

## بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه

محمد زمان محمدی رئیسی<sup>۱</sup>، دکتر سروش فتحی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بانک رفاه می باشد. روش این تحقیق پیمایشی و تکنیک جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید گردیده است (۰/۸۳). جامعه آماری کلیه کارکنان بانک رفاه صف و ستاد شهر تهران که کل تعداد جامعه آماری در این تحقیق ۴۵۴ نفر و نمونه آماری ۴۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید.

یافته های تحقیق نشان داد: 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.

واژه گان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، همبستگی اجتماعی، رضایت شغلی،

تاریخ پذیرش: ۹۶/۲/۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۶/۱۱

### Investigating the Relationship between Social Capital and Job Satisfaction of Refah Bank Employees welfare

Mohammad Zaman Mohammadi Raisi<sup>۱</sup>, Soroush Fathi<sup>۲</sup>

#### Abstract

The main objective of this study was to investigate the relationship between social capital and job satisfaction of Refah bank employees. This study employed a survey method and data was collected through a questionnaire. Cronbach's alpha revealed the questionnaire's reliability as ۰.۸. The study population included all employees of Refah banks in Tehran totalling ۱۴۵۴ people. The final sample amounted to ۴۰۰ subsequent to Cochran's sample size calculation.

The results showed that percent of the sample population were moderately satisfied with their jobs while percent respondents had complete job satisfaction and only percent were dissatisfied with their jobs. In the case of social capital, percent of the respondents were in a high level while percent of them were at the intermediate level and percent were in the low level.

On examining the relationship between the variables, a relationship was seen between social capital and the job satisfaction and based on regression analysis, the enjoyment of amenities, social cohesion, social relations, social trust, social security, social participation and social capital showed..... percent variance stressing job satisfaction.

**Keywords:** social capital, social trust, social participation, social cohesion, job satisfaction.

<sup>۱</sup> گروه جامعه شناسی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

<sup>۲</sup> گروه علوم اجتماعی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران (نویسنده مسئول) fathi.soroush@gmail.com

<sup>۳</sup> Department of Sociology, Garmsar, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

<sup>۴</sup> Department of Social Sciences, Garmsar, Islamic Azad University, Garmsar, Iran (Corresponding Author) fathi.soroush@gmail.com

## مقدمه

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 پیوند ها 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 بسیار 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. سرمایه اجتماعی دامنه کاربرد و پژوهشی بالقوه گسترده ای دارد و از ملاحظات نظری، تاریخی و فلسفی در رشته های مختلف علوم همچون جامعه شناسی، مردم شناسی، اقتصاد، تاریخ و مسائل روش شناختی مرتبط با کارهای میدانی گرفته تا ایجاد شاخص های مناسب برای شرایط مختلف، مشکلات حوزه های گوناگون همچون بهداشت خانواده، آموزش، سیاستگذاری، سازمانهای غیر دولتی، تصمیم گیرهای جمعی، تامین اجتماعی و همچنین طیف وسیعی از شرایط تجربی که می توان به مطالعه سرمایه اجتماعی در آن پرداخت یعنی شهرو روستا، کشورها و فرهنگ های مختلف را در بر می گیرد( تاج بخش ، ۱۳۸۴: ۵۳۱).

سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد؛ بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و از طرف دیگر افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه های اداره جامعه و نیز هزینه های عملیاتی سازمان ها گردد.

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 مهارت های 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 (گیدنز، ۱۳۷۴: ۵۱۷).

سازمانها در زندگی انسان معاصر نقش اساسی را ایفا می کنند چون مردم مقدار زیادی از اوقاتشان را در آنها می گذرانند به همین علت نیروی کار یعنی بخش عمده جمعیت بالغ کشور بیش از یک سوم ساعات بیداری خود را در سازمانهایی می گذرانند که برایشان کار می کنند. در هر سازمانی نیروی انسانی بزرگترین سرمایه می باشد لذا توجه به روحیات و شناخت نگرشهای نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی از ضرورت بالایی برخوردار است. (مچیل، ۱۳۷۳: ۳۷).

سرمایه ای 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 ای اجتماعی یک سیستم اجتماعی بالاتر باشد، موجب پایین آمدن هزینه های مربوط به این تعاملات رسمی می - گردد. این امر نشان دهنده ی 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 جایگاه‌های مهمتر در الگوهای اقتصاد نوین می‌گردد. (فیلد، ۱۳۸۵، ۳، ۶۸)

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 مهارت های 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- تاثیر آن بر روابط فرد در حین کار

۲- تاثیر آن بر روابط اجتماعی در محیط کار (توسلی، ۱۳۷۵: ۳۳۵).

