

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال دهم شماره ۳۸ تابستان ۱۳۹۴

همبسته‌های روانشناختی سلامت سازمانی: شادکامی، راهبردهای رویاروگری با فشار روانشناختی و سبک تفکر

حسین زارع^۱

مجید برادران^۲

بلال نظریان^۳

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر تعیین نقش شادکامی، راهبردهای رویاروگری با استرس و سبک تفکر در پیش‌بینی سلامت سازمانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان و مدیران آموزش و پرورش استان گیلان در سال ۱۳۹۳ بود که با روش خوشه‌ای مرحله‌ای ۱۲۵ نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب گردیدند و فهرست شادکامی آکسفورد، پرسشنامه شیوه‌های مقابله‌ای لازاروس و فولکمن، پرسشنامه سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی را تکمیل نمودند. داده‌های جمع‌آوری شده با روش رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که سازه‌های شادکامی، راهبردهای رویاروگری با فشار روانی و سبک تفکر نقش معنی‌دار در سلامت سازمانی دارند. به این صورت که سازه‌های شادکامی (مؤلفه حرمت خود)، راهبرد رویاروگری (مؤلفه حل‌مسأله و مسئولیت‌پذیری) و سبک تفکر (تفکر قانونگذار) در پیش‌بینی تغییرات مربوط به سلامت سازمانی نقش دارند.

واژگان کلیدی: شادکامی؛ راهبردهای رویاروگری؛ سبک تفکر و سلامت سازمانی

۱- استاد گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران

Email:psycho_2000mb@yahoo.com

۲- مربی گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران (نویسنده مسئول)

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.

مقدمه

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی به نیروهای انسانی است و حفظ و ارتقای آن نسبت به دیگر فعالیت‌ها و وظایف که بر عهده یک مدیر سازمان است در اولویت است ولی متأسفانه به ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به‌عنوان یک اصل تعیین‌کننده کمتر پرداخته شده است، به‌همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی از جمله غیبت، تقاضای انتقال به سازمان‌های دیگر و کیفیت پایین قرار می‌گیرند، سعی دارند تا با فشار بر کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند. باید دانست که سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی به نسبت پایدار اشاره دارد. یک سازمان سالم به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است تا به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد نماید و گسترش دهد. در یک سازمان سالم، افراد نسبت به یکدیگر و کارشان علاقه وافری داشته و از روحیه بالایی برخوردارند که در چنین سازمانی اهداف سطح بالا و قابل حصول وضع می‌گردد (تعالی، ۱۳۷۴؛ به نقل از حقیقت‌جو، شفیق‌پور، سلطانی، انصاری و حقیقت‌جو، ۱۳۸۸). از نظر کوپر و همکاران^۱ (۲۰۰۱؛ به نقل از طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰) ملاک‌هایی نظیر رشد حرفه‌ای، تصمیم مشترک، شناخت خلاقیت و نوآوری افراد، سطح تحمل بالا برای تفکر متفاوت، توجه به تنش بین ابعاد کاری و خانوادگی و مشارکت شغلی را باید در تعریف سلامت سازمانی مدنظر قرار داد. باید دانست که پویایی‌های سازمان سالم، نشانگر مبادله منصفانه بین سازمان و اعضای آن است و اعتبار سازمان‌ها بستگی به تمایل افراد به‌صرف انرژی و توان خویش در یک نظام همیار دارد. سلامت سازمانی شاخصی از تعادل میان رضایت کسب شده و فداکاری هزینه شده است (پاول و میر،^۲ ۲۰۰۳ و کورکماز،^۳ ۲۰۰۷). در پژوهش حاضر به‌دنبال شناخت هر چه بیشتر سازه‌های مرتبط با سلامت سازمانی می‌باشیم که یکی از این مولفه‌ها، شادکامی می‌باشد. طی

