تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد

دکتر اکبر زارع شاه آبادی[۱]
بهروز اسلامی[۲]
ملیحه مهدی‌پور خراسانی[۳]

چکیده

سرمایه اجتماعی به مجموعه منابع بالقوه و بالفعلی گفته می‌شود که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی و سازمانها به وجود می آید. مفهوم سرمایه اجتماعی به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد تقریباً با همهٔ موضوعات و مسائل مطرح در حوزه انسانی و اجتماعی ارتباط پیدا می‌کند و اخیرا به مثابهٔ یک عامل اجتماعی مؤثر بر سلامت سازمانی مطرح شده است. رضایت شغلی مؤلفه ای تعیین کننده و اثرگذار در تمام سازمانهاست که می‌تواند راندمان و بهره‌وری را تحت تأثیر خود قرار دهد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد انجام شده است. جامعه آماری پژوهش معلمان شهر یزد هستند که حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۲۷۱ نفر برآورد شده است. شیوه نمونه‌گیری طبقه ای متناسب است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) با همبستگی درونی ۰/۸۴ و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ است. یافته‌ها نشان دادند که میان ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی) با رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد که متغیرهای اعتماد اجتماعی و انسجام اجتماعی ۲۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. در نتیجه هنگامی که سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، شبکه، هنجار، انسجام اجتماعی) کارکنان افزایش می‌یابد رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد و این فرایند در نهایت سبب افزایش بهره‌وری می‌شود.

کلید واژگان: سرمایه اجتماعی، انسجام، اعتماد، مشارکت، شبکه، هنجار، رضایت شغلی

تاریخ دریافت: ۹۷/۱/۷ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۱

۱. دانشیار جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد(نویسنده مسئول) a_zare@yazd.ac.ir
۲. کارشناس ارشد جامعه شناسی، مرکز مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی یزد behrozeslami@gmail.com
۳. کارشناس ارشد جامعه شناسی، دانشگاه یزد malihemehdipoor66@gmail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

مقدمه و بیان مسأله

پاتنام معتقد است که یک طراح شهری به نام جاکوبز[1] اولین تحلیلگر اجتماعی بود که اصطلاح سرمایه اجتماعی[2] را همان‌گونه که امروز می‌فهمیم به کار برده است (میلانی[3]، ۲۰۰۵). مفهوم سرمایه اجتماعی، مفهومی فرارشته ای است که طی سالهای اخیر، مورد توجه بسیاری از شاخه‌های علوم انسانی قرار گرفته است. این مفهوم، به طور کلی بر روابط میان انسانها تمرکز دارد. روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسانها، جریان داشته و رفتار و نگرش آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، سرمایه اجتماعی در همه جا حاضر است؛ چه در رفتار با نزدیکان و دوستان در خانه و مدرسه، چه در رفتار با همکاران و آشنایان در محل کار و تحصیل و چه در رفتار با مردم در جامعه (علمی و همکاران، ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی به مفاهیم ارزشمندی مانند شبکه‌های اجتماعی، روابط متقابل، اعتماد عمومی، تعهد، انسجام اجتماعی و... اطلاق می‌شود (سعادت، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، زاده کنش متقابل افراد و محصول آشنا شدن آدمیان با یکدیگر است و بر چشم‌داشتهایی استوار است که از آشنایی جان می‌گیرند و در اکثر مواقع با گذر زمان می‌بالند و گسترده می‌شوند (پیران و همکاران، ۱۳۸۵). در سالهای اخیر اهمیت سرمایه اجتماعی به‌مثابه یک دارایی نامشهود سازمانی، مورد توجه علاقه‌مندان مباحث سازمانی و مدیریت قرار گرفته است. پرداختن اغلب محققان سازمانی به این مقوله و نیز شواهد، بیانگر نقش انکارناپذیر سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانهایی است که می‌خواهند در محیطهای متلاطم امروزی به موجودیت خود ادامه دهند (صنوبری، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار و شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است. به‌عبارت دیگر رضایت شغلی یک احساس مثبت و لذت‌بخش است که از نتیجه کار فرد یا تجربه شغلی او به دست می آید. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۰). یکی از مشکلات جامعه امروز مسأله عدم رضایت شغلی است که مورد بی توجهی مسئولان و محققان قرار گرفته است. عدم رضایت شغلی، عوارض فردی و اجتماعی را به دنبال خواهد داشت (مسعودی‌علوی و شجاع قره‌باغ، ۱۳۸۰). رضایت شغلی کارکنان تأثیری بسزا بر خلق ارزش برای سازمان دارد و شناسایی عوامل پدیدآور رضایت شغلی کارکنان برای همه سازمانها دارای اهمیت است (انصاری و

1. Jacobs
2. Social capital
3. Milani

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

همکاران، ۱۳۹۰). یکی از مهم‌ترین موضوعات سازمانی ادراکات کارکنان در مورد رضایت شغلی آنان است. اگر روحیه یک فرد در سازمان بالا باشد، آن فرد کاراَ و اثربخش خواهد بود و چنانچه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی ایجاد نمی‌شود؛ در نتیجه عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود. بنابراین مهم است که از احساس نا امیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود و کارآیی و اثربخشی افراد با تشخیص و تنظیم به‌موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی، به حداکثر برسد (نوو[1] و همکاران، ۱۹۹۷). اهمیت رضایت شغلی به این دلیل است که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند (محمدی‌مقدم و زارع، ۱۳۸۷). بدون هیچ تردیدی می‌توان ادعا کرد که رضایت شغلی اولین و پر اهمیت‌ترین متغیر مورد مطالعه در رفتار سازمانی است (اسدی، ۱۳۸۸) و از میان مدیریتهای گوناگون، مدیریت سازمانهای آموزشی و پرورشی از اهمیتی ویژه برخوردار است و نقشی استراتژیک دارد، زیرا همهٔ هدفها و عاملهای این سازمانها انسانی است. از جمله رفتارهای مهم مدیران در این سازمانها توجه به انگیزهٔ کارکنان و رضایت شغلی آنهاست که در سالهای اخیر، در حکم موضوعی بسیار مهم برای مدیران سازمانها مورد توجه قرار گرفته است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷).