با توجه به سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در این تحقیق علاوه بر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی از قبیل مشارکت، هنجارها، اعتماد و مشارکت، بیشتر تأکید بر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.

**هدف کلی:** بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان

#### **اهداف جزئی**

سنجش میزان سرمایه اجتماعی در بین کارکنان

سنجش میزان رضایت شغلی در بین کارکنان

سنجش میزان مشارکت اجتماعی در بین کارکنان

سنجش میزان اعتماد اجتماعی در بین کارکنان

سنجش میزان همبستگی اجتماعی در بین کارکنان

### ملاحظات تئوریک و تجربی

در زمینه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی به تفکیک در سازمانها و نهادهای مختلفی از جمله آموزش پرورش تحقیقات گسترده ای انجام شده است اما تحقیقی که مستقیماً به رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اشاره کند اندک است در ذیل نیز تحقیقاتی که به تفکیک در زمینه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی انجام شده به چند مورد اشاره می شود

محمد پور و همکاران (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان) سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است. سرمایه اجتماعی در واقع اثر اقتصادی مجموعه ای از روابط میان عوامل اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می کند و موجب افزایش بهره‌وری می شود. از کارکردهای مهم سرمایه اجتماعی می توان به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی از مناسبات رسمی (نظیر قراردادهای، سلسله مراتب، مقررات دیوان سالارانه)، رضایت شغلی، بهبود کارایی، سرعت تبادل اطلاعات، تقویت ابتکارات و کاهش فساد اشاره کرد. تحقیق حاضر به منظور شناسایی سطح سرمایه اجتماعی با تاکید بر عنصر اعتماد اجتماعی، و بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان در حوزه جامعه آماری دانشگاه کردستان انجام شده است. رضایت شغلی را می توان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف کرد (رابینز، ۱۳۷۴). رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود (شرتز، ۱۳۷۱). بطور کلی، بعضی افراد به شغل خود نگرش مثبت و برخی، نگرش منفی دارند و برخی دیگر در شرایطی بین این دو حالت می باشند. چه عاملی یا عواملی موجب رضایت یا عدم رضایت از شغل می گردد؟ مسلمات عوامل متعددی ممکن است باعث رضایت یا عدم رضایت از شغل باشد، در این تحقیق ما به مطالعه تاثیر گذاری میزان سرمایه اجتماعی در محیط بر متغیر رضایت شغلی پرداخته ایم. برای تحقق این هدف تعداد ۱۰۵ نمونه از میان کارکنان و اعضای هیئت علمی جامعه آماری مورد مطالعه به روش نمونه گیری طبقه ای و سپس تصادفی ساده انتخاب و از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم جمع آوری گردید و داده ها با استفاده از روشهای آماری شامل تحلیل همبستگی، تحلیل واریانس یک طرفه، و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. تحلیل همبستگی میان سطح سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی نشان داد که میان این دو متغیر همبستگی معنی دار وجود دارد.

حسن زاده و سالار زاده (۱۳۸۵) بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان با هدف شناخت میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز انجام گرفت. سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان از عامل های بسیار مهم در امر توسعه و رفاه

اجتماعی است. روش مطالعه در این تحقیق، پیمایشی است و از ابزار پرسشنامه ساخت یافته بهره گرفته شده است. متغیر سرمایه اجتماعی با مقیاس بولن و اونیکس و متغیر رضایت شغلی با مقیاس برایت فیلد اندازه گیری شده است. حجم شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی نواحی ۲ و ۴ است که به روش نمونه گیری خوشه ای دو مرحله ای انتخاب شده اند. متغیر مستقل این تحقیق سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته، رضایت شغلی است که نتایج به دست آمده رابطه معنی داری بین آنها نشان می دهد. از آنجا که این بررسی نخستین پژوهشی بود که تاثیر میزان سرمایه اجتماعی را بر رضایت شغلی در ایران مورد مطالعه قرار می داد، امید است راه را بر بررسی های بنیادی و کاربردی آتی در این زمینه هموار کند تا برنامه ریزی رفاه اجتماعی معلمان بتواند هم موجب افزایش سرمایه اجتماعی گردد و هم از این سرمایه در جهت افزایش رضایت مندی بهره گیرد

