

بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و خویشتن‌شناسی کارمندان با سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

* هدایت تیرگر، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان - ایران، Heda1400@gmail.com
 ** بهاره فرایی، دانش آموخته، ارشد مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات و روشها دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، Bfarai@yahoo.com، ایران

چکیده- تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و خویشتن‌شناسی کارمندان با سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان در سال ۱۳۹۴ می‌پردازد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان به تعداد ۹۵۰ نفر می‌باشند، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده و شامل ۲۷۳ نفر می‌باشد. براساس نتایج تحقیق ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۲۴۷ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۳۵۴ است که نشان دهنده این است که بین سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۳۷۶ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۵۱۱ است که نشان دهنده این است که بین خویشتن‌شناختی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است.

کلید واژگان: سبک‌های تفکر، سلامت سازمانی، خویشتن‌شناسی

مقدمه:

انسان‌ها در ابعاد مختلف، دارای تفاوت‌هایی هستند که در توانایی‌ها، استعدادها، رغبت‌ها و سرانجام سبک تفکر، نمود پیدا می‌کند. توجه به این تفاوت‌ها باعث می‌شود که افراد در مسیر شغلی مناسب هدایت شوند. شاید مهمترین مساله‌ای که باید به آن آگاه و هوشیار بود، وجود سبک‌های تفکر

متفاوت در افراد است. تحقیقات نشان داده‌اند که خویشن شناسی افراد بخش کمی از تغییرپذیری تفاوت‌های فردی را در اداره سازمان توجیه می‌کنند (استرنبرگ و ویلیامز^۱، ۱۹۹۷). استرنبرگ، سبک تفکر را به عنوان طریقی که فرد می‌اندیشد، تعریف کرده است. او در این باره معتقد است که «سبک تفکر یک توانایی نیست، بلکه به چگونگی استفاده از توانایی‌ها اشاره می‌کند». همینطور اگر چه ممکن است افراد عملاً در توانایی‌ها مشابه باشند، اما در سبک‌های تفکر از یکدیگر متفاوت‌اند. افراد دارای سبک‌های تفکر متفاوت، مایلند از توانایی‌هایشان به طرق مختلف استفاده کنند و متناسب با آن تفکر واکنش نشان دهند. از این رو، بسیاری از کارکنانی که در سازمان خود ضعیف قلمداد می‌شوند، توانایی موفق شدن را ندارند و این مدیران سازمان هستند که از تنوع سبک‌های تفکر و رویکردهای یادگیری آنها بی‌اطلاع می‌باشند (سیف، ۱۳۸۰). وظیفه اساسی مدیران در تمامی سطوح حفظ محیطی است که افراد بتوانند با یکدیگر کار کرده و به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یابند. در این راستا، مدیران باید اثرات گرایشات و عادات خود را روی دیگران تحلیل نمایند تا بتوانند آنها را که موجب دریافت عکس‌العمل منفی می‌شوند حذف نمایند. بنابراین باید خودشناسی را آموخته و بر خویشن مسلط باشند (کونتز^۲ و همکاران، ترجمه چمران، ۱۳۸۴). مدیران سازمان با خویشن شناسی و درک نیازهای خود و همسوسازی این نیازها با نیازهای سازمان می‌توانند به راحتی سبک‌های تفکر کارکنان خود را تشخیص داده و در راستای بهبود سلامت سازمان خود برنامه‌ریزی نمایند. در گذشته تحقیقات سلامت سازمانی به محیط فیزیکی کار معطوف بود اما تحقیقات جدید مؤلفه‌های دیگری مانند امنیت شغلی و حمایت‌های روانی محیط کار را مورد تأکید قرار دادند (پولانی، ترجمه فارسی، ۱۳۸۶، ص ۱). سلامت سازمانی را مایلز^۳ در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود به نظر مایلز سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر (شاهکریم، ۱۳۸۸، ص ۱۶-۱۵؛ درستکار و محمدی، ۱۳۸۶، ص ۴۳؛ جاهد، ۱۳۸۴، ص ۱۶). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه تنها در محیط خود

1- Sternberg & Viliyamz

2- Kontez

3- Maylz

پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، پیوسته توانایی - های لازم را برای بقای خود ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز، ۱۹۶۹، ص ۱۷، هیل^۱، ۲۰۰۳، ص ۵، زارع و کرامتی، ۱۳۸۴، ص ۸۳، آرامی، ۱۳۸۵، ص ۵، هیأت تحریریه، ۱۳۸۷، ص ۹۹، سابانسی^۲، ۲۰۰۹، ص ۱۹۶). نیروی انسانی یکی از ارکان‌های سازمان و به طور کلی جامعه است و عامل اصلی برای رسیدن به اهداف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی می‌باشد. بنابراین توجه جدی به حفظ نیروی انسانی از گزند ابتلائات مختلف که در سر راه او قرار دارد و هدایت او به سوی جامعه‌ای سالم و کارآمد از وظایف مسئولین نظام و مدیران ارشد هر دستگاه و سازمان دولتی است. کاربرد صحیح منابع انسانی در جهت اهداف هر سازمان، نیاز به ابزار و وسایل گوناگون دارد که یکی از آنها محیط اداری سالم است (جعفری، ۱۳۷۹، ص ۱۶۹).

