

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان

منصوره صادقی^۱

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش‌ها نشان داده است که مسأله رضایت شغلی کارکنان، یکی از بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان هاست. مطالعات گوناگونی که درباره‌ی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی صورت گرفته است، هنوز به نتیجه‌ی قطعی در این زمینه نرسیده است. از طرف دیگر، مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی به مثابه منابع و پاداش‌هایی که افراد از طریق روابط اجتماعی به دست می‌آورند، مقبولیت گسترده‌ای یافته است، ولی تحقیقات چندانی در رابطه با تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر رضایت شغلی انجام نشده است. لذا هدف از این مطالعه بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی در میان کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان است. **روش‌شناسی:** روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است و جامعه‌ی آماری آن، کلیه کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان به تعداد ۲۷۰ نفر می‌باشد و تعداد نمونه نیز بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۵۹ نفر بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است که ضریب آلفای کرونباخ همه سوالات پرسشنامه بالای ۰/۷ بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس استفاده شده است.

نتایج: نتایج حاکی از آن است که بین اعتماد با رضایت شغلی، بین بخشش و روحیه داوطلبی با رضایت شغلی، بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی، بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی، بین تنوع در معاشرت و دوستی‌ها با رضایت شغلی، بین برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی با رضایت شغلی، بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی، بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی، بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی، بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی، بین استرس ناشی از ساختار سازمانی با رضایت شغلی، بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان و بین استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، استرس شغلی، رضایت شغلی

^۱ باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران. (مسئول مکاتبات)

مقدمه

در جهان کنونی که دوره تحولات لجام گسیخته و به قول تافلر دوره جابجایی قدرت می‌باشد بحث مدیریت سرمایه اجتماعی و دارایی‌های ناملموس سازمان‌ها بعد از موضوعات مهندسی مجدد در دهه ۹۰ میلادی می‌باشد. مدیریت کیفیت فراگیر به عنوان پدیده ای مهم، به صورت همه جانبه ای افق تحولات مدیریت را تحت تاثیر قرار داده است. در این میان جدیدترین پارادایمی که بحث فوق را در مدیریت سازمان‌ها تحت پوشش قرار می‌دهد، بحث مدیریت سرمایه اجتماعی است (علوی، ۱۳۸۴). پس برخلاف تصورات رایج، که صرف وجود فناوری را متضمن توسعه می‌دانستند، دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سازمان‌ها و سرمایه‌های انسانی تضمین کننده بهبود عملکرد و توسعه می‌باشد. مدیریت سرمایه اجتماعی بیش از هر چیزی مدیریت پدیده‌های اجتماعی است. یکی از مفاهیم مهم و فرارشته ای در بحث مدیریت پدیده‌های اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی است. پاتنام، سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است (وونگ^۱، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی به معنای هنجارها و شبکه‌های ارتباطی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌کند. لذا سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که میزان هنجارها و شبکه‌ها را در یک مقطع زمانی خاص تشریح می‌کند (اونق، ۱۳۹۰). به طور سنتی سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و سرمایه انسانی) در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده است. با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی و شبکه ای و نیز پیشرفت سریع فناوری از دهه ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصادی تغییر اساسی کرده است. امروزه دانش به عنوان مهمترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است. محیط کسب و کار مبتنی بر دانش نیازمند رویکردی است که دارایی‌های ناملموس جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی‌های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام‌ها و ساختار سازمانی را در بر می‌گیرد. از طرفی دیگر یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است (پورتس^۲، ۲۰۰۹). همچنین رضایت شغلی، عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه‌ی معینی از شغل خود احساس رضایت کند. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف نظیر درآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار و... برای او دارند، میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود. یکی از عواملی که در افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان مؤثر است، سرمایه‌ی اجتماعی حاکم در میان کارکنان است. سرمایه‌ی اجتماعی یکی از مفاهیمی است که در سال‌های اخیر در مباحث توسعه و بهره‌وری، و کیفیت زندگی بسیار مطرح شده است (روس^۳، ۲۰۱۱). از آنجا که در این پژوهش هدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی و استرس شغلی در ایجاد رضایت شغلی کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد باید اشاره نمود که ضعف سرمایه اجتماعی و یا به عبارت دیگر قرار گرفتن سرمایه اجتماعی در وضعیت نامناسب پیامدهای بسیار ناگوارتری به دنبال خواهد داشت. سازمان علوم پزشکی استان گلستان برای توسعه و بهبود عملکرد خود به شدت نیازمند سرمایه انسانی است و ضعف دانش و خلاقیت و نوآوری کارکنان آن مستقیماً بر سطح دانش محصلان و به طبع دانش جامعه تاثیرگذار خواهد بود. همچنین ضعف سرمایه اجتماعی این

سازمان را از دستاوردهای دیگر سازمان‌ها و همچنین از اطلاعات به روز و کارآمد محروم می‌نماید و روند توسعه سازمان به کندی صورت گرفته که منجر به عقب ماندگی استان در بعد فرهنگی و آموزشی می‌شود. از طرف دیگر نبود سرمایه اجتماعی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان نیز، سازمان را به یک سازمان بسته تبدیل می‌نماید، سازمانی که در عکس العمل به تغییرات محیطی و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیکی با اشکالات اساسی روبرو می‌شود. پژوهش حاضر نیز می‌تواند به برنامه ریزان بخش بهداشت و درمان و بخش دانشگاهی که به مدیران سازمان علوم پزشکی استان گلستان در انتخاب سیاست‌های مناسب کمک شایانی نماید. امید است تا بر پایه این پژوهش راه حل‌های مناسبی ارایه گردد و به اجرا درآید. البته قدر مسلم قضاوت در مورد نقشی که سرمایه اجتماعی می‌تواند در ایجاد رضایت شغلی کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان داشته باشد نیازمند مطالعه نظری و تجربی بسیاری است که در این راستا هنوز مطالعات بسیار اندک می‌باشد. لذا پژوهش حاضر در پی آن است تا مشخص کند که سرمایه اجتماعی چه نقشی در ایجاد استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان دارد و چگونه و به چه دلیلی این نقش را ایفا می‌کند. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین سرمایه اجتماعی و استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد؟

