



بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر کرد

مهران خالدی سردشتی^۱، خالق قنبری میلآسی^۲، محمود حسین پور آقائی^۳، عیسی حسین پور آقائی^۴، علی اصغر حسین پور آقائی^۵

- ۱- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخشهر
- ۲- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخشهر
- ۳- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخشهر
- ۴- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخشهر
- ۵- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخشهر

چکیده :

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد انجام شده است. تحقیق از نوع روش توصیفی، پیمایشی است که از طریق روش کتابخانه‌ای مقاله‌ها پایان‌نامه‌های دانشگاهی در این زمینه جمع‌آوری گردیده و برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از پرسشنامه استفاده می‌شود پس از جمع‌آوری پرسش‌های توزیع شده داده‌های به دست آمده از طریق روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباط با نرم‌افزار spss تجزیه و تحلیل شد. در این تحقیق با توجه به اینکه متغیرها کیفی می‌باشند تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای بدست آوردن حجم نمونه استفاده نمودیم. براساس این نتایج می‌توان گفت مدیران و برنامه ریزان کلان بیشتر باید به این سرمایه بزرگ و پنهان که در صورتی که بتواند بالفعل شده تقویت شود می‌تواند نتایج بزرگ و پرباری هم برای فرد و هم سازمان و حتی جامعه در بر داشته باشد برنامه ریزی نمایند. نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی داری بین بعد ساختاری مولفه سرمایه اجتماعی و مولفه رضایت شغلی وجود دارد.

کلمات کلیدی : سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، شهرکرد



مقدمه

سرمایه اجتماعی به تدریج از دهه ۲۰۱۰ به بعد در رساله ها و مقالات دانشگاهی با کارهای افرادی چون رابرت پانتام و فرانسیس فوکو یاما افزایش یافت. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه مادی قابلیت انتقال ندارد و از روابط دو جانبه تعامل ها و شبکه ایی است که در میان گروه های انسانی پدیدار می شود. سرمایه اجتماعی بطور جامع دارای محکم و ریشه داری در روابط اجتماعی تصور می شود که ممکن است در فعالیت ها استفاده شود و تغییری است که هزینه ها و خسارت های گروهی را به حداقل می رساند. این شبکه های ارتباطی به افراد اجازه می دهد تا به صورتی اثر بخش تر عمل نمایند. امروزه نیروی انسانی هر سازمانی به عنوان منبع راهبردی سازمان ها محسوب می شود و افزایش و حفظ رضایت شغلی نیروها از متداول ترین روش دستیابی به اهداف سازمان است. ولی به دلایل مختلف این احتمال وجود دارد که بعضی از سازمان ها کارا عمل نموده و این امر را ملزم می سازد تا عواملی را بررسی و مسائل و چالش سازمان ها را شناسایی و جهت اصلاح در اختیار مدیران قرار گیرد و در این راستا بحث سرمایه اجتماعی و تأیید آن بر رضایت شغلی از اهمیت فراوانی برخوردار بوده که بر خلاف کشورهای توسعه یافته در کشورهای جهان سوم به ویژه ایران مبهم باقی مانده است و بعضا در نهادهایی تا کنون مورد مطالعه قرار نگرفته است. لذا در این میان مستلزم مطالعه بیشتر و بررسی اثر آن بر رضایت افراد احساس می شود.

بیان مسئله

سرمایه اجتماعی به نسبت مفهومی است که وارد ادبیات علوم سرمایه اجتماعی شده و توانسته است در مدت زمان کوتاهی جایگاه مناسبی مباحث توسعه پیدا نماید. از نتایج اقتصادی سرمایه اجتماعی می توان به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی از مناسبات رسمی بهبود کارائی، سرعت مبادله اطلاعات، تقویت، ابتکارات و کاهش فساد اشاره کرد، یکی از تعاریف مطرح این است که سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می شود و باعث پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد (فوکویاما ۲۰۱۴) بر اساس این تعریف، مفاهیمی مانند: جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیکی با سرمایه اجتماعی می شوند. از دیدگاه کوشینا و شرایدر ۱۹۹۴ سرمایه اجتماعی در سطح جزئی نام داشته و شامل مولفه هایی نظیر ارزش ها، نگرش ها، اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است و در سطح کلان (سرمایه ساختاری) نامیده می شود که در رابطه با ساختاری و فرآیندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم گیری، میزان تصمیم گیری و همکاری گروهی است. (علوی ۱۳۸۰). برای سرمایه اجتماعی مصادیق سازمان و کسب و کار نیز وجود دارد. شواهد متقنی را بیان می کند سرمایه اجتماعی باعث تقویت فعالیت های سازمانی می شود که افراد که سرمایه اجتماعی را ایجاد کرده و از آن استفاده می کند، مشاغل بهتری بیابند و حقوق بیشتری دریافت می کنند و ارتقا رتبه کسب می کنند و در مقایسه با همتایان منزوی خود تمایلی برای استفاده از قدرت سرمایه اجتماعی نداشته و یاتوان آنرا ندارند از تأثیر نفوذ بیشتر بر خودار هستند. نهادهایی که از سرمایه اجتماعی قدرتمند بهره می برند می توانند به سرمایه های لازم برای کار آفرینی و فعالیت های شجاعانه دست یابد و یادگیری سازمانی را بهبود بخشند، ویگوتسکی معتقد است در آنچه قابل اندازه گیری است قابل انجام می باشد. علی رغم تلاش های وافر که پژوهشگران پیرامون



