

مطالعه ی مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹

\* دکتر سیروس فخرایی

\*\* مهدی اسدی

### چکیده

این تحقیق با هدف شناخت رابطه ی سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین دو گروه از معلمان رسمی و حق التدریس به صورت مقایسه ای انجام گرفت. سرمایه اجتماعی و رضایت مندی شغلی و تعهد سازمانی معلمان می توانند از عوامل بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی باشند. این مطالعه با روش پیمایشی انجام گرفته، و در آن از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. حجم نمونه شامل ۲۵۰ نفر از معلمان رسمی و حق التدریس مراغه در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ به روش نمونه گیری تصادفی ساده و نمونه گیری طبقه ای انتخاب شده اند. متغیر مستقل این تحقیق سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، و متغیر های وابسته رضایت شغلی و تعهد سازمانی است که نتایج به دست آمده رابطه ی معناداری بین آن ها نشان می دهد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، معلمان رسمی و حق التدریس، مطالعه مقایسه ای.

### مقدمه

اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این نظرند که معلمان، بزرگ ترین و مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بیهوده نیست که اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی

\* استادیار دانشگاه پیام نور مراغه.

E-Mail: s.fakhraie@Pnu.ac.ir

\*\* کارشناس ارشد جامعه شناسی

E-Mail: asadi.mehdi5@gmail.com

موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل رضایت شغلی معلمان است. چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد. و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. هم چنین در مطالعات و بررسی های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می شود که عوامل متعددی در روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان موثر هستند (قرایی، ۱۳۷۸: ۲۶). بین عوامل، مواردی دیده می شود که امروزه تحت عنوان سرمایه اجتماعی در جوامع شناخته شده اند، و آن نشان از وجود ارتباط متقابل این سرمایه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و معلمان می باشد.

#### بیان مسئله و ضرورت بررسی آن

انسان‌ها به طور ذاتی در تعامل با دیگران نیازهای خود را برطرف می‌سازند و گذران امور می‌کنند، اثرات کنش‌های متقابل و نقش آنها تا حدی است که زندگی بدون آنها غیرممکن است. دانشمندان علوم اجتماعی نام سرمایه اجتماعی را بر روی آن کنش‌ها نهاده‌اند و آنها را در قالب مفاهیمی چون اعتماد، مشارکت، همکاری‌های متقابل، تعاملات، شبکه‌های پیوند، انسجام و یکپارچگی و غیره قرار داده‌اند و معتقدند که جامعه برای رسیدن به اهداف ارزش مند خود بدون تردید به آنها نیازمند می‌باشد. نهاد آموزش و پرورش برای نیازهای انسان در مسیر تحولات اجتماعی به وجود آمده، شکل گرفته و تحول پیدا کرده است. اکنون جامعه‌ای وجود ندارد که در تداوم و استمرار خود وابسته به آن نباشد. از نخستین روزهای زندگی گروهی انسان آموزش و پرورش وجود داشته است بنابراین آموزش و پرورش یک پدیده اجتماعی است. آموزش و پرورش در درجه اول مهارت‌ها و نگرش‌های لازم را برای رشد و توسعه موجب می‌شود و در درجه دوم قابلیت‌های لازم را برای سازگاری و انعطاف در برابر رویکردهای جدید و درگیر شدن با تغییرات تکنولوژی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی فراهم می‌سازد. بنابراین آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان متأثر از تحولات

کیفیت روابط اجتماعی خواهد بود. به خصوص این که امروزه منابع اصلی مورد انتفاع یک سازمان را منابع سرمایه مادی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می‌دانند. احساس رضایت مندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و رضایت شاغلان هر شغل و حرفه‌ای است. پژوهش‌های انجام شده در قلمرو رضایت مندی شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف بیانگر این حقیقت است که هر قدر متوکیان مشاغل مختلف از احساس رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون‌تری بهره‌مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌گردند. معلم به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزش می‌باشد و رضایت شغلی او در کارایی سازمان آموزش و پرورش بسیار تأثیرگذار خواهد بود. ورود معلم به آموزش و پرورش با مجموعه‌ای از خواسته‌ها و نیازها و آرزوها همراه است که آنها را انتظارات شخصی می‌توان نام گذاشت که اگر سازمان بتواند این توقعات و انتظارات را برآورده سازد توانسته رضایت شغلی را ایجاد کند. و یکی از مهم‌ترین مشکل خود را حل نماید. در این خصوص اتفاق نظر وجود دارد که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه‌ی رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه، تامین نیازمندی‌های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارایی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسائی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، خط‌مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند که اگر به عوامل نامبرده توجه شود مواردی دیده می‌شود که امروزه تحت عنوان سرمایه اجتماعی در جوامع شناخته شده‌اند و آن نشانگر وجود ارتباط متقابل بین این سرمایه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد.

