

مدل یابی معادلات ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران^۱

علی اصغر عباسی اسفجیر*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۱۰

چکیده

این مقاله تلاش دارد تا با اتکاء به رابطه تئوریک و تجربی دو سازه محوری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران را مطالعه نماید. جنبه نوآوری این تحقیق، کاربردی بودن آن است. این پژوهش از نوع پیمایش و تبیینی است و تکنیک گردآوری اطلاعات آن نیز پرسشنامه است. از بین کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تعداد ۱۴۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۲۲ سؤال و در سه بعد (ساختاری، ارتباطی و شناختی)، و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) با ۱۹ سؤال و در چهار مؤلفه (رضایت از ماهیت کار،

۱- این مقاله برگرفته از یافته‌های طرح پژوهشی با همین عنوان است که با حمایت مالی سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا، دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی نیروی انتظامی استان مازندران صورت گرفته است.
* استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، ایران.
asfajir@hotmail.com

همکاران، نحوه ارتقاء در سازمان و رضایت از میزان حقوق و مزایا) است. رویایی ابزارها بر اساس آلفای کرونباخ برای سرمایه اجتماعی $\alpha=0/748$ و رضایت شغلی $\alpha=0/839$ بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های رگرسیون، t مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تحلیل رگرسیونی و معادلات ساختاری به شکل همسو نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی و شناختی) بر رضایت شغلی است. همچنین در سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان برحسب سابقه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بعد ساختاری، بعد ارتباطی، بعد

شناختی و رضایت شغلی

بیان مسأله

سرمایه اجتماعی^۱ از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی، نشان‌دهنده اهمیت نقش ساختارها در روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (فوکویاما^۲، ۱۹۹۹). همچنین سرمایه اجتماعی، یک نوع دارایی ناملموس است که به گروه‌ها و دسته‌های انسانی (نه به فرد) تعلق دارد. برخلاف سرمایه اقتصادی که در حساب‌های بانکی افراد قرار دارد، و سرمایه انسانی که در کاسه سر انسان‌ها جای دارد، سرمایه اجتماعی از روابط متقابل افراد پدیدار می‌شود

-
1. Social capital
 2. Fukuyama

(Storberg, 2002: 85)، که به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (شارع پور، ۱۳۸۳: ۲۰).

سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به‌عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم‌ها یاری کند (Fukuyama, 1999: 121). ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸)، "سرمایه اجتماعی را مجموعه منابع بالقوه و واقعی به کار گذاشته شده در درون شبکه‌ای از روابط یک فرد یا واحد اجتماعی، قابل‌دسترس از طریق آن‌ها و نشات گرفته از آن‌ها می‌دانند که شامل سه بعد ساختاری^۲، ارتباطی^۳ و شناختی^۴ است.

سرمایه اجتماعی هنگامی بوجود می‌آید که روابط میان کارکنان به شیوه‌ای دگرگون شده باشد که هرکدام از آنان بتوانند به‌راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان می‌شود (نوابخش، مطلق و نقشی، ۱۳۹۱: ۹۸). سازمان‌ها برای نیل به اهداف خویش، به نیروی انسانی کارآمد و اثربخشی نیاز دارند. در این ارتباط یکی از عواملی که موجب افزایش کارایی نیروی انسانی می‌شود رضایت شغلی کارکنان می‌باشد (موسویان، ۱۳۹۲).

رضایت شغلی، عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی و عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک

1. Nahapiet & Ghoshal
2. Structural
3. Bridging
4. Cognitive

خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌گردد (کومبر و باریبال، ۲۰۰۷).

امروزه رضایت شغلی کارکنان، جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت هر سازمان می‌باشد و هر مدیری موظف است تا از وضعیت روحی و روانی کارکنان باخبر شده و به رفع معضلات و مشکلات کارکنان بپردازد و گرنه مدیران ناخدای کشتی‌هایی هستند که رنگ ساحل را نخواهند دید. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. پس سازمان‌هایی که بتوانند اثرات منفی مؤثر در روحیه کارکنان خود را بشناسند و بتوانند تأثیر آن‌ها را خنثی نموده و یا به حداقل برسانند، می‌توانند با تقویت پارامترهای مثبت مؤثر در روحیه، بازدهی و نهایتاً رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده و با بکارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع بتوانند قبل از منزوی شدن کارکنان در سازمان با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، مدیریت مؤثری را در فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد بکار گیرند (نیکخو ملک‌شاه، ۱۳۸۹: ۴).

رضایت شغلی تابعی از سرمایه اجتماعی و بویژه شبکه روابط اجتماعی میان همکاران است، این روابط و مناسبات مبتنی بر اعتماد بین همکاران، نقش مهمی در شکوفایی استعدادهای ذاتی افراد دارد. چنانچه تحقیقات انجام شده در ارتباط با رضایت شغلی نشان می‌دهد ضعف در نظام ارتباطی بین کارکنان می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر منفی داشته باشد. بنابراین شناسایی آن به‌عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم اقتصادی و اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سازمان‌ها یاری کند. اما ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران نیازمند مدلی است که عوامل تشکیل‌دهنده آن هم‌راستا با تعالی سازمانی باشد؛ یعنی عواملی که بهبود در آن‌ها بتواند سازمان را به سمت سرآمدی هدایت کند و بهره‌وری هزینه‌های مالی انجام شده برای بهبود رضایت کارکنان را افزایش دهد.

در مجموع می‌توان این‌گونه استدلال کرد که رضایت شغلی به افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد منجر می‌شود، در نتیجه روحیه فرد بالا رفته و از زندگی خود راضی می‌شود و درصدد کسب مهارت‌های جدید شغلی برمی‌آید و در نهایت عملکرد او نیز ارتقا می‌یابد (بولینگ، ۲۰۰۵؛ یزدی و جعفری، ۱۳۸۸).

بنابراین با توجه به این که، رضایت شغلی تابعی از سرمایه اجتماعی است، چرا که، با توجه به ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی یعنی، اعتماد، هنجارهای اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی و مدنی و ارتباط بیشتر بین افراد، در یک سازمان، هر چه افراد مشارکت بیشتری در برنامه‌ریزی‌ها و روند کاری و شغلی خود داشته باشند، از آگاهی اجتماعی بالاتری برخوردار هستند و هنجارهای اجتماعی نظیر هنجارهای مشارکت و اعتماد بیشتر رواج پیدا می‌کنند، و افراد هم رضایت شغلی بالاتری از کار خود خواهند داشت. رضایت شغلی بالاتر، هم به کارایی بیشتر سازمان و موفقیت اعضای آن می‌انجامد و هم به سلامت جسمانی و روانی فرد و نهایتاً به سلامت روانی جامعه یاری می‌رساند. رضایت کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی از شغلشان می‌تواند در دستیابی به هدف‌های این سازمان نقش بسیار مهمی داشته باشد. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که؛ «آیا سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر دارد؟».

