مقاله پژوهشی

مدل ساختاری تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهر اهواز

عفت جهانبانی [۱]، محمد کاید خورده [۲]، احمد طهماسبی قرابی [۳*]، منصور ظهیری [۴]، محمود لطیفی [۵]

[۱] دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

[۲] کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

[۳] دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران

[۴] دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

[۵] دکتری آمار زیستی، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

*** نویسنده مسؤول:** احمد طهماسبی قرابی
ahmasbi.hcm@gmail.com

ارجاع: جهانبانی عفت، کاید خورده محمد، طهماسبی قرابی احمد، ظهیری منصور، لطیفی محمود. مدل ساختاری تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهر اهواز. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۳؛ ۹(۱): ۵۶-۴۶.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۳/۰۳/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: امروزه انسان با سازمان پیوند عمیقی یافته و ابعاد زندگی شخصی و زندگی سازمانی افراد به‌صورت شگرف درهم‌تنیده شده است. پژوهش حاضر باهدف طراحی مدل ساختاری تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی انجام شد.

روش پژوهش: مطالعه توصیفی _ تحلیلی حاضر به‌صورت مقطعی در سال ۱۴۰۰ انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را ۲۷۰ نفر از کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهرستان اهواز شامل ستاد، پایگاه‌های شهری و جاده‌ای تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش سرشماری همگی وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های جوسازمانی هالپین وکرافت، رضایت از زندگی و رضایت شغلی اسپکتور بود. داده‌ها با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS 3 تجزیه‌وتحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد میان جوسازمانی با رضایت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان فوریت‌های پزشکی شهر اهواز رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. جوسازمانی بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی اثر معنی‌دار و مثبتی دارد. همچنین با توجه به ضرایب مسیر، متغیر رضایت شغلی نقش میانجی را در ارتباط بین جوسازمانی و رضایت از زندگی به میزان ۰/۵۱ واحد (۰/۷۷۶ × ۰/۶۶۳) ایفا می‌کند. مقدار شاخص Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) و Normed Fit Index (NFI) به ترتیب ۰/۰۸۹ و ۰/۵۷۱ بود که حاکی از برازش مدل ارائه‌شده در خصوص رابطه‌ی جوسازمانی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی و نقش میانجی رضایت شغلی می‌توان با فراهم‌سازی محیط و فضای مطلوب در سازمان و بهبود رضایت شغلی، ضریب رضایت از زندگی کارکنان را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، مدل ساختاری، نقش میانجی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

مقدمه

جوسازمانی یک دیدگاه حیاتی برای درک نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با کار کارکنان است که شامل محیط فیزیکی و غیرفیزیکی در سازمان می‌شود و از مهم‌ترین شاخص‌های سنجش سلامت و پویایی یک سازمان است (۳-۱). همچنین تأثیر بسزایی بر رفاه کارکنان، کیفیت و کمیت کار انجام‌شده در سازمان، رضایت شغلی، نیاز به موفقیت، وابستگی و قدرت، اثربخشی کلی سازمانی، عملکرد فردی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، بهره‌وری بالای کارکنان، کاهش گردش مالی دارد (۱،۴) و می‌تواند رفتار کارکنان را تغییر دهد و رفتار ایمن و سالم را در محل کار تقویت کند (۵).

جوسازمانی در محیط‌های بهداشتی درمانی یک عامل پیش بینی کننده مناسب برای ماندن در یک شغل و عدم ترک شغل است (۳) و درصورتی‌که مناسب باشد موجب کیفیت و ایمنی بهتر مراقبت‌های ارائه‌شده به بیماران، عملکرد شغلی بهتر، ایجاد صلاحیت بیشتر در کارکنان و سطح بالای عملکرد در کارکنان می‌شود (۶).

جوسازمانی مناسب باعث ایجاد رضایت از زندگی در میان کارکنان می‌شود (۷). مطالعات نشان داده است که جوسازمانی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد به‌طوری‌که جوسازمانی نامناسب باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود (۸،۹) و مناسب بودن آن با ایجاد احساس راحتی در کار و وفاداری کارکنان به رضایت کارکنان منجر می‌شود و با تحت تأثیر قرار دادن انگیزه فرد بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش آن می‌شود. به‌طوری‌که رضایت شغلی در صورتی تحقق می‌یابد که جو سازمان با پیروی از خواسته‌های کارکنان مناسب باشد؛ درنهایت با رضایت شغلی بالا، کارکنان به شرکت وفادار می‌شوند و مسئولیت بیشتری نسبت به کار خود خواهند داشت (۱۰،۱۱).

رضایت شغلی بالا در میان کارکنان موجب رضایت از زندگی آنان می‌شود. در همین راستا، مطالعه گلز (۲۰۲۴) در پرستاران شهر کراکوف لهستان نشان داد با افزایش رضایت شغلی، رضایت از زندگی به‌طور معنی‌داری افزایش می‌یابد (۱۲). مطالعه روجوسکا و مرس (۲۰۲۲) در معلمان شهر مینوسوتا آمریکا در دوران پاندمی کرونا نشان داد رضایت شغلی یک پیش‌بینی کننده مثبت قوی برای رضایت از زندگی است. رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین هوش هیجانی و رضایت از زندگی داشته است و موجب تغییر در رضایت از زندگی می‌شود (۱۳). ارتباط بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی در مطالعات مختلف به اثبات رسیده است. به‌طوری‌که کارکنانی که رضایت شغلی بالاتری داشتند دارای رضایت از زندگی بیشتری بودند (۱۴،۱۵). مطالعات اخیر با استفاده از انواع مدل‌ها، مقیاس‌ها و رویه‌ها نشان دادند جوسازمانی عامل تعیین‌کننده رضایت شغلی است (۱۶،۱۷). مطالعه اوچمانزویچ و همکاران (۲۰۱۹) در پرستاران و ماماهای مؤسسات پزشکی لهستان نشان داد رضایت شغلی و رضایت از زندگی تأثیر قابل‌توجهی بر کاهش فرسودگی شغلی دارد (۱۸).

