

# ارتباط بالندگی سازمانی با عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان\*

ایوب پژوهان<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۵

## چکیده

بالندگی سازمانی؛ رویکردی منظم، منطقی، یکپارچه و برنامه‌ریزی‌شده است که برای افزایش اثربخشی سازمانی به کار گرفته می‌شود. این رویکرد متأثر از عوامل روان‌شناختی است که یکی از این عوامل، عزت نفس و ابعاد آن می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بالندگی سازمانی و عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات پیمایشی و از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش، همه کارکنان اداری دانشگاه پیام نور استان کردستان به تعداد ۱۶۸ نفر می‌باشد که بر اساس روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای، حجم نمونه ۱۱۹ نفر برآورد شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین عزت نفس کلی و عزت نفس تحصیلی با بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین عزت نفس خانوادگی و عزت نفس اجتماعی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین عزت نفس و بالندگی سازمانی کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری مشاهده نشد. با عنایت به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که عزت نفس از متغیرهای مهم و تعدیل‌کننده بالندگی سازمانی محسوب می‌شود. در نتیجه، برای دستیابی به بالندگی سازمانی مطلوب، آموزش‌های مناسب جهت افزایش عزت نفس در میان کارکنان می‌تواند از اولویت‌های مداخله‌ای محسوب شود.

## کلید واژه‌ها

عزت نفس، عزت نفس تحصیلی، عزت نفس خانوادگی، عزت نفس اجتماعی، بالندگی سازمانی.

\* این مقاله مستخرج از پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه انجام شده است.

۱. مربی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور. Pzouhan@pnu.ac.ir

## مقدمه

عزت نفس یکی از نیازهای اساسی انسان است که رشد، توسعه و هویت فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عزت نفس دارای ابعاد داخلی و خارجی است. بُعد داخلی، به افراد حس خوب بودن را می‌دهد و بُعد خارجی، افراد را قادر می‌سازد با اعتماد به نفس رفتار کنند. هر بُعد متشکل از تعدادی شاخص است. بُعد داخلی، شامل حب ذات، خود را به رسمیت شناختن، داشتن اهداف روشن و تفکر مثبت و بُعد خارجی، شامل ارتباط با دیگران، خودباوری، حضور در اجتماع و کنترل احساسات است. پرورش و توسعه این شاخص‌ها، در خانواده و به خصوص با والدین شروع می‌شود. اعتماد به نفس پایین ممکن است باعث اختلالات رفتاری و عاطفی شده و به رفتارهای ضد اجتماعی منجر شود. با توجه به ادبیات اسلامی، عزت نفس توسعه نیافته ایجاد احساس حقارت می‌کند که این خود نیز منجر به مشکلات روانی بیشتر از جمله: دروغ، تکبر و خودخواهی، تجاوز و جاه طلبی می‌شود. در مقابل، افراد با عزت نفس بالا در زمینه تحصیلات دانشگاهی و مشارکت اجتماعی موفق‌ترند. (حسن‌پور و همکاران، ۲۰۱۴: ۱)

هنگامی که فرد خود را ارزیابی می‌کند، عزت نفس یا خود قدردانی،<sup>۵</sup> بخشی از عناصر موجود در مفهوم خود و نفس است. به زبان ساده، عزت نفس میزانی است که فرد دوست داشتن و درک کردن را از دیگران دریافت می‌کند. بنابر این، عزت نفس با احساس فرد که چه مقدار توسط دیگران درک شود، ارتباط نزدیک دارد. (کنث،<sup>۶</sup> ۲۰۱۰؛ نقل از سراواتی و همکاران،<sup>۷</sup> ۲۰۱۳: ۴۳۲)

اهمیت عزت نفس در پیش‌بینی جنبه‌های گوناگون بهزیستی، اعم از شخصی و روان‌شناختی، بارها مورد تأیید قرار گرفته است (اسمدما و همکاران،<sup>۸</sup> ۲۰۱۰). راجرز دیموند<sup>۹</sup>

دنیای امروز، دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی سازمان‌ها به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی محسوب می‌شوند (یعقوبی و چینیجانی، ۱۳۹۳: ۵۰).

امروزه منابع انسانی<sup>۱</sup> از مهم‌ترین عوامل موفقیت در سازمان‌ها محسوب می‌شود و زمانی می‌تواند در سازمان سودمند و مفید باشد که به احساس رشد و پرورش شخصیتی دست یافته باشد. منابع انسانی به عنوان هسته اصلی هر سازمان، هنگامی به بازدهی بالا خواهد رسید که به خود احترام گذاشته، در ارضای نیازهای خود برای هدایت سیستم به بالندگی<sup>۲</sup> و پیشبرد اهداف، به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در سازمان محسوب شود.

عزت نفس<sup>۳</sup> از جمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران قرار گرفته است؛ اما قدمت تاریخی آن در مباحثی که علما و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته‌اند نیز به چشم می‌خورد. در طول هزاران سال گذشته، گزارش‌های تاریخی، نظرات فلاسفه و اشعار شاعران و افسانه‌ها و داستان‌ها، گواه بر این مطلب است که انسان دارای این نیاز است که خودش را جذاب بداند و تمام عملکردهایش را اخلاقی و ارزشمند جلوه دهد. مسئله عزت نفس و مقوله خودارزشمندی<sup>۴</sup> از اساسی‌ترین عوامل در رشد مطلوب شخصیت انسان است. برخورداری از عزت نفس، قدرت تصمیم‌گیری و ابتکار، خلاقیت و نوآوری، سلامت فکر و بهداشت روان، رابطه مستقیم با میزان و چگونگی عزت نفس و احساس خودارزشمندی فرد دارد. (افروز، ۱۳۷۰؛ نقل از زینی‌وند، ۱۳۸۴: ۲)

5. Self-appreciation

6. Kenneth

7. Sarawati &amp; et al

8. Smedema &amp; et al

9. Rogers Dimond

1. Human Resources

2. Development

3. Self-esteem

4. Self-worth

تأکید دارد. بالندگی سازمانی بر پایگاه ارزشی رایج در دهه ۱۹۶۰ که از جنبش روابط انسانی به طور عام و آموزش حساسیت (گروه تی<sup>۵</sup>) به طور خاص بنیاد یافت، همواره در قالب دلسوزی‌های انسان دوستانه و اخلاقی برای مردم عمل کرده است (برک،<sup>۶</sup> ۱۹۹۷؛ نقل از طوسی، ۱۳۷۷). بنابراین، بالندگی سازمانی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

برخی از نظریه‌های مدیریت می‌توانند در تدوین معیارهای بالندگی سازمانی مورد استفاده قرار گیرند؛ از جمله: چرخه زندگی سازمان،<sup>۷</sup> توسعه سازمانی،<sup>۸</sup> یادگیری سازمانی<sup>۹</sup> و بالندگی شخصی<sup>۱۰</sup> (ویتک،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۴: ۶۷). امروزه با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده، سازمان‌ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که «تغییر اجتناب‌ناپذیر است»<sup>۱۲</sup>. اگر چه بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گراست<sup>۱۳</sup>، این فرایند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط کاری بهتر، فناوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، باعث کاهش رفتارهای منفی شده و مانع تغییر در سازمان می‌شود (کاراکایا و ایلماز،<sup>۱۴</sup> ۲۰۱۳: ۳۲۳). از لحاظ تاریخی، بالندگی سازمانی مبتنی بر تحقیقات روان‌شناسی و فلسفه کرت لوین<sup>۱۵</sup> است. محققان بالندگی سازمانی دو نظریه

معتقد است: عزت نفس، ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویشتن خود است (راجرز، ۱۹۵۱؛ نقل از شاملو، ۱۳۹۰). عزت نفس می‌تواند بر رفتارهای کاری با دو شیوه تأثیر بگذارد: اول اینکه، کارکنان سطوح متفاوتی از عزت نفس در کار دارند که همین امر بر چگونگی افکار، احساس و رفتار آنها در کار مؤثر است؛ دوم اینکه، افراد به طور کلی نیاز به احساس خوب بودن در مورد خودشان و در مورد رفتارها یا افکارشان داشته، آن را ارتقا می‌دهند تا عزت نفس را بهبود بخشند. (بروکنر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸)

