



## **Investigating the impact of organizational health on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad**

**Amir Shams<sup>1</sup>, Hoda Jannesar Ahmadi<sup>2</sup>, Mohammad Rajabi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Accounting, Torbat-e Jam Branch, Islamic Azad University, Torbat-e Jam, Iran, Email: shams1122@gmail.com

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Management, Torbat-e Jam Branch of Islamic Azad University, Torbat-e Jam, Iran.

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Accounting, Torbat-e Jam Branch of Islamic Azad University, Torbat-e Jam, Iran.

### **Abstract**

The main goal of the research was to investigate the effect of organizational health components on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment of employees of Mashhad National Oil Products Distribution Company. The number of employees measured in terms of Cochran's formula is considered to be 260 people. The data collection was done in the field through a questionnaire. In order to collect data, three standard questionnaires were used. In order to collect organizational health data, standard Hoy questionnaire was used. Allen and Mir' organizational commitment questionnaire and Minnesota job satisfaction questionnaire. In this research, data analysis was done using descriptive and inferential statistical methods. Descriptive statistics methods were used to check the demographic characteristics of customers. Inferential statistical methods included partial least squares method. Data analysis was done using SPSS and Smart PLS statistical software and the results showed that all the hypotheses were confirmed and a general hypothesis states that organizational health has a positive and significant effect on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad.

**Keywords:** Organizational health, Job satisfaction, Organizational commitment, Mashhad National Oil Products Distribution Company.

**Citation:** Shams, Amir; Jannesar Ahmadi, Hoda & Rajabi, Mohammad (2023). Investigating the impact of organizational health on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad. *Psychological researches in management*, 9(1), 119-138. (in Persian)

## بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد\*

امیر شمس

استادیار، گروه حسابداری، واحد تربت جام دانشگاه آزاد اسلامی، تربت جام، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: shams1122@gmail.com

هدی جان‌نثار احمدی

استادیار، گروه مدیریت، واحد تربت جام دانشگاه آزاد اسلامی، تربت جام، ایران.

محمد رجبی

استادیار، گروه روانشناسی، واحد تربت جام دانشگاه آزاد اسلامی، تربت جام، ایران.

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به صورت توصیفی-پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری، کلیه کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی که تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر بود و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. تعداد کارکنان مورد سنجش بر اساس فرمول کوکران ۲۶۰ نفر در نظر گرفته شد. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد هوی، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت گرفت. برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشتریان از روش‌های آمار توصیفی استفاده شد. روش‌های آماری استنباطی شامل روش حداقل مربعات جزئی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و Smart PLS صورت گرفت و نتایج، حاکی از تأیید همه فرضیه‌ها است؛ بدین مفهوم که سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**کلیدواژگان:** سلامت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد.

**استناد:** شمس، امیر؛ جان‌نثار احمدی، هدی و رجبی، محمد (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۹(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.

## مقدمه

عصر کنونی، دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش‌بینی است. وضعیت کنونی سازمان‌ها و صنایع با توجه به تحولات، دارای پیچیدگی‌ها و مسائل فراوان است. سازمان‌ها و صنایع برای مقابله با این تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت خود بپردازند. یکی از عوامل بسیار مهم در رسیدن سازمان‌ها و صنایع به اهداف از پیش تعیین‌شده خود، سلامت کامل سازمانی است. سلامت سازمانی، مفهومی است که به هماهنگی سازمان با تمامی اجزای داخلی و محیط آن، توانایی آن در دستیابی به اهداف و مقاصد می‌پردازد. در عین حال، سلامت سازمانی به وضعیت محیط فیزیکی سازمان و ابزارهای مناسب برای تحقق هدف سازمان، وضعیت ارتباط بین سازمان و مدیریت ارشد، پتانسیل حل مسئله، توسعه، رشد و نوآوری می‌پردازد (Dogany & Dagli, 2020). سلامت سازمانی همچنین با کیفیت ورودی‌ها (وضعیت شایستگی)، فعالیت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری سازمان، سلامت اخلاقی، روانی و جسمانی کارکنان و همچنین رفاه، عملکرد و موقعیت‌های کارکنان درون سازمان سروکار دارد (Xenidis & Theorcharous, 2014). سلامت سازمان‌ها در گرو تأمین منابع لازم برای تحقق مؤثر اهداف تعیین‌شده، حفظ یکپارچگی درونی و استقرار و حفظ نظام ارزشی سازمان است.

سلامت سازمانی، مفهومی است که علاقه فزاینده‌ای را در سازمان‌ها و همچنین جامعه علمی، برانگیخته است. این مفهوم به عنوان توانایی یک سازمان برای کار به صورت کارآ و اثربخش، دستیابی به وضعیت رشد و توسعه مستمر برای تشکیل یک سیستم یکپارچه در جهت دستیابی به اهداف سازمانی تعریف می‌شود و متغیرهایی مانند رضایت شغلی، اثربخشی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2020). از دیدگاه هوی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت‌گانه‌ای شامل یگانگی نهادی (توانایی سازمان در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های خود را حفظ کند)، نفوذ مدیر (توانایی مدیر به تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل سازمان، مواجهه نشدن با موانع اداری، سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه این‌ها کلید رهبری اثربخش محسوب می‌شوند)، ملاحظه‌گری (به رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است اشاره می‌کند، ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است)، ساخت‌دهی (رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با معلمان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد، روش‌های انجام کار را به روشنی تعریف می‌کند)، پشتیبانی منابع (فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار سازمان، روحیه به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان)، تأکید علمی و روحیه کارکنان می‌باشد (Loan, 2020).

