

بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان (مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه)

اردلان جهانگیری^۱، رشید احمد رش^{۲*}، مریم عباسزاده^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

۲- دکترای جامعه‌شناسی و استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان کردستان

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

چکیده

از مهمترین منابعی که رضایت شغلی معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد می‌توان به میزان سرمایه‌های افراد از جمله سرمایه اجتماعی و اقتصادی اشاره کرد. هدف اساسی این پژوهش بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی، اقتصادی در رضایت شغلی معلمان متوسطه شهر ارومیه است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها همبستگی است و با ابزارهای پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی و پرسشنامه سرمایه اقتصادی و پرسشنامه رضایت شغلی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل همه معلمان متوسطه شهر ارومیه به تعداد ۲۵۷۵ نفر که در سال ۱۳۹۵ مشغول به تدریس بودند، که از بین آنها ۳۴۰ نفر (۱۴۳ نفر زن و ۱۹۷ نفر مرد) به عنوان حجم نمونه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به این صورت که سطح شهر به ۵ خوشه شمالی، جنوبی، مرکزی، شرقی و غربی تقسیم شد، سپس از هر خوشه، دبیرستان‌های موجود به صورت تصادفی متناسب با حجم نمونه انتخاب شدند. برای آزمون

متغیرها و فرضیه‌های از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه آماری مستقیم و معناداری در سطح متوسطی قرار دارد ($r = 0.389, p < 0.000$) و همچنین بین سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی معلمان تفاوت آماری مستقیم و معنادار در سطح متوسطی قرار دارد ($r = 0.250, p < 0.000$). پس در نتیجه سرمایه اجتماعی و سرمایه اقتصادی زمینه را برای پیشرفت و خود شکوفایی بیشتر معلمان فراهم می‌نماید و در چنین زمینه ای رضایت و نگرش افراد به شغل بهبود پیدا می‌کند و معلمان ادراک بهتری از معلمی خواهند داشت.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، معلمان، رضایت شغلی.

مقدمه و بیان مسأله

جامعه برای تداوم حیات خود به کار و کارگر نیاز دارد. این نیاز از قرن‌ها پیش وجود داشته و در آینده نیز وجود خواهد داشت. کار بخش بزرگی از زندگی هر فرد را به خود اختصاص داده است. بطوریکه حتی در جوامع بدوی نیز هر کسی مجبور به انجام کاری است و باید قسمتی از وظایف را به عهده گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

کار به معنای اخص آن عبارت است از شغل، که مظهر زنده بودن انسان و زندگی انسانی است. کار تنها وسیله‌ای است که جایگاه انسان را در پهنه هستی انسانی تر کرده و او را برای تسخیر طبیعت و پیروزی بر ناملایمات آن، هر روز نسبت به گذشته مستحکم تر می‌کند (جعفری، ۱۳۸۱). کار مجرایی است که از آن طریق بر محیط خود تأثیر می‌گذاریم و آن را تغییر می‌دهیم، به عبارت دیگر، کار فعالیتی بدنی یا فکری برای تولید است و نیازهایی که توسط کار برآورده می‌شوند از این قرارند:

- ۱- نیاز به تسلط بر اوضاع و احوال، اشخاص، افکار و ماشین‌ها؛
- ۲- نیاز به تأیید دیگران: حرفه شخص می‌تواند برای او پادا شده‌نده باشد؛
- ۳- نیاز به روابط شخصی و اجتماعی: به هنگام کار، فرد به یک واحد اجتماعی تعلق دارد و احساس می‌کند داشتن روابط حسنه با سرپرست، که او جزئی از گروه است.
- ۴- نیاز به موقعیت اجتماعی یا پرستیژ

۵- نیاز به خدمت کردن به دیگران (شرتوز، ۱۳۷۱).

رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد.

رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود است. نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش است که زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متاثر است. (یاری، ۱۳۸۹: ۸).

رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند. وقتی کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که بر روی هم، انتظارات شغلی را می‌سازند، با خود به همراه دارند که نشانی از ارتباط توقعات نوظخته کارکنان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد (دیویس و استروم، ۱۳۷۰).

بنابراین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار تاثیر گذار بر نیروی انسانی هر سازمان است و مساله رضایت شغلی کارکنان یکی از قدیمی ترین و در عین حال بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه شناسی سازمان‌هاست. رضایت شغلی بر روحیه افراد و بازدهی (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸)، کیفیت تحصیل (تسنیم^۱، ۲۰۰۶)، اجرای موثر افراد (باچارچ^۲ و همکاران، ۱۹۹۰)، سلامت روانی و جسمانی (دوچام^۳ و همکاران، ۲۰۰۰)، استرس و خستگی (مارتین^۴ و همکاران، ۱۹۹۸) تاثیر گذار است. همچنین بر اساس تئوری روابط انسانی، هرچه افراد در سازمان رضایت اجتماعی بیشتری داشته باشند سازمان کارایی بیشتری خواهد داشت و تعادل کامل میان هدفهای سازمان و نیازهای کارکنان را باید آگاهانه به وجود آورد (منوچهر صبوری، ۱۳۸۵: ۱۲۰).

1 Tasnim

2 Bachrach

3 Ducharme

4 Martin

بنابراین نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی {همانند آموزش و پرورش} که حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت نماید، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تاخیر و ترک خدمت کارکنان {و معلمان} است. (شایان جهرمی، ۱۳۸۸: ۱۰). بر همین اساس پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می‌دهند، چنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اصلی سازمان باشد و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و دیگران، ۱۱۲، ۱۳۸۵-۱۱۱).

ابتدایی ترین سرمایه، سرمایه اقتصادی است. چنانکه مازلو بیان می‌کند تا زمانی که نیازهای اولیه و اساسی انسان برطرف نگردند، فرد قادر نخواهد بود به سطوح بالاتر سلسله مراتب نیازها دست یابد (کاترین میلر، ۱۹۹۸: ۲۸). در سرمایه‌داری تنها یک چیز جهانشمول وجود دارد و آنهم بازار و سرمایه است (دلوز، ۱۳۸۵: ۲۴).، منطق بازار چنان شیوه‌ای گسترده‌ای برای اندیشیدن درباره نهادهای اجتماعی و بطور کلی تر درباره انسان بدست داده است که در مورد مسائل متفاوت می‌توان از مفاهیمی چون رقابت، سرمایه‌گذاری، فایده‌مندی و انتخاب بهره جست (اسلیتر و تونکیس، ۱۳۸۶)

آنچه که هسته‌ای اصلی بازار را تشکیل می‌دهد، سرمایه است (استوربرگ، ۲۰۰۲: ۴۷). در افکار اقتصادی مفهوم سرمایه در ابتدا به معنای انباشت مقداری پول به امید بازدهی سودآوری در آینده (فیلد، ۱۳۸۵: ۱۹) و در نظریه‌های ایده‌آلی اصلی مفهوم سرمایه یعنی سرمایه‌گذاری برای تولید سود (لین، ۱۹۹۹: ۲-۳). لذا سرمایه اقتصادی تاثیر بسیار گسترده‌ای بر عرصه‌های زندگی دارد، به طوری که افراد متعلق به طبقات بالا شادتر بوده و رضایت بیشتری از زندگی دارند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۶: ۲۸۲). بنابراین انتظار می‌رود میزان سرمایه اقتصادی که کارکنان سازمان در اختیار دارند، بر زندگی و بخصوص رضایت شغلی شان تاثیر گذار باشد.

از آغاز جنبش روابط انسانی یعنی مطالعات هاثورن، تعامل اجتماعی و ارتباطات افراد در محل کار مرکز ثقل اندیشه روابط انسانی است (کاترین میلر، ۱۹۹۸: ۲۸). اما، از چند دهه قبل تغییری انقلابی در مفهوم سرمایه بوجود آمده و مفهوم سرمایه‌های جدید مطرح شده است

(استوربرگ، ۲۰۰۲: ۴۰۹). دو نوع از معروفترین این سرمایه‌های جدید، سرمایه‌های اجتماعی هستند

بنابراین سرمایه اجتماعی طبق تابع تولید نئو کلاسیکی، مقدار تولید تابعی از سرمایه و نیروی کار است. فرض ضمنی نظریه نئو کلاسیکی این است که هزینه‌های معاملاتی وجود ندارد یا ناچیز است. در چنین فضایی هر مدیری با ترکیب عوامل تولید (کار و سرمایه) کالای مورد نظر خود را تولید می‌کند. (علی سوری، ۱۳۸۴).

