

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال سوم، شماره نهم، زمستان ۱۳۸۹

ص ص ۸۶ - ۶۹

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی

اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه

بدر شکوهی آشان^۱

دکتر سیروس فخرایی^۲

دکتر داود ابراهیم‌پور^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۳/۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۶/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه انجام گرفته است. ما در انجام این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال‌ها بودیم که آیا بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه رابطه وجود دارد؟ سرمایه اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی این مراکز چه قدر است؟ سطح رضایت شغلی اعضای هیأت علمی این مراکز در چه وضعیتی قرار دارد؟ چه عواملی بر میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی این مراکز مؤثر است؟ در نهایت این که از بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی کدام یک در میزان کسب رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی مذکور بیشترین تأثیر را دارد؟ در این تحقیق سرمایه اجتماعی تحت عنوان متغیر پیش‌بین با ابعاد: اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، تعهد سازمانی و تعلق اجتماعی در نظر گرفته شده است و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک با شاخص‌های پنج‌گانه از قبیل: نوع کار، نحوه مدیریت واحد سازمانی، نحوه همکاری همکاران، ارتقاء و ترفیع و حقوق مزایا را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهد. پژوهش حاضر براساس هدف، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از لحاظ روش تحقیق، پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای و در راستای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است.

۱. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز - ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: shokohi.badr@gmail.com

E-mail: sfakhraei@pnu.ac.ir

۲. دانشگاه پیام نور؛ گروه علوم اجتماعی، تهران ۴۶۹۷ - ۹۳۹۵ ج - ایران.

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز؛ گروه علوم اجتماعی، تبریز - ایران.

E-mail: da_brahimpoor@yahoo.com

جامعه آماری مورد مطالعه کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ در گروه‌های استخدامی رسمی، پیمانی و قراردادی را در بر می‌گیرد که مجموع آن ۲۲۱ نفر می‌باشند. حجم نمونه پژوهش که براساس فرمول کوکران مورد محاسبه قرار گرفته است شامل ۱۴۰ نفر گردید، آزمون‌های مورد استفاده برای بررسی و تحلیل نتایج اطلاعات جمع‌آوری شده همبستگی، تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها از طریق رگرسیون و تحلیل واریانس حاکی از تأیید فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی آن می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی.

مقدمه

در جهان پرشتاب عصر حاضر مراکز آموزش عالی در فرآیند تکوین توسعه بنیادین نقش برجسته و بی‌بدیلی را ایفاء می‌نمایند. آموزش و پژوهش دو ویژگی ممتازی است که در نهاد دانشگاه متجلی و متبلور می‌گردد. روشن است که نقش رهیافت آموزشی مراکز آموزش عالی در فرآیند توسعه متوازن بر تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر، کارآمد و واجد دانش و اطلاعات نوین استوار بوده و عنصر پژوهشی آن در قلمرو تحقیقات بنیادی و کاربردی عینیت می‌یابد. آموزش‌های رسمی بخشی از برنامه‌های دانشگاهی را شامل می‌شود. در عین حال پرورش استعدادهای فردی، تحکیم پایه‌های زندگی اجتماعی، توسعه و تعمیق ارزش‌های و آرمان‌های انسانی، عینیت بخشیدن به حقوق شهروندی، ایجاد تفاهم، همبستگی و برقراری ارتباطات علمی و بازآفرینی فضای نقد عالمانه و تثبیت هویت در ایجاد تعامل با دیگران از رسالت‌های روشن مراکز آموزش عالی است. بنابراین کسب موفقیت و دستیابی به اهداف مزبور تنها از قبل انباشت سرمایه یا ثروت به مفهوم مادی و فیزیکی آن حاصل نخواهد شد بلکه لازمه شکل‌گیری و بارور شدن مراکز آموزش عالی در پرتو بهره‌گیری از نیروهای انسانی ماهر، کارآمد و نیز برقراری روابط منطقی با شبکه‌های علمی و تدوین پیوندهای مبتنی بر نظام پاداش ویژه و ترغیب و تحکیم مشارکت در تولید ایده‌های مدرن معاصر محقق می‌گردد. باین اوصاف بدیهی است در رویداد چنین شرایطی به همان نسبت که مراکز آموزش عالی پیشرفت و توسعه می‌یابند ضرورت دارد که سرمایه اجتماعی^۱ نیز متناظر و متناسب با آن عینیت یافته و تعمیق یابد. زیرا اغلب صاحب‌نظران معتقدند که سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند و اذعان می‌دارند که موفقیت و پایداری سازمان‌ها و اثربخشی آنان مستلزم تولید، عرضه و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان است. سرمایه اجتماعی به شبکه‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی اطلاق می‌گردد که افراد جامعه را قادر به استفاده از منابع و دست-

^۱ Social Capital

یابی به اهدافی از پیش تعیین شده می‌کند. ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه‌های اجتماعی، دارائی‌های بارزشی هستند. از آنجایی که شبکه‌های اجتماعی به افراد توانایی همکاری باهم برای انتفاع دو طرفه می‌بخشد، زمینه‌ای برای پیوستگی اجتماعی^۱ را فراهم می‌کنند (فیلد، ۱۳۸۶: ۲۱).

