

تحلیلی بر رابطه خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی

در سازمان آموزش و پرورش

مریم تقوایی یزدی^{۱*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری صورت گرفت. این پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف به صورت کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران سه دوره تحصیلی سازمان آموزش و پرورش شهر ساری ناحیه یک به تعداد ۱۹۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری نیز براساس جدول کرجسی و مورگان از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت تعداد ۱۲۷ نفر می‌باشد. گردآوری داده‌ها با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی صورت گرفت. پرسشنامه‌های استاندارد خویش‌شناسی دیوید وتن و کیم کامرون (۱۹۹۱)، سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۶) و بالندگی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) به عنوان ابزار پژوهش استفاده شدند. روایی ابزار مورد تأیید صاحب‌نظران و متخصصین قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز براساس آزمون آلفای کرونباخ خویش‌شناسی برابر ۰/۸۷، سلامت سازمانی برابر ۰/۹۱ و بالندگی سازمانی برابر ۰/۶۵ به دست آمدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان دادند میان خویش‌شناسی مدیران با مؤلفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: خویش‌شناسی مدیران، سلامت سازمانی، بالندگی سازمانی

^۱ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران، ایران. (نویسنده مسئول)

M_taghvaeeyazdi@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر ایفای نقش مدیریت به لحاظ گسترش نیازهای جوامع، وسعت ارتباطات، قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان‌ها، گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات نوین بسیار دشوارتر شده است؛ لذا گزینش مدیران، آموزش و آماده‌سازی آن‌ها برای چنین نقش مهمی ضروری می‌باشد. امروزه مدیران به توانایی‌های متعددی نیاز دارند که هرکدام می‌توانند به نوعی در روند زندگی و کار آن‌ها تأثیرگذار باشند؛ در این میان خویششناسی^۱ از جمله مهم‌ترین مهارت‌ها برای توانایی برقراری ارتباط و ایجاد مناسبات اجتماعی به‌شمار می‌رود (ارتیایی و همکاران، ۲۰۲۱). «ارتباطات» یک مهارت بسیار مهم مدیریت و مبنای لازم برای مدیریت کارآمد است. مدیران از طریق ارتباطات می‌توانند روابط بین‌فردی را که برای انجام وظایف روزانه به‌نحو مطلوب ضرورت دارند، برقرار ساخته و حفظ کنند؛ در واقع هیچ مدیری نمی‌تواند کار خود را بدون ارتباطات خوب و مهارت‌های ارتباطی به‌خوبی انجام دهد. در این راستا مدیران باید اثرات گرایش‌ها و عادات خود را بر دیگران تحلیل نمایند. همچنین باید بتوانند آن‌هایی را که موجب دریافت عکس‌العمل منفی می‌شوند، حذف نمایند؛ لذا باید خودشناسی را آموخته و بر خویششناسی مسلط باشند (آنتونیا کریبیچ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). در ادبیات مدیریت از مهارت خویششناسی به‌عنوان پیش‌شرط بهداشت روانی و توانایی شناخت دیگران یاد شده است؛ به‌معنای درک، بینش و آگاهی مدیر که موجب بهره‌وری تخصص و بهبود در روابط عمومی انسانی او می‌شود. با توجه به موارد مذکور باید مدیران را یاری داد تا ویژگی‌های اصلی شخصیت و نقاط ضعف و قدرت خود را بشناسند. رمز موفقیت مدیران در شناخت خواسته‌ها، انتظارات و نیازهای سرمایه انسانی سازمان‌ها است و این مهم میسر نخواهد شد مگر اینکه مدیران بتوانند خود را بشناسند، بر اعمال و افکار خود تسلط داشته باشند و همکاری را در سازمان‌ها افزایش دهند (رشیدیان و نژاد ایرانی، ۱۳۹۴). با عنایت به اینکه وظیفه اساسی مدیران در تمام سطوح، حفظ محیطی است که افراد بتوانند با یکدیگر کار کرده و به اهداف از پیش تعیین شده دست‌یابند؛ تلاش و کوشش پیگیر آدمی برای شناخت خویششناسی به‌عنوان یک نیاز اساسی امری مستمر بوده که در این میان شناسایی نیازها، ارزش‌ها، اهداف انسانی و از همه مهم‌تر عزت‌نفس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشند. همچنین برای رسیدن به خودشکوفایی که بالاترین انگیزه انسان است، ارضاء نیازهای سطح پایین از جمله عزت‌نفس که از مؤلفه‌های مهم خودآگاهی محسوب می‌شود، ضروری می‌باشد (سوتون، ۲۰۱۶).

سلامت سازمانی^۳ یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به‌طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند. مایلز^۴ معتقد است که «سلامت سازمانی» به دوام و بقاء سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد (آنتونیا کالوزا و همکاران^۵، ۲۰۱۹). هرزبرگ^۶ عواملی مانند طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور،

¹ Self-knowledge

² Antonia Kreibich et al

³ Organizational health

⁴ Miles

⁵ Antonia J. Kaluza et al

⁶ Herzberg

خط‌مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دوجانبه، سرپرستان، همگنان، مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم می‌داند. وی معتقد است که فقدان این عوامل ممکن است کارمندان را دچار عدم‌رضایت سازد؛ لذا کارکنان به ترک سازمان روی آورده و موجودیت آن‌ها را به مخاطره بیندازد (امیرحسینی، ۱۳۹۲).

بالندگی سازمانی^۱ نیز پدیده‌ای به‌نسبت تازه در قلمرو مدیریت به‌شمار می‌آید که هنوز دستاوردهای آن به‌گونه‌ای درخور، صورت‌بندی و استوار نشده‌اند؛ لیکن در ۴ دههٔ اخیر از گسترش بسیار شایانی برخوردار شده‌است. هم‌اکنون موضوع بالندگی سازمانی در شمار دروس مهم و بنیادین دوره‌های آموزشی بسیاری از دانشکده‌های دانش‌های رفتاری به‌ویژه مدیریت در سراسر جهان می‌باشد. بالندگی سازمانی در حقیقت، بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است. بالندگی سازمان عبارت است از فراهم‌سازی موجبات رشد و بالنده‌شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به‌عنوان گران‌بهارترین سرمایه به کار می‌پردازند (نچارپور استادی، ۱۳۹۱)؛ لذا می‌توان گفت مهم‌ترین عامل در رشد و بالندگی هر سازمان، نیروی انسانی است که بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن به‌خصوص مدیران اغلب افرادی پرتلاش و متعهد هستند که در صورت مساعدبودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به‌کارگرفته و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت درمی‌آورند. در راستای نیل به اهداف هر سازمان باید شرایطی را فراهم آورد تا مدیران و کارکنان در محیط‌های جذاب باخشنودی و رضایت کامل در یک سازمان سالم به انجام وظایف محوله بپردازند. ایجاد چنین شرایطی باعث افزایش کارایی و اثربخشی لازم می‌شود (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۹).

