

## بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان

دکتر نادر سالارزاده\*\*

داود حسن زاده\*\*\*

تاریخ دریافت: ۸۵/۷/۴

تاریخ پذیرش: ۸۵/۱۰/۱۲



### چکیده

این تحقیق با هدف شناخت میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز انجام گرفت. سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان از عوامل بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی است. روشن مطالعه در این تحقیق، پیمایشی است و از ابزار پرسشنامه ساخت یافته بهره گرفته شده است. متغیر سرمایه اجتماعی با مقیاس بولن و اونیکس و متغیر رضایت شغلی با مقیاس برایت فیلد اندازه گیری شده است. حجم نمونه شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی نواحی ۲ و ۴ است که به روش نمونه گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. متغیر مستقل این تحقیق سرمایه

\*\* - جامعه‌شناس و عضو هیئت علمی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.

\*\*\* - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی از دانشگاه علامه طباطبائی

اجتماعی و متغیر وابسته، رضایت شغلی است که نتایج به دست آمده رابطه معنی داری بین آن‌ها نشان می‌دهد. از آن‌جا که این بررسی نخستین پژوهشی بود که تأثیر میزان سرمایه اجتماعی را بر رضایت شغلی در ایران مورد مطالعه قرار می‌داد، امید است راه را بر بررسی‌های بنیادی و کاربردی آتی در این زمینه هموار کند تا برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی معلمان بتواند هم موجب افزایش سرمایه اجتماعی گردد و هم از این سرمایه در جهت افزایش رضایت مندی بهره‌گیرد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت اجتماعی، معلمان ابتدایی، سازمان آموزش و پرورش، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، رفاه اجتماعی

#### مقدمه

طرح مفهوم رفاه اجتماعی مبتنی بر جامعه در دهه پایانی سده بیستم نقش اساسی سرمایه اجتماعی را بر رنک تراز هر زمان دیگر نشان داد. با این حال نتایج پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان از سطح پایین سرمایه اجتماعی در کشور حکایت می‌کند. رفاه اجتماعی چنانچه بخواهد به صورت پایدار در جامعه شکل بگیرد بایستی بتواند مشارکت داوطلبانه افراد و سازمان‌های غیر دولتی، اعتماد اجتماعی میان مردم و نهادها و پیوندهای قوی اجتماعی (مانند پیوندهای خانوادگی، دوستی، همسایگی و کاری) را به خود جلب کند. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به منزله یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام آموزش و پرورش دارد و رضایت او از شغلش می‌تواند در دستیابی هدف‌های نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد. در این تحقیق، سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر تابع مورد بررسی قرار می‌گیرد تا اولاً مشخص شود که میزان سرمایه اجتماعی معلمان چقدر است؟ و این میزان سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر رضایت شغلی آنان دارد؟

## طرح مسئله

امروزه، کیفیت زندگی و رضایت‌مندی را که از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی 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 استان‌های کشور انجام پذیرفت نشان دهنده سطح پایین سرمایه اجتماعی است. از آنجا که وضعیت کمی و کیفی روابط اجتماعی تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی است و از طرف دیگر بنابر نظریه دورکیم روابط اجتماعی بر میزان رضایت‌مندی افراد نیز تأثیر می‌گذارد، پس تغییرات روابط اجتماعی می‌تواند در عملکرد یک سازمان نیز بگذارد. اغلب نظریه‌پردازان سازمان معتقدند که بهره‌وری یک سازمان تنها به عامل‌های مادی وابسته نیست بلکه سازه‌های غیرمادی، نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی، کیفیت روابط غیررسمی و... اثربخشی بیشتری در این بهره‌وری دارد. از آنجا که آموزش و پرورش، در درجه اول موجب به وجود آمدن مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای توسعه، و در درجه دوم قابلیت لازم برای سازگاری و انعطاف در برابر تغییرات تکنولوژی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را فراهم می‌سازد، بنابراین متأثر از تحولات روابط اجتماعی خواهد بود. میزان رضایت شغلی معلمان بر اجرای مطلوب آموزش و پرورش تأثیر دارد. پس توجه به میزان رضایت شغلی و عوامل تأثیرگذار بر آن، به منظور تضمین آرایه خدمات با کیفیت مطلوب به دانش‌آموزان ضروری است. حال با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی این سؤال مطرح می‌شود که اولاً میزان سرمایه اجتماعی معلمان چقدر است؟ و ثانیاً این میزان سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر رضایت شغلی معلمان دارد؟ که در این تحقیق تلاش شده است تا پاسخی به این سؤالات داده شود.

## پیشینه تحقیق

تحقیقات گسترده‌ای در زمینه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی انجام گرفته است

ولی تنها در اندکی از آنها هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یکجا مورد توجه قرار گرفته است. رابرت ویت‌برد استاد دپارتمان ارتباطات دانشگاه پیتزبورگ جانستون در سال ۲۰۰۳ تحقیقی را در خصوص سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان انجام داده است. روش مورد بررسی این محقق بصورت پیمایشی بوده است و از ۳۵۰۰۰ نفر جامعه آماری خود ۶۶ نفر را به صورت تصادفی با دقت احتمالی 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 اندازگیری آن استفاده شده بود: دوستی و دوستی گروهی از رضایت شغلی نیز با ۱۸ توصیف‌گزار مقیاس اندازه‌گیری اسمیت، کندال و هولین ۱۹۶۹ استفاده شد. داده‌ها پس از گردآوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایجی که از این تحقیق بدست آمد، فرضیه تحقیق را تأیید و نشان داد که رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی (منحنی شکل) می‌باشد. به عبارت دیگر این گونه نیست که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش یابد بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی شود و پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد (ویت‌برد، ۲۰۰۳) که البته بنابر دیدگاه کلمن، این پدیده می‌تواند از ویژگی خنثی بودن سرمایه اجتماعی ناشی شود. بررسی تحقیقات داخلی نشان می‌دهد که در ایران تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است ولی تحقیقات پیشماری در خصوص تعیین میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی بطور مجزا انجام پذیرفته است.