1- Cooper et al
3- Korkmaz

2- Powell and Meyer

سال‌های اخیر روانشناسان علاقمند به حیطه روانشناسی مثبت‌نگر توجه خود را به منابع بالقوه احساس‌های مثبت نظیر شادکامی معطوف کرده‌اند، یکی از اصلاح‌گران اجتماعی به نام جان رایکس، در مورد نقش انسان‌های پرنشاط در پویایی جامعه گفته است: ثروتمندترین کشور، کشوری است که بیشترین افراد شاداب را زیر بال خود دارد. آرگیل و هیلز^۱ (۲۰۰۲) شادکامی را برحسب سه مؤلفه فراوانی و شدت احساسات مثبت، وجود سطح متوسطی از رضامندی در طول یک دوره زمانی، و عدم وجود احساسات منفی مانند اضطراب و افسردگی تعریف می‌کنند. این سازه دو جنبه دارد: یکی عوامل عاطفی که نمایانگر تجربه هیجانی شادی، سرخوشی، خوشنودی و سایر هیجان‌های مثبت است و دیگری ارزیابی شناختی رضایت از قلمروهای مختلف زندگی که بیانگر شاکامی و بهزیستی روانی است. شفرد^۲ (۲۰۰۲)؛ به نقل از کار^۳، (۲۰۰۴) بر این باور است که شادکامی، ادراک تنیدگی را کاهش و توانایی تشخیص را برای کار و فعالیت افزایش می‌دهد. باید دانست که افزایش شادی فردی و اجتماعی یکی از اهداف و اولویت‌های بسیاری از سازمان‌ها و موسسه‌ها می‌باشد. در سطح کلان، مسئولان و مدیران ارشد هر کشور همواره تلاش می‌نمایند تا در قوانین و روش‌های اجرایی اداره کشورشان به‌گونه‌ای عمل گردد تا به‌طور مستمر شادی افراد افزایش یابد. در یک سازمان نیز شادی کارکنان با بهره‌وری، رضایت شغلی و خانوادگی ارتباط دارد (گاوین و ماسن^۴، ۲۰۰۴). یعقوبی، رقیبی و مطهری (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان پرداختند و مطرح نمودند که ابعاد معنویت سازمانی بر اساس شدت و قوت خود می‌توانند منجر به ایجاد احساس شادکامی در کارکنان شوند. تمام ابعاد معنویت سازمانی در سطح ۰/۹۹ ارتباط مثبتی با متغیر شادکامی دارند.

یک مولفه مهم در ارتباط با سلامت سازمانی، راهبرد رویاروگری با فشار روانشناختی می‌باشد. از دیدگاه فولکمن و لازاروس (۱۹۸۴)؛ به نقل از دادستان، حاجی‌زادگان، علی‌پور و عسگری، (۱۳۸۶) رویاروگری پدیده‌ای پویا می‌باشد که از یکسو وضعیت کنش‌های

1- Argyle & Hills
3- Car

2- Sheferd
4- Gavin & Mason

شناختی و عاطفی فرد را در مواجهه با عناصر تنیدگی‌زا یا پیامدهای ناشی از آنها و از سوی دیگر مهار نیازهای درونی و انتظارهای بیرونی خاص را به‌ویژه هنگامی که نیازها فراتر از توان فرد هستند و قابلیت‌های وی را به چالش می‌کشند، نشان می‌دهد. که در این راستا از دو راهبرد مواجهه مساله‌مدار و هیجان‌مدار نام برده‌اند. راهبرد مساله‌مدار، شیوه‌هایی است که بر اساس آن فرد برای کاستن یا از بین بردن تنیدگی تلاش می‌نماید و راهبرد هیجان‌مدار، شیوه‌هایی است که بر اساس آن فرد برخورد متمرکز شده و تمام تلاش خود را متوجه کاهش هیجانات ناخوشایند خویش می‌کند (هرن و میشل^۱، ۲۰۰۳). فولکمن و لازاروس با اتخاذ رویکردی بینابینی معتقدند که مواجهه مساله‌مدار همواره راهبرد مناسب‌تری نیست و به‌نظر می‌رسد که روش‌های متمرکز بر هیجان در کوتاه‌مدت بیشتر موثر باشند؛ اما در درازمدت روش‌های مساله‌مدار مناسب‌تر است.