سازمان‌های امروز دیگر فرصت‌های زمانی سازمان‌های دیروز را ندارند؛ لذا همواره باید با تکیه بر سرعت و مهارت، توانمندی‌های خود را به‌روز نگه‌دارند و در عرصهٔ کنونی رقابت با تأکید بر عامل کلیدی پیشرفت و ترقی که «نیروی انسانی کارآمد» است، یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند. در این میان توجه به سازمان‌های اعتمادآفرین نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد؛ این‌گونه سازمان‌ها، بقاء را در کسب اعتماد و اطمینان عوامل استراتژیک محیطی می‌دانند. همچنین هریک از افراد در برابر کسب و حفظ اعتماد محیطی، مسئولیت تضمینی دارند. به عبارت دیگر هریک از افراد، خود را مستقیماً عامل ایجاد یا سلب اعتماد سازمانی در محیط رقابتی می‌دانند؛ زیرا به این باور کلیدی رسیده‌اند که اعتماد می‌تواند محیطی را جهت بقاء، رشد و پویایی آیندهٔ آن‌ها تضمین کند (رسلیکن کلامکی و همکاران، ۲۰۲۰).

بررسی و اطلاع از میزان خویشتن‌شناسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. بر مدیریت لازم است که این مفهوم را همواره مدنظر داشته، مؤلفه‌های اثرگذار بر میزان بالندگی سازمانی و سلامت سازمانی را شناسایی کند، یافته‌ها را در جهت افزایش سطح فرهنگ و بالندگی منابع انسانی سازمان برای دستیابی به پیامدهای مطلوب آن و مقابله با نتایج نامطلوب ناشی از عدم سلامت سازمانی به‌کارگیرد. خویشتن‌شناسی به مدیران کمک می‌کند تا ضمن آگاه‌شدن از ویژگی‌ها و خصوصیات خود، نقاط ضعف، نقاط قوت و توانمندی‌ها، ترس‌ها و نگرانی‌های خود را بشناسند. همچنین خودشناسی و آگاهی از خویشتن به آن‌ها می‌آموزد که در چه شرایطی، تحت فشار روانی قرار

¹ Organizational maturity

می‌گیرند و در چه شرایطی می‌توانند به شکل مؤثر و مطلوب رفتار نمایند. در واقع خودشناسی پیش‌نیاز روابط مؤثر اجتماعی و بین فردی است.

پژوهش حاضر به دنبال این است که با تعیین رابطه میان خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری بستری را برای مطالعات آینده فراهم آورد و پیشنهادات لازم را به منظور بهبود شرایط، سلامت و بالندگی در سازمان‌های آموزشی ارائه نماید؛ با امید به اینکه بتواند راهکارهای مؤثری در این زمینه ارائه نماید. از نتایج این پژوهش در مرحله اول مدیران سه دوره تحصیلی سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری سود خواهند برد و سپس نظام آموزشی و اداری مدارس متحول خواهد شد. دغدغه پژوهشگر این است که با توجه به مشکلات و مسائل موجود در شناخت رابطه میان خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری، بتواند راهکارهای علمی و عملی در جهت تحقق اهداف متعالی سازمان میسر گردد. با این توصیف پژوهشگر درصدد پاسخ به این سؤال است که «آیا میان خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه معناداری وجود دارد؟»

با توجه به موارد مذکور، تلاش بر آن است که با بررسی موضوع پژوهش، زمینه‌یابی برای بهبود یا تغییر شرایط سازمانی و بسترسازی‌هایی برای خلق سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی مطلوب فراهم گردد تا شاهد دستیابی به مزایای یک محیط سازمانی مطلوب در سازمان‌های آموزشی باشیم؛ لذا در این بخش به تشریح مبانی نظری پژوهش پرداخته می‌شود: هر فرد، ترکیبی از ویژگی‌های نوعی و فردی است. اگر «خودشناسی» به معنای شناخت جنبه‌های اختصاصی افراد نوع انسان باشد، «خودشناسی» همان «انسان‌شناسی» است؛ لیکن اگر مقصود از خودشناسی شناخت هر فرد از خویش‌شناسی، «خودشناسی» با «انسان‌شناسی» متفاوت می‌شود. از «خودشناسی» به معنای اول با عنوان «انسان‌شناسی» و به معنای دوم با نام «خودشناسی» یا «خودشناسی به معنای خاص» یاد می‌شود (اسکندری و نوروزی، ۱۳۹۸).

«خویش‌شناسی» نیز ۲ گونه تصور می‌شود؛ یکی خویش‌شناسی به معنای معرفت نفس که راه تحصیل آن، علم حضوری و روش عرفانی است و دیگری به معنای انسان‌شناسی که عمدتاً از طریق علم حصولی به دست می‌آید. شناخت حضوری نفس، اساساً از محور بحث خارج است؛ زیرا چنین شناختی یک تجربه فردی به حساب می‌آید و نمی‌تواند به صورت یک علم جمعی که با تعلیم و آموزش قابل انتقال به دیگران باشد، استفاده شود. عبادت، ذکر، توجه، مراقبت از نفس و درون‌نگری اسبابی هستند که فرد را به چنین شناختی نائل می‌کنند؛ نه پژوهش، تحقیق، استدلال و آزمون. خویش‌شناسی دارای محورهای گوناگونی است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

۱) حقوق‌شناسی: خودآگاهی باعث آگاهی آدمی از حقوق متقابل خود و دیگران و مسئولیت‌های ناشی از آن می‌شود؛ زیرا فرد با آگاهی فردی از این حقوق، روابط اجتماعی‌اش را براساس موازین صحیحی تنظیم می‌کند.

۲) ظرفیت‌شناسی: آشنایی فرد با قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود، بخش دیگری از خودآگاهی وی را شامل می‌شود که باعث اعتماد به نفس و توسعه خودباوری انسان می‌گردد. خودآگاهی، ارتباط تنگاتنگی با اعتماد به نفس دارد. مصباح یزدی معتقد است که خویش‌شناسی عبارت است از شناخت انسان (خویش‌شناسی) از نظر صفات، استعدادها و ملکات اخلاقی (خویش‌شناسی اخلاقی).

۳) خویش‌شناسی جنسیتی: نوعی دیگر از خویش‌شناسی نیز وجود دارد که از آن به خویش‌شناسی جنسیتی می‌توان تعبیر کرد.

