

مدل یابی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی

راضیه کاظمی رودبالی^۱

سیف‌اله فضل‌الهی^{۲*}

علی اکبر خوش‌گفتار مقدم^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی مدل‌یابی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بود. این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش همه کارمندان زن اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس در سال ۱۳۹۶ بودند. طبق فرمول کوکران نمونه پژوهش ۹۴ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی (رابینز، ۱۹۸۶)، رضایت شغلی (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹)، سرمایه اجتماعی (پاژاک، ۲۰۰۶) و رفتار شهروندی سازمانی (پودساکف و همکاران، ۱۹۹۰) بود. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Amos تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار و سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. همچنین، فرهنگ سازمانی با میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم و معنادار داشت ($P < 0/05$). با توجه به نتایج، برای بهبود رضایت شغلی زنان می‌توان از طریق کارگاه‌های آموزشی میزان فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی آنان را بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول) fazlollahigh@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی رسالت سازمان‌ها در جهت برآوردن انتظارات افراد اجامه حساس‌تر و بااهمیت‌تر شده است و آنچه امروزه در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به‌عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها می‌باشد (قلتاش، ۱۳۹۳). سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی در عملکرد و اثربخشی سازمان است که رضایت شغلی^۱ کارکنان نقش مهمی در عملکرد و اثربخشی آنان دارد (پدرسن، آلن^۲، ۲۰۲۰). رضایت شغلی، علاقه و نگرشی است که چگونگی احساس فرد را نسبت به شغل به طور کلی و حیطه‌های شغلی از جمله رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق به طور خاص نشان می‌دهد (پاه و چوی^۳، ۲۰۱۷). این سازه یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که تابعی از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد، می‌باشد (استیل، پیرس، برمن و تیلور^۴، ۲۰۱۷). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که نقش مهمی در موفقیت و کارایی شغلی دارد و باعث افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت جسمی و روانی و ارتقای روحیه کاری می‌شود (پریوگینی و والدیساوچویک^۵، ۲۰۱۹).

یکی از عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی^۶ است (منگ و برگر^۷، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد و نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل و باعث تمایز یک سازمان با سازمان دیگر می‌شود (بالاجی، جیانگ، سینگ و جها^۸، ۲۰۲۰). این سازه الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی یک سازمان است که نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها و توسعه کشور دارد (دسیلی، راجا، اندریوز و لویی^۹، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی سازوکاری برای انطباق با محیط بیرونی، حفظ انسجام سازمانی و هویت کارکنان در تعامل با سایر گروه‌ها است (ویرتز، ورمیولن و ویتیز^{۱۰}، ۲۰۱۸). از متغیرهایی که می‌توانند بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی داشته باشند، می‌توان به سرمایه اجتماعی^{۱۱} و رفتار شهروندی سازمانی^{۱۲} اشاره کرد. سرمایه اجتماعی به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی اشاره دارد که همکاری و هماهنگی در جهت دستیابی به مزایای دوجانبه را تسهیل و کیفیت خدمات سازمان را بهبود می‌بخشد (نیکولاس، مورفی و بلکمن^{۱۳}، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی به‌عنوان شبکه‌ای از روابط بین‌فردی و بین‌گروهی تعریف می‌شود که نقش مهمی در تسهیل کنش‌ها جهت تحقق اهداف فردی و جمعی دارد (گلگیسی و کووارینن^{۱۴}،

1. job satisfaction
2. Pedersen, Allen, Waldorff & Andersen
3. Yuh & Choi
4. Steel, Pierce, Berman & Taylor
5. Perugini & Vladislavljevic
6. organizational culture
7. Meng & Berger
8. Balaji, Jiang, Singh & Jha
9. Desselle, Raja, Andrews & Lui
10. Weerts, Vermeulen & Wities
11. social capital
12. organizational citizenship behavior
13. Nicholas, Murphy & Blackman
14. Golgeci & Kuivalainen

۲۰۲۰). این متغیر منابعی از میراث روابط اجتماعی است که فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کند و باعث اجتماع افراد به صورت مسنجم و باثبات جهت تحقق هدفی مشترک می‌شود (آپاراو، گارنوسکا و شادبولت^۱، ۲۰۱۹). همچنین، رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی هستند که جزء وظایف رسمی نیستند و به طور مستقیم پاداش داده نمی‌شوند، اما بر عملکرد و اثربخشی سازمان تاثیر بسیاری دارند (لیم و لوسمور^۲، ۲۰۱۷). این رفتارها مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه، اختیاری و فرانقشی هستند که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما باعث بهبود نقش‌های سازمانی می‌شوند که داوطلبانه انتخاب و انجام شده و بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت می‌گذارد (توفان و ونت^۳، ۲۰۲۰).

پژوهش‌های اندکی درباره روابط فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش رمضان^۴ (۲۰۱۶) نشان داد که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. امامقلی‌زاده، فلاح‌پور و رنجبر کوچکسزائی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر غفوری و یآوری (۱۳۹۴) گزارش کردند که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. نتایج پژوهش آرومی، آلدین و مورتی^۵ (۲۰۱۹) حاکی از تاثیر مستقیم و معنادار فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. محمدی البرزی، نیازآذری و تقوایی یزدی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر نعیمی، پزشکی‌راد و نجف‌لو (۱۳۹۴) گزارش کردند که فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. همچنین، نتایج پژوهش قاضی و کیور^۶ (۲۰۱۷) نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. مومنی، همتی و آگاه (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر گودرزی، سیدبن و حریری‌زاده (۱۳۹۴) گزارش کردند که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. نتایج پژوهش شین و لی^۷ (۲۰۱۶) حاکی از تاثیر مستقیم و معنادار سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی بود. زارع شاه‌آبادی، اسلامی و مهدی‌پور خراسانی (۱۳۹۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر حقیقتیان (۱۳۹۰) گزارش کرد که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار داشت. علاوه بر آن، نتایج پژوهش‌هاکویی، یودین، ایسمین و سهیل^۸ (۲۰۱۹) نشان داد که رفتار شهروندی با رضایت شغلی در سازمان رابطه مثبت و معنادار داشت. رضایی و محمودی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر محمدتبار، اسکندری و عباس‌پور (۱۳۹۰) گزارش کردند که رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت.

1. Apparao, Garnevska & Shadbolt

2. Lim & Loosemore

3. Tufan & Wendt

4. Ramezan

5. Arumi, Aldrin & Murti

6. Qazi & Kaur

7. Shin & Lee

8. Haque, Uddin, Easmin & Sohel

پژوهش‌های بسیاری به بررسی رضایت شغلی از زوایای گوناگون پرداختند، اما این پژوهش کمتر به تاثیر فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر آن توجه داشتند و یکی از خلأهای پژوهشی عدم توجه به تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین، بر اساس نتایج پژوهش و در صورت برآزش مناسب مدل می‌توان راهکارهایی بر اساس فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی برای بهبود رضایت شغلی طراحی کرد که پژوهش‌های قبلی کمتر به آن توجه داشتند. در نتیجه، هدف پژوهش حاضر بررسی مدل‌یابی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بود.

روش پژوهش

این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش همه کارمندان زن اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس در سال ۱۳۹۶ بودند. طبق فرمول کوکران نمونه پژوهش ۹۴ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای این منظور ابتدا استان فارس به سه بخش شمالی، مرکزی و جنوبی تقسیم و از همه منطقه ۳ اداره به صورت تصادفی انتخاب و همه کارکنان زن آن به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای این منظور پس از هماهنگی با مسئولان اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس اقدام به نمونه‌گیری شد و برای نمونه‌ها رعایت نکات اخلاقی بیان و از آنان خواسته شد تا با دقت به پرسشنامه‌های زیر پاسخ دهند.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی^۱: این مقیاس توسط رابینز^۲ (۱۹۹۶) با ۳۱ گویه طراحی شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه، لذا دامنه نمرات ۳۱ الی ۱۵۵ و نمره بالاتر نشان‌دهنده فرهنگ سازمانی بیشتر است. رابینز (۱۹۹۶) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کرد (به نقل از رابینز و جادج^۳، ۲۰۱۱). سلیمانی و محمدی (۱۳۸۸) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کردند.

پرسشنامه رضایت شغلی^۴: این مقیاس توسط اسمیت، کندال و هولین^۵ (۱۹۶۹) با ۳۰ گویه طراحی شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه، لذا دامنه نمرات ۳۰ الی ۱۵۰ و نمره بالاتر نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر است. اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) روایی محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کردند. رضایی و محمودی (۱۳۹۶) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. پرسشنامه سرمایه اجتماعی^۶: این مقیاس توسط پاژاک^۷ (۲۰۰۶) با ۱۲ گویه طراحی شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه، لذا دامنه نمرات ۱۲ الی ۶۰ و نمره بالاتر نشان‌دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر است. پاژاک

1. organizational culture questionnaire
2. Robbins
3. Robbins & Judge
4. job satisfaction questionnaire
5. Smith, Kendall & Hulin
6. social capital questionnaire
7. Pajak

(۲۰۰۶) روایی همگرایی ابزار را با مفاهیم اعتماد اجتماعی تعمیم یافته، تساهل اجتماعی و نگرش مثبت به برون‌گروه‌ها تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ $0/86$ گزارش کرد. عاشوری (۱۳۹۵) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ $0/78$ گزارش کرد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۱: این مقیاس توسط پودساکوف، مکنزی، مورمن و فتلر^۲ (۱۹۹۰) با ۲۴ گویه طراحی شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه، لذا دامنه نمرات ۲۴ الی ۱۲۰ و نمره بالاتر نشان‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی بیشتر است. پودساکوف و همکاران (۱۹۹۰) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ $0/89$ گزارش کرد. همتی‌نژاد طولی، حمیدی و اللهیاری (۱۳۹۱) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ $0/93$ گزارش کردند. داده‌ها پس با از جمع‌آوری با پرسشنامه‌های ذکر شده در بالا با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Amos تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

از میان اعضای نمونه ۱۶ درصد سن کمتر از ۳۰ سال، ۳۵/۱ درصد سن ۳۱-۴۰ سال، ۳۶/۲ درصد سن ۴۱-۵۰ سال و ۱۲/۸ سن بیشتر از ۵۰ سال داشتند. همچنین، سابقه خدمت ۲۷/۷ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۴۳/۶ درصد ۱۱-۲۰ سال و ۲۸/۷ درصد بیشتر از ۲۰ سال بود. علاوه بر آن، تحصیلات ۶۱/۷ درصد کارشناسی و ۳۸/۳ درصد کارشناسی ارشد بود. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتارها شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

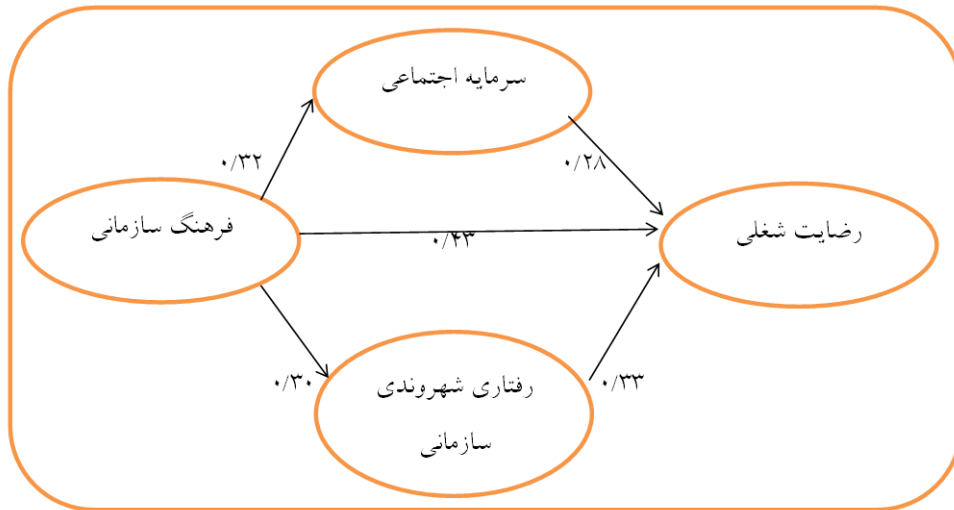
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. فرهنگ سازمانی	۱۰۵/۲۷	۱۲/۳۸	۱			
۲. سرمایه اجتماعی	۴۱/۱۹	۵/۶۰	۰/۴۶**	۱		
۳. رفتار شهروندی سازمانی	۹۶/۳۰	۱۰/۷۱	۰/۳۹**	۰/۳۴**	۱	
۴. رضایت شغلی	۱۱۲/۶۴	۱۱/۹۵	۰/۵۸**	۰/۴۲**	۰/۴۷**	۱

** $p < 0/01$

طبق نتایج جدول ۱، ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتارها شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در سطح کوچک‌تر از $0/01$ معنادار هستند. فرض همبستگی کافی بین متغیرها برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری برقرار است. همچنین، فرض نرمال بودن بر اساس مقادیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرهای به دلیل بزرگ‌تر بودن مقدار معناداری از $0/05$ برقرار است. بنابراین، مفروضه‌های روش تحلیل وجود دارد. مدل برازش شده تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی به همراه ضرایب استاندارد مسیرها در شکل ۱ ارائه شد.

1. organizational citizenship behavior questionnaire

2. Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetler



شکل ۱. مدل برازش شده تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده

شاخص‌ها	df/χ^2	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI
آماره	۲/۰۹	۰/۰۱	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۹
حد پذیرش	کوچک‌تر از ۳	کوچک‌تر از ۰/۰۵	بزرگ‌تر از ۰/۹۵	بزرگ‌تر از ۰/۹۵	بزرگ‌تر از ۰/۹۵	بزرگ‌تر از ۰/۹۵

طبق نتایج جدول ۲ مدل برازش شده به دلیل مقادیر شاخص مجذور کای به درجه آزادی (df/χ^2)، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) دارای برازشی مناسبی است. نتایج تاثیرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. نتایج تاثیرهای مستقیم و غیرمستقیم

نتیجه	معناداری	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تایید شد	$>0/05$	۰/۳۲	فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۳۰	فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۴۳	فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۲۸	سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۳۳	رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۰۹	فرهنگ سازمانی با میانجی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم دارد.
تایید شد	$>0/05$	۰/۱۰	فرهنگ سازمانی با میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم دارد.

طبق نتایج جدول ۳ فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار و سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی با میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم و معنادار دارد ($>0 P/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. این یافته در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با یافته پژوهش‌های رمضان (۲۰۱۶)، امامقلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) و غفوری و یآوری (۱۳۹۴)، در زمینه تاثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی با یافته پژوهش‌های آرومی و همکاران (۲۰۱۹)، محمدی البرزی و همکاران (۱۳۹۶) و نعیمی و همکاران (۱۳۹۴) و در زمینه تاثیر آن بر رضایت شغلی با یافته پژوهش‌های قاضی و کیور (۲۰۱۷)، موتمنی و همکاران (۱۳۹۴) و گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی در حقیقت تصویر کلی و مشترک اعضای سازمان است و منبع پیدایش آن اندیشه‌های موسسه‌ها، مراکز علمی و پژوهشی، بنیان‌گذاران مدیران سطوح بالای سازمانی است که به تدریج به اعضای سازمان آموخته می‌شود تا ضمن ارائه تعریف‌ها، مفاهیم و ویژگی‌های فرهنگ سازمان در عمل به آن پایبندی دارند. در سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزش‌ها و باورهای مشترک آفریننده محیطی هستند که در آن محیط افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به مأموریت‌ها احساس تعهد می‌کنند و این تعهد می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری در سازمان شود و به همین دلیل مدیریت فرهنگ سازمانی برای مدیران عالی رتبه یک نیاز مبرم است. بنابراین، فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث دورهم جمع شدن کارکنان، داشتن هدف مشترک، انجام رفتارهای فراتر از وظیفه شخص و بهبود رضایت از زندگی شغلی شود، لذا فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث افزایش سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی شود.

دیگر یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های شین و لی (۲۰۱۶)، زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸)

و حقیقتیان (۱۳۹۰) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی منبعی از میراث روابط اجتماعی است که فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کند و دربرگیرنده شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث دورهم جمع شدن افراد به صورت منسجم و باثبات به منظور تحقق هدفی مشترک می‌شود. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه سرمایه اجتماعی جمع منابع بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌های بادوام روابط کم و بیش نهادینه‌شده در گروه‌ها است. شبکه‌ای که هر یک از اعضا را پشتیبانی می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد. هر چقدر افراد اعتبار بیشتری باشند، کمتر دچار تنش و استرس شغلی می‌شوند، بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای سازگار استفاده می‌کنند و چالش‌های زندگی شغلی را به صورت مناسب‌تری حل می‌کنند که این عوامل می‌توانند نقش موثری در افزایش رضایت شغلی داشته باشند.

یافته‌های دیگر پژوهش حاضر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته پژوهش‌های هاگویی و همکاران (۲۰۱۹)، رضایی و محمودی (۱۳۹۶) و محمدتبار و همکاران (۱۳۹۰) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رفتارهای شهروندی سازمانی یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی است که بر رفتارهای فرانشی کارکنان و مدیران تاکید می‌کند و در فرایند سازمانی و تبدیل محیط سنتی به محیط پویا و کارآمد نقشی تعیین‌کننده دارد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهایی هستند که جزء وظایف رسمی سازمانی نیستند، اما بر عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارند. این نوع رفتار نوعی رفتار فرانشی است که در مقابل رفتارهای درون‌نقشی قرار دارند. رفتارهای درون‌نقشی به رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شوند، اما رفتارهای فرانشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان اطلاق می‌شود که کارکنان به صورت اختیاری انجام می‌دهند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند. افراد دارای رفتارهای فرانشی افرادی نوع‌دوست و دارای وجدان کاری بالا هستند که علاوه بر انجام مطلوب وظایف شغلی خود به سایر کارکنان نیز کمک می‌کنند و غالباً از سازمانی که در آن مشغول هستند احساس رضایت دارند، لذا منطقی است که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی میزان رضایت شغلی نیز افزایش یابد.

همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی با میانجی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم و معنادار داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی به واسطه مکانیسم‌های انگیزشی و اجتماعی صورت می‌گیرد که از مهم‌ترین مکانیسم‌های انگیزشی می‌توان به اضطراب، هدفمندی، اشتیاق و عدم ترس از موفقیت شغلی و از مهم‌ترین مکانیسم‌های اجتماعی می‌توان به تمایل به برقراری روابط اجتماعی و توانمندی ارتباط مثبت و سازنده با دیگر کارکنان اشاره کرد. از آنجایی که سرمایه اجتماعی به‌عنوان شبکه‌ای از روابط بین فردی و بین‌گروهی تعریف می‌شود که نقش مهمی در تسهیل کنش‌ها جهت تحقق اهداف فردی و جمعی دارد، لذا سرمایه اجتماعی هم دارای ابعاد انگیزشی و هم دارای ابعاد اجتماعی است. پس سرمایه اجتماعی می‌تواند میانجی مناسبی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی باشد. از آنجایی که فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار دارد، لذا منطقی است که فرهنگ سازمانی با میانجی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار داشته باشد.

علاوه بر آن، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی با میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر غیرمستقیم و معنادار داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تاثیر

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی به واسطه مکانیسم‌های شناختی و اجتماعی صورت می‌گیرد که از مهم‌ترین مکانیسم‌های شناختی می‌توان به باورهای منطقی درباره خود، خودکارآمدی، خودرهبری، برنامه‌ریزی و خودگردانی در زمینه شغل و از مهم‌ترین مکانیسم‌های اجتماعی می‌توان به تمایل به برقراری روابط اجتماعی و توانمندی ارتباط مثبت و سازنده با دیگر کارکنان اشاره کرد. از آنجایی که رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه، اختیاری و فرانقشی هستند که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست و باعث بهبود نقش‌های سازمانی، عملکرد سازمانی می‌شود، لذا رفتار شهروندی سازمانی هم دارای ابعاد شناختی و هم دارای ابعاد اجتماعی است. پس رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند میانجی مناسبی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی باشد. از آنجایی که فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار دارد، لذا منطقی است که فرهنگ سازمانی با میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار داشته باشد. این پژوهش با محدودیت خاصی مواجه نبوده و از محدودیت‌های رایج می‌توان به استفاده از ابزارهای خودگزارشی، تک جنسیتی بودن جامعه پژوهش و محدود شدن آن به کارمندان اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس اشاره کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری داده‌ها علاوه بر پرسشنامه از مصاحبه نیز استفاده شود. پیشنهاد دیگر انجام این پژوهش بر روی مردان و کارمندان زن اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران سایر استان‌ها و حتی کارمندان سایر سازمان‌ها انجام و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود. از آنجایی که نتایج پژوهش حاضر حاکی از تاثیر مستقیم و غیرمستقیم (با میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی) فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان بود، لذا برای بهبود رضایت شغلی زنان می‌توان از طریق کارگاه‌های آموزشی میزان فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی آنان را بهبود بخشید.

منابع

- امامقلی‌زاده، سعید؛ فلاح‌پور، فرهاد و رنجبر کوچکسرائی، کوشان. (۱۳۹۶). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در اداره راه و ترابری ساری. **مجله مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۴(۳)، ۴۰۵-۴۲۸.
- حقیقتیان، منصور. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون (مورد مطالعه: استان کرمانشاه). **مجله جامعه‌شناسی کاربردی**، ۲۲(۴)، ۱۱۵-۱۳۰.
- رضایی، لیل و محمودی، میترا. (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی و عدالت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۸(۲)، ۲۶۳-۲۸۱.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز و مهدی‌پور خراسانی، ملیحه. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد. **فصلنامه خانواده و پژوهش**، ۱۶(۱)، ۸۳-۱۰۰.
- سلیمانی، نادر و محمدی، مجید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت کیفیت فراگیر در مدارس استان سمنان. **مجله پژوهشنامه تربیتی**، ۲۱، ۷۳-۹۷.
- عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). بررسی نقش سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و سخت‌رویی روانشناختی در پیش‌بینی کیفیت زندگی زنان سالمند. **مجله پرستاری سالمندان**، ۲(۴)، ۷۰-۸۱.
- غفوری، داود و یآوری، آرش. (۱۳۹۴). مطالعه و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. **فصلنامه علوم و فنون نظامی**، ۱۱(۳۳)، ۸۵-۱۰۸.

