

نقش میانجی رضایت شغلی در تاثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران میانی ناجا

مرجان فیاضی^۱، مصطفی افشارنژاد^۲، کاظم حسن زاده^۳، آرزو سهرابی^{۴*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۲۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۱۴)

چکیده

هدف از این تحقیق شناسایی تاثیر سلامت سازمانی بر ابعاد تعهد سازمانی (تعهد استمراری، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری) توسط متغیر میانجی رضایت شغلی می‌باشد. لذا برای سنجش تاثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی و ابعاد تعهد سازمانی از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها در میان ۱۳۰ نفر از مدیران میانی کارکنان پلیس ناجا استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی ابزار گردآوری داده‌ها ضریب آلفا کرونباخ محاسبه شد که حداقل مقدار آن برای متغیرهای مختلف ۰/۷۰۳ می‌باشد که از حد مطلوبی برخوردار است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری، و نرم‌افزارهای SPSS ۱۶ و AMOS ۲۰ استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد سلامت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد، همچنین با میانجیگری رضایت شغلی بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر دارد. سلامت سازمانی بر تعهد استمراری تأثیر معناداری ندارد. بنابراین رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی و هنجاری نقش میانجی را ایفا می‌کند که این نقش در مورد رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی قوی‌تر است. اما رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی و تعهد استمراری اثر میانجیگری ندارد.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سلامت سازمانی

-
- ۱- استادیار، دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران. تهران، ایران.
 - ۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه علامه طباطبائی. تهران، ایران.
 - ۳- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران. تهران، ایران.
 - ۴- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران. تهران، ایران.
- * پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Arezoo_sohrabi@ut.ac.ir

مقدمه

رشد و پیشرفت جوامع، تابعی از پیشرفت سازمان‌هاست. بدین ترتیب سلامت هر سازمان نیز بطور مستقیم بر سلامت جامعه تاثیر بسزایی دارد (پورکیانی و حری، ۱۳۹۱). سازمان سالم زمینه ایجاد نیروی انسانی توانمند و سالم را فراهم می‌سازد و نیروی انسانی توانمند، سازمانی کارا و اثربخش را موجد می‌گردد (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی برای سازمان در حفظ کارکنان با استعداد، بسیار مهم است. کارکنانی که از کارشان راضی نیستند، از امنیت شغلی شان احساس خطر می‌کنند و کارشان را ترک می‌کنند (اقبال خان و همکاران^۱، ۲۰۱۱). موفقیت هر سازمان 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). در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است، زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمانی و بهداشت روانی و سلامت سازمانی اثبات شده است (فردوسی‌پور و همکاران، ۱۳۹۱) و در طول دو دهه‌ی گذشته نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهش‌گران بوده و موضوع فرا تحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۸۷). اکنون موقعیت به صورتی درآمده است که داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شود (امین‌بیدختی و صالح‌پور، ۱۳۸۶) و در این میان میزان تعهد به سازمان و رضایت از شغل از عوامل پنهان ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌هایی چون پلیس به دلیل نقش استراتژیکی و حیاتی‌شان، رضایت و تعهد کارکنانشان بسیار حائز اهمیت می‌باشد، و این نقش سلامت سازمانی را در این‌گونه مشاغل پررنگ‌تر می‌کند. در این مقاله پس از مرور مبانی نظری، سؤالات تحقیق مطرح می‌شود و از طریق تجزیه و تحلیل‌های آماری به سؤال تحقیق پاسخ داده می‌شود.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

سلامت سازمانی

بر اساس دیدگاه آرمیچل (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان، سازمان‌هایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه بر

داشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت نیز برخوردار باشند (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). ارتقای سلامت محیط کاری ترکیبی از تلاش‌های کارمند، کارفرما و جامعه برای ارتقای سلامتی و تندرستی افراد در کار می‌باشد، این از طریق بهبود سازمان و محیط کاری، ارتقای مشارکت پویا و تشویق به توسعه فردی امکان‌پذیر است (شیهان و گریفیدز^۱، ۲۰۱۱). ماتیو مالز (۱۹۶۹)، یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (سلیمانی، ۱۳۸۹). از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. از نظر کیت دیوس^۲ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند (شریعتمداری، ۱۳۸۸). اصطلاح سلامت سازمانی توسط پارسونز، بلیز و سیلس (۱۹۵۳)، و هوی و تارتر^۳ (۱۹۹۱)، و هوی و میسکل^۴ (۱۹۹۱)، مورد تجدیدنظر و اصلاح قرار گرفته است که به معنی قابلیت سازمان برای پذیرش موفقیت‌آمیز محیطش و ایجاد همبستگی میان اعضایش و کسب اهدافش می‌باشد، بیش‌تر تحقیقات سلامت سازمانی بر اساس کارهای همین پیشگامان می‌باشد (کرکماز^۵، ۲۰۰۷). باکال (۲۰۰۷) رمز موفقیت و سلامت سازمان‌ها را در بررسی منابع سلامت سازمانی بیان می‌کند. منابع سلامت سازمانی عبارتند از: الف: تمایل افراد به ایجاد ارتباطات در کار و فعالیت مدیریت ارتباطات، ب: منابع یادگیری مدیریت دانش که شامل تفکر سیستمی و یادگیری تفکر سیستمی و استقرار یک نظام یادگیری مستمر در سازمان‌ها سازمان‌های یادگیرنده می‌باشد. ج: تمایل سازمان‌ها به بهبود و ارزیابی سیستم‌های مدیریت به صورت ساده و آشکار. تشکیل جلسات و شورای سلامت سازمانی می‌تواند انجام مراحل و فرآیند کار را پیگیری نموده و موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت کنترل و نفوذ خود قرار دهد (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). از