سرانجام باید به این سازه اشاره نماییم که اگر با سبک تفکر دیگران آشنا باشیم بهتر می‌توانیم بفهمیم دیگران چگونه فکر می‌کنند؛ این امر ما را برای برقراری ارتباط با دیگران، پیش‌بینی رفتار و تحت تأثیر قرار دادن آنها توانا تر می‌کند (گودبرند^۲، ۱۹۹۸؛ به نقل از کشتکاران، محبتی، هدایتی و روشن فرد، ۱۳۸۸). سبک تفکر مدیر و نحوه اداره امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می‌نماید (سلطان محمدی، ۱۳۸۱؛ به نقل از حقیقت‌جو، شفیق‌پور، سلطانی، انصاری و حقیقت‌جو، ۱۳۸۸). سبک‌های تفکر در افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند ولی به‌دلیل ناشناخته ماندن مفهوم سبک تفکر، این سبک‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند و بیشتر به عملکرد افراد اهمیت داده شده است. استرنبرگ در دسته‌بندی خود از سبک‌های تفکر استعاره خود حکومتی ذهنی را به‌کار بست و در بعد کارکرد فرد را دارای سه سبک تفکر قانونگذارانه، اجرایی و قضایی دانست. فرد دارای سبک تفکر قانونگذار تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی کارها دارد و کارها را به‌روشنی خود انجام می‌دهد و فرد دارای سبک تفکر اجرایی تمایل به پیروی از دستورها دارد و آنچه را که به وی گفته می‌شود را انجام می‌دهد و فرد دارای سبک تفکر قضاوتگر تمایل به قضاوت و ارزیابی افراد و کارها دارد

1- Heren & Mitchell

2- Goodbrand

(زارع و عبدا...زاده، ۱۳۹۱). در پژوهشی که پلیتیس (۲۰۰۵) انجام داد نشان داد که برخی از ابعاد محیط‌های کاری منشأ خلاقیت و در نتیجه مایه افزایش سلامت سازمانی است. در این مطالعه نشان داده شد که نقش سبک تفکر رهبر با فراهم آوردن محیط و موقعیت مناسب می‌تواند بر خلاقیت و سلامت سازمانی مؤثر باشد. حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۸) مطرح نمودند که مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور گام‌های مؤثر بردارند و سبک قانونگذار با کارآفرینی همبستگی مثبت معنادار داشت.

نظر به این‌که افراد در هر سازمان به‌عنوان 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 با آن یک ضرورت محسوب می‌شود؛ مهم‌تر این‌که پژوهش‌های اندکی در حیطه سلامت سازمانی و عوامل مرتبط و مؤثر در آن صورت پذیرفته است، لذا در پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش شادکامی، راهبردهای رویاروگری با فشار روانشناختی و سبک تفکر بر سلامت سازمانی هستیم.

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش استان گیلان در سال ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهند که با روش خوشه‌ای مرحله‌ای ۱۲۵ نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب گردیدند. جهت تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

ابزار پژوهش

فهرست شادکامی آکسفورد: فهرست ۲۹ گزاره‌ای شادکامی آکسفورد اولین بار توسط آرگیل و لو (۱۹۸۹؛ به نقل از کار، ۲۰۰۴) ساخته شد. پس از چندین سال، آرگیل (۲۰۰۱) این مقیاس را مورد تجدیدنظر قرار داد که از آن به‌طور وسیع در انگلستان استفاده می‌شود. این مقیاس با ۲۹ عبارت در مقیاس شش درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که

