

بررسی رابطه خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان سال تحصیلی ۹۶-۹۵

معصومه محمدآبادی*^۱ و دکتر نگین جباری^۲

^۱دانشجوی دوره دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گلستان، ایران

mmohammadabadi@ymail.com

^۲استادیار گروه مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان neginjabbary@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر بوده که تعداد نمونه ۱۲۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شد، در گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استاندارد خویشتن پنداری و سلامت سازمانی استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خویشتن پنداری ۰/۹۰ و پرسشنامه و سلامت سازمانی ۰/۸۷ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss19 و Excel2016 انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی خویشتن پنداری بالا در کارکنان در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء خویشتن پنداری میزان سلامت سازمانی نیز ارتقاء خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی: خویشتن پنداری، سلامت، سلامت سازمانی،

بیان مساله

اولین بار رنه کارت در سال ۱۶۴۴ اصول اولیه خویشتن پنداری را در کتاب اصول فلسفه با مطرح ساختن مقوله «شک» ارائه داد. پس از او زیگموند فروید در سال ۱۹۰۰ میلادی تئوری خویشتن پنداری را به عنوان یک مقوله روانشناختی مهم مطرح نمود. تاکنون مؤثرترین معیار روانشناختی در خصوص خویشتن پنداری مربوط به کارل راجرز در سال ۱۹۴۷ بوده است. از دیدگاه راجرز «خود» هر فرد به عنوان بخش اصلی، شخصیت فرد را تشکیل می‌دهد. راجرز «خود» را به عنوان یک محصول اجتماعی معرفی می‌کند که از طریق روابط بین فردی گسترش می‌یابد. او اعلام می‌کند که در وجود انسان همیشه یک تمایل قوی برای دارا بودن یک نگرش مثبت از سوی دیگران و خود فرد نسبت به خودش وجود دارد. با آنکه بیشتر تئوریسینهای خویشتن پنداری در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ تحقیقات خود را اجرا نمودند، در حال حاضر موج نوینی در خصوص کسب آگاهی نسبت به خویشتن پنداری در عامه مردم و افراد متخصص در حال زایش است و این موضوع در ارتباط با مشکلات خانوادگی، اعتیاد به الکل و مواد مخدر و وضعیت اجتماعی افراد مطرح می‌شود، ارزشیابی کلی فرد از شخصیت خویش را «خودپنداره» یا «خودانگاره» می‌نامند. این ارزشیابی ناشی از ارزشیابی‌های ذهنی است که معمولاً از ویژگی‌های رفتاری خود به عمل می‌آوریم. در نتیجه، خودپنداری ممکن است مثبت یا منفی باشد. به طور خلاصه، می‌توان گفت: خودپنداری، چارچوبی شناختی است که به واسطه آن به سازمان‌بندی آنچه درباره خویش می‌دانیم، می‌پردازیم و اطلاعاتی را که به خود مربوط می‌شوند، بر پایه آن پردازش می‌کنیم. این قبیل «طرحواره خود» در برگزیده مؤلفه‌های خاص نیز می‌باشد که در نقش‌گرایی‌های شخصیت عمل می‌کند (محمدی جابری، سجاد؛ سهیلا جاهدی و رضا زارعی، ۱۳۹۳).

در چند دهه اخیر، دیدگاه روان‌شناسان درباره ماهیت خودپنداره متحول گردیده است. صاحب‌نظران اولیه، ماهیت خودپنداره را تک بعدی، واحد و ثابت فرض می‌کردند. در حالی که صاحب‌نظران معاصر بر این باورند که خودپنداره یک سازه پویا و چند بعدی است. آنان توانایی‌های تحصیلی، اجتماعی و ظاهری را از اجزای اصلی خودپنداره هر فرد می‌دانند. نیز دارای دیدگاهی چند بعدی در خصوص مفهوم خود پنداره می‌باشند. به بیان دقیق‌تر، خودپنداره یک ساختار دانش سازمان یافته است که شامل صفات، ارزشیابی‌ها، حافظه معنایی و دوره‌ای در مورد خود می‌باشد و پردازش اطلاعات مرتبط با خود را کنترل می‌کند (رشیدیان و همکاران، ۱۳۹۵).