محققان اجتماعی، یک جامعه‌ی پویا و زنده را شامل گروهی از مردم می‌دانند که نسبت به یکدیگر دارای کنش و واکنش متقابل هستند. افرادی که با همدیگر در روابط متقابل مبتنی بر اعتماد، احترام، همکاری و تعاون و انسجام قرار دارند. دانشمندان علوم اجتماعی در راستای بررسی کمیّت و کیفیت چنین روابط اجتماعی از مفهوم سرمایه اجتماعی بهره می‌جویند و معتقدند که جامعه برای رسیدن به اهداف ارزشمند خود بی‌تردید به آن‌ها نیازمند است (اسدی، ۱۳۸۹: ۴). براساس مطالعات محققان علوم اجتماعی تا قبل از دهه ۷۰ مطالعات توسعه عمدتاً بر پارامترهای کلی تکیه و تأکید داشت. از این دهه توجهات بیشتر به سوی عوامل اجتماعی و فرهنگی معطوف و در این چرخش نظری بر مبحث سرمایه اجتماعی متمرکز گردیده است. با این اوصاف جهت تبیین دقیق‌تر موضوع مورد مطالعه باید ابعاد سرمایه اجتماعی را نیز از دیدگاه محققان صاحب‌نظر مورد مطالعه قرار داد تا به نتایج قابل اتکای دست‌یافت. در این راستا ناهاپیت و قوشال سه بعد یا ابعاد زیر را برای مفهوم سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهند:

۱. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگوی کلی روابطی را که در سازمان‌ها یافت می‌شود، در نظر دارد. میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را در بر می‌گیرد که شامل پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب و تناسب سازمانی می‌شود (Ghoshal & Nahapiet, 1998: 251).

۲. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: که ماهیت روابط در یک سازمان را شامل می‌گردد که مشتمل بر اعتماد^۲، هنجارها^۳، تعهدات^۴ و هویت^۵ می‌شود (Ghoshal & Nahapiet, 1998: 251).

۳. بعد شناختی سرمایه اجتماعی: در برگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه با درک مشترک میان آنان است، که موارد نظیر زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک را شامل می‌شود (Ghoshal & Nahapiet, 1998: 251).

در مجموع می‌توان اظهار داشت جوامعی که میزان سرمایه اجتماعی آن‌ها به هر دلیلی تقلیل یا کاهش یابد در نتیجه، گسیختگی و شکاف‌های عظیمی در آن‌ها پدیدار می‌شود. دانشمندان حوزه علوم اجتماعی بر این عقیده‌اند که سرمایه اجتماعی اگر تجدید نشود مستهلک می‌گردد. روابط اجتماعی اگر حفظ نشود به تدریج از بین می‌رود و هنجارها به ارتباطات منظم بستگی دارند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۸۵). مطالعات انجام یافته حاکی است که دانشگاه‌های ایران امروزه به دلایلی مانند نبود تعاملات لازم، محدودیت ارتباطات

1. Social Cohesion

2. Trust

3. Norms

4. Obligations

5. Identify

میان فردی، گروهی و تحدید و تقلیل احساس هویت سازمانی و اعتماد متقابل پایین با فقدان شدید روحیه کار گروهی و مشارکت در میان اعضای هیأت علمی مواجه هستند و اینک متصور می‌گردد که ادامه و استمرار روند موجود می‌تواند به یک بحران در دانشگاه‌ها منجر شده و پیامدهای نامطلوبی بر جای گذارد. نتایج مطالعات و پژوهش‌ها در ایران نشان می‌دهد که روند رشد سرمایه اجتماعی از اواخر دهه ۶۰ به این سو یک سیر نزولی داشته است و در سال‌های اخیر این کاهش بیشتر مشاهده می‌شود. اغلب محققین حوزه‌ی علوم اجتماعی بیان می‌دارند که اجتماع دانشگاهی قادر به انتقال ارزش‌ها و هنجارهای علمی به دانشجویان نیستند. این درحالی است که تولید و انتقال دانش به عنوان دو هدف اصلی مراکز آموزش عالی منوط به موجودیت شکل‌گیری ارتباطات کارگزاران دانش در قالب اجتماع علمی است. دلیل این که سیستم مدیریت علمی و تخصصی نتوانسته آن‌چنان که باید و شاید نیازهای فرایند توسعه را تأمین و موانع و چالش‌ها را مرتفع سازد حاکی از عدم وجود سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌هاست.

مدیران دانشگاه و مراکز آموزش عالی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی در دانش‌آفرینی و آموزش می‌توانند گام مهمی در تحقق توسعه پایدار بر دارند. نهادی کردن تعاملات بین اساتید و مربیان با دانشگاه و مراکز آموزش عالی و همچنین تقویت کنش متقابل بین دانشجویان و اعضای هیأت علمی این مراکز یکی از اصلی‌ترین عرصه ارتباطات در امر آموزش عالی و مهم‌ترین مکانیسم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی جوامع دانشگاهی محسوب می‌شود. تعاملات اساتید با دانشجویان دارای ابعاد عینی - ذهنی و اخلاقی - عاطفی می‌باشد. نتایج پژوهش‌های انجام یافته در داخل کشور در رابطه با وضعیت سرمایه اجتماعی در بین افراد تحصیل کرده نشان می‌دهد که بین افزایش تحصیلات افراد و سرمایه اجتماعی آن‌ها رابطه وجود ندارد و یا به عبارتی این رابطه معکوس است. این نتیجه بسیار درخور تأمل و بیانگر وجود شکاف‌ها و مشکلات عمده در قلمرو متغیرهای سرمایه اجتماعی در بین قشر نخبه و تحصیل کرده جامعه ایران است. امری که جامعه‌شناسان از آن با عنوان فرسایش سرمایه اجتماعی یاد می‌کنند.

هدف عمده این پژوهش تعیین رابطه ای بین سرمایه اجتماعی، مولفه‌ها و ابعاد آن با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه می‌باشد. اهداف جزئی آن شامل موارد ذیل است:

۱. تعیین رابطه بین اعتماد اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۲. تعیین رابطه بین مشارکت اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۳. تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.

۴. تعیین رابطه بین تعلق اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۵. تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی زن و مرد در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۶. تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دارای نوع استخدام در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۷. تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دارای سطوح تحصیلی در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۸. تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی شاغل در مقاطع مختلف تدریس در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.
۹. تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دارای وضعیت تأهل، (متأهل - مجرد) در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰.

تعریف عملیاتی متغیرها

متغیر پیش‌بین: عبارت از میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه است.

رضایت شغلی در این پژوهش تحت عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است و برای سنجش میزان آن از شاخص‌های مانند: (نوع کار، مدیریت واحد سازمانی، نحوه همکاری، ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا) در طیف ۵ سطحی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) و بر اساس نمره‌های که گروه نمونه با جواب دادن به گویه‌های مربوطه ارائه می‌دهند، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.

