

تأثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد

مریم مهدی دخت^۱

چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر شفافیت و سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به این سوال پاسخ داده شود که شفافیت سلامت اداری تا چه اندازه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد؟ جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارمندان اداری شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۱۳۷ نفر بوده که تعداد ۱۰۱ کارمند اداری با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران و روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شفافیت سلامت اداری هوی و فیلدمن در سال ۱۹۹۶ و پرسشنامه رضایتمندی کارمندان محقق ساخته در سال ۱۴۰۰ و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی از جمله: میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، مینیمم، ماکزیمم، چولگی و کشیدگی و استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون، ضریب تعیین، ضریب همبستگی چندگانه، ضریب همبستگی گام به گام با نرم‌افزار Spss 26 استفاده می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، شفافیت سلامت اداری (یگانه نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه، ساخت دهی، پشتیبانی، روحیه، تاکید علمی) بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

واژگان کلیدی: شفافیت اداری، سلامت اداری، رضایتمندی، کارمندان شهرداری منطقه ۱

^۱ رئیس اداره پشتیبانی و رفاه شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد maryambita2018@yahoo.com

موضوع اصلی و مهم سازمان‌ها و دولت‌ها در قرن بیست و یکم میلادی، «خلق و زاینده‌گی»، «انعطاف‌پذیری» و «مدیریت تغییر» است. همان طوری که جامعه از سطح کشاورزی به صنعتی و سپس به فراصنعتی و در نهایت به جامعه اطلاعاتی حرکت کرده، مدیریت و چشم انداز آن نیز متحول شده است. مدیران در عصر حاضر وظایف چند بعدی و پیچیده‌ای دارند و باید بتوانند با آگاهی، حرکت خلاقانه و بصیرت لازم، به طور کارآمد و اثربخش مدیریت نمایند. در عرصه مدیریت دولتی نیز در زمینه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی، دولت‌ها بیش از پیش سعی دارند برای هماهنگ‌سازی با تغییرات سریع و چند جانبه در جهت «تحول نظام اداری» خود اقدام نمایند. چرا که آنان به این نتیجه رسیده‌اند؛ ادامه روش‌های گذشته پاسخگوی حل مشکلات امروز و فردا نخواهد بود. تحول اداری در کشور ایران نیز در دهه‌های اخیر به صورت پراکنده اما با شتاب بیشتری نسبت به گذشته دنبال شده است؛ ولی هنوز نظام اداری ایران تا رسیدن به نتیجه مطلوب و هماهنگ شدن با تغییرات محیطی و جهانی راه زیادی را در پیش دارد و داشتن مدل جامع و منسجم تحول اداری به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر برای نظام اداری می‌باشد (معمارزاده طهران و نجفی، ۱۳۹۶).

جلوگیری از بروز فساد و تأمین سلامت اداری یکی از مهمترین مسائل سازمان است که هر سازمانی خواهان شناخت ماهیت بروز این مسأله و از بین بردن آن می‌باشد. با وجود فراگیر بودن فساد، شهرداری شهر خرم‌آباد به عنوان یک سازمان عمومی و سازمانی با گستردگی جغرافیایی و خدماتی، از ابتلاء به این مسأله در امان نخواهد بود. با توجه به مباحث مطرح شده که مبین این مهم است که حفظ و بهبود سطح سلامت اداری از مهمترین دغدغه‌های رهبران و مدیران سازمان‌های امروزی است و این همه میسر نمی‌شود مگر با شناخت عوامل موثر بر تحول سلامت اداری و آگاهی از وضعیت فعلی و تلاش در جهت ارتقاء سلامت اداری شهرداری خرم‌آباد. در این بین مسأله حائز اهمیت این است که، می‌توان با شناسایی عوامل اثرگذار بر ارتقاء سلامت اداری، تقویت این عوامل و برطرف کردن موانع موجود، گام‌های موثری در جهت تحول سلامت نظام اداری در شهرداری خرم‌آباد برداشت (مایر و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

شهرداری‌ها نهادهای مهمی در حاکمیت محسوب می‌شوند، زیرا عملکرد آنها به صورت مستقیم بر زندگی مردم تأثیر دارد. اگر شهرداری‌ها ناکارآمد باشند، زندگی روزمره مردم دچار اختلال خواهد شد. به همین دلیل جلوگیری از وقوع ناکارآمدی در شهرداری‌ها بسیار مهم است. در همین راستا ارائه شفافیت شهرداری و حکومت‌های محلی را به منظور معرفی شفافیت به عنوان یکی از مهمترین عوامل کارآمدی شهرداری‌ها نامیده می‌شود. در یک جامعه شفاف دولت موظف به در دسترس قرار دادن اطلاعات برای همه شهروندان

² Mayer et al

است. ارائه اطلاعات باید توسط دولت صورت گیرد و سایر بخش‌ها می‌تواند توسط مردم، مهندسين نرم‌افزار، کارآفرین‌ها یا نهادهایی که ناظر به آن اطلاعاتی که دولت در پرتال شهری قرار می‌دهد اجراء شود. در واقع وقتی اطلاعات در اختیار مردم قرار گیرد، پاسخگویی به وجود خواهد آمد و وقتی پاسخگویی باشد مسئولیت پذیری پدید می‌آید (کمالی، ۱۳۹۳).

