

## «مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هشتم، شماره سی و یکم، تابستان 1395

ص ص 69-85

### بررسی عوامل اجتماعی، اقتصادی مرتبط با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر

ثریا حسنی آذر<sup>1</sup>

دکتر محمود علمی<sup>2</sup>

تاریخ دریافت مقاله: 1395/4/19

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 1395/6/30

#### چکیده

هدف از تحقیق حاضر تعیین عوامل اجتماعی، اقتصادی مرتبط با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر بود که به روش پیمایش مقطعی انجام پذیرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه دبیران دوره متوسطه شهر اهر به تعداد 327 بر اساس جدول مورگان 180 نفر به عنوان نمونه تحقیق تعیین شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه بود. ابزار مورد استفاده در این مطالعه از پرسشنامه (JDI) استاندارد استفاده شده و در سنجش متغیرهای رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی و دین‌داری، جهت آزمون فرضیه‌ها به تناسب سطح سنجش متغیرها از آزمون‌های  $t$  ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که، رضایت شغلی دبیران در حد متوسط به بالا می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها رابطه معنادار بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی و دین‌داری با متغیر رضایت شغلی مشاهده شده است.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی و دین‌داری.

#### مقدمه

گسترش روزافزون سازمان‌ها، وابسته بودن بقای آن‌ها به نیروی انسانی، با نشاط و دارای انگیزه انجام کار، این فرصت را در حوزه‌های مختلف تحقیقاتی ایجاد نموده است، تا با نگرش‌های متفاوت به سازمان‌ها، فضای مناسبی برای کارآمدی و ... شاغلین با روش‌های علمی پیدا گردد. مقصود از رضایت شغلی، نگرش کلی افراد درباره کارش است، کسی که از کار خود راضی نیست، رضایت شغلی ندارد و نگرش منفی نسبت به شغل و به کار دارد. در واقع می‌توان رضایت و نگرش را به جای یکدیگر به کار برد، و داشتن همکاران صمیمی و پشتیبان زندگی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (رایینز، 1376: 46).

1. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران.

2. گروه جامعه‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)

رضایت شغلی عبارت است از: رضایتی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضاء نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار کردن خود به دست می‌آورد. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (رایینز، 1387: 568). رضایت‌مندی شغلی شامل نگرش مثبت و منفی فرد از شغل می‌باشد و متاثر از عوامل متعددی مانند: حقوق، دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها و رویه‌ها، ابعاد شغل، تنظیم کار و ویژگی‌های شخصی کارکنان می‌باشد. رضایت شغلی هم‌چنین بر رفتار سازمان‌ها، میزان تاخیر، غیبت و ترک خدمت کارکنان تاثیر می‌گذارد.

بنابراین رضایت‌مندی کارکنان از شغل و سازمان موجب موفقیت در کار و اثربخشی آن‌ها خواهد شد. از نظر صاحب‌نظران داشتن روحیه خوب گروهی، متضمن تلاش سازمان و وحدت اهداف کارکنان برمی‌گردد، بسیاری معتقدند روحیه پدیده‌های گروهی موجب درک درست کارکنان از حقایق در موقعیت‌های سازمانی می‌شود (سیدجوادی‌ن، 1384: 87).

صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند که رضایت شغلی عبارت است از: نگرش کلی فرد نسبت به شغلش می‌باشد (سیدجوادی‌ن، 1386: 52).

رضایت شغلی فرد عبارت است از: احساس مثبت فرد نسبت به شغلش، به عبارت دیگر رضایت شغلی نتیجه طرز تلقی‌های فرد درباره شغلش است.

پژوهش‌های انجام گرفته در قلمرو رضایت شغل صاحبان مشاغل و حرفه‌های مختلف بیانگر این واقعیت است که هرچه متولیان مشاغل گوناگون دارای احساس رضایت شغلی بیشتر باشند از سلامت روانی، نشاط درون، اندیشه تلاش، قابلیت خلاق و نوآوری بالاتری برخوردار بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌گردند (اسدی، 1389: 5).