رضایت شغلی^۴

رضایت شغلی عبارتست از آگاهی درونی و نگرش فرد نسبت به کار؛ و این نتیجه‌ای از تعامل چندبعدی بین فرد و محیط است (چن و همکاران^۵، ۲۰۱۴:۳۳۳). رضایت شغلی به عنوان ساختاری چندبعدی مفهوم‌سازی می‌شود که دربرگیرنده رضایت از مدیر فرد، همکاران، حقوق، فرصت‌های ترفیع درجه، امنیت شغلی و خط مشی شرکت می‌باشد (آوری و همکاران^۶، ۲۰۱۵:۵۶-۵۷). رضایت شغلی تحت عنوان حالت عاطفی لذت بخش ناشی از ارزیابی شغلی فرد به صورت دستیابی یا تسهیل در رسیدن به ارزش‌های شغلی فرد تعریف می‌شود. رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجربیات شغلی بوده و بسیار ذهنی و خاص شخص می‌باشد. چنانچه تفاوت مابین انتظارات و تجربه کم باشد میزان رضایت بالا خواهد بود و بالعکس (پان^۷، ۲۰۱۵:۸۵-۸۶). مدل سنتی رضایت شغلی روی تمام احساساتی که یک فرد در حدود کار خودش دارد، متمرکز است. به هر حال چه چیزی باعث می‌شود یک شغل خوشایند باشد تنها بستگی به ماهیت شغل ندارد بلکه به خواسته‌های افراد در مقابل رضایت شغلی بستگی دارد (آزاده و موسوی احرنجانی^۸، ۲۰۱۴:۳۴۵). اگرچه رضایت شغلی یک ساختار چندوجهی است، اما با توجه به تمرکز روی خواسته‌های کاری و محدودیت مکانی، مهمترین جنبه خود رضایت شغلی می‌باشد (کریستیانسن و همکاران^۹، ۲۰۱۴:۲۷). از انواع رضایت شغلی می‌توان به رضایت شغلی مبتنی بر انتظارات و رضایت از عملکرد کاری فرد نام برد. رضایت شغلی مبتنی بر انتظارات مربوط به رضایت کارمند در ارتباط با این مطلب است که آیا فرد احساس می‌کند که انتظارات شغلی‌اش در موقعیت فعلی‌اش برآورده می‌شود و بر روی مطابقت بین انتظارات و واقعیت درک شده برای جنبه‌های کاری که در کل وجود دارد، تاکید می‌کند. رضایت از عملکرد کاری فرد، مربوط به این مطلب است که تا چه حد یک فرد از عملکرد خودش رضایت دارد. مقیاس‌های رضایت از عملکرد کاری فرد سابقاً در محیط‌های آزمایشگاهی مورد استفاده قرار می‌گرفتند که در آن رضایت از عملکرد کاری فرد اغلب به صورت خطی در طول یک دوره ی کار آزمایشگاهی افزایش یافته و مقدار رضایت از عملکرد کاری فرد بیشتر تحت شرایط بار مسئولیت شناختی کم، نسبی تا زیاد گزارش می‌شدند (آوری و همکاران، ۲۰۱۵:۵۶-۵۷).

سرمایه اجتماعی^{۱۰}

واژه سرمایه اجتماعی برای اولین بار در ادبیات جامعه‌شناسی و در مطالعات مرتبط با جامعه، به کار گرفته شد. بحث اصلی تئوری سرمایه اجتماعی، شبکه ارتباطات است که منبعی ارزشمند ایجاد می‌کند که به موجب آن، اعضای مرتبط، سرمایه‌های متعلق به جمع به دست می‌آورند (مهربان فر و میقانی نژاد، ۱۳۹۳). پورتس^{۱۱} (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی را انباشتی از منابع بالقوه و بالفعل که با شبکه‌هایی منسجم از روابط نهادی شده و مبتنی بر تفاهم و شناخت متقابل پیوند خورده است تعریف می‌کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی دارای سه بعد می‌باشد: ساختاری^{۱۲}، رابطه‌ای^{۱۳} و شناختی^{۱۴}. بعد ساختاری بیانگر الگوهای تعاملی بین سازمان‌ها است، بعد رابطه‌ای اشاره به سرمایه‌های رابطه‌ای مانند اعتماد رشد یافته از طریق تعاملات است و بعد شناختی میزانی از درک مشترک به وجود آمده از این تعاملات را نشان می‌دهد (براتی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۵). مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد؛ مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیادی با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. سرمایه اجتماعی علاوه بر در اختیار قرار دادن سرمایه زمینه‌های تحلیل و ارزیابی آن را نیز فراهم می‌نماید (پولند^{۱۶}، ۲۰۱۲). کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی است. کلمن در نوشته‌های خود اشاره به واژه "کلوب نمایندگان مجلس" دارد که در واقع منظور بحث "قدرت" است برخی نمایندگان قدرت بیشتری نسبت به نمایندگان دیگر دارند چرا که آن‌ها تعهدات متفاوت با سایر نمایندگان برای خود ایجاد کرده اند و از اعتبار این تعهدات برای مشروعیت بخشیدن به رفتار خود استفاده می‌کنند. یک چنین قدرتی به بازیگر اصلی (در سرمایه اجتماعی) اجازه می‌دهد تا به اهداف خود دست یابد (موسوی^{۱۷}، ۲۰۱۲). مزیت دیگر سرمایه اجتماعی ایجاد "یکپارچگی" در میان اعضا است. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که در بر گیرنده آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجار جایگزینی کنترل‌های رسمی می‌شود. در این رابطه اُچی^{۱۸} (۱۹۸۰) چنین استدلال می‌کند که سازمان‌های قبیله‌ای با هنجارهای مشترک قوی از هزینه‌های اندک نظارت بهرمنند بوده و تعهد بالایی را در اختیار دارند که در واقع همان سرمایه اجتماعی است (روسن و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۰). علاوه بر مزایایی فوق به کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمان دارای مزایایی مانند ایجاد سازمان کاری و تیم‌های منعطف، ارائه ساز و کارهای برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه سازی برای توسعه سرمایه‌های غیر مادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است (ملاحسنی، ۱۳۹۲).

استرس شغلی^{۲۰}

از دهه ۱۹۶۰ تا کنون، توجه به شغل، سهم عمده‌ای از زندگی افراد را تشکیل داده و اگرچه اشتغال، یک چالش هیجان آور برای افراد است، ولی همین شغل می‌تواند به عنوان یک منبع عمده استرس‌زا در زندگی افراد مطرح باشد (لونگ^{۲۱}، ۱۹۹۵: ۵۲). استرس، یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است (آلیسون^{۲۲}، ۲۰۰۷: ۶۴). و عبارت است از موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایند که فرد تجربه می‌کند؛ به گونه‌ای که الزامات کاری و غیرکاری به اندازه‌ای است که توانایی‌های شخصیت کفایت مواجهه و پاسخگویی به این الزامات را ندارد. برای واکنش به این خطر و شرایط، تغییرات عاطفی در فرد ایجاد می‌شود (هالکاس و بیوزینکایس^{۲۳}، ۲۰۱۰: ۴۱۵). استرس شغلی پاسخ‌های هیجانی آزار دهنده‌ای است که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل و استعداد فرد، و یا منابع و نیازهای فرد بروز می‌کند (رضایان، ۱۳۸۶: ۸). فرنچ و همکاران (۱۹۸۵)، اثبات می‌نمایند

که استرس پدیده‌ی بدی نیست. واژه‌ی استرس، می‌تواند خستگی باشد و اثرات خوب و بد آن در قالب مفاهیم استرس خوش‌خیم و استرس بدخیم مورد ملاحظه قرار می‌گیرد (اسمیت^{۲۴}، ۲۰۱۱: ۱۲). استرس یا تنیدگی شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل^{۲۵} دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود (رنالد و آلتمایر، ۱۳۸۵: ۴). استرس شغلی امروزه یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می‌باشد، به نحوی که سازمان بین‌المللی کار استرس شغلی را به عنوان شناخته شده ترین پدیده‌ی تهدید کننده‌ی سلامتی کارکنان معرفی نموده است (لطفی زاده و همکاران^{۲۶}، ۲۰۰۹). استرس شغلی از جهت ایمنی در محیط کار نیز اهمیت ویژه‌ای دارد (براور^{۲۷}، ۲۰۰۶). از طرفی سازمان بهداشت جهانی متذکر شده است که بهداشت حرفه‌ای و رفاه اجتماعی کارکنان عنصر بسیار مهم و پیش نیاز حیاتی در بهره‌وری، توسعه اجتماعی-اقتصادی و توسعه پایدار است (اسپیلبرگر^{۲۸}، ۱۹۹۹). به طور کلی عوامل استرس را به سه دسته می‌توان طبقه بندی کرد: دسته اول عوامل «استرس زای فردی»، دسته دوم «رویدادهای زندگی» و دسته سوم عوامل «استرس زای سازمانی» می‌باشد (ابطحی، ۱۳۸۳). عوامل استرس زای سازمانی عبارتست از:

