

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2024, 11(1), 81-94
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.44061.1357>

Received: 14.06.2023
Accepted: 03.12.2023

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Social Capital and Work-Family Conflicts

Mehdi Dehestani¹ , Seyedeh Atefeh Mahdavi^{2*} 

1. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, University of Payam Noor, Tehran, Iran
2. PhD of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, University of Science and Research, Tehran, Iran

Citation: Dehestani, M., & Mahdavi, S. A. (2024). The mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and work-family conflicts. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 81-94.

Abstract

Introduction

Work-family conflict is a fundamental issue that affects employees and is one of the most common complaints of any organization. Social capital and organizational commitment can be mentioned among the factors related to work-family conflict. Thus, the aim of this research was to investigate the relationship between social capital and work-family conflicts with the mediating role of organizational commitment.

Method

This research is practical regarding the purpose and descriptive regarding the data collection method. The statistical population of this research is all the people working in the bazaar of Tehran. In this research, a convenient sampling method was used. Research tools include the work-family conflict questionnaire of Netmier, Bowles and McMarian (1996), the social capital questionnaire of the American Social Capital Association and the organizational commitment

* **Corresponding Author:** Seyedeh Atefeh Mahdavi
Email: atefeh.mahdavi20@gmail.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

questionnaire of Balfour and Wechsler (1996). SPSS and smartPLS softwares were also used for data analysis.

Results

The results showed that the relationship of social capital with organizational commitment, and organizational commitment with work-family conflict are significant. In addition, This research confirmed the mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and work-family conflict.

Discussion

The results of the present study showed that organizational commitment can mediate the relationship between work-family conflict and social capital; Therefore, special attention must be paid to organizational commitment.

Keywords: Work-family conflict, social capital, organizational commitment

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۱(۱)، ۸۱-۹۴

<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.44061.1357>

نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه‌های اجتماعی و تعارض کار-خانواده

مه‌دی دهستانی^۱، سیده عاطفه مه‌دوی^{۲*}

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. دکتری تخصصی روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه علوم و تحقیقات، تهران، ایران

چکیده

تعارض کار-خانواده موضوعی اساسی می‌باشد که کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از شایع‌ترین شکایات هر سازمانی می‌باشد. از جمله عواملی که با تعارض کار-خانواده ارتباط دارند می‌توان به سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی اشاره کرد. بدین ترتیب این پژوهش به دنبال بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده با نقش میانجی تعهد سازمانی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه افراد شاغل بازار کار شهر تهران می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. ابزار این پژوهش شامل پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده (Netmier et al. (1996، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی انجمن سرمایه اجتماعی آمریکا و پرسش‌نامه تعهد سازمانی (Balfour & Wechsler (1996 می‌باشد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و smartPLS استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و تعهد سازمانی با تعارض کار و خانواده معنی‌دار است. علاوه بر این، تحقیق نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی با تعارض کار-خانواده تأیید کرد. نتیجه حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند میانجی‌گر رابطه بین تعارض کار-خانواده و سرمایه اجتماعی باشد؛ بنابراین می‌بایست به موضوع تعهد سازمانی توجه ویژه‌ای شود.

کلیدواژه‌گان: تعارض کار-خانواده، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی

* نویسنده مسئول: سیده عاطفه مه‌دوی

رایانامه: atefeh.mahdavi20@gmail.com

مقدمه

از آنجا که اکثریت افراد جامعه را افراد شاغل تشکیل می‌دهند، نیروی انسانی در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، به‌گونه‌ای که نیروی انسانی بارزترین منبع سازمان و اصلی‌ترین عوامل برتری و ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سایر سازمان‌ها محسوب می‌شود. علاوه بر این، خانواده از دیرباز تاکنون یکی از مهم‌ترین بخش‌های جدایی‌ناپذیر جامعه بوده است. همچنین کار و خانواده دو بخش مهم در زندگی افراد هستند، به‌طوری‌که موفقیت آن‌ها در این است که بتوانند اهداف کاری و خانوادگی خود را در یک راستا دنبال کنند (Arghvan et al., 2022). اما خانواده در دنیای کنونی به نسبت سده‌های پیشین با مشکلات و تعارضات بسیاری روبه‌رو است که هر کدام از آن‌ها در صورت تشدید می‌توانند جامعه را نیز تحت تأثیر قرار دهند (Shamsi et al., 2022). از جمله این تعارضات تغییر سبک زندگی از سنتی به مدرن که باعث به‌خطر افتادن تعادل بین کار و خانواده شده است، به‌گونه‌ای که بسیاری از افراد با استرس کاری زیاد در رابطه با تداخل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی مواجه هستند. علاوه بر این در جامعه افراد دارای مسئولیت‌های کاری و خانوادگی متفاوتی هستند که منشاء این تفاوت‌ها می‌تواند تغییرات ایجاد شده در ماهیت کار و خانواده باشد اما علیرغم تغییرات در شرایط کاری و مسئولیت‌های متعدد، همچنان انتظار می‌رود که کارمندان تعادلی بین انتظارات کار و خانواده برقرار سازند. با این حال، مشارکت در هر دو زمینه شغلی و خانوادگی با وجود مسئولیت‌های فراوان منجر به ایجاد تعارض کار و خانواده می‌شود (Blandian Bafghi & Sharifi, 2018). مشکلات و مسائلی که افراد شاغل در این زمینه با آن مواجه می‌شوند، طیف وسیعی از پژوهش‌ها نظریات را در زمینه‌ی تعارض کار و خانواده افراد برانگیخته است (Shamsi et al., 2022). تعارض کار-خانواده (work-family conflict) نوعی تعارض درون‌نقشی است که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش مانع از انجام مؤثر وظایف در نقش دیگر می‌شود (Javadi et al., 2017). تعارض کار-خانواده زمانی رخ می‌دهد که افراد در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های متعددی را ایفاء کنند که به زمان، انرژی و تعهد نیاز دارد که همگی با یکدیگر همپوشانی دارند (Ostovar et al., 2022). شواهد به‌دست آمده از برخی تحقیقات انجام شده درباره پیامدهای تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد که هر یک از دو حالت تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار می‌توانند بر پیامدهایی تأثیر بگذارند که متناسب با جهت‌گیری نوع تعارض است. این بدان معناست که پیامدهای تأثیرات خانواده-کار به محیط خانواده (مانند رضایت خانواده و رضایت زناشویی) و از طرف دیگر پیامدهای کار-خانواده به محیط کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) معطوف می‌شود (Golparvar & Jafarpour, 2014). در مطالعات انجام شده رابطه معناداری بین تعارض کار با خانواده و خستگی عاطفی مشاهده شد (Li, 2016). به‌علاوه تعارض کار-خانواده به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد سازمانی می‌باشد زیرا تعارض کار-خانواده تأثیرات منفی بر نتایج سازمانی می‌گذارد و در نتیجه باعث کاهش تعهد افراد نسبت به سازمان می‌شود (Malik et al., 2015). مدیران خود اطلاع می‌دهند که برای ارتقای تعهد سازمانی کارکنان، به متغیر تعارض کار-خانواده توجه زیادی داشته باشند، چراکه یکی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار سازمانی، تعهد سازمانی (organizational commitment) است (Mortazavi & Ariezi, 2016). تعهد سازمانی به وابستگی و مشارکت کارکنان با سازمانشان اطلاق می‌شود تا کارکنان نسبت به سازمان خود متعهد باشند، به چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان ایمان داشته باشند، تمایل به ماندن در شرکت داشته باشند و بخواهند در شرکت تعامل داشته باشند (Eliyana & Pradana, 2020). به‌علاوه بسیاری از شرکت‌ها در تلاش هستند تا تعهد کارکنان را نسبت به شرکت افزایش دهند تا اثرات تعارضات کار و خانواده به حداقل برسد. Meyer & Allen (1991) یک مدل سه مؤلفه‌ای را برای تعهد سازمانی مفهوم‌سازی کردند که عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (Mehdad et al., 2014). Malik et al. (2015) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده با تعهد سازمانی ارتباط منفی دارد. مطالعات

Zhou & Li (2021) نشان داد تعهد مستمر به‌طور قابل توجهی رابطه بین تعارض کار-خانواده و خستگی عاطفی را در معلمان ابتدایی و باتجربه پیش‌دبستانی حفظ می‌کند، تعهد عاطفی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی تنها در مربیان باتجربه پیش‌دبستانی معنی‌دار بود اما میان معلمان مبتدی معنی‌دار نبود. همچنین اثر معنادار تعهد هنجاری را در رابطه بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی بر معلمان پیش‌دبستانی مبتدی یا باتجربه مشاهده نکردند. مطالعات Djawoto et al. (2022) نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان است. تعهد بالاتری که کارکنان به شرکت داشتند، عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. آن‌ها که تعهد بالایی به شرکت داشتند، در کار احساس شادی می‌کردند و سعی می‌کردند بهترین کار را انجام دهند؛ بنابراین عملکرد آن‌ها افزایش خواهد یافت. تعهد نقش مهمی به‌خصوص در عملکرد کارمند در محل کار دارد، زیرا احساس تعهد قوی باعث می‌شود کارکنان در کار مسئولیت‌پذیرتر شوند. نتایج بعدی از این مطالعه نشان داد بین متغیرهای تعارض کار-خانواده بر تعهد سازمانی تأثیر منفی و ناچیز وجود دارد. کارمندان جدا از اینکه مشتاق و جدی هستند، ابتدا باید قبل از ورود به دفتر، وظایف خانه خود را انجام دهند. از سوی دیگر، برای کارمندانی که با تعارض کار-خانواده مواجه بودند، حرفه‌ای بودن کارشان بر تعهد سازمانی بالا تأثیر گذاشت. آن‌ها تمام تلاش خود را می‌کنند تا به دلیل فرصت‌های شغلی کم به‌نفع شرکت شغل خود را رها نکنند. به‌علاوه تعهد سازمانی به معنای خاص یکی از مؤلفه‌های مهم سرمایه اجتماعی سازمان می‌باشد و به‌نوعی کارکنان متعهد سرمایه اجتماعی سازمان به‌شمار می‌روند. در بحث اهمیت و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی باید گفت که بررسی تعهد سازمانی از منظر اجتماعی می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای پنهان را در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری آشکار سازد. سرمایه اجتماعی (social capital) به‌عنوان یکی از مفاهیم جدید اجتماعی در سازمان، فرآیندی است که منجر به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری برای دستیابی به اهداف می‌شود و بهترین بستر برای تقویت تعهد سازمانی بوده و یکی از مهمترین چالش‌های سازمان‌های امروزی می‌باشد (Farmandeh & Namdar, 2018). شواهد تجربی نشان‌دهنده این مطلب است که سرمایه اجتماعی به‌عنوان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و غیره دانست در شکل‌گیری تعهد سازمانی تأثیر دارد (Mirmahale & Khoshfar, 2017). کلمن سرمایه اجتماعی را فرآیندهای اجتماعی می‌داند که با تسهیل اقدامات اعضای خود، منافع آن‌ها را ارتقاء می‌دهد. همچنین سرمایه اجتماعی را منبعی اجتماعی-ساختاری می‌داند که دارایی و سرمایه افراد تلقی می‌شود (Ardalan et al., 2014). Nahapiet & Ghoshal (1998) سرمایه اجتماعی را طبقه‌بندی کرده‌اند و آن را شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌دانند (Hamidizadeh et al., 2016). همچنین (2017) Ahangari & Hayati در پژوهشی بیان کردند بین سرمایه اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی و بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش Hosseini et al. (2023) نشان داد بین سرمایه اجتماعی کل و بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد، درحالی‌که رابطه معنی‌داری بین بعد شناختی با تعهد سازمانی مشاهده نگردید.