درواقع «خویش‌شناسی» مجموعه‌ای از افکار و عواطف است که سبب آگاهی فرد از موجودیت خود می‌گردند. به نظر روگرس^۱ خویش‌شناسی جزء محوری در شخصیت انسان و تعادل شخصی است. وی خویش‌شناسی را به‌عنوان یک محصول اجتماعی که خارج از روابط بین‌فردی رشد می‌کند و برای ثبات می‌کوشد، تشریح می‌کند (سوتون، ۲۰۱۶).

ماتیو مایلز^۲ روانشناس و صاحب‌نظر سازمان آموزش و پرورش، اولین نظریه‌پرداز «سلامت سازمانی» مدرسه است. او سال ۱۹۵۶ در مقاله مفصلی به تعریف و توضیح این مفهوم پرداخت. مایلز، یک سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد؛ بلکه در برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه می‌دهد. در این تعریف واضح است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروهای آن‌ها را به‌طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص ممکن است اثربخش یا غیراثربخش باشد؛ لیکن علائم بلندمدت در سازمان‌های سالم، مساعد اثربخشی است. مفهوم «سلامت سازمانی مثبت» در یک سازمان، توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی‌های سازمانی شوند که البته مفهوم جدیدی نیست. مایلز بیان می‌کند که سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره دارد. همچنین سلامتی سازمانی به دوام سازمان در محیط خود و سازگار با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای بقاء سازش بیشتر اشاره می‌کند (آنتونیا کالوزا و همکاران، ۲۰۱۹). ویلسون (۲۰۰۱) «سلامت سازمانی» را به‌معنای بهداشت روانی محیط کار می‌داند. وی سازمانی را سالم می‌داند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و... در کارکنان را به حداقل برساند. در نتیجه «سلامت سازمانی» عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی (نظری و همکاران، ۱۳۹۱).

جنبش «بالندگی سازمانی» که در نیمه دوم سده بیستم پایه‌ریزی شد و در دهه کنونی به رشد و رسایی درخور توجهی رسید؛ بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارند. «بالندگی سازمانی» ریشه هرگونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسانی را در «بالندگی انسان» جست‌وجو می‌کند. همچنین انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هرگونه دگرگونی به‌شمار می‌آورد. اصول و موازین این جنبش از درون دانش‌های گسترده‌ای مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و اقتصاد از دانش‌های رفتاری سرچشمه می‌گیرند. همچنین دگرگونی، به‌پویی، تازه‌گردانی و دستیابی به برترین‌های بزرگ و اصیل را در شمار اهداف نخستین خود قرار داده و برای رسیدن به آن‌ها سازوکارهای مناسب را فراهم آورده‌اند. یک برنامه «بالندگی سازمانی» کوششی است دوربرد، برنامه‌ریزی شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است. همچنین می‌کوشد تا با تشخیص منطقی و منظم دشواری‌ها و بسیج تمام نیروها و منابع موجود، به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزند. دوربرد بودن کوشش‌های «بالندگی سازمانی» یکی از دشواری‌های آن به‌شمار می‌آید؛ زیرا در شرایطی که بسیاری از نظام‌های پاداش بر پایه سودهای کوتاه‌مدت و سریع استوار می‌باشند، درنگ و انتظار فراوان نمی‌تواند پذیرفتنی باشد. البته اگر قرار باشد دگرگونی پدید آید و ریشه

¹ Rogers

² Mathew Miles

گیرد، مدیریت سازمان و کارکنان آن باید به بلندبودن زمان به کار بستن برنامه، متعهد و دلبسته باشند و از آن پشتیبانی کنند. از طرفی هرگونه فرایندی را که به سوی اهداف بلندمدت و اهداف کوتاه مدت نگرش دارد را با پاداش، استواری بخشند. کانون برنامه «بالندگی سازمانی» همان دگرگون سازی نگرش ها و رفتار است. با وجود آنکه فراگردها، روش های کار، دستورها و زمینه هایی از این شمار در برنامه بالندگی سازمانی دستخوش دگرگونی می گردند؛ لیکن هدف عمده دگرگونی همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان توجه و تمرکز دارد (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۹).

«کوشش های بالندگی سازمانی» در مرتبه نخست به گروه ها توجه دارند. یادگیری فردی و دگرگونی شخصی نیز در «برنامه های بالندگی سازمانی» پدید می آید؛ لیکن تنها به صورت پرتوهای فرعی برنامه. مسئله مذکور بدین دلیل است که این گونه دگرگونی های شخصی و فردی در شمار اهداف نخستین بالندگی سازمانی محاسبه نمی شوند. «کوشش های بالندگی سازمانی» دارای سرشت کنشی هستند. تمام دخالت ها و کوشش هایی که سازمان و اعضای آن در آن شرکت می کنند متوجه این هدف هستند که پس از پایان آن کوشش و فعالیت، چیزی دگرگون شود و بهبود یابد؛ از این رو کوشش های بالندگی سازمانی با بسیاری از دیگر کوشش های آموزشی مانند دوره های آموزشی یا کارگروه های آموزشی مدیریت که برای افزایش دانش، مهارت یا بینش و درک شرکت کنندگان طراحی شده اند، تفاوت دارند. در دوره های آموزشی عادی، هدف آن است که شرکت کنندگان چیزی را بیاموزند؛ سپس آن را در وضعیت واقعی کار خود به کار بندند. در حالی که گروه در کوشش های بالندگی سازمانی، فعالیت هایی با سرشت کنشی را طراحی می کند که در پیوند با کوشش های بالندگی سازمانی به اجرای بی درنگ گذاشته می شوند. در برنامه های آموزشی عادی، یادگیری به گونه ای ساختگی است و به انتقال آن به بافت واقعی کار در سازمان نمی توان اطمینان داشت. در حالی که در «برنامه های بالندگی سازمانی»، اعضای سازمانی شرکت فعالی دارند و فراگیری در سراسر برنامه صورت می گیرد. در واقع «بالندگی سازمانی» گونه ای از کوشش برنامه ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی با هدف یاری رساندن به اعضای سازمان ها است تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام هستند، به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند (رسلین کلامکی و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعاتی در این راستا در داخل و خارج کشور به شرح ذیل انجام شده اند:

محمدی ثابت و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوبی برای معرفی مؤلفه های درونی خودمدیریتی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران)» نتیجه گرفتند که خودمدیریتی درونی کارکنان از ۲ منظر مؤلفه های رفتاری و شناختی تشکیل شده است. همچنین در بین مؤلفه های شناختی، خودانگیزی (با بار عاملی ۰/۹۷) بیشترین و خودسازی (با بار عاملی ۰/۹۲۹) کمترین و بین مؤلفه های رفتاری خودمدیریتی، خودکنترلی (با بار عاملی ۰/۹۷) بیشترین و خودمراقبتی (با بار عاملی ۰/۶۶۳) کمترین حمایت را از مدل اندازه گیری مربوط به خود دارند.