تعیین میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان به منزلهٔ قشر تأثیرگذار جامعه که تربیت‌کنندگان نیروهای انسانی آینده کشورند از اهمیتی ویژه برخوردار است، زیرا سبب جلوگیری از به وجود آمدن بسیاری از مشکلات در آینده می‌شود و به رشد و بالندگی هر چه بیشتر جامعه و ایجاد کشوری پویا و متعهد می‌انجامد. بنابراین هدف ما در این پژوهش تعیین میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد است.

پیشینه پژوهش

تحقیق سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) نشان داده است که میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. از طرفی هم از میان ابعاد سرمایه اجتماعی، متغیرهای بها دادن به زندگی و اعتماد اجتماعی بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارند و در نهایت سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان از عاملهای بسیار مهم در توسعه و رفاه اجتماعی است. پژوهش سوری و مهرگان (۱۳۸۶) نشان داده است که کاهش سرمایه اجتماعی عاملی در کاهش سرمایه انسانی خواهد بود. یافته‌های محسن‌پور و همکاران (۱۳۸۴) و ظهوری و همکاران (۱۳۸۷) نشان داده است که میان

1. Noe

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های فخرایی و اسدی (۱۳۸۷) نشان داده است که میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین پژوهش علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داده است که میزان سرمایه اجتماعی در میان کشاورزان پایین است و سرمایه اجتماعی ارتباطی مثبت با رضایت از شغل دارد. پژوهش حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) نشان داده است که از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد. همچنین این پژوهش نشان داده که رضایت شغلی زنان بیش از مردان است. یافته‌های درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳) نشان داده که مشارکت بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیرگذار است و مدیران می‌توانند از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند. بر اساس یافته‌های ویت[1] و همکاران (۲۰۰۰) مشارکت در تصمیم‌گیریهای سازمان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیری مثبت دارد. وایت‌برد (۲۰۰۳) اظهار کرده است که رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی رابطه ای خطی نیست بلکه منحنی شکل است. به عبارت دیگر این گونه نیست که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش یابد، بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه ای می‌تواند موجب خشنودی شود، اما پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد (به نقل از علی‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۰). یافته‌های رکوئنا[2] (۲۰۰۳) نشان داده است که میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. تعهد شغلی مردان بیشتر از زنان، ولی ارتباطات در محیط کاری در زنان بیشتر از مردان بود. یافته‌های کریستنسن[3] و همکاران (۲۰۰۷) نشان داده است که میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. نتایج تحقیق اومن[4] و همکاران (۲۰۰۹) نشان داده که در سازمانهایی که سرمایه اجتماعی پایین است، رضایت شغلی نیز پایین است.

اکثر قریب به اتفاق تحقیقات انجام شده پیرامون سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در جوامع گوناگون حاکی از تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی است، اما نکته حائز اهمیت در ابعاد سرمایه اجتماعی و میزان تأثیر آنها است. اغلب این پژوهشها به نقش با اهمیت اعتماد اجتماعی در رضایت شغلی تاکید کرده اند. متاسفانه در پژوهشهای پیشین یکی از مهم‌ترین ابعاد سرمایه اجتماعی که مغفول مانده است و کمتر به آن پرداخته شده بعد انسجام اجتماعی است. انسجام

1. Witt
2. Requena
3. Kristensen
4. Ommen

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

اجتماعی در ایجاد و تقویت اعتماد اجتماعی نقشی کلیدی و تعیین کننده دارد که ما در این تحقیق به آن پرداخته ایم.

چارچوب نظری

از نظر پاتنام در هر سازمان یا گروهی، افراد با مشارکت در امور جمعی و سیاسی یا عضویت در گروههای رسمی یا غیررسمی سطحی از اعتماد و همدلی، انسجام و سرمایهٔ اجتماعی را به وجود می‌آورند و این سرمایهٔ ایجاد شده در جنبه‌های دیگر زندگی کاری و اجتماعی آنها اثر می‌گذارد. این گروهها و شبکه‌ها، افراد دارای توانمندیها و تجربه‌های متفاوت را در ارتباط با یکدیگر قرار می‌دهند و به این وسیله امکان تبادل مهارتها و اطلاعات را فراهم می‌سازند (پاتنام، ۱۹۹۵). همچنین مشارکت در شبکه‌ها و روابط اجتماعی انواع دیگر سرمایهٔ اجتماعی که شامل اعتماد و تعهد مدنی می‌شود را از راه برهم‌کنشی میان مشارکت کنندگان فردی، ایجاد می‌کند (وولبائک و سله[1]، ۲۰۰۲). اعتماد اجتماعی یکی از مهم‌ترین شاخصهای سرمایه اجتماعی و خمیرمایه نظم در جامعه مدنی است. اعتماد، تسهیل‌گر مشارکت، تعاون اجتماعی و پرورش ارزشهای دموکراتیک است. اعتماد موجب پیوند شهروندان با نهادهای گوناگون اجتماعی می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت اعتماد یکی از جنبه‌های مهم روابط انسانی است که به زمینه‌سازی همکاری میان اعضای جامعه می انجامد. اعتماد یک نگرش و جهت‌گیری اخلاقی مثبت نسبت به دیگری است که آن دیگری مورد تایید است (فوکویاما، ۱۹۹۵). پاکستون[2] با پیروی از دیدگاه پاتنام اعتماد را به منزله یکی از ستونهای بنیادی سرمایه اجتماعی در نظر می گیرد که آن را در قالب دو سازه اعتماد به افراد و اعتماد به سازمانها با معرفهای مربوط به هر مقوله تعریف می‌کند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳).

