فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت
دوره ۹، شماره ۱۱۷، تابستان ۱۴۰۵ (جلد سوم)
www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

بررسی رابطه بین نگرش مثبت کارکنان با سلامت سازمانی کارکنان شهرداری

احسان کیانی
کارشناسی مدیریت بازرگانی، مسئول امور سرمایه انسانی و فناوری اطلاعات شهرداری ثامن.
parsin6502@gmail.com

چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره نهم)
شماره ۱۱۷/ تابستان ۱۴۰۵ (جلد سوم)/ صص ۱-۷

چکیده
سلامت سازمانی عاملی تعیین‌کننده در شادی کارکنان است و شادی موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. از این رو، توصیه می‌شود سازمان‌های حوزه سلامت راهبردهایی را تدوین کنند که بر رفاه و سلامت کارکنان متمرکز باشد. سلامت سازمانی یک عامل کلیدی در موفقیت و پایداری هر سازمان است. سازمان‌های سالم می‌توانند تقریباً از پس هر بحرانی بر بیایند. تحقیقات نشان داده سازمان‌های سالم به اندازه کافی برای تحمل رویدادهای غیرقابل‌پیش‌بینی در دنیای کسب‌وکار قوی هستند و به اندازه کافی برای همگام‌شدن با انتظارات متغیر مشتریان انعطاف‌پذیر می‌باشند. در نتیجه، احتمال ترقی یک سازمان سالم در درازمدت بیشتر است. عوامل مختلفی در سلامت سازمانی نقش دارند که یمکی از این عوامل نگرش مثبت کارکنان می باشد؛ کارکنان با نگرش مثبت و پویا به وظایف و مسئولیت‌های خود نسبت به سازمان، می‌توانند به عملکرد بهتری دست یابند. به عنوان مثال، افراد با نگرش مشارکتی و تعهد به سازمان، با افکار خلاقانه، حل مسائل بهبود یافته و به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کنند.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، نگرش مثبت، کارکنان شهرداری.

مقدمه
نیروی انسانی بخش‌عمده ای از زندگی‌خود را در محیط سازمانی می گذرانند، طبیعی است که توجه به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است. به این منظور بررسی نگرش های کارکنان در سازمان های مختلف از جمله شهرداری به دلیل نتایج قابل ملاحظه ای که می تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب‌نظران مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است (حسنی و همکاران، ۱۳۹۵).

باتوجه به نوآوریها و دگرگونی های بسیاری که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمانهای موفق، تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیهٔ ظرفیت های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می کنند. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمانها در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی ها سلامت وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عملکرد

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

بالاتر از حد معمول را میدهد. اگر انگیزه بخشی مداوم در یک نظام سالم صورت نگیرد این نظام به تدریج وضعیت سالم خود را از دست داده و با تداوم این فقدان وارد و ضعیت ناخوشی می شود (جوادی پور و پارساجو، ۱۳۹۳).
سلامت سازمان چارچوبی جهت مفهوم سازی جو عمومی سازمان است. مفهوم سلامتی مثبت توجه را به شرایطی جلب میکند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی سازمان می شود. یک سازمان سالم به این معنا نه تنها در محیط خود پایداری می کند بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده وتوانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد.از طرفی نگرش ها همان اعتقادات و باورهایی هستند که یک فرد نسبت به یک شی یا یک پدیده دارد و ممکن است این اعتقادها و باورها از دیدگاه تجربی، واقعی یا غیرواقعی باشند. نگرش های کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان حساسیت دارد، ارتباط دارد. به طور کلی ، کارکنان ، مجموعه ایاز نگرش های با ثبات و شناختنی نسبت به محیط کار خود دارند که بعضی از آن ها عبارتند از : پرداخت ها، شرایط محیط کار، شرح وظایف شغل.اشخاصی که شدیدا درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند ، علاوه بر این ، افراد دارای وابستگی شغلی بالا ، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می کنند (الوندی، ۱۳۹۵). با توجه به اهمیت نگرش های کارکنان در دستیابی به پیامدهای مطلوب سازمانی، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین نگرش مثبت کارکنان با سلامت سازمانی کارکنان شهرداری می باشد.

