

بررسی ارتباط خویشتن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مطالعه موردی: در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز)

محسن جاجرمی زاده^۱، ژانت مرویان^۲

^۱ استادیار، بیس ۲۴، رشته مدیریت دولتی، عضو هیئت علمی دانشکاه پیام نور شیراز.
^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی.

نام نویسنده مسئول:

محسن جاجرمی زاده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط میان خویشتن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز می باشد. تحقیق حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از منظر گردآوری داده ها، پژوهشی توصیفی، از نوع همبستگی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز و شرکت های وابسته به آن به تعداد ۱۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه براساس فرمول کوکران، ۱۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده و در دسترس انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، از پرسشنامه خویشتن شناسی مدیران دیوید وتن و کیم کامرون (۱۹۹۱)، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) استفاده شد. جهت تحلیل فرضیه اصلی تحقیق، از آزمون های تحلیل مسیر، آزمون های مقایسه ای تی تک نمونه ای/آزمون علامت-تحلیل آنوا-یومن ویتنی-کروسکال والیس و آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده شد. جهت تحلیل فرضیه های فرعی تحقیق، از آزمون های ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون ضریب تعیین (R^2)، تحلیل واریانس (F) و ضریب رگرسیون استفاده شد. یافته های پژوهش نتایج نشان داد بین خویشتن شناسی و رضایتمندی شغلی به طور مستقیم، ارتباط معناداری وجود ندارد ($P_Value > 0.05$). اما بین خویشتن شناسی و رضایتمندی شغلی به طور غیر مستقیم به واسطه نقش میانجی سلامت سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. بین خویشتن شناسی و سلامت سازمانی به میزان ($P = 0.0368$) و بین سلامت سازمانی با رضایتمندی شغلی به میزان ($P = 0.0472$) ارتباط معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: خویشتن شناسی، رضایت شغلی، سلامت سازمانی.

مقدمه

در هر سازمانی توجه به خویشتن شناسی مدیران و کارمندان بسیار قابل توجه است و باعث موفقیت و افزایش بهره وری سازمان می گردد. مدیران می توانند با خودارزیابی در زمینه هایی هم چون کیفیت تصمیم گیری، خلاقیت و نوآوری (خلاقیت عملی، ذهنی، هنری، غیرکلامی، و تخیلی)، ارتباط ها، نوع احساس به کار، انگیزش، و کار گروهی، شناختی نظام مند از کارکرد خود در سازمان به دست آورند (امیرحسینی، ۱۳۹۲: ۴۲). نتایج مطالعات گذشته بیان گر این امر است که میان سلامت سازمانی و رضایت مندی شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد. راجرز خویشتن را به صورت یک محصول اجتماعی که خارج از روابط بین شخصی رشد می کند و برای ثبات می کوشد تشریح می کند. جنبه دیگر خویشتن، خویشتن آرمانی است، یعنی آن تصویری که می خواهیم باشیم. بنابراین هر چه خویشتن آرمانی به خویشتن واقعی نزدیک تر باشد، اضطراب بالقوه کاهش می یابد و فرد راضی تر و خطر پذیرتر خواهد بود. در فرایند تحقق خود، اساسی ترین نیروی برانگیزنده رفتار آدمی، خودشکوفایی است و آن گرایش و تمایل به تحقق بخشیدن، شکوفا ساختن و بالفعل نمودن استعدادها و نیروی بالقوه می باشد. این تمایل به تحقق خود موجب افزایش خود مختاری و خودکفایی برای خلاق بودن، بقا و عزت نفس و خود نظمی و خود مدیریتی می شود (رشیدیان و نژاد ایرانی، ۱۳۹۴: ۲۵). وظیفه اساسی مدیران در تمام سطوح، حفظ محیطی است که افراد بتوانند با یکدیگر کار کرده و به هدف های از پیش تعیین شده دست یابند. در این راستا مدیران باید اثرات گرایش ها و عادات خود را روی دیگران تحلیل نمایند تا بتوانند آنها را که موجب دریافت عکس العمل منفی می شود حذف نمایند. بنابراین باید خودشناسی را آموخته بر خویشتن مسلط باشند (کونتز^۱ و دیگران، ۲۰۱۴: ۱۱).

نتایج مطالعات گسترده نشان می دهد ارتباط مستقیمی میان خویشتن شناسی و سلامت سازمانی وجود دارد. مفهوم سلامت سازمانی از چهارچوب نظریه سیستم های اجتماعی پارسونز^۲ گرفته شده است. به عقیده پارسونز همه سیستم های اجتماعی برای بقا و رشد و توسعه خود نیازمند حل چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند (امیرحسینی، ۱۳۹۲: ۵). سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی. عقیده مایلز^۳ اشاره می کند سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر، و یا به گفته هوی و فورسیت سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند، و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می دهد (شیخی، ۱۳۹۰: ۴۱). برای اینکه جامعه ای سالم داشته باشیم بایستی سازمان های سالمی را به وجود آوریم، در نتیجه آنچه موجب افزایش و توسعه ی اهداف و برنامه های یک سازمان می شود، داشتن ویژگی ها و صفات سالم سازمانی است و همچنین آنچه که باعث از هم پاشیدگی سازمان ها می شود، نحوه ی رهبری و مدیریتی، برنامه ریزی و تصمیم گیری های آگاهانه است. بنابراین می توان گفت یکی از وظایف مهم و ضروری یک مدیر در تمام فعالیت های یک سازمان، نگهداری محیطی است که افراد با تلاش و صداقت و حس مسئولیت پذیری، وظایف محوله را به درستی به اتمام رسانند تا به اهداف از پیش تعیین شده سازمان نائل شوند، در نتیجه، مدیران یک سازمان بایستی تاثیر نگرش ها و رفتار خود را بر روی کارکنان و دیگر افراد بررسی کنند تا بتوانند مواردی را که باعث واکنش منفی در افراد می شود، رفع کنند (هالند^۴، ۲۰۱۴: ۱۲). در صورت عدم وجود سازمانی سالم، سازمان با مشکلاتی مثل مشکلات زیر مواجه می شود: هدف فقط برای تعداد معدودی از کارکنان طراز اول سازمان روشن است، کارکنان در سازمان شاهد مشکلات مختلف هستند اما کاری در جهت اصلاح آن انجام نمی دهند (کاپلان^۵، ۲۰۱۴: ۸)، حل مسائل به علت طرح عوامل غیراصولی و نامربوط، بسیار مشکل می شود و داشتن عنوان و مقام در سازمان خیلی مهم است و کارکنان و مدیر بطور رسمی و مؤدبانه یکدیگر را تهدید می کنند، افراد سطح بالای سازمان سعی دارند تا کلیه تصمیمات را در کنترل خود داشته باشند، مدیران در انجام برنامه ریزی، احساس تنهایی می کنند قضاوت و خواسته های منطقی کارکنان سطوح پایین، مورد توجه و احترام قرار نمی گیرند، به نیازهای شخصی روابط انسانی به عنوان مسایل جنبی و غیرضروری نگاه می شود، وقتی کارکنان به تشریک مساعی دعوت می شوند به صورت غیرسازنده ای رقابت می کنند (شیدر^۶، ۲۰۰۹: ۱۰۰). هرگاه بحرانی موقعیت سازمان را در خطر قرار دهد، افراد خود را کنار خواهند کشید، عمدتاً بر روی تضادها سرپوش گذاشته می شود، یادگیری بسیار مشکل است، هیچ نوع انتقاد علنی و منطقی در ارتباط با عدم پیشرفت کارها انجام نمی گیرد، صداقت در روابط وجود ندارد، کارکنان احساس می کنند در شغل خود محبوس شده اند و از کار خود ناراضی بوده و احساس خستگی و فرسودگی می کنند، مدیریت شدیداً امور جزئی را کنترل می