مفهوم سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی به مثابه منابع و پاداش‌هایی که افراد از طریق روابط اجتماعی (عبدالملکی، قانع سنگ آتش، کریمی، ۱۳۹۲: ۴۲) و شبکه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها به حساب می‌آورند. از زمان طرح این مفهوم تاکنون تحقیقات زیادی درباره‌ی آن صورت گرفته است و تاثیر سرمایه اجتماعی در کاهش مسائل اجتماعی (فوکویاما، ۱۳۷۹)، افزایش سلامت روان، کاهش جرایم، افزایش پیوندهای اجتماعی، ایجاد شبکه‌های حمایتی برای اعضاء خانواده، کاهش مصرف مواد مخدر، کاهش خشونت خانوادگی، افزایش فعالیت‌های بهداشتی، کاهش احتمال ترک تحصیل نوجوانان (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰: ۹-۷)، کاهش میزان خودکشی، کاهش کودک آزاری و افزایش تسهیل در جریان و پردازش اطلاعات (بهزاد، ۱۳۸۱: ۴۵) و رضایت شغلی (عبدالملکی و دیگران، ۱۳۹۲: ۴۲) بررسی و تأیید شده است.

توجه جدی به مفهوم سرمایه اجتماعی به دهه ۱۹۶۰ میلادی و جنبش‌های اجتماعی مانند فمینیسم و برابری خواهی سیاهان باز می‌گردد. اگر چه از قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم رابطه اجتماعی و ویژگی‌های آن یکی از موضوعات مرکزی جامعه‌شناسی بوده است. اما توجه به رابطه اجتماعی به عنوان مسأله‌ای برای سیاست‌گذاران اجتماعی و برنامه‌ریزان بسیار جدی‌تر است (فیلد^۱، ۲۰۰۳، به نقل از مسعود ماجدی و عبدالعلی لهسایی زاده، ۱۳۸۵؛ الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱: ۳؛ توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۵). این اهمیت یافتن روابط اجتماعی وجه دیگری نیز

داشته است که رابطه آن با اقتصاد است. از دهه ۱۹۶۰ میلادی و هم زمان با آثار برخی اقتصاددانان مانند تنودور شولتز و بکر، مفاهیمی مانند سرمایه انسانی عرضه شدند که به اهمیت منابع غیرمالی در اقتصاد پرداخته بودند.

مفهوم سرمایه اقتصادی

براساس اعتقاد برخی از صاحب نظران، انسان برای ارضای نیازهای مادی خود، به کار تن در می دهد، که گروهی دیگر کار کردن را با اجبار همراه نمی دانند و معتقدند اجبار، عامل مهمی در ادامه اشتغال درحالی به شمار نمی رود. به نظر این گروه، انسان با کار کردن نیازهای زندگی را برطرف می سازد و در عین حال از کار لذت نیز می برد و برای کار کردن زندگی می کند. کار از سوی دیگر، علاوه بر رفع نیازهای مادی، تمرین و ممارستی طبیعی برای جسم و ذهن محسوب می شود و ارضاکننده فعالیت ها و تلاش های جسمی و ذهنی انسان است. انسان با کار کردن ضمن مقایسه خود با دیگران، توانایی ها و مهارت ها و نیز محدودیت های خود را ارزیابی و کشف می کند. بر اثر این مقایسه و ارزیابی، فرد درصدد توسعه و گسترش مهارت های شغلی و حرفه ای خود برمی آید (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

طبق نظر مارکس ساختار اقتصادی به مثابه زیربنای جامعه است. طبقه اجتماعی نمود عینی ساختار اقتصادی است و پایه آن مالکیت خصوصی است که بر اثر منابع اقتصادی انباشته می شود. این دست دارایی تنها اموال شخصی ساده نیستند بلکه منابعی است که می توان به کمک آن چیزهایی با ارزش تولید کرد و ثروت اندوخت. از طرف دیگر طبقه تنها بعد عینی ندارد بلکه به عوامل ذهنی و خودآگاهی طبقاتی نیز اشاره دارد. روبنا نیز متشکل از هر ساختاری است که مظهر عقایدی باشد که بر زندگی انسان اثر بگذارد (صدافت زادگان و فردرو، ۱۳۷۹).

از نظر بوردیو معنا و مفهوم سرمایه اقتصادی از پهنه اقتصادی سرچشمه می گیرد (ریتزر، ۱۳۷۴: ۷۲۵). در واقع موقعیت افراد بر حسب حجم و نوع سرمایه آنها مشخص می شود و جایگاه آنان را ابتدا در خانواده و سپس در جامعه مشخص می سازد (بوردیو، ۱۳۸۰).

سرمایه اقتصادی بلاواسطه و مستقیماً به پول تبدیل می‌شود و به صورت حق مالکیت نهادی می‌گردد (شارع پور و خوش فر، ۱۳۸۱: ۱۳۶). در واقع تمامی امکانات، دارایی‌ها، منابع و لوازمی که قابلیت مبادله با پول را داشته باشند و ارزش مادی آن توسط نهادهای حقوقی تایید شده باشد در زمه سرمایه اقتصادی فرار می‌گیرند (شارع پور، ۱۳۸۳: ۶۷). استونز نیز به گونه‌ای مشابه معتقد است: سرمایه اقتصادی به درآمد پولی، سایر منابع و دارائی‌های مالی اطلاق می‌شود و تظاهر نهادینه اش را می‌توان در حق مالکیت یافت (استونز، ۱۹۹۸: ۲۲۲؛ به نقل از سفیری و آراسته، ۱۳۸۶: ۱۲۶). به عبارت دیگر سرمایه اقتصادی فرد، شامل امکاناتی است که برای رفاه اقتصادی در اختیار دارد (فرهادی، ۱۳۸۴: ۸۵). همچنین سرمایه اقتصادی یا ثروت مادی، در واقع قدرت پرداخت برای شکلی از سرمایه است که می‌تواند تبدیل به کالاهای مادی شود (هیلر و روکسی، ۲۰۰۲؛ به نقل از سفیری و آراسته، ۱۳۸۶: ۱۲۶).

بنابراین سرمایه اقتصادی فرد را می‌توان با مولفه‌هایی چون وسایل رفاهی، درآمد فرد، درآمد خانواده، نحوه مالکیت منزل، وضعیت مسکونی، مالکیت تلفن همراه، رایانه، ماشین و نوع اتومبیل، زمین، باغ و سپرده بانکی می‌سنجد (فرهادی، ۱۳۸۴: ۸۵).

ابعاد سرمایه سرمایه اقتصادی

دارایی

دارایی در علم حسابداری، عبارتست از همه اموال و حقوقی که دارای ارزش پولی باشند. دارایی‌های یک واحد ممکن است پدیده‌های عینی و مشهود باشند. مثل زمین، ساختمان، موجودی نقدی و موجودی کالا، یا به صورت حقوق مالی و امتیازات غیر قابل رویت، مثل سرقفلی و مطالبات از اشخاص. دارایی‌ها عرفاً از دیدگاه اراده در ترازنامه به گروه‌های متمایزی تقسیم می‌شوند. دو گروه که مورد استفاده بیشتری دارند عبارتند از دارایی‌های جاری و دارایی‌های ثابت. دارایی‌های جاری: این دارایی‌ها اقلامی هستند که انتظار می‌رود در طی یک سال یا یک دوره عملیاتی از تاریخ تنظیم ترازنامه (هر کدام که طولانی‌تر است) به وجه نقد تبدیل، یا مصرف و یا فروخته شوند. معمولاً دارایی‌های جاری بر حسب سرعت تبدیل شدن به وجه نقد و یا مصرف در ترازنامه منعکس می‌گردند. مانند: بانک‌ها،

صندوق، تنخواه گردان، بدهکاران، پیش پرداخت‌ها، موجودی کالا و ملزومات اداری. دارایی‌های ثابت: این دارایی‌ها، اقلامی مشهود با عمری طولانی می‌باشند که در جریان عملیات موسسه مورد استفاده قرار می‌گیرند. (بختیاری، ۱۳۸۵).