خویشتن پنداری شغلی و حرفه‌ای عبارت است از تمام اعتقادات و تصورات فرد که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط دارد و در مسیر تکاملی اثر می‌گذارد. به نظر سوپر خویشتن پنداری بر اثر تعامل بین انسان و عوامل محیطی رشد و نمو می‌نماید و تکامل می‌یابد سوپربه شدت تحت تاثیر خویشتن پنداری قرار داشت یعنی او معتقد بود هر فردی شغلی را انتخاب می‌کند که متناسب با عقاید و پندارش درباره خودش باشد (صنعتی زاده، کاظمی: ۱۳۸۹).

خویشتن پنداری به عنوان مجموعه ادراکات فرد از خویشتن در ابعاد گوناگون وجودی تعریف شده است. خویشتن پنداری تصور نسبتاً دائمی فرد راجع به خویشتن است و همان نظام ادراکی انسان است که می‌تواند تمام زمینه‌ها و رفتارهای زندگی از جمله انتخاب شغل را تحت تاثیر قرار دهد (شفیع آبادی و همکاران، ۱۳۸۵).

شفیع‌آبادی در تئوری خود در بیان خویشتن پنداری می‌نویسد:

خویشتن پنداری تا حدود زیادی تعیین کننده مسیر رفتار می‌باشد. خویشتن پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه‌های موفقیت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، اهمیت و اعتبار فردی دارد. جواب به برخی از سئوالات نظیر آیا من فرد موفق‌تری در زندگی هستم؟ آیا من قادرم چنین کاری را با موفقیت به پایان برسانم؟ نشان دهنده نوع خویشتن پنداری فرد می‌باشد. قضاوت فرد در مورد خود نه فقط در انتخاب شغل بلکه در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می‌باشد.

مفهوم سلامت سازمانی:

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان

از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (انصاری و همکاران: ۱۳۸۸).

سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. به نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می‌باشد (شفیع زاده و همکاران، ۱۳۹۰). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثر بخشی سازمان شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد.

ماتیو مایلز (۱۹۶۹) اولین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی است. به نظری، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی، یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقاء و نیازهای رشد و توسعه سازمان دانسته و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ده مؤلفه سازگاری، شایستگی حل مسأله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، حمایت منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال و نوآوری می‌داند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

پیشینه پژوهش

- سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی ادارات تربیت بدنی استان اصفهان به نتایج زیر دست یافتند: مؤلفه بهبودی شخصی از سلامت روانی بر پنج مؤلفه سلامت سازمانی (نوآوری، سازگاری، روحیه، شایستگی ارتباطات و یکپارچگی)، مؤلفه کنترل اضطراب از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسأله، شایستگی ارتباطات، پشتیبانی منابع و روحیه)؛ مؤلفه علائم احساس توانایی و خوب بودن از سلامت روانی بر هفت مؤلفه (نوآوری، سازگاری، شایستگی حل مسأله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، روحیه و یکپارچگی)؛ مؤلفه توانایی برقراری ارتباط با دیگران از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (نوآوری، سازگاری، شایستگی ارتباطات، روحیه و یکپارچگی) و همچنین، مؤلفه توانایی مقابله با مشکلات روزمره و فشارهای زندگی از سلامت روانی نیز بر هفت مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسأله، تمرکز بر اهداف شایستگی ارتباطات، روحیه، استقلال و یکپارچگی) از سلامت سازمانی تأثیر داشت.

- حقیقت‌جو (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد، یعنی بالاتر رفتن میزان سلامت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردد از طرف دیگر بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه معکوس وجود داشته اما معنادار نبود.

- سوپر و همکارانش (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان خودپنداره شغلی به این نتیجه رسیدند که: خویش‌پنداری شغلی فرد به نوع تصورات، توانایی‌ها، رغبت‌ها و هدف‌هایش در زمینه مشاغل و اشتغال حساس می‌شود و درباره آنها با دقت می‌اندیشد.