تبیین نظری سرمایه اجتماعی

با عنایت به گسترش کیفی و کمی نظریه‌های سرمایه اجتماعی خصوصاً در دهه‌های اخیر، در این پژوهش تنها دیدگاه صاحب‌نظرانی را که مباحث‌شان الهام‌بخش بوده و رویکردهای نظری بنیادین را شکل داده است مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

سرمایه اجتماعی از دیدگاه جیمز کلمن: کلمن اولین محقق بود که به بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی و عملیاتی کردن آن پرداخت. او در تحلیل و تبیین سرمایه اجتماعی به جای توجه به ماهیت و محتوای آن به کار کرد سرمایه اجتماعی توجه دارد. از نظر او سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد که با استفاده از آن به منافع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی

شامل: تکالیف و انتظارات، شبکه‌های اطلاع‌رسانی، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق می‌کنند یا مانع می‌شوند.

سرمایه اجتماعی از دیدگاه پیربوردیو: بوردیو نظریات خود را بر مبنای دو مفهوم «عادت‌واره» و «میدان» بیان می‌کند. به نظر بوردیو افرادی که ساختارذهنی یا عادت‌واره‌های تقریباً مشابهی دارند، ذاتاً مشابهی می‌یابند و ازدستورالعمل‌های مشابهی درکنش استفاده می‌کنند از طرفی افراد با موقعیت ساختاری یا طبقاتی مشترک (ساختارهای عینی)، تجربه‌های مشابه و تکرار شونده‌ای می‌یابند که سبب ایجاد عادت‌واره مشترک میان آنان می‌شود. بنابراین نوعی رابطه دیالکتیکی میان ساختار و عامل وجود دارد. در جامعه متکثر شده کنونی میدان‌های متعددی بر اساس مجموعه روابط پایدار اجتماعی شکل می‌گیرند که حاوی منابع گوناگونی از پرستیژ، قدرت، ثروت و معرفت است.

سرمایه اجتماعی از دیدگاه رابرت پاتنام: پاتنام یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی است. به باور او در حالی که سرمایه مادی به دارائی‌های مادی و سرمایه انسانی به ویژگی‌ها و استعداد‌های افراد اشاره دارد، سرمایه اجتماعی ناظر بر ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل ناشی از آنهاست. از نظر پاتنام سرمایه اجتماعی بر قابلیت جامعه برای ایجاد انواع انجمن‌های داوطلبانه دلالت دارد که افراد را به همکاری با یکدیگر و در نتیجه حفظ تکثرگرایی دموکراتیک تشویق می‌کند (توسلی، ۱۳۸۴).

سرمایه اجتماعی از دیدگاه فرانسیس فوکویاما: فوکویاما سرشناس‌ترین نظریه‌پرداز در تلفیق سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی است که مفهوم سرمایه اجتماعی را در چارچوب اقتصادی مطرح می‌کند. لذا او با بهره‌گیری از مفهوم سرمایه اجتماعی یک نظریه اعتماد اجتماعی تدوین می‌کند و مطرح می‌کند که قدرت و کارایی سرمایه اجتماعی در جامعه به میزان پای‌بندی اعضای آن جامعه به هنجارها و ارزش‌های مشترک و توانایی آن‌ها برای چشمپوشی از منافع شخصی در راستای خیر و سعادت همگانی بستگی دارد. از نظر فوکویاما سرمایه اجتماعی تأثیری به‌سزایی بر کارایی عملکرد اقتصادی مدرن دارد و شرط لازم برای ثبات لیبرال دموکراسی است. سرمایه اجتماعی جزء فرهنگی جوامع مدرن را که از جهات دیگر از عصر روشنگری به بعد براساس نهادها رسمی، حاکمیت قانون و عقلانیت سازمان یافتند، تشکیل می‌دهد. چنین تلقی می‌شود که سرمایه اجتماعی نوعاً از وظایف «نسل دوم» اصلاحات اقتصادی است ولی برخلاف سیاست‌ها یا حتی نهادهای اقتصادی، سرمایه اجتماعی را چندان نمی‌توان از طریق سیاست عمومی ایجاد کرد یا شکل داد و از این بحث او به تعریف سرمایه اجتماعی می‌پردازد که سرمایه اجتماعی شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیر رسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می‌شود (تاجبخش، ۱۳۸۴).

تبیین نظری رضایت شغلی: رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می‌شود که متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد (شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان) می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۱: ۳۲).

از طرفی رایبیز رضایت شغلی را متأثر از عوامل فردی از قبیل: سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و افراد تحت تکفل معرفی می‌کند. هرزبرگ رضایت شغلی را دارای دو بعد جداگانه می‌داند.

تئوری انتظار^۱: براساس این تئوری انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت وی بسیار مؤثر است بدیهی است هنگامی که انتظارات فرد از شغلش زیادتر باشد دیرتر و مشکل‌تر به رضایت دست‌خواهد یافت.

تئوری ارزشی^۲:

در این تئوری رضایت شغلی، در پاسخ به این سؤال که آیا شغل به فردامکان حفظ ارزش‌های خصوصی را می‌دهد. در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه می‌شود. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار، از حیث روانی عمدتاً شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد.

