

## بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در بین دانشجویان

دکتر مهدی مختارپور<sup>۱</sup>، محمد کیانی<sup>۲</sup>

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب انجام شده است. روش این تحقیق پیمایشی و تکنیک جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید گردیده است جامعه آماری کلیه دانشجویان شاغل دانشکده علوم انسانی واحد می باشد که کل تعداد جامعه آماری در این تحقیق حدود ۱۶۰۰۰ نفر و نمونه آماری ۳۸۶ نفر می باشد، با شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انجام شده است. یافته های تحقیق نشان داد: ۵۵/۶ نمونه مورد مطالعه میزان رضایت شغلی خود را کامل و ۵۱ درصد از سطح سرمایه اجتماعی درون گروهی برخوردارند و همچنین ۳۰ درصد از سطح سرمایه اجتماعی برون گروهی برخوردارند. و ۳۵/۸ درصد از پاسخگویان از شغل خود رضایت متوسطی دارند و تنها ۸/۶ درصد میزان رضایتشان کم است. بررسی رابطه متغیرها در این مطالعه نشان داد بین متغیرهای احساس امنیت شغلی، اعتماد درون گروهی و برون گروهی، مشارکت رسمی و غیر رسمی و همبستگی اجتماعی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد

**واژگان کلیدی:** اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، همبستگی اجتماعی، رضایت شغلی

<sup>۱</sup> استادیار گروه جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران (نویسنده مسئول) Mehdi.mokhtarpor@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران m\_kiani2001@yahoo.com

## مقدمه

می دانیم که توسعه جریانی است چند بعدی، که در خود تجدید سازمان و سمت گیری متفاوت کل نظام اقتصادی - اجتماعی را به همراه دارد. توسعه علاوه بر بهبود در میزان تولید و درآمد شامل دگرگونی اساسی در ساخت های نهادی، اجتماعی، اداری و همچنین ایستارها و وجه نظرهای عمومی مردم است از سویی هم می دانیم که عوامل متعددی در توسعه یا عدم توسعه جوامع مؤثر است، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر توسعه جوامع، بهره وری است، یعنی استفاده مفید و مؤثر از عوامل تولید از جمله نیروی انسانی و در سازمانها و نهادها، یکی از عوامل مؤثر بر بهره وری، همانا رضایت شغلی بالای نیروی انسانی است یعنی اگر رضامندی شغلی که یکی از جنبه های مهم زندگی یک فرد است حاصل نگردد، این عدم رضایت، باعث عدم رضایت از کل زندگی و نتیجتاً باعث کاهش بهره وری فرد در عرصه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی می شود. پس سازمانها و نهادها و ادارات در کنار تلاش در جهت افزایش سطح سواد، دانش نیز میزان سلامت و مهارتهای فرد، باید بسته های مناسب ترفیع و ارتقاء و نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تشویق و تنبیه را در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان با چشم انداز افزایش بهره وری و نتیجتاً توسعه در دستور کار قرار دهد (محمدپور، فتحی و مختارپور به نقل از گیدنز، ۲۰۱۶). سازمان به مفهوم کلی عبارت است از روابط منظم افرادی که تحت سلسله مراتب مختلف دارای وظایف مختلف ولی دارای هدف مشترکند که برای نیل به آن همکاری دارند. (گلشن فومنی، ۱۳۸۶: ۳۵) لذا انسان همواره یکی از عوامل اصلی و زیر بنایی در ترکیب هر سازمانی است و نقش محوری را در بهره وری و استفاده بهتر و بیشتر از امکانات ایفا می کند. به همین جهت نیروی انسانی از دیرباز مورد توجه و عنایت اندیشمندان بوده و هست، در زمانهای گذشته به دلیل عدم پیچیدگی مشاغل، کمیت نیروی انسانی بیشتر مد نظر بود، ولی از زمان انقلاب صنعتی به این سو که پیچیدگی مهارتها افزایش یافت و تخصص های فراوان پیدا شد، کیفیت استفاده از نیروی انسانی بیشتر مد نظر قرار گرفت. تافلر عوامل تعیین کننده در دنیای کنونی را خصایص منحصرأ انسانی مثل خلاقیت، انعطاف پذیری، قابلیت انطباق، میزان دسترسی به اطلاعات و عواملی از این دست می داند و هاریسون معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می دهد. امروزه مهمترین سرمایه گذاری هر کشور را سرمایه گذاری بر نیروی انسانی می دانند، زیرا اگر کشوری همه شرایط لازم برای رشد و توسعه را دارا باشد اما فاقد نیروی انسانی مسئولیت پذیر و متخصص باشد به توسعه همه جانبه و پایدار دست نخواهد یافت. انسان مهمترین موضوع مورد بحث همه مکتب ها بوده و هست. انسان از نظر اسلام دارای خلقتی مستقل و جدا از خلقت سایر موجودات عالم است. از ابتدای حیات خود دارای تمدن و زندگی مبتنی بر قوانین بوده است. انسان دارای خصوصیات ارزشی و ضد ارزشی است. این خصوصیات در وجود او به صورت بالقوه موجود است و انسان با فعلیت یافتن این خصوصیات در دو جهت بی نهایت مثبت یا منفی می تواند پرواز یا سقوط کند. (جاسبی، ۱۳۸۰: ۴۱)

محققان علوم اجتماعی متغیرهای عینی کلانی را برای تبیین مشارکت مورد بررسی قرار داده‌اند. اما عوامل عینی در سطح کلان نهایتاً بایستی در سطح خرد بتوانند بر تصمیم فرد تأثیر گذاشته و کنش او را جهت دهند. در تبیین کنش فرد یکی از نظریات جا افتاده نظریه کنش مستدل آیزن و فیش باین است. آنها معتقدند اکثریت کنش‌های اجتماعی تحت کنترل ارادی هستند و انسانها موجوداتی عقلانی هستند که بطور سیستماتیک اطلاعات در دسترس را بمنظور رسیدن به تصمیم رفتاری مستدل پردازش می‌کنند. طبق این نظریه عامل تعیین‌کننده بلافاصله کنش عینی شخص. نیت و مقاصد شخص از انجام آن کنش است. قصد و تمایل به انجام یک رفتار نیز زمانی در فرد شکل می‌گیرد که هم تصور فرد نسبت به نتایج آن رفتار (متغیر گرایش به رفتار) مثبت باشد و هم اینکه فرد وجود هنجارهای اجتماعی و به عبارتی اجبار اجتماعی نسبت به انجام آن رفتار (هنجار ذهنی) را احساس کند و تبعیت از آن برایش مهم باشد (فتحی، ۱۳۹۳). سازمانها در زندگی انسان معاصر نقش اساسی را ایفا می‌کنند چون مردم مقدار زیادی از اوقاتشان را در آنها می‌گذرانند به همین علت نیروی کار یعنی بخش عمده جمعیت بالغ کشور بیش از یک سوم ساعات بیداری خود را در سازمانهایی می‌گذرانند که برایشان کار می‌کنند. در هر سازمانی نیروی انسانی بزرگترین سرمایه می‌باشد لذا توجه به روحیات و شناخت نگرشهای نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی از ضرورت بالایی برخوردار است (مچیل، ۱۳۷۳: ۳۷). رضایت شغلی از جمله مفاهیمی است که نقش اساسی در افزایش عملکرد شغلی کارکنان دارد. رضایت شغلی مفهومی می‌باشد که تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار است. نیروی انسانی دارای انگیزه مهمترین عامل بهره‌وری می‌باشد (بحرالعلوم، ۱۳۸۳: ۸۴).