بنابراین با توجه به نتایج مطالعات ذکرشده می‌توان با ایجاد رضایت از زندگی با استفاده از جوسازمانی مناسب و اثر کمک‌کننده و میانجی رضایت شغلی بسیاری از مشکلات دیگر سازمان را نیز برطرف کرد. در همین راستا مطالعه یانگ لی و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد رضایت شغلی به‌عنوان پیامد مستقیم جوسازمانی و همچنین به‌عنوان میانجی بین جوسازمانی و سایر پیامدها، مانند بهره‌وری و قصد ترک شغل، می‌تواند مؤثر باشد (۱۹)؛ بنابراین سازمان‌ها باید اهمیت رضایت شغلی کارکنان و چگونگی تأثیر مثبت یا منفی جو سازمان بر رضایت شغلی را بدانند (۲۰) تا درنهایت بتوانند رضایت از زندگی کارکنان را نیز فراهم کنند.

با توجه به تأثیر جو سازمانی بر رضایت از زندگی و ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی و اهمیت آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به بررسی تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی و نقش میانجی رضایت شغلی بین این ۲ متغیر در واحدهای بهداشتی و درمانی وجود دارد؛ بنابراین با ارائه مدل ساختاری جوسازمانی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی و بررسی تأثیرات این متغیرها بر یکدیگر می‌توان مراقبت سلامت بهتری را برای مردم فراهم کرد. لذا این مطالعه باهدف طراحی مدل ساختاری تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهر اهواز انجام شد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و به‌صورت مقطعی در

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]
راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال نهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۱

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

بازه زمانی بهمن ۱۳۹۹ تا خرداد ۱۴۰۰ در مراکز فوریت‌های پزشکی (مرکز فرماندهی و پایگاه‌های شهری و جاده‌ای) شهرستان اهواز با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. در این مطالعه رضایت از زندگی به‌عنوان متغیر وابسته، جوسازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد.

جامعه آماری پژوهش،۲۷۰ نفر از کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شامل ۴۰ نفر از پرسنل ستادی فوریت‌های پزشکی و ۲۳۰ نفر از پرسنل پایگاه‌های شهری و جاده‌ای شهرستان اهواز بود. داده‌ها به‌وسیله پرسشگران با مراجعه به ستاد فوریت‌های پزشکی و پایگاه‌های شهری و جاده‌ای به روش سرشماری گردآوری شد. پرسشنامه‌هایی که به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از گروه نمونه در نظر گرفته شدند، عبارت بودند از: پرسشنامه جوسازمانی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی.

پرسشنامه جوسازمانی: این پرسشنامه توسط هالپین و کرافت (۱۹۶۳) طراحی‌شده است (۲۱) و دارای ۳۲ سؤال ۵ گزینه‌ای در مقیاس لیکرت از «بسیار مخالفم»، امتیاز ۱ تا «بسیار موافق» امتیاز ۵ می‌باشد که ۸ بعد جوسازمانی شامل روحیه کارکنان (سؤالات ۱ تا ۴)، مزاحمت (سؤالات ۵ تا ۸)، علاقه (سؤالات ۹ تا ۱۲)، صمیمیت (سؤالات ۱۳ تا ۱۶)، توجه به دیگران (سؤالات ۱۷ تا۲۰)، اجتناب (سؤالات ۲۱ تا ۲۴)، نفوذ و پویایی (سؤالات ۲۵ تا ۲۸) و تأکید بر تولید (سؤالات ۲۹ تا ۳۲) را مورد بررسی قرار می‌دهد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی آن توسط ۳ نفر از خبرگان تائید شد. پایایی پرسشنامه جوسازمانی در مطالعه بهرامی و همکاران (۲۰۱۶) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱) گزارش شده بود (۲۲).

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه براساس نظریهٔ انگیزشی هرزبرگ توسط اسپکتور (۱۹۹۷) طراحی شد (۲۳) و رضایت شغلی را در ۹ حیطهٔ رضایت از پرداخت‌ها، فرآیندهای اجرایی کار (شرایط کار)، همکاران، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی شغل، پاداش‌های احتمالی، ماهیت شغل و ارتباطات و اطلاع‌رسانی بررسی می‌کند. هر حیطه شامل ۴ سؤال بوده و در مجموع پرسش‌نامه دارای ۳۶ سؤال (۱۹ سؤال منفی و ۱۷ سؤال مثبت) با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. در سؤال‌های مثبت، طیف نمره از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) بوده درحالی‌که در سؤال‌های منفی روش نمره دهی برعکس است. مطالعه صادقی و همکاران (۲۰۱۸) روایی این پرسشنامه را تائید کرد و پایایی پرسشنامه و ابعاد آن با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و بیشتر از ۰/۷ گزارش شده بود (۲۴). یانگ لی و همکاران (۲۰۲۰) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۸ و سازه‌های آن را بین ۰/۷۳ تا ۰/۷۷ گزارش کردند (۱۹).

پرسشنامه رضایت از زندگی: این پرسشنامه شامل ۵ عبارت است: ۱. از بسیاری جهات، زندگی من به ایده آل من نزدیک است ۲. شرایط زندگی من عالی است ۳. من از زندگیم راضی هستم ۴. تاکنون، من به چیزهای مهمی که در زندگی می‌خواهم، رسیده‌ام ۵. اگر می‌توانستم به زندگی خود ادامه دهم، تقریباً هیچ‌چیز را تغییر نمی‌دادم (۲۵). هر عبارت از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری شد که ۱ به معنای "قطعاً موافق نیستم" و ۷ به معنای"کاملاً موافقم" بود. نمره کل رضایت از زندگی به‌عنوان مجموع هر ۵ مورد محاسبه شد. امتیاز کل بین ۵ تا ۳۵ امتیاز است. هر چه نمره بالاتر باشد، احساس رضایت از زندگی بالاتر است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه سیریزو و همکاران (۲۰۲۲)، ۰/۸۴ و در ایران نیز در مطالعه زارعی و همکاران (۲۰۱۸)،۰/۸۰ گزارش شد (۲۶,۲۷).