مازلو<sup>۱</sup> ضمن بررسی نیازها در انتخاب شغل و تاثیر آن‌ها در اشتغال معتقد است، تا زمانی که نیازهای اولیه ارضاء نشود، نیازهای عالی‌تر ظاهر نخواهد شد. در این نظریه نیازها محرک رفتارند و ارضاء نیازها در سازش شغلی نقش بسیار موثر برعهده دارد. لذا رضایت شغلی باید مورد توجه جدی مسئولان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت قرار گیرد تا با ایجاد زمینه‌ای مناسب برای رشد رضایت شغلی دبیران، فرآیند تعلیم و تربیت گستر مناسب‌تر صورت بگیرد (ریتزر، 1384).

رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل رابطه مهم رضایت شغلی در تعهد سازمانی و تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی، افزایش روحیه فرد و ... می‌باشد (خروجی و دیگران، 1387: 39).

<sup>۱</sup> Maslo

از دید بوردیو<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی، مجموعه منابعی مادی یا معنوی است که به یک فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد (فیلد، 1386: 31).

«هاپاک<sup>۲</sup>» رضایت شغلی را مفهوم پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است، به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معین از شغل خود احساس رضایت کند (شفیع‌آبادی، 1382: 25).

«گینز برگ<sup>۳</sup>» و همکارانش رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم‌بندی کرده‌اند: رضایت درونی و رضایت بیرونی

۱. «رضایت درونی» از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی مسئولیت‌ها در اجتماع و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فرد به انسان به دست می‌دهد.

۲. «رضایت بیرونی» که با شرایط اشتغال و محیط کاری ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال: شرایط کار، میزان دستمزد و پاداش نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد.

این گونه به نظر می‌رسد که عوامل درونی شامل حضور حیات و عامل فردی می‌باشند، در مقایسه با عوامل بیرونی نظیر شرایط محیط کار از ثبات بیشتر برخوردارند. بنابراین شاید بتوان گفت که رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. رضایت شغلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است. رضایت‌مندی حالتی شخصی و ذهنی است که توسط فرد احساس و یا ابراز می‌شود و مرتبط با مطلوبیتی است که از کار خود احساس می‌کند (فریزر، 1378: 51).

رضایت‌مندی شغلی گویای درک فرد از شغل اوست و افراد مختلف ممکن است در شرایط یکسان شغلی به یک اندازه از کارشان راضی نباشند. در ابتدا این تصور می‌آید که چه نوع تفاوت‌هایی میان افراد بر درک آن‌ها از رضایت‌مندی تاثیر دارد. عوامل مختلف اجتماعی و زیستی (بیولوژیک) از قبیل سابقه قومی، شکل‌های عادات فرهنگی، سن و جنسیت ممکن است بر درک فرد از رضایت‌مندی از کار تاثیر داشته باشد (همان: 135).

از عوامل سازمانی که سبب می‌شود افراد تصور رضایت‌مندی از کار در آن سازمان‌ها پیدا نمایند و اغلب مشغول به کار در آن‌جا شوند نظام حقوق و دستمزد، پاداش‌ها، ارتقاء و دیگر مزایای سازمان است که به

<sup>۱</sup> Bordiv  
<sup>۲</sup> Habak  
<sup>۳</sup> Ginzberg

صورت عادلانه توزیع می‌گردد و این که افراد تا چه حد در تعیین شغل و نوع حضور خود در سازمان می‌توانند موثر باشند و آیا کیفیت و نوع نظارت سرپرستان مبتنی بر رعایت شئون انسانی است یا نه، عامل مهمی در تمایل افراد به انتخاب مشاغل دارد (سیدجوادین، 1384: 91).

عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی: 1. موفقیت 2. سبک شهرت 3. ترفیع ارتقاء 4. نفس کار 5. مشارکت در تصمیم‌گیری و 6. سهیم کردن کارکنان در شرکت.