در صورتیکه افراد شاغل از شغل خود رضایت داشته باشند احساس خشنودی و تصویری مثبت از خود در حین انجام کار و فعالیت خواهند داشت که بر روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز تأثیرات مهم و مثبتی می‌گذارد و این احساس مثبت و خویشاوندی انگیزه ای قوی برای بازدهی شغلی بیشتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیتهای شغلی خواهد شد که نهایتاً به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می‌گردد. اما چنانچه رضایت شغلی وجود نداشته باشد، پیامدهای منفی گوناگونی به همراه می‌آورد که از آن جمله می‌توان به غیبت از کار، حضور نامرتب در محل کار، ارتباط ضعیف و بی‌علاقگی جهت پیشرفت و کسب مهارت‌های لازم شغلی و افسردگی و... استفاده نمود که در نهایت ممکن است بر ترک شغل منجر گردد. مبحث رضایت شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در جهت شناخت روحیات و نگرشهای افراد در سازمانهای شغلی می‌باشد که تحقیقات بسیار زیادی را تاکنون به خود اختصاص داده است در ضرورت پرداختن به رضایت شغلی افراد شاغل به دو دلیل دیگر نیز می‌توان توجه نمود. ۱) تأثیر آن بر روابط فرد در حین کار ۲) تأثیر آن بر روابط اجتماعی در محیط کار (توسلی، ۱۳۷۵: ۳۳۵). اساساً آنچه که در زمینه بحث مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد همین خصوصیات انسان است که به ارزش و ضد ارزش‌ها تقسیم می‌شود و آثار آن مستقیماً در مجموعه رفتار،

کردار و گفتار و به طور کلی زندگی انسان آشکار می گردد، در حقیقت خصوصیات انسان رابطه تنگاتنگی با فعالیت ها و جهت گیری های انسان دارد (همان: ۴۴).

معمولاً کارکنان شغلهایی را دوست دارند که در آنها تخصص وجود داشته باشد، آزادی عمل داشته باشند و درباره کارهایی که خوب انجام می دهند نتیجه به آنان داده شود. این ویژگیها باعث می شود که فرد از نظر ذهنی احساس رضایت کند، کارکنان می خواهند که سیاستهای ارتقای مقام و سیستم پرداخت به گونه ای باشد که به نظر آنان عادلانه است و پرداخت حقوق با نوع انتظارات آنان متناسب باشد، در این صورت است که رضایت شغلی افزایش می یابد، آنها ترجیح می دهند که محیط کار، سالم، بی خطر، آرام، تمیز و بدون هیچ خدشه ای باشد و سرانجام برای بیشتر کارکنان کار چیزی بیش از پول است و می تواند نیازهای اجتماعی آنان (روابط اجتماعی) را تأمین کند، بنابراین هیچ جای شگفتی نیست که داشتن همکاران صمیمی و پشتیبان زندگی موجب افزایش رضایت شغلی می شود (رابینز، ۱۳۸۶: ۴۷-۴۶).

یکی از نگرش های مرتبط با رفتار افراد در شغلشان، رضایت شغلی است، چون همه افراد نگرش یکسانی به کار ندارند و این تفاوت نگرش می تواند رفتارهای متفاوتی در آنها نمایان سازد به طوریکه عده ای کار را زجر آور و عده ای نیز نشاط آور توصیف می کنند. با توجه به اینکه نیروی انسانی مهمترین و اصلی ترین رکن هر سازمانی است و مسایل مربوط به آن مهمترین موضوعات هر سازمانی را تشکیل می دهد در این میان رضایتمندی کارکنان در میزان تلاش آنها بسیار حائز اهمیت و دارای نقش است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می باشد. بسیاری از صاحب نظران معتقدند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست در رابطه با منابع انسانی، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند. چرا که سازمان های فاقد این عامل هرگز نمی توانند به اهداف خود دست یابند. شناخت دقیق میزان رضایت از شغل در بین کارکنان و عوامل مؤثر بر آن می تواند ضمن شادابی یک سازمان باعث بهره وری بالا باشد می دانیم که رضایت شغلی یکی از عوامل بنیادی رضایت از زندگی به شمار می رود چنانچه همه افراد شاغل بخش زیادی از زندگی خود را در محیطهای کاری چه به صورت اداری و چه غیر اداری سپری می کنند، بنابراین ضرورت دارد تا نیروی کار برانگیخته و راضی باشد.

### منابع رضایت شغلی

کارکنان رضایت شغلی را با توجه به محیط های مختلف تجربه کرده اند و اشکال آن را نیز به طور متفاوت تجربه می نمایند سه شکل ویژه قابل ذکر می باشد. اول عوامل مرتبط با سیاستها و اعمال سازمانی مانند دستمزد و ترفیعات دوم؛ عوامل مرتبط با خود شغل (ماهیت کار) مانند چالش انگیزی و تنوع کار سوم؛ افرادی که با او کار می کنند که شامل سرپرست و همکاران است. (Greenberg & Baron, ۱۹۸۶: ۱۶۷). رضایت با هر شکل خود امکان ندارد با شکل دیگرش ارتباط بالایی داشته باشد ممکن است کارکنان از همکاران خود راضی باشند در حالی که از کار و سیاست های سازمان راضی نباشند این مسأله یعنی عدم وابستگی منابع رضایت شغلی

خصوصاً زمانی که مدیریت سعی دارد رضایت کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد حائز اهمیت می باشد. از نظر کندال و اسمیت منابع رضایت شغلی عبارتند از:

- **ماهیت کار:** خصوصیات و ویژگی های هر شغل خاص همان شغل می باشد و کارکنان هر سازمان به انحاء مختلفی با این ویژگی ها ارتباط برقرار می کنند. منظور از رضایت از ماهیت کار رضایت از خصوصیات و ویژگیهایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد.

- **حقوق و دستمزد:** مقدار اجرت مالی که فرد دریافت می نماید و درجه ای که وی دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگران عادلانه و منصفانه می داند، دستمزد تقریباً برای همه گروههای شغلی یکی از مهمترین شرایط کاری به شمار می آید.

گروبرگ (۱۹۷۹) نتیجه می گیرد که: به نظر می رسد که پول برای گروههای مختلف، معانی متفاوت داشته باشد؛ و به احتمال برای افرادی که نمی توانند رضایت دیگری از کارشان کسب کنند حائز اهمیت بیشتری است (از کمپ: ۲۶۷).

- **فرصت ارتقاء:** اغلب کارکنان یک سازمان خواهان صعود از نردبان سلسله مراتب شغلی و دست یافتن به جایگاه بالاتر می باشند. چرا که این امر مزایا و امتیازات متعددی را برای آنها فراهم می کنند ارتقا شغلی موجب افزایش کنترل بر کار، استقلال شغلی، اقتدار شغلی، حقوق و مزایا، منزلت اجتماعی و غیره می گردد و رضایت شغلی را به عنوان نگرش کلی و مثبت فرد نسبت به شغلش تعریف کرده اند.