ضرورت و اهمیت تحقیق

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است (تاجبخش، ۱۳۸۵: ۱۹۴).

یکی از ضرورت‌های بحث سرمایه اجتماعی، وجود آسیب‌ها و افزایش مشکلات اجتماعی است که یکی از علت‌های آن، نبود یا کمبود سرمایه اجتماعی است (فوکویاما،

۱۳۷۹: ۲۱). امروزه ضرورت‌های بررسی رضایت شغلی به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد (هومن، ۱۳۸۱: ۲).

مطالعه رضایت شغلی را می‌توان از سه بعد دارای اهمیت دانست: بعد فردی، بعد سازمانی، بعد اجتماعی.

۱- بعد فردی؛ در واقع تأثیر رضایت شغلی در رفتار کارکنان در جهت حُسن انجام وظیفه را تعیین می‌کند (توسلی، ۱۳۸۴).

۲- بعد سازمانی؛ تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی را مشخص می‌کند، مثلاً رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود (سارک، ۲۰۰۳). مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنانشان اهمیت بدهند؛ اول، افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. دوم، کارکنان راضی، از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. سوم، با افزایش رضایت شغلی، تعهد به کار (تعهد سازمانی) افزایش می‌یابد.

۳- بعد اجتماعی؛ تأثیر رضایت شغلی در زندگی و روابط اجتماعی را بررسی می‌کند.

با توجه به مواردی که در بالا ذکر شد، و نیز با عنایت بر این نکته که کمتر تحقیقی به بیان ارتباط سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی پرداخته و نیز با توجه به اهمیت این سازمان، ضرورت انجام دادن تحقیقی جامع که بتواند، رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران را بسنجد و به ارائه راهکارهای فراگیری با توجه به یافته‌ها بپردازد، احساس می‌شود. این مطالعه می‌تواند، نکات مهم، اساسی و ایده‌هایی را بیان نماید و راه‌هایی را پیشنهاد کند تا از این طریق زمینه مناسبی را برای افزایش کارایی کارکنان فراهم نماید.

پیشینه تحقیق

تحقیقات زیادی در رابطه با سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در کشور صورت گرفته که هرکدام از زاویه‌ای خاص به آن نگریسته‌اند، از میان آن‌ها نمونه‌های زیر قرابت بیش‌تری با موضوع این تحقیق دارند:

- طبرسا و رضائی‌دانش (۱۳۹۲)، تحقیقی را با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهید بهشتی انجام دادند. روش تحقیق، برحسب هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۶۱۶ نفر است. حجم نمونه آماری نیز ۲۳۷ نفر است که با روش تصادفی طبقه‌بندی شده نظام‌دار انتخاب شدند. سرمایه اجتماعی با ابعاد سه‌گانه آن یعنی بُعد ساختاری، بُعد شناختی و بُعد ارتباطی مورد بررسی قرار گرفت. شدت تأثیر متغیر مستقل و هر یک از ابعاد آن بر متغیر وابسته با آزمون رگرسیون خطی سنجیده شد. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌ها حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار سرمایه اجتماعی و هر سه بُعد آن بر رضایت شغلی بود.

- نوابخش و مطلق و نقشی (۱۳۹۱)، تحقیقی را با عنوان بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه) انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در بین متغیرهای زمینه‌ای تنها تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد و در سایر متغیرها شامل سن، جنس، تاهل و درآمد رابطه معناداری مشاهده ن‌شد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده کلیه متغیرهای مستقل شامل سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم‌یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیررسمی و مشارکت مدنی رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته (رضایت شغلی) دارند.

- حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، تحقیقی را با عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون مورد مطالعه: استان کرمانشاه انجام دادند. این تحقیق با استفاده از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق ۸۷۸ نفر کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه هستند. از این جامعه، ۲۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی و مقایسه میانگین‌ها و برای آزمون مدل تحقیق از رگرسیون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی متشکل از شبکه‌های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار؛ ($R^2=12\%$) داشت. از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد بیشترین تأثیر را داشت. از متغیرهای فردی، جنسیت تأثیر معنادار ($R^2=0.32$) بر رضایت شغلی داشته و گویای رضایت شغلی بیشتر زنان نسبت به مردان بود.

- علی بیگی، جعفری نیا، قربانی و سلیمانی (۱۳۹۰)، تحقیقی را با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق کشاورزان سرپرست خانوار ساکن روستاهای شهرستان کرمانشاه بودند ($N=24391$) که تعداد ۳۵۰ نفر از آنان با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که روایی ابزار با استفاده از پانل متخصصان تعیین شد و پایایی آن به وسیله آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که ضرایب آلفای محاسبه شده برای کلیه بخش‌ها بالاتر از ۰/۷ گزارش گردید. یافته‌ها حاکی از وجود سرمایه اجتماعی در حد نسبتاً پایینی (به‌ویژه از بعد شناختی آن) در بین کشاورزان بود که این میزان سرمایه ارتباط مثبتی با رضایت آنان از شغل کشاورزی داشت.

مبانی نظری رضایت شغلی

تعاریف رضایت شغلی

«رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود» (گودرزی، ۱۳۹۰). «ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد. پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی از علائم بالقوه آسیب‌رسان مرتبط دانسته‌اند» (کل و فریمن^۱، ۱۹۹۷). سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد (باچاراچ^۲ و همکاران، ۱۹۹۰؛ ما^۳ و همکاران، ۱۹۹۹). مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد (دوچرم^۴ و همکاران، ۲۰۰۰) و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است (وولپین^۵ و همکاران، ۱۹۹۱). «رضایت شغلی، میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شغلش است. به عبارتی دیگر یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است» (شرمهورن و همکاران، ۱۳۸۶).

به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارت است از: «موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله». برخی دیگر آن را تک‌بعدی و شامل پاسخ به این دو پرسش دانسته‌اند که:

الف) در حال حاضر چه قدر از شغل خود راضی هستید؟

ب) تا چه حد از شغل خود رضایت می‌خواهید؟

-
1. Coll & Freeman
 2. Bacharach
 3. Ma
 4. Ducharme
 5. Wolpin

«رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است: عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد» (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶).

«رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود» (بروس و شرترز، ۱۳۶۹).

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود. فیشر وهانا^۱ «رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل موردنظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او کار را خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید.» (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶).

به نظرهایپاک^۲ «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (سفیری، ۱۳۷۷).

از تعاریف ارائه شده درباره «رضایت شغلی»، چنین برمی‌آید که این مفهوم بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته

1. Fisher and Hanna
2. Hoppock

می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به‌طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به‌گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در یک‌کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶).

