

SID



ابزارهای
پژوهش



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری
STES



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقالات ISI

آموزش مهارت های کاربردی
در تدوین و چاپ مقالات ISI



روش تحقیق کمی

روش تحقیق کمی



آموزش نرم افزار Word برای پژوهشگران

آموزش نرم افزار Word
برای پژوهشگران

بررسی اثر من سانی و خوش بینی بر کامیابی شغلی

مجید احمدلو

گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
mahmadlu@gmail.com

سمیه رستمی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزگار اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ تبریز
s.rst66@gmail.com

چکیده

تحقیق حاضر اثر من سانی و خوش بینی را بر کامیابی شغلی کارکنان بانک صادرات اردبیل بررسی می‌نماید. از لحاظ هدف، تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بانک صادرات اردبیل می‌باشد که تعداد آنها برابر ۳۴۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برابر ۱۸۱ نفر بدست آمد و در نهایت بعد از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه نهایی تحلیل شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیه‌ها از معادله رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که خوش بینی بر کامیابی شغلی تاثیر مثبت معنی داری دارد و ۰/۲۵ از تغییرات مربوط به کامیابی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین اثر من سانی بر کامیابی شغلی تاثیر مثبت معنی داری دارد و ۰/۴۱ از تغییرات مربوط به کامیابی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

واژگان کلیدی: خوش بینی، من سانی، کامیابی شغلی، بانک صادرات اردبیل

مقدمه

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها، این است که می‌خواهند بدانند فردی که برای انجام سلسله وظایفی در سازمان انتخاب می‌شود تا چه اندازه با شغل هم خواناست و تا چه حد رفتارهای حرفه‌ای پیش بینی شده و مورد انتظار را از خود بروز می‌دهد. برای کاهش این دغدغه، سازمان‌ها از روش‌های مختلفی استفاده می‌کنند تا بتوانند بهترین تخمین را در مورد هم‌خوانی شغل و سازمان بزنند و بهترین راهکار تخمین، کامیابی شغلی است.

از آنجا که تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آنها نقشی سرنوشت ساز در پیش‌برد اهداف سازمانی دارد و در این راستا مدیران، عامل بسیار مهم در تعالی و نیل به اهداف سازمان‌های خود می‌باشند لذا شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران که تصمیمات آنها را متاثر می‌سازد و می‌تواند دلیل لیاقت و کارایی و یا عدم شایستگی و بی‌کفایتی‌های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حائز اهمیت می‌باشد.

در دهه‌های اخیر مباحث مربوط به اثر من‌سانی در ادبیات مدیریت ظهور کرده و تاثیرات آن در سازمان مورد بحث قرار گرفته و افق‌های جدیدی را پیش روی محققان قرار داده است. اثر من‌سانی به پدیده‌ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می‌کند که دارای صفات مشابه بیشتری با خودش باشد (از جمله سن، جنسیت، قومیت، ...) و نیز ویژگی‌های شخصیتی و نگرشی مشابهی را داشته باشد زیرا به عقیده دانشمندان شباهت درون شخصی باعث تسهیل جاذبه میان افراد می‌شود و هر چه ادراک شخص نسبت به وجود شباهت (خواه درست یا غلط باشد) بیشتر باشد، باعث ایجاد جاذبه و علاقه می‌شود.