۱- Sheehan & griffiths

۲- Kit davis

۳- Hoy and Tarter

۴- Hoy and Miskel

۵- Korkmaz

دیدگاه هوی و میسکل (۲۰۰۸) سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت‌گانه ای شامل یگانگی نهادی^۱ (توانایی سازمان در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های خود را حفظ کند)، نفوذ مدیر^۲ (توانایی مدیر به تأثیرگذاری بر روسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیش‌تر به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری، سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه این‌ها کلید رهبری اثربخش محسوب می‌شوند)، ملاحظه‌گری^۳ (به رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است اشاره می‌کند، ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است)، ساخت دهی^۴ (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^۵ (فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار سازمان)، روحیه^۶ (به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان)، تاکید علمی^۷ (به حدی که سازمان آموزشی برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزد، اشاره می‌کند) (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی

در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است. از نظر می‌یر و آلن (۱۹۹۱)، تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و التزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. در طول دو دهه‌ی گذشته، تعهد سازمانی، نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهش‌گران بوده و موضوع فرا تحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۸۷). گالی و وایت (۱۹۹۳) اشاره می‌کنند، کارکنان متعهد رضایت بیش‌تری داشته و تعهد سازمانی نقش اساسی در کسب اهداف، نوآوری و ثبات سازمان ایفا می‌کند (فایسال و الاسماعیل^۸، ۲۰۱۴). استیروز متغیرهای پیش شرط تعهد سازمانی را به سه گروه تقسیم کرده است: ۱. خصوصیات شخصی، ۲. ویژگی‌های

۱- Institutional integration

۲- Principal influence

۳- Consideration

۴- Initiating structure

۵- Resource support

۶- Morale

۷- Academic emphasis

۸- Faisal & el-esmael

شغلی، و ۳. تجربه کاری (عموزاده و همکاران، ۱۳۹۰). کامیلری^۱ (۲۰۰۶) پنج دسته از متغیرهایی که پیش‌بینی کننده‌ی تعهد سازمانی هستند را شامل: وضعیت نقش، نگرش‌های فردی، ادراک کارکنان از سازمان، ارتباطات کارمند- رهبر و ویژگی‌های شغلی، می‌داند. که از این موارد ادراک کارکنان از سازمان مهم‌ترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است (جیایوکو و همکاران^۲، ۲۰۱۳). محققین به ارتباط منفی میان تعهد سازمانی با غیبت و تمایل به ترک سازمان (ورخلیاد و مک‌لین^۳، ۲۰۱۲) و ارتباط مثبت با رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی اتفاق نظر دارند (چو و هوآنگ^۴، ۲۰۱۲؛ کوهن^۵، ۲۰۱۱). آلن و میر در سال ۱۹۸۴ دو نوع تعهد مستمر و تعهد عاطفی را مطرح کردند و تعاریف هر کدام را ارائه کردند و بعدها در سال ۱۹۹۰ جزء سوم تعهد را که تعهد هنجاری می‌باشد، ارائه کردند (میر و همکاران^۶، ۲۰۰۲). ابعاد مختلف تعهد سازمانی از نظر آلن و میر، عبارتند از: ۱- تعهد عاطفی^۷: تعهد سازمانی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر^۸: تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است. تعهد تکلیفی (هنجاری)^۹: افراد در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند باید بمانند و نباید سازمان را ترک کنند. ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی با یک دیگر هم‌پوشانی و تداخل دارند، اما مستقل از هم هستند و می‌توان آن‌ها را به صورت جداگانه محاسبه کرد (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). افراد به دلایل گوناگون به سازمان متعهد می‌شوند، فردی ممکن است به دلیل این‌که اهداف، ارزش‌ها و مأموریت سازمان با اهداف فردی‌اش هم‌راستا است به سازمان متعهد است، فردی دیگر به دلیل این‌که ترک سازمان به مزایا، جایگاه و شبکه اجتماعی‌اش آسیب وارد شود به سازمان متعهد می‌شود، فرد دیگر به دلیل اجبار به سازمان متعهد می‌شود (مالیک و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰). تعهد یک تعریف چندکانونه است، افراد می‌توانند به طیف وسیعی از سازمان‌ها، گروه‌های اجتماعی، ایده‌ها، احزاب سیاسی، اتحادیه‌ها

۱- Camilleri

۲- Giauque et al

۳- Verkhohelyad & mclean

۴- Cho & huang

۵- Cohen

۶- Meyer et al

۷- Affective commitment

۸- Continuance commitment

۹- Normative commitment

۱۰- Malik et al

و سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، متعهد باشند (لمبرت و همکاران^۱، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی مکانیزم موثر در ایجاد ارتباط میان کارمند با سازمان می‌باشد و موجب توسعه همبستگی شده و کارکنان را برای تلاش بلندمدت بر می‌انگیزاند تا بتوانند تاثیرگذار بوده و خواسته‌های مشتریان را تحقق بخشند (کوو^۲، ۲۰۱۳).

رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان عاملی مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و روحیه کارکنان، ارتقای سطح تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی و نهایتاً رضایت از زندگی در میان کارکنان مطرح می‌باشد (نیک‌پور و سلاجقه، ۱۳۸۹). لاک و لادان (۱۹۷۶)، تعریف جامعی از رضایت شغلی ارائه نمودند، که رضایت شغلی احساس مثبت و خوشایندی است که نشان دهنده‌ی احساس منتج شده از ارزیابی کار و تجربه فرد است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارمند از نتایج مهمی است که کار آن‌ها ایجاد کرده است (تلا و همکاران^۳، ۲۰۰۷). به نظر هاپاک (۱۹۵۳) رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. رضایت شغلی از سه بعد اهمیت دارد: بعد فردی، که در واقع تاثیر آن در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می‌کند، بعد سازمانی، یعنی تاثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی، بعد اجتماعی، یعنی تاثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می‌گذارد (حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹). کارکنان با رضایت شغلی بالاتر تناسب روانی بهتری میان نیازهای فردی، ارزش‌ها و ویژگی‌های شغل‌شان ایجاد می‌کنند (جیایوکو و همکاران^۴، ۲۰۱۳). از آنجایی که رضایت شغلی با احساسات و هیجانات کارکنان ارتباط دارد، منجر به سلامت سازمانی به منظور بهبود بهره‌وری، کاهش غیبت کارکنان، گردش پایین و رضایت از زندگی می‌شود. فرد با رضایت شغلی بالا نگرش مثبت و افراد ناراضی نگرش منفی نسبت به کارشان دارند (لوملی^۵، ۲۰۱۱). بطور کلی موفقیت هر سازمان 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). کارکنان راضی

۱- Lambert et al
 ۲- Kuo
 ۳- Tella et al
 ۴- Giauque et al
 ۵- Lumley

بهره‌ورتر بوده و خدمات بهتری به مشتریان ارائه داده و از این جهت می‌توانند سودآوری کسب و کار را افزایش دهند (پانتوواکیس و بورانتا^۱، ۲۰۱۳). رضایت شغلی از ساختارهای نگرشی^۲ است که نتایج آن در تعهد سازمانی مشهود است، اما این به معنی این که رضایت شغلی و تعهد سازمانی هم‌زمان باهم اتفاق افتند نمی‌باشد، ممکن است، کارکنان رضایت شغلی بالایی داشته باشند اما حس تعلق یا اجباری به ماندن با سازمان نداشته باشند به همین صورت کارکنان با تعهد بالا ممکن است کارشان رو دوست نداشته باشند (سوما و لشا^۳، ۲۰۱۱). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه‌ی فرد است (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲).

درباره سلامت سازمانی و تأثیر آن بر متغیرهای مختلف تحقیقات متعددی انجام گرفته است. در تحقیقی که بابلان و همکاران در سال ۱۳۸۷ انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد، سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه‌ی آن با تعهد سازمانی و انواع سه‌گانه‌ی آن همبستگی مثبت دارد. نتایج تحقیق فردوسی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی را نشان داد. مهداد و همکاران (۱۳۹۱) از بررسی رابطه‌ی مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی نتیجه گرفتند از طریق بهبود مولفه‌های سلامت روان-شناختی محیط کار می‌توان تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی را افزایش داد. نتایج تحقیق ملکی (۱۳۹۱) ارتباط میان سلامت سازمانی و رضایت شغلی را بیان می‌کند. نتایج تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیق سبحان و همکاران (۱۳۹۰) و همچنین نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۰) نتایج پژوهش‌ها حکایت از اهمیت سلامت سازمانی در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی سازمانی یعنی تعهد سازمانی و ارتباط معنی‌دار سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. از متغیرهای بسیاری که از سلامت سازمانی تأثیر می‌گیرند و ارتباط مثبت و معناداری با سلامت سازمانی دارند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از موضوعات اساسی و از جمله مسایل مهم در علم مدیریت است که کانون مباحثات فراوان در

۱- Pantouvakis & bouranta

۲- Attitudinal constructs

۳- Suma & leshta

میان محققان بوده است. طبق مدل ارائه شده انتظار می‌رود، سلامت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر مثبت داشته باشد. نتایج تحقیقات بابلان (۱۳۸۷)، مهداد (۹۱)، فردوسی (۹۱) و جعفری و همکاران (۱۳۹۰)، ارتباط مثبت و معنادار سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را اثبات کردند و نتایج تحقیق ملکی (۱۳۹۱) ارتباط مثبت رضایت شغلی و سلامت اداری را نشان می‌دهد. نتایج تحقیق دانش فرد و روش (۱۳۸۸)، بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و دریابگیان (۱۳۹۰)، پارنل و کراندال^۱ (۲۰۰۳)، نشان دهنده آن است که بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. بر این اساس فرضیه‌های تحقیق شامل:

فرضیه ۱. سلامت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت معنادار دارد.