¹ Contes² Parsons³ Miles⁴ Holland⁵ Kaplan⁶ Shader

کند و در کارکنان حس اعتماد متقابل، آزادی و مسئولیت پذیری وجود ندارد، مدیران و کارکنان اصولاً ریسک را نمی پذیرند، هر کس در سازمان اشتباه کند، کنار گذاشته می شود، عملکرد ضعیف به صورت سراسری مورد بررسی قرار می گیرد، ساخت سازمانی و خط مشی ها و دستورالعمل ها، دست و پا گیر هستند، در سازمان نظامی وجود ندارد و روش های سنتی کاملاً متداول است، ابتکار و یا تغییر برای همگامی و انطباق با بازار وجود ندارد، وجود بوروکراسی و کاغذ بازی باعث دوباره کاری های غیرضروری می شود و کار سازمان به کندی انجام می گیرد (امیرحسینی، ۱۳۹۲: ۳۳).

از طرفی نتایج نشان داده است که سلامت سازمانی و رضایت مندی شغلی ارتباط مستقیمی با یکدیگر دارند. برنامه پیاده سازی رضایت شغلی در بسیاری از سازمان ها مورد توجه قرار گرفته و بسته به میزان درک و توانایی مدیران و مشاوران ارشد سازمان ها موجب تاثیراتی در سازمان گردیده است. اما در بسیاری از این برنامه ها علی رغم تلاش فراوان مدیریت، موفقیت چندانی به دست نیامده است. شاید بتوان گفت رایج ترین علت شکست این برنامه ها عدم درک صحیح محتوا و عمق پیام دیدگاه رضایت شغلی است. در بسیاری از موارد مدیران رضایت شغلی را ابزاری جهت اصلاح بخشهایی از فعالیت های سازمان خود می دانند. اما نکته اصلی این است که مسئله رضایت شغلی درحقیقت یک نگرش جدید در مدیریت سازمان است. که بایدبر مبنای این نگرش چارچوب مدیریت سازمان تشکیل گردد و پس از بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان یک سازمان به تقویت آن عوامل پرداخته و درصدد افزایش رضایت شغلی کارکنان باشند (رنجبران، ۱۳۸۷: ۵۰). در صورتی که سازمان ها به این اصل توجه نمایند، تنها به ظواهری از نگرش رضایت شغلی دست خواهند یافت. امروزه سازمان های تولیدی و خدماتی میزان رضایت مشتری را معیاری مهم برای سنجش کیفیت کار خود قلمداد می کنند و این روند همچنان در حال افزایش است. دستیابی به چنین حدی از رضایت شغلی مشتری ممکن نیست مگر در سایه یک سیستم با کیفیت مناسب و مدیران لایق و دلسوز که رضایت شغلی کارکنان و به همان نسبت رضایت مشتریان و ارباب رجوع را مهم بدانند (هالند، ۲۰۱۴: ۱۳). بررسی های انجام شده در مطالعات پیشین، تاکنون مطالعاتی در خصوص بررسی ارتباط بین خویششن شناسی و رضایتمندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی انجام نشده است و اغلب پژوهش های انجام شده تنها به ارتباط خویششن شناسی و سلامت سازمانی، خویششن شناسی و رضایت شغلی (فقط یک مطالعه) و ... پرداخته شده و به ارتباط خویششن شناسی و رضایتمندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی اشاره ای نشده است که این مساله نشان دهنده جدید بودن موضوع این پژوهش می باشد. به ویژه که در شرکت گاز شیراز هیچ تحقیقی در این باب صورت نگرفته است.

با توجه به مباحث انجام شده، این تحقیق سعی به بررسی ارتباط میان خویششن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز دارد. این پژوهش می تواند دورنمای تاثیر برخورداری مدیران و کارکنان از شناخت خویششن را روشن و نقش آن را در ایجاد سلامت سازمانی بیان کند. بنابراین سوال های زیر مطرح گردید:

- وضعیت موجود متغیرها، مولفه ها و رتبه بندی آنها در شرکت گاز شیراز چگونه است؟
- آیا بین متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق با توجه به هر متغیر اصلی تفاوت معناداری مشاهده می شود؟

چارچوب نظری تحقیق

• خویششن شناسی دیوید و تن و کیم کامرون (۱۹۹۱)

در ادبیات مدیریت، خویششن شناسی به شناخت خو، پی بردن به شخصیت خود، کنترل رفتار و کردار و چیرگی بر آن دلالت دارد و فراگیری دانش خویششن شناسی به عنوان عامل مؤثر تطبیق سازمان با رفتار انسان ها تأکید شده است. افزون بر این، از خویششن شناسی به عنوان پیش شرط بهداشت روانی و شناخت دیگران یاد شده است (وتن و کمرون، ۲۰۱۱ به نقل از پایمرد و حافظی، ۱۳۹۵: ۳). معنای این گفته آن است که درک، بینش و آگاهی بیشتر مدیر از خود، افزایش بهره وری فردی و بهبود روابط انسانی وی را در پی دارد. بررسی های انجام شده نشان می دهد خودشناسی مدیران موجب می شود آنان از توان بالقوه ی خود آگاهی یابند، دیگران را بهتر درک کنند، تنش های موجود در روابط انسانی را کاهش دهند و روابط خود را با دیگران بهبود بخشند (همان).

نظریه خویششن شناسی مدیران دیوید و تن و کیم کامرون (۱۹۹۱) که متشکل از ۳ مولفه می باشد، به شرح زیر است: خویششن شناسی فردی، خویششن شناسی جمعی و خویششن شناسی ارتباطی (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳).

• رضایت شغلی

کوهلن^۷ (۱۹۹۹) معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او با کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود. هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد با ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد

رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود (شفیع آبادی، ۱۳۹۲: ۱۸). بخشی از رضایت شغلی از مقایسه شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می شود. پس در محیط کار طرز تلقی های فرد می تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت باشد. در واقع طرز تلقی میزان احساس مثبت فرد نسبت به هدف یا موضوع خاص می باشد. همانطور که قبلاً گفته شد ادراک فرد از شغلش بهتر از شغل بوده و طرز تلقی فرد از شغل باید در طراحی شغل و انگیزش مدنظر باشد (اقتداری، ۱۳۹۰: ۳۲).

نظریه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) که متشکل از ۶ مولفه به شرح زیر است:

نظام پرداخت، فرصت های پیشرفت، شرایط فیزیکی، نوع شغل (پورقاسمی، ۱۳۹۴)، جو سازمانی (شائمی و همکاران، ۱۳۹۳ به نقل از ریچارد و اشنايدر^۸، ۲۰۰۹)، سبک رهبری (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

• سلامت سازمانی هوی و میسکل (۲۰۰۸)

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (سالار زهری و همکاران، ۱۳۹۱: ۵ به نقل از هوی، ۲۰۰۸: ۴۶-۸۸).