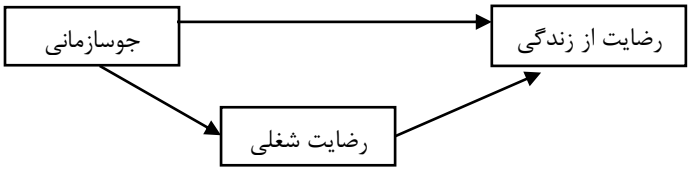
برای ارزیابی سازگاری درونی و روایی همگرا و واگرا از مدل اندازه‌گیری انعکاسی (reflective measurement model) استفاده شد. برای ارزیابی سازگاری درونی، از پایایی ترکیبی (Composite Reliability (CR)) و آلفای کرونباخ استفاده گردید که حداقل مقدار ۰/۷ برای ضریب آلفای کرونباخ و بالاتر از ۰/۶ برای پایایی ترکیبی مناسب است (۲۸). جهت محاسبه روایی همگرا از شاخص بارهای عاملی و متوسط واریانس استخراج‌شده (Average Variance Extracted (AVE)) استفاده شد که مقادیر بیشتر از ۰/۴ برای بارهای عاملی و بالاتر از ۰/۵ برای AVE دلالت بر روایی همگرای مناسب دارد (۲۹). برای بررسی روایی واگرا از معیار بارهای عاملی متقابل استفاده شد. براساس نظر هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) مقادیر ضرایب مسیر ۰/۲۵(ضعیف)، ۰/۵۰(متوسط) و ۰/۷۵(قوی) و ضرایب تعیین (R^2) ۰/۱۹(ضعیف)، ۰/۳۳(متوسط) و ۰/۶۷(قوی) به‌عنوان ملاک در نظر گرفته‌شده است (۳۰).

برای برازش کلی مدل‌ها، ۲ شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد Standardized Root Mean Square

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

Residual (SRMR) و تناسب هنجار Normed Fit (NFI) Index در نظر گرفته شد. مطابق با دیدگاه هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) نقطه برش برای شاخص SRMR، ۰/۱ در نظر گرفته‌شده است که مقدار آن هر چه کمتر باشد، مدل مطلوب‌تر است (۳۱). همچنین برای شاخص NFI، براساس دیدگاه بنتلر و بونت (۱۹۸۰) مقدار آن بین ۰ و ۱ در نوسان است و هرچقدر به ۰ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است (۳۲).

اعتبار سنجی و تأیید روایی ابزارهای پژوهش و بررسی رابطه بین سازه‌ها و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری معروف به رویکرد حداقل مربعات جزئی partial least squares structural equation modeling) (PLS-SEM)) و نرم‌افزار Smart PLS 3 صورت گرفت. برای بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق از مقادیر ضرایب مسیر و مقادیر معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ استفاده شد. فرضیه‌های موردبررسی در پژوهش شامل ۱. جوسازمانی بر رضایت از زندگی اثر معنی‌دار دارد، ۲. بین جوسازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ۳. بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ۴. رضایت شغلی در تأثیر جو سازمانی بر رضایت از زندگی نقش میانجی دارد. مدل مفهومی پژوهش طبق شکل ۱ می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۷۰ نفر از پرسنل شاغل در مراکز فوریت‌های پزشکی شهرستان اهواز به‌عنوان نمونه وارد مطالعه شدند. اکثریت جمعیت تحت مطالعه مرد (۸۹ درصد)، متأهل (۸۳ درصد)، ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۱ درصد)، فوق‌دیپلم (۵۳ درصد)، سابقه کار بالای ۱۰ سال (۴۳ درصد)، مستقر در پایگاه‌های شهری و جاده‌ای (۸۵ درصد) و کار به‌صورت دو شیفت (۳۸ درصد) بودند.

بررسی توزیع نرمال داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد مقدار p برای متغیر جوسازمانی برابر با ۰/۰۱ و برای متغیرهای رضایت شغلی و رضایت از زندگی نیز ۰/۰۰۱ > بود؛ لذا توزیع داده‌ها در این مطالعه غیر نرمال بود.

در مطالعه حاضر مقادیر بارهای عاملی گویه، AVE، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی گویه‌ها و سازه‌ها از مقدار حداقل بالاتر بود (جدول ۱). لذا پایایی و روایی ابزارهای سنجش و کیفیت مدل اندازه‌گیری در این مطالعه تائید شد.

عامل تورم واریانس (Variance Inflation Factor (VIF)) نیز در سطح سازه‌ها کمتر از ۵ بوده و مشکلی درزمینه‌ی هم خطی بالا در بین سازه‌ها وجود نداشت.

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی برای پرسشنامه‌ها

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
جوسازمانی	۰/۹۶۶	۰/۹۶۸	۰/۵۱۸
رضایت شغلی	۰/۸۲۹	۰/۸۷۸	۰/۵۲۳
رضایت از زندگی	۰/۸۳۲	۰/۹۶۷	۰/۵۹۸

فرضیه اول مطالعه مبنی بر تأثیر معنی‌دار جوسازمانی بر رضایت از زندگی تائید شد. مقدار ضریب مسیر بین جوسازمانی و رضایت از زندگی برابر با ۰/۶۳۰ بود که متوسط روبه قوی است و نشان‌دهنده توان تبیین قوی مدل برای این متغیر است (شکل ۲). با توجه به نتایج آزمون t، مقدار آماره t برابر با ۱۲/۳۲۶ بود (شکل ۳). همچنین مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته رضایت از زندگی برابر ۰/۳۹۷ و ضریب تعیین تعدیل‌شده نیز برابر ۰/۳۹۴ می‌باشد. لذا مقدار ۰/۶۳۰ و ۰/۳۹۷ به ترتیب برای ضریب مسیر و ضریب تعیین در مطالعه حاضر با توجه به مقادیر مرجع (۳۰)، متوسط و رو به قوی است که نشان‌دهنده توان تبیین قوی مدل برای این متغیر است. لذا