- هوکانسون و همکارانش (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین افسردگی و عزت نفس به این نتیجه رسیدند که: افراد افسرده در مقایسه با افراد عادی از عزت نفس پایین‌تری برخوردارند.

- کرنیس و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین عزت نفس و سلامت روانی افراد به این نتیجه رسیدند که: تأثیر سطح و ثبات عزت نفس بر سلامت افراد و احساس خوشبختی آنها به گونه‌ای است که، ثبات عزت نفس و سطح آن، عامل تعیین‌کننده‌تری می‌دانند.

- آلفلد و سیگمن (۱۹۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین خودپنداره و افسردگی نشان داد: بین نمرات خودپنداره و علائم افسردگی همبستگی منفی وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به بررسی رابطه ی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان می پردازد. روش پژوهش بکارگرفته شده روش توصیفی پیمایشی می باشد. به این جهت کاربری است چون می توان از نتایج آن برای بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش ها و الگوها در جهت رفع مشکلات و مسائل سازمان ها و هم چنین ارتقای سطح عملکرد آموزش و پرورش استفاده نمود. از نظر روش توصیفی است زیرا وضع موجود را بررسی می کند و به توضیح آنچه هست بدون هیچ گونه دخل و تصرف در آن می پردازد. و از آن جهت که گردآوری داده ها از طریق نمونه گیری از جامعه تحقیق میدانی و تجزیه و تحلیل پاسخ های جامعه به سوالات پرسشنامه صورت میگیرد از نوع پیمایشی زمینه یابی می باشد، جامعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می باشد. با توجه به جامعه پژوهش تعداد مورد نیاز بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۲۷ نفر حجم نمونه می باشد که روش نمونه گیری استفاده شده در این پژوهش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. در این پژوهش شیوه های جمع آوری اطلاعات روش کتابخانه ای و روش میدانی می باشد. روایی آن از طریق کسب نظر کارشناسان مورد تایید قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. نظر به اینکه متغیرهای این تحقیق به کمک روش آزمون توزیع نرمال داده ها (آزمون کلوموگروف- اسمرینوف) و همچنین فاصله ای - عددی بودن داده ها ، برای بررسی وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به عنوان آزمون جانبی برای بررسی اثربخشی مولفه های خویشتن پنداری بر روی سلامت سازمانی استفاده شده است.

فرضیات پژوهش

- بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین بعد علمی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین بعد اجتماعی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین بعد ارزشی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد.

متغیرهای پژوهش

هر یک از ابعاد خویشتن پنداری در این پژوهش به عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته می باشند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه می باشد. که از دو پرسشنامه خویشتن پنداری و سلامت سازمانی استفاده شده است.

یافته های پژوهش

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه اصلی به بررسی رابطه بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان، می پردازد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه ی اصلی

متغیر	سلامت سازمانی	فرضیه ی اصلی
خویشتن پنداری	همبستگی ۰/۴۵۷**	
	سطح معناداری ۰/۰۰۰	
	حجم نمونه ۱۲۷	

جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با ۰/۴۵۷ بوده که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ بدست آمده در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر رد و نقیض آن تأیید می‌گردد. در نتیجه بین خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی خویشتن‌پنداری بالای کارکنان در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء خویشتن‌پنداری میزان سلامت سازمانی نیز ارتقاء خواهد یافت.

آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه اول به بررسی رابطه بین بعد علمی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان می‌پردازد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌ی اول

فرضیه‌ی فرعی اول	متغیر	سلامت سازمانی
	بعد علمی خویشتن‌پنداری	همبستگی
		سطح معناداری
		حجم نمونه
		۰/۴۳۴**
		۰/۰۰۰
		۱۲۷

جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین بعد علمی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با ۰/۴۳۴ بوده که با توجه به سطح معناداری برآورد شده (۰/۰۰۰) در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر رد و نقیض آن تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه فرعی دوم

فرضیه دوم به بررسی رابطه بین بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد. می‌پردازد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌ی دوم

فرضیه‌ی سوم	متغیر	سلامت سازمانی
	بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری	همبستگی
		سطح معناداری
		حجم نمونه
		۰/۴۸۳**
		۰/۰۰۰
		۱۲۷

جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با ۰/۴۸۳ می‌باشد و با توجه به سطح معناداری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر رد و نقیض آن تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

فرضیه سوم به بررسی رابطه بین بعد ارزشی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان می‌پردازد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌ی چهارم

متغیر	سلامت سازمانی		
فرضیه‌ی فرعی چهارم	ب ۵ عدد ارزشی خویشتن پنداری	همبستگی	۰/۲۵۸
		سطح معناداری	۰/۰۴۴
		تعداد	۱۲۷

جدول بالا نشان می‌دهد که همبستگی بین بعد ارزشی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با ۰/۲۵۸ می‌باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده یعنی ۰/۰۴۴ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرض صفر رد و نقیض آن تأیید می‌گردد.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است « بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد.» که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ بوده و مقدار همبستگی ۰/۴۵۷ بدست آمده نشان دهنده آن است که بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی خویشتن پنداری یا خودپنداره بالا در کارکنان در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء خودپنداره میزان سلامت سازمانی نیز ارتقاء خواهد یافت.

سلامت روانی - اجتماعی افراد حوزه گسترده ای است که شدیداً تحت تأثیر نگرش‌های تربیتی والدین است. نگرش‌های تربیتی به عنوان زیر ساخت‌ها و سنگ بنای سبک‌های فرزندپروری هستند که به گفته یانگ در دوران کودکی شکل می‌گیرند و بستگی به محیطی دارند که فرد در آن پرورش یافته است. مجموعه‌ای از این نگرش‌ها یا طرح‌واره‌ها منجر به شکل‌گیری سبک‌های تربیتی مختلفی خواهند شد. نظر به این که پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین خویشتن پنداری و سلامت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان صورت گرفت. تا افراد با تصویری که از ناخودآگاه شکل گرفته خود در دوران کودکی دارند به ارتباط این بعد از خود(خودپنداره) با مسائل امروزی سازمان خود بپردازند. یافته‌ها نشان داد که هر چقدر محرومیت عاطفی و منفی‌گرایی والدین بیشتر باشد، میزان خودپنداره فرزندان هم پایین تر می‌شود. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری خودپنداره فرزندان، نوع رفتار و رابطه‌ی والدین با آن‌ها است. آن‌گونه که والدین با فرزندانشان رفتار می‌کنند، عامل قطعی در ساخت خودپنداره آنهاست. لذا نگرش منفی نسبت به خود و خودپنداره ضعیف فرزندان در نتیجه‌ی رابطه‌ی معیوب با والدین با نگرش تربیتی منفی شکل می‌گیرد. اگر خودپنداره فرد منفی و نامتعادل باشد، از لحاظ روانی ناسالم شناخته می‌شود. خودپنداره مثبت نشانگر این است که شخص خود را به عنوان کسی که دارای نقاط قوت و ضعف است پذیرفته است و این امر موجب بالارفتن اعتماد به نفس در او شده و روابط اجتماعی وی را ارتقاء می‌بخشد و تمامی موارد فوق منجر به افزایش سطح سلامت سازمانی می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول:

فرضیه فرعی اول تحقیق عبارت است از « بین بعد علمی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد » که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به مقدار ضریب پیرسون بدست آمده که برابر ۰/۴۳۴ بوده و از طرفی مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت بین بعد علمی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معنادار وجود دارد. یعنی بعد علمی خویشتن پنداری در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء خویشتن پنداری از بعد علمی می‌توان انتظار داشت سلامت سازمانی نیز ارتقاء یابد.