- قلتاش، عباس. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگی سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۵(۳)، ۱۱۵-۱۲۸.
- گودرزی، رضا؛ سیدبن، سیدحسام و حریری زاده، معصومه. (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (مورد پژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا.ایران). **فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات**، ۲۶(۴)، ۴۵-۵۳.
- محمدتبار، سمیه؛ اسکندری، حسین و عباس پور، عباس. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت هفت الماس. **فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی**، ۲(۷)، ۴۹-۶۶.
- محمدی البرزی، اعظم؛ نیازآذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۶). تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۸(۳)، ۷۸-۵۵.
- موتمنی، علیرضا؛ همتی، امین و آگاه، سحرالسادات. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. **مجله چشم انداز مدیریت دولتی**، ۲۲، ۳۵-۶۰.
- نعیمی، امیر؛ پزشکی راد، غلامرضا و نجفلو، پریسا. (۱۳۹۴). تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمان در وزارت جهاد کشاورزی. **مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران**، ۱۱(۱)، ۷۳-۸۷.
- همتی نژاد طولی، مهرعلی؛ حمیدی، مهرداد و اللهیاری، محبوبه. (۱۳۹۱). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران. **مجله مدیریت ورزشی**، ۱۳، ۲۷-۴۳.

- Apparao, D., Garnevska, E., & Shadbolt, N. (2019). Examining commitment, heterogeneity and social capital within the membership base of agricultural co-operatives- A conceptual framework. **Journal of Co-operative Organization and Management**, 7(1), 42-50.
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. **International Journal of Research in Business and Social Science**, 8(4), 124-132.
- Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S. (2020). Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. **Journal of Business Research**, 111, 1-11.
- Desselle, S. P., Raja, L., Andrews, B., & Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, 10(4), 403-412.
- Golgeci, I., & Kuivalainen, O. (2020). Does social capital matter for supply chain resilience? The role of absorptive capacity and marketing-supply chain management alignment. **Industrial Marketing Management**, 84, 63-74.
- Haque, A. K. M. T., Uddin, M. D. A., Easmin, R., & Sohel, S. M. (2019). Job satisfaction and citizenship behavior: A mediating effect of organizational commitment. **Open Computer Science**, 52(3), 236-249.

- Lim, B. T. H., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. **International Journal of Project Management**, 35(2), 95-106.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. **Public Relations Review**, 45(1), 64-75.
- Nicholas, C., Murphy, L., & Blackman, A. (2019). Exploring the dimensions of social capital that are effective mediators of long distance commuting impacts on wellbeing. **Resources Policy**, 60, 185-197.
- Pajak, K. (2006). A tool for measuring bridging social capital. Proceedings of the research network for the sociology of culture conference. **Ghent Belgium Het**, 3, 15-17.
- Pedersen, L. B., Allen, T., Waldorff, F. B., & Andersen, M. K. K. (2020). Does accreditation affect the job satisfaction of general practitioners? A combined panel data survey and cluster randomised field experiment. **Health Policy**, 124(8), 849-855.
- Perugini, C., & Vladisavljevic, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. **Labour Economics**, 60, 129-147.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S., Moorman, R., & Fetler, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on trust, satisfaction and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, 1, 107-142.
- Qazi, S., & Kaur, T. (2017). Impact of organizational culture on job satisfaction among the university faculty members - An empirical study. **International Journal of Business and Social Science**, 8(3), 171-178.
- Ramezan, M. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research based organizations. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, 46(3), 411-426.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). **Essential of organizational behavior**. 11th ed., NJ: Prentice-Hall.
- Shin, J. I., & Lee, E. (2016). The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. **Journal of Nursing Management**, 24(7), 934-942.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). **The measurement of satisfaction in work and retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Steel, B., Pierce, J. C., Berman, E., & Taylor, J. (2017). Job satisfaction in Cascadia: A comparison of British Columbia, Oregon, and Washington civil servants. **The Social Science Journal**, 54(4), 379-388.
- Tufan, P., & Wendt, H. (2020). Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. **European Management Journal**, 38(1), 179-190.
- Weerts, K., Vermeulen, W., & Wities, S. (2018). On corporate sustainability integration research: Analysing corporate leaders' experiences and academic learnings from an organisational culture perspective. **Journal of Cleaner Production**, 203, 1201-1215.
- Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. **The Social Science Journal**, 54(4), 450-457.