- سیاست‌ها: ارزیابی غیر واقعی کارمندان (سیستم ارزشیابی نامناسب)، جابجایی مکرر و غیر ضروری، دستورالعمل‌های مبهم، عدم تساوی حقوق و مزایای افراد هم طراز، شرح وظایف غیر واقعی، مقررات غیر قابل انعطاف.
- ساختارها: فرصت کم برای پیشرفت، تضادهای صف و ستاد، تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و عدم وجود مشارکت، تشریفات اداری دست و پا گیر و تخصص‌گرایی بیش از اندازه.
- شرایط ایمنی: وجود اشعه‌ها و عوامل شیمیایی زیان آور، سرما و گرما و سروصدای زیاد، ازدحام و عدم وجود محل کار اختصاصی، خطرات ایمنی و نور ناکافی.
- مراحل و فرآیندها: سیستم کنترل نامناسب، اهداف مبهم و متضاد، ارتباطات ضعیف، بازخور ناکافی و ضعیف از عملکردها، معیارهای ناقص و نادرست برای بخش عملکردها، اطلاعات ناکافی.
- ابهام نقش در سازمان: ابهام در نقش از کمبود اطلاعات یا آگاهی اندک از نحوه انجام کار حاصل می‌شود. این ابهام احتمالاً به علت کارآموزی ناکافی، ارتباطات ضعیف یا مضایقه کردن و یا ناجور جلوه دادن اطلاعات به وسیله همکاران یا سرپرست حاصل می‌شود. حاصل این ابهام نقش، تنش است که متعلق به فرد باشد.
- تعارض نقش در سازمان: نقش فرد در سازمان، کمتر و یا بیشتر از حد به کار واداشتن او، تعارض‌ها و تضادهایی را به وجود می‌آورد. همچنین در سازمان، تعارض نقش شامل: ناسازگاری بین وظایف شغل، منابع، قواعد و مقررات، و خود افراد می‌باشد. این تعارض نقش موجب ایجاد تنش در فرد می‌شود (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۳: ۲۱۶-۲۱۵). استرس شغلی پیامدهای جدی هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان دارد (لو^{۲۹}، ۱۹۹۹). استرس یک فاکتور موثر در ناکارآمدی سازمانی، جابجایی نیروی انسانی، غیبت‌های ناشی از کار، کاهش کیفیت و کمیت کار، افزایش هزینه‌های مراقبت از سلامتی و کاهش رضایت از شغل می‌باشد (ابوالروب^{۳۰}، ۲۰۰۴). در طی دهه‌های گذشته وظایف سازمانی یا شغلی که توأم با بارکاری زیاد و نیازها و مسئولیت‌های بیش از حد بودند، منجر به بروز ریسک‌های سلامتی زیادی گردیدند (فینک^{۳۱}، ۲۰۰۹). لازم به ذکر است که همه‌ی نتایج استرس، منفی نیستند و گاهی استرس می‌تواند نتایج مثبتی نیز به دنبال داشته باشد (کندال^{۳۲}، ۲۰۰۰)؛ واکنش بدن ما به استرس کمک می‌کند

تا تمرکز کنیم و کار را به طور صحیح انجام دهیم؛ در صورتی که فرصت استراحت و یا فرار از شرایط استرس زا نباشد، استرس می‌تواند منفی باشد (فینک، ۲۰۰۹). پیامدهای استرس را می‌توان به دو بخش عمده پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی (اجتماعی) تقسیم کرد (مورهد و گرین، ۱۳۸۶).

۱. پیامدهای فردی: پیامدهای فردی نتایج هستند که عمدتاً بر فرد اثر می‌گذارند. هر چند ممکن است سازمان نیز به طور مستقیم یا غیر مستقیم از این پیامد متاثر شود، ولی این فرد است که بهای اصلی را می‌پردازد. پیامدهای فشار عصبی را می‌توان به سه گروه: رفتاری، روانی و جسمانی تقسیم کرد:

الف) پیامدهای رفتاری: پیامدهای رفتاری فشار عصبی واکنش‌هایی هستند که ممکن است باعث ایجاد آسیب به فرد یا دیگران شوند. یکی از این نوع رفتارها سیگار کشیدن است. حادثه آفرینی، خشونت و به هم خوردن اشتها نیز از جمله پیامدهای رفتارهای فشار عصبی می‌باشند.

ب) پیامدهای روانی: پیامدهای روانی فشار عصبی بستگی به سلامت جسمانی - روانی فرد دارند. هنگامی که اشخاص در محیط کار با فشار عصبی شدیدی مواجه می‌شوند، ممکن است دچار افسردگی، پرخوابی یا بی‌خوابی شوند. ممکن است فشار عصبی باعث بروز مشکل خانوادگی و ناراحتی‌هایی نیز بشود.

ج) پیامدهای جسمی: فشار عصبی ممکن است باعث بروز بی‌نظمی‌های جسمی نیز بشود. پیامدهای جسمی فشار عصبی بر وضع جسمی فرد اثر می‌گذارند. به عنوان مثال، بین ناراحتی و حمله قلبی با فشار عصبی رابطه وجود دارد. سایر پیامدهای ناشی از فشار عصبی شدید عبارتند از: سردرد، کمردرد، زخم معده و ناراحتی‌های معده، ناراحتی‌های پوستی مانند جوش صورت و کهیر (مورهد و گرین، ۱۳۸۶).

۲. پیامدهای سازمانی: استرس پیامدهایی مستقیم بر سازمان دارد که در ذیل به توضیح آن پرداخته می‌شود:

الف) عملکرد: یکی از پیامدهای واضح فشار عصبی شدید، کاهش عملکرد مناسب و درست است. این کاهش در مورد کارگران اجرایی به صورت کیفیت ضعیف کار و افت بهره‌وری متجلی می‌گردد و در مورد مدیران ممکن است به معنی تصمیم‌گیری غلط و یا برهم خوردن روابط کاری با دیگران به دلیل عصبانیت و ناسازگاری باشد.

ب) کناره‌گیری: کناره‌گیری نیز می‌تواند نتیجه فشار عصبی باشد. مهمترین انواع کناره‌گیری عبارتند از: غیبت و استعفاء. اشخاصی که برای مقابله با فشار عصبی، دوران سختی را در محیط کار می‌گذرانند احتمالاً بیشتر بیمار می‌شوند و یا به منظور پیدا کردن سازمان بهتری، به ترک سازمان خود می‌اندیشند.

ج) طرز تلقی‌ها: یکی دیگر از پیامدهای مستقیم سازمانی، فشار عصبی کارکنان به طرز تلقی مربوط می‌شود. رضایت شغلی، روحیه، تعهد سازمانی، همزمان با انگیزش فرد از فشار عصبی صدمه می‌بینند.

پیامد نهایی فشار عصبی که هم بر اشخاص و هم بر سازمان‌ها اثر می‌گذارد واماندگی است. واماندگی یک احساس عمومی تحلیل رفتگی است و هنگامی به وجود می‌آید که فرد احساس کند فشارهای خیلی زیادی را تحمل می‌کند و منابع رضایت نیز خیلی کم می‌باشند. در این مرحله، ممکن است فرد کم‌کم از رفتن به سر کار احساس وحشت کند، ممکن است وقت زیادی را صرف انجام کار کند ولی موفق به انجام کار کمتر شود و ممکن است ناتوانی فکری و جسمی از خود نشان دهد (مورهد و گرین، ۱۳۸۶). همچنین نتایج به دست آمده گویای آن است که جنبه‌های معینی از محیط کار در استرس روانی نقش دارند. در این قسمت، درباره عوامل‌هایی بحث می‌شود که فقط به شیوه انجام یا اتمام شغل مربوط می‌شوند. این ویژگی‌ها چهار دسته گوناگون را تشکیل می‌دهند که به طور خلاصه عبارتند از: آهنگ کار، تکرار کار، نوبت کاری و ویژگی‌های مربوط به وظیفه.

