

بررسی رابطه بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان شهر مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۶/۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۸/۲۲

مسعود حاجی‌زاده میمندی^۱

سید محمود لعل سجادی^۲

چکیده

تعریف رضایت شغلی به اختصار عبارت از نگرش مثبت و خوشایند فرد به شغل خود می‌باشد. برای تحقق اهداف سازمان‌های مختلف موجود در جامعه لازم است که کارکنان آن از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار باشند و معلمان به‌عنوان یک قشر فرهنگی که نقشی تعیین‌کننده در تربیت نیروی انسانی و هم‌چنین ارتقای فضای فرهنگی-اجتماعی جامعه به عهده دارند؛ برای ایفای نقش و کارکردهای خود لازم است که از رضایت شغلی کافی برخوردار باشند. اعتماد اجتماعی که عبارت از سطح اطمینان و عواطف مشترک افراد درگیر در یک رابطه اجتماعی تعریف شده است از مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی محسوب می‌گردد و معلمان به‌عنوان یکی از اقشار تأثیرگذار و مرجع جامعه نیاز به آن دارند که از اعتماد اجتماعی کافی برخوردار باشند تا بتوانند رسالت و مسؤولیت‌های خود را به‌خوبی ایفا کنند. پژوهش حاضر به بررسی میزان اعتماد اجتماعی و رابطه آن با میزان رضایت شغلی معلمان شهر مشهد پرداخته است. روش پژوهش، پیمایشی و جامعه آماری کلیه معلمان رسمی و مشغول به تدریس مقاطع ابتدائی، راهنمائی و دبیرستان شهر مشهد بوده که تعداد آنها ۱۸۸۲۸ نفر است که ۲۹۸ نفر از آنها بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شده است. شیوه نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب چند مرحله‌ای بوده است. روش اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است که از روایی و پایایی مناسب برخوردار بوده است. روایی از نوع محتوایی یعنی مراجعه به متخصصان که عمدتاً اساتید دانشکده علوم اجتماعی بوده‌اند و برای سنجش پایایی از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده

۱. دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه یزد، نویسنده مسؤول masoudhajizadehmeymandi@gmail.com
۲. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دبیر دبیرستان‌های مشهد

که این ضریب برای اعتماد اجتماعی برابر با ۰/۸۹ و برای رضایت شغلی برابر ۰/۸۳ بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که میزان اعتماد اجتماعی در حد متوسط، میزان رضایت شغلی متوسط رو به بالا بوده است و بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشته است به این معنا که هر چه میزان اعتماد اجتماعی در بین معلمان شهر مشهد افزوده شود، بر میزان رضایت شغلی آن‌ها نیز افزوده می‌گردد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، رضایت شغلی، معلمان، مشهد

بیان مسأله

رضایت شغلی، نوعی نگرش است و عبارت از نگرش خوشایند خود به شغل خود به طور کلی می‌باشد که متأثر از عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بویژه فضای فرهنگی - اجتماعی جامعه است (سیدجوادین، ۱۳۸۴: ۱۱۳). در شرایطی که فرهنگ مصرف‌گرا و تجمل‌گرا در جامعه رو به گسترش باشد، تلاش‌های درون‌سازمانی برای تحقق رضایت شغلی کارکنان یک سازمان با دشواری مواجه می‌شود، ولی به هر حال، برای شناخت عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان یک سازمان باید تلاش نمود.

بدون تردید، اهمیت تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری بوده است. به نظر هومن (۱۳۸۱: ۱)، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به‌گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها، امری ضروری است.

در جوامع امروز، سازمان‌ها نقش مهم و عمده‌ای به عهده دارند، تا حدی که برخی از صاحب‌نظران، رکن اصلی اجتماع کنونی را سازمان می‌دانند. به شکلی که زندگی بدون سازمان‌ها تقریباً غیرممکن به نظر می‌آید. مخصوصاً سازمان آموزش و پرورش

که تربیت کننده نیروی انسانی است و نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه در سازمان‌ها، دارای اهمیت زیادی است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. رضایت شغلی که به معنای حالت هیجانی خوشایند و مثبت از تجربه‌های شغلی فرد است، یکی از مباحث بسیار مهم در پژوهش‌های مربوط به سازمان‌های کاری بوده و مطالعات زیادی در این زمینه انجام شده است.

امروزه اعتماد اجتماعی، نقشی بسیار مهمی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و زمینه ساز شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام‌بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد (بیکر، ۱۳۸۲: ۱۳). در غیاب اعتماد اجتماعی، سایر عوامل اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون اعتماد اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود.

معلمان به‌عنوان یک قشر اجتماعی دارای تحصیلات نسبتاً بالا از نظر ذهنی، اغلب احساس رضایت شغلی بالایی ندارند، چون خود را با اقبال با درآمد بالاتر نظیر دارندگان مشاغل آزاد و با تحصیلات بالاتر نظیر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مقایسه می‌نمایند و اغلب این مقایسه برای آنها منشأ نارضایتی است. رضایت شغلی معلم‌ها که بر بهره‌وری آنها تأثیر بسزایی دارد، مرتبط با عوامل مختلفی است که یکی از این عوامل اعتماد اجتماعی می‌باشد. هنگامی که اعتماد اجتماعی یک قشر اجتماعی نسبت به اقبال و گروه‌های دیگر اجتماعی، پائین باشد، احتمالاً باعث کاهش رضایت شغلی آنها می‌شود. برخی از پژوهش‌های انجام شده گویای ارتباط مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی بویژه اعتماد اجتماعی است. اعتماد اجتماعی نیز به‌عنوان یک متغیر، دارای ابعاد یا مؤلفه‌های اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد نهادی، اعتماد غیررسمی و اعتماد رسمی می‌باشد.

سرمایه اجتماعی شامل جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی از قبیل هنجارها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد متقابل است که همیاری و هماهنگی افراد را برای دستیابی به منافع مشترک، تسهیل می‌کند (پاتنام، ۱۳۸۰: ۲۸۵)، در نتیجه، تلاش جوامع باید در جهت افزایش اعتماد، مشارکت مدنی و مشارکت اجتماعی، بهبود روابط اجتماعی و اعتماد بین

افراد در سازمان‌ها بویژه در سازمان آموزش و پرورش باشد.

ازکیا و توکلی (۱۳۸۵)، در تحقیق خود با عنوان "فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی"، به بررسی و ترکیب نتایج پایان‌نامه‌های کارشناسی‌ارشد و دکتری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداختند. این تحقیق با استفاده از روش اسنادی بر روی تعداد ۴۴ پایان‌نامه انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در پایان‌نامه‌های مورد بررسی ۳۸۴۷۷ نفر با پراکندگی در سطح ۱۸ استان و متوسط حجم نمونه ۱۲۴۱ نفر برای هر تحقیق بوده است. نتایج پژوهش آنها نشان داده است که رابطه بین متغیرهای سابقه کار و میزان پرداخت با رضایت شغلی رد شده و فرض رابطه بین متغیرهای مشارکت، مدیریت، امکان بروز خلاقیت‌های فردی، تأهل، تحصیلات، رشته تحصیلی، سن و جنس با رضایت شغلی اثبات گردیده است. در میان متغیرهای مذکور، مشارکت با بالاترین میزان واریانس تبیین شده به‌عنوان بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی مورد تأکید قرار گرفته است.