براون و همکاران (۱۹۹۸) خاطرنشان می‌کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه خدمات با کیفیت مطلوب دانش‌آموزان ضروری است پس سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد موثر است. هر چه سرمایه‌ی اجتماعی یک سیستم اجتماعی بالاتر باشد موجب پایین آمدن هزینه‌های مربوط به تعاملات رسمی در سازمان می‌گردد. از عوامل مهم بر کارایی یک سازمان اجتماعی (آموزش و پرورش)، میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آن (معلمان) می‌باشد (حسن‌زاده، ۱۳۸۴). هم چنین سرمایه‌ی اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای بسیار مهم در فرآیند توسعه می‌باشند و یکی از عرصه‌هایی که در آن دولت‌ها احتمالاً بزرگ‌ترین قابلیت مستقیم در به وجود آمدن سرمایه‌ی اجتماعی را دارند آموزش و پرورش است. مؤسسات آموزشی سرمایه‌ی انسانی را صرفاً انتقال نمی‌دهند بلکه سرمایه‌ی اجتماعی را قواعد و هنجارهای اجتماعی منتقل می‌کنند و شناخت شرایطی که جامعه امروز با آن روبه‌رو است ما را در برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی و به طور اعم در برنامه‌های توسعه یاری خواهد داد (تاجبخش و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۹۴). میزان سرمایه‌ی اجتماعی در اجرای موفق برنامه‌های توسعه، جلب مشارکت داوطلبانه افراد، توانمندسازی گروه‌ها، ارتقاء قابلیت‌های انسانی و دستیابی به رفاه اجتماعی به خصوص ارتقای کیفیت زندگی گروه خاص از جمله معلمان در یک جامعه می‌تواند نقش به‌سزایی داشته باشد (مزروعی، ۱۳۷۸: ۳).

از طرف دیگر امروزه در بین جامعه‌شناسان و صاحب نظران مباحث توسعه، کمتر کسی است که به اهمیت نقش معلم و آموزش و پرورش پرداخته باشد. زیرا سهم سرمایه اجتماعی در تسهیل انجام وظایف و نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کیفیت عملکرد و تربیت نیروی انسانی، که امروزه نیروی انسانی مبنای توسعه‌ی جوامع به شمار می‌رود بسیار مهم است. امروزه کیفیت زندگی و رضایت مندی را که از شاخص‌های مهم رفاه و توسعه جوامع است، تابعی از سرمایه اجتماعی می‌دانند. بررسی نتایج به دست آمده از یافته‌های پیمایشی ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان که در سال ۱۳۸۲ در مرکز

استان های کشور انجام پذیرفت نشان دهنده ی سطح پایین سرمایه اجتماعی است. از آن جا که وضعیت کمی و کیفی روابط اجتماعی تعیین کننده سرمایه اجتماعی است، و از طرف دیگر بنا بر نظریه دورکیم روابط اجتماعی بر میزان رضایت مندی افراد نیز تاثیر می گذارد، پس تغییرات روابط اجتماعی می تواند در عملکرد یک سازمان نیز موثر باشد. اغلب نظریه پردازان سازمان معتقدند که بهره وری یک سازمان تنها به عامل های مادی وابسته نیست بلکه سازه های غیر مادی، نظیر هبستگی گروهی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کیفیت روابط غیر رسمی و .... اثربخشی بیشتری در این بهره وری دارد.

#### اهداف تحقیق

این تحقیق با هدف بررسی سرمایه اجتماعی معلمان رسمی و حق التدریس شهر مراغه و رابطه آن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها انجام می گیرد. اهدافی که این تحقیق قصد دستیابی به آنها را دارد عبارتند از:

- ۱- شناخت میزان سرمایه اجتماعی معلمان در دو گروه رسمی و حق التدریس.
- ۲- شناخت میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در دو گروه رسمی و حق التدریس.
- ۳- شناخت رابطه سرمایه اجتماعی معلمان و مؤلفه های آن با رضایت شغلی معلمان و تعهد سازمانی.
- ۴- شناخت تأثیر متغیرهای زمینه ای (نوع استخدام، جنسیت، مقطع تدریس، سابقه تدریس) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین دو گروه از معلمان رسمی و حق التدریس.

#### پیشینه تحقیق

تحقیقات گسترده ای در زمینه ی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی انجام گرفته است. ولی تنها در اندکی از آنها دو یا سه متغیر سرمایه

اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی یک جا مورد توجه قرار گرفته است. رابرت ویت برد استاد دپارتمان دانشگاه پیتزبورگ در سال ۲۰۰۳ تحقیقی در خصوص سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان انجام داده است. روش بررسی این تحقیق پیمایشی بوده است و از ۳۵۰۰۰ نفر جامعه آماری خود ۶۶ نفر به صورت تصادفی با دقت پایین انتخاب کرده بود. سرمایه اجتماعی که در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته بود با شبکه روابط اجتماعی در محل کار مفهوم سازی شده بود. دو شاخص برای اندازه گیری آن استفاده شده بود، دوستی و دوستی گروهی از رضایت شغلی نیز با ۱۸ توصیف گر از مقیاس اندازه گیری اسمیت، کندال و هولین ۱۹۶۹ استفاده شد. داده ها پس از گردآوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایجی که از این تحقیق به دست آمد، فرضیه تحقیق را تأیید و نشان داد که رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی است. به عبارت دیگر این گونه نیست که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش یابد بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه ای می تواند موجب خشنودی شود و پس از آن میزان، تاثیر منفی دارد (ویت برد، ۲۰۰۳). که البته بنابر دیدگاه کلمن، این پدیده می تواند از ویژگی خنثی بودن سرمایه اجتماعی ناشی شود.

حسن زاده (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر تبریز به این نتایج دست یافته است که رابطه معنی داری بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان وجود دارد. او متغیرهای زمینه‌ای سابقه کار، میزان تحصیلات، درآمد، سن و جنس را نیز مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیده که از بین متغیرهای زمینه‌ای تنها جنسیت معلمان رابطه معناداری با رضایت شغلی آنها داشته است. هم چنین 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

اندازه‌گیری شده است. حجم نمونه شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدائی نواحی ۲ و ۴ آموزش پرورش تبریز است که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شده‌اند.

### مبانی نظری تحقیق

در خصوص سرمایه اجتماعی نظریه‌های متعدد و فراوانی مطرح شده‌اند که در این تحقیق با توجه به این که متغیرهای وابسته رضایت شغلی و تعهدسازمانی است، سعی شده است که از نظریه‌هایی که با این مفاهیم ارتباط بیشتری دارند استفاده شود.