دارای ۵ زیر مقیاس می‌باشد که عبارتند از: رضایت از زندگی^۱، حرمت خود^۲، بهزیستی فاعلی^۳، رضایت‌خاطر^۴ و خلق مثبت^۵. همبستگی فهرست شادکامی آکسفورد با مقیاس عاطفه برادبورن، رضایت از زندگی آرگیل و فهرست افسردگی بک به ترتیب برابر با ۰/۳۲، ۰/۵۷ و ۰/۵۲- بوده است که نشان از اعتبار مطلوب مقیاس می‌باشد (کار، ۲۰۰۴). پایایی آزمون با روش بازآزمایی پس از هفت هفته ۰/۷۸ به‌دست آمد و به‌منظور بررسی اعتبار آزمون، ضرایب همبستگی فهرست شادکامی آکسفورد با آزمون افسردگی بک و پرسشنامه شخصیت آیزنک محاسبه گردید (علی‌پور و آگاه هریس، ۱۳۸۶).

پرسشنامه شیوه‌های مقابله‌ای لازاروس و فولکمن: این پرسشنامه که لازاروس و فولکمن آن را تهیه کرده‌اند شامل ۶۶ ماده است که هشت زیرمقیاس (روش مقابله رویارویی، دوری‌گزینی، خویش‌داری، جستجوی حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، گریز-اجتناب، حل مدبرانه مسأله، بازبرآورد مثبت) را دربرمی‌گیرد و بر پایه مقیاس چهارگزینه‌ای به پرسش‌ها پاسخ دهند. آقاجانی (۱۳۷۵)؛ به نقل از خدایاری فرد و پرند، ۱۳۸۶) طی پژوهشی اعتبار ۰/۸۰ را برای هریک از روش‌های رویارویی گزارش کرده و خدادادی (۱۳۸۳)؛ به نقل از خدایاری فرد و پرند، ۱۳۸۶) طی پژوهش خود ضریب اعتبار کل آزمون را برابر با ۰/۸۴ به‌دست آورده است.

پرسشنامه سبک‌های تفکر: برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات مربوط به سبک تفکر از پرسشنامه سبک‌های تفکر استرنبرگ حاوی ۲۴ گویه که هر هشت گویه آن یک نوع از کارکردهای سبک تفکر (قانونگذار، اجرایی و قضاوت‌گر) را می‌سنجد استفاده شده است و بر مبنای مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرتی است. روایی و پایایی پرسشنامه استاندارد سبک‌های تفکر اجرایی (اطاعت‌پذیر)، مجری و قضایی (تحلیل‌گر)، قانون‌گذارانه (خلاق) و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۵، ۰/۶۱ و ۰/۸۳ به‌دست آمده است (اکبرزاده، ۱۳۸۵)؛ به نقل از زارع و شریف، ۱۳۸۹).

1- life satisfaction
3- Subjective well-being
5- Positive mood

2- Self-esteem
4- Satisfaction

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه را هوی و تارتر یا ۴۴ گویه ارائه داد که دارای ۷ بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را اندازه‌گیری می‌کند. در پژوهش محمدی (۱۳۹۰) ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و به روش دو نیمه کردن ۰/۸۹ محاسبه گردیده است. ضریب پایایی پرسشنامه ابعاد فوق به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۶۷، ۰/۸۰، ۰/۷۰، ۰/۶۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۲ گزارش گردید.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای شادکامی، راهبردهای رویاروگری، سبک تفکر و سلامت سازمانی ارائه گردیده است.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در گروه مورد مطالعه