مبانی نظری سرمایه اجتماعی

رهیافت‌های متفاوتی، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند، که از میان آن‌ها رهیافت جامعه‌شناسانه مدنظر قرار می‌گیرد. به‌طور کلی یک نگاه جامعه‌شناختی و نظام‌مند ما را ملزم می‌کند که رضایت شغلی را تک‌بعدی و دارای علت واحد، توصیف و تحلیل نکنیم و عوامل اجتماعی متعددی را در آن دخیل کنیم. نظریه‌های مربوط را می‌توان به دودسته تقسیم نمود:

۱. نظریاتی که به‌طور کلی‌تری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی را بررسی می‌کنند،

۲. نظریاتی که به‌طور خاص به رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی می‌نگرند. بنابراین به بررسی نظریه‌های مرتبط پرداخته می‌شود:

* دیدگاه‌های کلی در مورد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی:

۱- دیدگاه اجتماع‌گرایی: در این دیدگاه سرمایه اجتماعی با سازمان‌های محلی مانند: باشگاه‌ها، انجمن‌ها و گروه‌های مدنی یکسان انگاشته می‌شود. این دیدگاه با تأکید بر محوریت پیوندهای اجتماعی در کمک به فقرا برای تدابیر دفع مخاطرات و آسیب‌پذیری طبقه فقیر کمک مهمی به تحلیل فقر کرده است. البته بسیاری از طرفداران چنین دیدگاهی از سرمایه اجتماعی وجه منفی آن را نادیده گرفته‌اند (پورتس و لاندوست، ۱۹۹۶). (کاوسی، ۱۳۸۵).

۲- دیدگاه شبکه‌ای: در این دیدگاه سعی می‌شود هر دو جنبه مثبت و منفی سرمایه اجتماعی به حساب آورده شود. این دیدگاه می‌پذیرد که پیوندهای نیرومند «درون اجتماعی» به خانواده‌ها و اجتماعات حس هویت و مقصد مشترک می‌دهد. دو خصلت برجسته این دیدگاه عبارت‌اند از: اولاً سرمایه اجتماعی یک شمشیر دو لبه است که می‌تواند طیفی از خدمات گران‌بها را برای اعضای جامعه تأمین کند که از نگهداری اطفال شیرخوار گرفته تا مواظبت از خانه و خانه‌داری و کار پیدا کردن را در برمی‌گیرد. دوم آنکه می‌توان بین منابع سرمایه اجتماعی و عوارض ناشی از آن تمایز قائل شد. عیب این که فقط نتایج مطلوب را به سرمایه اجتماعی نسبت دهیم یا سرمایه اجتماعی را معادل نتایج مطلوب به حساب آوریم این است که سبب می‌شود این امکان نادیده بماند که شاید این نتایج به زیان افراد باشد و برایمان خیلی گران تمام شود (کاوسی، ۱۳۸۵).

۳- دیدگاه نهادی: دیدگاه سوم از سرمایه اجتماعی مدعی است که در زندگی شبکه‌های اجتماعی عمدتاً محصول محیط سیاسی، قانونی و نهادی است. نگرش نهادی، سرمایه اجتماعی را به‌عنوان متغیر وابسته تلقی می‌نماید. استدلال طرفداران این رویکرد این است که خود ظرفیت گروه‌ها برای عمل کردن بدلیل نفع جمعی، وابسته به کیفیت نهادهای رسمی است که در آن‌ها قرار دارند (نورث^۱، ۱۹۹۰). همچنین آن‌ها تأکید دارند که چگونگی عملکرد دولت‌ها و بنگاه‌ها نیز به‌نوبه خویش وابسته به انسجام درونی و اعتبار و صلاحیت درونی خودشان از یک‌سو و پاسخگویی آن‌ها در برابر جامعه مدنی از سوی دیگر است.

نقطه قوت دیدگاه نهادی در پرداختن به دغدغه سیاست‌گذاران کلان اقتصادی و نقطه ضعف این دیدگاه در توجه به ابعاد اقتصاد خرد قضیه محسوب می‌شود. (کاوسی، ۱۳۸۵).

دیدگاه همیاری: این دیدگاه در تلاش است، آثار قوی دو دیدگاه شبکه‌ای و نهادی را در یکدیگر ادغام کند. این دیدگاه ائتلاف‌های پویای حرفه‌ای و مناسبات مابین دیوان‌سالاری‌های دولتی و کنشگران گوناگون جامعه مدنی و درون دیوان‌سالاری دولتی و جامعه مدنی را مورد بررسی قرار می‌دهد و نتیجه می‌گیرد که دولت و جوامع، هیچ‌کدام ذاتاً خوب یا بد نیستند و تأثیری که دولت‌ها، شرکت‌ها و گروه‌های مدنی بر تحقق اهداف جمعی می‌گذارند، متغیر است (همان منبع).

* دیدگاه‌های جزئی در مورد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی:

- **سرمایه اجتماعی از دیدگاه جیمز کلمن:** از نظر کلمن سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد که با استفاده از آن به منافع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل: تکالیف و انتظارات، شبکه‌های اطلاع‌رسانی، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق می‌کنند یا مانع می‌شوند (بدر شکوهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۵).

- **سرمایه اجتماعی از دیدگاه پیربوردیو:** به نظر بوردیو افرادی که ساختار ذهنی یا عادت‌واره‌های تقریباً مشابهی دارند، ذائقه مشابهی می‌یابند و از دستورالعمل‌های مشابهی در کنش استفاده می‌کنند، از طرفی افراد با موقعیت ساختاری یا طبقاتی مشترک (ساختارهای عینی)، تجربه‌های مشابه و تکرار شونده‌ای می‌یابند که سبب ایجاد عادت‌واره مشترک میان آنان می‌شود. بنابراین نوعی رابطه دیالکتیکی میان ساختار و عامل وجود دارد. در جامعه متکثر شده کنونی میدان‌های متعددی بر اساس مجموعه روابط پایدار اجتماعی شکل می‌گیرند که حاوی منابع گوناگونی از پرستیژ، قدرت، ثروت و معرفت هستند (همان منبع).

- **سرمایه اجتماعی از دیدگاه پاتنام:** از نظر پاتنام سرمایه‌های اجتماعی ناظر بر ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل ناشی از آنهاست. سرمایه

اجتماعی بر قابلیت جامعه برای ایجاد انواع انجمن‌های داوطلبانه دلالت دارد که افراد را به همکاری با یکدیگر و در نتیجه حفظ تکثرگرایی دموکراتیک تشویق می‌کند (توسلی، ۱۳۸۴).

- سرمایه اجتماعی از دیدگاه فوکویاما: فوکویاما از نظریه‌پردازانی است که مفهوم سرمایه اجتماعی را در چارچوب اقتصادی مطرح می‌کند. او با بهره‌گیری از مفهوم سرمایه اجتماعی یک نظریه اعتماد اجتماعی تدوین می‌کند و مطرح می‌کند که قدرت و کارایی سرمایه اجتماعی در جامعه به میزان پایداری اعضای آن جامعه به هنجارها و ارزش‌های مشترک و توانایی آن‌ها برای چشم‌پوشی از منافع شخصی در راستای خیر و سعادت همگانی بستگی دارد. (تاجبخش، ۱۳۸۴).

