فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۵،
دوره اول،
سال پنجم
بهار ۱۴۰۱،
صص ۱-۱۲

نقش ویژگی های شخصیتی کارکنان در ارتقای سلامت سازمانی

محمدحسین فلاح تفتی[۱]

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف نقش ویژگی های شخصیتی کارکنان در ارتقای سلامت سازمانی صورت گرفت. در این راستا پژوهش حاضر از جنبه هدف یک پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان های دولتی تهران تشکیل دادند که ۳۸٤ نفر به‌عنوان نمونه و با روش طبقه‌ای تصادفی و فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد که روایی و پایایی آن مورد تائید قرار گرفت. همچنین جهت تجزیه‌وتحلیل اطلاعات از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS استفاده شد. نتایج نشان داد ویژگی های جمعیت شناختی تاثیر مثبت و معناداری بر ارتقای سلامت سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: ویژگی های جمعیت شناختی، منابع انسانی، سلامت سازمانی

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران (یزد)، یزد، ایران
(ala.fallah54@gmail.com)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

امروزه سازمان ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی زیادی در محیط پیرامون خود هستند. محیطی که در آن، رقابت فزآینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (آثارتمر و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی لازمه توسعه و رشد هر جامعه ای داشتن سازمان های سالم و پویاست. هر جامعه سازمان هایی دارد که برای رسیدن اهداف باید باهم هماهنگ باشند و شرط هماهنگی این سازمان ها این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشند. در غیر این صورت نه تنها وظایف خود را به خوبی انجام نمی دهند بلکه در وظایف سیستم های دیگر هم اختلال به وجود می آورند. به عبارت دیگر سازمان ها به فعالیت ها و تلاش های جمعی افراد برای اهداف خویش وابسته هستند با این درک، افراد اساس منابع انسانی سازمان ها هستند، یعنی افراد و گروه هایی که نتایج کارکردشان دستیابی سازمان به اهدافشان را ممکن می سازد (شرمرهورن[1]، ۲۰۱۶).

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم درخور توجهی است؛ در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذینفعان، و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (سان[2]، ۲۰۱۶). سلامت سازمانی مفهومی است که به هماهنگی سازمان با تمام اجزای داخلی و محیط آن و توانایی آن در دستیابی به اهداف خود می پردازد. در عین حال، سلامت سازمان به وضعیت محیط فیزیکی سازمان و ابزارهای مناسب برای تحقق هدف سازمان، وضعیت ارتباطات بین سازمان و مدیریت ارشد، پتانسیل حل مسئله، توسعه، رشد و نوآوری می پردازد. سلامت سازمانی همچنین با کیفیت ورودی ها (وضعیت صلاحیت) و ایمنی مواد اولیه، فعالیت های مدیریتی و تصمیم گیری سازمان، بهداشت اخلاقی، روانی و جسمی کارکنان و همچنین رفاه، عملکرد و موقعیت کارکنان در ارتباط است (دوگانی و داگلی[3]، ۲۰۲۰).

یکی از مهم ترین مدل های بررسی سلامت سازمانی، مدل ارائه شده توسط هوی و فیلدمن[4] می باشد که شامل ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه می باشد. یگانگی نهادی عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیر معقول مراجعان و محیط در امان باشد. نفوذ مدیر نیز به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرا دستان خود اشاره دارد. ملاحظه گری هم رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می دهد. بعد دیگر ساخت دهی می باشد، این مفهوم رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد

[1] Schermerhorn
[2] Sun
[3] Doganay & dagli
[4] Hoy & Fildman

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

و رویه ها را صراحتاً تعیین می کند و به رفتاری از مدیر اشاره می کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. بعد پشتیبانی منابع نیز به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی بوده که این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است. تأکید علمی هم به تأکید سازمان برای ارتقای سطح تخصص و مهارت های فنی کارکنان اشاره دارد و در نهایت بعد روحیه می باشد که به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد، اشاره می نماید (کبیری و سیدعلوی، ۱۳۹۷).

یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود وافزایش تعهد در محیط ایجاد کرده و گسترش می دهد. زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد دوست دارند و می پذیرند. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است.