- **نظارت و سرپرستی:** به طور سنتی، سرپرستی به عنوان یک بعد مهم شغلی مطرح شده است، هرچند گزارش های کارکنان نشان می دهد که اهمیت آن کمتر از ارتباط های همکاران است (هرزبرگ و دیگران ۱۹۸۵).

به طور کلی رضایت از سرپرستی، به نحوه ارتباط افراد با سرپرست مستقیم خود و توانایی سرپرست در ارائه حمایت های رفتاری و فنی به وی (فرد) اشاره دارد. رابطه با همکاران: درجه ای که همکاران شغلی از لحاظ فنی و از بعد اجتماعی حامی فرد می باشد. روابط و مناسبات همکاران مهمترین عامل در تعیین رضایت و نارضایتی شغلی است نتایج حاصل از مطالعات نشان می دهد که رضایت به طور مثبت تحت تأثیر محبوبیت، شهرت، در بین دیگر همکاران می باشد. (از کمپ، ۲۷: ۱۳۷۰).

**عوامل مؤثر بر رضایت شغلی:** عوامل درونی و عوامل بیرونی و ویژگیهای فردی.

#### الف) عوامل درونی

عواملی هستند که جز ذات کار محسوب می شوند پژوهش ها نشان داده اند که صفات و خصوصیات کار با رضامندی شغلی مرتبط است.

۱. یکی از اساسی ترین صفات این است که کار برای فرد مورد نظر باید از نظر شخصی جالب و معنا دار باشد. برای افرادی با مجموعه ارزشها، تواناییها و زمینه ها می توان نوع خاص کار را پیدا کرد که از

نظر شخصی جالب باشد در حالیکه برای افراد دیگر با مجموعه ارزش ها، تواناییها و زمینه های متفاوت همان کار کاملاً بی معنی جلوه کند یکی از جنبه های عینی تر معناداری و اهمیت تکلیف یعنی اثر کار بر زندگی دیگر مردم است.

۲. کاربرد مهارت، خصوصیات شغلی دیگری که در رضایت از کار دخالت دارد کاربرد مهارت است میزان تنوع در کار اغلب ارتباط مثبتی با رضایت شغلی داشته است جنبه دیگر شغل که به مهارت مربوط می شود یکنواختی شغلی است به کارکنان گفته می شود کی و چگونه کار را انجام دهند. یک صفت کاری مشابه با یکنواختی شغلی هویت تکلیف است یعنی انجام کل کار یا بخشی از آن در جایی که مشارکت شخصی روشن و ملموس است. تحقیقات مشخص کرده اند که این دو عامل به طور مثبت با رضایت شغلی رابطه دارند.

۳. موفقیت و پیشرفت در رسیدن به معیار قابل قبول شایستگی در یک شغل عامل مهمی در رضایت شغلی محسوب می شود با اینکه موفقیت معمولاً می تواند توسط خود کارکنان مورد داوری و ارزیابی قرار گیرد اما شناسایی بیرونی بر موفقیت فرد مهر تأیید زده و نیز بازخوردی است برای سطح پیشرفت او.

۴. صفت نهایی کار که در رضامندی مؤثر است نبود کشش جسمی است این یکی از مزیت های عمده خود کاری در مشاغل بسیار صنعتی است برای برخی از کارکنان مشاغل این امر می تواند مبدأ زیان خود کاری یعنی ارتقای سطح خستگی و کسالت باشد. (ازکمپ؛ ۱۳۷۰، ۵۲-۵۱).

#### ب) عوامل بیرونی

۱. دستمزد و حقوق، دستمزد برای مقایسه همه گروههای شغلی یکی از مهمترین شرایط کاری به شمار می آید. سطح واقعی دستمزد هرچه باشد به نظر می رسد که رضایت از دستمزد معمولاً در مقایسه با دیگران، بیشتر تابعی از سطح نسبی دستمزد می باشد تا سطح مطلق آن. نسبی بودن رضایت از دستمزد با اصل نظریه برابری همخوانی دارد اما از سوی دیگر، نظریه برابری نیز نارضایتی را نزد کسانی که دستمزد اضافی دریافت کرده اند پیش بینی می کند. جنبه دیگر دستمزد نیز سیستمی است که بدان طریق دستمزد ها تعیین می گردند اغلب مطالعات نشان داده اند که از نظر کارکنان دستمزد ساعتی در سیستمهای مقاطعه کاری برتر است و نیز حقوق ثابت و مشخص در طرح های فشرده برتری دارد. از جمله دلایل این امر آن است که سیستم های مقاطعه کاری موجب گسیختگی ارتباطات اجتماعی در شغل می گردد. که این امر منبع عمده دیگری برای رضایت می باشد.

۲. ابهام نقش: نمونه هایی از این مورد عبارتند از وظایف و توقعات نامشخص شغلی، ملاک های مبهم برای کسب جایزه و ترفیع شغلی است چنین ابهامی بویژه بر کارکنانی سخت می آید که نیاز شدیدی برای پیشرفت دارند اما برای کارکنانی که توانایی بالایی دارند چندان مشکل به حساب نمی آید.

۳. ساختار سازمانی: مشتمل بر جنبه های متعددی است. اندازه سازمان اغلب با ارزش مشخص در نفوذ بر رضا مندی در کنش متقابل است. ساختار های بوروکراتیک و سلسله مراتبی با سطوح بسیار شغلی می توانند به ارتباط ضعیف و بیگانگی کارکنان بینجامند. بویژه مدیران، معلمان و فروشندگان در سازمانهای غیر بوروکراتیک بیشتر احساس رضایت می کنند تا در سازمانهای بزرگ و بوروکراتیک.
۴. شرایط مادی کار، درجه حرارت، رطوبت، تهویه، نور و صدا در ایجاد شرایط مادی بسیار مؤثرند. همچنین کارکنان در آن قبیل شرایط کاری احساس رضایت بیشتری می کنند (مثل تجهیزات و ابزار مناسب کار) که دستیابی به اهداف را تسهیل می کند.
۵. عوامل محیطی: عوامل محیطی خارج از محیط کار می توانند بر رضامندی شغلی مؤثر باشند معمولاً این امر در محیط های کوچک بیش از زندگی در شهر های بزرگ به رضایت شغلی منجر می شود. علاوه بر شرایط کاری؛ مسکن، تسهیلات خرید؛ تسهیلات تفریحی و هزینه های زندگی در منطقه نیز حائز اهمیتند. اغلب کارکنان شرایط محیطی نا مناسب را به دلیل دستمزد، ایمنی شغل یا مزایا ترجیح می دهند از سوی دیگر زندگی در اجتماعات پر منزلت و موفق ضرورتاً باعث رضایت بیشتری نمی شود، زیرا رضایت با شرایط و سایر افراد جامعه مرتبط است. کارکنان هنگامی احساس رضایت بیشتری می کنند که موقعیتشان بیشتر از دیگران در منطقه باشد.
۶. روابط با همکاران، روابط و مناسبت های همکاران مهمترین عامل در تعیین رضایت یا نارضایتی شغلی است. نتایج حاصل از مطالعات نشان می دهد که رضایت شغلی به طور مثبت تحت تأثیر محبوبیت و شهرت در بین دیگر همکاران و میزان همبستگی گروهی قرار دارد حتی مناسبت های غیر شغلی نیز در رضایت یا نارضایتی شغلی مؤثر می باشد.
۷. سرپرستی: سرپرستی با ملاحظه و مستخدم مدار از نظر مکتب مدیریت مناسبت های انسانی ایده آل است نتایج حاصل از پژوهشهای انجام شده، نشان می دهد که سرپرستی با ملاحظه بیش از سرپرستی کار مدار موجب رضایت می شود. میس هاوک (۱۹۷۱) دریافت که تمام سطوح کارکنان مهارت های تکنیکی و اجرایی سرپرستان را به علاوه مهارت های آنها در مناسبت های انسانی عامل مهمی در رضایت خود تلقی می کنند.
۸. مشارکت در تصمیم گیری: در بیشتر مطالعات در خصوص نظرات کارکنان چنین گزارش شده که می خواهند در تصمیم گیریهای مربوط به موقعیت شغلی خود مشارکت داشته باشند و کسانی که تجربه مشارکت داشته معمولاً نگرش مطلوبی نسبت به تکرار آن داشتند. اما این نگرش های مطلوب اغلب به رضایت منجر نمی شود. گرونبرگ (۱۹۷۹) شواهدی را به شرح زیر بیان می کند: «مشارکت در تصمیم گیری بر دو نوع است: مشارکت در جنبه های فوری شغل و مشارکت در جنبه های دور و مربوط به آینده. با توجه به پیمایش ها، شواهدی بر همبستگی بین مشارکت فوری و رضایت وجود دارد، اما

