



نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان

فرانک موسوی^{۱*} و پرستو شیرزادی^۲

The role of social capital of school principals on job satisfaction of teachers has been studied

Faranak Moosavi^{1*}, Parastoo Shirzadi²

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۸

Abstract

The first step towards developing a teacher's professional development is to understand the factor that affect the quality of the teacher's activity. One of these factors is the job satisfaction of teachers as there is a direct relationship between job satisfaction and their performance and those who are satisfied do their job better. In this study the role of different dimensions of social capital of school principals on job satisfaction of teachers has been studied. Concerning its objective, this study is an applied research and considering its data collection procedure, it is a descriptive research (correlational). The statistical population of this research consists of the employees of the education organization of district 2 of Kermanshah province (327 people). 177 questionnaires were collected from the participants who were selected based on availability sampling procedure based on the Cochran formula. Cronbach's alpha was calculated for the instrument (0.973). SPSS software version 22 were used to analyse the data. In this research, the effect of three dimensions of social capital (i. e. relational, cognitive, and structural dimensions) on the job satisfaction of teachers was investigated and the results showed that the hypotheses of the study were accepted at the significance level of 0.05. From among different dimension of social capital, the structural dimension had the highest level of impact on the job satisfaction of the participants (0.937). In the end, it is suggested that the managers of schools do their best to improve the level of job satisfaction, social capital and its elements.

Keywords: Teacher's Job Satisfaction, Relational Dimension of Social Capital, Cognitive Dimension of Social Capital

1. Assistant professor of the department of educational management, faculty of humanities, Islamic Azad University, Kermanshah branch, Kermanshah, Iran
2. M. A., Department of educational management, faculty of literature and humanities, Islamic Azad University, Kermanshah branch, Kermanshah, Iran

*Corresponding Author, Email: frnkmoosavi@yahoo.com

چکیده

اولین قدم در جهت دستیابی به توسعه حرفه‌ای معلم، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت کارکنان از شغل با عملکرد آنها وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. در این پژوهش، نقش ابعاد سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش حاضر، از نظر هدف از نوع کاربردی بوده و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (همبستگی) می‌باشد جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان کرمانشاه (تعداد ۳۲۷ نفر) می‌باشند. برای نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شده و تعداد ۱۷۷ پرسش‌نامه به دلیل محدود بودن جامعه با استفاده از فرمول کوکران توزیع و جمع‌آوری شد. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه استفاده شده است. آلفای کرونباخ کل متغیرها ۰/۹۷۳ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و رزن ۲۲ انجام شده است. در این پژوهش، تأثیر سه بعد از سرمایه اجتماعی (بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری) بر رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد فرضیه‌های پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵ مورد پذیرش واقع شدند که در این میان، بیشترین تأثیر را بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی به میزان ۰/۹۳۷ داشته است. در پایان پیشنهاد می‌شود جهت بهبود سطح رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی و عناصر آن مورد توجه مدیران مدارس قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی معلمان، بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، بعد شناختی سرمایه اجتماعی

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
۲. کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان، بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش، رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف اصلی آن، پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است (بای، سلیمانی‌مقدم، علیدوست قهفرخی، ۱۳۹۶). اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند؛ بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت داشتن معلمانی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنها وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت معلمان، بیش از پیش، توجه نشان دهد (بای و همکاران، ۱۳۹۶).