عواملی که در نگرش شغلی افراد اثر می‌گذاشت، به وسیله هرزبرگ مشخص می‌گردید که عبارت است از: موفقیت، کسب شهرت، کار، شخصیت، ترقی، رشد، مدیریت، سیاست شرکت، سرپرستی، رابطه با رئیس، شرایط کار، حقوق، رابطه با همکاران، زندگی شخصی، رابطه با زیردستان، مقام و امنیت (رابینز، 1389: 46). نوع پنداشت فرد از نقشی که باید ایفا کند با عملکرد وی رابطه مستقیم دارد. به همان گونه که تجانس بین برداشت فرد و رئیس وی از نقشی که او باید ایفا کند با رضایت شغلی وی رابطه مستقیم دارد، به همین شیوه تعارض در نقش موجب تشدید تنش و کاهش رضایت شغلی فرد برمی‌گردد. رابطه بین اندازه یا بزرگی گروه و رضایت شغلی چیزی است که از دیدگاه شهودی مورد انتظار است، یعنی با بزرگ‌تر شدن گروه، رضایت شغلی اعضا کمتر می‌شود (رابینز، 1378: 514).

محققین طراحی شغل رابطه توسعه سازمانی را با توانایی‌های افراد و ارزشمندی و معنی‌دار بودن کار آن‌ها، مورد تاکید قرار داده‌اند. در مطالعه‌ای جنجال برانگیز، دانهام (1977) نشان داد که بین خصوصیات طراحی شغل، توانایی مربوط به شغل و ارزش رابطه‌ای معنادار وجود دارد (آتشی‌پور، 1384: 98).

انگیزش، یعنی از عامل درونی که به رفتار فرد جهت و نیرو داده تا برای رسیدن به اهداف و مقاصد واقعی یا فرضی‌اش دست به اقدام بزند، اقداماتی که به هدف دلخواه و موردنظر منجر می‌گردند، باعث رفع تنش و عدم تعادل می‌گردد. اما اقداماتی که برانگیختگی فرد را فرو نمی‌نشانند باعث کشمکش، تنش فزاینده و تعارض می‌گردد. نتیجه چنین وضعیتی بیماری‌های جسمی، مشکلات روانی، اضطراب، افسردگی، آشفتگی، افت بازده و عملکرد خواهد بود (همان: 149).

مسئله اصلی در این تحقیق تعیین رابطه بین عوامل اقتصادی و اجتماعی و رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر اهر می‌باشد. به بیان دیگر عوامل اقتصادی و اجتماعی چه رابطه‌ای می‌تواند با رضایت شغلی معلمان داشته باشد؟

امروزه بررسی کیفیت آموزش و پرورش در یک نظام آموزشی می‌تواند از اولویت بالایی برخوردار باشد، شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی و تاثیر آن بر کیفیت آموزش باشد. نظام آموزش و پرورش موفق این ضرورت را تشخیص می‌دهند و تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسب این مهم را تحقق می‌بخشند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در

موفقیت شغلی است و عاملی که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فرد است. محققان این موضوع را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند و بیشتر محققان در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی و اقتصادی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد داشته باشد، در این صورت فرد از شغل خود راضی می‌شود.

تحقیقات گوناگون ما در خصوص رضایت شغلی روی گروه دبیران آزمون شده است. در هر یک از این تحقیقات دیدگاه‌ها و مسائل مختلفی بررسی شده است، در تحقیق فعلی سعی شده با رویکرد جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی - اقتصادی مرتبط با رضایت شغلی از قبیل: میزان دین‌داری، میزان سرمایه اجتماعی و میزان سرمایه اقتصادی و تاثیر این‌ها بر رضایت شغلی مورد بررسی شود. بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که میزان رضایت‌مندی شغلی دبیران متوسطه شهر اهر چقدر است؟ ارتباط بین عوامل اجتماعی و اقتصادی با میزان رضایت شغلی تا چه حد است؟ و کدامیک از عوامل مورد بررسی بیشترین تاثیر را بر میزان رضایت‌مندی شغلی دارند؟ در این موارد سعی می‌شود از جهات متعدد بر سوالات مذکور پاسخ علمی داده شود.

هر طرح پژوهشی برای دستیابی به اهداف خاصی صورت می‌گیرد و تمام مراحل پیش‌بینی شده، محقق را در رسیدن به اهداف یاری می‌رساند. مسلماً این پژوهش نیز خارج از این قاعده نیست و جهت رسیدن به اهداف به ترتیب کلی و جزئی زیر انجام می‌شود.