### جیمز کلمن

کلمن از مشهورترین جامعه‌شناسانی است که رواج اصطلاح سرمایه اجتماعی مدیون اوست. او اعتقاد دارد سرمایه اجتماعی بر مبنای کارکرد آن تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی ذات واحدی نیست بلکه مجموعه‌ای از ذات‌های گوناگون است که دو عنصر مشترک دارد.

۱- همه آنها مشتمل بر جنبه‌ای از ساختارهای اجتماعی‌اند.

۲- برخی کنش‌های خاص کنشگران اعم از اشخاص حقوقی و حقیقی را داخل محدوده ساختار تسهیل می‌کنند.

سرمایه اجتماعی مانند سایر اشکال سرمایه، مولد است. یعنی تحقق اهداف معنی‌را که در نبودش محقق نمی‌شود امکان‌پذیر می‌گرداند. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً قابل معاوضه یا جانشینی نیست. بلکه ممکن است مختص فعالیت‌های معینی باشد. نوع معینی از سرمایه اجتماعی که در تحصیل کنش‌های معینی سودمند است شاید برای کنش‌های دیگر بی‌فایده یا حتی زیان‌بخش باشد.

### پیر بوردیو

بوردیو سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند. به نظر وی سرمایه اجتماعی در الزامات اجتماعی (پیوندها) ساخته شده است و تحت

برخی شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود و ممکن است در شکل عنوان اشرافی نهادینه شود. او به این نکته توجه می‌کند که ایجاد و اثر بخشی سرمایه اجتماعی بستگی به عضویت در یک گروه اجتماعی دارد که اعضای آن فردهای گروه را از طریق مبادله اشیاء بنیان نهاده اند. فرد با عضویت در گروه در مالکیت شبکه با دوامی از روابط نهادی شده بین افرادی که خود در منابع بالقوه و بالفعل سرمایه اجتماعی برای او دارد، شریک می‌شود.

### رابرت پاتنام

دیدگاه پاتنام از سرمایه اجتماعی شباهت زیادی به تعریف کلمن دارد. از نظر او سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای منفعت متقابل تسهیل می‌کند. این ویژگی‌ها عبارتند از: شبکه‌ها، هنجارهای معامله متقابل و اعتماد اجتماعی. از نظر پاتنام ارتباطات میان افراد در شبکه‌های اجتماعی از هنجارهای متقابل و قابلیت اعتمادی که در آن‌ها وجود دارد ناشی می‌شود (ایمانی و دیگران، ۱۳۸۰: ۱۳۹).

نظریه‌های رضایت شغلی را به سه دسته عمده طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱- رویکرد نیازها: بر پایه این رویکرد میزان رضایت شغلی هر فرد به دو عامل بستگی دارد. نخست این که چه تعداد از نیازهای فرد و تا چه میزان از طریق احراز شغل تامین می‌شود. دوم این که چه تعداد از نیازها و تا چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه حاصل از بررسی این دو عامل، رضایت شغلی فرد را معین می‌کند.

۲- رویکرد انتظار: بر اساس این رویکرد انتظارات افراد در تعیین میزان رضایت شغلی آنان مؤثر است. به بیان دیگر، رضایت با چگونگی انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود. در حالی که نارضایتی معلول ناکامی از رسیدن به انتظارات است. اگر انتظارات فرد از



شغل خود زیاد باشد رضایت شغلی معمولاً مشکل تر و دیرتر حاصل می شود. از این، رضایت شغلی پدیده ای یگانه است ولی عوامل دستیابی به آن برای افراد مختلف متفاوت است.

۳- رویکرد ارزشی: بر اساس این رویکرد رضایت شغلی این گونه تعیین می شود که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش های خصوصی و شخصی را می دهد. در این رویکرد به دو جنبه اجتماعی، روانی فرد توجه می شود. از لحاظ اجتماعی، تاثیر عواملی چون نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار و مانند آن، از لحاظ روانی بیش تر از شخصیت و ویژگی های روانی مورد توجه قرار می گیرد (نقل از هومن، ۱۳۷۴).

### نظریه برابری

نظریه برابری توسط جی. اس. آدامز ارائه شده است. بنا به نظریه آدامز هر فرد خصوصیات و قابلیت هایی چون تجربه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن، سوابق کاری خود را به سازمان آورده و در مقابل انتظار دارد سازمان نیز مزایا و پاداش هایی را در اختیارش قرار دهد. چنان چه فرد احساس کند بین دو دسته عوامل نوعی برابری وجود دارد راضی می شود. یعنی انسان اگر با او منصفانه رفتار شود احساس رضایت می کند (به نقل از حسن زاده، ۱۳۸۴: ۳۸).