حسینی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای توسعه حرفه ای مدیران» انجام دادند. در پژوهش مذکور ۱۶ مقوله اصلی و ۴۴ مقوله فرعی (عوامل علی ۸ مقوله، پدیده محوری ۷ مقوله، عوامل زمینه ای ۹ مقوله، عوامل مداخله گر ۸ مقوله، راهبردها ۶ مقوله و پیامدها ۶ مقوله) در قالب مدل توسعه حرفه ای مدیران شناسایی شدند. آن ها نتیجه گرفتند که در انتخاب مدیران لازم است به ۲ مقوله محوری صلاحیت ها و شایستگی های عمومی و حرفه ای توجه شود. همچنین شرایط زمینه ای توسعه حرفه ای شامل ۳ بخش فرهنگ جامعه، شرایط محیطی و جو حاکم؛ شرایط علی شامل ۳ دسته کلی تکالیف و مأموریت های آموزش و پرورش، ماهیت و پیچیدگی شغل مدیران و تنوع شغلی؛

راهبردها شامل ۲ حوزه فردی و سازمانی (شامل بالندگی مدیران، آموزش مدیران، الگوبرداری و معیارهای توسعه، گزینش و نظارت و ارزیابی) و پیامدها شامل ۳ بخش آموزشی، فردی و اجتماعی هستند که تمامی آن‌ها باید در فرایند توسعه‌ای حرفه‌ای مدیران مورد توجه قرار گیرند.

مؤذن و تقی‌پوریان (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی (ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران)» نتیجه گرفتند که رابطه بین خویشتن‌شناسی و سلامت سازمانی در ادارات بنیاد شهید غرب استان مازندران معنادار است.

اسکندری و نوروزی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «خویشتن‌شناسی مدیران» انجام دادند. از ۳۵ عامل، ۲۲ عامل با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی شناسایی و در ۵ دسته عوامل ویژگی‌های حرفه‌ای مدیران، عوامل فرهنگ سازمانی، عوامل سازمانی، عوامل ویژگی‌های شخصی مدیران طبقه‌بندی گردیدند.

باقری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل تأثیرگذار بر خویشتن‌شناسی، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان نیشابور» نتیجه گرفتند که وضعیت خویشتن‌شناسی، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان نیشابور در حد نسبتاً مطلوب به لحاظ آماری معنادار هستند. همچنین بین خویشتن‌شناسی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی خویشتن‌شناسی می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای را پیش‌بینی نماید. در نهایت سلامت سازمانی، پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است.

رشیدیان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی (اداری و مالی) مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان» نتیجه گرفتند که تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید می‌باشند؛ بدین ترتیب که در رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی (اداری و مالی) در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهان (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بالندگی سازمانی با عزت‌نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان» نتیجه گرفتند که بین عزت‌نفس کلی و عزت‌نفس تحصیلی با بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی که بین عزت‌نفس خانوادگی و عزت‌نفس اجتماعی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین عزت‌نفس و بالندگی سازمانی کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری مشاهده نشد. با عنایت به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که عزت‌نفس از متغیرهای مهم و تعدیل‌کننده بالندگی سازمانی محسوب می‌شود. در نتیجه برای دستیابی به بالندگی سازمانی مطلوب، آموزش‌های مناسب جهت افزایش عزت‌نفس در میان کارکنان می‌تواند از اولویت‌های مداخله‌ای محسوب شود.

امیرحسینی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین جو سازمانی، خویش‌شناسی مدیران (ارشد، میان و عملیاتی) و سلامت سازمانی در ادارات کل بیمه سلامت منطقه ۳ کشوری» نتیجه گرفتند که بین جو سازمانی با خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی مثبت و معنادار می‌باشد.

جولیا گاردن و همکاران^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «تعریف خودآگاهی در زمینه رشد بزرگسالان: یک بررسی ادبیات سیستماتیک» انجام دادند؛ در واقع یک مرور ادبیات سیستماتیک را گزارش می‌دهند که شامل چگونگی تعریف ساختار خودآگاهی و تفاوت آن با خودآگاهی و خودشناسی در چارچوب آموزش مدیریت است. پس از غربالگری، ۳۱ مقاله در این بررسی وارد شدند که در تجزیه و تحلیل آن‌ها مشخص شد که با چگونگی تعریف خودآگاهی و خودشناسی همپوشانی وجود دارد. سایر مضامین تجزیه و تحلیل نیز شامل شناسایی مؤلفه‌های خودآگاهی، نحوه خودآگاهی و هدف خودآگاهی است. سهم پژوهش مذکور ارائه شفافیت در ساختار خودآگاهی و یک تعریف مفید است که می‌تواند در زمینه‌های رهبری و توسعه مدیریت توسط پزشکان در آموزش و سازمان‌ها و برای تحقیقات آینده در زمینه بزرگسالان استفاده شود.

رین و کونینگهام^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «درستی و اعتبار استفاده از ابزارهای خویش‌شناسی توسط دانشجویان با توانایی بالا» نتیجه گرفتند که دانشجویان با توانایی بالا از خویش‌شناسی بالایی برخوردارند و در سازگاری میانه‌رو هستند.

چاروچیان خراسانی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «مرور عملکرد سواد سلامت سازمانی در مراکز بهداشتی درمانی: نتایج، موانع و تسهیل‌کنندگان» نتیجه گرفتند که انتقال به یک OHL جامع احتمالاً یک فرایند پیچیده است؛ زیرا HL معمولاً در چشم‌انداز و برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان بهداشت و درمان یکپارچه نیست. توسعه بیشتر OHL به تغییرات بنیادی، همزمان و متعددی نیاز دارد؛ لذا نیاز است که سیستم مراقبت‌های بهداشتی HL را به‌عنوان یک اولویت سازمانی در نظر گرفت که به معنای پاسخ‌گویی است.

فیتنس^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه سلامت سازمانی، خشنودی شغلی و خودشناسی» نتیجه گرفتند که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد؛ یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات، دارای یگانگی باشد و نسبت به اهداف خود متعهد باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی و خودشناسی بهره‌مند می‌شوند.

تایلر و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی و شناسایی خویش‌شناسی و خودافزایی افراد در سازمان» نتیجه گرفتند افرادی که خویش‌شناسی مثبت دارند، انواع خطاها و تحریفات تقویت‌کننده خویش‌شناسی یا خودافزایی را به‌ویژه زمانی که با یک تهدید واقعی یا خیالی نسبت به خودشناسی فردی خود مواجه باشند، از خود نشان می‌دهند.