مطالعات میدانی چنین نتایجی را تأیید نمی کند، تا آنجا که مشارکت دور و مربوط به آینده مورد توجه است. به نظر می رسد شواهد چندانی وجود نداشته باشد که از ارتباط علی مشارکت و رضایت حمایت کند گرونبرگ چنین گزارش می دهد که: به نظر می رسد که طرح های مشارکت نزد کارکنان بسیار مقبول باشد. به این دلیل که فرد احساس می کند با این روش می تواند خواسته هایش در برخورد با مدیریت بهترین وجه بیان کند» (از کمپ، ۱۳۷۰، ۵۶-۵۲).

مشارکت در مفهوم گسترده، به معنای توسعه و گسترش حساسیت مردم و در واقع به معنای افزایش درک و توان مردم در جهت مطالبه گری و پاسخگویی به رفتارها و کنشهای مرتبط با حوزه فعالیتی و شغلی می باشد در اصل دخالت کارمندان در تمامی فرایندهای تصمیم گیری، اجرای طرح ها و همچنین شراکت در منافع حاصل از عملکرد سازمانی می باشد. به طوری که مشارکت شغلی در تدوین قوانین و تصمیم گیری ها به ویژه در تصمیم گیری های محیط کاری و سازمان، دستاوردها و نتایج ملموسی بر محیط زندگی شغلی خواهد گذاشت (فتحی و فدوی، ۱۳۹۰).

#### ملاحظات تجربی

- محمدی رئیسی محمد زمان، فتحی، سروش (۱۳۸۶) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه نشان دادند: ۲۵/۸ نمونه مورد مطالعه میزان رضایت شغلی خود را متوسط و ۶۵/۴ درصد از پاسخگویان از شغل خود رضایت کامل را دارند و تنها ۷/۹ درصد ناراضی هستند. وضعیت سرمایه اجتماعی در بین پاسخ گویان از سطح بالایی برخوردار است (۶۳/۲) و وضعیت سرمایه اجتماعی در بین ۱۸/۲ در سطح متوسط است و در بین ۱۷/۶ در سطح پایین می باشد. بررسی رابطه متغیرها نشان داد بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رضایت شغلی رابطه وجود دارد و بر اساس تحلیل رگرسیونی متغیرهای برخوردار از امکانات رفاهی، همبستگی اجتماعی، روابط اجتماعی، اعتماد اجتماعی، امنیت اجتماعی، مشارکت اجتماعی و سرمایه اجتماعی ۶۸/۵ درصد از تغییرات واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می کنند.
- آذریشه، مهناز، فتحی، سروش، رشاد، معصومه (۱۳۹۱) بررسی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی دبیران زن مطالعه موردی (دبیرستانهای دخترانه ناحیه ۴ شهر کرج) نشان دادند: سطح رضایت از شغل معلمی متوسط و رو به پایین است. بین ماهیت کار و تعهد سازمانی با رضایت از شغل رابطه قوی و معنا دار وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان دهنده این است که هرچه به نیازهای کارکنان توجه بیشتری شود و عدالت توزیعی سازمانی بیشتر باشد، جو سازمان مثبت تر و در نتیجه تعهد سازمانی در افراد پررنگ تر خواهد شد و در نهایت بازدهی کار بیشتر و احساس مسئولیت و تعهد به سازمان بیشتر می شود و هزینه های سازمان کاهش می یابد.



- خالدیان، محمد، اسمعیل پور، احسان (۱۳۹۷) در بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی، اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کتابداران کتابخانه های عمومی استان تهران نشان دادند: بین رضایتمندی شغلی و اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۰/۳۹۱)، همچنین نتایج نشان داد که بین مدیریت تعارض و رضایتمندی شغلی (۰/۲۱۸-) و بین مدیریت تعارض و اخلاق حرفه ای (۰/۳۱۵-) رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. ضرایب رگرسیون نشان داد که رضایتمندی شغلی ۴/۸ درصد از تغییرات مدیریت تعارض را پیش بینی می کند و اخلاق حرفه ای ۱۰ درصد از تغییرات مدیریت تعارض را پیش بینی می کند در نتیجه بین رضایتمندی شغلی، اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کتابداران کتابخانه های عمومی رابطه وجود دارد.
- فرهی بوزنجانی، برزو، مهدوی، موسی، عباسی مصیب (۱۳۸۰) در عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا دریافتند: هر چهار گروه عوامل محیط کار (۲،۷۴)، عوامل فردی (۲،۵۳)، ماهیت کار (۲،۵۳) و عوامل سازمانی (۲،۲۰) به ترتیب بر رضایت شغلی فاوای نرسا اثر می گذارد. هم چنین نتایج تحقیق گویای آن است که در نمره رضایت شغلی کارکنان بیشترین سهم را مولفه رضایت از مدیران (۰/۲۰۶) و کم ترین سهم را مولفه رضایت از شرایط سازمانی دارد.
- قآنی میثم، قربانحسینی، مسعود (۱۳۹۵) در بررسی رابطه بین رضایت مشتری با رضایت شغلی کارمندان و عملکرد سازمانی در شرکت بهمن نشان دادند ۴۷،۰ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق مولفه رضایت مشتری تبیین و توجیه شده است و ۶۸،۳ درصد از واریانس رضایت مشتری از طریق متغیر عملکرد سازمانی تبیین و توجیه شده است و ۵۷،۳ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق مولفه عملکرد سازمانی تبیین و توجیه شده است (سطح معناداری ۰/۰۵ ملاک بود).