کارکنانی که با پدیده تعارض-کارخانواده مواجه هستند نمی‌توانند با دقت و کیفیت کار خود را انجام دهند که این امر علاوه بر اینکه باعث نارضایتی مشتریان می‌شود باعث ناامیدی و بی‌حوصلگی و کاهش رضایتمندی آن‌ها از شغل می‌شود و این امر در نهایت احتمال ترک شغل را افزایش می‌دهد. به‌علاوه امروزه روابط گرم و صمیمانه، اعتماد، تعاملات گروهی و حتی معاشرت‌های خانوادگی در بین کارکنان که می‌تواند سرمایه اجتماعی را تقویت کند، کاهش یافته و انتظار می‌رود در آینده شاهد کاهش آن باشیم که نتیجه آن بی‌اعتمادی افراد نسبت به یکدیگر، افزایش استرس شغلی، ایجاد تنش در محیط کار، بی‌علاقگی به شغل و محیط کار، کاهش ارتباط سازنده بین همکاران و بسیاری موارد دیگر

می‌باشد. در این راستا جهت دستیابی به اهداف سازمان نیاز به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است؛ اما پویایی سازمان‌ها به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی خشنود، متعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود بستگی دارد تا در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان تلاش لازم را انجام دهند. کارکنان بدون داشتن تعهد به اهداف عالی نمی‌توانند کاری را پیش ببرند، چون بدون تعهد چیزی اتفاق نمی‌افتد. کارکنان بایستی با شناخت کامل اهداف و تعهد، زمینه را برای محقق شدن اهداف آماده سازند. باتوجه به اهمیت تعهد سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان می‌باشد، لذا ضرورت انجام این تحقیق احساس می‌شود. بنابراین باتوجه به مطالب گفته‌شده سؤال اصلی تحقیق این است که آیا در رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده تعهد سازمانی نقش میانجی دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و از نظر ماهیت جز تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه افراد شاغل بازار کار شهر تهران بود. باتوجه به نامحدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول جسی و مورگان برای جوامع نامحدود استفاده شد و حجم جامعه باتوجه به این جدول ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش در دسترس بود. ملاک ورود افراد شاغل بالای ۲۰ سال با داشتن حداقل سابقه تأهل ۵ سال بوده است و همچنین ملاک خروج افراد در این پژوهش شامل افرادی است که ملاک سنی را شامل نشوند یا این‌که افرادی که تحصیلات آن‌ها زیر دیپلم بوده است. ملاحظات اخلاقی این پژوهش محرمانه بودن اطلاعات شرکت‌کنندگان می‌باشد. همچنین آن‌ها می‌توانستند هر زمان که بخواهند پژوهش را ترک کنند. به‌علاوه شرکت‌کنندگان در مورد آزادی شرکت در پژوهش و عدم مشارکت در آن اطمینان داده شد و هنگام توزیع پرسش‌نامه بین شرکت‌کنندگان نوشتن نام و نام‌خانوادگی الزامی نبود.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده، بنابراین تحقیق حاضر از نوع میدانی می‌باشد. پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده در این پژوهش عبارتند از:

پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده: (1996) Netmeer, Bowles and McMarian دارای ۱۰ گویه، مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت هفت درجه‌ای می‌باشد که بالاترین نمره ۷۰ و پایین‌ترین نمره ۱۰ می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه توسط (1996) Netmeer, Bowles and McMarian با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و در پژوهش سرباز (۱۳۹۳) به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۸۶ گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برآورد گردید.

پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی انجمن سرمایه اجتماعی آمریکا (American Social Capital Association):

این پرسش‌نامه توسط انجمن سرمایه اجتماعی آمریکا (۱۹۹۵) طراحی شده که شامل ۱۲ گویه و دارای سه بعد سرمایه ارتباطی، سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری است. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، کم تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش (2013) Maanipour ۰/۹۲ محاسبه شد و کلیه‌ی بارهای عاملی (بزرگتر از ۰/۷۰) به‌دست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده و نشان‌دهنده روایی سازه سرمایه اجتماعی و ابعاد سه‌گانه آن است. مبتنی بر

پژوهش Nahapiet & Ghoshal (1998) در نسخه اصلی پرسشنامه، روایی سرمایه ارتباطی ۰/۸۸، سرمایه شناختی ۰/۸۰ و سرمایه ساختاری ۰/۷۴ بدست آمد. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد گردید.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط Balfour & Wechsler (1996) تدوین و دارای ۹ گویه و سه مؤلفه همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای می‌باشد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵) می‌باشد و ضریب پایایی آن برابر ۰/۸۸ گزارش شده است. این پرسشنامه در پژوهش (2013) Soltanzadeh اعتباریابی شده است. ضریب پایایی در این پژوهش ۰/۹۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴۳ برآورد گردید. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه ابعاد تعهد سازمانی (همانندسازی شده، پیوستگی و مبادله‌ای) را استخراج کرد که واریانس پرسش‌های استخراج شده، ۰/۷۴ درصد بود. آزمون KMO ۰/۹۰۱ و بارتلت ($P < ۰/۰۰۱$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، سه بعد موردنظر را به دست آورد.

روایی موردنظر در این پژوهش روایی محتوایی می‌باشد. روایی محتوا به این مطلب اشاره دارد که نمونه سؤال‌های مورد استفاده در یک آزمون تا چه حد معرف کل سؤال‌های ممکن است که می‌توان از محتوا یا موضوع ممکن تهیه کرد برای بررسی روایی ابزارهای پژوهش، پرسشنامه در اختیار چندتن از اساتید و متخصصین این حوزه قرار می‌گیرد تا نظرات خود را در خصوص جامع بودن، در نظر گرفتن تمامی جنبه‌های موضوع، رابطه منطقی بین سؤالات و همچنین مناسب بودن طراحی آن ارائه کنند. بدین ترتیب روایی آن به شیوه روایی محتوا تضمین می‌گردد. نتیجه بررسی روایی تحقیق در ادامه آورده شده است. مشاهده می‌شود که روایی همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر شده است یعنی هر سه متغیر از نظر روایی مناسب هستند (جدول ۱).

Table 1. Convergent validity of research variables

	Convergent validity
Social Capital	0.574
Work-Family Conflict	0.709
Organizational Commitment	0.656

همچنین برای بررسی دقیق‌تر روایی متغیرها، روایی فورنل لارکر نیز گزارش شده است:

Table 2. Validity results of Fornell Locker

	Social Capital	Work-Family Conflicts	Organizational Commitments
Social Capital	0.758	---	---
Work-Family Conflicts	-0.559	0.842	---
Commitments Organizational	0.625	-0.784	0.810

یافته‌ها

در جدول ۳، میانگین، انحراف استاندارد و نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها گزارش شده است.

Table 3. Descriptive findings and Kolmogorov–Smirnov test results and Pearson correlation

	Social Capital	Work-Family Conflict	Organizational Commitment
Mean	2.159	3.906	3.738
Standard Deviation	0.624	0.605	0.703
Parameter	3.399	3.396	3.491
Significance	0.000	0.000	0.000
1	1		
2	-0.78	1	
3	0.63	-0.66	1

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، توزیع داده‌های تحقیق غیرنرمال می‌باشد، بنابراین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است. با توجه به مدل‌های ساختاری در حالت معنی‌داری و ضرایب استاندارد فرضیه‌های تحقیق بررسی می‌شود.