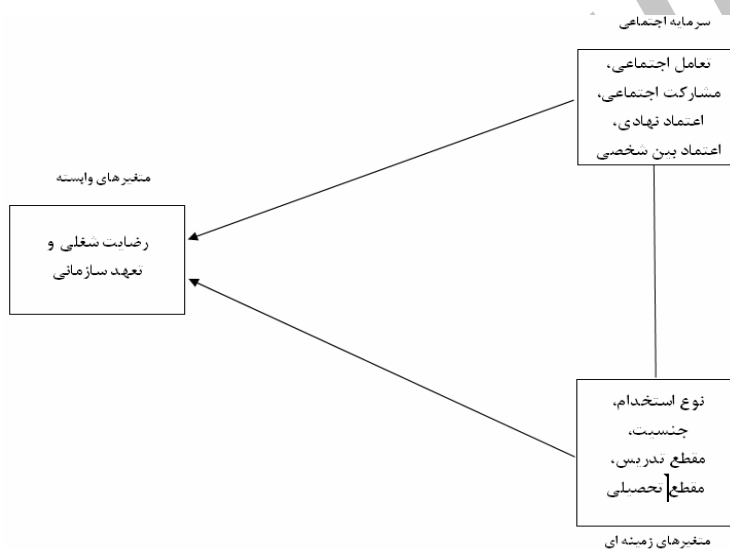
### نظریه دو عاملی

این تئوری توسط فردریک هرزبرگ بسط و گسترش داده شده است. او عامل هایی مثل موفقیت، شناخته شدن، نفس کار، مسئولیت، پیشرفت و رشد شناخته شدن را عوامل برانگیزاننده می نامد که موجب موفقیت فردی می گردد. هم چنین او عواملی مثل دستمزد، حقوق، شرایط کار، امنیت شغلی و طرز نظارت را عامل های بهداشتی می داند و معتقد است که این عوامل ویژگی

برانگیختن فرد را ندارند، ولی اگر این عوامل نباشد شخص بر انگیزته نمی شود (هادیلو، ۱۳۸۳: ۴۱).

### مدل نظری تحقیق

در این تحقیق اگرچه در تدوین فرضیه‌های این تحقیق از تمامی مبانی نظری مرتبط استفاده شده، ولی در نهایت از نظریه برابری توسط جی. اس. آدامز و نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه پاتنام بهره بیشتر برده شد.



در مدل نظری تحقیق به طوری که مشهود است متغیر مستقل و ابعاد آن با متغیرهای وابسته در ارتباط اند، و متغیرهای زمینه‌ای نیز در حالت مقایسه‌ای با متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند: به طور که در تحقیقات قبلی هم آمده تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان بیشتر است که تأییدی بر یافته‌های ماتيو و زاجاک، یا میزان رضایت شغلی در بین معلمان مقطع راهنمایی بیشتر است، نوع استخدام، تأثیری در هیچ کدام از متغیرهای وابسته ندارد که می‌تواند تأییدی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ باشد.

### روش تحقیق

این تحقیق از نوع کمی و تکنیک پیمایشی است. در این مطالعه علاوه بر توصیف عینی، منظم برخی ویژگی ها و عوامل مؤثر بر متغیرهای وابسته پرداخته شده در سطح تحلیلی نیز سهم هر یک از این متغیرها را در تبیین متغیر وابسته بررسی کرده است. در تدوین مباحث نظری تحقیق از روش اسنادی (کتابخانه‌ای) استفاده شده است. این تحقیق شامل دو متغیر وابسته (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و چندین متغیر مستقل است.

### جامعه آماری

جامعه‌ی مورد مطالعه کلیه‌ی معلمان مقاطع سه‌گانه شهر مراغه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ در گروه های رسمی و حق التدریس را در بر می‌گیرد. کل جامعه آماری ۲۶۲۰ نفراند که با استفاده از فرمول متغیر دو ارزشی کوکران حجم نمونه ۲۲۴ نفر محاسبه و به دست آمد. با توجه به این که ممکن است در حین مطالعه تعدادی گمشده داشته باشیم تعداد آن را ۲۵۰ افزایش می‌دهیم. در فرمول متغیر دو ارزشی کوکران  $p$  مهم ترین متغیر ارزشی (رسمی) جمعیت دارای ویژگی معین و متغیر دیگر (که بدون آن ویژگی در نظر گرفته می‌شود (سرایبی، ۱۳۲).

$$q = (1 - p)$$

$$p = 0.8 \text{ نسبت رسمی}$$

$$q = 0.2 \text{ نسبت حق التدریس}$$

$$d = 0.05 \text{ تقریب در برآورد پارامتر حاصله که برابر}$$

$$t = 1.96 \text{ استودنت مقدار}$$

$$n = \text{حجم نمونه}$$

$$n = \frac{N t^2 \cdot p(1-p)}{N d^2 + t^2 p(1-p)}$$

### روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

براساس حجم نمونه کل که ۲۵۰ نفر انتخاب می‌گردد به ترتیب از دو روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده استفاده می‌شود. در نمونه‌گیری طبقه‌ای دو طبقه اصلی در مطالعه حاضر عبارت از معلمان رسمی و معلمان حق‌التدریس می‌باشند که تا حدودی «متناسب با حجم جامعه» از حجم نمونه کل طبقات زیر نتیجه می‌شود.

نوع استخدام

حجم طبقه معلمان رسمی ۲۰۰ نفر

حجم طبقه معلمان حق‌التدریس ۵۰ نفر

پس از تعیین تعداد اعضای نمونه از هر طبقه با استفاده از فرمول  $\frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N}$

$n$ : حجم نمونه کل  $N$ : حجم جامعه‌ی آماری

$n_h$ : حجم نمونه از طبقه  $h$  ام  $N_h$ : حجم طبقه  $h$  ام

در نهایت از روش نمونه‌گیری تصادفی با اختصاص کدهای دو یا سه رقمی با استفاده از رایانه در جدول چارچوب برای گردآوری داده‌ها با ابزار پرسشنامه به اعضای نمونه جهت تکمیل مراجعه شد.

### یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق شامل دو قسمت است: قسمت اول شامل آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای وابسته است که به صورت یک جا در جدول زیر آورده شده است و قسمت دوم آزمون فرضیه‌های تحقیق و نتایج حاصل از آن می‌باشد.