معیدفر و زهانی (۱۳۸۴)، در تحقیقی با عنوان "بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: معلمان شهر نیشابور)" به بررسی میزان و سرچشمه نارضایتی‌های معلمان پرداخته‌اند. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه معلمان مقاطع تحصیلی آموزش و پرورش نیشابور در سال تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۳، با تعداد ۴۶۷۳ نفر بوده است. حجم نمونه مورد مطالعه ۲۰۹ نفر بوده و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیده بودند که ۴۹ درصد معلمان از شغل خود ناراضی هستند. هم‌چنین میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان با نارضایتی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و این متغیرها جمعاً توانسته‌اند ۶۳ درصد تغییرات نارضایتی شغلی را تبیین کنند.

سان، در تحقیقی با عنوان "آثار زمینه‌ای سرمایه اجتماعی بر عملکرد تحصیلی". به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی انباشته شده در اجتماع محلی و عملکرد درسی

دانش‌آموزان مشغول تحصیل پرداخته است. این پژوهشگر یک مدل چند سطحی صریح برای مطالعه این رابطه انجام داده است. تحلیل‌های مدل خطی سلسله مراتبی از یک نمونه معرف ملی از دانش‌آموزان پایه هشتم نشان داده است که اکثر سنجه‌های سرمایه اجتماعی، حتی پس از کنترل سنجه‌های سرمایه اجتماعی خانواده و عامل‌های جمعیت شناختی، در اجتماع، به شکل معنی‌داری با عملکرد درسی همبستگی دارند. به علاوه، ویژگی‌های اجتماعی-اقتصادی یک اجتماع و مؤلفه سرمایه اجتماعی در اجتماع، مقدار زیادی از همبستگی بین ساختار اجتماع و عملکرد دانشگاهی را تبیین می‌کند. به‌طور خلاصه این مطالعه بر اهمیت سرمایه اجتماعی در مطالعه عملکرد درسی تأکید می‌کند (مظلوم خراسانی و اصغری‌پور، ۱۳۸۴: ۳۶).

فلپ و ولکر^۱ در تحقیق خود با عنوان "اهداف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، تأثیرات انواع مختلف شبکه‌ها بر روی جنبه‌های اجتماعی و ابزاری کار"، به دنبال این سؤال اساسی بودند که رضایت شغلی تا چه اندازه می‌تواند به‌عنوان بازده سرمایه اجتماعی توضیح داده شود. اطلاعات مورد نظر از دو نمایندگی حکومتی در هلند یکی با ۳۲ کارمند و دیگری با ۴۴ کارمند جمع‌آوری شده است. به نظر آنها سرمایه اجتماعی حتی در محدوده ویژه‌ای از زندگی مثل کار وجود دارد. سه اثری که سرمایه اجتماعی از طریق شبکه‌ها می‌گذارد عبارتند از: اول، ساختار شبکه و زمینه این پیوندها که پیوندهای کاری رضایت کارمندان را با جنبه‌های ابزاری شغل مانند درآمد، امنیت و فرصت‌های شغلی افزایش می‌دهد. دوم، شبکه‌های بسته با پیوندهای همبستگی بر مبنای شخصیت، رضایت کارکنان را با جنبه‌های اجتماعی شغل مانند جو اجتماع عمومی در کار و همکاری با مدیر و همکاران بهبود می‌بخشد. سوم، یک شبکه با ساختار پیوند مطیع بودن، به‌طور کلی تأثیرات قوی منفی بر روی رضایتمندی در جهت اجتماعی شغل دارد، هر چند که شبکه پیوند مطیع بودن با پیوندهای اعتماد رضایت را با جهت اجتماعی افزایش می‌دهد. به عقیده آنها رسیدن به هدف ویژه‌ای مانند رضایت از کار فقط به شبکه‌های ساختاری معینی یا پیوندهایی با یک مفهوم ویژه نیاز ندارد اما

به‌طور ویژه، شبکه‌های پیوندی با یک مفهوم ویژه‌ای ساخت یافته‌اند. از نظر فوگارتی^۱ رضایت شغلی وضعیتی است که در آن کارکنان از تلاش‌هایشان در محیط کار لذت می‌برند. وی معتقد است زمانی که یک کارکن سطح بالایی از رضایت شغلی داشته باشد، این به آن معنی است که وی به شغلش نگرش مثبت دارد (Brunetto & et al., 2002: 534).

سازمان‌های با سرمایه اجتماعی بالا دارای مزایای انسجام عملکردی بالا به‌علت درک مشترک، موفقیت سازمانی به‌خاطر درک و به‌کارگیری هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی به‌کمک شبکه‌ها، مشارکت قابل توجه در اطلاعات، منابع و مهارت‌ها در داخل شبکه‌ها، توسعه هویت فردی، اعتمادسازی، تعهد و وفاداری بین اعضا به‌خاطر وجود شبکه‌ها می‌باشند (Cohen & prusak, 2001: 10). هم‌چنین فوکویاما (Fukuyama, 1995: 29) فرصت‌های بیشتر برای نوآوری، کاهش کنترل‌ها، کاهش هزینه‌های تعامل و افزایش اثربخشی را نتیجه وجود سرمایه اجتماعی بالا در محیط کار می‌داند.

تحقیق حاضر با مطالعه معلمان مشغول به تدریس در مدارس دولتی شهر مشهد، به بررسی رابطه بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی آنها پرداخته است. چرا که اول هر چه اعتماد اجتماعی بیشتر باشد یعنی در یک سازمان آموزشی هر چه افراد به مدیران سطح بالاتر و همکاران خود در محیط کار اعتماد بیشتری داشته باشند و غیره رضایت شغلی بالاتری از کار خود خواهند داشت و رضایت شغلی بالاتر، هم به کارایی بیشتر سازمان و موفقیت اعضای آن می‌انجامد، و هم به سلامت جسمانی و روانی فرد و نهایتاً به سلامت روانی جامعه یاری می‌رساند. این وضعیت کمک می‌کند تا جوامع از حداکثر نیروی انسانی و مادی خود در جهت توسعه استفاده نمایند. دوم، معلمان افرادی هستند که با تعداد زیادی از دانش‌آموزان در ارتباطند و می‌توانند اعتماد اجتماعی را به دانش‌آموزان، آموزش دهند زیرا از طرفی اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان، مستقیماً به کارایی بیشتر سازمان و اهداف آموزشی مورد نظر آن می‌انجامد و از طرف دیگر، مؤسسات آموزشی اعتماد اجتماعی نیز منتقل می‌سازند (تاجبخش، ۱۳۸۵).

۱۹۴). بر این اساس این پژوهش به دنبال تعیین میزان رضایت شغلی، میزان اعتماد اجتماعی و تبیین رابطه بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی معلمان شهر مشهد می‌باشد. در چارچوب نظریه پژوهش از نظریه‌های کلمن^۱ و گیدنز^۲ استفاده شده است. کلمن (۱۳۷۷: ۲۹۷) معتقد است اعتماد در متن کنش‌های انسان نمود پیدا می‌کند. به خصوص آن دسته از کنش‌هایی که جهت‌گیری معطوف به آینده دارند و آن نوعی رابطه کیفی است که قدرت عمل کردن را تحصیل می‌کند. گیدنز (۱۳۷۷: ۳۸) نیز معتقد است، اعتماد اجتماعی عبارت است از:

الف) قابلیت تشخیص برای اتکا یا اطمینان به صداقت یا صحت اقوال یا رفتار دیگران است.