سنجش و اندازه گیری سرمایه اجتماعی در اقصی نقاط دنیا بعمل آورده اند ، متأسفانه یکی از بزرگترین نقاط ضعف موجود فقدان اجتماع آنها پیرامون روش اندازه گیری این پدیده است (هاشمی و همکاران ، ۱۳۹۲)

ساختار سازمانی باید با اندازه به محیط و فناوری و استراتژی سازگار باشد روشنی و بینش ها که از تجربه و مطالعه اشکال سازمانی جدید نشات گرفته است نشان می دهد که ما باید ایده ((تناسب)) را کنار گذاشته یا به حداقل تغییر دهیم. مدیران و کارکنان در سازمان ها از عدم اعتماد متقابل بهم رنج می بریم و همین نبود اعتماد موجب کاهش همکاری مساعی کارکنان و همچنین انصراف مدیران از مشارکت با کارکنان شده است و نتیجه آن بی تفاوتی و کاهش میزان انگیزش در میان کارکنان خواهد شد. یکی از چالش سازمان های دولتی و غیر دولتی عدم وجود همکاری ارادی داوطلبانه و آگاهانه است و نبود آن به معنای پائین بودن سطح سرمایه اجتماعی سازمانی است و مسئله دیگر که سازمان ها با آن درگیر می باشند بالا بودن هزینه تبادلات و معادلات بین آنها است و این مسئله ناشی از عدم اعتماد متقابل است . اتحاد متقابل نقش زیادی در تسهیل فرآیندها و کاهش هزینه های مربوط به اینگونه تبادلات دارد. (فرخی ، ۱۳۸۹) یکی از مفاهیم مفید در تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی شبکه اعتماد است. از این رو اعتماد بین نقش زیادی در تسهیل فرآیندها و هزینه های مربوط به اینگونه تبادلات دارد. اعتماد می تواند بین افراد یک گروه یا بین گروه ها و سازمان های مختلف به وجود آید.

ضرورت تحقیق

در این تحقیق برای ارزیابی سرمایه اجتماعی ، توجه ویژه ای به عنصر اعتماد اجتماعی میشود . که به نوبه خود کار جدیدی است. اهمیت این پژوهش در وحله اول به اهمیت خود سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی بر می گردد و در وحله دوم به آگاهی و شناخت برنامه ریزان از وضعیت سرمایه اجتماعی و اعتماد در سازمان بر میگردد. نتایج حاصل از این تحقیق می تواند در افزایش کارایی و بهره وری کارکنان بر سازمان مفید باشد.

اهداف اصلی

۱- تعیین میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد

اهداف فرعی

- ۱- تعیین میزان تاثیر بعد ساختاری بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد
- تعیین میزان تاثیر بعد شناختی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد
- تعیین میزان تاثیر بعد ارتباطی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد

سوالات تحقیق

فرضیه ها

فرضیه اصلی

۱- سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی

- ۱- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد تاثیر دارد.
- ۲- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد تاثیر دارد.
- ۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی پرسنل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد تاثیر دارد.



روش تحقیق

تحقیق از نوع روش توصیفی، پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان حوزه ستادی وزارت علوم می‌باشد.

روش نمونه گیری و حجم نمونه

پس از جمع‌آوری پرسش‌های توزیع شده داده‌های به دست آمده از طریق روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباط با نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل خواهد شد.

این آزمون برای تعداد ۱۷۵ نفر می‌باشد. طبق فرمول فوق نمونه تصادفی تحقیق ۱۷۵ نفر بصورت تصادفی انتخاب شد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و استفاده از روش‌های متعدد و مناسب آماری می‌باشد. ابتدا آمار توصیفی مثل میانگین و مد جهت معرفی ویژگی‌های نمونه آماری استفاده شد. پس از آن با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت سنجش نرمال بودن توزیع جامعه آماری انجام شد.

