

مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر رضایت شغلی کارکنان سازمانی: فراتحلیل پژوهش‌ها

طاه‌ا عشایری^۱

طاهره جهان پرور^۲

الهام عباسی^۳

فاطمه حسنی^۴

(تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۷/۳۰ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۵/۱)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده

رضایت شغلی به معنای خرسندی و میزان رضایت از شرایط سازمانی و شغلی فرد است، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در رضایت شغلی آن‌ها دارد. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی، تعهدات اخلاقی و احساسی و هنجاری است که اعضای گروه را جمع‌گرایی و خلاقیت و کارآفرینی سوق می‌دهد و این کارآفرینی شغلی-سازمانی به وسیله میزان رضایت شغلی رخ می‌دهد. هرچه ارتباطات سازمانی، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی قوی‌تر، به همان میزان رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های

۱ - استادیار و عضو هیئت‌علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
(نویسنده مسئول). t.ashayeri@uma.ac.ir

۲- دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی فرهنگی گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

۳- عضو هیئت‌علمی گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام‌نور تهران، تهران، ایران.

۴- دانشجوی کارشناسی علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

آن بر رضایت شغلی است. روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی با استفاده از پرسشنامه معکوس (تحقیقات انجام گرفته) است. حجم جامعه ۲۴ سند پژوهشی پیمایشی، طی ۱۳۸۵-۱۴۰۱ انتخاب شدند. ملاک ورود مقالات به نرم‌افزار، داشتن ضریب همبستگی، سطح معنی‌داری، حجم نمونه و سال انجام پژوهش بوده؛ که بر مبنای مدل کوهن و فیشر اندازه اثر آن برآورد شده است. نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی توانسته‌اند ۰.۳۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل انسجام سازمانی (۰.۳۸)؛ مشارکت سازمانی (۰.۴۰)؛ تعلق مذهبی (۰.۳۳)؛ حمایت سازمانی (۰.۴۱)؛ تعهد سازمانی (۰.۲۰) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته‌اند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی، حمایت سازمانی

۱- مقدمه

رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (مقیم، ۱۳۸۳: ۱۳۹۷). هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌داند و بر این باور است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی در ارتباط است. لذا هر فرد با تأکید که بر عامل‌های گوناگون نظیر میزان درآمد، ارزش‌های اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق‌های لازم می‌شود، از راه‌های گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (صافی، ۱۳۸۹: ۱۵۰). کینزبرگ و همکارانش (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند و رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد می‌دانند، ولی رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و پاداش نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره شرایط محیطی ذکر می‌کنند (صافی، ۱۳۸۹). سرمایه اجتماعی از مفاهیم پرکاربرد در ادبات علوم اجتماعی است. امروزه همه سازمانها، برای رشد و توسعه خود نیازمند سرمایه اجتماعی هستند (قلتاش، ۱۳۹۳). تدوین سازوکارهای تأمین رضایت شغلی؛ به اثربخشی و کارایی آنها در سازمان منجر می‌شود (پدرسن

و آلن^۱، ۲۰۱۰). رضایت شغلی را نوعی از علاقه و احساس فردنسبت به شغل خود در سازمان تعریف کرده‌اند که با مؤلفه رضایت از همکاران و هم شغلی‌ها، راضی بودن از ترفیع و حقوق ماهانه سنجیده می‌شود (یاه و چوی^۲، ۲۰۱۷). رضایت شغلی، احساس مثبت و لذت از کاری است که فرد در سازمان بر عهده گرفته است (استیل و همکاران، ۲۰۱۷) و در کارایی شغلی مؤثر است و به بهره‌وری سازمانی، سلامت سازمانی و افزایش و روجه جمعی در سازمانها کمک میکند (پریوگینی و والدیساوچویک^۳، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی، از مؤلفه‌های مؤثر در رضایت شغلی است، وجود اعتماد، انسجام و مشارکت سازمانی، باعث تقویت شبکه‌های شغلی و کاهش خطاها و سببهای سازمانی می‌شود (لینچ و کاپلان، ۱۹۹۷: ۲۹۸). این سرمایه از طریق حمایت عاطفی در سازمان، به رضایت شغلی کمک می‌کند (رز، ۲۰۰۰: ۱۴۲۳). ایجاد پیوندهای سازمانی، همیاری، تسهیل در انجام وظایف سازمانی، از پیامدهای حضور سرمایه اجتماعی است که رضایت سازمانی را افزایش می‌دهد (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۶). در این شرایط، سازمان راحتی می‌تواند تغییرات مثبت را بپذیرند و در مسیر توسعه و رشد کام بردارند (متانی و کشاورز، ۱۳۹۷). در صورت وجود رضایت شغلی؛ می‌توان به سازگاری اجتماعی و عاطفی فرد با شغل اشاره کرد که در فضای سازمانی، احساس ارزشمندی می‌کنی (مرلو^۴، ۲۰۰۹). کارهای جمعی تسهیل می‌شود و در نتیجه مشکلات سازمانی راحتی برطرف می‌شوند (مهدوی و عزیزمحمدلو، ۱۳۹۷). در دنیای امروز، تمامی سازمانها، برای موفقیت در عرصه رقابت، جذب مشتری و بازاریابی و ایجاد فضای و کسب کار، نیازمند حضور سرمایه اجتماعی هستند (موسوی و شیرزادی، ۱۳۹۸). سازمانها بخش انکارناپذیر دنیای مدرن را تشکیل می‌دهند و ماهیت جوامع امروزی به اندازه‌های سازمانی شده که برخی از محققان جوامع معاصر را جامعه سازمانی^۵ نام‌گذاری کرده‌است (گیدنز، ۱۳۹۳). با گسترش فعالیت‌های اجتماعی نهادهای سازمانی و نقش آنها در فرایند عملکرد و توسعه جوامع، بررسی و مطالعه عوامل اساسی بقاء و تعالی واحدهای مذکور، بیش از پیش توجه اندیشمندان حوزه‌های مختلف علوم اجتماعی و رفتاری را به خود

1- Pedersen, Allen, Waldorff & Andersen.

2- Yuh & Choi.

3- Perugini & Vladislavjevic.

4- Merlo.

5- Organizational society.