گلن لوری، اقتصاددان و ایوانالایت، جامعه‌شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل توسعه اقتصادی درون شهری به کار بردند. سرمایه اجتماعی از جمله مفاهیم چندوجهی در علوم اجتماعی است که در اوایل قرن بیستم به صورت علمی و آکادمیک مطرح و از سال ۱۹۸۰ وارد متون علوم سیاسی و جامعه‌شناسی شد و ابتدا توسط جاکوبز، بوردیو، پاسرون و لوری مطرح شد، اما بعدها توسط افرادی چون کلمن، بارت، پانتام و پرتز، بسط داده شد. کاربرد مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت آن‌چه که امروزه مدنظر است به تدریج در دهه ۱۹۹۰ رایج شده است، اما این به معنای این نیست که در آثار جامعه‌شناسان کلاسیک، اثری از این مفهوم نباشد؛ در آثار اندیشمندان و جامعه‌شناسانی چون مارکس و وبر و دورکیم می‌توان به جستجوی این مفهوم پرداخت؛ اندیشمندانی چون مارکس، امیل دورکیم، وبر و پارسونز نیز به مفاهیمی همچون اضطراب، نفع جمعی، ارزش‌ها و اعتماد اجتماعی توجه کرده‌اند که هر یک ابعادی از مفهوم سرمایه اجتماعی را در بر می‌گیرند (رم^۱، ۲۰۱۳). اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله‌ای توسط هانی فان از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد. اما اولین بار در سال ۱۹۶۱، کتابی در امریکا به وسیله شخصی به نام ژان ژاکوب نوشته شد که اصطلاح سرمایه اجتماعی را به کار برد و منظورش این بود که در حاشیه‌نشین‌های شهر، ویژگی‌ها و خصلت‌هایی وجود دارد که آن‌ها می‌توانند به خوبی با همدیگر ارتباط برقرار کنند و گروه‌هایی را تشکیل دهند که خودشان مسائل و مشکلاتشان را حل نمایند. در اصل، در آن‌جا منظور از سرمایه اجتماعی، نوعی همکاری و هم‌فکری خودجوش و از درون گروه‌های محروم حاشیه‌نشین بود (کریشنا و شنادر^۲، ۱۹۹۹). در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه

1. Ram

2. Krishna & shradar

اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگون به عنوان یکی از کانونی‌ترین مفاهیم، ظهور و بروز یافته است. هر چند شور و شوق زیادی در بین صاحب نظران و پژوهش‌گران، مشابه چارچوب مفهومی و ابزار تحلیلی ایجاد کرد، لیکن نگرش‌ها، دیدگاه‌ها و انتظارات گوناگونی را نیز دامن زده‌است (امامقلی، ۱۳۹۰).

به طور کلی سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد، فوکویاما سرمایه اجتماعی را به عنوان توانایی افراد برای کار با یکدیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌کند (به نقل از محمدی، باقری، صفریان و علوی‌برازجانی، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و احساس رضایت در فرد می‌شود. رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد. رضایت شغلی، شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد است (متانی و کشاورز، ۱۳۹۷). فیشر و هانا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال به حساب می‌آورند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است؛ در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر، رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌کند و درصدد تغییر آن بر می‌آید. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در کارکنان به‌واسطه کار کردن در یک شغل، حالت‌های متفاوتی ایجاد می‌شود؛ چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت سبب می‌شود با انگیزه و علاقه بیشتری به وظایف خود همت گمارند؛ و چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، سبب می‌شود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف خود داشته باشند. رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کار شده و نهایتاً خلاقیت‌ها استحکام‌بخش امنیت شغلی کارکنان خواهد بود. رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کار شده و احساس برابری در کارکنان شکل می‌گیرد؛ احساس برابری در سازمان، نقش مؤثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند (اویانگ، سانگ، لی و پینگ^۱، ۲۰۱۵).

امروزه سرمایه اجتماعی به عنوان شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. منبع سرمایه اجتماعی سازمانی ناشی از ویژگی‌های اجتماعی درون سازمان است و دارایی است که هم برای سازمان و هم برای اعضای سازمان، ارزش ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی سازمانی دارای دو