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۱۹/۷	۴/۶
	نفوذ مدیر	۱۳/۸	۳/۸
	ملاحظه‌گری	۱۵/۲	۴/۱
	ساخت‌دهی	۱۴/۹	۳/۵
	پشتیبانی منابع	۱۴/۱	۳/۲
شادکامی	روحیه	۲۸/۳	۶/۱
	تاکید علمی	۲۲/۷	۴/۳
	رضایت از زندگی	۱۹/۸۱	۴/۹۳
	حرمت خود	۱۶/۷۷	۴/۳۲
	بهبودی فاعلی	۱۲/۲۳	۴/۰۸
	رضایت خاطر	۹/۶۱	۳/۲۶
	خلق مثبت	۶/۸۴	۲/۹۸
راهبردهای رویاروگری	رویاروی‌گر	۷/۳۱	۲/۱۸
	دوری‌جویی	۵/۴۳	۲/۰۱
	خویشتن‌داری	۱۰/۸۱	۲/۸۳
	جستجوی حمایت اجتماعی	۹/۳۱	۲/۱۷
	مسئولیت‌پذیری	۷/۸۵	۲/۴۲

۲/۱۱	۷/۴۳	گریز- اجتناب	
۲/۲۹	۸/۴۵	حل مسأله	
۲/۲۵	۱۰/۷۳	بازبرآورد مثبت	
۱/۷۷	۵/۸۹	قانونگذار	سبک تفکر
۱/۶۸	۵/۲۲	اجرایی	
۱/۹۳	۵/۶۸	قضاوتگر	

در ادامه در راستای هدف مطالعه حاضر جهت تعیین سهم متغیرهای پیش‌بین (شادکامی، راهبردهای رویاروگری و سبک تفکر) در پیش‌بینی متغیر ملاک (سلامت سازمانی) از رگرسیون گام به گام استفاده گردید که نتایج مربوط به آن در جدول ۲ ارائه گردیده است.

جدول (۲) تحلیل واریانس و رگرسیون نمرات متغیر ملاک بر نمرات متغیرهای پیش‌بین

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
رگرسیون	۳۶۱۶۲/۶۲۱	۱۷	۲۱۲۷/۲۱۳	۱۸/۴۶	۰/۰۰۱

مبتنی بر نتایج مندرج در جدول ۲ می‌توان گفت که متغیرهای پیش‌بین (شادکامی، راهبردهای رویاروگری و سبک تفکر) سهم ترکیبی معنادار در پیش‌بینی تغییرات متغیر ملاک (سلامت سازمانی) دارند ($P < 0/001$, $F=18/46$). بنابراین لازم است تا سهم هر یک از متغیرها به صورت منفک در پیش‌بینی مشخص گردد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه گردیده است.

جدول (۳) خلاصه مدل آماری رگرسیون متغیرهای پیش‌بین بر سلامت سازمانی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	برآورد خطای استاندارد
۱	۰/۳۸۲	۰/۱۴۶	۰/۱۴۶	۱۳/۷۲۴
۲	۰/۴۷۶	۰/۲۲۷	۰/۰۸۱	۱۱/۲۱۵
۳	۰/۵۲۹	۰/۲۸۰	۰/۰۵۳	۸/۶۲۳
۴	۰/۵۵۸	۰/۳۱۱	۰/۰۳۱	۷/۶۹۵

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مورد مطالعه، در ۴ گام به ترتیب حرمت خود، حل مسأله، مسئولیت‌پذیری و سبک تفکر قانونگذار در پیش‌بینی