پاتنام در بحث از مهم‌ترین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، به شبکه افراد و تعلق گروهی آنان اشاره می‌کند و معتقد است که این عنصر در کنار سایر عناصر، موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه در اجتماع و در نهایت بهبود رضایت از زندگی آنها می‌شود. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به مثابه وسیله ای برای دستیابی به رضایت بالاتر از زندگی مطرح است (پاتنام، ۱۳۸۴). پارسونز به عنوان یکی از نظریه‌پردازان کارکردگرایی ساختاری، هر سازمان و نهادی را به مثابه نظام اجتماعی در نظر می‌گیرد و معتقد است که نظام اجتماعی از مجموعهٔ کنشگران فردی ساخته شده که در موقعیتی که دستکم جنبه ای فیزیکی یا محیطی دارد، با یکدیگر کنش

1. Wollebaek & Selle
2. Paxton

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

متقابل دارند. این کنشگران بر حسب گرایش به ارضای حد مطلوب برانگیخته می‌شوند و رابطه‌شان با موقعیتهایشان و همچنین با همدیگر مشخص می‌شود. او در تبیین کارکردهای نظام اجتماعی بیان می‌دارد که نظام اجتماعی باید نیازهای مهم کنشگران خود را برآورده سازد و همچنین باید مشارکت کافی اعضایش را برانگیزاند و... تا بتواند بقایش را تضمین نماید (ریتزر[1]، ۱۳۸۰).

رضایت شغلی همچنین یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. میان رضایت شغلی کارکنان یک سازمان و ثمربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان ارتباط مثبت و همبستگی وجود دارد (میرکمالی، ۱۳۸۸). دورکیم معتقد است که روابط اجتماعی بر میزان رضایتمندی افراد تأثیر می‌گذارد (سالارزاده و حسن‌زاده، ۱۳۸۵). امروزه سرمایه اجتماعی، در سازمانها به منزلهٔ یک عامل موفقیت مورد اقبال فراوان واقع شده است. سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها دارد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی برای جوامع و سازمانها کارکردهای بسیار دارد، از جمله اینکه با ایجاد ارتباطات موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانها می‌شود (رکوئنا، ۲۰۰۲). سرمایه انسانی با تغییر دادن نگرش افراد، مهارتها و تواناییهای آنها را افزایش می‌دهد. سرمایه اجتماعی نیز هنگامی به وجود می آید که روابط میان کارکنان به شیوه ای دگرگون شده باشد که هر یک از آنان بتوانند به راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند. از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری به افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان می انجامد. رضایت شغلی تابعی از سرمایه اجتماعی و به‌ویژه شبکه روابط اجتماعی میان همکاران است. این روابط و مناسبات مبتنی بر اعتماد میان همکاران نقشی اساسی در شکوفایی استعدادهای ذاتی افراد دارد (نوابخش و اسمی‌جوشقانی، ۱۳۹۱).

به طور کلی می‌توان گفت هنگامی که در سازمانی سرمایه اجتماعی وجود داشته باشد، کارکنان آن سازمان در قالب چارچوبهای ارتباطی و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی به‌وجود می آید، قابلیت خود را افزایش می‌دهند و ضمن به دست آوردن رضایت شغلی، از اعتماد اجتماعی که در شبکه های ارتباطی آنها به وجود آمده است برخوردار می‌شوند. از این رو قدرت

1. Ritzer

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

سازگاری کارکنان با وضعیت شغلی آنان افزایش می‌یابد و از نظر روانی از آرامش و آسایشی مطلوب برخوردار می‌شوند. به عبارت دیگر وجود سرمایه اجتماعی میان کارکنان می‌تواند به طور رسمی و یا غیررسمی آثار فشارهای محل کار را با افزایش اعتماد، ایجاد روابط متقابل و انسجام اجتماعی، کاهش دهد و حس امنیت شغلی، عدالت سازمانی، احترام متقابل و عزت نفس و درنتیجه رضایت شغلی را در میان آنها افزایش دهد (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۹۰).

