

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران

زهرا کماسی^۱

^۱ کارشناس شهرداری منطقه ۵ تهران

نام نویسنده مسئول:

زهرا کماسی

چکیده

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است. از کارکردهای مهم سرمایه اجتماعی می توان به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی از مناسبات رسمی، رضایت شغلی، بهبود کارایی، سرعت تبادل اطلاعات، تقویت ابتکارات و کاهش فساد اشاره کرد. تحقیق حاضر به منظور شناسایی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق ۵۲۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای کارکنان ۲۷۳ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه ساختارمند با کارمندان شهرداری و تکمیل پرسشنامه ها از آنها است. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۷ بدست آمد. جهت بررسی سرمایه اجتماعی از سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی استفاده شده و تأثیر هر یک از این ابعاد بر روی رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که بین ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این بدین معناست که هر چه ابعاد سرمایه اجتماعی بهبود پیدا کنند سطح رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا می کند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، کارکنان، شهرداری تهران

مقدمه

در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به یکی از مباحث اساسی مورد توجه محافل آکادمیک و تحقیقاتی جهان تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌شود و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (چوی، ۲۰۱۲). در عصر حاضر، تأثیر و نقش سرمایه اجتماعی، در کنار سایر عوامل، می‌تواند نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا کند. سرمایه اجتماعی با ایجاد و گسترش شبکه‌های روابط جمعی و گروهی و تقویت همبستگی میان افراد سازمان می‌تواند در گسترش و تثبیت فرهنگ سازمانی مطلوب نقش بسیار مؤثری ایفا نماید. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون آن پیمودن راه‌های پیشرفت و تکامل فرهنگی، آموزشی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در سازمان‌ها ناهموار و دشوار خواهد بود (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین علاوه بر سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر موضوع رضایت شغلی کارمندان و نقش آن در بهره‌وری افراد، توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران را به خود جلب کرده است و سازمان‌های موفق سعی می‌کنند رفتاری هدفدار و برانگیخته را در کارکنان خود ایجاد کنند (شیرالی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی اصل تبادل بین فرد و محیط کارش می‌باشد و به دلیل این ماهیت تبادلی انگیزش، خط مشی‌های سازمانی می‌توانند رضایت شغلی کارکنان را به گونه‌ای مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهند، این ماهیت تعاملی رضایت شغلی بیانگر این نکته می‌باشد که انواع مختلف تطابق شخص با محیط می‌توانند تأثیرات قابل ملاحظه‌ای بر این متغیر داشته باشند (موتلب، ۲۰۰۸). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی برای انجام آن دریافت می‌شود و این که فعالیت‌ها، و شرایطی که کار یک کارگر را تشکیل می‌دهد، تا چه حد و به چه خوبی نیازهایش را برآورده می‌سازد، بستگی به قضاوت فرد دارد که باید موارد خوب و بد شغلش را موازنه کند، چنانچه خوبی‌ها بر بدی‌ها بچربد، احتمال دارد که از کارش راضی باشد. با توجه به آنچه گفته شد هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران است.

مبانی نظری

اصطلاح سرمایه اجتماعی نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب^۱ در سال ۱۹۶۱ با عنوان مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکا، به کار رفته است. در آن اثر، ایشان توضیح داده‌اند که شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابان و دیگر تصمیم‌ها در مورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروی انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. از آنجایی که سرمایه اجتماعی نقش مؤثری در کاهش هزینه‌های فعالیت‌ها و موفقیت افراد در دستیابی به اهداف خود دارد، یکی از موضوعات پژوهشی مرتبط با نهادهای اجتماعی است: فرضیه اساسی در تبیین سرمایه اجتماعی این است که افراد خانواده با گرد هم آمدن در قابل یک نهاد اجتماعی، سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهند، پاداش‌های آن در شکل حمایت‌های مادی و معنوی به آنها در زندگی اجتماعی بروز می‌کند. در مجموع سرمایه اجتماعی بنیان توسعه پایدار و همه‌جانبه را تشکیل می‌دهد. تلاش برای تشکیل توسعه و تداوم چنین سرمایه‌ای که کنار سایر انواع سرمایه‌ها چون سرمایه طبیعی، تولیدی و انسانی ضریب موفقیت برنامه‌های بلند مدت توسعه را دو چندان خواهد کرد (ابراهیم زاده و زارع، ۱۳۹۳).

نظریه‌های سرمایه اجتماعی

- ۱- نظریه پیوندهای ضعیف: مطابق این نظریه، هر چه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد، ارزش سرمایه اجتماعی کمتر و به عکس هر چه شدت و استحکام این روابط ضعیف‌تر باشد نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر است (سایبرت، ۲۰۰۱).
- ۲- نظریه شکاف ساختاری: مطابق نظریه شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد (سایبرت، ۲۰۰۱).