پیشینه

بخشایش (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و راهبردهای یادگیری با عملکرد تحصیلی در دانشجویان»، به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های تفکر و راهبردهای یادگیری عمیق و راهبردی با عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و تنها بین راهبرد یادگیری سطحی با عملکرد تحصیلی رابطه معناداری به دست نیامد. مالمر (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های تفکر (قانون‌گذارانه اجرای قضایی) با سواد اطلاعاتی دانشجویان» به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های تفکر (قانون‌گذارانه قضایی و اجزایی) با سواد اطلاعاتی دانشجویان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. برخورداریور (۱۳۸۷) به منظور بررسی رابطه ذهنی و الگوهای تفکر، ۳۶۰ دانش‌آموز عادی و تیزهوش دوره‌های دوم راهنمایی و دبیرستان را با استفاده از آزمون توانش‌های سه‌گانه ذهنی استرنبرگ^۳ و پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش الگوهای تفکر مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های پژوهشی نشان داد که پیشرفت دانش‌آموزان عادی سبک قضایی و دانش‌آموزان تیز سبک اجرایی پیش‌کننده پیشرفت تحصیلی بالا و در مقطع دبیرستان، دانش‌آموزان عادی و تیزهوش سبک جرگه سالار پیش‌کننده پیشرفت تحصیلی پایین بود.

-
- 1- Heil
 - 2- Sabansi
 - 3- Sternberg

ممدوی راد (۱۳۸۱) با این پژوهش در زمینه «رابطه خلاقیت با سبک‌های تفکر دانش‌آموزان سوم متوسطه رشته هنر مدارس شهر تهران»، به این نتیجه رسید که بین خلاقیت و سبک‌ها تفکر رابطه معنی‌داری وجود دارد. برناردو^۱ و همکاران (۲۰۰۲) «رابطه بین سبک‌های تفکر و پیشرفت تحصیلی دانشجویان مانیل» را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان دادند که سبک اجرایی، قضایی، محافظه کار، پایور سالار، ناسالار و درون‌نگر، در سطح $X = ۰/۰۵$ ، رابطه معنی‌دار با پیشرفت تحصیلی کلی (G.P.A) دارند. همبستگی سبک محافظه‌کار با پیشرفت تحصیلی منفی بوده است. مطالعه گارسیا و هوگز^۲ (۲۰۰۰) روی ۲۲۰ دانشجوی اسپانیایی که به منظور تحلیل روابط درونی سبک‌های یادگیری و تفکر و تاثیر آنها بر پیشرفت تحصیلی صورت گرفته است، نشان داد که چهار سبک تفکر قانونگذار، اجرایی، جرگه سالار و درون‌نگر پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی هستند. همچنین سبک‌های قضایی و جرگه سالار به عنوان پیش‌بینی کننده منفی گزارش شده‌اند. نیستانی و منفردی راز (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و کاربرد سبک‌های مدیریت تعارض توسط آنان در مدارس مقطع متوسطه شهر بجنورد» به این نتیجه دست یافتند که: بین خویش‌شناسی مدیران و کاربرد سبک‌های مدیریت تعارض توسط آنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد و بین خویش‌شناسی و هر یک از سبک‌ها (همکاری، مصالحه، رقابت، سازش و اجتناب) در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه وجود دارد. فرزانی خواه (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی» به این نتیجه رسید که: بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و مدیرانی که از خویش‌شناسی بالایی برخوردارند سازمان‌های آنها دارای سلامت لازم برخوردار می‌باشند. حاجی کرمانی (۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی «رابطه خویش‌شناسی مدیران با مهارت مدیریت زمان» پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که هرچه مدیران خویش‌شناسی بهتری داشته باشند، در مهارت‌های تعیین اهداف، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و ارتباطات موفق‌تر و موثرتر عمل می‌کنند. رین و کونینگهام^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «درستی و اعتبار استفاده از ابزارهای خویش‌شناسی توسط دانشجویان با توانایی بالا» به این نتیجه رسیدند که دانشجویان با توانایی بالا از خویش‌شناسی بالایی برخوردارند و در سازگاری