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.
۲. بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.
۳. بین شبکه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.
۴. بین هنجار اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.
۵. بین انسجام اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.
۶. بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر یزد رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر پیمایشی است. جامعهٔ آماری معلمان شهر یزد بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۷۱ نفر برآورد شده است. شیوه نمونه‌گیری دو مرحله ای بوده که در مرحله اول به روش طبقه ای متناسب و در مرحله دوم خوشه ای بوده است. به این ترتیب که پس از مشخص شدن شمار کل معلمان شهر یزد به تفکیک ناحیه و جنس و درصد معلمان در هر گروه، این درصد در شمار کل نمونه ضرب شده است تا سهم نمونه در هر طبقه(ناحیه – جنس) مشخص شود. در مرحله دوم باتوجه به اینکه متوسط شمار معلمان در هر مدرسه ۶ نفر معلم ثابت بود به تعداد هر ۶ نفر یک مدرسه در هر طبقه انتخاب شده است. این مدارس به منزلهٔ خوشه به روش تصادفی انتخاب و به همه معلمان مدارس انتخابی پرسشنامه برای تکمیل کردن ارائه شد. معیار ورود و خروج از مطالعه در مدارس، تمایل فرد در همکاری بوده است. در جدول شماره ۱ شمار معلمان، حجم نمونه و تعداد مدارس انتخابی به تفکیک آمده است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

جدول ۱: تعداد معلمان شهر یزد به تفکیک ناحیه و جنس و تعداد مدارس انتخابی

ناحیه	جنس	شمار معلمان	درصد معلمان	=حجم نمونه در هر طبقه ۲۷۱* درصد	تعداد مدارس
ناحیه ۱	مرد	۴۹۰	۱۳,۲	۳۶	۶
	زن	۱۳۱۳	۳۵	۹۵	۱۶
ناحیه ۲	مرد	۵۲۷	۱۴,۳	۳۹	۶
	زن	۱۴۰۳	۳۷,۵	۱۰۱	۱۷
شمار کل معلمان		۳۷۳۳	۱۰۰	۲۷۱	۴۵

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، دو پرسشنامه بوده است. به منظور تدوین پرسشنامه سرمایه اجتماعی، ابتدا گویه‌های متغیرهای پژوهش از گویه‌های پژوهشهای پیشین برگرفته شد، سپس از نظرات پژوهشگران و اساتید دیگر بهره‌گیری شده است. در نهایت باتوجه به نظرات اساتید متخصص پرسشنامه سرمایه اجتماعی تدوین و طراحی گردید. برای به دست آوردن اعتبار پرسشنامه سرمایه اجتماعی از اعتبار محتوایی بهره‌گیری شده است. در مطالعه حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی، با روش آلفای کرونباخ، برابر ۰/۸۳ محاسبه شده است.

به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا[1] استفاده شده است. این پرسشنامه۳۱ جنبه متفاوت رضایت شغلی را در قالب ۳۱ سوال با مقیاس طیف لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای همبستگی درونی ۰/۸۴ بوده و برای سنجش میزان رضایت شغلی تدوین شده است. روایی و پایایی آن در مطالعات گوناگون (وایس[2]، ۱۹۶۷؛ هومن، ۱۳۸۱) مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعه حاضر ، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، با روش آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۴ محاسبه شده است.

یافته‌ها

۲۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۷۳ درصد زن بودند. ۷۵/۲ درصد از پاسخگویان متأهل و ۲۴/۸ درصد مجرد بودند. همچنین ۲/۶۸ درصد از پاسخگویان دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۷/۴ مدرک کارشناسی و ۲۰/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

بر اساس جدول ۲، میانگین اعتماد اجتماعی (۲۷/۰۲)، شبکه اجتماعی (۲۴/۳۶)، مشارکت اجتماعی (۲۵/۶۲)، هنجار اجتماعی (۲۶/۹۸)، انسجام اجتماعی (۲۶/۳۲)، سرمایه اجتماعی (۹۷/۹۸) و رضایت شغلی (۷۲/۲) است که میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از حد متوسط

1. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
2. Weiss

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

(میانگین نظری) بالاتر ومیانگین رضایت شغلی معلمان از حد متوسط (میانگین نظری) پایین‌تر است.

جدول ۲: آماره‌های مربوط به رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	**میانگین** نظری[1]
اعتماد اجتماعی	۹	۴۵	۲۷/۰۲	۹/۰۲	۲۷
کیفیت شبکه اجتماعی	۱۲	۴۰	۲۴/۳۶	۵/۲۶	۲۱
مشارکت اجتماعی	۱۲	۳۵	۲۵/۶۲	۵/۸۹	۲۳،۵
هنجار اجتماعی	۱۱	۴۰	۲۶/۹۸	۵/۳۲	۲۵،۵
انسجام اجتماعی	۱۰	۳۷	۲۶/۳۲	۶/۴۵	۲۳،۵
سرمایه اجتماعی	۵۴	۱۳۶	۹۷/۹۸	۱۹/۶۳	۹۵
رضایت شغلی	۳۷	۱۱۶	۷۲/۲	۱۷/۵۱	۷۶،۵

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی ۲۱/۴ درصد پاسخگویان کم، ۷۰/۸ درصد متوسط و ۷/۷ درصد زیاد است. همچنین میزان رضایت شغلی ۳۳/۵ درصد پاسخگویان کم، ۶۳ درصد متوسط و ۳/۳ درصد زیاد است.این داده‌ها نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی ۷۸/۵ درصد معلمان متوسط به بالاست ولی رضایت شغلی۶۶/۳ درصد آنان متوسط به بالاست.