الف) آهنگ کار: یکی از ویژگی‌هایی که می‌توان گفت عاملی در استرس شغلی است، سرعت، یا بهتر بگوییم، آهنگی است که فرد باید با آن کار کند. آهنگ کار به این بستگی دارد که چه کسی یا چه چیزی آهنگ کار را کنترل می‌کند و به ویژه بستگی دارد به میزان کنترلی که لازم است شاغل بر فرآیند کار داشته باشد.

ب) تکرار کار: تعداد دفعات تکرار در کار یکی از ویژگی‌های شغل است که می‌تواند عامل موثری در استرس شغل باشد. هر چه شغل معینی تکراری تر باشد به احتمال بیشتری در پیدایش استرس نقش دارد (استورا، ۱۳۷۷: ۳۸).

ج) نوبت کاری: در تعداد زیادی از مطالعات شغلی این نتیجه حاصل شد که نوبت کاری، عامل استرس زای شغلی رایجی است که بر جنبه‌های عصبی - فیزیولوژیک، نظیر: حرارت بدن، نرخ سوخت و ساز، سطح قند خون و نیز بر کارایی ذهنی و انگیزشی لازم برای کار اثر می‌گذارد و در نهایت ممکن است به بیماری‌های مرتبط با استرس منجر گردد (کوپر و داویدسون، ۱۳۸۴).

د) ویژگی‌های مربوط به وظیفه: بخش دیگری از ویژگی‌های شغلی را که به استرس شغلی منجر می‌شوند، ویژگی‌های مرتبط با وظیفه نام برده اند. عقیده بر آن است که این دسته از ویژگی‌های شغلی به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر پاسخ‌های رفتاری و عاطفی فرد در برابر شغل اثر می‌گذارند (بارن و کنی، ۱۹۸۶).

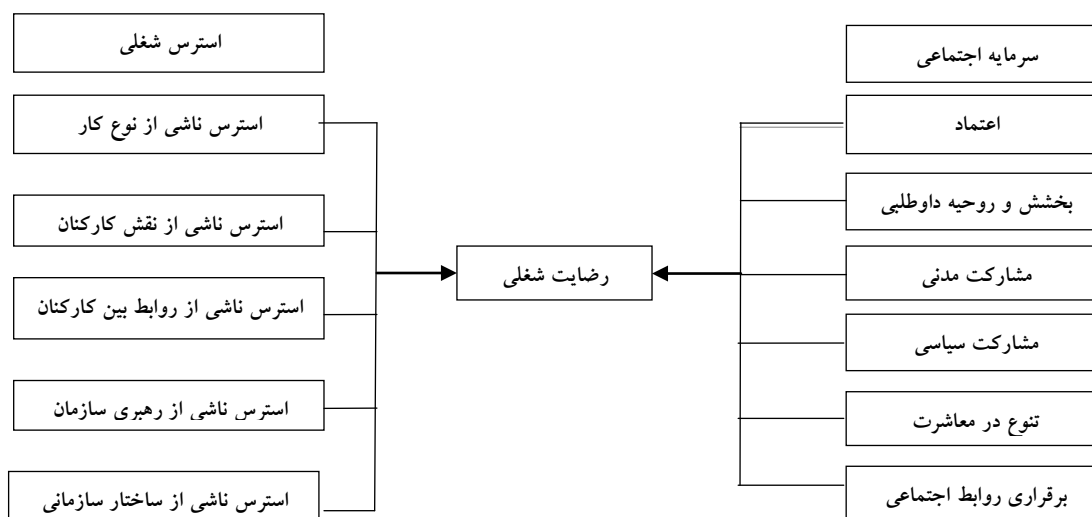
سابقه‌ی پژوهش

جدول (۱): خلاصه نتایج تحقیق انجام شده در ایران و جهان

ردیف	موضوع پژوهش	نام پژوهشگر (ان)	نتایج پژوهش
۱	بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران بیمارستان‌های تهران	رضایی (۱۳۹۲)	بین ویژگی‌های شخصیتی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲	استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی	ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱)	نتایج نشان داد استرس شغلی در بین کارکنان با توجه به نبود امنیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد و این موضوع بروی تعهد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان و کارگران تاثیر معناداری دارد.
۳	رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی	توکلی و تاجبخش ^{۳۴} (۲۰۱۱)	بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
۴	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی	ولکاک و ناراین ^{۳۵} (۲۰۱۰)	نتایج حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
۵	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری	روسن و همکاران (۲۰۱۰)	نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

در مدل مفهومی پژوهش برای متغیر سرمایه اجتماعی از مدل استاندارد الوانی (۱۳۸۶) استفاده شده است که دارای پنج بعد (بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی، مشارکت سیاسی، تنوع در معاشرت ها، برقراری روابط اجتماعی) می باشد. همچنین برای متغیر استرس ناشی از عوامل سازمانی با اقتباس از مدل نظری تنش رایبیز (۱۳۸۶) انجام شده است که پنج عامل به عنوان عوامل سازمانی استرس زا جهت انجام تحقیق انتخاب شده است (نوع کار، نقش کارکنان، روابط بین همکاران، رهبری سازمان، ساختار سازمانی) و برای سنجش متغیر رضایت شغلی نیز از مدل استاندارد رایبیز (۱۳۸۶) استفاده گردیده است.



با توجه به مفهوم و مدل پژوهش، متغیرهای سرمایه اجتماعی (که ابعاد آن شامل: اعتماد، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی، مشارکت سیاسی، تنوع در معاشرت و برقراری روابط اجتماعی) و استرس شغلی (که ابعاد آن شامل: استرس ناشی از نوع کار، استرس ناشی از تنش کارکنان، استرس ناشی از روابط کارکنان، استرس ناشی از رهبری سازمان و استرس ناشی از ساختار سازمانی) متغیرهای مستقل پژوهش محسوب می شوند و متغیر رضایت شغلی متغیر وابسته پژوهش محسوب می شود.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی اول:

بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول:

- ۱- بین اعتماد با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین بخشش و روحیه داوطلبی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین تنوع در معاشرت و دوستی ها با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم:

بین استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم:

۷- بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۸- بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۹- بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۱۰- بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۱۱- بین استرس ناشی از ساختار سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی و مبتنی بر دو روش مطالعات کتابخانه ای و میدانی می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش، کلیه کارکنان سازمان علوم پزشکی استان گلستان که در مجموع ۲۷۰ نفر بوده اند و از این میان ۱۵۹ نفر براساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای دست یابی به هدف تحقیق و برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از نرم افزار SPSS.20 استفاده شده است. برای به کارگیری ابزار مناسب تحقیق، پس از مطالعه ی کتب و مقالات متعدد مربوط به ادبیات تحقیق، مهم ترین عوامل و شاخص های ارایه شده در زمینه ی رضایت شغلی در میان کارکنان استخراج شد و سپس پرسشنامه ای با ۹۴ سوال که (۱۸ سوال آن مربوط به سرمایه اجتماعی، ۱۹ سوال آن مربوط به رضایت شغلی و ۵۷ سوال آن مربوط به استرس شغلی می باشد). توزیع و با استفاده از طیف ۵ گزینه ای لیکرت در اختیار جمعیت نمونه ی تحقیق قرار داده شد. به منظور بررسی پایایی گزاره های این تحقیق از ضریب سازگاری درونی، آلفای کرونباخ، استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ تمامی این گزاره ها، مقادیری بیشتر از ۰/۷ داشته اند که بیانگر پایایی مطلوب ابزار تحقیق می باشد.