عزت نفس عامل اصلی و اساسی در سازگاری عاطفی - اجتماعی بوده، بر تمام سطوح زندگی از جمله بر فعالیت‌های فرد تأثیر می‌گذارد (شین جابری و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۲). از طرف دیگر، در چند دهه گذشته جنبش‌های پرتحرک و پویایی در قلمرو مدیریت پدید آمده که هر یک به سهم خود به افزایش دامنه دانش و بینش مدیران یاری بسزایی داده‌اند. جنبش بالندگی سازمانی<sup>۲</sup> در نیمه دوم سده بیستم پایه‌ریزی شد و در دهه کنونی به رشد و رسایی درخور توجهی رسیده است. این جنبش بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارد. بالندگی سازمانی ریشه هر گونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسانی را در «بالندگی انسان»<sup>۳</sup> جستجو می‌کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هرگونه دگرگونی به شمار می‌آورد (طوسی، ۱۳۸۲: ۳۶؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۳). نظریه بالندگی سازمانی، یک نظریه رفتاری بسیار پیچیده است که به تغییر رفتار در سطح سازمان اشاره می‌کند (وو و چو،<sup>۴</sup> ۲۰۱۵: ۱). بالندگی سازمانی که برخاسته از اهمیت روابط انسانی در

سازمان است بر ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار

5. Training Group

6. Burke, W. Warner

7. Life-Cycle

8. Organizational Development

9. Organizational Learning

10. Personal Development

11. Witek-Crabb, Anna

12. Change is inevitable

13. People- oriented

14. Karakaya, Abdullah & Yilmaz, Kasim

15. Kurt, Lewin

1. Brockner

2. Organizational Development (OD)

3. Human Development

4. Wu, Ya-Ke & Chu, Nain-Feng

سطح کلان بر روی اطلاعات در مورد توسعه استراتژی، هماهنگی نیروی کار و عوامل خارجی تمرکز دارد (اکتم و کواکولو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳). بالندگی سازمانی عبارت است از تلاش دوربرد سازمان به منظور بهبود توانایی‌های حل مسئله و مقابله با تغییرات محیط خارجی با کمک یک متخصص علوم رفتاری از داخل یا خارج سازمان که معمولاً «عامل تغییر»<sup>۶</sup> نامیده می‌شود (فرنچ<sup>۷</sup>، ۱۹۶۹؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳؛ ۳۲۳). بالندگی سازمانی، تلاش برای تغییر نگرش و رفتار کارکنان با کمک یک متخصص تغییر با استفاده از فنون علوم رفتاری به منظور بهبود بهره‌وری و سلامت سیستم کلی سازمان است. در این راه، هدف، شروع و انجام یک تغییر برنامه ریزی شده برای سازماندهی روابط بین فرهنگ سازمانی، ساختار، فرایندها و فناوری می‌باشد (داینسر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳).

فعالیت‌های بالندگی سازمانی، پنج ویژگی متمایز و مجزا از سایر فنون مدیریت دارد: نخست، بالندگی سازمانی علاقه مند به تغییر در استراتژی، ساختار و فرایندهای یک سیستم است. دوم، فنون و برنامه‌های کاربردی بالندگی سازمانی به روش‌ها و اطلاعات علوم رفتاری بستگی دارد. این فنون و برنامه‌های کاربردی ممکن است شامل رهبری، پویایی گروه و طراحی کار در سطح خرد و استراتژی، طراحی سازمان و روابط بین‌المللی در سطح کلان باشد. سوم، بالندگی سازمانی مدیریت تغییر برنامه‌ریزی شده است. تغییر برنامه‌ریزی شده شامل برنامه‌ریزی برای شناسایی و حل مشکلات سازمانی است. چهارم، بالندگی سازمانی طراحی، اجرا و تقویت تغییر است. در نهایت، بالندگی سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی تمرکز دارد (کامینگز و وُری<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳؛ ۳۲۳)

عمده را به ارث برده اند: نخست، نظریه میدانی و دوم، مفهوم پویایی‌شناسی گروه<sup>۱</sup>. طبق نظریه میدانی، سازمان‌ها به عنوان یک نتیجه، از مبارزات بین گروه‌هایی که تغییر را هدایت و در برابر آن مقاومت می‌کنند، در یک حالت تعادلند. پویایی گروه به تغییر رفتارها در گروه‌ها مربوط است. در این مفهوم، تغییر سه مرحله دارد: این مراحل عبارتند از: عدم انجماد، تغییر و انجماد مجدد.<sup>۲</sup> عدم انجماد، قضاوت و انتقاد از رفتار گروه و نیاز به تغییر را نشان می‌دهد. پس از تغییر رفتار، ابزار انجماد مجدد، جهت رفتار جدید و تقویت آن، مورد استفاده قرار می‌گیرد. (برنز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳؛ ۳۲۴)

بالندگی سازمانی، مفهومی جامع و چندبعدی است. بنابراین، این، تعریف دقیقی از آن وجود ندارد. در عوض، محققان بر روی نقاط تعاریف بالندگی سازمانی مطابق با علاقه خود تمرکز کرده‌اند. برخی از تعاریف بالندگی سازمانی به منظور ارائه یک ایده در مورد طیف گسترده تعاریف، در زیر ذکر شده است: به طور عمده، بالندگی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌باشد (برک و همکاران، ۲۰۰۴؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳). فعالیت‌های بالندگی سازمانی، شامل تلاش‌های تغییر برنامه ریزی شده است. بالندگی سازمانی، عملی آگاهانه و برنامه ریزی شده از تغییر به طور مشترک توسط مدیران، متخصصان تغییر و کارکنان برای حل مسئله است. در قلب این عمل تغییر، دستیابی به بهره‌وری سازمانی با تأکید بر اصول انسان‌دوستانه و مردمی وجود دارد. به عبارت دیگر؛ بالندگی سازمانی بر رفتارهای انسانی تمرکز دارد (مایس و همکاران، ۲۰۱۱؛ نقل از کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۳). بالندگی سازمانی می‌تواند در سطوح خرد و کلان در نظر گرفته شود. در حالی که در سطح خرد، بالندگی سازمانی حاوی اطلاعاتی در مورد افراد و تعاملات شخصی در داخل سازمان است و در

5. Oktem & Kocaoglu

6. Change agent

7. French

8. Dincer

9. Cummings & Worley

1. Group Dynamics Concept

2. Unfreezing, Change and Refreezing

3. Burnes

4. Maes & et al

تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب خود، اطمینانی ندارند و در نتیجه، احتمال کمتری نیز وجود دارد که اعتراضی کنند (جلالی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۴). عزت نفس تا حدودی شبیه خودپنداره است. در واقع؛ به قسمت ارزیابی‌کننده خودپنداره، عزت نفس گفته می‌شود که یکی از خصوصیات مهم هر فرد را شکل می‌دهد و در بهداشت روانی وی تأثیر می‌گذارد. عزت نفس روی سایر جنبه‌های شخصی انسان نیز اثر می‌گذارد و کمبود یا نبود آن باعث عدم رشد سایر جنبه‌های شخصیتی یا ناموزونی آنها خواهد شد و حتی ممکن است پایه‌گذار بیماری‌های روانی گوناگون مانند افسردگی، کمروبی و پرخاشگری شود (استویر و یانگ، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>؛ نقل از حاجلو و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۲). از نظر کوپر اسمیت<sup>۴</sup>، عزت نفس عبارت است از: میزان اعتماد به خود، مصمم بودن، رضایت از رابطه خانواده، دوستان، معلمان، مشهور بودن، توانایی مراقبت از خود، باور به ارزشمندی خود، ابراز و اظهار نمودن خود. به عبارت دیگر؛ عزت نفس یعنی تصورات، نگرش‌ها و ارزیابی‌هایی که شخص به‌طور مدام درباره خود انجام می‌دهد (کوپر اسمیت، ۱۹۶۷). جیمز (۱۹۶۴) معتقد است که شکست و ناتوانی انسان فقط یک دلیل دارد که آن هم ایمان نداشتن به واقعیت خود است. ولی بعضی مردم هرگز به خودانگاره‌ای که بتوانند با آن احساس راحتی کنند، نمی‌رسند و تا ابد، زندگی‌شان بر اثر تردیدهایی که نسبت به خود دارند، دستخوش ناراحتی و عذاب می‌شود. بهترین سرمایه‌گذاری در زندگی، ارتقای عزت نفس است. عزت نفس پایین موجب می‌شود که ما خود واقعی‌مان را با شرمندگی پنهان کنیم، جلوه‌های تدافعی به خود بگیریم و مانع شکوفایی توانایی‌هایمان شویم (شیهان، ۱۹۶۴<sup>۵</sup>). در صد سال گذشته نیز بسیاری از روان‌شناسان از جمله: آدلر<sup>۶</sup> (۱۹۳۰)، آلپورت<sup>۷</sup>