یکی دیگر از عواملی که در تئوری‌های سازمان مطرح است، خوش بینی می‌باشد. خوش بینی یا تفکر مثبت به عنوان یکی از زیر طبقات اصلی رویکرد روان شناسی مثبت از جمله خصوصیات مثبت انسان محسوب می‌شود که در طی یک دهه اخیر جایگاه ویژه‌ای را در حوزه روان شناسی تحول، روان شناسی خانواده و بهداشت روان به خود اختصاص داده است. خوش بینی یا تفکر مثبت به جهت گیری اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان عواملی ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند؛ به بیان دیگر، خوش بینی یا تفکر مثبت تمایل به اتخاذ امیدوارانه ترین دیدگاه است؛ و به یک پیش‌آمدگی عاطفی و شناختی در خصوص این که چیزهای خوب بهتر از چیزهای بد است اشاره دارد، که این خود مستلزم آن است که یک شخص چگونه پیامدها و نتایج زندگی را ارزیابی و پیش بینی می‌کند. البته خوش بینی تنها مثبت بودن سطحی نیست، بلکه افراد خوش بین، مشکل‌گشایند و نقشه‌هایی برای فعالیت طراحی کرده و سپس طبق آن عمل می‌کنند که این خود موجب می‌شود فرد در حل مسایل و مشکلات در زندگی موفق‌تر عمل کند و در مقابل مسایل و مشکلات حالت انفعالی به خود نگیرد و نسبت به دیگران نگرش مثبت بیشتری داشته باشد.

کارکنان در هر سازمانی که باشند نیاز به پیشرفت دارند تا در شغل خود رو به جلو حرکت کنند اگر فضای مناسبی در سازمان برای پیشرفت نباشد نگرش کارکنان نسبت به سازمان، در دراز مدت به نگرشی منفی تبدیل خواهد شد، کارکنان خوش بینی خود را از دست خواهند داد و در راه پیشرفت از کامیابی باز خواهند ماند.

موفقیت بانک صادرات در بهره‌گیری از کارکنان برای ارائه خدمات بیشتر منوط به موفقیت و کامیابی شغلی کارکنان این بانک در حوزه شغلی و در محیط بانک می‌باشد که متاثر از عوامل زمینه‌ای و محیطی موجود در خود بانک می‌باشد. فضای پرتلاطم و مراجعات مکرر مشتریان بانک، امکان توجه به مسائل روانی و بخصوص خوش‌بینی کارکنان نسبت به شغل و زندگی را در کارکنان بانک صادرات کاهش می‌دهد و از سوی دیگر زمینه برای مروده با افرادی با صفات شخصیتی مشابه (من‌سانی) فراهم نمی‌شود. بنابراین توجه به دو متغیر خوش بینی و من‌سانی در بین کارکنان بانک صادرات دارای اهمیت فراوانی می‌باشد. از اینرو در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا من‌سانی و خوش‌بینی بر کامیابی شغلی کارکنان تأثیر دارد؟ تا بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادهای کاربردی در این خصوص ارائه نماییم.

مبانی نظری

کامیابی شغلی

به نظر عده ای کامیابی شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها و کسب تخصص ها است در حالی که به عقیده گروهی دیگر، کامیابی شغلی کسب درآمد بیشتر را شامل می شود. کامیابی شغلی در حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. بر اساس تعریف غیرروانی، عامه مردم کامیابی شغلی را با میزان درآمد و مادیات می سنجدند. به موجب این تعریف هر فردی که در آمد بیشتری داشته باشد در شغلش موفق تر است. سنجش کامیابی شغلی تنها با توجه به میزان درآمد، کار علمی و صحیحی نیست. زیرا میزان درآمد مشاغل مختلف با توجه به نوع کار و زمان انجام آن تغییر می کند. همچنین ارضای نیازهای مادی تنها عامل لازم برای اشتغال نیست. از دیدگاه تعریف روانی کامیابی شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارائی و توانائیش در انجام کار محوله است. معمولاً افراد موفق کارشان را بهتر انجام می دهند و به راهنمایی کمتری نیاز دارند و کمتر از محیط کار غیبت می کنند. این عده ضمن کار خطاهای کمتری را مرتکب می شوند و در نتیجه کمتر دچار سانحه می شوند. احساسات فرد که توانایی به انجام کار و مفید واقع شدن و موفق بودن در اشتغال را شامل باشد، تعریف روانی کامیابی شغلی محسوب می شود. در تعریف عمومی، کامیابی شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری کند. از این دیدگاه میزان درآمد به تنهایی هیچ گاه موفقیت شغلی محسوب نمی شود. کامیابی شغلی عبارت از رابطه ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل های آینده اش در زمینه اشتغال وجود دارد. ایده آل های شغلی فرد عبارت از یک سلسله هدف های احتمالی شغلی است که فرد برای آینده اش تعیین می نماید. میزان کامیابی فرد در برآوردن نسبی این هدف ها را می توان کامیابی شغلی نامگذاری نمود (سلمان پور و همکاران، ۱۳۹۱).