پیشینه‌ی داخلی

در ایران تحقیقات نسبتاً زیادی در ارتباط مستقیم و غیرمستقیم در خصوص بررسی و ارزیابی سرمایه اجتماعی انجام پذیرفته است. براساس جستجوهای کتابخانه‌ای و فرا تحلیل انجام یافته، اولین تحقیق مرتبط با موضوع سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی در ایران مرتبط به پژوهشی است که توسط دکتر اصغری با عنوان گرایش‌های فرهنگی و نگرش‌های اجتماعی در ایران در سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۶ انجام یافته است. متأسفانه در دهه ۸۰ تحقیق زیادی با محوریت این موضوع یافت نشد. در دهه ۹۰ تحقیقات اندکی در این زمینه به دست آمد و اکثر پژوهش‌های انجام در این باره مربوط به دهه ۹۰ می‌باشد. مقاله‌ای که توسط آقایان ازکیا و غفاری و با عنوان «بررسی رابطه اعتماد و مشارکت اجتماعی در نواحی شهری شهر اسفراین» در مورد چگونگی پیوند بین اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی بررسی و تحلیل شده است، آمده است که هدف این بررسی بیان خواستگاه فکری و نظری این دو مفهوم و نیز سنجش عملی آن‌ها و در نهایت آزمون تجربی ارتباط بین آن دو در حوزه مورد مطالعه است.

پژوهش توسط حسین میرزایی در سال ۱۳۸۶ به انجام رسیده است. در این بررسی به مفاهیم عمده سرمایه اجتماعی از نظرگاه‌های مختلف اشاره شده است. این پژوهش حاوی مطالعات انجام گرفته در خصوص سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نسبتاً جدیدی است که توانسته است در مدت زمان کوتاهی جایگزین مناسب در ساخت توسعه پیدا نموده و سهم بسزایی در تبیین مسائل توسعه کسب نماید. از مهمترین صاحب نظران سرمایه اجتماعی می‌توان: رابرت پانتام و کلاوس اوفه اشاره نمود که در کتب و مقاله‌ها متعدد به پروراندن این مبحث مبادرت ورزیده و در دستگاه‌های تئوریک خود از آن بهره جستند (محسنی، ۱۳۹۲).

تحقیقات خارجی

از شروع نهضت روابط انسانی کلیه بیانات پیرامون رابطه بین عملکرد و رضایت بود. نظریه‌های محتوایی به طور مطلق فرض می‌کنند که رضایت موجب بهبود عملکرد و برعکس نارضایتی موجب عدم توجه به عملکرد می‌شود ولی پورتر و لاولر معتقدند که انگیزش با رضایت و عملکرد برابر نیست. پورتر و لاولر معتقدند که پاداش‌هایی که داده می‌-



شود و چگونگی کسب آن‌ها، رضایت را تعیین می‌کند و بیان می‌کنند که عملکرد به رضایت منتهی می‌شود و پیشنهاد می‌شود که مدیران در عمل فراتر از آنچه به طور سنتی معتقد هستند، قدم بگذارند و متغیرهایی چون ارزش پاداش‌های احتمالی، ادراک احتمال کوشش - پاداش و ادراک نقش را بسنجند. این متغیرها مطمئناً مدیریت را کمک می‌کند که درک بهتری از کوشش و عملکرد پرسنل داشته باشد (برومند، ۱۳۹۴).

در سال‌های اخیر مطالعات زیادی پیرامون رضایت شغلی پرسنل صورت گرفته است که پاره ای از آن‌ها به بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی پرداخته و پاره‌ای دیگر آن را با دیگر متغیرهای سازمانی مورد بحث قرار داده اند که در اینجا به یافته‌های بعضی از آن‌ها اشاره می‌شود. محمدی فر (۱۳۹۲) در تحقیق خود پیرامون رضایت شغلی به نتایجی رسید که تقریباً با نتایج سایر تحقیقات متفاوت بود. وی به این نتایج دست یافت که: مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند و حقوق نمی‌تواند عامل اصلی در رضایت شغلی باشد.