پیشینه تحقیق

شارع‌پور (۱۳۸۰) در مقاله‌ای با عنوان «فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن» به بررسی روند سرمایه اجتماعی در ایران پرداخته است. وی با تعریف سرمایه اجتماعی و بررسی ابعاد آن با استفاده از تئوری بوردیو و کلمن معرفی ابعاد و تقسیمات درون آن‌ها و تأثیر آن در سطوح درون گروهی و برون گروهی و به کارگیری نظریه گیدنز در مورد مسئله کاهش سرمایه اجتماعی جوانان بحثی را ارائه می‌کند. وی به تبعیت از کلمن فرسایش سرمایه را متأثر از تعاملات، ایدئولوژی و میزان فرو بستگی خانواده‌ها می‌داند و برای سنجش سرمایه اجتماعی از شاخص‌های شرکت در انجمن‌های اسلامی، شرکت در بخش‌های علمی- فرهنگی و شرکت در اتحادیه‌های صنفی استفاده کرده است. شارع‌پور هم‌چنین از پژوهش بررسی آگاهی‌ها، رفتارهای اجتماعی و فرهنگی در ایران که توسط منوچهر محسنی در سال ۱۳۷۴ انجام شده بهره برده است. به علاوه از متغیر نگرش به هموطنان به عنوان شاخصی برای میزان اعتماد استفاده کرده است. سپس به ارتباط سرمایه اجتماعی بامؤلفه‌های فرهنگ مدنی و سیاسی جامعه بر شناسایی میزان و روند سرمایه اجتماعی در میان اقشار مختلف جامعه تأکید می‌کند و چنین نیازی را با توجه به تحولات سیاسی موجود بسیار محسوس می‌داند.

«بررسی تجربی سرمایه اجتماعی جوانان در مازندران» باز توسط شارع‌پور در سال ۱۳۸۳ انجام شده است. برای بررسی سرمایه اجتماعی جوانان، افراد ۱۵ تا ۲۴ ساله واقع در کلیه مراکز شهری آن استان مد

^۱ Expectancy Theory

^۲ Value Theory

نظر بوده‌اند. جامعه آماری تعداد ۲۳۱۸۸۰ نفر و حجم نمونه ۵۹۹ نفر بوده است. در این پژوهش ویژگی‌های فردی نمونه‌های مورد بررسی و رابطه آن با سطوح سرمایه اجتماعی و نیز رابطه بین متغیرهای سن، وضع تأهل، سطح تحصیلات، شهر محل سکونت، طبقه اجتماعی و میزان استفاده از رسانه‌های جمعی با میزان سرمایه اجتماعی مورد سنجش قرار گرفته است. وی دو نوع گروه و سازمان مدنی در قلمرو خصوصی، اخلاق فردی، ورزش و اوقات فراغت را از قلمرو سیاسی و اقتصادی تفکیک کرد و دریافت که درصد قابل توجهی از جوانان عضو قلمرو خصوصی بوده و سرمایه اجتماعی آنان از نوع پیوند دهنده است. سطح بالای این نوع سرمایه اجتماعی در کنار کمبود سرمایه اجتماعی متصل‌کننده (پل‌زننده)، تبیین‌کننده سطح پایین اعتماد اجتماعی در نمونه مورد نظر است.

هادی مرجانی در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان» دانشگاه‌های تهران، الزهراء و امیرکبیر که در سال ۱۳۸۳ با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و حجم نمونه ۱۱۵۵ نفر انجام داد، به بررسی تأثیر میزان کارآمدی سیستم‌های دانشگاهی در ایجاد سرمایه اجتماعی دانشجویان پرداخت. محقق با بهره‌گیری از نظریات کلمن، فوکویاما، پاتنام، بوردیو و استون دو بعد برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته است: الف) ساختارها یا شبکه‌های اجتماعی ب) هنجارهای حاکم بر رفتار در درون این شبکه‌های اجتماعی. بر این اساس شبکه‌های به هم پیوسته و روابط مبتنی بر اعتماد و عمل متقابل بالاترین سطح سرمایه اجتماعی را دارا است.

یافته‌های پژوهش مذکور نشان می‌دهد: دانشجویان شاغل بیش از دانشجویان بیکار در نهادهای مدنی عضو هستند. مشارکت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مردان بیش از زنان است. مردان بیشتر از زنان به رسانه‌های فرهنگی و کالای فرهنگی اعتماد دارند اما در کل اعتماد زنان بیش از مردان است. همچنین افرادی که تحصیلات ابتدایی خود را در روستا گذرانده‌اند نسبت به دانشجویانی که در تحصیلات خود را در شهر گذرانده‌اند، اعتماد بیشتری دارند. محقق همچنین به بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر انتظارات درآمدی، شغلی، کارآمدی دانشگاه، تعاملات بین دانشجویان، عوامل شناختی، اثربخشی دانشگاهی و عوامل تعاملی و ساختاری پرداخته است.

«جیمز کلمن در تشریح عملکرد مدرسه در شهرهای امریکا، مفهوم سرمایه اجتماعی را به‌عنوان شیوه‌ای برای تلفیق نظریه اجتماعی با نظریه اقتصادی تعریف کرد و بیان نمود که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی معمولاً مکمل هم هستند» (جان فیلد، ۱۳۸۶: ۱۹).

«اکسلی و دیگران نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری هویت اجتماعی نقش به‌سزایی دارد. سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی به صورت تعاملی سبب تقویت یکدیگر می‌شوند» (نقل از شریفیان-ثانی، ۱۳۸۰).

«سازندرز» وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و هویت قومی را به اثبات رساند و نشان داد شبکه‌های اجتماعی و سرمایه اجتماعی منتج از آن برای مطالعه قومیت در جوامع متکثر دارای اهمیت هستند (همان منبع).

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی به لحاظ روش پیمایشی از حیث زمانی مقطعی از بعد رابطه، همبستگی است.

جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق اعضای هیأت علمی شاغل در مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ در گروه‌های رسمی و پیمانی و قراردادی را در بر می‌گیرد که مجموع آن بر اساس اعلام مکتوب مراکز مربوطه به تعداد ۲۲۱ نفر می‌باشند.

میزان حجم نمونه پژوهش حاضر که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران مورد محاسبه قرار گرفته است ۱۴۰ نفر انتخاب گردید.

$$221 \times (1/96 \times 1/96) \times (.5 \times .5)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad} = 140$$

$$221 \times (.5 \times .5) + (1/96 \times 1/96) \times (.5 \times .5)$$

ضریب اطمینان $T = 1/96 =$ دقت احتمالی مطلوب در انتخاب نمونه $d = .5 =$ پارامترهای جامعه آماری $P = q$.