علی زاده اقدم محمدباقر، عباس زاده محمد، حسین پوراصل مهدی (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات آذربایجان غربی صورت گرفته است. سرمایه اجتماعی در سه بعد اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی به وسیله شاخص توصیفی شغلی (JDI) اسمیت، کندال هالین اندازه گیری شده است. روش مطالعه، پیمایشی و از پرسشنامه استفاده شده و شیوه نمونه گیری به روش طبقه ای متناسب می باشد. یافته ها نشان می دهد که رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه با میانگین (۱۷۰٫۶۷) در حد مطلوب نبوده و میزان سرمایه اجتماعی نمونه آماری (۱۳۹٫۷۹) در حد متوسط ارزیابی می گردد و میزان اعتماد اجتماعی در حد متوسط به پایین، انسجام اجتماعی در حد متوسط و مشارکت اجتماعی متوسط به بالا بوده است و نتایج آزمون ها هم نشان می دهد که رضایت شغلی کارکنان با توجه به وضعیت تاهل و پست سازمانی آنها متفاوت است و بین اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی (سرمایه اجتماعی) با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هر چه قدر در گمرکات سرمایه اجتماعی بیشتر باشد رضایت شغلی کارکنان نیز بیشتر خواهد شد.

در تحقیق دیگری، رابطه بین انگیزه های شغلی و رضایت بین دو گروه کارکنان انگلیسی و نیجریه ای ساکن در انگلیس با استفاده از روش تحلیل محتوا مطالعه شده است. نتیجه این تحقیق نشان داده است که فاکتورهای زمینه ای شغلی در بهره وری کارکنان نیجریه ای و عوامل محتوایی در رضایتمندی و کارآیی کارکنان انگلیسی بیشتر مؤثر است. چنین بحث می شود که در جوامع در حال توسعه پاداش های بیرونی نظیر مزایا، دستمزد، شرایط فیزیکی کار دارای ارزش بیشتری است تا پاداش های درونی مانند فرصت برای پیشرفت، شناخت و ارزش دادن به ذات کار، بدین ترتیب، تمایز فرهنگ ها در کارآیی و رضایت شغلی دارای اهمیت می شود ( Adigun. ۱۹۹۲).

### تالکوت پارسنز و رضایت شغلی در سازمانها

پارسنز استدلال می کند که سازمانها را می تواند به عنوان سیستم در نظر گرفت در نخستین وظیفه تحلیلگر سازمان این است که ارزش ها و هدف های سازمان از دیدگاه فرهنگی و نهادی ( که از ارزشها و هدف ها آنها نشأت می گیرند) نگریند.

ارزشهای سازمان نیز به نوبه خود باید با ارزشهای جامعه همساز باشد مشروعیت هدف های سازمان از سهم آنها در تأمین نیازهای کارکردی نظام اجتماعی بزرگتر (جامعه) ناشی می شود. ادغام ارزشهای جامعه در هدف های سازمان نتایج دیگری را دارد نقش های سازمانی به شیوه ایی طرح و تنظیم می شوند که با انتظاراتی که افراد شاغل در سازمان به همراه می آورند، هماهنگ هستند این انتظارات خود نتیجه فرآیندهای مشترک درونی ساختن هنجارهای جامعه و اجتماعی شدن هستند. دو نوع رضایت در جامعه برای افراد وجود دارد:

۱- رضایت روانی ۲- رضایت ابزاری در سطح سازمان

رضایت های روانی؛ شامل تأیید فرد از جانب دیگران، تصدیق موفقیت شغلی و تأمین شغلی است.

رضایت ابزاری؛ شامل پاداش های موجود در سازمانهاست که اساساً از نوع پاداش های مادی است. (صبوری، ۱۳۷۴، صص ۱۷۲-۱۷۳).

در جمع بندی و نتیجه گیری از این مبحث می توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱. در رویکرد پارسنز سازمانها به عنوان یک سیستم در مقابل با جامعه نگریند می شوند
۲. در این رویکرد، در نتیجه تعامل بین سازمان و جامعه ارزشهای اجتماعی با افراد به درون سازمان منتقل می گردد.
۳. افراد شاغل در سازمان ها دارای ارزش ها و انتظاراتی هستند که از جامعه و ارزشهای آن کسب کرده اند
۴. هدف های سازمانی به صورتی طرح و تنظیم می شوند که با ارزش های جامعه هماهنگ باشند که این از طریق هماهنگی نقشهای درون سازمان با انتظارات افراد شاغل در سازمان صورت می پذیرد

پارسنز ارزش ها را در قالب رضایت روانی و ابزاری بیان می دارد که افراد شاغل با خود آنها را از جامعه به درون سازمان آورده اند و سازمان بایستی در جهت ارضاء آنها بکوشد.