سلامت سازمانی، از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثربخشی سازمان است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت گر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند (سالار زهری و همکاران، ۱۳۹۱: ۵ به نقل از هوی و میسکل، ۲۰۰۸: ۲۵۹).

نظریه سلامت سازمانی هوی و فیلمدن (۱۹۹۶) متشکل از ۱۰ مولفه به شرح زیر می باشد:

تمرکز بر هدف، شایستگی ارتباطات، مشارکت اختیاری (هوی و میسکل، ۱۹۹۶: ۱۲)، بکارگیری منابع، اتحاد و همبستگی/یگانگی نهادی، نوآوری، استقلال، انطباق پذیری، شایستگی حل مساله و روحیه (هوی و میسکل، ۱۹۸۹: ۴).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از منظر گردآوری داده ها، پژوهشی توصیفی، از نوع همبستگی-پیمایشی است. اطلاعات مورد نیاز به دو روش کتابخانه ای و میدانی با ابزار پرسشنامه به شرح زیر جمع آوری شد:

الف) پرسشنامه خویشتن شناسی مدیران دیوید وتن و کیم کامرون^۹ (۱۹۹۱): پرسشنامه استاندارد که دارای ۱۵ سوال می باشد و شامل سه مولفه؛ خویشتن شناسی فردی (سوالات ۱ تا ۵)، خویشتن شناسی جمعی (سوالات ۶ تا ۱۰) و خویشتن شناسی ارتباطی (سوالات ۱۱ تا ۱۵) است، استفاده خواهد شد. سوالات به صورت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده است. به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، ...، کاملاً موافقم نمره ۵ اختصاص داده شده است. ضریب آلفای^{۱۰} پرسشنامه برای خرده مقیاس های خویشتن شناسی فردی، جمعی و ارتباطی به ترتیب از این قرار است: ۰.۸۲، ۰.۸۷، ۰.۸۶ و اعتبار باز آزمایی^{۱۱} پرسشنامه برای هر خرده آزمون به ترتیب ۰.۸۴، ۰.۸۰، ۰.۸۷ بوده است و ضریب آلفای پرسشنامه در پژوهش رشیدیان (۱۳۹۴) به ترتیب برابر با ۰.۸۸، ۰.۸۰، ۰.۸۲ به دست آمد (پورقاسمی، ۱۳۹۴: ۶۳-۶۸).

ب) پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمدن^{۱۲} (۱۹۹۶): برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد ده مؤلفه تمرکز بر هدف (سوالات شماره ۱ تا ۶)، شایستگی ارتباطات (سوالات ۷ تا ۱۱)، مشارکت اختیاری (سوالات ۱۲ تا ۱۶)، بکارگیری منابع (سوالات ۱۷ تا ۲۰)، اتحاد و همبستگی (سوالات ۲۱ تا ۲۵)، نوآوری (سوالات ۲۶ تا ۳۰)، استقلال (سوالات ۳۱ تا ۳۵)، انطباق پذیری (سوالات ۳۶ تا ۴۱)، شایستگی حل مساله (سوالات ۴۲ تا ۴۵) و روحیه (سوالات ۴۶ تا ۵۰) مورد استفاده قرار گرفته است که همانطور که گفته شد، شامل ۵۰ سوال می باشد. این پرسشنامه به صورت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده است. به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، ...، کاملاً موافقم نمره ۵ اختصاص داده شده است. میانگین ضریب آلفای پرسشنامه برای خرده

8 Reichard and Schneider

9 David Watton and Kim Cameron

10 Alpha coefficient

11 Retest

12 Hoy and fildman

مقیاس های این پرسشنامه برابر با ۰.۸۸ و میانگین اعتبار باز آزمایشی پرسشنامه برابر با ۰.۸۴ بوده است و ضریب آلفای پرسشنامه در پژوهش امیرحسینی (۱۳۹۲)، این میانگین برابر با ۰.۸۶ به دست آمد (پورقاسمی، ۱۳۹۴: ۶۳-۶۸).

ج) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا MSQ^{۱۳} (۱۹۶۷): پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکوئیست^{۱۴} در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سوالات آن را به ۲۰ سوال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه ای به صورت خیلی ناراضیم، ناراضیم، نظری ندارم، راضیم و خیلی راضیم نمره گذاری می شود. به گزینه ی (خیلی ناراضیم نمره ۱، ناراضیم نمره ۲، نظری ندارم نمره ۳، راضیم نمره ۴ و خیلی راضیم نمره ۵) اختصاص داده شده است. و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. بر طبق بسیاری از مطالعات دو زیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارتند از: رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی. هدف این پرسشنامه بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱، ۲، ۳)، نوع شغل (سوالات ۴، ۵، ۶، ۷)، فرصت های پیشرفت (سوالات ۸، ۹، ۱۰)، جو سازمانی (سوالات ۱۱، ۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰) می باشد. مجیدی و همکاران (۱۳۸۵) اعتبار ۱۵ و روایی ۱۶ آن را به ترتیب ۰.۸۰ و ۰.۷۵ به دست آوردند. سوفی (۱۳۸۸) اعتبار و روایی آن را ۰.۷۹ و ۰.۷۲ به دست آورد. تیموری و همکاران (۱۳۹۱) اعتبار و روایی آن را به ترتیب ۰.۸۳ و ۰.۸۰ به دست آوردند. تامپسون و بیر^{۱۷} (۲۰۰۵)، اعتبار و روایی آن را به ترتیب ۰.۸۲ و ۰.۷۷ به دست آوردند. کروز و لنون^{۱۸} (۲۰۰۹)، اعتبار و روایی آن را به ترتیب ۰.۷۷ و ۰.۷۵ به دست آوردند. نیکلسون^{۱۹} (۲۰۱۱) اعتبار و روایی آن را به ترتیب ۰.۷۹ و ۰.۷۷ به دست آورد. شائل و یانگ^{۲۰} (۲۰۱۲) اعتبار و روایی آن را به ترتیب ۰.۸۱ و ۰.۸۱ به دست آوردند (شریفی و نجار، ۱۳۹۴: ۶).

جمعیت آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز و شرکت های وابسته به آن به تعداد ۱۵۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران از بین ۱۵۰ نفر، حداقل ۱۰۸ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پس از تکمیل پرسشنامه ها، اطلاعات وارد نرم افزار تحلیل آماری SPSS شد. جهت تحلیل فرضیه اصلی، از آزمون KS جهت نرمال سنجی مولفه ها، سپس از آزمون تحلیل مسیر، جهت تعیین ارتباط بین متغیرها، آزمون تی تک نمونه ای /آزمون علامت^{۲۱} جهت رتبه بندی این مولفه ها از آزمون فریدمن و جهت بررسی تفاوت معناداری متغیرها بر اساس خصوصیات جمعیت شناختی مدیران و کارمندان از آزمون های تحلیل واریانس (ANOVA)، یومن ویتنی و کروسکال والیس استفاده شد و جهت تحلیل فرضیه های فرعی از پس از نرمال سنجی توسط آزمون KS، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون /اسپیرمن، آزمون ضریب تعیین (R²)، تحلیل واریانس (F) و ضریب رگرسیون ساده استفاده گردید.

