

## بررسی تأثیر مدیریت تصویرپردازی و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی در جهاد دانشگاهی استان خراسان رضوی

مصطفی غلامی

کارشناسی ارشد مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان، قوچان، ایران (نویسنده مسئول).  
mostafagholaami121121@gmail.com

دکتر علی لگزی

استادیار گروه مدیریت موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان، قوچان، ایران.  
A.lagzi@gmail.com

### چکیده

سازمان سالم، سازمانی است که بتواند تواناییهای خود را توسعه و گسترش دهد و با موانع بیرونی به صورت موفقیت آمیزی برخورد نماید. در این میان، نیروی انسانی اهمیت بسیار زیادی دارد. هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت تصویرپردازی و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی در جهاد دانشگاهی استان خراسان رضوی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان جهاد دانشگاهی استان خراسان رضوی می باشد. که به این منظور تعداد، ۲۱۷ پرسشنامه صحیح مورد تحلیل قرار گرفت. این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. پایایی پرسشنامه استاندارد با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که برای متغیر مدیریت تصویرپردازی ۰٫۹۵۳؛ اعتماد سازمانی ۰٫۹۱۰ و سلامت سازمانی ۰٫۹۵۱ به دست آمده است. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روایی محتوی و روایی سازه مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که میان مدیریت تصویرپردازی و اعتماد سازمانی با سلامت سازمان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت تصویرپردازی، اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی.

### مقدمه

امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد میشود. بدین لحاظ، امروزه سازمان ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود میکوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند.

سلامت سازمانی، همانطور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روانشناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤولیت اجتماعی، تأثیربخشی و ... ایجاد شده است. یکی از مشکلاتی که امروزه بیشتر سازمان ها و شرکت های کشورمان با آن روبرو هستند، نبود سلامتی سازمانی است که پیامدها و مضرات زیادی را به همراه داشته است. این مسئله نیازمند

تحقیقات دانشگاهی است که با ریشه یابی مسائل، سعی در دریافت عواملی داشته باشند که بر این متغیر تأثیرگذار است. به عنوان نمونه اعتماد سازمانی یکی از عواملی است که بر سلامت سازمان تأثیرگذار است. دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۸) اعتماد سازمانی را به عنوان، انتظارات مثبتی که افراد، بر پایه نقش های سازمانی، مناسبات، تجربیات، وابستگی های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف اعضاء سازمان دارند، تعریف می کنند. اما در اینکه این اعتماد سازمانی در همه شرایط تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد، به قاطعیت نمی توان عنوان کرد. لذا این تحقیق در صدد بررسی نوع تأثیر مدیریت تصویرپردازی و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی در جهاد دانشگاهی استان خراسان رضوی می باشد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می شود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). محققان اکنون در زمینه جدید مطالعات مثبت سازمانی، پویایی های هدایت شده برای عملکرد استثنایی فردی و سازمانی و روشهایی که سازمان و اعضایشان در مسیرهای مناسب پیشرفت می کنند و موفق می شوند را نشان می دهند (کامرون و کازا، ۲۰۰۴). سلامت سازمانی، همانطور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روانشناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤلیت اجتماعی، تأثیربخشی و ... ایجاد شده است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۷۵). به نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نو آور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می باشد (نیواسترام<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می پذیرد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به تأثیر بخشی سازمان شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (مایلز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵).

از طرفی، مدیران جهاد دانشگاهی خواهان دریافت این موضوع هستند که وضعیت سلامت سازمانی جهاد دانشگاهی، اعتماد سازمانی و مدیریت تصویرپردازی به چه نحوی است و چه عواملی در این میان بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است تا با بهبود عوامل تأثیرگذار مثبت و نیز کاهش عوامل تأثیرگذار منفی، سلامت سازمانی خود را بهبود دهند. زیرا همانطور که محققان نیز عنوان کرده اند هرچه میزان سلامت سازمانی افزایش یابد، امکان دستیابی به اهداف سازمانی نیز بیشتر محقق می گردد. لذا، با توجه به مطالب ذکر شده و نیز این موضوع که تحقیق جامع در سطح کشور به بررسی ارتباط میان این سه متغیر نپرداخته است، هدف این تحقیق شناسایی رابطه بین مدیریت تصویر پردازی و اعتماد سازمانی با سلامت سازمانی در جهاد دانشگاهی می باشد.

<sup>1</sup> Newstrom

<sup>2</sup> Maylz

## فرضیه ها

### اصلی

- ۱- اعتماد سازمانی تاثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۲- مدیریت تصویرپردازی تاثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.

### فرعی

- ۳- رفتارهای التماس گونه تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۴- رفتارهای ارباب آور تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۵- رفتارهای تمثیل گونه تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۶- رفتارهای خودشیرین تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۷- رفتارهای خودارتقایی تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۸- اعتماد افقی تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۹- اعتماد عمودی تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.
- ۱۰- اعتماد نهادی تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارد.

## شرح واژه ها و اصطلاحات تحقیق

### مدیریت تصویرپردازی

مدیریت تصویرپردازی را تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خود که در تعاملات اجتماعی مطرح می شود، تعریف می کنند. این تلاش شامل تکنیک های بیان شفاهی، ارتباط غیرکلامی، نمایش های مصنوعی و یا مجموعه رفتارهای خاص (تقلیدوار) است (طبرسا و معینی کربکندی، ۱۳۹۳).

### سلامت سازمانی

مایلز<sup>۳</sup> (۱۹۶۹) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و تواناییهای بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به گونه ای تأثیربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲).

### اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می دهند که ما از آنها انتظار داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند (لویس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

## تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

### • سلامت سازمانی

در این تحقیق متغیر سلامت سازمانی با استفاده از پرسشنامه هوی و فیدمن (۱۹۹۶) مورد سنجش قرار خواهد گرفت.

<sup>3</sup> Miles

<sup>4</sup> Hoy and Miskel

<sup>5</sup> Lewis

این پرسشنامه شامل ۴۴ گویه است که دارای ۵ بعد تأکید علمی، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی می باشد.

• مدیریت تصویرپردازی

در این تحقیق، این متغیر با استفاده از ابعاد و گویه های تعریف شده در پرسشنامه بولینو و تورنلی (۱۹۹۹) که شامل ابعاد رفتارهای التماس، رفتارهای ارباب، رفتار تمثیل، رفتارهای خودشیروینی و رفتارهای خود ارتقایی است و در مجموع ۴۴ گویه می باشد، مورد سنجش قرار خواهد گرفت.

• اعتماد سازمانی

در این تحقیق، برای سنجش متغیر اعتماد سازمانی از ابعاد در نظر گرفته تحقیق الونن و همکاران (۲۰۰۸)، اعتماد افقی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی استفاده خواهد شد.

### پیشینه تحقیق

بهادری (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان رابطه ی مولفه های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در پست بانک خراسان شمالی صورت داده است. این تحقیق با هدف بررسی رابطه مولفه های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در پست بانک خراسان شمالی انجام شده است. جامعه آماری آن تمامی کارمندان پست بانک خراسان شمالی به تعداد ۳۸۵ نفر بودند. حجم نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران و بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۵ نفر انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص های گرایش پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه و بیشینه) استفاده شد و از روش های آمار استنباطی آزمون t و ضریب همبستگی بکار گرفته شد. نتایج تحقیق نشان دادند که بین مولفه های سلامت سازمانی (هفت مولفه تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارمندان پست بانک خراسان شمالی رابطه ای معنی دار وجود دارد.

رضوی کارآموز و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان مدل معادلات ساختاری بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی مورد مطالعه: دستگاه های اجرایی سیرجان صورت داده اند. هدف این تحقیق بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی در دستگاه های اجرایی سیرجان بوده است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان کسب و کار های یاد شده که تعداد آن ها ۳۳۲۱ نفر بوده است. داده های جمع آوری شده با روش مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد. یافته های تحقیق حاکی از آن است که به طور کلی اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

اشجع و پیریایی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان، رابطه سلامت سازمانی، هوش معنوی، هوش سازمانی و هوش اخلاقی با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان، صورت داده اند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره رفاه بود که از میان آنها ۱۰۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای بررسی فرضیات از نرم افزار اسپس اس استفاده شده است. نتایج نشان داد که از میان متغیرهای هوش سازمانی؛ هوش معنوی، هوش اخلاقی و سلامت سازمانی تنها هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل استان اصفهان دارد. نتایج حاصل از این پژوهش تأکید عمده ای بر شناسایی و ارتقا سطح ابعاد هشت گانه هوش سازمانی در راستای بهبود سطح عملکرد شغلی (عملکرد تکلیفی و رفتارهای مدنی سازمانی) دارد.

طبرسا و معینی کربکندی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان، بررسی رابطه مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی، صورت

داده‌اند. جامعه آماری پژوهش، کارشناسان شاغل در منطقه ۶ شهرداری تهران بوده‌اند. که تعداد آنان ۲۵۰ نفر بوده است. نمونه آماری این تحقیق ۱۰۰ نفر می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن و تحلیل واریانس و آزمون پیرسون استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که آزمون همبستگی پیرسون میان مولفه‌های خود ارتقائی، نمونه جلوه دادن خود و حامی سازی و فرسودگی شغلی ارتباط دو به دو معکوس و معناداری وجود دارد. اما بین سایر مولفه‌ها رابطه معناداری ندارد. همچنین بین نمره کلی مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی ارتباط معنادار منفی وجود دارد.

قنبری و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان، رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه سازی رفتار شهروندی سازمانی، صورت داده‌اند. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان، ۱۴۱ نفر برآورد گردید و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از شاخص ضریب همبستگی برای بررسی روابط بین فرضیات تحقیق و آزمون اختلاف میانگین جهت بررسی نقش مولفه‌های اخلاق سازمانی و همچنین برای رتبه بندی این مولفه‌ها از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و از سوی دیگر بین هریک از ابعاد رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است.

هاشمی و گیوریان (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان، سلامت سازمانی با رویکرد بکارگیری اخلاقیات در خلق دانش در پژوهشگاه‌ها و دانشگاه با هدف برتری سازمانی، صورت داده‌اند. این پژوهش با هدف بررسی ابعاد سلامت سازمانی و سالم سازی سازمانی در سازمان های عصر حاضر و خصوصا سازمان های با رویکرد علمی پژوهشی تدوین و صورت گرفته بوده است. روش پژوهش بررسی مقالات علمی پژوهشی سایر محققان و برآورد استنباط این موضوع است که چه اندازه اخلاقیات می‌تواند باعث سلامت سازمانی شود و اینکه چرا در سازمان های امروزی اخلاقیات کمرنگ شده است و آیا این موضوع می‌تواند باعث آسیب سازمانی شود چه راهکارهایی باید اندیشیده شود که سازمان آسیب نبیند که با توجه به بررسی‌هایی که صورت گرفت به این نتیجه رسیدند که بین بکارگیری چهارچوب های اخلاقی و انسانی سازمان می‌تواند به یک سازمان سالم دست یابد و اخلاق و اخلاقیات با سلامت سازمانی ارتباط ویژه ای دارد.