در تجزیه و تحلیل عوامل موثر در کامیابی شغلی باید به عوامل مختلف توجه کرد. این عوامل عبارتند از عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فن آوری و بوم شناسی. همچنین شامل بازار کار، رقابت و سایر عواملی می شوند که برای یک حالت خاص اهمیت دارند و بر تصمیم مربوطه اثر می گذارند. برای مثال پیوستن به یک شرکت در حال گسترش بدان معنی است که فرد برای موفقیت شغلی خود به فرصت های بیشتری دست می یابد، در مقایسه با استخدام در یک شرکتی که در چرخه زندگی به حالت اشباع رسیده است و انتظار ندارد رشد کند. به هر حال برنامه ریزی موفقیت آمیز برای مسیر شغلی مستلزم این است که فرد به طور دائم فرصت ها و تهدیدات موجود در محیط را مورد بررسی قرار دهد. البته نه تنها باید به عوامل موجود در محیط کنونی، بلکه به عوامل بوجود آمده در محیط آینده هم توجه کرد. این کار نیاز به پیش بینی دارد. از آنجا که باید عوامل زیادی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد، برنامه ریزی مسیر شغلی ایجاب می کند تا عواملی را انتخاب کرد که در مسیر موفقیت شخص اهمیت بیشتری دارند و بر آنها تمرکز نمود (اسکندری و همکاران، ۱۳۸۹).

من سانی

در ادبیات روان شناسی در خصوص استخدام و انتخاب، محققان عموماً در خصوص یک سوگیری بالقوه با نام من سانی هشدار می دهند. این سوگیری بر این اساس استوار است که انتخاب کنندگان ممکن است به افرادی با ویژگی های شبیه خودشان، پیشینه، وضعیت اجتماعی و ... توجه بیشتری کنند. این اثر به پدیده ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می کند که دارای صفات جمعیت شناختی و نگرشی مشابه با خودش باشد (از جمله سن، جنسیت، قومیت، نگرشی و شخصیتی) (بیلزبری^۱، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان می دهد که در انتخاب افراد سه بعد مشابهت دارای بیشترین تاثیر در فرد انتخاب کننده است:

۱- ویژگی های نگرشی مشابه (من سانی نگرشی)

۲- خصوصیات زندگی نامه ای (من سانی زندگی نامه ای)

¹. Billsberry

۳-ویژگی های قومی نژادی(من سانی قومی نژادی)

انتخاب و استخدام کارکنان و مدیران یکی از فعالیت های حیاتی سازمان های امروزی است. در تمام سطوح، استخدام کنندگان سعی در انتخاب بهترین متقاضیان دارند. به عنوان مثال در یک سازمان سه سطحی، هیئت مدیره تلاش در انتخاب بهترین مدیر و مدیر سعی در جذب بهترین کارکنان را دارند(کایرز و همکاران، ۲۰۰۷). با توجه به این که انتخاب مدیران معمولاً بر مبنای تصمیمات فردی صورت می گیرد و کمتر از مصاحبه و آزمون های استاندارد استفاده می شود، لذا احتمال بروز من سانی بسیار بالا خواهد بود. بدین معنا که هر چه فرد انتخاب شونده مشابهت بیشتری با فرد ایده آل مورد نظر انتخاب کننده داشته باشد، احتمال انتخاب او بیشتر خواهد بود(برینک^۲، ۲۰۰۶).