با توجه به فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌های داخل در جذب دانشجویان و معرفی توانمندی‌های خود، ساختار سازمانی نسبتاً جدید دانشگاه پیام نور، ترکیب سنی جوان در تشکیلات جامعه مورد بررسی، مغفول واقع شدن اهمیت متغیرهای پژوهش حاضر و گنجانیدن برنامه‌های آموزشی برای کارکنان دانشگاه، از عوامل مهم ایجاد انگیزه برای انجام پژوهش حاضر بوده است. در نتیجه، با توجه به مطالب مذکور مبنی بر اینکه عزت نفس و ابعاد آن بر رشد و بالندگی سازمانی تأثیر دارد، مسئله اصلی پژوهش این است که آیا بین عزت نفس و ابعاد آن بر بالندگی سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان ارتباط معناداری وجود دارد؟

### مبانی نظری پژوهش

**عزت نفس:** اولین بررسی‌ها در مورد عزت نفس توسط ویلیام جیمز<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) انجام گرفت. او معتقد بود که تصور فرد از خود در حین تعاملات اجتماعی؛ یعنی زمانی که متولد شده و از طرف دیگران شناسایی می‌شود، شکل می‌گیرد (شاملو، ۱۳۷۳). از نظر برندن<sup>۲</sup>، عزت نفس یک نیاز انسانی ضروری است که برای بقا و توسعه طبیعی و سالم لازم است. عزت نفس به‌طور خودکار از باورها و آگاهی فرد ناشی می‌شود و در رابطه با افکار، رفتار، احساسات و اعمال فرد رخ می‌دهد (علیزادگانی و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۱۳). مطالعه عزت نفس از این جهت حائز اهمیت است که احساس فرد نسبت به خودش می‌تواند بر اعمال و رفتار او تأثیرگذار باشد. افرادی که از عزت نفس و اعتماد به نفس بالایی برخوردارند، سریع‌تر دوست پیدا می‌کنند، بر رفتارهای خود کنترل بیشتری دارند، از زندگی بیشتر لذت می‌برند، خواستار چیزهای بیشتری هستند، ثبات بیشتری در اعتقادات خود دارند و به دشواری متقاعد می‌شوند. مسلماً افرادی که عزت نفس پایینی دارند، به

3. Stoeber & Yang

4. Coopersmith

5. Shihan, Elin

6. Alfred Adler

7. Allport, Gordon, Willard

1. William James

2. Branden

اگر عزت نفس را در یک طیف مدنظر قرار دهیم، افراد با عزت نفس بالا به افرادی اطلاق می‌شود که ویژگی‌های مثبتی چون: خلاقیت بالا، احساس خوشبختی بیشتر، طول عمر بیشتر و توان بالا در رویارویی با چالش‌ها دارند؛ در حالی که افراد با عزت نفس پائین، افرادی افسرده، اندوهگین، ناامید و سهل‌انگارند (باومیسستر و همکاران، ۲۰۰۳<sup>۹</sup>؛ هویسل و همکاران، ۱۹۹۹<sup>۱۰</sup>؛ لیری و مک‌دونالد، ۲۰۰۳<sup>۱۱</sup>). پیرس، گاردنر، کامینگز و دونهام<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۹) مفهوم عزت نفس را معرفی نمودند. از دیدگاه آنها عزت نفس عبارت است از میزانی که یک فرد خود را به عنوان یک عضو توانا، مهم و ارزشمند در سازمان باور دارد (سخرای و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۷). از طرفی، داشتن عزت نفس باعث پیشرفت تحصیلی می‌شود؛ زیرا خودباوری و تلقی مثبت از خویشتن در یادگیری و ایجاد انگیزش برای تحصیل اثر می‌گذارد. همچنین موفقیت‌های تحصیلی و رسیدن به مدارج بالا موجب ارتقای عزت نفس می‌شود (حسنی و نصرت ناهوکی، ۱۳۹۳: ۱۱۱). افراد دارای عزت نفس بالا، تمایل دارند بیشتر به نقاط قوت خود توجه کنند تا به نقاط ضعفشان. همچنین این افراد برای قبول ارزیابی‌های مثبت از خودشان آماده‌ترند؛ در حالی که افراد با عزت نفس پایین احتمالاً بیشتر ارزیابی‌های منفی را قبول می‌کنند. (سلملیان و کاظم‌نژاد لیلی، ۱۳۹۳: ۴۱)

مطالعات صورت گرفته بیانگر رابطه قوی بین عزت نفس و موفقیت است؛ یعنی افرادی که موفقیت‌های پی‌درپی کسب می‌کنند، از عزت نفس بالایی برخوردار می‌شوند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵). عزت نفس یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های قدرتمند برای بسیاری از ابعاد سلامت روان در ایران است (جوشن‌لو و همکاران، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش سخرای و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین عزت نفس سازمانی و

(۱۹۳۷)، راجرز (۱۹۵۹)، سالیوان<sup>۱</sup> (۱۹۵۳)، هورنی<sup>۲</sup> (۱۹۳۷)، جیمز (۱۸۹۰)، مزلو<sup>۳</sup> (۱۹۷۰)، مورفی<sup>۴</sup> (۱۹۴۷) و رانک<sup>۵</sup> (۱۹۵۹)، این نظر را پذیرفته‌اند که انسان به عزت نفس نیازمند است (بیابانگرد، ۱۳۸۴). در واقع؛ راهی را که هر شخص در زندگی تجربه می‌کند و تصمیمات مهم وی در زندگی، از قبیل انتخاب شغل، شریک زندگی، کارایی در محیط کار و تصمیماتی که برای حفظ خود می‌گیرد و پذیرش خطر در برابر رفتارهای غیر ضروری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (ونزیله و همکاران، ۲۰۰۶<sup>۶</sup>)

اخیراً رابطه‌ای سلسله‌مراتبی بین عزت نفس و خودپنداشت بیان شده که وجود تعریف مشخصی از خود، باعث ارزیابی مثبت فرد از خود شده و به این شکل، نقشی محافظت‌کننده در سیستم روان‌شناختی فرد، ایفا می‌کند. (گاراگوردبیل و همکاران، ۲۰۰۵<sup>۷</sup>)

تقویت عزت نفس، مهم‌ترین عامل موفقیت است. این عامل، شیوه زندگی را دگرگون می‌سازد. اگر عزت نفس زیاد باشد، با مشکلات از طریق حل کردن آنها مواجه می‌شوید نه با مقصر دانستن خود یا دیگران. عزت نفس زیاد به معنی درگیری شدن با مشکل و تن دادن به آن است، نه متنفر بودن و داشتن انزجار نسبت به آن و سرگردان شدن و حسرت خوردن. همچنین عزت نفس به مفهوم آن است که هر گاه انسان شکست خورد، از آن درس بگیرد و دوباره سعی کند تا به موفقیت برسد. به نظر می‌رسد تردید کمی وجود دارد که عزت نفس سازمان‌محور، رابطه مثبت مهمی با رفتارها و گرایش‌های کاری دارد. (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴<sup>۸</sup>)

1. Sullivan
2. Horney, Karen, D.
3. Maslow, Abraham, H.
4. Murphy
5. Rank, Otto
6. Van Zyle & et al
7. Garaigordobil & et al
8. Pierce & Gardner

9. Baumeister & et al

10. Hoyle & et al

11. Leary & MacDonald

12. Pierce, Gardner, Cummings & Dunham

13. organizational- based self- esteem

رابطه معنادار وجود دارد. در مطالعات استنک<sup>۸</sup> (۱۹۷۳) ارتباط متقابل بین عزت نفس و تصور فرد از توانایی خود، مورد تأیید قرار گرفت؛ بدین معنی که اگر میزان عزت نفس کاهش یابد احساس ضعف و ناتوانی در فرد به وجود می‌آید و بر عکس با افزایش میزان عزت نفس احساس توانمندی و ارزشمندی در فرد احیا می‌شود و تغییرات مثبتی چون افزایش پیشرفت تحصیلی، افزایش تلاش برای کسب موفقیت، داشتن اعتماد به نفس، بلندهمت بودن، تمایل به داشتن سلامت بیشتر، لذت بردن از روابط با دیگران و پیش‌بینی مثبت نسبت به موفقیت‌های بعدی در او پدیدار می‌شود (سلحشور، ۱۳۷۹: ۹۳). میزان عزت نفس در بین افراد متفاوت است. در جهان مدرن، بخش زیادی از عزت نفس به استخدام در سازمان‌ها برمی‌گردد که عزت نفس مبتنی بر سازمان<sup>۹</sup> نامیده می‌شود. گاردنر و همکاران دریافتند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان واسطه قرار گرفته و همچنین سطح پرداخت در عزت نفس سازمانی افراد تأثیر مثبتی دارد. این پژوهش نشان داد افرادی که حقوق بالاتری می‌گیرند، عزت نفس سازمانی بالاتری نیز دارند. همچنین عزت نفس سازمانی بر قضاوت‌های عادلانه تأثیر داشته است. (گاردنر و همکاران،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۴)

مایر و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی و عوامل مختلف انگیزش پرداختند. نتایج نشان داد که عزت نفس سازمانی بر اراده و انگیزه‌های پیشرفت افراد تأثیر دارد.