دایوف و بیرال<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان کیفیت گزارشات پایداری و مدیریت تصویرپردازی صورت داده‌اند. هدف از این تحقیق تجزیه و تحلیل برداشت های ذینفعان - به طور خاص، متخصصان سرمایه گذاری با مسئولیت اجتماعی - از کیفیت گزارش های پایداری با استفاده از چارچوب طرح گزارش دهی جهانی (GRI) است. این مقاله بر اساس ۳۳ مصاحبه نیمه ساختار یافته با ذینفعان و کارشناسان مختلف (به عنوان مثال مشاوران، مدیران صندوق، تحلیلگران، مشاوران) در زمینه SRI در کانادا انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که تصور خبرگان SRI در تعیین کیفیت گزارشات پایداری، کاربردهای انعطاف پذیر و نامشخص اصول GRI را روشن می‌کند. برداشت آنها تمایل به حمایت از این استدلال دارد که گزارش های پایداری منعکس کننده استراتژی های مدیریت تصویر است که توسط شرکت ها برای برجسته کردن جنبه های مثبت عملکرد پایداری آنها و ممانعت از انعکاس نتایج منفی است.

بنتاس<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان استراتژی های مدیریت رسانه های اجتماعی برای تصویر سازی سازمانی و تأثیر آنها بر ادراک عمومی صورت داده است. در این مطالعه، محققین ارزیابی کردند که چگونه ابزارهای مدیریت رسانه های اجتماعی، به عنوان بخشی از استراتژی گسترده رسانه های اجتماعی، به شرکتها کمک می‌کنند تا بر ادراک عمومی

<sup>6</sup> Diouf & Boiral

<sup>7</sup> Benthaus

در بین کاربران رسانه های اجتماعی تأثیر مثبت بگذارد. روش تحقیق ترکیبی بوده که در آن ۱۵ میلیون پیام توییتر ایجاد شده توسط کاربر حاوی اطلاعات مربوط به ۴۵ شرکت بزرگ جهانی بسیار فعال در توییتر، و ۱۶۰ هزار پیام مربوطه ارسال شده از این شرکت ها از طریق حساب های توییتر شرکتی خود، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. علاوه بر این، با شش کارشناس رسانه اجتماعی مصاحبه صورت گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که شرکت ها با استفاده از مدیریت تصویر پردازی درصدد تأثیرگذاری بر افکار عمومی هستند.

امپونساه-تاویاه و منساه<sup>۸</sup> (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان سلامت شغلی و امنیت و تعهد سازمانی، شواهدی از صنعت معدن غنا صورت دادند. نمونه آماری این تحقیق ۴۰۰ نفر از کارگران معدن در کشور غنا بوده است. برای بررسی فرضیات از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت سلامت سازمانی ارتباط مستقیمی با ابعاد تعهد سازمانی و امنیت شغلی دارد.

سندبرگ و هولموند<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان مدیریت تصویرپردازی در ارائه گزارش های پایداری صورت داده اند. در این تحقیق که با استفاده از روش تحلیل کیفی بررسی اسناد موجود صورت پذیرفته است محققین به بررسی این موضوع پرداخته اند که چگونه شرکت ها با استفاده از مدیریت تصویرپردازی اقدامات خود را صورت می دهند تا نشان دهند که بازیگران فعالی در اقدامات پایدار می باشند. در این تحقیق دو گزارش پایداری مورد بررسی قرار گرفته است و محققان دریافته اند که در سطح سازمانی نیز از تاکتیک های تصویرسازی، چاپلوسی، تصدیق و دفاع در ارائه گزارش های خود بیشتر بهره گرفته اند.

تالبوت و بویرال<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان استراتژی هایی برای تغییر فضا و مدیریت تصویرپردازی: مورد مطالعه صنعت ماشین های سنگین در کشور کانادا صورت داده اند. در این مقاله عنوان شده است که مدیریت شرکت جهت ارائه توضیح اقدامات خود از مدیریت تصویرپردازی بهره می گیرد تا فضای سازمانی مناسبی ایجاد نماید. روش تحقیق به کارگرفته شده کیفی است که در آن ده شرکت بزرگ کانادا مورد بررسی قرار گرفته است و مصاحبه هایی با ۳۲ نفر از مدیران صورت پذیرفته است. این مطالعه عنوان شده است که از شش تاکتیک خوداظهاری، برتری، ارتقا، انکار و کمینه سازی، متهم کردن، رفتار های غیرمنصفانه، ظاهر فریبنده، تهدیدات اقتصادی و تکنولوژیکی و مذمت دیگران در این شرکت ها مورد استفاده قرار می گیرد.

الونن و همکاران (۲۰۰۸) تحقیقی با عنوان نقش اعتماد در نوآوری سازمانی صورت داده اند. جامعه آماری تحقیق شرکت های فعال در بخش تکنولوژی ارتباطات کشور فنلاند بوده است. بررسی فرضیه ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری صورت پذیرفته و سنجش متغیرها با استفاده از پرسشنامه طیف لیکرت صورت پذیرفته که برای متغیر اعتماد سازمانی ابعادی چون اعتماد افقی، عمودی و نهادی در نظر گرفته شده است.