خوش بینی

به نظر تایگر (۱۹۷۹)، خوش بینی، خلق یا نگرشی است که با انتظار در خصوص آتیه اجتماعی یا غیر اجتماعی همراه باشد، که فرد ارزیابی کننده، آن را به لحاظ اجتماعی موافق خواست خود ارزیابی می کند. وی، خوش بینی را جزء ذاتی نوع انسان و یک ویژگی متمایز کننده و سازگارانه قلمداد می کند. خوش بینی، به یک انتظار تعمیم یافته اشاره دارد که فرد بر اساس آن احساس می کند هنگام رویارویی با مشکلات، نتایج خوشایندی رخ خواهد داد. این انتظار، بیشتر حیطه های مهم زندگی فرد را پوشش می دهد. خوش بینی، از برجسته ترین سازه های شخصیتی است، که از شناخت های مثبت تشکیل شده است(نوری، ۱۳۸۸).

نظریه های متعددی در مورد خوش بینی مطرح شده است. اولین نظریه مطرح در این زمینه، نظریه خوش بینی سرشتی است. بر این اساس، افراد خوش بین کسانی هستند که انتظار دارند رویدادهای خوبی برای آن ها رخ دهد، و افراد بدبین کسانی هستند که انتظار دارند اتفاقات بدی برای آن ها رخ دهد. این دیدگاه، سلامت روانی، سلامت جسمانی و سازگاری روان شناختی افراد خوش بین را ناشی از سبک های مقابله آنان می داند. دومین نظریه مهم در این زمینه، نظریه خوش بینی آموخته شده است. این نظریه، خوش بینی و بدبینی افراد را ناشی از سبک تبیین آن ها می داند. افراد خوش بین، رویدادهای مثبت را به عوامل پایدار (همیشگی)، فراگیر (مربوط به تمام حیطه های زندگی) و درونی (ناشی از خود فرد)، و رویدادهای منفی را به عوامل موقتی، جزئی و بیرونی نسبت می دهند. در مقابل، سبک تبیین افراد بدبین، درست برعکس سبک تبیین افراد خوش بین است. سومین نظریه مهم، نظریه امید است. نظریه امید، رابطه بین سه مفهوم انتخاب هدف، انتظارات و مفهوم خودکارآمدی بندورا را برجسته کرده است. بنابراین، افرادی که اهداف ارزشمندی دارند، از این توانایی برخوردارند که راه های مختلفی برای رسیدن به آن پیدا کنند، درباره توانایی حل مسئله خود احساس اعتماد می کنند و در نتیجه، سطوح بالایی از امید را تجربه می کنند. نظریه امید، از دو مولفه تشکیل می یابد: مولفه اول، اندیشه مسیر یابی نامیده می شود؛ یعنی افراد امیدوار، در یافتن راه های مختلف برای رسیدن به هدف، خود را توانمند احساس می کنند. مولفه دوم، اندیشه کارگزاری است؛ که بر اساس آن، فرد این توانایی را در خود می بیند که از مسیرهای موجود، به خوبی استفاده کند. با وجود این دو مولفه، فرد، خود را نسبت به آینده، امیدوار احساس می کند. چهارمین نظریه مهم، خوش بینی را یکی از مولفه های هوش هیجانی می داند(صدر، ۱۳۹۱).

شواهد تجربی، نشان می دهد که زندگی افراد خوش بین، غنی تر از زندگی افراد غیرخوش بین است. خوش بین ها، سلامت روانی و جسمی بهتری دارند به رفتارهای ارتقا دهنده سلامتی بیشتری می پردازند استقامت بیشتر و مسئله گشایی موثرتری از خود نشان می دهند و به لحاظ اجتماعی محبوب تر هستند. یافته های مطالعات گوناگون نشان می دهند که خوش بینی، اثری مطلوب بر روی سلامتی و رفتارهای سازشی دارد که در مقابله با موقعیت های استرس زا، به افراد یاری می رساند. سلامت روانی و جسمانی، با خوش بینی یک رابطه مثبت، و روان آزردهی، رابطه ای منفی دارد. افراد خوش بین، برای پذیرش واقعیت، و

² .Brink

زندگی در زمان حال آمادگی بیشتری دارند، در اهداف خود مصمم هستند و کمتر علائم ناسازگاری نشان می دهند (خدابخشی ۱۳۸۳).