دستمزد

جبران خدمتی و پرداختی است که عمدتاً به صورت مالی و در ازای کار کارگران به آنها پرداخت می‌شود. جبران خدمت به شکل دستمزد به کارگران و به صورت حقوق و مزایا به کارمندان پرداخت می‌شود. جبران خدمت منافع پولی است که در قبال خدمت ارائه شده توسط کارکنان به آنها پرداخت می‌شود. مبنای محاسبه دستمزد ساعت است که متفاوت است از حقوق که پرداخت‌هایی ماهانه است. دستمزد رایج‌ترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارمندان است.

نظریه نیازها

میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد: اول، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می‌شود دوم، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می‌شود، میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۹: ۱۰۰)

نظریه انتظارات

انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش زیاد باشد، رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر به دست می‌آید. مثلاً، ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد، رضایت شغلی خواهد یافت. بنابراین، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و فردی است و عوامل، میزان و نوع آن را باید در مورد هر فرد، به‌طور جداگانه بررسی کرد (شفیع آبادی، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

نظریه نقش

در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل، شامل شرایط بیرونی رضایت شغلی می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی، بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به بیانی دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقشی خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌کند. رضایت کلی، نتیجه‌ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی حاصل می‌شود. (درویش، ۱۳۸۹؛ شفیع آبادی، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

نظریه هرزبرگ

به نظر هرزبرگ واحدهای صنعتی در صورتی موفق می‌شوند افراد را به خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند، یعنی سازمان براساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار، براساس طبیعت آن و احساس مسئولیتهایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات حرفه‌ای و پرداخت دستمزد برابر با کوششهای فرد را فراهم می‌سازد (توسلی، ۱۳۸۷: ۱۳۹).

هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر این نیازهای افراد ارضا شود، گفته می‌شود که از کار خود راضی هستند. برعکس، ارضای نیازهای سطح اول توسط سازمان (امنیت شغلی، نیازهای حیاتی دیگر که خارج از دریافت دستمزد ارضا می‌شود) و سطح دوم (نیاز به رابطه با دیگر اعضای سازمان و افراد مافوق و جو انسانی که سیاست نیروی انسانی ایجاد کرده و مدیریت صنایع و سازمان و نظام کنترلی که از مکتب روابط انسانی الهام گرفته باشد) به نظر طبیعی می‌رسد. لذا در صورتی که سطوح اول و دوم ارضا نشده باشد، اشخاص در رابطه با سازمان کارشان اظهار عدم رضایت می‌کنند و در صورتی که این نیازها ارضا شده باشد، سازمان می‌تواند این عدم رضایت را کاهش دهد و حتی از میان بردارد (توسلی، ۱۳۸۷: ۱۴۰).

مبانی نظری تحقیق

رضایت شغلی از جمله نیازهای اساسی، حیاتی و دائمی سازمان‌ها است، بدین ترتیب ایجاد، حفظ و گسترش آن از اهداف، وظایف و ارزش‌های بنیادین سازمان‌ها است. رضایت شغلی بخشی جدایی‌ناپذیر از کارکنان و عامل و سازمان‌ها است که بر جنبه‌های بسیاری از سازمان تاثیرگذارای فروانی دارد و پویایی و رشد و کمال آن را در پی دارد. بر اساس تئوری‌های نظریه نقش، انتظارات، نیازها و تئوری هرزبرگ و مطالعاتی که در بخش مطالعات پیشین ارائه شد، می‌توان بیان داشت زمانی آموزش و پرورش از کارآمدی و کارکرد مطلوبی برخوردار خواهد بود که بتواند مهمترین کارکنان خود یعنی معلمان را راضی نموده و نیروهای خود را در صفت مقدم آموزش و پرورش کارآمد سازد. بنابراین رضایت مندی معلمان از اهمیت اساسی برخوردار است.

اما همانطور که بیان شد رضایت مندی معلمان از عوامل متعدد فردی، محیطی، شغلی، فردی و محیطی تاثیر می‌پذیرد. بنا به هدف تحقیق برخی از مولفه‌های فردی که بر رضایت مندی شغلی معلمان تاثیر گذار می‌باشند، عبارتند از سابقه، سن، جنسیت. از سوی دیگر تمامی کارکنان در سازمان‌های مختلف همانند آموزش و پرورش در بافت و زمینه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی زندگی می‌کنند که در آن تعاملات و مناسبات اجتماعی میان افراد از اهمیت اساسی برخوردار است و هنجارها و ارزش‌های خود را بر افراد تحمیل می‌کنند و شکل دهنده روابط، اعتماد، باورها و ارزش‌های افراد هستند. از مهمترین عوامل اجتماعی که بر رضایت شغلی معلمان تاثیر گذار است، نوع و میزان سرمایه‌هایی است که هر یک از افراد در اختیار دارد.

تئوری بورديو مبانی اصلی تحقیق حاضر است، اما همزمان افراد دیگری همچون کلمن، پانتم فوکویاما نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند. بر این اساس، مفهوم سرمایه در تئوری‌های کنونی جامعه‌شناسی چیزی فراتر از سرمایه و دارایی افراد است و به انواع دارایی‌هایی که افراد در اختیار دارند، اطلاق می‌گردد که از مهمترین آنها می‌توان به سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی افراد اشاره نمود. اهمیت این امر زمانی دو چندان می‌شود که با توجه به تئوری‌های مختلف به قابلیت تبدیل شدن این سرمایه‌ها به یکدیگر پی برد. تئوری پردازان مختلفی و در صدر آنان

بورديو اعتقاد دارد كه هر يك از سرمايه‌هايي كه افراد در اختيار دارند، مي‌توانند به سرمايه‌هاي ديگر تبديل نمايند. بر اين اساس زماني كه معلمان از سرمايه اقتصادي كه در آموزش و پرورش دريافت مي‌كنند، رضايتمند باشند، مجموعه‌اي از احساسات سازگاري را نسبت به شغل و محيط كاري خود شكل مي‌دهند. در همين راستا، سرمايه اجتماعي مطلوب در بين معلمان در محيط كاري سبب شكل گيري روابط و تعاملات اجتماعي مي‌شود كه معلمان آن را ارزشمند و پشتيبان خود ارزيابي مي‌كنند

جدول ۱- تقسيم بندي تعاريف سرمايه اجتماعي بر اساس رويكردها، واحد تحليل، هدف و ابعاد

ابعاد	هدف	واحد تحليل	رويکرد	تعريف سرمايه اجتماعي	نظريه پرداز
ساختاري	كسب سود	فرد	تضاد	مجموع نهادها، روابط و ارزش‌هايي كه با كنجش‌هاي هدفمند قابل دسترسي است.	لين
شناختي	توسعه اقتصادي و تقويت جامعه مدني	ملي	نظم	مجموعه‌اي از ارزش‌ها و هنجارهاي غيررسمي در گروه مثل صداقت و تعهدات دو جانبه.	فوكوياما
شناختي و ساختاري	توسعه اقتصادي و اجتماعي	ملي و منطقه‌اي	نظم	مجموع نهادها، روابط و ارزش‌هايي كه بر روابط مردم حاكم است.	بانك جهاني
شناختي و ساختاري	توسعه اقتصادي و اجتماعي	گروه	نظم	شبهه‌هايي با هنجارها، ارزش‌ها و برداشت‌هاي مشترك كه همكاري در داخل و بين گروه‌ها را سهولت مي‌بخشند.	سازمان همكاري اقتصادي
ساختاري	سرمايه اقتصادي	فرد در گروه	تضاد	مجموع منابع بالقوه و بالفعل كه از طريق روابط با گروه‌ها و شبكه‌هاي بادوام حاصل مي‌شود.	بورديو
شناختي و ساختاري	سرمايه انساني	فرد در گروه	نظم	مجموع منابع اجتماعي و ساختاري در اختيار فرد است.	كلمن
شناختي و ساختاري	بهبود دمكراسي	ملي و منطقه‌اي	نظم	ويژگي‌هاي سازمان اجتماعي مثل شبكه‌ها، هنجارها و اعتماد براي دستيابي به منافع متقابل.	پاتنام

پیشینه تحقیق

پاچئو و وبر^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی تصمیم‌گیری و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که آزادی تصمیم‌گیری کارمندان تاثیری در رضایت شغلی ندارد.