1- Bernardu

2- Garseya & Hugez

3- Reyn & Kuoningham

میانه رو می‌باشند. نایلر^۱ و همکاران (۱۹۹۸) در تحقیق خود دریافتند، افرادی که خویشتن شناسی مثبت دارند انواع خطاها یا تحریفات تقویت کننده خویشتن شناسی یا خودافزایی را به ویژه زمانی که باید تهدید واقعی یا خیالی نسبت به خودشناسی فردی خود مواجه باشند از خود نشان می‌دهند. مظلومی و شاه طالبی (۱۳۸۹) به «بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان» پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد. صراف فرد (۱۳۸۷) به «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان» پرداخته است. نتایج نشان داد که بین تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکلات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. تقی‌نسب (۱۳۸۶) به «بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهرستان رباط کریم» پرداخته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد: ۱- بین سبک رهبری مدیران مدارس و سلامت سازمانی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین سبک رهبری مدارس و سلامت آن‌ها در سطح نهادی رابطه معناداری وجود دارد. ۳- بین سبک رهبری مدارس و سلامت آن‌ها در سطح اداری رابطه معناداری وجود دارد. ۴- بین سبک مدیریت مدارس و سلامت آن‌ها در سطح فنی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بررسی داده‌ها نشان داد که بین سبک رهبری و میانگین نمرات مدارس در ابعاد پشتیبانی منابع و نفوذ مدیر بر فراستان رابطه معنی داری تأیید نمی‌شود. آرامی (۱۳۸۵) به «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس (ابتدایی پسرانه) نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد» پرداخته است. که نتایج حاصله از یافته‌های تحقیق بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین سبک رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس است و همچنین بین سبک رهبری رابطه مدار با میزان سلامت سازمانی مدارس رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و بین سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار ضعیف با میزان سلامت سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. زارع و کرامتی (۱۳۸۴) به «بررسی

1- Nayler

رابطه بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و سلامت سازمانی دبیرستان‌های شهرستان شیروان» پرداخته - اند. یافته‌های تحقیق ضمن وجود رابطه بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و سلامت سازمانی نشان داد مدارس که مدیران آنها از استراتژی راه‌حل‌گرایی در مدیریت تعارض استفاده می‌کنند دارای سلامت سازمانی بسیار بالایی هستند. مدارس که مدیران آنها از استراتژی کنترل در مدیریت تعارض استفاده می‌کنند دارای سلامت سازمانی متوسطی هستند. ویلکرسون^۱ (۲۰۰۶) رئیس کنفرانس اقتصادی و کاری، تحقیقی روی سلامت ذهنی کارکنان انجام داده است. مطابق نتایج این تحقیق یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک‌تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر پیوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا بپذیرند که وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را بالا خواهد برد. درایو^۲ (۲۰۰۴) در یک تحقیق سلامت سازمانی را تحت عنوان برنامه کامل و جامع سه - گانه سلامت سازمانی مورد بررسی قرارداد. براساس نتایج تحقیق اصول اساسی استقرار سلامت سازمانی عبارت است از: ۱- احترام گذاشتن، ۲- عدالت اجتماعی، ۳- توجه به کارکنان عادی و کم درآمد. نیر^۳ (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «سلامت مدرسه و ارتباط آن با تعهد معلمان» دریافت که برخلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی‌های فردی، سلامت مدرسه متغیر پیش‌بین اصلی در پیش‌بینی تعهد معلمان می‌باشد و معلمان در مدارس سالم تعهد به مدرسه و تعهد به دانش‌آموزان بالایی نسبت به معلمان مدارس ناسالم ادارک می‌کنند. هوی تارتر و کاتکمپ^۴ (۲۰۰۰) میزان سلامت جو مدارس را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند میزان سلامت جو مدرسه سالم از نظر ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی به طور قابل ملاحظه‌ای در سطح بالا (بسیار بالاتر از میانگین) می‌باشد، در حالی که میزان سلامت جو مدارس ناسالم از نظر این ابعاد در سطح پایین (پایین‌تر از میانگین) قرار گرفته است.

روش تحقیق

این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان مخابرات شهر کرمان به تعداد ۹۵۰ نفر در سال ۱۳۹۴ است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده و

1- Vilkersuon

2- Drive

3- Nir

4- Hevitarter & Katkamp

شامل ۲۷۳ نفر می‌باشد. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه، الف: پرسشنامه سبک تفکر شامل سه مولفه؛ قانونگذار، اجرایی، قضاوتگر، ب: پرسشنامه خویش‌شناسی شامل سه مولفه؛ فردی، ارتباطی، جمعی، ج: پرسشنامه سلامت سازمانی، جمع‌آوری شده و با بهره‌گیری از روش‌های توصیفی و استنباطی شامل نمودارها و جداول فراوانی، از طریق نرم‌افزار SPSS و آزمون اسپیرمن تحلیل شده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اول: بین سبک تفکر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها چون آماره خی - دو و معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. (P - مقدار کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است) و این بدان معناست که نمی‌توان گفت که سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان، از هم مستقلند.

جدول ۱. آزمون خی - دو

آماره آزمون	مقدار آماره	درجه آزادی	p-مقدار
آماره χ^2	۳۲/۱۷	۸	<۰/۰۰۱

برای بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آمده است.

