

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

فرا تحلیل پژوهش‌ها

طاها عشایری^۱، طاهره جهان پرور^۲، الهام عباسی^۳، فاطمه حسینی^۴

چکیده:

رضایت شغلی به معنای خرسندی و میران 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 به‌وسیله 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 آن بر رضایت شغلی است. روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی با استفاده از پرسشنامه معکوس (تحقیقات انجام‌گرفته) است. حجم جامعه 24 سند پژوهشی پیمایشی، طی 1385-1401 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 0.35 درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل انسجام سازمانی (0.38)؛ مشارکت سازمانی (0.40)؛ تعلق مذهبی (0.33)؛ حمایت سازمانی (0.41)؛ تعهد سازمانی (0.20) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته‌اند.

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

¹ استادیار و عضو هیئت‌علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول).

t.ashayeri@uma.ac.ir

² دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی فرهنگی دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

jparvar@yahoo.com

³ عضو هیئت‌علمی گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام‌نور تهران، تهران، ایران، رایانامه: Elham@@pnu.ac.ir

⁴ دانشجوی کارشناسی علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، hasanifateme633@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

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، 1397:383). هاپاک (1935) 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 تأکیدی 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، 1389:150). کینزبرگ و همکارانش (1951) 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، 1389). سرمایه اجتماعی از مفاهیم پرکاربرد در ادبات علوم اجتماعی است. امروزه همه سازمانها، برای رشد و توسعه خود نیازمند سرمایه اجتماعی هستند (قلتاش، 1393). تدوین سازوکارهای تأمین رضایت شغلی؛ به اثربخشی و کارایی آنها در سازمان منجر می‌شود (پدرسن و آلن⁵، 2010). 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 چوی⁶، 2017). رضایت شغلی، احساس مثبت و لذت از کاری است که فرد در سازمان بر عهده گرفته است (استیل و همکاران، 2017) و در کارایی شغلی مؤثر است و به بهره‌روی سازمانی، سلامت سازمانی و افزایش ورجیه جمعی در سازمانها کمک می‌کند (پریوگینی و والدیساوچویک⁷، 2019). سرمایه اجتماعی، از مؤلفه‌های مؤثر در رضایت شغلی است، وجود اعتماد، انسجام و مشارکت سازمانی، باعث تقویت شبکه‌های شغلی و کاهش خطاها و سیبهای سازمانی می‌شود (لینچ و کاپلان، 1997:298). این سرمایه از طریق حمایت عاطفی در سازمان، به رضایت شغلی کمک می‌کند (رز، 2000:1423). ایجاد پیوندهای سازمانی، همیاری، تسهیل در انجام وظایف سازمانی، از پیامدهای حضور سرمایه اجتماعی است که رضایت سازمانی را افزایش می‌دهد (توسلی و موسوی، 1384:6). در این شرایط، سازمان بر راحتی می‌تواند تغییرات مثبت را بپذیرند و در مسیر توسعه و رشد کام بردارند (متانی و کشاورز، 1397). در صورت وجود رضایت شغلی؛ می‌توان به سازگاری اجتماعی و عاطفی فرد با شغل اشاره کرد که در فضای سازمانی، احساس ارزشمندی می‌کند (مرلو⁸، 2009). کارهای جمعی تسهیلا می‌شود و در نتیجه مشکلات سازمانی راحتی برطرف می‌شوند (مهدوی و عزیزمحمدلو، 1397). 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