مبانی نظری

نگرش مجموعه‌ای پایدار از باورها، احساسات و گرایش‌های رفتاری در مقابل اشیاء، گروه‌ها، حوادث یا نمادهای اجتماعی برجسته شناخته می‌شود. می‌توان گفت که مفهوم نگرش «گرایشی روانشناختی است که با ارزیابی یک نهاد یا موجودیت خاص که بعضی از درجات خوشایند و یا ناخوشایند را به همراه دارد» است.
نگرش مثبت کاری یکی از عوامل کلانی است که می‌تواند تأثیر مستقیمی بر روی رضایت، عملکرد و موفقیت کلان یک سازمان داشته باشد. این نگرش متکی به افراد و فرهنگ سازمانی است که توجه به ارتقاء روحیه و انگیزه کارکنان دارد. نگرشی است که فرد با عشق و علاقه به کار می نگرد و کسب و کار را عامل موفقیت فردی و اجتماعی می داند و سرانجام کار راعامل موفقیت فردی و اجتماعی می داند و از انجام کاراحساس رضایت و شادمانی می کند شاید نتوان از نظر فلسفی دقیقا به این سوال پاسخ داد که انسان در حالت طبیعی و بر اساس فطرت و ذات خود ، دوستار کار یا بیزار از آن است یا نسبت به آن بی تفاوت است، ولی می توان با قطعیت بیشتری اعلام کرد که دستاوردهای عظیم بشریت، مدیون کار و تلاش انسان هاست. (سرونی، ۲۰۱۴).

اجزاء سه گانه نگرش

الف. جزء شناختی نگرش: شامل اطلاعاتی میشود که فرد در خصوص موضوع نگرش دارد. البته مهمترین این شناختها آنهایی هستند که با نوعی ارزیابی همراه باشند.
ب. جزء احساسی نگرش: این جزء شامل احساساتی است که موضوع نگرش در شخص بر میانگیزد؛ به این معنا که موضوع نگرش، ممکن است برای فرد، خوشایند یا ناخوشایند باشد. اهمیت بُعد احساسی نگرش در این جاست که نقش انگیزشی بر رفتار فرد دارد. تحقیقی که به وسیله آندرسون انجام شده است، نشان میدهد که حتی پس از این که محتوای یک نگرش (جزء شناختی آن)، فراموش میشود، ارزشیابی نسبت به موضوع آن نگرش، همچنان برقرار میماند و این نتیجه، تأکیدکنندهٔ این نکته است که عنصر عاطفی، بادوامتر و اصلی تر از عنصر شناختی است.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

ج. جزء آمادگی برای عمل در نگرش: این جزء به این معناست که نگرش، شخص را آماده میکند تا در برخورد با موضوع نگرش، رفتاری از خود نشان دهد. بدین ترتیب، چنان که نگرش شخص نسبت به موضوعی مثبت باشد، آماده است که کمک کند، ستایش کند، حمایت کند، یا پاداش دهد و بر عکس، اگر نگرش شخص نسبت به موضوعی منفی باشد، آماده است به آن آزار برساند، بی اعتنایی کند، و یا حتی در جهت نابودی آن بکوشد (کریمی، ۱۴۰۲).

نگرش مثبت چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟

نگرش مثبت به معنای نادیده گرفتن مشکلات یا خوش بینی افراطی نیست. بلکه به این معناست که فرد در کنار پذیرش دشواری ها، تلاش می کند راهکارهای مناسب را پیدا کند.