غالباً انتظار می‌رود که هر بعد از خویشتن‌پنداری با رفتار و عواطف خاصی ارتباط داشته باشد. مثلاً، (هاماچک ۱۹۹۵) معتقد است که خویشتن‌پنداری علمی بیشترین ارتباط را با پیشرفت علمی دارد. البته بدیهی است که این خویشتن‌پنداری می‌تواند به طور غیرمستقیم بر سلامت افراد تأثیر بگذارند.

با توجه به این نکته که با افزایش تحصیلات فرد، هم باور و تصور وی نسبت به تواناییهای خود افزایش می‌یابد و هم دامنه ارتباطات اجتماعی وی گسترده تر می‌گردد در واقع میان خویشتن‌پنداری علمی یا به عبارتی خودپنداره و تحصیلات ارتباط دوسویه برقرار است، بدین معنا که خویشتن‌پنداری مثبت منجر به افزایش تواناییها و پیشرفت تحصیلی می‌شود و افزایش سطح تحصیلات نیز باعث تقویت خودپنداره مثبت در فرد می‌گردد در مشاغل سازمانی افراد دارای سطح تحصیلات بیشتر، سمت‌های سازمانی بالاتری را احراز می‌کنند و بدین ترتیب با قرار گرفتن در جایگاه‌های عالی تر باور و تصور فرد از تواناییهای خود نیز به شکل مطلوبی افزایش می‌یابد که این مورد خود سبب افزایش سلامت سازمانی یعنی نتیجه فرضیه تحقیق می‌شود.

فرضیه فرعی دوم تحقیق عبارت از است « بین بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد.» که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی‌داری برآورد شده که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، همبستگی بین بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با ۰/۴۸۳ می‌باشد. در نتیجه بین بعد اجتماعی خویشتن‌پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد.

از جمله تحقیقات انجام شده در کشور، یوسفی (۱۳۸۶) در زمینه‌ی بررسی رابطه‌ی سبک‌های تربیتی والدین با جنبه‌های مختلف خودپنداره نشان داد که ادراک از خانواده به عنوان صمیمی و حمایت‌کننده، پیش‌بینی‌کننده‌ی تمامی جنبه‌های خودپنداره‌ی دانش‌آموزان از جمله اطمینان کلی و برداشت مثبت از خود، هدف‌مدار مثبت در مدرسه و سازگاری مثبت با مدرسه است.

رضوان خواه (۱۳۸۸) در پژوهشی مشابه به این نتیجه رسید که خودپنداره‌ی فرزندان از طریق روابط درون بافت عاطفی - اجتماعی خانواده رشد می‌کند. خودپنداره‌ی نوجوانانی که کنترل والدینی کمتر و محبت بیشتری را دریافت می‌کنند بیشتر از سایر نوجوانان است. والدین صمیمی و با محبت باعث می‌شوند که کودکان نگرش مثبت نسبت به خود داشته باشند. نتایج تحقیق مشابه صادقی و همکارانش (۱۳۸۸) نشان داد که سبک تربیتی طرد‌کننده‌ی والدین معتبرترین پیش‌بینی برای انواع خودپنداره‌ی فرزندان است.

توزنده جانی، توکلی زاده و لگزبان (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که والدین مقتدر دارای فرزندان مستقل، گرم، صمیمی و دارای روحیه همکاری بیشتری هستند و توانایی ابراز وجود و انگیزه‌ی پیشرفت بالا‌یی دارند که چنین رویه‌ای به خود کارآمدی بالا منجر می‌شود. اما در مقابل، نوجوانانی که خودپنداره پایینی دارند از مشکل در تصمیم‌گیری در بزرگسالی رنج می‌برند. هم‌چنین خودکارآمدی پایینی دارند، کمتر به خود متکی هستند و به توانایی‌های خود اعتماد ندارند و به ندرت می‌توانند به تنهایی کاری انجام دهند یا ابراز عقیده کنند. هم‌چنین در اجتماع و برقراری رابطه با دیگران و همسالان مشکلات زیادی دارند و سازگاری اجتماعی کمتری از خود نشان می‌دهند (ویلیامز، ۲۰۱۲).