در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری داده‌های مورد لزوم از پرسشنامه استفاده شده است. ابتدا متغیرهای مورد نظر به شاخص‌هایی تقلیل یافته و سپس این شاخص‌ها نیز در قالب سؤالاتی با پاسخ‌های بسته در ابزار پرسشنامه به تناسب نوع متغیر در سه بخش تهیه و تدوین گردیده است و دست آخر به صورت ابزار مورد استفاده (پرسشنامه) برای گردآوری داده‌های مقتضی تحقیق حاضر را تشکیل داده‌اند.

یافته‌های تحقیق

از مجموع ۱۳۱ نفر پاسخگو، ۶۵/۶٪ پاسخگویان مرد (با فراوانی ۸۶ نفر) و ۲۸/۳٪ زن (با فراوانی ۳۷ نفر) بودند. از نظر تأهل از مجموع یاد شده، ۱۹/۱٪ مجرد با فراوانی (۲۵ نفر)، ۷۴٪ متأهل با فراوانی (۹۷ نفر) به دست آمد و ۶/۹٪ بدون پاسخ با فراوانی (۹ نفر) می‌باشد. از حیث نوع استخدام از مجموع ذکر شده، ۲۹/۸٪ نوع استخدام‌شان رسمی (با ۳۹ نفر فراوانی)، پیمانی ۳۴/۴٪ (با ۴۵ نفر فراوانی)، قراردادی ۰/۲۶٪ (با ۳۴ نفر فراوانی) می‌باشد و نیز ۹/۹٪ بدون پاسخ با ۱۳ نفر فراوانی به دست آمد. از جهت سطح تحصیلات، ۶/۹٪ لیسانس با فراوانی (۹ نفر)، ۶۱/۸٪ فوق لیسانس با فراوانی ۸۱ نفر، ۲۹/۸٪ دکترا (با فراوانی ۳۹ نفر) می‌باشد. از حجم نمونه مورد مطالعه ۷/۶٪ در مقطع کاردانی (با ۱۰ نفر فراوانی)، ۶۰/۳٪

در مقطع کارشناسی (با ۷۹ نفر فراوانی)، ۲۴/۴٪ درمقطع ارشد (با ۳۲ نفر فراوانی) و ۳/۱٪ در مقطع دکترا (با ۴ نفر فراوانی) تدریس می‌کنند. و ۴/۶٪ (با ۶ نفر فراوانی) بدون پاسخ وجود داشت. از جهت محل خدمت ۲۹/۸٪ پاسخگویان از دانشگاه دولتی (با ۳۹ نفر فراوانی)، ۲/۳٪ از دانشکده پرستاری (با ۳ نفر فراوانی)، از پیام نور ۶/۹٪ (با ۹ نفر فراوانی)، علمی- کاربردی ۱/۵٪ (با ۲ نفر فراوانی)، ۱/۵٪ (با ۲ نفر فراوانی) از دانشکده علوم قرآنی، ۵۵/۷٪ از دانشگاه آزاد (با فراوانی ۷۳ نفر) و دانشکده فنی برادران با ۱/۵٪ (با ۲ نفر فراوانی) و دانشکده فنی خاوران ۰/۸٪ (با ۱ نفر فراوانی) می‌باشند.

- بین میزان اعتماد اجتماعی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱): آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی

متغیرها	اعتماد اجتماعی
ضریب همبستگی	۰/۶۰۶**
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۱۶

با توجه به جدول فوق از آنجا که هر دو متغیر در مقیاس کمی سنجیده شده است، بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود و ملاحظه می‌گردد ضریب همبستگی برابر با $R=0/606$ با سطح معنادار $P=0/000$ به دست آمده است یعنی بین دو متغیر همبستگی وجود دارد چون سطح معناداری آن از ۰/۰۵ پائین تر می‌باشد.

- بین میزان مشارکت اجتماعی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۲): آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی

متغیرها	مشارکت اجتماعی
ضریب همبستگی	۰/۵۷۶**
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۱۱

از آنجا که هر دو متغیر در مقیاس کمی سنجیده شده، بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم و ملاحظه می‌گردد که ضریب همبستگی در آن برابر با $R=0/576$ و سطح معناداری آن $P=0/000$ به دست آمده است یعنی بین دو متغیر همبستگی وجود دارد. چون سطح معناداری از $0/05$ کمتر می‌باشد. — بین میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳): آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی

متغیرها	تعهد سازمانی
ضریب همبستگی	$0/466^{**}$
رضایت شغلی	سطح معناداری
	$0/000$
تعداد	۱۱۶

از آنجا که هر دو متغیر در مقیاس کمی سنجیده شده است، بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم و ملاحظه می‌گردد ضریب همبستگی برابر است با $R=0/466$ و سطح معناداری آن $P=0/000$ به دست آمده است یعنی بین دو متغیر همبستگی وجود دارد چون سطح معناداری از $0/05$ کمتر می‌باشد.

— بین میزان تعلق اجتماعی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۴): آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعلق اجتماعی و رضایت شغلی

متغیرها	تعلق اجتماعی
ضریب همبستگی	$0/172^{**}$
رضایت شغلی	سطح معناداری
	$0/000$
تعداد	۱۱۶

از آنجا که هر دو متغیر در مقیاس کمی سنجیده شده است، بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد و مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی برابر با $R=0/172$ و سطح معناداری $P=0/072$ به دست آمده است یعنی بین دو متغیر همبستگی وجود ندارد چون سطح معناداری از $0/05$ بالاتر می‌باشد. — بین اعضای هیأت علمی زن و مرد مراکز آموزش عالی از نظر میزان رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۵): آزمون t-test بین اعضای زن و مرد هیأت علمی و میزان رضایت شغلی آنان

رضایت شغلی بر مبنای جنسیت	سطح آزمون برای برابری واریانس		آزمون تی برای برابری میانگین			
	مقدار F	سطح معنی- داری	مقادیر t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
با فرض برابر واریانس	۵/۱۹۸	۰/۰۲۵	۱/۰۰۳	۱۰۶	۰/۳۱۸	۴/۸۰۸۵۱
با فرض نابرابر واریانس			۱/۱۷۰	۹۳/۹۸۰	۰/۲۴۵	۴/۸۰۸۵۱

از آن‌جا که جنسیت به صورت اسمی دو حالت و رضایت شغلی به صورت فاصله‌ای سنجیده شده است، بنابراین از آزمون t-test استفاده کردیم. طبق معیار $t=1/0.03$ با سطح معناداری $P=0/245$ به دست آمده است. لذا نتیجه می‌گیریم که تفاوت دو گروه معنادار نیست چون سطح معنی‌داری آن از $0/05$ بالاتر می‌باشد.