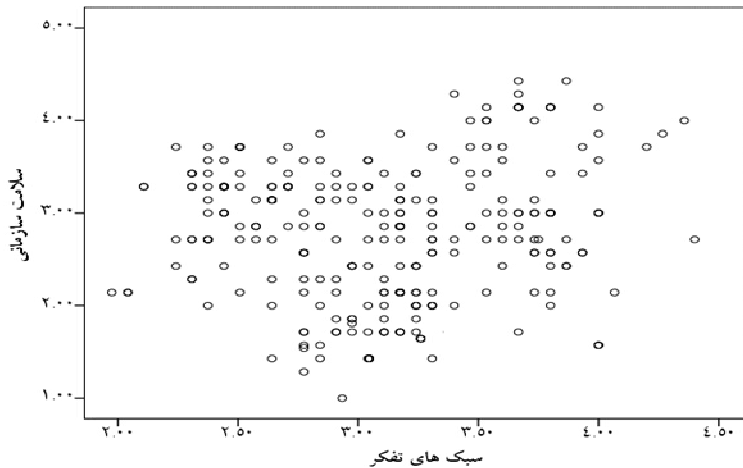
جدول ۲- ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی

کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری (p-مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۲۴۷	<۰/۰۰۱**	۲۷۳	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۳۵۴	<۰/۰۰۱**	۲۷۳	دارد	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۲۴۷ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۳۵۴ است که نشان دهنده این است که بین سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه اصلی اول تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان سبک‌های تفکر موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش سبک‌های تفکر را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۳۵۴ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در نمودار ۱ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۱. پراکنندگی سبک‌های تفکر * سلامت سازمانی

فرضیه دوم: بین سبک‌های تفکر قانونگذار و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

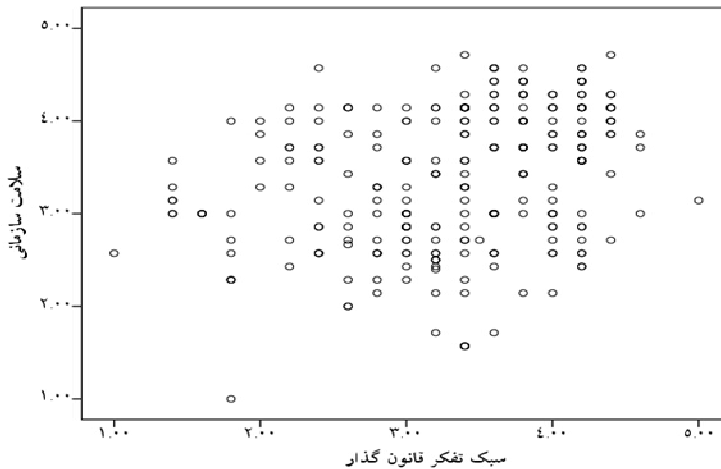
برای بررسی رابطه بین سبک تفکر قانون‌گذار و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن بین سبک تفکر قانون‌گذار و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری (p-مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۲۳۳	$< ۰/۰۰۱^{**}$	۲۷۳	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۳۳۸	$< ۰/۰۰۱^{**}$	۲۷۳	دارد	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۲۳۳ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۳۳۸ است که نشان دهنده این است که بین سبک تفکر قانون‌گذار و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان سبک تفکر قانون‌گذار موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش سبک تفکر قانون‌گذار را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۳۳۸ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۲ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۲-پراکنندگی سبک تفکر قانون گذار * سلامت سازمانی

فرضیه سوم: بین سبک تفکر اجرایی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین سبک تفکر اجرایی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴ آمده است.

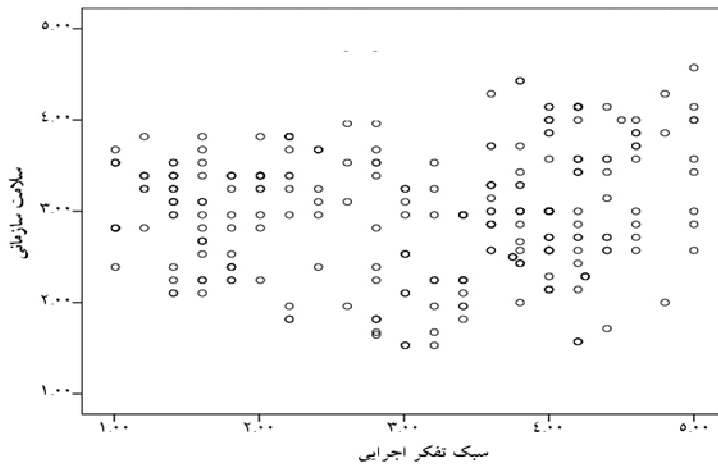
جدول ۴- ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین سبک تفکر اجرایی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری (p-مقدار)	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۲۴۱	کندال
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۳۳۸	اسپیرمن