لی و فیسی<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه‌ای عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج بر نقش واسطه‌ای عزت نفس سازمانی تأکید و عملی بودن رابطه حمایت سازمانی

حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهشی دیگر در خصوص بررسی ارتباط عزت نفس و ابعاد آن نشان داد که میان صلاحیت شخصی، رضامندی از خود و عزت نفس با ابعاد آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل، محافظت از منابع سازمان، جوانمردی و نزاکت، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (وحدانی اسدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۵). همچنین نتایج پژوهش سرواتی و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که افزایش عزت نفس در میان کارکنان، باعث افزایش انگیزه آنها در جهت تحقق آرمانهای سازمان می‌شود و همچنین به کارکنان اجازه می‌دهد تا قادر باشند ثبات عاطفی داشته باشند و در کار و زندگی خود کارآمدتر باشند. تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که افرادی که عزت نفس بالایی دارند، از کانون کنترل درونی<sup>۱</sup> بیشتری برخوردارند و در افرادی با عزت نفس پایین، کانون کنترل بیرونی<sup>۲</sup> جلوه بیشتری دارد (دلونگیس و همکاران،<sup>۳</sup> ۱۹۹۸؛ ویسمن و کان،<sup>۴</sup> ۱۹۹۳)

پژوهشی که در ۳۱ کشور جهان انجام‌شده است، نشان داد که عزت نفس در فرهنگ‌های فردگرا، بالاتر از جمع‌گراست (دینر و دینر،<sup>۵</sup> ۱۹۹۵). موضوع امیدوارکننده در بحث عزت نفس این است که عزت نفس قابل افزایش است (مک‌لش، اسمول و همکاران،<sup>۶</sup> ۱۹۹۳). تقویت خودآگاهی، پذیرش خود، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت در مورد باورهای خود، داشتن اهداف روشن و انسجام و یگانگی شخصیتی به افزایش عزت نفس کمک می‌کند. (گکاس،<sup>۷</sup> ۱۹۸۲)

پژوهش عسکری‌پور (۱۳۷۷) نشان داد که بین عزت نفس و پنج بُعد رضایت شغلی؛ یعنی میزان رضایت از نوع و ماهیت کار، مدیر یا سرپرست، همکاران، ارتقا و حقوق و دستمزد،

1. Internal Locus of Control
2. External Locus of Control
3. De Longis & et al
4. Whisman & Kwon
5. Diener & Diener
6. McLeish, Smoll & et al
7. Gecas

8. Stank

9. Based on Organization Self-esteem

10. Gardner & et al

11. Mayer & et al

12. Lee, J. & Feccei, R.

**عزت نفس اجتماعی<sup>۴</sup>:** احساس فرد را در مورد خود به عنوان یک دوست برای دیگران شامل می‌شود؛ اینکه آیا سایر افراد او را دوست دارند و به عقایدش احترام می‌گذارند و او را در فعالیت‌های خود شرکت می‌دهند؟ آیا از روابط با دیگران احساس رضایت می‌کنند؟ فردی که نیازهای اجتماعی‌اش برآورده شود، احساس خوبی در این حیطه دارد. (پوپ و همکاران، ۱۹۸۸: ۶۷)

**عزت نفس جسمانی<sup>۵</sup>:** عزت نفس جسمانی یا بدنی، ترکیبی از ویژگی‌های جسمانی و توانایی‌های بدنی است و بر رضایت فرد از وضعیت فیزیکی و قابلیت‌های جسمانی خود، آن‌گونه که به نظر می‌رسد مبتنی است. بر این اساس، داشتن نواقص جسمانی یا عدم توانایی در انجام فعالیت‌ها، مهارت‌ها و عملکردها تأثیر منفی بر عزت نفس خواهد گذاشت. (بیابانگرد، ۱۳۸۴)

**بالندگی سازمانی:** برای پی بردن به اهمیت بالندگی سازمانی و رسالتی که این جنبش نویدبخش دارد، شایسته است که ریشه و خاستگاه آن را از پیدایش «انقلاب صنعتی»<sup>۷</sup> آغاز کنیم (طوسی، ۱۳۸۰؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۶). از آغاز قرن نوزدهم یک‌رشته دگرگونی در روش‌های صنعتی و شیوه‌های کارگردانی سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی در انگلستان پدید آمد. این دگرگونی‌ها را فردی به نام «جروم آدولف بلانکی»<sup>۸</sup> در سال ۱۸۳۷ به نام انقلاب صنعتی خواند. انقلاب صنعتی در معنای عام به مجموعه‌ای از دگرگونی‌ها گفته می‌شود که بر گرد شماری از فراگردها و سازمان‌های تولیدی و ساخت متمرکزند و بر گذر از اقتصاد کشاورزی و سنتی و کاردستی به اقتصادی که در آن صنعت و دستگاه حاکم است اشاره دارد. در نتیجه، شرکت‌های بزرگ صنعتی و بازرگانی به وجود آمد و تولید سازمان یافت. کارگران و کارکنان بر پایه

ادراک‌شده و تعهد سازمانی را تأیید کرد. وقتی افراد باعزت نفس پایین در مسند مدیریت قرار می‌گیرند، درصد خشنودسازی دیگران برمی‌آیند و در تصمیم‌گیری‌ها نگران این هستند که همه را راضی نگه دارند؛ از این رو، جایگاه مدیریتی بالایی کسب نمی‌کنند. رضایت شغلی این افراد، کمتر از افراد باعزت نفس بالاست.

برای سنجش عزت نفس آن را به پنج حیطه تقسیم کرده‌اند که عبارتند از: عزت نفس کلی، تحصیلی، خانوادگی، اجتماعی و جسمانی (بیابانگرد، ۱۳۸۴).

**عزت نفس کلی<sup>۱</sup>:** یک ارزیابی عمومی از خویشتن است که بر ارزیابی فرد از خودش در تمام زمینه‌ها مبتنی است. عزت نفس کلی مثبت در احساساتی نظیر «من شخص خوبی هستم» یا «من بیشتر چیزها در مورد خودم را دوست دارم» منعکس می‌شود. این بُعد از عزت نفس، در واقع به ابعاد مختلف عزت نفس، نوعی وحدت و یکپارچگی می‌بخشد.

**عزت نفس تحصیلی<sup>۲</sup>:** با ارزشیابی فرد از خودش، در جایگاه دانش‌آموز یا دانشجو سروکار دارد و صرفاً ارزیابی از توانایی و پیشرفت تحصیلی نیست، بلکه اگر فرد استانداردهای پیشرفت تحصیلی را که طبیعتاً به وسیله خانواده، دوستان و معلمین شکل می‌گیرد برآورده کند، عزت نفس تحصیلی او، مثبت خواهد بود.

**عزت نفس خانوادگی<sup>۳</sup>:** احساس فرد را در مورد خود، به عنوان عضوی از خانواده منعکس می‌کند. هر شخصی که احساس می‌کند عضو باارزش خانواده است و نقش بی‌همتایی دارد و از به دست آوردن محبت و توجه والدین و خواهران و برادرانش مطمئن است، در این حیطه، عزت نفس بسیار مثبتی دارد.