آزمون فرضیات تحقیق

ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها: ضریب همبستگی آماره ای است که جهت اندازه گیری قدرت یا درجه ی یک رابطه خطی بین دو متغیر به کار می رود. مشهورترین ضریب همبستگی، همبستگی پیرسون (ضریب همبستگی پیرسون یا r) است. این ضریب به گونه ای تعریف شده است که مقادیری بین ۱- تا ۱ را می گیرد. هر چه مقدار r بدون توجه به علامت آن بزرگتر باشد، بیضی مربوط به نمودار پراکنش باریک تر می شود. زمانی یک همبستگی کامل رخ می دهد که بتوان مقدار یک متغیر را از روی مقدار متغیر دیگر دقیقاً پیش بینی کرد. در این حالت ضریب همبستگی پیرسون ۱ یا ۱- خواهد بود. در سایر موارد، هر چه قدر بیضی شکل نقاط باریک تر باشد، رابطه قوی تر است. هنگامی که رابطه بین دو متغیر وجود ندارد، نمودار پراکنش آنها تقریباً یک ابر دایره ای شکل می شود. در این حالت ضریب پیرسون تقریباً صفر خواهد شد.

آزمون فرضیه اصلی اول: بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. می باشد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین سرمایه اجتماعی بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون

همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۷ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی دار بین دو متغیر، رد می گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی قبول می گردد.

جدول (۲): نتایج حاصله آزمون فرضیه اصلی اول

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳،۶۳۷	۴،۳۶۲	۰،۰۰۲
سرمایه اجتماعی	۰،۳۴۳	۲،۲۵۳	۰،۰۰۷
ضریب تعیین	۰،۳۹۵	آماره F	۴،۴۸۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰،۳۹۲	آماره F (P-VALUE)	۰،۰۰۷
آماره دوربین - واتسون	۱،۸۵۷	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می گردد.		

برقراری پیش شرطهای مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱،۸۵۷ می باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می باشد لذا میتوانیم نتیجه گیری کنیم که داده ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰،۳۹۲ می باشد، بدین معنی است که حدود ۳۹٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است، با اطمینان ۹۵٪ رد می شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تائید می شود. با توجه به تائید همه پیش شرطهای فوق، می توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین اعتماد با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین اعتماد با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین اعتماد بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۵ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی دار بین دو متغیر، رد می گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین اعتماد با رضایت شغلی قبول می گردد.

جدول (۳): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی اول

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳،۳۵۴	۴،۶۲۹	۰،۰۰۰
اعتماد	۰،۲۸۸	۲،۱۴۵	۰،۰۰۵
ضریب تعیین	۰،۳۷۴	آماره F	۴،۴۲۹
ضریب تعیین تعدیل شده	۰،۳۷۲	آماره F (P-VALUE)	۰،۰۰۵
آماره دوربین - واتسون	۱،۷۹۲	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱،۷۹۲ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰،۳۷۲ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین بخشش و روحیه داوطلبی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین بخشش با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین بخشش بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۲ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین بخشش با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۴): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳،۳۵۱	۴،۶۲۸	۰،۰۰۰
بخشش	۰،۳۱۹	۲،۱۵۲	۰،۰۰۲
ضریب تعیین	۰،۴۱۳	آماره F	۵،۱۱۲
ضریب تعیین تعدیل شده	۰،۴۰۷	آماره F (P-VALUE)	۰،۰۰۲
آماره دوربین - واتسون	۱،۹۶۱	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری		فرض H_1 قبول می‌گردد.	

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱،۹۶۱ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰،۴۰۷ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۴۰٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین مشارکت مدنی بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۲۶ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۵): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی سوم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳,۶۵۴	۴,۱۶۹	۰,۰۰۰
مشارکت مدنی	۰,۲۱۷	۲,۳۵۴	۰,۰۲۶
ضریب تعیین	۰,۳۴۱	آماره F	۴,۱۲۹
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۳۹۵	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۲۶
آماره دوربین - واتسون	۱,۹۱۷	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۹۱۷ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۳۹۵ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۹٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی چهارم: بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین مشارکت سیاسی بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۴ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۶): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی چهارم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳,۱۷۵	۴,۲۵۸	۰,۰۰۱
مشارکت سیاسی	۰,۲۲۸	۲,۷۵۲	۰,۰۰۴
ضریب تعیین	۰,۳۸۰	آماره F	۴,۹۱۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۳۷۸	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۰۴
آماره دوربین - واتسون	۲,۱۰۶	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲,۱۰۶ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۳۷۸ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است.

مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تائید می‌شود. با توجه به تائید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی پنجم: بین تنوع در معاشرت و دوستی‌ها با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. می‌باشد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین تنوع در معاشرت با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین تنوع در معاشرت بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۰ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین تنوع در معاشرت با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۷): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی پنجم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳،۶۵۴	۴،۳۶۲	۰،۰۰۱
تنوع در معاشرت	۰،۲۱۷	۲،۷۷۶	۰،۰۰۰
ضریب تعیین	۰،۳۳۸	آماره F	۳،۹۱۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰،۳۳۵	آماره F (P-VALUE)	۰،۰۰۰
آماره دوربین - واتسون	۱،۸۶۹	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماره		فرض H_1 قبول می‌گردد.	

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱،۸۶۹ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل بابر ۰،۳۳۵ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۳٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تائید می‌شود. با توجه به تائید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی ششم: بین برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین روابط غیر رسمی با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین روابط غیر رسمی بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۳۱ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین روابط غیر رسمی با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۸): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی ششم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری	ضریب همبستگی
عرض از مبدأ	۳,۳۲۴	۴,۱۶۸	۰,۰۰۱	ضریب همبستگی
روابط غیر رسمی	۰,۱۸۹	۲,۶۵۴	۰,۰۳۱	۰,۶۰۹
ضریب تعیین	۰,۳۷۰	آماره F	۴,۶۵۴	سطح معناداری ضریب
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۳۶۷	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۳۱	همبستگی
آماره دوربین - واتسون	۱,۷۶۵	تعداد مشاهدات	۱۵۹	۰,۰۳۱
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.			

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۷۶۵ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا میتوانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل بابر ۰,۳۶۷ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۶٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه اصلی دوم: بین استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس شغلی با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس شغلی بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۰ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس شغلی با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۹): نتایج حاصله آزمون فرضیه اصلی دوم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری	ضریب همبستگی
عرض از مبدأ	۳,۳۴۰	۴,۲۶۹	۰,۰۰۳	ضریب همبستگی
استرس شغلی	-۰,۲۰۶	-۲,۴۲۵	۰,۰۰۰	-۰,۴۷۲
ضریب تعیین	۰,۲۲۲	آماره F	۴,۳۲۸	سطح معناداری ضریب
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۲۲۰	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۰۰	همبستگی
آماره دوربین - واتسون	۱,۹۰۱	تعداد مشاهدات	۱۵۹	۰,۰۰۰
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.			