مطالعه مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹

جدول شماره (۱): آماره های توصیفی متغیرها

متغیرها	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	دامنه	چولگی	کشیدگی
اعتماد بین شخصی	۱۲/۱۲	۱۲/۰۰	۸/۳۹	۲/۸۹	۳/۵۰	۲۹/۵۰	۲۶/۰۰	۰/۲۱۴	۵/۴۰۱
تعامل اجتماعی	۱۶/۱۲	۱۶/۰۰	۱۱/۳۷	۳/۳۷	۸/۰۰	۲۴/۰۰	۱۶/۰۰	۰/۰۱۵	۰/۳۹
اعتماد نهادی	۱۷/۸۸	۱۸/۰۰	۲۳/۷۳	۴/۸۷	۷/۰۰	۳۵/۰۰	۲۸/۰۰	۰/۴۲۵	۰/۵۹۴
مشارکت اجتماعی	۱۶/۳۰	۱۶/۰۰	۴/۲۲	۲/۰۵	۱۲/۰۰	۲۰/۰۰	۸/۰۰	۰/۱۰۵	۰/۹۳۸
سرمایه اجتماعی	۶۲/۴۳	۶۳/۰۰	۶۴/۳۶	۸/۰۲	۳۹/۵۰	۸۴/۰۰	۳۴/۵	۰/۰۹۱	۰/۴۵۵

میزان متغیرهای مستقل و وابسته به تفکیک آورده می شود.

جدول شماره (۲): میزان تعامل اجتماعی

درصد	تعداد	اعتماد نهادی
۲۲	۵۵	خیلی کم
۲۹	۷۲	کم
۲۲/۲	۵۳	متوسط
۲۰/۸	۵۴	زیاد
۶/۰۴	۱۶	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

همان طور که در جدول شماره (۲) ملاحظه می شود میزان تعامل اجتماعی معلمان ۳۳/۲۸ درصد در حد زیاد است.

جدول شماره (۳): میزان اعتماد نهادی

درصد	تعداد	اعتماد نهادی
۲۲	۵۵	خیلی کم
۲۹	۷۲	کم
۲۲/۲	۵۳	متوسط
۲۰/۸	۵۴	زیاد
۶/۰۴	۱۶	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

همان طور که در جدول اعتماد به نهاد آموزش و پرورش ملاحظه می شود میزان اعتماد از حد به پایین بوده و بیشترین درصد مربوط به میزان کم با ۲۹ درصد می باشد.

جدول شماره (۴): اعتماد بین شخصی

درصد	تعداد	اعتماد بین شخصی
۶/۵۷	۱۶	خیلی کم
۱۲/۲۹	۳۱	کم
۳۳/۴۹	۵۸	متوسط
۲۵/۹	۶۵	زیاد
۲۱/۹	۵۵	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

به طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود بیشترین میزان اعتماد ۳۳/۴۹ درصد بوده که مربوط به رتبه متوسط است.

مطالعه مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹

جدول شماره (۵): سرمایه اجتماعی

درصد	تعداد	سرمایه اجتماعی
۸/۸	۲۲	خیلی کم
۳۵/۴	۹۴	کم
۴۵/۱	۱۰۱	متوسط
۷/۴	۲۰	زیاد
۳/۶	۱۳	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

میزان سرمایه اجتماعی در رتبه متوسط بیشترین حد را با ۴۵/۱ درصد به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۶): رضایت شغلی

درصد	تعداد	رضایت شغلی
۶/۵۸	۱۶	خیلی کم
۸/۷	۲۲	کم
۲۶/۱	۶۵	متوسط
۳۴/۲۲	۸۶	زیاد
۲۴/۴	۶۱	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

میزان رضایت شغلی معلمان با ۳۴/۲۲ درصد و در حد زیاد می باشد که با احتساب رتبه خیلی زیاد میزان رضایت شغلی معلمان در این منطقه در حد خوبی است.

جدول شماره (۷): مشارکت اجتماعی

درصد	تعداد	تعهد سازمانی
۴	۱۰	خیلی کم
۵/۳	۱۳	کم
۱۵	۳۸	متوسط
۳۱/۵	۷۹	زیاد
۴۴/۳۳	۱۱۰	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

همان طوری که از جدول بالا دریافت می‌شود تعهد سازمانی اکثر معلمان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده، که جمعاً ۷۴/۸۳ درصد می‌باشد.  
جدول شماره (۸): مشارکت اجتماعی

درصد	تعداد	مشارکت اجتماعی
۳۷	۹۳	عضویت دارد
۶۳	۱۵۷	عضویت ندارد
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل

به طوری که از جدول بالا دریافت می‌شود میزان مشارکت اجتماعی معلمان در حد پایینی است.

### تحلیل دومتغیری فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۵۷ با سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان است.



فرضیه دوم: بین سرمایه اجتماعی معلمان و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۴۹ با سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان است.

فرضیه سوم: بین میزان مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۰۶۰ و سطح معنی داری (۰/۳۴)، بنابراین با توجه به سطح معنی داری رابطه این دو متغیر از لحاظ آماری معنی دار نشده است.

فرضیه چهارم: بین اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۳۹، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه پنجم: بین اعتماد نهادی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.  
طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۴۵، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه ششم: بین تعامل اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۴۵، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه هفتم: بین اعتماد بین شخصی و تعهدسازمانی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۲۷، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه هشتم: بین اعتماد نهادی و تعهدسازمانی رابطه مثبت وجود دارد. طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۳۸، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه نهم: بین مشارکت اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با -۰/۱۹، سطح معنی داری (۰/۰۰۳) نشان دهنده رابطه ی متوسط و معکوس بین دو متغیر مشارکت اجتماعی و تعهدسازمانی معلمان است.

فرضیه دهم: بین تعامل اجتماعی و تعهدسازمانی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۴۹، سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان دهنده رابطه ی متوسط و مستقیم بین دو متغیر اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی معلمان است.

فرضیه یازدهم: میزان رضایت شغلی معلمان در بین زنان و مردان متفاوت است.