ایده بررسی سرمایه اجتماعی سازمان ها در تحقیقات کوهن و پروساک (۲۰۰۱) مورد اشاره قرار گرفته است. افرادی مانند کوهن و پروساک اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی می تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید. مزایای سرمایه اجتماعی سازمانی عبارت است از: «به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون (درون سازمان، بین سازمان و شرکاء)،

کاهش نرخ جابه جایی، کاهش هزینه های استخدام، کمک به آموزش، ابقاء دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک». سرمایه اجتماعی سازمانی از طریق عناصری از قبیل اعتماد، درک متقابل، تعهد و ثبات، ارتباطی را به وجود می آورد که سازمان ها را در محیط کسب و کار در حال تغییر، حفظ می نماید. سرمایه اجتماعی سازمانی باعث انسجام کارکنان و مدیران می شود. این سرمایه از طریق تسهیل در فعالیت های جمعی موفقیت آمیز، ارزش افزوده ایجاد می نماید و منبعی است که می تواند مدیر و کارکنان را بهره مند سازد. این سرمایه ویژگی تعاملات اجتماعی را در یک سازمان منعکس می سازد و می تواند با سایر منابع فیزیکی، مالی و انسانی برابری نماید (کاووسی، ۱۳۸۵: ۹۸).

### تقسیم بندی سرمایه اجتماعی بر اساس سه مؤلفه اعتماد اجتماعی<sup>۱</sup>، انسجام اجتماعی<sup>۲</sup>، مشارکت اجتماعی<sup>۳</sup>

سه مؤلفه اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی که در یک رابطه متعامل قرار گرفته و هرکدام تقویت کننده دیگری اند از مؤلفه های اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می شوند.

**اعتماد اجتماعی:** اعتماد در متن کنش های انسان نمود پیدا می کند، به خصوص در آن دسته از کنش ها که جهت گیری معطوف به آینده دارند و آن نوعی رابطه کیفی است که به تعبیر کلمن قدرت عمل کردن را تسهیل می کند. اعتماد تسهیل کننده مبادلات در فضای اجتماعی است که هزینه مذاکرات و مبادلات اجتماعی را به حداقل می رساند و برای حل مسائل مربوط به نظم اجتماعی نقش تعیین کننده ای دارد و عنصر پیش قراردادی و مقوم حیات اجتماعی است. به تعبیری مفاهیم مربوط به اعتماد به طور بالقوه روابط اجتماعی را توصیف می کنند که دربردارنده تمایزات افقی بین حوزه های مربوط به فضای عمومی و شخصی است. فوکویاما (۱۹۹۵) از اعتماد به مثابه شاخصی برای بیان سرمایه اجتماعی در معنای ارزش های جمعی شبکه های اجتماعی و اخلاق فرهنگی، که بنیاد رشد و ثبات اقتصادی را تشکیل می دهند، استفاده می کند (از کیا، غفاری، ۱۳۸۸: ۲۸۳).

**انسجام اجتماعی:** انسجام اجتماعی دلالت بر توافق جمعی میان اعضای یک جامعه دارد. به عبارتی "انسجام، در کل، ناظر بر میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنشگران، گروه ها و خرده فرهنگ های تمایز یافته است" (از کیا، غفاری به نقل از افروغ، ۱۳۸۸: ۲۸۶).

---

<sup>۱</sup> Social trust

<sup>۲</sup> Social cohesion

<sup>۳</sup> Social participation



حرکت گروه‌ها و نیروهای مختلف درون جامعه در مسیر نفع جمعی، را انسجام اجتماعی می‌نامند به گونه‌ای که در این شرایط نفع جمعی مقدم بر نفع فردی دانسته می‌شود. هرچند که در این حالت نیز اگر چه تمام گروه‌ها در راستای نفع جمعی جامعه تلاش می‌کنند اما در عین حال تک‌تک انسان‌ها نیز به اهداف خود می‌رسند و به عبارتی نفع فردی و جمعی اعضای یک جامعه، در یک مسیر و یک جهت قرار می‌گیرد (رفیع پور، ۱۳۷۹: ۴۱۹).