رضایت شغلی که معمولاً به عنوان یک حالت عاطفی ناشی از ارزیابی یک فرد از تجربیات خود در کار نامیده می‌شود در روانشناسی سازمانی و ادبیات اقتصاد کار به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است (Carter et al., 2020).

<sup>1</sup> Hui

رضایت کارکنان یکی از حوزه‌های کلیدی پژوهش در میان روانشناسان صنعتی و سازمانی بوده است. برخی افراد دوست دارند کار کنند و کار کردن را بخش مهمی از زندگی خود می‌دانند. از سوی دیگر، برخی افراد کار را ناخوشایند می‌دانند و فقط به این دلیل کار می‌کنند که مجبور هستند. رضایت شغلی نشان می‌دهد که افراد چقدر شغل خود را دوست دارند. رضایت شغلی، بیشترین مورد مطالعه رفتار سازمانی است (Anwar, 2017). دانستن میزان رضایت شغلی به دلایل زیادی، مهم است و نتایج مطالعات رضایت شغلی هم بر افراد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دیدگاه کارکنان، بدیهی است که افراد دوست دارند با آن‌ها منصفانه رفتار شود. اگر کارکنان در محل کار، احساس احترام و رضایت کنند می‌تواند بازتابی از یک رفتار خوب باشد. از دیدگاه سازمان، رضایت شغلی خوب می‌تواند منجر به عملکرد بهتر کارکنان شود که بر نتیجه شرکت تأثیر می‌گذارد (Smith et al., 2020). به طور کلی، رضایت کارکنان به عنوان محرک حفظ کارکنان و بهره‌وری کارکنان در نظر گرفته می‌شود. کارکنان راضی، پیش‌شرط افزایش بهره‌وری، پاسخگویی، کیفیت و شناخت خدمات هستند. میزان رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی، کیفیت نظارت، روابط اجتماعی با گروه کاری است. اعتقاد بر این است که هنگامی که کارکنان، انگیزه خوبی داشته باشند و نسبت به سازمان، احساس تعهد کنند و زمانی که از کار، رضایت بالایی داشته باشند این امر باعث موفقیت شرکت می‌شود (Paais & Pattiruhu, 2020).

بسیاری از صاحب‌نظران بر این باور هستند که کارکنان، مهم‌ترین دارایی یک سازمان می‌باشند. از این رو سازمان‌ها تلاش چشمگیری برای جذب، حفظ و نگهداری کارکنان با استعداد و متعهد انجام می‌دهند (Anggreyani & Satrya, 2020). از طرفی، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که از نظر روانی چه در حال حاضر و چه در آینده به کار خود وابسته باشند (Bakker et al., 2011). با این حال، ماهیت کار و سازمان به دلیل مسائل متعددی مانند نوآوری‌های فناورانه، عوامل جمعیت‌شناختی، مسائل خانوادگی (مانند تعادل کار و زندگی) و نگرانی‌های روانی و سلامتی در نوسان بوده است (Visanh & Xu, 2018). بنابراین در این محیط کاری و سازمانی در حال تغییر، مطالعه چگونگی توسعه دل‌بستگی یا پیوندهای کارگران با کار، مهم است (van Rossenberg et al., 2018). سلوی و ماهسوار<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) یکی از عناصر ضروری برای اطمینان از کارایی سازمانی را توسعه تعهد سازمانی در بین کارکنان تشخیص دادند. بنابراین، کارگران متعهد به عملکرد مثبت سازمانی کمک می‌کنند (Mahmoud et al., 2020). لون<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) بیان کرد که تعهد سازمانی، احساس کارگران یا قدرت یک سازمان برای پیوند دادن کارگران برای ماندن در سازمان است.

نظریه پردازان سلامت سازمانی در صددند با الگوبرداری از علم فیزیولوژی و فن پزشکی که مرز میان بیماری و سلامت را تعیین می‌کنند به شاخص‌هایی جهت تشخیص محدوده‌های سلامت و بیماری برای سازمان‌ها نیز دست یابند (بهنامی، ۱۴۰۰). لذا بیان این ویژگی، بیانگر آن است که سلامت سازمانی با متغیرهای انسانی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد و سلامت سازمانی، رابطه داشته و آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

<sup>۱</sup>Selvi & Maheswari

<sup>۲</sup>Loan

سازمان پخش فرآورده‌های نفتی ایران که یکی از سازمان‌های مهم دولتی در پخش بسیاری از محصولات مورد نیاز مردم می‌باشد مشخصاً نیاز به مسئله سلامتی سازمانی به صورت بسیار بالایی در آن، احساس می‌شود تا بتواند محصولات مورد نیاز مردم را به خوبی و با صحت و سلامتی کامل به دست آن‌ها برساند. همچنین عوامل زیادی می‌تواند منجر به احساسات نارضایتی شغلی در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد شود. برخی از آن‌ها به دلیل محیط کاری غیراستاندارد، حجم کار زیاد، حقوق کم و عدم امکان تفریح و پیشرفت می‌باشد. اما بدتر از آن، عواقبی است که در پس نارضایتی شغلی پیش می‌آید که هم گریبان کارمندان را می‌گیرد و هم شرکت را. نارضایتی شغلی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد می‌تواند منجر به عدم شوق و اشتیاق برای ادامه کار، ناامیدی، بهره‌وری پایین، بدبینی، کارگریزی و حتی نرخ استعفای زیاد شود. بنابراین نارضایتی شغلی، تبعات گسترده‌ای دارد که اثرات مخربی دارند. از این رو، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌کاری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد مؤثر است.