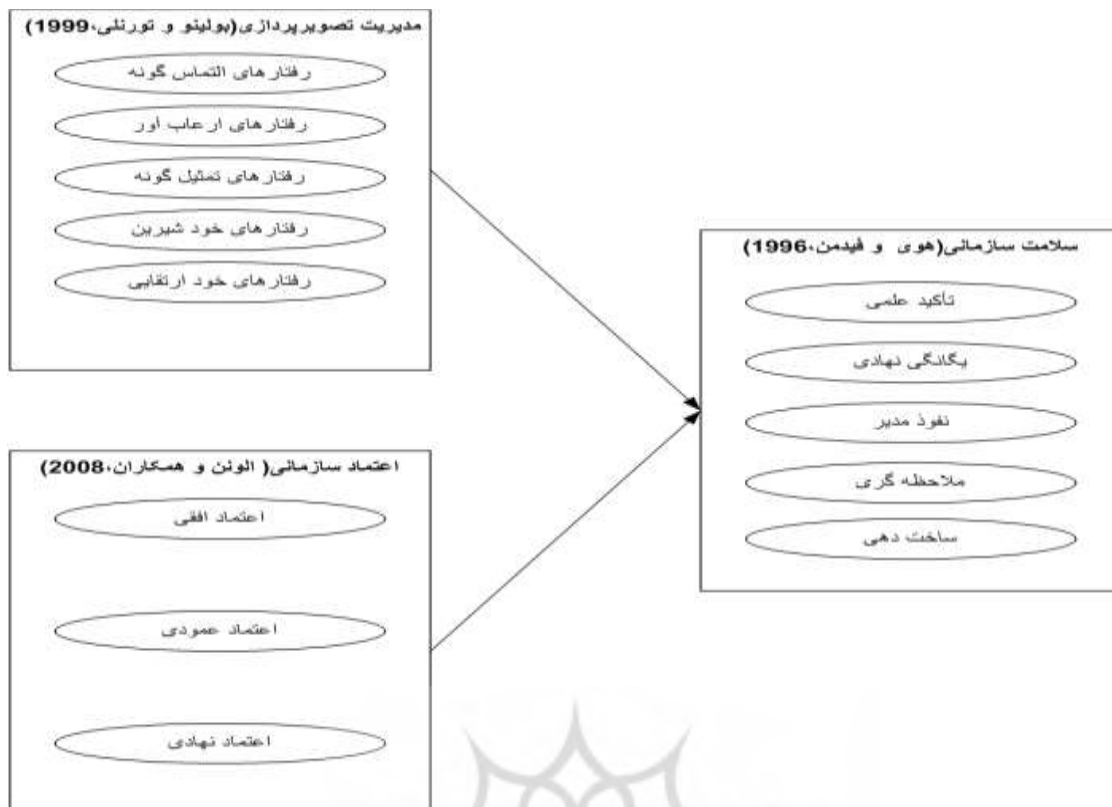
## مدل نظری تحقیق

مدل نظری تحقیق در شکل زیر نمایش داده شده است. در این مدل متغیر مدیریت تصویرپردازی و اعتماد سازمانی به عنوان متغیر مستقل، متغیر سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته می باشد.

<sup>8</sup> Amponsah-Tawiah and Mensah

<sup>9</sup> Sandberg and Holmlund

<sup>10</sup> Talbot and Boiral



نمودار (۱): مدل نظری تحقیق برگرفته از تحقیق بهادری (۱۳۹۸) و رضوی کارآموز و همکاران (۱۳۹۷)

### روش تحقیق

دشوارترین گام در فرآیند تحقیق، مشخص کردن مسأله مورد مطالعه است. نخست آنکه درباره یک چیز، یک مانع یا یک موقعیت مبهم تردید وجود دارد، تردیدی که نیازمند تعیین است. در هر تحقیق ابتدا باید نوع، ماهیت، اهداف تحقیق و دامنه آن معین شود تا بتوان با استفاده از قواعد و ابزار مناسب و از راه های معتبر به واقعیت ها دست یافت (سرمد و همکاران، ۱۳۸۱).

این تحقیق از نظر دسته بندی تحقیقات بر حسب نحوه جمع آوری داده ها، یا به عبارت دیگر طرح تحقیق، تحقیقی توصیفی به شمار می رود که به توصیف ویژگی های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که در این پژوهش، نوع پیمایشی آن بکار رفته است. با تحقیق پیمایشی به توصیف، پیش بینی و تحلیل ارتباط میان متغیرها پرداخته می شود. طبقه بندی تحقیقات بر اساس نوع هدفشان ضرورتاً به معنای وجود مرزهای مشخص و دقیق بین انواع تحقیقات نیست، بلکه اکثر این تحقیقات در یک امتداد قرار دارند و با هم وابستگی های مفهومی دارند. برای مثال، تحقیقات بنیادی زیر بنایی برای تحقیقات کاربردی است (خاکی، ۱۳۸۸).

به طور کلی تحقیقات بنیادی به کشف قوانین و اصول علمی می پردازد و درصدد توسعه مجموعه ای از دانسته های موجود درباره اصول و قوانین علمی است. در حالی که تحقیقات کاربردی، تحقیقاتی هستند که نظریه ها، قانونمندی ها، اصول و فئونی که در تحقیقات بنیادی تدوین می شود را برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می گیرد. بنابراین، روش این تحقیق بر مبنای هدف از آن لحاظ که نتایج مورد انتظار آن می تواند در شیوه های مواجهه با بازار به خدمت آید، کاربردی است.