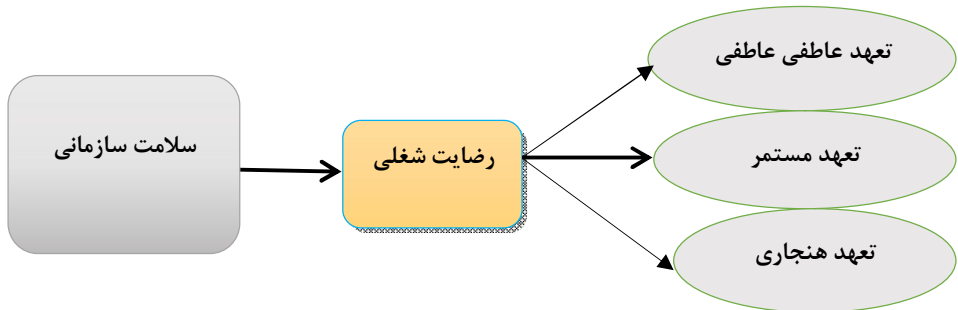
فرضیه ۲. رضایت شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت معنادار دارد.

فرضیه ۳. رضایت شغلی بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت معنادار دارد.

فرضیه ۴. رضایت شغلی بر تعهد استمراری تأثیر مثبت معنادار دارد.

بر اساس هدف و فرضیه‌های تحقیق، مدل ارائه شده به صورت شکل ۱ می‌باشد:

شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق



روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است و که از نظر زمانی از تحقیقات مقطعی می‌باشد. تحقیق در سطح ۱۳۰ نفری مدیران میانی نیروی انتظامی ناجا ایران انجام شده است. نمونه ۱۲۰ نفری به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه میان آن‌ها توزیع شده است. از این تعداد در مجموع ۱۱۰ پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل نهایی قرار گرفت. در سطح این نمونه متغیرهای فردی، همچون رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، سن و سابقه کاری مورد توجه قرار گرفت. بیشترین تعداد افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس و پایین‌تر دارند و از نظر سن بین ۲۰ تا ۴۰ سال هستند که معادل ۶۱/۷ درصد کل نمونه است. همچنین، افراد با سابقه کار ۵ تا ۱۵ سال بیشترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند.

برای سنجش سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی از پرسشنامه‌های استاندارد که به ترتیب توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶)، آلن و میر (۱۹۹۰)، اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)، طراحی شده است استفاده شده است. به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها استاندارد آن‌ها مورد تایید است. برای پایایی آن‌ها نیز از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. که برای پرسشنامه سلامت سازمانی، انگیزه درونی کاری، تعهد سازمانی، و پرسشنامه رضایت شغلی، ضرایب بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که پایایی قابل قبول را نشان می‌دهد که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در این پژوهش طبق روش دو مرحله‌ای پیشنهادی اندرسون و گرابین^۱ (۱۹۸۸) داده‌ها تجزیه و تحلیل شد: ۱. مدل مدل اندازه‌گیری بررسی شد، ۲. مدل ساختاری به منظور بررسی رابطه متغیرها تجزیه و تحلیل شد. در تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزارهای SPSS ۱۶ و AMOS ۲۰ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۱، بارهای عاملی در فاصله بین ۰/۵۱ برای ایتِم ۴- تعهد هنجاری تا ۰/۷۹ برای ایتِم ۲- تعهد استمراری قرار دارد که همگی بیش از ۰/۵ هستند. و قابل قبول است و نشان از اعتبار خوب داده‌ها می‌باشد. همچنین، شاخص‌های GFI معادل ۰/۹۲۱ و CFI و IFI، به ترتیب، برابر با ۰/۹۰۱ و ۰/۹۱۳ به دست آمد که در محدوده قابل قبول قرار دارد شاخص RAMSEA

۱- Anderson & Gerbing

معادل $0/079$ به دست آمد که بیش از $0/08$ است و قابل قبول می‌باشد شاخص χ^2 دو درجه آزادی 50 معادل $87/869$ و ضریب معناداری آن $0/001$ حاصل شد که چون کوچکتر از $0/05$ است، شاخص کای اسکوئر معنادار نمی‌باشد. به طور کل، مدل برازش شد و تلفیق ایت‌ها در مورد آن صورت گرفت که متغیر تعهد به صورت شکل ۲ به دست آمد.

بررسی مدل اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است. اعداد آلفا نشان دهنده پایایی قوی متغیرها می‌باشد. مدل اندازه‌گیری با سه شاخص بررسی شد (Fornell and Larcker, ۱۹۸۱).