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم

وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر $0/241$ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر $0/338$ است که نشان دهنده این است که بین سبک تفکر اجرایی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان سبک تفکر اجرایی موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش سبک تفکر اجرایی را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان $0/338$ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۳ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۳- پراکندگی سبک تفکر اجرایی * سلامت سازمانی

فرضیه چهارم: بین سبک تفکر قضاوتگر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین سبک تفکر قضاوتگر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

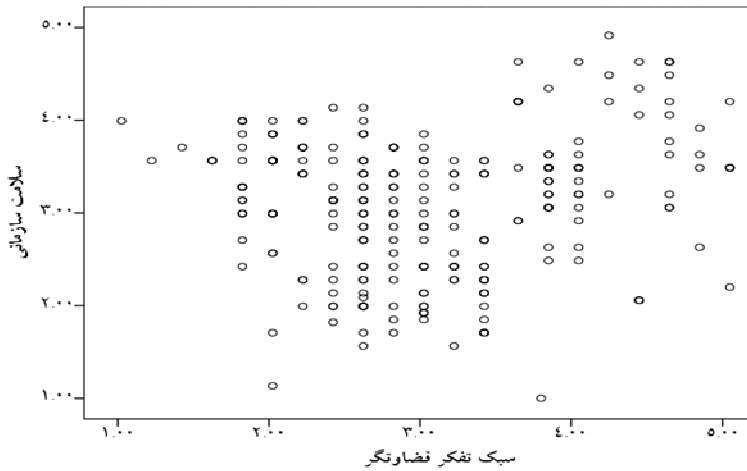
جدول ۵- ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین سبک تفکر قضاوتگر و سلامت سازمانی

کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی‌داری (p-مقدار)	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۳۲۵	کندال
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۴۲۸	اسپیرمن

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۳۲۵ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۴۲۸ است که نشان دهنده این است که بین سبک تفکر قضاوتگر و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان سبک تفکر قضاوتگر موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش سبک تفکر قضاوتگر را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۴۲۸ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۴ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۴- پراکنندگی سبک تفکر فضاوتگر* سلامت سازمانی

فرضیه پنجم: بین خویشتن شناسی و سلامت سازمانی اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها چون آماره خی - دو و معنی داری آن برابر با ۰/۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می‌شود. (P - مقدار کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است) و این بدان معناست که نمی‌توان گفت که خویشتن شناسی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان، از هم مستقلند.

جدول ۶- آزمون خی - دو

مقدار P	درجه آزادی	مقدار آماره	آماره آزمون
< ۰/۰۰۱	۱۶	۱۰۰/۳۱	χ^2 آماره

برای بررسی رابطه بین خویشتن شناسی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

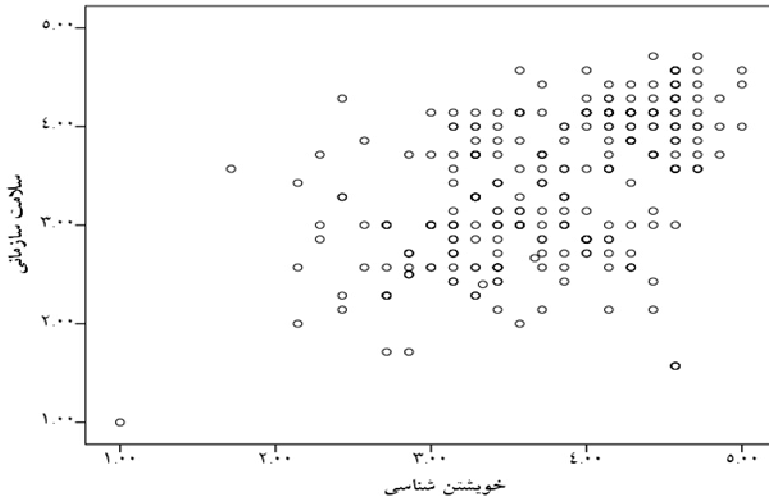
جدول ۷ ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین خویشن شناسی و سلامت سازمانی

کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری (P- مقدار)	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۲۷۳	< ۰/۰۰۱**	۰/۳۷۶	کندال
مستقیم	دارد	۲۷۳	< ۰/۰۰۱**	۰/۵۱۱	اسپیرمن

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۳۷۶ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۵۱۱ است که نشان دهنده این است که بین خویشن شناسی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه اصلی دوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان خویشن شناسی موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش خویشن شناسی را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۵۱۱ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۵ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۵- پراکندگی خویش‌شناسی* سلامت سازمانی

فرضیه ششم: بین خویش‌شناسی فردی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین خویش‌شناسی فردی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ آمده است.