— بین اعضای هیأت علمی دارای انواع مختلف استخدامی مراکز آموزش عالی از نظر میزان رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۶): آزمون تحلیل واریانس بین نوع استخدام اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان

متغیر	گروه‌ها	میانگی مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	F	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی بر مبنای نوع استخدام	میان گروه‌ها	۵۳۹۸/۲۱۰	۲	۲۶۹۹/۱۰۵	۵/۲۵۳	۰/۰۰۷
	بین گروه‌ها	۵۱۸۹۲/۰۲۹	۱۰۱	۵۱۳/۷۸۲		
	کل	۵۷۲۹۰/۲۴۰	۱۰۳			

از آن جایی که انواع مختلف استخدام به صورت متغیر اسمی چند حالت و رضایت شغلی به شکل فاصله‌ای سنجیده می‌شوند. بنابراین از آزمون تحلیل واریانس استفاده کردیم. طبق معیار $F=5/253$ با سطح معناداری $P=0/007$ می‌توان نتیجه گرفت که میزان رضایت شغلی بر اساس نوع استخدام افراد تفاوت معناداری دارد چون سطح معناداری آن از $0/05$ پائین‌تر است.

— بین اعضای هیأت علمی دارای سطوح مختلف تحصیلی مراکز آموزش عالی از نظر میزان رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۷): آزمون تحلیل واریانس سطوح تحصیلات اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان

متغیر	گروه‌ها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی بر مبنای مدرک تحصیلی	میان گروه‌ها	۲۳۰۵/۸۵۶	۲	۱۱۵۲/۹۲۸	۲/۱۰۸	۰/۱۲۶
	بین گروه‌ها	۶۰۷۲۳/۲۶۱	۱۱۱	۵۴۷/۰۵۶		
کل		۶۳۰۲۹/۱۱۷	۱۱۳			

از آن جا که سطوح مختلف تحصیلی به صورت رتبه‌ای چند حالتی و رضایت شغلی به شکل فاصله‌ای مورد سنجش قرار می‌گیرند. بنابراین از آزمون تحلیل واریانس استفاده می‌کنیم و طبق معیار $F=۲/۱۰۸$ با سطح معناداری $P=۰/۱۲۶$ می‌باشد و بنابراین نتیجه می‌گیریم که میزان رضایت شغلی بر اساس سطح تحصیلی افراد تفاوت معناداری ندارد چون سطح معناداری آن از ۰.۵ بالاتر است.

— بین اعضای هیأت علمی شاغل در مقاطع مختلف تدریس مراکز آموزش عالی از نظر میزان رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۸): آزمون تحلیل واریانس در مقاطع تدریس اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان

متغیر	گروه‌ها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی بر مبنای مقطع تدریس	میان گروه‌ها	۲۳۰۹/۵۷۴	۳	۷۶۹/۸۵۸	۱/۳۶۷	۰/۲۵۷
	بین گروه‌ها	۵۹۶۷۹/۸۱۸	۱۰۶	۵۶۳/۰۱۷		
کل		۶۱۹۸۹/۳۹۳	۱۰۹			

برای این که مقاطع تدریس به صورت رتبه‌ای چند حالتی و رضایت شغلی به شکل فاصله‌ای سنجیده می‌شوند. بنابراین از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردیده است و مطابق معیار $F=۱/۳۶۷$ با سطح معناداری $P=۰/۲۵۷$ می‌باشد لذا نتیجه می‌گیریم که در این تحقیق میزان رضایت شغلی بر اساس مقطع تدریس افراد تفاوت معناداری ندارد چون سطح معنی‌داری آن از ۰.۵ بالاتر است.

— بین اعضای هیأت علمی دارای وضعیت تأهل مراکز آموزش عالی از نظر میزان رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۹): آزمون t-test وضعیت تأهل اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان						
آزمون t برای برابری از میانگین‌ها						
منبع تغییرات	مقدار F	سطح معنی‌داری	مقادیر t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
با فرض برابر واریانس	۶/۷۸۴	۰/۰۱۱	-۰/۲۸۶	۱۰۵	۰/۷۷۶	تفاوت خطای استاندارد
نا برابر واریانس			-۰/۲۰۶	۲۱/۹۹۱	۰/۸۳۹	تفاوت میانگین استاندارد

از آن جایی که وضعیت تأهل به صورت اسمی دو حالته و رضایت شغلی به شکل فاصله‌ای مورد سنجش قرار می‌گیرد. بنابراین از آزمون t تست استفاده می‌کنیم بر همین مبنا طبق معیار $t = -0/286$ با سطح معناداری $P = 0/839$ به دست آمده است نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنادار نیست یعنی بین وضعیت تأهل و میزان رضایت شغلی تفاوت وجود ندارد چون سطح معناداری از $0/05$ بالاتر است.