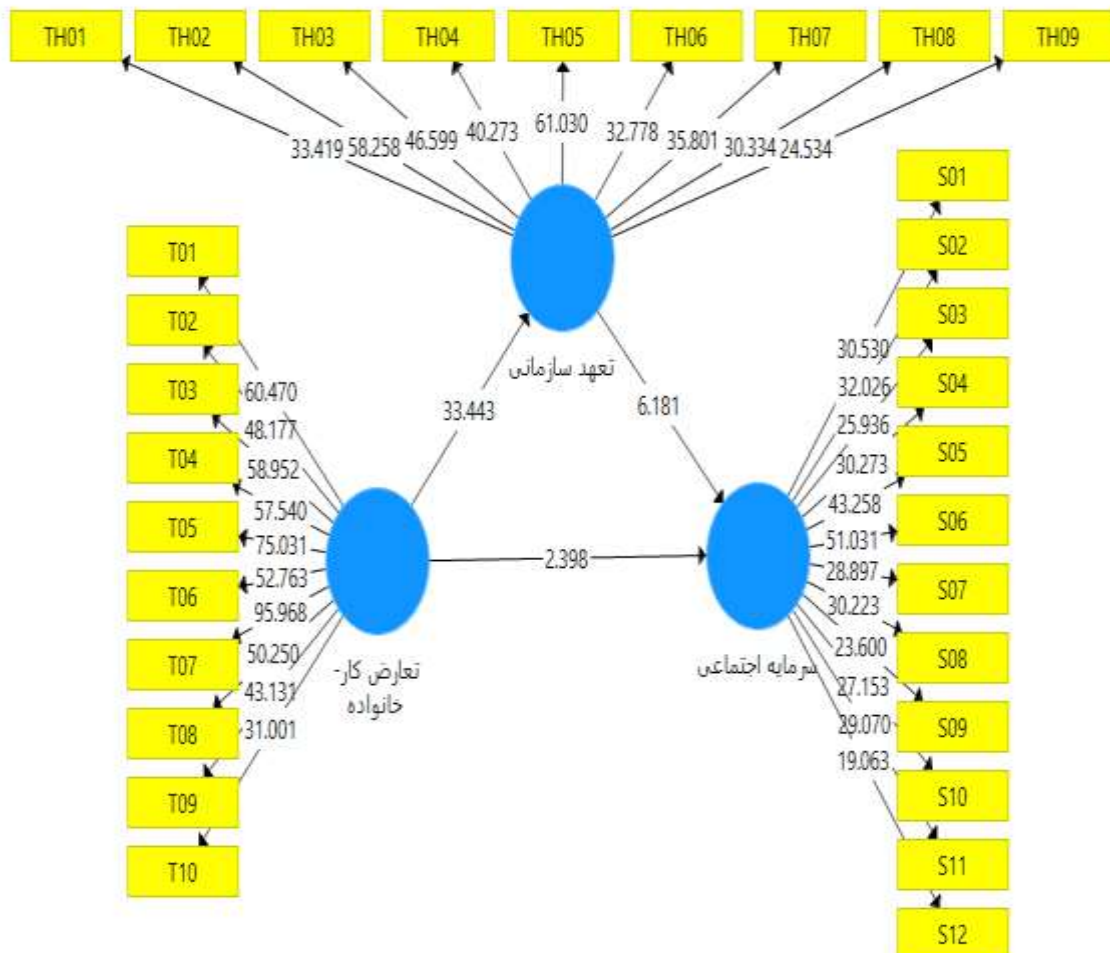


Figure 1- Research model in the significance mode of parameters

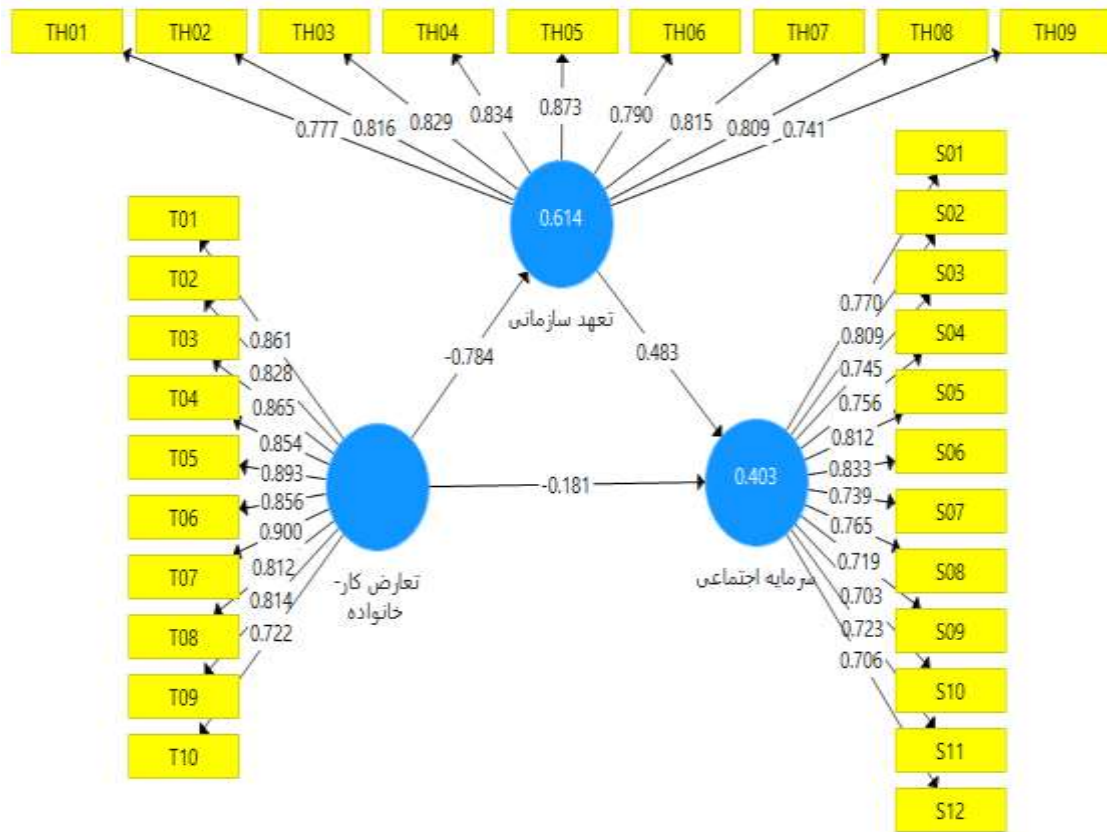


Figure 2. Research model in standard estimation mode

شاخص برازش χ^2 دو در شکل ۲ برابر ۲۳۹/۲۸، درجه آزادی برابر ۵۱ و شاخص RMSEA برابر ۰/۰۸۵ بوده است. با توجه به خروجی نرم‌افزار که از مرحله بوت استرپ نرم‌افزار استخراج شده است، مشاهده می‌شود که آماره احتمال برای متغیر میانجی تعهد سازمانی برابر با ۵/۹۷۹ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی تأیید می‌شود. همچنین ضریب استاندارد برای متغیر میانجی برابر با ۰/۳۷۸ - به دست آمده است که چون عددی منفی است می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل به واسطه میانجی بر وابسته اثرگذار است.