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۹۰۱ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا میتوانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل بابر ۰,۲۲۰ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۲۲٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب

مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی هفتم: بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس ناشی از نوع کار بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۰ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۱۰): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی هفتم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳,۶۳۸	۴,۶۸۲	۰,۰۰۰
استرس ناشی از نوع کار	-۰,۳۷۲	-۲,۷۱۶	۰,۰۰۰
ضریب تعیین	۰,۲۰۹	آماره F	۴,۶۵۷
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۲۰۷	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۰۰
آماره دوربین - واتسون	۲,۰۰۶	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری		فرض H_1 قبول می‌گردد.	۰,۰۰۰

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲,۰۰۶ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۲۰۷ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۲۰٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0 : تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی هشتم: بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس ناشی از نقش کارکنان بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۰۹ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۱۱): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی هشتم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳,۷۵۲	۴,۱۵۲	۰,۰۰۲
استرس ناشی از نقش کارکنان	-۰,۲۲۴	-۲,۳۷۶	۰,۰۰۹
ضریب تعیین	۰,۲۷۹	آماره F	۴,۵۲۸
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۲۷۸	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۰۹
آماره دوربین - واتسون	۱,۸۸۲	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۸۸۲ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۲۷۸ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۲۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تائید می‌شود. با توجه به تائید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برآزش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی نهم: بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس ناشی از روابط بین همکاران بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۲۲ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۱۲): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی نهم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	۳,۴۳۱	۴,۹۲۸	۰,۰۰۱
استرس ناشی از روابط بین همکاران	-۰,۲۸۸	۲,۱۷۲	-۰,۰۲۲
ضریب تعیین	۰,۲۸۹	آماره F	۴,۷۵۷
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۲۸۵	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۲۲
آماره دوربین - واتسون	۱,۹۸۲	تعداد مشاهدات	۱۵۹
نتیجه آماری	فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۹۸۲ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۲۸۵ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۲۸٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب

مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی دهم: بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس ناشی از رهبری سازمان بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۱۶ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۱۳): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی دهم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری	ضریب همبستگی
عرض از مبدأ	۳،۰۷۲	۴،۰۲۱	۰،۰۰۵	ضریب همبستگی
استرس ناشی از رهبری سازمان	-۰،۲۱۲	-۲،۷۳۹	۰،۰۱۶	-۰،۴۸۸
ضریب تعیین	۰،۲۳۸	آماره F	۴،۱۲۸	سطح معناداری ضریب
ضریب تعیین تعدیل شده	۰،۲۳۴	آماره F (P-VALUE)	۰،۰۱۶	همبستگی
آماره دوربین - واتسون	۱،۹۶۷	تعداد مشاهدات	۱۵۹	۰،۰۱۶
نتیجه آماری		فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱،۹۶۷ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰،۲۳۴ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۲۳٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است)، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

آزمون فرضیه فرعی یازدهم: بین استرس ناشی از ساختار سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه بیانگر وجود رابطه بین استرس ناشی از ساختار سازمان با رضایت شغلی در سازمان علوم پزشکی استان گلستان می‌باشد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین استرس ناشی از ساختار سازمان بدست آمده، و میزان رضایت شغلی هر کارمند در سازمان، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای ۰/۰۵ صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار sig بدست آمده برابر با ۰/۰۱۲ بوده است. از آنجا که مقدار sig بدست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض H_0 مبنی بر نبود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر، رد می‌گردد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس ناشی از ساختار سازمان با رضایت شغلی قبول می‌گردد.

جدول (۱۴): نتایج حاصله آزمون فرضیه فرعی یازدهم

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری	ضریب همبستگی
عرض از مبدأ	۳,۷۵۲	۴,۶۲۷	۰,۰۰۱	ضریب همبستگی
استرس ناشی از ساختار سازمان	-۰,۳۲۹	-۲,۱۴۶	۰,۰۱۲	-۰,۵۹۹
ضریب تعیین	۰,۳۵۸	آماره F	۲,۹۱۱	سطح معناداری ضریب همبستگی
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۳۵۷	آماره F (P-VALUE)	۰,۰۱۲	
آماره دوربین - واتسون	۲,۱۱۶	تعداد مشاهدات	۱۵۹	۰,۰۱۲
نتیجه آماری		فرض H_1 قبول می‌گردد.		

برقراری پیش شرط‌های مدل رگرسیون: مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲,۱۱۶ می‌باشد، و این مقدار نزدیک به عدد ۲ می‌باشد لذا می‌توانیم نتیجه گیری کنیم که داده‌ها خودهمبستگی ندارند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر ۰,۳۵۷ می‌باشد، بدین معنی است که حدود ۳۵٪ از تغییرات متغیر وابسته به متغیرهای مستقل قابل توصیف است. مقدار احتمال آماره F کمتر از ۵٪ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آماره مبنی بر عدم کفایت مدل (H_0): تمام ضرایب مدل رگرسیون برابر صفر است، با اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود در نتیجه کفایت مدل جهت آزمون فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به تأیید همه پیش شرط‌های فوق، می‌توانیم به نتایج حاصل از مدل نهایی برازش شده اطمینان داشته باشیم.

جدول (۱۵): نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون	فرضیه
تایید می‌شود	بین اعتماد با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین بخشش و روحیه داوطلبی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین مشارکت مدنی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین مشارکت سیاسی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین تنوع در معاشرت و دوستی‌ها با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از ساختار سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
تایید می‌شود	بین استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی اول: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۷ است می‌توان گفت بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح سرمایه اجتماعی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تأیید می‌شود. نتایج این پژوهش

یعنی ارتباط معنادار سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی با نتایج پژوهش‌های توکلی و تاجبخش (۲۰۱۱) و وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) همسو و هم جهت می‌باشد.

نتایج فرضیات فرعی اول

۱- **فرضیه فرعی اول:** با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۵ است می‌توان گفت بین اعتماد و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح اعتماد کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود ارتباط اعتماد با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش یعنی ارتباط معنادار اعتماد با رضایت شغلی با نتایج پژوهش روسلن و همکاران (۲۰۱۰) همسو و هم جهت می‌باشد.

۲- **فرضیه فرعی دوم:** با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۲ است می‌توان گفت بین بخشش و روحیه داوطلبی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح بخشش و روحیه داوطلبی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود ارتباط بخشش و روحیه داوطلبی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) و روسلن و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۳- **فرضیه فرعی سوم:** با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۲۶ است می‌توان گفت بین مشارکت مدنی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح مشارکت مدنی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود مشارکت مدنی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) و روسلن و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۴- **فرضیه فرعی چهارم:** با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۴ است می‌توان گفت بین مشارکت سیاسی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح مشارکت سیاسی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود مشارکت سیاسی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های توکلی و تاجبخش (۲۰۱۱)، وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) و روسلن و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۵- **فرضیه فرعی پنجم:** با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین تنوع در معاشرت و دوستی‌ها و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح تنوع در معاشرت و دوستی‌ها کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود تنوع در معاشرت و دوستی‌ها با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های توکلی و تاجبخش (۲۰۱۱) و وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۶- فرضیه فرعی ششم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۳۱ است می‌توان گفت بین برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های توکلی و تاجبخش (۲۰۱۱) و وولکاک و ناراین (۲۰۱۰) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

نتایج فرضیه اصلی دوم

فرضیه اصلی دوم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۱۲ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از عوامل سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از عوامل سازمانی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از عوامل سازمانی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش رضایی (۱۳۹۲) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

نتایج فرضیات فرعی دوم

۷- فرضیه فرعی هفتم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۰ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از نوع کار و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از نوع کار کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از نوع کار با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پژوهش رضایی (۱۳۹۲) و ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۸- فرضیه فرعی هشتم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۰۹ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از نقش کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از نقش کارکنان، کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از نقش کارکنان با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پژوهش رضایی (۱۳۹۲) و ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۹- فرضیه فرعی نهم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۲۲ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از روابط بین همکاران و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از روابط بین همکاران کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از روابط بین همکاران با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

۱۰- فرضیه فرعی دهم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۱۶ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از رهبری سازمان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از رهبری سازمان کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از رهبری سازمان با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پژوهش رضایی (۱۳۹۲) و ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود..