در پژوهشی دیگری که در سال ۱۳۹۷ و توسط محمد عجبی و به راهنمایی و مشاوره زهرا غلامزاده و سیدمحمد میرکمالی و با موضوع رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی پرسنل دانشگاه با رضایت شغلی آنان انجام شد یافته‌ها نشان داد بین ویژگی‌های شغلی پرسنل دانشگاه نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسئولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه درخصوص ویژگی مربوط به نوع دانشکده به مراتب معنی دارتر از سه ویژگی دیگر بود. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های نگرشی پرسنل با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه در بعد ویژگی رفتاری به مراتب معنی دارتر از دو بعد ویژگی رفتاری به مراتب معنی دارتر از دو بعد عاطفی و شناختی بود. بین ویژگی‌های نگرشی پرسنل برحسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معنی داری مشاهده نشد. در حالی که بین ویژگی‌های نگرشی پرسنل برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار بود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به هدف آن جز تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرسنل اداره کل آموزش و پرورش منطقه ۲ شهرکرد می‌دهند. که حجم آن برابر ۱۷۵ نفر می‌باشد

روش نمونه‌گیری

نمونه مورد نظر بطور تصادفی انتخاب شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS۲۲ استفاده می‌شود که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. بخش آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و جداول آماری و نمودار است. در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده خواهد شد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

داده‌های مورد نیاز این پژوهش براساس دو روش ذیل جمع‌آوری شده است:



مطالعات کتابخانه ای ، اطلاعات میدانی و پرسشنامه می باشد.

تجزیه و تحلیل آماری

نتایج آزمون فرضیات پژوهش این نظریه را تأیید می کند که ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی مولفه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم می گذارند. در ضمن در بررسی تأثیر ویژگی های فردی بر رضایت شغلی مشخص شد که متاهلین، مدیران و معاونین از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند در حالی که رضایت شغلی در تحصیلات مختلف، رشته های تحصیلی مختلف و نیز سوابق کاری مختلف تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود.

نتیجه گیری

در بخش آمار توصیفی جدول فراوانی که شامل فراوانی و درصد و نمودار درصد فراوانی بدست آمده است. ۷۴/۸ درصد افراد مورد پژوهش مرد و ۲۵/۲ درصد زن است. ۸۸/۲ درصد افراد مورد پژوهش متاهل و ۱۱/۸ درصد مجرد بودند. ۱۳/۸ درصد افراد مورد پژوهش دارای سطح تحصیلات "دیپلم" ، ۱۶/۶ درصد "فوق دیپلم" ، ۴۴/۳ درصد "لیسانس" ، ۲۳/۶ درصد "فوق لیسانس" و ۰/۹ درصد دارای مدرک دکتری می باشند. با استفاده از تحلیل های استنباطی از جمله رگرسیون خطی، آزمون t دو نمونه مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه، تأثیر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و همچنین بررسی وضعیت رضایت شغلی در مشخصات مختلف فردی مورد ارزیابی و آزمون قرار می گیرند. با توجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵)، مشخص شد که ارتباط معنی داری بین بعد ساختاری مولفه سرمایه اجتماعی و مولفه رضایت شغلی وجود دارد که با پژوهش های عطاران (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، عباس زاده و حسینی (۱۳۹۰) و حسن شاهی (۱۳۹۴) همخوانی دارد

محدودیت ها

- ۱: در مواردی در جمع آوری پرسشنامه با عدم همکاری مواجه گردیم .
- ۲: دسترسی مشکل به تعدادی از مدیران بعلت مشغله کاری .
- ۳: عدم امکان جمع آوری اطلاعات در یک زمان مشخص از شرکت کنندگان .

منابع فارسی

- ۱- محمد رضا پور جعفر - نقش سرمایه اجتماعی در وضعیت اقتصادی بازار سنتی -۱۳۸۵
- ۲- محمد سریر افراز - نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تامین و ارتقای سرمایه اجتماعی ۱۳۸۷
- ۳- محمد غلامی عزیزی - نقش سرمایه اجتماعی در بهره وری نیروی انسانی در امنیت صنایع غذایی -سواد کوه- ۱۳۹۱
- ۴- محمود رحمانی - دکتر اسماعیل کاوسی . کتاب اندازه گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش دولتی و خصوصی .
- ۴- مهدی سبحانی نژاد - نقش سرمایه اجتماعی سازمانی بر نو آوری در سازمان - ۱۳۹۰
- ۵- میر علی سید نقوی - شناخت سرمایه اجتماعی سازمانی بعنوان مفهوم چند بعدی -۱۳۸۹



- "Social capital and Civil society ".conference on second ۲۰۰۸fukuyama f.(۶-
generation
) . "Can we Trust?".Making and breaking cooperative ۲۰۱۷Gambetta ,D.(۷-
)"The street-Level epistemology of Trust"Politics and society ۲۰۱۱Hardin , R.(۸-
۲۱,no
Letki,Evans(۲۰۰۱).Social trust and Responses to political and economic ۹-
Transformation
) ."a state of Trust "U.of washington Department of Political ۲۰۱۳Levi ,Margaret (۱۰-