جدول ۳: وضعیت سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پاسخگویان

مؤلفه	کم		متوسط		زیاد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
سرمایه اجتماعی	۵۸	۲۱/۴	۱۹۲	۷۰/۸	۲۱	۷/۷
رضایت شغلی	۹۱	۳۳/۵	۱۷۱	۶۳	۹	۳/۳

بر اساس جدول شماره ۴، رابطه ای معنادار میان اعتماد، کیفیت شبکه، مشارکت، هنجار، انسجام و در نهایت سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی با سطح معناداری Sig= 0/000 وجود دارد. به این معنا که هر چه اعتماد، کیفیت شبکه، مشارکت، هنجار، انسجام و سرمایه اجتماعی معلمان افزایش یابد، رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد و به‌عکس.

جدول ۴: خروجی ضریب همبستگی برای آزمون رابطه سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان

فرضیه	تعداد	ضریب پیرسون	سطح معناداری
رابطه اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰
رابطه کیفیت شبکه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۳۴۳	۰/۰۰۰
رابطه مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۴۰۳	۰/۰۰۰
رابطه هنجار اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰
رابطه انسجام اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۴۵۸	۰/۰۰۰
رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان	۲۷۱	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰

۱. میانگین نظری از طریق جمع حداقل و حداکثر آماره و تقسیم بر ۲ محاسبه شده است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

برای پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی متغیرهای درآمد، تحصیلات و سن، اعتماد، آگاهی، مشارکت، هنجار و انسجام اجتماعی وارد رگرسیون گام به گام شد که متغیرهای اعتماد اجتماعی و انسجام اجتماعی به ترتیب با بتای ۰/۳۴۶ و ۰/۲۱۱ در مدل باقی ماندند. این متغیرها ۲۴ درصد تغییرات متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. بقیه تغییرات رضایت شغلی به دلیل چند بعدی بودن تحت تاثیر سایر عواملی بوده که در این پژوهش مورد سنجش قرار نگرفته اند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره[1] برای سنجش اثر متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیر	ضرایب خام		ضرایب استاندارد	مقدار ازمون	سطح
	ضریب تاثیر	انحراف استاندارد	ضریب تاثیر خالص	تی	معناداری
مقدار ثابتα	۱۸/۲۲	۳/۲	–	۴/۵۵	۰/۰۰۰
اعتماد	۱/۰۲	۰/۳۰۹	۰/۳۴۶	۳/۳۱۶	۰/۰۰۱
انسجام	۰/۶۷	۰/۲۱۶	۰/۲۱۱	۳/۱۲۱	۰/۰۰۲
R^2= ۰/۲۴۳ R=۰/۴۹۳				F= ۱۵/۳۲۲ P=۰/۰۰۰	

ضریب تعیین خالص	ضریب تعیین ناخالص	ضریب همبستگی
۰/۲۲۷	۰/۲۴۳	۰/۴۹۳

نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی متمرکز بر رفتار انسانها با یکدیگر است که دارای ابعادی مختلف همچون اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی است. این سرمایه با ارتباط هرچه بهتر و بیشتر رشد می‌کند و به بالندگی می‌رسد. از سویی نیز ارتباط منسجم‌تر کارمندان، اعتماد آنها را به یکدیگر و مشارکت آنها را در انجام دادن امور بیشتر می‌کند. این امر در هر سازمان یا اداره ای منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان آن اداره یا سازمان می‌شود. از این رو، در پژوهش حاضر تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان یزد بررسی شده است. جامعه آماری این پژوهش معلمان شهر یزد بودند که ۲۷۱ نفر از آنها برای نمونه پژوهش انتخاب شده و به روش پیمایشی مورد بررسی قرار گرفته اند.

۱. برای به‌کارگیری این روش آماری، پیش فرضهایی ذکر شده است: ۱. نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و نرمال بودن توزیع مقادیر خطا که با استفاده از آزمون نرمالیتی k-s انجام شده است ۲. استقلال مقادیر خطاها. برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده شده است. چنانچه مقدار آن در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار بگیرد به معنای عدم همبستگی میان خطاهاست که دراینجا ۱/۹۸ به‌دست آمده است ۳. خطی بودن رابطه متغیرهای مستقل و وابسته. برای بررسی همخطی (که نشان‌دهنده آن است که یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است)، می‌توان عامل تورم واریانس و تولرانس را محاسبه کرد. به عنوان یک قاعده کلی، تولرانس کمتر از ۰/۱ و عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از ۱۰ نشان‌دهنده مشکل ساز بودن همخطی هستند که در اینجا تولرانس ۰/۱۵ و تورم واریانس۸/۵ به‌دست آمده است. همچنین می‌بایست مقیاس داده‌های مربوط به متغیرها از نوع فاصله ای یا نسبی باشند که متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی همگی در سطح فاصله ای اندازه‌گیری شده اند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

یافته‌های پژوهش نشان داد که میان اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های فخرایی و اسدی (۱۳۸۷) و حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. امروزه اعتماد اجتماعی، نقشی بسیار اساسی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند و زمینه‌ساز شبکه‌های روابط جمعی و گروهی و انسجام بخش میان انسانها و سازمانهاست (بیکر[1]، ۱۳۸۲).