۱۱- فرضیه فرعی یازدهم: با توجه به مقدار sig بدست آمده که برابر با ۰/۰۱۲ است می‌توان گفت بین استرس ناشی از ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمان یا ارگانی که سطح استرس ناشی از ساختار سازمانی کارکنان بالا باشد، میزان رضایت شغلی بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح پایینی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود استرس ناشی از ساختار سازمانی با رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پژوهش رضایی (۱۳۹۲) و ترشیزی و سعادتجو (۱۳۹۱) مطابقت نزدیک داشته و پشتیبانی می‌شود.

پیشنهادها

تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی و تشکلهای صنفی

تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی یکی از راه‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است. افراد در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت مشترکی گردیده و زمینه ایجاد همکاری‌های گروهی در آنان ایجاد می‌شود. نتیجه فعالیت گروهی موفق نیز تقویت شبکه‌های اعتماد است. ایجاد چنین نهادهایی در سطوح دانشگاه نیز امکان پذیر است. تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های مختلف صنفی و علمی با مشارکت داوطلبانه کارکنان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در دانشگاه و به تبع آن در جامعه گردد. ایجاد انجمن‌های صنفی و تشکلهای غیر دولتی و یاخیر خواهانه در دانشگاه‌ها می‌تواند موجب ایجاد هنجارها و ارزش‌های اجتماعی و حرفه‌ای در بین دانشجویان گردیده و در صورت هدایت مناسب می‌تواند موجب کاهش هزینه‌های نظارت و سرپرستی رسمی در دانشگاه و جامعه شده و علاوه بر آن تقویت احساس تعلق به یک گروه اجتماعی، فرهنگی، علمی یا عام المنفعه می‌تواند موجب افزایش سطح انگیزشی و رشد فردی نیز گردد. به طور مثال در یک دانشگاه می‌توان اعضای هیئت علمی رشته‌های تخصصی مختلف را تشویق به ایجاد انجمن‌های تخصصی کرد. تجربه در بسیاری از تشکلهای تخصصی بیانگر آن است که چنانچه به اعضا امکانات و شرایط مناسب از جمله وقت آزاد داده شود، خود آن‌ها زمینه‌های شبکه‌های ارتباطی بین خود را فراهم کرده و با ایجاد هنجارهای حرفه‌ای موجب افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی می‌گردند، بنابراین نقش مسئولین سازمان‌ها را در این رابطه می‌توان تشویق و هدایت کلی ایجاد و تقویت چنین نهادهایی دانست.

برنامه ریزی برای غنی سازی فرهنگ اجتماعی و دانشگاهی

سرمایه اجتماعی به عنوان یک متغیر اقتصادی منتج از ویژگی‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی است، به بیان دیگر سرمایه اجتماعی تبلور اقتصادی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی مبتنی بر اقتصاد و مشارکت افراد است. بنابراین هرگونه اقدامی از طرف مسئولین برای غنی سازی فرهنگ اجتماعی می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی شود. مدیریت فرهنگ اجتماعی عمدتاً با توجه به نقش رهبری و سبب‌های فرهنگی می‌تواند موجب تقویت مؤلفه‌های فرهنگی نظیر

احساس هویت ملی و اجتماعی مشترک، امید به آینده، مشارکت، اعتمادهای بین فردی و گروهی و موارد مشابه گردد. استفاده مؤثر از رسانه‌های ارتباطی نیز در دنیای امروزی دارای نقش بسیار مؤثر و منحصر به فردی است. در سطح دانشگاه نیز می‌توان با استفاده از کارگاه‌های آموزشی فرهنگی - اجتماعی، توجه به آموزه‌های دینی، همچنین با استفاده از نشریات و خبرنامه‌های داخلی، برگزاری مراسم جشن‌های ملی و مذهبی، پوسترها، فیلم‌ها و حتی شبکه‌های رایانه‌ای در داخل دانشگاه در تقویت این مؤلفه‌های فرهنگی اقدام کرد. یکی دیگر از اقدامات مهم در زمینه افزایش سرمایه اجتماعی، تلاش مسئولین برای اعتماد سازی بین اعضای جامعه و کارکنان می‌باشد. اعتماد نیز صرفاً با ایجاد روابط و ارتباطات مستمر موفق و به تدریج شکل می‌گیرد. انسان‌ها پس از کسب شناخت مناسب از یکدیگر و به تدریج به یکدیگر اعتماد می‌کنند. این امر هم در روابط بین افراد و همچنین اعضای گروه‌های مختلف اجتماعی متجلی می‌شود. و طبیعتاً زمینه لازم نیز برای ایجاد شبکه‌های اعتماد بین کارکنان و بین کارکنان و اعضای جامعه، افزایش ارتباط کارکنان با یکدیگر و ارتباط و آگاهی آنان با رخدادهای جامعه می‌باشد. از این رو نقش دولت و مسئولین کشور در ایجاد چنین فرهنگی بسیار موثر است.

توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزش‌های عمومی و دانشگاهی

یکی از مهمترین فرآیندهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، نظام‌های آموزشی است. گذر افراد از آموزش‌های عمومی در تمام سطوح و نیز آموزش‌های دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد این نوع سرمایه دارا است. مؤلفه‌های فرهنگی در سطح جامعه به شدت متأثر از عملکرد نظام‌های آموزشی و تربیتی هستند. دانشگاه به عنوان اصلی ترین متولی آموزش‌های نیروی انسانی و اعضای جامعه بستر مناسبی برای افزایش و تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی ایفا می‌کند. به طور خلاصه مهم ترین اقداماتی نیز که توسط دولت‌ها می‌تواند برای تقویت سرمایه اجتماعی انجام شود عبارتند از:

(۱) تشویق و تقویت تشکلهای و نهادهای مدنی؛

(۲) تقویت و غنی سازی آموزش‌های عمومی؛

(۳) تامین امنیت شهروندان در جهت حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی؛

همچنین دولت می‌تواند با پرهیز از تصدی گری بخش‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و واگذاری فعالیت‌های مربوطه به نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آن‌ها در فعالیت‌ها و زمینه سازی ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و شبکه‌های اعتماد بین آحاد مختلف مردم، در تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی تاثیر به سزایی داشته باشد. و در آخر به مسئولین از سازمان علوم پزشکی گلستان توصیه می‌گردد که سازمان در صورتی می‌تواند موجد سرمایه اجتماعی شود که بیشتر روحیه همکاری و هدایت کننده داشته باشد تا روحیه کنترل کننده، زیرا سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی به عنوان عنصری حیاتی جهت توسعه، به فراهم بودن بستری نیاز دارد که افراد به فعالیت در مسیرهایی تشویق و ترغیب شوند که آن فعالیت‌ها به خلق، نگهداری و بسط شبکه‌ها بینجامد. از طرف دیگر با توجه به نتایج بدست آمده در فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی ۷ تا ۱۱ پیشنهاداتی به منظور کاهش استرس شغلی و در نتیجه افزایش رضایت شغلی کارکنان ارائه می‌شود: از نقطه نظر سودمندی به منظور کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی و به طور کلی کارکنان سازمان علوم پزشکی گلستان باید شرایطی فراهم آورد تا سلامت روانی آنان افزایش یابد و یکی از متغیرهای مرتبط با این موضوع نیز ایجاد شرایط و زمینه‌های لازم جهت افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران و کارکنان است، زیرا آنان تقریباً یک سوم از عمر خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. همچنین اگر محیط و شرایط کاری در مدیریت سازمان علوم پزشکی گلستان دارای انعطاف‌های لازم باشد، سلامت روانی