4. Social Self-esteem  
5. Pope, W. A. & et al  
6. Physical Self-esteem  
7. Industrial Revolution  
8. Adolphe Blanqui, Jerome

1. Overall Self-esteem  
2. Academic Self-esteem  
3. Familial Self-esteem



سلسله‌جنبنان امور بودند، کشورها دچار تحول و پویایی شدند. به این ترتیب، جنبش بالندگی سازمانی آغاز شد. بالندگی سازمانی، در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است. بالندگی سازمانی؛ یعنی فراهم کردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند و «کرت لوین» پایه‌گذار این اندیشه بود (صالحیان، ۱۳۸۳؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۸). با آنکه بالندگی سازمانی، کوششی علمی به نسبت تازه‌ای است که در مهر و موم‌های پس از جنگ جهانی دوم پدید آمده است و هنوز در بسیاری از ویژگی‌های آن اتفاق نظر دیده نمی‌شود، ولی هدف‌های نوعی و کلی آن را می‌توان چنین برشمرد: ۱. بالا بردن تراز اعتماد و پشتیبانی اعضای سازمان از یکدیگر؛ ۲. بالا بردن بسامد مقابله با دشواری‌های سازمانی، چه درون‌گروه‌ها و چه میان‌گروه‌ها؛ ۳. پدید آوردن محیطی که در آن اختیار ناشی از نقش رسمی به اختیار حاصل از دانش و مهارت تشخیصی تقویت شود؛ ۴. بالا بردن میزان گشودگی و باز بودن ارتباط‌های افقی، عمودی و گوشه به گوشه یا پهلو به پهلو؛ ۵. بالا بردن تراز شوق و خشنودی در سازمان؛ ۶. یافتن راه چاره‌های خلاق گروهی برای از میان بردن دشواری‌هایی که بسیار فراوان رخ می‌دهند؛ ۷. بالا بردن تراز مسئولیت شخصی و گروهی در برنامه‌ریزی و به اجرا درآوردن کارها (فرنچ و بل، ۱۹۸۴؛ طوسی، ۱۳۸۰: ۴۳؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۵). تعاریف مختلفی از بالندگی سازمانی ارائه شده است. اشماک و مایلز<sup>۴</sup>، بالندگی سازمانی را یک کوشش برنامه‌ریزی شده و پایدار که دانش رفتاری را برای بهگشت نظام از راه‌های به خود بازشکافی به کار می‌بندد، تعریف کرده‌اند. فرنچ و بل (۱۹۸۴) بالندگی سازمانی را کوششی بلندبرد برای بهگشت فراگردهای تازه‌گردانی و دشواری‌گشایی سازمان، به‌ویژه از راه کارگردانی اثربخش‌تر از فرهنگ سازمانی می‌دانند. ریچارد بکهارد<sup>۶</sup> اظهار می‌دارد

دستورهای ویژه در این کارخانه‌ها و شرکت‌ها به خدمت گرفته شدند و مدیریت علمی و دیوان‌سالاری در قرن بیستم پدیدار شد (صالحیان، ۱۳۸۳؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۷). «فردریک وینسلو تیلور»<sup>۱</sup> پدر مدیریت علمی، پیشگیری از به هدر رفتن کارمیه‌های انسانی و افزایش کارایی اصول مدیریت علمی را به دنیا عرضه کرد (طوسی، ۱۳۸۴: ۴؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۷). «ماکس وبر»<sup>۲</sup> با شناختی که از ظرفیت توسعه و گسترش کوشش‌های صنعتی داشت، به طراحی نظامی پرداخت که دارای خصوصیات ویژه است. او بر این باور بود که برای به جلو راندن کوشش‌های بزرگ گروه و رشد و شکوفایی صنعتی و بازرگانی و کارگردانی خدمات گوناگون عمومی چاره‌ای نیست جز پدید آوردن نظامی که بر پایه دانش و خرد انسان استوار باشد. او نظام تازه خود را «دیوان‌سالاری»<sup>۳</sup> نامید. دیوان‌سالاری با به کار بستن رده‌بندی سازمانی، تقسیم کار و رواج ویژه‌کاری، به کار گماردن افراد بر پایه تخصص و کاردانی شغلی، تنظیم قوانین و دستورهای یکنواخت کار، تعیین دامنه وظیفه‌ها و اختیارات، دور ساختن رفتار و کردار سازمانی از مهر و کین شخصی، جدا ساختن مدیریت از مالکیت، اهمیت بخشیدن به بایگانی و نگهداری پیشینه کار و سرانجام، پدید آوردن انضباط عقلی و منطقی که بتواند سازمان‌های بزرگ و گسترده بر پا دارد که گروه بزرگی از کارکنان به‌طور منظم در آن به کار بپردازند (طوسی، ۱۳۸۰؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۸). با استفاده از این اصول، انسان‌ها بسان ابزارهای بی‌جان درآمدند و شخصیت انسان‌ها مورد تاخت و تاز قرار گرفت. در چنین فضای، عده‌ای از دانشمندان دریافتند که انسان عامل کلیدی و تنها عامل رونق و بالندگی سازمان‌هاست. هر گاه ارزش انسان‌ها شناخته شود، از راه بزرگداشت وی، پرورش و بالنده شدن او فراهم و دگرگونی‌های بسزایی پدید می‌آید که همه آنها بهره‌مند خواهند شد. به‌طور مثال، هر گاه متخصصان در کشورها

4. French & Bell  
5. Schmuck & Miles  
6. Richard Beckhard

1. Taylor, Fredrick. Winslow  
2. Max Weber  
3. Bureaucracy

### روش شناسی پژوهش

**الف) روش پژوهش:** پژوهش بر حسب هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی و بر اساس روش از نوع پژوهش‌های همبستگی<sup>۲</sup> است. همچنین از نظر روش گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی می‌باشد.

**ب) روش و ابزار گردآوری اطلاعات:** برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۶۷) با ۳۵ گویه و پرسشنامه محقق ساخته بالندگی سازمانی با ۱۸ گویه استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه‌ها از نوع سؤالات پاسخ بسته می‌باشد. در پرسشنامه عزت نفس، ابعاد عزت نفس شامل عزت نفس تحصیلی، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس اجتماعی می‌باشد. شاخصه‌های بالندگی سازمانی در پرسشنامه بالندگی سازمانی عبارت است از: گشودگی و شفاف بودن نظام، اعتماد به یکدیگر، مشارکت با دیگران، بازخورد از درون و برون، پروردن و اختیار کردن، کم‌لایه بودن ساختار سازمانی. نحوه پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه‌ها بر اساس طیف لیکرت<sup>۳</sup> و شامل پنج طیف با امتیازبندی بسیار کم (۱)، کم (۲)، تا حدودی (۳)، زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) است. بدین ترتیب پرسشنامه‌ها بین ۱۱۹ نفر از کارکنان مرد و زن مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان کردستان توزیع شد و پس از تکمیل توسط آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شدند. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۱۰۰٪ است.

**ج) روایی و پایایی<sup>۴</sup> ابزار پژوهش:** پرسشنامه عزت نفس علاوه بر اینکه یک پرسشنامه استاندارد است و روایی آن در موارد متعدد توسط محققان مختلف از جمله: اسمیت (۱۹۶۷)، بایچر<sup>۵</sup> (۱۹۷۱)، مورسی<sup>۶</sup> (۱۹۷۱)، وایف<sup>۷</sup> (۱۹۶۹) بررسی و مورد تأیید قرار گرفته

بالندگی سازمانی کوششی است برنامه‌ریزی شده، فراگیر در سازمان، کارگردانی شده از رده بالای سازمان، که هدف آن بالا بردن اثربخشی و تندرستی سازمان از راه دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فراگردهای سازمانی، با بهره گرفتن از دانش علوم رفتاری است. بنیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) نیز معتقد است که بالندگی سازمانی یک پاسخ به دگرگونی است؛ یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها تا آنکه آنها بتوانند فن‌شناسی‌ها، بازارها، چالش‌های تازه را بپذیرند و همچنین با آهنگ گنج‌کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند (طوسی، ۱۳۸۰؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۶۹).

با توجه به تعاریفی که از سوی دانشمندان علوم رفتاری از بالندگی سازمانی شده است و با در نظر گرفتن کاربردی که از آن به دست آمده، می‌توان بالندگی سازمانی را با بالندگی انسان مرتبط دانست و این دو پدیده را پیوسته به یکدیگر به شمار آورد. فشرده و چکیده آرای صاحب‌نظران را درباره بالندگی انسانی می‌توان در تعریفی به این شرح گردآورد: «انسان بالنده، انسانی پرورده و متعادل است که در کلیت هستی و ابعاد وجودی خویش به صورت خودفرمان عمل می‌کند» (طوسی، ۱۳۸۰: ۱۳؛ نقل از رضایی، ۱۳۸۵: ۷۰). بی‌گمان باید یادآور شد که انسان بالنده، هم در بستر سازمان بالنده پرورده می‌شود و هم خود به بالنده کردن سازمان یاری می‌دهد. نتایج پژوهش نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱) نشان داد که مؤلفه‌های تحمل فشار روانی و واقع‌گرایی، با بالندگی سازمانی رابطه معنادار دارند. نتایج پژوهش دیگری نیز نشان داد، بین یادگیرنده بودن و بالندگی سازمانی، همبستگی مثبت وجود دارد. (تقی‌زاده و تار، ۱۳۸۷؛ نقل از نجارپور استادی و تقی‌زاده، ۱۳۹۱)

2. Correlational Research
3. Likert Scale
4. Validity & Reliability
5. Bicher
6. Morsi
7. Wife

1. Bennis

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش، همبستگی می‌باشد و برای تحلیل رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون<sup>۷</sup> و آزمون تی استیودنت<sup>۸</sup> استفاده شده است. گفتنی است که کلیه محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار spss<sup>۹</sup> شماره ۱۶ انجام شده است.