Table 4. Examination of the standardized coefficient for the mediator variable

	Standard coefficient	Statistic	Significance
Work-family conflict/organizational Commitment/social capital	-0.378	5.979	0.000

با توجه به مدل ساختاری در حالت معنی‌داری آماره احتمال بین تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی برابر با ۳۳/۴۴ به دست آمده است که چون از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است نتیجه می‌شود که این رابطه تأیید می‌شود و با توجه به این که ضریب استاندارد برابر با ۰/۷۸ - به دست آمده است نتیجه می‌شود رابطه بین تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی، منفی می‌باشد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معنی‌داری آماره احتمال بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی برابر با $۶/۱۸$ به‌دست آمده است که چون از مقدار بحرانی $۱/۹۶$ بزرگتر است نتیجه می‌شود که این رابطه تأیید می‌شود و با توجه به این که ضریب استاندارد برابر با $۰/۴۸$ به‌دست آمده است نتیجه می‌شود رابطه بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی، مثبت می‌باشد. باتوجه به مدل ساختاری در حالت معنی‌داری آماره احتمال بین تعارض کار-خانواده و سرمایه اجتماعی برابر با $۲/۳۹۸$ به‌دست آمده است که چون از مقدار بحرانی $۱/۹۶$ بزرگتر است نتیجه می‌شود که این رابطه تأیید می‌شود و با توجه به این که ضریب استاندارد برابر با $۰/۱۸۱$ - به‌دست آمده است نتیجه می‌شود رابطه بین تعارض کار-خانواده و سرمایه اجتماعی، منفی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. نتیجه حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که "تعهد سازمانی به‌عنوان نقش میانجی می‌تواند رابطه منفی بین سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده" را کاهش دهد؛ بنابراین می‌بایست به امر تعهد سازمانی توجه ویژه‌ای شود. توجه بیشتر به سرمایه اجتماعی، تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی تأثیرات خود را بر جامعه نشان خواهد داد؛ به‌طوری‌که رضایت کارکنان از زندگی کاری، زندگی شخصی و اجتماعی را در پی خواهد داشت. علاوه بر این وجود سرمایه اجتماعی در یک سازمان و یا یک بخش از آن می‌تواند منجر به تقویت تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان شود، بنابراین کارکنانی که سرمایه اجتماعی قوی‌تری دارند، از تعهد سازمانی بیشتر و به‌تبع آن از عملکرد بالاتر و اثربخشی بیشتری برخوردار خواهند شد.

در گام اول از بررسی فرضیه‌های پژوهش، رابطه معنی‌دار بین تعهد سازمانی و تعارض کار-خانواده تأیید شد که این رابطه منفی می‌باشد. نتایج این یافته‌ها که با پژوهش‌های (Mehdad et al. (2014؛ Mayer et al. (2000؛ et al. (2015)؛ Malik؛ Lu et al. (2008) همخوانی دارد. تعارض کار-خانواده به عدم تعادل بین کار و زندگی منجر می‌شود و می‌تواند تأثیر منفی بر نتایج سازمانی بگذارد. کارکنان متعهد تمایل دارند در کنار سازمان به کارشان ادامه دهند و در تلاش هستند تا اهداف سازمان را سریع‌تر از دیگران دریافت کنند.

در گام دوم از بررسی فرضیه‌های پژوهش، رابطه معنی‌دار سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی تأیید شد که این رابطه مثبت می‌باشد و با پژوهش‌های (Khurshid (2012 همخوانی دارد. اما با پژوهش (Khoshfar & Jandaghi (2017؛ Mirmahale همخوانی ندارد. سرمایه اجتماعی فزاینده منجر به خلق یک محیط کار یکپارچه و دوستانه که در نهایت منجر به تقویت تعهد سازمانی می‌شود. به‌علاوه هرچه روابط در سازمان، غیررسمی‌تر، شدت و استحکام روابط میان اعضاء قوی‌تر، روابط ساختارنیافته و بی‌نظم و ترتیب باشد و اندازه شبکه‌های موجود در اداره وسیع باشد و اجبار برای تبعیت کمتر باشد در نتیجه سرمایه اجتماعی در بین اعضای این گروه‌ها بیشتر بوده که این باعث تقویت تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد.