بنابراین می توان گفت این تحقیق بر اساس روش، از نوع توصیفی- پیمایشی و علی است که به دنبال توصیف روابط

میان متغیرها می باشد. با توجه به اینکه متغیرهای پنهان مورد استفاده در این تحقیق کیفی می باشد و نرم افزارهای آماری قابلیت سنجش متغیرهای کیفی را ندارند، لذا با توجه به پرسشنامه های استاندارد، متغیرهای آشکار (گویه های پرسشنامه) برای سنجش ارتباط میان متغیرها، مورد اقتباس قرار گرفت و پرسشنامه ای بامقیاس لیکرت پنج گزینه ای روی پیوستار خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شد که در آن نمره ۵ نشان دهنده خیلی زیاد، نمره ۴ زیاد، نمره ۳ متوسط، نمره ۲ کم، و نمره ۱ نشان دهنده خیلی کم می باشد. با توزیع پرسشنامه در میان اعضای نمونه آماری، نظر آنان مورد پرسش قرار گرفت و سپس با جمع آوری پرسشنامه ها، مرحله بررسی داده ها می باشد که در راستای اهداف و فرضیات، از آزمون معادلات ساختاری که در ادامه توضیح داده شده است، بهره گرفته شده و با توجه به نتایج به دست آمده از نرم افزار، به بیان نتیجه گیری پرداخته ایم.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق به منظور توصیف تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به اینکه چند متغیر مستقل وجود دارد که می بایستی تأثیر آنها بر روی متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد از آمار استنباطی و از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی<sup>۱۱</sup> است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط مشاهده شده و مکنون است که به‌عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علی نامیده می‌شود. اما اصطلاح غالب، مدل‌یابی معادله ساختاری یا SEM<sup>۱۲</sup> است (هومن، ۱۳۸۷).

مدل‌یابی معادلات ساختاری

از نظر آذر (۱۳۸۱) مدل‌یابی معادلات ساختاری یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه و تحلیل چند متغیره است زیرا این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل نمود. تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس یا همان مدل‌یابی معادلات ساختاری، یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده و یکی از روش‌های نو برای بررسی روابط علت و معلولی است و به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری، تأثیرات همزمان متغیرها را به هم نشان می‌دهد. از طریق این روش می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیر آزمایشی و آزمایشی آزمود.

### نمونه آماری

انجام هر تحقیق علمی مستلزم صرف هزینه و زمان است، به همین دلیل امکان بررسی کامل جمعیت (جامعه)<sup>۱۳</sup>، به صورت سرشماری<sup>۱۴</sup> وجود ندارد، لذا پژوهشگران با توجه به چنین واقعیتی درصدی بر می‌آیند که از طریق نمونه‌گیری<sup>۱۵</sup>،

<sup>11</sup> General Liner Model(GLM)

<sup>12</sup> Structural Equation Models

<sup>13</sup> Popula on

<sup>14</sup> Census

<sup>15</sup> Sampling



اطلاعات احتمالی را با استفاده از تحلیل داده‌های بدست آمده پیرامون نمونه به دست آورند و در نهایت از طریق تعمیم<sup>۱۶</sup>، این اطلاعات را به جامعه اصلی منتسب نمایند (خاکی، ۱۳۸۸).

به منظور برآورد حجم نمونه در مطالعات زمینه یاب (پیمایش) باید دست کم به دو عامل یعنی مقدار خطای مورد قبول و اندازه مورد انتظار برای نسبت‌های جامعه توجه شود. مساله خطای قابل قبول از این جهت مطرح می‌شود که بیشتر گروه‌های نمونه از جامعه مورد نظر تا حدودی انحراف دارند (هومن، ۱۳۸۳).

برای دستیابی به نمونه آماری مطلوب که معرف جامعه اماری باشد، از روش نمونه گیری خوشه ای بهره گرفته می شود. در نمونه گیری خوشه ای در مرحله ابتدایی باید از بین خوشه های تشکیل دهنده جامعه یا جمعیت مورد بررسی تعدادی خوشه انتخاب می گردد. نحوه دسته بندی خوشه ها بدین صورت است که اعضای نمونه در هر خوشه با یکدیگر همگن و با دیگر خوشه ها ناهمگن می باشند. نحوه انتخاب خوشه ها می تواند تصادفی ساده یا منظم باشد. پس از انتخاب خوشه های مورد نظر وارد مرحله بعدی این نوع نمونه گیری می شویم. در این مرحله دو انتخاب اساسی داریم. در انتخاب اول کلیه اعضای خوشه های منتخب را مورد بررسی و ارزیابی قرار می دهیم. به عبارت دیگر کلیه اعضای خوشه به عنوان حجم نمونه مطالعه در نظر گرفته می شوند به این شیوه نمونه گیری خوشه ای، نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای اطلاق می گردد. در انتخاب دوم از بین کلیه اعضای خوشه یا خوشه های انتخاب شده تعدادی از اعضا به شیوه تصادفی ساده یا منظم انتخاب می گردند به عبارت دیگر در این حالت در داخل خوشه ها نمونه گیری انجام می دهیم که به این شیوه، نمونه گیری خوشه ای دو مرحله ای می‌گویند که در این تحقیق از این روش استفاده می گردد. بدین صورت که واحدهای جهاد دانشگاهی شناسایی گردیده است، لذا هر واحد را به صورت یک خوشه در نظر گرفته و در مرحله بعد پرسشنامه میان کارمندان به صورت تصادفی توزیع می گردد. با توجه به اینکه تعداد کارمندان این واحدها برابر ۵۴۶ نفر است برای دستیابی به حجم نمونه آماری مطلوب از فرمول کوکران بهره می گیریم.

تحقیق

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 P(1-P)}$$

N: اندازه حجم جامعه

P: موفقیت که ۹۵ درصد در نظر گرفته می‌شود

Z: متغیر استاندارد توزیع نرمال

ε: خطای برآوردی که ۵ درصد در نظر گرفته شد

که با جایگذاری در فرمول فوق، حجم نمونه می بایستی حداقل ۲۲۶ نفر باشد.