جلب کرده‌است. در هر سازمان، نیروی انسانی مهم‌ترین رکن پیشبرد اهداف مورد نظر است (رابینز، ۱۳۹۴: ۱۸۰). رضایت شغلی^۱ به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های رفتاری افراد در سازمان تلقی می‌شود و از عواملی است که می‌توان به وسیله آن وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد. هنگامی که فردی به سازمانی می‌پیوندد، مجموعه‌ای از خواسته‌ها و آرزوها و تجربیات گذشته را که روی هم رفته انتظارات شغلی را می‌آفرینند، با خود به همراه می‌آورد. رضایت شغلی نشانی از هم داستانی این توقعات نخواست‌ه انسان با پاداش‌هایی است که کار برای او فراهم می‌آورد (مقیمی، ۱۳۹۷: ۱۶۹). گرچه رضایت شغلی در نگاه اول یک کیفیت روانی است ولی به شدت متأثر از عوامل اجتماعی است. رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مستقل می‌تواند بر پدیده‌هایی چون افزایش تولید، کاهش ضایعات، افزایش ساعات کار، افزایش کارایی و بهره‌وری و در واقع پویایی تولید تأثیر بگذارد و البته خود نیز به عنوان متغیر وابسته، می‌تواند از عوامل متعددی تأثیر پذیرد (میرسپاسی، ۱۳۹۷: ۶۸). سازمانی که کارکنانش رضایت شغلی نداشته باشند، تمایلی به انجام امورات سازمان و وظایف محوله نخواهند داشت یا در صورت انجام، به بی تفاوت‌ترین شکل برخورد خواهند کرد. این وضعیت، در نهایت منجر به افت بهره‌وری و کاهش کارایی سازمان خواهد شد و چنانچه آن سازمان، مشتریان و مراجعانی داشته باشد، عدم رضایت آنها را در پی خواهد داشت که خود مسئله جداگانه‌ای محسوب می‌شود. به بیان دیگر، توجه به هزینه‌های تحمیلی بالا بر سازمان از جمله افت بهره‌وری، نارضایتی مراجعان، ترک شغل کارمندان و غیره به علت نارضایتی شغلی، مدیران را نسبت به اهمیت رضایت شغلی در سازمان هشیارتر ساخته (رابینز، ۱۳۹۴: ۱۲۷) و همین نگرش به ایجاد تحولات جدید در مدیریت، سبک‌های رهبری، مدیریت منابع و گسترش فکر مدیریت مشارکتی و توجه به رفتار، انگیزه‌ها و ویژگی‌های کارکنان منجر شده است (ناگی^۲، ۱۹۹۶). به طور کلی، رضایت شغلی عامل مهمی برای افزایش کارآیی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. میزان رضایت کارمندان از شغل و ابعاد آن از جمله متغیرهایی است که کمیت و کیفیت بهره‌برداری از منابع انسانی در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و باعث افزایش کارآیی می‌شود. در مقابل، نارضایتی شغلی نخست موجب کاهش کارآیی افراد در محل کار و سپس سست شدن تعهد آنها نسبت به

1- Job satisfaction

2- Nagy

ارزش‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌گردد (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴). همچنین رضایت شغلی از عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و وابستگی آنها به محیط کار، ایجاد ارتباط صحیح، بالا بردن روحیه و عشق و علاقه به کار است. هاپاک^۱ رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه حضور ترکیبی از عوامل است که سبب می‌شود فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (کارولین، ۲۰۰۴). رضایت شغلی از عوامل افزایش دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و وابستگی آنها به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی، تعهد فرد به سازمان و بالاخص بهبود عملکرد افراد و میزان بهره‌وری نیروهای انسانی می‌باشد. **بر این**

اساس هدف اصلی پژوهش عبارت است از:

- مطالعه و برآورد اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی
- مطالعه و برآورد اندازه اثر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی
- مطالعه و برآورد اندازه اثر متغیرهای زمینه‌ای بر رضایت شغلی

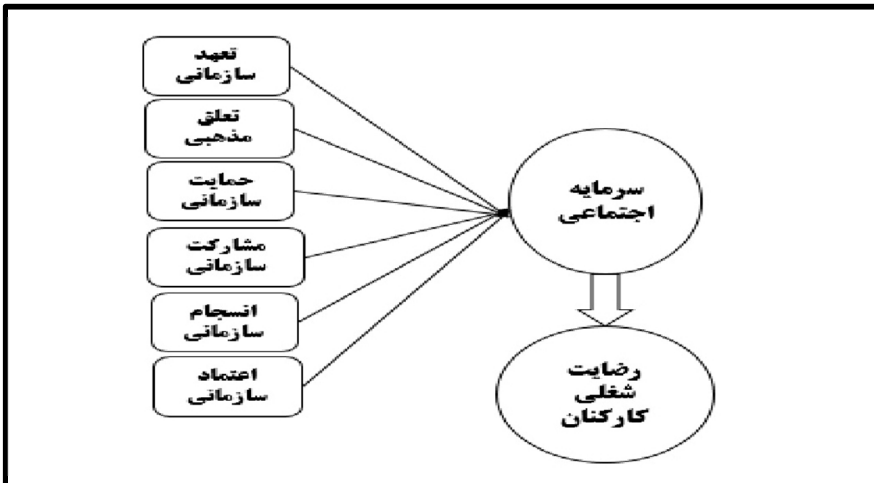
۲- مبانی و رویکردهای نظری

رضایت شغلی: رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان و نهادها فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی اجتماعی و خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (مهدوی و اسدی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود، یعنی هرچه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (هافمنز و همکاران، ۲۰۱۳). رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می‌آورد گفته می‌شود و رضایت شغلی قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی‌اش دارد (بخشی علی آبادی و حسینی، ۱۳۸۳).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی، با عضویت در سازمانها و شبکه‌های اجتماعی حاصل می‌شود و در سلامت سازمانی مؤثر است (علمی و همکاران، ۱۳۸۴) و شامل شبکه‌های اجتماعی، تعهد اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط متقابل و اعتماد است (سعادت، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی سازمانی، در اثر تعامل و کنش متقابل حاصل می‌شود و یک چشم انداز مشترک برای اعضای سازمانی ایجاد می‌کند (پیران و همکاران، ۱۳۸۵). وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، رضایت شغلی و در نتیجه کارایی کارمندان را افزایش می‌دهد (رایبزر، ۱۹۹۱:۱۷۹). در این حالت؛ وفاداری اجتماعی نسبت به سازمان ایجاد شده (زارعی متین، ۱۳۷۵) و کیفیت زندگی و سلامت اتماعی سازمان نیز ارتقا می‌یابد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۷۵). در اثر رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی نیز بهتر می‌شود (مرتضوی، ۱۳۷۳). حضور سرمایه اجتماعی در سازمان، اعضای سازمانی را در نظامی از تعاملات و پیوندهای اجتماعی قرار می‌دهد، قابلیت و پتانسیلهای اجتماعی آنها را افزایش می‌دهد. اعتماد، مشارکت و انسجام سازمانی، به کاهش ناراضیاتی شغلی منجر می‌شود (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۹۰).