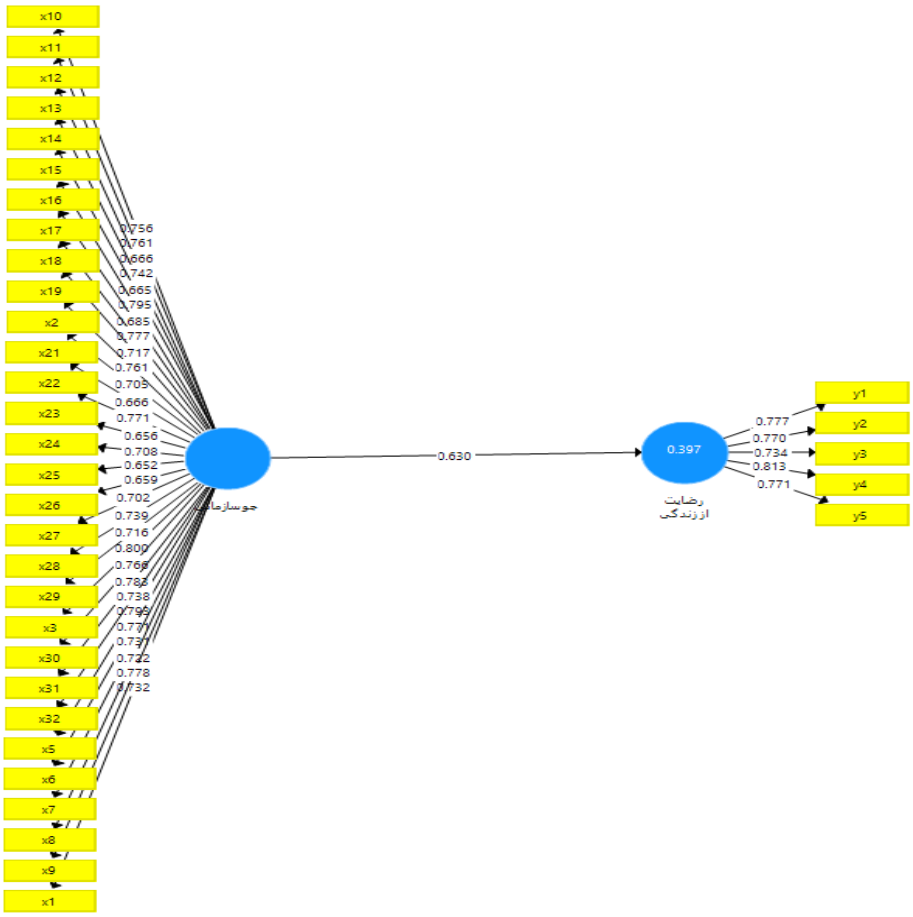
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]
Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

فرضیه اول پژوهش تائید می‌شود. بررسی برازش کلی مدل تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی نشان داد مقدار شاخص SRMR برابر با ۰/۰۶۸ و مقدار شاخص NFI معادل ۰/۷ بود که بالاتر از حد مجاز و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است).

فرضیه دوم مطالعه مبنی بر ارتباط میان جوسازمانی و رضایت شغلی با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۷۶۶) و مقدار آماره t (۲۴/۶۵۳) تائید شد. فرضیه سوم مبنی بر ارتباط میان رضایت شغلی با رضایت از زندگی نیز با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۶۶۳) و مقدار آماره t (۷/۲۹۷) تائید شد. فرضیه چهارم مطالعه مبنی بر اینکه رضایت شغلی در تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی نقش میانجی دارد، تائید شد. با توجه به اینکه تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی معنی‌دار بود، بنابراین می‌توان اثر رضایت شغلی را به‌عنوان نقش میانجی بررسی کرد. ضریب مسیر (۰/۱۲۰) و مقدار آماره t (۱/۲۱۲) مربوط به مسیر مستقیم بین جوسازمانی و رضایت از زندگی در مدل با حضور رضایت شغلی (جدول ۲ و شکل ۴ و ۵)، به دلیل ناچیز بودن و عدم معنی‌داری آماری، نشان‌دهنده نقش میانجی رضایت شغلی در این رابطه است. ضریب تعیین برای رضایت از زندگی با در نظر گرفتن رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی، ۰/۵۷۵ بود که نشان‌دهنده توان تبیین قوی مدل برای این متغیر است. این مقدار در مقایسه با ضریب تعیین ۰/۳۹۷ برای مدل بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی، افزایش قابل‌توجهی را نشان می‌دهد. بررسی برازش کلی مدل ساختاری با حضور میانجی، مقدار شاخص SRMR و NFI به ترتیب برابر با ۰/۰۸۹ و ۰/۵۷۱ بود که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

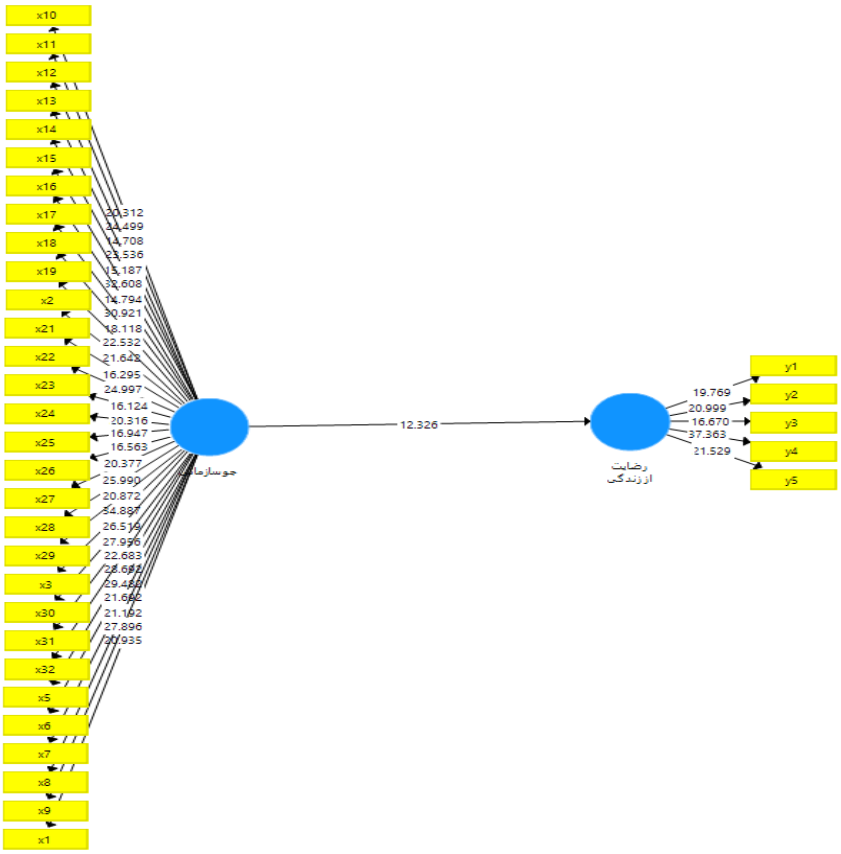
جدول ۲: بررسی ارتباط و مسیرهای میان متغیرها در مدل ساختاری با حضور میانجی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
جوسازمانی	رضایت شغلی	۰/۷۶۶	۲۴/۶۵۳	تائید
رضایت شغلی	رضایت از زندگی	۰/۶۶۳	۷/۲۹۷	تائید
جوسازمانی	رضایت از زندگی	۰/۱۲۰	۱/۲۱۲	رد