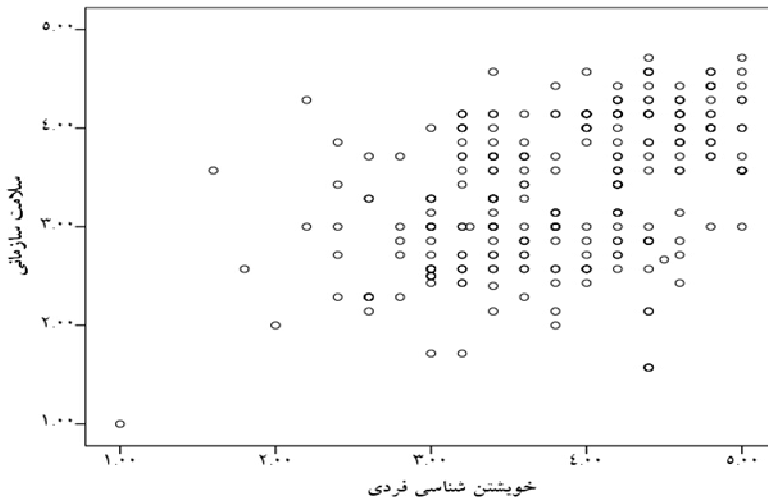
جدول ۸- ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین خویش‌شناسی فردی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی‌داری (p-مقدار)	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۳۳۱	کندال
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۴۵۱	اسپیرمن

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم

وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۳۳۱ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۴۵۱ است که نشان دهنده این است که بین خویشتن شناسی فردی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی چهارم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان خویشتن شناسی فردی موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش خویشتن شناسی فردی را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۴۵۱ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۴-۱۵ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۶- پراکنندگی خویشتن شناسی فردی * سلامت سازمانی

فرضیه هفتم: بین خویشتن شناسی جمعی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی جمعی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۹ آمده است.

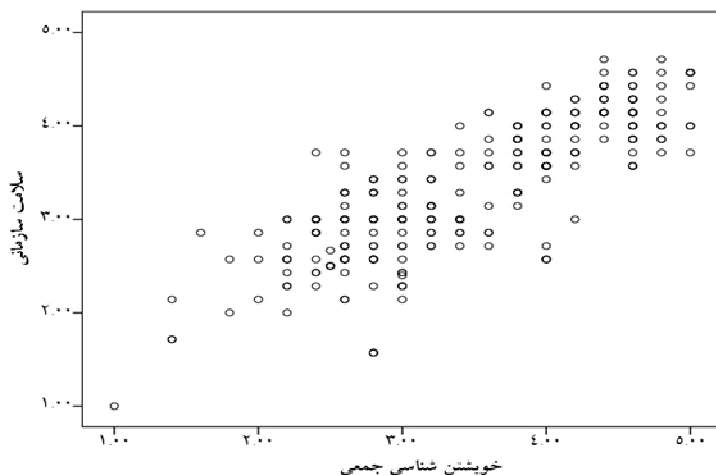
جدول ۹ - ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین خویشتن‌شناسی جمعی و سلامت سازمانی

کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری (p-مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۶۵۷	<۰/۰۰۱**	۲۷۳	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۸۳۰	<۰/۰۰۱**	۲۷۳	دارد	مستقیم

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر ۰/۶۵۷ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۸۳۰ است که نشان دهنده این است که بین خویشتن‌شناسی جمعی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی پنجم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان خویشتن‌شناسی جمعی موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش خویشتن‌شناسی جمعی را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان ۰/۸۳۰ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۷ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۷- پراکندگی خویشتن شناسی جمعی* سلامت سازمانی

فرضیه هشتم: بین خویشتن‌شناسی ارتباطی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی ارتباطی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین خویشتن‌شناسی ارتباطی و سلامت سازمانی

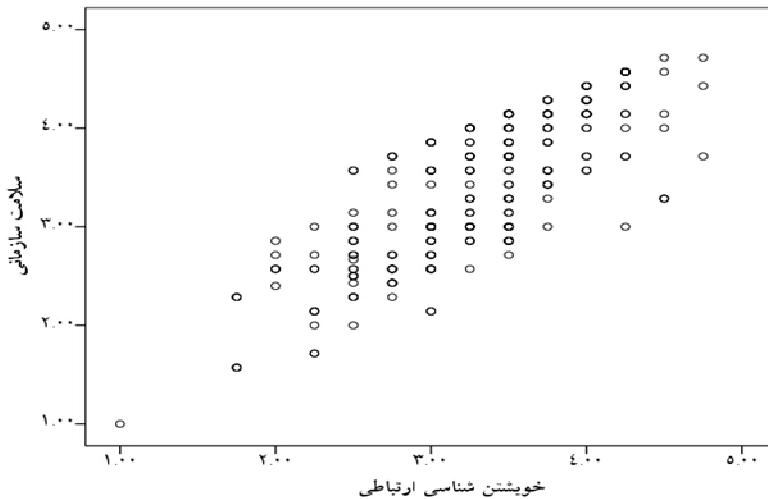
کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی‌داری (p-مقدار)	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۶۵۸	کندال
مستقیم	دارد	۲۷۳	<۰/۰۰۱**	۰/۸۰۲	اسپیرمن