5. Pedersen, Allen, Waldorff & Andersen.

6. Yuh & Choi.

7. Perugini & Vladislavjevic.

8. Merlo.

(موسوی و شیرزادی، 1398). سازمان‌ها بخش انکارناپذیر دنیای مدرن را تشکیل می‌دهند و ماهیت جوامع امروزی به اندازه‌ای سازمانی شده که برخی از محققان جوامع معاصر را جامعه سازمانی⁹ نام‌گذاری کرده‌است (گیدنز، 1393). 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 جلب کرده‌است. در هر سازمان، نیروی انسانی مهم‌ترین رکن پیشبرد اهداف مورد نظر است (رابینز، 1394: 180). رضایت شغلی¹⁰ 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 نخواستسته انسان با پاداش‌هایی است که کار برای او فراهم می‌آورد (مقیمی، 1397: 169). 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، 1397: 68). 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، 1394: 127) 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 (ناگی¹¹، 1996). به طور کلی، رضایت شغلی عامل مهمی برای افزایش کارایی 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 کارایی می‌شود. در مقابل، نارضایتی شغلی نخست موجب کاهش کارایی افراد در محل کار و سپس سست شدن تعهد آنها نسبت به ارزش‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌گردد (معیدفر و ذهانی، 1384). 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. هاپاک¹² رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده‌است. 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، 2004). رضایت شغلی از عوامل افزایش دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و وابستگی آنها به محیط کار

⁹ Organizational society.

¹⁰ Job satisfaction

¹¹ Nagy

¹² Hoppock

و افزایش کمیّت 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:

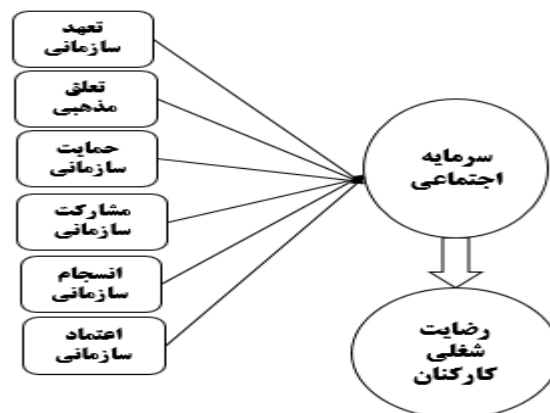
- مطالعه و برآورد اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی
- مطالعه و برآورد اندازه اثر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی
- مطالعه و برآورد اندازه اثر متغیرهای زمینه‌ای بر رضایت شغلی

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، 1387). 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، 2013). 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 (بخشی‌علی آبادی و حسینی، 1383).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی، با عضویت در سازمانها و شبکه‌های اجتماعی حاصل می‌شود و در سلامت سازمانی مؤثر است (علمی و همکاران، 1384) و شامل شبکه‌های اجتماعی، تعهد اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط متقابل و اعتماد است (سعادت، 1385). سرمایه اجتماعی سازمانی، در اثر تعامل و کنش متقابل حاصل می‌شود و یک چشم انداز متشکرک برای اعضای سازمانی ایجاد می‌کند (پیران و همکاران، 1385). وجود سرمایه اجتماعی رد سازمان، رضایت شغلی و در نتیجه کارایی کارمندان را افزایش می‌دهد (رابینز، 1991:179). در این حالت؛ وفاداری اجتماعی نسبت به سازمان ایجاد شده (زارعی متین، 1375) و کیفیت زندگی و سلامت اتماعی سازمان نیز ارتقا می‌یابد (میرکمالی و همکاران، 1375). در اثر رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی نیز بهتریم شود (مرتضوی، 1373). حضور سرمایه اجتماعی در سازمان، اعضای سازمانی را در نظامی از عملیات و پیوندهای اجتماعی قرار می‌دهد، قابلیت و پتانسیلهای اجتماعی آنها را افزایش می‌دهد. اعتماد، مشارکت و انسجام سازمانی، به کاهش نارضایتی شغلی منجر می‌شود (حقیقتیان و مرادی، 1390).