حرکت افراد در محدوده ارزش های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد اجتماعی کارکنان براساس این ارزش ها ارزیابی می شود (آثارتمر و همکاران، ۱۳۹۸). اگر نظام اداری سالم نباشد علی رغم نیت خیر سیاستگذاران آنچه در عمل تحقق می یابد ممکن است در تضاد با آن اهداف و سیاست ها باشد (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷). پاسبان و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به «تاثیر سلامت سازمانی بر اثربخشی سازمانی (مطالعه ی موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل) » پرداختند. نتایج نشان داد هر اندازه سلامت سازمانی بیشتر باشد، کارکنان اثربخشی و بهره وری بیشتری دارند.

همچنین مگتو و همکاران[1] (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «عوامل موثر در اجرای سواد سلامت سازمانی: یک بررسی واقع بینانه» پرداختند. نتایج بررسی ها در ۱۷٤ نشریه نشان داد اعتبارسنجی، محرک های سیاست گذاری، رهبری اجرایی و فرهنگ های بهبود کیفیت باعث ارتقای سلامت سازمانی در سازمان می شوند. کالوزو و همکاران[2] (۲۰۱۸) در تحقیق خود به «اهمیت جو سلامت سازمانی برای سلامت کارمندان: یک مدل آبشار چند سطحی» پرداختند. نتایج نشان داد مطابق با نظریه هویت اجتماعی، ارتباط بین جو سلامت سازمانی و ذهنیت سلامت رهبران با شناسایی رهبران با سازمان تعدیل شد: شناسایی توانمندی رهبر، رابطه بین جو سلامت سازمانی و ذهنیت سلامت رهبران را تقویت کرد. نتایج همچنین از یک اثر آبشار چند سطحی اقدامات ارتقا دهنده سلامت در سازمان ها پشتیبانی می کنند و نقش حیاتی رهبران در انتقال تأثیرات جو سلامت سازمانی به کارمندان را برجسته می کنند.

در این میان ویژگی های شخصیتی کارکنان یکی از مهمترین ابعاد اثرگذار بر سلامت سازمانی است. محققانی مانند بری و همکاران[3] (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای سازمانی متعددی مرتبط است که می‌تواند بر

[1] Meggetto et al
[2] Kaluza et al
[3] Berry et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

سلامت سازمانی تأثیر بگذارد. به عنوان مثال، کارمندانی که وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری بالایی دارند، تمایل دارند از درگیر شدن در رفتارهای کاری غیرمولد (مثلاً دزدی، خرابکاری، کناره‌گیری، انحراف در تولید و سوء استفاده نسبت به دیگران) خودداری کنند. کارمندانی که در روان رنجورخویی امتیاز بالایی می‌گیرند، در برابر فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرتر هستند، در حالی که آن‌هایی که در زمینه‌های وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، و هوش (یا گشودگی) امتیاز بالایی می‌گیرند، نسبت به فرسودگی شغلی انعطاف‌پذیرتر هستند (سوایدر و زیمرمن[1]، ۲۰۱۰). مرادزهی (۱۳۹۸) در تحقیق خود به «بررسی سلامت سازمانی و نقش وجدان کاری در بهبود آن» پرداخت.

یافته های تحقیق نشان داد که بین مولفه های وجدان کاری و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان رابطه مثبت وجود دارد. پرینس و همکاران[2] (۲۰۱۸) در تحقیق خود به «ارزیابی شیوه های سواد سلامت سازمانی در یک مرکز بهداشت دانشگاهی» پرداختند. کارمندان میزان ارزیابی اقدامات پزشکی بهداشتی سازمان خود و ارتقا سواد سلامت بیماران را ارزیابی کردند. تفاوت در پاسخ ها با استفاده از تحلیل واریانس فاکتوریل ارزیابی شد.

تجزیه و تحلیل تک متغیره نشان داد که از نظر آماری، بین سال های خدمت، با سطح تماس با بیمار از نظر آماری اختلاف معنی داری وجود ندارد. از نظر آماری میان افراد با میزان تحصیلات متفاوت، تفاوت آماری معناداری وجود داشت.با وجود اهمیت این موضوع و همچنین شفافیت آن، اما مشخص نیست این ویژگی ها چگونه می توانند منجر به ارتقای سلامت سازمانی شوند. بر همین اساس، این پژوهش به این سوال پرداخته که ویژگی های شخصیتی کارکنان چه تاثیری در ارتقای سلامت سازمانی دارد؟