یافته ها و نتایج

با توجه به جدول توصیفی ویژگی های شخصیتی، اکثر کارشناسان (کارمندان)، مردان (۷۳/۳ درصد)، با سطح تحصیلی کارشناسی (۴۱/۶ درصد) با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال (۳۵/۶ درصد) هستند و اکثر مدیران، مردان (۸۵/۷ درصد) با سطح تحصیلی کارشناسی ارشد (۷۱/۴ درصد) و با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال (۴۲/۹ درصد) و ۲۱-۳۰ سال (۴۲/۹ درصد) هستند.

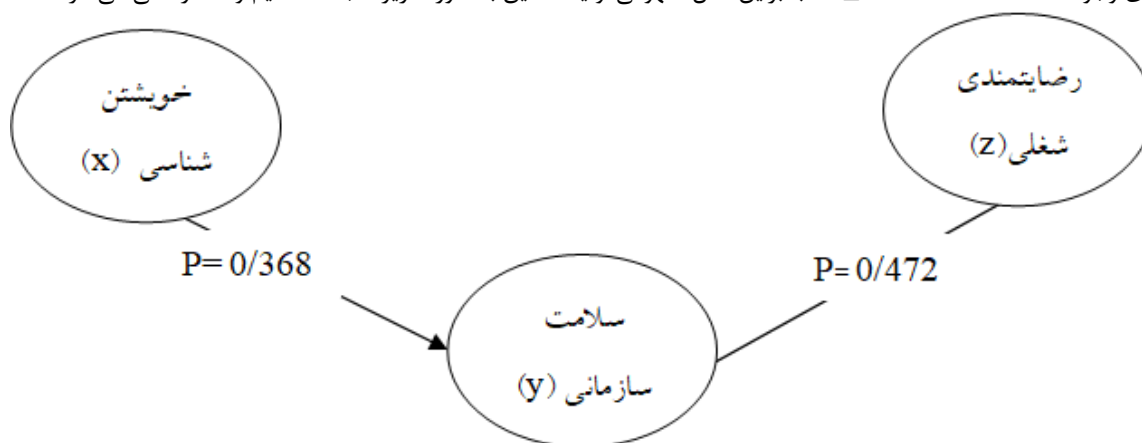
• فرضیه اصلی: بین خویشن شناسی مدیران و کارکنان و رضایت مندی شغلی آن ها با نقش میانجی سلامت سازمانی در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار وجود دارد.

13 Minnesota Satisfaction Questioner
14 Weis, Davis and England are Lafquist
15 Reliability
16 Validit
17 Thompson and bir
18 Cruise and Lennon
19 Nicelson
20 Saul and Yang
21 Sign

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل مسیر

متغیر	مسیر (Path)	متغیر	مقدار بتا	سطح معناداری
خویششن شناسی (X)	←	سلامت سازمانی (Y)	۰/۳۶۸	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی (Y)	←	رضایتمندی شغلی (Z)	۰/۴۷۲	۰/۰۰۰
خویششن شناسی (X)	←	رضایتمندی شغلی (Z)	۰/۱۵۵	۰/۱۱۶

با توجه به نتایج تحلیل مسیر و از آنجایی که بین خویششن شناسی و رضایتمندی شغلی کارکنان و مدیران، به صورت مستقیم، ارتباط معناداری وجود نداشت ($P_Value > 0/05$)، بنابراین مدل مفهومی اولیه تحقیق به صورت زیر، مجدداً تنظیم و مقدار دهی می گردد:



تحلیل مسیر و تعیین میزان Path بین متغیرها

جدول ۲: نتایج آزمون علامت جهت بررسی وضعیت مولفه های خویششن شناسی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

سطح معناداری	خویششن شناسی فردی مدیران-کارمندان	خویششن شناسی جمعی مدیران-کارمندان	خویششن شناسی ارتباطی مدیران-کارمندان
۰/۶۸۷	۰/۹۹۸	۰/۹۹۹	

جدول ۳: نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مولفه های خویششن شناسی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

مولفه	رتبه بندی میانگین	میزان کای اسکور	سطح معناداری
خویششن شناسی جمعی	مدیران ۴/۹۳	۲۰/۰۲۲	۰/۰۰۱
	کارمندان ۴/۷۱		
خویششن شناسی ارتباطی	مدیران ۴/۰۷		
	کارمندان ۳/۵۰		
خویششن شناسی فردی	مدیران ۲/۲۹		
	کارمندان ۱/۵۰		

جدول ۴: نتایج آزمون علامت جهت بررسی وضعیت مولفه های رضایتمندی شغلی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

نظام پرداخت مدیران-کارمندان	نوع شغل مدیران-کارمندان	فرصت پیشرفت مدیران-کارمندان	جو سازمانی مدیران-کارمندان	سبک رهبری مدیران-کارمندان	شرایط فیزیکی مدیران-کارمندان	سطح معناداری
۰/۹۹۷	۰/۶۲۵	۰/۳۷۵	۰/۰۶۳	۰/۳۷۵	۰/۰۶۳	

جدول ۵: نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مولفه های رضایتمندی شغلی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

مؤلفه	رتبه بندی میانگین	میزان کای اسکوتر	سطح معناداری
نظام پرداخت	مدیران ۴/۵۰	۴۵/۶۲۹	۰/۰۰۰
	کارمندان ۴/۶۷		
نوع شغل	مدیران ۱۰/۲۵		
	کارمندان ۷/۵۸		
فرصت پیشرفت	مدیران ۷/۳۳		
	کارمندان ۵/۲۵		
جو سازمانی	مدیران ۲/۷۵		
	کارمندان ۱/۱۷		
سبک رهبری	مدیران ۹/۹۲		
	کارمندان ۷/۲۵		
شرایط فیزیکی	مدیران ۱۰/۳۳		
	کارمندان ۷		

جدول ۶: نتایج آزمون علامت جهت بررسی وضعیت مولفه های غیر نرمال سلامت سازمانی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

سطح معناداری	شایستگی ارتباط مدیران-کارمندان	بکارگیری منابع مدیران-کارمندان	اتحاد و همبستگی مدیران-کارمندان	نوآوری مدیران-کارمندان	استقلال مدیران-کارمندان	انطباق پذیری مدیران-کارمندان	شایستگی حل مسئله مدیران-کارمندان	روحیه مدیران-کارمندان
۰/۰۱۶	۰/۲۱۰	۰/۱۲۵	۰/۲۱۹	۰/۱۲۵	۰/۴۵۳	۰/۱۲۵	۰/۱۲۵	۰/۲۱۹

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مولفه های غیرنرمال سلامت سازمانی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