الگوی نظری پژوهش



شکل 1: الگوی نظری پژوهش

پیشینه تجربی (جهت فراتحلیل)

جدول شماره 1: پیشینه تجربی پژوهش

هویت قومی	جامعه آماری	حجم نمونه	موضوع	محقق
فارس	مددکاران اجتماعی	384	بررسی شناخت رابطه سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با میزان رضایت شغلی	زاهدی اصل و همکاران (1400)
فارس	معلمان	265	رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی یا رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه استان البرز)	حیدری (1400)
گیلگی	کارکنان	300	بررسی تاثیر مؤلفه های سرمایه های اجتماعی و اشتراک دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان	نیک بین دافچاهی (1400)
فارس	کارکنان	94	مدل‌یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی	کاظمی رودبالی (1399)
فارس	دانشجویان	386	بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در بین دانشجویان	مختارپور و کیانی (1399)
فارس	معلمان	271	تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد	زارع شاه آبادی و همکاران (1397)
ترک	معلمان	340	بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان (دبیرستان‌های ارومیه)	جهانگیری و همکاران (1397)
کرد	معلمان	327	نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان	موسوی و شیرازی (1397)
مازنی	کارکنان	148	مدل‌یابی معادلات ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در کنار کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران	عباسی اسفنجیر (1396)
فارس	کارکنان	400	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه تهران	محمدی رئیسی و فتحی (1396)
فارس	شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان	206	بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان)	نوروزی و همکاران (1394)
فارس	پرستاران	382	رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران	دهقانی و همکاران (1393)
فارس	معلمان	265	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان)	عبدالملکی و همکاران (1393)
ترک	استادان	140	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضا هیئت علمی مراکز آموزش	شکوهی آشان و

			عالی مراغه	همکاران (1392)
فارس	کارکنان	616	تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهید بهشتی	طبرسا و همکاران (1392)
فارس	کارکنان	290	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بیمه کارکیان شرکت ملی گاز ایران	یزدخواستی و غلامی کوتنامی (1391)
کرد	کارکنان	385	بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)	نوابخش و همکاران (1391)
کرد	کارکنان	270	بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه	حقیقتیان و مرادی (1390)
کرد	کشاورزان	350	رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه	علی بیگی و همکاران (1390)
کرد	کارکنان	105	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان)	محمدپور و همکاران (1390)
ترک	کارکنان	581	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی	علیزاده اقدم (1388)
ترک	معلمان	385	رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان شهرستان مراغه	کلانتری (1388)
ترک	معلمان	250	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 1389 - 1388	فخرایی و اسدی (1387)
ترک	معلمان	350	بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان	سالارزاده و حسن زاده (1385)

روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی 1385 الی 1400، با محوریت سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، با حجم نمونه 24 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 کیفی، 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 شماره 2: خلاصه فراتحلیل

محقق	روش نمونه گیری	استان	نوع سازمان	ابزار
زاهدی اصل و همکاران (1400)	تصادفی	تهران	مرکز بهزیستی	پیمایش+ پرسشنامه
حیدری (1400)	تصادفی	البرز	تربیت بدنی	پیمایش+ پرسشنامه
نیک بین دافچاهی (1400)	تصادفی	گیلان	شرکت فاضلاب	پیمایش+ پرسشنامه