## مبانی نظری

### سلامت سازمانی

اگرچه مفهوم سلامت سازمان برای اولین بار توسط آرگریس در دهه ۱۹۵۰ مورد استفاده قرار گرفت اما پایه‌های آن به دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد؛ زمانی که متخصصان روابط انسانی و علوم رفتاری تلاش کردند تا راه حلی برای این سؤال ارائه کنند که چگونه با کارکنان باید رفتار شود. به طور کلی، سلامت سازمان به عنوان توانایی‌های یک سازمان برای انطباق موفقیت‌آمیز با محیط خود، ایجاد همکاری بین اعضای خود و دستیابی به اهداف خود بیان می‌شود و به طور خاص، سلامت سازمانی به عنوان مفهومی مطرح می‌شود که رفاه کارکنان و اثربخشی سازمان را با هم مطالعه می‌کند (Yücel et al., 2018).

سلامت سازمانی، حالتی است که در آن، سطوح اداری و فنی از نظر توانایی پاسخگویی به نیازهای سازمان و افزایش توانایی مقابله با تهدیدهای خارجی، همسو می‌شوند (AlHamad et al., 2022). وانسانت<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) سلامت سازمانی و رضایت شغلی را به عنوان یک وضعیت واقعی مرتبط دانست و از طریق ساختارهای رسمی و غیررسمی سازمانی به آن کمک کرد تا واقعیت محیط سازمانی را بهبود بخشد تا کار کارکنان در سازمان را ارتقا دهد. هانسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) همچنین از سلامت سازمانی به عنوان حالت سازمانی یاد می‌کند که سازمان‌ها از دستیابی به یکپارچگی فزاینده بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان برای بهره‌وری و سودآوری بهره می‌برند. مفهوم سلامت سازمانی، ارتباط نزدیکی با ادراک کارکنان از سطح مراقبت، برابری، عدالت و مشارکت دارد (Bottiani et al., 2014).

<sup>1</sup> Vanasant

<sup>2</sup> Hanson

## رضایت شغلی

رضایت شغلی مربوط به طرز فکر کارمند نسبت به محیط کاری است که نیازها و ارزش‌های کارکنان و پاسخ فرد به آن محیط را برآورده می‌کند. رضایت شغلی و تأثیر آن بر عوامل مختلف سازمانی از زمان آغاز رویکرد مدیریت علمی که تا سال‌های اخیر ادامه دارد و تمرکز اصلی محققان بوده است. رضایت شغلی بیشتر بر پاسخ فرد به شغل خود یا جنبه‌های خاصی از شغل خود مانند حقوق، نظارت و شرایط کاری متمرکز است (Ashraf, 2020).

## تعهد سازمانی

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی وجود دارد. تعریفی که پورتر و لاولر ارائه کرده‌اند عبارت است از تمایل کارکنان به تلاش زیاد برای خیر و صلاح مؤسسه، اشتیاق به ماندن در آن و پذیرش اهداف و ارزش‌های اصلی آن. تعریف دیگری که به طور گسترده پذیرفته شده است تعریف گرینبرگ و بارون<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) است که تعهد سازمانی را به عنوان میزان هویت کارکنان با سازمانی که در آن کار می‌کنند، میزان تعهدی که نشان می‌دهند و اینکه آیا مایل به ترک آن هستند تعریف می‌کنند (Herrera et al., 2021).

رشد و پیشرفت جوامع، تابعی از پیشرفت سازمان‌هاست. بدین ترتیب، سلامت هر سازمان نیز به طور مستقیم بر سلامت جامعه، تأثیر بسزایی دارد. سازمان سالم، زمینه ایجاد نیروی انسانی توانمند و سالم را فراهم می‌سازد و نیروی انسانی توانمند، سازمانی کارا و اثربخش را موجد می‌گردد. تعهد سازمانی برای سازمان در حفظ کارکنان با استعداد، بسیار مهم است. کارکنانی که از کارشان، راضی نیستند از امنیت شغلی‌شان، احساس خطر می‌کنند و کارشان را ترک می‌کنند. تعهد سازمانی تا حدود زیادی وابسته به تلاش و کوشش کارکنان آن سازمان می‌باشد و این تلاش و کوشش، زمانی به حد کمال خواهد رسید که کارکنان از شغل خود خشنود و راضی باشند (ملکی، ۱۳۹۱). رابینز<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آن‌ها اشتغال دارند و از طریق آن‌ها زندگی خود را اداره می‌کنند. آن‌چه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد (بهنامی، ۱۴۰۰). مبحث بیان‌شده، رابطه سه متغیر سلامت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را می‌رساند. سازمان پخش فرآورده‌های نفتی ایران که یکی از سازمان‌های مهم در پخش بسیاری از محصولات مورد نیاز مردم می‌باشد مشخصاً نیاز به مسئله سلامتی سازمانی به صورت بسیار بالایی در آن، احساس می‌شود و از سویی مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌کاری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) و تأمین آن‌ها در سازمان می‌تواند بر متغیر رضایت شغلی، مؤثر واقع گردد و رضایت شغلی تحت تأثیر عواملی است که منجر به ترک خدمت در سازمان و تعهد نسبت به سازمان باشد و در این پژوهش به عنوان متغیر میانجی پذیرفته شده است.

<sup>۱</sup>Greenberg and Baron

<sup>۲</sup>Robbins

### پیشینه پژوهش

عبادی شعار و زنگنه (۱۴۰۰) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان) به بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری منطقه یک همدان پرداخته است. بدین منظور یک نمونه ۸۰ تایی به طور کاملاً تصادفی ساده از کارکنان شهرداری منطقه یک همدان، مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق فرسودگی شغلی کارکنان) بر سلامت سازمانی کارکنان تأثیر دارد که تأثیر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر است. همچنین، نتایج بررسی‌ها نشان داد متغیرهای تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان در مجموع، نزدیک به ۵۸ درصد تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند.