ب) اعتماد به عنوان اطمینان یا اتکاء بر ماهیت یا خاصیت شخصی یا چیزی یا صحت گفته‌ای توصیف می‌شود.

ج) اعتماد را می‌توان به عنوان اطمینان به قابلیت یک شخص یا سیستم، با در نظر گرفتن رشته خاصی از نتایج یا وقایع تعریف کرد که طی آنها، آن اطمینان بیانگر ایمان به پاکدامنی دیگران یا عشق به آنها و یا ایمان به صحت اصول انتزاعی و مجرد (مثل دانش فنی) است.

اعتماد اجتماعی از نظر داسگوپتا^۳ مفهوم مرکزی ایده سرمایه اجتماعی و به طور کلی همه مبادلات اجتماعی است. واژه اعتماد به معنی داشتن انتظارات درست درباره آن دسته از کنش‌های دیگران است که به روش گزینش کنش خود شخص تأثیر دارند و در شرایطی که مجبور است پیش از آن که بتواند کنش‌های دیگران را واریسی کند، آن کنش را برگزیند (فاین، ۱۳۸۵: ۳۳۹).

-
1. Coleman
 2. Giddens
 3. Dustagopta

فرضیه پژوهش

بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی معلمان مشهد رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش، پیمایشی بوده و به صورت مقطعی انجام شد و مقطع زمانی انجام پژوهش سال تحصیلی ۱۳۸۸ بوده است. جامعه آماری تحقیق، کلیه معلمان رسمی و مشغول به تدریس در یکی از مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه نواحی هفت‌گانه مشهد می‌باشند که بر اساس کتابچه آمار اجمالی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۵، تعداد ۱۸۸۲۸ نفر بوده است. برای برآورد حجم نمونه ابتدا یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از معلمان انجام گردید. سپس نمره به دست آمده با برشی از میانگین نمرات، به دو دسته رضایت کم و زیاد تقسیم و به این ترتیب مقدار q ، p و d ، مشخص گردید. در نهایت با استفاده از مطالب فوق، مقادیر فرمول به شرح زیر تعیین شده و تعداد نمونه مورد نظر محاسبه گردید.

$$d = 0.05, \quad N = 18828, \quad t = 1.96, \quad p = 0.73, \quad q = 0.27$$

$$n = \frac{18828 \times (1.96)^2 \times 0.73 \times 0.27}{[18828 \times (0.05)^2] + [(1.96)^2 \times 0.73 \times 0.27]} = \frac{14256}{47.83} = 298$$

برای به دست آوردن نمونه انتخابی از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب چند مرحله‌ای استفاده گردید که تعداد نمونه مورد انتخاب از هر طبقه به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$n_h = n \frac{N_h}{N}$$

در این فرمول: nh تعداد نمونه مورد انتخاب از طبقه‌ی h ام

n تعداد نمونه مورد انتخاب از جامعه مورد مطالعه

Nh تعداد افراد جامعه در طبقه‌ی h ام

N تعداد کل افراد جامعه می‌باشد (سرمد و دیگران، ۱۳۷۹: ۱۸۴).

طبقات این تحقیق را به ترتیب ناحیه خدمتی، مقطع تحصیلی و جنسیت تشکیل می‌دهد که تعداد نمونه مورد نظر در هر طبقه با توجه به فرمول فوق در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱) تعداد نمونه انتخابی معلمان مشهد به تفکیک جنس، مقطع تحصیلی و ناحیه خدمتی

| جمع نواحی | ناحیه ۷ | ناحیه ۶ | ناحیه ۵ | ناحیه ۴ | ناحیه ۳ | ناحیه ۲ | ناحیه ۱ | ناحیه / مقطع / جنس | |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|-----------|
| | | | | | | | | مرد | زن |
| ۳۱ | ۵ | ۳ | ۵ | ۵ | ۲ | ۴ | ۷ | مرد | ابتدایی |
| ۷۹ | ۱۱ | ۱۰ | ۱۲ | ۱۳ | ۵ | ۱۳ | ۱۵ | زن | |
| ۱۱۰ | ۱۶ | ۱۳ | ۱۷ | ۱۸ | ۷ | ۱۷ | ۲۲ | جمع | |
| ۲۹ | ۴ | ۳ | ۵ | ۴ | ۲ | ۵ | ۶ | مرد | راهنمایی |
| ۴۵ | ۷ | ۴ | ۸ | ۷ | ۳ | ۸ | ۸ | زن | |
| ۷۴ | ۱۱ | ۷ | ۱۳ | ۱۱ | ۵ | ۱۳ | ۱۴ | جمع | |
| ۴۸ | ۵ | ۶ | ۸ | ۸ | ۵ | ۷ | ۹ | مرد | متوسطه |
| ۶۶ | ۱۱ | ۸ | ۹ | ۱۱ | ۶ | ۱۰ | ۱۱ | زن | |
| ۱۱۴ | ۱۶ | ۱۴ | ۱۷ | ۱۹ | ۱۱ | ۱۷ | ۲۰ | جمع | |
| ۱۰۸ | ۱۴ | ۱۲ | ۱۸ | ۱۷ | ۹ | ۱۶ | ۲۲ | مرد | جمع مقاطع |
| ۱۹۰ | ۲۹ | ۲۲ | ۲۹ | ۳۱ | ۱۴ | ۳۱ | ۳۴ | زن | |
| ۲۹۸ | ۴۳ | ۳۴ | ۴۷ | ۴۸ | ۲۳ | ۴۷ | ۵۶ | جمع | |

تعداد نمونه مورد بررسی با استفاده از فرمول کوکران، ۲۹۸ نفر محاسبه گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب چند مرحله‌ای، نمونه‌های مورد نظر انتخاب شده و داده‌ها جمع‌آوری گشت. روش مورد استفاده در این مطالعه، پرسشنامه بوده است. پرسشنامه پس از احراز اعتبار و پایایی آن در مراحل مقدماتی تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در مرحله نهایی مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش محتوایی یا صوری و برای تعیین پایایی، از ضرایب آلفای

کرونباخ استفاده شده که برای متغیر اعتماد اجتماعی ۰/۸۹ و رضایت شغلی ۰/۸۳ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. مقیاس اعتماد اجتماعی مرکب از ۳۵ ماده در طیف ارزیابی لیکرت استفاده شد که این گویه‌ها با استفاده از "روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی" به تعداد ۸ مؤلفه کاهش یافت.