شهرداری یکی از مهمترین ارکان حاکمیتی در ارتباط با مردم است و در کشور ما بیش از هفتاد درصد از مردم در مناطق شهری زندگی می‌کنند و تعاملات و ارتباطات بین شهروندان و شهرداری‌ها بسیار گسترده و زیاد است. مصادیق شفافیت، مصادیق بسیار گسترده‌ای در حوزه شهرداری دارند. از جمله می‌توان به بودجه، جرم، منطقه‌بندی GIS، سفرها و هدایایی که به مسئولین داده می‌شود، هزینه‌ها و درآمدهای شهری، عبور و مرور و حمل و نقل شهری، محورهای ساخت و ساز، تخلفات، لیست کسب و کار، اسناد املاک، تلفن ضروری، افشای دارایی و بسیاری از حوزه‌های دیگر که هر کدام به صورت خاص مورد بررسی قرار می‌گیرد (پوراحمد و همکاران، ۱۳۹۷).

موضوع دیگری که شفافیت و سلامت اداری می‌تواند موجب آن شود، رضایت کارمندان شهرداری‌ها باشد. سازمان‌ها امروزه تحت تاثیر عواملی از قبیل: افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و غیره زیر فشارهای زیادی قرار دارند. بنابراین اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند و موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان شوند. رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارآیی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد، اما نارضایتی شغلی منجر به کاهش عملکرد و اشتباهات کاری زیادی در کارکنان می‌شود. از این رو مدیران به شیوه‌های مختلف درصدد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. نظام اداری به ویژه سرمایه انسانی در آن نقش بسیار مهمی در توسعه کشور دارد و می‌تواند فرآیند توسعه کشور را از نظر عدالت تسریع کند و یک نظام سالم، پاک و چالاک را ارائه دهد. به هر حال سلامت اداری آرمانی در نظام اداری است که نقطه مطلوب آن یک نظام ارزشی را می‌طلبد. باید به نقطه‌ای برسیم که مردم کاملاً نسبت به نظام اداری اعتماد داشته باشند و نظام اداری هم در خدمت مردم باشد (آلبینو و همکاران، ۲۰۱۵).

در دنیای کنونی به علت گسترش و توسعه ابزارها و وسایل ارتباط جمعی، افزایش سرعت حرکت به سمت جهانی شدن اقتصادهای ملی، دلبستگی بیش از پیش کشورها به همدیگر و کاهش قلمرو و اقتدار، حاکمیت ملی و سیر فرسایشی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، سیاست و فرهنگ و وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر، دولت‌ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم جوابگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند. جرایمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل، جرایم جدیدی نیستند. مقابله با فساد اداری می‌تواند نقش به‌سزایی در تخصیص مطلوب منابع، افزایش سرمایه‌گذاری، اشتغال و رفاه عمومی داشته باشد و موجب استحکام پایه‌های حکومت شده و اعتماد مردم به دولت را افزایش می‌دهد. همچنین اشاره به این نکته که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و توجه به کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است، حائز اهمیت است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸).

عدم وجود سلامت اداری یا به عبارتی فساد به عنوان یکی از مهمترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی بالاخص اقتصادهای باز تأثیرات نامطلوبی دارد و از طریق هدایت ناصواب استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است. یکی از مهمترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است که در نتیجه آن اعتقاد به نظام اجتماعی کاهش می‌یابد و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد کم می‌شود. اعتماد عمومی به سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد؛ و ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردمی که روزانه به ادارت دولتی (که نماینده حکومت شناخته می‌شوند) ایجاد نماید (حسن‌پور و رضوی^۴، ۲۰۱۸).

رواج فساد زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. بررسی آثار وجود سلامت اداری و مشکلاتی که در صورت نبود آن به عنوان فساد داری بروز می‌کند اهمیت این تحقیق را بیان می‌کند: اگر نظام اداری، سالم و کارا نباشد علیرغم نیت‌های خیر سیاست‌گذاران آنچه در عمل تحقق می‌یابد ممکن است در تضاد با

⁴ Hassan pour & Razavi

آن اهداف و سیاست‌ها باشد. بنابراین عدم وجود شفافیت و سلامت اداری در شهرداری‌ها می‌تواند ناراضی‌های شغلی در بین کارکنان ایجاد کند و کارکنان همواره با ترس و استرس همراه هستند و از شغل خود ناراضی‌های کامل دارند و همین ناراضی بودن از شغل باعث آسیب‌های جدی برای آنان می‌شود (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به مطالب بیان شده این تحقیق سعی دارد به دنبال پاسخ به این سوال باشد که؛ شفافیت سلامت اداری تا چه اندازه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد تاثیر دارد؟

۲. اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش

تعیین تاثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.

اهداف فرعی پژوهش

- ۱) تعیین تاثیر یگانه نهادی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۲) تعیین تاثیر نفوذ مدیریت بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۳) تعیین تاثیر ملاحظه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۴) تعیین تاثیر ساخت دهی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۵) تعیین تاثیر پشتیبانی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۶) تعیین تاثیر روحیه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.
- ۷) تعیین تاثیر تاکید علمی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد.

۳. فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- یگانه نهادی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- نفوذ مدیریت بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- ملاحظه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- ساخت دهی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- پشتیبانی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- روحیه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.
- تاکید علمی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.