جزء امکان مشارکت و اعتماد است و برای اینکه در هر بنگاهی سرمایه اجتماعی سازمانی وجود داشته باشد، باید نسبتی از این دو جزء در آن بنگاه موجود باشد. گستردگی بیشتر محیط‌های کسب و کار، روند جهانی شدن و مجازی شدن سازمان‌ها، شناخت همکاران را دشوار نموده است (مرلو^۱، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، استفاده از فنون مختلف بهبود سازمان و مدیریت و مهندسی مجدد موجب از بین رفتن شبکه‌های ارتباطی و برکنار شدن یا بازنشسته شدن اعضای با تجربه سازمان می‌شود. به همین دلیل استفاده از ساز و کارهایی برای اطمینان از ایجاد شبکه‌های کارکنان و بهره‌مندی از سرمایه اجتماعی ناشی از این شبکه‌ها ضروری است (هادوی، نظری، ساعت‌چیان، و عزیزی، ۱۳۹۵). این امر ضرورت عملکرد استراتژیک، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخ‌گویی را برای بقا و موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. از اینرو استانداردهای جدیدی باید برای سازمان‌ها تدوین گردد تا پاسخ‌گوی چالش‌های جهانی بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم نماید تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارت‌ها برخوردار باشند. روان‌شناسان تأکید دارند که کارکنان سازمان‌ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند. با توجه به تعامل فراوان و رو در رو با مشتری و همچنین ماهیت خدمات، این مفهوم در بخش‌های خدماتی اهمیت بیشتری دارد (دکر و یوسلانر^۲، ۲۰۰۳). امروزه، محیط تجاری، بسیار پیچیده شده و از حالت محلی به جهانی تبدیل شده است. فشار مداوم به مدیریت صورت می‌گیرد تا با کاهش هزینه‌های عملیاتی و بهبود پشتیبانی، مزیت رقابتی خود را افزایش دهد؛ مشتریان از افزایش استانداردها بسیار آگاه هستند و به میزان زیادی به محصول و خدمات دسترسی دارند تا از میان آن‌ها انتخاب و گزینش کنند. در جهان تجاری امروز، بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی‌های غیرملموس است. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است. به منظور توانایی برای مدیریت سرمایه اجتماعی، ما نیازمند شناخت منشأ آن و چگونگی ایجاد این دارایی‌ها در سازمان هستیم. به‌طور کلی، میزان سرمایه اجتماعی هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد. از این‌رو شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی، اهمیت بسزایی دارد (مهدوی و عزیزمحمدلو، ۱۳۹۷). امروزه کسب و کارها دریافته‌اند که می‌بایست توجه بیشتری نسبت به مسائل اجتماعی از خود نشان دهند. یکی از ملزومات مهم شرکت‌ها برای بقا در عصر جهانی بودن و دست یافتن به سهم بازار بالا و مزیت رقابتی و بخصوص حرکت در جهت اقتصاد رقابتی، توجه به سرمایه اجتماعی در کسب و کارهاست، به خصوص در کشورهای در حال توسعه، نیازمند ایجاد بسترهای لازم از جمله افزایش آگاهی، بررسی محرک‌های

1. Merlo

2. Dekker & Uslander

لازم و برطرف کردن موانع و چالش‌هاست. هر سازمانی عناصر درونی خود را با توجه به محیط خارجی، تنظیم و استراتژی‌های مناسبی را انتخاب می‌کند؛ از این‌رو سنجش و ارزیابی عدم اطمینان محیطی دارای اهمیت است. همچنین، با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی و همسویی انگیزه‌های اعتقادی و بشردوستانه با منافع کسب و کارهای کشور، بر آنیم تا نقش ابعاد سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دهیم.

جهانگیری، احمدرش و عباس‌زاده (۱۳۹۷) به بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت از کار معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت از کار معلمان، تفاوت آماری مستقیم و معنادار در سطح متوسطی وجود دارد؛ پس در نتیجه، سرمایه اجتماعی و سرمایه اقتصادی، زمینه را برای پیشرفت و خودشکوفایی بیشتر معلمان فراهم می‌نماید و در چنین زمینه‌ای رضایت و نگرش افراد به شغل بهبود پیدا می‌کند و معلمان، ادراک بهتری از معلمی خواهند داشت.