۱. همه بارهای عاملی باید بیش از $0/5$ باشد.

۲. شاخص CR باید بالاتر از $0/8$ باشد.

۳. شاخص ^۱ AVE برای بالاتر از $0/5$ باشد.

به طور کل برای مدل اندازه‌گیری دو روش اعتبارسنجی اجرا شد:

الف) اعتبار همگرا^۲: بر طبق فارنل و لارکر^۳ (۱۹۸۱) و هیر^۴ و همکاران (۲۰۰۶) بارهای عاملی که حداقل برابر با $0/5$ باشد، اعتبار را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بارهای عاملی از $0/519$ (ایتم ۴- تعهد استمراری) تا $0/752$ (ایتم ۲- تعهد استمراری) دامنه دارد که همگی در بیش از $0/5$ است و قابل قبول است.

بر طبق هیر و همکاران (۲۰۰۶)، در صورتی که شاخص CR بالاتر از $0/7$ باشد، اعتبار سازه بالاست و بین $0/6$ تا $0/7$ اعتبار قابل قبول است. بر طبق جدول ۱ شاخص CR برای متغیرهای مدل بین $0/719$ برای تعهد تا $0/921$ برای سلامت سازمانی به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالا است.

۱- Average Variance Extracted

۲- Convergent validity

۳- Fornell & Larcker

۴- Hair

ب) اعتبار تشخیصی^۱: به دلیل این که در این مدل بیش از یک متغیر پنهان وجود دارد، اعتبار تشخیصی نیز بررسی شد. طبق پیشنهاد بایرن^۲ (۲۰۱۰)، اگر همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۹ باشد، نشان دهنده اعتبار تشخیصی ابزار اندازه گیری است. در این تحقیق همبستگی میان تمامی سازه‌ها کمتر از ۰/۹ است که قابل قبول است (جدول ۱۲). بنابراین، سازه‌ها دارای اعتبار تشخیصی می‌باشند.

جدول ۱- بررسی اعتبار و هم خطی داده‌ها

متغیر	شاخص	بار عاملی	AVE	CR	TOL	VIF	ضریب آلفا
سلامت سازمانی	ایتم ۱	۰/۵۹۲	۷۴۶ .۰	۹۲۱ .۰	۰/۵۱۳	۲/۵۷	۰/۸۲۱
	ایتم ۲	۰/۵۶۸					
	ایتم ۳	۰/۵۵۷					
	ایتم ۴	۰/۶۳۶					
	ایتم ۵	۰/۵۵۶					
	ایتم ۶	۰/۶۰۸					
	ایتم ۷	۰/۶۶۸					
	ایتم ۸	۰/۵۸۱					
	ایتم ۹	۰/۶۴۴					
	ایتم ۱۰	۰/۵۴۱					
رضایت شغلی	ایتم ۱	۰/۵۳۹	۰/۸۴۵	۰/۷۹۰	۰/۶۱۳	۲/۹۱	۰/۸۰۹
	ایتم ۲	۰/۶۴۸					
	ایتم ۳	۰/۷۰۱					
	ایتم ۴	۰/۵۳۳ .					
تعهد عاطفی	ایتم ۱	۰/۶۰۹	۰/۹۰۱	۰/۷۹۳			۰/۹۰۱

۱- Discriminant Validity

۲- Byren

					۰/۵۶۵	ایتم ۲	
					۰/۶۰۳	ایتم ۳	
					۰/۵۳۶	ایتم ۴	
۰/۷۰۳			۰/۷۱۹	۰/۸۷۹	۰/۵۶۹	ایتم ۱	تعهد هنجاری
					۰/۵۸۷	ایتم ۲	
					۰/۶۷۳	ایتم ۳	
					۰/۵۰۲	ایتم ۴	
۰/۸۹۳			۰/۷۴۸	۰/۸۴۴	۰/۶۳۳	ایتم ۱	تعهد استمراری
					۰/۷۵۲	ایتم ۲	
					۰/۵۸۱	ایتم ۳	
					۰/۵۱۹	ایتم ۴	

بررسی هم خطی داده‌ها

به دلیل اینکه همبستگی بین سازه‌ها (جدول ۲) پایین‌تر از $0/9$ است و هیچ پیام خطایی مبنی بر همبستگی خطی سازه‌ها از طریق خروجی نرم‌افزار دریافت نشد، در نتیجه، همبستگی خطی وجود ندارد. برای اطمینان از این ادعا، دو شاخص VIF و TOL در مورد تک تک متغیرها بررسی شد، نتایج در جدول ۱ درج شده است.

