

عنوان فارسی پروپوزال

بررسی تاثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان

تهران

عنوان انگلیسی پروپوزال

Investigating the effect of organizational justice and social capital on job satisfaction and commitment of employees of welfare organization of Tehran province

بیان مسئله

تحقیقات نشان داده است که سرمایه اجتماعی یک عامل مهم تعیین کننده در موفقیت سازمان ها تلقی می شود و مطالعات مختلفی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اهداف سازمان از جمله رضایت شغلی، همکاری بهتر و غیره انجام شده است. به طور کلی سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستمهای اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات میگردد (Silva و همکاران، ۲۰۲۳).

کیفیت سرمایه اجتماعی در یک سازمان را می توان از طریق ادراک کارکنان از سطح حمایت دریافتی ارزیابی کرد . چنین رابطه ای نشان دهنده اهمیت و ویژگی تعیین کننده سرمایه اجتماعی است. رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و احساس رضایت در فرد می شود.

مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه مهم می باشد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تاثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد.

وفاداری سازمانی متغیر مهم دیگری می باشد که می تواند به صورت متغیر مستقل و یا میانجی بر عملکرد شغلی کارکنان موثر باشد (Silva و همکاران، ۲۰۲۳). منظور از وفاداری سازمانی، بکارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت پذیری، انجام مشتاقانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباطات موثر بین کارکنان و ... می باشد . موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان دارد. عملکرد شغلی درجه ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می شود.

نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی، حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. (پانتم ، ۲۰۰۹، ص ۳). فقدان تعهد سازمانی اثراتی از قبیل افزایش تمایل به ترک شغل، افزایش ترک شغل، غیبت و تأخیر بیشتر و عملکرد ضعیف‌تر دارد که بر اثربخشی و کارایی سازمانی تأثیر منفی دارد (گولریوز همکاران ، ۲۰۰۸، ص ۳). بنابراین می‌توان بیان کرد که تعهد سازمانی با عواملی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. لذا هدف از این تحقیق بررسی تاثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران می باشد.

ضرورت انجام تحقیق

کارکنان سازمان بهزیستی به عنوان یکی از متولیان خدمت به مردم می‌باشند و رضایت شغلی آنان در عملکرد سازمان بسیار تأثیرگذار است. ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان، برای سازمان و برای همه کسانی که از

خدمات سازمان استفاده می‌نمایند، نامطلوب، مخرب و هزینه‌بر است، از طرف دیگر، آن دسته از کارکنانی که از روی اجبار در سازمان می‌مانند و دارای تعهد سازمانی پایینی می‌باشند، بهره‌وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. بنابراین، سازمانها باید درصدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان و نیز افزایش میزان بهره‌وری و بهبود عملکرد آنها باشند.

از اینرو با توجه به اینکه امروزه سازمانها، هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنان خود نسبت به سازمان بطور ناخواسته متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود سرمایه اجتماعی و افزایش میزان آن در سازمانها، با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضا که در بردارنده مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان است، در بهبود تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. بر این اساس، در این تحقیق به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی می‌پردازد.

پیشینه تحقیق

در زمینه سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مطالعات گسترده‌ای انجام شده است، ولی تنها در تعدادی از آنها دو یا سه متغیر سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هم مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. در زیر به برخی از مطالعات انجام گرفته اشاره می‌کنیم.

موسوی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان پرداخته‌اند. براساس این تحقیق، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان متوسط است و از میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از همکار بالاترین میانگین و رضایت از پرداخت کمترین میانگین را داشته است.

کرو و همکاران (۱۳۹۳) به مطالعه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس کره جنوبی با میانجی‌گری رضایت شغلی پرداخته‌اند. براساس یافته‌های این تحقیق، درک افسران از عدالت سازمانی رابطه مثبتی با سطح تعهد سازمانی آنان دارد.

عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان پرداخته‌اند. با توجه به یافته‌های این تحقیق، بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

یزدخواستی و غلامی کوتنایی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمان و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران پرداخته‌اند. براساس نتایج بدست آمده، بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، هنجارهای رایج، اعتماد و سابقه کار کارکنان، مهمترین متغیرهای تبیین کننده رضایت شغلی کارکنان است.

اسدی (۱۳۸۹) به مطالعه مقایسه‌ای رابطه بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه پرداخته است. براساس این تحقیق، سرمایه اجتماعی از پیش‌بینی کننده‌های معنی دار رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین متغیر مشارکت اجتماعی با متغیر رضایت شغلی رابطه معنی داری ندارد.

انصاری و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن است که رابطه منفی و معناداری بین استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین، رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶)، به بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های مناطق ۴، ۶ و ۷ مشهد پرداخته‌اند. در این تحقیق، ۳۳۱ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تخصیص مناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم و تعهد سازمانی موادی استیرز و پورتر استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون یک نمونه‌ای کولموگروف-اسمیرنوف، ضرایب همبستگی پیرسن و اسپیرمن، آزمون رتبه‌ای فریدمن، آزمون رتبه‌های علامت دار ویلکاکسون و آنالیز رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام انجام شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دهنده تأیید فرضیه‌های تحقیقی می‌باشد.

ایمانی (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس پرداخته است. نتایج نشان دهنده آن است که عدالت سازمانی به صورت کلی با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار بوده و علاوه بر آن بین مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه معناداری وجود دارد.

امین بیدختی به بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌ها با تعهد سازمانی آنان پرداخته است. بدین منظور، کلیه دبیران دبیرستان‌های ۴، ۶ و ۷ مشهد به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شدند. تعداد ۳۳۱ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تخصیص مناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم، و تعهد سازمانی موادی، استیرز و پورتر

استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون یک نمونه ای کولموگروف-اسمیرنف، ضرایب همبستگی پیرسن و اسپیرمن، آزمون رتبه ای فریدمن، آزمون رتبه های علامت دار و یلکاکسون و آنالیز رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها تایید فرضیات تحقیق را نشان داده است.

جهانگیر و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ویژگیهای فردی پرستاران در بخشهای داخلی جراحی بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پرداخته اند. در این تحقیق، جهت توصیف و ارزیابی روابط بین متغیرها از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشاندهنده آن است که بین رضایت شغلی پرستاران و تعهد عاطفی و تکلیفی رابطه مثبت، ولی بین رضایت شغلی و تعهد مستمر رابطه منفی وجود دارد. واحدهای مورد تحقیق به ترتیب بیشترین میزان رضایت را از ارتباط با همکاران، جایگاه شغلی، نظارت و سرپرستی و مدیریت و کمترین میزان رضایت را از شرایط کار، امنیت شغلی و حقوق و مزایا داشته اند.

حسنزاده (۱۳۸۵) به بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر تبریز پرداخته است. روش مطالعه در این تحقیق پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه ساخت یافته بهره گرفته شده است. متغیر سرمایه اجتماعی با مقیاس بولن و انیکس و متغیر رضایت شغلی با مقیاس برایت فیلد اندازه گیری شده است. حجم نمونه شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدائی نواحی ۲ و ۴ آموزش و پرورش تبریز است که به روش نمونه گیری خوشه ای دو مرحله ای انتخاب شده است.

بر اساس این تحقیق، رابطه معنی داری بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان وجود دارد. در این تحقیق متغیرهای زمینه ای سابقه کار، میزان تحصیلات، درآمد، سن و جنس نیز مورد مطالعه قرار گرفته است که از بین متغیرهای زمینه ای تنها جنسیت معلمان رابطه معناداری با رضایت شغلی آنها داشته است.

شکرکن و انعامی (۱۳۸۲) به بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی پرداخته اند. نتایج حاکی از آن است که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی دارای رابطه معنادار است و علاوه بر آن بین مولفه های عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی نیز رابطه معناداری وجود دارد.

یاماکوچی (۲۰۱۴)، به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی در بین کارگران آمریکا و ژاپن پرداخته است. براساس نتایج بدست آمده، بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، تأثیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در ۲ کشور آمریکا و ژاپن متفاوت است.