- تعیین عوامل اجتماعی و اقتصادی مرتبط با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین رابطه بین میزان دین‌داری و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین رابطه بین میزان سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی برحسب جنسیت دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین رابطه بین سن و میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین تفاوت میزان رضایت شغلی برحسب وضع تاهل دبیران متوسطه شهر اهر
- تعیین رابطه بین سابقه و میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر
- آیا بین عوامل اقتصادی و اجتماعی دبیران و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟  
با توجه به اهداف کلی تحقیق و جزئی فرضیات تحقیق حاضر عبارت است از:
- بین عوامل اقتصادی و اجتماعی دبیران متوسطه شهر اهر و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- بین میزان دین‌داری و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.

- میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر برحسب جنسیت متفاوت است.
  - بین سن و میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.
  - میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر برحسب وضع تاهل متفاوت است.
  - بین سابقه و میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.
- متغیرهای پیش‌بین یا مستقل: عوامل اجتماعی و اقتصادی مورد نظر، میزان دین‌داری، میزان سرمایه اجتماعی و میزان سرمایه اقتصادی.
- متغیر ملاک یا وابسته: رضایت شغلی دبیران.
- متغیر زمینه‌ای: سن، جنس، وضع تاهل و سابقه کار.

### ابزار اندازه‌گیری

در تحقیق حاضر ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه می‌باشد که از سه قسمت تشکیل شده است: قسمت اول ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل: سن، جنس، وضعیت تاهل و سابقه کار را بررسی می‌کند. قسمت دوم پرسشنامه ساخت‌یافته است از ترکیبی از سوالات در زمینه سنجش عوامل اقتصادی و اجتماعی مشتمل بر 33 سوال که توسط محققان استفاده شده است.

قسمت سوم: برای سنجش رضایت شغلی که از پرسشنامه (JDI) که توسط «وسیوکی و کروم» ابداع و استاندارد شده است استفاده خواهد شد، که مشتمل بر 41 سوال بوده که پنج شاخص رضایت شغلی (نوع کار، مدیریت، همکاران، ارتقاء و حقوق) را به صورت زیر اندازه‌گیری می‌کند:

الف) سوالات 1-10 مربوط به نوع کار

ب) سوالات 11-20 مربوط به مافوق

ج) سوالات 21-30 مربوط به همکاران

د) سوالات 31-35 مربوط به ارتقاء شغلی

ه) سوالات 36-41 مربوط به حقوق و مزایا.

برای سنجش عوامل اقتصادی و اجتماعی که مشتمل بر 35 سوال می‌باشد که سه شاخص میزان سرمایه اجتماعی، میزان سرمایه اقتصادی و دین‌داری را می‌سنجد استفاده شده است، این پرسشنامه ساخت‌یافته است و اعتبار آن یک بار توسط 30 نفر (pre-test) مورد آزمون قرار گرفته است، سوالات این بخش در اختیار عده‌ای از صاحب‌نظران و اساتید گذاشته شده و مورد تایید قرار گرفته است.

### جامعه آماری، نحوه نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه دبیران شاغل در 28 دبیرستان و هنرستان که دبیرستان - های دولتی: دخترانه، 6 مدرسه - پسرانه، 5 مدرسه، دبیرستان غیردولتی: دخترانه، 3 مدرسه - پسرانه، 4 مدرسه و هنرستان: دخترانه، 3 مدرسه - پسرانه، 7 مدرسه در اهر می‌باشد. این جمعیت شامل: مدیران، معاونین دبیرستان، مربیان پرورشی و ورزشی، مسئولین آزمایشگاه، مشاوران و دبیران می‌باشد. در این پژوهش جامعه آماری عبارت است از: کلیه دبیران مرد و زن که در مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی مشغول به کار می‌باشند، که در مجموع 327 نفر می‌باشد. این آمار از بخش کارشناسی برنامه و بودجه اداره آموزش و پرورش استخراج شده است. قلمرو زمانی: سال 1395 و قلمرو مکانی: شهرستان اهر می‌باشد.