## روش جمع آوری اطلاعات و ابزار گردآوری

یکی از ضروریات هر مطالعه و پژوهش اطلاعات مربوط و قابل اتکا، سرعت و سهولت دسترسی به آن می باشد (حافظ نیا، ۱۳۸۱). مباحث تئوریک این پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات؛ منابع داخلی و خارجی موجود در کتابها و استفاده از اینترنت جمع آوری شده است. ابزار تحقیق برای جمع آوری داده های کمی مورد نیاز فرضیه ها استفاده از پرسشنامه استاندارد می باشد.

پرسشنامه مذکور شامل دو بخش است:

بخش اول، سوالات عمومی: که شامل اطلاعات شخصی افراد، از جمله تحصیلات، وضعیت تاهل، سن و جنسیت می

<sup>16</sup> Generalization

باشد و همچنین در این قسمت هدف از گردآوری داده ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ دهنده در عرضه داده های مورد نیاز، بیان شده است و به با ارزش بودن داده های حاصل از پرسشنامه تأکید شده است تا پاسخ دهنده به طور مناسب پاسخ سوال ها را عرضه کند.

بخش دوم، سوالات تخصصی: سوالات طراحی شده برای این بخش شامل ۷۳ سوال مرتبط با فرضیه های مربوطه است. در طراحی این قسمت سعی شده است پرسشنامه تا حد ممکن کوتاه و به آسانی قابل فهم باشد. ترکیب سوالات به شرح زیر است.

جدول (۱): ترکیب سوالات پرسشنامه

جمع سوالات	شماره سوالات پرسشنامه	ابعاد مورد بررسی
۳۰	۱ تا ۳۰	سلامت سازمانی
۱۶	۳۱ تا ۴۶	اعتماد سازمانی
۲۷	۴۷ تا ۷۳	مدیریت تصویرپردازی
۷۳		جمع

جدول (۲): خلاصه فرضیات پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه		ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
	از	به				
۱	مدیریت تصویرپردازی	سلامت سازمانی	-۰,۵۱۶	-۵/۶۲۶	<۰/۰۱	تأیید
۲	اعتماد سازمانی	سلامت سازمانی	۰,۷۵۴	۹/۰۴۷	<۰/۰۱	تأیید
۳	رفتارهای التماس گونه	سلامت سازمانی	-۰,۰۳۴	-۳/۲۱۳	<۰/۰۵	تأیید
۴	رفتارهای ارباب آور	سلامت سازمانی	-۰,۱۰۰	-۳/۸۰۹	<۰/۰۱	تأیید
۵	رفتارهای تمثیل گونه	سلامت سازمانی	۰,۰۵۷	۰/۴۳۰	<۰/۰۱	عدم تأیید
۶	رفتارهای خودشیرین	سلامت سازمانی	-۰,۴۹۶	-۴/۸۸۴	<۰/۰۱	تأیید
۷	رفتارهای خودارتقای	سلامت سازمانی	-۰,۲۱۵	-۳/۴۵۶	<۰/۰۱	تأیید
۸	اعتماد افقی	سلامت سازمانی	۰,۰۱۳	۵/۱۱۱	<۰/۰۱	تأیید
۹	اعتماد عمودی	سلامت سازمانی	۰,۰۹۹	۳/۹۱۲	<۰/۰۱	تأیید
۱۰	اعتماد نهادی	سلامت سازمانی	۰,۴۱۰	۳/۰۰۹	<۰/۰۱	تأیید

### نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

در این تحقیق دو فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی تدوین شده است که از این تعداد، دو فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج حاصل از فرضیه های مورد بررسی به شرح زیر می باشد:

### نتایج آزمون فرضیه اصلی اول

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «مدیریت تصویرپردازی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «مدیریت تصویرپردازی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر مدیریت تصویرپردازی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز کمتر مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر این فرضیه منفی می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که اثر مدیریت تصویرپردازی بر سلامت سازمانی معکوس است، یعنی با افزایش تاکتیک‌های تصویرپردازی در سازمان، شاهد کاهش سلامت سازمانی خواهیم بود.

### نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «اعتماد سازمانی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «اعتماد سازمانی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر مدیریت تصویرپردازی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز بیشتر مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر مثبت است، نشان دهنده تأثیر مستقیم می‌باشیم یعنی اعتماد سازمانی کارکنان که افزایش یابد، شاهد سازمانی سالم تر خواهیم بود که نتایج همچون افزایش علاقه کارکنان به سازمان و افزایش اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی اول