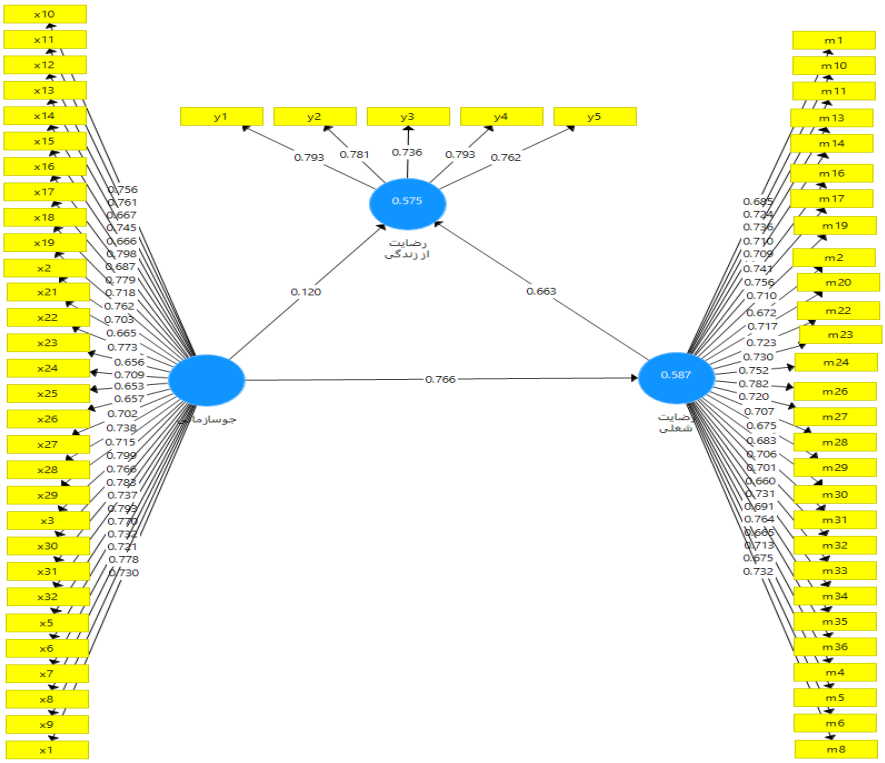


شکل ۲: مدل در حالت استاندارد (ضرایب مسیر) بدون حضور متغیر میانجی

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]



شکل ۳: مدل در حالت معنی‌داری بدون حضور متغیر میانجی

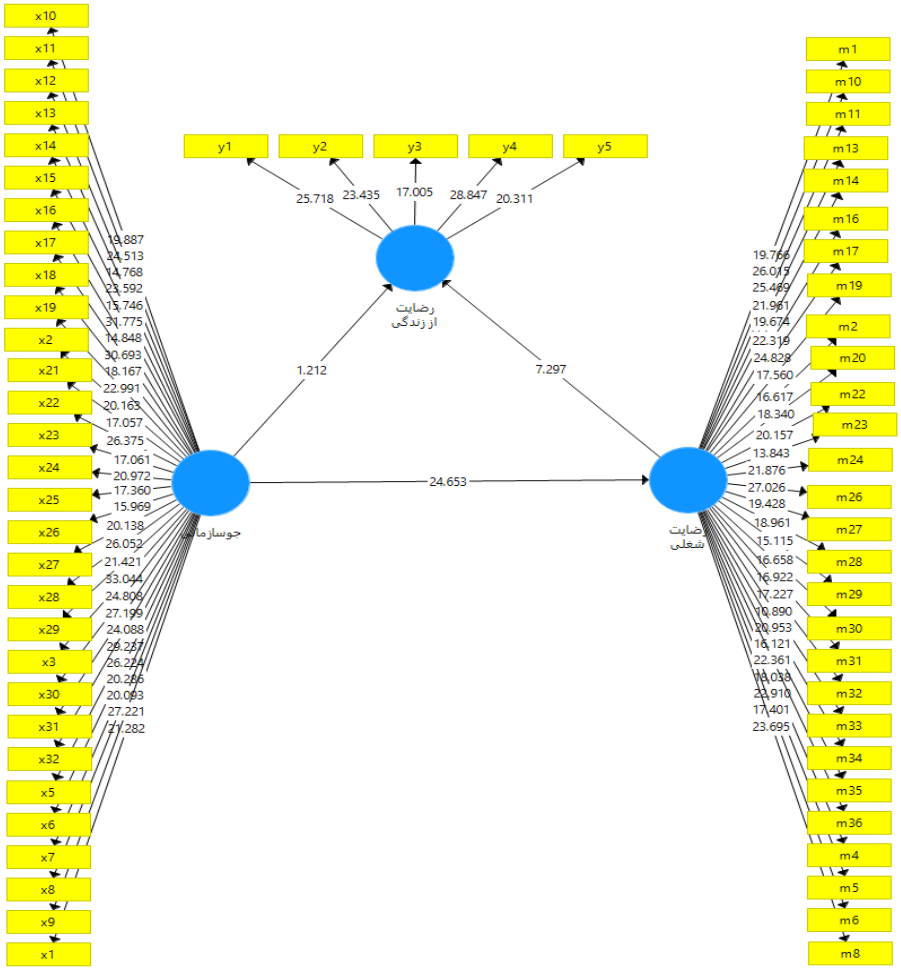


شکل ۴: مدل در حالت استاندارد (ضرایب مسیر) با حضور متغیر میانجی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]
راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال نهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۱