تغییرات مربوط به سلامت سازمانی نقش دارند که در مجموع ۳۱ درصد از تغییرات مربوط به متغیر ملاک را به‌طور معناداری ($P < 0/001$) پیش‌بینی می‌نمایند. بدین ترتیب که در گام نخست، حرمت خود با ($R^2 = 0/146$) قادر است حدود ۱۵ درصد از تغییرات مربوط به متغیر سلامت سازمانی را تبیین نماید. در گام دوم، متغیر حل‌مسأله در مدل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب تعیین متغیر مربوطه ($R^2 = 0/227$) است و میزان نمو ضریب تعیین پس از ورود متغیر دوم $0/081$ می‌باشد، بنابراین حدود ۸ درصد از تغییرات مربوط به متغیر سلامت سازمانی توسط مولفه حل‌مسأله پیش‌بینی می‌گردد، در گام سوم، نتایج بیانگر این نکته است که ضریب تعیین متغیر مسئولیت‌پذیری ($R^2 = 0/280$) است و میزان نمو ضریب تعیین پس از ورود متغیر سوم $0/053$ است، بنابراین حدود ۵ درصد از تغییرات مربوط به متغیر سلامت سازمانی را به‌طور معناداری ($P < 0/001$) پیش‌بینی می‌نماید و سرانجام نتایج نشان داد ضریب تعیین متغیر سبک تفکر قانونگذار ($R^2 = 0/311$) است و میزان نمو ضریب تعیین پس از ورود متغیر چهارم $0/031$ است، بنابراین حدود ۳ درصد از تغییرات مربوط به متغیر سلامت سازمانی را به‌طور معناداری ($P < 0/001$) پیش‌بینی می‌نماید که در مجموع ۳۱ درصد به‌وسیله ترکیب خطی از چهار مؤلفه حرمت خویشتن، حل‌مسأله، مسئولیت‌پذیری و سبک تفکر قانونگذار پیش‌بینی می‌گردد. در ادامه ضرایب Beta که به‌عنوان توان معنادار متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک می‌باشد ارائه می‌گردد.

جدول (۴) پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین

متغیرها	B	انحراف استاندارد	Beta	t	P
ضریب ثابت	۴۳/۲۸	۴/۶۰۵		۱۰/۱۱۷	۰/۰۰۱
حرمت خویشتن	۲/۵۰۴	۰/۳۶۱	۰/۲۸۷	۳/۷۵۹	۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۴۷/۳۹۷	۴/۹۸۶		۱۲/۲۳۵	۰/۰۰۱
حرمت خویشتن	۲/۸۵۸	۰/۴۶۷	۰/۳۰۷	۴/۲۱۸	۰/۰۰۱
حل‌مسأله	۲/۱۲۶	۰/۴۰۳	۰/۲۲۵	۳/۷۷	۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۴۹/۴۰۹	۵/۲۱۴		۱۵/۴۷۶	۰/۰۰۱
حرمت خویشتن	۲/۶۵۹	۰/۴۰۹	۰/۲۳۹	۴/۰۷۲	۰/۰۰۱

حل مسأله	۲/۰۱۴	۰/۳۹۸	۰/۲۰۴	۳/۴۲۷	۰/۰۰۱
مسئولیت‌پذیری	۲/۰۰۲	۰/۳۴۲	۰/۱۷۲	۳/۰۱۲	۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۵۰/۳۴۲	۵/۷۸۲		۱۷/۵۲۴	۰/۰۰۱
حرمت خویشتن	۲/۷۸۱	۰/۴۱۵	۰/۲۴۲	۴/۱۶۳	۰/۰۰۱
حل مسأله	۲/۰۷۳	۰/۴۰۲	۰/۲۰۹	۳/۶۲۸	۰/۰۰۱
مسئولیت‌پذیری	۲/۰۱۷	۰/۳۷۸	۰/۱۸۹	۳/۴۵۲	۰/۰۰۱
سبک تفکر قانونگذار	۲/۰۰۱	۰/۳۴۱	۰/۱۶۸	۳/۰۰۵	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق، می‌توان مطرح نمود که مولفه‌های حرمت خویشتن، حل مسأله، مسئولیت‌پذیری و سبک تفکر قانونگذار نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی ایفا می‌نمایند.

بحث

پژوهش حاضر به بررسی نقش پیش‌بین مولفه‌های شادکامی، راهبردهای رویاروگری و سبک تفکر بر سلامت سازمانی پرداخت. نتایج نشاگر این مطلب بود که بیشترین سهم متغیرهای پیش‌بین به‌ترتیب مربوط به زیرمقیاس حرمت خویشتن (از مولفه‌های شادکامی)، زیرمقیاس حل مسأله و مسئولیت‌پذیری (از مولفه‌های راهبردهای رویاروگری) و زیرمقیاس سبک تفکر قانونگذار می‌باشد که با یافته‌های یعقوبی، رقیبی و مطهری (۱۳۹۲)، پلیتیس (۲۰۰۵) و حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند که گزینش مدیران کارآمد و آگاه که بتوانند توانایی ارتقاء سلامت سازمانی را داشته باشند باید دارای قابلیت‌های بینشی و شخصیتی مطلوب باشند. توانایی‌های فکری و شخصیتی مدیران در جهت بهبود کیفیت آموزشی و سلامت سازمانی از مهم‌ترین ویژگی‌های آنها محسوب می‌گردد.