- تئوری انتظار: بر اساس این تئوری انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت وی بسیار مؤثر است. بدیهی است هنگامی که انتظارات فرد از شغلش زیادتر باشد دیرتر و مشکل‌تر به رضایت دست خواهد یافت (بدر شکوهی و همکاران، ۱۳۸۹).

- تئوری ارزشی: در این تئوری رضایت شغلی، در پاسخ به این سؤال است که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی را می‌دهد. در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه می‌شود. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار و از حیث روانی عمدتاً شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد (همان منبع).

چارچوب نظری تحقیق

- در این مقاله تنها دیدگاه صاحب‌نظرانی که مباحث‌شان الهام‌بخش تدوین چارچوب تئوریک بوده مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

- سرمایه اجتماعی از دیدگاه جیمز کلمن: کلمن اولین محقق بود که به بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی و عملیاتی کردن آن پرداخت. او در تحلیل و تبیین سرمایه اجتماعی به جای توجه به ماهیت و محتوای آن، به کارکرد سرمایه اجتماعی توجه دارد.
- سرمایه اجتماعی از دیدگاه پیربوردیو: بوردیو نظریات خود را بر مبنای دو مفهوم «عادت‌واره» و «میدان» بیان می‌کند.
- سرمایه اجتماعی از دیدگاه رابرت پاتنام: پاتنام یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی است. به باور او درحالی‌که سرمایه مادی به دارایی‌های مادی و سرمایه انسانی و به ویژگی‌ها و استعدادها، افراد اشاره دارد، سرمایه اجتماعی ناظر بر ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل ناشی از آنهاست.
- سرمایه اجتماعی از دیدگاه فرانسویس فوکویاما: فوکویاما سرشناس‌ترین نظریه‌پرداز در تلفیق سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی است که مفهوم سرمایه اجتماعی را در چارچوب اقتصادی مطرح می‌کند.
- رضایت شغلی: رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می‌شود که متأثر از عوامل متعددی مانند: حقوق و دستمزد، ارتباطات سیاست‌ها، رویه‌ها و ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد.
- از طرفی رابینز رضایت شغلی را متأثر از عوامل فردی از قبیل: سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و افراد تحت تکفل معرفی می‌کند. هرزبرگ رضایت شغلی را دارای دو بعد جداگانه می‌داند.
- تئوری انتظار: بر اساس این تئوری انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت وی بسیار مؤثر است، بدیهی است هنگامی‌که انتظارات فرد از شغلش زیادتر باشد دیرتر و مشکل‌تر به رضایت دست خواهد یافت.
- تئوری ارزشی: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه می‌شود. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی و شرایط محیط کار و از حیث روانی عمدتاً شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- ۲- بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- ۳- بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- ۴- بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۵- بین سابقه کار و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، ارتباطی و شناختی و نمره کل)
متغیر وابسته: رضایت شغلی و ابعاد آن «رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان و رضایت از میزان حقوق و مزایا» است.

تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات

تعاریف نظری

- سرمایه اجتماعی: ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، "سرمایه اجتماعی را مجموعه منابع بالقوه و واقعی به کار گذاشته شده در درون شبکه‌ای از روابط یک فرد یا واحد اجتماعی، قابل دسترس از طریق آن‌ها و نشات گرفته از آن‌ها تعریف کرده است" (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

- **بعد ساختاری:** به ویژگی‌های سیستم‌های اجتماعی و شبکه‌های روابط به‌عنوان یک کل مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، این بعد اشاره به الگوی کلی ارتباطات بین اعضا در سازمان دارد، یعنی به چه کسی دسترسی دارید و چگونه به آن‌ها دسترسی دارید، یا آیا افراد در سازمان همدیگر را می‌شناسند (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸).
- **بعد ارتباطی:** این مفهوم بر روابط خاصی که مردم دارند، همچون احترام و دوستی، که رفتارشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تمرکز دارد (همان منبع).
- **بعد شناختی:** "به منابعی که فراهم‌کننده مظاهر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضاست، همچون کدها و زبان مشترک و حکایات مشترک" اشاره دارد (لازارووا و تیلور^۱، ۲۰۰۸).
- **رضایت شغلی:** "میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شغلش است. به عبارتی دیگر یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است" (شرمهورن و همکاران، ۱۳۸۶).

تعاریف عملیاتی

- **سرمایه اجتماعی:** در این پژوهش، سرمایه اجتماعی دارای سه بعد «ساختاری، ارتباطی و شناختی» است و با استفاده از پرسشنامه سرمایه اجتماعی نهاییت و گوشال (۱۹۹۸)، که دارای ۲۲ سؤال می‌باشد، سنجیده می‌شود.
- رضایت شغلی: در این پژوهش، رضایت شغلی دارای چهار مؤلفه:
- رضایت از ماهیت کار،
 - رضایت از همکاران،
 - رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان
- رضایت از میزان حقوق و مزایا» است و با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی که دارای ۱۹ سؤال می‌باشد، سنجیده می‌شود.

روش پژوهش

انسان در برخورد با هر مسأله و مشکلی باید روش و راه حل خاصی را انتخاب نماید که متناسب با موضوع و مشکل وی باشد، این پژوهش از نوع تبیینی است. از آنجایی که روش پیمایش امکان دستیابی به نتایج تعمیم‌پذیر به کل جامعه آماری را از طریق مطالعه‌ای نمونه‌ای معرف فراهم می‌آورد و نیز با توجه به این که در این پژوهش از پرسشنامه و نظرخواهی، وضعیت موجود سیستم بررسی می‌گردد، از روش پیمایش استفاده می‌گردد. با استفاده از روش پیمایشی می‌توان به تبیین پدیده‌ها پرداخت و صرفاً به توصیف آن بسنده نکرد (بیکر، ۱۳۸۶). همچنین این پژوهش از نظر هدف، در رسته تحقیقات کاربردی است.

جمعیت آماری

جمعیت آماری این پژوهش را، کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تشکیل می‌دهند که به دلیل حجم زیاد جمعیت و نیز به علت حساس بودن^۱ این ارگان، از بیان حجم دقیق جمعیت آماری صرف نظر می‌گردد.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۰) در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری ۵٪ α تعداد ۱۴۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

۱- رعایت اصول اخلاقی در پژوهش

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از دو طریق انجام گرفت که عبارت‌اند از: **روش کتابخانه‌ای**: هر محقق قبل از شروع پژوهش در مورد موضوعی ویژه، ناگزیر از مراجعه به کتابخانه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات برای پژوهش علمی خواهد بود. در این پژوهش از مطالعه کتابخانه‌ای برای مطالعات نظری و تدوین ادبیات پژوهشی پیرامون سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی استفاده شده است.