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «رفتارهای التماس گونه» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «رفتارهای التماس گونه» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر رفتارهای التماس گونه در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز کمتر مشاهده می‌شود. با توجه به ضریب مسیر منفی، اثر معکوس میان رفتارهای التماس گونه بر سلامت سازمانی وجود دارد. یعنی هرچه کارکنان بیشتر از این دسته رفتارها استفاده نمایند، سلامت سازمانی جهاد دانشگاهی کاهش بیشتری می‌یابد.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «رفتارهای ارباب آور» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «رفتارهای ارباب آور» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر رفتارهای ارباب آور در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز کمتر مشاهده می‌شود. با توجه به ضریب مسیر منفی، اثر معکوس میان رفتارهای ارباب آور بر سلامت سازمانی وجود دارد. یعنی هرچه کارکنان بیشتر از این دسته رفتارها استفاده نمایند، سلامت سازمانی جهاد دانشگاهی کاهش بیشتری می‌یابد.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «رفتارهای تمثیل گونه» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «رفتارهای تمثیل گونه» بر «سلامت سازمانی» تأثیر معنادار ندارد و این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «رفتارهای خودشیرین» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «رفتارهای خودشیرین» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر رفتارهای خودشیرین در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز کمتر مشاهده می‌شود. با توجه به ضریب مسیر منفی، اثر معکوس میان رفتارهای خودشیرین بر سلامت سازمانی وجود دارد. یعنی هرچه کارکنان بیشتر از این دسته رفتارها استفاده نمایند، سلامت سازمانی جهاد دانشگاهی کاهش بیشتری می‌یابد.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «رفتارهای خودارتقایی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «رفتارهای خودارتقایی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر رفتارهای خودارتقایی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز کمتر مشاهده می‌شود. با توجه به ضریب مسیر منفی، اثر معکوس میان رفتارهای خودارتقایی بر سلامت سازمانی وجود دارد. یعنی هرچه کارکنان بیشتر از این دسته رفتارها استفاده نمایند، سلامت سازمانی جهاد دانشگاهی کاهش بیشتری می‌یابد.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «اعتماد افقی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «اعتماد افقی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر اعتماد افقی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز بیشتر مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر مثبت است، نشان دهنده تأثیر مستقیم می‌باشیم یعنی اعتماد افقی سازمانی کارکنان (اعتماد کارکنان به همدیگر) که افزایش یابد، شاهد سازمانی سالم تر خواهیم بود که نتایجی همچون افزایش علاقه کارکنان به سازمان و افزایش اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «اعتماد عمودی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «اعتماد عمودی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر اعتماد عمودی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز بیشتر مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر مثبت است، نشان دهنده تأثیر مستقیم می‌باشیم یعنی اعتماد عمودی سازمانی کارکنان (اعتماد کارکنان به رده‌های بالاتر از خود) که افزایش یابد، شاهد سازمانی سالم تر خواهیم بود که نتایجی همچون افزایش علاقه کارکنان به سازمان و افزایش اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت.

### نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم

این فرضیه به بررسی تأثیر عامل «اعتماد نهادی» بر «سلامت سازمانی» می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «اعتماد نهادی» بر «سلامت سازمانی» با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد و رابطه این دو متغیر باهم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر اعتماد نهادی در سازمان پیاده گردد، سلامت سازمانی نیز بیشتر مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر مثبت است، نشان دهنده تأثیر مستقیم می‌باشیم یعنی اعتماد نهادی سازمانی کارکنان (اعتماد

کارکنان مجموعه جهاد دانشگاهی) که افزایش یابد، شاهد سازمانی سالم تر خواهیم بود که نتایجی همچون افزایش علاقه کارکنان به سازمان و افزایش اثربخشی سازمانی را در پی خواهد داشت.

### محدودیت های تحقیق

همچنین، با توجه به ارتباط محدود که میان دانشگاه و اینگونه محیطها برقرار بود، کارمندان و مدیران تمایلی به همکاری نداشتند و لذا پاسخگویی به سوالات دشوار بود. این تحقیق بر حسب ادراک افراد نمونه اماری صورت گرفته است که خود یکی از محدودیت های تحقیق است.

### منابع

- ✓ اشجع، فریده، صالحه پیریایی، (۱۳۹۵)، رابطه سلامت سازمانی، هوش معنوی، هوش سازمانی و هوش اخلاقی با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان، دومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران، موسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.
- ✓ امینی، زرارمحمد، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه باورهای فراشناختی با سلامت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر شهرستان اشنویه، فصلنامه نوآوری های آموزشی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۱۴۱-۱۵۴.
- ✓ انصاری، محمداسماعیل، استادی، حسین، جاوری، فرشته، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امورمالیاتی استان اصفهان، فصلنامه مالیات، دوره ۶، شماره ۵۴، صص ۴۱-۶۶.
- ✓ دامغانیان، حسین، یزدانی زیارت، محمد، (۱۳۹۵)، پیش بینی کننده های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی در سازمان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، شماره ۸۰، صص ۲۷-۴۶.
- ✓ دلاور، علی، (۱۳۸۳)، مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: نشر رشد.
- ✓ رهنورد، فرج الله، عباسپور، باقر، (۱۳۸۷)، حاکمیت خوب و امکان پیاده سازی آن در ایران، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۵، صص ۲۵-۳۸.
- ✓ سالارزهی، حبیب الله، مرادزاده، عبدالباسط، عرب، عباس، (۱۳۹۱)، نقش مولفه های مدیریت دانش در پیشبینی مؤلفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۸۵-۱۰۸.
- ✓ شریعتمداری، مهدی، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تأثیربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه علوم تربیتی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۱۱۹-۱۵۱.
- ✓ جعفری، محمد، حیدری، حسن، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی در کلانتری های فرماندهی انتظامی شهرستان همدان، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۲، شماره ۱، صص ۷۹-۹۶.
- ✓ حبیبی، رویا، ساکی، محمدرضا، (۱۳۹۱)، مدیریت تصویر از خود و عدالت سازمانی: بازیگران موفق یا مدیران موفق، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۵۳-۷۶.
- ✓ حسینی هفشجانی، بهنام، قدرت الله، صفری دهکردی، رضایی، رامین، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
- ✓ حسنی، محمد، حیدری زاده، زهرا، قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، (۱۳۹۱)، بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز، دوفصلنامه

- مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲، صص ۹-۳۲.
- ✓ خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۴)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، تهران: نشر بازتاب.
  - ✓ طبرسا، غلامعلی، معینی کربکندی، منصوره، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۳، شماره ۷۶، صص ۱۵۷-۱۸۶.
  - ✓ طهماسبی، رضا، غفاری، حسن، شبانی، مهدی، (۱۳۹۳)، بررسی آثار خودباوری و عزت نفس بر شکل‌گیری تصویرپردازی در کارکنان بانک سپه، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۳۹۹-۴۲۰.
  - ✓ عباس پور، عباس، شیخی نژاد، فاطمه، رسته مقدم، آرش، (۱۳۹۲)، سنتز ادبیات سیاست‌های سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ۳، شماره ۲۳، صص ۱-۲۰.
  - ✓ کریمی، معصومه، ملکی آوارسین، صادق، (۱۳۹۵)، تحلیل ساختاری سلامت سازمانی بر اساس مولفه‌های اخلاق سازمانی در معلمان مدارس متوسطه ناحیه یک تبریز، اولین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری، تبریز، دانشگاه اسوه، دانشگاه آتاترک ترکیه.
  - ✓ گل پرور، محسن، نادری، محمدعلی، (۱۳۹۰)، نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۶، شماره ۱، صص ۴۳-۵۳.
  - ✓ میانداری، کمال، عابدی جعفری، حسن، نجاری، رضا، مهدی پور، راضیه، (۱۳۹۳)، ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم، مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۳، شماره ۱ (۲)، صص ۴۷-۷۴.
  - ✓ میرکمالی، سیدمحمد، ملکی نیا، عماد، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (سال تحصیلی ۸۶-۸۷)، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۱۱۳-۱۳۳.
- ✓ Adler, B., et.al. (2003). SDDOT Organizational Health Assessment. University of south Bakota <http://www.state.sd.us/Applications/HRI9ResearchProjects/Projects %5C SD2002 06.Executive Summary.pdf>
  - ✓ Bernardi, R.A. and Arnold, D.FbSr (2004), "Testing the 'inverted-U' phenomenon in moral development on recently promoted senior managers and partners", Contemporary Accounting Research, Vol. 21 No. 2, pp. 353-67.
  - ✓ Bichard, E. (2009). Creating a healthy work environment through sustainable practices: Future challenges. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), The Oxford handbook of organizational well-being (pp. 542-562). Oxford, England: Oxford University Press.
  - ✓ Brandon-Lai, S. A., et al. (2016). "Organisational impression congruence: A conceptual model of multi-level impression management operation in sports service organisations." Sport Management Review 19(5): 492-505.
  - ✓ Cartwright, S., & Hall, R. (2009). Making work more meaningful: An exploratory study of absenteeism in the UK health service. 14th European congress of work and organizational psychology, May 13-16, 2009, Santiago de Compostela, Spain.
  - ✓ Citron, D.B. (2003), "The UK's framework approach to auditor independence and the commercialization of the accounting profession", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 16 No. 2, pp. 244-74.
  - ✓ Cooper, B.J., Cho, L. and Wei, T.Y. (2002), "The development of auditing standards and the certified public accounting profession in China", Managerial Auditing Journal, Vol. 17.No. 7, pp. 383-9.
  - ✓ Covaleski, M.A., Dirsmith, M.W., Heian, J.B. and Samuel, S. (1998), "The calculated and the avowed: techniques of discipline and struggles over identity in big six public accounting

- firms”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43 No. 2, pp. 293-327.
- ✓ Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. and Victor, B. (2003), “The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 46 .No. 2, pp. 127-41.
  - ✓ Chandler, D. (2015). "Why Institutions Matter: Stakeholder Attention to Organizational Ethics Commitments." 44: 199-233.
  - ✓ Harlow, R. (2003). Race doesn't matter, but...: The effect of race on professors' experiences and emotion management in the undergraduate college classroom. *Social Psychology Quarterly*, 66(4), 348–363.
  - ✓ Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20, 20-38.
  - ✓ Koh, H.C. & Boo, E. H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore, *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
  - ✓ Lynden, J.A. & William, Klinge.. *Supervising Organizational Health*. *Supervision Journal* , 2000, PP: 3-5.
  - ✓ Murta, S. G., Sanderson, K., & Oldenburg, B. (2007). Process evaluation in occupational stress management programs: A systematic review. *American Journal of Health Promotion*, 21, 248–254.
  - ✓ Luria, G. and D. Yagil (2008). "Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants." *International Journal of Hospitality Management* 27(2): 276-283.
  - ✓ Sandberg, M. and M. Holmlund (2015). "Impression management tactics in sustainability reporting." *Social Responsibility Journal* 11(4): 677-689.
  - ✓ Shafer, W. E. (2009). "Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment." *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22(7): 1087-1110.
  - ✓ Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, 506–520.
  - ✓ Tung, R. L. (1981). Selection and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16, 8–78.
  - ✓ Venkataramani, V., & Tangirala, S. (2010). When and why do central employees speak up? An examination of mediating and moderating variables. *Journal of Applied Psychology*, 95, 582–591.
  - ✓ Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Cooper, C. L. (2007). Managerial dimensions of organizational health: The healthy leader at work. *Journal of Management Studies*, 44, 189–205.
  - ✓ Vough, H. C., Cardador, T. M., Bednar, J. S., Dane, E., & Pratt, M. G. (2013). What clients don't get about my profession: A model of perceived role-based image discrepancies. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1050–1080.
  - ✓ Washington, M. C., Okoro, E. A., & Okoro, S. U. (2013). Emotional intelligence and cross-cultural communication competence: An analysis of group dynamics and interpersonal relationships in a diverse classroom. *Journal of International Education Research*, 9(3), 241–246.
  - ✓ Ward, A.-K. and E. C. Ravlin (2017). "Building influence as an outsider: A theoretical approach to cross-cultural impression management." *Human Resource Management Review*.
  - ✓ Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487–499.