پیشینه تجربی

یمانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی اثر من سانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی در معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهوری انجام داده اند که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که خودشیفتگی، عامل بروز اثر من سانی بوده و ارتباط مثبتی میان اثر من سانی با بروز گروه اندیشی در گروه های تصمیم گیری سازمانی مشاهده می شود. اما بر خلاف انتظار، رابطه مثبت و معناداری بین اثر من سانی با تضاد کارکردی و سابقه مدیریتی مشاهده نشد.

پورسردار (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان تاثیر خوش بینی (تفکر مثبت) بر سلامت روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روان شناختی از بهزیستی به این نتیجه رسید که خوش بینی به واسطه افزایش سطح سلامت روانی، رضایت از زندگی را در پی دارد. همچنین متغیر خوش بینی دارای اثر مستقیم بر رضایت از زندگی است. به بیان دیگر خوش بینی با تاثیر بر نوع احساس ها و هیجان های فرد، نگرش مثبت و در نتیجه رضایت از زندگی را در پی دارد.

سیرز و رو (۲۰۱۳) در تحقیقی تاثیر ویژگی های شخصیتی را بر استخدام و انتخاب اشاره کرده و اثر من سانی را بر قضاوت های مصاحبه های استخدامی موثر دیدند.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

۱- خوش بینی و اثر من سانی بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی:

۱- خوش بینی بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۲- اثر من سانی بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۱-۲- اثر زندگی نامه ای بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۲-۲- اثر نگرشی بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۲-۳- اثر قومی - قبیله ای بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می باشد و عنوان آن بررسی تاثیر خوش بینی و من سانی بر کامیابی شغلی (مطالعه موردی بانک صادرات استان اردبیل) است. لذا از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر میدانی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بانک صادرات استان اردبیل می باشد که تعداد آنها برابر ۳۴۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه برابر ۱۸۱ بدست آمد که در نهایت بعد از حذف پرسشنامه های مخدوش، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه نهایی تحلیل شدند.

به منظور گردآوری داده های مورد نیاز، از پرسشنامه های زیر استفاده شد:

پرسشنامه اثر من سانی: در این پژوهش اثر من سانی که به عنوان متغیر مستقل محسوب می شود. برای سنجش این متغیر از پرسشنامه ۱۳ سوالی استاندارد در سه مولفه اثر زندگی نامه ای، اثر نگرشی و اثر قومی - نژادی و در مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شد.

پرسشنامه خوش بینی: برای عملیاتی کردن این متغیر از پرسشنامه استاندارد که مولفه ندارد استفاده شد، این پرسشنامه ۳۷ گویه دارد و طیف پاسخگویی آن به صورت بلی خیر می باشد.

پرسشنامه کامیابی شغلی: مفهوم، ابعاد و شاخص های کامیابی شغلی برگرفته از پرسشنامه کامیابی شغلی می باشد که در ۱۵ گویه و در قالب طیف لیکرت با گزینه های خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص شده است. کامیابی شغلی شامل دو بعد اساسی کامیابی عینی و کامیابی ذهنی است. شاخص های عینی کامیابی شغلی شامل اجتناب از خسارت، تشویقات و موفقیت های ملموس می باشد. شاخص های ذهنی کامیابی شغلی شامل دیدگاه افراد درباره شغل و پیشرفت های شغلی می باشد. جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شد. به این نحو که پرسشنامه ها در اختیار اساتید قرار گرفته و نظرات آنها در مورد اینکه آیا پرسشنامه ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند خواسته شد که مورد تایید ایشان بود. جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب مقادیر ۰/۷۷ برای من سانی، ۰/۷۳ برای خوش بینی و ۰/۸۲ برای کامیابی شغلی حاصل شد که نشان می دهد پرسشنامه های از پایایی لازم برخوردار هستند.