#### چهارچوب نظری

جیمز کلمن معتقد بود سرمایه اجتماعی هنگامی ایجاد می‌شود که روابط میان اشخاص به شیوه‌ای تغییر یابد که کنش را آسان سازد. بنابراین سرمایه اجتماعی

جنبه‌های متفاوت ساختار اجتماعی را در بر می‌گیرد تا کنش جمعی و فردی را گسترش دهد و آسان نماید. (کلمن، ۱۳۷۷) پیر بوردیو نیز سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی می‌داند که نتیجه مالکیت شبکه پایداری از پیوندهای نهادی شده میان افراد است که در یک گروه گرد آمده‌اند. (بوردیو، ۱۹۸۳) برای بوردیو پیوندهای پایدار و پر گروه، از اهمیت خاصی برخوردارند. چرا که میزان سرمایه اجتماعی هر فرد بستگی به شمار پیوندها و میزان سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) به دست آمده توسط هر پیوند دارد. رابرت پاتنام هم اعتقاد دارد که سرمایه اجتماعی، وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند با آسان‌سازی کنش‌های هماهنگ، کارایی جامعه را بهبود بخشد. (پاتنام، ۲۰۰۱) فوکویاما سرمایه اجتماعی را وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی می‌داند که اعضای گروهی که همکاری و همیاری میان‌شان مجاز است در آن سهیم هستند. از نظر او مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزشهای منفی باشد. بر عکس، هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند اساساً باید دربرگیرنده منش‌هایی مانند صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه باشد. (فوکویاما، ۱۹۹۹)

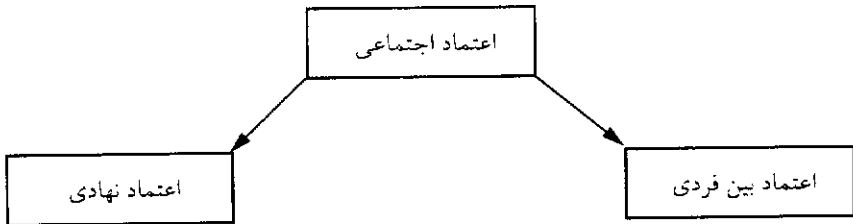
بررسی دیدگاه‌های مطرح شده درباره سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی را می‌توان در سطوح مختلف مورد بررسی قرار داد که از جمله می‌توان به دو سطح کلان (Macro Level) و سطح خرد (Micro Level) اشاره کرد. (کریشنا و اوفوف، ۱۹۹۹) در سطح کلان درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه پیوندهای بیرونی یاد شده، و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل سازمان پرداخته می‌شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، جنبه شناختی (Cognitive Social Capital) داشته و در رابطه با پدیده‌هایی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدها، مشارکت، اعتماد موجود در نظام اجتماعی است.

نوع دوم سرمایه اجتماعی نیز جنبه ساختاری (Structural Social Capital) دارد که در رابطه با ساختارها و شبکه روابط اجتماعی است. دیدگاه‌های کلمن، پاتنام، بوردیو و فوکویاما از سرمایه اجتماعی، نزدیکی فراوانی با یکدیگر دارد که همه آنها را می‌توان در دیدگاه شبکه‌ای (Network Perspective) به سرمایه اجتماعی جای داد که بر محورهای سه‌گانه ذیل در سرمایه اجتماعی تأکید دارد:

#### ۱- اعتماد اجتماعی:

مفهوم اساسی سرمایه اجتماعی اعتماد اجتماعی است که بُعد هنجاری، شناختی و ذهنی آن بشمار می‌رود. پرسش بنیادی در بررسی سرمایه اجتماعی اینست که تا چه میزان به دیگران اعتماد دارید؟ این اعتماد نتیجه بر همکنش‌های اجتماعی موجود در گروه‌ها، انجمن‌ها و فعالیت‌های اجتماعی است، به ویژه اگر این اعتماد از حد فردی به سطح اجتماعی انتقال یابد، به عنوان یک سرمایه با ارزش تلقی می‌گردد. چنانچه کلمن نیز اشاره کرده است، این سرمایه موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های بده‌بستان‌های اجتماعی و اقتصادی و اقدامات مختلف می‌گردد. به نظر آلموند و وربا (Almond & Verba) اعتماد به یکدیگر شرط تشکیل روابط ثانوی است (اینگلهارت، ۱۳۸۲: ۲۴). زتومکا نیز اعتماد را نوعی شرط‌بندی نسبت به کنش‌های محتمل دیگران در آینده می‌داند. اعتماد اجتماعی پی‌آمد انتظارها و تعهدهای اکتسابی و تأیید شده به لحاظ اجتماعی است که افراد نسبت به سازمان‌ها و نهادهای مربوط به زندگی اجتماعی شان دارد، و با رابطه متقابل فراگیر همراه است. پاکستون با پیروی از دیدگاه پاتنام اعتماد را به منزله یکی از ستون‌های بنیادی سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد که در قالب دو سازه اعتماد به افراد و اعتماد به سازمان‌ها با معرف‌های مربوط به هر مقوله تعریف می‌کند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۸۵).

شکل شماره ۱- ابعاد اعتماد اجتماعی



### ۲- مشارکت اجتماعی:

یکی از سازه‌های مهم سرمایه اجتماعی که دستاورد چگونگی شبکه پیوندهای اجتماعی می‌باشد، میزان مشارکت شهروندان در نظام اجتماعی است. برای نمونه می‌توان میزان مشارکت افراد در فعالیت‌های داوطلبانه، عام‌المنفعه، اداره امور محلی، مشارکت در انتخابات محلی و ملی، عضویت در احزاب و سندیکاها و مشارکت در تدوین برنامه‌ها را از این جمله دانست. در واقع مشارکت اجتماعی می‌توان فرایند سازمان یافته‌ای بشمار آورد که از سوی افراد جامعه به صورت آگاهانه، داوطلبانه و جمعی و با در نظر داشتن هدف‌های معین و مشخص برای سهم شدن در منابع ارزشمند مختلف انجام می‌گیرد. جنبه عینی چنین مشارکتی وجود نهادهای مشارکتی چون انجمن‌ها، گروه‌ها، سازمان‌های محلی و غیر دولتی و عضویت در آنها است. (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۹۲) در سطح سازمان آموزش و پرورش نیز مشارکت معلمان و مدیران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکیل گروه‌های صنفی و سایر فعالیت‌های جمعی داوطلبانه و یا عام‌المنفعه را می‌توان از مشخصه‌های میزان بالای مشارکت اجتماعی معلمان دانست که این خود نشانگر میزان سرمایه اجتماعی بالا می‌باشد.