جدول ۲) خلاصه تحلیل عامل و ضریب همسانی درونی عامل‌های بعد اعتماد اجتماعی

| عامل‌های مشترک | تعداد گویه‌های هر عامل | درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل | ضریب آلفای کرونباخ هر عامل |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| اعتماد نهادی ۱ | ۷ | ۲۳ / ۱۰ | ۰ / ۸۷ |
| اعتماد نهادی ۲ | ۶ | ۹ / ۳۲ | ۰ / ۸۳ |
| اعتماد سیستمی | ۵ | ۶ / ۹۳ | ۰ / ۸۰ |
| اعتماد غیررسمی | ۵ | ۴ / ۹۷ | ۰ / ۷۹ |
| اعتماد بین فردی ۱ | ۳ | ۴ / ۳۷ | ۰ / ۷۳ |
| اعتماد عمومی ۱ (اعتماد عام) | ۳ | ۳ / ۹۸ | ۰ / ۶۲ |
| اعتماد عمومی ۲ (قابلیت اعتماد) | ۳ | ۳ / ۷۰ | ۰ / ۶۰ |
| اعتماد بین فردی ۲ | ۳ | ۳ / ۱۱ | ۰ / ۵۶ |
| اعتماد اجتماعی کل | ۳۵ | ۵۹ / ۴۸ | ۰ / ۸۹ |

شاخص‌های مورد بررسی

اعتماد اجتماعی: پاتنام^۱ (۱۳۸۰: ۱۳۶) در بحث از اعتماد با توجه به شعاع اعتماد به دو نوع اعتماد شخصی و اعتماد اجتماعی اشاره دارد و نوع دوم را که در ادبیات سرمایه اجتماعی، معمولاً اعتماد تعمیم یافته نیز نامیده می‌شود، سودمندتر برای جامعه می‌داند. به نظر وی، این نوع اعتماد «شعاع اعتماد را از فهرست کسانی که شخصاً می‌شناسیم فراتر می‌برد و همکاری گسترده‌تر در سطح جامعه را موجب می‌گردد». با توجه به نظریات اعتماد اجتماعی، اعتماد اجتماعی به اعتماد بین فردی (گروهی)، اعتماد تعمیم یافته (عمومی)، اعتماد نهادی (رسمی)، اعتماد غیررسمی و اعتماد سیستمی تقسیم شده و هر یک از آنها به شرح زیر سنجیده شده است.

1. Putnam

اعتماد بین فردی (گروهی): این نوع اعتماد انتظاراتی است که یک فرد، از دیگر افرادی که می‌توانند خاص و شناخته شده هم باشند، دارد. در این تحقیق اعتماد فرد به همکاران، اعتماد بین فردی ۱ نامیده شده و انتظار اعتماد همکاران به فرد، اعتماد بین فردی ۲ نامیده شده و هر یک با سه گویه با طیف پنج قسمتی و امتیاز یک تا پنج سنجیده شده است.

اعتماد تعمیم یافته (عمومی): اعتمادی است که افراد از دیگران عام دارند و در آن فرد یا گروه خاصی در نظر نمی‌باشد. در این تحقیق اعتماد تعمیم یافته به دو بعد اعتماد عام و قابلیت اعتماد تقسیم می‌شود و هر یک با سه گویه و در کل با استفاده از شش گویه با طیف پنج قسمتی و امتیاز یک تا پنج سنجیده شده است.

اعتماد سیستمی: اعتمادی است که نسبت به عملکرد نظام‌ها یا سیستم‌های اجتماعی انجام می‌پذیرد و عملکرد آنها را مورد ارزیابی و پیش‌بینی قرار می‌دهد. این بعد از اعتماد، با استفاده از پنج گویه با طیف پنج قسمتی و امتیاز یک تا پنج سنجیده شده است.

اعتماد غیررسمی: اعتمادی است که فرد به‌طور کلی به افراد خاصی که همیشه با آنها سروکار دارد، می‌کند. این نوع از اعتماد در شبکه‌های غیررسمی هم‌چون خانواده، اقوام و خویشان، دوستان، همسایگان و همکاران به‌وجود می‌آید، که در این تحقیق هر کدام از این موارد با استفاده از یک طیف پنج قسمتی سنجیده شده است.

اعتماد نهادی (رسمی): منظور اعتمادی است که یک فرد می‌تواند به نهادها و سازمان‌های مختلف داشته باشد. در این تحقیق نهادهایی که پاسخگویان بیشتر با آنها سروکار دارند، اعتماد نهادی ۱ نامیده شده است و شامل مساجد، رادیو و تلویزیون، روزنامه‌ها و مجلات، پلیس و نیروی انتظامی، آموزش و پرورش و نهایتاً بیمارستان‌ها، مراکز بهداشتی و درمانی و درمانگاه‌ها می‌باشد. و نهادهایی که پاسخگویان کمتر با آنها سروکار دارند، اعتماد نهادی ۲ نامیده شده است و شامل بانک‌ها، شهرداری، شورای شهر، مؤسسات قضایی، پایگاه‌های بسیج، نمایندگان مجلس و شرکت‌های تجاری می‌باشد. در کل نظر پاسخگویان درباره میزان اعتماد به این ۱۳ سازمان و نهاد با

استفاده از یک طیف پنج قسمتی سنجیده شده است.

جدول ۳) توزیع ابعاد اصلی و فرعی مولفه اعتماد اجتماعی

| شماره سؤالات | تعداد گویه | ابعاد فرعی ۳ | ابعاد فرعی ۲ | ابعاد فرعی ۱ | ابعاد اصلی ۲ | ابعاد اصلی ۱ | سازه | | | |
|-----------------|---------------|--------------|---|-------------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--|--|
| | | | | | | | | ابعاد اصلی ۳ | | |
| ۱۱ | ۶-۱ | ۳ | الف- اعتماد فرد به همکاران (بین فردی ۱) ب- انتظار اعتماد همکاران به فرد (بین فردی ۲) | ۱- اعتماد گروهی (بین فردی) | اعتماد اجتماعی | همکاری | سرمایه اجتماعی | | | |
| | | ۳ | | ۲- اعتماد عمومی (تعمیم یافته) | | | | | | |
| | ۱۲-۷ | ۳ | الف- قابلیت اعتماد ب- اعتماد عام | ۳- اعتماد سیستمی | | | | | | |
| | | ۳ | | | | | | | | |
| ۱۸ | ۱۳-۱ | ۱۳ | الف- اعتماد به نهادهایی که کمتر سروکار دارند | ۴- اعتماد نهادی (رسمی) | اعتماد اجتماعی | همکاری | سرمایه اجتماعی | | | |
| | | | ب- اعتماد به نهادهایی که بیشتر سروکار دارند | | | | | | | |
| ۱۹ | ۵-۱ | ۵ | | ۵- اعتماد غیررسمی | | | | | | |

رضایت شغلی: رضایت شغلی از نگرش فرد به کارش استنباط می‌شود و برای ساختن مقیاس رضایت شغلی، از شاخص رضایت شغلی برایفیلد و روث^۱ (۱۹۵۱) استفاده شده است. این شاخص به صورت یک طرح کلامی در روان‌شناسی برای نظامیان صورت گرفته است. در این شاخص گویه‌های مربوط به ابعاد خاص شغل حذف شده‌اند، زیرا عامل نگرشی کلی مورد نظر بوده است. این مقیاس شامل ۱۸ گویه می‌باشد که با نظام نمره گذاری لیکرت بین یک تا پنج امتیاز گرفته است، اعتبار این مقیاس به صورت صوری مشخص شده است و پایایی آن با فرمول اسپیرمن - براون برابر ۰/۸۷ شده است (میلر، ۱۳۸۴: ۵۳۳). بر اساس نتایج مقدماتی در این تحقیق نیز پایایی آن با فرمول آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ و با فرمول اسپیرمن براون (دو نیمه کردن) برابر ۰/۸۱ بوده است که نشانه هماهنگی درونی گویه‌های این شاخص در حد مطلوب است.