بهنامی (۱۴۰۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک» به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک پرداخت. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان جاسک تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۳۸۰ نفر (۱۶۵ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) بود. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک، رابطه معنادار وجود دارد. بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک، رابطه معنادار وجود ندارد. بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک، رابطه معنادار وجود ندارد. بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک، رابطه معنادار وجود دارد. سلامت سازمانی و تعهد سازمانی می‌توانند رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک را پیش‌بینی کنند.

گروئی (۱۳۹۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی؛ مورد مطالعه: اداره بیمه سلامت قزوین» به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در کارکنان اداره بیمه سلامت قزوین پرداخت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان دادند سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد شغلی و اشتیاق شغلی، تأثیرگذار است. همچنین رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد شغلی تحت تأثیر اشتیاق شغلی هستند. اشتیاق شغلی نیز در تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد شغلی، نقش میانجی دارد.

کارترا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی: نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی» به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر نگرش کارکنان (تعهد عاطفی و رضایت شغلی) و بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی به عنوان میانجی بالقوه این روابط پرداختند. در مجموع، ۶۷۷ کارمند در بخش دولتی چین، نظرسنجی‌ها را در سه موج جداگانه تکمیل کردند. برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل عاملی

<sup>1</sup> Karter

تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده کردند. این مقاله، یک رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و هر دو نگرش کارکنان پیدا کرد و بیشتر نشان داد که توانمندسازی روانشناختی به طور کامل، رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی را واسطه‌گری می‌کند در حالی که تا حدی رابطه بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی را واسطه‌گری می‌کند.

### فرصیه‌های پژوهش

- ۱- تأکید علمی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- روحیه کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- حمایت منابع بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- ساخت دهی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- ملاحظه‌کاری بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۶- نفوذ مدیر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۷- یگانگی نهادی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۸- سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۹- تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۱۰- متغیر میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### روش پژوهش

هر تحقیق بر اساس هدف یا قصدی که دنبال می‌شود در سه گروه تحقیق بنیادی، کاربردی و عملی تقسیم می‌شود. از نگاهی دیگر، تحقیقی پیمایشی محسوب می‌گردد که شامل مشاهده پدیده‌ها، به منظور معنا دادن به جنبه‌های مختلف اطلاعات جمع‌آوری شده باشد. این پژوهش، کاربردی و پیمایشی است و تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد را مطالعه کرده است. لذا، محقق به منظور عملیاتی کردن سنجش شاخص‌ها و تأثیر عوامل انتخابی از ابزار پرسش‌نامه استفاده کرده است. رضایت شغلی، نمره‌ای است که از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا<sup>۱</sup> (MSQ) که از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است، به دست می‌آید. سلامت سازمانی، نمره‌ای است که از پرسشنامه استاندارد هوی ۴۴ گویه‌ای به دست می‌آید. تعهد سازمانی، نمره‌ای است که از پرسشنامه تعهد سازمانی توسط میر و آلن<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) دارای ۶ گویه، به

<sup>1</sup> Minnesota

<sup>2</sup> Meyer & Allen



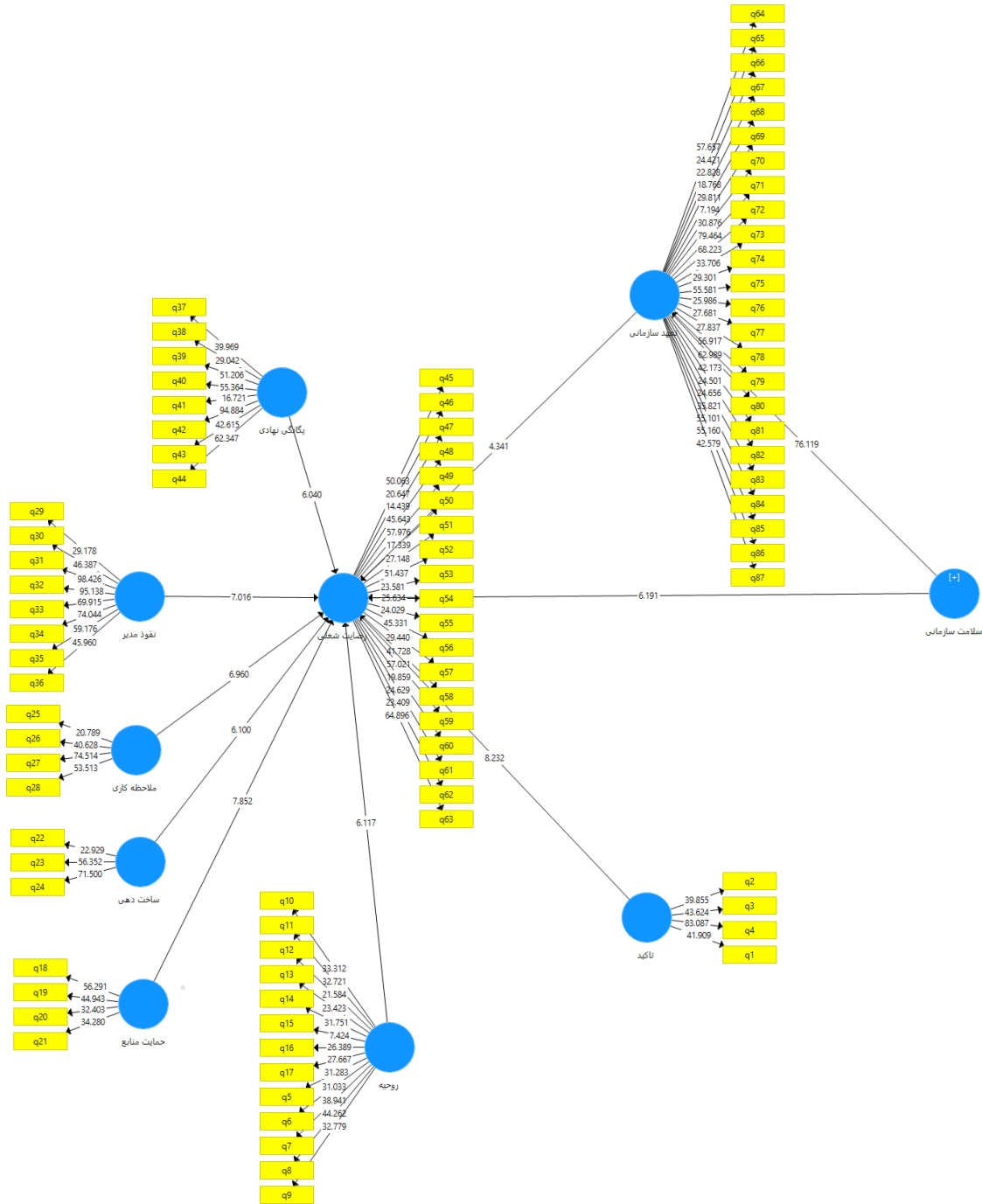
دست می‌آید.