کاظمی رودبالی (1399)	تصادفی	فارس	بنیاد شهید	پیمایش+پرسشنامه
مختارپور و کیانی (1399)	تصادفی ساده	تهران	دانشگاه	پیمایش+پرسشنامه
زارع شاه آبادی و همکاران (1397)	خوشه‌ای	یزد	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه
جهانگیری و همکاران (1397)	خوشه‌ای	آذربایجان غربی	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه
موسوی و شیرازی (1397)	تصادفی	کرمانشاه	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه
عباسی اسفجیر (1396)	تصادفی ساده	مازندران	ستاد فرماندهی انتظامی	پیمایش+پرسشنامه
محمدی رئیسی و فتحي (1396)	تصادفی	تهران	بانک	پیمایش+پرسشنامه
نوروزی و همکاران (1394)	طبقه‌ای	اصفهان	شرکت پتروشیمی	پیمایش+پرسشنامه
دهقانی و همکاران (1393)	طبقه‌ای	هرمزگان	بیمارستان	پیمایش+پرسشنامه
عبدالملکی و همکاران (1393)	تصادفی	همدان	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه
طبرسا و همکاران (1392)	تصادفی	تهران	دانشگاه	پیمایش+پرسشنامه
شکوهی آشان و همکاران (1392)	تصادفی ساده	آذربایجان شرقی	مرکز آموزش	پیمایش+پرسشنامه
یزدخواستی و غلامی کوتنامی (1391)	تصادفی	تهران	شرکت گاز	پیمایش+پرسشنامه
نوابخش و همکاران (1391)	تصادفی	کرمانشاه	بهبه‌یستی	پیمایش+پرسشنامه
حقیقتیان و مرادی (1390)	تصادفی	کرمانشاه	تعاون	پیمایش+پرسشنامه
بیگی و همکاران (1390)	خوشه‌ای	کرمانشاه	روستا	پیمایش+پرسشنامه
محمد پور و همکاران (1390)	طبقه‌ای	کردستان	شهر	پیمایش+پرسشنامه
علیزاده اقدام (1388)	طبقه‌ای	آذربایجان غربی	گمرک	پیمایش+پرسشنامه
کلانتری (1388)	تصادفی ساده	آذربایجان غربی	مدرسه دبیرستان	پیمایش+پرسشنامه
فخرایی و اسدی (1387)	تصادفی ساده	آذربایجان شرقی	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه
سالارزاده و حسن زاده (1385)	خوشه‌ای	آذربایجان غربی	مدرسه	پیمایش+پرسشنامه

یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دودسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.

توصیفی

روند اجرای مطالعات

جدول شماره 3: سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
1400	3	12/5
1399	2	8/2
1397	3	12/5
1396	2	8/2
1394	1	4/1
1393	2	8/2
1392	2	8/2
1391	2	8/2
1390	2	8/2
1388	2	8/2
1387	1	4/1

4/1	1	1385
۱۰۰	24	جمع کل

در سال‌های 1400 و 1397 تعداد بیشترین تحقیقات (12/5 درصد) در زمینه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی صورت گرفته است.

شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول شماره 4: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
66/6	16	تصادفی
16/6	4	خوشه‌ای
16/6	4	طبقه‌ای
۱۰۰	24	جمع کل

66/6 درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است.

جامعه آماری پژوهش

جدول شماره 5: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
4/1	1	استادان
45/8	11	کارکنان
4/1	1	مددکار
33/3	8	معلمان
4/1	1	دانشجویان
4/1	1	پرستاران
4/1	1	کشاورزان
100	20	جمع کل

45/8 درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را کارکنان انتخاب کرده‌اند.

هویت قومی

جدول شماره 6: هویت قومی پژوهش‌های مورد بررسی

درصد	فراوانی	گروه
29/1	7	ترک
41/6	10	فارس
20/8	5	کرد
4/1	1	مازنی
4/1	1	گیلکی
100	24	جمع کل

مطابق پژوهش، 41 درصد را گروه قومی فارس تشکیل داده است.

نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول شماره 7: نوع نهاد مورد پژوهش

گروه مورد بررسی	فراوانی	درصد
بانک	1	4/1
اداره تربیت بدنی	1	4/1
بیمارستان	1	4/1
اداره تعاون	1	4/1
دانشگاه	4	16/6
روستا	1	4/1
ستاد فرماندهی ناجا	1	4/1
شرکت خصوصی	3	12/5
اداره گمرک	1	4/1
شهروندان	1	4/1
مدرسه	6	25
مرکز آموزش عالی	1	4/1
بهزیستی	2	8/2
جمع کل	24	100

25 درصد نهاد مورد بررسی مدرسه است.