### یافته‌های پژوهش

**الف) توصیف جامعه آماری:** اطلاعات جامعه آماری پژوهش و میانگین و انحراف استاندارد نمرات بالندگی سازمانی و عزت نفس کارکنان دانشگاه، در قالب جداول ۱ و ۲ ارائه شده است.

**ب) شاخصهای توصیفی و نتایج ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی استیودنت:** به منظور بررسی میزان همبستگی بین ابعاد عزت نفس با بالندگی سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های ۵ و ۶ در خصوص مقایسه کارکنان مرد و زن از نظر ابعاد عزت نفس و بالندگی سازمانی، از آزمون تی استیودنت استفاده شده است. خلاصه نتایج در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است.

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین عزت نفس و بالندگی سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بررسی نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین عزت نفس و بالندگی سازمانی، حاکی از آن است که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده ( $R=0/50$ ) در سطح معناداری  $P \leq 0/05$  معنادار است ( $Sig=0/03$ )؛ چون سطح معناداری آزمون از سطح خطاپذیری ( $\alpha=0/05$ ) کوچک‌تر است. از این رو، فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین

است (کهانی، ۱۳۷۴)، با این وجود، با استفاده از نظر کارشناسی خبرگان و متخصصان مرتبط با موضوع پژوهش، روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش روایی پرسشنامه بالندگی سازمانی نیز از روایی وابسته به محتوا<sup>۱</sup> استفاده شده است. به این منظور، با مراجعه به متون علمی و تئوری مربوط به موضوع تحقیق و با بهره‌گیری از نظرات کارشناسی خبرگان، روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در ارتباط با پایایی پرسشنامه عزت نفس که یک پرسشنامه استاندارد بوده و بارها مورد استفاده قرار گرفته است، اما برای اطمینان بیشتر، این پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی<sup>۲</sup> توزیع شد و از طریق آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> ضریب پایایی آن ۸۶ درصد به دست آمد. همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه بالندگی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی آن ۸۴ درصد به دست آمد. بنابر این، با توجه به بزرگ‌تر بودن آلفای کرونباخ به دست آمده از ۰/۷ (نونالی،<sup>۴</sup> ۱۹۷۸)، هر دو پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردارند.

**د) جامعه و نمونه آماری مورد مطالعه:** جامعه آماری مورد مطالعه را همه کارکنان مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان کردستان<sup>۵</sup> به تعداد ۱۶۸ نفر (۱۰۹ نفر مرد و ۵۹ نفر زن) تشکیل می‌دهد. برای استخراج حجم نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای<sup>۶</sup> استفاده شده است؛ بدین نحو که حجم نمونه، ۱۱۹ نفر (۶۴ نفر مرد و ۵۵ نفر زن) برآورد شده است.

### 1. Content Validity

### 2. Random

### 3. Cronbach,s Alpha

۴. نونالی در سال ۱۹۷۸ در نظریه هوش سنجی اظهار کرده است که اگر مقدار آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، نتیجه معتبر خواهد بود.

۵. شامل چهار مرکز دانشگاهی سنندج، سقز، بیجار، مریوان و شش واحد دانشگاهی قروه، دیواندره، بانه، کامیاران، سروآباد، حسن‌آباد یاسو کند.

### 6. Single-stage cluster

7. Pearson Test

8. T- Test

9. Statistical Package for Social Science

کوچکتر است. از این رو، فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین عزت نفس تحصیلی و بالندگی سازمانی رد شده و فرض تحقیق ( $H_1$ ) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس تحصیلی و بالندگی سازمانی تأیید می‌شود. بنابر این، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین عزت نفس تحصیلی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

عزت نفس با بالندگی سازمانی رد می‌شود و فرض تحقیق ( $H_1$ ) تأیید می‌شود. نتایج، بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس با بالندگی سازمانی است.

بررسی نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین عزت نفس تحصیلی و بالندگی سازمانی، حاکی از آن است که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده ( $R=0/94$ ) در سطح معناداری  $P \leq 0/01$  معنادار است ( $Sig=0/000$ ); چون سطح معناداری آزمون ( $0/000$ ) از سطح خطا پذیری ( $\alpha=0/01$ )

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه پژوهش

شاخص	مورد	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۶۴	۵۳/۸٪	۵۳/۸٪	۵۳/۸٪
	زن	۵۵	۴۶/۲٪	۴۶/۲٪	۱۰۰٪
	کل	۱۱۹	۱۰۰٪	۱۰۰٪	-
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۷	۲۲/۷٪	۲۲/۷٪	۲۲/۷٪
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۶	۵۵/۵٪	۵۵/۵٪	۷۸/۲٪
	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۳	۱۹/۳٪	۱۹/۳٪	۹۷/۵٪
	بیشتر از ۵۰ سال	۳	۲/۵٪	۲/۵٪	۱۰۰٪
	کل	۱۱۹	۱۰۰٪	۱۰۰٪	-
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۰	۸/۴٪	۸/۴٪	۸/۴٪
	کارشناسی	۶۴	۵۳/۸٪	۵۳/۸٪	۶۲/۲٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۵	۳۷/۸٪	۳۷/۸٪	۹۷/۵٪
	کل	۱۱۹	۱۰۰٪	۱۰۰٪	-
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۰	۲۵/۲٪	۲۵/۵٪	۲۵/۲٪
	۵ تا ۱۰ سال	۴۷	۳۹/۵٪	۳۹/۵٪	۶۴/۷٪
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۷	۱۴/۳٪	۱۴/۳٪	۷۹٪
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۵	۲۱٪	۲۱٪	۱۰۰٪
	کل	۱۱۹	۱۰۰٪	۱۰۰٪	-

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمرات بالندگی سازمانی و عزت نفس کارکنان دانشگاه

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
بالندگی سازمانی	۱۱۹	۵۰/۳۴	۹/۵۵	۲۳	۷۶
عزت نفس تحصیلی	۱۱۹	۲۵/۰۷	۳/۱۷	۱۵	۳۳
عزت نفس خانوادگی	۱۱۹	۳۳/۳۲	۴/۲۲	۲۱	۴۷
عزت نفس اجتماعی	۱۱۹	۳۴/۱۳	۵/۲۶	۲۰	۵۳

جدول ۳. شاخصهای توصیفی و نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین ابعاد عزت نفس و بالندگی سازمانی

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
عزت نفس	۱۱۹	۹۲/۵۳	۹/۰۸	۰/۵۰*	۰/۰۳	رد فرضیه H0
	۱۱۹	۵۳/۶۵	۱۰/۱۲			
عزت نفس تحصیلی	۱۱۹	۲۵/۰۷	۳/۱۷	۰/۹۴**	۰/۰۰۰	رد فرضیه H0
	۱۱۹	۵۰/۳۴	۹/۵۵			
عزت نفس خانوادگی	۱۱۹	۳۳/۳۲	۴/۲۲	۰/۰۷	۰/۱۹	تأیید فرضیه H0
	۱۱۹	۵۰/۳۴	۹/۵۵			
عزت نفس اجتماعی	۱۱۹	۳۴/۱۳	۵/۲۶	۰/۱۱	۰/۱۰	تأیید فرضیه H0
	۱۱۹	۵۰/۳۴	۹/۵۵			

\* معناداری در سطح ۰/۰۵ \*\* معناداری در سطح ۰/۰۱

معناداری  $P \leq 0/05$ ، فاقد معناداری آماری است ( $Sig=0/10$ )؛ چون سطح معناداری آزمون ( $0/10$ ) از سطح خطاپذیری ( $\alpha=0/05$ ) بزرگتر است. از این رو، فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس اجتماعی و بالندگی سازمانی، تأیید و فرض تحقیق ( $H_1$ ) رد می‌شود. نتایج، بیانگر عدم وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس اجتماعی با بالندگی سازمانی می‌باشد. نتایج آزمون آماری تی استیوننت برای مقایسه میانگین دو گروه نشان می‌دهد که از نظر عزت نفس و ابعاد آن و بالندگی سازمانی، در بین کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. یافته دیگر پژوهش، مقایسه زنان و مردان از نظر بالندگی سازمانی بود که یافته‌های پژوهش نشان داد بین کارکنان مرد و زن از نظر بالندگی سازمانی، تفاوت معناداری وجود ندارد.