نتایج پژوهش نشان داد که میان کیفیت شبکه اجتماعی و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)، فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)، علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸)، علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) و چازن[2] (۲۰۰۹) همسوست. به زعم دورکیم رضایت افراد، تابع نوع، شدت و چگونگی رابطهٔ اجتماعی آنهاست. رابطه اجتماعی می‌تواند از دو نظر بر میزان رضایت افراد اثر بگذارد؛ از یک سو، نیازهای عاطفی، شناختی وحتی مالی آنان را تأمین نماید و از سوی دیگر با مهار کردن تمایلات افراد، از آرزوهای بی پایان و ارضانشدنی آنها جلوگیری کند و از احساس محرومیت نسبی بکاهد. افرادی که شبکه روابط اجتماعی گسترده دارند، از میزان رضایتمندی بالاتری برخوردارند (حسن‌زاده، ۱۳۸۷).

نتایج پژوهش نشان داد که میان مشارکت و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. یافته‌های فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)، یافته‌های علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰) و درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳) نیز تأییدکنندهٔ همین موضوع است. هرچند برخی از نظریه‌پردازان، به دلیل تأمین منافع سازمان، از مشارکت کارکنان حمایت می‌کنند، اما اغلب آنان مشارکت کارکنان را برای ارتقای انگیزه‌های درونی کارکنان و بهبود نگرش آنان نسبت به شغل خود و نهایتاً بهبود کیفیت زندگی آنان ضروری می‌دانند (رایت[3] و کیم، ۲۰۰۴).

یافته‌های پژوهش نشان دادند که میان هنجار اجتماعی و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. یافته‌های حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) و حاجی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) نیز همسو با این یافته است. یکی از مهم‌ترین ابعاد یا ویژگیهای سازمانها، هنجارمندی آنها و لزوم رعایت هنجارهای اجتماعی از سوی اعضاست. رعایت هنجار به ارتباط و مشارکت بیشتر افراد در امور منجر می‌شود و روابط اجتماعی خوشایند در محیط کار هم به افزایش رضایت شغلی می انجامد (فلپ و ولکر[4]، ۲۰۰۱). از نظر دورکیم انسان موجودی است با آرزوهای نامحدود و هرچه بیشتر داشته باشد، بیشتر

1. Baker
2. Chazon
3. Wright
4. Flap & Völker

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

می‌خواهد ولی جامعه از طریق وضع هنجارها بر این سیری‌ناپذیری و لجام گسیختگی آرزوها مهار می‌زند. بنابراین هنجارها از این وضعیت جلوگیری می‌کنند. علاوه بر آن هنجارهای اجتماعی را می‌توان ترکیبی از علقه‌های اجتماعی و تعهد دانست (چلبی، ۱۳۷۵) که هردو سبب رضایت شغلی می‌شوند.

یافته‌های پژوهش نشان دادند که میان انسجام اجتماعی و رضایت شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد. یافته‌های توکلی و همکاران (۱۳۹۲)، علیزاده اقدم (۱۳۸۸) و ناظم و همکاران (۱۳۹۰) همسو با این یافته است. انسجام مقوله ای است اجتناب‌ناپذیر، سیال، نسبی و خودجوش که با همفکری، همیاری و هماهنگی داوطلبانه افراد جامعه در مناسبات گوناگون فرهنگی، مذهبی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی پیش روی افراد قرار می‌گیرد (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳). دورکیم معتقد است تکامل جامعه به میزانی از انسجام اجتماعی بستگی دارد که وحدت و یکپارچگی جامعه را موجب شود و هرچه نتیجه آن قوی‌تر باشد افراد را بیشتر به هم متمایل می‌کند و بر میزان روابط می‌افزاید. چنانچه درجه انسجام اجتماعی جامعه کم باشد، به همان نسبت از پیوند افراد و تنوع برخوردها و روابط اجتماعی میان آنها کاسته می‌شود (تنهایی، ۱۳۷۹).

یافته‌های پژوهش نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارمندان رابطه ای معنادار وجود دارد. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). یافته‌های سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)، فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)، علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، رکوئنا (۲۰۰۳) و اومن و همکاران (۲۰۰۹) نیز تأیید کننده همین موضوع است. به زعم کلمن، سرمایهٔ اجتماعی انواع گوناگون دارد که همه دارای دو ویژگی مشترک اند: نخست آنکه شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی اند و دوم آنکه واکنشهای معین افراد درون ساختار را تسهیل می‌کنند. کلمن سازمان اجتماعی را پدید آورندهٔ سرمایهٔ اجتماعی دانسته و معتقد است که کارکردی که به وسیله مفهوم سرمایهٔ اجتماعی مشخص می‌شود، ارزش جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی برای کنشگران است که به منزلهٔ منابع کنشگران می‌توانند برای تحقق یافتن علایقشان از آنها استفاده کنند (کلمن، ۱۹۹۷). همچنین کار و اشتغال یکی از ویژگیهای اساسی انسان و شاید مهم‌ترین آنها باشد. کار تجلی تلاشها، استعدادها و خلاقیت انسانی است. به نظر مارکس انسان با کار، طبیعت، جامعه و در عین حال خود را می‌سازد. اگر کار اجباری و تحمیلی باشد، نه تنها سبب شکوفایی استعدادها و توانایی انسانی نخواهد شد، بلکه انسان را تحت سیطره آفریده خویش قرار خواهد داد. عدم رضایت شغلی سبب می‌شود انسان از اساسی‌ترین ویژگی خود یعنی آفرینندگی و سازندگی محروم شود (کلدی و سمواتیان، ۱۳۸۸). عدم رضایت شغلی در توسعه اقتصادی،

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

اجتماعی و فرهنگی جوامع نیز ایجاد اختلال می‌کند، زیرا توسعه مستلزم مشارکت مردمی است و مشارکت مردمی با ایجاد انگیزه، میل به موفقیت، احساس مسئولیت اجتماعی، امکان همکاری و مشارکت در برنامه‌ریزی، سازماندهی و اجرای کارها و در کل تقویت سرمایه اجتماعی عملی می‌شود.