یافته ها

طبق نتایج تحقیق ۸۱/۷ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۱۸/۳ درصد نیز زن هستند. بنابراین می توان گفت که بیشترین فراوانی جنسیت مربوط به مردان است.

۵/۱ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۳۰ سال سن دارند و ۴۱/۷ درصد با بیشترین فراوانی ۳۰ تا ۴۰ سال هستند. در مورد میزان تحصیلات نتایج نشان می دهد که ۵/۷ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی تحصیلات زیر دیپلم و دیپلم دارند و ۵۴/۹ درصد نیز با بیشترین فراوانی لیسانس هستند.

۱۰/۳ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند و ۳۰/۹ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

در مورد متغیرهای مورد مطالعه نتایج نشان می دهد که میانگین اجتناب از خسارت ۲/۹۰، تشویقات ۳/۰۹، کامیابی های ملموس ۳/۲۵، دیدگاه افراد درباره شغل ۳/۰۸، پیشرفت های شغلی ۲/۹۸ و کامیابی شغلی ۳/۱۴ است. بنابراین می توان گفت که از بین ابعاد کامیابی شغلی، کامیابی های ملموس بیشترین و اجتناب از خسارت کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است.

میانگین اثر زندگی نامه ای ۲/۲۵، اثر نگرشی ۳/۲۰، اثر قومی- نژادی ۳/۱۳ و اثر من سانی ۲/۸۶ است. بنابراین می توان گفت که از بین ابعاد اثر من سانی، اثر نگرشی بیشترین و اثر زندگی نامه ای کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. در نهایت میانگین خوش بینی ۳/۲۶ است.

فرضیه اصلی: خوش بینی و اثر من سانی بر کامیابی شغلی تاثیر معنی داری دارد.
نتایج مربوط به آزمون فرضیه اصلی در جداول (۱) و (۲) ارائه شده است.

جدول (۱) نتیجه رگرسیون تاثیر خوش بینی و اثر من سانی بر کامیابی شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
.442	.195	.186	۱/۶۰

طبق نتایج جدول (۱) ضریب همبستگی بین خوش بینی و اثر من سانی با کامیابی شغلی برابر ۰/۴۴ است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۱۹ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۰ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.

در جدول (۲) نتایج رگرسیون چند گانه تاثیر خوش بینی و اثر من سانی بر کامیابی شغلی آورده شده است.

جدول (۲) نتایج ضریب رگرسیون چند گانه تاثیر خوش بینی و اثر من سانی بر کامیابی شغلی

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
.000	5.717		.265	1.517	مقدار ثابت
.035	2.131	.152	.060	.127	خوش بینی
.000	5.298	.377	.080	.425	اثر من سانی

طبق نتایج تحقیق فرضیه اصلی تایید می شود و خوش بینی و اثر من سانی کارکنان بر کامیابی شغلی تاثیر مثبت معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که خوش بینی ۰/۱۵ و اثر من سانی ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به کامیابی شغلی را پیش بینی می کند.
در ادامه به آزمون فرضیه های فرعی پرداخته می شود که نتایج آنها در جداول (۳) و (۴) ارائه شده است.

جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیون تاثیر ابعاد اثر من سانی بر کامیابی شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
.636	.405	.394	۱/۸۴

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی مشترک بین ابعاد اثر من سانی با کامیابی شغلی برابر ۰/۶۳ است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۴۰ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۴ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.
در جدول (۴) نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره تاثیر ابعاد اثر من سانی بر کامیابی شغلی آورده شده است.

جدول (۴) نتایج رگرسیون چندگانه تاثیر ابعاد اثر من سانی بر کامیابی شغلی

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
.000	7.241		.191	1.386	مقدار ثابت
.452	.754	.045	.041	.031	اثر زندگی نامه ای
.000	3.998	.243	.046	.183	اثر نگرشی
.000	9.062	.543	.036	.328	اثر قومی - نژادی

فرضیه فرعی ۱: اثر زندگی نامه ای بر کامیابی شغلی تاثیر معنی داری دارد.