پادالا (۲۰۱۱) نشان داده است که سن، تحصیلات، ماهیت شغلی، سابقه خدمت و درآمد رابطه منفی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان صنعت کود و مواد شیمیایی در هند دارد.

آزیم (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیده است که میانگین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سلطنتی در عمان در حد متوسط است. بین ابعاد رضایت شغلی، عوامل جمعیتی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و نظارت، پرداخت، تصدی مقام و بطور کلی رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های مورد توجه تعهد سازمانی هستند.

گایتر و همکاران (۲۰۰۸) با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری به بررسی رابطه بین محیط سازمانی، تعارض کار و خانواده، استرس شغلی، ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داروسازان ایالات متحده پرداخته‌اند. نتایج نشان دهنده آن است که عوامل سازمانی به شکل‌های بار کاری بیش از حد، تعارض و کاریابی آسان، از جمله مهمترین متغیرهایی هستند که بر استرس شغلی بیشترین تأثیر را دارند. همچنین در مدل آنها ارتباط معناداری بین ویژگیهای فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شده است.

رایلی (۲۰۰۶) در مطالعه خود رابطه مثبت و معناداری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی بدست آورده است. با این حال، بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه‌ای یافت نشده است.

رابرت (۲۰۰۳) به بررسی سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان پرداخته است. در این تحقیق، از ۳۵۰۰۰ نفر جامعه آماری ۶۶ نفر به صورت تصادفی با دقت پایین انتخاب شده است. سرمایه اجتماعی مورد مطالعه در این تحقیق با شبکه روابط اجتماعی در محل کار مفهوم‌سازی شده است که برای این منظور از دو شاخص برای اندازه‌گیری استفاده شده است، دوستی و دوستی گروهی از رضایت شغلی نیز با ۱۸ توصیف‌گر از مقیاس اندازه‌گیری اسمیت، کندال و هولین ۱۹۶۹ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج به دست آمده تایید کننده فرضیه تحقیق بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی است. به عبارت دیگر، با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش نمی‌یابد بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی شود و پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد.

براساس تحقیق زنناد و روت (۲۰۰۳) حجم معاملات را می‌توان با سطح بالاتری از رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی کاهش داد. همچنین همبستگی تقریباً زیادی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

براساس تحقیق ال‌آمری (۲۰۰۰) میزان رضایت شغلی پرستاران متوسط و میزان تعهد آنها در بیمارستان‌های دولتی عربستان سعودی پایین است. همچنین، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

تامیلتون و جانکینز (۱۹۹۲) نقض تعهد سازمانی و موفقیت شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان را مورد مطالعه قرار داده‌اند. براساس یافته‌های این تحقیق، توجه به انواع تعهد عاطفی و مستمر می‌تواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت میسر باشد. ویلیامز و اندرسون به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به عنوان پیش بینی کننده شهروندی سازمانی و رفتارهای درون نقشی بررسی کردند. پودساکوف و همکاران (۱۹۹۷) تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و کمیت و کیفیت عملکرد گروه کاری را مورد مطالعه قرار داد. چن و چو (۲۰۰۹) نقش واسطه‌ای درگیری شغلی را در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بررسی کردند. نظری (۱۳۹۲) مطالعه‌ای در مورد نقش سرمایه اجتماعی در یکی از بانک‌های خصوصی تازه تاسیس در ایران به نام قوامین انجام داد.

تامیلتسون و جانکینز (۱۳۹۲) رابطه بین تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و مستمر) با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این تحقیق بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت ولی بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد.

سوال اصلی تحقیق

آیا بین سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان بهزیستی

اهداف فرعی

1. تعیین رابطه بین بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی
2. تعیین رابطه بین بعد شناختی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی
3. تعیین رابطه بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی
4. تعیین رابطه بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی .
5. تعیین رابطه بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی

6. تعیین رابطه بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی .

هدف کاربردی

کلیه سازمان بهزیستی استان‌ها می‌توانند از نتایج این تحقیق بهره‌مند شده و خط مشی‌هایی در بهبود عملکرد و رضایت کارکنان قرار دهند. به طور کلی سازمان‌هایی که تمایل دارند ارزش منابع انسانی خود را محاسبه کرده و از این طریق عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند، از نتایج این تحقیق بهره‌مند خواهند شد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.
- بین بعد شناختی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.
- بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.
- بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.
- بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.
- بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی رابطه وجود دارد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران تشکیل می‌دهد.

برای تعیین حجم نمونه از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیره در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

ابزار اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه مورد نظر براساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق طراحی شده و پس از بررسی روایی و پایایی آن بین اعضای نمونه بصورت تصادفی توزیع خواهد شد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی است که به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی می‌پردازد.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

با توجه به موضوع تحقیق، روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی خواهد بود.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق، جهت دسته‌بندی اطلاعات از روش آمار توصیفی و به منظور بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مدل اقتصادسنجی مناسب و روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. همچنین برای دستیابی به اهداف تحقیق از نرم‌افزار AMOS و SPSS بهره گرفته خواهد شد.

مراجع

- [۱] اسدی، مهدی، (۱۳۸۹)، مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور تهران (واحد پزند).
- [۲] انصاری، محمداسماعیل، میراحمدی، سیدمحمدرضا، و ذبیح زاده، کاظم، (۱۳۸۹)، بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شعروندی سازمان، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۳، ص ۱۶۶-۱۵۳.

[۳] عبدالملکی، حسین، قانع سنگ آتش، اسما، و کریمی، حامد، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، سال ۱، شماره ۲، ص ۴۱-۵۲.

[۴] کرو، متیواس، بای لی، چانگ، جای جی، جای، (۱۳۹۳)، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس کره جنوبی با میانجی‌گری رضایت شغلی، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال ۷، شماره ۱، ص ۱۹۵-۱۶۷.

[۵] موسوی، مرضیه، آجیلی، عبدالعظیم، و محمدزاده، سعید، (۱۳۹۳)، شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، سال ۴۵، شماره ۲، ص ۳۳۳-۳۴۱.

[۶] یزدخواستی، بهجت، و غلامی کوتنایی، کوروش (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمان و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱۶، ص ۱۳۳-۱۰۵. امین بیدختی، علی اکبر، و صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دانشور رفتار، ۱۴(۲۶) (ویژه مقالات مدیریت ۹)، ۳۱-۳۸. SID.

<https://sid.ir/paper/400943/fa>

[7] Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. *Journal of Strategy and Management*, 16(1), 92-111.

[۸]

[9] Al-Aameri, A.S. (2000), Job satisfaction aorganizational commitment for nurses, *Saudi Medical Journal*, 21(6), pp. 531-535.

[10] Allen, Myria. Wat Kins (1997) the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions, journal citation : southern – communication –journal , vol41 , n3.

[11] Alvani, S.M. (1382), social capital. *tadbir*, Tenth year, February.

[12] Azeem, S.M., (2010), Job satisfaction and organizational Commitment among Employees in the sultanate of Oman, psychology, NO. 1, pp. 295-299. Retrieved: www.scirp.org/Journal/PaperInformation.aspx?paperID=3063.

[13] Byrne, B.M, (2010), Structural Equation Modeling with Amos, Basic, Concepts, Applications and programing, New York.

[14] Coleman, J. (1394), Foundation of Social Theory, Cambridge, MA, Harvard University press.

[15] Currivan, D. B. (1999). The causal of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. Human Resource Management Review, 9(4), 495-524.

[16] Fernandes, K., Raja, V., & Whalley, A. (2006). Lessons from Implementing the Balanced Scorecard in a Small and Medium Size Manufacturing Organization. Technovation, 26, 623–634.

[17] George.M.jennifer & Jones. R. Gareth, Organizational Behavior Understanding and managin (U.S.A., New York, ADDISON WESLEY, 1999), P. 74

[18] Golden, timothy, D., and Veiga, John F. (2008), The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers, The Leadership Quarterly.