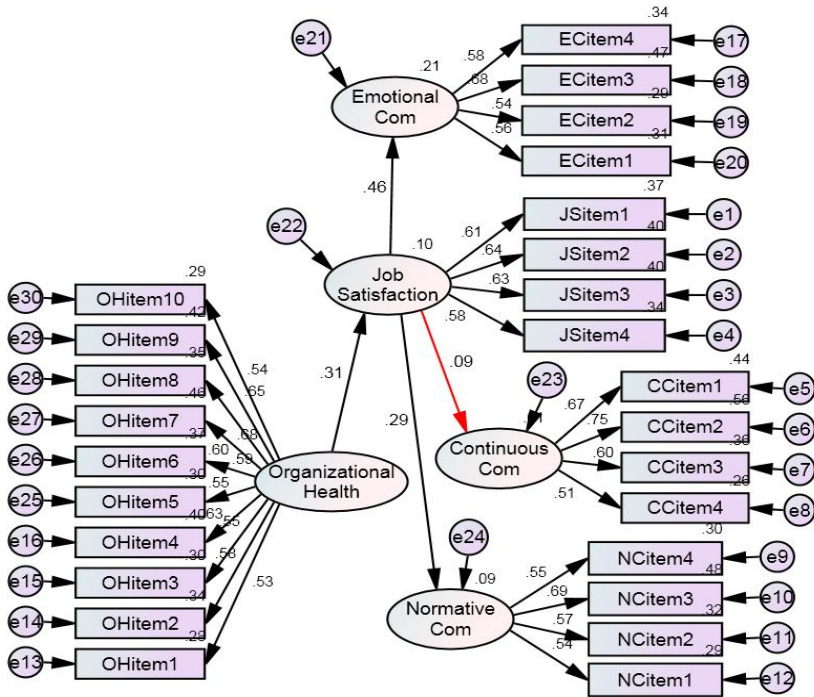
بر طبق نظر هیر و همکاران (۲۰۰۶) چنانچه $VIF \geq 4$ و یا $TOL < 0/3$ ، نشان از وجود هم خطی چندگانه است. با توجه به جدول ۱، داده‌ها در تمامی متغیرها در محدوده قابل قبول قرار دارند و هم خطی در هیچ یک مشاهده نشد.

تحلیل مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌های تحقیق

مدل ساختار تحقیق ایجاد شد و مدل نهایی تحقیق به شکل شماره ۲ به دست آمد.

شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق

Chi-square (df) = 469 (299); P value (≥ 0.05) = .061;
 Relative Chi-Sq (≤ 5) = 1.58;
 GFI (≥ 0.9) = .912; CFI (≥ 0.9) = .917; IFI (≥ 0.9) = .927;
 RMSEA (≤ 0.08) = .074.



جدول ۲- بررسی اعتبار تشخیصی داده‌ها

سازه	سلامت سازمانی	رضایت شغلی	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد استمراری
سلامت سازمانی	۱				
رضایت شغلی	۳۴۸.۰	۱			
تعهد عاطفی	۷۳۲.۰	۴۴۱.۰	۱		
تعهد هنجاری	۴۱۲.۰	۳۳۱.۰	۲۹۷.۰	۱	
تعهد استمراری	۰۱۲.۰	۰۱۰۱	۲۱۳.۰	۰۹۷.۰	۱

جدول ۳- نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری

ضریب مسیر			مقدار تی	متغیر وابسته		متغیر مستقل
کل	غیرمستقیم	مستقیم				
۰/۳۱۲*		۰/۳۱۲*	۶,۲۰۵	رضایت شغلی	←	سلامت سازمانی
۰/۹۹۸**		۰/۴۵۹*	۴/۰۹۹	تعهد عاطفی	←	رضایت شغلی
۰/۶۱۴*		۰/۲۸۷*	۵/۲۴۰	تعهد هنجاری	←	رضایت شغلی
۰/۰۸۷		۰/۰۸۷	۰/۸۱۳	تعهد استمراری	←	رضایت شغلی
۰/۵۳۹**	۰/۵۳۹**			تعهد عاطفی	←	سلامت سازمانی
۰/۳۲۷*	۰/۳۲۷*			تعهد هنجاری	←	سلامت سازمانی
۰/۲۴۲	۰/۲۴۲			تعهد استمراری	←	سلامت سازمانی
**p<۰/۰۱						
*p<۰/۰۵						

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، میزان χ^2 دو برابر با ۴۶۹ است و در سطح اطمینان ۰/۰۵ معنی‌دار است. شاخص‌های CFI، IFI، GFI و RMSEA، به ترتیب، برابر با ۰/۹۱۲، ۰/۹۱۷، ۰/۹۲۷ و ۰/۰۷۴ به دست آمد که همگی قابل قبول‌اند. بنابراین، مدل برازش می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل مسیر نشان داد سلامت سازمانی با $\beta=0/312$ و $p<0/05$ بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد، بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. همچنین، رضایت شغلی با $\beta=0/459$ بر تعهد عاطفی تأثیر معنادار دارد و در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه دوم تأیید می‌شود، رضایت شغلی با $\beta=0/287$ و $p<0/05$ بر تعهد هنجاری تأثیر معنادار دارد، بنابراین، فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد استمراری با $\beta=0/087$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. در نتیجه، فرضیه چهارم تحقیق رد می‌شود. از سوی دیگر، سلامت سازمانی با میانجیگری رضایت شغلی بر ابعاد تعهد تأثیر دارد. نتایج این تحقیق نشان داد، سلامت سازمانی بر تعهد عاطفی با $\beta=0/539$ و $p<0/01$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار دارد. سلامت سازمانی بر تعهد هنجاری نیز با میانجیگری رضایت شغلی و $\beta=0/327$ و $p<0/05$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد. اما سلامت سازمانی بر تعهد استمراری تأثیر معنادار ندارد. بنا بر این رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی و هنجاری نقش میانجی را ایفا می‌کند که این نقش در مورد رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی قوی‌تر است. اما رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی و تعهد استمراری اثر میانجیگری ندارد.