**مشارکت اجتماعی:** مشارکت از نظر لغوی به معنای شرکت دو جانبه و متقابل افراد برای انجام امری است. از منظر جامعه‌شناسی مشارکت نوعی فرآیند تعاملی دوسویه است (همان). مشارکت اجتماعی دلالت بر گسترش روابط بین گروهی در قالب انجمن‌های داوطلبانه، باشگاه‌ها، اتحادیه‌ها و گروه‌هایی دارد که معمولاً خصلتی محلی و غیر دولتی دارند و هدفشان مشارکت و درگیر ساختن مردم در فرآیندهای اجتماعی مختلف در قالب سیاست‌های اجتماعی است. به عبارتی مشارکت اجتماعی "بر آن دسته از فعالیت‌های ارادی دلالت دارد که از طریق آنها اعضای یک جامعه در امور محله، شهر و روستا شرکت کرده و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در شکل دادن حیات اجتماعی مشارکت دارند" (محسنی تبریزی، ۱۳۶۹: ۱۰۸).

تعدد و گستردگی سازمان‌های محلی و غیر دولتی در یک جامعه، بیانگر وجود مشارکت اجتماعی در آن جامعه است، تا جایی که جامعه مدنی بواسطه بسط و گسترش مشارکت اجتماعی و نهادی‌های مدنی تعریف می‌شود. نهادهای مدنی، تشکل‌هایی مردمی و غیر دولتی هستند که در حد فاصل مردم با دولت بوجود می‌آیند و بخشی از مردم را برای دستیابی به هدفی مشخص در یکی از حوزه‌های اجتماعی سازماندهی می‌کنند. دامنه فعالیت این نهادها که به منظور مشارکت سازمان یافته مردم تشکیل می‌گردند بسیار گسترده است. اتحادیه‌های صنفی، احزاب سیاسی، بنگاه‌های اقتصادی خصوصی، شرکت‌های تعاونی، گروه‌های هنری، مطبوعات، مؤسسات خیریه و حتی اجتماعات محلی مشتمل بر ساکنان یک خیابان و محله می‌توانند مثال‌هایی از نهادهای مدنی باشند (ازکیا، غفاری، ۱۳۸۳: ۲۹۳).

با توجه به اینکه دیدگاه‌های مختلفی درباره سرمایه اجتماعی وجود دارد، پس از مطالعه آنها، از دیدگاه موران برای بررسی سرمایه اجتماعی در این تحقیق استفاده شده است. موران سرمایه اجتماعی را بر اساس دو بعد ساختاری و رابطه‌ای بررسی کرده است که بعد ساختاری شامل مؤلفه شبکه‌های ارتباطی و بعد رابطه‌ای شامل مؤلفه‌های اعتماد و صمیمیت است. در این تحقیق دیدگاه موران بدون لحاظ کردن ابعادی که وی برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته و تنها با توجه به مؤلفه‌های آن که شامل شبکه‌های ارتباطی، اعتماد و صمیمیت است مورد استفاده قرار گرفته است.

**فوکویاما:** فوکویاما معتقد است که «سرمایه اجتماعی مجموعه‌های هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده است و موجب پائین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود» (فوکویاما، ۱۹۹۵: ۵)

بوردیو سرمایه اجتماعی را سرمایه ارتباطات اجتماعی می داند که در صورت لزوم، حمایت های مفید را ایجاد می نماید؛ افراد برای حفظ ارزش سرمایه اجتماعی خود، باید روی آن کار نمایند. از نظر او «تراکم و دوام ارتباطات هر دو اهمیت فراوان دارند و ارزش ارتباطات یک فرد به تعداد ارتباطات فعال شده و حجم سرمایه (فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی) هر ارتباط بستگی دارد. از نظر او اتحاد درونی شبکه ها زمانی میسر می شود که عضویت سبب ایجاد سود شود (سود مادی و یا نمادین). او سرمایه اجتماعی را نوعی دارای امتیاز و وسیله های برای حفظ موقعیت اجتماعی و مایملک انحصاری برگزیدگان جامعه، جهت استحکام بخش موقعیت نسبی آنان می داند» (فیلد، ۳۸۵: ۲۷).