جدول زیر تفاوت نمرات رضایت شغلی بر حسب جنسیت را نشان می دهد. مقدار  $t$  برابر ۰/۳۰۳- و سطح معنی داری ۰/۷۶ می باشد. تفاوت معنی داری در میانگین نمرات رضایت شغلی در بین زنان و مردان مشاهده نمی شود.

جدول شماره (۹): آزمون تفاوت میانگین رضایت شغلی بر حسب جنسیت

متغیر وابسته	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معنی داری
رضایت شغلی	زنان	۱۱۲	۳۹/۵۸	۸/۳۳	-۰/۳۰۳	۲۰۳/۷۴	۰/۷۶۳
	مردان	۱۳۸	۳۹/۸۶	۶/۳۵			

فرضیه دوازدهم: میزان تعهد سازمانی معلمان در زنان و مردان متفاوت است. جدول زیر تفاوت نمرات تعهد سازمانی بر حسب جنسیت را نشان می دهد. مقدار  $t$  برابر ۲/۱۱ و سطح معنی داری ۰/۰۳ می باشد. بنابراین نمرات مشاهده شده در میانگین تعهد سازمانی در بین زنان و مردان از لحاظ آماری معنی دار می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت که میزان تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان بیشتر است.

جدول شماره (۱۰): آزمون تفاوت میانگین تعهدسازمانی بر حسب جنسیت

متغیر وابسته	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	زنان	۱۱۲	۲۵/۰۸	۴/۸۷	۲/۱۱	۲۴۸	۰/۰۳۵
	مردان	۱۳۸	۲۳/۸۷	۴/۱۱			

فرضیه سیزدهم: میزان رضایت شغلی معلمان رسمی و حق التدریس متفاوت است.

با توجه به جدول تحلیل واریانس و مقادیر  $f=0/293$  و سطح معنی داری  $0/059$  تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی در بین دو گروه از معلمان رسمی و حق التدریس دیده نمی‌شود.

با توجه به جدول تفاوت میانگین نمرات رضایت شغلی بر حسب نوع استخدام، مقدار  $t$  برابر  $-0/054$  و سطح معنی داری  $0/058$  می‌باشد. بنابراین تفاوت مشاهده شده رضایت شغلی در بین دو گروه معلمان رسمی و حق التدریس از لحاظ آماری معنی دار نبوده بنابراین می‌توان گفت که نوع استخدام با رضایت شغلی رابطه مستقیم ندارد.

جدول شماره (۱۱): آزمون تفاوت میانگین رضایت شغلی بر حسب نوع استخدام

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معنی داری
نوع استخدام	رسمی	۲۰۰	۳۹/۶۱	۷/۱۱	-۰/۵۴	۲۴۸	۰/۵۸
	حق التدریس	۵۰	۴۰/۲۴	۸/۰۴			

فرضیه چهاردهم: بین میزان تعهدسازمانی معلمان و نوع استخدام (رسمی و حق التدریس) تفاوت وجود دارد.

بر اساس جدول تحلیل واریانس و مقدار  $f=0/847$  و سطح معنی داری  $0/336$  می‌توان دریافت که بین نمرات تعهدسازمانی معلمان بر حسب نوع استخدام تفاوت معنی داری دیده نمی‌شود. و علاوه بر آماره های جدول بالا

مطالعه مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹

براساس نمرات میانگین تعهد سازمانی در بین دو گروه از معلمان رسمی و حق التدریس تفاوتی دیده نمی شود.

جدول شماره (۱۲): آزمون تفاوت میانگین تعهد سازمانی بر حسب نوع استخدام

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معنی داری
نوع استخدام	رسمی	۲۰۰	۲۴/۲۸۵۰	۴/۴۵۷	-۰/۹۲	۲۴۸	۰/۳۵
	حق التدریس	۵۰	۲۴/۹۴۰۰	۴/۶۷۰			

### تحلیل چندمتغیره

در این قسمت برای پاسخ دادن به این که کدام یک از متغیرهای مستقل برای پیش بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی مناسب ترند یا به عبارت دیگر کدام متغیر مستقل تاثیر بیشتری بر روی متغیرهای وابسته دارد، از مدل رگرسیون چندمتغیره استفاده می شود.

جدول شماره (۱۳): ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای مستقل و رضایت شغلی

متغیر وابسته	اعتماد بین شخصی	اعتماد نهادی	تعامل اجتماعی	مشارکت اجتماعی
رضایت شغلی	r	۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۶۰
	sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴

به طوری که از جدول فوق برداشت می شود بیشترین ضریب همبستگی به ترتیب مربوط به متغیر اعتماد نهادی، تعامل اجتماعی، اعتماد بین شخصی است. متغیر مشارکت اجتماعی به دلیل مقدار سطح معنی داری ۰/۳۴ با رضایت شغلی همبستگی را نشان نمی دهد.