مؤلفه	رتبه بندی میانگین	میزان کای اسکوتر	سطح معناداری
شایستگی ارتباط	مدیران ۱۵/۱۴	۶۷/۱۷۱	۰/۰۰۰
	کارمندان ۷/۸۶		
بکارگیری منابع	مدیران ۵/۵۰		
	کارمندان ۲/۴۳		
اتحاد و همبستگی	مدیران ۱۳/۰۷		
	کارمندان ۶/۸۶		
نوآوری	مدیران ۱۰/۳۶		
	کارمندان ۵/۰۷		
استقلال	مدیران ۱۱/۶۴		
	کارمندان ۸/۳۶		
انطباق پذیری	مدیران ۱۳/۵۰		
	کارمندان ۱۰/۵۷		
شایستگی حل مسئله	مدیران ۵/۵۷		
	کارمندان ۳		
روحیه	مدیران ۱۰/۲۹		
	کارمندان ۶/۷۹		

جدول ۸: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت و رتبه بندی مولفه های نرمال سلامت سازمانی مدیران و کارشناسان (کارمندان)

مؤلفه	Test Value	رتبه بندی میانگین	t	سطح معناداری
تمرکز بر هدف	۲۱	۰/۱۴۲	۱۱۰	۰/۹۱۶
		۱/۸۱۱	۴/۷۳۷	۰/۰۰۰
مشارکت اختیاری	۱۷/۵	۰/۷۸۵	۰/۴۹۱	۰/۰۰۰
		۲/۸۱۶	۷/۹۱۹	۰/۶۴۱

جدول ۹: نتایج سنجش تفاوت معناداری متغیرهای تحقیق با توجه به خصوصیات جمعیت شناختی کارمندان و مدیران

سطح معناداری						خصوصیات جمعیت شناختی	
خویششن شناسی بین کارمندان و مدیران		رضایتمندی شغلی بین کارمندان و مدیران		سلامت سازمانی بین کارمندان و مدیران			
کارمندان	مدیران	کارمندان	مدیران	کارمندان	مدیران		
۰/۹۴۸	۰/۶۵۷	۰/۵۸۳	۰/۰۶۲	۰/۳۳۸	۰/۹۹۰	جنسیت	مرد
						زن	
۰/۷۲۲	۰/۱۵۱	۰/۵۶۹	۰/۹۴۷	۰/۰۵۳	۰/۰۸۳	تحصیلات	دیپلم
							کاردانی
							کارشناسی
							کارشناسی ارشد
							دکتری
۰/۵۵۵	P=۰/۰۹۹	۰/۲۴۷	۰/۰۷۶	۰/۱۵۵	۰/۲۳۸	سوابق کاری	۵-۱۰ سال
							۱۱-۱۵ سال
							۱۶-۲۰ سال
							۲۱-۳۰ سال

نتایج آزمون علامت نشان داد: ۱- بین مولفه های خویششن شناسی کارمندان و مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد ($P_Value > 0/05$). ۲- بین مولفه های رضایتمندی شغلی کارمندان و مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد ($P_Value > 0/05$). ۳- بین مولفه های سلامت سازمانی - به غیر از مولفه شایستگی ارتباط- کارمندان و مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد ($P_Value > 0/05$). نتایج آزمون فریدمن نشان داد: الف) مولفه های خویششن شناسی بین مدیران و کارمندان به ترتیب به صورت زیر رتبه بندی می شوند: ۱-خویششن شناسی جمعی (مدیران با میزان ۴/۹۳ و کارمندان با میزان ۴/۷۱) ۲- خویششن شناسی ارتباطی (مدیران با میزان ۴/۰۷ و کارمندان با میزان ۳/۵۰) و ۳- خویششن شناسی فردی (مدیران با میزان ۲/۲۹ و کارمندان با میزان ۱/۵۰). همچنین نتایج نشان داد که رتبه بندی هر سه مولفه خویششن شناسی در مدیران، از کارمندان بیشتر است. ب) مولفه های رضایتمندی شغلی بین مدیران و کارمندان به ترتیب به صورت زیر رتبه بندی می شوند: ۱- شرایط فیزیکی مدیران (با میزان ۱۰/۳۳)، ۲- نوع شغل مدیران (با میزان ۱۰/۲۵)، ۳- سبک رهبری مدیران (با میزان ۹/۹۲)، ۴- نوع شغل کارمندان (با میزان ۷/۵۸)، ۵- فرصت پیشرفت مدیران (با میزان ۷/۳۳)، ۶- سبک رهبری کارمندان (با میزان ۷/۲۵)، ۷- شرایط فیزیکی کارمندان (با میزان ۷)، ۸- فرصت پیشرفت کارمندان (با میزان ۵/۲۵)، ۹- نظام پرداخت کارمندان (با میزان ۴/۶۷)، ۱۰- نظام پرداخت مدیران (با میزان ۴/۵۰)، ۱۱- جو سازمانی مدیران (با میزان ۲/۷۵) و ۱۲- جو سازمانی کارمندان (با میزان ۱/۱۷). ج) مولفه های سلامت سازمانی به ترتیب به صورت زیر رتبه بندی می شوند: ۱- شایستگی ارتباط مدیران (با میزان ۱۵/۱۴)، ۲- انطباق پذیری مدیران (با میزان ۱۳/۵۰)، ۳- اتحاد و همبستگی مدیران (با میزان ۱۳/۰۷)، ۴- استقلال مدیران (با میزان ۱۱/۶۴)، ۵- انطباق پذیری کارمندان (با میزان ۱۰/۵۷)، ۶- نوآوری مدیران (با میزان ۱۰/۳۶)، ۷- روحیه مدیران (با میزان ۱۰/۲۹)، ۸- استقلال کارمندان (با میزان ۸/۳۶)، ۹- شایستگی ارتباط کارمندان (با میزان ۷/۸۶)، ۱۰- اتحاد و همبستگی کارمندان (با میزان ۶/۸۶)، ۱۱- روحیه کارمندان (با میزان ۶/۷۹)، ۱۲- شایستگی حل مساله مدیران (با میزان ۵/۵۷)، ۱۳- بکارگیری منابع مدیران (با میزان ۵/۵۰)، ۱۴- نوآوری کارمندان (با میزان ۵/۰۷)، ۱۵- شایستگی حل مساله کارمندان (با

میزان ۳، ۱۶- بکارگیری منابع کارمندان (با میزان ۲/۴۶)، ۱۷- مشارکت اختیاری کارمندان (با میزان ۲/۸۱)، ۱۸- تمرکز بر هدف کارمندان (با میزان ۱/۸۱)، ۱۹- مشارکت اختیاری مدیران (با میزان ۰/۷۸) و ۲۰- تمرکز بر هدف مدیران (با میزان ۰/۱۴). همچنین نتایج سنجش تفاوت معناداری متغیرهای تحقیق با توجه به خصوصیات جمعیت شناختی کارمندان و مدیران نشان داد خویشتن شناسی، رضایتمندی شغلی و سلامت سازمانی بین کارمندان و مدیران بر اساس خصوصیات جمعیت شناختی آنها، تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند ($P_Value > 0.05$). یافته های این فرضیه در تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات قدوس (۱۳۹۳: ۱۱)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱: ۲۶)، بیل و لکرسون (۲۰۰۶: ۱۳) و پورقاسمی (۱۳۹۵: ۱۶) همسو می باشد و با نتایج تحقیقات صالح بلوردی و همکاران (۱۳۸۹: ۵) و اسکات (۲۰۱۰: ۱۶) همسو نمی باشد.