### فرضیه اصلی

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

### فرضیه های فرعی

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

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

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

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

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

### روش شناسی

روش مطالعه پیمایشی است و با ابزار پرسشنامه داده ها و اطلاعات جمع آوری شده اند. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان بانک رفاه شامل صف و ستاد به تعداد ۱۴۵۴ نفر تشکیل می دهند. بنا بر فرمول کوکران تعداد نمونه برابر ۴۰۰ نفر بدست آمد. روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک می باشد، واحد تحلیل و مشاهده فرد می باشد. برای پایداری متغیرها از روش پایداری درونی (ضریب آلفا) استفاده شد، یعنی با بررسی ضریب آلفای گویه های مربوط به هر یک از متغیرها و محاسبه ی ضریب آلفای نسبتاً بالای آن ها انسجام درونی بالای گویه ها را تأیید می کند و در نهایت ضریب آلفای کرونباخ ابزار تحقیق برابر ۰/۸۹ می باشد. در این تحقیق برای تعیین اعتبار ابزار تحقیق (پرسشنامه) از روش اعتبار صوری استفاده شده است. منظور از اعتبار صوری میزان توافق متخصصان یک امر در رابطه با یک شاخص یا معیار است. بدین منظور از نظریات متخصصان و کارشناسان جامعه شناسی در زمینه منطبق بودن محتوای سؤالات با ویژگی های مورد نظر استفاده شده است.

### یافته ها

یافته های توصیفی نشان داد ۲۷۲ نفر در حدود ۰/۶۸ درصد از حجم نمونه مرد می باشند که بیشترین میزان حجم نمونه است و ۱۲۳ نفر در حدود ۰/۳۲ درصد از حجم نمونه زن هستند که

کمترین میزان حجم نمونه می‌باشد. ۳۲۶ نفر در حدود ۸۱/۵ درصد از حجم نمونه متاهل می‌باشند که بیشترین میزان حجم نمونه است و ۶۹ نفر در حدود ۱۷/۳ درصد از حجم نمونه مجرد هستند که کمترین میزان حجم نمونه می‌باشد. ۲۰۱ نفر در حدود ۵۰/۳ درصد از حجم نمونه دارای (تحصیلات لیسانس) هستند که بیشترین میزان حجم نمونه است و ۱ نفر در حدود ۰/۳ درصد از حجم نمونه دارای (تحصیلات دکترا) هستند که کمترین میزان حجم نمونه می‌باشد.

یافته های توصیفی سرمایه اجتماعی و ابعاد آن نشان داد کارکنان بانک رفاه در مشارکت اجتماعی سازمانی از سطح بالایی برخوردارند (۷۳/۴) و ۶۸/۳ از اعتماد اجتماعی بالایی قرار دارند، همبستگی اجتماعی در بین پاسخگویان نمونه در سطح متوسطی قرار دارد و ۴۹/۵ درصد اعلام نموده اند. احساس عدالت اجتماعی در بین کارکنان در محیط کارشان نسبتا بالاست حدودا ۵۶ درصد

۴۸/۸ نمونه مورد مطالعه میزان رضایت شغلی خود را سطح خوب ارزیابی کرده اند (۶۵/۴) همچنین سرمایه اجتماعی در بین پاسخ گویان از سطح بالایی برخوردار است (۶۳/۲) یافته های مربوط به آزمون فرضیه ها نشان داد فرضیه شماره ۱: به نظر می‌رسد بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

#### جدول شماره ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین «مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی»

| متغیر          | شاخص‌های آماری         | رضایت شغلی |
|----------------|------------------------|------------|
| مشارکت اجتماعی | ضریب همبستگی پیرسون    | ۰/۵۴۳      |
|                | سطح معنی داری دو دامنه | ۰/۰۰۳      |
|                | تعداد                  | ۳۸۹        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۴۳ و در سطح ۰/۰۰۳ 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 می‌یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۵۴،۳ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می‌باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «میزان مشارکت اجتماعی و رضایت از شغل» تایید می‌شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۵۴۳) در سطح خوب ارزیابی می‌شود.

فرضیه شماره ۲: به نظر می‌رسد بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

#### جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین «اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی»

| متغیر          | شاخص‌های آماری         | رضایت شغلی |
|----------------|------------------------|------------|
| اعتماد اجتماعی | ضریب همبستگی پیرسون    | ۰/۴۵۳      |
|                | سطح معنی داری دو دامنه | ۰/۰۱۴      |
|                | تعداد                  | ۳۹۰        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر  $0/453$  و در سطح  $0/014$  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  $45,3$  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 ( $0/453$ ) در سطح پایین ارزیابی می شود.