۲-۱- الگوی نظری پژوهش

شکل ۱: الگوی نظری پژوهش



۲- پیشینه تجربی (جهت فراتحلیل)

جدول (۱) پیشینه تجربی پژوهش

هویت قومی	جامعه آماری	حجم نمونه	موضوع	محقق
فارس	مددکاران اجتماعی	۳۸۴	بررسی شناخت رابطه سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با میزان رضایت شغلی	زاهدی اصل و همکاران (۱۴۰۰)
فارس	معلمان	۲۶۵	رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی یا رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه استان البرز)	حیدری (۱۴۰۰)
فارس	کارکنان	۳۰۰	بررسی تاثیر مؤلفه های سرمایه های اجتماعی و اشتراک دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان	نیک بین دافجاهی (۱۴۰۰)
فارس	کارکنان	۹۴	مدل یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی	کاظمی رودبالی (۱۳۹۹)
فارس	دانشجویان	۳۸۶	بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در بین دانشجویان	مختارپور و کیانی (۱۳۹۹)
فارس	معلمان	۲۷۱	تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد	زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۷)
آذری	معلمان	۳۴۰	بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان (دبیرستان‌های ارومیه)	جهانگیری و همکاران (۱۳۹۷)
کرد	معلمان	۳۲۷	نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان	موسوی و شیرازی (۱۳۹۷)
مازنی	کارکنان	۱۴۸	مدل یابی معادلات ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در کنار کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران	عباسی اسفجیر (۱۳۹۶)

هویت قومی	جامعه آماری	حجم نمونه	موضوع	محقق
فارس	کارکنان	۴۰۰	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه تهران	محمدی رئیس و فتحی (۱۳۹۶)
فارس	شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان	۲۰۶	بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان)	نوروزی و همکاران (۱۳۹۴)
فارس	پرستاران	۳۸۲	رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران	دهقانی و همکاران (۱۳۹۳)
فارس	معلمان	۲۶۵	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان)	عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)
آذری	استادان	۱۴۰	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضا هیئت علمی مراکز آموزش عالی مراغه	شکوهی آشان و همکاران (۱۳۹۲)
فارس	کارکنان	۶۱۶	تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهید بهشتی	طبرسا و همکاران (۱۳۹۲)
فارس	کارکنان	۲۹۰	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بیمه کارکیان شرکت ملی گاز ایران	یزدخواستی و غلامی کوتنامی (۱۳۹۱)
کرد	کارکنان	۳۸۵	بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)	نوابخش و همکاران (۱۳۹۱)
کرد	کارکنان	۲۷۰	بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه	حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)

هویت قومی	جامعه آماری	حجم نمونه	موضوع	محقق
کرد	کشاورزان	۳۵۰	رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه	علی بیگی و همکاران (۱۳۹۰)
کرد	کارکنان	۱۰۵	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان)	محمدپور و همکاران (۱۳۹۰)
آذری	کارکنان	۵۸۱	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی	علیزاده اقدم (۱۳۸۸)
آذری	معلمان	۳۸۵	رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان شهرستان مراغه	کلاتری (۱۳۸۸)
آذری	معلمان	۲۵۰	مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸	فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)
آذری	معلمان	۳۵۰	بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان	سالزاده و حسن زاده (۱۳۸۵)

۳- روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۵ الی ۱۴۰۰، با محوریت سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، با حجم نمونه ۲۴ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آن‌ها را برحسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معنی‌داری، جامعه آماری، سال و غیره دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. بعد از شناسایی ضرایب همبستگی و حجم نمونه و سطح معنی‌داری تحقیقات، آن‌ها وارد نرم‌افزار شده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات فوق، از نمودار قیفی، آزمون Q استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی استفاده شده است.