1. Brayfield and Rothe's index of job satisfaction

نتایج پژوهش
۱- یافته‌های توصیفی

جدول ۴) توزیع فراوانی متغیرهای زمینه‌ای پژوهش

| متغیر | سطوح هر متغیر | درصد |
|------------|---------------|--------|
| جنس | مرد | ۳۶ / ۲ |
| | زن | ۶۳ / ۸ |
| مقطع تدریس | متاهل | ۹۱ / ۳ |
| | مجرد | ۴ / ۷ |
| | سایر | ۲ / ۷ |
| تحصیلات | دیپلم | ۴ / ۷ |
| | فوق دیپلم | ۲۳ / ۵ |
| | لیسانس | ۶۴ / ۴ |
| | فوق لیسانس | ۶ / ۷ |

نتایج نشان داد که اکثریت پاسخ‌گویان زن، شاغل، در مقاطع ابتدایی و راهنمایی، متاهل و دارای مدرک لیسانس هستند.

جدول ۵) آماره‌های سن، سابقه کار و سکونت

| سن | سال‌های سکونت در منزل فعلی | سابقه کار در این آموزشگاه | سابقه کار در این ناحیه | سابقه کار | آماره‌ها |
|----------|----------------------------|---------------------------|------------------------|-----------|--------------|
| ۴۰ / ۱۷ | ۷ / ۱۸ | ۳ / ۸۲ | ۷ / ۱۵ | ۱۸ / ۹۵ | میانگین |
| ۵ / ۸۲۰ | ۷ / ۱۲۲ | ۲ / ۹۸۴ | ۵ / ۲۰۵ | ۵ / ۴۶۵ | انحراف معیار |
| ۳۳ / ۸۶۹ | ۵۰ / ۷۳۹ | ۸ / ۹۰۷ | ۲۷ / ۰۸۷ | ۲۹ / ۸۶۱ | واریانس |
| ۳۶ | ۴۶ | ۱۴ | ۲۶ | ۲۹ | دامنه |
| ۲۲ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | حداقل |
| ۵۸ | ۴۷ | ۱۵ | ۲۷ | ۳۰ | حداکثر |

به طور اختصار می‌توان گفت که میانگین برای متغیر سن برابر ۴۰ سال بوده و برای متغیر سابقه کار حدود ۱۹ سال است.

جدول ۶) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان اعتماد سیستمی

| گویه‌ها | خیلی کم n(%) | کم n(%) | تاحدودی n(%) | زیاد n(%) | خیلی زیاد n(%) | بی پاسخ n(%) | جمع n(%) |
|--------------------------------|-----------------|------------|-----------------|--------------|-------------------|-----------------|-------------|
| پابندی به قوانین | ۷/۴ | ۱۱/۴ | ۳۸/۶ | ۳۴/۶ | ۷/۰ | ۱ | ۱۰۰ |
| اهمیت دادن به کارهای گروهی | ۱۳/۸ | ۲۰/۵ | ۴۱/۲ | ۱۹/۸ | ۴/۰ | ۰/۷ | ۱۰۰ |
| سرعت عمل در کارهای اداری | ۱۳/۴ | ۲۵/۵ | ۳۷/۲ | ۱۸/۸ | ۴/۴ | ۰/۷ | ۱۰۰ |
| وجود رابطه شخصی در امور اداری | ۵/۷ | ۹/۱ | ۲۶/۸ | ۳۰/۹ | ۲۶/۲ | ۱/۳ | ۱۰۰ |
| شایسته سالاری در انتخاب مدیران | ۲۱/۱ | ۲۲/۵ | ۳۴/۶ | ۱۵/۸ | ۳/۷ | ۲/۳ | ۱۰۰ |

نتایج نشان داد که ۴۱/۶٪ پاسخگویان معتقدند میزان پایبندی کارکنان اداره به قوانین زیاد یا خیلی زیاد است. ۳۴/۳٪ پاسخگویان معتقدند میزان اهمیت دادن به کارهای گروهی در اداره کم یا خیلی کم است. ۳۸/۹٪ پاسخگویان معتقدند میزان سرعت عمل در کارهای اداری در اداره کم یا خیلی کم است و... .

جدول ۷) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان اعتماد نهادی

| گویه‌ها | خیلی کم n(%) | کم n(%) | تاحدودی n(%) | زیاد n(%) | خیلی زیاد n(%) | بی پاسخ n(%) | جمع n(%) |
|-----------------------|-----------------|------------|-----------------|--------------|-------------------|-----------------|-------------|
| اعتماد به... مساجد | ۷/۰ | ۱۱/۴ | ۳۵/۰ | ۲۹/۵ | ۱۵/۱ | ۲ | ۱۰۰ |
| بانک‌ها | ۱۴/۱ | ۲۳/۵ | ۴۰/۳ | ۱۵/۴ | ۴/۰ | ۲/۷ | ۱۰۰ |
| شهرداری | ۱۶/۱ | ۲۳/۵ | ۳۹/۰ | ۱۴/۴ | ۴/۰ | ۳ | ۱۰۰ |
| شورای شهر | ۲۱/۸ | ۲۷/۲ | ۳۵/۵ | ۱۰/۱ | ۱/۷ | ۳/۷ | ۱۰۰ |
| مؤسسات قضایی | ۱۳/۴ | ۲۴/۵ | ۸۳/۳ | ۱۶/۸ | ۴/۰ | ۳ | ۱۰۰ |
| پایگاه‌های بسیج | ۱۲/۴ | ۱۹/۸ | ۳۷/۶ | ۱۷/۸ | ۷/۴ | ۵ | ۱۰۰ |
| رادیو و تلویزیون | ۵/۰ | ۱۳/۴ | ۳۸/۳ | ۳۱/۹ | ۹/۷ | ۱/۷ | ۱۰۰ |
| نمایندگان مجلس | ۱۸/۸ | ۲۴/۸ | ۳۷/۲ | ۱۲/۸ | ۳/۴ | ۳ | ۱۰۰ |

| | | | | | | | |
|-----|-----|------|------|------|------|------|------------------------|
| ۱۰۰ | ۳ | ۲/۰ | ۵/۷ | ۲۶/۹ | ۳۶/۶ | ۲۵/۸ | شرکت‌های تجاری |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۶/۴ | ۲۲/۱ | ۴۷/۰ | ۱۵/۸ | ۷/۰ | روزنامه‌ها |
| ۱۰۰ | ۰/۷ | ۱۲/۸ | ۳۷/۲ | ۳۳/۵ | ۱۰/۴ | ۵/۴ | پلیس و نیروهای انتظامی |
| ۱۰۰ | ۳ | ۱۷/۴ | ۴۰/۶ | ۳۰/۶ | ۴/۷ | ۳/۷ | آموزش و پرورش |
| ۱۰۰ | ۱ | ۱۱/۷ | ۳۵/۲ | ۳۲/۰ | ۱۶/۱ | ۴/۰ | مراکز بهداشتی و درمانی |

نتایج نشان داد که تنها ۱۸/۴٪ پاسخگویان اعتماد کم یا خیلی کمی به مساجد دارند؛ ۳۷/۶٪ پاسخگویان اعتماد کم یا خیلی کمی به بانک‌ها دارند. همچنین ۳۹/۶٪ پاسخگویان اعتماد کم یا خیلی کمی به شهرداری دارند؛ ۳۷/۹٪ پاسخگویان اعتماد کم یا خیلی کمی به مؤسسات قضایی دارند و ...