سطح توسعه استان ها

جدول شماره 8: سطح توسعه استان پژوهش های مورد بررسی

گروه	فراوانی	درصد
توسعه یافته	5	20/8
در حال توسعه	8	33/3
توسعه نیافته	11	45/8
جمع کل	24	100

مطابق نتایج، 45 درصد از پژوهش در مناطق توسعه نیافته، 33 درصد در حال توسعه اجرا شده است و

ب. تحلیلی

اندازه اثر تحقیقات

جدول شماره 9: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
0.000	8.119	0.276	0.100	0.499	زاهدی اصل و همکاران (1400)
0.000	3.648	0.302	0.170	0.177	حیدری (1400)
0.000	7.472	0.228	0.124	0.330	نیک بین دافچاهی (1400)
0.000	11.932	0.224	0.012	0.345	کاظمی رودبالی (1399)

0.000	10.763	0.488	0.300	0.410	مختارپور و کیانی (1399)
0.000	8.532	0.314	0.178	0.369	زارع شاه آبادی و همکاران (1397)
0.000	3.771	0.467	0.200	0.481	جهانگیری و همکاران (1397)
0.000	10.481	0.271	0.115	0.236	موسوی و شیرازی (1397)
0.000	9.177	0.401	0.280	0.389	عباسی اسفجیر (1396)
0.000	7.117	0.619	0.231	0.341	محمدی رئیسی و فتحی (1396)
0.000	4.679	9.023	0.288	0.156	نوروزی و همکاران (1394)
0.000	6.021	0.456	0.112	0.402	دهقانی و همکاران (1393)
0.000	5.083	0.411	0.220	0.345	عبدالملکی و همکاران (1393)
0.000	4.304	0.664	0.341	0.134	طبرسا و همکاران (1392)
0.000	7.118	0.234	0.100	0.482	شکوهی آشان و همکاران (1392)
0.002	5.461	0.450	0.134	0.102	یزدخواستی و غلامی کوتنامی (1391)
0.000	12.571	0.887	0.491	0.208	نوابخش و همکاران (1391)
0.000	14.001	0.937	0.500	0.341	حقیقتیان و مرادی (1390)
0.000	5.301	0.288	0.140	0.132	بیگی و همکاران (1390)
0.000	10.881	0.622	0.206	0.441	محمد پور و همکاران (1390)
0.000	6.088	0.348	0.102	0.339	علیزاده اقدم (1388)
0.000	10.700	0.502	0.380	0.340	کلانتری (1388)
0.000	4.382	0.292	0.122	0.245	فخرایی و اسدی (1387)
0.000	6.271	0.452	0.266	0.300	سالارزاده و حسن زاده (1385)

نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد: مطالعات زاهدی اصل و همکاران (1400)، با مقدار 0.49 درصد؛ جهانگیری و همکاران (1397) و شکوهی آشان و همکاران (1392) با مقدار 0.48 درصد؛ محمد پور و همکاران (1390) با مقدار 0.44 درصد، مختارپور و کیانی (1399) با مقدار 0.41 درصد و دهقانی و همکاران (1393) با مقدار 0.40 درصد بیشترین تأثیر و مطالعات حیدری (1400) با مقدار 0.17 درصد؛ نوروزی و همکاران (1394) با مقدار 0.15؛ طبرسا و همکاران (1392)؛ بیگی و همکاران (1390) با مقدار 0.13 درصد یزدخواستی و غلامی کوتنامی (1391) با مقدار 0.10 درصد کمترین تأثیر را در رضایت شغلی کارکنان داشته است.

تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی

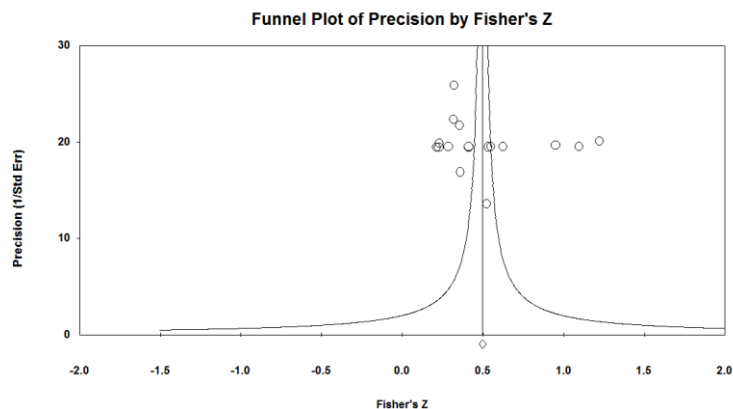
جدول شماره 10: اثر کل سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی

گزارش آماری					مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
sig	Z	upper	Lower	Effect size	
0.000	2.065	0.340	0.158	0.357	اعتماد سازمانی
0.000	4.269	0.651	0.258	0.412	حمایت سازمانی
0.000	4.113	0.340	0.340	0.402	مشارکت سازمانی
0.000	6.803	0.292	0.166	0.388	انسجام سازمانی
0.000	9.761	0.163	0.105	0.207	تعهد سازمانی
0.000	11.500	0.419	0.288	0.332	تعلق مذهبی
0.000	10.301	0.862	0.380	0.357	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی توانسته‌اند 0.35 درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل انسجام سازمانی (0.38)؛ مشارکت سازمانی (0.40)؛ تعلق مذهبی (0.33)؛ حمایت سازمانی (0.41)؛ تعهد سازمانی (0.20) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته‌اند.

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، زمان اجرا، نویسندگان و نوع جامعه آماری؛ همگن نبوده‌اند. در نمودار 1، در صورت عدم وجود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.



نمودار 1: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

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 شماره 11: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
874.311	23	0.002	93.431

با توجه به نتایج مدل با اطمینان 99 درصد می‌توان گفت فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (ناهمگنی)، پژوهش‌ها تأییدشده است. معنادار بودن $Q=874$ نشان از ناهمگنی است. مقدار مجذور آ دارای مقداری بین 0-100 است؛ و ناهمگنی را بشکل درصدی نشان می‌دهد. هرچه به 100 نزدیک‌تر، نشان از ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه است. مقدار (93) درصد، مؤید این است؛ که، 93 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.

تأثیر متغیر نوع جامعه آماری در احساس رضایت شغلی

جدول شماره 12: تأثیر متغیرهای نوع جامعه آماری در رضایت شغلی

تصادفی			گروه موردبررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
0.000	11.045	0.440	استادان
	5.380	0.389	پرستاران
	8.132	0.341	دانشجویان
0.000	7.981	0.208	کارکنان
	3.742	0.491	کشاورزان
0.000	3.153	0.115	معلمان
0.000	9.021	0.367	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که بین گروه مورد بررسی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و مقدار آن برابر با 36 درصد است. در این میان رضایت شغلی در میان استادان دانشگاه (44 درصد) و کشاورزان (49 درصد) در حد بالا؛ در میان پرستان (38 درصد) و دانشجویان (34 درصد) در حد متوسط و در میان کارکنان (20 درصد) و معلمان (11 درصد) در حد بسیار کم می‌باشد.

تأثیر متغیر گروه قومی در احساس رضایت شغلی

جدول شماره 13: تأثیر متغیرهای گروه قومی در احساس رضایت شغلی

تصادفی			گروه موردبررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
0.000	6.117	0.288	ترک
0.000	9.531	0.202	فارس
0.000	7.004	0.261	کرد
0.000	3.102	0.192	مازنی
0.000	10.114	0.312	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که بین هویت قومی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و مقدار آن برابر 31 درصد است. با میزان رضایت شغلی در میان گروه قومی ترک (28 درصد)، کرد (26 درصد) بیشتر و در میان گروه قومی فارس (20) و مازنی (19) کمتر است.

متغیر نوع جنسیت در احساس رضایت شغلی

جدول شماره 14: تأثیر متغیرهای نوع جنسیت در رضایت شغلی

تصادفی			گروه موردبررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
0.000	4.701	0.300	زنان
0.000	6.883	0.276	مردان

0.000	3.561	0.258	اثر کلی
-------	-------	-------	---------

نتایج نشان می‌دهد که بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و مقدار آن برابر با 25 درصد است، میزان رضایت شغلی زنان (30 درصد) بیش از مردان (27 درصد) است.