پیشنهادها

۱. شکل‌گیری و تقویت نهادها و انجمنهای داوطلبانه معلمی که سبب افزایش تعاملات چهره به چهره معلمان و در نتیجه افزایش اعتماد اجتماعی و در نهایت رضایت شغلی می‌شود.
۲. تقویت و ارتقای روحیه کار تیمی، مشارکت گروهی، مشورت و اعتماد متقابل در سازمان آموزش وپرورش.
۳. افزایش حمایتهای اجتماعی رسمی از معلمان. حمایتهای رسمی می‌توانند در قالب تدارک زمینه‌های حضور و مشارکت بیشتر معلمان در فعالیتهای غیرآموزشی مانند برگزاری نشستهای دوستانه، مسابقات ورزشی و تدارک بیمه‌های تکمیلی تحقق یابند.
۴. پذیرش ایده‌های نو و خلاقانه معلمان و ایجاد فضای مناسب و حمایتی برای ارائه ایده‌ها.
۵. ارائه آموزش به معلمان در زمینهٔ مهارتهای ارتباطی و نحوه تعامل سازنده با یکدیگرمی‌تواند به افزایش سرمایه اجتماعی در میان آنان کمک کند.
۶. ایجاد محیط کاری همراه با احساس اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین ایجاد احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در میان معلمان.
۷. اعمال سیستم مدیریت مشارکتی تا با درگیر کردن بیشتر معلمان، آنها را به صورت مستقیم و غیر مستقیم از اهمیت وظایف و نقششان آگاه سازند.
۸. اعتماد بیشتر به معلمان و تواناییهای آنها.
۹. بهره‌گیری بیشتر از سیستم انتقادات و پیشنهادات به منظور افزایش مشارکت معلمان.
۱۰. برگزاری جلسات هفتگی یا ماهانه بررسی مسائل و مشکلات به صورت جمعی و بهره‌گیری از نظرات معلمان.
۱۱. بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار از طریق برقراری نظام انتخاب معلم شایسته.
۱۲. مشارکت معلمان در تصمیم گیریها از طریق توجه هر چه بیشتر به نظرات آنان و ایجاد و تشکیل واحد ارتباطات میان معلمان و مدیران برای منعکس کردن نظرات به صورت متقابل.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

منابع

ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۳). *توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران*. تهران: انتشارات نی.

اسدی کناری، بیتا. (۱۳۸۸). *ارتباط بین مدیریت مشارکتی و نگرش های شغلی کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارا المپیک*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی و غیر دولتی شمال، آمل.

الوانی، مهدی و شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۳)، *سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)*. اصفهان: مانی.

انصاری، منوچهر؛ رحمانی یوشانلویی، حسین؛ دانیالی ده حوض؛ محمود و مردانی، ایوب. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر معیارهای مالی و غیر مالی عملکرد بر رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار. *بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۱۸* (۶۳)، ۱-۲۰.

بیکر، واین. (۱۳۸۲). *مدیریت و سرمایه اجتماعی*، ترجمه مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

پاتنام، رابرت. (۱۳۸۴). جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی، ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان. به کوشش کیان تاج بخش، *سرمایه اجتماعی*. تهران: انتشارات شیرازه

پیران، پرویز؛ موسوی، میرطاهر و شیانی، ملیحه. (۱۳۸۵). کار پایه مفهومی و مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی (با تأکید بر شرایط ایران). *رفاه اجتماعی (ویژه نامه سیاست اجتماعی)، ۶* (۲۳)، ۹-۲۴.

تنهایی، حسین. (۱۳۷۹). *درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه شناسی*. مشهد: نشر مرندیز.

توکلی، احمد؛ لگزیان، محمد؛ داوودنیا، علی و علیزاده زوارم، علی. (۱۳۹۲). بررسی رابطهٔ بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان رضوی). *پژوهش نامه مدیریت تحول، ۵* (۹)، ۸۹-۱۰۳.

چلپی، مسعود. (۱۳۷۵). *جامعه شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی*. تهران: نشر نی.

حاجی‌زاده میمندی، مسعود؛ زارع شاه آبادی، اکبر و لعل‌سجادی، محمود. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان رعایت هنجارهای اجتماعی و میزان رضایت شغلی. *مجله جامعه شناسی ایران، ۱۱* (۲)، ۱۲۴-۱۴۴.

حسن‌زاده، داود. (۱۳۸۷). رویکرد اجتماع محور به کیفیت زندگی اجتماعات محلی. *فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی شهری، ۶* (۲۰)، ۷-۲۲.

حقیقتیان، منصور و مرادی، گلمراد. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارمندان اداره تعاون؛ مورد مطالعه، استان کرمانشاه. *جامعه شناسی کاربردی، ۲۲* (۴)، ۱۱۵-۱۳۰.

درخشیده، حامد و کاظمی، علی. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *جامعه شناسی کاربردی، ۲۵* (۳)، ۸۹-۱۰۱.

ریتزر، جورج. (۱۳۸۰). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ پنجم. تهران: انتشارات علمی.

ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱* (۲)، ۱۵۳-۱۷۴

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

سالارزاد، نادر و حسن‌زاده، داود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علوم اجتماعی*، (۳۳)، ۱-۲۶.

سعادت، رحمان. (۱۳۸۵). تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان‌ها. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۶* (۲۳)، ۱۷۳-۱۹۵.

سوری، علی و مهرگان، نادر. (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، ۱۱* (۴۲)، ۲۰۷-۲۱۹.

صنوبری، محمد. (۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی و عملکرد مأموران پلیس در حراست از جامعه. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵* (۲۰)، ۹۹-۱۱۹.

ظهوری، قاسم؛ رضایی، صادق و جرفی، سعید. (۱۳۸۷). بررسی اثرات تصمیم‌گیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان: مطالعه موردی بانک کشاورزی استان خوزستان. *مجله دانش مدیریت، ۲۱* (۸۰)، ۶۱-۷۶.

عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود و نوری‌زاده، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان). مدیریت سرمایه اجتماعی، *۱* (۱)، ۶۵-۸۰ .

علمی، زهرا؛ شارع‌پور، محمود و حسینی، سید امیرحسین. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد. *مجله تحقیقات اقتصادی*، (۷۱)، ۲۳۹-۲۹۵.

علی‌بیگی، امیرحسین؛ جعفری‌نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه و سلیمانی، عادل. (۱۳۹۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه. *فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه ای، ۱* (۳)، ۶۹-۸۰ .

علیزاده اقدم، محمدباقر؛ عباس‌زاده، محمد و حسین‌پور اصل، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی. *جامعه شناسی، ۱* (۲)، ۹۹-۱۱۶.

فخرایی، سیروس و اسدی، مهدی. (۱۳۸۷). مطالعه مقایسه ای رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. *مجله جامعه شناسی، ۱* (۱)، ۱۵۲-۱۸۰.

کلدی، علیرضا و سمواتیان، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی علل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب تأمین اجتماعی تهران. *پژوهش‌نامه علوم اجتماعی*، ۲ (۲)، ۷۳-۹۰.

محسن‌پور، لیدا؛ ناوی‌پور، حسن و احمدی، فضل الله. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی دوایر کیفیت بر رضایت شغلی پرستاران از دیدگاه هرزبرگ. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۳* (۴)، ۶۸۹-۶۹۴.

محمدی‌مقدم، یوسف و زارع، محمد. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان یزد در سال ۱۳۸۷. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۳ (۴)، ۵۰۳-۵۱۳.

مسعودی‌علوی، نگین و شجاع قره‌باغ، غلامعلی. (۱۳۸۰). میزان رضایت شغلی کارکنان دولت در شهر کاشان طی سالهای ۷۸-۱۳۷۷. *دوماهنامه علمی-پژوهشی فیض، ۵* (۱)، ۴۴-۴۹.

مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۰). *سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)*، چاپ دوم. تهران: انتشارات ترمه.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی‌اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، ۱۶* (۳۹)، ۱۵-۳۰.

ناظم، فتاح؛ شاکری ارقنه، جوادغلامرضا و مطلبی، آزاده. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۴ (۱۲)، ۷۵-۹۵.

نوابخش، مهرداد و اسمی‌جوشقانی، زهرا. (۱۳۹۱). عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر میزان مشارکت دانش آموزان در فعالیت‌های دانش آموزی. *مجله علمی پژوهشی مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴(۴)، ۱۰۵-۱۲۲.

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Chazon, T.L. (2009). *Social capital: Relationship between social capital and teacher job satisfaction within a learning organization*. Doctoral dissertation, Gardner-Webb University, Boiling Springs, North Carolina.

Colman, J. S. (1997). Family, school and social capital. In L. J. Saha. (Ed). *International encyclopedia of the sociology of education* (pp. 623-625). Oxford: Pergamon Press.

Flap, H., & Völker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks, 23*, 297-320.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York, NY: Free Press.

Kristensen, T.S., Hesle, P., & Pejtersen, J. (2007). *Organizational social capital and the health of the employees: Two empirical studies from Denmark*. ISOCA, Oct. 18-20.

Milani, C. (2005). Social *capital, political participation and local development: Actors in civil society and local development policies in Bahia*. Funded by the Research Support Foundation of the State of Bahia (FAPESB) and developed within the Escola de Administracao at the Federal University of Bahia.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (1997). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (2nd ed.). Chicago: Irwin.

Ommen O., O., Driller, E., Köhler, T., Kowalski, C., Ernstmann, N., Neumann, M. … Pfaff, H. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC Health Services Research, 9*(1), 81.

Putnam, R.D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy, 6*(1), 65-78.

Requena, F. (2002). *Social capital in the Spanish Quality of Working Life Survey*. Country paper presenting Spanish Ministry of Labour and Social Affairs, for the OECD-UK ONS International Conference on Social Capital Measurement, September 25-27, 2002.

_____. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research, 61*(3) 331-360.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

Weiss, D.J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22*, 120.

Witt, L.A., Andrews, M.C., & Kacmar, K.M. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relashionship. *Human Relations, 53*(3), 341-358.

Wollebaek, D., & Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31(1), 32-61.

Wright, B. E., & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction: The importance of job characteristics. *Review of Public Personnel Administration, 24*(1), 18-40.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.1.5.0]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]