روش پیمایشی: جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی از روش پیمایشی استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق ابزارهای زیر جمع‌آوری شده است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸): این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال و در سه بعد (ساختاری، ارتباطی و شناختی)، در طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است که به ترتیب از ۱ الی ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ توسط بری فیلد و روث به‌منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است. این ابزار دارای ۱۹ سؤال، و در پنج مؤلفه (رضایت از ماهیت کار، مافوق، همکاران، نحوه ارتقاء در سازمان و رضایت از میزان حقوق و مزایا) و در طیف ۵ گزینه‌ای (به شدت مخالفم، مخالفم، بلا تکلیفم، موافقم و به شدت موافقم) طراحی شده است. گویه‌های ۱-۲-۳-۴-۶-۸-۱۰-۱۳-۱۴-۱۶-۱۸ به ترتیب از ۱ الی ۵ نمره‌گذاری می‌شوند و بقیه گویه‌ها به‌صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شوند.

- توصیف متغیرهای پژوهش

جدول ۱- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
بعد ساختاری	۱۴۸	۳/۵۲۳	۰/۵۸۴
بعد ارتباطی	۱۴۸	۳/۵۲۱	۰/۶۲۵
بعد شناختی	۱۴۸	۳/۸۷۵	۰/۶۹۹
سرمایه اجتماعی کل	۱۴۸	۳/۵۵۴	۰/۵۶۴
رضایت شغلی کل	۱۴۸	۳/۴۸۵	۰/۴۳۱

نتایج جدول ۱ بیانگر آن است که متغیر سرمایه اجتماعی دارای میانگین ۳/۵۵۴ و انحراف معیار ۰/۵۶۴ می باشد. که این نشان دهنده آن است که، میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد. - متغیر رضایت شغلی دارای میانگین ۳/۴۸۵ و انحراف معیار ۰/۴۳۱ می باشد. که این نشان دهنده آن است که، میانگین رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد.

آزمون نرمالیت

جهت بررسی و آزمون نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموکروف- اسمیرنوف استفاده شده که نتایج حاصله در جدول ۲ ارائه شده آمده است.

داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند: H_0

داده ها از توزیع نرمال پیروی نمی کنند: H_1

جدول ۲- تجزیه و تحلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	حجم نمونه	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۳/۵۵۴	۰/۵۶۴	۱۴۸	۰/۳۴۶
رضایت شغلی	۳/۴۸۵	۰/۴۳۱		۰/۶۷۵

مطابق جدول ۲ چون در سطح اطمینان ۰/۹۵ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ ، سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig} > ۰/۰۵$ محاسبه شده است، پس فرض صفر تأیید و فرض پژوهش رد می‌گردد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه شماره یک: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار ندارد: H_0

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد: H_1

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه شماره یک

متغیر مستقل	F	Sig	R	R ²	β	T	Sig
عدد ثابت	۱۸۱/۵۶۴	۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۵	۰/۵۵۴	-	۱۰/۶۵۲	۰/۰۰۰۱
بعد ساختاری					۰/۷۴۵	۱۳/۴۷۵	۰/۰۰۰۱

مطابق جدول ۳ با توجه به این که سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ (Sig=۰/۰۰۰) محاسبه شده، پس حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته‌های این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0/05$ سطح معناداری $Sig < 0/05$ محاسبه شده است، پس فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و می‌توان نتیجه گرفت که، «بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد». علاوه بر این، مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط بعد ساختاری پیش‌بینی می‌شود. فرضیه شماره دو: بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار ندارد: H_0
 بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد: H_1

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه شماره دو

Sig	T	β	R^2	R	Sig	F	متغیر مستقل
۰/۰۰۰۱	۱۳/۷۲۷	-	۰/۷۶۳	۰/۸۷۳	۰/۰۰۰۱	۴۶۹/۷۷۸	عدد ثابت
۰/۰۰۰۱	۲۱/۶۷۴	۰/۷۶۳					بعد ارتباطی

مطابق جدول ۴ با توجه به این که سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ (Sig = ۰/۰۰۰) محاسبه شده، پس حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته‌های این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0/05$ سطح معناداری $Sig < 0/05$ محاسبه شده است، پس فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و می‌توان نتیجه گرفت که، «بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر

رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد». علاوه بر این، مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۷۶ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط بعد ارتباطی پیش‌بینی می‌شود.

فرضیه شماره سه: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار ندارد: H_0
 بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد: H_1

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه شماره سه

Sig	T	β	R^2	R	Sig	F	متغیر مستقل
۰/۰۰۰۱	۱۲/۷۱۸	-	۰/۳۸۶	۰/۶۲۲	۰/۰۰۰۱	۹۱/۹۱۳	عدد ثابت
۰/۰۰۰۱	۹/۵۸۷	۰/۶۲۲					بعد شناختی

مطابق جدول ۵ با توجه به این که سطح معناداری آماره F، کوچک‌تر از ۰/۰۵ (Sig = ۰/۰۰۰۱)، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته‌های این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ سطح معناداری Sig < ۰/۰۵ محاسبه شده است، پس فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و می‌توان نتیجه گرفت که، «بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد». علاوه بر این، مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۳۹ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط بعد شناختی پیش‌بینی می‌شود.

فرضیه شماره چهار: بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر، با رعایت شرط برابری واریانس‌های دو گروه، از آزمون پارامتریک t مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

رضایت شغلی کارکنان برحسب جنسیت متفاوت نیست: H_0

رضایت شغلی کارکنان برحسب جنسیت متفاوت است: H_1

جدول ۶- نتایج آزمون t مستقل برای فرضیه شماره چهار

متغیر	جنس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری F آماره (همگنی واریانس‌ها)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	زن	۵۱	۳/۵۸۶	۰/۳۹۱	۰/۷۰۳	۲/۰۸۵	۱۴۶	۰/۰۳۹
	مرد	۹۷	۳/۴۳۲	۰/۴۴۳				

مطابق جدول ۶، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ با درجه آزادی $df = ۱۴۶$ سطح معناداری برای رضایت شغلی $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شده است، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و نتیجه‌گیری می‌شود که «رضایت شغلی کارکنان برحسب جنسیت متفاوت است». به عبارتی میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان زن بالاتر از کارکنان مرد است.