جدول ۸) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان اعتماد غیررسمی

| جمع | بی‌پاسخ | خیلی زیاد | زیاد | تاحدودی | کم | خیلی کم | گروه‌ها |
|------|---------|-----------|------|---------|------|---------|----------------|
| n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | اعتماد به ... |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۶۲/۱ | ۲۸/۵ | ۶/۶ | ۰/۳ | ۰/۷ | اعضای خانواده |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۱۱/۴ | ۴۷/۰ | ۳۶/۲ | ۳/۴ | ۰/۳ | اقوام و خویشان |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۷/۴ | ۳۴/۲ | ۴۷/۰ | ۷/۷ | ۲/۰ | دوستان |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۵/۴ | ۱۶/۱ | ۴۸/۳ | ۱۹/۱ | ۹/۴ | همسایگان |
| ۱۰۰ | ۱/۷ | ۷/۷ | ۳۲/۹ | ۴۳/۶ | ۸/۷ | ۵/۴ | همکاران |

نتایج نشان داد که ۹۱/۶٪ پاسخگویان اعتماد زیاد یا خیلی زیادی به اعضای خانواده خود دارند؛ ۵۸/۴٪ پاسخگویان اعتماد زیاد یا خیلی زیادی به اقوام و خویشان دارند و ...

جدول ۹) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان اعتماد بین فردی (گروهی)

| گویه‌ها | خیلی کم | کم | تاحدودی | زیاد | خیلی زیاد | بی پاسخ | جمع |
|---------------------------------------|---------|------|---------|------|-----------|---------|------|
| | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) |
| صداقت همکاران | ۲/۷ | ۷/۴ | ۳۴/۲ | ۴۲/۶ | ۱۲/۸ | ۰/۳ | ۱۰۰ |
| صلاحیت علمی همکاران | ۱/۳ | ۳/۷ | ۳۴/۹ | ۴۹/۷ | ۱۰/۱ | ۰/۳ | ۱۰۰ |
| حساب کردن روی همکاران | ۹/۱ | ۱۶/۱ | ۴۷/۳ | ۲۲/۵ | ۴/۰ | ۱ | ۱۰۰ |
| رفتار بدون در نظر گرفتن موقعیت شغلی | ۴/۰ | ۶/۷ | ۲۵/۵ | ۴۳/۰ | ۱۹/۱ | ۱/۷ | ۱۰۰ |
| دانستن تمایلات علمی فرد توسط همکاران | ۱/۳ | ۱۱/۴ | ۴۲/۶ | ۳۵/۶ | ۹/۱ | ۰ | ۱۰۰ |
| رساندن شایعات مهم به شخص توسط همکاران | ۱۰/۷ | ۱۸/۸ | ۲۱/۵ | ۲۸/۹ | ۱۷/۸ | ۲/۳ | ۱۰۰ |

نتایج نشان داد که ۵۵/۴٪ پاسخگویان زیاد یا خیلی زیاد بر روی صداقت و درستی همکارانشان حساب می‌کنند. هم‌چنین ۵۹/۸٪ پاسخگویان زیاد یا خیلی زیاد صلاحیت علمی همکارانشان را باور دارند؛ ۲۵/۲٪ پاسخگویان کم یا خیلی کم بر روی همکارانشان در هنگام مشکلات حساب می‌کنند و

جدول ۱۰) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان اعتماد تعمیم یافته (عمومی)

| گویه‌ها | خیلی کم | کم | تاحدودی | زیاد | خیلی زیاد | بی پاسخ | جمع |
|----------------------------|---------|------|---------|------|-----------|---------|------|
| | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) | n(%) |
| قابل اعتماد بودن مردم | ۹/۴ | ۲۵/۵ | ۵۲/۴ | ۹/۷ | ۲/۰ | ۱ | ۱۰۰ |
| عمل به قول و قرارها | ۱۳/۱ | ۲۷/۵ | ۴۸/۷ | ۷/۰ | ۲/۰ | ۱/۷ | ۱۰۰ |
| سوءاستفاده در کارهای گروهی | ۴/۴ | ۱۳/۱ | ۳۵/۹ | ۳۱/۵ | ۱۲/۸ | ۲/۳ | ۱۰۰ |
| اعتماد به غریبه‌ها | ۴۴/۶ | ۲۷/۲ | ۲۳/۱ | ۳/۴ | ۰/۷ | ۱ | ۱۰۰ |
| قابلیت اعتماد | ۲۴/۲ | ۲۷/۵ | ۲۹/۲ | ۱۳/۱ | ۴/۰ | ۲ | ۱۰۰ |
| احساس امنیت | ۱۲/۴ | ۲۲/۱ | ۳۳/۶ | ۲۵/۲ | ۵/۷ | ۱ | ۱۰۰ |

نتایج نشان داد که ۳۴/۹٪ پاسخگویان میزان اعتماد به مردم را کم یا خیلی کم می‌دانند. همچنین ۴۰/۶٪ پاسخگویان میزان عمل کردن مردم به قول و قرارهایشان را کم یا خیلی کم می‌دانند؛ به طوری که ۴۴/۳٪ پاسخگویان معتقدند میزان سوءاستفاده مردم در کارهای گروهی زیاد یا خیلی زیاد است و