پور قاسمی (۱۳۹۵: ۱۶) در تحقیقات خود بدین نتیجه دست یافت که خویشتن شناسی بر روی تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. اما میان خویشتن شناسی و رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیمی وجود ندارد. قدوس (۱۳۹۳: ۱۱) به این نتیجه رسید که مدیران و رهبرانی که درجه بالایی از خویشتن شناسی دارند، با خود و دیگران صادق هستند و می دانند که چگونه احساسات بر آنان، سایر مردم و عملکرد شغلی و سلامت سازمانی آن ها تأثیر می گذارد. یافته های خالصی و همکاران (۱۳۹۱: ۲۶) نشان داد بین سلامت سازمانی و ابعاد پنج گانه رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه شناسی، احترام و تکریم، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت شهروندی) ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به رابطه معنادار رفتار شهروندی و سلامت سازمانی، سازمان ها می توانند با ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و همچنین رشد و بهبود مداوم، در رفتار کارکنان بهبودهایی ایجاد نمایند. نتایج تحقیق صالح بلوردی و همکاران (۱۳۸۹: ۵) نشان داد بین خویشتن شناسی در موقعیت خصوصی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و می توان رضایت شغلی را از روی خویشتن شناسی فرد در موقعیت خصوصی پیش بینی کرد. در نتیجه شناخت بیشتر افراد نسبت به تجارب درونی، احساس ها، هیجان ها و ارتباط خود با دیگران می تواند بر رضایت شغلی آنان تأثیر مثبت بگذارد. مطالعات اسکات (۲۰۱۰: ۱۶) حاکی از آن بود که خویشتن شناسی فردی، جمعی و ارتباطی تأثیر معنادار بر سلامت سازمانی دارند. خویشتن شناسی جمعی تأثیر معنادار بر تعهد سازمانی دارد. خویشتن شناسی ارتباطی تأثیر معنادار بر رضایت شغلی دارد. نتایج تحقیقات بیل و لکرسون (۲۰۰۶: ۱۳) نشان داد یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر بیبوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند که وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را بالا خواهد برد.

• فرضیه فرعی اول: بین خویشتن شناسی مدیران و کارکنان با سلامت سازمانی در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار

وجود دارد.

جدول ۱۰: بررسی وضعیت ارتباط بین خویشتن شناسی مدیران و کارکنان با سلامت سازمانی

ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری اسپیرمن	ضریب تعیین (R^2)	F	بتا (ضریب رگرسیون)	معادله رگرسیون	t	سطح معناداری	وضعیت
۰/۳۵۷	۰/۰۰۰	۰/۱۳۵	۱۶/۶۰۸	۰/۳۶۸	$Y = 1/251X + 70/268$	۴/۰۷۵	۰/۰۰۰	تایید

میزان ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرها برابر ۰/۳۵۷ و سطح معناداری به دست آمده از ۰/۰۵ کمتر بود ($P_Value = 0/000$). بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین آنها همبستگی معنادار وجود داشت. ضریب تعیین (R^2) ۰/۱۳۵) نشان داد متغیرها می توانند ۱۳ درصد از تغییرات یکدیگر را تبیین و پیش بینی کنند. از آنجایی که سطح معناداری در آزمون F، کمتر از ۰/۰۵ بود، بین متغیرها رابطه خطی معناداری وجود داشت. معادله رگرسیون خطی بین متغیرها برابر $Y = 1/251X + 70/268$ بود. مقدار بتا در ضریب رگرسیون ساده، بین متغیرها برابر با ۰/۳۶۸؛ مقدار t آن برابر با ۴/۰۷۵ و سطح معناداری ضریب رگرسیونی بین متغیرها از ۰/۰۵ کمتر بود. در نتیجه بر اساس آزمون های انجام شده، ارتباط متغیرها با یکدیگر معنادار بود. مقدار مثبت در t نشان داد متغیرها با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند. یعنی بین خویشتن شناسی مدیران و کارکنان با سلامت سازمانی در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار وجود دارد و فرضیه تایید شد. این یافته با نتایج تحقیقات کوپر و هربرت (۲۰۱۱: ۳۴)، استنبرگ (۲۰۱۲: ۱۲)، فنیس (۲۰۱۳: ۱۰)، نایلر و همکاران (۲۰۱۴)، رین و همکاران (۲۰۱۶: ۳)، فرزنامی خواه و دیگران (۱۳۸۶: ۲۱)، امیرحسینی (۱۳۹۲: ۱۷)، قاسمی (۲۰۱۳۹۴: ۲۰) و رشیدیان و نژاد ایرانی (۱۳۹۴: ۱۲) همسو می باشد.

رشیدیان و نژاد ایرانی (۱۳۹۴: ۱۲) به این نتیجه رسیدند که بین خویشتن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی ادارات دولتی شهرستان ملکان ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین بین خودآگاهی مدیران، عزت نفس، خودشکوفایی، ریسک پذیری مدیران و سلامت

سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. مطالعات قاسمی (۲۰:۱۳۹۴) نشان داد رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخور تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. رهبری معنوی یکی از شیوه های نوین رهبری در سازمان ها است و به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می باشد که در این مسیر می تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان در سازمان شود. یافته های امیرحسینی (۱۷:۱۳۹۲) حاکی از آن بود که بین جو سازمانی با خویش شدن شناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین خویش شدن شناسی مدیران و سلامت سازمانی مثبت و معنادار می باشد. فرزنامی خواه و دیگران (۲۱:۱۳۸۶) به این نتیجه رسیدند که بین خویش شدن شناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و هر چه اندازه آگاهی مدیر و خویش شدن شناسی وی افزایش یابد، استفاده از تفکر منطقی و در نتیجه استفاده مناسب از استراتژی های مدیریت افزایش می یابد. مطالعات رین و همکاران (۳:۲۰۱۶) نشان داد افراد با توانایی بالا از خویش شدن شناسی بیشتری برخوردار بوده در سازگاری و ایجاد جو سلامت سازمانی موثرتر و میانه روتر بودند. تحقیقات نایلر و همکاران (۲۲:۲۰۱۴) نشان داد مدیرانی که خویش شدن شناسی مثبت دارند، انواع خطاها یا تحریفات تقویت کننده خویش شدن شناسی را در زمان بحران، بهتر مدیریت نموده از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار هستند. یافته های فنیس (۲۰:۱۳) حاکی از آن بود که هر قدر مدیریت یک سازمان خویش شدن شناسی بیشتری داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و نیز دارای قابلیت انعطاف پذیری و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی باشد و نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان به همان میزان از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار است. نتایج تحقیقات استنبرگ (۱۲:۲۰۱۲) نشان داد هر چه مدیران خویش شدن شناسی بهتر و بیشتری داشته باشند، در مهارت های تعیین هدف، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و ارتباطات موفق تر و موثرتر عمل می کنند. کوپر و هربرت (۳۴:۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که خویش شدن شناسی فردی ارتباط معناداری با سلامت سازمانی ندارد. خویش شدن شناسی جمعی ارتباط معناداری با سلامت سازمانی دارد و خویش شدن شناسی ارتباطی، ارتباط معناداری با سلامت سازمانی دارد.

• فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با رضایتمندی شغلی مدیران و کارکنان در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار

وجود دارد.

جدول ۱۱: بررسی وضعیت ارتباط بین سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با رضایتمندی شغلی آنها

ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری اسپیرمن	ضریب تعیین (R^2)	F	بتا (ضریب رگرسیون)	معادله رگرسیون	t	سطح معناداری	وضعیت
۰/۵۸۱	۰/۰۰۰	۰/۲۲۳	۲۹/۲۱۰	۰/۴۷۲	$Y = 0.280X + 26.858$	۵/۴۰۵	۰/۰۰۰	تایید

میزان ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرها برابر ۰/۵۸۱ و سطح معناداری به دست آمده از ۰/۰۵ کمتر بود ($P\text{-Value}=0/000$)، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین آنها همبستگی معنادار وجود داشت. ضریب تعیین ($0/223$) نشان داد متغیرها می توانند ۲۲ درصد از تغییرات یکدیگر را تبیین و پیش بینی کنند. مقدار F برابر با ۲۹/۲۱۰ و سطح معناداری آن برابر با ۰/۰۰۰ بود. بنابراین بین متغیرها رابطه خطی معناداری وجود داشت. معادله رگرسیون خطی بین متغیرها برابر $Y = 0.280X + 26.858$ بود. مقدار بتا در ضریب رگرسیون ساده، بین متغیرها برابر با ۰/۴۷۲؛ مقدار t آن برابر با ۵/۴۰۵ و سطح معناداری ضریب رگرسیونی بین متغیرها از ۰/۰۵ کمتر بود. مقدار مثبت در t نشان داد این متغیرها با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند. یعنی بین سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با رضایتمندی شغلی آنها در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار وجود دارد و فرضیه تایید شد.

این یافته با نتایج تحقیقات هوی و وولفوک (۳۱:۱۹۹۶)، تحقیقات ملکی (۷:۱۳۹۱)، منتظری و همکاران (۱۵:۱۳۹۶)، جلیلی شیشوان و همکاران (۲۵:۱۳۹۶) و زارعی محمودآبادی و همکاران (۲۰:۱۳۹۷) همسو می باشد.

زارعی محمودآبادی و همکاران (۲۰:۱۳۹۷) نشان دادند سلامت سازمان کارکنان می تواند به طور معنی داری در تغییر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و ارتقای آن نقش ایفا کند. همچنین نتایج نشان داد که سلامت سازمانی، در ارتقای رفتار شهروندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی مطلوب در کارخانه بسیار مؤثر است. نتایج جلیلی شیشوان و همکاران (۲۵:۱۳۹۶) حاکی از آن بود که بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. یافته های منتظری و همکاران (۱۵:۱۳۹۶) حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی است. همچنین بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان و بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. تحقیقات ملکی (۷:۱۳۹۱) همبستگی سلامت اداری بر رضایت

شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی استان قدس رضوی، مستقیم است و به عبارتی با افزایش عوامل اقتصادی، رضایت کارکنان نیز افزایش می‌یابد. مطالعات هوی و وولفوک (۱۹۹۶: ۲۱) حاکی از آن بود که تنها دو عامل از بین ابعاد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی و روحیه معلمان در ارتباط با اثربخشی تدریس گروهی معلمان است و باعث بالارفتن این اثربخشی می‌شود. هوی و وولفوک (۱۹۹۶: ۳۱) به این نتیجه رسید که جو یک مدرسه سالم با تاکید قوی بر جنبه های علمی و وجود مدیری با نفوذ، با کارایی فردی و گروهی معلمان رابطه بسیار قوی دارد.

• فرضیه فرعی سوم: بین خویشتن شناسی با رضایتمندی شغلی مدیران و کارکنان در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار

وجود دارد.

جدول ۱۲: بررسی وضعیت ارتباط بین خویشتن شناسی مدیران و کارکنان با رضایتمندی شغلی آنها

ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری اسپیرمن	ضریب تعیین (R^2)	F	بتا (ضریب رگرسیون)	معادله رگرسیون	t	سطح معناداری	وضعیت
۰/۱۸۹	۰/۰۵۵	۰/۰۲۴	۲/۵۱۲	۰/۱۵۵	$Y = ۰/۳۱۴X + ۴۸/۹۱۲$	۱/۵۸۵	۰/۱۱۶	رد

سطوح معناداری در آزمون های اسپیرمن، F و ضریب رگرسیون از ۰/۰۵ بیشتر بودند. بنابراین بین خویشتن شناسی مدیران و کارکنان با رضایتمندی شغلی آنها در شرکت گاز شیراز ارتباط معنادار وجود ندارد و فرضیه رد شد.

یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش های قدوس (۱۳۹۳: ۱۱)، صالح بلوردی و همکاران (۱۳۸۹: ۵) و اسکات (۲۰۱۰: ۱۶) همسو نمی باشد. اما با نتایج تحقیق پورقاسمی (۱۳۹۵: ۱۶) همسو می باشد.

قدوس (۱۳۹۳: ۱۱) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه خویشتن شناسی مدیران و سبک رهبری آنها به این نتیجه رسید مدیران و رهبرانی که درجه بالایی از خویشتن شناسی دارند، با خود و دیگران صادق هستند و می دانند که چگونه احساسات بر آنان، سایر مردم و عملکرد شغلی و سلامت سازمانی آنها تاثیر می گذارد. صالح بلوردی و همکاران (۱۳۸۹: ۵) در پژوهشی به بررسی رابطه خویشتن شناسی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران نشان داد بین خویشتن شناسی در موقعیت خصوصی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و می توان رضایت شغلی را از روی خویشتن شناسی فرد در موقعیت خصوصی پیش بینی کرد. در نتیجه شناخت بیشتر افراد نسبت به تجارب درونی، احساس ها، هیجان ها و ارتباط خود با دیگران می تواند بر رضایت شغلی آنان تاثیر مثبت بگذارد. اسکات (۲۰۱۰: ۱۶) در تحقیقی با هدف بررسی تاثیر خودآگاهی بر سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان به این نتیجه رسید که خویشتن شناسی ارتباطی تاثیر معنادار بر رضایت شغلی دارد. پورقاسمی (۱۳۹۵: ۱۶) در تحقیقات خود بدین نتیجه دست یافت که بین خویشتن شناسی و رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیمی وجود ندارد.