جدول (۲) خلاصه فراتحلیل

محقق	روش نمونه گیری	استان	نوع سازمان	ابزار
زاهدی اصل و همکاران (۱۴۰۰)	تصادفی	تهران	مرکز بهزیستی	پیمایش + پرسشنامه
حیدری (۱۴۰۰)	تصادفی	البرز	تربیت بدنی	پیمایش + پرسشنامه
نیک بین دافجاهی (۱۴۰۰)	تصادفی	گیلان	شرکت فاضلاب	پیمایش + پرسشنامه
کاظمی رودبالی (۱۳۹۹)	تصادفی	فارس	بنیاد شهید	پیمایش + پرسشنامه
مختارپور و کیانی (۱۳۹۹)	تصادفی ساده	تهران	دانشگاه	پیمایش + پرسشنامه
زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۷)	خوشه‌ای	یزد	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه
جهانگیری و همکاران (۱۳۹۷)	خوشه‌ای	آذربایجان غربی	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه
موسوی و شیرازی (۱۳۹۷)	تصادفی	کرمانشاه	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه
عباسی اسفنجیر (۱۳۹۶)	تصادفی ساده	مازندران	ستاد فرماندهی انتظامی	پیمایش + پرسشنامه
محمدی رئیسی و فتحی (۱۳۹۶)	تصادفی	تهران	بانک	پیمایش + پرسشنامه
نوروزی و همکاران (۱۳۹۴)	طبقه‌ای	اصفهان	شرکت پتروشیمی	پیمایش + پرسشنامه
دهقانی و همکاران (۱۳۹۳)	طبقه‌ای	هرمزگان	بیمارستان	پیمایش + پرسشنامه
عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)	تصادفی	همدان	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه
طبرسا و همکاران (۱۳۹۲)	تصادفی	تهران	دانشگاه	پیمایش + پرسشنامه
شکوهی آشان و همکاران (۱۳۹۲)	تصادفی ساده	آذربایجان شرقی	مرکز آموزش	پیمایش + پرسشنامه
یزدخواستی و غلامی کوتنامی (۱۳۹۱)	تصادفی	تهران	شرکت گاز	پیمایش + پرسشنامه
نوابخش و همکاران (۱۳۹۱)	تصادفی	کرمانشاه	بهزیستی	پیمایش + پرسشنامه
حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)	تصادفی	کرمانشاه	تعاون	پیمایش + پرسشنامه
بیگی و همکاران (۱۳۹۰)	خوشه‌ای	کرمانشاه	روستا	پیمایش + پرسشنامه
محمد پور و همکاران (۱۳۹۰)	طبقه‌ای	کردستان	شهر	پیمایش + پرسشنامه
علیزاده اقدم (۱۳۸۸)	طبقه‌ای	آذربایجان غربی	گمرک	پیمایش + پرسشنامه
کلاتتری (۱۳۸۸)	تصادفی ساده	آذربایجان غربی	مدرسه دبیرستان	پیمایش + پرسشنامه
فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)	تصادفی ساده	آذربایجان شرقی	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه
سالارزاده و حسن زاده (۱۳۸۵)	خوشه‌ای	آذربایجان غربی	مدرسه	پیمایش + پرسشنامه

۳- یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دودسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.

۳-۱- توصیفی

۳-۱-۱- روند اجرای مطالعات

جدول (۳) سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۰	۳	۱۲/۵
۱۳۹۹	۲	۸/۲
۱۳۹۷	۳	۱۲/۵
۱۳۹۶	۲	۸/۲
۱۳۹۴	۱	۴/۱
۱۳۹۳	۲	۸/۲
۱۳۹۲	۲	۸/۲
۱۳۹۱	۲	۸/۲
۱۳۹۰	۲	۸/۲
۱۳۸۸	۲	۸/۲
۱۳۸۷	۱	۴/۱
۱۳۸۵	۱	۴/۱
جمع کل	۲۴	۱۰۰

در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۳۹۷ تعداد بیشترین تحقیقات (۱۲/۵ درصد) در زمینه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی صورت گرفته است.

شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول (۴) شیوه نمونه‌گیری مطالعات

شیوه نمونه‌گیری	فراوانی	درصد
تصادفی	۱۶	۶۶/۶
خوشه‌ای	۴	۱۶/۶
طبقه‌ای	۴	۱۶/۶
جمع کل	۲۴	۱۰۰

۶۶/۶ درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است.

۳-۱-۲- جامعه آماری پژوهش

جدول (۵) جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
۴/۱	۱	استادان
۴۵/۸	۱۱	کارکنان
۴/۱	۱	مدد کار
۳۳/۳	۸	معلمان
۴/۱	۱	دانشجویان
۴/۱	۱	پرستاران
۴/۱	۱	کشاورزان
۱۰۰	۲۰	جمع کل

۴۵/۸ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را کارکنان انتخاب کرده‌اند.

۳-۱-۳- هویت قومی

جدول (۶) هویت قومی پژوهش‌های مورد بررسی

درصد	فراوانی	گروه
۲۹/۱	۷	آذری
۴۵/۸	۱۱	فارس
۲۰/۸	۵	کرد
۴/۱	۱	مازنی
۱۰۰	۲۴	جمع کل

مطابق پژوهش، ۴۱ درصد را گروه قومی فارس تشکیل داده است.

۳-۱-۴- نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول (۷) نوع نهاد مورد پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
۴/۱	۱	بانک
۴/۱	۱	اداره تربیت بدنی
۴/۱	۱	بیمارستان
۴/۱	۱	اداره تعاون
۱۶/۶	۴	دانشگاه
۴/۱	۱	روستا
۴/۱	۱	ستاد فرماندهی ناجا
۱۲/۵	۳	شرکت خصوصی
۴/۱	۱	اداره گمرک
۴/۱	۱	شهروندان
۲۵	۶	مدرسه
۴/۱	۱	مرکز آموزش عالی
۸/۲	۲	بهزیستی
۱۰۰	۲۴	جمع کل

۲۵ درصد نهاد مورد بررسی مدرسه است.

۳-۱-۵- سطح توسعه استان‌ها

جدول (۸) سطح توسعه استان‌های مورد بررسی

درصد	فراوانی	گروه
۲۰/۸	۵	توسعه یافته
۳۳/۳	۸	در حال توسعه
۴۵/۸	۱۱	توسعه نیافته
۱۰۰	۲۴	جمع کل

مطابق نتایج، ۴۵ درصد از پژوهش در مناطق توسعه نیافته، ۳۳ درصد در حال توسعه اجرا شده