جدول (۱۱) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان رضایت شغلی

| گویه‌ها | کاملاً مخالفم n(%) | مخالفم n(%) | نمی‌دانم n(%) | موافقم n(%) | کاملاً موافقم n(%) | بی‌پاسخ n(%) |
|---|-----------------------|----------------|------------------|----------------|-----------------------|-----------------|
| جنبه سرگرمی داشتن کار* | ۳۰/۵ | ۳۶/۲ | ۵/۴ | ۱۸/۵ | ۶/۴ | ۳ |
| جالب بودن کار | ۴/۰ | ۱۲/۱ | ۴/۷ | ۴۵/۶ | ۳۰/۹ | ۲/۷ |
| علاقه‌مند بودن دوستان فرد به کار بیش از فرد* | ۱۱/۴ | ۲۸/۵ | ۴۲/۳ | ۱۲/۸ | ۴/۰ | ۱ |
| تقریباً ناخوشایند دانستن کار* | ۳۹/۶ | ۴۶/۴ | ۵/۱ | ۶/۴ | ۱/۳ | ۱ |
| لذت بردن بیشتر از کار نسبت به اوقات فراغت | ۴/۴ | ۱۵/۱ | ۹/۷ | ۴۲/۶ | ۲۷/۲ | ۱ |
| اغلب از کار خسته شدن* | ۲۲/۵ | ۵۴/۴ | ۶/۰ | ۱۲/۸ | ۲/۰ | ۲/۳ |
| کاملاً از کار احساس رضایت کردن | ۳/۷ | ۱۴/۱ | ۷/۱ | ۳۷/۹ | ۳۶/۲ | ۱ |
| اغلب زورکی سر کار رفتن* | ۳۶/۲ | ۴۶/۳ | ۶/۴ | ۷/۴ | ۲/۰ | ۱/۷ |
| فعلاً از کار راضی بودن | ۶/۷ | ۱۰/۱ | ۶/۰ | ۴۵/۰ | ۲۸/۸ | ۳/۴ |
| *تصور نکردن فرد از اینکه کارش جالب‌تر از کارهای دیگر باشد | ۱۶/۸ | ۲۸/۹ | ۱۶/۳ | ۲۰/۵ | ۱۴/۱ | ۳/۴ |
| قطعیاً ناراضی بودن از کار* | ۴۷/۳ | ۴۰/۴ | ۶/۰ | ۲/۳ | ۲/۷ | ۱/۳ |
| احساس خوشبختی کردن از کارش نسبت به اغلب مردم | ۱/۷ | ۱۳/۴ | ۱۷/۸ | ۳۹/۶ | ۲۵/۸ | ۱/۷ |
| مشتاق کار بودن در اکثر روزها | ۱/۰ | ۷/۷ | ۰/۷ | ۴۴/۰ | ۳۵/۶ | ۱ |
| احساس به پایان نرسیدن روز در اکثر روزها* | ۱۷/۱ | ۳۳/۶ | ۱۶/۷ | ۲۰/۸ | ۹/۱ | ۲/۷ |
| بیشتر از همکاران به کار علاقه‌مند بودن | ۱/۳ | ۱۲/۱ | ۴۰/۶ | ۲۹/۹ | ۱۵/۱ | ۱ |
| تا اندازه‌ای ناخوشایند بودن کار* | ۲۶/۸ | ۵۰/۷ | ۸/۷ | ۱۱/۴ | ۱/۷ | ۰/۷ |
| یافتن لذت واقعی در کار | ۰/۷ | ۱۱/۱ | ۱۱/۷ | ۴۲/۶ | ۳۲/۶ | ۱/۳ |
| اصلاً ناراحت بودن فرد از روی آوردن به این کار* | ۴۱/۳ | ۴۶/۶ | ۴/۴ | ۵/۷ | ۱/۷ | ۰/۳ |

* گویه‌هایی هستند که اثر معکوس دارند.

نتایج نشان داد که ۷۶/۵٪ پاسخگویان با گویه جالب بودن کارشان موافقتند؛ همچنین ۶۹/۸٪ پاسخگویان با گویه لذت بردن بیشتر از کار نسبت به اوقات فراغتشان موافق می‌باشند؛ ۱۷/۸٪ پاسخگویان با گویه کاملاً از کار احساس رضایت کردن مخالفند و...

۲- نتایج و یافته‌ها

فرضیه اول: بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲) آزمون رابطه میزان اعتماد اجتماعی با میزان رضایت شغلی

| میزان رضایت شغلی | | متغیرها |
|------------------|-------------|----------------------|
| سطح معنی‌داری | ضریب پیرسون | |
| ۰/۰۲۹ | ۰/۱۴۸* | میزان اعتماد اجتماعی |

$$* p < ۰/۰۵$$

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی برابر ۰/۱۴۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۲۹ شده است یعنی این رابطه معنی‌دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب، مشخص می‌شود که هر چه میزان اعتماد اجتماعی بیشتر باشد میزان رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند. بنابراین فرضیه اول یعنی، بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، مقطع تدریس و ناحیه خدمتی) و میزان رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳) آزمون رابطه سن و سابقه کار با میزان رضایت شغلی

| میزان رضایت شغلی | | متغیرها |
|------------------|-------------|-----------|
| سطح معنی‌داری | ضریب پیرسون | |
| ۰/۰۴۵ | ۰/۱۲۷* | سن |
| ۰/۲۶۰ | ۰/۰۷۰ | سابقه کار |

$$* p < ۰/۰۵$$

با توجه به مثبت بودن ضریب، مشخص می‌شود که هر چه سن افزایش پیدا کند رضایت شغلی بیشتر می‌شود. بنابراین بین سن و میزان رضایت شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌شود.

هم‌چنین ضریب همبستگی پیرسون برای سابقه کار و میزان رضایت شغلی برابر ۰/۰۷۰ و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۲۶۰ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۵ این رابطه معنی‌دار نیست. بنابراین بین سابقه کار و میزان رضایت شغلی رابطه وجود دارد، تأیید نمی‌شود.

جدول ۱۴) آزمون رابطه جنس و وضعیت تأهل با میزان رضایت شغلی

| متغیر | سطوح هر متغیر | تعداد | میانگین | t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------------|---------------|-------|---------|--------|------------|---------------|
| جنس | مرد | ۹۷ | ۵۶/۸۲ | -۱/۰۳۹ | ۲۵۹ | ۰/۳۰۰ |
| | زن | ۱۶۴ | ۵۹/۳۷ | | | |
| وضعیت تأهل | متأهل | ۲۳۸ | ۵۷/۲۳ | -۲/۴۴۳ | ۲۵۰ | ۰/۰۱۵* |
| | مجرد | ۱۴ | ۶۹/۹۷ | | | |

$$* p < 0.05$$

بنابراین بین میزان رضایت شغلی مردان و زنان تفاوت چندانی وجود ندارد. t محاسبه شده برابر ۱/۰۳۹- و Sig/۳۰۰ = شده است که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. بنابراین فرضیه‌ی مبنی بر تفاوت رضایت شغلی در بین مردان و زنان تأیید نمی‌شود.

هم‌چنین یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد میانگین میزان رضایت شغلی افراد مجرد (۶۹/۹۷) به‌طور معنی‌داری (Sig/۰۱۵ =) بیش از میانگین میزان رضایت شغلی افراد متأهل (۵۷/۲۳) بوده است. بنابراین فرضیه‌ی مبنی بر تفاوت بین میزان رضایت شغلی افراد متأهل و مجرد، تأیید می‌شود.

جدول (۱۵) آزمون رابطه سطح تحصیلات، مقطع تدریس و ناحیه خدمتی با میزان رضایت شغلی

| متغیر | سطوح هر متغیر | میانگین | درجه آزادی بین گروهی | درجه آزادی درون گروهی | F | سطح معنی‌داری |
|-------------|---------------|---------|----------------------|-----------------------|--------|---------------|
| سطح تحصیلات | دیپلم | ۵۸/۱۳ | ۳ | ۲۵۵ | ۰/۱۶۶۷ | ۰/۵۷۳ |
| | فوق دیپلم | ۶۱/۵۵ | | | | |
| | لیسانس | ۵۷/۳۳ | | | | |
| | فوق لیسانس | ۵۸/۷۴ | | | | |
| مقطع تدریس | ابتدایی | ۶۲/۲۵ | ۲ | ۲۵۸ | ۳/۷۲۲ | ۰/۰۲۶* |
| | راهنمایی | ۵۸/۱۴ | | | | |
| | متوسطه | ۵۴/۸۹ | | | | |
| ناحیه خدمتی | ناحیه ۱ | ۶۰/۲۷ | ۶ | ۲۵۴ | ۱/۱۹۷ | ۰/۳۰۹ |
| | ناحیه ۲ | ۵۲/۲۸ | | | | |
| | ناحیه ۳ | ۶۴/۳۳ | | | | |
| | ناحیه ۴ | ۵۹/۸۸ | | | | |
| | ناحیه ۵ | ۵۶/۸۳ | | | | |
| | ناحیه ۶ | ۵۹/۹۲ | | | | |
| | ناحیه ۷ | ۵۷/۷۹ | | | | |

* $p < 0/05$

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار $F(3, 255) = 0/1667$ و سطح معنی‌داری $sig = 0/573$ می‌باشد، لذا تفاوت معنی‌داری بین سطوح مختلف تحصیلی به لحاظ میزان رضایت شغلی وجود ندارد و رابطه بین سطح تحصیلات و میزان رضایت شغلی تأیید نمی‌شود.