برخی ویژگی های افراد دارای نگرش مثبت عبارت اند از:

- ✓ امیدواری نسبت به آینده
- ✓ پذیرش اشتباهات و یادگیری از آن ها
- ✓ انعطاف پذیری در برابر تغییر
- ✓ مسئولیت پذیری
- ✓ تمرکز بر راه حل به جای مشکل
- ✓ حفظ انگیزه در شرایط دشوار
- ✓ داشتن خودآگاهی و اعتماد به نفس مناسب

این ویژگی ها ممکن است به افزایش رضایت از زندگی و بهبود عملکرد فردی کمک کنند (جباری، ۱۴۰۵).

معرفی نگرش مثبت کاری

نگرش مثبت کاری به معنای دیدار مثبت و سازنده کارکنان نسبت به وظایف و مسائل کاری و همچنین فرهنگ و ارزش‌های سازمانی است. این نگرش از اهمیت بسیاری برخوردار بوده و می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر محیط کار و توسعه سازمانی داشته باشد.

تأثیر نگرش مثبت کاری بر کارکنان

- ✓ **افزایش انگیزه:** نگرش مثبت کاری باعث افزایش انگیزه و شور کارکنان می‌شود و ایجاد ارتباط مثبتی بین آن‌ها و کار انجام شده میانجامد.
- ✓ **افزایش عملکرد و بهبود کارآیی:** کارکنان با نگرش مثبت به کار خود، عملکرد بهتری دارند و میزان کیفیت و کارآیی کارهای انجامی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- ✓ **افزایش رضایت شغلی و ارتباطات مثبت:** افراد با نگرش مثبت به محیط کار، احتمال رضایت بیشتری از شغل خود دارند و ارتباطات مثبت و سازنده‌تری با همکاران و مدیران دارند.

تأثیر نگرش مثبت کاری بر سازمان:

- ✓ **سلامت سازمانی:** نگرش مثبت کاری می‌تواند به سلامت سازمانی کمک کند، زیرا کارکنان سالم، انگیزه بیشتری دارند و به نتیجه بهتری می‌رسند.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

- ✓ **کاهش نرخ ترکیبات و افزایش میزان بازگشت سرمایه انسانی:** در محیطی که نگرش مثبت کاری گنجانده شده باشد، کاهش نرخ ترکیبات و افزایش میزان بازگشت سرمایه انسانی مشاهده می‌شود.
- ✓ **جذب و نگه‌داشت استعدادها:** افراد با نگرش مثبت به سازمان، تمایل بیشتری به جذب و نگه‌داشت در سازمان دارند (سرونی، ۲۰۱۴).

راهکارها برای افزایش نگرش مثبت کاری

- ✓ **تشویق و تقویت ارتباطات مثبت در سازمان:** ارتقاء فرهنگ کاری مثبت و تشویق به ارتباطات سازنده بین کارکنان و مدیران.
- ✓ **آموزش‌های توسعه فردی:** برگزاری دوره‌های آموزشی برای توسعه فردی و توانمندی کارکنان در مدیریت استرس و افزایش نگرش مثبت.
- ✓ **تحقیق و توسعه محیط کار:** ارائه محیط کاری مثبت و تحقیق در زمینه‌های بهبود آن.

نگرش مثبت کاری می‌تواند به یک سازمان کمک کند تا به بهترین حالت کارکنان خود دست یابد و در پی آن، به توسعه و موفقیت بیشتری دست یابد. این نگرش می‌تواند به عنوان یک اساس مثبت در جلب و نگه‌داشت استعدادها و بهبود عملکرد در سازمان‌ها عمل کند (سرونی، ۲۰۱۴).

مفهوم سلامت سازمانی

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد 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 می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیتهای آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (مصلی نژاد، ۱۳۹۲).

محققان در زمینه جدید مطالعات مثبت سازمانی اکنون، پویایی های هدایت شده برای عملکرد استثنایی فردی و سازمانی و روش هایی که سازمان و اعضایشان در مسیرهای مناسب پیشرفت می کنند و موفق می شوند را نشان می دهند. اگرچه 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، اثربخشی و ... ایجاد شده است (احیایی و همکاران، ۱۳۹۵).