روش شناسی

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که در آن رابطهٔ بین متغیرها بر اساس هدف پژوهش مورد تحلیل قرارگرفته است. با توجه به هدف پژوهش حاضر، جامعهٔ آماری شامل کارکنان ادارات دولتی تهران هستند. در این راستا با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۳۸٤ نفر به‌عنوان نمونه موردبررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها (ادبیات و سوابق مربوط به متغیرهای پژوهش) از روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های پرسشنامه از روش میدانی استفاده‌شده است. در این پژوهش از فرم کوتاه ۲۰ موردی مجموعه بین المللی آیتم های شخصیتی (مینی IPIP؛ دانلان و همکاران[3]، ۲۰۰٦) و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن[4] (۱۹۹٦) استفاده شد. اطلاعات مربوط به پرسشنامه به شرح جدول زیر است:

[1] Swider & Zimmerman
[2] Prince et al
[3] Donnellan et al
[4] Hoy & fieldman

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱: اطلاعات مربوط به پرسشنامه پژوهش

متغیر	ابعاد	گویه
ویژگی های شخصیتی	برون گرایی	۵ گویه
	توافق پذیری	۵ گویه
	وظیفه شناسی	۵ گویه
	روان رنجوری	۵ گویه
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۷ گویه
	نفوذ مدیر	۵ گویه
	ملاحظه گری	۵ گویه
	ساخت دهی	۵ گویه
	پشتیبانی منابع	۵ گویه
	روحیه	۹ گویه
	تأکید علمی	۸ گویه

در مورد روایی، علاوه بر روایی سازه به‌وسیله تحلیل عاملی تأییدی، از روایی همگرا و تشخیصی استفاده شد. بررسی‌های تحلیل عاملی تائید نشان داد بار عاملی برای تمامی گویه ها بالای ۰/۳ و معناداری بالای ۱/۹۶ است. درنتیجه روایی سازه موردتایید قرار گرفت. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده[1] استفاده شد. برای برقراری روایی همگرا باید میزان میانگین واریانس استخراج شدهٔ محاسبه‌شده برای هر شاخص، بزرگ‌تر از مقدار ۰/۵ باشد. میانگین واریانس استخراج شدهٔ شاخص‌های پژوهش در جدول ۲ ارائه‌شده است.

جدول ۲: مقادیر میانگین واریانس استخراج شدهٔ شاخص‌های پژوهش

شاخص	مقدار AVE
ویژگی های جمعیت شناختی	۰.۵٤۸
سلامت سازمانی	۰.۵۳۱

ازآنجاکه مقدار AVE برای تمامی شاخص‌ها بالاتر از ۰/۵ محاسبه‌شده، درنتیجه روایی همگرا مورد تائید است.

چنانچه میانگین واریانس استخراج‌شده برای یک متغیر، بزرگ‌تر از توان دوم همبستگی متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول ۳، اعداد روی قطر اصلی، میانگین واریانس استخراج‌شده هستند.

[1] average variance extracted (AVE)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۳: میانگین واریانس استخراج‌شده و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شاخص	ویژگی های جمعیت شناختی	سلامت سازمانی
ویژگی های جمعیت شناختی	۰.٥٤٨	
سلامت سازمانی	۰.٤٦٥	۰.٥۳۱

میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر متغیر، بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی متغیرهای پژوهش مورد تائید است.

در این پژوهش همچنین برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده‌شده است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نشان‌دهنده پایایی شاخص است. نتایج بررسی پایایی به شرح جدول ٤ است.

جدول ٤: بررسی پایایی ابزار تحقیق

شاخص	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ویژگی های جمعیت شناختی	۰.۷۸۹	۰.۷۳۲
سلامت سازمانی	۰.۷۸۱	۰.۸۱٤

با توجه به اینکه پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ برای شاخص‌های پژوهش بالای ۰/۷ است، درنتیجه می‌توان به پایایی ابزار تحقیق اعتماد کرد.