طبق نتایج تحقیق فرضیه ۱-۲ رد می شود و اثر زندگینامه‌ای بر کامیابی شغلی تاثیر معنی داری ندارد.
فرضیه ۲: اثر نگرشی بر کامیابی شغلی تاثیر معنی داری دارد.
طبق نتایج تحقیق فرضیه ۲-۲ رد نمی شود و اثر نگرشی بر کامیابی شغلی تاثیر مثبت معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که اثر نگرشی ۰/۳۳ از تغییرات مربوط به کامیابی شغلی را پیش بینی می کند.
فرضیه ۳: اثر قومی- نژادی بر کامیابی شغلی تاثیر معنی داری دارد.
طبق نتایج تحقیق فرضیه ۲-۳ رد نمی شود و اثر قومی- نژادی بر کامیابی شغلی تاثیر مثبت معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که اثر قومی- نژادی ۰/۵۸ از تغییرات مربوط به کامیابی شغلی را پیش بینی می کند.
در تبیین فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی ۲ و ۳، می توان گفت که هر چه میزان اثر من سانی و ابعاد آن شامل اثر نگرشی و اثر قومی- نژادی در بانک صادرات استان اردبیل افزایش یابد، میزان کامیابی کارکنان افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از رگرسیون‌های چندگانه، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی ۲ و ۳ را نمی توان رد کرد اما فرضیه فرعی ۱ رد می شود. بنابراین می توان گفت اثر من سانی و خوش بینی متغیرهایی هستند که می توانند در کامیابی شغلی کارکنان بانک صادرات استان اردبیل مؤثر واقع شوند. همچنین بر اساس نتایج فرضیه‌های ۲ و ۳، اثر نگرشی و اثر قومی- نژادی به عنوان ابعاد اثر من سانی در کامیابی شغلی کارکنان مؤثر هستند و می توانند کارکنان را در تحقق ایده آل‌های خود کمک نمایند که نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق یمانی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.
حال با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می شود:
کارکنان تا جایی که می توانند به صورت منطقی از ویژگی خوش بینی برخوردار شوند و در صورتی که از چنین ویژگی برخوردار هستند، آن را تقویت نمایند.
مدیران بانک می توانند با تدوین برنامه‌های عملی برای کارکنان خوش بین، از طرز تفکر آنها حمایت کرده و آن را در سازمان متبوع خود توسعه دهند زیرا خوش بینی علاوه بر اینکه برای خود کارکنان تأثیر مثبتی دارد، می تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان نیز داشته باشد.
مدیران بانک از کارکنان متعهد و دارای شباهت‌های نزدیک به خود هستند را به عنوان نیروهای ارزشمند استفاده کنند و در پست ها و سمت های سازمانی مهم و حساس به کار گمارند.
با در نظر گرفتن اینکه اثر نگرشی دارای اثر مثبت بر کامیابی شغلی است، بهتر است مدیران در انتخاب کارکنان خود به افرادی که از نظر نگرشی دارای شباهت‌هایی به فرد مورد نظر مدیر هستند، شرایط را فراهم نموده و فضای بیشتری در اختیار آنان قرار دهد تا با همسویی ایجاد شده در سامان بتوانند به اهداف سازمان کمک نمایند.
از آنجا که اثر قومی- نژادی در کامیابی شغلی مؤثر واقع می شود، پیشنهاد می شود این ویژگی مورد توجه مدیران قرار گرفته شود تا از اثرات مثبت آن در تحقق اهداف از پیش تعیین شده سازمان بهره ببرد. بدین ترتیب که از افرادی برای سمت‌های اجرایی مهم استفاده نماید که از نظر نژادی و همچنین قومی حداقل تفاوت‌ها را داشته باشند.
چون اثر زندگینامه‌ای دارای اثر معنی داری بر کامیابی شغلی نبود، لذا پیشنهاد می شود مدیران بانک این عامل را در انتخاب کارکنان برای سمت‌های اجرایی دخالت ندهند زیرا ممکن است در صورت دخالت نابجا و بدون اثر مثبت این عامل، انتخاب مدیر ناصحیح بوده و این انتخاب نادرست آثار زیانباری در سازمان از خود به جای گذارد.

