احساس انسجام ضعیف، دنیای اطراف خود را به گونه‌ای درک می‌کنند که برای آن‌ها مشکلاتی را به دنبال خواهد داشت؛ آن‌ها وقایع زندگی را غیرقابل کنترل می‌دانند و باور دارند که منابع لازم برای مقابله با تقاضاهای آن را ندارند، به همین دلیل زندگی را بی‌ارزش و بی‌معنی می‌دانند (آنتونوسکی، ۱۹۸۷؛ به نقل از رتمن، ۲۰۰۵). به عبارتی آن‌ها موقعیت یا محرک استرس‌زا را بیش از آن‌چه هست و توانایی‌های خود را کمتر از آن‌چه هست برآورد می‌کنند و این باعث می‌شود که فرد مغلوب عوارض استرس محیط کار شده که ضمن صدمه به سلامت فرد منجر به عملکرد شغلی ضعیف می‌شود. از آنجایی که کار کردن در کارخانه ایران خودرو همراه با استرس‌های فراوانی مانند ساعت‌های کار طولانی همراه با مدت زمانی کم برای استراحت، شیفت‌های متغیر، حقوق پایین، حوادث شغلی فراوان است، کارگران در محیط کاری خود استرس زیادی را تحمل می‌کنند که بر طبق مطالب گفته شده هر چقدر افراد توانایی خود را برای مدیریت استرس بالاتر برآورد کنند، استرس کمتر می‌تواند بر روی عملکرد آن‌ها تأثیر منفی بگذارد.

همبستگی مثبت معنادار بین عزت‌نفس و عملکرد شغلی (۰/۵۲۴) یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش است. این یافته از نتایج تحقیقات پیشین (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۴؛ لیز، ۲۰۰۵) حمایت می‌کند. با توجه به این که رابطه نیرومندی بین عزت‌نفس و خودکارآمدی عمومی وجود دارد و عزت‌نفس پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی عمومی فرد می‌باشد که به واسطه خودکارآمدی بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد (استنلی^۱ و مورفی^۲، ۱۹۹۷؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۰۴). محققان این پژوهش معتقدند که بخشی از عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند بازتاب عزت‌نفسی باشد که با میانجی‌گری متغیرهای دیگر، عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار داده است.

همان‌طور که گفته شد استرس جزء جدایی‌ناپذیر شغل و محیط‌های شغلی است که ریشه در تغییرات سازمانی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی و غیره دارند (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۷۹) از طرفی کسانی که از عزت‌نفس بالایی برخوردارند، روابط اجتماعی آن‌ها کیفیت و دوام بیشتری دارد، در برابر شکست‌ها مقاوم‌تر هستند، با اتکا به توانایی‌های ذهنی خود و راهبردهای مقابله‌ای مؤثر سعی در بهبود شرایط موجود دارند (بامیستر و همکاران،

1. Stanley
2. Murphy

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

۲۰۰۳). بنابراین می توان این چنین استنتاج کرد که عزت نفس نه تنها بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی دارد بلکه استرس شغلی موجود را هم تعدیل می کند.

بطوری که افرادی که دارای عزت نفس ضعیفی هستند، رفتارهای افسردگی و اضطرابی بیشتری نشان می دهند و زمانی که در موقعیت های استرس زا قرار می گیرند، کارایی کمتری دارند؛ این افراد بدلیل ناتوانی در برقراری روابط بین فردی موفق در مقایسه با کسانی که عزت نفس بالاتری دارند، در مقابله با رویدادهای استرس زا مشکلات بیشتری دارند که منجر به نگرش ضعیف آن ها نسبت به کار و زندگی خود و کارایی کمترشان می گردد؛ برعکس کسانی که عزت نفس بالایی دارند، در انجام امور حرفه ای اعتماد بیشتری به خود دارند و بهتر می توانند بر محیط کار و شرایط آن تأثیرگذار باشند و در نتیجه دیدگاه های مثبت تری نسبت به شغلشان کسب می کنند (یعقوبی نیا و همکاران، ۱۳۸۴).

با توجه به این که عملکرد شغلی چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن ها و روش های استفاده از توانایی های خود و هم چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی را دربردارد (رتمن، ۲۰۰۲). بنابراین رابطه بین عزت نفس و عملکرد شغلی توجیه پذیر است.