### چارچوب نظری

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است. طرح این مفهوم در بسیاری از مفاهیم اقتصادی نشاندهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی در عمل مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان، می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم ها یاری کند. امروزه سرمایه اجتماعی به سرعت مورد توجه عموم مردم قرار گرفته است، در میان سیاستگذاران، سیاستمداران و محققان به یک شکل مورد استفاده قرار می گیرد. به علاوه از جانب افکار عمومی فشار زیادی برای استفاده از سرمایه اجتماعی به عنوان راهی برای توصیف و درک رفاه اجتماعی وجود دارد.

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود. سرمایه اجتماعی در یک معنای عام، نوعی

سرمایه گذاری در روابط اجتماعی است که با بازده مورد انتظار در بازار تعریف می شود. البته بازار لفظی استعاره ای است و محدوده آن در تحلیل های گوناگون می تواند اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و یا بازار کار باشد که در آن افراد با درگیر شدن در تعاملات و شبکه های اجتماعی، منافع مورد انتظار را تولید می نمایند. اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان، همکاران دارای بسیاری مهمی را تشکیل می دهند که یک فرد می تواند در شرایط بحرانی آنها را به کار گیرد و یا برای منافع مادی استفاده نماید (توسلی، موسوی، ۱۳۸۴: ۶).

سه مؤلفه اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی که در یک رابطه متعامل قرار گرفته و هر کدام تقویت کننده دیگری هستند از ابعاد و مؤلفه های اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می شوند. امروزه سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمتری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند. (د) تاج بخش، ۱۳۸۴: ۵۳۱).

رضایت شغلی مهمترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود. تحقیقات صورت گرفته در خصوص رضایت شغلی، واقعیتی بسیار مهم را خاطر نشان ساخت که رضایت لزوماً به عملکرد بسیار منجر نمی شود بدین معنا که کارکنان راضی ضرورتاً عملکرد بیشتری ندارند. این امر نباید خیلی شگفت انگیز تلقی شود، زیرا رضایت شغلی معلول چند عامل است که تنها پاره ای از آنها باید منطقاً موجب افزایش تلاش فرد گردند. لیکن اگر رضایت شغلی مستقیماً بر عملکرد تأثیر نداشته باشد از تأثیرات غیر مستقیمی برخوردار است (میچل، ۱۳۷۳؛ ۲۲۴). با توجه به ادبیات پژوهش و رویکرد های جامعه شناسی در زمینه سازمان ها و رضایت شغلی افراد در درون سازمان، می توان نتیجه گرفت که افراد در صورتی که از شغلشان راضی باشند سالمترند و اغلب بر سر کار حاضر خواهند شد و مدت زمان طولانی تری در استخدام سازمان باقی می مانند و برعکس نارضایتی از شغل به ضرر فرد و سازمان خواهد بود و خسارت های جبران ناپذیری را خواهد داشت بویژه در امر تعلیم و تربیت که نتایج آن در دراز مدت به طور گسترده در جامعه بروز خواهد کرد. لذا تغییر نگرش در جهت مثبت به سود فرد و سازمان و همچنین به نفع کل جامعه خواهد بود. با توجه به آنچه که تا اینجا گفته شد عوامل گوناگونی در رضایت شغلی دخیل می باشند، با توجه به تحقیقات زیادی که راجع به رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است به عوامل اجتماعی مختلف و غیره توجه شده که پرداختن به تمام عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان و مردان ممکن نیست و تحقیقات متعددی را می طلبد.

دورکیم تحت عنوان تقسیم کار بیمارگونه به تشریح این نوع تقسیم کار می پردازد بدین صورت که تماس مداوم و کافی میان اجزاء و عناصر وجود ندارد. پیوند میان افراد سست است و وظایف محول شده به افراد کمتر از توان و نیروی آنهاست و در واقع مطابق تواناییها و استعداد های آنها نیست و به طور کلی در این تقسیم کار فرد ماشینی شده و شخصیت وی تقلیل می یابد و کارگر تبدیل به یک مهره می شود و این منجر به بیگانگی فرد از کار و نهایتاً به زبان امروزی عدم رضایت از شغل و حرفه خواهد شد.

تالکوت پارسنز سازمانها را به عنوان سیستم در نظر می گیرد زمانیکه ارزش های سازمان یا ارزش های جامعه که توسط افراد به درون سازمان آورده شده است همساز باشد، هدف های سازمان مشروعیت پیدا می کند و طرق مشروعیت سهم هدف های سازمان در تأمین نیازها و انتظاراتی است که افراد در درون سازمان دارند و این انتظارات و نیازها بنا به ارزش های حاکم در جامعه و آنگاه رضایت افراد را در بردارد. مارکس به بحث از خود بیگانگی کارگران در نظام سرمایه داری می پردازد و مطرح می کند که روابط اجتماعی تولید در جامعه سرمایه داری به گونه ای است که کارگران بر آنچه تولید می کنند و بر علت آن، نظارتی ندارند نیروی کار به صورت کالا در می آید و پیامد های این از خود بیگانگی، ناتوانی، بی معنا و مفهوم بودن، انزوا و بیزاری از خود است (محمدپور، فتحی و مختارپور، ۲۰۱۶).

سرمایه اجتماعی مناسب قادر است تا هزینه های تبادلات و تعاملات مرتبط با اجتماع و سازمانهای مختلف نظیر قراردادهای، کنترل و نظارت از طریق سلسله مراتب و مقررات بوروکراتیک را در حد قابل توجهی کاهش دهد. هزینه های تعاملات اجتماعی و اقتصادی در گروه ها و سازمانها یی که دارای سرمایه اجتماعی بهینه ای نیستند بالاست و این امر به دلیل بالا رفتن هزینه های نظارت و کنترل، و اعمال دستورالعملهای رسمی است. هر چه سرمایه اجتماعی یک سیستم اجتماعی بالاتر باشد، موجب پایین آمدن هزینه های مربوط به این تعاملات رسمی می گردد. این امر نشان دهنده ای این واقعیت است که هماهنگی بین اعضای سیستمهای اجتماعی بر اساس هنجارهای غیر رسمی در حال تبدیل شدن به یک بحث مهم در جوامع پیشرفته است و بتدریج در حال پیدا کردن جایگاه های مهمتر در الگوهای اقتصاد نوین می گردد. (فیلد، ۲، ۳، ۴، ۱۳۸۵: ۶۸)

### فرضیه های تحقیق

۱. به نظر می رسد بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۲. به نظر می رسد بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۳. به نظر می رسد بین همبستگی اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۴. به نظر می رسد بین احساس عدالت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۵. به نظر می رسد بین احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۶. به نظر می رسد بین مدت سنوات خدمتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۷. به نظر می رسد بین سن و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۸. به نظر می رسد بین برخورداری از امکانات رفاهی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

### روش شناسی

این تحقیق نیز به روش «پیمایش» انجام شده و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای بسته و باز بوده است. واحد تحلیل در این تحقیق فرد است برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد در نمره گذاری این پرسشنامه از روش لیکرت استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش، دانشجویان واحد

تهران می باشند که تعداد جامعه آماری حدود ۱۶۰۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۳۸۶ نفر انتخاب شد و از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. واحد تحلیل در پژوهش حاضر «فرد» می باشد. برای روایی صوری ایزار از نظریات متخصصان و کارشناسان جامعه شناسی در زمینه منطبق بودن محتوای سوالات با ویژگی های مورد نظر استفاده شده است. «پرسشنامه» اصلی تهیه شده و بعد از آن انجام «آزمون مقدماتی» بر روی ۴۵ نفر از افراد جامعه آماری، پرسشنامه نهایی تدوین گردیده است پس از انجام آزمون مقدماتی، میزان پایایی درونی متغیرها بر اساس آزمون آلفای کرونباخ میزان پایایی ابزار ۰/۷۶۳ بدست آمد که از پایای خوبی برخوردار است.