جاستینا. ای^۲ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان شخصیت، رضایت شغلی و سلامت - تاثیر غیرمستقیم هیجان‌پذیری"، به این نتیجه دست یافتند که بین میزان سلامت گزارش شده از سوی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که رضایت شغلی تاثیر مثبتی بر سلامت کارمندان و کاهش افسردگی در آنان دارد. در پژوهشی ساراسینو^۳ (۲۰۱۰) با عنوان سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی انجام داد. دریافت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معیندار دارد. یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی بوده و شبکه‌های اجتماعی بیشتری دارند، رضایت از زندگی بالاتری نیز برخوردارند.

تیان و یانگ^۴ (۲۰۰۸؛ به نقل از دهقان پور و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۶۶) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که درآمد و سطح توان اقتصادی تا حدی می‌تواند به افزایش شادی و رضایت افراد کمک نماید، اما تنها تا یک نقطه معین (نقطه‌ای که اندازه آن توسط عوامل غیردرآمدی در اقتصاد تعیین می‌شود) و پس از کسب سطح عوامل غیردرآمدی، افزایش این نقطه درآمدی منجر به تخصیص ناکارآمدی می‌شود و شادی افراد را کاهش می‌دهد.

شفیع آبادی (۱۳۸۸)، با بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه، گزارش نمود بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان و ابعاد آن، نشانه‌های بدنی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی، رابطه معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی با متغیر جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی و وضعیت مسکن رابطه

-
1. Pacheco & Webber
 2. Justina
 3. Sarracino
 4. Tian and Yang

معناداری به دست نیامد. همچنین میان رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد نیز تفاوت معناداری وجود نداشت.

براتی (۱۳۸۵)، در بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغل کارکنان دانشگاه پیام نور مشهد، گزارش نمود مشاغلی که متنوع و پر تحرک هستند و از ارزش اجتماعی بیشتری برخوردارند سهم بیشتری در رضایت شغل کارکنان دارند. همچنین نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان بر حسب متغیرهای جنس، سابقه کار و سطح تحصیلات تقریباً در یک سطح است. یعقوبی (۱۳۸۰)، با بررسی رابطه تیپ شخصیتی و رضایت شغلی دبیران کاشمر اعلام داشت که نوع شخصیت عامل مهمی در نوع رفتار افراد بوده و رضایت شغلی افراد عامل مهمی در اثربخشی و کارآیی آنها دارد. نتایج نشان داد بین نمره تیپ شخصیتی A و رضایت شغلی دبیران رابطه معنادار معکوسی وجود دارد.

دوستدار طوبی (۱۳۷۶)، با بررسی سلامت روان دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران و رضایت شغلی آنها، گزارش نمودند که بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد.

صالحی (۱۳۸۱)، با بررسی رضایت شغلی با سلامت عمومی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی، نشان دادند که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد.

در پژوهش دوستدار طوسی (۱۳۷۶) نیز چنین نتیجه ای بدست آمد. تحقیق وی با عنوان « بررسی سلامت روانی دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران» که در آن دانشجویان با آزمون‌های GHQ و مقیاس رضایت شغلی موردسنجش و ارزیابی قرار گرفتند مشخص شد بین رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲- برخی از مطالعات انجام گرفته در سرمایه اجتماعی

ردیف	نام پژوهشگر	سال	موقعیت جغرافیایی	شاخص های گرفته شده	نتایج
سطح فرد و خانوار					
۱	Brehm and Rahn	۱۹۹۷	آمریکا	تعهدات مدنی، اعتماد میان فردی، میزان اطمینان به دولت	اعتماد میان فردی موجب افزایش تعهدات مدنی و نیز میزان اطمینان به نهادهای سیاسی می-گردد.
۲	Fafchamps and Minten	۱۹۹۹	ماداگاسکار	شبکه اجتماعی	شبکه های اجتماعی، تاجران بخش کشاورزی را قادر به سودبری بالاتری می نماید.
۳	Narayan and Pritchett	۱۹۹۹	تانزانیا	عضویت های گروهی، مشخصات گروهها و اعتماد به افراد و نهادهای گوناگون	سرمایه اجتماعی در سطح روستاها اثرات مثبت بسیاری بر درآمد خانوارها داشته است.
۴	Isham and Kahkonen	۱۹۹۹	اندونزی	عضویت ها (کمیت و کیفیت گروههای محلی)	در روستاهای با سرمایه اجتماعی بیشتر، مسئولین در برابر تقاضای خدمات آب پاسخگو بوده و کارآمدتر هستند و در نتیجه بهبود شرایط بهداشتی بیشتر مورد توجه قرار می گیرد.
۵	Grootaert	۱۹۹۹	اندونزی	عضویت در انجمن های محلی (تراکم انجمن ها، همگنی داخلی، تعداد دفعات حضور در جلسات و غیره)	سرمایه اجتماعی سبب کاهش فقر و افزایش سطح رفاه است، همگنی در عضویت های گروهی اثرات مثبتی بر افزایش رفاه و نیز اثرات منفی بر کنش جمعی داشته است.
۶	Grootaert and Narayan	۲۰۰۰	بولیوی	عضویت در سازمانها و نهادهای محلی	سرمایه اجتماعی به کاهش فقر و افزایش رفاه کمک می کند. علاوه بر این، بازگشت به سرمایه اجتماعی بیشتر مربوط به کسانی که از آموزش بالاتر برخوردار بودند.
۷	Narayan and Cassidy	۲۰۰۱	غنا و اوگاندا	ویژگی های گروهی، هنجارهای تعمیم داده شده، باهم بودن، معاشرت روزمره، ارتباطات همسایگی، فعالیت های داوطلبانه و اعتماد	شاخص های سرمایه اجتماعی به عنوان ابعاد اساسی سرمایه اجتماعی مورد تأیید قرار گرفته بود.
۸	Reid and Salmen	۲۰۰۲	مالی	اعتماد و همبستگی	همبستگی اجتماعی قوی جاسازی شده در یک