در بخش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS برای بررسی آمار توصیفی و روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار smartPLS برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته ها

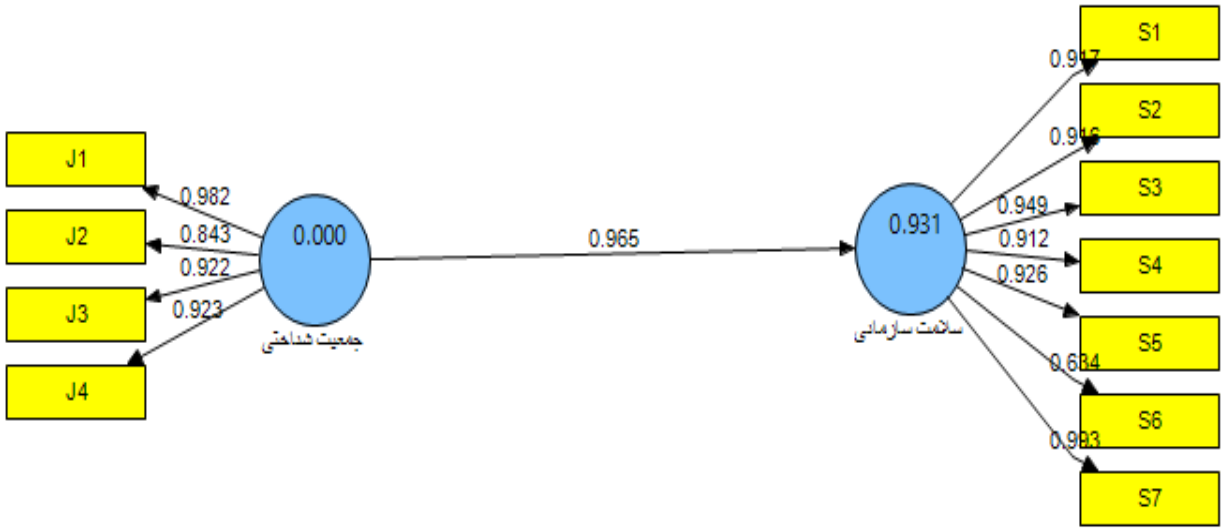
در ابتدای بررسی های آمار توصیفی، به ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداخته شد. نتایج نشان داد ۲۰٦ نفر از پاسخ دهندگان را مردان و ۱۷۸ نفر را زنان تشکیل داده اند. همچنین بر اساس نتایج، تعداد ۸٤ نفر از پاسخ دهندگان در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۳۵ نفر بین ۳۰ ال ٤۰ سال، ۱۲۳ نفر بین ٤۰ تا ۵۰ سال و ٤۲ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند. بر اساس نتایج، ۱٦۳ نفر کارشناسی، ۱٦۱ نفر ارشد و ٦۰ نفر دکتری و بالاتر هستند. همچنین آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به شرح زیر است:

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

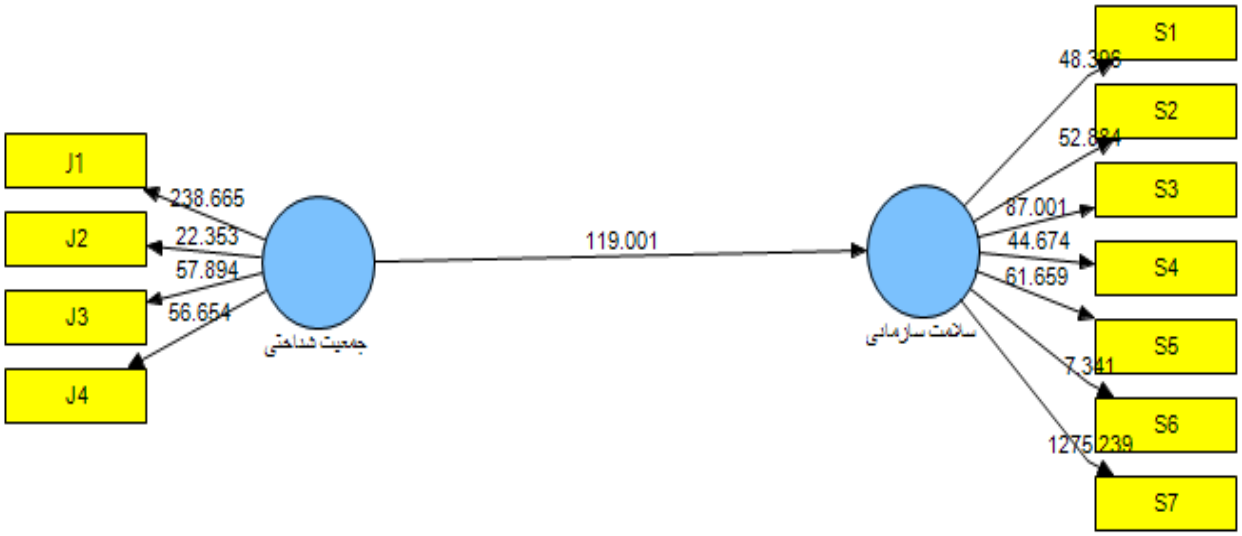
متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
ویژگی های جمعیت شناختی	۳.۷۵۷	۰.۲۸٦	-۰.۰۲۰	۰.۱۳۰
سلامت سازمانی	۳.٦٤٦	۰.٦٤۲	-۰.۵٤۱	۰.۱۱۷