باورصاد، رحیمی، سلیمی‌فرد و قلمبر (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بانک‌های مهر اقتصاد استان خوزستان از دیدگاه کارکنان پرداختند. هدف اساسی این پژوهش، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد مالی در بانک مهر اقتصاد بود. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی بر تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری، تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما بر عملکرد مالی، تأثیر معناداری ندارد؛ همچنین تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری بر عملکرد مالی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اکبری (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت از کار معلمان شهرستان فراشبند پرداخت. نتایج تحلیل آماری نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی و نیز میزان رضایت از کار موجود در مدارس شهرستان فراشبند در سطح کفایت قابل قبول می‌باشد؛ سرمایه اجتماعی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر رضایت معلمان زن نسبت به معلمان مرد می‌باشد؛ سرمایه اجتماعی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر رضایت معلمان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم نسبت به معلمان با سایر مدارک تحصیلی می‌باشد؛ سرمایه اجتماعی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر رضایت معلمان غیربومی نسبت به معلمان بومی می‌باشد؛ و سرمایه اجتماعی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر رضایت معلمان دوره ابتدایی نسبت به معلمان سایر دوره‌های تحصیلی می‌باشد.

دهقانان و هرندی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش، یافته‌های حاصل از فرضیه اول این پژوهش، تأثیر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات را بر انتقال دانش، مورد تأیید قرار می‌دهد. وجود سرمایه اجتماعی قوی میان کارکنان سبب تسهیل ارتباطات مبتنی بر اعتماد در میان اعضا می‌شود که این امر به نوبه خود سبب انتقال دانش و تجربه‌های اعضای تیم به یکدیگر و تسهیل فرآیند دانش‌ضمنی به دانش آشکار می‌گردد. فرضیه دوم این

پژوهش، تأثیر سرمایه اجتماعی کارکنان را بر بروز عملکرد نوآورانه در شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات به اثبات می‌رساند. عبدالملکی، گودرزی و نوری‌زاده (۱۳۹۳) نیز به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت معلمان تربیت بدنی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی و رضایت از کار آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد که این رابطه، مثبت و مستقیم است؛ به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، رضایت از کار آنها افزایش می‌یابد.

معمارزاده، عطایی و اکبری (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد هرچه ابعاد ساختاری و رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد، به تبع آن عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین کارکنان در بعد شناختی به صورت معنادار برتر از بعد ساختاری و رابطه‌ای هستند. رضوانی و طغرابی (۱۳۹۰) به بررسی چگونگی نقش آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی و ابعاد آن در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی نمی‌توانند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای گرایش به نوآوری در سازمان باشند.

امامقلی (۱۳۹۰) به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی پرداخت. یافته‌های پژوهش او نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمان در مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین، رابطه مثبت (مستقیم) وجود دارد. احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد: ۱) بین میزان اعتماد و بهبود سازمان رابطه مستقیم وجود دارد؛ بنابراین افزایش اعتماد افراد موجب افزایش بهبود سازمان و برعکس، کاهش اعتماد افراد باعث کاهش بهبود سازمان می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت، با تقویت اعتماد افراد در سطوح مختلف می‌توان بهبود عملکرد سازمان را افزایش داد؛ ۲) بین شبکه‌های رسمی و بهبود سازمان، رابطه غیرمستقیم وجود دارد؛ بنابراین تقویت شبکه‌های رسمی افراد موجب افزایش بهبود سازمان و برعکس ضعف‌های موجود در شبکه‌های رسمی افراد باعث کاهش بهبود سازمان می‌شود؛ بنابراین با تقویت شبکه‌های رسمی افراد و از بین نقاط ضعف موجود در شبکه‌ها می‌توان به صورت غیرمستقیم و از طریق هنجار اعتماد، بهبود سازمان را افزایش داد؛ ۳) بین هنجارهای عمل و بهبود سازمان هیچ رابطه مستقیم و غیرمستقیمی وجود ندارد.