در گام سوم از بررسی فرضیه‌های پژوهش، رابطه معنی‌دار سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده با تاکید بر نقش تعهد سازمانی تأیید شد و با پژوهش‌های (Fukuyama (1999 و (Nahapiet & Ghoshal (1998 همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر کنونی مدیران برای توسعه، بیشتر از آن‌که به سرمایه‌های فیزیکی احتیاج داشته باشند، به سرمایه‌اجتماعی نیازمند هستند. مزایای سرمایه اجتماعی این است که

باعث افزایش ارتباطات متقابل، اعتماد، صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود. اگر این موضوع در سطح سازمان در نظر گرفته شود، ملاحظه می‌گردد با افزایش میزان اعتماد و ارتباط و صمیمیت در سازمان، کارکنان تمایل پیدا می‌کنند که در اجرای امور آن مشارکت داشته باشند (Hurtado et al, 2011). اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار، زندگی شخصی و خانوادگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورند که به صورت متقابل یکدیگر را تشدید کرده و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند. یکی از عواملی که بر بهداشت روانی نیروی کار، همچنین بهره‌وری آن‌ها تأثیر داشته و در مطالعات مختلف نیز مورد تأکید قرار دارد، تعارض کار-خانواده است که نوعی تضاد بین نقشی محسوب شده و از بهره‌وری نیروی انسانی نیز می‌کاهد؛ بنابراین تعارض کار-خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقشی بوده که فرد را به طور همزمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگاری ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی درگیر می‌سازد. در این بین می‌توان به این مسئله اشاره نمود که اگر فردی به سازمانی تعهد داشته باشد و خودش را بعنوان عضوی متعهد از سازمان بداند، می‌تواند سرمایه‌های اجتماعی را بیشتر در خود افزایش دهد و زمینه کاهش تعارضات بین کار-خانواده را در خود ایجاد کند. در واقع تعهد سازمانی با ارتقای سطح لذت بردن از شغل و کاهش دغدغه‌های زندگی، سبب کاهش تعارضات درون‌روانی افراد می‌شود. برای بهبود و ارتقای این تحقیق پیشنهاد کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

به مدیران و مسئولان توصیه می‌شود به عوامل ایجادکننده تعارض کار-خانواده و کنترل آن توجه بیشتری داشته باشند. به محققان نیز توصیه می‌شود در مطالعات آتی خود بیشتر به انجام مطالعات مداخله‌ای جهت کنترل این معضل بپردازند.

مدیران سازمان‌ها به سرمایه اجتماعی توجه لازم را داشته باشند تا تعهد سازمانی در سازمان افزایش یابد. بدیهی است مدیران می‌توانند با بهبود روابط بین کارکنان، افزایش اعتماد، زمینه‌سازی برای مشارکت بیشتر، برنامه‌ریزی جهت افزایش احساس مسئولیت و زمینه‌سازی برای افزایش اعتماد کارکنان، باعث افزایش تعهد سازمانی در سازمان‌ها شوند. بالا بردن پیوستگی و انسجام در کارکنان و درگیر نمودن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان می‌تواند یکی از راه‌های مؤثر در افزایش تعهد کارکنان به سازمان خود باشد.

پیشنهاد می‌شود جهت بهبود تعهد سازمانی به مواردی از قبیل ایجاد شبکه‌های تعاملی گسترده و وسیع به طوری که کمتر تحمیل و اجباری برای کارکنان داشته باشد و نیز به ایجاد و تقویت شبکه‌ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی در سازمان‌ها توجه شود.

از محدودیت‌های تحقیق عواملی می‌باشند که در مسیر جمع‌آوری اطلاعات و کسب نتایج مطلوب، مانع ایجاد می‌کنند و همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با آن مواجه هستند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که اطلاعات به دست آمده از طریق پرسش‌نامه می‌باشد. با توجه به این مطلب، احتمالاً ارائه پاسخ‌های غیرواقعی شرکت‌کنندگان، ناشی از درک نادرست از سؤال‌ها، می‌تواند نتایج را مخدوش سازد. البته سعی شد با بهره‌گیری از ادبیات سلیس و روان ارائه توضیحات لازم در این مورد و همچنین اختصاص وقت کافی برای پرسش‌نامه‌ها از احتمال بروز آن کاسته شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Ahangari, J., & Hayati, S. (2017). Studying the relationship between social capital and organizational commitment and communication skills of public relations employees of public organizations in Tabriz. *Sociological Studies*, 11(41), 95-109. (Persian). <https://sanad.iau.ir/en/Article/957820?FullText=FullText>.
- Ardalan, M., Ghanbari, C., Beheshtirad, R., & Navidi, P. (2014). The effect of social capital and social responsibility on organizational commitment (case study of employees of Razi University of Kermanshah). *Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 5(10), 109-132. (Persian). <https://doi.org/10.22059/JSCM.2020.296470.1971>
- Arghvan, M., Amini, A., & Alimohammadlou, M. (2022). Modeling the factors affecting work-family conflict and its indicators using the structural-interpretive modeling approach of fuzzy society. *Governmental Management*, 14(3), 424-478. (Persian). <https://doi.org/10.22059/JIPA.2022.342270.3150>
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19(3), 256-277. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92636-0_9.
- Blandian Bafghi, Sh., & Sharifi, Kh. (2018). Work-family conflict in Iranian nurses: A systematic review. *Iranian Nursing Research Journal*, 14(6), 54-60. (Persian). <http://ijnr.ir/article-1-2287-en.html>.
- Djawoto, S. N., Cahyono, K. E., & Widiana, E. (2022). The effect of quality of work-life and work-family conflict on organizational commitment and employee performance in Indonesia. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9), 4244-4255. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-36>.
- Eliyana, A. D., & Pradana, I. I. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction with organizational commitment as the moderator Variable. *Sys Rev Pharm*, 11(10), 429-437. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.66>.
- Farmandeh, I., & Namdar, R. (2018). Investigating the effect of social capital and organizational commitment on organizational learning of the employees of Jihad Keshavarzi organization in Fars province. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 12(1), 65-82. (Persian). <https://www.sid.ir/paper/357108/en>.
- Fukuyama F. (1999). Social capital and civil society. Proceedings of the IMF Conference on 2nd Generation Reforms. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>.
- Golparvar, M., & Jafarpour, Z. (2014). The moderating role of cognitive capital in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. *Personality and Individual Differences Quarterly*, 4(7), 91-121. (Persian). <https://www.sid.ir/files/server/je/1038520140305>.
- Hamidzadeh, A., Rahmati, M., Rashid, A., & Soltani Nejad, N. (2016). Structural modeling of relationships between organizational citizenship behavior, organizational justice, social capital and organizational commitment (case study: Employees of Payam Noor University, Kerman). *Scientific-Research Quarterly of Educational Management Research*, 9(1), 10-35. (Persian). <https://www.sid.ir/paper/266960/en>.
- Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., & Salmani, F. (2023). Investigating the factors related to work-family conflicts experienced by working women: A systematic review. *Health Scope*, 12(1), e129738. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129738>
- Hurtado, D., Kawachi, I., & Sudarsky, J. (2011). Social capital and self-rated health in Colombia: the good, the bad and the ugly. *Social Science & Medicine*, 72(4), 584-590. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.11.023>