متغیر نوع توسعه استان در احساس رضایت شغلی

جدول شماره 15: تأثیر متغیرهای توسعه استان در رضایت شغلی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
0.000	5.481	0.113	توسعه یافته
0.000	8.331	0.156	در حال توسعه
0.000	10.012	0.231	کم توسعه
0.000	8.512	0.187	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد که بین سطح توسعه استان و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار اثر کلی آن برابر با 18 درصد است. در میان رضایت شغلی در مناطق کم توسعه (23 درصد) بلیشتر وو در حال توسعه (15 درصد) متوسط و در مناطق توسعه یافته (11 درصد) کمتر است.

بحث و 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 35 درصد است. بر این اساس:

- هرچه انسجام سازمانی (0.38)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه مشارکت سازمانی (0.40)؛؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه تعلق مذهبی (0.33)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه حمایت سازمانی (0.41)؛ افزایش یابد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت.
- هرچه تعهد سازمانی (0.20) 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 خلاقیت، 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 خلاقیت

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 به‌مثابه یک چارچوب هنجاری و اخلاقی است که موجب تسهیل روابط میان افراد درون سازمانی می‌شود، به‌گونه‌ای 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 (1382). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی.
- پیران، پرویز؛ موسوی، میرطاهر و شیانی، ملیحه (1385). کار پایه مفهومی و مفهومی‌سازی سرمایه اجتماعی (با تأکید بر شرایط ایران)، رفاه اجتماعی (ویژه نامه سیاست اجتماعی)، 6(23)، ص 24 - 9.
- توسلی، غلام عباس، موسوی، مرضیه (1384). مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی، *نامه علوم اجتماعی*، شماره 26.
- جهانگیری، اردلان؛ احمد رش، رشید و عباس زاده، مریم (1397). بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه، *مجله علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، سال 12، شماره 1، پیاپی 40، بهار، ص 30-1.
- حقیقتیان، منصور و مرادی، گلمراد (1390). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه، *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، سال 22، شماره پیاپی 44، شماره 4، زمستان، ص 130-115.
- حیدری، علی اکبر (1400). 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 شیبانی، بلقیس (1393). رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال 3، دوره 3، شماره 1، ص 44-35.
- رایبزر، استفن (1394). 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 (1397). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد، *فصلنامه خانواده و پژوهش*، شماره 42، ص 99 - 83.
- زارعی متین، حسن (1375). فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه دوره دکتری دانشگاه تربیت مدرس. زاهدی اصل، محمد؛ حسینی بکنده‌ای، سیداحمد، شهره سادات، میرباقری (1400). بررسی شناخت رابطه سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با میزان رضایت شغلی، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره 7، شماره 1، ص 1118-1128.
- سالارزاده، نادر و حسن زاده، داود (1385). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره 33، ص 26-1.
- سعادت، رحمان (1385). تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استانها، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، 6(23)، ص 195 - 174.
- شکوهی آشان، بدر؛ فخرایی، سیروس و ابراهیم پور، داود (1389). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت

شغلی اعضای هیات علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه، *مجله مطالعات جامعه‌شناسی*، سال 3، شماره 9، زمستان، ص 86 – 69.

صافی، احمد (1389). *مدیریت و نوآوری در مدارس*، تهران: انجمن اولیاء و مربیان.

طبرسا، غلامعلی و رضائی دانش، محمدحسین (1392). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهیدبهشتی، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، <https://civilica.com/doc/221613>

عباسی اسفجیر، علی اصغر (1396). مدل یابی معادلات ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در کنار کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران، *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، سال 2، شماره 7، ص 182-151.

عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود و نوری زاده، علی (1393). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره 1، شماره 1، ص 80-65.

علمی، زهرا؛ شارع پور، محمود و حسینی، سید امیرحسین (1384). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد، *مجله تحقیقات اقتصادی*، (71)، ص 295 – 239.

علی بیگی، امیرحسین؛ جعفری نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه و سلیمانی، عادل (1390). رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، *فصلنامه برنامه ریزی منطقه‌ای*، سال 1، شماره 3، پاییز، ص 80-69.