جامعه منجر به افزایش اثرات خدمات ترویج کشاورزی شده است.	اجتماعی				
گرایش قابل توجهی ایجاد شده مبنی بر اینکه توسعه اقتصادی و امنیت غذایی بالا باشد زمانیکه سرمایه اجتماعی بالا است.	مشارکت، اعتماد و ارتباط اجتماعی	پرو	۲۰۰۲	Daiz et al	۹
به نقش سرمایه اجتماعی در افزایش انگیزه برای تولید کشاورزی کارآمد پی برده شد.	عضویت انجمن	کامرون	۲۰۰۴	Binam et al	۱۰
به استثناء احساس اعتماد و عمل متقابل، هیچ جزء دیگر سرمایه اجتماعی سهم قابل توجهی برای توضیح واریانس سلامت در میان پاسخ-دهندگان نداشته است.	پیوستگی محله‌ای، پیوستگی، شبکه، اعتماد، عمل متقابل، تعامل محلی و غیره	استرالیا	۲۰۰۴	Chavez et al	۱۱
خانوارهای با سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی بعید است که به گرسنگی دچار شوند.	اعتماد، عمل متقابل و شبکه‌های اجتماعی	آمریکا	۲۰۰۴	Martin et al	۱۲
خانوارهای با روابط اجتماعی به احتمال زیاد به پذیرش دامنه جدیدی از تکنولوژی متمایل بودند، و از اینرو درآمد بالاتری داشته‌اند.	ارتباط اجتماعی	چین	۲۰۰۴	Wu and Pretty	۱۳
تشکیلات سرمایه اجتماعی، تلاشهای جمعی برای حفاظت از خاک را افزایش داده است. با این حال، تداوم حمایت می‌تواند برای حفظ سهم سرمایه اجتماعی موردنیاز باشد.	مشارکت و عضویت در گروهها	فیلیپین	۲۰۰۵	Cramb	۱۴
سطح منطقه‌ای یا جامعه					
نابرابری درآمدی منجر به اتلاف سرمایه در سرمایه اجتماعی شده و از اینرو منجر به افزایش نرخ مرگ و میر می‌گردد.	عضویت در گروههای داوطلبانه و اعتماد اجتماعی	آمریکا	۱۹۹۷	Kawachi et al	۱۵
سرمایه اجتماعی بالاتر در ارتباط با کارآیی‌های عمل جمعی و توسعه سرزمینی معمول است.	سرمایه اجتماعی ساختاری (شبکه و نقش) و شناختی (هنجارها، ارزشها، گرایشها و باورها)	هند	۱۹۹۹	Krishna and Uphoff	۱۶
حتی بعد از تعدیل برای فاکتورهای سطح فردی، سرمایه اجتماعی بطور مثبت در ارتباط با شرایط سلامت خود امتیاز است.	اعتماد، عمل متقابل، عضویت در گروه	آمریکا	۱۹۹۹	Kawachi et al	۱۷
موفقیت خدمات بسیط کشاورزی به درجه‌ای از سرمایه اجتماعی (انسجام) در سطح روستا و کیفیت عواملان بسیط کشاورزی وابسته بوده است.	انسجام اجتماعی	مالی	۲۰۰۲	Reid and Salmen	۱۸

هدف کلی: تعیین نقش میزان سرمایه اجتماعی، اقتصادی در رضایت شغلی معلمان متوسطه شهر ارومیه

تعاریف واژه‌های اختصاصی

تعریف مفهومی رضایت شغلی: رضایت شغلی به عنوان احساس مساعد و مثبت کارکنان به شغل خود، در سازمان، متأثر از نیازها، انگیزه‌ها و علائق از یک طرف و شرایط شغلی از طرف دیگر است (هومن، ۱۳۸۱، ۲۱۳).

تعریف عملیاتی رضایت شغلی: منظور نمره ای است که فرد در پرسشنامه رضایت شغلی (JSS) توسط اسپکتر (۱۹۸۵) به دست می‌آورد.

سرمایه: مفهوم سرمایه‌دین نظر بوردیو از مفهوم پولی سرمایه در اقتصاد بسیار گسترده‌تر است؛ سرمایه "منابع" عمومیت یافته‌ای است که می‌تواند به شکل پولی یا غیر پولی و نیز ملموس یا غیر ملموس وجود داشته باشد (آن‌هایر و دیگران^۱، ۱۹۹۵: ۸۶۲).

تعریف مفهومی سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی (مانند تخصص و مهارت‌ها) است، که مربوط به مالکیت یک شبکه با دوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود. سرمایه اجتماعی در روابط میان افراد تجسم می‌یابد و موقعی سرمایه اجتماعی بوجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون شود که کنش را تسهیل کند. سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی^۲ است که به کنش‌گر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منابع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، مجاری اطلاع‌رسانی، هنجارها و ضمانت‌اجرائی^۳ است که انواع خاصی از رفتار را تشویق کرده یا منع می‌شوند (کلمن، ۱۳۷۷، ۴۷۶).

تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی: منظور از سرمایه اجتماعی در این تحقیق نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی دلاویز (۱۳۸۴) بدست می‌آورد.

1 Anheier and et all
2. Social Structure
3. Confident

تعریف مفهومی سرمایه اقتصادی: بنابر نظر پیر بوردیو سرمایه اقتصادی مجموعه دارایی‌های است که قدرت اقتصادی را تعیین می‌کنند (اباذری و چاوشیان، ۱۳۸۱؛ ۶۴). معمولاً سرمایه اقتصادی فرد را با گویه‌های وسایل رفاهی، شاغل بودن یا نبودن، شغل پدر، شغل مادر، شغل همسر، درآمد خانواده، نحوه مالکیت منزل، وضعیت منزل مسکونی، داشتن یا نداشتن ماشین و نوع اتوموبیل و بطور کلی میزان ثروت خانواده می‌سنجند (فرهادی، ۱۳۸۴؛ ۸۵).

تعریف عملیاتی سرمایه اقتصادی: در این پژوهش به پیروی از تحقیق فرهای (۱۳۸۴) و دهقانی، اکبرزاده، خوش فر و ربانی (۱۳۸۹) برای سنجش سرمایه اقتصادی از میزان درآمد، امکانات و وسایل رفاهی (منزل مسکونی، خودرو، اثاثیه منزل، اثاثیه آشپزخانه و گوشی) و دارایی‌های فرد مدنظر قرار می‌گیرد. بنابراین در این پژوهش برای سرمایه اقتصادی سه بعد در نظر گرفته می‌شود: بعد اول درآمد فرد، بعد دوم وسایل رفاهی و بعد سوم دارایی‌های فرد است.

ابزار و روش تحقیق

این مطالعه یک تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل معلمان متوسطه دوره دوم شهر ارومیه به تعداد ۲۵۷۵ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۴۰ نفر (۱۴۳ نفر زن و ۱۹۷ نفر مرد) به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به این صورت که سطح شهر به ۵ خوشه شمالی، جنوبی، مرکزی، شرقی و غربی تقسیم شد، سپس از هر خوشه، دبیرستان‌های موجود به صورت تصادفی متناسب با حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در تحقیق حاضر، پرسشنامه‌ی رضایت شغلی (JSS) اسپکتر، پرسشنامه‌های محقق ساخته سرمایه اجتماعی و سرمایه اقتصادی و پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو بودند. اعتبار پرسشنامه‌های مورد نظر با استفاده از اعتبار صوری و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. تحقیق حاضر از نوع کمی و پیمایش است. همچنین با توجه به معیار زمان، این تحقیق از نوع تحقیقات مقطعی است.

جدول ۳- خروجی پایایی پرسشنامه به تفکیک متغیرهای تحقیق

متغیر	خروجی پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ)
پرسشنامه‌ی رضایت شغلی	۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	۰/۸۶
اعتماد	۰/۸۴
اعتماد به شبکه	۰/۷۹
همکاری	۰/۸۵
روابط	۰/۸۴
ارزشها	۰/۸۶
فهم متقابل	۰/۸۵
تعهد	۰/۸۴
پرسشنامه‌ی سرمایه اقتصادی	۰/۸۴

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به توصیف آماری تحقیق پرداخته می‌شود. افراد مورد مطالعه از نظر سن ۱۳/۵ درصد مابین سن ۲۰-۲۹ سال، ۳۵/۵ درصد ما بین سن ۳۰-۳۹ سال و ۴۴/۷ درصد مابین سن ۴۰-۴۹ سال و سن بالاتر از ۵۰ سال نیز ۳/۲ درصد بود. جنسیت، تعداد زنان ۱۴۳ نفر یعنی ۴۲۱/۱ درصد و تعداد مردان ۱۹۷ نفر با ۵۷/۹ درصد است. از نظر سطح تحصیلات شرکت کنندگان ۲/۶ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، لیسانس ۶۴/۱ درصد، فوق لیسانس ۳۲/۶ درصد و دانشجوی دکتری ۰/۶ درصد را گزارش نمودند. همچنین سابقه کار کمتر از ۱۰ سال معلمین ۱۸/۵ درصد، سابقه کار ۱۰ تا ۱۹ سال ۳۸/۸ درصد و سابقه کار ۲۰ تا ۳۰ سال ۴۲/۶ درصد بود. رضایت شغلی: متغیر ملاک، در این تحقیق میزان رضایت شغلی با رابطه با سرمایه اجتماعی، اقتصادی است.