[19] Guleryuz, Guldal, Guney, semra, Aydin, ErenMiski and Asan, Oznur, (2008), The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: International Journal of Nursing Studies.

[20] Hang, Q. Y. (2001). Technology Infusion Enabled Value Chain Flexibility: a Learning and Capability-based Perspective. Doctoral Dissertation, University of Toledo, Toledo, OH.

[21] Hellriegel, Don; Woodman, Richard.w(1998) organizational behavior. Ohio: South-Western Callege

- [22] Herzberg, Frederike(1959) The motivation to work. New York: Wiley.
- [23] Kim, WooGon, and Brymer, Robert A. (2011), The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, International Journal of hospitality Management.
- [24] Leana, C. R. & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social and employment practices. Academy of Management Review, 24, 538-555.
- [25] Leap. L. Terry & Crion. D. Michael, Personal / Human Resource Management (New York, Macmillan Publishing Company 1989), P. 366-367.
- [26] Li, p. (2006), "Design of performance Measurement systems: a stakeholder Analysis Framework", The Academy of Management Review. Mississippi State, April.
- [27] Luthans, F (2008): Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.
- [28] Marr, B., Gary, D., & Neely, A. (2003). Why do Firms Measure their Intellectual Capital. Journal of Intellectual Capital, 4, 441-464.
- [29] Mayer,J & Hrrscovitch, L (2002): Commitment in the workplace toward a general model. Human Resource management review. 2(9).
- [30] Mayer, R .C & Shoorman, D. F (2000): Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. Journal of organizational behavior. 19(1). 47-49.
- [31] Meyer, P.J., and Allen, J.N. (1997). A three-component conceptualization of organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol. 2, pp. 2- 39.
- [32] Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- [33] Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1398), Social capital, intellectual capital, and the organizational Advantage, Academy of Management Review, Vol. 1.

[34] Nani, A. J., Dixon, J. R., & Vollmann, T. E. (1990). Strategic Control and Performance Measurement. *Journal of Cost Management*, Summer, 33-42.

[35] Neely, A.D., Gregory, M., Platts, K.W. (1997), "Performance Measurement system Design: a literature Review and Research Agenda", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol.15 , No.4, pp 80-116.

[36] Padala, S.R. (2011), Employees job satisfactions and organizational commitment in Nagarzuna Fertilizers and chemicals limited, India. *International Research journal of management and Business studies* vol. (1), pp. 17 -27.

[37] Putnam, R. (1384), *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*, *Journal of Democracy*. pp. 4 -13.

[38] Riley, D. (2006), *Turnover intentions: the mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment*, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Applied Psychology, The university of Waikato.

[39] Schiemann, W. A., & Lingle, J. H. (2005). *Bullseye: Hitting Your Strategic Targets*. High Impact Measurement: Free Press.

[40] Sila, Iindi, (2007), *Examining the Effects of Contextual Factors on TQM and Performance through the Lens of Organizational Theories, An Empirical Study*, *Journal of Operations Management*, 25, 83-109.

[41] Stranglen, L. K., Seaborn, C.D. & Barnhar, C. (2008). Job satisfaction and organizational commitment of multi generational nursing home foodservice workers in West central Wisconsin. *Journal of the American Dietetic Association*, 108(9), A70.

[42] Tajbakhsh, Kian, (1384), *social capital, trust, democracy and development* (translation Afshin Khakbaz and H. pooyan), Tehran, publishing shirazeh.

[43] Tymon, W.G. & Stumpf, S. A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8(1), 12-20.

[44] Yamaguchi, I., (2014), A Japan–US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 37, pp. 58-71.

[45] White, Robert. (2013). social capital and Job satisfaction in the workplace, *social Indicators Research*, No. 2.

[46] Zannad, H., Rouet, V. (2003), Organizational Commitment in innovative companies, XIIeme Conférence del' Association Internationale de Management Stratégique. Retrieved: www.strategie-aims.com/...organizational-commitment-in-innovative.