¹ Julia Garden et al

² Rin and Cunningham

³ Fatness

⁴ Tailer et al

جهت بررسی دقیق موضوع مورد مطالعه براساس فرضیه اصلی مبنی بر اینکه «بین خویش‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد»، فرضیات ویژه به شرح ذیل مطرح می‌شوند:

- ۱) بین خویش‌شناسی مدیران با یگانگی نهادی رابطه وجود دارد.
- ۲) بین خویش‌شناسی مدیران با نفوذ مدیر رابطه وجود دارد.
- ۳) بین خویش‌شناسی مدیران با ملاحظه‌گری رابطه وجود دارد.
- ۴) بین خویش‌شناسی مدیران با ساخت‌دهی رابطه وجود دارد.
- ۵) بین خویش‌شناسی مدیران با پشتیبانی منابع رابطه وجود دارد.
- ۶) بین خویش‌شناسی مدیران با روحیه رابطه وجود دارد.
- ۷) بین خویش‌شناسی مدیران با تأکید علمی رابطه وجود دارد.
- ۸) بین خویش‌شناسی مدیران با بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف به صورت کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران سه دوره تحصیلی سازمان آموزش و پرورش شهر ساری ناحیه یک به تعداد ۱۹۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۲۷ نفر می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها نیز از ۲ روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد؛ در روش کتابخانه‌ای از منابع کتابخانه‌ای (پایان‌نامه‌ها، کتاب، سایت و مقالات) استفاده گردید. در روش میدانی نیز از پرسشنامه‌های استاندارد مبتنی بر آخرین تغییرات و پیشرفت‌های آموزشی متناسب با عنوان پژوهش استفاده گردید.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌های خویش‌شناسی، سلامت سازمانی و بالندگی سازمان به رؤیت چند تن از صاحب‌نظران و متخصصین امر رسیدند که مورد تأیید قرار گرفتند. با توجه به استاندارد بودن، پرسشنامه‌ها از پایایی خوبی برخوردار هستند. البته جهت اطمینان بیشتر به بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری از طریق آماره آلفای کرونباخ پرداخته شد؛ لذا پرسشنامه‌ها در میان یک پیش‌نمونه ۳۰ تایی از پاسخ‌دهندگان، توزیع گردید. سپس مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شد. با توجه به اینکه این مقدار در تمامی متغیرها دارای مقادیر بیشتر از ۱ می‌باشد؛ لذا پرسشنامه حاضر طبق جدول شماره (۱) از اعتبار بالایی برخوردار است.

پرسشنامه استاندارد خویش‌شناسی توسط دیوید وتن و کیم کامرون^۱ (۱۹۹۱) تنظیم گردید که متشکل از ۱۱ گویه و ۲ خرده‌مقیاس خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران (۵ سؤال) و آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر

¹ David Wetton and Kim Cameron

و روابط متقابل شخصی (۶ سؤال) به منظور شناختن خود می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۶ نقطه‌ای^۱ می‌باشد. مؤلفه‌های پرسشنامه شامل خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران، آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی می‌باشند. پایایی پرسشنامه استاندارد خویش‌شناسی با آزمون آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی^۲ توسط هوی و همکاران^۳ (۱۹۹۶) تنظیم گردید که ۷ بعد سلامت سازمانی شامل یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی در ۲۴ گویه مورد سنجش قرار گرفتند. شیوه نمره‌گذاری نیز براساس طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد بالندگی سازمانی توسط اسپایدرز^۴ (۲۰۰۷) تنظیم گردید که دارای ۶ مؤلفه و ۳۰ سؤال می‌باشد. هدف اصلی آن، سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان است. مؤلفه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از بازبودن و شفافیت سازمان، اعتماد به همدیگر، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی، ساختار سازمانی بالا به پایین. شیوه نمره‌گذاری نیز براساس طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ برابر ۰/۶۵ به دست آمد.

همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۲ روش آماری شامل آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از آزمون‌هایی مانند میانگین، واریانس و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

جدول ۱: محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه پژوهش حاضر

متغیر	مؤلفه	تعداد سؤالات	مقدار آماره آلفای کرونباخ
خویش‌شناسی	—	۱۱	۰/۷۱۴
بالندگی سازمانی	—	۳۰	۰/۹۵۲
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۷	۰/۸۳۰
	نفوذ مدیر	۵	۰/۷۷۱
	ملاحظه‌گری	۵	۰/۷۶۳
	ساخت‌دهی	۵	۰/۷۲۵
	پشتیبانی منابع	۵	۰/۹۰۱
	روحیه	۹	۰/۶۶۵
	تأکید علمی	۸	۰/۷۵۴
تعداد کل سؤالات	—	۴۴	۰/۹۲۴

^۱ برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم به ترتیب نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ در نظر گرفته شد.

^۲ OHI

^۳ Hui et al

^۴ Spiders

یافته‌ها

نتایج تحقیقات در بخش توصیفی در جدول شماره (۲) ارائه شده‌اند:

جدول ۲: اطلاعات توصیفی و جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر

متغیر	زیرمتغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۵۱	۴۰/۲
	مرد	۷۶	۵۹/۸
تأهل	مجرد	۲۰	۱۵/۷
	متأهل	۱۰۷	۸۴/۳
سن	کمتر از ۲۵ سال	۶	۴/۷
	بین ۲۶ تا ۳۰ سال	۳۰	۱۵/۷
	بین ۳۱ تا ۳۵ سال	۲۳	۱۸/۱
	بالای ۲۵ سال	۷۸	۶۱/۴
میزان تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱	۰/۸
	کارشناسی	۷۵	۵۹/۱
	کارشناسی ارشد	۵۰	۳۹/۴
	دکتری	۱	۰/۸
مقطع تحصیلی	ابتدایی	۵۳	۴۱/۷
	دوره اول متوسطه (راهنمایی)	۵۱	۴۰/۲
	دوره دوم متوسطه (دبیرستان)	۲۳	۱۸/۱
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۷	۵/۵
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۸	۲۲/۰
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۲	۲۵/۲
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۲۳	۱۸/۱
	بالای ۲۰ سال	۳۷	۲۹/۱
سابقه مدیریت	کمتر از ۵ سال	۲۲	۱۷/۳
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۵۰	۳۹/۴
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۳	۲۶/۰
	بالای ۱۵ سال	۲۲	۱۷/۳
نوع مدرسه	دولتی	۷۸	۶۱/۴
	غیردولتی	۳۹	۳۰/۷
	هیئت امنایی	۱۰	۷/۹
	کل	۱۲۷	۱۰۰

برای بررسی فرضیات ویژه در بخش استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی فرضیه اصلی از آزمون رگرسیون چندگانه به شرح ذیل استفاده شد:

فرضیه فرعی اول: بین خویش‌شناسی مدیران با یگانگی نهادی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران با یگانگی نهادی

متغیر	یگانگی نهادی
خویش‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی $(R) = -0/540$ مقدار احتمال $(Sig.) = 0/000$ تعداد $(N) = 127$

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۳) ضریب همبستگی پیرسون بین ۲ مذکور متغیر برابر $-0/540$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره یگانگی نهادی با افزایش نمره خویش‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی دوم: بین خویش‌شناسی مدیران با نفوذ مدیر رابطه وجود دارد.