این متغیر در قالب ۳۶ گویه مطرح شد. که نمره ۱ نشان دهنده کمترین میزان رضایت شغلی، و نمره ۵ نشان دهنده بالاترین میزان آن است. بنابراین انتظار بر این است که تغییرات

شاخص از ۳۶-۱۸۰ نوسان داشته باشد (جدول شماره ۲). در این مطالعه میانگین نمرات رضایت شغلی در بین معلمان ۱۳۳/۲۸ بود که در حد متوسط به بالا است.

جدول ۴- یافته‌های توصیفی رضایت شغلی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی			
۳۲.۱	۳۲.۱	۳۲.۱	۱۰۹	کمی پایین	۱۳۳.۲۸	میانگین
۹۵.۳	۶۳.۲	۶۳.۲	۲۱۵	کمی بالا		
۱۰۰.۰	۴.۷	۴.۷	۱۶	بالا		
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۳۴۰	کل	۱۴.۵۵	انحراف استاندارد

یکی از عوامل اجتماعی که با متغیر رضایت شغلی در این تحقیق بررسی شد، میزان سرمایه اجتماعی است.

این متغیر در قالب ۲۸ گویه، در سطح طیف لیکرت اندازه‌گیری شده است. مقدار ۱ نشان دهنده کمترین میزان سرمایه اجتماعی، و نمره ۵ نشان دهنده بالاترین میزان آن است. بنابراین انتظار بر این است که، تغییرات شاخص از ۲۸-۱۴۰ نوسان داشته باشد. میانگین نمرات سرمایه اجتماعی معلمان ۱۰۱/۹۱ است. که، در بالا است.

جدول ۵- یافته‌های توصیفی سرمایه اجتماعی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی			
۵.۳	۵.۳	۵.۳	۱۸	پایین	۱۰۱.۹۱	میانگین (۲۸-۱۴۰)
۳۴.۱	۲۸.۸	۲۸.۸	۹۸	متوسط		
۹۶.۸	۶۲.۶	۶۲.۶	۲۱۳	بالا		
۱۰۰.۰	۳.۲	۳.۲	۱۱	کمی بالا	۱۵.۲۱	انحراف استاندارد
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۳۴۰	کل		

یافته‌های توصیفی سرمایه اقتصادی نشان می‌دهند که میانگین این متغیر برابر با ۲۲.۸۲ (با دامنه تغییرات ۳-۳۸) یا ۵۶.۶۲ (دامنه تغییرات ۰-۱۰۰) است که در سطح متوسطی قرار دارد. بنابراین پاسخگویان سرمایه اقتصادی خود را متوسط ارزیابی می‌کنند. میانه برابر با ۲۳ است که نشان می‌دهد نیمی از پاسخگویان نمره ای بالاتر از ۲۳ و نیمی دیگر نمره ای بالاتر از ۲۳ را کسب کرده اند. همچنین مد برابر با ۱۹ می‌باشند. یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد سرمایه اقتصادی ۸ درصد از پاسخگویان در حد پایین، ۵۸ در حد متوسط قرار دارد و سرمایه اقتصادی ۳۴ درصد از پاسخگویان در حد بالا قرار دارد.

جدول ۶- یافته‌های توصیفی سرمایه اقتصادی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی			
۷.۹	۷.۹	۷.۹	۲۷	پایین	۲۲.۸۲	میانگین (۳- ۳۸)
۶۵.۶	۵۷.۶	۵۷.۶	۱۹۶	متوسط		
۱۰۰.۰	۳۴.۴	۳۴.۴	۱۱۷	بالا		
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۳۴۰	کل	۱.۵۸	انحراف استاندارد

در این بخش از مطالعه، به تحلیل روابط بین متغیرهای تحقیق پرداخته خواهد شد. این تحلیل شامل بررسی روابط دو به دو و چندگانه خواهد بود. در تحلیل روابط دو به دوی متغیرها، روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته تک به تک آزمون خواهند شد. سپس رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنس و تحصیلات، سابقه کار) با متغیر وابسته تحقیق تحلیل می‌گردد.

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین معلمان دوره متوسطه دوم شهر ارومیه

متغیر سرمایه اجتماعی، در سطح مقیاس فاصله‌ای، و میزان رضایت شغلی، در سطح فاصله‌ای، اندازه‌گیری شد و برای معنی‌دار بودن رابطه بین آن‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رابطه به دست آمده بین دو متغیر معنادار و در سطح متوسطی قرار دارد ($t = 0.389, p < 0.000$). بنابراین می‌توان بیان داشت پاسخگویانی که سرمایه اجتماعی بالاتری دارند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند. رابطه به دست آمده در ابعاد سرمایه اجتماعی نیز معنادار است. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۷- بررسی رابطه رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی

اعتماد	تعهد	فهم متقابل	ارزشها	رابطه	همکاری	شبکه	سرمایه اجتماعی		
۰.۳۴۶	۰.۲۷۳	۰.۳۵۶	۰.۳۷۲	۰.۳۳۰	۰.۲۹۶	۰.۲۹۰	۰.۳۸۹	همبستگی پیرسون	رضایت شغلی
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معناداری	

بررسی رابطه بین سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر ارومیه

متغیر سرمایه اقتصادی، در سطح مقیاس فاصله‌ای، و میزان رضایت شغلی، در سطح فاصله‌ای، اندازه‌گیری شد و برای معنی‌دار بودن رابطه بین آن‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۵) مربوط به این آزمون، ارائه شده است. که نتایج آن نشان می‌دهد، که رابطه به دست آمده بین دو متغیر معنادار و در سطح متوسطی قرار دارد ($p < 0.000, t = 0.250$). بنابراین می‌توان بیان داشت پاسخگویانی که سرمایه اقتصادی بالاتری دارند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند.

جدول ۸- بررسی رابطه سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی

شرایط فیزیکی	سبک رهبری	جو سازمانی	فرصت پیشرفت	نوع شغل	نظام پرداخت	رضایت شغلی		
۰.۲۰۶	۰.۰۴۱	۰.۰۱۴	۰.۱۶۰	۰.۲۹۸	۰.۰۴۱	۰.۲۵۰	همبستگی پیرسون	سرمایه اقتصادی
۰.۰۰۰	۰.۴۲۷	۰.۷۹۵	۰.۰۰۳	۰.۰۰۰	۰.۴۵۲	۰.۰۰۰	سطح معناداری	

بررسی تفاوت میزان رضایت شغلی بر حسب جنسیت در بین معلمان دوره متوسطه دوم شهر ارومیه

با توجه به فاصله ای بودن مقیاس متغیر ملاک، و اسمی بودن مقیاس متغیر جنسیت، از آزمون تی تست دو گروه مستقل استفاده شد. که نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد که زنان و مردان معلم تفاوتی در رضایت شغلی با یکدیگر ندارند. در ابعاد رضایت شغلی نیز تنها تفاوت به دست آمده در مولفه‌های نوع شغل و جو سازمانی است، بدین صورت که زنان از نوع شغل رضایت بیشتری دارند و زنان احساس و ادراک بیشتری از نوع شغل خود دارند، در حالی که مردان از جو سازمانی در شغل خود رضایت بیشتری دارند.