منابع

- اسکندری، محسن؛ فتحی آشتیانی، علی؛ سلیمی، سیدحسین وانسی، جعفر. (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگیهای کارکنان در یک رسته خاص نظامی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه اله (عج)، مرکز علوم رفتاری، مجله روانشناسی نظامی ۱.
- پورسردار، نوراله. (۱۳۹۲). تاثیر خوش بینی (تفکر مثبت) بر سلامت روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روان شناختی از بهزیستی، حکیم : بهار ۱۳۹۲، دوره ۱۶، شماره ۱.
- خدابخشی، مریم. (۱۳۸۳). هنجاریابی، روایی و پایایی مقیاس خوش بینی در شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان.
- سلیمان پور، علی؛ علی، حسین؛ افخم، محمدرضا و شکرزاده، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)، مجله فراسوی مدیریت بازرگانی، (۲)۵.
- صدر، شعله. (۱۳۹۱). تاثیر سبک های دلبستگی بر خوش بینی جانبازان شیمیایی و قطع عضو تحت درمان اصفهان، مجله علوم پزشکی اصفهان، شماره ۴(۱۰).
- نوری، نجیب الله؛ جان بزرگی، مسعود. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی پیشرفت و خوش بینی"، مجله روانشناسی و دین، شماره ۲.
- نوری، نجیب‌الله. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خوش‌بینی و بدبینی، خوش‌بینی و بدبینی از دیدگاه اسلام و رضایت‌مندی از زندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره).
- یمانی، مرضیه؛ حضوری، محمدجواد و قربانی، محمدجواد. (۱۳۹۱). مقاله ارزیابی اثرمن سانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال سوم، شماره ۱۱.
- Billsberry, Jon. (2004). selecting for fit: a direct test of Schneider's selection proposition. Academy of Management Annual Meeting (August). 60(6).
- Brink, Marieke van den. (2006). *Does excellence have a gender?* A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in the Netherlands. Employee relations 28(6).
- Sears, J. and. Rowe. M. (2013). A personality based similar to me effect in the employment interview. International journal of behavioral science 35(1) .

Investigating the effect of similar-me-to and optimism on job succeeding

Majid Ahmadlu
Somayeh Rostami

Abstract

This paper investigate the effect of similar-to-me and optimism on the employee's job succeeding in Ardabil Saderat bank. In terms of Purpose, this research is applied research, in terms of research method is descriptive and correlational, and the method of data collection is field. Statistical population included all employees of Saderat Bank in Ardebil, which is 340 persons the number of them. The sample size is 181 persons with Morgan index and eventually eliminated after distorting questionnaires, 175 is analyzed as the final sample size. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software for data analysis and multiple regression equation was used to test the research hypotheses. The results of the test research hypotheses show that optimism variable has statistical significant effect on job succeeding variable and predict 0.25 of succeeding job variations. Also, the similar-to-me variable has statistical significant effect on job succeeding variable and predict 0.41 of succeeding job variations.

Keywords: optimism, similar-to-me, job succeeding, Ardabil saderat bank

SID



ابزارهای
پژوهش



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری
STES



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



تازه های آموزش
آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقالات ISI

آموزش مهارت های کاربردی
در تدوین و چاپ مقالات ISI



تازه های آموزش
روش تحقیق کمی

روش تحقیق کمی



تازه های آموزش
آموزش نرم افزار Word برای پژوهشگران

آموزش نرم افزار Word
برای پژوهشگران