### یافته ها

یافته های توصیفی تحقیق نشان داد شاخص های مرکزی نما، میان، میانگین برای نمره متغیر سن پاسخگویان به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل سن ۳۰ سال و حد اکثر آن ۵۰ سال می باشد. میانگین سنی ۳۷/۳ سال، میان سن ۳۴ سال و نمای سن پاسخگویان ۳۵ سال می باشد. ۵۰/۷ درصد از پاسخگویان متأهل می باشند. ۵۰ درصد دانشجوی فوق لیسانس و ۴۰ درصد دکتری و ۱۰ درصد لیسانس می باشند میانگین مدت سنوات خدمتی نمونه مورد مطالعه ۱۴ سال و میان و نما ۱۳ سال می باشد حداقل سابقه کار ۷ سال و حداکثر ۲۹ سال می باشد. وضعیت مشارکت اجتماعی از سطح بالایی برخوردارند (۵۱/۴) و ۴۹/۸ مشارکت در سطح پایین قرار دارد. ۳۵/۳ از اعتماد اجتماعی بالایی قرار دارند و ۵۰/۷ از اعتماد اجتماعی در سطح متوسط برخوردارند و ۱۴ از سطح اعتماد اجتماعی پایینی برخوردارند. میزان همبستگی اجتماعی شان در سطح بالاست و ۵۶ درصد و ۳۵ درصد نیز در سطح پایین میزان همبستگی اجتماعی را ارزیابی کرده اند. احساس عدالت اجتماعی در محیط کارشان نسبتاً پایین حدوداً ۵۰ درصد به این امر اذعان داشته اند و ۳۰ درصد در سطح متوسط ارزیابی نموده اند و ۲۰ درصد نیز عدالت اجتماعی را در سطح بالا اعلام نموده اند. ۳۵ درصد از نمونه مورد مطالعه میزان رضایت شغلی خود را بالا و ۴۰ درصد از پاسخگویان از شغل خود در حد متوسط و تنها ۲۵ درصد رضایت کمتری دارند.

### یافته های استنباطی

با توجه به اینکه کلیه متغیرها دارای گویه های متعددی بودند برای اجرای آزمون این گویه جمع شده اند و به متغیرهای در سطح سنجش فاصله ای تبدیل شده اند و در نتیجه از آزمون پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۱: خلاصه نتایج آزمون های آماری سنجش رابطه رضایت شغلی با متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته (رضایت شغلی)	
		آزمون همبستگی پیرسون	
		رابطه یا عدم رابطه	P مقدار
۱	مدت سنوات خدمتی	رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۴۵۴
۲	سن	رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۳۸۱
		رابطه معنی داری وجود ندارد.	۰/۰۱۰
		رابطه معنی داری وجود ندارد.	۰/۰۳۴

۳	مشارکت اجتماعی	۰/۴۹۸	۰/۰۰۱	رابطه معنی داری وجود دارد.
۴	اعتماد اجتماعی	۰/۴۵۱	۰/۰۰۴	رابطه معنی داری وجود دارد.
۵	احساس عدالت اجتماعی	۰/۵۴۱	۰/۰۲۳	رابطه معنی داری وجود ندارد.
۸	امنیت شغلی	۰/۵۸۱	۰/۰۲۰	رابطه معنی داری وجود دارد.
۹	برخورداری از امکانات رفاهی	۰/۴۳۴	۰/۰۱۱	رابطه معنی داری وجود دارد.

### یافته های استنباطی

به نظر می رسد بین مدت سنوات خدمتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۵۴ و در سطح ۰/۰۱۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدت سنوات خدمتی افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۴۵,۴ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «مدت سنوات خدمتی و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۵۴) در سطح خوب ارزیابی می شود.

به نظر می رسد بین سن و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۳۸۱ و در سطح ۰/۰۳۴ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه سن افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۳۸,۱ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «سن و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۳۸۱) در سطح خوب ارزیابی می شود. کورمن (۱۳۷۸) معتقد است همبسته های رضایت شغلی را می توان به دو طبقه عوامل محیطی (شامل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری ملاحظه کار، دستمزد و فرصتهای ترفیع، تعامل اجتماعی و کار در یک گروه) و عوامل شخصی (سن، سطح تحصیلات و جنسیت و تجربه و مانند آن) تقسیم کرد (همان، ص ۴۰).

به نظر می رسد بین برخورداری از امکانات رفاهی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۳۴ و در سطح ۰/۰۱۱ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان برخورداری از امکانات رفاهی بیشتر شود، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۴۳,۴ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «برخورداری از امکانات رفاهی و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۳۴) در سطح پایین ارزیابی می شود.

به نظر می رسد بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۹۸ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان مشارکت اجتماعی افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۴۹,۸ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد.

بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « میزان مشارکت اجتماعی و رضایت از شغل » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۹۸) در سطح خوب ارزیابی می شود.

به نظر می رسد بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین « اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی » مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۵۱ و در سطح ۰/۰۰۴ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان اعتماد اجتماعی افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۴۵٫۱ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « اعتماد اجتماعی و رضایت از شغل » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۵۱) در سطح پایین ارزیابی می شود.

به نظر می رسد بین احساس عدالت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۴۱ و در سطح ۰/۰۲۳ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان احساس عدالت اجتماعی بیشتر باشد و از سطح بالایی برخوردار باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۵۴٫۱ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « احساس عدالت اجتماعی و رضایت از شغل » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۵۴۱) در سطح پایین ارزیابی می شود.

به نظر می رسد بین احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۸۱ و در سطح ۰/۰۲۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان احساس امنیت شغلی افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۵۸٫۱ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد.

### نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی مجموعه ای است از رفتار های مثبت در تعاملات انسانهاست که باعث ایجاد شبکه های روابط اجتماعی بین افراد می شود. به عبارتی سرمایه اجتماعی زمانی بوجود می آید که یک نوع شبکه روابط داد و ستد اجتماعی در بین افراد، گروه ها و حتی در بین سطوح های عمودی نیز ایجاد شود. در این نوع روابط عناصری همچون تعهد، تجانس، هویت فردی، گروهی، قومی، ملیتی، نژادی، جنسیتی و ... به راحتی ایجاد شده و اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی بصورت تعمیم یافته ای در جامعه ایجاد می گردد.