جدول ۹- مقایسه رضایت شغلی بر اساس جنسیت

آزمون			فرض لون		انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	مرد	رضایت شغلی
سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F					
۰.۰۸۴	۳۳۸	-۱.۷۳	۰.۱۸۸	۱.۷۴	برابری واریانس‌ها	۱۳.۷۶	۱۳۲.۱۲	۱۹۷	زن
۰.۰۹۰	۲۸۳	-۱.۶۹			نابرابری واریانس‌ها	۱۵.۴۸	۱۳۴.۸۸	۱۴۳	

بررسی رابطه میزان رضایت شغلی بر حسب سن در بین معلمان دوره متوسطه دوم شهر ارومیه

متغیرهای سرمایه اقتصادی و سن در سطح فاصله‌ای، اندازه‌گیری شدند. بنابراین، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۶)، مربوط به این آزمون برای معلمان مورد مطالعه این تحقیق ارائه شده است که، نتایج آن نشان می‌دهد، بین سن و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین سان افزایش سن تاثیری بر رضایت شغلی افراد ندارد. رابطه سن تنها با بعد نوع شغل معنادار است و افراد مسن تر نگرش بهتری به شغل معلمی دارند (۰.۰۰۰). $(r = ۰.۱۵۰, p < ۰.۰۰۰)$

جدول ۱۰- بررسی رابطه رضایت شغلی با سن و سابقه

شرایط فیزیکی	سبک رهبری	جو سازمانی	فرصت پیشرفت	نوع شغل	نظام پرداخت	رضایت شغلی		
۰.۰۵۹	۰.۰۴۴	۰.۰۸۶	۰.۰۲۱	۰.۱۵۰	۰.۰۹۸	۰.۰۷۳	همبستگی پیرسون	سن
۰.۲۸۰	۰.۴۲۲	۰.۱۱۲	۰.۷۰۱	۰.۰۰۴	۰.۰۷۲	۰.۱۸۰	سطح معناداری	

بررسی تفاوت میزان رضایت شغلی بر حسب تحصیلات در بین معلمان دوره متوسطه دوم شهر ارومیه

در این مطالعه به دلیل اینکه افراد دارای مدرک دکتری ۲ نفر بودند با گروه فوق لیسانس ادغام شدند و سپس تحلیل صورت گرفت. برای بررسی تفاوت رضایت شغلی بین آزمودنی‌ها از آزمون انوا (تحلیل واریانس) اجرا گردید. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد حداقل در بین دو گروه در رضایت شغلی، نظام پرداخت، نوع شغل و جو سازمانی تفاوت وجود دارد. اما افراد با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری در فرصت پیشرفت، سبک رهبری و جو سازمانی وجود ندارد.

جدول ۱۱- مقایسه رضایت شغلی بر اساس تحصیلات

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	تفاوت	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۰.۰۱	۴.۹۰	۱۰۱۴	۲	۲۰۲۹	درون گروهی	۵.۲۵	۱۳۲.۰۱	۹	کاردانی	
		۲۰۷	۳۳۷	۶۹۷۸۳	برون گروهی	۱۵.۰۸	۱۳۱.۵۴	۲۱۸	لیسانس	رضایت شغلی
			۳۳۹	۷۱۸۱۲	کلی	۱۳.۴۱	۱۳۶.۷۴	۱۱۳	ارشد	

بحث و نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی فرصت‌های اجتماعی مختلفی را در اختیار افراد قرار می‌دهد تا بتوانند تعاملات و روابط شان را در محیط کاری سازمان دهند. وجود سرمایه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی بدون وجود تعاملات اجتماعی مناسب، کارایی چندانی نخواهند داشت و از قابلیت کمتری برای بالفعل در آمدن خواهند داشت. بنابراین سرمایه اجتماعی بستری را فراهم می‌آورد که فرد در محیط کاری و اجتماعی احساس کارآمدی و امنیت خواهد نمود و کمیت و کیفیت روابط خود را افزایش خواهد داد، در نتیجه می‌تواند از قابلیت‌های سرمایه اقتصادی استفاده نموده و محیط اجتماعی و کاری را به محیط مطلوبی تبدیل نماید. از سوی دیگر سرمایه اقتصادی زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در نتیجه آن فرد منابع بیشتری را به دست می‌آورد، مانند تحصیلات. لذا افزایش سرمایه اقتصادی، فرصت‌های بیشتری را در اختیار فرد قرار می‌دهد و می‌تواند به سایر سرمایه‌ها نیز تبدیل شود. بنابراین با افزایش هر یک از سرمایه‌های فرد، سایر سرمایه‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. در چنین شرایطی فرد با منابع بیشتری روبه‌رو می‌شود و در نتیجه رضایت شغلی وی افزایش می‌یابد.

محیط کاری معلمان، محیطی اجتماعی و گروهی است به گونه‌ای که فرایند یادگیری و یاددهی نیز مقوله‌ای اجتماعی و از نوع تعاملات اجتماعی بین یادگیرنده و یاددهنده است. سرمایه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی زمینه‌ای را فراهم می‌آورند که در آن روابط و تعاملات موجود در محیط کاری معلمان از کمیت و کیفیت مناسبی برخوردار باشند، فرد از

روابط گسترده تری با همکاران و عوامل موجود در محیط کار خود برخوردار می‌گردد، و به آنان اعتماد لازم را دارد و از همکاری‌های موجود در مدرسه استفاده می‌کند. در چنین شرایطی می‌تواند توان اقتصادی خود را نیز در تعامل با سایر همکاران افزایش دهد و نیازهای اقتصادی خود را با همکاری یکدیگر برطرف نمایند و فراتر از آن خواسته‌ها و تمایلات فرهنگی شان را نیز تحقق دهند. در چنین شرایطی سرمایه‌های مختلف می‌توانند به یکدیگر تبدیل شده، به گونه‌ای افزایش این سرمایه سبب می‌شود تا فرد احساس کند که در این محیط می‌تواند نیازهای خود را برآورده نماید و به خواسته‌ها و تمایلات خود دست پیدا کند. بنابراین هر یک از انواع سرمایه‌ها با ایجاد شرایط تبدیل شدن به یکدیگر، زمینه را برای افزایش رضایت شغلی فرد فراهم می‌آورند.

در همین راستا بر اساس تئوری افرادی همچون بوردیو، کلمن، فوکویاما و پاتنام می‌توان بیان داشت، سرمایه اجتماعی که ریشه در گروه‌ها دارد، فرصت‌های بیشماری را در اختیار معلمان قرار می‌دهد تا بتوانند از چنین منابعی استفاده کنند. معلمان می‌توانند از فرصت‌های به وجود آمده در اثر تعامل با گروه و شبکه‌های ارتباطی بی‌شماری که در مدارس وجود دارند، استفاده نمایند، سرمایه‌های مختلفی را که در اختیار دارند، به راحتی به سایر سرمایه‌ها تبدیل نمایند. در نتیجه زمینه را برای پیشرفت و خودشکوفایی بیشتر خود فراهم نمایند. در چنین زمینه‌ای رضایت و نگرش افراد به شغل بهبود پیدا می‌کنند و معلمان ادراک بهتری از معلمی خواهند داشت.

کشور ما در مرحله‌ای قرار دارد که با تورم و رکود اقتصادی روبه‌رو است، این امر می‌تواند درک افراد از سرمایه‌های مختلف و بخصوص سرمایه اقتصادی را تحت تاثیر قرار دهد، به گونه‌ای که افراد وجود یک درآمد مطمئن، سبب افزایش کاذب درک افراد از سرمایه اقتصادی شان گردد، چرا که افراد در جامعه زندگی می‌کنند و درک شان تحت تاثیر تعاملات آنان با گروه‌های مختلف است.

از سوی دیگر باید به محیط اجتماعی اجرای تحقیق حاضر نیز توجه کرد. استان آذربایجان غربی و شهر ارومیه از استان‌های محروم کشور است. این امر می‌تواند درک افراد از

سرمایه‌های مختلفی را که در اختیار دارند، تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین در تعمیم آن به سایر مناطقی که دارای رشد و توسعه یافتگی بیشتری هستند باید جانب احتیاط را رعایت نمود. از محدودیت‌های مطالعه این است که بیشتر معلمانی که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته‌اند از سابقه بالاتر از ۲۰ سال برخوردار می‌باشند و تنها تعداد کمی از سابقه کمتر از ۱۰ سال برخوردار می‌باشند، بنابراین در تعمیم نتایج به چنین افرادی باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر بین رضایت شغلی معلمان از شغل شان با سرمایه اجتماعی ارتباط آماری معنی داری وجود داشت و معلمان از سطح سرمایه اجتماعی متوسطی برخوردار بودند.