اندریز^۱ در سال (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد خدمات عمومی، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در بهبود ارائه خدمات در سازمان‌های دولتی پرداخت. اندریز در این پژوهش به بررسی هر سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در سازمان پرداخت. داده‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که دو بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر

1. Andrews

عملکرد تأثیر مثبت داشته، اما برای بعد شناختی تأثیر مثبت یا منفی یافت نشد. اندریز در این پژوهش علاوه بر سرمایه اجتماعی سازمانی به بررسی سرمایه اجتماعی خارجی نیز پرداخت و به این نتیجه رسید که بالا بودن سرمایه اجتماعی خارجی بر عملکرد تأثیر مثبت دارد.

پژوهش حاضر نیز بر آن است تا نقش ابعاد سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان را با آزمون فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار دهد:

۱. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی بوده و بر اساس ماهیت، روش انجام کار، نحوه اجرا و گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی می‌باشد. از آنجایی که در پژوهش‌های توصیفی، ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه از طریق پیمایش مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد، پژوهش حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد. با توجه به مطالب فوق و موضوع پژوهش، روش پژوهش از نظر منطق اجرا قیاسی، از نظر زمان، مقطعی است. همچنین، روش پژوهش از نظر نوع داده‌ها کیفی و از لحاظ انتقال داده به نرم‌افزار، کمی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان ناحیه دو آموزش و پرورش استان کرمانشاه (تعداد ۳۲۷ نفر) می‌باشد. برای نمونه‌گیری در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شده و تعداد ۱۷۷ پرسش‌نامه به دلیل محدود بودن جامعه با استفاده از فرمول کوکران، توزیع و جمع‌آوری گردید.

جهت دستیابی به نتایج مورد نظر و انجام پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ای استفاده شد که مهم‌ترین منبع، جستجو در اینترنت، بانک‌ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه‌ای دانشگاهی کشور بوده است. و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، استفاده از پرسشنامه کتبی بوده است. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از روش میدانی در دو بخش استفاده شده است، بخش اول پرسشنامه سؤالاتی در مورد خصوصیات عمومی پاسخ‌دهندگان در زمینه‌های جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری می‌باشد، و بخش دوم، سؤالات مربوط به سنجش متغیرهای پژوهش می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) تنظیم شده است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که هفت خرده‌مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری

ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) ساخته شده است. جهت گویه‌های مربوط به متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۲) استفاده شده است. در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنف بررسی فرضیه نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شد و برای محاسبه همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش (با توجه به نرمال بودن داده‌ها) از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

برای بررسی فرضیه نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد که نتایج آن نشان داد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. نحوه داوری با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف بدین صورت است که اگر سطح معنی‌داری (sig) برای کلیه متغیرها بزرگ‌تر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد، توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد؛ همچنین می‌توان از قضیه حد مرکزی، نرمال بودن متغیرها را سنجید. در این قضیه هرگاه حجم نمونه بزرگ‌تر از ۳۰ باشد می‌توان توزیع داده‌ها را نرمال در نظر گرفت.

برای محاسبه همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش (با توجه به نرمال بودن داده‌ها) از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که با توجه به فرضیه‌های پژوهش، نتایج آن در ادامه ارائه می‌شود.

فرضیه (۱) بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون همبستگی

	متغیرها	رضایت شغلی
بعد رابطه‌ای	همبستگی پیرسون	۰/۹۲۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	حجم نمونه	۱۷۷

با توجه به نتایج جدول (۱) سطح معناداری فرضیه برابر ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنا که بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان این ارتباط مثبت و مستقیم ۰/۹۲۰ می‌باشد؛ بدین معنی که با تغییر یک واحد (افزایش) بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به میزان ۹۲ درصد رضایت شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲) بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی

متغیرها	رضایت شغلی
همبستگی پیرسون	۰/۸۱۴
سطح معناداری	۰/۰۰۱
حجم نمونه	۱۷۷

بر اساس نتایج جدول (۲)، سطح معناداری فرضیه برابر $0/001$ و کمتر از $0/05$ می باشد؛ لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود؛ بدین معنا که بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان این ارتباط مثبت و مستقیم $0/814$ می باشد؛ بدین معنی که با تغییر یک واحد (افزایش) بعد شناختی سرمایه اجتماعی به میزان ۸۱ درصد رضایت شغلی معلمان افزایش می یابد.