با توجه به تعاریف و مفاهیم مذکور و نیز قلمروی زمانی و مکانی انجام تحقیق، جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر، کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد در سال شمسی ۱۴۰۱ بوده است که با توجه به محدود بودن آن‌ها، کلیه‌ی مشمولین، مورد مطالعه قرار گرفتند. در ابتدا، به منظور تسریع در جمع‌آوری اطلاعات و تقویت پایایی شیوه‌ی پژوهش، در توزیع پرسشنامه‌ها، روش مراجعه‌ی حضوری انتخاب شد؛ اما در ادامه با توجه به عدم انسجام آزمودنی‌ها و هم‌چنین به علت عدم پوشش با کفایت نمونه‌ها که پیش‌گیری از عدم شیوع بیماری ناشی از انتقال ویروس کرونا مزید بر علت آن بود، تکمیل پرسشنامه‌ها به روش مجازی ادامه یافت. لذا، پرسشنامه‌ها برای بیش از ۳۰۰ نفر از اعضاء به وسیله‌ی پست الکترونیکی ارسال شد. در نهایت، تعداد ۲۷۱ پرسش‌نامه دریافت شد که ۲۶۰ نسخه از آن، قابل استفاده جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در نظر گرفته شد.

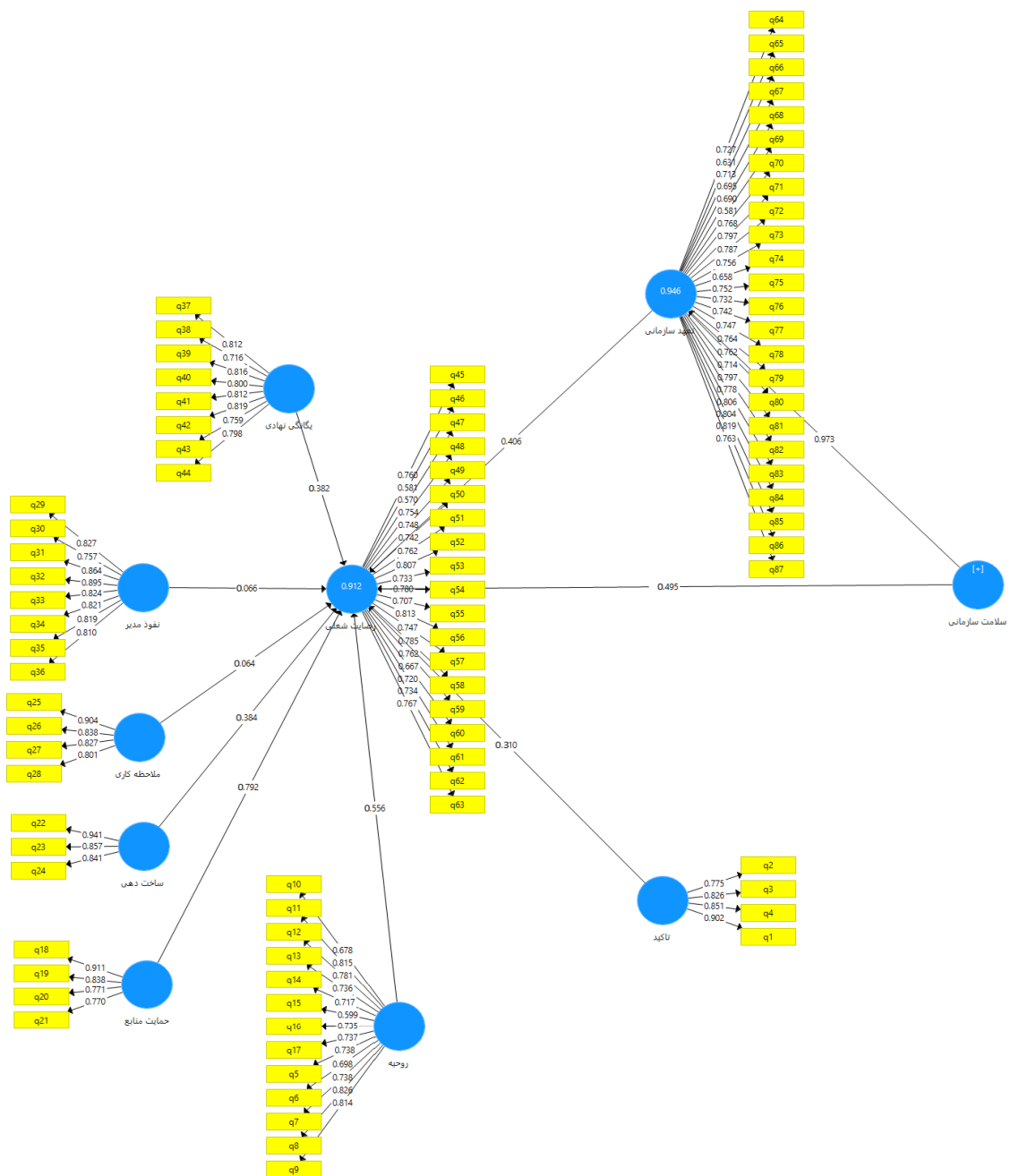
در پژوهش حاضر، در بخش آمار توصیفی با استفاده از نمودارهای ستونی، جداول فراوانی، جداول میانگین، خطای معیار و سایر آماره‌ها به توصیف داده‌ها پرداخته شد و در بخش آمار استنباطی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به منظور پاسخ به فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. لذا، نتایج آماری به کمک نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌ها

نمودارهای ۱ و ۲ مدل پژوهش می‌باشد. ضرایب موجود در این نمودارها به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول، روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند که این روابط را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند. با توجه به بارهای عاملی می‌توان گفت کدام متغیر در اندازه‌گیری سازه مربوطه، بیشتر است و سهم کدام متغیر کمتر. به بیان دیگر، متغیری که بار عاملی بزرگ‌تری داشته باشد سهم بیشتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد و متغیری که بار عاملی کمتری داشته باشد، سهم کمتری را دارد و دسته‌ی دوم روابط بین متغیرهای پنهان هستند که تحت عنوان ضرایب مسیر نام برده می‌شوند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. تمامی ضرایب با استفاده از آماره  $t$ ، آزمون می‌گردند. این آماره ( $t$ -value) زمانی معنادار می‌باشد که مقدار قدر مطلق آن بیشتر از  $1/96$  باشد.



نمودار (۱) ضرایب مسیر مدل پژوهش



نمودار (۲) معناداری ضرایب مسیر مدل پژوهش

### ضریب تعیین مدل پژوهش

قدرت پیش‌بینی مدل طراحی شده، با استفاده از مقدار واریانس توضیح داده ( $R^2$ ) برای متغیرهای وابسته تحلیل می‌شود. تحلیل ضریب تعیین به درک این موضوع که چه اندازه از واریانس متغیر وابسته توسط مجموعه‌ای از پیش‌بینی کننده‌ها قابل تعیین است، کمک می‌نماید (سکاران، ۱۳۸۰).

ضریب تعیین بین صفر و یک در نوسان است و به این صورت توجیه می‌شود که اگر برابر صفر باشد یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. اگر ضریب تعیین برابر یک باشد، یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. در جدول زیر، ضریب تعیین مدل گزارش می‌شود.

جدول ۱) ضریب تعیین مدل پژوهش

متغیر	ضریب تعیین
تعهد سازمانی	۰/۹۴۶
رضایت شغلی	۰/۹۱۲

به منظور سنجش مدل و برازندگی آن به بررسی شاخص برازندگی مدل پرداخته می‌شود. منظور از برازش مدل، این است که تا چه حد، مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. در تحلیل معادلات ساختاری، متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آن‌ها باید از برازندگی مدل اطمینان حاصل شود. معیار کلی که برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شده است (Gof) نام دارد. مقدار نیکویی برازش از فرمول زیر به دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.633 * 0.863} = 0.739$$

با توجه به مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۷۳۹، نشان برازش قوی مدل می‌باشد (Tenenhaus et al., 2005).

همچنین جهت بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیار  $Q^2$  استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درونزا (متغیر وابسته)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن می‌باشد.

جدول ۲) بررسی معیار Q2 مدل پژوهش

ضریب Q <sup>2</sup>	
۰/۴۸۶	تعهد سازمانی
۰/۴۵۳	رضایت شغلی

با توجه به تأیید برازش مدل در قسمت بعد به آزمون و بررسی فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

### فرضیات پژوهش

فرضیه اول: مؤلفه تأکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه تأکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۳۱۰ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۸/۲۳۲ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه تأکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اول پذیرفته می‌شود.

جدول ۳) ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه اول

نتیجه	آماره  T	ضریب مسیر
پذیرش	۸/۲۳۲	۰/۳۱۰

فرضیه دوم: مؤلفه روحیه کارکنان از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه روحیه کارکنان از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۵۵۶ است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۶/۱۱۷ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه روحیه کارکنان از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه دوم پذیرفته می‌شود.

جدول ۴) ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه دوم

نتیجه	آماره  T	ضریب مسیر
پذیرش	۶/۱۱۷	۰/۵۵۶

فرضیه سوم: مؤلفه حمایت منابع از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه حمایت منابع از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۷۹۲ است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۷/۸۵۲ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه حمایت منابع از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه سوم پذیرفته می‌شود.

جدول ۵) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه سوم

نتیجه	$ T $ آماره	ضریب مسیر
پذیرش	۷/۸۵۲	۰/۷۹۲

فرضیه چهارم: مؤلفه ساخت‌دهی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه ساخت‌دهی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۳۸۴ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۶/۱۰۰ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه ساخت‌دهی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه چهارم پذیرفته می‌شود.

جدول ۶) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه چهارم

نتیجه	$ T $ آماره	ضریب مسیر
پذیرش	۶/۱۰۰	۰/۳۸۴

فرضیه پنجم: مؤلفه ملاحظه‌کاری از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه ملاحظه‌کاری از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است ضریب مسیر برابر با ۰/۰۶۶ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۶/۹۶۰ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه ملاحظه‌کاری از ابعاد سلامت

سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه پنجم پذیرفته می‌شود.