بر این اساس معلمانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردار هستند، روابط و تعاملات بیشتری با محیط کار خود دارند، محیط کار خود را قابل اعتماد تر، مطمئن تر و راحت تر ارزیابی می‌کنند به گونه ای که در آن امکان کنش‌های بیشتری را برای خود متصور هستند. بنابراین معلمانی که روابط و تعاملات اجتماعی شان در محیط کار به تعداد کافی بوده و از کیفیت مناسبی برخوردار باشند، بسیاری از نیازهای روانی و اجتماعی شان ارضا می‌گردد و سبب افزایش رضایت شغلی و حتی رضایت اجتماعی شان می‌گردد. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده بین رضایت شغلی معلمان و سرمایه اقتصادی ارتباط آماری معنی داری وجود داشت

سرمایه اقتصادی نشان دهنده منابع مالی و اقتصادی است که معلمان در اختیار دارند، بدین سان هر چه معلمان سرمایه اجتماعی و اقتصادی بالاتری را در اختیار داشته باشند، به آنان کمک می‌کند تا بتوانند بهتر نیازهای خود را ارضا نموده و به نیازهای بالاتری همچون رضایت شغلی برسند.

وجود سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی مناسب می‌تواند زمینه را برای افزایش تعاملات معلمان فراهم نماید، بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا با برنامه ریزی‌های مناسب از چنین فرصت‌هایی استفاده نمود.

بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا تحقیقات مشابهی در بین گروه‌های مختلف معلمان با سنین مختلف اجرا گردد تا بدین سان، امکان کنترل متغیرها و مولفه‌های اجتماعی تاثیر گذار فراهم آید و به نتایج بهتری دست یافت و همچنین امکان مقایسه افراد وجود داشته باشد.

پیشنهادهای اجرایی

بر اساس نتایج تحقیق حاضر رضایت معلمان از شغل شان در حد متوسطی قرار دارد، این امر می‌تواند کارآمدی و کارایی آموزش و پرورش را تحت تاثیر قرار دهد. لذا مسئولان این نهاد و بخصوص بخش‌های اجتماعی آن باید توجه بیشتری را به این امر مبذول نمایند.

وجود سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مناسب می‌تواند زمینه را برای افزایش تعاملات معلمان فراهم نماید، بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا با برنامه ریزی‌های مناسب از چنین فرصت‌هایی استفاده نمود. از جمله چنین راهکارهایی می‌توان به ایجاد شبکه‌های اجتماعی در بین معلمان اشاره نمود. مسئولان می‌توانند با تشویق و ترغیب معلمان به گروه‌های دوستی غیررسمی، زمینه گردش انواع سرمایه را در بین آنان فراهم آورند.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر بالاترین نارضایتی معلمان از بعد شرایط فیزیکی است، بنابراین به مسؤلات پیشنهاد می‌گردد تا شرایط فیزیکی محیط‌های آموزشی و مدارس را بیشتر مورد توجه و بررسی قرار دهند.

همچنین بر اساس نتایج تحقیق حاضر، زنان و مردان ادراک متفاوتی از رضایت شغلی دارند و در برخی ابعاد تفاوت‌های معناداری با یکدیگر دارند، بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا زمینه‌های جنسیتی در برآورد رضایت شغلی افراد مورد توجه قرار گیرد.

منابع

۱- ابادری، یوسف و چاوشیان، حسن (۱۳۸۱). از طبقه اجتماعی تا سبک زندگی: رویکردهای نوین در تحلیل جامعه شناختی هویت اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره

۲۰، صص ۳-۲۷

۲- اسلیتر، دن- تونکیس، فرن (۱۳۸۶)، جامعه بازار، ترجمه حسین قاضیان، تهران، نشر نی

- ۳- بختیاری، پرویز (۱۳۸۵). حسابداری دارایی‌ها، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۴- براتی، محمد، (۱۳۸۵)، بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۵- بوردیو، پیر (۱۳۸۰). نظریه کنش: دلایل علمی و انتخاب عقلانی، ترجمه مرتضی مردیها، تهران، انتشارات نقش و نگار
- ۶- بهزاد، داوود (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی بستری برای ارتقای سلامت روان، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوم، شماره ۶، صص ۴۳-۵۳
- ۷- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷). جامعه شناسی کار و شغل، ناشر: سمت، تهران
- ۸- درویش، حسن (۱۳۸۹) ویژگی‌های فردی رضایت شغلی، نشریه فرهنگ مدیریت (دوره: ۵، شماره: ۱).
- ۹- دلاویز، علی (۱۳۸۴). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در نگرش به توسعه سیاسی در بین معلمان شهرستان مریوان. پایاننامه کارشناسی ارشد رشته پژوهشگری علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز.
- ۱۰- رجب بیگی، مجتبی، مجید امینی و بامداد پرتوی وناهید قنبرزاده علمداری، (۱۳۸۵)، سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه مدرسه علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱۱، ۱-۱۲۹.
- ۱۱- ریتز، جرج (۱۳۷۴). نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- ۱۲- سفیری، خدیجه و آراسته، راضیه (۱۳۸۶). بررسی رابطه سرمایه اقتصادی زنان با نوع روابط همراهِ در خانواده، مجله علمی پژوهشی تحقیقات زنان، سال دوم، شماره او، ۱۱۴-۱۴۷
- ۱۳- شارع پور، محمود (۱۳۸۳). ابعاد و کارکردهای سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن، بررسی سمانل اجتماعی ایران، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور
- ۱۴- شرتوز، ئی یروس (۱۳۷۱). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی و شغلی، ترجمه زندگی پور، طیبه. تهران: نشر فردوس

- ۱۵- شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۰)، سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری"، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال اول، ۱۸-۵
- ۱۶- شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۸۹) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات: رشد، تهران
- ۱۷- شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۷۶) راهنمایی تحصیلی و شغلی، انتشارات دانشگاه پیام نور
- ۱۸- شفیق آبادی، عبدالله، شدیده خلیج اسدی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- ۱۹- فرهادی، محمدعلی (۱۳۸۴)، بررسی عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی دانشجویان دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی
- ۲۰- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم، ترجمه غلام عباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان
- ۲۱- فیلد، جان (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی، ترجمه جلال متقی، تهران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی
- ۲۲- الوانی، سید مهدی-سید نقوی، میرعلی (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳-۳۴، صص ۳-۲۶
- ۲۳- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). کتاب تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی / تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۴- یاری، اکرم (۱۳۸۹) بررسی رابطه رضایت شغلی با فرسودگی در بین کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور، تهران
- ۲۵- کاظمی م. ۱۳۸۷. بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: دانش آموزان دبیرستان‌های شهر اصفهان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان.
- ۲۶- صبوری، منوچهر (۱۳۸۵). جامعه شناسی سازمانها، تهران، نشر شب تاب
- ۲۷- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه جامعه شناسی ترجمه منوچهر صبوری. تهران. نشر نی

- 28- Anheier .H & Gerhards. J & Romo. F (1995), Forms of capital and Social Structure in Cultural Fields, American Journal of Sociology
- 29- Bourdieu, Pierre; (1984), "Distinction: A Social Critique of the Judgments of the Taste", Translated by Richard Nice, London, Rutledge
- 30- Storberg, Jula (2002), The Evolution of Capital Theory: A Critque of a Theory of Social Capital and Implications For HRD, Human Resource Development Review; 1; 46hv
- 31- Fukuyama F. 1999. Social capital and civil sociology, conference o second generation reforms, November 8-9 IMF institute and the fiscal affairs development department, Washington DC.
- 32- Lin, N., (1999), Building a Network Theory of Social Capital, 131-45, in Social Structure and Network Analysis ,P.V, M-a rsenden and N Lin(ads), Beverly Hill, Ca: SAGE
- 33- Martin, U. etal(1998). Influence of Work Condition on Teacers Hob Satisfication, Journal of Education
- 34- Storberg, Jula (2002), The Evolution of Capital Theory: A Critque of a Theory of Social Capital and Implications For HRD, Human Resource Development Review; 1; 468
- 35- Ducharme. L.J etal.(2000) Understanding Work, Coworker Support and Hob Satisfication, Work and Occupation. 27(2): 223-243
- 36- Bachrach, SD. etal(1990) Work Design, Role Conflict and role Ambiguity: The Case of elementary and Secondary School, Education and Policy Analysis, 12(4): 415-432