#### جدول شماره (1): توزیع فراوانی

#### پاسخگویان به تفکیک وضع تاهل

تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	20	11/2
متاهل	153	85/5
مطلقه	5	2/8
کل	178	99/4
پاسخ نداده	1	0/6
کل	179	100

نمونه آماری برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با جنسیت استفاده شده است، با توجه به حجم نمونه و نسبت جنسیت (مرد، زن) دبیران و در آموزشگاه با روش خوشه‌ای، تصادفی و طبقاتی استفاده گردیده است. از میان حجم نمونه (180) بر اساس جدول مورگان محاسبه گردید. 70 نفر از جنس زن و 110 نفر از جنس مرد، پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت  $110 = 180 - 70 =$  تعداد مرد. از نظر جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای جهت آشنایی و بررسی تاریخچه نظریه‌های موجود، پیشینه تحقیق و نتایج تحقیقاتی انجام یافته، همچنین از روش پرسشنامه برای سنجش متغیرها استفاده شده است و همچنین به لحاظ زمانی مقطعی است، به این منظور که داده‌ها در پژوهش حاضر در مقطعی از زمان یعنی در سال 1395 گردآوری شدند.

اعتبار و پایایی این پرسشنامه (JDI) در تحقیقی (رضازاده، 1781)، و (شجاعی‌فر، 1379)، مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تعیین اعتبار و پایایی این پرسشنامه از یک مطالعه مقدماتی استفاده گردید، بدین ترتیب که آن روی یک گروه 30 نفری (غیر از افراد نمونه) اجرا گردیده است. همچنین چند استاد متخصص نیز صحت و مناسبت سوالات را مورد تایید قرار دادند. همچنین در این تحقیق به منظور تعیین پایایی سوال‌های مربوطه از آلفای کرونباخ استفاده شد و یافته‌ها از طریق spss محاسبه می‌گردد. همان‌گونه که در جدول شماره (2) ملاحظه می‌شود، میانگین سنی نمونه‌های تحقیق 42 سال بوده است. در این میان جوان‌ترین پاسخگو 27 سال و مسن‌ترین پاسخگو 55 ساله بوده است.

**جدول شماره (2): آماره توصیفی وضعیت سنی**

متغیر	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر
سن	177	42	27	55

با توجه به نتایج، 11/2 درصد از پاسخگویان مجرد و 85/5 درصد متأهل بودند. اطلاعات دقیق‌تر در جدول شماره (3)، آورده شده است.

**جدول شماره (3): توزیع فراوانی**

**پاسخگویان به تفکیک وضع تاهل**

تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	20	11/2
متاهل	153	85/5
مطلقه	5	2/8
کل	178	99/4
پاسخ نداده	1	0/6
کل	179	100

همان‌گونه که در جدول شماره (4) ملاحظه می‌شود، بیشترین فراوانی در نمونه‌های تحقیق از نظر سابقه شغلی با دبیران دارای سابقه کمتر از 10 سال بوده است.

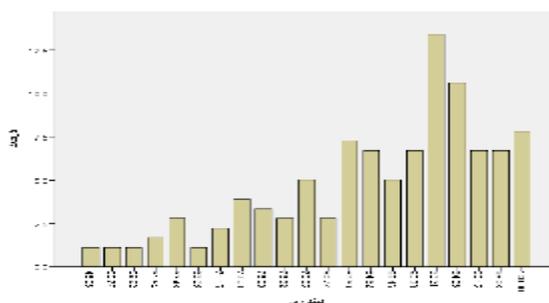
**جدول شماره (4): آماره توصیفی سابقه شغلی پاسخگویان**

سابقه شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از 10 سال	93	52
بین 10-20 سال	46	25/7
بالای 20 سال	40	22/3
کل	179	100

با توجه به نتایج جدول شماره (5)، نمونه‌های تحقیق از نظر میانگین وضعیت دین‌داری، با 86/14 درصد، در سطح بالا قرار دارند. در این میان کمترین میزان دین‌داری 48 درصد به دست آمده است. اطلاعات کامل‌تر در جدول شماره (5) و نمودار شماره (1)، آورده شده است.