جدول (۷) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه پنجم

نتیجه	آماره $ T $	ضریب مسیر
پذیرش	۰/۹۶۰	۰/۰۶۴

فرضیه ششم: مؤلفه نفوذ مدیر از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه نفوذ مدیر از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است ضریب مسیر برابر با ۰/۰۶۶ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۷/۰۱۶ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه نفوذ مدیر از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه ششم پذیرفته می‌شود.

جدول (۸) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه ششم

نتیجه	آماره $ T $	ضریب مسیر
پذیرش	۷/۰۱۶	۰/۰۶۶

فرضیه هفتم: مؤلفه یگانگی نهادی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه یگانگی نهادی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۳۸۲ است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با ۶/۰۴۰ است (نمودار ۲) که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه یگانگی نهادی از ابعاد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود.

جدول (۹) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه هفتم

نتیجه	آماره $ T $	ضریب مسیر
پذیرش	۶/۰۴۰	۰/۳۸۲

فرضیه هشتم: مؤلفه سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی مؤلفه سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی همان‌طور که در نمودار ۱، ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با  $۰/۹۷۳$  است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با  $۷۶/۱۱۹$  است (نمودار ۶-۴) که از عدد  $۱/۹۶$  بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت مؤلفه سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه هشتم پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۰) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه هشتم

نتیجه	$ T $ آماره	ضریب مسیر
پذیرش	$۷۶/۱۱۹$	$۰/۹۷۳$

فرضیه نهم: تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی تعهد سازمانی بر رضایت شغلی همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است، ضریب مسیر برابر با  $۰/۴۰۶$  است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با  $۴/۳۴۱$  است (نمودار ۲) که از عدد  $۱/۹۶$  بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه نهم پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۱) ضریب مسیر و آماره  $T$  برای فرضیه نهم

نتیجه	$ T $ آماره	ضریب مسیر
پذیرش	$۴/۳۴۱$	$۰/۴۰۶$

فرضیه دهم: متغیر میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

این فرضیه به بررسی نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی پرداخته است و به عبارتی تأثیر غیرمستقیم سلامت سازمانی بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

برای بررسی تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته ضرورت دارد تا شروط زیر ابتدا برقرار باشد. شرط اول این است که معناداری تأثیر متغیر مستقل بر واسطه تأیید شود و شرط دوم نیز تأیید معناداری تأثیر متغیر واسطه بر وابسته می‌باشد. سپس در صورت برقرار بودن شروط بالا تأثیر غیرمستقیم معنی دار و ضریب مسیر از ضرب بین ضریب مسیر تأثیر متغیر مستقل بر واسطه و ضریب مسیر تأثیر متغیر واسطه بر وابسته به دست می‌آید.



با توجه به این که فرضیات دوم (تأثیر متغیر مستقل بر واسط) و سوم (تأثیر متغیر واسط بر وابسته) پذیرفته شده است بنابراین تأثیر غیر مستقیم سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان، معنی دار و ضریب آن برابر است با:

$$0/406 = 0/973 * 0/395$$

همچنین از آزمون سوبل برای معنادار بودن اثر متغیر میانجی استفاده می‌شود.

$$Z = \frac{t_a * t_b}{\sqrt{(t_a^2 + t_b^2)}}$$

$t_a$ : مقدار آماره تی میان متغیر مستقل و میانجی  
 $t_b$ : مقدار آماره تی میان متغیر میانجی و وابسته

$$z = (76.119 * 4.341) / \sqrt{(76.119)^2 + (4.341)^2}$$

در اینجا مقدار  $Z=4/334$  به دست آمد که بیشتر از  $1/96$  می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت متغیر میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه دهم پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول (۱۲) مسیر و آماره T برای فرضیه دهم

نتیجه	آماره  T	ضریب مسیر
پذیرش	۴/۳۳۴	۰/۳۹۵

فرضیه یازدهم: سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی سلامت سازمانی بر رضایت شغلی همان طور که در نمودار ۱ ملاحظه شده است ضریب مسیر برابر با  $0/495$  است که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره  $t$  برابر با  $6/191$  است (نمودار ۲) که از عدد  $1/96$  بیشتر می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه یازدهم پذیرفته می‌شود.

جدول (۱۳) ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه یازدهم

نتیجه	آماره  T	ضریب مسیر
پذیرش	۶/۱۹۱	۰/۴۹۵

## بحث و نتیجه‌گیری

سلامت سازمانی منجر به رویارویی موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی می‌شود و استعداد‌های اعضا شناسایی می‌گردند تا با استفاده از آن‌ها، اهداف سازمانی به صورت مطلوبی تحقق پیدا کند و در میزان رضایت شغلی کارکنان، اثرگذار باشد. فضای سالم سبب شد که کارکنان، اهداف خود را با اهداف سازمان، یکسان تلقی کنند و دستیابی به اهداف خود را در گرو دستیابی به اهداف سازمانی ببینند. هر قدر که اهداف کارکنان به اهداف سازمانی نزدیک‌تر باشد عملکرد سازمان بهتر، بیشتر و اثربخش‌تر خواهد بود و رضایت شغلی کارکنان، افزایش می‌یابد. در چنین سازمان سالمی است که کارکنان بر این باورند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان، رشد کنند، به راحتی افکار و نظرهای خود را به صورت مستقیم بیان کنند و به نوعی خود را جزئی از سازمان بدانند که می‌توانند بر میزان دسترسی به اهداف و بالا بردن کیفیت خدمات و اثربخشی مطلوب بر محیط، تأثیرگذار باشند. اگر سازمان‌های جامعه از هر گونه نقص و ناتوانی در رسیدن به اهداف، مبرا باشند می‌توانند خود را با محیط انطباق دهند و فعالیت‌ها و برنامه‌هایشان را در راستای دستیابی به اهداف مورد نظر، هماهنگ و همسو کنند. واقعیت، این است که سازمان‌های دولتی به‌عنوان یک نهاد مهم، باید در اجتماع، مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرند. کارکنان آنها نیز برای اجرای بهینه وظایف خود، به این حمایت‌ها فارغ از فشارها و مداخله‌های ناروای افراد و گروه‌های خارج از سازمان نیازمندند و توجه به این بعد از سطح نهادی از سلامت سازمانی باعث اثربخشی سازمان و رضایت شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین، وظیفه سطح نهادی، ارتباط دادن سازمان به جامعه‌ای وسیع‌تر یا منبع معنادار کردن، حجت بخشیدن و پشتیبان در سطح بالاتر است و انجام هدف‌های سازمان را فراهم می‌سازد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات عبادی شعار و زنگنه (۱۴۰۰)، بهنامی (۱۴۰۰) و کارتر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. البته در خصوص بعضی از فرضیه‌ها، نتایج از نظر جهت رابطه، متفاوت است. فراگرد مدیریت، از لحاظ کیفیت، فراگردی متفاوت با امور عملیاتی است.

بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران که کارگزاران اصلی سازمان هستند راه‌هایی برای جلب وفاداری، اعتماد و همکاری کارکنان پیدا کنند، تلاش آن‌ها را برانگیزانند و فعالیت‌های آن‌ها را هماهنگ کنند. آن‌ها خرده‌نظام فنی را به دو طریق کنترل و اداره می‌کنند: اول، بین کارکنان و افراد بیرون سازمان میانجی‌گری می‌کنند و دوم، منابع لازم برای کارکرد اثربخش را فراهم می‌سازند. پس نیازهای کارکنان، مسئله اصلی خرده‌نظام اداری است. از این رو، سطح اداری می‌تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه فعالیت سیستم و برای کارکنان موفق باشد. همچنین رهبری مشارکتی، مشارکت افراد مناسب در زمان مناسب برای کار مناسب با هدف ایجاد انگیزه و دخیل کردن آن‌ها به لحاظ عاطفی و ذهنی در امور است که مجموع این‌ها باعث افزایش اثربخشی و رضایت شغلی کارکنان می‌شود؛ یعنی، در سازمان‌ها، مدیران بر رؤسا نفوذ دارند، با افراد برون‌سازمانی به خوبی کار می‌کنند و تصمیمات و پیشنهاد‌های آن‌ها مورد توجه دیگران قرار می‌گیرد و در نتیجه، دارای سازمان پویا و سالمی هستند.

<sup>۱</sup> Carter

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، میزان تأثیرپذیری سلامت سازمانی از متغیرهای محیطی نیز بررسی شود. همچنین تأثیرگذاری سلامت سازمانی بر ابعاد تعهد سازمانی با میانجیگری متغیرهای دیگر رفتار سازمانی مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد تا نتایج جامع‌تری حاصل شود و در پایان، لازم به یادآوری است که بر اساس مدل ارائه‌شده در این تحقیق، متغیرهای بسیاری وجود دارد که می‌تواند در تحقیقات سلامت سازمانی، مورد بررسی قرار گیرد. لذا بررسی متغیرهایی همچون فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک خدمت و ... پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این، تأثیر سلامت سازمانی روی متغیرهایی همچون متغیرهای مذهبی از جمله سلامت معنوی می‌تواند بسیار مورد توجه قرار گیرد.

## منابع

۱. بهنامی، مسلم (۱۴۰۰). رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان جاسک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر جاسک.
۲. عبادی شعار، پریسا و زنگنه، محسن (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان). رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۸۰، ص ۴۷-۶۰.
۳. گروهی، محسن (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: اداره بیمه سلامت قزوین). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت - مدیریت منابع انسانی اسلامی، مؤسسه آموزش عالی سهروردی.
۴. ملکی، سمیرا (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
5. Al Hamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
6. Anggreyani, N. M., & Satrya, I. G. H. (2020). Effect of job satisfaction, employee empowerment and job stress towards organizational commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 108-113.
7. Anwar, K. (2017). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, 2(4), 326-338.
8. Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 2041-2568.
9. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
10. Bottiani, H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, 52(6), 567-582.
11. Carter, N. T., Lowery, M. R., Williamson Smith, R., Conley, K. M., Harris, A. M., Listyg, B., & Carter, D. R. (2020). Understanding job satisfaction in the causal attitude network (CAN) model. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 959-993.

12. Doganay, E., & Dagli, A. (2020). Organizational Health Scale: A Scale Development Study. *International Education Studies*, 13(7), 128-144.
13. Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211.
14. Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
15. Mahmoud, A. B., Sitladin, M., Tehseen, S., Fuxman, L., Reisel, W. D., Purkayastha, H., & Grigoriou, N. (2020). Job Satisfaction as a Mediator Between Performance Appraisal Effectiveness and Organisational Outcomes in the Caribbean. *BAM2020 Conference*, Alliance Manchester Business School.
16. Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
17. Smith, Kecia and Davis, Malissa and Malone, Charles F. and Owens-Jackson, Lisa A., (2021). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. Forthcoming, *Issues in Accounting Education*. <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2020-090>, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3744399>
18. Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205.
19. Van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167.
20. Visanh, P., & Xu, H. (2018). Factors affecting organizational commitment of employees of Lao development bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809-818.
21. Xenidis, Y., & Theorcharous, K. (2014). Organizational health: Definition and assessment. *Procedia Engineering*, 85, 562-570.
22. Yücel, A., Doğanalp, B., & Kaya, Ş. D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean journal of social sciences*, 4(10), 781.