همچنین، با توجه به نتایج تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی نسبت به تأثیر رضایت شغلی بر تعهد هنجاری قوی‌تر است. از طرفی، نتایج نشان داد ضریب تعیین رضایت شغلی برابر با ۰/۲۴ است که نشان‌دهنده این است که ۲۴ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط سلامت سازمانی تعیین می‌شود و ۷۶ درصد تغییرات آن توسط متغیرهای دیگری که در این تحقیق مدنظر نبوده‌اند، تعیین می‌شود. همچنین، ۲۳ درصد تغییرات تعهد عاطفی و ۱۹ درصد تغییرات تعهد هنجاری از طریق رضایت شغلی تبیین می‌شود. و بقیه تغییرات آن‌ها مربوط به متغیرهایی است که در مدل مدنظر نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تاثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی چگونه است؟ سلامت سازمانی با میانجی رضایت شغلی چه تاثیری روی ابعاد تعهد سازمانی دارد؟ این‌ها سوالاتی بود که ما را بر آن داشت تا با کنکاش در میان مدیران میانی پلیس ناجا به پاسخی جامع و متقن دست یابیم. در تحقیقات بابلان و همکاران (۱۳۸۷)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، مهداد و همکاران (۱۳۹۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۰)، سبحان و همکاران (۱۳۹۰)، نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و ابعاد آن مورد بررسی و تایید قرار گرفته است به طوری که نتایج این تحقیق مانند تحقیقات پیشین نشان داد، سلامت سازمانی بر تعهد عاطفی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار دارد. سلامت سازمانی بر تعهد هنجاری نیز با میانجی‌گری رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. اما در این تحقیق برخلاف نتایج تحقیقات پیشین سلامت سازمانی بر تعهد استمراری تأثیر معناداری ندارد. بنابراین رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی و هنجاری نقش میانجی را ایفا می‌کند که این نقش در مورد رابطه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی قوی‌تر است. اما رضایت شغلی در رابطه سلامت سازمانی و تعهد استمراری اثر میانجی‌گری ندارد یعنی به عبارتی در صورت افزایش میزان سلامت در سازمان که موجب افزایش رضایت شغلی افراد می‌گردد این افزایش رضایت شغلی باعث افزایش تعهد استمراری در سازمان نخواهد شد.

نتیجه تحقیق ملکی (۱۳۹۱)، رابطه مثبت سلامت سازمانی با رضایت شغلی تایید می‌کند. در این تحقیق نیز تاثیر مستقیم سلامت سازمانی بر رضایت شغلی را مورد تایید قرار داد. نتایج تحقیق دانش فرد و روش (۱۳۸۸)، بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و دریابگیان (۱۳۹۰)، پارانل و کراندال (۲۰۰۳)، رابطه مستقیم رضایت شغلی با ابعاد تعهد سازمانی مور تایید قرار گرفت. در این تحقیق نیز همانند تحقیقات پیشین رضایت شغلی بر ابعاد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تاثیر مستقیم معناداری دارد اما برخلاف تحقیقات پیشین رضایت شغلی بر تعهد استمراری تاثیر معناداری ندارد.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی در مورد سلامت سازمانی میزان تاثیرپذیری سلامت سازمانی از متغیرهای محیطی نیز بررسی شود و 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 ارائه شده 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 ترک خدمت و . . . پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این، تأثیر سلامت سازمانی روی متغیرهای همچون متغیرهای مذهبی مانند سلامت معنوی می‌تواند بسیار مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- امین بیدختی، ع. و صالح پور، م. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. فصل نامه علمی پژوهشی دانشگاه جهاد شماره ۲۶، ۳۱-۳۸.
- بازوند، ک.، کاشف، م. و اسمعیلی، م. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، دوره ۵ شماره ۴-۱۲۵-۱۴۳.
- بهرامی، س.، رجایی پور، س.، دکیوان آرا، م.، رئیسی، ا. و کاظمی، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروههای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه سلامت کار ایران دوره ۹ شماره ۳، ۹۶-۱۰۴.
- پورکیانی، م.، و حری، م. (۱۳۹۱). سلامت سازمانی، بزرگترین چالش سازمان های دولتی در ایران. نخستین همایش سالانه علوم مدیریت ایران
- جعفری، ح.، محمدیان، م. و حسن پور، د. بهار (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. مجله علوم بهداشتی جندی شاپور، سال چهارم شماره ۱.
- حسینی هاشم زاده، د. (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن. مدیریت دولتی دوره ۲ شماره ۵-۱۷-۳۶.
- حیدری تفرشی، غ. و دریابگیان، آ. (پاییز ۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی.
- دانش فرد، ک. و محبوب روش، ش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان. رهبری و مدیریت آموزشی ۱۱۵-۱۳۶.
- رحمان سرشت، ح. و فیاضی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ویژه ی مدیریت
- زاهد بابلان، ع.، عسکریان، م.، بهرنگی، م. و نادری، ع. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل. مطالعات تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی ۱۲۷-۱۴۸.
- ساعدی، س.، خلعتبری، ح. و موری نجف آبادی، ن. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصل نامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی سال اول شماره چهارم، ۵۵-۶۴.
- سبحان، م.، معرفتی، ا. و فهیم دوین، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در دبیران تربیت بدنی شهر مشهد. نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی.