هم‌چنین با توجه به این یافته‌ها، مقدار $F(2, 258) = 3/722$ و سطح معنی‌داری $sig = 0/026$ می‌باشد، لذا بین مقطع تحصیلی به لحاظ رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با استفاده از پس‌آزمون توکی مشخص شد که این تفاوت رضایت، در بین معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه وجود دارد، به طوری که معلمان ابتدایی با میانگین رضایت (۶۲/۲۵) به طور معنی‌داری بیشتر از معلمان متوسطه با میانگین رضایت

(۵۴/۸۹) از شغلشان راضی هستند. پس رابطه بین مقطع تحصیلی و میزان رضایت شغلی تأیید می‌شود. علاوه بر آن بر اساس این یافته‌ها، مقدار $F(۶, ۲۵۴) = ۱/۱۹۷$ و سطح معنی‌داری $sig = ۰/۳۰۹$ می‌باشد، لذا تفاوت معنی‌داری بین ناحیه خدمتی معلمان به لحاظ رضایت شغلی وجود ندارد و رابطه بین ناحیه خدمتی معلمان و میزان رضایت شغلی تأیید نمی‌شود.

بحث و نتیجه

همان‌طور که موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی دارد، لذا شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی امری ضروری است. در این تحقیق نیز با توجه به این‌که سرمایه اجتماعی، به معنای وجوه گوناگون سازمان اجتماعی برای بهبود کارایی جامعه است و به‌طور کلی بر روابط میان انسان‌ها تمرکز دارد، رابطه بعد "اعتماد اجتماعی" آن با رضایت شغلی معلمان مشهود مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که متغیر سن با میزان رضایت شغلی معلمان ارتباط معنی‌داری دارد، هم‌چنین میانگین میزان رضایت شغلی افراد مجرد به‌طور معنی‌داری بیش از میانگین میزان رضایت شغلی افراد متأهل بوده و میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان مقطع ابتدایی به‌طور معنی‌داری کمتر از میانگین میزان رضایت شغلی پاسخگویان مقطع متوسطه بوده است. دیگر متغیرهای زمینه‌ای یعنی، جنس، سابقه کار، سطح تحصیلات و ناحیه خدمتی پاسخگویان رابطه معنی‌داری را با میزان رضایت شغلی آن‌ها نشان نداده است. هم‌چنین میزان اعتماد اجتماعی رابطه معنی‌داری با میزان رضایت شغلی معلمان داشته است، به‌طوری‌که هر چه میزان اعتماد اجتماعی در بین معلمان بیشتر شود میزان رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

یکی از نتایج تحقیق حاضر این بود که بین میزان رضایت شغلی مردان و زنان اختلاف معنی‌داری وجود ندارد، این نتیجه با نتایج به‌دست آمده توسط فلپ و ولکر همسو بوده ولی با نتایج تحقیقات برقی (۱۳۷۵)، ازکیا و توکلی (۱۳۸۵)، یوسفیان و

خاوری (۱۳۸۳)، همخوانی ندارد. از دیگر نتایج تحقیق این بود که سطح تحصیلات معلمان، اختلاف معنی‌داری در میزان رضایت شغلی آنها به وجود نیاورده است که این نتیجه نیز در تحقیق یوسفیان و خاوری (۱۳۸۳) و مارتین و شن^۱ (۱۹۸۹) به نقل از فلپ و ولکر (۲۰۰۱) به همین صورت بوده است، ولی با نتایج تحقیقات برقی (۱۳۷۵)، ازکیا و توکلی (۱۳۸۲) و معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، همسو نیست و...

خلاصه آن که اعتماد اجتماعی که در ذات روابط و شبکه‌های موجود در سازمان اجتماعی جامعه وجود دارد، باعث ارتقای موفقیت افراد و افزایش کارایی سازمانی می‌شود و با رضایت شغلی که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازه‌های مربوط به نیروی انسانی و عاملی مهم در موفقیت سازمان‌ها است، دارای ارتباط مستقیم می‌باشد. به گونه‌ای که با بالا رفتن میزان اعتماد اجتماعی افراد رضایت آنها از شغلشان بیشتر می‌شود و در نهایت اهداف سازمانی بهتر تحقق می‌یابد.

پیشنهاد پژوهشی آتی: با توجه به این که در این تحقیق، ابعاد رضایت شغلی سنجیده نشده است، امکان بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با ابعاد رضایت شغلی میسر نشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود محققانی که در این زمینه فعالیت می‌کنند ابعاد رضایت شغلی را بررسی کنند و آن‌ها را با ابعاد سرمایه اجتماعی در رابطه قرار دهند تا شناخت بهتری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و ابعاد آن حاصل شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. ازکیا، مصطفی؛ توکلی، محمود (۱۳۸۵). "فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی". فصلنامه نامه علوم اجتماعی، ش ۲۷ (بهار): ۱-۲۶.
۲. برقی، اسماعیل (۱۳۷۵). "بررسی میزان و عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر مشهد سال تحصیلی ۷۵-۷۴". پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی با گرایش کودکان استثنایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۳. بیکر، واین (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی. ترجمه مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۴. پاتنام، رابرت (۱۳۸۰). دموکراسی و سنت‌های مدنی. ترجمه محمدتقی دلفروز. تهران: سلام.
۵. تاجبخش، کیان (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. نوشته رابرت پاتنام و دیگران. ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان. تهران: شیرازه.
۶. سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش.
۷. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگه.
۸. فاین، بن (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و نظریه اجتماعی: اقتصاد سیاسی و دانش اجتماعی در طلوع هزاره سوم. ترجمه محمدکمال سروریان. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۹. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نی.
۱۰. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷). پیامدهای مدرنیت. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: مرکز.
۱۱. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۲. میلر (۱۳۸۴). *راهنمای طرح تحقیق و سنجش های اجتماعی*. ترجمه هوشنگ نایبی. تهران: نشر نی.
۱۳. معیدفر، سعید؛ ذهنی، قربانعلی (۱۳۸۴). "بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: معلمان شهر مشهد)". *مجله انجمن جامعه شناسی ایران*. سال ششم، ش ۱ (بهار): ۱۳۵-۱۵۰.
۱۴. مظلوم خراسانی، محمد؛ اصغر پور ماسوله، احمدرضا (۱۳۸۴). "سنجش میزان سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال تحصیلی ۸۳-۸۴ و عوامل مؤثر بر آن". *مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*. ش ۶ (تابستان و پاییز و زمستان): ۱۹۳-۲۱۵.
۱۵. یوسفیان، جواد؛ خاوری، لیلی (۱۳۸۳). "بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان استان یزد و تعهد سازمانی"، یزد: سازمان آموزش و پرورش استان یزد. [چاپ نشده].
16. Brunetto, Y. Vonne & et al. (2002). "Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees". *The International Journal of Public Sector Mngement*, Vol. 15, No. 7: 551-534.
17. Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
18. Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton.