

تأثیر جوّ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی

نسرین جعفری*، سیدمحمد میرکمالی**

بهرام صالح صدق‌پور***

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جوّ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی انجام شده است. جامعه‌ی آماری، کلیه‌ی کارشناسان شرکت پارس خودرو بوده است. برای انجام تحقیق، ۳۵۰ نفر از کارشناسان شرکت به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای گزینش شدند. از این تعداد، ۳۳۶ پرسش‌نامه تکمیل شده و مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسش‌نامه‌ی: رضایت شغلی مینه‌سوتا کوتاه‌شده، سرمایه‌ی انسانی بونتیس و جوّ سازمانی محقق‌ساخته استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مسیر از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS, SPSS صورت گرفت. نتایج نشان داد که مدل اولیه، با داده‌های این پژوهش برازش مناسبی دارد و تأثیرات مستقیم جوّ سازمانی بر رضایت شغلی معنادار بود و تأثیر غیرمستقیم آن، از طریق سرمایه‌ی انسانی تأیید شد.

کلیدواژه‌ها: جوّ سازمانی؛ رضایت شغلی؛ سرمایه‌ی انسانی.

مقدمه

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی رابطه دارد، به این معنا که نمی‌توان احساس رضایت شغلی یک فرد را تنها به یک عامل نسبت داد؛ بلکه مجموعه‌ای از عوامل گوناگون موجب می‌شود که فرد شاغل در زمان معینی، از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارزش اجتماعی در زمان‌های مختلف دارد، به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (فرنچ، به نقل از صفاری، ۱۳۸۹). همچنین می‌توان عوامل مؤثر بر رضایت را به عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی طبقه‌بندی کرد (بحرالعلوم، ۱۳۸۱).

آنچه مشهود است، مطالعات بسیاری درباره‌ی رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی در نقاط مختلف انجام شده است (امیریان‌زاده، ۱۳۸۴؛ نوربخش، ۱۳۸۴؛ صفاری، ۱۳۸۹؛ میلر، ۱۹۹۵؛ راجرسی، ۲۰۰۳؛ سارجانت و هانام، ۲۰۰۳؛ راجرسی، ۲۰۰۳؛ آدنیسک، ۲۰۱۱)، اما بررسی‌های انجام‌شده در سطح دانشگاه‌ها و نیز اطلاعات به‌دست‌آمده از پایگاه‌های اطلاعاتی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پیشینه‌ی تحقیقات، مؤید این مطلب است که تحقیقاتی درخصوص شناسایی رابطه‌ی بین رضایت شغلی و جوّ سازمانی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی در سطح کشور انجام نشده است. سعی محقق در این پژوهش بر آن بوده است که در رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی، نقش میانجی‌گرانه‌ی سرمایه‌ی انسانی را توضیح داده و بر این اساس تعیین نماید که از طریق تغییرات سرمایه‌ی انسانی چگونه می‌توان به بالا بردن رضایت با توجه به جوّ سازمانی اقدام نمود؛ زیرا تغییرات سرمایه‌ی انسانی شبیه به یک آمپلی‌فایر، می‌تواند موجب ارتقای تأثیرات جوّ سازمانی بر رضایت شغلی شود.

برابر گفته‌ی پیتز دراکر^۱ (۱۹۹۳) قرن بیست و یکم، قرن اقتصاد دانشی است. در این اقتصاد، سرمایه‌های انسانی جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی به‌شمار می‌رود و موفقیت بالقوه‌ی سازمان‌ها، ریشه در قابلیت‌های آنها دارد. سرمایه‌ی انسانی برای مالکین سرمایه؛ یعنی، کارکنان سازمان‌ها نیز به‌عنوان یک دارایی ارزشمند تلقی می‌شود که می‌تواند موفقیت آنها را نیز به‌طور فزاینده‌ای تحت

1. Peter Drucker

تأثیر قرار دهد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین کارکنان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل شناخته‌شده در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت سازمان مسئول می‌باشند؛ لذا برای کسب عملکرد شغلی بالا، کارکنان باید برانگیخته شوند. بیشتر محققان، تلاش‌های خود را بر روی مطالعه‌ی کارکنان متمرکز نموده‌اند تا بدین وسیله عواملی را که برانگیزه و در نتیجه کارآیی بیشتر آنها تأثیر می‌گذارد، درک و شناسایی نمایند (گولسبای^۱ و همکاران، ۱۹۹۲؛ پلانک^۲ و رایید^۳، ۱۹۹۴).

رضایت شغلی موضوع مهمی در مبحث حفظ و نگه‌داری منابع انسانی یک سازمان به‌شمار می‌رود و بی‌توجهی به آن، در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می‌شود (محسن‌پور، ۱۳۸۴). پژوهشگر به دنبال آن است که با شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت پارس خودرو و طراحی مدل عوامل مربوط به آن، از طریق برنامه‌ریزی، سطح رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را افزایش دهد. همچنین با توجه به نتایج این تحقیق و تأثیر آموزش نیروی انسانی در بهبود وضعیت سازمان، لازم است مدیران آموزشی سازمان‌ها با بررسی و معرفی نیازهای آموزشی کارکنان، دوره‌های آموزشی را برنامه‌ریزی نمایند تا افراد مستعد بتوانند به سطوح بالایی توانایی و آمادگی برای ایفای نقش خود در سازمان برسند و از این رو گام‌هایی برای بهبود وضعیت سازمان بردارند.

سرمایه‌ی انسانی

کارکنان یک سازمان، سرمایه‌ی فکری را از طریق شایستگی‌ها و طرز فکرهای‌شان تولید می‌کنند که این شایستگی‌ها شامل مهارت‌ها و تحصیلات است. زیرکی فکری، یک فرد را قادر می‌سازد تا عملیات را دگرگون کند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای را برای مشکلات سازمانی در نظر گیرد (روس^۳، ۱۹۹۷). هدسون^۴ سرمایه‌ی انسانی را به صورت ترکیبی از وراثت ژنتیک و تحصیلات و تجربه و طرز فکرهای کارکنان درباره‌ی زندگی و کسب و کار تعریف می‌کند

1. Goolsby
2. Plank & Reid
3. Roos
4. Hudson

(بونتیس^۱، ۲۰۰۰). بروکینگ معتقد است که دارایی انسانی یک سازمان، شامل مهارت‌ها، تخصص و توانایی حل مسئله است (دستگیر، ۱۳۸۸). برت (۲۰۰۰) سرمایه‌ی انسانی را به‌عنوان توانایی‌های افراد (به نقل از مادسن^۲، ۲۰۰۸)، نشان‌دهنده‌ی موجودی دانش افراد یک سازمان می‌داند (جعفرنژاد، ۱۳۸۷)؛ اما باید توجه داشت که وجود این دارایی‌های دانشی، به‌تنهایی برای تحقق عملکرد یک سازمان کافی نیست. هدف سازمان‌ها باید این باشد که این نوع دارایی‌های دانشی ضمنی را به‌صورت و شکل دانش صریح برای تمامی سطوح سازمان تبدیل کنند؛ اگرچه امکان وجود یا خلق هرگونه ارزش سازمانی محال خواهد بود. بازبورا^۳ (۲۰۰۴) سرمایه‌ی انسانی را به‌صورت دانش، مهارت، شایستگی‌ها و ویژگی‌هایی که در افراد جمع می‌شود و دستیابی به موفقیت‌های شخصی، اقتصادی و اجتماعی را آسان می‌کند تعریف کرده است (کردستانی، ۱۳۸۷: ۲۷).

سازمانی که محیط یادگیری مناسبی را برای تشویق یادگیری غیررسمی به وجود می‌آورد، درحقیقت، کارمندان خود را برای تسهیم دانش مشتاق‌تر می‌کند. همچنین در چنین سازمانی، مدیران، کارمندان خود را آموزش می‌دهند تا کارمندان دانشی و کارآمد باشند و کیفیت کلی کار خود را بهبود بخشند (رشیدی، ۱۳۸۹). بیکر^۴ بیان می‌کند که کارمندان کارآمد، مهم‌ترین عامل برای یک سازمان هستند (روتبرگ^۵، ۲۰۰۹)؛ چنین کارمندانی، سرمایه‌ی انسانی سازمان خود را افزایش می‌دهند.

جوّ سازمانی

اونز^۶ جوّ سازمانی را مجموعه‌ای از خصایص و ویژگی‌هایی می‌داند که موجب تمایز یک سازمان از دیگر سازمان‌ها می‌گردد (اونز، ۲۰۰۱). شادرون، جوّ را ادراکات مشترک از خط‌مشی‌ها، عادات و رویه‌های رسمی و غیررسمی می‌داند (شادرون و دیگران، ۱۹۹۹). ساعتچی، جوّ سازمانی را ماهیت انسانی می‌داند که کارکنان یک سازمان در آن به انجام وظایف خود می‌پردازند

1. Bonthis
2. Madsen
3. Bozbura
4. Baker
5. Rothberg
6. Owens

(ساعتچی، ۱۳۷۵). به‌زعم فرنچ و روزنزیویگ (۱۹۸۵)، جوّ سازمانی مجموعه‌ی نسبتاً پایدار ادراک اعضای سازمان از ویژگی‌های فرهنگی آن است (به نقل از ناظم، ۱۳۸۴). چاندان، معتقد است که جوّ مجموعه‌ای از ویژگی‌ها است که کارکنان از محیط سازمان‌شان درک می‌کنند و می‌توانند در شکل‌دادن رفتار کارکنان مؤثر واقع شود (۱۹۹۵)، به‌نقل از فرهادی). میرکمالی، جوّ را مجموعه‌ای از حالات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان می‌داند که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، ترس‌آور، آسان‌کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی مانند رضایت شغلی، رفتار، سوابق، انگیزش، ساختار، فناوری و غیره به‌وجود می‌آید و موجب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۶: ۳۹). از مجموعه‌تعاریف ارایه‌شده در باره‌ی جوّ سازمانی، می‌توان نتیجه گرفت جوّ سازمانی پدیده‌ای در میان اعضای سازمان و حاصل درک و تجربه‌ی آنها از ابعاد مختلف سازمان است. به همین دلیل، سازمان‌ها از جوّ یکسانی برخوردار نیستند و درواقع جوّ نشان‌دهنده‌ی تمایز سازمان‌ها از یک دیگر می‌گردد و به‌عنوان یک نظام روان‌شناختی با ابعاد دیگر سازمان ازجمله ساختار سازمانی، فناوری، سبک مدیریت و غیره در رابطه‌ای دوسویه است.

ابعاد جوّ

ازجمله مسایل مورد اختلاف در رابطه با جوّ سازمانی، ابعاد متناسب جوّ است. در زیر به طرح دیدگاه‌های مختلف درباره‌ی ابعاد جوّ سازمانی پرداخته می‌شود.

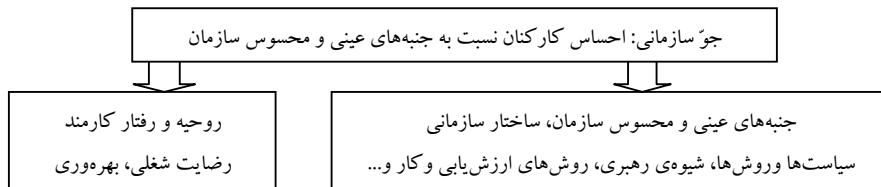
سازوکارهای تأثیر جوّ سازمانی

تأثیر جوّ سازمانی همانند یک پل ارتباطی است. در یک سو، جنبه‌های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوه‌های رهبری قرار دارد و جوّ عبارت است از درک یا احساسی که کارمندان نسبت به این جنبه‌های محسوس سازمان دارند. در سازمان‌هایی که تمام فعالیت‌ها در چارچوب سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود و بر قوانین و مقررات خشک تأکید می‌ورزند، جوّ سازمانی به‌صورت بسته و محدود درک می‌شود و برعکس در سازمان‌های منعطف که اِعمال مقررات در حدّ معقول است و اجازه‌ی ابتکار عمل به اعضای خود می‌دهند، جوّ سازمانی به‌صورت باز درک می‌شود. لیتون و استرینجر در پژوهشی نشان داده‌اند که شیوه‌ی رهبری از عواملی است که در جوّ اثر می‌گذارد (دسلر، ۱۳۶۸).

جدول ۱. ابعاد جو سازمانی (جفری، ۱۳۹۱)

صاحب نظران	مؤلفه‌ها	پیتس و پترسون ^۱ (۱۹۸۶)	لیکرت ^۲ (۱۹۶۱)	گرستزودی (۱۹۹۴)	هیلریگل واسلوکم ^۳ (۱۹۹۶)	دسلر ^۴ (۱۳۶۸)	کاپلمن و همکارانش (۱۹۹۰)	وات کین ^۵ (۲۰۰۱)	ساسمن و دنیپ ^۶ (۱۹۸۹)	جوتز و جینز ^۷ (۱۹۷۹)	گولمن ^۸ (۲۰۰۱)	آدنیکه ^۹ (۲۰۱۱)	های (۲۰۰۱)	ناو ^{۱۰} (۱۹۸۸)	هیلریگل واسلوکم ^{۱۱} (۱۹۹۶)	ویسوکي و کروم ^{۱۲} (۱۹۹۳)	دان اسمیت ^{۱۳} (۲۰۰۹)	منون ^{۱۴} (۲۰۰۶)	بیکر (۲۰۱۰) ^{۱۵} هالپین ^{۱۶} (۱۹۶۰)	لاویر و وریک ^{۱۷} (۱۹۷۰)	جان وایز و جوزف باند	لیویون و استرینجر	
	روحیه‌ی گروهی	*																					
	مراعات (پشتیبانی)	*	*		*					*												*	*
	هدف‌ها و نظارت	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	رهبری		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	انگیزش		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	پاداش		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	تمرکزگرایی				*																		
	نوآوری				*																		
	ساختار سازمانی		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	ارتباط و رویه		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	ارزش‌یابی				*																		
	تأکید بر وسیله				*																		
	انعطاف پذیری				*																		
	مسئولیت و تصمیم‌گیری		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	استانداردها		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	تعارض		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	صمیمیت		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	تعهد گروهی				*																		
	قبول خطر		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	صداقت				*																		

1. Pace & Peterson
2. Likert
3. Hillriegel & Slocum
4. Kapelman & Colleages
5. Watkin
6. Sussman & Deep
7. Jones & James
8. Goleman et al
9. Adenike
10. Nave
11. Hillriegel & SLOCUM
12. Wysocki & Kroom
13. Don Smith
14. Menon
15. Bakir
16. Halpin
17. Lawler & Weick



شکل ۱. پل جو سازمانی (منبع: دسلو، ۱۳۶۸: ۱۱۲)

رضایت شغلی

انستیتوی تحقیقات اجتماعی میشیگان، رضایت را شامل رضایت از سازمان، رضایت از سرپرست، رضایت از شغل، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از گروه کاری یا همکاران می‌داند (سرمد، ۱۳۷۸). کیت دیویس^۱ خوشنودی شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار کارکنان می‌داند که با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (نیواستورم، ۱۳۷۷). لاک، رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوش‌آیندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی‌اش می‌باشد (فرویس^۲، ۲۰۱۰؛ دیویس و لوفکوئیست^۳، ۱۹۸۴؛ پورتر و همکاران^۴، ۱۹۷۵). وی اضافه می‌کند که رضایت شغلی، نتیجه‌ی درک کارکنان از چیزی است که به نظرشان مهم است و شغل‌شان آن‌را به‌خوبی فراهم کرده می‌باشد (مؤید، ۱۳۸۲). فلچر و ویلیامز^۵ (۲۰۰۶) به رضایت کارکنان از شغل خود که حاصل ارزیابی مثبت فرد از شرایط کاری شغل و غیره می‌باشد، رضایت شغلی می‌گویند. در جدول زیر ابعاد مختلف رضایت شغلی از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف بررسی می‌شود.

1. Kit Dayvis
2. Froese Fabian Jintae
3. Dawis and Lofquist
4. Porter et al.
5. Fletcher & Williams

جدول ۲. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (جعفری، ۱۳۹۱)

صاحب نظران مؤلفه‌ها	وینسکی و کروم (۱۹۹۴)	جینفر و گارس (۱۹۹۹)	هوسن (۲۰۰۰)	آلیسون و وایل ^۱ (۲۰۰۶)	ازدیمیر ^۲ (۲۰۰۹)	ونجینگ ^۳ (۲۰۱۱)	سانر ^۴ (۲۰۱۲)	نوربخش (۱۳۸۴)	مقیمی (۱۳۸۵)	فروغی (۱۳۸۶)	میر کمالی (۱۳۸۶)	اسپکتور (۱۹۹۷)
حقوق و مزایا	*			*				*	*	*		*
شغل	*											
فرصت‌ها و ارتقا	*		*			*				*	*	*
سرپرست	*							*	*	*		*
همکاران	*	*							*			*
ارتباطات					*			*				*
محیط کار		*			*							
اعتبار و منزلت			*								*	
مسئولیت		*	*								*	
پاداش		*	*	*		*						*
ماهیت و شرایط کار		*			*	*	*	*	*	*	*	*
خلاقیت شغلی							*					
تنوع کار							*		*			
امنیت شغلی		*					*	*				
خط‌مشی سازمانی									*			
جو سازمانی		*									*	

پیشینه‌ی پژوهش

در جدول (۳) برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در مورد جو سازمانی، سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

1. Alison, H. E. White
2. Ozdemir
3. Gu Wenjing
4. Saner

جدول ۳. پیشینه‌ی پژوهش‌های انجام‌شده درباره‌ی جو سازمانی، سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی

نام محقق	سال	عنوان تحقیق	نتایج
عباس صادقی و همکاران	۱۳۸۱	بررسی رابطه‌ی جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان‌های ماسال در استان گیلان	بین جو سازمانی حاکم بر مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
افسر قاسمی‌نژاد	۱۳۸۱	تعیین رابطه‌ی جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران	جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد و نیز با شاخص مدیریت از مولفه‌های رضایت شغلی بیش‌ترین رابطه را دارد.
عابدی و مزروعی	۱۳۸۹	عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی	افراد مثبت، قاطع و فعال نسبت به افراد منفعل و غیرفعال و افراد پرخاشگر و منفی، دارای رضایت بیش‌تری هستند و سطح تحصیلات، سابقه‌ی خدمت افراد با رضایت شغلی آنها رابطه‌ی معناداری دارد.
پویا صفاری	۱۳۸۹	بررسی عوامل مربوط به رضایت شغلی و رابطه‌ی آن با جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند	رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی با جو سازمانی رابطه‌ی معناداری دارند.
سارجانت و هانام	۲۰۰۳	بررسی رضایت شغلی کارکنان در چین	نحوه‌ی ارتباط و جو سازمان در رضایت کارکنان مؤثر است و پرداخت حقوق با رضایت افراد رابطه دارد.
پریچارد ^۱ و کاراسیک ^۲	۲۰۱۱		ابعاد جو سازمانی، با مؤلفه‌های رضایت شغلی از قبیل: امنیت، فرصت‌های پیشرفت و شرایط کاری رابطه‌ای قوی دارد. (نقل از آدنیچک)
شهاب نفیسی	۱۳۸۱	رابطه‌ی سرمایه‌ی انسانی با رشد اقتصادی با تأکید بر نقش توزیع تحصیلات نیروی کار (مورد ایران سال‌های ۷۹-۱۳۴۵)	در ایران، اثر سرمایه‌ی انسانی بر روی رشد اقتصادی مثبت و معنادار بوده و مطالعات نظری، رشد را تأیید می‌کند. همچنین برای افزایش رشد اقتصادی بایستی پراکندگی تحصیلات نیروی کار را با تأکید بر آموزش‌های ابتدایی و راهنمایی کاهش داد.
عباسعلی حاجی کریمی	۱۳۸۷	مدیریت سرمایه‌ی انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی	دو بعد سرمایه‌ی انسانی و اجتماعی بر موفقیت شغلی مدیران اثر می‌گذارد.

1. Pritchard
2. Karasick

(ادامه) جدول ۳. پیشینه‌ی پژوهش‌های انجام‌شده درباره‌ی جوّ سازمانی

نام محقق	سال	عنوان تحقیق	نتایج
شهین موسوی	۱۳۸۸	تأثیر آموزش نیروی انسانی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس عسلویه	بین آموزش کارکنان و رضایت شغلی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین آموزش نیروی انسانی و رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.
رضا سپهوند	۱۳۸۸	اثر هماهنگی راهبردی بین راهبرد منابع انسانی، راهبرد سرمایه‌ی انسانی و راهبرد رفتار سازمانی بر عملکرد سازمان	هماهنگی بین راهبرد منابع انسانی متعهدانه، رفتار مشتری‌مدار و سرمایه‌ی انسانی محوری و نیز راهبرد منابع انسانی پیمانکارانه، رفتار رقابت‌مدار و سرمایه‌ی انسانی، ویژه‌ی موجب افزایش عملکرد می‌گردد.
ثریا رستمی	۱۳۸۹	رابطه‌ی سازمان یادگیرنده با رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران	بین سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
حسن فدکی فدک	۱۳۹۰	بررسی ارتباط میان سرمایه‌ی فکری و رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان ستادی نواحی هفت‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهرستان مشهد	بین سرمایه‌های فکری سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
محمدحسین سلیمی‌پور	۱۳۹۰	رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی شهروندان با درآمدهای پایدار شهرداری با توجه به نقش سرمایه‌ی انسانی	رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی شهروندان و مؤلفه‌های آن با درآمدهای پایدار شهرداری با توجه به نقش سرمایه‌ی انسانی مثبت و معنادار بود.
سیدعلیرضا هاشمی‌نکو	۱۳۹۰	تأثیر شبکه‌ی اجتماعی و سرمایه‌ی انسانی بر راهبرد تشخیص فرصت‌های کارآفرینی	متغیرهای فردی و اجتماعی کارآفرین در قالب سرمایه‌ی انسانی و شبکه‌های اجتماعی بر راهبرد تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه از جمله خلق، کشف و کپی‌برداری از فرصت‌ها رابطه‌ای معنادار دارند.

منبع: محقق

بر اساس آنچه که گفته شد، پژوهش حاضر در پی آن است که با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با آرایه‌ی یک مدل نظری، روابط بین متغیرهای جوّ سازمانی، سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی را در کارشناسان شرکت پارس خودرو مورد بررسی قرار دهد و دو مقوله‌ی زیر را بررسی نماید.

۱. تعیین تأثیر جوّ سازمانی و سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی

۲. تعیین روابط ساختاری، جوّ سازمانی و سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی



شکل ۲. مدل نظری مربوط به تأثیر جوّ سازمانی و سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی

فرضیات تحقیق

۱. بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۲. سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی اثر دارد.
۳. جوّ سازمانی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی اثر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه‌ی آماری آن مشتمل بر کلیه‌ی کارشناسان شرکت سایپا بوده است که از بین ۸ شرکت گروه خودرو سازی سایپا شرکت پارس خودر و به صورت تصادفی انتخاب شد و از بین کارشناسان این شرکت، ۳۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین معاونت‌های مختلف این شرکت گزینش شدند. در نهایت، ۳۳۶ پرسش‌نامه کامل و جمع‌آوری گردید.

در پژوهش حاضر، از ۳ ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است که عبارتند از:

الف- پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی: برای اندازه‌گیری جوّ سازمانی از پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی جعفری، با ۵۱ گویه در مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق، استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۰ عامل: پاداش، رهبری، روحیه‌ی گروهی، مسئولیت و تصمیم‌گیری، قبول خطر، مراعات (حمایتی)، اهداف، ساختار، نفوذ و انگیزش و ارتباط و رویه‌ها

۱. شرکت‌های گروه خودرو سازی سایپا عبارتند از: سایپا، زامیاد، پارس خودرو، سایپادیزل، سایپایدک، امداد خودرو سایپا، شرکت تبادل داده‌ها و اطلاعات مهندسی و مشاور سازه گستر.

می‌باشد. ضریب پایایی این ابزار، با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/916$ محاسبه شده بود (جعفری، ۱۳۹۱).

ب- پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی: برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان در بعد رضایت درونی، از یکی از خرده‌مقیاس‌های پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا^۱، فرم کوتاه (رضایی، ۱۳۹۰)، استفاده شد. این خرده‌مقیاس، با ۱۲ گویه، رضایت شغلی معلمان را در بعد رضایت درونی مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه، به‌زعم اسکات، تامس و داس (۲۰۰۲) ابزار مناسبی برای اندازه‌گیری رضایت شغلی است و بیشتر از ۳۰ سال است که نظر پژوهشگران را به خود جلب نموده است. همچنین در پژوهش‌های مربوط به حوزه‌ی سازمان‌ها، استفاده زیادی داشته است (زین‌آبادی، ۱۳۸۸). برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش وریمکس و تحلیل عامل اکتشافی، استفاده شد. نتایج تحلیل عامل اکتشافی حاکی از وجود دو عامل امنیت شغلی و رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای بود. پایایی محاسبه‌شده، از طریق آلفای کرونباخ برای امنیت شغلی $0/831$ و برای توسعه‌ی حرفه‌ای $0/688$ و برای کل پرسش‌نامه $0/797$ محاسبه شده است (رضایی، ۱۳۹۰).

ج- پرسش‌نامه‌ی سرمایه انسانی: برای مقیاس سرمایه‌ی انسانی، از پرسش‌نامه‌ی سرمایه‌ی فکری بوتنیس که در سال ۱۹۹۸ ساخته شده بود، استفاده شد. این پرسش‌نامه، شامل ۱۸ گویه و ۳ عامل: شایستگی، خلاقیت و انگیزش می‌باشد. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روش تحلیل عامل استفاده شد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه $0/87$ بوده است (زرین‌سبب، ۱۳۹۰).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

نظر به اینکه روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین روابط علی بین متغیرها، دارای محدودیت می‌باشد (پندورا، ۱۹۸۶، به نقل از حجازی، ۱۳۸۷)، پژوهشگران بر استفاده از روش‌های علی مانند تحلیل مسیر و تحلیل معادلات ساختاری تأکید ورزیده‌اند (هومن، ۱۳۸۰). انواع گوناگونی از الگوها با هدف‌های مشابه برای صورت‌بندی روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده

1. Minnesota

در مدل‌یابی معادلات ساختاری به کار می‌روند. بدین صورت، آزمونی کمی را برای یک مدل نظری مفروض شده فراهم می‌آورد (شوماخر، ۱۳۸۸).

به عبارت دیگر، پژوهشگر، با استفاده از تئوری و پژوهش‌های صورت‌پذیرفته، یک الگو یا مدل نظری را می‌سازد. بنابراین، الگوی نظری - به‌عنوان یک نیم‌رخ نظری - دیدگاه و رویکرد پژوهشگر را نسبت به موضوع مورد پژوهش نشان می‌دهد. این نیم‌رخ نظری، در سطح سازه می‌باشد. بنابراین، الگوسازی نظری را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: صورت‌بندی سازه‌هایی که به‌شکلی خاص با یکدیگر در رابطه می‌باشند (بیرنه^۱، ۲۰۰۱).

برای کشف و تدوین مدل روابط ساختاری رضایت شغلی، ماتریس همبستگی کلیه‌ی متغیرهای مورد پژوهش تهیه و تنظیم گردید. پس از تهیه‌ی ماتریس همبستگی، از طریق روش تحلیل مسیر، محاسبات لازم صورت گرفت و برای مدل پیشنهادی، روش‌های مختلف برازش اجرا گردید. برازش مدل، با استفاده از شاخص‌های کای اسکوئر، شاخص تاکر-لوئیس^۲، شاخص برازندگی فزاینده^۳، شاخص برازش هنجار شده^۴، شاخص برازندگی تطبیقی^۵، شاخص ریشه‌ی دوم برآورد واریانس خطای تقریب^۶، مورد بررسی قرار گرفت.

خلاصه‌ی نتایج

در جدول (۴) شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای مورد تحقیق که بیانگر میانگین، انحراف معیار و واریانس نمرات اخذ شده در هر یک از متغیرهاست، ملاحظه می‌شود. در ادامه، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش به شرح جدول (۵) به دست آمد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Byrne, B. M.
2. Tucker-Lewis Index
3. Incremental Fit Index
4. Normal Fit Index
5. Comparative Fit Index
6. Root Mean Square Error of Approximation

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد و واریانس جو سازمانی، سرمایه انسانی و رضایت شغلی

متغیرها	واریانس	انحراف معیار	میانگین
جو سازمانی	۰/۷۴۲	۰/۸۶۱	۲/۳۷۹
رضایت شغلی	۰/۸۲۰	۰/۹۰۵	۲/۴۷۲
سرمایه‌ی انسانی	۰/۷۶۴	۰/۸۷۴	۲/۴۰۱

جدول ۵. ماتریس همبستگی مربوط به تأثیر متغیرهای جو سازمانی

و سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی

متغیر	جو سازمانی	رضایت شغلی	سرمایه‌ی انسانی
جو سازمانی	۱		
رضایت شغلی	**۰/۷۵۷	۱	
سرمایه‌ی انسانی	**۰/۸۴۴	**۰/۷۰۷	۱

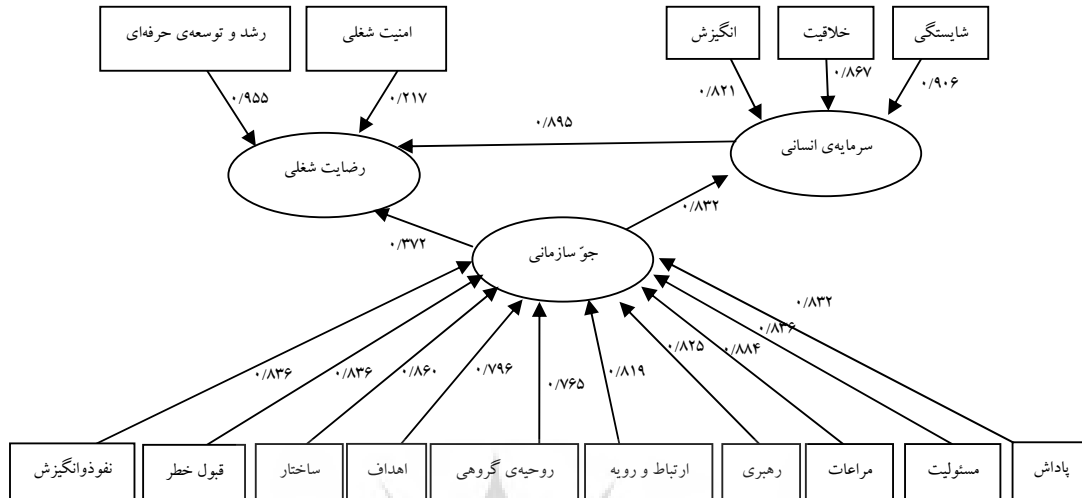
P<0/01

در این ماتریس، مشاهده می‌شود که بیشترین همبستگی بین متغیرهای مستقل (جو سازمانی و سرمایه‌ی انسانی) است. این مقدار برابر ۰/۸۴۴ است که در سطح $p < 0,01$ معنادار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی برابر ۰/۷۰۷ است که در سطح $p < 0,01$ معنادار می‌باشد.

برای بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی متغیرهایی که به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده‌اند و نیز تعیین میزان اثرات مستقیم و غیرمستقیم آنها بر متغیر وابسته‌ی رضایت شغلی، روش تحلیل مسیر از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ به کار گرفته شد. بررسی اثرات متغیرهای پیش‌بین بر رضایت شغلی نشان داد که این مدل ۶۳/۲ درصد ($100 * 0,632$) رضایت شغلی را تبیین می‌کند. مسیر نهایی برحسب ضرایب استاندارد شده به شرح شکل (۳) به دست آمده است.

1. Structural Equation

تأثیر جوّ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی



شکل ۳: مدل نهایی مربوط به سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی برحسب ضرایب استاندارد شده

کای اسکور = ۱/۱۵۸ ، درجه‌ی آزادی = ۶۰ و سطح معناداری = ۰/۱۸۹

مقادیر روابط مستقیم متغیرهای مورد پژوهش، به شرح جدول (۶) به دست آمد.

جدول ۶. مقادیر روابط مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در مدل مسیر نهایی

روابط کل متغیرها در مدل		روابط غیرمستقیم متغیرها در مدل		روابط مستقیم متغیرها در مدل		روابط مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در مدل مسیر نهایی
مقدار استاندارد شده	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	مقدار برآورد	
۰/۸۹۹	۰/۸۳۲ ^{**}	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۹۹	۰/۸۳۲ ^{**}	جوّ سازمانی با سرمایه‌ی انسانی
۰/۲۹۰	۰/۲۱۷ [°]	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۹۰	۰/۲۱۷ [°]	سرمایه‌ی انسانی با رضایت شغلی
۰/۷۹۵	۰/۵۵۳ ^{**}	۰/۲۶۰	۰/۱۸۱ [°]	۰/۵۳۴	۰/۳۷۲ ^{**}	جوّ سازمانی با رضایت شغلی

**P<0/01 , * P<0/05

با توجه به اطلاعات مندرج در مدل تجربی به‌دست آمده و جدول‌های مقادیر مربوط به روابط مستقیم و غیرمستقیم و مقادیر کلی روابط، مشاهده می‌شود که بین جوّ سازمانی و سرمایه‌ی انسانی ($t=17/213$ و $\beta=0/899$) رابطه‌ای مستقیم وجود دارد که در سطح $P<0/01$ معنادار است. رابطه‌ای کلی ($t=17/333$ و $\beta=0/899$) نیز بین این دو مفهوم وجود دارد که در سطح $P<0/01$ معنادار است. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۵)، مشاهده می‌شود که بین سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی ($t=2/918$ و $\beta=0/290$) رابطه‌ای مستقیم وجود دارد که در سطح $P<0/01$ معنادار است. این دو مفهوم، رابطه‌ی کلی ($t=2/932$ و $\beta=0/290$) دارند که در سطح $P<0/01$ معنادار است. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۵)، مشاهده می‌شود که بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی ($t=4/752$ و $\beta=0/534$) رابطه‌ای مستقیم وجود دارد که در سطح $P<0/01$ معنادار است. همچنین با توجه به اطلاعات مندرج در مدل تجربی به‌دست آمده، مشاهده می‌شود که این دو مفهوم، رابطه‌ای غیرمستقیم ($t=2/320$ و $\beta=0/260$) دارند که از نظر آماری در سطح $P<0/05$ معنادار می‌باشد. رابطه‌ای کلی ($t=7/089$ و $\beta=0/795$) نیز بین این دو مفهوم وجود دارد که در سطح $P<0/01$ معنادار است.

برای ارزیابی مدل، از شاخص‌های برازندگی مندرج در جدول (۷) استفاده گردید. همان‌گونه که در جدول (۷) نشان داده شده است، شاخص‌های اندازه‌گیری برازش نشان می‌دهند که این مدل با توجه به داده‌ها در بهترین حالت برازش است و مدل نهایی به‌طور کاملاً مطلوبی برازش یافته است.

در ادامه، به بررسی تحلیل رگرسیون مرحله‌ای مربوط به رضایت شغلی می‌پردازیم: جدول‌های (۸) و (۹) نتایج به‌دست آمده از تحلیل رگرسیون مرحله‌ای رضایت شغلی را نشان می‌دهند. در این رگرسیون، رضایت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده و متغیرهای جوّ سازمانی و سرمایه‌ی انسانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد شده‌اند.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل نهایی

شاخص	مقدار	دامنه‌ی مورد قبول	نتیجه
χ^2/df	۱/۱۵۸	< ۲	تأیید مدل
NFI	۰/۹۸۳	> ۰/۹۵	تأیید مدل
RMR	۰/۲۸۶	نزدیک‌تر به صفر	تأیید مدل
GFI	۰/۹۷۲	> ۰/۹۵	تأیید مدل
TLI	۰/۹۹۶	> ۰/۹۵	تأیید مدل
AGFI	۰/۹۵۱	> ۰/۹	تأیید مدل
IFI	۰/۹۹۸	> ۰/۹	تأیید مدل
CFI	۰/۹۹۸	> ۰/۹	تأیید مدل
RMSEA	۰/۰۲۲	< ۰/۰۹	تأیید مدل
PCLOSE	۰/۹۹۵	> ۰/۰۵	تأیید مدل
AIC	۱۵۹/۴۵۹	نزدیک‌تر به صفر	تأیید مدل
CAIC	۳۷۶/۲۲۹	نزدیک‌تر به صفر	تأیید مدل

جدول ۸. مرحله‌ی اول تحلیل رگرسیون مربوط به رضایت شغلی

پیش‌بینی‌کننده	ضریب B	t	سطح معناداری	R ^۲	F	سطح معناداری	مقدار ثابت
جوسازمانی (x _۲)	۰/۱۴۰	۲۰/۵۵۰	۰/۰۰۰	۰/۵۷۴	۴۲۲/۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۴۹۸

نتایج مندرج در این جدول، نشان می‌دهد که متغیر جوّ سازمانی به‌تنهایی ۵۷/۴ درصد از متغیر را پیش‌بینی می‌کند. معادله‌ی رگرسیون در این مرحله، عبارت است از:

$$y = 0.140 X + 0.498$$

جدول ۹. مرحله‌ی دوم تحلیل رگرسیون مربوط به رضایت شغلی

مقدار ثابت	سطح معناداری	F	R ^۲	سطح معناداری	t	ضریب B	پیش‌بینی‌کننده
-۰/۶۸۹	۰,۰۰۰	۲۲۴/۹۰۲	۰/۵۹۵	۰,۰۰۰	۳/۸۳۲	۰/۱۹۰	سرمایه‌ی انسانی (x _۲)
				۰,۰۰۰	۷,۹۴۵	۰/۱۰۰	جوّ سازمانی (x _۱)

نتایج مندرج در این جدول، نشان می‌دهد که متغیر سرمایه‌ی انسانی به‌همراه جوّ سازمانی ۵۹,۵ درصد از متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. معادله‌ی رگرسیون در این مرحله عبارت است از:

$$y = -۰,۶۸۹ + ۰/۱۹ x_2 + ۰/۱ x_1$$

بحث و نتیجه‌گیری

برای بررسی نخستین فرضیه‌ی اول پژوهش مبنی بر این که «بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد» نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی به‌صورت مثبت و مستقیم رابطه‌ای معنادار وجود دارد. تأیید رابطه‌ی مستقیم، نشان می‌دهد که متغیر جوّ سازمانی به‌صورت مستقیم می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی باشد. همچنین، تأیید این رابطه از نظر مفهومی، بدین معناست که جوّ سازمانی مناسب، می‌تواند سبب برانگیختگی و در نتیجه اشتیاق به کار و رضایت از کار کارکنان گردد. بنابراین، با توجه به نتیجه‌ی پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، می‌توان نتیجه گرفت که جوّ سازمانی از تلاش و روابط متقابل گروه‌های داخل سازمان، مدیران و کارکنان سرچشمه می‌گیرد و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر روحیه‌ی افراد آن سازمان اثر می‌گذارد و به‌دنبال آن، باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش با صفاری (۱۳۸۹) مشابه است.

تعدادی از نظریه‌ها، به‌جای آن که برای تبیین رضایت شغلی تنها به فرد متمرکز باشند، برای بافت سازمان نیز اهمیت زیادی قائلند. این گروه از نظریه‌ها، به‌دلیل آنکه شامل فرایندهای نسبتاً ساده‌ای برای آغاز، جهت‌دهی و استمرار رضایت شغلی هستند، از اهمیت زیادی برخوردارند

(هومن، ۱۳۸۱). نتیجه‌ی این تحقیق، با نتایج پژوهش‌های پیشینی که بین جوّ سازمانی و رضایت صورت گرفته است، هم‌خوانی دارد. نتایج به‌دست آمده از تحقیق سارجانت و هانام^۱ (۲۰۰۳)، نشان می‌دهند که نحوه‌ی رابطه و جوّ سازمان، در رضایت شغلی افراد مؤثر است. نتایج تحقیق میرحسن سیدعامری (۱۳۸۸)، مژگان امیریان‌زاده (۱۳۸۴)، مهوش نوربخش (۱۳۸۴)، عباس صادقی و همکاران (۱۳۸۱)، قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱)، اختر جمالی (۱۳۸۸)، صفاری و همکاران (۱۳۸۹)، جعفری (۱۳۹۱)، سارجانت و هانام (۲۰۰۳)، راجرسی^۲ (۲۰۰۳) و آدنیک^۳ (۲۰۱۱)، نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و جوّ سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین توجه به مؤلفه‌های رضایت شغلی می‌تواند در بهبود وضعیت جوّ سازمانی مؤثر باشد.

برای بررسی فرضیه‌ی دوم پژوهش مبنی بر این که «سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی اثر دارد»، نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین سرمایه‌ی انسانی و رضایت شغلی به‌صورت مثبت و مستقیم رابطه‌ای معنادار وجود دارد. تأیید رابطه‌ی مستقیم، نشان می‌دهد که آموزش، نه تنها سرمایه‌ی انسانی سازمان را بهبود می‌بخشد بلکه تعیین‌کننده‌ی اصلی برون‌دادهایی مهم چون رضایت شغلی و سرمایه‌سازی بازار می‌باشد. نتایج پژوهش که انجمن آموزش و توسعه‌ی آمریکا (۲۰۰۰)، حاکی از وجود همبستگی قوی بین هزینه‌های آموزش هر یک از کارکنان و نرخ نگهداری مشتریان است (طالقانی، ۱۳۸۶).