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بر اساس نتایج، میانگین تمامی متغیرها بالای ۳ قرار دارد. در ادامه به بررسی نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد. بر اساس نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف، معناداری این آزمون برای تمامی شاخص‌ها کمتر از ۰.۰۵ محاسبه شد که می‌توان گفت داده‌ها از توزیع نرمالی پیروی نمی‌کنند. به همین دلیل برای بررسی فرضیه های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smsrtPLS استفاده شد. خروجی نرم‌افزار PLS برای بررسی فرضیه‌های پژوهش به شرح شکل‌های ۱ و ۲ است.



شکل ۱: ضرایب مسیر و بارعای عاملی مدل پژوهش



شکل ۲: معناداری مدل پژوهش

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

براساس نتایج، میزان ضریب مسیر برای تاثیر ویژگی های جمعیت شناختی بر سلامت سازمانی برابر ۰.۹٦۵ بوده که بیشتر از ۰.۵ است. همچنین معناداری این رابطه ۱۱۹.۰۰۱ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۱.۹٦ است می توان گفت این رابطه معنادار است. بر همین اساس می توان گفت ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد و هرچه کارکنان از ویژگی های جمعیت شناختی مطلوبتری برخوردار باشند، سلامت سازمانی ارتقا پیدا می کند.

بررسی برازش مدل

شاخص ضریب تعیین ($\mathbf{R^2}$) متغیرهای وابسته

مقدار R^2 برای سازه درون‌زای پژوهش به میزان ۰.۹۳۱محاسبه‌شده است.

شاخص ارتباط پیش‌بین $\mathbf{Q^2}$

مقدار Q^2 برای شاخص‌های تحقیق ۰.۲۸٤ و ۰.۳۱۱ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

شاخص GOF

این شاخص ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به‌صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$\mathrm{GOF} = \sqrt{\overline{\mathrm{communality}} \times \overline{\mathrm{R^2}}} = \sqrt{0.539 \times 0.931} = .708$$

با توجه به اینکه این شاخص برای مدل پژوهش حاضر ۰.۷۰۸ محاسبه‌شده می‌توان گفت مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

نتیجه گیری

همانگونه که بیان شد، در این پژوهش به نقش ویژگی های شخصیتی کارکنان در ارتقای سلامت سازمانی پرداخته شد. با گسترش مفهوم سازمان ها، سازمان به عنوان سامانه ای باز در نظر گرفته می شود که آن را به موجود زنده ای دارای سامانه هماهنگ تشبیه می کنند که هویتی مستقل از اعضا دارد به گونه ای که حتی می تواند با هویت جدید خود و به دلیل وضعیت و اصول حاکم بر خود، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی هویتی منسجم به سازمان داده شود، سیر تفکر به سمت و سویی می رود که این شخصیت می تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد. امروزه سازمان ها توجه ویژه ای به امر سلامت سازمانی نشان می دهند و با تمرکز بر آن و توانمند نمودن کارکنان سعی در بالابردن عملکرد آنان دارند زیرا در دنیای متلاطم امروز برای بقای سازمان ها امری لازم و ضروری تلقی می شود. فهم وضعیت سلامت سازمانی، سازمان را در گزینش روش های مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخشی آن یاری می کند. شناخت سلامت سازمانی، دربارهٔ بسیاری از متغیرهای مدیریتی مطالعه می کند؛ ازجمله متغیرهای سطح فنی یعنی روحیه و رضایت کارکنان از کارکردن و بودن در سازمان، تأکیدات علمی و آموزشی و متغیرهای سطح مدیریتی یعنی میزان نفوذ

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

تأثیرگذاری مدیران در رفتار کارکنان و رییس ها، سبک رهبری مدیران در دو بعد ملاحظه گری و ساخت دهی و چگونگی ایفای وظیفهٔ تدارک منابع پشتیبان در سازمان ازسوی مدیران؛ علاوه بر این با بررسی سلامت سازمانی سازمان، توانایی آن برای سازگاری با محیطش و یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های سازمان بررسی می شود.