فرضیه شماره پنج: بین سابقه کار و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر، با رعایت شرط برابری واریانس‌ها از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

رضایت شغلی کارکنان برحسب سابقه کاری متفاوت نیست: H_0

رضایت شغلی کارکنان برحسب سابقه کاری متفاوت است: H_1

جدول ۷- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (f) برای فرضیه شماره پنج

متغیر	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
رضایت شغلی	بین گروه‌ها	۰/۱۷۸	۲	۰/۰۸۹	۰/۴۷۴	۰/۶۲۳
	درون گروه‌ها	۲۷/۱۵۱	۱۴۵	۰/۱۸۷		
	کل	۲۷/۳۲۹	۱۴۷			

مطابق جدول ۷ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۵\%$ با درجه آزادی صورت ۲ و مخرج ۱۴۵ سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig} > ۰/۰۵$ محاسبه شده است، بنابراین فرض صفر تأیید و فرض پژوهش رد می‌گردد و نتیجه‌گیری می‌شود که در رضایت شغلی کارکنان برحسب سابقه کاری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه اصلی پژوهش: سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر معنادار دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر معنادار ندارد: H_0
 سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر معنادار دارد: H_1

جدول ۸- نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	F	Sig	R	R ²	β	T	Sig
عدد ثابت	۱۷۵/۷۷	۰/۰۰۰۱	۰/۸۸۶	۰/۷۸۵	-		۰/۰۰۰۱
بعد ساختاری					۰/۱۳۶		۰/۰۳۱
بعد ارتباطی					۰/۶۸۹		۰/۰۰۰۱
بعد شناختی					۰/۱۳۳		۰/۰۰۸

مطابق جدول ۸ با توجه به این که سطح معناداری آماره F، کوچک‌تر از ۰/۰۵ (Sig = ۰/۰۰۰)، محاسبه شده، پس حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته‌های این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig} < ۰/۰۵$ محاسبه شده است، پس فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و می‌توان نتیجه گرفت که، «سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد». علاوه بر این، مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۷۸ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط سرمایه اجتماعی پیش‌بینی می‌شود. همچنین بر اساس مدل رگرسیون، بعد ارتباطی با ضریب بتا $\alpha = ۰/۶۸۹$ بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران دارا می‌باشد.

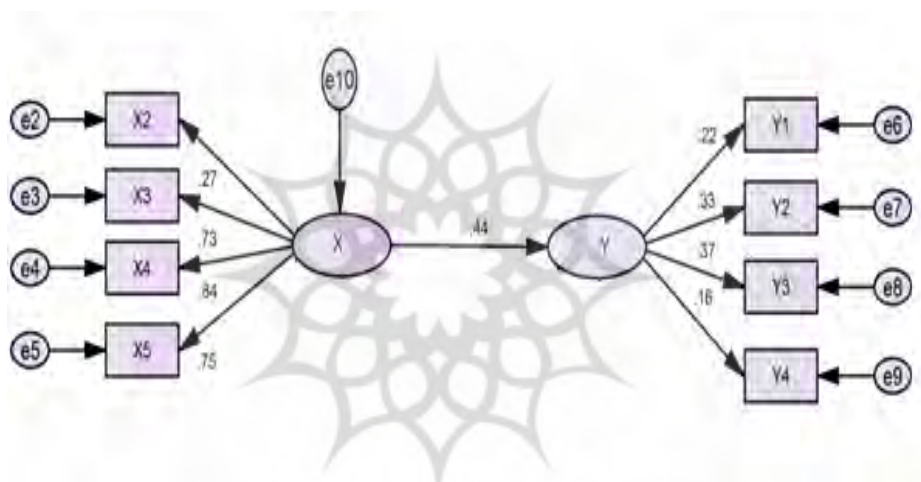
مدل کلی پژوهش

به منظور تعیین شدت و جهت تأثیر متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران از یک مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است که نحوه سنجش یک متغیر پنهان را با استفاده از دو یا تعداد بیشتری متغیر مشاهده شده تعریف می‌کند. همچنین می‌توان گفت در مدل اندازه‌گیری مشخص می‌شود که تعداد متغیرهای مشاهده شده برای یک متغیر پنهان تا چه حد تحت تأثیر متغیر پنهان مورد نظر و تا چه حد تحت تأثیر متغیر خطا هستند.

جدول ۹- متغیرها و نمادهای ترسیمی موجود در مدل

نمادهای ترسیمی	شاخص	سازه
X2	بعد ساختاری	سرمایه اجتماعی (X)
X3	بعد ارتباطی	
X4	بعد شناختی	
X5	سرمایه اجتماعی	

Y1	رضایت از ماهیت کار	رضایت شغلی (Y)
Y2	رضایت از همکاران	
Y3	رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان	
Y4	رضایت از میزان حقوق و مزایا	



در این مدل ۸ متغیر مشاهده شده وجود دارد که این متغیرها از تجمیع تعدادی گویه حاصل شده‌اند. هرکدام از این شاخص‌ها در تبیین متغیر، نمره‌ای به خود اختصاص داده‌اند که این نمره به‌منزله قدرت تعریف شاخص مورد نظر برای متغیر اصلی است. برای مثال در تعریف شاخص‌های رضایت شغلی رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان با ضریب ۰/۳۷ بیشترین توان تحلیل رضایت شغلی را دارد و رضایت از میزان حقوق و مزایا با ضریب ۰/۱۶ توان تحلیل کمتری برای تحلیل رضایت شغلی دارد. در همین راستا هرکدام از متغیرهای مستقل نیز با شاخص‌هایی تعریف شده‌اند که برای مثال در تعریف متغیر سرمایه اجتماعی ۴ شاخص وجود دارد که در بین آن‌ها شاخص سرمایه شناختی با ضریب ۰/۸۴ درصد بیشترین توان تبیین سرمایه اجتماعی را دارد. اما بخش مهم مدل تحلیل روابط ساختاری متغیرهای مستقل و وابسته است. در

این مدل اثر متغیرهای مستقل بر وابسته مثبت و معنادار شده است. بر اساس منطق حاکم بر مدل‌سازی اثر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی سنجیده شد و ضریب آن ۰/۴۴ مثبت شده است که به معنی اثر مثبت سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی است.