### ۳- عضویت در گروه‌های اجتماعی:

عضویت در نهادهای مدنی را می‌توان یکی از پایه‌های سرمایه اجتماعی دانست. نهادهای مدنی نظیر انجمن‌های صنفی، حرفه‌ای، شوراهای شهری و محلی،

کتابخانه‌ها، انجمن‌های علمی و ورزشی، گروه‌های نگهدار محیط زیست، انجمن‌های تجاری، کشاورزی و مانند آن‌ها از این دسته هستند. سازماندهی افراد در نهادهای مدنی فرهنگهای ویژه‌گروه و پیشه‌ای را در این نهادها پدید می‌آورد و هم‌زمان با افزایش اندازه مشارکت و تعلق اجتماعی، به‌طور غیرمستقیم، رفتارها و همکنش‌های اجتماعی و اقتصادی اعضای این نهادها را کنترل می‌کند و هزینه‌های بسیاری از کنترل‌های رسمی را کاهش می‌دهد. البته سرمایه اجتماعی نیازمند داشتن شبکه پیوندهای مثبت و بر پایه اعتماد می‌باشد.

این پژوهش، بر اساس تحقیقی که توسط پل بولن و جنی اونیکس (۱۹۹۸) به منظور اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در پنج اجتماع مختلف در استرالیا انجام شده است انجام می‌شود چنانچه در پیشینه تحقیق اشاره شد، این پژوهشگران هشت سازه (Element) را نشانه سرمایه اجتماعی مورد شناسایی قرار دادند و به پرسشنامه استاندارد نیز در این زمینه رسیده‌اند. این هشت سازه عبارتند از:

- ۱) مشارکت در اجتماع محلی (Participation in local community)
- ۲) عملگرایی در یک بافت اجتماعی (Proactivity in social context)
- ۳) احساس اعتماد و امنیت (Feelings of Trust and Safety)
- ۴) پیوندهای همسایگی (Neighbourhood Connections)
- ۵) پیوندهای دوستی و خانوادگی (Family and Friends connections)
- ۶) ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها (Tolerance of Diversity)
- ۷) بها دادن به زندگی (Value of Life)
- ۸) پیوندهای کاری (Work connections) (بولن - اونیکس، ۱۹۹۸).

از بندهای بالا به چهار بند؛ مشارکت در اجتماع محلی، پیوندهای همسایگی، پیوندهای خانوادگی و پیوندهای کاری به سازه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی یعنی «شبکه روابط اجتماعی» وابسته‌اند و چهار بند دیگر، عملگرایی در یک بافت اجتماعی، احساس اعتماد و امنیت، ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها و بها دادن به زندگی ابعاد



شناختی سرمایه اجتماعی یعنی «هنجارهای اعتماد» هستند. (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰: ۱۲، ۹) شکل شماره ۲ مدل بولن و اونیکس را نشان می‌دهد که به پیروی از بورديو، پاتنام و فوکویاما از دیدگاه شبکه‌ای برای بازگویی سرمایه اجتماعی بهره برده‌اند.

شکل شماره ۲- ابعاد سرمایه اجتماعی



سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان اجتماعی، برای افزایش کارایی و بهره‌وری، ناگزیر از بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی که یکی از سرچشمه‌های سرمایه است می‌باشد. چنان‌که کلمن، پاتنام و فوکویاما نیز در نظریه‌ها و تحقیقات‌شان نشان دادند سرمایه اجتماعی می‌تواند به کاهش هزینه‌های سازمانی و افزایش بهره‌وری و حتی پیشرفت اقتصادی بیانجامد. هرچه سرمایه اجتماعی معلمان شاغل در سازمان آموزش و پرورش بالاتر باشد، هزینه‌های وابسته به همکنش‌های رسمی در سازمان کاهش می‌یابد. از عوامل مهم در کارایی سازمان آموزش و پرورش، میزان رضایت شغلی معلم می‌باشد. رابرت ویت‌برد (۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود «سرمایه اجتماعی» را به عنوان متغیر مستقل و تأثیرگذار بر «رضایت شغلی» در یک سازمان نشان داده است. او در این راستا از دیدگاه‌های کلمن، پاتنام و دیدگاه شبکه‌ای برای مفهوم سرمایه اجتماعی بهره برده است. نظریه پردازان مختلفی در حوزه جامعه‌شناسی، مدیریت، روانشناسی و روانشناسی اجتماعی به موضوع رضایت بطور عام اشاراتی داشتند. دیدگاه‌های بنیادی عبارتند از: دیدگاه نیاز و دیدگاه مقایسه. گرونبرگ این نوع مدل گفتاری را گفتن عوامل موقعیتی (situational) و عوامل گرایشی (dispositional)

می‌نامند. (گرونبرگ، ۱۹۸۰: ۲۴۸) چرایی این نامگذاری آن اینست که اصطلاح گرایش، برای باورها، نگرش‌ها و ویژگیهای شخصی و شخصیتی فرد نامگذاری می‌شود که جنبه شناختی دارند و اصطلاح موقعیت نیز برای عوامل بیرونی و محیطی نامگذاری می‌شود که جنبه ساختاری دارند.

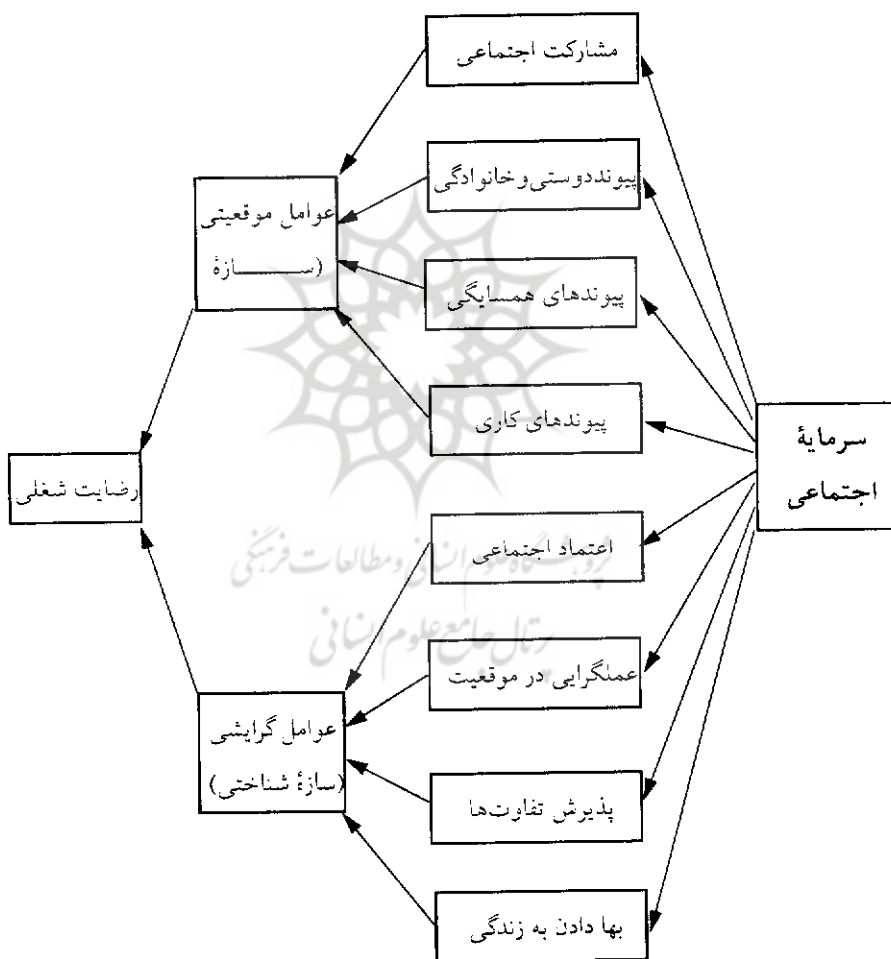
شکل شماره ۳- مدل گرونبرگ در نمایش رضایت شغلی