سه مولفه اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی که در یک رابطه متقابل قرار دارند که هر کدام تقویت کننده دیگری اند از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می شوند. آنتونی گیدنز، اعتماد و تاثیر آنها بر فرایند توسعه را زیر بنا و زمینه ساز اصلی در جوامع مدرن می داند به طوری که هر جا که سطح اعتماد اجتماعی بالا باشد مشارکت و همیاری مردم در عرصه های اجتماعی بیشتر و آسیب های اجتماعی کمتر

است. جاناتان ترنر به نقل از دورکیم می گوید انسجام وقتی رخ می دهد که عواطف افراد بوسیله ی نمادهای فرهنگی تنظیم شوند، جائیکه افراد متصل به جماعت اجتماعی شده باشند، جائیکه کنش ها تنظیم شده و بوسیله هنجارها هماهنگ شده اند و جایی که نابرابری ها قانونی تصور می شود. مشارکت اجتماعی را می توان فرایند سازمان یافته ای دانست که از سوی افراد جامعه بصورت آگاهانه، داوطلبانه و جمعی با در نظر داشتن هدف های معین و مشخص به منظور سهیم شدن در منابع قدرت انجام می گیرد. نمود چنین مشارکتی، وجود نهادهای مشارکتی چون انجمن ها، گروه ها سازمان های محلی و غیر دولتی است (فتحی، ۱۳۹۱).

اعتماد اجتماعی به صورت یک مسئله اجتماعی- فرهنگی در هر دو بعد مطرح و قابل بررسی است. اعتماد یکی از جنبه های مهم روابط انسانی است و زمینه ساز مشارکت و همکاری است. چرخ های زندگی بر محور اعتماد در حال حرکت اند و اهمیت اعتماد در روابط و پیوندهای اجتماعی به گونه ای است که می توان آن را عنصر اساسی زندگی اجتماعی تلقی نمود که زمینه همکاری و تعامل را در ابعاد مختلف جامعه گسترش می دهد. در مقابل، کاهش اعتماد اجتماعی در جامعه موجب می گردد که افراد احساس ناامنی کرده و به دلیل ترس و نگرانی ها، از همکاری و گسترش تعاملات در ابعاد مختلف جامعه کناره گیری نموده و فردگرایی و به دنبال آن منفعت طلبی در جامعه رواج می یابد. و در چنین حالتی روابط اجتماعی در داخل و خارج از کشور کاهش خواهد یافت. لذا یکی از اصول اولیه زندگی اجتماعی داشتن اعتماد به یکدیگر است و اگر جامعه ای از اعتماد بالایی در بین افراد برخوردار باشد توسعه همه جانبه امکان پذیر خواهد بود. برخوردار بودن یک کشور از مفاهیمی نظیر توسعه محلی و منطقه ای موقعیت ممتازی در اقتصاد جهانی ایجاد می کند و بر ظرفیت ها و بخش های واقعی به ویژه بخش خدمات که برای رشد دراز مدت مناسب بوده استوار است. از این رو رواج و گسترش فعالیتهای بهبودبخش و تقویت کننده ابعاد اعتماد اجتماعی نظیر اعتماد بنیادی، اعتماد بین شخصی، اعتماد تعمیم یافته و اعتماد نهادی سهم عمده ای در توسعه کشور خواهد داشت. (فتحی و مختارپور، ۱۳۹۶)

با توجه به نتایج آماره پارامتریک همبستگی پیرسون رابطه متغیرهای مستقل (مدت سنوات خدمتی، سن، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی، همبستگی اجتماعی، امنیت شغلی، برخورداری از امکانات رفاهی) با متغیر وابسته (رضایت شغلی) مورد تایید قرار گرفت. در این بین متغیرهای همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، امنیت شغلی و مدت سنوات خدمتی، با بیشترین ضریب همبستگی، بیشترین تاثیر مستقیم را بر میزان رضایتمندی دارند. با توجه به نتیجه آماره ناپارامتریک اسپیرمن رابطه متغیر مستقل میزان تحصیلات با رضایتمندی تایید شد و هرچه قدر میزان تحصیلات بیشتر باشد میزان رضایتمندی نیز بالا می رود.

«فرآیند مشارکت به عنوان یک نظام کارکردی در سطح کلان، میانی، خرد با کارکرد های افزایش ثبات اجتماعی، ایجاد روحیه همبستگی و کاهش تعارضات گروهی و از بین بردن سلطه منافع فردی به منافع جمعی، تقلیل از خود بیگانگی، روحیه تفردجویی، تمرکزگرایی و نیز تعمیق و بسط ارزش های دموکراتیک، تقویت



روحیه مسئولیت پذیری و احساس تعلق و تعهد در فرد، بسط عدالت اجتماعی و توسعه خود اعتمادی، ابتکار، سربلندی، فعالیت، تعاون و غیره همراه است» (حسنی، ۱۳۸۳: ۴-۱۴۳).

فرانسیس فوکویاما، مؤلفه های فرهنگ سازمانی عبارتست از صداقت، ادای تعهد و ارتباطات دو جانبه و بر اساس نظریه هلی مشارکت به دو قسم مشارکت رسمی و مشارکت غیر رسمی تقسیم بندی شده است. ساختار سازمانی شامل جنبه های متعددی است، که اندازه سازمان و ساختار رهبری مهمترین آنهاست. رضایت شغلی اغلب تحت تأثیر کنش متقابل اندازه سازمان و ارزشهای شخصی کارکنان است. برای نمونه کارگران در سازمانهای بسیار بزرگ از سطوح بالای دستمزد خود احساس رضایت می کنند، در حالی که کارگرانی که در مؤسسه های کوچک کار می کنند، رضایت خود را بیشتر بر پایه تنوع شغل و ارتباط های اجتماعی به دست می آورند (ازکمپ، ۱۳۸۵: ۲۶۹).

### منابع

۱. آذریش، مهناز؛ فتحی، سروش؛ رشاد، معصومه؛ (۱۳۹۱) بررسی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی دبیران زن مطالعه موردی (دبیرستانهای دخترانه ناحیه ۴ شهر کرج) پژوهش های جامعه شناختی «تابستان ۱۳۹۵، سال دهم - شماره ۲ ۱۴ صفحه - از ۱۵۱ تا ۱۶۴
۲. آزاده، منصوره اعظم (۱۳۸۱) بررسی تأثیر شرایط عینی و ذهنی کار بر رضایت شغلی زنان در بخش غیر دولتی مرکز امور مشارکت زنان نهاد ریاست جمهوری.
۳. ازکمپ استوارت (۱۳۷۰) روانشناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، چاپ اول، معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
۴. اسکید مور، ویلیام (۱۳۷۲) تفکر نظری در جامعه شناسی: ترجمه علی محمد حاضر و دیگران؛ تهران؛ نشر سفیر.
۵. بیکر، واین (۱۳۸۲) مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۶. پاتنام، رابرت (۱۳۸۰)؛ دموکراسی و سنت های مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور.
۷. پورتس، آلهندرو (۱۳۸۴)، «سرمایه اجتماعی: خاستگاه ها و کاربردهایش در جامعه شناسی مدرن»، مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.
۸. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴)، «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.
۹. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴)، «کاربرد نظریه سرمایه اجتماعی در تأمین اجتماعی»، مجموعه مقاله های نخستین سمپوزیم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۱۰. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷)؛ جامعه شناسی کار و مشاغل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (انتشارات سمت).
۱۱. جاسبی، عبدالله. ۱۳۸۰، مباحثی از مدیریت اسلامی، جلد اول، چاپ دوم، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۲. حسینی زاده، علی اکبر (۱۳۷۹) بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارمندان، پایان نامه کارشناسی ارشد (مدیریت دولتی) دانشکده علوم انسانی، دانشگاه علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.