محققان پژوهش حاضر معتقدند با توجه به این که هر سازمان متشکل از افراد و نیروی انسانی است، فرد از اعضای سازمان به عنوان جزئی از کل سازمان با ویژگی ها و توانایی های روانی خود می تواند تأثیر انکارناپذیری بر عملکرد سازمان بگذارند. به طور کلی از نتایج به دست آمده می توان استنباط کرد که دو متغیر پیش بین احساس انسجام و عزت نفس تفاوتی در قدرت پیش بینی عملکرد شغلی ندارند، بدین معنی که هر کدام از متغیرهای احساس انسجام و عزت نفس به تنهایی بخشی از عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند که نشان دهنده نفوذ این متغیرهای روانی در بازده سازمانی می باشد. با توجه به آن چه گفته شد تعامل احساس انسجام و عزت نفس بستر باورهای مثبت واقع بینانه ای را در فرد فراهم می کند که با تعدیل استرس، به کارگیری توانایی ها و استفاده از فرصت های موجود برای رشد و شکوفایی خود و سازمان نقش به سزایی در بهبود عملکرد شغلی افراد دارند.

محدودیت ها و پیشنهادات پژوهش

با در نظر گرفتن این حقیقت که عملکرد شغلی تحت تأثیر متغیرهای فردی، اجتماعی، سیاست ها و قوانین سازمانی و مدیریتی و غیره است؛ اگرچه متغیرهایی چون احساس انسجام و عزت نفس پیش بینی کننده عملکرد شغلی هستند، بهتر است میانجی های بین آن ها به منظور

درک منسجم‌تر از رابطه آن‌ها مورد بررسی قرار گیرند. هم‌چنین مطالعات اندکی در زمینه عملکرد شغلی و متغیرهای مرتبط با آن انجام شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود متغیرهایی که به نوعی مرتبط با بهبود عملکرد شغلی هستند مورد بررسی قرار گیرند. از طرف دیگر پژوهش حاضر محدود به جامعه خاصی است و برای تعمیم نتایج بهتر است پژوهش‌های مشابهی با جامعه آماری متفاوت و مقایسه این نتایج در سلسله مراتب سازمانی انجام گیرد، تا بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری تعمیم داد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از آقای مهدی معمارباشی اول که در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- بیگدلی، ایمان الله؛ کریم زاده، سعیده. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر عوامل تنیدگی زا بر سلامت روانی پرستاران شهر سمنان. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. ۸(۲)، ۲۱-۲۵.
- حجازی، یوسف. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. ۳۲(۲)، ۱۷۱-۱۸۹.
- رئیزی، پوران؛ توکلی، گلاله. (۱۳۸۱). تأثیر استرس‌های شغلی مدیران بیمارستان‌ها و مترونی‌های پرستاری بر سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان. مجله پژوهشی حکیم. ۴(۴)، ۲۵۶-۲۴۷.
- سلطانی، ایرج؛ پدران، حسن؛ پلاهنگ، حسن. (۱۳۸۷). بررسی و شناسایی تأثیر عوامل ضد انگیزه مؤثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان شرکت فولاد مبارکه. مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی. ۱۳۲-۱۲۲.
- شکرکن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. ۳(۴۳)، ۲۲-۱.
- عبدی ماسوله، فتنه؛ کاویانی، حسین؛ خاقانی زاده، مرتضی؛ مؤمنی عراقی، ابوالفضل. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۶۵(۶)، ۶۵-۷۵.
- علیزاده، توران؛ فرهانی، محمدنقی؛ شهرآرای، مهرناز؛ علیزادگان، شهرزاد. (۱۳۸۴). رابطه بین عزت نفس و منبع کنترل با استرس ناباروری زنان و مردان نابارور. فصلنامه باروری و ناباروری. ۲۰۴-۱۹۴.

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی

فرهنگ مجد، شیما. (۱۳۸۸). *رابطه علی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری وجدانی‌بودن و میل به کنترل در کارکنان شرکت صنعتی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه چمران اهواز.

محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). *فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران*. فصلنامه روانشناسان ایرانی. ۳(۹). ۲۳-۱۵.

معمارباشی اول، مژگان. (۱۳۹۰). *بررسی مقایسه‌ای حمایت اجتماعی و راهبردهای مقابله با استرس با عملکرد شغلی و سلامت روان در کادرپرستاری بیمارستان‌های روانی و غیرروانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.

هاشم زاده، ایرج؛ اورنگی، مریم؛ بهره دار، محمد. (۱۳۷۹). *استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستانهای شهر شیراز*. اندیشه و رفتار. ۶ (۲ و ۳)، ۶۲-۵۵.

یعقوبی‌نیا، فریبا؛ مظلوم، سیدرضا؛ صالحی فدردی، جواد؛ اسماعیلی، حبیب‌الله. (۱۳۸۴). *بررسی ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد*. طب و تزکیه. ۴، ۵۴-۵۰.

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *health promotion international*. 11(1), 11-18.

Baumeister, R.F. (1999). The self in social psychology. Philadelphia: *Psychology Press*.

Baumeister, R. F.; Campbell, J. C.; Krueger, J. I.; Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *American psychological society*. 4(1). 1-44.

Benetti, C., Kambouropoulos, N. (2006). Affect-regulated indirect effects of trait anxiety and trait resilience on self-esteem. *Personality and Individual Differences*. 41, 341-352.

Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., Ferris, G.R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*. 72, 377-387.

Flensburg-medsen, T., Ventegodt, S., Merrick, J. (2006). Sense of coherence and health. The Constuction of an Amendment to Antonovsky's Sense of Cherence Scale(SOCII). *TSW Holistic Health & medicine*. 1, 169-178.

Flensburg-medsen, T., Ventegodt, S., Merrick, J. (2006). Sense of coherence and physical health. Across - sectional using scale (SOCII). *TSW Holistic Health & medicine*. 1, 236-247.

Gardner, D.G., Van Dyne, L., Pierce, J.L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 307-322.

Hatinen, M. (2008). Treating Job Burnout in Employee Rehabilitation: Changes in Symptoms, Antecedents, and Consequences. *University of Jyväskylä*. available at: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19404/9789513934521>.

pdf?sequence=1 [2010.12.30].

- Kishita, N., Shimada H. (2011). Effects of acceptance-based coping on task performance and subjective stress. *J Behav Ther Exp Psychiatry*. 42(1), 6-12.
- Liukkonen, V., Vertanen, P., Kivimaki, M., Pentti, J., Vahtera, J. (2008). sense of coherence and attrition during four-year follow-up in cohorts of permanent and non- permanent finnish employees. *BMC Public Health*.
- Luo, L., Shufang, K., oiling, S., Chang-Qin, L. (2010). Work stressors, chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *international journal of psychology*. 45(4), 294-302.
- Rothmann, S., Scholtz, P. E., Rothmann, J. C., Fourie, M. (2002). The Relationship Between Individual Variables and Work-Related Outcomes. *International Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico*.
- Rothmann, S., Steyn, L. J., Mostert, K. (2005). Job stress, sense of coherence and work wellness in an electricity supply organisation. *S.Afr. J. Bus. Manage*. 36, 55-63.
- Stanley, K. D.; Murphy, M. R. (1997). A comparison of general self-efficacy with self-esteem. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*. 123(1), 19-81.
- Sullivan, G.C. (1993). Towards clarification of convergent concepts: sense of coherence, will to meaning, locus of control, learned helplessness and hardiness. *Journal of Advanced Nursing*. 18, 1772-1778.
- Tett, R.P., Brunett, D.D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performane. *Journal of Applied Psychology*. 88(3), 500-517.
- Vastamaki, J. (2009). Sense of Coherence and Unemployment. Academic Dissertation. University of Erlangen-Nuremberg and Univesity of Kuopio. *Faculty of Social Sciences*.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: towards a theoreticl model of workspace stress. *Stress and Health*. 23, 175-184.
- Voyten, K. (1997). Construct Validity of four Self-Concept Constructs: Self-Esteem, Self-Efficacy, Hardiness and instrumentality. *For The Degree Doctor of Philosdhy in the Graduate School of the Ohio State university*.