جدول ۴: بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران با نفوذ مدیر

متغیر	نفوذ مدیر
خویش‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی $(R) = -0/383$ مقدار احتمال $(Sig.) = 0/000$ تعداد $(N) = 127$

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/383$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره نفوذ مدیر با افزایش نمره خویش‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی سوم: بین خویشن‌شناسی مدیران با ملاحظه‌گری رابطه وجود دارد.

جدول ۵: بررسی رابطه بین خویشن‌شناسی مدیران با ملاحظه‌گری

متغیر	ملاحظه‌گری
خویشن‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $-0/215$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/015$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۵) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/215$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده‌شده معادل $0/015$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره ملاحظه‌گری با افزایش نمره خویشن‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی چهارم: بین خویشن‌شناسی مدیران با ساخت‌دهی رابطه وجود دارد.

جدول ۵: بررسی رابطه بین خویشن‌شناسی مدیران با ساخت‌دهی

متغیر	ساخت‌دهی
خویشن‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $-0/339$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/000$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۵) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/339$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده‌شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره ساخت‌دهی با افزایش نمره خویشن‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی پنجم: بین خویش‌شناسی مدیران با پشتیبانی منابع رابطه وجود دارد.

جدول ۶: بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران با پشتیبانی منابع

متغیر	پشتیبانی منابع
خویش‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $-0/360$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/000$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۶) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/360$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند بدین معنا که افزایش نمره پشتیبانی منابع با افزایش نمره خویش‌شناسی و بالعکس همراه است. فرضیه فرعی ششم: بین خویش‌شناسی مدیران با روحیه رابطه وجود دارد.

جدول ۷: بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران با روحیه

متغیر	روحیه
خویش‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $-0/305$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/000$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۷) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/305$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی نیز دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره روحیه با افزایش نمره خویش‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی هفتم: بین خویشتن‌شناسی مدیران با تأکید علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۸: بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران با تأکید علمی

متغیر	تأکید علمی
خویشتن‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $-0/380$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/000$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۸) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر برابر $-0/380$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده‌شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره تأکید علمی با افزایش نمره خویشتن‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه فرعی هشتم: بین خویشتن‌شناسی مدیران با بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۹: بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران با بالندگی سازمانی

متغیر	بالندگی سازمانی
خویشتن‌شناسی	مقدار ضریب همبستگی (R) = $0/502$ مقدار احتمال (Sig.) = $0/000$ تعداد (N) = ۱۲۷

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۹) ضریب همبستگی پیرسون بین این ۲ متغیر $0/502$ می‌باشد. مقدار احتمال مشاهده‌شده معادل $0/000$ و کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) است؛ لذا فرضیه صفر رد می‌شود و بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی دارای علامت منفی می‌باشد. البته از آنجایی که نمره بالاتر در سلامت سازمانی به معنای سلامت سازمانی کمتر است؛ لذا می‌توان گفت که تغییرات بین ۲ متغیر با یکدیگر هم‌جهت و از نوع مثبت می‌باشند. بدین معنا که افزایش نمره بالندگی سازمانی با افزایش نمره خویشتن‌شناسی و بالعکس همراه است.

فرضیه اصلی: بین خویشتن‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد. به منظور بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام^۱ به شرح ذیل استفاده می‌شود:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

β_1 = ضریب سلامت سازمانی β_2 = ضریب بالندگی سازمانی
 X_1 = میزان سلامت سازمانی X_2 = میزان بالندگی سازمانی

$$\begin{cases} H_0: \beta_i = 0 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \end{cases} \quad i = 0, \dots, 2$$

جدول ۱۰: خلاصه مدل رگرسیونی

مدل	متغیرهای مستقل وارد شده در مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه
۱	سلامت سازمانی X_1	۰/۵۵۷	۰/۳۱۰
۲	بالندگی سازمانی X_2	۰/۶۰۱	۰/۳۶۲

در جدول شماره (۱۰) مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین خویشتن‌شناسی و مقدار برآورد شده آن تحت مدل نهایی رگرسیونی، معادل ۰/۶۰۱ می‌باشد. مقدار ضریب تعیین در مدل نهایی نیز برابر ۰/۳۶۲ بوده و بیانگر این است که ۳۶/۲ درصد از میزان تغییرات خویشتن‌شناسی توسط متغیرهای مستقل قابل توضیح است.

جدول ۱۱: جدول تحلیل واریانس مدل نهایی رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
رگرسیونی	۹/۳۴۵	۲	۴/۶۷۲	۳۵/۱۴۷	۳/۰۶۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶/۴۸۵	۱۲۴	۰/۱۳۳			
کل	۲۵/۸۲۹	۱۲۶	—			

با ملاحظه جدول شماره (۱۱) تحلیل واریانس رگرسیونی، مقدار احتمال به دست آمده کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. همچنین مقدار فیشر محاسباتی برابر ۳۵/۱۴۷ بیشتر از مقدار فیشر بحرانی برابر ۳/۰۶۹ با درجه آزادی ۲/۱۲۴ در سطح معناداری ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر بین خویشتن‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی، ارتباط خطی معنادار وجود دارد.