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0



شکل ۵: مدل در حالت معنی‌داری با حضور متغیر میانجی

بحث

توسعه و حفظ جوسازمانی مثبت می‌تواند منجر به بهبود انگیزه و عملکرد کارکنان شود و این امر به سازمان در مراقبت بهتر از بیمار با هزینه پایین‌تر کمک می‌کند (۳). جوسازمانی مناسب بر رضایت شغلی و رضایت از زندگی و رضایت شغلی نیز بر رضایت از زندگی تأثیر مثبتی دارد (۱۸-۱۲). درنتیجه می‌توان با توسعه یک مدل شامل این ۳ متغیر شاهد نتایجی همچون بهره‌وری بالا در سازمان، رضایت پرسنل و تحقق اهداف سازمان بود. این مطالعه باهدف مدل یابی معادلات ساختاری نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه میان جوسازمانی و رضایت از زندگی در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهر اهواز انجام گرفت.

فرضیه اول این مطالعه مبنی بر تأثیر جوسازمانی بر رضایت از زندگی تائید شد. مطالعات بسیار اندکی در ایران و جهان در بررسی ارتباط بین این ۲ متغیر انجام شده است. بااین‌حال مطالعه چن یو (۲۰۲۲) در کارکنان یک شرکت در چین نشان داد با بهبود جوسازمانی و ایجاد یک جو مثبت و مناسب، رضایت از زندگی در کارکنان افزایش می‌یابد (۷)؛ بنابراین با ایجاد جوسازمانی مناسب، رضایت از زندگی را می‌توان افزایش داد.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر ارتباط میان جوسازمانی و رضایت شغلی تائید شد. نتیجه مطالعه سهرابیان و همکاران (۲۰۱۸) (۳۳)، عثمانی و همکاران (۲۰۲۲) (۸)، حسین و طهیر (۲۰۱۹) (۱۵) و جوفریزن و پراتیوی (۲۰۲۱) (۹) همانند مطالعه حاضر نشان داد میان جوسازمانی و رضایت شغلی یک ارتباط معنی‌دار وجود دارد. به‌طوری‌که با بهبود جوسازمانی و ایجاد یک محیط مناسب برای کارکنان، رضایت شغلی نیز

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

افزایش می‌یابد. مطالعات دیگر نیز نشان دادند جوسازمانی مناسب منجر به رضایت شغلی می‌شود (۱۰،۱۱،۲۰)؛ بنابراین با ایجاد یک جوسازمانی مناسب و مثبت با استفاده از روابط صمیمی، قدردانی، احترام، شفافیت در میان کارکنان، رضایت شغلی نیز بهبود می‌یابد.

در فرضیه سوم ارتباط میان رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان فوریت‌های پزشکی تائید شد. مطالعه گلز (۲۰۲۴) در پرستاران لهستان (۱۲)، اوچمانزویچ و همکاران (۲۰۱۹) در پرستاران و ماماهای لهستان (۱۸) و روجوسکا و مرس (۲۰۲۲) در معلمان شهر مینوسوتای آمریکا (۱۳) نشان دادند میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی یک ارتباط معنی‌دار وجود دارد؛ به‌طوری‌که با افزایش رضایت شغلی، رضایت از زندگی نیز افزایش می‌یابد. نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر همخوانی داشت. به نظر می‌رسد با توجه به پرداخت عادلانه، ارتقای شغلی، غنی‌سازی شغلی و شرایط رفاهی مناسب برای کارکنان در راستای افزایش رضایت شغلی، می‌توان رضایت از زندگی آنان را نیز افزایش داد.

در فرضیه چهارم با توجه به اثر معنی‌دار متغیر مستقل جوسازمانی بر متغیر وابسته رضایت از زندگی بدون حضور متغیر میانجی و معنی‌دار نبودن آن در حضور متغیر میانجی، می‌توان گفت این مدل میانجی کامل می‌باشد، چراکه تمامی اثر متغیر مستقل از طریق متغیر میانجی به متغیر وابسته منتقل شد. مطالعه‌ای مشابه که این ۳ متغیر را در یک مدل مورد بررسی قرار دهد، یافت نشد. بااین‌وجود در مطالعه روجوسکا و مرس (۲۰۲۲)، رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین هوش هیجانی و رضایت از زندگی داشته است و موجب تغییر در رضایت از زندگی می‌شود (۱۳).

باوجود تائید ارتباط معنی‌دار این متغیرها باهم در مطالعات مختلف، تائید ارتباط آن‌ها در این مطالعه و تائید مدل ساختاری آن‌ها، می‌توان بیان کرد با استفاده از نقش میانجی رضایت شغلی می‌توان بیش از گذشته رضایت از زندگی کارکنان را با ایجاد جوسازمانی مناسب، افزایش داد. همچنین با ایجاد جوی حمایت‌آمیز و قدردانی از کار کارکنان از طریق ثبات رفتار و گفتار خود نسبت به افراد مختلف در موقعیت‌های گوناگون، تطابق قول و فعل خود و تناسب اطلاعات مطرح‌شده توسط ایشان، موجب جلب اعتماد ایشان شده و با ایجاد انگیزه در آن‌ها، موجبات تحقق اهداف سازمانی را فراهم کرد. همچنین مدیران اجرائی و ارشد، با ایجاد امنیت شغلی، نظارت حمایتی و تأمین حقوق و مزایای مکفی جهت کارکنان، می‌توانند اعتماد کارکنان را جلب کرده و موجبات رضایت شغلی ایشان را فراهم و نهایتاً بهره‌وری سازمان را افزایش دهند.