سازه‌های شناختی (عوامل گرایشی)، رضایت شغلی بر اساس نیازها، انتظارات، نگرش‌ها، ارزش‌ها و سنت‌های متفاوت آنان است. در سازه‌های ساختاری (عوامل موقعیتی) کار به خودی خود و ماهیت کار و عوامل محیطی پیرامون (ستاده‌های شغلی) آن، بدون توجه به مجموعه گرایش‌های فرد برای سخن گفتن از رضایت شغلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. قدری تأمل در ساختار این دو گونه گفتار کافی است که نشان دهد این دو مدل مکمل یکدیگرند و هر دو در تعیین و سخن گفتن از رضایت شغلی مؤثر می‌باشند. یعنی رضایت شغلی هم از ویژگی‌های افراد، مانند هنجارها، ارزش‌ها و نگرش‌های آنان تأثیر می‌پذیرد که بعد ذهنی دارد و نیز می‌توان در این زمینه به میزان اعتماد اجتماعی افراد در قالب شبکه روابط اجتماعی اشاره کرد که در محیط کار وجود دارد. و از دیگر سو نیز از وضعیتی که فرد در یک شبکه روابط اجتماعی از آن برخوردار است متأثر می‌باشد که این جنبه نیز سازه شناختی دارد و می‌توان سازه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی را در این سازه نام برد که بر رضایت شغلی افراد مؤثر واقع می‌شود. با

توجه به مطالب فوق نمودار نظری تحقیق را می‌توان به صورت زیر کشید که در آن رضایت شغلی بعنوان تابعی از میزان برخورداری معلمان از سرمایه اجتماعی مورد پژوهش قرار می‌گیرد.

شکل شماره ۴- نمودار نظری تحقیق



## روش‌شناسی تحقیق

- فرضیه:

با توجه به نظریه های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی و همچنین تحقیقات انجام گرفته در این زمینه، فرضیه برآمده از نمودار نظری را می توان این گونه بازگو کرد که: «به نظر می رسد میزان سرمایه اجتماعی معلمان بر رضایت شغلی آنان مؤثر باشد»

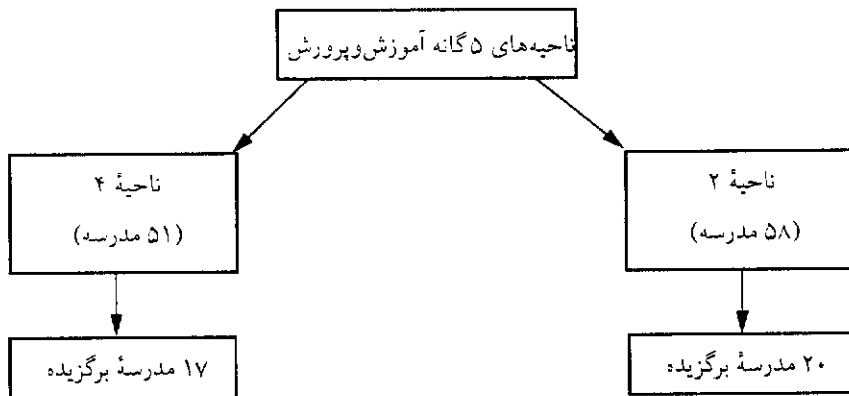
- جامعه آماری:

جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۸۵ می باشد. بر اساس آمار سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴ سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تعداد معلمان دوره ابتدایی شهر تبریز ۳۷۲۲ نفر می باشند که از این تعداد ۲۶۴۴ نفر ۷۱٪ زن و ۱۰۷۸ نفر معادل ۲۹٪ مرد می باشند.

- روش نمونه گیری و حجم نمونه:

برای نمونه گیری از جامعه آماری در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای دو مرحله ای استفاده گردید. بدین ترتیب که همه مدارس ابتدایی شهر تبریز توسط سازمان آموزش و پرورش به پنج ناحیه تقسیم شده اند، از میان آنها دو ناحیه بصورت تصادفی انتخاب و پس از آن با بهره گیری از فهرست مدارس، ۳۷ مدرسه از میان ۱۰۹ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس بر اساس حجم نمونه، به گردآوری داده ها اقدام شد سپس پژوهشگر برای گردآوری داده ها به صورت چهره به چهره به مدرسه ها رفت و پس از هماهنگی با مدیر و همکاری معاونان پرسشنامه ها را میانشان بخش و پس از پاسخگویی آنها را جمع آوری کرد.

شکل شماره ۵- شمار ناحیه‌ها و مدارس انتخاب شده



ضریب اطمینان قابل قبول در تحقیقات اجتماعی ۹۵ درصد است که با در نظر گرفتن آن، مقدار اشتباه استاندارد، برابر  $1/96$  خواهد بود. (سرای، ۱۳۸۲: ۱۲۸) در برآورد حجم نمونه، طبق فرمول متغیر دو ارزشی کوکوران عمل شد بدین معنی که  $p$  را مهم‌ترین ارزش جمعیت دارای ویژگی معین و  $q = (1-p)$  بدون آن ویژگی در نظر گرفته می‌شود. (سرای، ۱۳۲) فاصله اطمینان در نظر گرفته شده (بنابر تحقیقات پیشین)  $0/1$  می‌باشد که در آن صورت دقت احتمالی مطلوب برابر  $0/05$  خواهد بود، بنابراین:

$$N = 3722$$

$$d = 0.05$$

$$t = 1.96$$

$$pq = 0.25$$

$$n = \frac{n \times t^2 \times pq}{(N \times d^2) + (t^2 \times pq)}$$

$$n = \frac{3722 \times 3.85 \times 0.25}{(3722 \times 0.0025) + (3.85 \times 0.25)}$$

$$n = 348$$

## - مقیاس اندازه‌گیری و واحد تحلیل:

برای تهیه معرف‌های تحقیق، از مقیاس اندازه‌گیری بولن و اینکس (۱۹۹۸) جهت سنجش سرمایه اجتماعی، و از مقیاس اندازه‌گیری برایت فیلد و ورث جهت سنجش رضایت شغلی استفاده شده است. واحد تحلیل در تحقیق حاضر فرد (معلمان ابتدایی شاغل در دبستان‌های دولتی شهر تبریز) می‌باشد.

## - ارزیابی مقیاس اندازه‌گیری:

## الف - اعتبار (Validity)

برای شناسایی اعتبار ابزار اندازه‌گیری روش‌های بسیاری در دست است، ولی آنچه که در این تحقیق از آن بهره می‌بریم روش اعتبار درونمایه (Content Validity) است. اعتبار درونمایه نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. اگر پرسش‌های ابزار اندازه‌گیری، معرف ویژگی‌هایی باشد که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار درونمایه است. اعتبار درونمایه یک ابزار معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹) برای ارزیابی اعتبار درونمایه ابزار اندازه‌گیری این تحقیق، پرسشنامه فراهم شده، برای اظهار نظر به استادان دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی فرستاده شد، که پس از جمع‌آوری دیدگاه‌های آنان، پرسشنامه اصلاح شد و گردآوری داده‌ها آغاز گردید.

## - پایایی (Reliability)

در تحقیق حاضر، معرف‌ها پس از تهیه، برای سنجش پایایی در مرحله مقدماتی، (پیلوت) تعداد ۴۰ پرسشنامه پس از جمع‌آوری و استخراج داده‌ها از طریق نرم‌افزار spss آزمون آلفای کرونباخ (Cronbach Alpha) محاسبه شده است. نتایج به دست آمده حاکی از همبستگی ۰/۸۵ برای متغیر سرمایه اجتماعی و ۰/۷۸ برای متغیر

رضایت شغلی می‌باشد. بدین ترتیب پرسشنامه طراحی شده از پایایی قابل قبول برخوردار است.

- روش پردازش داده‌ها:

چون هر دو متغیر مورد بررسی این تحقیق در سطح سنجش فاصله‌ای می‌باشد، لذا برای پردازش داده‌های ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد. برای پیش‌بینی متغیر وابسته (رضایت شغلی) به وسیله عناصر سرمایه اجتماعی نیز از رگرسیون چند متغیره بهره‌گیری می‌شود. جدول زیر آزمون‌های آماری به کار گرفته شده در این تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱- آزمون‌های آماری مورد استفاده در آزمون فرضیه

آزمون آماری	سطح‌های سنجش	متغیرهای تحقیق	
		متغیر وابسته	متغیر مستقل
همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره	فاصله‌ای - فاصله‌ای	رضایت شغلی	سرمایه اجتماعی

### یافته‌های تحقیق

۱- نتایج آزمون همبستگی فرضیه تحقیق:

هر دو متغیر فرضیه یعنی متغیر وابسته (رضایت شغلی) و متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) در سطح سنجش فاصله‌ای قرار دارد. نمره‌های شاخص‌های پراکندگی که معلمان در رضایت شغلی به دست آورده‌اند برای انحراف معیار  $5/54$  و برای واریانس  $30/78$  می‌باشد. نمره‌های شاخص‌های پراکندگی که افراد در متغیر سرمایه اجتماعی به دست آورده‌اند. برای انحراف معیار برابر  $18/9$  با واریانس  $357/7$  می‌باشد. جدول شماره ۲ شاخص‌های پراکندگی به دست آمده برای دو متغیر اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲- شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرها

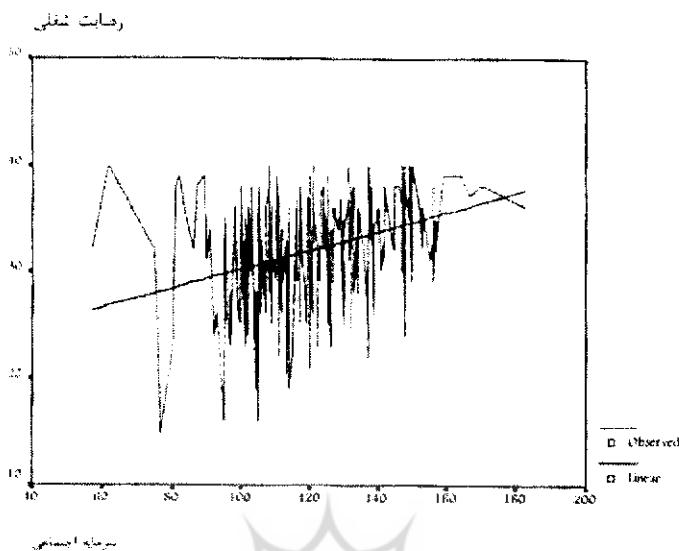
آماره‌ها	رضایت شغلی	سرمایه اجتماعی
تعداد	۳۴۵	۳۵۰
بی پاسخ	۵	۰
میانگین	۳۲/۰۶۳۸	۱۲۱/۴۲۵۷
انحراف استاندارد میانگین	۰/۲۹۸۷۲	۱/۰۱۰۹۵
میانه	۳۳	۱۲۱
مد	۳۲	۱۲۹
انحراف استاندارد	۵/۵۴۸۵۷	۱۸/۹۱۳۱۳
واریانس	۳۰/۷۸۶۶۲	۳۵۷/۷۰۶۵۰

در تحقیق فرض شده بود که میزان برخورداری معلمان از سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی آنان مؤثر است. بدین منظور از آنجا که هر دو متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای هستند، همبستگی پیرسون بین آنها محاسبه گردید که نتایج به دست آمده از رابطه ای معنی دار بین دو متغیر حکایت می‌کند.  $r$  به دست آمده برابر  $۰/۳۰۸$  که بمعنی داشتن همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی است و در سطح  $۰/۹۹$  درصد اطمینان معنی دار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق در جامعه مورد بررسی تأیید می‌گردد. جدول شماره ۳ نتایج آزمون همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد. این رابطه همچنین یک رابطه خطی بین دو متغیر را نشان می‌دهد که در نمودار شماره ۱ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق

سرمایه اجتماعی	آزمون همبستگی پیرسون	
$۰/۳۰۸$	$r$	رضایت شغلی
$۰/۱۰۰$	معنی داری	
۳۵۰	تعداد	





نمودار شماره ۱- رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی

## ۲- بررسی پردازش رگرسیونی (تأثیر همزمان عناصر سرمایه اجتماعی):

چنانچه در پردازش همبستگی دیده شد، سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داریا رضایت شغلی دارد ولی متغیر سرمایه اجتماعی به تنهایی از ۸ عنصر تشکیل شده است که برای بررسی میزان تأثیر هر یک از این عناصر لازم است که برای پردازش آنها از رگرسیون چند متغیره بهره گیری شود. هر یک از عنصرهای سرمایه اجتماعی با وزنهای متفاوتی بر روی رضایت شغلی تأثیر دارد بنابراین برای اینکه بینیم وزن هر یک از عناصر چقدر است می بایستی از روش گام به گام (stepwise method) در مدل پردازش رگرسیونی استفاده کنیم. اولین خروجی که در تحلیل رگرسیونی به دست می آید، جدول متغیرهای وارد و خارج شده است. جدولی که در زیر نشان داده شده است نشان می دهد که در نخستین گام (مدل ۱) وارد شدن متغیر بها دادن به زندگی است و به دنبال آن متغیر اعتماد اجتماعی به عنوان گام دوم (مدل ۲) وارد شده است. در گام بعدی (مدل نهایی) متغیر پیوندهای همسایگی در

معادله رگرسیون وارد شده است. چنانچه می‌بینیم ۵ متغیر (عناصر) دیگر سرمایه اجتماعی در معادله رگرسیون وارد نمی‌شوند و تحلیل در این مرحله متوقف می‌شود.

جدول شماره ۴- متغیرهای وارد شده و خارج شده در تحلیل رگرسیون

مدل	متغیرهای وارده	متغیرهای حذفی	روش
۱	بها دادن به زندگی	۰	گام به گام
۲	اعتماد اجتماعی	۰	
۳	پیوندهای همسایگی	۰	

متغیر وابسته: رضایت شغلی

در مدل ۱ پردازش رگرسیون، متغیر (عناصر) بها دادن به زندگی وارد معادله رگرسیون شده است، میزان همبستگی R این عنصر با رضایت شغلی برابر  $0/334$  است که رابطه معنی داری با رضایت شغلی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد ( $P < 0/01$ ) و ضریب تعیین (R Square) آن برابر  $0/112$  می‌باشد. این رقم ضریب تعیین بدین معنی است که بها دادن به زندگی به تنهایی  $11/2$  درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. در مدل ۲ اعتماد اجتماعی به عنوان دومین متغیر وارد معادله رگرسیون می‌شود که ورود این متغیر موجب می‌شود تا R از  $0/334$  در مدل قبلی به  $0/385$  در مدل ۲ افزایش یابد. همچنین ضریب تعیین از رقم قبلی به  $0/148$  می‌رسد که در واقع قدرت تعیین‌کنندگی مدل نسبت به قبل بیش‌تر شده است این موضوع را می‌توان از خطای استاندارد برآورد شده دید که از  $5/17$  در مدل ۱ به  $5/07$  در مدل ۲ کاهش یافته است. با ورود متغیر پیوندهای همسایگی به معادله رگرسیون در مدل نهایی میزان همبستگی R به  $0/409$  می‌رسد که ضریب تعیین به  $0/167$  افزایش می‌یابد. با افزایش ضریب تعیین، خطای استاندارد برآورد شده نیز به پایین‌ترین میزان خود در این تحلیل یعنی  $5/02$  کاهش می‌یابد و این کاهش بدین معنی است که با متغیرهای اعتماد

اجتماعی، پیوندهای همسایگی و بهادادن به زندگی، البته با متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق، بهتر از هر زمان دیگر می‌توان به پیش بینی رضایت شغلی مبادرت ورزید. پردازش رگرسیون با ورود متغیر سوم متوقف می‌شود. جدول زیر متغیرهای وارد شده به ترتیب در معادله رگرسیون و همچنین ضریب تعیین هر مدل را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵- مقادیر همبستگی و ضریب تعیین در معادله رگرسیون

مدل	میزان همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد شده
۱	۰/۳۳۴	۰/۱۱۲	۰/۱۰۹	۵/۱۷
۲	۰/۳۸۵	۰/۱۴۸	۰/۱۴۳	۵/۰۷
۳	۰/۴۰۹	۰/۱۶۷	۰/۱۶۰	۵/۰۲

متغیر وارده در مدل ۱: بها دادن به زندگی

متغیر وارده در مدل ۲: بها دادن به زندگی. اعتماد اجتماعی

متغیرهای وارده در مدل ۳: بها دادن به زندگی. اعتماد اجتماعی. پیوندهای همسایگی

پردازش واریانس رگرسیون آشکارا نشان می‌دهد که این رابطه معنی دار است. ( $P < ۰/۰۱$ ) معادله رگرسیون در برآورد اندازه‌های متغیر رضایت شغلی از روی اندازه‌های عنصرهای سرمایه اجتماعی همانند معادلات دیگر از صحت کامل برخوردار نیست. به بیان دیگر نقاط مربوط به داده‌ها دقیقاً بر روی خط مستقیم نمی‌افتند. این اختلاف در متغیر، رضایت شغلی پیش‌بینی شده را به عنوان باقی مانده‌ها (residuals) به شمار می‌آورد که در جدول شماره ۶ مشخص شده است. بررسی اندازه‌های باقیمانده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا این اندازه‌ها پایه‌ای برای شاخص‌های صحت برآورد تشکیل می‌دهد. چنانچه میزان باقیمانده از  $۹۰۹۴/۶$  در مدل ۱ به  $۸۵۲۶/۹$  در مدل ۳ کاهش یافته است، و هرچقدر این رقم کاهش یابد در واقع

قدرت پیش‌بینی مدل افزایش می‌یابد. پردازش واریانس رگرسیون با استفاده از نسبت F در واقع می‌خواهد نشان دهد که آیا واقعاً رابطه‌ای خطی بین متغیرها وجود دارد یا نه؟ که این امر از نسبت مربع میانگین رگرسیون به مربع میانگین باقیمانده انجام می‌شود و Sig. که مقدار p-value برای F است میزان معنی داری آنرا نشان می‌دهد. در مدل نهایی چنانچه ملاحظه می‌گردد این نسبت در سطح کم‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

جدول شماره ۶- پردازش واریانس رگرسیون چند متغیره

معنی داری	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰	۴۲/۶۷	۱۱۴۱/۵۷	۱	۱۱۴۱/۵۷	رگرسیون
		۲۶/۷۵	۳۴۰	۹۰۹۴/۶	باقیمانده
			۳۴۱	۱۰۲۳۶/۱۹	مجموع
۰/۰۰	۲۹/۴۴	۷۵۷/۴	۲	۱۵۱۴/۸۷	رگرسیون
		۲۵/۷۲	۳۳۹	۸۷۲۱/۳۱	باقیمانده
			۳۴۱	۱۰۲۳۶/۱۹	مجموع
۰/۰۰	۲۲/۵۸	۵۶۹/۷۴	۳	۱۷۰۹/۲۲	رگرسیون
		۲۵/۲۲	۳۳۸	۸۵۲۶/۹۶	باقیمانده
			۳۴۱	۱۰۲۳۶/۱۹	مجموع

متغیر وارده در مدل ۱: بها دادن به زندگی

متغیر وارده در مدل ۲: بها دادن به زندگی. اعتماد اجتماعی

متغیرهای وارده در مدل ۳: بها دادن به زندگی، اعتماد اجتماعی، پیوندهای همسایگی

در شرایطی که سایر متغیرهای مستقل کنترل یا ثابت نگه داشته شده باشند، پردازش جدول ضریب‌های رگرسیون نشان می‌دهد که خطای معیار B ضریب

رگرسیون استاندارد نشده است و Beta وزن رگرسیون بمعنی تغییر مورد انتظار در رضایت شغلی است که به صورت نمره‌های استاندارد شده بیان شده است و به ازای یک انحراف معیار تغییر در عنصرهای سرمایه اجتماعی وارد شده در معادله رگرسیون به وجود می‌آید. آزمون t برای آزمودن ضریب رگرسیون است و چنانچه در جدول نیز دیده می‌شود. اندازه Sig. که مقدار p-value برای t است ۰/۰۰ می‌باشد که کم‌تر از ۰/۰۰۵ است و نشان می‌دهد که t مربوط به عنصرهای سرمایه اجتماعی وارد شده در معادله در سطح کم‌تر از ۰/۰۱ معنی دار است. در مدل نهایی، سطح معنی داری پیوندهای همسایگی برابر ۰/۰۰۶ است که این رقم نیز از ۰/۰۱ کوچک‌تر است و معنی دار می‌باشد. جدول شماره ۷، ضریب‌های رگرسیون به دست آمده به همراه آزمون t و سطح معنی داری را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷- ضرایب رگرسیون و آماره‌های همراه آن

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معنی داری	
	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	بتا	t		
۱	۰/۶۶	۰/۱۰۱	۰/۳۳۴	۶/۵۳۳	۰/۰۰	
۲	۰/۵۱۱	۰/۱۰۷	۰/۲۵۸	۴/۷۹۵	۰/۰۰	
	۰/۱۲۹	۰/۰۳۴	۰/۲۰۵	۳/۸۰۹	۰/۰۰	
۳	(Constant)	۱۹/۹۷		۱۱/۴	۰/۰۰	
	بها دادن به زندگی	۰/۴۷۶	۰/۱۰۶	۰/۲۴۱	۴/۴۷۶	۰/۰۰
	اعتماد اجتماعی	۰/۱۱۸	۰/۰۳۴	۰/۱۸۷	۳/۴۷۹	۰/۰۰۱
	پیوندهای همسایگی	۰/۲۸۰	۰/۱۰۱	۰/۱۴۱	۲/۷۷۶	۰/۰۰۶

متغیر وابسته: ضایع شغلی

ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) بها دادن به زندگی در مدل نهایی برابر ۰/۲۴۱ است که در مقایسه با سایر عنصرها بیشترین وزن را دارد. عنصر اعتماد اجتماعی دومین متغیری است که از وزن بتای بالایی در مقایسه با سایر عنصرهای سرمایه اجتماعی برخوردار است. پیوندهای همسایگی به عنوان آخرین متغیر وارد شده در معادله رگرسیون، نسبت به دو متغیر قبلی وزن کمتری دارد. سایر عنصرهای سرمایه اجتماعی تأثیرگذاری کمتری بر روی رضایت شغلی دارند و لذا در معادله رگرسیون نتوانستند وارد شوند. پس با توجه به نتایج فوق می‌توان معادله رگرسیون این تحقیق را به صورت زیر نشان داد:

$$+ (\text{اعتماد اجتماعی}) ۰/۱۱۸ + (\text{بها دادن به زندگی}) ۰/۴۷۶ + ۱۹/۹۷ = \text{میزان رضایت شغلی}$$

(پیوندهای همسایگی) ۰/۲۸

با توجه به پی آمدهای به دست آمده در بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر رضایت شغلی، می‌باید به این نقطه اشاره کرد که بنابر نظریه تطابق آرزو-وضعیت، وقتی نیازی ارضاء می‌شود شخص احساس رضایت شدید می‌کند ولی پس از مدتی شخص وضعیت را پذیرفته، آرزوها و اوضاع عینی به توازن می‌رسد. این فراگرد تطابق آرزو-وضعیت، برای زندگی انسان ضروری است. اندروز و وایتی (۱۹۷۶) دریافتند که آثار سن، جنس، نژاد، تحصیلات و شغل تنها ۸ درصد از واریانس رضایت از زندگی را بازگو می‌کند. (اینگلهارت، ۱۳۸۲: ۲۴۲) کمبل، کانورس و راجرز (۱۹۷۶) هم رابطه بسیار ضعیفی بین متغیرهای زمینه اجتماعی و رضایت از زندگی دیدند. اینگلهارت هم با داده‌هایی از ایالات متحده و ۸ کشور اروپایی که متغیرهای زمینه اجتماعی (جنس، درآمد، شغل و...) به عنوان متغیر مستقل و رضایت متغیر وابسته مورد بررسی قرار داده نشان داد که این متغیرها فقط ۶ درصد واریانس رضایت را بازگو می‌کند. اینگلهارت همچنین نشان داد که در برخی جامعه‌ها، متغیر جنسیت ممکن است تأثیر معنی‌داری روی متغیرهای دیگر داشته باشد. (اینگلهارت؛ ۲۴۳) در تحقیق حاضر نیز دریافت متغیر جنسیت در بین سایر متغیرهای زمینه‌ای، تنها متغیری می‌باشد که بر

روی رضایت شغلی تأثیر معنی داری دارد. باید اشاره کرد که هرچقدر میزان برابری زن و مرد در جامعه بیشتر باشد میزان معنی داری متغیر جنسیت کم تر خواهد بود یعنی میزان تابعیت زن به شوهر خود موجب خواهد شد که آرزوهای فرد با وضعیتش منطبق شود و موجب رضایت مندی بیشتر گردد.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

باید به این واقعیت توجه داشت که سرمایه اجتماعی حالتی خنثی دارد و همیشه برای تمام اعضای جامعه دارای اثرهای مثبت نیست بلکه در صورتی می تواند مثبت باشد که هم بعد شناختی و هم بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، هر دو به میزان بالایی در جامعه وجود داشته باشد در غیر این صورت ما شاهد آثار و پیامدهای منفی سرمایه اجتماعی برای جامعه خواهیم بود. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان می دهد که معلمان از میزان پایین سرمایه اجتماعی برخوردارند. بطوریکه تنها ۰/۳ درصد آن ها از سرمایه اجتماعی بالا بهره مند اند. آثار این میزان سرمایه اجتماعی را در بررسی عناصر مختلف سرمایه اجتماعی (میزان مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، پیوندهای کاری و...) می توان آشکارا دید. رضایت شغلی از متغیرهای مهم برای تعیین بهره وری یک سازمان است و این امر صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست بلکه تابعی از کمیت و کیفیت روابط اجتماعی می باشد.

پی آمدهای پردازش رگرسیونی بین عناصر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی هم نشان می دهد که عناصر بهادادن به زندگی و اعتماد اجتماعی که بعد شناختی سرمایه اجتماعی محسوب می شود و پیوندهای همسایگی که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در مقایسه با سایر عناصرها از وزن رگرسیونی بالایی برخوردار است.

تحقیقات قبلی که صورت گرفته بخصوص تحقیق رابرت ویت برد نشان می دهد که میزان بالای سرمایه اجتماعی می تواند بر روی رضایت شغلی تأثیر منفی داشته باشد یعنی صرفاً یک رابطه خطی بین این دو متغیر برقرار نیست. نتایجی که از تحقیق حاضر

به دست آمد نشان می‌دهد که پایین بودن میزان سرمایه اجتماعی در میان معلمان رابطه خطی را بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد لذا با تجربه فعلی می‌توان نتیجه گرفت که موضوع رابطه انحنایی بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه برقرار نیست.

سرمایه اجتماعی پدیده‌ای نیست که صرفاً بتوان با برنامه ریزی آن را پایین یا بالا برد بلکه امری کاملاً غیر قابل کنترل است ولی آنچه که از نتایج این تحقیق به دست می‌آید این است که افزایش سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی روی رضایت شغلی داشته باشد. نظر به اهمیت نقش معلم و این که سرنوشت نزدیک به یک سوم جمعیت کشور به عملکرد این گروه گره خورده است بایستی در تعمیم رفاه اجتماعی آنان کوشید. بی‌چون و چرا، میزان رضایت شغلی آنان آثار خود را در نظام آموزش و پرورش که پرورش نسل آینده جامعه را بر عهده دارد نشان خواهد داد. از آنجا که این تحقیق اولین تحقیقی بود که تأثیر میزان سرمایه اجتماعی را بر رضایت شغلی در ایران مورد مطالعه قرار می‌داد، امید است راه را بر تحقیقات بنیادی و کاربردی آتی در این زمینه هموار کند تا برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی معلمان بتواند هم موجب افزایش سرمایه اجتماعی گردد و هم از این سرمایه در جهت افزایش رضایت‌مندی بهره‌گیرد.

### منابع

- ازکمپ، استوارت: روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهادماهر، مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۷۱.
- ازکیا، مصطفی؛ غفاری، غلامرضا. توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران: نی، ۱۳۸۳.
- اینگلهارت، رونالد. تحول فرهنگی در جوامع پیشرفته، ترجمه مریم وتر، تهران: کویر، چاپ دوم، ۱۳۸۲.
- حسن‌زاده، داود. بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر



تبریز، رساله کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۵.

- جباری، حبیب. «توسعه اجتماعی و توسعه اقتصادی دو روی یک سکه»، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۰: تهران: انتشارات دانشگاه بهزیستی، ۱۳۸۲.

- دواس، دی ای. پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نی، ۱۳۸۳.

- زهانی، قربانعلی. بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین معلمان شهر نیشابور، رساله کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۲.

- سالنامه آماری کشور. مرکز آمار ایران، تهران، ۱۳۸۴.

- سرایی، حسن. نمونه گیری در تحقیق، تهران: سمت، ۱۳۸۲.

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس. روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: آگه، ۱۳۷۹.

- سیدجوادین، سیدرضا. مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دیگر، ۱۳۸۰.

- شریفیان ثانی، مریم. «سرمایه اجتماعی مفاهیم و چارچوب نظری»، فصلنامه مددکاری اجتماعی، شماره هشتم، تهران: دانشگاه بهزیستی، ۱۳۸۰.

- طالبان، محمدرضا. تحلیل اجتماعی از خشنودی شغلی، رساله کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۳.

- کلمن، جیمز. بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی، ۱۳۷۷.

- مازلو، آبراهام. انگیزش و شخصیت، ترجمه رضوانی، مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۶۷.

Handbook of Theory for Research in the Sociology of Education, Westport, CT: Greenwood Press.

Bullen, Paul; Jenny, Onyx: (1998) Measuring Social Capital with Neighbourhood and Community Centres March

- Coleman, J. (1988) Social in the creation of human capital, American Journal of Sociology, Vol.94 supplement 95-120

- Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society, The Institute of Public Policy George Mason University October 1,

- Gruenberg, J. & Baron, R.A. (2000) Behavior in Organization. New Jersey.

- Krishna, A & Uphoff N. (1999) Mapping And Measuring Social Capital. The World Bank Research.

- Narayan, D & Woolcock, M: (2000) Social capital, Development Theory Final version submitted to the World Bank Research Observer, To be published in Vol. 15(2), 2000

- Putnam, Robert: (2001) Social Capital Measurement and Consequences; ISUMA, Canadian Journal Of Social Policy, vol.2, no.1, Spring.

- Whitbred, Robert: (2003) Negative Influence of Social Capital