۱۳. خالدیان محمد؛ احسان اسمعیل پور (۱۳۹۷) در بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی، اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کتابداران کتابخانه های عمومی استان تهران فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی دوره ۵، شماره ۲ - شماره پیاپی ۱۸، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۳۵-۴۶
۱۴. دیویس، کیت - نیواستورم، جان (۱۳۷۰) رفتار انسانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۵. رابینز، استیفن پی. ۱۳۸۶، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ شانزدهم، چاپ ششمه خوش نگار.
۱۶. ساروخانی، باقر (۱۳۷۲)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی جلد ۱ و ۲
۱۷. شیخاوندی، داور. ۱۳۸۴، جامعه شناسی انحرافات و مسائل جامعی ایران، چاپ اول، نشر قطره.
۱۸. صبوری کاشانی، منوچهر (۱۳۷۴) جامعه شناسی سازمانها، نشر شب تاب.
۱۹. فرهی بوزنجانی برزو، مهدوی موسی، عباسی مصیب (۱۳۸۰) در عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا عنوان نشریه: پژوهش های مدیریت منابع انسانی: پاییز و زمستان ۱۳۸۹، دوره ۲، شماره ۳-۴ - پیاپی ۷-۸؛ از صفحه ۱۰۱ تا صفحه ۱۲۰
۲۰. فیلد، جان (۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضایی، تهران: انتشارات کویر.
۲۱. فتحی سروش (۱۳۹۱) تحلیلی بر نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه روستایی نشریه: جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای) بهار ۱۳۹۱، دوره ۲، شماره ۲؛ صفحه ۱۹۵ تا صفحه ۲۱۴
۲۲. فتحی سروش، مختارپور مهدی (۱۳۹۶) برآورد مدل تاثیر گذاری ابعاد اعتماد اجتماعی بر توسعه محلی و منطقه ای از نگاه ساکنین مناطق ۲۲ گانه شهر تهران نشریه: نگرش های نو در جغرافیای انسانی (جغرافیای انسانی) زمستان ۱۳۹۶، دوره ۱۰، شماره ۱؛ صفحه ۶۷ تا صفحه ۹۱.
۲۳. فتحی سروش (۱۳۹۳) عوامل موثر بر مشارکت شهروندان در مدیریت و توسعه فضاهای شهری تهران نشریه: مطالعات جامعه شناختی شهری (مطالعات شهری) بهار ۱۳۹۳، دوره ۴، شماره ۱۰؛ صفحه ۱۴۳ تا صفحه ۱۶۴.
۲۴. فتحی سروش، فدوی جمیله (۱۳۹۰) بررسی وضعیت مشارکت اجتماعی شهروندان در نواحی منطقه ۵ شهر تهران نشریه: مطالعات مدیریت شهری پاییز ۱۳۹۰، دوره ۳، شماره ۷؛ صفحه ۹۳ تا صفحه ۱۰۹.
۲۵. قآنی میثم، قربانحسینی مسعود (۱۳۹۵) در بررسی رابطه بین رضایت مشتری با رضایت شغلی کارمندان و عملکرد سازمانی در شرکت بهمن عنوان همایش: کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت نوع همایش: سازمان ها و مراکز غیر دولتی حامی: مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متنا زمان: ۱۳۹۵، دوره ۲
۲۶. کورمن، آبراهام (۱۳۷۶) روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرشکن، انتشارات رشد،
۲۷. گلشن فومنی، محمد رسول. ۱۳۸۶، جامعه شناسی سازمانها و توانسازمانی، چاپ چهارم، نشر دوران.
۲۸. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۴) جامعه شناسی؛ ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۲۹. حمدی رئیسی محمد زمان م، فتحی سروش (۱۳۸۶) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه
۳۰. میچل، ترنس آر (۱۳۷۳) مردم در سازمان ها، زمینه رفتار سازمانی؛ ترجمه حسین شکرشکن، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
۳۱. ولکاک، مایکل، نارایان، دیپا (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی و تبعات آن برای نظریه توسعه، پژوهش و سیاست،

۳۲. هانت، جیمز جی و جان آر. شرمز هورن (۱۳۷۸) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه؛ مهدی ایران نژادپاریزی، محمد علی بابایی زکلیکی و محمد علی سبحان الهی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.

۳۳. Cleman, James S. (۱۹۸۸) Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology, ۹۴ (supplement): S۹۵-S۱۲۰
۳۴. Mohamadpour Sara; Soroush Fathi; Mehdi Mokhtarpour (۲۰۱۶) Studying the Factors Affecting Job Satisfaction among the Students of Islamic Azad University (Case of Study: Science and Research Branch, Tehran) International Journal of Social Sciences Volume ۶, Issue ۴, Autumn ۲۰۱۶, Pages ۶۳-۷۴
۳۵. Karami Nafiseh; Soroush Fathi; Sara Mohamadpour (۲۰۱۹) The Role of Public Relations Activities of the Social Security Organization on the Satisfaction of Insured Persons (Case Study of West Tehran Branch) International Journal of Social Sciences Volume ۹, Issue ۲, Spring ۲۰۱۹, Pages ۱۵-۲۷
۳۶. Mohammadi Raesi Mohammad Zaman; Soroush Fathi (۲۰۱۶) Electronic Banking Industry and Accountability (Case of Study: Employees of Refah Bank) Volume ۶, Issue ۱, Winter ۲۰۱۶, Pages ۳۳-۴۲

## Investigating the Relationship between Social Capital Dimensions and Job Satisfaction among Students

**Mehdi Mokhtarpour**

*Assistant Professor, Department of Sociology, Faculty of Humanities, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

*(Corresponding Author) Mehdi.mokhtarpor@gmail.com*

**Mohammad Kiani**

*M.Sc. Student of Social Communication Sciences, Faculty of Humanities, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

*m\_kiani ۲۰۰۱@yahoo.com*

### Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between social capital dimensions and job satisfaction of students of Islamic Azad University, West Tehran Branch. The method of this research is survey and the data collection technique is questionnaire. The reliability of the questionnaires is confirmed using Cronbach's alpha method. The statistical population is all students studying in the faculty of Humanities. The total number of statistical population in this study is about ۱۶,۰۰۰ and the statistical sample is ۳۸۶ people chosen by a simple random sampling. The findings show that ۵۵,۶% of the studied sample have full job satisfaction and ۵۱% of the level of social capital within the group and also ۳۰% of the level of social capital outside the group and ۳۵,۸% of the respondents have moderate satisfaction with their job and only ۸,۶% have a low level of satisfaction. The study of the relationship between variables in this study show that there is a significant relationship between the variables of job security, intra-group and extra-group trust, formal and informal participation and social correlation with job satisfaction.

**Keywords:** social trust, social participation, social solidarity, job satisfaction.