¹ Stepwise

جدول ۱۲: جدول برآورد ضرایب مدل نهایی رگرسیونی

ضرایب متغیرها	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
مقدار ثابت β_0	۵/۱۱۰	-	۱۲/۶۱۹	۰/۰۰۰
ضریب سلامت سازمانی β_1	-۰/۴۸۱	-۰/۴۰۱	-۴/۶۲۰	۰/۰۰۰
ضریب بالندگی سازمانی β_2	۰/۲۰۵	۰/۲۷۶	۳/۱۷۶	۰/۰۰۲

طبق اطلاعات جدول شماره (۱۲) مناسب‌ترین مدل خطی به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 5.11 - 0.481X_1 + 0.205X_2$$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که بین خویش‌شناسی مدیران با مؤلفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذپذیری، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی) رابطه معناداری وجود دارد. این مورد با نتایج پژوهش‌های مؤذن و تقی‌پوریان (۱۳۹۸)، اسکندری و نوروزی (۱۳۹۸)، جلیکنا گاردن و همکاران (۲۰۲۱) و رین و کوننینگهام (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که بین خویش‌شناسی مدیران با بالندگی سازمانی سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد. این مورد با نتایج پژوهش‌های باقری و همکاران (۱۳۹۶)، رشیدیان و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهان (۱۳۹۳)، امیرحسینی (۱۳۹۲)، چاروقچیان خراسانی و همکاران (۲۰۲۰)، فیتنس (۲۰۲۰) و تایلر و همکاران (۲۰۱۹) همسویی می‌باشد. نتیجه پژوهش فیتنس (۲۰۲۰) حاکی از آن است که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد؛ بدین معنا است که در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی باشد و نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد. کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی و خودشناسی بهره می‌گیرند. تایلر و همکارانش (۲۰۱۹) در پژوهش خود دریافتند که افراد دارای خویش‌شناسی مثبت، انواع خطاها و تحریفات تقویت‌کننده خویش‌شناسی یا خودافزایی را به‌ویژه زمانی که با یک تهدید واقعی یا خیالی نسبت به خودشناسی فردی خود مواجه باشند، از خود نشان می‌دهند. نکته اصلی این است که سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به‌طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند. مایلز معتقد است که سلامت سازمانی به دوام و بقاء سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد. هرزبرگ عواملی مانند طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط‌مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دوجانبه، سرپرستان، همگنان، مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم می‌داند. وی معتقد است که فقدان این عوامل ممکن است کارمندان را دچار عدم رضایت سازد؛ لذا کارکنان به ترک سازمان روی آورده و موجودیت آن‌ها را به مخاطره بیندازد. از طرفی کارکنان سازمان به‌عنوان مهم‌ترین منبع هر سازمانی

به‌شمار می‌آیند؛ از این‌رو با مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های پیشین و استنتاج از یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر مدیریت درصدد تقویت آن دسته از فاکتورهایی که با یکدیگر دارای رابطه مثبت هستند برآید، می‌تواند کارکنانی در سازمان بپرورد که بتوانند ایده‌های خلاق و نوآورانه از خود نشان داده که در نتیجه سازمان را به سازمانی بالنده و موفق تبدیل نمایند. هنگامی که کارکنان یک سازمان احساس کنند و به این باور برسند که سازمان آن‌ها را فردی با ارزش تلقی می‌کند و حمایت‌های لازم را از سوی سازمان درک کنند، می‌توان انتظار زمینه ایجاد انگیزه برای پیشرفت، تعهد و دل‌بستگی در سطح سازمان را داشت؛ زیرا باعث می‌شود کارکنان کارها را به‌خوبی انجام دهند و به‌صورت خودجوش عملکرد خود را ارزیابی نمایند. بدین دلیل می‌توان گفت عوامل حمایتی از تأثیرگذارترین عوامل در سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی می‌باشد که می‌تواند موفقیت مناسب را با ارضای نیاز پیشرفت افراد فراهم سازد؛ از این‌رو نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند که مدیران مدارس و مسئولان سازمان آموزش و پرورش بایستی بهبود و تقویت ابعاد ذکر شده را بیش از گذشته مدنظر قرار داده و در تقویت آن‌ها بکوشند. با توجه به مطالعات صورت گرفته هراندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت وی نسبت به خود افزایش یابد، باعث افزایش تفکر منطقی و استفاده مناسب از استراتژی‌های مدیریت می‌گردد. از طرفی هر اندازه مدیر رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و با نیازهای زیردستان انطباق‌پذیر سازد، به همان اندازه در سلامت سازمان مؤثر خواهد بود.

با مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج از کشور و نتایج به‌دست‌آمده از فرضیات پژوهش حاضر که نشان می‌دهند بین خویششن‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد؛ لذا تلاش بر آن است که با بررسی موضوع پژوهش، زمینه‌یابی برای بهبود یا تغییر شرایط سازمانی و بسترسازی‌هایی برای خلق سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی مطلوب فراهم گردد تا شاهد دستیابی به مزایای یک محیط سازمانی مطلوب در سازمان‌های آموزشی باشیم. بررسی و اطلاع از میزان خویششن‌شناسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش نیز از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است؛ لذا بر مدیریت لازم است که آن را همواره مدنظر داشته‌باشد. همچنین مؤلفه‌های اثرگذار بر میزان بالندگی سازمانی و سلامت سازمانی را شناسایی کند و یافته‌ها را در جهت افزایش سطح فرهنگ و بالندگی منابع انسانی سازمان و دستیابی به پیامدهای مطلوب آن و مقابله با نتایج نامطلوب ناشی از عدم سلامت سازمانی به‌کارگیرد. نهایتاً نتایج این پژوهش با تعیین رابطه بین خویششن‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی و بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری بستری را برای مطالعات بعدی فراهم آورد و پیشنهادات لازم را به‌منظور بهبود شرایط، سلامت و بالندگی در سازمان‌های آموزشی به‌شرح ذیل ارائه نماید؛ با امید به اینکه بتواند راهکارهای مؤثری در این زمینه ارائه نماید.

با توجه به اینکه نتایج فرضیه پژوهش حاضر نشان می‌دهند بین خویششن‌شناسی مدیران با سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران از طریق برنامه‌های تفریحی، تعطیلات خانوادگی، اجرای برنامه‌های مناسب در مناسبت‌های گوناگون ملی و مذهبی برای کارکنان همراه با خانواده بتوانند موجبات سلامت سازمانی در نظام آموزشی را فراهم نمایند. فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی، لیاقت و شایستگی در بین کارکنان و مدیران به وجود آید؛ زیرا همکاران در چنین محیطی همدیگر را دوست دارند. آن‌ها این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می‌نمایند و با میل و رغبت به انجام وظایف خود می‌پردازند.

همچنین به محیط کار و شغلشان دل بسته و افتخار می‌کنند. مدیران باید کارکنان را از مسئولیت‌ها و نقش‌های خود در سازمان آگاه نمایند و انتظار سازمان از همکاری کارکنان به روشنی تشریح شود؛ لازم است ارتباط واضح و مستمری بین مدیران و کارکنان در مدارس صورت گیرد. مدیران مدارس به منظور افزایش کارایی با اجرای راهکارهایی از قبیل خودکارآمدی، تأیید، احترام و در نظر گرفتن پاداش حمایت خود را به کارکنان نشان دهند تا اعتماد کارکنان افزایش یابد؛ این امر باعث بهبود عملکرد شغلی و حرفه‌ای سازمان شود. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت کوتاه مدت جهت استفاده و آشنایی دبیران محترم از مفاهیم متفاوت مربوط به سازمان از جمله سلامت سازمانی، خویشتن‌شناسی، بالندگی سازمانی در جهت هدایت و جلب نظرات ایشان برای بهبود فعالیت‌های سازمان مدارس نیز می‌تواند مفید واقع شود.