منابع و مراجع

- [۱] اسکات، ریچارد (۲۰۱۰)، سازمان های حقیقی، حقوقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: کمال تربیت.
- [۲] اقتداری، علی محمد (۱۳۹۰)، «سازمان و مدیریت سیستم و رفتار سازمانی» تهران: انتشارات سپهر.
- [۳] امیرحسینی، محمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جو سازمانی و خویشن شناسی مدیران (ارشد، میان، عملیاتی) و سلامت سازمانی در ادارات کل بیمه سلامت منطقه ۳ کشوری، مطالعه و تحقیق درخواستی برای اداره کل بیمه سلامت استان کرمان.
- [۴] پایمرد، مصطفی و حافظی، شهرام (۱۳۹۵)، ارزیابی رابطه سلامت سازمانی با متوسط سنجش خویشن شناسی مدیران در سازمان های دولتی شهرستان کازرون، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، مرکز همایش های پژوهشگاه نیرو، ۳۰ تیرماه.
- [۵] پورقاسمی، فاطمه (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین خویشن شناسی مدیران و سلامت سازمانی درمیان مدیران مدارس ابتدایی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، مدیریت آموزشی.
- [۶] جلیلی شیشوان، علی، طباطبایی عدنان، احمد و جلیلی شیشوان، فرزاد (۱۳۹۶)، تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲)، ۱۰۹-۱۰۱.
- [۷] -خالصی، ندا، شمس، لادن، یگانه، سحر، جعفری پویان، احمد، نصیری، طیبیه، روستایی، نازنین، مرادی، طاها (۱۳۹۱)، ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) ۶(۶)، ۴۲۲-۴۱۲.
- [۸] دیوید، کیم، کمرون، اس، ای، وتن. (۱۹۹۱)، خودشناسی مدیران، محمدعلی زکلیلی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- [۹] رشیدیان، سارا و نژاد ایرانی، فریبا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان)، نشریه پژوهشی حسابداری، ۴(۱۶).
- [۱۰] -رنجبران، هاید (۱۳۸۷)، پایان نامه بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- [۱۱] زارعی محمودآبادی، حامد، میرمحمدی میبدی، احمد و وزیری، سارا (۱۳۹۷)، نقش میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان کارخانه کاشی، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۰(۱)، ۱۶-۷.
- [۱۲] سالارزهی، حبیب الله، مرادزاده، عبدالباسط، عرب، عباس (۱۳۹۱)، نقش مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی مؤلفه های سلامت سازمانی اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۸.
- [۱۳] شائمی، علی، شعبانی نفت چالی، جواد و خزائی پول، جواد (۱۳۹۳)، تحلیل تاثیر جو سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی، نشریه پرستاری و مامایی جامع نگر، سال ۲۴، شماره ۷۳.
- [۱۴] شریفی، نسترن، نجار، لیلا (۱۳۹۴)، ویژگی های روانسنجی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، فصلنامه تخصصی روان سنجی نور، شماره ۱۵.
- [۱۵] شفیع آبادی، علی (۱۳۹۲)، فنون و روش های مشاوره، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران.
- [۱۶] شیخی، میترا (۱۳۹۰)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در بیمارستان های تأمین اجتماعی استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رفسنجان.
- [۱۷] صالح بلوردی، آناهیتا، پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۹)، بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی - سازمانی، سال نخست، شماره ۲.
- [۱۸] فرزای خواه، آرزو، عسکرزاده، هاید، منفردی راز، بهار (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین خویشن شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستان های شهر بجنورد، شماره ۱۲.
- [۱۹] -قاسمی، علی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱۶.

- [۲۰] قدوس، فرید (۱۳۹۳)، بررسی رابطه خویششن شناسی مدیران و سبک رهبری آنها، فصلنامه علمی - پژوهشی حسابداری، دوره ۵، شماره ۱.
- [۲۱] کمرون، استیو و کیم، وارن (۲۰۱۲)، خودشناسی مدیران، محمد علی زکلیلی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت .
- [۲۲] گل پرور، مهدی، نوری، احمد، خاکسار، سارا (۱۳۹۰)، نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مژمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه سرپرست و مدیریت، دانش و پژوهش در روانشناسی، ۳۴.
- [۲۳] ملکی، سلیمان (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی آستانه قدس رضوی، پایان نامه کارشناسی، مشهد: دانشگاه پیام نور .
- [۲۴] منتظری، محمد، فردوسی پور، لی لی (۱۳۹۶)، تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، (۹۰)، ۴۵-۶۴.
- [۲۵] هوی و میسکل (۲۰۰۸)، تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه ی میرمحمد سیدعباس زاده، ارومیه: نشر آگاه، ص ۲۵۹.
- [۲۶] هوی، وین و میسکل، سیل (۱۹۹۶)، تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده، ارومیه: انزلی.
- [۲۷] هوی، وین، میسکل، سیل (۱۹۸۹)، مدیریت آموزشی، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، (۱۳۹۲)، چاپ ۱۴، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه، ۷۴، ۱۳۷-۱۵۹.
- [۲۸] یاسینی، علی، عباس پور، حیدر و نوروزی کوهدهشت، رضا (۱۳۹۵)، فراتحلیل کمی رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی در سازمان های آموزشی ایران، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، سال دوم، شماره ۸ .
- [۲۹] یونگ، کیم گانگ (۱۳۹۰)، انسان در جستجوی هویت خویشتن، ترجمه محمود بهفروزی، تهران: گلبان، چاپ اول.
- [30] Bill Wilkerson, V. D. W. (2006) The Role of Local Wisdom-Based e-EcoInnovation to Promote Firms' Marketing Performance. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD)*, 8(1), 17-31.
- [31] Cameron. K & Whetten. A.D (2011). *Organization Effectiveness A comparsion of Multiple models* New york .Academic
- [32] Contes, R. (2014) Rawls, responsibility, and distributive justice, vol 59, pp 1-34.
- [33] Cooper H. and Herbert S. (2011) The relationship between the perception of the work environment and job involvement of faculty. *Psychological Studies*6(4): 57-83.
- [34] Fenits , H. (2013) *The Relationship between Multiple Intelligence, Self-Awareness and Organizational Health*. New York: Book.
- [35] Hawy W. Misscle A. Teacher Sense of Efficacy and Organizational Health of School The Elementary Scholl Journal 2006; (93): 30-42.
- [36] Hoy VK, Mescle C. (2011) Theory, research and practice in educational
- [37] Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1996) Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary school journal*, Vol, No.4 (pp.355-372).
- [38] Hoy, W.K. (1996) *The Effectiveness of Teaching Teachers and Seven Dimensional Organizational Health*. Educational administration, theory, research and practice, New York, MC Grow hill.
- [39] Kaplan, P.S, (2014). *A Child's Odyssey*. New York: West Publishing Company.
- [40] Kaplan, P.S .(2014) *A Child's Odyssey*. New York: West Publishing Company.
- [41] Nayler, k., Smith PA. (2014) Investigating the relationship between organizational health and self-awareness among high school administrators. *International Journal of Educational Management*; 16(2): 98-104.
- [42] Rain ,L. & Gouninghaum ,w .(2016) Investigating the relationship between Self-Awareness and organizational health. *university of melborn*. vol. 29/4 .

- [43] Reichard AE, Schneider B. climate and culture:An Evaluation of Construct. San Francisco: Jossey-Bass; 2009.P. 22.
- [44] Shadur. Mark A, Kienzle, Rene & Rodwell, John J. (2009) The relationship of involvement. Group & organization management. Vol. 4,N4.
- [45] Shadur. Mark A, Kienzle, Rene & Rodwell, John J. (2009). The relationship of involvement. Group & organization management. Vol. 4,N4.
- [46] Snider, E. A. (2010) Participation in Decision- Making: One More Look. Research in Organizational Behavior, 1, 265-339.
- [47] Stenburge. (2012) Investigating the effect of Self-Awareness on organizational health .Markaze Amuzeshe Modiriate Dolati Press; 1991.