۴. مبانی نظری پژوهش

تعریف سلامت

سلامت، در مقابل مفهوم بیماری، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانسیم (موجود زنده) است. مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی مانند: بقاء و سلامت نفس و نسل، بقاء و سلامت عقل و تفکر و محیط وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت درآوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است (صالحی‌امیری و شادالویی، ۱۳۹۲).

سلامت اداری - سازمانی

به عقیده پارسونز^۵ همه نظام‌های اجتماعی برای بقاء، رشد و توسعه خود به حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی نیازمندند. سلامت اداری - سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازی با بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌تحرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال^۶ (۱۹۹۵)، سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است. برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس^۷، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق پذیر و در حال رشد است (صالحی‌امیری و شادالویی، ۱۳۹۲).

راهکارهای مبارزه با عوامل تهدید کننده سلامت اداری

عرف ناشایسته اداری، ناآگاهی پرسنل و بیکاری پنهان در سازمان‌ها را به عنوان برخی از عوامل بروز تخلف در دستگاه‌ها معرفی می‌کند و برای رفع این معضل به مسائلی همچون اطلاع رسانی شفاف، ارشاد و راهنمایی و آموزش کارکنان توجه دارد. عدم آشنایی کارکنان، تفاوت سطح حقوق و دستمزد، عدم آشنایی با مقررات، رسوم غلطی که بصورت عرف درآمده است، نداشتن سیستم و عدم گرایش به سیستم، نداشتن تخصص لازم، شاغل گرابی، فضای نامناسب در سازمان‌ها، شبکه‌های گسترده ارتباطی غیر رسمی، ایجاد شغل‌های کاذب، دگرگونی‌های سریع اجتماعی، عدم اطلاع رسانی به موقع، همه و همه می‌توانند منابع تخلف باشند راهکارهایی که لازم است بشرح زیر آورده می‌شود:

(۱) سیستم‌ها

⁵ Parsons

⁶ Newal

⁷ Warren Bennis

روش‌ها و سیستم‌های سنتی هنوز در بیشتر ادارات محور گردش کارهاست و در این روش‌ها راه فرار برای متخلفان باز است. ارائه یک سیستم مطمئن و تعریف شده به شکلی که مدیران موظف باشند تمام اموال اداری و اجرایی را در قالب سیستم مدون، اجرا، تشکیل پرونده و بایگانی نمایند و هر لحظه به توان کلیه اطلاعات را بدست آورد یکی از راه‌های جلوگیری از تخلف است. اما باید توجه داشت که پایه هر سیستم باید بر مبنای شغل و نه شاغل استوار باشد.

۲) اطلاع رسانی

ناآگاهی مشترکین از آیین‌نامه‌ها و مقررات موجود سازمان‌ها و ارائه نکردن اطلاعات لازم به مراجعان، احتمال تخلف را زیاد می‌کند و اطلاع رسانی و دادن آگاهی، تهیه بروشورهای لازم، آگاه کردن مردم از مقررات و آیین‌نامه، مشخص کردن مسیر ورود و خروج به سازمان‌ها و نحوه ارائه خدمات و غیره باعث جلوگیری از تخلف می‌شود.

۳) آموزش

بسیاری از گزارشات رسیده به هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری و مجموعه حراست‌ها اساساً غلط است و آموزش مردم و مراجعان و شناساندن تخلفات و جرایم و همچنین مجازات‌ها می‌تواند اثر مطلوب در جلوگیری از وقوع تخلف داشته باشد.

۴) گزینش، انتصاب و عزل و نصب‌ها

جناحی شدن گزینش‌ها، بانندی شدن انتصاب‌ها و عزل و نصب‌های صورت گرفته در سطح دستگاه‌ها و سازمان‌ها اثر بسیار زیادی در نحوه عملکرد دارد. انتصاب افراد نالایق در پست‌های کلیدی و دور کردن ذی‌حق از پست‌های حقه آنان می‌تواند خود از عوامل تخلف باشد.

۵) واگذاری کار به پیمانکاران کوچک و بزرگ

کوچک‌تر کردن محدوده مسئولیتی سازمان‌ها و شرکت‌ها از نظر اجرایی باعث می‌شود بسیاری از مجاری تخلف بسته شود. حفاظت فیزیکی و حراست و وجود هیات‌های رسیدگی به تخلفات و کمیته‌های انضباطی، در سلامت اداری نقش خوبی دارند.

۶) جامعه شناسی و توجه به درون مایه های کارکنان

احترام به کارکنان و رفاه نسبی آنان و توجه به معنویت، نقش مهمی در کاهش تخلفات دارد.

۷) ارشاد و راهنمایی

اشتباه را به حساب تخلف نگذاشتن، رعایت شرایط انصاف، مدارا و راهنمایی مردم در صدور احکام است. مدل‌های تصمیم‌گیری، عملکردهای دوگانه، بی‌نیازی برخی کارکنان و چند شغلی بودن آنها، بازتاب مسائل روانی و جامعه‌شناختی، عدم ثبات شغلی و مدیریت، مدرک‌گرایی محض و عدم توجه به تجربه‌ها، تفاوت فاحش طبقاتی بین پست‌ها و شغل‌ها همه می‌تواند در تخلف و یا سلامت اداری نقش فعال داشته باشد. لذا لزوم توجه به همه این موارد و بررسی و کنترل آن توسط حراست‌ها مهم و مورد تاکید می‌باشد. توجه به ارزش‌های اخلاقی در ارتقای سلامت اداری. بنابراین ارزش هر چیز است که به علل اقتصادی، روانی و اجتماعی مورد توجه شخص قرار می‌گیرد (پاکدامن و منشی‌زاده، ۱۳۹۵).