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی و معنی‌داری‌های بدست آمده از آنها، به علت اینکه معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی‌داری تحقیق) است لذا فرض صفر مبنی بر عدم

وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌شود و فرض یک مورد پذیرش واقع می‌شود همچنین ضریب همبستگی کندال برابر $0/658$ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر $0/802$ است که نشان دهنده این است که بین خویشن شناسی ارتباطی و سلامت سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهر کرمان نوع و شدت رابطه چگونه است. با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپیرمن این رابطه از نوع مستقیم یا افزایشی است. لذا فرضیه فرعی ششم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان خویشن شناسی ارتباطی موجب تغییرات در سلامت سازمانی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که اگر در جامعه به میزان یک واحد افزایش خویشن شناسی ارتباطی را داشته باشیم انتظار داریم با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن سلامت سازمانی کارکنان به میزان $0/802$ افزایش پیدا کند و بالعکس، این مساله با توجه به نمودار پراکنش که در شکل ۸ آورده شده قابل تایید است.



نمودار ۸- پراکنندگی خویشن شناسی ارتباطی^{*} سلامت سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آن که تطابق سبک‌های تفکر افراد با مشاغل منجر به موفقیت آن‌ها در شغل خود می‌گردد، لذا بهتر است وظایفی را که به افراد محول می‌شود طوری ارائه داد که با سبک‌های تفکر آنان انطباق داشته باشد یا این که سبک تفکر خود را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند. سبک‌های تفکر به ما

کممک می‌کند تا دریابیم چرا بعضی افراد در کار خود موفق یا برخی ناموفق هستند و به فرد کمک می‌کند بهتر دریابد که چرا بعضی فعالیت‌ها برای او مناسب هستند و برخی دیگر نیستند. افراد دوست دارند طبق سبک‌های فکری خود عمل کنند و آن‌طور که می‌خواهند از توانایی‌های بالقوه خویش استفاده نمایند لذا متناسب با نوع تفکرشان واکنش‌های متفاوت ارائه می‌دهند به همین دلیل اگر فردی در مقام مدیریت سازمان موفق نیست و یا سازمان تحت مدیریت او از سلامت بالایی برخوردار نیست ممکن است به علت هماهنگ نبودن سبک تفکر وی با نوع شغل وی باشد و وظایف محوله به فرد با نوع سبک تفکرش انطباق نداشته باشد. بنابراین شناخت و آگاهی از سبک‌های تفکر امری مهم به نظر می‌رسد زیرا از بالاترین سطوح سازمان تا پایین‌ترین رده‌های آن نیاز به مدیران با سبک فکری صحیح، منطقی، اثربخش و کارا محسوس است.

سبک تفکر مدیر و نحوه‌ی اداره‌ی امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی را در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می‌کند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق حقیقت جو و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. وی در تحقیق خود تحت عنوان «رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور» به این نتیجه دست یافتند که بین سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

تاکنون تحقیقی در زمینه بررسی این دو متغیر انجام نشده است که محقق بتواند همسو بودن یا همسو نبودن نتایج این تحقیق را مقایسه نماید بنابراین با توجه به نتایج تحقیق می‌توان چنین استدلال نمود، از آنجا که خویش‌شناسی باعث آگاهی آدمی از حقوق متقابل خود و دیگران و مسئولیت‌های ناشی از آن می‌شود و فرد با آگاهی از این حقوق، روابط اجتماعی‌اش را براساس موازین صحیحی تنظیم می‌کند بنابراین سبک تفکر او در این زمینه نقش بسیار مهمی دارد و با توجه به نوع تفکر او چه از لحاظ قانون‌گذار بودن، قضاوت‌نگر بودن و یا اجرایی بودن تفکر وی در سازمان و همچنین شناخت و آگاهی که فرد از خود دارد می‌تواند به پیشرفت یا عدم پیشرفت سازمان بیانجامد.

سبک تفکر و نحوه اداره امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می‌نماید. سبک‌های تفکر در افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند ولی به دلیل ناشناخته ماندن مفهوم سبک تفکر، این سبک‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند و بیشتر به عملکرد افراد اهمیت داده شده است.

نظر به اینکه افراد در هر سازمان به عنوان اصلی‌ترین سرمایه محسوب می‌گردند که هر کدام از آنها می‌توانند در جریان فعالیت‌های جامعه برای نیل به پیشرفت نقش‌های مهمی را عهده‌دار شوند، لذا توجه به سلامت سازمانی و شناخت سازه‌های مرتبط به آن یک ضرورت محسوب می‌گردد.