بررسی های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد ویژگی های جمعیت شناختی تاثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد. یافته های پژوهش حاضر دارای دستاوردهای کاربردی برای سازمان ها و کارکنان است. با توجه به اینکه شخصیت ها پیش بینی کننده های مهم عملکرد شغلی هستند، بسیاری از سازمان ها شخصیت را در سیستم انتخاب خود قرار می دهند. یافته‌های ما نشان می‌دهد که شرکت‌ها باید نه تنها ویژگی‌های شخصیتی فردی، بلکه ویژگی های شخصیتی روانشناختی را نیز در انتخاب در نظر بگیرند. یافته‌های مطالعه حاضر می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا پروفایل‌های شخصیتی هدف یا ترجیحی را از نظر پیامدهای سلامت سازمانی شناسایی کنند. برای مثال اینکه ویژگی های شخصیتی می تواند در کاهش فرسودگی سازمانی تاثیرگذار باشد. در صورتیکه سازمان ها بخواهند این علائم را کاهش دهند، باید ویژگی های شخصیتی را انتخاب کنند که می توانند این علائم را کاهش دهند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع

آثارتمر، محمد و مقتدرمنصوری، البرز (۱۳۹۸). بررسی نقش مولفه های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شبکه بهداشت و درمان ارومیه)، *مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)*، ۱۰(۳)، ۷-۲۰.

پاسبان، صیاد و زاهدبابلان، عادل و معینی کیا، مهدی (۱۳۹۹). تاثیر سلامت سازمانی بر اثربخشی سازمانی (مطالعه ی موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل)، *هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی*، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

کبیری، افشار، سیدعلوی، سیدمحمد (۱۳۹۷). تحلیل کانونیکالی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان واحد پزشکی تهران دانشگاه آزاد اسلامی، *خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)*، ۹(۳۱)، ۵۵-٦٦.

مرادزهی، مسعود (۱۳۹۸). بررسی سلامت سازمانی و نقش وجدان کاری در بهبود آن، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت،حسابداری، *بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱٤۰٤*، مشهد.

منتظری، محمد، فردوسی پور، لی لی (۱۳۹۷). تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۹۰)، ٤٥-٦٤.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613–636.

Doganay E, dagli A. (2020). Organizational Health Scale: A Scale Development Study. *International Education Studies*. 13(7), 1913-9039.

Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. Psychological Assessment, 18(2), 192–203.

Kaluza, Antonia Johanna; Schuh, Sebastian C.; Kern, Marcel; Xin, Katherine; Van Dick, Rolf (2018). The Importance of Organizational Health Climate for Employee Health: A Multilevel Cascading Model. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 11709.

Meggetto, E., Kent, F., Ward, B. and Keleher, H. (2020), Factors influencing implementation of organizational health literacy: a realist review, *Journal of Health Organization and Management*, 3(4), 385-407.

Prince. A (2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, international accounting and business conference, *procardia economics and finance*. 31, 251 – 261.

Schermerhorn JR. (2016). Organizational Behavior. Translate by M. Irannejad Parizy. 2015 Tehran: Modiran. Sun X. J. Psychological Empowerment on Job Performance Mediating Effect of Job Satisfaction. *Psychology*. 7, 584-590.

Sun, X. J. (2016). Psychological Empowerment on Job Performance Mediating Effect of Job Satisfaction. *Psychology*, 7, 584-590.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۲۵، دوره اول، سال پنجم ، بهار۱۴۰۱، صص ۱–۱۲

The role of employees' personality traits in promoting organizational health

Mohammadhossein Fallahtafti[1]

Abstract

The present research was conducted with the aim of the role of personality characteristics of employees in promoting organizational health. In this regard, the current research is an applied research from the objective aspect and descriptive survey and correlation. The statistical population of the research was made up of employees of government organizations in Tehran, 384 people were selected as a sample using the random stratified method and Cochran's formula. A standard questionnaire was used to collect information, and its validity and reliability were confirmed. Also, partial least squares method and PLS software were used to analyze the data. The results showed that demographic characteristics have a positive and significant effect on the promotion of organizational health.

Keywords: demographic characteristics, human resources, organizational health

[1] Master of Executive Management, Department of Management, Yazd Branch, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran (Yazd), Iran (ala.fallah54@gmail.com)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]