استو

۳-۲- تحلیلی

۳-۲-۱- اندازه اثر تحقیقات

جدول (۹) اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۸.۱۱۹	۰.۲۷۶	۰.۱۰۰	۰.۴۹۹	زاهدی اصل و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۳.۶۴۸	۰.۳۰۲	۰.۱۷۰	۰.۱۷۷	حیدری (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۷.۴۷۲	۰.۲۲۸	۰.۱۲۴	۰.۳۳۰	نیک بین دافچاهی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۱۱.۹۳۲	۰.۲۲۴	۰.۰۱۲	۰.۳۴۵	کاظمی رودبالی (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۱۰.۷۶۳	۰.۴۸۸	۰.۳۰۰	۰.۴۱۰	مختارپور و کیانی (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۸.۵۳۲	۰.۳۱۴	۰.۱۷۸	۰.۳۶۹	زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۳.۷۷۱	۰.۴۶۷	۰.۲۰۰	۰.۴۸۱	جهانگیری و همکاران (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۱۰.۴۸۱	۰.۲۷۱	۰.۱۱۵	۰.۲۳۶	موسوی و شیرازی (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۹.۱۷۷	۰.۴۰۱	۰.۲۸۰	۰.۳۸۹	عباسی اسفنجیر (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۷.۱۱۷	۰.۶۱۹	۰.۲۳۱	۰.۳۴۱	محمدی رئیسی و فتحی (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۴.۶۷۹	۹.۰۲۳	۰.۲۸۸	۰.۱۵۶	نوروزی و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۶.۰۲۱	۰.۴۵۶	۰.۱۱۲	۰.۴۰۲	دهقانی و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۵.۰۸۳	۰.۴۱۱	۰.۲۲۰	۰.۳۴۵	عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۴.۳۰۴	۰.۶۶۴	۰.۳۴۱	۰.۱۳۴	طبرسا و همکاران (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۷.۱۱۸	۰.۲۳۴	۰.۱۰۰	۰.۴۸۲	شکوهی آشان و همکاران (۱۳۹۲)
۰.۰۰۲	۵.۴۶۱	۰.۴۵۰	۰.۱۳۴	۰.۱۰۲	یزدخواستی و غلامی کوتنامی (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۱۲.۵۷۱	۰.۸۸۷	۰.۴۹۱	۰.۲۰۸	نوابخش و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۱۴.۰۰۱	۰.۹۳۷	۰.۵۰۰	۰.۳۴۱	حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)
۰.۰۰۰	۵.۳۰۱	۰.۲۸۸	۰.۱۴۰	۰.۱۳۲	بیگی و همکاران (۱۳۹۰)
۰.۰۰۰	۱۰.۸۸۱	۰.۶۲۲	۰.۲۰۶	۰.۴۴۱	محمد پور و همکاران (۱۳۹۰)
۰.۰۰۰	۶.۰۸۸	۰.۳۴۸	۰.۱۰۲	۰.۳۳۹	علیزاده اقدام (۱۳۸۸)
۰.۰۰۰	۱۰.۷۰۰	۰.۵۰۲	۰.۳۸۰	۰.۳۴۰	کلاتوری (۱۳۸۸)
۰.۰۰۰	۴.۳۸۲	۰.۲۹۲	۰.۱۲۲	۰.۲۴۵	فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)
۰.۰۰۰	۶.۲۷۱	۰.۴۵۲	۰.۲۶۶	۰.۳۰۰	سالارزاده و حسن زاده (۱۳۸۵)

نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد: مطالعات زاهدی اصل و همکاران (۱۴۰۰)، با مقدار ۰.۴۹ درصد؛ جهانگیری و همکاران (۱۳۹۷) و شکوهی آشان و همکاران (۱۳۹۲) با مقدار ۰.۴۸ درصد؛ محمد پور و همکاران (۱۳۹۰) با مقدار ۰.۴۴ درصد، مختارپور و کیانی (۱۳۹۹) با مقدار ۰.۴۱ درصد و دهقانی و همکاران (۱۳۹۳) با مقدار ۰.۴۰ درصد بیشترین تأثیر و مطالعات حیدری (۱۴۰۰) با مقدار ۰.۱۷ درصد؛ نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) با مقدار ۰.۱۵؛ طبرسا و همکاران (۱۳۹۲)؛ بیگی و همکاران (۱۳۹۰) با مقدار ۰.۱۳ درصد یزدخواستی و غلامی کوتامی (۱۳۹۱) با مقدار ۰.۱۰ درصد کمترین تأثیر را در رضایت شغلی کارکنان داشته است.

۳-۲-۲- تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی

جدول (۱۰) اثر کل سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی

گزارش آماری					مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
sig	Z	upper	Lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۲.۰۶۵	۰.۳۴۰	۰.۱۵۸	۰.۳۵۷	اعتماد سازمانی
۰.۰۰۰	۴.۲۶۹	۰.۶۵۱	۰.۲۵۸	۰.۴۱۲	حمایت سازمانی
۰.۰۰۰	۴.۱۱۳	۰.۳۴۰	۰.۳۴۰	۰.۴۰۲	مشارکت سازمانی
۰.۰۰۰	۶.۸۰۳	۰.۲۹۲	۰.۱۶۶	۰.۳۸۸	انسجام سازمانی
۰.۰۰۰	۹.۷۶۱	۰.۱۶۳	۰.۱۰۵	۰.۲۰۷	تعهد سازمانی
۰.۰۰۰	۱۱.۵۰۰	۰.۴۱۹	۰.۲۸۸	۰.۳۳۲	تعلق مذهبی
۰.۰۰۰	۱۰.۳۰۱	۰.۸۶۲	۰.۳۸۰	۰.۳۵۷	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی توانسته‌اند ۰.۳۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل انسجام سازمانی (۰.۳۸)؛ مشارکت سازمانی (۰.۴۰)؛ تعلق مذهبی (۰.۳۳)؛ حمایت سازمانی (۰.۴۱)؛ تعهد سازمانی (۰.۲۰) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته‌اند.

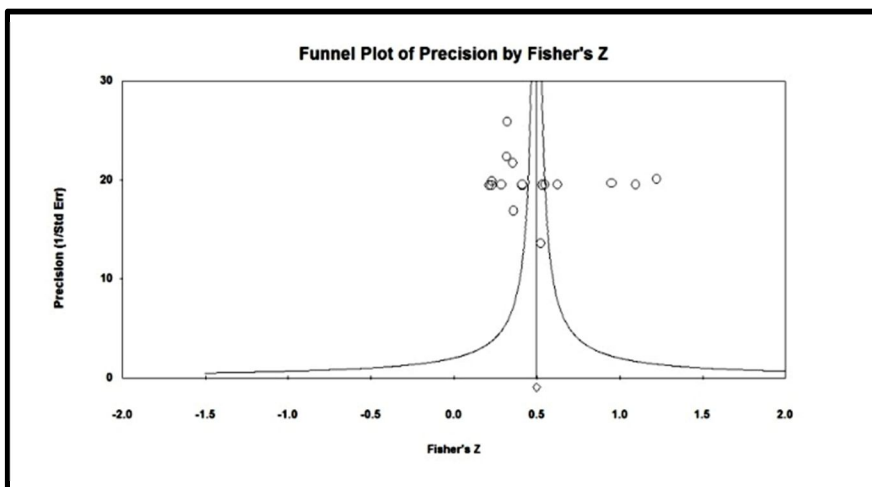
۳-۲-۳- نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

در رگرسیون اگر مقدار فیشر و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد مطالعات تا چه اندازه همگن هستند. مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات به دلیل تفاوت‌های جغرافیایی،

مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر رضایت شغلی کارکنان سازمانی: ... ۶۳

زمان اجرا، نویسندگان و نوع جامعه آماری؛ همگن نبوده‌اند. در نمودار ۱، در صورت عدم وجود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.