رضایتمندی شغلی

رضایتمندی شغلی موضوع مهمی در مبحث حفظ و نگهداری منابع انسانی یک سازمان به شمار می‌رود و بی‌توجهی به آن در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسئولیت‌پذیری و در نهایت ترک خدمت می‌شود. صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: رضایت شغلی عبارت است از: نگرش فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود، فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا ندارد. در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارآیی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی، یک مفهوم چندوجهی می‌باشد که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد بر می‌گردد، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آنها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقاء و امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می‌توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل‌زا دانست رضایت شغلی، مبین احساسات فرد درباره شغلش می‌باشد. زمانی که کار فرد با ارزش‌ها و نیازهای هماهنگ باشد و زمانی که فرد به اهداف و فعالیت‌هایی که برایش مهم می‌باشند دست پیدا می‌کند، رضایت شغلی او افزایش می‌یابد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

رضایت شغلی می‌تواند ابعاد مختلفی داشته باشد؛ کارمندی که از یک جنبه شغل رضایت دارد ممکن است از سایر ابعاد شغل راضی نباشد. برای کارکنان، تمام جنبه‌های رضایت شغلی به یک اندازه اهمیت ندارند. به

علاوه، رضایت شغلی در افراد و سازمان‌های مختلف، متفاوت می‌باشد. هنگس، اسمیت و سالواگیو^۸ (۲۰۰۳)، ابعاد رضایت شغلی را شامل رضایت از توانمندسازی، رضایت از انجام شغل، رضایت از پرداخت، رضایت از گروه‌کاری، رضایت از امنیت شغلی و رضایت از امکانات کاری می‌دانند در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامت انسان‌ها محسوب می‌شود، به عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. عوامل مختلفی از قبیل هم‌آورد بودن شغل، عادلانه بودن حقوق و مزایای شغلی، شرایط مناسب کاری و سرپرستان، مدیران و همکاران خوب، نقش مهمی در کسب رضایت شغلی افراد ایفا می‌کنند (باکوتیک^۹، ۲۰۱۶).

۴. پیشینه پژوهش

حیدری رامشه و باباییان (۱۳۹۳)، به بررسی تاثیر سلامت نظام اداری بر رضایت شغلی کارکنان دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی پرداختند. هدف اصلی از تحقیق فوق، بررسی تأثیر سلامت نظام اداری بر رضایت شغلی کارکنان دفتر مرکزی جهاد کشاورزی می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان داد، سلامت نظام اداری بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فیض‌آبادی و شکری (۱۳۹۷)، به بررسی و مطالعه تأثیرات شفافیت و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری (مطالعه موردی: کارکنان مراکز ستادی شهرداری تهران) پرداختند. هدف از تحقیق فوق، بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی است که در مراکز ستادی شهرداری تهران می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیر گذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در مراکز ستادی شهرداری تهران تأثیری ندارد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی پرداختند. هدف اصلی تحقیق فوق، تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب کاهش فساد اداری می‌گردد. همچنین شفافیت سازی و سلامت سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین فناوری اطلاعات و کاهش فساد اداری موثر بودند. لذا وجود این عوامل نه فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، بلکه از جهت افزایش مسئولیت پذیری و نیز اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان اهمیت دارد.

⁸ Hangs, Smith & Salvagio

⁹ Bakotik

امیرزاده و اردستانی^{۱۰} (۲۰۱۰)، به بررسی رابطه بین ارتباط بین ارتباطات فردی و دستمزد و مزایا بر رضایت شغلی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد ارتباطات بین فردی و دستمزد و مزایا، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارمندان اداری منطقه ۲ تهران داشتند.

شعبانی بهار و کونافی^{۱۱} (۲۰۱۲)، به بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و سلامت عمومی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد به نحوی که افرادی که دارای فرسودگی شغلی بالایی بودند از سلامت عمومی کمتری برخوردار بودند.

لوب و فیتو^{۱۲} (۲۰۱۳)، به بررسی نیروی کار روزانه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد رضایت شغلی کارکنان یک سازمان نقش اساسی در میزان بهره‌وری و ارتقای کارکنان دارد.

۵. روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شفافیت سلامت اداری هوی و فیلدمن در سال ۱۹۹۶ و پرسشنامه رضایتمندی کارمندان محقق ساخته در سال ۱۴۰۰ بصورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با سوالات و متغیرهای تحقیق می‌باشد، و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و بلحاظ منطبق اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارمندان اداری شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۱۳۷ نفر از کارمندان اداری شهرداری منطقه ۱ را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۱۰۱ کارمندان اداری شهرداری با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث

¹⁰ Amirzadeh & Ardestani

¹¹ Shabani Bahar & Konafi

¹² Lob & phyto

تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. از رایج‌ترین شیوه‌های جمع‌آوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شفافیت سلامت اداری هوی و فیلدمن^{۱۳} در سال ۱۹۹۶ و پرسشنامه رضایتمندی کارمندان محقق ساخته در سال ۱۴۰۰ استفاده شده است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، مینیمم، ماکزیمم، چولگی و کشیدگی) و استنباطی، (ضریب همبستگی پیرسون، ضریب تعیین، ضریب همبستگی چندگانه، ضریب همبستگی گام به گام) و برای اجرای عملیات اقتصاد سنجی نیز از نرم‌افزار SPSS 26 استفاده می‌گردد.