- Javadi, R., Rasouli, M., Nazari, Ali, M., & Hosni, J. (2016). Predicting the quality of working life of female teachers based on work-family conflict and organizational commitment. *Scientific-Research Journal of Education and Evaluation*, 10(38), 79-94. (Persian). <https://www.sid.ir/paper/183479/en>.
- Khoshfar, Gh., & Jandaghi Mirmahale, F. (2017). Examining the relationship between social capital and organizational justice with organizational commitment (case study: education staff of central Golestan province). *Sociology of Social Institutions*, 5(11), 61-92. (Persian). <https://doi.org/10.22080/SSI.2018.1909>.
- Khurshid, S. (2012). Studying the effect of social capital on employees' organizational commitment. *Development Management Process*, 25(1), 115-147. (Persian). https://journals.sums.ac.ir/article_42641.html
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Li, Y. Z. (2016). Emotional intelligence as a moderator in the mental mechanism of emotional exhaustion among preschool teachers: From the perspective of work-family conflict. *Studies of Psychology and Behavior Behavior*, 14(4), 492-500. <https://psybeh.tjnu.edu.cn/EN/Y2016/V14/I4/492>.
- Lu, L., Kao, S., Chang, T., Wu, H., & Cooper, L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1-21. <https://doi.org/10.1037/2157-3883.1.S.68>.
- Maanipour, H. (2013). *The relationship between social capital and the components of professional ethics of faculty members in Islamic Azad University units in Gilan province*. MA Thesis In Human Resource Management, Islamic Azad University, Rasht branch. (Persian). <https://ethicsjournal.ir/article-1-1675-en.html>.
- Malik, S., Awan, A. G., & Ain, Q. U. (2015). Role of work family conflict on organizational commitment and organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7, 222-229. <https://doi.org/10.12816/0011653>.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). *Emotional intelligence as Zeitgeist, as Personality and as a standard intelligence*. *Handbook of emotional intelligence*. New York: Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-005>.
- Mehdad, A., Iranpour, M., & Golparvar, M. (2014). Predicting work-family and family-work conflict through workplace happiness and organizational commitment. *New Psychological Research Quarterly*, 10(38), 168-185. (Persian). https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_4086_678.html.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mortazavi, N., & Ariezi, H. (2019). The relationship between work-family conflict and organizational commitment: The moderating role of perceived organizational justice. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 21(1), 42-50. (Persian). <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.564560.1272>.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://www.jstor.org/stable/259373>.
- Ostovar, S., Salehi, M., & Rudini, V. (2022). Investigating the relationship between quality of work life and work-family conflict with occupational stress of school counselors in Shiraz. *Work Psychology Quarterly*, 1(2), 25-36. (Persian). <https://doi.org/10.30473/JPSY.2023.66023.1021>
- Sarbaz Najaf Abadi, M. (2014). *The relationship between work-family conflict and quality of work life with organizational commitment in employees*. <https://elmnet.ir/doc/10874586-61114>.

- Shamsi, W., Hemmati, M., & Enayat, H. (2022). A systematic review of work-family conflict studies in Iran. *Sociology of Social Institutions*, 9(19), 59-84. (Persian). <https://doi.org/10.22080/SSI.2022.23099.1978>
- Soltanzadeh, V. (2013). *The relationship between the components of job supports and organizational socialization with organizational commitment among employees of Urmia University*. Master's Thesis in Educational Management, Urmia University, Urmia. (Persian). <https://doi.org/10.22067/pmt.v11i2.73580>
- Zhou, S., & Li, X. (2021). Does organizational commitment buffer the relation between work-to-family conflict and emotional exhaustion in Chinese preschool teachers? *Early Education and Development*, 33(7), 1256-1269. <https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1946760>