فرضیه ۳) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی

متغیرها	رضایت شغلی
همبستگی پیرسون	۰/۹۳۷
سطح معناداری	۰/۰۰۱
حجم نمونه	۱۷۷

با توجه به نتایج جدول (۳)، سطح معناداری فرضیه برابر $0/001$ و کمتر از $0/05$ می باشد؛ لذا فرضیه پژوهش تأیید می شود؛ بدین معنا که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان این ارتباط مثبت و مستقیم $0/937$ می باشد؛ بدین معنی که با تغییر یک واحد (افزایش) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به میزان ۹۳ درصد رضایت شغلی معلمان افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأیید شد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸)، همسویی دارد. در پژوهش معمارزاده و همکاران، نتایج نشان داد هر چه ابعاد ساختاری و رابطه ای و

شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد، به تبع آن، عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج اکبری (۱۳۹۴) همسویی دارد. همچنین نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) همسویی دارد.

به طور کلی وجود سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مناسب می‌تواند زمینه را برای افزایش تعاملات معلمان فراهم نماید، بنابراین پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی‌های مناسب از چنین فرصت‌هایی استفاده شود. 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، زمینه‌گردش انواع سرمایه را در بین آنها فراهم آورند.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر، رضایت معلمان از شغلشان در حد متوسطی قرار دارد، این امر می‌تواند کارآمدی و کارایی آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار دهد؛ لذا مسئولان این نهاد و به‌خصوص بخش‌های اجتماعی آن باید توجه بیشتری به این امر مبذول نمایند. بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- فرهنگ‌سازی در تغییر نگرش مدیران نسبت به توانمندی معلمان در فعالیتهای آموزشی و اعتماد به آنها؛

- فرهنگ‌سازی در جهت ایجاد اعتماد بیش‌تر میان مدیران و معلمان و نیز اعتماد به معلمان نمونه؛

- برقراری ارتباط‌های باز و شفاف و فراهم کردن بستری پایدار و آزاد در ارتباطات گروهی معلمان و دانش‌آموزان همراه با شفافیت اطلاعات؛

- پایبندی مدیران به قواعد سازمانی و اصول و ارزش‌های آموزش و پرورش در راستای توسعه اعتماد؛

- صداقت مدیران و معلمان در رفتار و اعتماد به همدیگر از طریق در میان گذاشتن اطلاعات مهم و مطلع شدن از امور؛

- نهادینه کردن فرهنگ نقد معلمان به شیوه‌ای سالم و سازنده از طریق درک احساسات یکدیگر؛

- ارائه آموزش‌های لازم به معلمان در جهت ایجاد ارتباط تعاملی و به دور از تعارض؛

- آموزش تکنیک‌های ارتباطی و فنون مذاکرات بین مدیران و معلمان؛

- ایجاد ساز و کار مناسب در جهت تسهیل گفتگوی مشترک میان مدیران با معلمان و در نتیجه

دستیابی به فهم و ارتباط بیشتر نسبت به محیط آموزشی؛

- بهره‌گیری معلمان از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی با زبان و معانی مشترک و همچنین توسعه انجمن‌ها و تشکلات آموزشی که موجب ایجاد زبانی مشترک و درک مفاهیم در میان معلمان و دانش آموزان شود؛
- ایجاد رغبت در معلمان جهت فعالیت‌های تیمی و راه‌حل‌های حل مسأله از طریق مشارکت و همکاری در امور مختلف آموزشی؛
- تسهیل در دستیابی به اطلاعات در مورد ارزیابی عملکرد معلمان، از طریق مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی؛
- تلاش مدیران در جهت برقراری ارتباط بیشتر با معلمان؛
- تسهیل ارتباطات مدیران و توسعه تشکلهای حرفه‌ای و تخصصی برای معلمان؛
- برقراری ارتباط میان مدیران و معلمان به منظور مبادله اطلاعات؛
- ترکیب و تسهیم اطلاعات و ایده‌های معلمان در جهت انجام وظایف به کمک یکدیگر.