جدول شماره (۱۴): ضرایب مدل رگرسیون چندمتغیره وابسته رضایت شغلی با متغیرهای مستقل

عنوان متغیر	ضرایب استاندارد نشده B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده Bata	T	سطح معنی داری
اعتماد نهادی	۰/۵۱۳	۰/۰۸۲	۰/۳۴۳	۶/۲۴۱	۰/۰۰۰
تعامل اجتماعی	۰/۵۵۷	۰/۱۲۷	۰/۲۵۷	۰/۳۸۷	۰/۰۰۰
اعتماد بین شخصی	۰/۴۹۹	۰/۱۴۷	۰/۱۹۸	۳/۳۸۷	۰/۰۰۱
عدد ثابت	۱۱/۹۷۲	۴/۲۲۶	-	۲/۸۳۳	۰/۰۰۵

R= 0/58      R<sup>2</sup>= 0/33      F= 30/52      sig= 0/000

جدول فوق ضرایب رگرسیونی B معمولی و استاندارد شده Bata متغیرهای مستقل را بر رضایت شغلی نشان می دهد. سه متغیر اعتماد بین شخصی، اعتماد نهادی، تعامل اجتماعی، قدرت پیش بینی رضایت شغلی را دارند. که از بین آن ها بیشترین تاثیر را روی متغیر وابسته رضایت شغلی، اعتماد نهادی با مقدار Bata=0/343، که به دنبال آن به ترتیب تعامل اجتماعی با مقدار Bata=0/257، و در نهایت اعتماد بین شخصی با مقدار Bata=0/198 بیشترین تاثیر یا قدرت پیش بینی رضایت شغلی را دارند. ولی متغیر مشارکت اجتماعی قدرت پیش بینی چندانی را ندارد. و در گام به گام وارد کردن متغیرها در نهایت متغیر مشارکت اجتماعی از معادله خارج می شود.

اعتماد نهادی (۰/۵۱) + تعامل اجتماعی (۰/۵۶) + اعتماد بین شخصی (۰/۵۰) + ۱۱/۹۸ = رضایت شغلی این معادله حاکی از آن است که به ازای یک واحد افزایش در اعتماد نهادی ۰/۵۱ در رضایت شغلی افزایش حاصل می گردد. هم چنین به ازای یک واحد افزایش در تعامل اجتماعی ۰/۵۶ در رضایت شغلی افزایش حاصل می گردد. و در نهایت به ازای افزایش یک واحدی اعتماد بین شخصی به میزان ۰/۵۰ در رضایت شغلی معلمان افزایش صورت می گیرد.

مطالعه مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹

جدول شماره (۱۵): ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای مستقل و تعهدسازمانی

متغیر وابسته	اعتماد بین شخصی	اعتماد نهادی	تعامل اجتماعی	مشارکت اجتماعی
r	۰/۲۷	۰/۳۷	۰/۴۲	-۰/۱۸۹
sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳

به طوری که از جدول فوق برداشت می شود بیشترین ضریب همبستگی به ترتیب مربوط به متغیر تعامل اجتماعی، اعتماد نهادی، اعتماد بین شخصی است. متغیر مشارکت اجتماعی به دلیل مقدار ضریب همبستگی، سطح معنی داری ۰/۰۰۳ با رضایت شغلی همبستگی معکوس را نشان می دهد.

جدول شماره (۱۶): ضرایب مدل رگرسیون چند متغیره وابسته تعهد سازمانی با متغیرهای مستقل

عنوان متغیر	ضرایب استاندارد نشده B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده Bata	T	سطح معنی داری
تعامل اجتماعی	۰/۴۷	۰/۰۷۶	۰/۳۶	۶/۱۶	۰/۰۰۰
اعتماد نهادی	۰/۲۶	۰/۰۵۲	۰/۲۸۳	۴/۹۹	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۱۲/۲۰	۱/۳۷	-	۸/۹۰	۰/۰۰۰

R=0/5۱      R<sup>2</sup>=۰/۲۶      F=۴۱/۲۶      sig=0/00۰

جدول فوق ضرایب رگرسیونی B معمولی و استاندارد شده Bata متغیرهای مستقل را بر تعهدسازمانی نشان می دهد. دو متغیر، تعامل اجتماعی، اعتماد نهادی، قدرت پیش بینی تعهدسازمانی را به ترتیب Bata= 0/36، Bata= 0/28 دارند. ولی دو متغیر مشارکت اجتماعی، اعتماد بین شخصی، به دلیل عدم معنی داری قدرت پیش بینی بر تعهد سازمانی، بنابراین در روش (Step Wise) دو متغیر فوق از معادله خارج می شوند. در نهایت دو متغیر باقیمانده روی هم رفته قدرت تبیین ۰/۲۶ را بر روی متغیر وابسته (تعهدسازمانی) دارند.

## نتیجه‌گیری

در این قسمت به بررسی نتایج آزمون به استناد مقایسه‌ای با یافته‌های تجربی و پیشینه تحقیق پرداخته می‌شود.

۱) نتایج آزمون تحلیلی این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی رضایت شغلی معلمان وجود دارد. و حدود ۰/۵۷ درصد از تغییرات رضایت شغلی حدود ۰/۴۹ درصد تعهد سازمانی توسط سرمایه اجتماعی قابل تبیین است. به طوری که این نتیجه همسو با یافته‌های پاتنام و برت (۱۹۹۲) و کلمن (۱۹۹۰) و تحقیقات تجربی خارجی و داخلی چون دوتیت (۲۰۰۲) و ریکوئنا (۲۰۰۲) و حسن زاده (۱۳۸۴) می‌باشد و با آنها کاملاً همخوانی دارد.

۲) از دیگر نتایج تحقیق این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین میزان اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی و تعهدسازمانی است که به ترتیب حدود ۰/۳۹ و ۰/۲۷ متغیرهای وابسته توسط متغیر اعتماد بین شخصی قابل تبیین است.

۳) از دیگر نتایج تحقیق این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین میزان اعتماد نهادی و رضایت شغلی و تعهدسازمانی است که به ترتیب حدود ۰/۴۵ و ۰/۳۷ درصد متغیرهای وابسته توسط متغیر اعتماد نهادی قابل تبیین است.