علیزاده اقدم، محمدباقر؛ عباس زاده، محمد و حسین پور اصل، مهدی (1388). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی، *مجله جامعه‌شناسی*، سال 1، شماره 2، بهار، ص 116 – 99.

فخرایی، سیروس و اسدی، مهدی (1387). 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 1389 – 1388، *مجله جامعه‌شناسی*، سال 1، شماره 1، ص 163 – 137.

قلتاش، عباس (1393). رابطه فرهنگی سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، (3)5، ص 128-115.

کاظمی رودبالی، راضیه؛ فضل الهی، سیف اله و خوش گفتار مقدم، علی اکبر (1399). مدل یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، *مجله روانشناسی اجتماعی*، سال 14، شماره 56، پاییز، ص 33 – 23.

کلانتری، ناصر (1388). 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 (1378). *تجدد و تشخیص: جامعه و هویت شخصی در عصر جدید*، ترجمه: ناصر موفقیان، تهران: نشر نی.

گیدنز، آنتونی (1393). جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

متانی، مهرداد و کشاورز، علی (1397). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان بانک مسکن شهر تهران، *فصلنامه علوم اجتماعی*، (40)12، ص 98 – 83.

محمدپور، احمد و سلطان پناه، هیرش و اسدی شیرین، گلباغ (1389). 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 (1396). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه، **فصلنامه پژوهش اجتماعی**، دوره 9، شماره 34، بهار، ص 39 - 22.

مختارپور، مهدی و کیانی، محمد (1399). بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در بین دانشجویان، **فصلنامه پژوهش اجتماعی**، شماره 46، ص 18 - 1.

مرتضوی، مهدی (1373). مطالعه فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی، پایان نامه کا شناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

معید فر، سعید و ذهانی، قربانعلی (1384). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، **مجله جامعه شناسی ایران**، دوره 6، شماره 1، ص 150 - 135.

مقیم، سیدمحمد (1397). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران: نشر ترمه.

موسوی، فرانک و شیرزادی، پرستو (1397). نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان، **فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم**، سال 3، شماره 4، زمستان، ص 62 - 51.

مهدوی، ابوالقاسم و عزیز محمدلو، حمید (1397). تحلیل عوامل کلان مؤثر بر فرایند انباشت سرمایه اجتماعی در ایران، نشریه مجلس و راهبرد، 25(93)، ص 42 - 5.

مهدوی، سید محمد صادق و اسدی، تیسابه (1387). بررسی جامعه شناختی عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت راه آهن شاغل در تهران، **مجله جامعه شناسی معاصر**، سال 1، شماره 1.

میرسپاسی، ناصر (1397). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.

میرکمالی، سید محمد و فلاحی ویدا (1375). نقش مدیریت مشارکت جویانه در بهداشت روانی کارکنان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره 3، معاونت تأمین و تربیت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش.

نوابخش، فرزاد؛ مطلق، معصومه و نقشی، فتاح (1391). بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، **مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران**، دوره 4، شماره 3، ص 113 - 97.

نوروزی، علی؛ عبدالمنافی، سعید؛ معظمی، منصور و غلامی کرین، محمود (1394). بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان)، **مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی**، 6(24)، ص 180 - 163.

نیک بین دافچاهی، زهرا (1400). بررسی تاثیر مؤلفه های سرمایه های اجتماعی و اشتراک دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان، **الگوهای نوین مدیریت کسب و کار**، دوره 4، شماره 1، ص 265 - 251.

یزدخواستی، بهجت و غلامی کوتنایی، کوروش (1391). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران، **مجله برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی**، شماره 16، ص 133 - 104.

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*

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, 1530-1545.

Nagy, M. (1996). What to Do When You Are Dissatisfied With Job Satisfaction Scales

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), 849-855.

Perugini, C., & Vladislavljevic, M. (2019). Gender inequality and the genderjob satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 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), 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), 450-457.