نمودار (۱) رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش



۳-۲-۴-آزمون Q

این آزمون برای همگنی و ناهمگنی مطالعات بکار می‌برود. دو فرض اساسی مطرح می‌کند: فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۱۱) آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۸۷۴.۳۱۱	۲۳	۰.۰۰۲	۹۳.۴۳۱

با توجه به نتایج مدل با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت فرض صفر مثبتی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (ناهمگنی)، پژوهش‌ها تأییدشده است. معنادار بودن

$Q=874$ نشان از ناهمگنی است. مقدار مجذور I دارای مقداری بین ۰-۱۰۰ است؛ و ناهمگنی را بشکل درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰ نزدیک‌تر، نشان از ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه است. مقدار (۹۳) درصد، مؤید این است؛ که، ۹۳ درصد تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی پژوهش مربوط است. بنابراین؛ باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد. این وضعیت می‌گوید: بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی، به لحاظ ویژگی تحقیقات، متفاوتند، و برای تشخیص این تفاوت‌ها و واریانس، باید از متغیر تعدیلگر استفاده کرد. نامتجانس بودن، نشانگر وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. بنابراین؛ علاوه بر اندازه اثر، باید اثر تعدیل متغیرهای دیگر را نیز مورد بررسی قرار گیرد.

۳-۲-۵- تأثیر متغیر نوع جامعه آماری در احساس رضایت شغلی

جدول (۱۲) تأثیر متغیرهای نوع جامعه آماری در رضایت شغلی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۱۱.۰۴۵	۰.۴۴۰	استادان
۰.۰۰۰	۵.۳۸۰	۰.۳۸۹	پرستاران
۰.۰۰۰	۸.۱۳۲	۰.۳۴۱	دانشجویان
۰.۰۰۰	۷.۹۸۱	۰.۲۰۸	کارکنان
۰.۰۰۰	۳.۷۴۲	۰.۴۹۱	کشاورزان
۰.۰۰۰	۳.۱۵۳	۰.۱۱۵	معلمان
۰.۰۰۰	۹.۰۲۱	۰.۳۶۷	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که بین گروه مورد بررسی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۳۶ درصد است. در این میان رضایت شغلی در میان استادان دانشگاه (۴۴ درصد) و کشاورزان (۴۹ درصد) در حد بالا؛ در میان پرستاران (۳۸ درصد) و دانشجویان (۳۴ درصد) در حد متوسط و در میان کارکنان (۲۰ درصد) و معلمان (۱۱ درصد) در حد بسیار کم می‌باشد.

۳-۲-۶- تأثیر متغیر گروه قومی در احساس رضایت شغلی

جدول (۱۳) تأثیر متغیرهای گروه قومی در احساس رضایت شغلی

تصادفی			گروه موردبررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۶.۱۱۷	۰.۲۸۸	آذری
۰.۰۰۰	۹.۵۳۱	۰.۲۰۲	فارس
۰.۰۰۰	۷.۰۰۴	۰.۲۶۱	کرد
۰.۰۰۰	۳.۱۰۲	۰.۱۹۲	مازنی
۰.۰۰۰	۱۰.۱۱۴	۰.۳۱۲	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که بین هویت قومی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و مقدار آن برابر ۳۱ درصد است. با میزان رضایت شغلی در میان گروه قومی آذری (۲۸ درصد)، کرد (۲۶ درصد) بیشتر و در میان گروه قومی فارس (۲۰) و مازنی (۱۹) کمتر است.

۳-۲-۷- متغیر نوع جنسیت در احساس رضایت شغلی

جدول (۱۴) تأثیر متغیرهای نوع جنسیت در رضایت شغلی

تصادفی			گروه موردبررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۴.۷۰۱	۰.۳۰۰	زنان
۰.۰۰۰	۶.۸۸۳	۰.۲۷۶	مردان
۰.۰۰۰	۳.۵۶۱	۰.۲۵۸	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد که بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و مقدار آن برابر با ۲۵ درصد است، میزان رضایت شغلی زنان (۳۰ درصد) بیش از مردان (۲۷ درصد) است.

۳-۲-۸- متغیر نوع توسعه استان در احساس رضایت شغلی

جدول شماره ۱۵: تأثیر متغیرهای توسعه استان در رضایت شغلی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۵.۴۸۱	۰.۱۱۳	توسعه یافته
۰.۰۰۰	۸.۳۳۱	۰.۱۵۶	در حال توسعه
۰.۰۰۰	۱۰.۰۱۲	۰.۲۳۱	کم توسعه
۰.۰۰۰	۸.۵۱۲	۰.۱۸۷	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد که بین سطح توسعه استان و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار اثر کلی آن برابر با ۱۸ درصد است. در میان رضایت شغلی در مناطق کم توسعه (۲۳ درصد) بیشتر و در حال توسعه (۱۵ درصد) متوسط و در مناطق توسعه یافته (۱۱ درصد) کمتر است.

نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی، تعهدات اخلاقی و احساسی و هنجاری است که اعضای گروه را جمع‌گرایی و خلاقیت و کارآفرینی سوق می‌دهد و این کارآفرینی شغلی - سازمانی به وسیله میزان رضایت شغلی رخ می‌دهد. هرچه ارتباطات سازمانی، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی قوی‌تر، به همان میزان رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دارد و مقدار اثر آن برابر با ۳۵ درصد است. بر این اساس:

- هرچه انسجام سازمانی (۰.۳۸)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه مشارکت سازمانی (۰.۴۰)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه تعلق مذهبی (۰.۳۳)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.

- هرچه حمایت سازمانی (۰.۴۱)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه تعهد سازمانی (۰.۲۰)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.