پرسشنامه استاندارد شفافیت سلامت اداری هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه محقق ساخته رضایتمندی کارمندان (۱۴۰۰)

متغیر مستقل شفافیت سلامت اداری خود به هفت مولفه‌ی یگانه نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه، ساخت دهی، پشتیبانی، روحیه، تاکید علمی تقسیم می‌شوند و متغیر وابسته رضایتمندی کارمندان نیز دارای مولفه‌ای نمی‌باشد که طبق جدول (۱) این متغیرها و مولفه‌های آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

جدول ۱- متغیرهای تحقیق

متغیرها	مولفه‌ها	سوالات
شفافیت سلامت اداری	یگانه نهادی	۱، ۲، ۳ و ۴
	نفوذ مدیریت	۵، ۶، ۷، ۸ و ۹، ۱۰
	ملاحظه	۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴
	ساخت دهی	۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹
	پشتیبانی	۲۰، ۲۱، ۲۲ و ۲۳
	روحیه	۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸
	تاکید علمی	۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲ و ۳۳
رضایتمندی کارمندان	ندارد	۱ الی ۲۵

¹³ Hoy & Fieldman

پرسشنامه استاندارد شفافیت سلامت اداری خود گزارشی ۳۳ سوالی که هوی و فیلدمن در سال ۱۹۹۶ ساخته شده، باورهای کارمندان شهرداری را درباره تفکرشان در باب شفافیت سلامت اداری کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد را مورد سنجش قرار می دهد. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت با کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ اندازه گیری و هر یک از سوال های انتخاب شده توسط کارمندان شهرداری پاسخ داده شد. بنابراین کلیه ۳۳ سوال جدول (۱) شفافیت سلامت اداری کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد را ارزیابی می کنند. همچنین پرسشنامه رضایتمندی کارمندان خود گزارشی ۲۵ سوالی که محقق در سال ۱۴۰۰ ساخته شده، باورهای کارمندان شهرداری را درباره تفکرشان در باب رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد را مورد سنجش قرار می دهد. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت با کاملاً راضی نمره ۵، راضی نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، ناراضی نمره ۲ و کاملاً ناراضی نمره ۱ اندازه گیری و هر یک از سوال های انتخاب شده توسط کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد پاسخ داده شد. بنابراین کلیه ۲۵ سوال جدول (۱) رضایتمندی کارمندان شهرداری را ارزیابی می کنند. در تحقیق حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما، مشاور و پیشنهادات کارشناسان و خبرگان استفاده شده است. همچنین جهت میزان پایایی متغیرها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که متغیر شفافیت سلامت اداری پایایی برابر با ۰/۹۷۱ دارد و متغیر رضایتمندی کارمندان پایایی برابر با ۰/۸۸۳ دارد. هر دو متغیر شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارمندان هر دو پایایی مطلوب و عالی داشته اند.

۶. آمار توصیفی و استنباطی داده های تحقیق

در بخش توصیفی داده ها با توجه به دو متغیر شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارکنان به تفکیک شاخص های میانگین، میانه، مد، مینیمم، ماکزیمم، چولگی و کشیدگی هر یک را طبق جدول ۲- خواهیم داشت:

جدول ۲- وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب شاخص های متغیرهای پژوهش

شاخص	متغیر	شفافیت سلامت اداری	رضایتمندی کارکنان
میانگین	۱/۰۹	۷/۴۱	
میانه	۱/۰۲	۷۹	
مد	۱/۰۶	۷۶	
انحراف معیار	۱/۶۳	۱/۵۸	
کمترین	۵۴	۳۱	

۱۱۱	۱۴۷	بیشترین
۰/۶۱۸	۰/۱۰۷	چولگی
۰/۳۵۴	۰/۵۰۸	کشدگی

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود میانگین متغیر شفافیت سلامت اداری برابر با ۱/۰۹ و انحراف معیار آن برابر با ۱/۶۳ می باشد. همچنین میانگین متغیر رضایتمندی کارمندان برابر با ۷/۴۱ و انحراف معیار آن برابر با ۱/۵۸ می باشد.

۷. آزمون فرضیه های تحقیق

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

تعیین تأثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی تحقیق طبق جدول شماره ۳ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

سطح معنی - داری (sig)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	Y	X
۰/۰۰۰	۰/۹۴۵	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	شفافیت سلامت اداری

همانطوری که نتایج جدول (۳) نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد (۰/۹۴۵) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ($P < 0/01$)، لذا H_0 دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می گردد و H_1 دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان ۹۹٪ بین شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه های فرعی تحقیق

(۱) یگانه نهادی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.

(۲) نفوذ مدیریت بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.

(۳) ملاخصه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.

(۴) ساخت دهی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.