۴) از دیگر نتایج، وجود رابطه معنی‌دار میزان تعامل اجتماعی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود و این یافته با نظریه پاتنام و برت (۱۹۹۲) و کلمن (۱۹۹۰)، دوتیت (۲۰۰۲)، حسن زاده (۱۳۸۴)، ذهانی (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

۵) از دیگر نتایج، وجود رابطه معنی‌دار میزان تعامل اجتماعی و رضایت شغلی و تعهدسازمانی است. این یافته با نظریه پاتنام و برت (۱۹۹۲) و کلمن (۱۹۹۰)، دوتیت (۲۰۰۲) کاملاً همخوانی دارد.



۶) نتیجه دیگر این که عدم تفاوت معنی دار رضایت شغلی برحسب جنسیت بود که این نتیجه با نتایج تحقیق بارت (۱۹۹۲)، دوتیت (۲۰۰۲) حسن زاده همخوانی ندارد.

۷) از نتایج دیگر این تحقیق تفاوت معنی دار تعهدسازمانی برحسب جنسیت می باشد به طوری که تعهدسازمانی زنان معلم بیش از مردان است که این یافته با تحقیقات ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) کاملاً همخوانی دارد.

۸) از دیگر نتایج این تحقیق نبود رابطه معنی دار رضایت شغلی و تعهدسازمانی معلمان بر حسب نوع استخدام می باشد. یعنی این که نوع استخدام تأثیری در رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان ندارد.

۹) یافته دیگر این تحقیق این که بین مقطع تدریس و میزان رضایت شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد. از بین مقاطع تدریس معلمان بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به مقطع راهنمایی است که مقاطع دیگر به ترتیب ابتدایی و راهنمایی می باشند.

۱۰) در تحلیل چندمتغیره، اعتماد نهادی بیشترین تأثیر مثبت را بر روی رضایت شغلی با ضریب استاندارد (۰/۳۴۳)، تعامل اجتماعی (۰/۲۵۷)، اعتماد بین شخصی (۰/۱۹۸) داشته است که مشارکت اجتماعی از تأثیر چندانی در رضایت شغلی برخوردار نیست. در تحلیل چندمتغیره متغیرهای مستقل بر روی تعهدسازمانی بیشترین تأثیر مربوط به تعامل اجتماعی با ضریب استاندارد (۱/۳۱۳)، اعتماد نهادی (۰/۲۶۶)، اعتماد بین شخصی (۰/۰۵۷) را به خود اختصاص داده اند.

#### منابع

- ۱- ازکیا، م و دیگری. ۱۳۸۵، فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۷.
- ۲- بلیکی، ن. ۱۳۸۶، طراحی پژوهشهای اجتماعی، ترجمه: حسن چاوشیان، انتشارات نی.

- ۳- ایلخانی، م. ۱۳۸۷، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست استان همدان، رساله کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه پیام نور تهران.
- ۴- برقی، ا. ۱۳۷۶، بررسی عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی مشهد ۷۶-۷۵، رساله کارشناسی ارشد رشته روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۵- پروین، ع. ۱۳۸۷، رابطه‌ی سازه‌های پنج‌عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستانهای شهر اسلام آباد غرب، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۶- توسلی، غ. ۱۳۸۵، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران، انتشارات سمت.
- ۷- جاهدی خسروشاهی، ا. ۱۳۸۸، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تمایل معلمان برای تصدی پست‌های مدیریت مدارس خسرو شهر، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
- ۸- چلبی، م. ۱۳۷۲، جامعه‌شناسی نظم، تهران، نشر نی.
- ۹- دانکن، ک. ۱۳۸۶، درآمدی بر آمار و تحقیقات اجتماعی، ترجمه: ملکی و بابایی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۱۰- ریف کین، ج. ۱۳۷۹، جامعه‌شناسی شغل (پایان کار)، ترجمه: حسن مرتضوی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۱۱- رستم نژاد، م و دیگری. ۱۳۸۵، ارزیابی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی اداره آموزش و پرورش بخش شهاب.
- ۱۲- رادمهر، ش. ۱۳۸۶، بررسی میزان سرمایه اجتماعی بین زنان و مردان معلم منطقه ۱۰ تهران، رساله کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران.
- ۱۳- زاهدی، م. ۱۳۷۶، توسعه و نابرابری، تهران، نشر مازیار.
- ۱۴- فیضی، ط. ۱۳۸۶، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات پیام نور.
- ۱۵- لوزیک، د. ۱۳۸۳، نگرشی نو در تحلیل مسائل اجتماعی، مترجم: سعید معیدفر، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- ۱۶- ساروخانی، ب. ۱۳۸۵، روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، جلد‌های ۱ و ۲، تهران، انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی، مطالعات فرهنگی.

مطالعه مقایسه ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸

---

۱۷- سالارزاده، ن و دیگری. ۱۳۸۵، تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۳۳.

۱۸- معیدفر و دیگری. ۱۳۸۴، بررسی رضایت شغلی معلمان نیشابور، انجمن جامعه‌شناسی، دوره ۶.

۱۹- همتی قهوه بروز، ف. ۱۳۷۴، راههای افزایش کارآیی و رضایت شغلی معلمان به منظور ارتقای کیفیت آموزشی.

- 20- Bogler, Ronit. 1999. Reassessing the behavior of principles as mutipli factor in teachers job satisfaction. Paper presented at the annual meeting of the American educational research association. Motreal. Canada.
- 21- Mcfadden, william. m.a power. 1979, discrepancy and conflict on job satisfacation for professionally oriednted high school Teacher.
- 22- NCES (national center for Education statistics), job satisfaction among Ameircas teachers, Effects of workplace condition, Background charateistics, and Teacher compensation. 1997.
- 23- W.Douthit. mindy D. 2002, job satisfaction Returns to Human and social capital.
- 24- P.Hasle. Jan H.Rejtrsen. kristian Gylling olesen. 2002, organizational social capital and Health quality of work the employers two empirical studies from denmark.