دومن (۲۰۰۱)، هانت ترزال (۱۹۹۷)، دانلوپ بروین و اندروز (۱۹۹۶)، مارش (۲۰۰۸)، براون و وایت ساید (۱۹۹۳) آنتاکو و تاک چان (۲۰۰۰)، فلاین تیموتی (۲۰۰۹) و هامون (۲۰۱۲) همگی بر نقش والدین و کیفیت ارتباط و تعامل والدین با نوجوانان در شکل‌گیری خودپنداره‌ی مثبت و افزایش خود کارآمدی و عزت نفس در نوجوانان تأکید می‌کنند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم تحقیق عبارت از است «بین بعد ارزشی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد.» که فرضیه‌ی مذکور با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به سطح معنی‌داری برآورد شده که برابر $0/044$ می‌باشد، همبستگی بین بعد ارزشی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان برابر با $0/258$ می‌باشد. در نتیجه بین بعد ارزشی خویشتن پنداری و سلامت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان رابطه معناداری وجود دارد. در مورد وجود ارتباط معنادار بین خودپنداره ارزشی با سلامت سازمانی، می‌توان اظهار نمود که علاوه بر میزان خودپنداره ارزشی (که در پژوهش حاضر مدنظر بوده است) ثبات آن نیز بر وضعیت عاطفی افراد، تأثیر می‌گذارد. افراد برخوردار از عزت نفس باثبات دارای احساس خودارزشی هماهنگ و منسجمی می‌باشند که تحت تأثیر رویدادهای روزانه و ارزشیابی‌های حاصل از آنها قرار نمی‌گیرد. در مقابل، افرادی که از عزت نفس بی‌ثباتی برخوردارند، احساس خودارزشی آنها مرتباً تحت تأثیر رویدادهای بیرونی و درونی تغییر می‌کند. این افراد حتی اگر عزت نفس بالا و احساس مثبتی در مورد خودشان داشته باشند، احساسات آنها تحت تأثیر رویدادهای محیطی قرار می‌گیرد و همراه با تجربیات فرد تغییر می‌کند. بنابراین ممکن است عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق به دلیل دخالت ندادن ثبات خودپنداره ارزشی در بررسی‌های انجام گرفته باشد.

به نظر می‌رسد افرادی که از احساس خودارزشی کمتری برخوردارند، احساس عدم لیاقت، بی‌کفایتی و مشکلات عاطفی بیشتری را تجربه می‌نمایند. این افراد تلویحات منفی شکست را بیشتر تعمیم می‌دهند انتظار دارند در آینده نیز حوادث نامطلوبی (همانند گذشته) برایشان رخ دهد و به همین دلیل نیز احساس ناامیدی می‌کنند و مستعد ابتلا به افسردگی می‌گردند. در واقع افرادی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، از آنجا که به ویژگیهای مثبت خود اعتقادی ندارند، در صورت مواجهه با پیشامدهای منفی در یک حوزه خاص، نمی‌توانند به حوزه دیگر مراجعه و توانایی‌های خود را در آن حوزه ابراز دارند و به همین دلیل بیشتر به آشفتگی‌های هیجانی مبتلا می‌گردند (اسپنسر و استیل، ۱۹۹۳). به اعتقاد آیزنک (۱۹۹۴) نیز بیماران افسرده طحوااره‌های شناختی متعددی در مورد خود دارند که بیشتر حاوی اطلاعات منفی (همچون احساس بی ارزشی، کمبود شخصی، احساس گناه و خودسرزندی) است.

پیشنهادات کاربردی

- به مدیران محترم پیشنهاد می‌گردد با فراهم کردن شرایط کاری مناسب و فرصت ابراز وجود به کارکنان در جلب حمایت و رضایت آنان کوشا باشند.
- به دلیل ارتباط خویشتن پنداری و موفقیت، پیشنهاد می‌شود در بعد احساس لیاقت و ارزشمندی، توانمندی و استعداد مدیران موفق مورد توجه قرار گیرد و با ارتقای آنان در مسؤولیت‌های بالاتر، انگیزه‌ی آنان را در کار و تلاش بیشتر کنند
- به دست اندرکاران سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با تشکیل کلاس‌های ضمن خدمت و فراهم کردن امکانات مناسب و آموزش انگیزه‌های کاری، روابط انسانی و روحیه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری را در کارکنان افزایش دهند.