**جدول شماره (5): آماره توصیفی وضعیت دین‌داری پاسخگویان**

تعداد	میانگین %	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل %	حداکثر %	چارک‌ها
179	86/14	11/41	-1/05	48	100	چارک اول 78/84 چارک دوم 90/38 چارک سوم 94/23

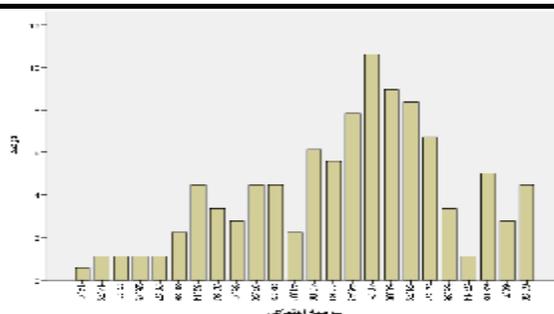


**نمودار شماره (1): پراکندگی وضعیت دین‌داری پاسخگویان**

با توجه به اطلاعات جدول شماره (6)، نمونه‌های تحقیق از نظر سرمایه اجتماعی دارای میانگین 45/94 درصد می‌باشند. در این میان حداقل سرمایه اجتماعی 14/71 درصد و حداکثر 62/5 درصد به دست آمده است. اطلاعات کامل‌تر در جدول شماره (6) و نمودار شماره (2)، ملاحظه می‌شود.

**جدول شماره (6): آماره توصیفی وضعیت سرمایه اجتماعی**

تعداد	میانگین %	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل %	حداکثر %	چارک‌ها
179	45/94	9/9	-0/64	14/71	62/5	چارک اول 39/28 چارک دوم 48/21 چارک سوم 51/78

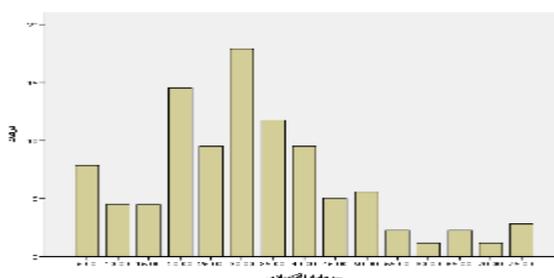


نمودار شماره (2): پراکندگی وضعیت سرمایه اجتماعی پاسخگویان

نمونه‌های مطالعه حاضر از نظر سرمایه اقتصادی دارای میانگین 31 درصد بودند. در این میان بالاترین میزان برخورداری از سرمایه اقتصادی، 75 درصد بوده است. اطلاعات کامل‌تر در جدول شماره (7) و نمودار شماره (3)، آمده است.

جدول شماره (7): آماره توصیفی وضعیت سرمایه اقتصادی پاسخگویان

چارک‌ها			میانگین %	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل %	حداکثر %	تعداد
چارک سوم	چارک دوم	چارک اول	31/34	16/28	0/622	5	75	179
40	30	20						

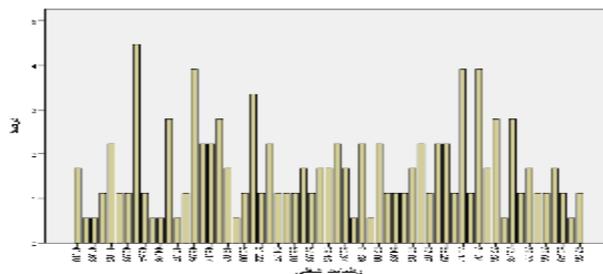


نمودار شماره (3): پراکندگی وضعیت سرمایه اقتصادی پاسخگویان

نمونه‌های تحقیق از نظر رضایت شغلی میانگین 59/16 درصد را به دست آوردند. در این میان کمترین میزان رضایت شغلی 41 درصد و بالاترین میزان آن 97/56 بوده است. اطلاعات کامل‌تر در جدول شماره (8) و نمودار شماره (4)، آمده است.