ارکان سلامت سازمانی

- ✓ **ارزش‌ها:** ارزش‌هایی که در سازمان در نظر گرفته می‌شوند، پایه و اساس حرکت‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. شناسایی و تعیین ارزش‌های مؤثر و مناسب برای هر سازمان نقش بسیار مهمی در دستیابی به سلامت سازمانی دارد. این ارزش‌ها می‌توانند به صورت اخلاقی باشند و یا دستورالعمل‌هایی مدون شده باشند.
- ✓ **اهداف:** اهداف هر سازمان چرایی انجام هر کدام از فرایندهای سازمان را روشن می‌کند. زمانی که دلیل انجام هر کار مشخص باشد، شفافیت به‌وجودآمده مانع از سردرگمی و اتلاف وقت و انرژی خواهد شد.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

- ✓ **افراد:** کارکنان سازمان هر کدام نماینده سازمان خواهند بود. علاوه بر مهارت‌های شغلی، همخوانی و هماهنگی رفتاری کارکنان به صورت انفرادی و گروهی نیز از مواردی است که در دستیابی به اهداف و رشد سازمان تأثیر دارند.
- ✓ **شرکای تجاری:** علاوه بر افراد و ارزش‌های سازمانی همکاران سازمانی نیز در ایجاد سلامت در محیط سازمان مؤثر هستند. همسویی اهداف تجاری و ارزش‌های شرکا موجب ایجاد شرایطی مناسب خواهد شد و عدم همخوانی، ادامه همکاری را با اختلالاتی همراه می‌کند که در سلامت سازمان مؤثر هستند.
- ✓ **برنامه‌ریزی:** پیمودن یک مسیر سخت و پرچالش به صورت گام به گام و مرحله به مرحله انجام می‌شود. برنامه‌ریزی تعیین‌کننده خط مشی این حرکت است که به صورت برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت خواهد بود (لیندن، ۲۰۱۲).

پیامدهای سلامت سازمانی

سلامت سازمانی بعنوان معیاری برای تعیین اثربخشی سازمان شناخته شده است چرا که هرسازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هرچیزی بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را بکار گرفته و با نیروهای تهدید کننده خارجی بطور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آنرا رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. در هر زمانی سیستم اجتماعی برای ادامه حیات وخود یا به عبارتی برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود ضروری است که چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، نیل به هدف، انسجام یگانگی و دوام خو را حل کنند (صالحی عمران و رستمی درونکلا، ۱۳۹۷).

از آنجا که مهمترین منبع هرسازمانی، نیروی انسانی آن است، نیروهای سازمان به همراه مدیران در کسب اهداف سازمان وایجاد اثربخشی آن نقشی اساسی را برعهده دارند؛ بنابراین می توان گفت، سازمان سالم بسترایجاد نیروی انسانی توانمند و سالم را فراهم می آورد. نیروی انسانی توانمند نیزبه ایجاد سازمانی کارا و اثربخش می انجامد (سلطانی بهرام وعلیزاده اقدم،۱۴۰۰).

با وجود سلامت سازمانی شاهدافزایش مسئولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمانها خواهیم بود.بنابراین تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از راه سالم سازی خود سازمان آغازشود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می کند که محدوده محل کارسالم باید ارتقاء و بهبود یابد. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن 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 فراسیستمهای خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (ملک و همکاران، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

جوادی پور و پارساجو (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پرداختند؛ نتایج تحقیق نشان دادند؛ بین همه مولفه‌های نگرش شغلی با سلامت سازمانی، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و مولفه عوامل سازمانی و محیطی به تنهایی در حدود ۲۹/۲ درصد از تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می‌کند.

احیایی و دلفانی (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی رابطه سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان پرداختند؛ در نتایج تحقیق خود بیان می کنند که در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، ما با بحث جدیدی آشنا می شویم و آن

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

عبارت از سلامت سازمانی است. محققان در زمینه جدید مطالعات مثبت سازمانی اکنون، پویایی های هدایت شده برای عملکرد استثنایی فردی و سازمانی و روش هایی که سازمان و اعضایشان در مسیرهای مناسب پیشرفت می کنند و موفق می شوند را نشان می دهند. اگرچه 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، اثربخشی و ... ایجاد شده است.