برازش مدل

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش استفاده می‌شود. شاخص‌های برازش مقادیری آماری را به دست می‌آورند که محقق را در تصمیم‌گیری نسبت به تشخیص یا انتخاب مدل مناسب‌تر، یاری می‌کنند. همچنین شاخص‌های برازش گویای این واقعیت است که داده‌های پژوهش از شاخص‌ها و متغیرهای تحقیق حمایت می‌کنند. شاخص‌های برازش زیادی وجود دارند، اما پرکاربردترین آن‌ها که درعین حال، پایه و اساس سایر شاخص‌ها محسوب می‌شود χ^2 است. هر چه مقدار مجذور کای به صفر نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. از آنجاکه مقدار مجذور کای تحت تأثیر حجم نمونه و تعداد روابط مدل قرار می‌گیرد و مقدار آن بزرگ می‌شود، بنابراین با اتکا بر مقدار مجذور کای نمی‌توان به نتایج مطلوب دست‌یافت. در نتیجه در کنار این شاخص، از شاخص‌های دیگری نیز برای برازش مدل‌ها استفاده می‌شود. شاخص دیگری که برای از میان برداشتن این محدودیت مجذور کای معرفی شده، شاخص χ^2/df است که اگر کوچک‌تر از ۳ باشد، نشانگر برازندگی الگو است و تا مقدار ۵ قابل قبول است. بر اساس قاعده کلی، شاخص‌های نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، برازندگی تطبیقی (CFI)، نرم شده برازندگی (NFI) و نرم نشده برازندگی (NNFI) برای مدل‌های خوب بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ تفسیر می‌شوند و مقادیر بالای ۰/۸ نیز نشان‌دهنده برازش نسبتاً خوب مدل هستند. همچنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) که لوهین (۲۰۰۴) برای برازندگی این شاخص، پیشنهاد نمود که در صورتی که کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد، نشانگر برازندگی خوب، ۰/۰۸ تا ۰/۱، نشانگر برازندگی قابل قبول و مقادیر نزدیک‌تر به صفر نشانگر

بیشترین برازندگی هستند. در جدول ۹ نتایج تحلیل ساختاری و شاخص‌های برازش نشان داده شده است و مقادیر در جدول ذیل به اختصار آمده است. مقدار CMIN یا کای اسکوئر به دست آمده ۱۵۸ شده که به نظر می‌رسد بالا باشد؛ اما مقدار کای اسکوئر نسبی $CMIN/DF$ که از تقسیم کای بر درجه آزادی که مقدارش ۳۲ است، محاسبه می‌شود و در مدل اصلاح شده فوق $۴/۹۳$ به دست آمده است که نتیجه قابل قبولی را برای مدل نشان می‌دهد. البته این شاخص به تنهایی برای برازش مدل کافی نیست و سایر شاخص‌های برازش نیز مقادیر قابل قبولی را نشان می‌دهند و در کل شاخص‌های برازش گویای برازش مطلوب و مناسبی برای مدل پژوهش هستند. از آنجایی که حجم نمونه تأثیر زیادی در مقادیر کای اسکوئر و درجه آزادی مدل دارد، پس شاخص‌هایی هم برای تناسب حجم نمونه برای مدل وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها شاخص هلتر در دو سطح معناداری ۵ و یک درصد خطاست. در این مدل برای دقت بیشتر مقدار ۱ درصد خطا یعنی فاصله اطمینان ۹۹ درصد مدنظر گرفته شده است. این شاخص گویای این نکته است که چه مقدار حجم نمونه برای مدل کافی به نظر می‌رسد. بر اساس شاخص هلتر در حدفاصل اطمینان ۹۹ درصد برای مدل فوق، مقدار حجم نمونه ۱۴۸ نفر کافی به نظر می‌رسد، که این یعنی برازش خوب برای مدل از لحاظ حجم نمونه و سایر شاخص‌های برازش. سایر شاخص‌های برازش نیز در جدول زیر که مقدار قابل قبولی را نشان داده‌اند، ارائه شده است.

جدول ۱۰- شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌ها	مقدار	شاخص‌ها	مقدار	شاخص‌ها	مقدار
CMIN	۱۵۸/۳۲	GFI	۰/۹۷۳	NFI	۰/۹۲۳
RMSEA	۰/۰۴۱	AGFI	۰/۸۹۹	RFI	۰/۸۰۱
CMIN/DF	۴/۹۳	CFI	۰/۹۲۶	HOELTER	۱۴۸

نتیجه‌گیری کلی

تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه امری ضروری و حائز اهمیت است، زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند، مفید است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. در واقع اثر اقتصادی مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می‌کند و موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (نوابخش، مطلق و نقشی، ۱۳۹۱).

سرمایه اجتماعی نقشی مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی دارد؛ زیرا در نبود آن سایر سرمایه‌ها کارایی نخواهند داشت. بورديو معتقد است سرمایه اجتماعی جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل از شبکه‌های بادوام از روابط کم‌و بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل، یا به عبارت دیگر، عضویت در یک گروه است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (تاج‌بخش، ۱۳۸۴).

سرمایه اجتماعی هنگامی بوجود می‌آید که روابط میان کارکنان به شیوه‌ای دگرگون شده باشد که هرکدام از آنان بتوانند به راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند. از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان می‌شود (نوابخش، مطلق و نقشی، ۱۳۹۱).

رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود و جزء لاینفک مدیریت هر سازمان می‌باشد و هر مدیری موظف است تا از وضعیت روحی و روانی کارکنان باخبر شده و به رفع معضلات و مشکلات کارکنان بپردازد و گرنه مدیران ناخدای کشتی‌هایی هستند که رنگ ساحل را نخواهند دید. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که

منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. پس سازمان‌هایی که بتوانند اثرات منفی مؤثر در روحیه کارکنان خود را بشناسند و بتوانند تأثیر آن‌ها را خنثی نموده و یا به حداقل برسانند می‌توانند با تقویت پارامترهای مثبت مؤثر در روحیه، بازدهی و نهایتاً رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده و با بکارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع بتوانند قبل از منزوی شدن کارکنان در سازمان، با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، مدیریت مؤثری را در فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد بکار گیرند (نیکخو ملک‌شاه، ۱۳۸۹).

با توجه به این که حفظ کارکنان با تجربه و کارآزموده یکی از اهداف مهم مدیریت هر سازمان است، دانستن عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیز دارای اهمیت دوچندان می‌شود. بنابراین در این پژوهش، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، ارتباطی و شناختی) بر رضایت شغلی کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های طبرسا و رضائی‌دانش (۱۳۹۲)، که نشان دادند، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، شناختی و ارتباطی) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ عبدالملکی، قانع سنگ آتش و کریمی (۱۳۹۲)، که نشان دادند بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی و رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ نوابخش، مطلق و نقشی (۱۳۹۱)، که نشان دادند سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم‌یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیررسمی و مشارکت مدنی رابطه مستقیم و معناداری با رضایت شغلی دارند؛ حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، که نشان دادند سرمایه اجتماعی متشکل از شبکه‌های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد؛ علی بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، که نشان دادند سرمایه اجتماعی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی کشاورزان دارد؛ امام‌قلی (۱۳۹۰)، که نشان داد بین سرمایه اجتماعی و عملکرد

سازمان در مدیریت شعب بانک تجارت رابطه معناداری وجود دارد؛ علیزاده اقدام و همکاران (۱۳۸۸)، که نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ اسدی شیرین (۱۳۸۷)، که نشان داد بین سطح سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی همبستگی معنی‌دار وجود دارد؛ امن و همکاران (۲۰۰۹)، که نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پزشکان رابطه معنی‌داری وجود دارد و ریکیونا (۲۰۰۲)، که نشان داد اعتماد همبستگی مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. همچنین بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. بنابراین بر مدیران و مسئولان ستاد انتظامی استان مازندران فرض است تا با تقویت سرمایه اجتماعی سازمان، موجب رضایت شغلی کارکنان شوند، چرا که رضایت شغلی کارکنان موجب ارتقاء عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان خواهد شد.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش

- با برگزاری دوره‌های آموزشی، زمینه لازم جهت افزایش آگاهی کارکنان نسبت به نقش سرمایه اجتماعی در رضایت شغلی فراهم گردد.
- با توجه به این که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد پس پیشنهاد می‌شود که کارکنان سرمایه اجتماعی را تقویت کنند.
- تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی، صنفی و حرفه‌ای، چرا که تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در سازمان‌ها با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند زمینه تعادل و همفکری بین افراد را فراهم ساخته، آن‌ها را نسبت به مهارت‌ها و توانمندی‌های یکدیگر بیشتر آگاه سازد که این امر در نهایت موجب رضایت شغلی خواهد شد.
- توسعه روابط شبکه‌ای در سازمان و استفاده مناسب از کانال‌های اطلاعاتی مناسب که موجب افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان خواهد شد.

- برگزاری جلسه‌های گروهی، مراسم و مناسک فرهنگی، تشکیل باشگاه‌های ورزشی- فرهنگی مختلف، تعریف و توسعه فعالیت‌های گروهی به‌منظور ایجاد و توسعه پیوند و ارتباط صمیمانه بین کارکنان و انتقال اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان به کارکنان، و نهادینه کردن اقدامات و برنامه‌ها به‌منظور ایجاد همجواری فکری- عاطفی، و در نتیجه، پرورش حس دوستی در درون سازمان.

- با توجه به این که بعد ارتباطی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارا می‌باشد بنابراین پیشنهاد می‌شود که کارکنان به این بعد توجه بیشتری نمایند.

- برای بهبود روابط اجتماعی با دیگران هر فردی باید از خود شروع نماید و ابتدا به اصلاح خود پردازد. بسیاری از مشکلات ناشی از آن است که افراد نمی‌خواهند کار را از حل مسائل مربوط به خود شروع کنند. بنابراین با تکیه بر اصلاح خود می‌توان روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی را بهبود بخشید.

منابع

- امامقلی، فاطمه. (۱۳۹۰)، نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۷.
- بدر شکوهی، آشان؛ سیروس فخرایی؛ داوود ابراهیم پور. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه، *فصلنامه مطالعات اجتماعی*، سال سوم، شماره ۹.
- بیکر، ترزال. (۱۳۸۶)، *نحوه انجام تحقیقات اجتماعی*، ترجمه: هوشنگ ناییبی. تهران: نشر نی.

- توسلی، غلامعباس؛ مرضیه موسوی. (۱۳۸۴)، مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی، *نامه علوم اجتماعی*، دوره ۱۱، شماره ۴ (پیاپی ۲۶).

- تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴)، *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. چاپ اول، تهران: انتشارات شیرازه.

- حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۷)، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: ساوالان.

- حسن‌زاده، داوود؛ نادر سالار زاده. (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علوم اجتماعی*. شماره ۳۳.

- حقیقتیان، منصور؛ مرادی، گل‌مراد. (۱۳۹۰)، نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون (مورد مطالعه: استان کرمانشاه)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، شماره ۴.

- خلیل‌زاده، نورالله. (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه آزاد واحد ارومیه.

- شارع‌پور، محمود. (۱۳۸۳)، *بررسی مسائل اجتماعی ایران: ابعاد و کارکردهای سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

- شرمه‌ورن، جان آر؛ هانت، جیمز جی؛ ازبورن، ریچاردان. (۱۳۸۶)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: مهدی ایران‌نژاد پاریزی؛ محمدعلی بابای زکلیکی و محمدعلی سبحان‌اللهی. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۶)، *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

- شگری، بهنام؛ ساریخانی، ناهید؛ حسومی، طاهره. (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رودهن. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، سال چهارم، شماره ۱۴.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضائی دانش، محمدحسین. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شهید بهشتی. *اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت*، شیراز، موسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- عبدالملکی، حسین؛ قانع سنگ آتش، اسما؛ کریمی، حامد. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی: مطالعه موردی استان همدان. *نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال*، دوره اول، شماره ۲.
- علیزاده، ابراهیم؛ رضایی، علی محمد. (۱۳۸۴)، *بررسی منزلت اجتماعی پلیس و تعیین عوامل تأثیرگذار بر آن*، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش نیروی انسانی ناجا.
- علی بیگی، امیرحسین؛ جعفری نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه و سلیمانی، عادل (۱۳۹۰)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، *برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، دوره ۱، شماره ۳.
- کاوسی، اسماعیل. (۱۳۸۵)، *طراحی و ارائه الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی. پایان‌نامه دوره دکترا*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- میر دریکوندی، رحیم. (۱۳۷۹)، *شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن. مجله معرفت*، شماره ۳۸.
- موسویان، سید اسماعیل. (۱۳۹۲)، بررسی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی شهر تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.

- نوابخش، فرزاد؛ مطلق، معصومه و نقشی، فتاح. (۱۳۹۱)، بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، سال چهارم، شماره ۳.

- نیکخو ملکشاه، محمد. (۱۳۸۹)، رابطه ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان بابل. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

- هومن، حیدر علی. (۱۳۸۱)، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.

- یزدی، سیده منور؛ جعفری، صدیقه. (۱۳۸۹)، رابطه تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. *مطالعات روان‌شناختی*. دوره ۶. شماره ۲.

- Bacharach, S.B, et al. (1990). Work Design Role Conflict and Role Ambiguity: The Case Of Elementary and Secondary School. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(4), 415-432.
- Comber, B & BARRIBALL, K. L, (2007). Impact of job Satisfaction components on Intent to leave and Turnover for hospital-based Nurses. A review of the.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*. New York, NY: Free press.
- Fukuyama, F. (2007). *Social Capital and Civil Society, conference on second Generation Reform*: 116.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2008). Boundary less careers, social capital and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- North, D. (1990). *Institutional Change and Economic Performance*. New York: Cambridge University Press.
- Nahapiet, J. and S. Ghoshal. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage." *Academy of Management Review* 23.
- Omen, O., et al. (2009). *the relationship between social capital in hospital and physician job satisfaction*. form: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/4/81>.
- Portes, A. (199۶). Social Capital: its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of sociology*, 84, 1-24.
- Requena, F. (2002). social capital, satisfaction and Quality of life in the workplace. *social Indicators Research*, 61, 331-360.
- Storberg, J. (2002). The evaluation of capital theory: A critique of theory of social capital and implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 1(4), 468-499.
- Sturbuck, W.H. (1995). Learning by knowledge Intensive Firms. *Journal of Management Studies*, 29, 713-740.