فرضیه شماره ۳: به نظر می رسد بین همبستگی اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

**جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین «همبستگی اجتماعی و رضایت شغلی»**

| متغیر           | شاخص های آماری         | رضایت شغلی |
|-----------------|------------------------|------------|
| همبستگی اجتماعی | ضریب همبستگی پیرسون    | $0/569$    |
|                 | سطح معنی داری دو دامنه | $0/001$    |
|                 | تعداد                  | ۳۴۵        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر  $0/569$  و در سطح  $0/001$  معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان همبستگی اجتماعی از سطح بالایی برخوردار باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در  $56,9$  درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «همبستگی اجتماعی و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر ( $0/569$ ) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

فرضیه شماره ۴: به نظر می رسد بین احساس عدالت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

**جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین «احساس عدالت اجتماعی و رضایت شغلی»**

| متغیر               | شاخص های آماری         | رضایت شغلی |
|---------------------|------------------------|------------|
| احساس عدالت اجتماعی | ضریب همبستگی پیرسون    | $0/343$    |
|                     | سطح معنی داری دو دامنه | $0/012$    |
|                     | تعداد                  | ۳۵۴        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر  $0/343$  و در سطح  $0/012$  معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان احساس عدالت اجتماعی از سطح بالایی برخوردار باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در  $34,3$  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 (۰/۳۴۳) در سطح بالایی ارزیابی می شود. فرضیه شماره ۵: به نظر می رسد بین احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

**جدول شماره ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین «امنیت شغلی و رضایت شغلی»**

| متغیر            | شاخص های آماری         | رضایت شغلی |
|------------------|------------------------|------------|
| احساس امنیت شغلی | ضریب همبستگی پیرسون    | ۰/۴۷۳      |
|                  | سطح معنی داری دو دامنه | ۰/۰۰۰      |
|                  | تعداد                  | ۳۹۸        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۷۳ و در سطح ۰/۰۰۰ 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 ۴۷،۳ درصد از موارد این امر امکان پذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «میزان امنیت شغلی و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۷۳) در سطح خوب ارزیابی می شود.

فرضیه شماره ۶: به نظر می رسد بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

**جدول شماره ۶: ضریب همبستگی پیرسون بین «سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی»**

| متغیر          | شاخص های آماری         | رضایت شغلی |
|----------------|------------------------|------------|
| سرمایه اجتماعی | ضریب همبستگی پیرسون    | ۰/۷۶۸      |
|                | سطح معنی داری دو دامنه | ۰/۰۰۰      |
|                | تعداد                  | ۳۳۱        |

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۷۶۸ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه میزان سرمایه اجتماعی از سطح بالایی برخوردار باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۷۶،۸ درصد از موارد این امر امکان پذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین «سرمایه اجتماعی و رضایت از شغل» تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۷۶۸) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

### نتیجه گیری

«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). یافته های استنباطی حاصل از آزمون فرضیه در این تحقیق نشان داد بین میزان مشارکت اجتماعی و رضایت از شغل. رابطه وجود دارد که این رابطه در سطح خوب ارزیابی شد.

بر اساس یافته ها رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی تایید گردید به عبارت دیگر با افزایش میزان اعتماد اجتماعی میزان رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. بطوریکه فوکویاما معتقد است سرمایه اجتماعی، شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیر رسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می شوند. هنجارهای تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی می توانند از هنجار روابط متقابل دو دوست گرفته تا آموزه های پیچیده ای را در برگیرند (تاجبخش، ۱۳۸۵: ۱۷۰). چنین نیست که هر مجموعه ای از هنجارهایی با مصداق عینی، به تشکیل سرمایه اجتماعی بینجامد؛ این هنجارها باید به ایجاد و افزایش همکاری در گروه بینجامد و لذا با فضایل سنتی چون درستکاری، وفای به عهد، قابل اعتماد بودن در انجام وظیفه، روابط متقابل و نظایر اینها مرتبط اند (همان).