منابع و مآخذ

- ۱- آرامی، شهناز (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس ابتدایی نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد. پژوهشنامه تربیتی، دوره ۲، شماره ۸.
- ۲- آروند، ژینوس، شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۵). نقش خویشن پنداری در موفقیت شغلی پزشکان، مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
- ۳- الوانی، مهدی، (۱۳۷۱)، مدیریت عمومی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات نشر نی؛
- ۴- الوانی، مهدی، (۱۳۷۵)، خویشن شناسی مدیران، چاپ سوم، تهران، انتشارات نشر نی.
- ۵- انصاری محمداسماعیل، استادی حسین، جاوری فرشته، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان، پژوهشنامه مالیات : پاییز ۱۳۸۸، دوره دوره جدید - ۱۷، شماره 6 مسلسل ۵۴، ز: صفحه 41 تا صفحه 65
- ۶- براندن، ناتانیل، «روانشناسی حرمت نفس»، ترجمه جمال هاشمی، تهران: موسسه سهامی نشر، چاپ اول، ۱۳۵۹؛
- ۷- حاجیه رجبی فرجاد، آمنه مال میر، علی طاهری، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان، فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، 31 دوره اول بهار ۱۳۹۳، صص ۴۴-۲۳
- ۸- خاتون و کیلی حمید شفیع زاده؛ سعید مرادی رکابدار کلایی* بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه، فصلنامه رسالت دیریت دولتی، زمستان ۱۳۹۰.
- ۹- دکتر عبدالله شفیع آبادی، محمدرضا رضایی بایندر. ۱۳۷۷. بررسی رابطه بین خویشن پنداری، خویشن پنداری شغلی و رضایت شغلی کارکنان صدا و سیما. تازه ها و پژوهش های مشاوره 1. 39.
- ۱۰- رضا زارعی، مینا شریفی. ۱۳۹۴. رابطه هوش هیجانی با سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه فرهنگیان شهید باهنر شیراز. دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ۱۱- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه علوم تربیتی سال دوم شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۱۹
- ۱۲- رشیدیان، سیمنا، نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی، پژوهش حسابداری.
- ۱۳- رضایی صوفی، مرتضی، دوستار محمد، سعادت، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان. فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۱ شماره ۲ صص ۷۲-۶۱
- ۱۴- صنعتی زاد، فاطمه، کاظمی، یحیی (۱۳۸۹). بررسی رابطه خویشن داری با خلاقیت و سبک های رهبری مدیران. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری-دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- ۱۵- علاقه بند، علی، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص ۱۴
- ۱۶- گنجی، حمزه (۱۳۷۸)، روانشناسی کار، چاپ اول، انتشارات ارسباران؛
- ۱۷- محمدی جابری، سجاد؛ سهیلا جاهدی و رضا زارعی، ۱۳۹۳، رابطه خویشن پنداری و رضایت شغلی با خلاقیت در فرهنگیان جانباز شاغل در شهر شیراز، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی، مرودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان
- ۱۸- نصراله باغبان گل. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین خویشن پنداری و رضایت شغلی در بین معلمان آموزش پرورش بخش لوداب. چهارمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران

۱۹- هوی و میسکل، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه: سیدعباس زاده. میرمحمد، جلد دوم، ارومیه، انتشارات انزلی، ۱۳۸۲، ص ۳۵. بقیه منابع در دفتر مجله موجود است.

Akbaba, Sadegul. (1999), Organizational Health of Secondary Schools in Turkey. Turkey.

-Bacal, A. (2007) "Organizational Health and Success" viewed on 30 jul.2007

[www.organizationalhealth.org].

-Geen, G, Russell (1995). "Human Motivation : A social psychology Approach ." Calofornia, Brook & publishing Co.