از سوی دیگر بررسی نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین عزت نفس خانوادگی و بالندگی سازمانی حاکی از آن است که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده ( $R=0/07$ ) در سطح معناداری  $P \leq 0/05$  فاقد معناداری آماری است ( $Sig=0/19$ )؛ چون سطح معناداری آزمون ( $0/19$ ) از سطح خطاپذیری ( $\alpha=0/05$ ) بزرگتر است. از این رو، فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس خانوادگی و بالندگی سازمانی تأیید می‌شود و فرض تحقیق ( $H_1$ ) رد می‌شود. نتایج، بیانگر عدم وجود رابطه مثبت و معنادار بین عزت نفس خانوادگی با بالندگی سازمانی می‌باشد. بررسی دیگر نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین عزت نفس اجتماعی و بالندگی سازمانی حاکی از آن است که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده ( $R=0/11$ ) در سطح

جدول ۴. نتایج آزمون تی استیوننت برای مقایسه کارکنان مرد و زن در عزت نفس و ابعاد آن و بالندگی سازمانی

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار T	سطح معناداری
عزت نفس	مرد	۶۴	۹۳/۸۴	۸/۳۷	۱۱۷	۱/۷۰	۰/۰۹
	زن	۵۵	۹۱/۰۱	۹/۶۹			
عزت نفس تحصیلی	مرد	۶۴	۲۵/۲۸	۳/۲۲	۱۱۷	۰/۷۶	۰/۰۷
	زن	۵۵	۲۴/۸۳	۳/۱۱			
عزت نفس خانوادگی	مرد	۶۴	۳۳/۵۳	۴/۲۶	۱۱۷	۰/۵۶	۰/۲۱
	زن	۵۵	۳۳/۰۹	۴/۱۹			
عزت نفس اجتماعی	مرد	۶۴	۳۵/۰۳	۵/۰۵	۱۱۷	۲/۰۳	۰/۱۸
	زن	۵۵	۳۳/۰۹	۵/۳۵			
بالندگی سازمانی	مرد	۶۴	۵۱/۷۱	۹/۱۴	۱۱۷	۱/۵۷	۰/۱۱
	زن	۵۵	۴۸/۹۴	۱۰/۱۰			

## بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش، بین عزت نفس کلی و بالندگی سازمانی و همچنین بین عزت نفس تحصیلی به عنوان یکی از ابعاد عزت نفس و بالندگی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های کوپر اسمیت (۱۹۶۷)، براندن (۱۹۹۸)، مایر و همکاران (۲۰۰۷)، لی و فیسی (۲۰۰۷)، گاردنر و همکاران (۲۰۰۴)، سراواتی و همکاران (۲۰۱۳)، بیابانگرد (۱۳۸۴)، عسکری پور (۱۳۷۷)، نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، سخراوی و همکاران (۱۳۹۲) و وحدانی اسدی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. از سوی دیگر، در این پژوهش بین عزت نفس خانوادگی و عزت نفس اجتماعی و بالندگی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری مشاهده نشد. برای مقایسه این یافته، پژوهش و بررسی دیگری یافت نشد. همچنین بین عزت نفس و بالندگی سازمانی کارکنان مرد و زن، تفاوت معناداری مشاهده نشد. برای مقایسه این یافته نیز پژوهش دیگری یافت نشد.

۱. بر اساس یافته‌های پژوهش و نتایج جدول ۳، با توجه به تأیید فرضیه اصلی مورد مطالعه در پژوهش با میزان همبستگی ( $R=0/50$ )، می‌توان چنین عنوان کرد که عزت نفس، تبیین‌کننده مناسبی برای بالندگی سازمانی به شمار می‌آید. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود برای دستیابی و ارتقای بالندگی سازمانی دانشگاه، اقدامات اساسی در جهت توسعه و رشد این متغیر روان‌شناختی در منابع انسانی صورت گیرد. از جمله برای تقویت عزت نفس کارکنان، اقدامات بالقوه گسترده‌ای از طریق فرایندهای تأیید، اعتماد، فرصت‌های موفقیت، کار معنی‌دار، آزادی عمل و آموزش به موقع صورت گیرد.

۲. با توجه به اهمیت بالای عزت نفس تحصیلی در ارتقای بالندگی سازمانی با ضریب همبستگی بالا ( $R=0/94$ )، به مدیران پیشنهاد می‌شود در انتصاب کارکنان و همچنین ارزشیابی آنها، مؤلفه مذکور را به عنوان یک پیش‌نیاز به‌کارگیری، مورد شناسایی قرار دهند و کارکنان را در جهت

افزایش یادگیری سازمانی و آموزش‌های لازم، مورد تشویق و حمایت قرار دهند.

۳. بر اساس یافته‌های پژوهش و به دلیل اینکه سطح کلی نمرات بالندگی سازمانی در کارکنان دانشگاه، متوسط بوده و این می‌تواند بهره‌وری آنها را تحت تأثیر قرار دهد، به‌منظور تقویت و ارتقای بالندگی سازمانی پیشنهاد می‌شود زمینه‌ای فراهم شود تا مؤلفه‌هایی که می‌توانند بستر مناسبی را برای رشد و بالندگی دانشگاه به وجود آورند، شناسایی و فرصت بروز و ظهور آنها فراهم شود.

۴. نتایج آزمون آماری تی استیودنت برای مقایسه عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان مرد و زن، نشان می‌دهد که از نظر عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p>0/05$ ) همچنین یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که بین کارکنان مرد و زن از نظر بالندگی سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p>0/05$ )؛ بنابراین، از آنجا که بهبود تصویر خود اولین گام برای بالا بردن عزت نفس است، به کارکنان پیشنهاد می‌شود اگر تصویری که از خود دارند، فردی ضعیف و درمانده است، تمرین کنند که خود را قوی و ثمربخش تجسم کنند. اگر خود را بی‌ارزش و بی‌لیاقت می‌دانند، تصویری در ذهن ایجاد کنند که فردی ارزشمندند که مشغول ارائه خدمت مهمی به دیگران است.

## تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه پیام نور استان کردستان انجام شده است؛ بنابراین، از حمایت‌های مادی و معنوی معاونت محترم پژوهشی و همچنین کارکنان این دانشگاه که در امر تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ما را یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

## منابع

- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴)؛ "رابطه میان عزت نفس، انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان سال سوم دبیرستان‌های تهران"، مطالعات روان‌شناختی، ۱ (۵-۴)، ۱۴۴-۱۳۱.
- جلالی، مریم؛ نایب زاده، شهناز و حکاکی، سید مسعود (۱۳۹۳)؛ "بررسی رابطه عزت نفس، نفوذ اجتماعی و رضایت از زندگی با تمایل به خرید تفننی"، مجله مدیریت بازاریابی، ۲۳، ۹۳-۷۹.
- جوشن لو، محسن؛ دائمی، فاطمه و بخشی، علی (۱۳۸۹)؛ "بررسی پیش بینی کننده های تعادل لذتی در دانشجویان ایرانی"، تازه های علوم شناختی، ۱۲ (۲)، ۴۸-۴۰.
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی؛ ناصر و محمدی، عیسی (۱۳۹۲)؛ "تأثیر کمال‌گرایی بر روی تجربه غرور و عزت نفس"، مجله علوم رفتاری، ۷ (۲)، ۱۰۸-۱۰۱.
- حسنی، محمد و نصرت ناهوکی، عبدالسلام (۱۳۹۳)؛ "مقایسه میزان عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در برنامه ارزشیابی کیفی و توصیفی و ارزشیابی سنتی"، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۳ (۴۹)، ۱۲۴-۱۰۸.
- حقیقی، جمال؛ موسوی، محمد؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز و بشلیده، کیومرث (۱۳۸۵)؛ "بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روانی و عزت نفس دانش آموزان دختر سال اول مقطع متوسطه"، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دوره سوم، ۱۳ (۱)، ۷۸-۶۱.
- رضایی، علی محمد (۱۳۸۵)؛ "بالندگی سازمانی و شاخصهای سنجش آن"، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۳(۷)، ۸۷-۶۳.
- زینی وند، علی (۱۳۸۴)؛ "بررسی رابطه عزت نفس و حمایت اجتماعی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال دوم دبیرستان شهرستان دره شهر در سال تحصیلی ۸۴-۸۳"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ‌نشده، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- صالحیان، علیرضا (۱۳۸۳)؛ "بالندگی سازمانی"، مجله مدیریت دولتی، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳ (۹۲-۹۱).
- سخراوی، رضا؛ ظهیری، آریتا؛ احمدی چگنی، سحر و کرمی راد، بهنام (۱۳۹۲)؛ "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در کارکنان"، مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۸ (۲۹)، ۸۴-۷۵.
- سلحشور، ماندانا (۱۳۷۹)؛ "پرورش اعتماد به نفس در کودکان و نوجوانان"، تهران: انتشارات واژه آرا.
- سلملیان، زهره و کاظم نژاد لیلی، احسان (۱۳۹۳)؛ "همبستگی عزت نفس با موفقیت تحصیلی در دانشجویان"، مجله پرستاری و مامایی جامع‌نگر، ۲۴ (۷۱)، ۴۷-۴۰.
- شاملو، سعید (۱۳۹۰)؛ "مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت"، تهران: انتشارات رشد.
- شاملو، سعید (۱۳۷۳)؛ "آسیب‌شناسی روانی"، تهران: انتشارات رشد.
- شینی جابری، پریسا؛ براز پردنجانی، شهرام و بیرانوند، سمیرا (۱۳۹۳)؛ "بررسی ارتباط عزت

پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

- نجارپور استادی، سعید و تقی زاده، هوشنگ (۱۳۹۱)؛ "رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳ (۱۱)، ۱۳۶-۱۲۱.
- وحدانی اسدی، محمدرضا؛ تنهای رشوانلو، فرهاد؛ روحانی، زهرا و مهدیان، حسین (۱۳۹۳)؛ "نقش پیش بینی کنندگی عوامل شخصیتی، عزت نفس و جهت گیری مذهبی در رفتار شهروندی سازمانی"، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱(۵۵)، ۱۲۹-۱۲۱.
- یعقوبی، نورمحمد و احمدنیا چنیجانی، اکرم (۱۳۹۳)؛ "بررسی رابطه بین رویکرد راهبردی نظام نگهداشت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های عمومی"، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۲(۷)، ۶۴-۴۹.

نفس با فرسودگی شغلی پرستاران"، مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۳ (۳)، ۶۲-۵۲.

- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۷)؛ "دستور کار تازه برای بالندگی سازمانی"، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۴۱ و ۴۲، ۵۴-۴۹.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰)؛ "بالندگی سازمانی"، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۲)؛ "بالندگی سازمانی"، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- عسکری پور، محمدرضا (۱۳۷۷)؛ "بررسی رابطه عزت نفس و رضایت شغلی در کارشناسان سازمان ها و ادارات دولتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- کھانی، شمس الدین (۱۳۷۴)؛ "بررسی اثربخشی آموزش بهداشت روانی بر آگاهی، نگرش، شیوه مراقبت از خود، عزت نفس و تعداد حملات بیماران مبتلا به صرع گراند مال در شهر ایلام"،
- Baumeister, R. F. Campbell, J. Krueger, J. I. & Vohs, K. (2003). "Does High Self-esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?" *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1).
- CopperSmith, (1967). "The Antecedents of self-esteem". Freeman and Company, Sanfransisco.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). "Cross-Cultural Correlation of Life Satisfaction and Self-esteem". *Journal of Personality and Psychology*, 68: 653-663.
- DeLongis, A. Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1998). "The Impact of Daily Stress on

- Alizadegani, Fatemeh; Fitriana Zaini, Mimi; Delavari, Ghazal. (2014). "Stress Free and High Self-Esteem: Approaches of Motivation towards Teachers and School Students", 4th World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, Procedia - Social and Behavioral Sciences 114: 711 – 714.
- Branden, N. (1998). "The Psychology of Self-esteem, A new Concept of Mans Psychological Nature", Los Angeles: Nash.
- Brockner, J. (1988). "Self-esteem at Work: Research, Theory and Practice", Lexington, Mass: D. C. Health & Co.



- Health and Mood: Psychological and Social Resources as Mediators*". Journal of Personality and Social Psychology, 54: 486-495.
- Garaigordobil, M. & Dura, A. & Perez, J. I. (2005). "Psychopathological Symptoms, Behavioral Problems and Self-concept/Self-esteem": A Study of Adolescents Aged 14 to 17 Years Old. *Ann Clin Health Psychol.* 1: 53-63.
  - Gecas, V. (1982). "The Self-concept". *Annual Review of Sociology*, 8: 1-33.
  - Gardner, D. G. Dyne, L. V. Pierce, J. L. (2004). "The Effect of Pay Level on Organization-based Self-esteem and Performance": A Field Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 307-322.
  - Gardner, S. Gower, J. C. Ie Roux, N. J. (2004). "A Synthesis of Canonical Variate Analysis Generalized Canonical Correlation and Procrustes Analysis". *Comput Statist. Data Anal.*
  - Hasanpour, Marzieh; Tabatabaei, Mansooreh; Alavi, Mousa; Zolaktaf, Vahid. (2014). "Effect of Aerobics Exercise on Self-Esteem in Iranian Female Adolescents Covered by Welfare Organization", *The Scientific World Journal*, Article ID 456483, PP: 1-6.
  - Hoyle, J. A. Schaner, T. Casselman, J. M. and Dermott, R. (1999). "Changes in Lake Whitefish (*Coregonus Clupeaformis*) Stocks in Eastern Lake Ontario Following Dreissena Mussel Invasion". *Great Lakes Res. Rev.* 4: 5-10.
  - Karakaya, Abdullah & Yilmaz, Kasim. (2013). "Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University", 9th International Strategic Management Conference, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
  - Lee, J. & Feccei, R. (2007). "Perceived Organizational Support and Effective Commitment: The Mediating Role of Organization-based Self-esteem in Context of Job in Security", *Journal of Organizational Behavior*, 28: 661.
  - Leary, M. R. & MacDonald, G. (2003). "Individual Differences in Self-esteem: A Review and Theoretical Integration. In *Handbook of Self and Identity*", eds. M. Leary & J. P. Tangney, 401-18. New York: Guilford.
  - Mayer, B. W. & Fraccastoro, K. & McNary, L. D. (2007). "The Relationship among Organizational-based Self-esteem and Various Factors Motivating Volunteers, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", 36(2): 327-340.
  - McLeish, K. (1993). "Key Ideas in Human Thought (Ed.)". London: Bloomsbury.
  - Nonnally, J. C. (1978). "Psychometric Theory", McGraw-Hill, New York, NY.
  - Pope, W. A. McHale, S. M. & Craighead, W. E. (1988). "Self-esteem Enhancement with Children and Adolescents". Translated by Parisa Tajjali, Tehran: Roshd Publication.
  - Pierce, John. & Gardner, Donald. G. (2004). "Self-esteem within the Work and Organizational Context: a Review of the Organization-based self-esteem Literature", *Journal of Management*, 30: 591.
  - Sarawati Hj. Johar, Siti; Mad Shah, Ishak; Abu Bakar, Zainudin. (2013). "Neuroticism Personality and Emotional Intelligence of Leader, and Impact towards Self-esteem of Employee in Organization", 3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance, Procedia -

- Social and Behavioral Sciences, Malaysia, 84: 431–436.
- Shihan, Elin. (1964). "Self-esteem". Translated by Mahdi Ganji, Tehran: Virayesh Publication.
  - Smedema SM, Catalano D, Ebener DJ. (2010). "The relationship of coping, self-worth, and subjective well-being: A structural equation model". Rehabil Couns Bull; 53(3):131-42.
  - Smoll, Frank L.; Smith, Ronald E.; Barnett, Nancy P. and Everett, Johan J. (1993). "Enhancement of Childrens Self-esteem Through Social Support Training for Youth Sport Coaches". Journal of Applied Psychology, 78(4): 602-610.
  - VanZyle, J. D. & Cronje, E. M. & Payze, C. (2006). "Low Self-esteem of Psychotherapy Patients": A Qualitative Inquiry. Qual Rep. 1: 182-208.
  - Whisman, M. & Kwon, P. (1993). "Life Stress and Dysphoria: The Role of Self-esteem and Hopelessness". Journal of Personality and Psychology, 65: 1054-1060.
  - Wu, Ya-Ke & Chu, Nain-Feng. (2015). "Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: A narrative review", Obesity Research & Clinical Practice, In Press, Corrected Proof, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
  - Witek- Crabb, Anna. (2014). "Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprise", 10th International Strategic Management Conference, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).