برای بررسی فرضیه‌ی سوم پژوهش مبنی بر این که «جوّ سازمانی با میانجی‌گری سرمایه‌ی انسانی بر رضایت شغلی اثر دارد»، نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی به‌صورت مثبت و مستقیم و مثبت و غیرمستقیم رابطه‌ای معنادار وجود دارد. تأیید رابطه‌ی مستقیم، نشان می‌دهد که متغیر جوّ سازمانی به‌صورت مستقیم می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی باشد. همچنین تأیید رابطه‌ی غیرمستقیم، نشان‌دهنده‌ی آن است که متغیر سرمایه‌ی انسانی - به‌عنوان یک متغیر میانجی - موجب افزایش رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی می‌شود. به‌عبارت دیگر، سرمایه‌ی انسانی با تغییر نگرش افراد، مهارت‌ها و توانایی‌های آنان، روابط میان کارکنان را به‌شیوه‌ای دگرگون می‌کند که هر کدام از آنان بتوانند به‌راحتی نقش و وظیفه‌ی خود

1. Sargent.T.& Hannum
2. Rogerc
3. Adenik

را انجام دهند. از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری در سازمان به وجود می‌آید که باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و نهایت بهره‌وری سازمانی می‌گردد. نتیجه‌ی این تحقیق، با نتایج پژوهش‌های پیشینی که بین جو سازمانی و سرمایه‌ی انسانی صورت گرفته است، هم‌خوانی دارد. نتایج به دست آمده از تحقیق محمد صائبی (۱۳۸۲) و مدل ارایه شده در این تحقیق، نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت، توسعه‌ی کارکنان، جو سازمانی، تیم‌سازی و نوآوری‌های سازمانی، موجب توسعه‌ی منابع انسانی می‌شود. نتایج به دست آمده از تحقیق نظری^۱ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که افزایش سرمایه‌ی انسانی موجب افزایش جو سازمانی و مؤلفه‌های آن از جمله قدرت خطر کردن می‌شود.

در مجموع، به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش به‌سزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفا می‌نماید و از این حیث، مسئله‌ی رضایت شغلی از مسایل بنیادی هر سازمان به‌شمار می‌رود. جو سازمانی بر نوع رابطه‌ی انسان‌ها در سازمان اثر می‌گذارد؛ به طوری که جوهای باز، گرم و صمیمی سبب تسهیل و شکل‌گیری روابط می‌شوند و جوهای بسته، سرد و غیر صمیمی، برهم خوردن روابط را به دنبال دارند. برقراری روابط انسانی، زمینه‌ی انگیزش و رشد فرد را فراهم می‌سازد و همین احساس رشد، سبب رضایت و خوشنودی افراد می‌شود. رضایت افراد شاغل از شغل خود موجب افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد و سازمان به هدف‌ها و خواسته‌های خویش خواهد رسید.

پیشنهادها

- در پژوهش حاضر، با توجه به پیشینه‌ی مطالعات گذشته، مدل عوامل مربوط به رضایت شغلی طراحی شد. به نظر می‌رسد که با انجام پژوهشی مشابه و نتایج آن بتوان مدل به دست آمده از این پژوهش را مورد بازبینی، اصلاح یا تجدید نظر قرار داد.
- با توجه به تاثیر سرمایه‌ی انسانی بر رابطه‌ی بین جو سازمانی و رضایت شغلی، به مدیران شرکت پارس خودرو پیشنهاد می‌شود که به آموزش ضمن خدمت کارکنان بر اساس نیاز آنها توجه بیشتری مبذول دارند.

فهرست منابع

- اصلاح‌نخانی، محمدعلی (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های مدیریت و جوّ سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور. رساله‌ی دکتری، دانشگاه تهران.
- جعفری، نسرین (۱۳۹۱). تعیین رابطه رهبری تراز پنج، جوّ سازمانی با رضایت شغلی بر اساس مدل روابط ساختاری. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت‌دبیر شهید رجایی.
- حجازی، زهرا (۱۳۸۷). الگوی ساختاری رابطه‌ی ادراک از ساختار کلاس، اهداف پیشرفت، خودکارآمدی و خودنظم‌بخشی در درس ریاضی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- خسروی، علی اکبر (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه‌ی تجارت ایران. فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۲(۳). صص ۱۲۵-۱۴۱.
- دستگیر، محسن و کامران محمدی (۱۳۸۸). سرمایه‌ی فکری، گنج تمام‌نشدنی سازمان، تدبیرش ۲۱۴، صص ۲۸-۳۴.
- دسلر، گری (۱۳۶۸). مبانی مدیریت. ترجمه‌ی داود مدنی. ج ۲، بی‌جا: نشر آراین.
- رشیدی، مهدی؛ معصومه حبیبی و جواد جعفری فارسانی (۱۳۸۹). رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی در مؤسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی. فصلنامه‌ی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. ۴(۱۱)، صص ۵۹-۷۶.
- رضایی، امیر (۱۳۹۰). مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه‌ی فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، رشته‌ی مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت‌دبیر شهید رجایی.
- زرین سبب، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی فکری و گرایش نوع‌آوری سازمانی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. رشته‌ی مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- زین‌آبادی، حسن (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری تحولی مدیران در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی شهر تهران: ارایه‌ی یک الگو. رساله‌ی دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۷۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. ج ۳. تهران: انتشارات آگاه.
- شوماخر، رندال و ریچارد لومکس (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله‌ی ساختاری. ترجمه‌ی وحید قاسمی. ج ۱. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

- صائبی، محمد (۱۳۸۲). توسعه‌ی منابع انسانی با رویکرد راهبردی. **فصلنامه‌ی مطالعات مدیریت**، ش ۳۷ و ۳۸. صص ۱۳۵-۱۴۸.
- طالقانی، محمد و رؤیا بابایی کسمایی (۱۳۸۶). مدیریت سرمایه‌ی اجتماعی: راهبرد توسعه‌ی منابع انسانی. **چهارمین کنفرانس توسعه‌ی منابع انسانی**. مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- کردستانی، غلامرضا (۱۳۸۷). اندازه‌گیری و گزارشگری سرمایه‌ی انسانی. **حسابرس**، ش ۴۱. صص ۲۶-۳۱.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۵). روان‌شناسی کاربردی برای مدیران. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- موید، پیرایه (۱۳۸۲). بررسی نحوه‌ی برخورد مدیران دانشگاه شهید بهشتی با تعارض و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان رسمی دانشگاه از دیدگاه کارکنان. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی**.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۶). **رفتار و روابط در سازمان و مدیریت**. تهران: انتشارات یسطرون، ص ۶۵.
- میرکمالی، سیدمحمد و نسرین جعفری (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر سرمایه‌ی انسانی در کارکنان دانشگاه تربیت‌دبیر شهید رجایی. **فصلنامه‌ی مطالعات رفتار سازمانی**، ش ۱. صص ۳۱-۵۰.
- ناظم، فتاح (۱۳۸۴). مقایسه‌ی جوّ سازمانی و ابعاد آن در مراکز آموزشی وابسته به آموزش و پرورش و مراکز آموزش عالی. **فصلنامه‌ی علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته**، ش ۱. صص ۱۲-۲۴.
- نیواستورم، دیویس (۱۳۷۷). **رفتار انسانی در کار**. ترجمه‌ی محمدعلی طوسی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). **تهیه و استانداردساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی**. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. ج ۱. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- امیریان‌زاده، امیر (۱۳۸۴). رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شهر شیراز. **دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)**. ش ۸ و ۷. صص ۱۰۱-۱۱۴.
- جمالی‌اختر، علی؛ تقی‌پور، ظهیر و صالحی، مسلم (۱۳۸۸). رابطه‌ی بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به‌منظور آرایه‌ی مدل مناسب. **فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار**. (۲)۳. صص ۸۷-۱۰۶.
- جعفرنژاد، احمد و احمدرضا قاسمی (۱۳۸۷). آرایه‌ی مدل اکتساب فناوری با توجه به راهبرد سرمایه‌های فکری. **نشریه‌ی مدیریت فناوری اطلاعات**. (۱)۱. صص ۱۹-۳۶.