جدول شماره (8): آماره توصیفی وضعیت رضایت شغلی

چارک‌ها			میانگین %	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل %	حداکثر %	تعداد
چارک سوم	چارک دوم	چارک اول	59/16	12/65	0/374	41/1	97/56	179



نمودار شماره (4): پراکندگی وضعیت رضایت شغلی پاسخگویان

- بین میزان دین‌داری و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون پیرسون، همان‌گونه که در جدول شماره (9) ملاحظه می‌شود، سطح معناداری 0/002 به همبستگی 0/22 دست آمده است، بنابراین بین دین‌داری و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (9): ضریب همبستگی پیرسون و سطح

متغیر	دین‌داری
ضریب همبستگی	0/225
رضایت شغلی	سطح معناداری 0/002
	تعداد پاسخگویان 179

- بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد. نتیجه آزمون پیرسون همان‌گونه که در جدول شماره (10) ملاحظه می‌شود، سطح معناداری 0/001 با همبستگی 0/23 به دست آمد، بنابراین بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (10): ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری

رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پاسخگویان

متغیر	سرمایه اجتماعی
ضریب همبستگی	0/236
رضایت شغلی	سطح معناداری 0/001
	تعداد پاسخگویان 179

- بین سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون که در جدول شماره (11) آمده است، سطح معناداری 0/001 با همبستگی 0/25 به دست آمده است، بنابراین بین سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

**جدول شماره (11): ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری رابطه سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی پاسخگویان**

متغیر	سرمایه اقتصادی
ضریب همبستگی	0/255
رضایت شغلی	سطح معناداری 0/001
تعداد پاسخگویان	179

- بین سن و میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اهر رابطه وجود دارد. همان‌گونه که در جدول شماره (12) ملاحظه می‌شود، طبق نتیجه آزمون همبستگی پیرسون سطح معناداری 0/000 با همبستگی 0/3- به دست آمده است، به این معنا که بین سن و رضایت شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد، یعنی با بالا رفتن سن از میزان رضایت شغلی کاسته می‌شود.

**جدول شماره (12): ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری رابطه سن و رضایت شغلی پاسخگویان**

متغیر	سن
ضریب همبستگی	-0/3
رضایت شغلی	سطح معناداری 0/000
تعداد پاسخگویان	177

- میزان رضایت شغلی دبیران متوسط شهر اهر برحسب جنسیت متفاوت است. جهت آزمون تفاوت میزان رضایت شغلی بر اساس جنسیت از آزمون t مستقل استفاده گردید. همان‌گونه که در جدول شماره (14) ملاحظه می‌شود، تفاوت معناداری در رضایت شغلی زنان و مردان وجود دارد و اطلاعات جدول شماره (13) نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی زنان با 63/36 درصد بالاتر از رضایت شغلی مردان است.

**جدول شماره (13): مقایسه توصیفی میزان رضایت شغلی پاسخگویان به تفکیک وضعیت جنسی**

تاهل	تعداد	میانگین %	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
مرد	109	56/45	12/83	1/22
زن	70	63/36	11/2	1/33

**جدول شماره (14): آزمون تفاوت میانگین و یکنواختی واریانس‌های رضایت شغلی پاسخگویان به تفکیک وضعیت جنسی**

آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون T برای برابری میانگین‌ها	
مقدار f	سطح معنی‌داری	مقدار t	درجه آزادی
2/04	0/155	-3/69	177
			سطح معنی‌داری
			0/000

- میزان رضایت شغلی دبیران متوسط شهر اهر برحسب وضع تاهل متفاوت است. آزمون تحلیل واریانس جهت تعیین تفاوت رضایت شغلی بر اساس وضعیت تاهل انجام پذیرفت که نتایج به دست آمده تفاوت معناداری بین رضایت شغلی دبیران نشان داد.

**جدول شماره (15): آزمون تفاوت کل میانگین و تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)**

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
1556/25	2			
26767/8	175	778/128	5/087	0/007
28324/06	177	152/959		
				مقدار کل

جهت تعیین این که کدام گروه با سایر گروه‌ها بیشترین تفاوت را دارد، از آزمون LSD استفاده گردید. بر طبق نتیجه آزمون همان‌گونه که در جدول شماره (16) ملاحظه می‌شود، دبیران مجرد بیشترین تفاوت میانگین را با دو گروه دیگر داشتند.