باید دانست که مطالعه سلامت سازمانی نه صرفاً به لحاظ فهم شرایط کاری و پویایی آن مدنظر است بلکه بیشتر پیش‌بینی‌کننده اثربخشی سازمان، تعهد سازمانی و ارتباطات انسانی خواهد بود. در تبیین نتایج مطالعه حاضر می‌توان نکاتی را ارائه نمود. در وهله نخست باید گفت که برخورداری از حرمت خویشتن به‌عنوان عامل مرکزی و اساسی در

سازگاری عاطفی-اجتماعی فرد محسوب می‌گردد که اهمیت زیادی در رفتار و پویایی فرد دارد. افراد دارای حرمت خویشتن بالا از شادی و رضایت درونی برخوردارند که این نکته پیامد کاربردی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد، چرا که این افراد احساس امنیت بیشتری می‌نمایند، آسان‌تر تصمیم‌گیری می‌کنند، خلاق و سودمند هستند و روابط خود با دیگران را بهبود می‌بخشند (اسلامی‌نسب، ۱۳۷۳). بر این اساس باید گفت که مولفه حرمت خویشتن یک پیش‌بینی‌کننده مهم سلامت سازمانی محسوب می‌گردد. از دیگر نتایج مطالعه حاضر می‌توان به نقش راهبرد حل مساله اشاره نمود. می‌دانیم که هر سازمان با چالش‌ها و موقعیت‌های تنیدگی‌زا مواجه می‌گردد و هرچه افراد این راهبرد را به‌کار ببندند می‌توانند سازگاری مطلوب‌تری را تجربه نمایند که این امر بر عملکرد شغلی فرد اثر مستقیم داشته و به افزایش بهره‌وری و کاهش رفتارهایی نظیر غیبت، کم‌کاری و تأخیر منجر می‌گردد که پیامد مهم آن سازمان سالم و پویا می‌باشد. از دیگر مولفه‌های مهم پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی در مطالعه حاضر می‌توان به مولفه مسئولیت‌پذیری اشاره نمود. از آنجا که هر انسان سالم و واجد سلامت روانشناختی، مسئولیت زندگی و رفتارش را می‌پذیرد و به شکل بهنجار و مسئولانه رفتار می‌نماید، و برپایه منطق و عاطفه تصمیم می‌گیرد، می‌توان انتظار داشت که مولفه مسئولیت‌پذیری نقش حیاتی در سلامت سازمانی ایفا می‌نماید (دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۱). چرا که افراد مسئولیت‌پذیر دارای شاخص‌هایی نظیر پشتکار، خود انضباطی، برنامه‌ریزی و نظم، مطمئن، باکفایت و نیاز به پیشرفت هستند که هر یک از این ویژگی‌ها، خود به تنهایی برای افراد یک سازمان یک خصیصه مثبت تلقی می‌گردد و سرانجام سبک تفکر قانونگذار به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده نهایی در پژوهش حاضر مطرح گردید. باید گفت که افراد قانونگذار ترجیح می‌دهند به مسائلی بپردازند که ساختاری نباشند و مهم‌تر این‌که خودشان توانایی اجاد ساختاری برای مسائل خود را دارند. این افراد فعالیت‌های جدیدی را در حیطه آموزشی به‌کار گماشته و اغلب موفق عمل می‌نمایند که پیامد مهم این خصیصه خلاقیت می‌باشد (عسلی نباتی، ۱۳۸۴؛ به نقل از حقیقت‌جو، ۱۳۸۸). البته باید اذعان نمود که از نظر استرنبرگ هیچ یک از سبک‌های تفکر بردیگری رجحان و برتری ندارد و بیشترین