با توجه به این‌که نتایج فرضیه پژوهش، نشان می‌دهد که بین خویشتن‌شناسی مدیران با بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ساری رابطه وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس ضمن تفویض اختیار سازنده به نیروهای انسانی مدرسه، با آن‌ها برخورد شایسته داشته و به تقویت روحیه و جلب رضایت آن‌ها اقدام نمایند. از طرف دیگر با اعمال کنترل سازنده، کارکنان را به پیروی از مقررات فراخوانند. برگزاری همایش‌های علمی با رویکرد بالندگی سازمانی و سلامت سازمانی و کارگاه‌های آموزشی با رویکرد موضوع‌های مطروحه برای معلمان و مدیران مدارس در سه دوره تحصیلی نیز می‌تواند مفید واقع شود. ایجاد شرایط سازمانی مناسب و امن جهت اظهار نظر صحیح نیروهای انسانی آموزش و پرورش و رفع این توهم که نظرات آن‌ها بر روند فعالیت کاری آنان تأثیر منفی دارد؛ یکی از راه‌های گسترش این فرهنگ در بین نیروی انسانی فعال سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. بهتر است فضایی به منظور تبادل نظر در مورد مسائل آموزشی میان دبیران و مدیران ایجاد شود. در نهایت حتی الامکان مدیران در تصمیم‌گیری‌های آموزشی از دبیران نظرخواهی نمایند.

فهرست منابع فارسی

- حسینی، محمود؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش. (۱۴۰۰)، ارایه مدلی برای توسعه حرفه‌ای مدیران، فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰.
- محمدی ثابت، ناهید؛ دامغانیان، حسین؛ فرهادی‌نژاد، محسن. (۱۴۰۰)، ارایه چارچوبی برای معرفی مؤلفه‌های درونی خودمدیریتی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تابستان ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۲، ۱۰۵-۷۳.
- شعبانی، بهار؛ غلامرضا، قره؛ محمدعلی، سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برآزش آن. مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، بهار، شماره ۳۲(۱۴)، صص ۹۹-۱۱۲.
- اسکندری، یونس؛ نوروزی، مهرزاد. (۱۳۹۸). خویشتن‌شناسی مدیران، دومین همایش تدبیر مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار.

- مؤذن، سپیده؛ تقی‌پوریان، محمدجواد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی (ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴.
- باقری، علی؛ محمدی، سکینه؛ حقیقت‌گو، مهدی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر خویش‌شناسی، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان نیشابور، کنگره بین‌المللی بهبود مدیریت و نظام آموزشی ایران.
- رشیدیان، سیمای؛ نژاد ایرانی، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران سلامت سازمانی (اداری و مالی) مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان. فصلنامه حسابداری، پاسخگویی و منافع اجتماعی، دوره ۴، شماره ۴، بهار ۱۳۹۴، صص ۱۱۳-۱۳۰.
- پژوهان، ایوب. (۱۳۹۳). ارتباط بالندگی سازمانی با عزت‌نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۲، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۳، صص ۷۷-۹۴.
- امیرحسینی، معصومه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جو سازمانی و خویش‌شناسی مدیران (ارشد، میانی، عملیاتی) و سلامت سازمانی در ادارات کل بیمه سلامت منطقه ۳ کشوری. طرح‌های پژوهشی اداره کل بیمه سلامت استان کرمان.
- نجارپور استادی، سعید؛ تقی‌زاده، هوشنگ. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. ماهنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۹۱، پیاپی (۱). صص ۱۲۶-۱۲۱.
- نظری، علی؛ اردلان، محمدرضا؛ نصیری، فخرالسادات. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. ویژه‌نامه خانواده و طلاق، دوره ۱-۲، شماره پیاپی ۷، پاییز و زمستان، صص ۱۰۲-۹۱.

فهرست منابع انگلیسی

- Ertiaei, Fatemeh; Rezvanfar, Ahmad; Hejazi, Seyed Yousef; Alambaigi, Amir. (2021). Developing an organizational health model for the agricultural extension structure of Iran, *The Journal of Agricultural Education and Extension, Competence for Rural Innovation and Transformation* , Received 31 Mar 2020, Accepted 08 Feb 2021, Published online: 19 Feb 2021.
- Julia Carden, Rebecca J. Jones, Jonathan Passmore, (2021). Defining Self-Awareness in the Context of Adult Development: A Systematic Literature Review. First Published, February 28, 2021 Research Article. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>.

- Antonia Kreibich, Marie Hennecke, Veronika Brandstätter, (2020). The Effect of Self-awareness on the Identification of Goal-related Obstacles, First published: 30 January 2020, <https://doi.org/10.1002/per.2234>.
- Elham Charoghchian Khorasani, Seyedeh Belin Tavakoly Sany, Hadi Tehrani, Hassan Doosti, and Nooshin Peyman. (2020). Review of Organizational Health Literacy Practice at Health Care Centers: Outcomes, Barriers and Facilitators, *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Oct; 17(20): 7544. Published online 2020 Oct 16. doi: 10.3390/ijerph17207544.
- Fatness, L. (2020). Analysis of the relationship between organizational health and job satisfaction and self-knowledge, *Journal of Human and Organizational Resource Development*, Volume 7, Number 12; Pp. 89-70.
- Rasooly Kalamaki, Fatemeh; Mahmoudi, Ghahraman; Yazdani Charati, Jamshid. (2020). Relationship between Organizational Culture and Organizational Health in Employees of District 1 Iran Teaching Hospitals, *Archives of Hygiene Sciences, Qom University of Medical Sciences, Arch Hyg Sci* 2020, 9(4): 256-264.
- Antonia J. Kaluza, Sebastian C. Schuh, Marcel Kern, Katherine Xin, Rolf van Dick. (2019). How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Human Resource Management Journal*, First published: 25 November 2019, <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>, Volume 59, Issue 4, July/August 2020, Pages 359-377.
- Tailer, S. Alexander, P. Tablio, F. (2019). Investigating and identifying the self-knowledge and self-enhancement of people in the organization, *Journal of Advanced Humanities*, Volume 1, Number 2; Pp. 106-89.
- Sutton, Anna. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire, *Eur J Psychol*. 2016 Nov; 12(4): 645–658. Published online 2016 Nov 18. doi: 10.5964/ejop.v12i4.1178. Rin, R.T and Cunningham, A.W. (2021). Correctness and validity of using self-knowledge tools by highly capable students, *Journal of Human Resources Management*. Volume 4, Number 15; Pp. 112-100.