(۵) پشتیبانی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.
 (۶) روحیه بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.
 (۷) تأکید علمی بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، تأثیر دارد.
 با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های فرعی تحقیق طبق جدول شماره ۴ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه‌های فرعی تحقیق

(sig)	ضریب همبستگی	تعداد	Y	X
۰/۰۰۰	۰/۶۵۵	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	یگانه نهادی
۰/۰۰۰	۰/۸۱۷	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	نفوذ مدیریت
۰/۰۰۰	۰/۶۱۵	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	ملاحظه
۰/۰۰۰	۰/۷۰۱	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	ساخت دهی
۰/۰۰۰	۰/۹۱۱	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	پشتیبانی
۰/۰۰۰	۰/۴۱۹	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	روحیه
۰/۰۰۰	۰/۸۹۱	۱۰۱	رضایتمندی کارمندان	تاکید علمی

همانطوری که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده مولفه‌های متغیر شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد به ترتیب ۰/۶۱۵، ۰/۸۱۷، ۰/۶۵۵، ۰/۷۰۱، ۰/۹۱۱، ۰/۴۱۹ و ۰/۸۹۱ در سطح الفای ۰/۰۱ معنی داری است ($P < 0/01$)، لذا H_0 دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌گردد و H_1 دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱

شهرستان خرم آباد رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

تحلیل رگرسیون چندگانه شفافیت سلامت اداری و رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم-آباد از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده که نتایج آن در قالب جداول ۵ و ۶ ارائه شده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی چندگانه (R)، ضریب تعیین (R²) و آزمون‌های معنی داری مربوط به F

گام	ضریب همبستگی چندگانه (R)	R ² ضریب تعیین	آماره F	سطح معنی داری (SIG)
گام اول	۰/۹۱۱	۰/۸۳۰	۴۸۲/۰۸	/۰۰۰
گام دوم	۰/۹۳۶	۰/۸۸۰	۳۵۷/۸۵	۰/۰۰۰
گام سوم	۰/۹۶۷	۰/۹۳۶	۴۳۷/۰۹	۰/۰۰۰
گام چهارم	۰/۹۷۸	۰/۹۵۶	۵۲۰/۹۸	۰/۰۰۰
گام پنجم	۰/۹۸۰	۰/۹۶۰	۴۵۷/۰۴	۰/۰۰۰
گام ششم	۰/۹۸۲	۰/۹۶۴	۴۱۵/۲۰	۰/۰۰۰
گام هفتم	۰/۹۸۴	۰/۹۶۹	۴۱۶/۵۶	۰/۰۰۰

جدول ۶- ضرایب رگرسیونی متغیرها وارد به مدل طی هفت گام انجام شده

Coefficients ^a						
سطح معنی داری (sig)		ضریب (Beta)	خطای معیار	ضریب (B)		
۰/۰۰۰	۸/۵۷۷		۲/۶۵۴	۲۲/۷۶۱	مقدار ثابت	گام اول
۰/۰۰۰	۲۱/۹۵۶	۰/۹۱۱	۰/۲۳۱	۵/۰۸۰	پشتیبانی	
۰/۰۱۱	۲/۵۸۱		۳/۱۹۶	۸/۲۴۷	مقدار ثابت	گام دوم
۰/۰۰۰	۱۷/۷۸۶	۰/۷۵۷	۰/۲۳۷	۴/۲۲۲	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۶/۳۷۴	۰/۲۷۱	۰/۲۱۷	۱/۳۸۴	ساخت دهی	
۰/۰۰۰	۷/۹۱۴		۲/۷۶۷	۲۱/۹۰۲	مقدار ثابت	گام سوم
۰/۰۰۰	۲۵/۷۷۳	۰/۹۱۱	۰/۱۹۷	۵/۰۸۲	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۱۲/۶۸۹	۰/۵۵۲	۰/۲۲۲	۲/۸۱۵	ساخت دهی	
۰/۰۰۰	-۹/۲۵۳	-۰/۴۵۶	۰/۴۲۰	-۳/۸۸۳	ملاحظه	