سرمایه اجتماعی با خلق ارتباط مؤثر کاری، مشارکت اجتماعی اعضای سازمانی، هم‌فکری و تبادل اطلاعات سازمانی و شغلی، رضایت شغلی و سازمانی را بهبود بخشد و تقویت می‌کند. به این معنی وجود فرصت سرمایه اجتماعی، تشویق و همدلی اجتماعی بین کارکنان، صداقت و روراستی و رعایت احترام متقابل، زمینه‌ساز افزایش رضایت شغلی است. این‌طور می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی، منبع اصلی رضایت شغلی محسوب می‌شود. رضایت شغلی، کنشی سازمانی و نهادی است که به تبع از سطح سرمایه اجتماعی بر شکوفایی و توسعه سازمانی تأثیر گذاشته و نقش اثربخشی بر توسعه سازمانی دارد. عملکرد شغلی سازمانی تحت تأثیر هنجار شغلی، سرمایه درون و برون گروهی، اعتماد سازمانی و روابط اجتماعی در یک مجموعه قرار گرفته و آثار آن خلایق، نوآوری و شکوفایی سازمانی است. سازمان‌های شغلی و اجتماعی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی از وابستگی می‌گریزند و با ایجاد اخلاق کار و افزایش بازدهی عملکرد شغلی به خلایق و کارآفرینی دست پیدا می‌کنند. اخلاق، فرهنگ کار و عملکرد شغلی، سازه توسعه یک اجتماع و سازمان شغلی محسوب می‌شوند. عوامل سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام، تعهد، تعلق و مشارکت) سازوکار تنظیم مسائل مربوط به هنجارهای شغلی و اخلاقی را بر عهده دارد. رابطه بین این ابعاد و رضایت شغلی به همبسته و قوام‌بخش همدیگرند، فقدان یکی، سازمان را دچار رکود می‌نماید. حرکت و همسانی توسعه آن دو، سازمان را به آرامش، اعتماد، اطمینان و عزت‌نفس و بهبود فضای سازمانی و کسب و کار سازمانی سوق می‌دهد.

رضایت شغلی کارکنان، محصول سرمایه اجتماعی هستند که با کنش سازمانی آنان عجین شده است و همچون عواملی اثرگذار، فرکانس‌های مثبت را پنداشت ذهنی آنها نسبت به شغل، نیروی کار، حقوق، سازمان و قوانین سازمانی را صادر می‌کنند؛ فرکانس‌هایی که از جنس همان عوامل روانی هستند که با ساختمان فکری، روحی و ذهنی کارکنان هم‌طراز است. کنش و رفتار سازمانی فرد نیز محصول تعاملات کارکنان با همین عوامل سرمایه اجتماعی است که خصیصه

بارز تحولات سازمانی محسوب می‌شود. در این میان، میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان نقش برجسته‌ای را در شکل‌گیری اخلاقیات کارکنان و نهایتاً عملکردهای شغلی منتسب به آنان ایفا می‌کند. بر این اساس سرمایه اجتماعی، منابع سازمانی است که در سازمان اجتماعی جامعه‌پذیر می‌شوند و برای توسعه سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر است. وجود شبکه‌ای معتمد و کارا که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند، توانایی و خلاقیت شغلی را شکوفا می‌کند. البته سرمایه اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندهای سازمانی است. رضایت شغلی در یک مجموعه شغلی، امری قابل‌بازسازی و آفرینش هستند و کنش و نقش‌های شغلی را که در درون سازمان هستند، تسهیل می‌کنند. حضور عوامل سرمایه اجتماعی در مجموعه نهاد شغلی به مثابه یک چارچوب هنجاری و اخلاقی است که موجب تسهیل روابط میان افراد درون سازمانی می‌شود، به گونه‌ای که فقدان آن ممکن است در دستیابی به هدف معین هزینه بیشتری به افراد آن جامعه تحمیل کند.

منابع

- بخشی‌علی آبادی، حمید، نوروزی و حسینی (۱۳۸۲). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*.
- پیران، پرویز؛ موسوی، میرظاهر و شیانی، ملیحه (۱۳۸۵). کار پایه مفهومی و مفهومی سازی سرمایه اجتماعی (با تأکید بر شرایط ایران)، *رفاه اجتماعی (ویژه نامه سیاست اجتماعی)*، ۶(۲۳)، صص ۲۴-۹.
- توسلی، غلام عباس، موسوی، مرضیه (۱۳۸۴). مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی، *نامه علوم اجتماعی*، ۲۶.
- جهانگیری، اردلان؛ احمد رش، رشید و عباس زاده، مریم (۱۳۹۷). بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه، *مجله علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، ۱۲(۱)، صص ۳۰-۱.
- حقیقتیان، منصور و مرادی، گلرمد (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه، *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۴)، صص ۱۳۰-۱۱۵.
- حیدری، علی اکبر (۱۴۰۰). رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان البرز)، *چهارمین کنفرانس ملی علوم ورزشی، تربیت بدنی و سلامت اجتماعی*، تهران،

- دهقانی، محمد؛ حیوی حقیقی، محمدحسین؛ کیان پوری، ساناز و شیانی، بلقیس (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران، **فصلنامه مدیریت پرستاری**، ۱۳(۱)، صص ۴۴-۳۵.
- رایبزن، استفن (۱۳۹۴). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه: علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- زارع شاه آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز و مهدی پور خراسانی، ملیحه (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد، **فصلنامه خانواده و پژوهش**، ۴۲، صص ۹۹-۸۳.
- **زارعی متین، حسن (۱۳۷۵). فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی**، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
- زاهدی اصل، محمد؛ حسینی بکنده‌ای، سیداحمد، شهره سادات، میرباقری (۱۴۰۰). بررسی شناخت رابطه سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با میزان رضایت شغلی، **مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی**، ۱۷(۱)، صص ۱۱۱۸-۱۱۲۸.
- سالارزاده، نادر و حسن زاده، داود (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، **فصلنامه علوم اجتماعی**، ۳۳، صص ۲۶-۱.
- **سعادت، رحمان (۱۳۸۵). تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استانها**، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۲۳(۶)، صص ۱۹۵-۱۷۴.
- شکوهی آشان، بدر؛ فخرایی، سیروس و ابراهیم پور، داود (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه، **مجله مطالعات جامعه شناسی**، ۳(۹)، صص ۸۶-۶۹.
- صافی، احمد (۱۳۸۹). **مدیریت و نوآوری در مدارس**، تهران: انجمن اولیاء و مربیان.
- طبرسا، غلامعلی و رضائی دانش، محمدحسین (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهیدبهشتی، **اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت**، شیراز <https://civilica.com/doc/221613>
- عباسی اسفنجیر، علی اصغر (۱۳۹۶). مدل یابی معادلات ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در کنار کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران، **پژوهشنامه مددکاری اجتماعی**، ۲(۷)، صص ۱۵۱-۱۸۲.
- عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود و نوری زاده، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، **مجله مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۱(۱)، صص ۸۰-۶۵.
- **علمی، زهرا؛ شارع پور، محمود و حسینی، سید امیرحسین (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد**، مجله تحقیقات اقتصادی، ۷۱(۱)، صص ۲۹۵-۲۳۹.