موفقیت زمانی حاصل می‌گردد که سبک تفکر با شرایط و موقعیت هماهنگ باشد و در ضمن تمامی سبک‌های تفکر مجال رشد و بروز داشته باشند، لذا باید مدیران با ایجاد امکانات متناسب با سبک تفکر هر فرد، زمینه را برای پیشرفت و نوآوری شخصی و سازمانی فراهم آورند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله:

۱۳۹۳/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله:

۱۳۹۳/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۳۹۴/۰۲/۰۷



منابع

- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳). روانشناسی اعتماد به نفس، تهران: انتشارات مهرداد.
- حقیقت‌جو، زهرا؛ شفیق‌پور، محمدرضا؛ سلطانی، علیرضا؛ انصاری، حمید و حقیقت‌جو، زینب (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی، ۷(۱): ۲۰-۱۳.
- خدایاری فرد، محمد؛ و پرند، اکرم (۱۳۸۶). استرس و روش‌های مقابله با آن. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دادستان، پریخ؛ حاجی‌زادگان، مرضیه؛ علی‌پور، احمد و عسگری، علی (۱۳۸۶). اعتباریابی، رواسازی و تعیین ساختار عاملی مقیاس راهبردهای مقابله‌ای نوجوانان. فصلنامه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۳(۱۱): ۲۰۸-۱۸۹.
- دستورانی، مهران و پیرویسف، سیاوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶(۲۰): ۱۳۴-۱۰۹.
- زارع، حسین و عبد...زاده، حسن (۱۳۹۱). مقیاس‌های اندازه‌گیری در روانشناسی شناختی. تهران: نشر آبیژ.
- زارع، حسین و شریف، نسیم (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های تفکر با عزت‌نفس در دانش‌آموزان دختر دبیرستانی و پیش‌دانشگاهی. دانش‌سور رفتار، ۱۷(۴۵): ۴۲-۳۳.
- علی‌پور، احمد و آگاه هریس، مژگان (۱۳۸۶). اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانی‌ها. فصلنامه روانشناسان ایرانی، ۲(۱۲): ۲۹۸-۲۸۷.
- طبرسا، غلامعلی؛ یزدانی زیارت، محمد؛ رئیسی، حامد و طاهری، اسد... (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹): ۱۰۳-۸۸.
- کشتکاران، علی؛ محبتی، فاطمه؛ هدایتی، سیدپوریا و روشن فرد، آمنه (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۷(۴): ۴۰-۳۳.

محمدی، شهناز (۱۳۹۰). ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس. *مجله علمی و پژوهشی دست آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)* دانشگاه شهید چمران اهواز، ۴(۲): ۲۶۰-۲۴۷.

یعقوبی، نورمحمد؛ رقیبی، مهوش و مطهری، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان. *فصلنامه طب انتظامی*، ۲(۲): ۱۱۹-۱۲۶.

Argyle, M., & Hills, p. (2002). Religious experiences and their relation with happiness and personality. *International Journal for psychology of religion*, 10: 157-172.

Car, A. (2004). *Positive psychology, the science of happiness and human strengths*. New York: Brunner-Routledge Ltd.

Gavin, J.H, & Mason, R.O. (2004) *The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace*. *Organizational Dynamics*, 33, 379-92.

Heren, E., & Mitchell, C.W. (2003). Relationships between the five-factor personality model and coping styles. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 40(1), 38-49.

Korkmaz, M. (2007). The effect of leadership style on organizational health. *Educational research Quarterly*, 3, 22-54.

Politis, J.D. (2005). Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. *European Journal of Innovation Management*, 8 (2): 182; 23.

Powell, D.M., & Meyer, J.P. (2003). Side-bet theory and three component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177.