سطح بالای همبستگی اجتماعی در بین کارکنان با افزایش رضایت شغلی همراه است بنا به نظر فرانسویس 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 ارتباطهای اجتماعی به دست می آورند (ازکمپ، ۱۳۸۵: ۲۶۹).**

یافته های استنباطی این تحقیق موید این واقعیت است که رابطه بین احساس عدالت اجتماعی سازمانی و احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی تایید و هر دو رابطه در سطح خوب ارزیابی شد

در نتیجه رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی تایید گردید و از سطح نسبتا بالایی برخوردار است. از نظر پاتنام سرمایه اجتماعی مانند سایر اشکال سرمایه مولد است و به طور ذاتی در ساختار روابط کنشگران و روابطی که بین اشخاص برقرار است یافت می شود؛ و مقوله ای مرتبط با جمع و جامعه است که هر چه تعداد کسانی که با یکدیگر کار می کنند، بیشتر شود، مقدار سرمایه اجتماعی تولید شده نیز بیشتر خواهد شد؛ و هر چه تعداد کسانی که با یکدیگر کار می کنند کاهش یابد، ذخایر سرمایه اجتماعی نیز بیشتر تحلیل خواهد یافت.

واژه سرمایه دلالت می کند که سرمایه اجتماعی همانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد، یعنی ما را قادر می سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم، ماموریت‌هایمان را در زندگی به اتمام رسانیم و به سهم خویش به دنیایی یاری رسانیم که در آن زندگی می کنیم. وقتی می گوییم سرمایه های اجتماعی زاینده و مولد هستند، منظور این است که هیچ کس بدون آن موفق نیست و حتی زنده نمی ماند (کلمن، ۱۹۹۰: ۳۰۰).

### منابع

۱. ازکمپ استوارت (۱۳۷۰) روانشناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، چاپ اول، معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
۲. ازکیا، مصطفی، غفاری، غلامرضا (۱۳۸۸)، توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران: نشر نی.
۳. ازکیا، مصطفی، غفاری، غلامرضا (۱۳۸۶)، جامعه شناسی توسعه، تهران: نشر کیهان.
۴. ازکیا، مصطفی، ایمانی جاجرمی، حسین (۱۳۸۴)، «بررسی جامعه شناختی عوامل کارایی شوراها اسلامی شهر»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶.
۵. ازکیا، دربان آستانه، (۱۳۸۲)، روش های کاربردی تحقیق، تهران: کیهان
۶. الوانی، مهدی (۱۳۸۰)، گفتارها و فلسفه تئوری های سازمان دولتی، تهران: نشر صفار.
۷. بوردیو، پیر (۱۳۸۱)، نظریه کنش، ترجمه مردیها، تهران: نشر نقش و نگار.
۸. بوردیو، پیر (۱۳۸۴)، شکل های سرمایه، مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.
۹. پاتنام، رابرت (۱۳۸۰)؛ دموکراسی و سنت های مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور.
۱۰. پاتنام، رابرت (۱۳۸۴)، «جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی»، مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.
۱۱. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴)، «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.
۱۲. 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.
۱۳. توسلی، غلامعباس، موسوی، مرضیه (۱۳۸۴)، «مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶.

۱۴. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۳)، «تحلیلی از اندیشه پیربورديو درباره فضاى منازعه آميز و نقش اجتماعى»، نامه علوم اجتماعى، شماره ۲۳.
۱۵. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷)؛ جامعه شناسی کار و مشاغل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (انتشارات سمت).
۱۶. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۰) نظریه های جامعه شناسی، تهران، انتشارات سمت.
۱۷. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۹)؛ توسعه و تضاد، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۸. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۳) سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی، چاپ اول.
۱۹. صبوری کاشانی، منوچهر (۱۳۷۴) جامعه شناسی سازمانها، نشر شب تاب.
۲۰. غفاری، غلامرضا (۱۳۸۴)، سنجش سرمایه اجتماعی، مجموعه مقاله های نخستین سمپوزیم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
۲۱. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
۲۲. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴)، «سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی»، «مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.
۲۳. فیلد، جان (۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضانی، تهران: انتشارات کویر.
۲۴. کاووسی (۱۳۸۵)، اندازه گیری و سنجش سرمایه اجتماعی، پایان نامه دکتری دانشگاه علوم و تحقیقات.
۲۵. کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۲۶. کلمن، جیمز (۱۳۸۴)، «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی»، «مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.
۲۷. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۴) جامعه شناسی؛ ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۲۸. محسنی تبریزی، علیرضا، (۱۳۶۹)، بررسی زمینه های مشارکتی روستائیان و ارتباط آن با ترویج کشاورزی، تهران: معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی
۲۹. غفاری، غلامرضا (۱۳۸۴)، سنجش سرمایه اجتماعی، «مجموعه مقالات «سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه»، تهران: نشر شیرازه.