- علی بیگی، امیرحسین؛ جعفری نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه و سلیمانی، عادل (۱۳۹۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، **فصلنامه برنامه ریزی منطقه‌ای**، (۳۱)، صص ۸۰-۶۹.
- علیزاده اقدم، محمداقبر؛ عباس زاده، محمد و حسین پور اصل، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی، **مجله جامعه شناسی**، (۲۱)، صص ۱۱۶-۹۹.
- فخرایی، سیروس و اسدی، مهدی (۱۳۸۷). مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸، **مجله جامعه شناسی**، (۱۱)، صص ۱۶۳-۱۳۷.
- قلاتش، عباس (۱۳۹۳). **رابطه فرهنگی سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، (۳)۵، صص ۱۲۸-۱۱۵.
- کاظمی رودبالی، راضیه؛ فضل الهی، سیف اله و خوش گفتار مقدم، علی اکبر (۱۳۹۹). مدل یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، **مجله روانشناسی اجتماعی**، (۵۶)۱۴، صص ۳۳-۲۳.
- کلاتری، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان مراغه، **پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی و تربیتی گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز**.
- **گیدنز، آنتونی (۱۳۷۸)**. تجدد و تشخیص: جامعه و هویت شخصی در عصر جدید، **ترجمه: ناصر موفقیان، تهران: نشر نی**.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۹۳). **جامعه شناسی**، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- متانی، مهرداد و کشاورز، علی (۱۳۹۷). **بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان بانک مسکن شهر تهران**، فصلنامه علوم اجتماعی، (۴۰)۱۲، صص ۹۸-۸۳.
- محمدپور، احمد و سلطان پناه، هیرش و اسدی شیرین، گلباغ (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان)**، اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.
- محمدی رئیس، محمدزمان و فتحی، سروش (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه، **فصلنامه پژوهش اجتماعی**، (۳۴)۹، صص ۳۹-۲۲.
- مختارپور، مهدی و کیانی، محمد (۱۳۹۹). بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در بین دانشجویان، **فصلنامه پژوهش اجتماعی**، (۴۶)، صص ۱۸-۱.
- مرتضوی، مهدی (۱۳۷۳). **مطالعه فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

- معید فر، سعید و ذهانی، قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، *مجله جامعه شناسی ایران*، ۶(۱)، صص ۱۵۰-۱۳۵.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران: نشر ترمه.
- موسوی، فرانک و شیرزادی، پرستو (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم*، ۳(۴)، صص ۶۲-۵۱.
- مهدوی، ابوالقاسم و عزیز محمدلو، حمید (۱۳۹۷). تحلیل عوامل کلان مؤثر بر فرایند انباشت سرمایه اجتماعی در ایران، نشریه مجلس و راهبرد، ۲۵(۹۳)، صص ۴۲-۵.
- مهدوی، سید محمد صادق و اسدی، تیسابه (۱۳۸۷). بررسی جامعه شناختی عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت راه آهن شاغل در تهران، *مجله جامعه شناسی معاصر*، ۱(۱).
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، تهران: انتشارات میر.
- میرکمالی، سید محمد و فلاحی ویدا (۱۳۷۵). نقش مدیریت مشارکت جویانه در بهداشت روانی کارکنان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۳، معاونت تأمین و تربیت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش.
- نوابخش، فرزاد؛ مطلق، معصومه و نقشی، فتاح (۱۳۹۱). بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴(۳)، صص ۹۷-۱۱۳.
- نوروزی، علی؛ عبدالمنافی، سعید؛ معظمی، منصور و غلامی کرین، محمود (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلباگان)، *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۶ (۲۴)، صص ۱۸۰-۱۶۳.
- نیک بین دافچاهی، زهرا (۱۴۰۰). *بررسی تأثیر مؤلفه های سرمایه‌های اجتماعی و اشتراک دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان، الگوهای نوین مدیریت کسب و کار*، ۴(۱)، صص ۲۶۵-۲۵۱.
- یزدخواستی، بهجت و غلامی کوتنایی، کوروش (۱۳۹۱). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران، *مجله برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۶، صص ۱۳۳-۱۰۴.

- Caroline, B. B. (2004). **Migration Theory: talking across discipline**, New York, Rutledge.
- Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. **Journal of Vocational Behavior** DOI:10.1016/j.jvb.2012.06.007

- Lynch, J. & Kaplan, G. (1997). Understanding How Inequality in the Distribution of Income Effect Health. *Journal of Health Psychology*, Vol.2, pp. 297-314.
- Merlo, P. (2009). Corporate social responsibility, introduction to social boundaries in Bangladesh *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, PP.1530-1545.
- Nagy, M. (1996). What to Do When You Are Dissatisfied With Job Satisfaction Scales, https://mpes.sbu.ac.ir/article_98341.html
- Nahapiet, J & et al. (1998). Social capital, intellectual capital and Organizational Advantage. *Academy of Management Rewiew*. 23.
- 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), PP.849-855.
- Perugini, C., & Vladislavljevic, M. (2019). Gender inequality and the gender/job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, pp. 129-147.
- Robbins, Stephen p. (1991). *Organizational Behavior: concepts, controversies, and Applications*. 4th Edition. Englewood cliffs, N.J. Printice – Hall, Inc.
- Rose, R. (2000). How much does Social Capital add to Individual Health? *Social Science and Medicine*, Vol. 51, pp. 1421-1435
- 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), pp.379-388.
- Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), pp. 450-457.