علیزاده و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان پرداختند؛ یافته ها حاکی از اثبات فرضیه های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگر های مثبت کاری در ادارات بیمه استان آذربایجان غربی می باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاشهای کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

نتیجه گیری

مثبت اندیشی یکی از الگوهای سالم در جامعه است. کارکنان مثبت اندیش با افقی روشن و افزایش انگیزه خود و دیگران زمینه رشد سازمان و خود را فراهم می‌سازند. نگرش مثبت در محیط کار فرایند قدرت‌مندی است که از راه‌های مختلف می‌تواند زندگی حرفه‌ای فرد را بهبود بخشد. تفکر مثبت در محل کار به فرد کمک می‌کند تا انگیزه خود را حفظ و با دیگران بهتر کار کند و در نهایت موجب سلامت سازمانی می گردد؛ سلامت سازمان باعث اعتماد بیشتر کارکنان به سازمان و افزایشانگیزش و عالقهمندی به کارو بالطبع باعث افزایش کارایی آنان می شود و لذاهدف اصلی تمام سازمانها ارتقا اثربخشی و کارایی می باشد؛ بنابراین ضروری است که سازمان ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود سازو کارهای مناسبی را جهت نهادینه کردن سلامت سازمانی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند. بهبود در نگرش شغلی کارکنان می‌تواند به بهبود سلامت سازمانی و توازن مناسب در زندگی شـغلی و خـانوادگی کارکنان منجر شود، که البته تاثیر این عوامل می‌تواند در بخش‌های مختلف اداری و افراد با تحصیلات متفاوت، دارای شدت و ضعف باشد. برخورداری از یک نظام سالم منسجم، کارآمد، شفاف و پاسخگو همواره از دغدغه های مسئولان و سیاستگذاران هر جامعه ای محسوب می گردد به طوری که سعی می کنند با انجام تحقیقات علمی و تدوین آیین نامه ها بخشنامه ها و قوانین و مقررات لازم سلامت سازمانی را تضمین و ارتقاء دهند.

منابع

- ✓ احیائی اسفروشانی، سدعلی، دلفانی، محمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان، کنگره بین المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد،کارآفرینی و مهندسی فرهنگی.
- ✓ احیائی اسفروشانی، سیدعلی، دلفانی، محمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان، کنگره بین المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی، تهران.
- ✓ جباری، محمدرضا، (۱۴۰۵)، نگرش چیست؟ تعریف نگرش، انواع آن و تأثیر نگرش بر زندگی. مرکز آموزش آزاد دانشگاه تهران.
- ✓ جوادی پور، محمد، پارساجو، علی، (۱۳۹۳)، ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۱، شماره ۲.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

- ✓ حسنی، محمد، عباسی خالجیری، سمیرا، قلاوندی، حسن، (۱۳۹۵)، تحلیل رابطه فعالیت‌های منابع انسانی با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۹۰-۱۰۰.
- ✓ سلطانی، بهرام، سعید، علیزاده اقدم، محمدباقر، (۱۴۰۰)، مطالعه جامعه شناختی سالمت سازمانی کارکنان دانشگاه تبریز، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۱۰، شماره ۱.
- ✓ صالحی عمران، ابراهیم، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با خودکارآمدی و هوش سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهرستان بابل، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی آمل.
- ✓ علیزاده، پریسا، جاویدپور، مرتضی، غریب زاده، رامین، کاظمی، سلیم، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات بیمه، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت.
- ✓ کریمی، یوسف، (۱۴۰۲)، نگرش و تغییر نگرش، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- ✓ Serroni,C (2014) "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol.42 No.1, , pp.1-13
- ✓ Lynden JA (2014). Supervising organizational health and student performance implication for school reform initiatives[Thesis]. The Pennsylvania State University.