— بین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۰): آزمون رگرسیون چندگانه برای تعیین نمره سلامت بین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین خالص	اشتباه معیار برآورد
۰/۶۹۶a	۰/۴۸۴	۰/۴۶۲	۱۵/۸۴۴۳۴

a. Predictors: (Constant) = تعلق اجتماعی، تعهد سازمانی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی

b. dependent: (variable) = رضایت شغلی

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون چندگانه استفاده می‌گردد. چون متغیرهای پیش‌بین (مستقل) و ملاک (وابسته) کمی می‌باشند. براساس اطلاعات جدول فوق و مطابق بارگرسیون چندگانه به روش گام به گام، متغیرها یکی یکی وارد می‌شوند اگر معنادار باشند می‌مانند و اگر معنادار نباشند خارج می‌شوند. بنابراین ملاحظه می‌گردد که ضریب همبستگی چندگانه $R = 0/696$ و ضریب تعیین برابر است با $R^2 = 0/484$ و ضریب تعیین خالص $R^2 = 0/462$ به دست آمده است. در تفسیر آزمون رگرسیون چندگانه پژوهش حاضر باید گفت: براساس مندرجات موجود در جدول آزمون رگرسیون چندگانه، مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی چندگانه به میزان $R = 0/696$ است که این رقم نشان دهنده همبستگی بالای بین متغیرهای مستقل و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه است و همچنین ضریب تعیین در این مدل برابر با $R^2 = 0/484$ است یعنی ۴۸ درصد از متغیر ملاک (رضایت شغلی) توسط

متغیرهای مستقل مورد نظر در این پژوهش مورد محاسبه و تبیین قرار می‌گیرند و باقی‌مانده‌ی آن توسط متغیرهای مستقل دیگری که در این مدل آورده نشده اند تبیین می‌شوند.

جدول شماره (۱۱): تحلیل واریانس برای خطی بودن معادله رگرسیون

ANOVA					
مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری	
۲۲۵۹۶/۳۴۸	۴	۵۶۷۹/۰۸۷	۲۲/۵۰۲	۰/۰۰۰	رگرسیون
۲۴۱۰۰/۱۴۰	۹۶	۲۵۱/۰۴۳			پسماند
۴۶۶۹۶/۴۸۸	۱۰۰				کل

بر اساس جدول فوق مقدار $F=۲۲/۵۰۲$ و $P=۰/۰۰$ خطی است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که رابطه بین دومتغیر معنادار بوده چراکه سطح معنی‌داری آن زیر $۰/۰۵$ می‌باشد و بر همین مبناء رگرسیون دارای اعتبار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مرور اهم یافته‌های تحقیق در بخش ادبیات موضوع و نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی در شهرستان مراغه رابطه معناداری وجود دارد. آزمون فرضیه اصلی مورد تبیین این تحقیق پس از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به آن حاکی از آن است که متغیرهایی مانند: اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و تعهد سازمانی که در واقع ابعاد سرمایه اجتماعی می‌باشند دارای ضرایب تأثیر معناداری در میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه هستند. نتیجه می‌گیریم افرادی که در سازمان خود از سطح بالایی از اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و تعهد سازمانی برخوردار می‌باشند و در تعامل خود با سایر همکاران از این ابعاد در روابط اجتماعی بهره می‌جویند این امر موجب می‌شود که کارکنان با رغبت و رضایت شغلی بالایی در محیط کار خود حضور یافته و با احساس آرامش و امنیت و تعلق خاطر بیشتری در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش نمایند. در این راستا جیمز کلمن (۱۹۹۰) رابرت پاتنام (۱۹۹۵)، پیر بوردیو (۱۹۹۸) و ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) در تحقیقات و پژوهش‌های خود به این نکته اشاره می‌نمایند که سرمایه اجتماعی از سازمان چیزی بیش از یک مجموعه‌ای از انسان‌ها که قصد رسیدن به اهداف و مقاصد را دارند عرضه می‌کند. سرمایه اجتماعی همکاری، تعهد، تسهیم دانش و اطلاعات و اعتماد و مشارکت فعال در سازمان را شکل می‌دهد. بنابراین کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در پرتو وجود سرمایه اجتماعی صورت می‌گیرد. فوکویاما در تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که بسیاری از گروه‌ها و سازمان‌های اثربخش دارای سطح بالایی از اعتماد یا سرمایه اجتماعی هستند. وی می‌گوید: موفقیت سازمان‌های بزرگ به همکاری طرفین مخالف بستگی دارد. او همکاری را نتیجه اعتماد

می‌داند و اظهار می‌دارد که افراد، اعتماد یا سرمایه اجتماعی را خود نمی‌سازند بلکه اعتماد وقتی شکل می‌گیرد که افراد هنجارهای رایج و ارزش‌ها را تسهیم کنند (فوکویاما، ۱۹۹۸).

با این توصیف می‌توان گفت: که نتیجه آزمون پژوهش حاضر همسو با یافته‌های تحقیقی و پژوهشی صاحب‌نظرانی مانند رابرت پاتنام، جیمز کلن و فرانسیس فوکویاما بوده است. هم‌چنین نتایج تحقیقات تجربی داخلی مانند: تحقیق ابوالقاسم فاتحی (۱۳۸۳)، با موضوع «تأثیر سرمایه اجتماعی بر هویت اجتماعی دانشجویان در شهر تهران» و تحقیق داود حسن‌زاده (۱۳۸۴)، با عنوان «بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز» و تحقیق مرضیه موسوی (۱۳۸۳)، با عنوان «سرمایه اجتماعی و سلوک اجتماعی: بررسی سرمایه اجتماعی در مدارس و تأثیر آن بر سلوک اجتماعی دانش‌آموزان در شهر تهران با نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های فرعی پژوهش حاضر حاکی از این است که از بین ابعاد چهارگانه متغیر سرمایه اجتماعی این تحقیق یعنی اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و تعهد سازمانی نشان از وجود رابطه مثبت با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در حجم نمونه مورد نظر داشته است. از نتایج دیگر این پژوهش عدم وجود تفاوت معناداری بین نوع جنسیت و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بود. از آن جایی که این مبحث تحت عنوان فرضیه فرعی پنجم پژوهش حاضر را تشکیل می‌داد عدم تأثیر فرضیه مزبور نشان می‌دهد که امروزه با وجود شرایط، امکانات و فرصت‌های یکسان برای هر دو جنس، دلیلی بر مشاهده تفاوت میان آن‌ها وجود نداشته است.