^۱ . Jine Jakoub

۳- نظریه منابع اجتماعی: این نظریه پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی داند. از دیدگاه این نظریه فقط منابع موجود در درون شبکه است که می تواند به عنوان یک سرمایه قلمداد شود (کاملی و حبیب زاده، ۱۳۸۹)، به عبارتی، نظریه پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر «ساختار» شبکه ها معطوف هستند در حالیکه نظریه منابع اجتماعی به «محتوی شبکه» توجه دارد.

انواع سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را می توان به شرح زیر تقسیم نمود:

۱- سرمایه اجتماعی گروهی^۲: این نوع سرمایه اجتماعی اغلب در بین اعضای یک خانواده و یا در میان اعضای یک گروه مذهبی وجود دارد. صله رحم، دید و بازدیدهای خانوادگی و همچنین جلسات مذهبی و برگزاری اعیاد و مراسم مذهبی از کارکردهای این نوع سرمایه اجتماعی است.

۲- سرمایه اجتماعی بین گروهی^۳: توسط گروه های عرضی ولی ضعیف تر از سرمایه اجتماعی گروهی، مشخص می شود. مشارکت های فعالیتی، آشنایی با دیگران، دوستی بین اعضای گروه های مختلف در حقیقت می توان این نوع سرمایه اجتماعی را بین گروهی (گروه های قوی مثل خانواده و گروه های مذهبی) قلمداد کرد.

۳- سرمایه اجتماعی ارتباطی^۴: که توسط ارتباط بین افرادی که به طبقات مختلف قدرت و یا منزلت اجتماعی متفاوتی تعلق دارند مشخص می شود. ارتباط بین نخبگان و مردم عادی و همچنین ارتباط بین افراد از طبقات مختلف اجتماعی با یکدیگر از این نوع سرمایه اجتماعی محسوب می شود (میرحاجی، ۱۳۹۲).

منشأهای سرمایه اجتماعی

با توجه به آنچه که تاکنون بیان شد می توان نتیجه گرفت معیار اصلی در شناخت سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی افراد و نحوه همزیستی آنها در یک جامعه است. لذا این عامل مرتبط با حوزه جامعه شناسی است و علل و عوامل تشکیل آن را باید در علل و عواملی جستجو کرد که در ساخت فرهنگ، آداب و سنن، معیارها، هنجارها و ارزش ها و حتی قوانین رسمی یک جامعه اثر گذار بوده و شکل کنونی آن را رقم زده و درجه ای از سرمایه اجتماعی را به ارمغان آورده اند (میرحاجی، ۱۳۹۲).

رضایت شغلی را می توان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف کرد. رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. بطور کلی، بعضی افراد به شغل خود نگرش مثبت و برخی، نگرش منفی دارند و برخی دیگر در شرایطی بین این دو حالت می باشند. چه عاملی یا عواملی موجب رضایت یا عدم رضایت از شغل می گردد؟ برای پاسخ به این سؤال، نظریه پردازان تئوری هایی را ارائه نموده اند که در ذیل بطور مختصر به بررسی برخی از تئوری های موجود در این زمینه پرداخته می شود.

تئوری نیازها^۵

یکی از مهمترین تئوری ها در زمینه انگیزش انسان را ابراهام مازلو تحت عنوان "سلسله مراتب نیازها" مطرح نمود که عبارتند از : نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی، نیاز به عشق، نیازها احترام، نیازهای خود شکوفائی. مازلو معتقد بود هرگاه یک سطح از نیازهای برآورده شوند دیگر برانگیزاننده نیستند و سطوح بالاتر نیازها جهت انگیزش فرد شروع به فعالیت می کنند (برومند، ۱۳۸۴).

تئوری بهداشت - انگیزش^۶

یکی از تئوری های قابل بحث طبیعت انسان توسط فردریک هرزبرگ پیشنهاد شد که بعنوان نظریه دو عاملی هرزبرگ نامیده می شود. هرزبرگ مطالعه ای را در مورد حدود ۲۰۰ نفر حسابدار و مهندس شاغل در مؤسسات واقع در محدوده پترزبورگ پنسیلوانیا انجام داد. او برای ارائه یک تئوری محتوایی از روش بیان وقایع بحرانی استفاده نمود سپس پاسخ هایی داده شده را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و دلایل رضایت

2. Bonding Social Capital

3. Briding Social Capital

4. Linking Social Capital

5. job satisfaction

6. Motivation -hygiene theory

و عدم رضایت کارکنان را استخراج نمود و به این نتیجه رسید که احساس‌های بد غالباً مربوط به محیط شغل هستند و یا رضایت شغلی به محتوای شغل و نارضایتی را به محیط شغل مربوط می‌دانند. عوامل خوشنود کننده را محرک‌ها و عوامل ناخشنود کننده را محرک‌ها و عوامل ناخشنود کننده را عوامل بهداشتی نامید. عوامل بهداشتی یا حفظان وضع موجود که فقدان آنها موجب عدم رضایت می‌شود ولی وجود و تأمین آنها باعث ایجاد رضایت شدید و قوی نیست (گلباغ اسدی، ۱۳۸۷).

نظریه انگیزش پورتر ولاولر^۷

پورتر ولاولر الگوی کاملتری از انگیزش که بیشتر بر پایه انتظار بنا شده است، ارائه کردند. میزان شدت انگیزش و نیروی بکار رفته به ارزش پاداش بستگی دارد. درک و برداشت از میزان تلاش و درجه احتمال دریافت عملی یک پاداش به نوبه خود از کامیابی در انجام دادن کار، می‌پذیرند (آشتیانی، ۱۳۸۴).

نظریه انتظار وورم^۸

وورم معتقد است افراد قبل از اینکه تصمیم بگیرند چگونه رفتار کنند، معمولاً ارزش احتمالی پی آمدهای اعمالشان را ارزیابی می‌کنند. جامع ترین توضیح انگیزش، در نظریه انتظار است و چنین استدلال می‌کند که قدرت گرایش‌ها برای عمل، به نحو خاص متکی به این است که قدرت انتظار ما از بازده عمل معینی تا چه حد است و درجه جذابیت آن بازده به چه میزانی است.

سه متغیر را در این نظریه می‌توان مشخص نمود:

- ۱- جذابیت: درجه اهمیتی که فرد برای بازده بالقوه یا پاداشی قابل حصول، قائل است. این عامل به نیازهای ارضاء نشده شخص توجه دارد.
- ۲- پیوستگی عملکرد - پاداش: عمل کردن به میزانی که به اعتقاد خود شخص، در سطح معینی است که به حصول بازدهی مطلوب خواهد انجامید.
- ۳- پیوستگی کوشش - پاداش: بوسیله فرد، درک این احتمال است که با به کارگیری میزانی معینی از تلاش، نقش شایسته‌ای خواهد داشت. براساس این نظریه میزان جذابیت شغل برای افراد مختلف متفاوت است، همین طور میزان کفایت عملکرد برای دریافت پاداش، و میزان تلاش برای شایسته بودن نیز در آنها یکسان نیست.

پیشینه پژوهش

ماهر (۱۳۸۵) در مطالعه ای آثار رضایتمندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی را مورد بررسی قرار داده و بیان نمود که بین رضایتمندی شغلی و انگیزه شغلی نیروی کار در بهره برداری های کشاورزی با بهره وری بالا پایین (که بر حسب نسبت ستانده به تعداد نیروی کار در واحد تولید سنجیده شد) تفاوت وجود دارد.

عرفانیان (۱۳۸۶) در مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان برق منطقه ای استان فارس، نظر کارکنان را نسبت به تأثیر ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی (انعطاف پذیری، انتقال پذیری، سinerژی، کنترل پذیری و آنتروپی) بر موفقیت آنان جویا شد و به این نتیجه رسید که اگر چه میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اندکی کمتر از حد متوسط بود، ولی تأثیر قابل ملاحظه ای بر موفقیت کارکنان داشت.

گلباغ اسدی (۱۳۸۷) با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه کردستان بیان داشت که رضایت شغلی کارکنان از میان متغیرهای سرمایه اجتماعی (شامل اعتماد به خود، اعتماد به خانواده، اعتماد به دوستان و همکاران، اعتماد به نهادهای رسمی و اعتماد به نهادهای غیر رسمی) تنها با اعتماد به دوستان و همکاران و اعتماد به نهادهای رسمی رابطه مثبت و معنی‌داری داشته است.

مطلق و همکاران (۱۳۹۱) با بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در بین کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه، بیان نمود که در بین متغیرهای زمینه‌ای تنها تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد و در سایر متغیرها شامل سن، جنس، تأهل و درآمد رابطه معناداری مشاهده نشد. بر اساس نتایج به دست آمده کلیه متغیرهای مستقل شامل سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادهای مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته (رضایت شغلی) داشتند.

⁷. Porter Velavler

⁸. Worme

میرحاجی (۱۳۹۲) در تحقیق خود میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی را بررسی نمود و بیان کرد رابطه معنی داری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد ولی بعد شناختی هیچ گونه رابطه ای با تعهد سازمانی کارکنان ندارد.

حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی و تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با احساس امنیت اجتماعی بین کارکنان استانداری استان گلستان بیان نمود رابطه مستقیم و معنی داری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد سه گانه آن با احساس امنیت اجتماعی وجود دارد و ضرورت بسترسازی برای ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی آحاد جامعه را آشکار می سازد.

عباسی و شریفیان جزی (۱۳۹۴) با بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بیان نمودند که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شامل: سن، جنسیت، وضعیت استخدام، حقوق و مزایا، عدالت توزیعی و مراوده ای، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد، میزان تحصیلات، ارتقاء و مشارکت سازمانی می باشد. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی متعدد می باشد؛ رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی همچون عوامل علمی، سازمانی، حرفه ای، فردی و انگیزشی می باشد. باید با توجه به رویکردهای تئوریک، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، این عوامل را به صورت عینی و قابل اندازه گیری تعریف و مشخص کرد.

عربی و خستو (۱۳۹۶) با بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف طرح های توسعه شهری بیان نمودند که بین سرمایه اجتماعی و توسعه در شهر قزوین رابطه مثبت و معناداری برقرار است. بنابراین سرمایه اجتماعی بالا وسیله ای برای افزایش توسعه شهری می باشد و برعکس. سرمایه اجتماعی پایین می تواند موجب عدم توسعه را برای ابعاد ساختاری شهر اعم از اقتصاد، اجتماع، نهادها و محیط زیست فراهم آورد. دلالت های این تحقیق مبنی بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی با توسعه شهری، لزوم توجه به مولفه های سرمایه اجتماعی و اتخاذ سیاست هایی برای حفظ، تقویت و ارتقای سرمایه اجتماعی در راستای تضمین توسعه در فضای جغرافیایی شهر را دو چندان می نماید.

کروز و همکارانش (۲۰۰۶) در بررسی تعیین مؤلفه های سرمایه اجتماعی اثرگذار بر عملکرد شرکت های آمریکایی، سرمایه شناختی (آگاهی اجتماعی)، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و افزایش تعاملات اجتماعی را بر بهبود عملکرد (بهبود درآمد، کیفیت فعالیت و ارائه محصول و پیچیدگی کار) شرکت ها اثربخش معرفی کرده است. علاوه بر این، محققان پیشنهاد کردند که روابط و تعاملات اجتماعی اثرگذار بایستی متناسب با عملکرد مورد انتظار شرکت ها تنظیم شوند. همچنین در این تحقیق تأثیر ویژگی های فردی سن، سابقه عضویت، سطح تحصیلات و جنس در عملکرد شرکت های آمریکایی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج پژوهش ژانگ (۲۰۰۷) در بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های خصوصی در چین نشان داد که رابطه معنی داری بین تنوع عضویت افراد در سازمان های مختلف و عملکرد شرکت های خصوصی آنها وجود ندارد. همچنین سرمایه گذاری کوتاه مدت بر روی تقویت سرمایه اجتماعی اعضای شرکت های خصوصی بر عملکرد این شرکت ها بسیار اثرگذار خواهد بود. مؤلفه های سرمایه اجتماعی مورد نظر در این تحقیق شامل مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام و آگاهی اجتماعی بوده است. در این پژوهش نیز تأثیر ویژگی های فردی سن، جنس، سطح تحصیلات و سابقه عضویت در عملکرد شرکت های خصوصی چینی معنی دار به دست آمد.

کونودایمپولوس و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی مهمترین عامل انگیزاننده در کل گروه های شغلی مورد مطالعه خود را موفقیت های به وجود آمده در حرفه آنها معرفی کردند. به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل درونی از مهمترین عوامل اثرگذار در ایجاد انگیزش شغلی محسوب می شود و بنابراین مدیران با توجه به تفاوت های فردی و ویژگی های درونی کارکنان خود باید در زمینه ایجاد انگیزش آنها برای انجام بهتر امور کاری اقدام نمایند.

نوادا (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی در محیط های آموزشی را تشویق و تنبیه، پیشرفت های کاری و شغلی، انتظارات خارجی، علایق شناختی، فرصت های آموزشی، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، حاکمیت روابط انسانی، آزادی عمل و امکان پیشرفت در آن، وجود مالکیت روانی، وجود مشاورانی خبره برای مشورت و برنامه ریزی با آنها بر شمرده که این عوامل را در حیطه دانش، مهارت ها، نظرات و شبکه اجتماعی بررسی کرده است.

در مطالعه دیگری سانو (۲۰۱۳) نقش سرمایه اجتماعی را در مدیریت تولیدی (تعاونی های تولید، گروه های ماهیگیران و روستاییان ساحلی) در مناطق ساحلی فیجی مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق متغیرهای سرمایه اجتماعی افراد، شامل هنجارها و انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اتحاد اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر عملکرد مدیریت گروه های اقتصادی اثرگذار بوده اند. در میان متغیرهای فوق، فقدان مشارکت اجتماعی در افراد و یا اعضای گروه های اقتصادی بیشترین اثر را بر مدیریت اقتصادی در مناطق ساحلی گذاشته است. ارتقای ابعاد سرمایه اجتماعی بر روی بهبود درآمدهای مردم محلی و به کارگیری فناوری های مناسب در منطقه حائز اهمیت است.

فرضیات پژوهش

- ۱- رابطه معناداری بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران وجود دارد.
- ۲- رابطه معناداری بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران وجود دارد.
- ۳- رابطه معناداری بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. این تحقیق از نظر دسته‌بندی تحقیقات نیز بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی به شمار می‌رود که توصیف ویژگی‌های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی‌ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که این پژوهش از نوع پیمایشی آن می‌باشد. با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها، این مطالعه از نوع پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق ۵۲۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۰) برای کارکنان ۲۷۳ نفر تعیین شد.

روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با کارکنان شهرداری منطقه ۵ و تکمیل پرسشنامه‌ها از آنها است. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید و از نظرات آنها در اصلاح پرسشنامه استفاده به عمل آمد به نحوی که در این مرحله تعدادی سؤال حذف و تعدادی هم اصلاح گردید و مواردی هم به سؤالات پرسشنامه اضافه شده است. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۷ بدست آمد.

بر اساس اهداف و فرضیات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت زیر انجام شد: فرضیه ۱: برای بررسی رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون‌های همبستگی پیرسون و کندال استفاده شد. فرضیه ۲: برای بررسی رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران همبستگی پیرسون و کندال استفاده شد. فرضیه ۳: برای بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون‌های همبستگی پیرسون و کندال استفاده شد.

جهت تعیین سهم هر یک از سه بعد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و ارتباطی) بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم (Enter) استفاده شد. معادله رگرسیون چندگانه توأم به صورت رابطه (۱) است:

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n \quad (1)$$

که در این فرمول $\hat{Y}$: مقدار پیش‌بینی شده متغیر Y (متغیر وابسته)، a : مقدار ثابت یا عرض از مبدأ نقطه تقاطع خط رگرسیون با محور Y ، b = ضریب رگرسیون یا شیب منحنی و x =مقادیر متغیرهای مستقل.

یافته‌ها

ویژگی‌های فردی پاسخگویان

از لحاظ جنسیت ۷۶/۱۹ درصد پاسخگویان مرد بوده و مابقی زن می‌باشند. همچنین با توجه به نتایج حدود ۴۶/۸۸ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۵ سال سن، ۳۷/۳۶ درصد ۳۵ تا ۴۵ سال سن و ۱۵/۷۵ درصد پاسخگویان در طبقه سنی بالاتر از ۴۵ سال قرار داشتند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد ۱۴/۱ درصد پاسخگویان دیپلم و فوق دیپلم بوده اما حدود ۸۵/۹ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس یا بالاتر هستند که از این بین ۳/۲۹ درصد پاسخگویان فارغ التحصیل دکتری می‌باشند. (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن، سواد و جنسیت

متغیرها	طبقه‌بندی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۲۰۸	۷۶/۱۹	۷۶/۲
	زن	۶۵	۲۳/۸	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۵ سال	۱۲۸	۴۶/۸۸	۴۶/۸۸
	۳۵-۴۵	۱۰۲	۳۷/۳۶	۸۴/۲۵
	بیشتر از ۴۵ سال	۴۳	۱۵/۷۵	۱۰۰
سواد	دیپلم	۱۱	۴/۰۲	۴/۰۲
	فوق دیپلم	۲۷	۹/۹	۱۳/۹۲
	لیسانس	۱۷۰	۶۲/۲۷	۷۶/۱۹
	فوق لیسانس	۵۶	۲۰/۵۱	۹۶/۷۱
	دکتری	۹	۳/۲۹	۱۰۰

توصیف کمی و بررسی شاخص‌های ابعاد سرمایه اجتماعی

درمجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از مؤلفه‌های سه‌گانه (بعد ساختاری، بعد ارتباطی و بعد شناختی) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۲۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، مخالفم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص‌های بعد ساختاری، بعد ارتباطی و بعد شناختی به ترتیب ۲/۹۸، ۳/۰۴ و ۳/۴۵ است.

جدول ۲- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص ابعاد سرمایه اجتماعی (n=۲۷۳)

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	مد	کمینه	بیشینه
بعد ساختاری	۲/۴۵	۰/۵۵	۲	۱	۵
بعد ارتباطی	۲/۹۸	۰/۶۲	۳	۱	۵
بعد شناختی	۳/۰۴	۰/۳۹	۳	۱	۵

توصیف کمی و بررسی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران در مجموع از ۱۴ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، مخالفم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان برابر با ۲/۸۳، مد برابر با ۲، بیشترین مقدار برابر با ۵، کمترین مقدار برابر با ۱ و با انحراف معیار ۰/۶۱ است.

جدول ۳- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص مؤلفه رضایت شغلی کارکنان (n=۲۷۳)

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	مد	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی کارکنان	۲/۷۶	۰/۵۹	۲	۱	۵

نرمال بودن توزیع داده‌ها

قبل از تحلیل داده‌ها در ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف پرداخته شد. جدول (۳) یافته‌های حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنف را نشان می‌دهد، این آزمون نشان می‌دهد که آیا داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر؟ همانطور که در جدول مشاهده می‌شود در تمامی متغیرها، سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ است که فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود، بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	تعداد	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
بعد ساختاری	۲۷۳	۰/۷۱	۰/۷۲
بعد ارتباطی	۲۷۳	۰/۴۳	۰/۹۹
بعد شناختی	۲۷۳	۰/۶۸	۰/۷۶
رضایت شغلی کارکنان	۲۷۳	۰/۵۳	۰/۹۳

همبستگی بین بعد ساختاری با رضایت شغلی کارکنان (فرضیه ۱)

H₀: بین بعد ساختاری با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین بعد ساختاری با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می‌دهد که میان بعد ساختاری با رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون و کندال نشان می‌دهد که با بهبود شاخص های بعد ساختاری، رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد (جدول ۵). لذا فرضیه تحقیق تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

جدول ۵- نتایج بررسی همبستگی بین بعد ساختاری با رضایت شغلی

متغیرها	نوع آزمون	سطح معنی داری	r	وجود رابطه	نوع رابطه
بعد ساختاری با رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۴۳+	دارد	مستقیم
	کندال	۰/۰۰۱	۰/۴۱+	دارد	مستقیم

همبستگی بین بعد ارتباطی با رضایت شغلی کارکنان (فرضیه ۲)

H₀: بین بعد ارتباطی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین بعد ارتباطی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می‌دهد که میان بعد ارتباطی با رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد (جدول ۶). لذا فرضیه تحقیق تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

جدول ۶- نتایج بررسی همبستگی بین بعد ارتباطی با رضایت شغلی

متغیرها	نوع آزمون	سطح معنی داری	r	وجود رابطه	نوع رابطه
بعد ارتباطی با رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۵۳+	دارد	مستقیم
	کندال	۰/۰۰۱	۰/۵۱+	دارد	مستقیم

همبستگی بین بعد شناختی با رضایت شغلی کارکنان (فرضیه ۳)

H₀: بین بعد شناختی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین بعد شناختی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون و کندال نشان می‌دهد که میان بعد شناختی با رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی و کندال پیرسون نشان می‌دهد که با افزایش شاخص های بعد شناختی، رضایت شغلی کارکنان شهرداری بیشتر می‌شود (جدول ۷). لذا فرضیه تحقیق تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

جدول ۷- نتایج بررسی همبستگی بین بعد شناختی با رضایت شغلی کارکنان

متغیرها	نوع آزمون	سطح معنی داری	r	وجود رابطه	نوع رابطه
بعد شناختی با رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۶۱+	دارد	مستقیم
	کندال	۰/۰۰۱	۰/۵۸+	دارد	مستقیم

تعیین سهم و اهمیت نسبی هر یک از سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی با متغیر رضایت شغلی کارکنان

برای تعیین نوع و میزان سهم هر یک از سه بعد سرمایه اجتماعی با متغیر رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد. با توجه به نتایج مشخص گردید که هر سه عامل ساختاری، شناختی و ارتباطی بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر بوده به- صورتی که میزان ضریب تعیین (R^2) ۲۵ درصد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد برآورد شده است. همچنین در این تحلیل میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) ۵ درصد می باشد (جدول ۸).

جدول ۸- بررسی ارتباط بین سه عامل سرمایه اجتماعی با متغیر رضایت شغلی کارکنان به روش تحلیل رگرسیون چندگانه توأم

متغیر وابسته وارد شده به مدل	متغیرهای مستقل وارد شده به مدل	R	R^2	F	سطح معنی داری
رضایت شغلی کارکنان	ساختاری، شناختی و ارتباطی	۰/۵	۰/۲۵	۲۲/۱۸	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۹) هر سه متغیر مستقل (ساختاری، شناختی و ارتباطی) در پیش بینی متغیر وابسته (رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران) تأثیر داشتند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته از مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta) استفاده شد.

جدول ۹- تعیین اهمیت نسبی متغیرها و میزان تأثیر آنها بر رضایت شغلی کارکنان

متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیونی (B)	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۷۵/۳۱	-	۴/۹۹	۱۴/۹۴	۰/۰۰۱
ساختاری	۰/۴۳	۰/۲۱	۰/۱۴	۴/۶۱	۰/۰۰۱
شناختی	۰/۱۹	۰/۱۲	۰/۱۲	۱/۲۲	۰/۰۵
ارتباطی	۰/۶۱	۰/۳۳	۰/۳۳	۵/۲۹	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج می توان قضاوت کرد که متغیر ارتباطی به مراتب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیش بینی متغیر وابسته (رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران) داشته است. زیرا با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد با یک واحد افزایش شاخص های ارتباطی احتمال رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران ۰/۳۳ واحد افزایش خواهد یافت. در حالی که یک واحد تغییر در شاخص های ساختاری و شناختی باعث می شود رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران به ترتیب تنها ۰/۲۱ و ۰/۱۲ واحد افزایش یابد.

نتیجه گیری

در کنار تمامی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، وضعیت و جایگاه کارکنان در جامعه به لحاظ سرمایه اجتماعی می تواند در ارتباط با رضایت شغلی قرار بگیرد. موضوع رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران، لزوم توجه به عوامل مرتبط با آن را ضروری می سازد. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران می باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم مجموعاً ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران توسط سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی تعیین می شود. همچنین با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد نتایج نشان داد مهمترین شاخص ها در پیشگویی رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران به ترتیب عوامل ارتباطی، ساختاری و شناختی می باشند.

نتایج این تحقیق نشان داد که میان بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد و با افزایش شاخص های ساختاری، رضایت شغلی کارکنان بیشتر می شود. یافته های بدست آمده از پرسشنامه حاکی از آن است که در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، گویه های مربوط به میزان رعایت سلسله مراتب شغلی در شبکه، میزان استفاده از ارتباطات کاری خوب و زیاد و میزان استفاده از روابط شخصی گرم در رفتار، بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داده اند، بطوریکه می توان گفت بیشترین نقش را در تقویت سرمایه اجتماعی و بهبود رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران خواهند داشت. هر چه روابط فی ما بین کارکنان سیالتر و بدون موانع بازدارنده باشد و یا به عبارتی این روابط از روی تمایل و حسن نیت و به دور از اجبار و با رعایت سلسله مراتب شغلی باشد مسلماً کارکنان از چنین روابطی استقبال خواهند نمود که حاصل آن ارائه همکاری های صمیمانه و تبادل دانش و اطلاعات سازمانی و ارتباطات مؤثر بین کارکنان بدون هیچ هزینه اضافی خواهد بود که چنین ویژگی هایی از محاسن سرمایه اجتماعی به شمار می روند.

همچنین نتایج نشان می دهد که میان بعد ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد و با افزایش شاخص های ارتباطی، رضایت شغلی کارکنان بیشتر می شود. بنابراین بعد ارتباطی یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران می باشد. شاخص هایی مانند اعتماد، هنجارها، انتظارات و روابط متقابل و همچنین هویت مشترک از جمله مهمترین این عوامل می باشند. اعتماد یکی از شاخص های عوامل ارتباطی است. زمانی که کارکنان نسبت به یکدیگر و همکاران خود اعتماد دارند اطلاعات و دانسته های خود را راحت تر و با رضایت بیشتر در اختیار دیگران قرار داده و تعاملات مناسب تری نیز بین آنها ایجاد می شود. این ارتباطات و تعاملات مناسب باعث تقویت رضایت شغلی کارکنان می گردد. از گویه های مربوط به بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی نیز می توان به روابط مبتنی بر صداقت با ارباب رجوع و همکاران، متعهد بودن به اهداف تعیین شده توسط سازمان و اعتقاد به کار تیمی در انجام فعالیت ها، اشاره کرد که بیشترین امتیازات را به خود اختصاص داده اند. این به آن معناست که کارکنان اعتقاد دارند اگر در محیط کاری صداقت در رفتار و کردار وجود داشته باشد آنها راحت تر می توانند به یکدیگر اعتماد نموده و اطلاعات و دانسته های خود را انتقال داده و از این طریق ارتباطات بین کارکنان و ارباب رجوع نیز تقویت می گردد. مشارکت و انجام کار تیمی در کارها و فعالیت ها روحیه جمعی را افزایش داده و به آنها می آموزد آنچه که برای فرد مهم است می تواند برای گروه نیز مفید و سودمند باشد و بالعکس. که این عامل می تواند باعث دلگرمی و ایجاد انگیزه در فرد شود.

نتایج همچنین نشان می دهد که میان بعد شناختی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد و با افزایش شاخص های شناختی، رضایت شغلی کارکنان بیشتر می شود. بنابراین با توجه به این نتایج می توان گفت بعد شناختی یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان می باشد و ارتباط مستقیمی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران وجود دارد. در زمینه بعد شناختی سرمایه اجتماعی گویه های میزان علائم و ابزارهای ارتباطی مشترک بین همکاران و مدیریت شهرداری (شامل شهردار و معاونین)، میزان نزدیکی دیدگاه و افکار کارکنان و مدیران در امور به یکدیگر و مورد توجه بودن کمک به همکاران و افراد جامعه به عنوان یک باور مشترک، بیشترین امتیازات را به خود اختصاص داده اند. این بدین معناست که هر چه میزان همکاری و تعامل و مشورت بین اعضای یک گروه افزایش پیدا کند به طبع آن دیدگاه های افراد به یکدیگر نزدیکتر شده و تلاش برای پیش برد اهداف جمعی افزایش می یابد و محیط مناسب و با انگیزه بهتری را برای افراد فراهم می سازد.

مراجع

- [۱] ابراهیم زاده، ع. و زارع، م. (۱۳۹۳). سنجش میزان سرمایه اجتماعی، مشارکت و توسعه پایدار شهری مورد شناسی؛ منطقه سه کلانشهر زاهدان، فصلنامه جغرافیا و آمایش شهری- منطقه‌ای، ۱۱(۲): ۳۰-۱۵.
- [۲] آشتیانی، ه. (۱۳۸۴). توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی نیشابور بر اساس نظریه هرزبرگ. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- [۳] برومند، ز. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات پیام نور.
- [۴] حسن زاده، ت، همتی، م. و مسعودی گزی، م. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی (مطالعه کارکنان استانداری استان گلستان). فصلنامه پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۳(۱): ۱۱۷-۱۳۶.
- [۵] شیرالی، م، انعامی، ع.ا. و شاهی، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی مدیریت دانش با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز. فصلنامه علمی - پژوهشی توسعه ی آموزش جندی شاپور، ۴(۴): ۴۰۳-۴۱۵.
- [۶] عباسی، عباس و سحر شریفیان جزئی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی: مطالعه مروری، اولین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.
- [۷] عربی، رحیم و مریم خستو. (۱۳۹۶) بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف طرح های توسعه شهری (محدوده مورد مطالعه شهر قزوین)، چهارمین کنفرانس ملی معماری و شهرسازی پایداری و تاب آوری از آرمان تا واقعیت، قزوین، دانشکده معماری و شهرسازی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- [۸] عرفانیان، م. (۱۳۸۶). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان دانشی برق منطقه ای فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی. ۱۱۹ صفحه.
- [۹] کاملی، م.ج. حبیب زاده، ا. (۱۳۸۹). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه اجتماعی در تغییر رویکرد سیاست گذاری و تصمیم گیری سازمان ها از شیوه های سنتی به شبکه ای (مطالعه موردی سازمان ناجا)، فصلنامه علمی - پژوهشی انتظام اجتماعی، ۲(۱): ۱۵۹-۱۷۷.
- [۱۰] گلباغ اسدی، س. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجندج، دانشکده علوم انسانی، ۱۷۶ ص.
- [۱۱] ماهر، ر. (۱۳۸۵). آثار رضایت‌مندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱۱(۱): ۵۶-۶۵.
- [۱۲] مطلق، م.، نوابخش، ف. و نقشی، ف. (۱۳۹۱). بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴(۳): ۹۷-۱۱۴.
- [۱۳] میرحاجی، م. ۱۳۹۲. بررسی میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد. ۱۲۶ صفحه.
- [14] Choi, C.G. (2012). Exploring the Effects of Social Capital on Police Performance in U.S. Cities. A Dissertation Submitted to the Department of Public Administration and Policy in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, College of Arts and Sciences, The Florida State University. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- [15] Kontodimopoulos, N., Paleologou, V. (2009). Identifying important motivational factors , Licensee Bio Med central Ltd.
- [16] Krause, D. R., R. B.Handfield & B. T. Beverly. (2006). The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement , Journal of Operations Management, 25(2): 528-545.
- [17] Moteleeb, A.A, (2008). Notions of Knowledge Management Systems: A Gap Analysis, the Electronic Journal of Knowledge Management.
- [18] Noda, A. (2010). Continuing Professional Education for Japanese Government Officials in Graduate and Professional Schools: A Comparative Study between the U.S. and Japan. Copyright ProQuest LLC.

- [19] Sano, Y. (2013). The role of social capital in a common property resource system in coastal areas: A case study of community-based coastal resource management in Fiji, SPC Traditional Marine Resource Management and Knowledge Information Bulletin, 24 – December 2013, Pp: 19-32.
- [20] Seibert, S. Kraimer. M; Linden, Robert. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. Academy of Management Journal, Vol. 44. No2.
- [21] Zhang, L. (2007). Social capital accumulation, business governance, and enterprise performance: a structural-equation-model approach, Thesis (M.Phil.), Hong Kong University of Science and Technology, Appears in Collections: SOSC Master Theses, available on: <http://hdl.handle.net/1783.1/5566>.