منابع

- احمدی، سید علی‌اکبر؛ و فیض‌آبادی، حوریه. (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). *مدیریت دولتی*، ۳(۶)، ۳۵-۸۸.
- اکبری، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان شهرستان فراشبند. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول*، شرکت مدیران ایده‌پردازان پایتخت ایلیا، https://www.civilica.com/Paper-ICMEH01-ICMEH01_805.html
- امامقلی، فاطمه. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۳(۷)، ۶۷-۵۹.
- باورصاد، بلقیس؛ رحیمی، فرج‌اله؛ سلیمی‌فرد، عادل؛ و قلمبر، محمدحسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بانک‌های مهر اقتصاد استان خوزستان از دیدگاه کارکنان. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه اجتماعی*، ۱۱(۳)، ۲۱۱-۲۴۲.
- بای، ناصر؛ سلیمانی‌مقدم، رضا؛ و علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۶). مطالعه اثر رضایت شغلی و حمایت سازمانی درک شده بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۱۶)، ۳۱-۴۰.
- جهانگیری، اردلان؛ احمدرش، رشید؛ و عباس‌زاده، مریم. (۱۳۹۷). بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان (مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه). *فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی*، ۱۲(۴۰)، ۱-۳۰.
- دهقانان، حامد؛ و هرندی، عطاءاله. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش. *نشریه مدیریت نوآوری*، ۳(۱)، ۱-۲۲.

رضوانی، مهران؛ و طغرابی، محمدتقی. (۱۳۹۰). نقش‌آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۳(۶)، ۲۸-۵۳.

عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود؛ و نوری‌زاده، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت از کار معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان). *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱(۱)، ۶۵-۸۰.

متانی، مهرداد؛ و کشاورز، علی. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان بانک مسکن شهر تهران. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۱۲(۴۰)، ۸۳-۹۸.

محمدی، جیران؛ باقری، مزگان‌السادات؛ صفریان، سارا؛ و علوی‌بrazجانی، سیده‌آزاده. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۱)، ۲۲۹-۲۴۹.

معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد؛ و اکبری، احمد. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، (پیش شماره سوم)، ۹-۱۵.

مهدوی، ابوالقاسم؛ و عزیزمحمدلو، حمید. (۱۳۹۷). تحلیل عوامل کلان مؤثر بر فرایند انباشت سرمایه اجتماعی در ایران. *نشریه مجلس و راهبرد*، ۲۵(۹۳)، ۴۲-۵.

هادوی، سیده فریده؛ نظری، شهرام؛ ساعتچیان، وحید و عزیزی، بهادر. (۱۳۹۵). ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه برای یادگیری، رضایت از کار، تعهد سازمانی و کیفیت خدمات داخلی در کارشناسان دانشکده‌های علوم ورزشی. *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳(۱۲)، ۸۹-۹۷.

Andrews, R. W. (2007). Organizational Social Capital and Public Service Performance. *Paper prepared for presentation at the 9th Public Management Research Conference, University of Arizona, Tucson, USA, 25th-27th October 2007.*

Dekker, P., & Uslaner, E. M. (2003). *Social capital and participation in everyday life*. London & New York: Routledge Press.

Krishna, A., & Shrader, E. (1999). Social capital assessment tool. *In Conference on social capital and poverty reduction* (Vol. 2224). Washington, DC: World Bank.

Merlo, P. (2009). Corporate social responsibility, introduction to social boundaries in Bangladesh. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1530-1545.

Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.

Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector-a case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), 16-35.