از دیگر یافته‌های این تحقیق می‌توان به وجود تفاوت معنادار در بین نوع استخدام و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی اشاره کرد. در پژوهش حاضر بالاترین میانگین نوع استخدام مربوط به گروه استخدامی پیمانی و کمترین آن به گروه استخدام قراردادی اختصاص یافته است. تجزیه و تحلیل داده‌های موجود در این تحقیق نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی براساس نوع استخدام افراد تفاوت معناداری دارد. و نتیجه تحقیق (کلای و سمواتیان، ۱۳۸۸) با موضوع بررسی علل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب سازمان تأمین اجتماعی تهران در سال ۱۳۸۷ با نتیجه این پژوهش همسویی دارد. سطح تحصیلات یکی از عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی محسوب می‌گردد درحالی که برخی از مشاغل این اثر را مثبت نشان داده و گزارش می‌دهند و در بعضی از مشاغل محققان رابطه معکوس یافته‌اند. براساس نظریه سلسله نیازهای مازلو از جمله نیازهای عالی انسان می‌توان به کسب سطح تحصیلات بالا توسط افراد اشاره کرد که موجب رضایت آنان می‌گردد. نتیجه تحقیق تجربی (شفیع‌آبادی و اسدی، ۱۳۸۸) نیز با نتیجه حاصل از این پژوهش همخوانی دارد. از نتایج بعدی این پژوهش موضوع سنجش فرضیه فرعی هشتم تحت عنوان بررسی تفاوت معناداری بین مقطع تدریس و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بود و تحلیل داده‌ها گویای آن است که مقطع تدریس اعضای هیأت علمی که شامل مقاطع: کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری است با میزان رضایت شغلی آنان تفاوت معناداری وجود

نداشته است این یافته همسو با پژوهش (خلیل‌زاده، ۱۳۷۸) که با عنوان بررسی عوامل مؤثر در رضای شغلی و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه می‌باشد و یافته آخر پژوهش حاضر مربوط به وضعیت تأهل اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی و میزان رضایت شغلی آنان است که نتایج حاصل از سنجش این فرضیه فرعی حاکی از آن است که در حجم نمونه مورد مطالعه از این حیث تفاوت معناداری وجود نداشته است. یعنی بین وضعیت تأهل و میزان رضایت شغلی افراد تفاوت معناری وجود ندارد و نتیجه تحقیقات تجربی (شفیع‌آبادی و اسدی، ۱۳۸۸) و (اسدی، ۱۳۸۸) هم مؤید نتیجه حاصل از این پژوهش بوده است. با این اوصاف باید افزود مراکز آموزش عالی با اهتمام به نقش ارزنده‌ای که در تولید علم و ارائه پژوهش و تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق جامعه داشته است و از سویی لزوم پاسخگویی عالمانه به اقتضات و نیازهای آن ایجاب می‌کند که زمینه‌های ارتقای کیفی و کمی این مراکز طوری مهیا گردد که افراد با انگیزه کافی برای تولید و ارائه اندیشه در این عرصه حضور داشته باشند. بنابراین شناخت و درک صحیح مسایل انگیزشی عوامل مؤثر بر میزان کسب رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کم توجهی یا بی‌توجهی بر آن مشکلات مضاعفی را می‌تواند بر کلیت جامعه تحمیل نماید.

منابع

- اسدی، م. (۱۳۸۹). **مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در شهرستان مراغه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- تاجبخش، ک. (۱۳۸۴). **سرمایه اجتماعی، اعتماد و توسعه**. ترجمه: حسن، پویان و دیگری. تهران: نشر شیرازه.
- توسلی، غ؛ و دیگران. (۱۳۸۴). مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر سرمایه اجتماعی. **نامه علوم اجتماعی**. شماره ۲۶.
- حسن‌زاده، د. (۱۳۸۴). **بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی.
- خلیل‌زاده، م. (۱۳۷۸). **بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد ارومیه.
- سیدجوادین، ر. (۱۳۸۱). **مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان**. تهران: نگاه دانش.
- شارع‌پور، م. (۱۳۸۰). فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن. **نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران**. تهران: نشر قلم.
- شارع‌پور، م. (۱۳۸۳). **بررسی تجربی سرمایه اجتماعی جوانان مازندران**. طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی. شماره نشریه ۲۸۸.
- شریفیان‌ثانی، م. (۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری. **فصلنامه رفاه اجتماعی**. سال اول، شماره ۲.
- شفیع‌آبادی، ع؛ و دیگران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت شغلی؛ سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. **فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سازمانی**. سال نخست، شماره ۲، بهار ۱۳۸۹.
- فاتحی، ا؛ و دیگران. (۱۳۸۳). تأثیر سرمایه اجتماعی بر هویت اجتماعی دانشجویان، مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی تهران. **فصلنامه پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان**. شماره ۱۷، مهر.
- فیلد، ج. (۱۳۸۶). **سرمایه اجتماعی**. ترجمه: غلامرضا غفاری و دیگری. تهران: انتشارات کویر.

- کاکوند، ا. (۱۳۸۷). **تبیین سرمایه اجتماعی جوانان با تأکید بر نقش خانواده**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی. دانشگاه تربیت مدرس.
- کلمن، ج. (۱۳۷۷). **بنیادهای نظریه اجتماعی**. ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.
- مرجانی، ه. (۱۳۸۳). **بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌های تهران، الزهرا و امیرکبیر**. طرح پژوهشی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشور.
- موسوی‌خامنه، م. (۱۳۸۳). **سرمایه اجتماعی و سلوک اجتماعی: بررسی سرمایه اجتماعی در مدارس و تأثیر آن بر سلوک اجتماعی دانش‌آموزان در شهر تهران**. پایان‌نامه دوره دکتری جامعه‌شناسی. دانشگاه تهران.
- Coleman, J. (1990). **Foundation of social Theory**. Cambridge, Harward university press.
- Nahapiet, J & et al. (1998). **Social capital, intellectual capital and Organizational Advantage**. Academy of Management Rewiew. 23.