کارکنان بهبود می‌یابد. از سوی دیگر هر اندازه نظام مشارکت در سازمان علوم پزشکی گلستان نهادینه شده و مورد تاکید عملی قرار گیرد، به گونه‌ای که تمامی کارکنان بتوانند مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های سازمان علوم پزشکی گلستان داشته باشند، مسئولیت‌پذیری مشترک پدید می‌آید که می‌تواند تنش‌های شغلی ناشی از پاسخگویی فردی مدیران را کاهش دهد و به طبع سلامت روانی آنان را افزایش دهد. حمایت مدیریت ارشد سازمان در امر مشارکت کارکنان و سهیم نمودن آنان در تعیین اهداف و ارزش‌های سازمان از اولویت خاصی برخوردار است و پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان ضمن توجه به مسائل و مشکلات کارکنان و ایجاد امکانات و تسهیلات برای آنان با بهره‌گیری از منابع و امکانات سازمان هدایت مشارکت کارکنان را برعهده گیرد و اعضای سازمان را با قدر شناسی از تلاشی که در این راستا نیاز دارند، علاقمند سازد و به این طریق تعهد و حمایت خود را به برقراری و استقرار مشارکت کارکنان ابراز نمایند. همچنین توصیه می‌گردد؛ مسئولین سازمان علوم پزشکی گلستان به کارکنان خود اعتماد کامل داشته باشند و قابلیت‌ها و توانایی‌های ایشان را باور کنند. بدین معنی که آن‌ها را به طور موثری در تصمیم‌گیری‌ها و کارهای تحقیقاتی درگیر کنند و حاضر شوند بخشی یا کل کار را برعهده کارکنان قرار دهند تا کارکنان خود را کاملاً مؤثر و مثر ثمر احساس کنند.

مراجع

- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. چاپ سوم.
- استورا، جین بنجامین (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس: بیماری جدید تمدن به ضمیمه مقیاس پیامدهای رویداد، شاخص تنیدگی والدینی؛ مترجم: پریدخت دادستان، تهران: انتشارات رشد.
- الوانی، سید مهدی؛ ناطق، تهمنه؛ فراخی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۷۰-۳۵.
- اونق، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و کیفیت زندگی، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد برنامه ریزی و رفاه اجتماعی، دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- ترشیزی، مرضیه؛ سعادتجو، سید علیرضا (۱۳۹۱). استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۲، شماره ۱۹، ۲۰۷-۲۰۰.
- حقیقی، محمد علی؛ رحیمی نیک، اعظم؛ برهانی، بهالدین؛ صفری، مینا؛ کرد رستمی، مجید (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.
- رضایی، کژال (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رضاییان، علی (۱۳۸۶). مبانی سازمان مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- رنال، راس؛ آلتمایر، الیزابت (۱۳۸۵). استرس شغلی؛ مترجم: غلامرضا خواجه پور، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- علوی، سید بابک (۱۳۸۴). نقش سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه، ماهنامه تدبیر، شماره ۳۸، ۱۱۶-۲۷.
- ملاحسنی حسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه میزان سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش آموزان سال سوم دبیرستان در استان گلستان، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- مورهد، گریفن (۱۳۸۶). رفتار سازمانی، مترجم: مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

- مهران فر، احسان؛ میقانی نژاد، علیرضا (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش: با نگاهی به صنعت نفت ایران و جهان، ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۱۷.
- AbuAlRub, R.F.(2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.36,No.1, 73-78.
- Allison M. G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress, **teaching and teacher education**, Vol.23, 624-640.
- Avery,R.E., Smillie,L.D.,Fife-Schaw,C.R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets, **Personality and Individual Differences**,Vol.76,56-61.
- Azadeh,A., Mousavi Ahranjani,P. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies,**Journal of Loss Prevention in the Process Industries**,Vol.32,343-348.
- Baron, R., Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol.51,No. 6, 1173–1182.
- Bharati,P. Zhang ,W., Chaudhury,A.. (2015). Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. **Journal of Knowledge Management**, Vol.19,No. 3, 1-42.
- Brauer, R.L.(2006). Safety and health for engineers, Wiley-Inter science.
- Chen,M.L., Su,Z.Y., Lo,C.L.,Chiu,C.H., Hu,Y.H., Shieh,T.Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan, **Journal of Dental Sciences**,Vol. 9,332-344.
- Christiansen, N.,Sliter,M., Frost,C.T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction ,**Personality and Individual Differences**,Vol.71,25-29.
- Fink, G.(2009). Stress consequences: mental, neuropsychological and socioeconomic, Academic Press.
- Halkas, G., Businakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity, **Instructional Journal of Productivity and Performance Management**, Vol.59,No.5, 415-431.
- Kendall, E.(2000). Occupational stress: Factors that contribute to its occurrence and effective management. Centre for Human Services, Griffith University.
- Long, B.C. (1995).Stress in work place, ERIC Identifier: ED 414521.
- Lotfizadeh, M., Noor-hassini,I., Habibi,E. (2009). Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO). , **Journal of Shahrekord University of Medical Sciences**, 2011. Vol.13,No.5, 37-45.
- Luo, L.(1999). Work motivation, job stress and employees' well-being, **Journal of Applied Management Studies**, Vol.8, 61-72.
- Mousavi, M. (2012). Spatial Analysis of the Relationship between Social Capital and Sustainable Development in Urban Cities of West Azerbaijan, **Journal of of Geography and Development**, Vol. 10, No. 18-271.
- Pan,F.C. (2015). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel, **Tourism Management**,Vol.46,84-91.
- Portes, A. (2009).Social Capital: its Origins and Applications in Modern Sociology ,**Annual Review of sociology** , No. 84 ,1-24.
- powland, D.(2012). Social Capital is Hospitalized for Mental Health, **Journal of Social Welfare**, Vol. 2, No. 6, 43-56.
- Rose, R. (2011). How much does Social Capital add to Individual Health? *Social Science and Medicine*, Vol. 51, 1421-1435.
- Roslan, A., Russayani, I. ,Nor- azam, A.(2010). The Relationship between Social Capital and Quality of Life Among Rural Households in Terengganu, Malaysia, **International Journal of Sustainable Development**, Vol. 01, No. 05, 99-106.
- Smith, D. C., Bruyns, M., Evans, S. (2011). Project managers optimism and stress management and IT project success, **International Journal of Managing Projects in Business**, Vol.4,No.1, 10-27.
- Spielberger, C.D.(1999). Job stress survey. Wiley Online Library.
- Tavakoli, M., Tajbakhsh, J.(2011). The Relationship between social capital and job satisfaction , **Journal of Rural Development**, Vol. 11, No. 2, 143-162.
- Woolcock, M. , Narayan, D.(2010). The Relationship between social capital and job satisfaction , **the World Bank Research Observer**, Vol 15, No.2, 225-249.
- Wong, C.(2009). The Relationship Between Quality of Life and Local Economic Development: An Empirical Study of Local Authority Areas in England, **Cities**, Vol. 18, No. 1, 25-32.