حاجی کریمی، عباسعلی و فرجیان، مرجان (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه‌ی انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه‌ی موردی: بانک ملت. **نشریه‌ی مدیریت دولتی**. ۱۲(۱). صص ۵۱-۶۶.

رستمی، ثریا (۱۳۸۹). رابطه‌ی سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد**. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء(س).
سپهوند، رضا (۱۳۸۸). اثر هماهنگی استراتژیک بین استراتژی منابع انسانی، استراتژی سرمایه‌ی انسانی و استراتژی رفتار سازمانی بر عملکرد سازمان. **پایان‌نامه‌ی دکترا**. دانشکده‌ی حسابداری و مدیریت دانشگاه تهران.

سلیمی‌پور، محمدحسین (۱۳۹۰). رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی شهروندان با درآمدهای پایدار شهرداری با توجه به نقش سرمایه‌ی انسانی. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد** دانشگاه تربیت مدرس.
سیدعامری، میرحسن؛ کریمی، رویا و میرمحمد کاشف (۱۳۸۸). رابطه‌ی جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه. **پژوهش در علوم ورزشی**. ش ۲۳. صص ۴۷-۶۰.

صادقی، عباس و فتحی، بهمن (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی جوّ سازمانی با رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان. **پژوهش‌نامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی**. ۲(۵).
صفاری، پویا. ایازی، صمد و دعایی، محمدعلی (۱۳۸۹). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه‌ی آن با جوّ سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. **فواسوی مدیریت**. ۴(۱۵). صص ۱۴۵-۱۶۰.

صنوبری، محمد (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سرمایه‌ی انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری). **ماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس**. ۶(۲۲). صص ۱۱۹-۱۳۶.

عابدی، لطفعلی و مزروعی، حسین (۱۳۸۹). عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. **مجله‌ی طب نظامی**. ۱۲(۱). صص ۴۵-۴۹.

فرهادی، سعید (۱۳۷۵). مطالعه و بررسی جوّ سازمانی مدارس راهنمایی شهرستان نوشهر براساس مدل‌های هالپین و کرافت. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی**. دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

فدکی‌فدک، حسن (۱۳۹۰). بررسی ارتباط میان سرمایه‌ی فکری و رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان ستادی نواحی هفت‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهرستان مشهد. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد**. اداره‌ی آموزش و پرورش مشهد.

- قاسمی‌نژاد، افسر (۱۳۸۱). تعیین رابطه‌ی جوّ سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد**، دانشگاه اصفهان.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۸). **روابط انسانی در آموزشگاه**. تهران: انتشارات یسپرون.
- موسوی، شهین (۱۳۸۸). تأثیر آموزش نیروی انسانی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان سازمان منطقه‌ی ویژه‌ی اقتصادی پارس عسلویه. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد**. دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- نفیسی، شهاب (۱۳۸۱). رابطه‌ی سرمایه‌ی انسانی و رشد اقتصادی با تأکید بر نقش توزیع تحصیلات نیروی کار: مورد ایران، سال‌های ۷۹-۱۳۴۵. **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**. مؤسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- نوربخش، مهوش و میرنادری، علی‌اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی جوّ سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره‌ی متوسط شهر اهواز. **فصلنامه‌ی المپیک**. ۱۳(۱). صص ۷-۱۸.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۰). **مدل‌یابی معادلات ساختاری**. انتشارات سمت.
- هاشمی‌نکو، سیدعلیرضا (۱۳۹۰). تأثیر شبکه اجتماعی و سرمایه‌ی انسانی بر استراتژی تشخیص فرصت‌های کارآفرینی. **پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد**. دانشگاه علامه طباطبائی.
- Adenik, Anthonia (2011). Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction : Evidence From Covenant University. **Business Intelligence Journal – January**. Vol.4 No.1.PP 151-165.
- Bonthis, N., Keow, W,C,C. and RICHARDSON, S. (2000). Intellectual Capital and Business performance in Malaysian Industries. **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 1 No. 1, pp. 1-17.
- Byrne, B. M. (2001). **Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming**. Mahwah, New Jersey; Erlbaum.
- Dawis R, Lofquist L (1984). **A Psychological Theory of Work Adjustment**. University of Minnesota Press, MI.
- Froese , Fabian Jintae , Peltokorpi Vesa(2010). Cultural distance and Expatriate Job Satisfaction. **Journal Homepage**.www.elsevier.com/locate/ijintrel.Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 14 No. 2, pp. 70-84 .q Emerald Group Publishing Limited 1355-2554.
- Madsen Henning, Helle Neergaard and John P. (2008). Factors Influencing the Establishment of Knowledge-Intensive Ventures, **International Journal of Organizational Behavior in Education**. Englewood Cliffs. Newjersey. Prentice Hall. Inc Third Edition.
- Rothberg, G. S. (2009). Intellectual Capital in Business-to-Business Markets. **Industrial Marketing Management** , Vol. 2, No. 1, 19-34.
- Roos, G. and Roos, J. (1997), Measuring Your Company's Intellectual Performance, **Long Range Planning**, Vol. 30 No. 3, pp. 1-22.
- Sargant.T. & Hannum. E.(2003). **Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Rural China**.University of Pennsylvania.
- Shadur, Mark a, Kienzle, Rene, Rodwell, John.(1999). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement. **Group & Organization Management**. 24(2).

- Delong, D. W. & L. Fahey (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. **Journal of Academy of Management Executive**. 14.113-127.
- Lipiec, Jacek. (2001). **Human Resource Management Perspective at the Century**. Public Personnel Management.
- Porter LW, Lawler EE, Hackman JR. (1975). **Behaviours in Organisation**. New York: McGraw-Hill.
- Rogerc, Peek. (2003). **The Relation Ship Between Organizational Climate and Job Satisfaction**. [Http:// www.lib.umi.com](http://www.lib.umi.com).