۰/۴۴۴	-۰/۷۶۹		۴/۴۸۵	-۳/۴۴۹	مقدار ثابت	گام چهارم
۰/۰۰۰	۱۵/۰۴۷	۰/۶۸۴	۰/۲۵۳	۳/۸۱۲	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۱۴/۲۴۰	۰/۵۲۱	۰/۱۸۷	۲/۶۵۷	ساخت دهی	
۰/۰۰۰	-۸/۴۵۵	-۰/۳۶۶	۰/۳۶۹	-۳/۱۱۷	ملاحظه	
۰/۰۰۰	۶/۵۹۲	۰/۲۳۷	۰/۲۱۵	۱/۴۱۹	نفوذ مدیریت	
۰/۰۰۲	-۳/۱۳۴		۸/۹۳۰	-۲۷/۹۸۵	مقدار ثابت	گام پنجم
۰/۰۰۰	۶/۹۷۷	۰/۵۰۳	۰/۴۰۲	۲/۸۰۶	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۱۴/۴۰۴	۰/۵۰۸	۰/۱۸۰	۲/۵۹۰	ساخت دهی	
۰/۰۰۰	-۵/۰۴۱	-۰/۲۶۵	۰/۴۴۷	-۲/۲۵۵	ملاحظه	
۰/۰۰۰	۷/۳۴۸	۰/۳۲۲	۰/۲۶۳	۱/۹۲۹	نفوذ مدیریت	
۰/۰۰۲	۳/۱۳۳	۰/۱۰۹	۰/۰۹۶	۰/۹۲۹	روحیه	گام ششم
۰/۰۰۰	-۳/۷۱۲		۸/۶۸۲	-۳۲/۲۲۸	مقدار ثابت	
۰/۰۴۲	۲/۰۵۸	۰/۲۳۳	۰/۶۳۰	۱/۲۹۷	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۱۲/۶۵۴	۰/۴۶۴	۰/۱۸۷	۲/۳۷۰	ساخت دهی	
۰/۰۰۰	-۴/۹۴۳	-۰/۲۵۰	۰/۴۳۱	-۲/۱۳۲	ملاحظه	
۰/۰۰۰	۸/۲۳۲	۰/۳۷۷	۰/۲۷۴	۲/۲۵۷	نفوذ مدیریت	گام هفتم
۰/۰۰۳	۳/۰۶۳	۰/۱۰۲	۰/۲۸۵	۰/۸۷۳	روحیه	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۰	۰/۲۵۷	۰/۳۳۸	۱/۰۲۴	تاکید علمی	
۰/۰۰۰	-۵/۶۹۶		۱۱/۳۸۲	-۶۴/۸۳۳	مقدار ثابت	
۰/۰۵۲	-۱/۹۶۵	-۰/۳۴۹	۰/۹۹۲	-۱/۹۴۸	پشتیبانی	
۰/۰۰۰	۱۱/۵۵۷	۰/۴۱۶	۰/۱۸۴	۲/۱۲۵	ساخت دهی	گام هفتم
۰/۰۵۹	-۱/۹۰۹	-۰/۱۱۱	۰/۴۹۵	-۰/۹۴۶	ملاحظه	
۰/۰۰۰	۹/۲۲۹	۰/۵۴۰	۰/۳۵۰	۳/۲۳۴	نفوذ مدیریت	
۰/۰۰۰	۴/۳۷۴	۰/۱۴۲	۰/۲۷۷	۱/۲۱۲	روحیه	
۰/۰۰۰	۵/۰۵۵	۰/۵۰۰	۰/۳۹۴	۱/۹۹۱	تاکید علمی	
۰/۰۰۰	۴/۰۵۱	۰/۱۷۸	۰/۲۷۸	۱/۱۲۵	یگانه نهادی	

همانظوری که نتایج جدول (۵ و ۶) نشان می‌دهد، تحلیل رگرسیون اجراء شده در هفت گام صورت گرفته است در گام اول پشتیبانی با ۹۱ درصد و در گام دوم پشتیبانی و ساخت دهی به ۹۳ درصد و در گام سوم پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت ۹۶ درصد و در گام چهارم پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت ۹۷ درصد و در گام پنجم پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت و روحیه و در گام ششم

پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت و روحیه و تاکید علمی و گام هفتم پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت و روحیه و تاکید علمی مقدار ۹۸ واریانس نمرات بهره‌وری را تبیین می‌کند.

جدول ۷- متغیرها خارج شده از مدل طی هفت گام انجام شده

گام		
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۱
کنار گذاشته شده	نفوذ مدیریت	
کنار گذاشته شده	ملاحظه	
کنار گذاشته شده	ساخت دهی	
کنار گذاشته شده	روحیه	
کنار گذاشته شده	تاکید علمی	
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۲
کنار گذاشته شده	نفوذ مدیریت	
کنار گذاشته شده	ملاحظه	
کنار گذاشته شده	روحیه	
کنار گذاشته شده	تاکید علمی	
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۳
کنار گذاشته شده	نفوذ مدیریت	
کنار گذاشته شده	روحیه	
کنار گذاشته شده	تاکید علمی	
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۴
کنار گذاشته شده	روحیه	
کنار گذاشته شده	تاکید علمی	
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۵
کنار گذاشته شده	تاکید علمی	
کنار گذاشته شده	یگانه نهادی	۶

همانطوری که در جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود در گام اول همه‌ی مولفه‌ها به جزء پشتیبانی کنار گذاشته شده در گام دوم همه‌ی مولفه‌ها به جزء پشتیبانی و ساخت دهی بقیه مولفه‌ها کنار گذاشته شده در گام سوم همه‌ی مولفه‌ها به جزء پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه بقیه مولفه‌ها کنار گذاشته شده در گام چهارم همه‌ی

مولفه‌ها به جزء پشتیبانی و ساخت دهی و ملاحظه و نفوذ مدیریت بقیه مولفه‌ها کنار گذاشته شده در گام پنجم مولفه‌های یگانه نهادی و تاکید علمی و در گام ششم مولفه‌ی یگانه نهادی کنار گذاشته شده است.

۸. بحث و نتیجه‌گیری

«شفافیت سلامت اداری (یگانه نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه، ساخت‌دهی، پشتیبانی، روحیه، تاکید علمی) بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد».

همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد شفافیت سلامت اداری (یگانه نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه، ساخت‌دهی، پشتیبانی، روحیه، تاکید علمی) بر میزان رضایتمندی کارمندان تاثیر مثبت و معناداری دارد. از دیدگاه ۱۰۱ نفر از کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم‌آباد با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۹۴۵ و سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار می‌باشد همچنین هریک از مولفه‌های شفافیت سلامت اداری نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که همگی آنها در سطح ۰/۰۵ معنادار بودند. بنابراین می‌توان گفت امروزه سازمان‌ها از جمله شهرداری برای موفقیت و بقاء در عرصه رقابت، باید کارکنان و تخصص سازمانی را به عنوان یک منبع استراتژیک تحت کنترل خود در آورند و پیاده سازی موثر نظام اداری سالم و عادل یکی از بهترین ابزارها برای نیل به این هدف می‌باشد؛ از طرفی رضایتمندی شغلی نیز به عنوان یکی از شاخص‌ترین عوامل درون سازمانی، فرآیندهای سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. شناسایی رابطه رضایتمندی شغلی کارمندان و شفافیت سلامت اداری در شهرداری منطقه ۱ هدف اساسی پژوهش حاضر بوده است. همچنین سازمان سالم، سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به اهداف و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دست‌یابی به هدف‌هایش با آن مواجه می‌شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. درباره خود و موقعیت که در آن قرار گرفته است واقع بین بوده، قابلیت انعطاف داشته و قادر است برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد. هدف‌های سازمان روشن است و کلیه فعالیت‌ها در جهت حصول اهداف انجام می‌گیرد. بنابراین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی حیدری رامشه و باباییان (۱۳۹۳)، فیض‌آبادی و شکری و محمدی (۱۳۹۷) و همکاران (۱۳۹۸) در یک راستا می‌باشد و با تحقیق شعبانی بهار و کونافی (۲۰۱۲) و لوب و فیتو (۲۰۱۳) نیز در یک راستا می‌باشد. در پایان پیشنهاد می‌گردد پیش از اجرای طرح‌های مربوط به بهبود سلامت اداری، نسبت به بررسی سطح رضایتمندی کارکنان از سازمان و فرآیندهای آن، بررسی‌های کارشناسی جامعی انجام شود تا در صورت وجود نارسایی و عدم رضایت کارکنان، راهکارهایی در راستای برطرف سازی ابهام‌ها، ایجاد درک مشترک در سازمان و افزایش رضایتمندی کارکنان اتخاذ گردد.

- اسدی، محمودرضا، عباسی کارجگان، داوود، عسگری، کاظم، سخن سنج، نرگس (۱۳۹۳)، فصلنامه علمی - پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، سال سوم، شماره نهم، زمستان ۹۳، صص ۱۳-۱.
- اسماعیلی، محمودرضا، صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶)، تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸.
- پوراحمد، احمد، زیاری، کرامتاله، حاتمی‌نژاد، حسین، پارسا پشاه‌آبادی، شهرام (۱۳۹۷)، مفهوم و ویژگی‌های شهر هوشمند، مجله علمی - پژوهشی پژوهشکده هنر، معماری و شهرسازی نظر، سال ۱۵، شماره ۵۸، فروردین ۹۷، ۲۶-۵.
- پاکدامن، خدانظر، منشی زاده، مسعود (۱۳۹۵)، بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در دستگاه‌های دولتی خراسان شمالی، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- حیدری رامشه، معصومه، باباییان، علی (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر سلامت نظام اداری بر رضایت شغلی کارکنان دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی، کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران.
- صالحی امیری، سیدرضا، شادالویی، نوریه (۱۳۹۲)، عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری، مدیریت فرهنگی، ۱۷(پیاپی ۱۹)، ۱-۱۱.
- فیض آبادی، حوریه و شکری، اعظم (۱۳۹۷)، بررسی و مطالعه تاثیرات شفافیت و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری (مطالعه موردی: کارکنان مراکز ستادی شهرداری تهران)، کنفرانس بین‌المللی عمران، معماری و مدیریت توسعه شهری در ایران، تهران.
- کمالی، یحیی (۱۳۹۳)، بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره پنجم، صص ۱۳۲-۱۱۱.
- معمارزاده طهران، غلامرضا، نجفی، مهناز (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۳۰(۹۶)، ۴۸-۴۱.
- محمدی، جیران، باقری، مژگان السادات، صفریان، سارا، علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵)، تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی»، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.
- محمدی، فرشته، کریمی، جواد، عباسی، همایون (۱۳۹۸)، تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی.
- نعمتی، مریم، خدابخشی، محمد، حیدری، علی (۱۳۹۸)، ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تاثیر آن بر مزیت رقابتی سازمان‌ها، ششمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۶ تیرماه ۹۸، صفحات ۲۲-۱.
- Amirzadeh A, Ardestani S. (2011). Driving Factors Affecting Job Satisfaction of the Personnel of Tehran Education Organization, Tehran 2nd District. Australian Journal of Basic and Applied Sciences. 2011;5(10):685- 90.
- Albino, V. Beradi, U. Dangelico, R.M. (2015). Smart Cities: Definitions, Dimensions, Performance, and Initiatives. Journal of Urban Technology. 22(1): 3-21.
- Bacotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. Journal of Economic Research, 29(1): 118-130.
- Hasanpour, Hamidreza & Razavi, Behzad. (2018). Importance of Corruption Prevention and Its Impact on Social Health. Journal of Education and Community Health No 18, Volume 5, Issue 2, Summer 2018, Pages: 72-81.
- Llobet J, Fito MA. (2013). Organizational Commitment, job satisfaction and intention to stay: Literature review. Intangible Capital. 2013;9(4). DOI: 10.3926/ic.475.
- Meyer, M., Steyn, J., Gopal, N., (2013), Exploring the public parameter of police integrity, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 36(1), 140-156.

Shabani Bahar G, Zaman Konani M. (2012). The relationship between job burnout and general health of physical education teachers in Lorestan Province. 2012;2(3):77-91.