سلیمانی، ن. (۱۳۸۸). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان های استان تهران بر اساس الگوی هوی و فیلدمن.

شریفی، ا.، و آقاسی، ص. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی / دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال اول شماره ۴، ۱۴۹-۱۶۸.

شریعتمداری، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. علوم تربیتی سال ۲ شماره ۲، ۱۱۹-۱۵۱.

عموزاده، م.، موسوی، س.، و مدنی، س. (سال سوم پاییز ۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی. فصل نامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۵۵-۸۲.

فردوسی، م.، مرعشیان، ف. و طالب پور مهدی. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۷۳-۱۸۸.

ملکی، س. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی استان قدی رضوی. پایان نامه، دانشگاه پیام نور. ۲۰۴ صفحه.

مهرداد، ع.، دهقان، ا.، گلپور، م.، و شجاع، ع. سال سیزدهم شماره ۲ تابستان (۱۳۹۱) رابطه ی مولفه های سلامت روان شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی.

نصیری پور، ا.، علی محمدزاده، خ.، رئیسی، پ.، و جعفری، م. (۱۳۹۰) رابطه فرهنگ سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. مدیریت بهداشت و درمان.

نیک پور، ا.، و سلاجقه، س. (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان. پژوهش های مدیریت سال سوم شماره هفتم، ۱۶۹-۱۸۴.

Cohen, A. (۲۰۱۱). values and psychological contracts in their relationship to commitment in the workplace. career development international, ۶۶۶-۶۴۶.

Cho, v. , & Huang, x. (۲۰۱۲). professional commitment, organizational commitment and the intension to leave for professional advancement, an empirical study on IT professionals. information technology and people, ۵۴-۳۱.

Faisal, m. , & Al-esmael, B. (۲۰۱۴). modeling the enablers of organizational commitment. business process management , ۴۶-۲۵.

Giauque , d. , resentera, f. , & siggen, m. (۲۰۱۳). antecedentes of job satisfaction, organizational commitment and stress in public hospital: a P-E fit perspective. public organiz rev. ۲۲۸-۲۰۱.

Iqbal khan, t. , ahmed jam, f. , akbar, a. , bashir khan, m. , & hijazi, s. (۲۰۱۱). job jvolvements as predictor of employee commitment : evidence from pakisatan. international of business and management.

- korkmaz , m. (٢٠٠٧). the effects of leadership styles on organizational health. educational research quarterly.
- Kuo, y. -k. (٢٠١٣). organizational commitment in an intense competition environment. industrial management and data systems, ٣٩-٥٦.
- Lumley , E. , Coetzee, M. , Tladinyane, R. , & Ferreira, N. (٢٠١١). exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. southern african business review. ١٠٠-١١٨
- Malik, m. , Navab , s. , Naeem , b. , & Danish , r. (٢٠١٠). job satisfaction and organizational commitment of university teacher in public sector of pakistan. international journal of business and management. ١٧-٢٦
- Meyer, j. P. , Stanley, D. J. , Herscovitch, L. , & Topolnytsky, I. (٢٠٠٢). affective, continuance, and normative commitment to the organization : a meta analysis of antecedents, correlates and consequences. journal of vocational behavior, ٢٠-٥٢.
- Pantouvakis, a. , & Bouranta, n. (٢٠١٣). the interrelationship between service features, job satisfaction and customer satisfaction. the TQM journal , ١٨٦-٢٠١.
- Parnell, j. A. , & Crandall , w. r. (٢٠٠٣). Propensity for Participative Decision-Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers. Multinational Business Review, ٤٥-٦٥.
- Sheehan, m. , & griffiths, j. (٢٠١١). understanding the context of workplace health management as it relates to workplace bullying. international journal of workplace health management, ٥-١٢.
- Suma, s. , & Leshia, j. (٢٠١٣). job satisfaction and organizational commitment : the case of shkodra municipality. european scientific journal, ٤١-٥١
- Tella, a. , Ayeni, C. , & popoola, S. (٢٠٠٧). work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state, nigeria. library philosophy and practice.
- Verkhohlyad, o. , & Mclean, g. (٢٠١٢). applying organizational commitment and human capital theories to emigration research. european journal of training and development , ٣٠٨-٣٢٨.