نقاط قوت این مطالعه شامل ایجاد یک مدل معادلات ساختاری با استفاده از متغیرهای جوسازمانی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی برای اولین بار، انجام آن در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی که از محیط‌های کاری پرفشار است، انجام آن در شرایط اپیدمی کرونا و روشن شدن اهمیت این متغیرها در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بهداشتی و درمانی بود. عدم شناخت و آگاهی بعضی از کارکنان از اهمیت و تأثیر تحقیقات معادلات ساختاری و کم بودن حجم نمونه از محدودیت‌های این مطالعه بود که با معرفی پژوهش و تعریف روشنی از معادلات ساختاری برای جامعه پژوهش و استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 که نمونه‌هایی با حجم کم را تحلیل می‌کند، برطرف شد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده این متغیرها در جمعیت‌های مختلف مانند پرستاران و پزشکان به‌صورت طولی و مداخله‌ای بررسی شود. همچنین استفاده از متغیرهای دیگر مانند فرهنگ‌سازمانی و فرسودگی شغلی در کنار رضایت شغلی و رضایت از زندگی در یک مدل ساختاری بررسی شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد جوسازمانی مثبت و مطلوب می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و درنهایت، به افزایش رضایت از زندگی کارکنان شود؛ بنابراین می‌توان با توجه به تائید نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه‌ی بین جوسازمانی و رضایت از زندگی، با ایجاد جو سازمانی مناسب و افزایش رضایت شغلی، رضایت از زندگی بیشتری برای کارکنان فراهم کرد.

ملاحظات اخلاقی

در تمام مراحل پژوهش ملاحظات اخلاقی رعایت شد. لازم به ذکر است این مطالعه توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز با کد IR.AJUMS.REC.1398.264 تأیید شد. توضیح کامل و مفید برای افراد شرکت‌کننده در رابطه با پژوهش، عدم

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

تضییع حقوق افراد نمونه در پژوهش، رعایت حقوق انسانی آن‌ها، کسب رضایت آگاهانه از آن‌ها، محرمانه ماندن اطلاعات، اختیاری بودن شرکت در پژوهش و در اختیار قرار دادن نتایج در صورت تمایل به افراد نمونه از دیگر اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بود.

سپاسگزاری

نویسندگان از کلیه کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهر اهواز به جهت همکاری در جمع‌آوری داده‌ها کمال تشکر و قدردانی را دارند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ع. ج، م. ظ، م. ک خ

جمع‌آوری داده‌ها: م. ک خ

تحلیل داده‌ها: ع. ج، م. ل، الف. ط ق

نگارش و اصلاح مقاله: الف. ط ق، ع. ج، م. ظ، م. ک خ، م. ل

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی به شماره U-98058 می‌باشد که توسط دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز موردحمایت مالی قرارگرفته است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Services Research 2018; 18: 1-9. doi: 10.1186/s12913-018-3149-z.
2) Nabella SD, Rivaldo Y, Kurniawan R, Nurmayunita N, Sari DP, Luran MF, et al. The influence of leadership and organizational culture mediated by organizational climate on governance at senior high school in Batam city. Journal of Educational and Social Research 2022; 12(5): 119-30. doi: 10.36941/jesr-2022-0127.
3) Lameei R, Moradi Y, Jafarizadeh H, Ali Nejad V. Investigating perception of the nurses from organizational climate of teaching hospitals affiliated to Urmia university of medical sciences in 2022-2023. Nursing and Midwifery Journal 2023; 20(11): 874-84. doi: 10.52547/unmf.20.11.874. [Persian]
4) Hussainy SS. Organizational climate: from literature review to agenda ahead. International Journal of Engineering Technologies and Management Research 2022; 9(1): 44-62. doi: 10.29121/ijetmr.v9.i1. 2022.1107.
5) Hubert P, Hadi SA, Mojzisch A, Häusser JA. The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. Social Science & Medicine 2022; 292: 114622. doi: 10.1016/j. socscimed. 2021.114622.
6) Mohamed HA, Gaballah S. Study of the relationship between organizational climate and nurses performance: a university hospital case. American Journal of Nursing Research 2018; 6(4): 191-7. doi: 10.12691/ajnr-6-4-7.
7) Yu C. Impact of organizational climate on mental health and well-being at work: evidence from China. Forest Chemicals Review 2022: 408-16.
8) Osmani F, Sejdiu S, Jusufi G. Organizational climate and job satisfaction: empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. Management: Journal of Contemporary Management Issues 2022; 27(1): 361-77. doi: 10.30924/mjcmi.27.1.20.
9) Jufrizen J, Pratiwi S. The effect of organizational climate on employee job satisfaction with work ethics as a moderating variable. Journal of International Conference Proceedings 2021; 4(2): 217-31. doi: 10.32535/jicp.v4i2.1245.
10) Suma D, Siregar BA. The role of organizational climate in improving job satisfaction. Jurnal Mantik 2022; 5(4): 2322-31.
11) Del Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Bastián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Organizational climate and job satisfaction in health workers. Enfermería Universitaria 2020; 17(3): 273-83. doi: 10.22201/ eneo. 23958421e. 2020.3. 789.
12) Głaz S. The relationship between meaning in life, life satisfaction and job satisfaction with religious experience in the life of polish nurses. J Relig Health 2024; 63(3): 1710-31. doi: 10.1007/s10943-022-01589-3.
13) Rogowska AM, Meres H. The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 pandemic. Eur J Investig Health Psychol Educ 2022; 12(7): 666-76. doi: 10.3390/ejihpe12070050.
14) Stander MW, De Coning JA, Rothmann S. Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction?. SA Journal of Industrial Psychology 2019; 45(1): 1-11. doi:

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

CC BY-NC 4.0

10.4102/sajip.v45i0.1552.
15) Hussein N, Tahir NK. Job satisfaction, job involvement and life satisfaction among nurses in Malaysia. Malaysian Journal of Business and Economics 2019; 1: 61-70.
16) Viđak M, Tomić V, Buljan I, Tokalić R, Marušić A. Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: a qualitative study. Accountability in Research 2023: 1-27. doi: 10.1080/08989621.2023.2173586.
17) Ahmad R, Islam T, Saleem SS. Employee engagement, organizational commitment and job satisfaction as consequent of perceived CSR: a mediation model. Journal of the Research Society of Pakistan 2017; 54(1): 153-68.
18) Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, Rozensztrauch A, Zborowska A, Kolasińska J, et al. Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. BMJ Open 2019; 9(1): e024296.
19) Li Y, Huang H, Chen Y-Y. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. Children and Youth Services Review 2020; 119: 105640.
20) Maqbool S, Ismail SA, Maqbool S. Organizational climate and job satisfaction in 21st century higher educational institutes. Humanities & Social Sciences Reviews 2020; 8(4): 577-86.
21) Halpin A, Croft D. Organisational Climate of Schools. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago; 1963.
22) Bahrami MA, Barati O, Ghoroghchian M-s, Montazer-Alfaraj R, Ezzatabadi MR. Role of organizational climate in organizational commitment: the case of teaching hospitals. Osong public health and research perspectives 2016; 7(2): 96-100.
23) Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Sage; 1997.
24) Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of medical sciences. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care 2018; 26(1): 40-8.
25) Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment 1985; 49(1): 71-5.
26) Cerezo MV, Soria-Reyes LM, Alarcon R, Blanca MJ. The satisfaction with life scale in breast cancer patients: psychometric properties. International Journal of Clinical and Health Psychology 2022; 22(1): 100274.
27) Zarei M, Golparvar M, Mahdad A. The effect of educational package based on job success on self-esteem and life satisfaction in hemophilic patients. Journal of Research in Behavioural Sciences 2018; 16(4): 562-72.
28) Naderi N, Monavvarifard F, Salehi L. Fostering sustainability-oriented knowledge-sharing in academic environment: a key strategic process to achieving SDGs through development of students' sustainable entrepreneurship competences. The International Journal of Management Education 2022; 20(1): 100603.
29) Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): Sage publications; 2021: 197.
30) Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. "The use of partial least squares path modeling in international marketing. In New Challenges to International Marketing 2009; 20: 277-319 .doi: 10.1108/S1474-7979(2009)0000020014.
31) Henseler J, Dijkstra T, Sarstedt M, Ringle C, Diamantopoulos A, Straub D, et al. Common beliefs and reality about partial least squares. Organizational Research Methods 2014; 17(2): 182-209.
32) Bentler PM, Bonett DG. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. Psychological Bulletin 1980; 88(3): 588.
33) Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. The relationship between organizational climate and job satisfaction among occupied nurses in psychiatric hospitals of Qods, Tohid and Besat. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry 2018; 4(4): 34-43.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]
[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

Research Article

Structural Model of the Effect of Organizational Climate on Life Satisfaction with the Mediating Role of Job Satisfaction among Employees of Emergency Medical Centers in Ahvaz

Effat Jahanbani [1], Mohammad Kaidkhordeh [2], Ahmad Tahmasebi-Ghorrabi *[3], Mansour Zahiri [4], Seyed Mahmoud Latifi [5]

[1] Ph.D. of HealthCare Management Department of Healthcare Services Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
[2] MSc in HealthCare Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
[3] Ph.D. student of HealthCare Management, School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
[4] Associate Professor, Department of Healthcare Services Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
[5] Ph.D. of Biostatistics, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
[4] Professor, Department of Biostatistics, School of Health, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

* **Corresponding Author** Ahmad Tahmasebi-Ghorrabi
tahmasbi.hcm@gmail.com

Citation: Jahanbani E, Kaidkhordeh M, Tahmasebi-Ghorrabi A, Zahiri M, Latifi SM. Structural Model of the Effect of Organizational Climate on Life Satisfaction with the Mediating Role of Job Satisfaction among Employees of Emergency Medical Centers in Ahvaz. Manage Strat Health Syst 2024; 9(1): 46-56.

Received: March 12, 2024
Revised: June 13, 2024
Accepted: June 15, 2024

Funding: This study has been supported by Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (grant NO U-98058).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exists.

ABSTRACT

Background: Today, human power has a deep connection with organization, and the dimensions of personal and organizational life of people are intertwined in a complicated way. The present study was conducted with the aim of designing a structural model of the effect of organizational climate on life satisfaction with the mediating role of job satisfaction among employees of emergency medical centers.

Methods: The present descriptive-analytical study was conducted cross-sectionally in 2021. The statistical population of the research included 270 employees of emergency medical centers in Ahvaz city, including the headquarters, urban and road bases, who were all included in the study using the census method. Data collection tools consisted of Halpin and Croft's organizational climate questionnaires, life satisfaction and Spector's job satisfaction. Data were analyzed using structural equation modeling technique in Smart PLS $_3$ software.

Results: The findings showed that there was a significant and positive relationship between organizational climate and job satisfaction and job satisfaction and life satisfaction in emergency medical workers in Ahvaz city. Organizational climate has a significant and positive effect on life satisfaction through the mediation of job satisfaction. According to the path coefficients, the job satisfaction variable plays a mediating role in the relationship between organizational climate and life satisfaction with 0.51 units (0.776 x 0.663). The values of Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) and Normed Fit Index (NFI) index were 0.089 and 0.571, respectively, which indicated the suitability of the presented model regarding the relationship between organizational climate, life satisfaction, and job satisfaction.

Conclusion: Considering the effect of organizational climate on life satisfaction and the mediating role of job satisfaction, it is possible to increase employees' life satisfaction by providing a favorable environment in the organization and improving job satisfaction.

Key words: Organizational climate, Life satisfaction, Job satisfaction, Structural model, Mediating role

Copyright: © 2024 The Author(s); Published by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International license (https://creativecommons. org/ licenses/by-nc/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.18502/mshsj.v9i1.15783]