نتایج پژوهش حاضر با تحقیق پلیتیس (۲۰۰۵) و حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۷) همسو می‌باشد. پلیتیس (۲۰۰۵) در تحقیقات خود نشان داد که نقش سبک تفکر رهبر با فراهم آوردن محیط و موقعیت مناسب می‌تواند بر سلامت سازمانی موثر باشد. همچنین حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۸) مطرح نمودند که مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی گام‌های موثر بردارند.

پیشنهادها:

براساس نتایج حاصله تحقیق به مدیران و برنامه‌ریزان و سیاستگذاران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که:

- ۱- شرایطی مطلوب در جهت رشد شناخت کارکنان از خود و توانایی‌های خود فراهم کنند. تا با همسوسازی این شناخت و توانایی‌ها با نیازهای سازمان، موجبات رشد و بقا سازمان را فراهم آورند.
- ۲- باتوجه به اینکه کارکنان نقش بسزایی در سلامت سازمانی ایفا می‌کنند، در برنامه‌ریزی‌های خود احساسات و خواسته‌های آنان را مدنظر داشته باشند.
- ۳- در محول کردن وظایف به کارکنان، سبک تفکر آنان را مدنظر قرار داده تا حداکثر بهره‌وری و بهبود شرایط را به همراه داشته باشد.

منابع فارسی

۱. ابریشم، م، (۱۳۷۴)، نقش آموزش و پرورش در رشد تفکر خلاق، کارشناسی ارشد دانشکده علوم و تحقیقات.
۲. اتکنسون، ر و همکاران، (۱۳۷۰)، زمینه روان‌شناسی، جلد اول، ترجمه محمدتقی براهنی و همکاران، چاپ دوم، تهران، انتشارات رشد، تاریخ انتشار به زبان اصلی (۱۹۳۸).
۳. استرنبرگ، ر، (۱۳۸۱)، سبک‌های تفکر، ترجمه علاءالدین اعتمادی اهری و علی‌اکبر جعفری، چاپ دوم، تهران، نشر و پژوهش دادار

۴. اسفندنیا، ا، (۱۳۸۷)، بررسی ابعاد سلامت سازمانی در حوزه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۵. بنی‌اسدی، ح، (۱۳۷۶)، سازمان سالم، ماهنامه تدبیر، شماره ۷۸، ص ۳۰-۲۴ و ۱۰۱.
۶. جان، ر، (۱۳۸۳)، تفکر منفی، ترجمه قراچه دائمی، چاپ اول، انتشارات بیتا.
۷. جاهد، ح، (۱۳۸۴)، سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، ص ۲۱-۱۶.
۸. یوسف‌آبادی، م، (۱۳۸۷)، بررسی توانایی فراشناخت مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی مدارس راهنمایی دولتی شهر نیشابور، پایان‌نامه کارشناسی.
۹. یونگ، ک، (۱۳۸۰)، انسان در جستجوی هویت خویش، ترجمه محمود بهفروزی، انتشارات گلبان، چاپ اول، تهران.
۱۰. مک‌گروا، ف، (۱۳۸۶)، خویش‌شناسی و عزت نفس، ترجمه اقدس رضایی، انتشارات نسل نواندیش، تهران
۱۱. مورهد، گ و گریفین، ر، (۱۳۸۶)، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ سیزدهم، انتشارات مروارید، تهران.
۱۲. گل‌پرور، م. نوری، ا. و خاکسار، س، (۱۳۸۶)، نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت، دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۳۴.
۱۳. لطیفی، ف و کیانی، غ، (۱۳۷۸)، شاخص‌های سلامت سازمانی در قرن ۲۱، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۰، ص ۲۸-۲۲.
14. Albaili, M. A. (2006). Reliability And Validity Of The Thinking Styles Inventory: Evidence From United Arab Emirates. Proceedings Of The 2006 Joint Annual Conference Of The Australian Psychologists Society And New Zealand Psychological Society, Auckland, New Zealand, 26 – 30 September, 2006.
15. Arenson, R, (1997), Rawls, Responsibility, And Distributive Justice, Vol 59, Pp 1-34.
16. BERNADO. A. B. ZHANG. L. R. & CALLUENG. C. M. (2002). Thinking Styles And Academic Achievement Among Filipino Students. The Journal Of Genetic Psychology, 163, 149-163.

17. Bernardo , A.B.Zhang , L.F & Callueng.C.M.(2002).Thinking Syle And Academic Azchievement Among Phillipino Students.Journal Of Genetic Psychology , 163 , 149-163.
18. Bratton, J And Gold, J, (2003). Human Resource Management, Newyork: Ppalgrave Macmillon.
19. Huang, S And Ramey, G. W. ,(2008), Organizational Health Assessment: A Romania Firm Case Study , Review Of Economic And Business Studies, P: 147-157.
20. Kember. D. & Leung. D.Y. P (1998). The Dimensionality Of Approaches To Learning: An Investigation With Confirmatory Factor Analysis On The Structure Of The SPQ And LPQ. British Journal Of Educational Psychology. 68. 395-407.
21. Gardner, H,(2005), Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligence. New York: Book.