**جدول شماره (16): نتایج آزمون LSD**

مطلقه	متاهل	مجرد
*	*	*
-	*	*
*	-	*

- میزان رضایت شغلی دبیران متوسط شهر اهر بر اساس سابقه آن‌ها متفاوت است. جهت آزمون تفاوت رضایت شغلی با توجه به سابقه خدمت، از تحلیل واریانس استفاده گردید. همان‌گونه که در جدول شماره (17) ملاحظه می‌شود، سطح معناداری 0/1 به دست آمد، بنابراین بین رضایت شغلی دبیران بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنادار وجود ندارد.

**جدول شماره (17): آزمون تفاوت کل میانگین و تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)**

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
565/93	2	282/965	1/78	0/171
				میان‌گروهی

158/651	176	27922/64	درون‌گروهی
	178	28488/57	مقدار کل

جهت تعیین میزان پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای تحقیق از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید. همان‌گونه که در جدول شماره (18) ملاحظه می‌شود، ضریب تبیین 0/17 به دست آمد. بنابراین متغیرهای مستقل تحقیق در مجموع، 17 درصد رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر اهر را تبیین می‌کنند.

**جدول شماره (18): تحلیل رگرسیون چندمتغیره عوامل موثر بر رضایت شغلی**

خطای معیار تبیین	ضریب تبیین تصحیح شده	ضریب تبیین	ضریب همبستگی چندگانه
11/62	0/15	0/17	0/41

(19): تحلیل

جدول شماره

**واریانس رگرسیون چندمتغیره**

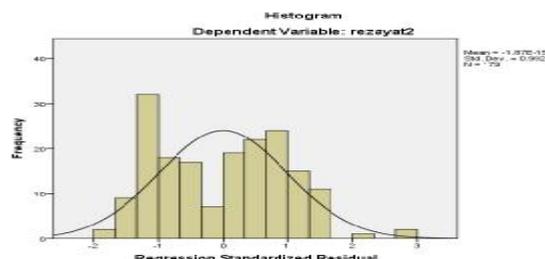
رگرسیون باقی مانده	منبع تغییرات	درجه آزادی	مجدورات میانگین	کمیت F	سطح معنی‌داری
4852/77	3	1617/59	11/97	0/000	

**جدول شماره (20): ضرایب آزمون تحلیل**

**رگرسیون متغیرهای باقی مانده مدل رگرسیونی**

نام متغیرها	B	Beta	T	Sig
سرمایه اقتصادی	0/21	0/28	4/01	0/000
دین‌داری	0/26	0/13	3/38	0/001
سرمایه اجتماعی	0/24	0/19	2/76	0/006

طبق اطلاعات جدول شماره (20)، ضریب رگرسیونی سرمایه اقتصادی 21 درصد، دین‌داری 0/26 درصد و سرمایه اجتماعی 24 درصد به دست آمده است. با توجه به اطلاعات جدول شماره (20) و نمودار شماره (5)، هیستوگرام استاندارد شده رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر اهر را نشان می‌دهد.



نمودار شماره (5): هیستوگرام استاندارد شده رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر اهر

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق، پاسخ افراد نشان از تاثیر قابل ملاحظه‌ای از سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، دین‌داری، وضعیت تاهل و ... بر میزان رضایت‌مندی شغلی وجود دارد. فرض رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران ( $r=0/236$ ) و ( $p=0/001$ ) و فرض رابطه سرمایه اقتصادی و رضایت شغلی دبیران ( $r=0/255$ ) و ( $p=0/001$ ) مورد تایید قرار می‌گیرد و هم‌چنین بین سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی و دین‌داری رابطه معنی‌دار مشاهده شده است. بر این اساس همان گونه که در سوال پژوهش مطرح شده است و در بخش ضرورت و اهداف تحقیق عنوان شده و با توجه به یافته‌های تحقیق، سرمایه اقتصادی و اجتماعی به عنوان عاملی است که می‌تواند بر افزایش یا کاهش رضایت شغلی معلمان موثر باشد، به بیان دیگر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با افزایش سرمایه اجتماعی و اقتصادی دبیران رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. بعضی از تحقیقات در سطح خود مثلاً یک سازمان یا در سطح کلان کشور انجام گرفته‌اند واضح است که در سطح کلان نتایج تحقیق نسبت به یک استان متفاوت خواهد بود، چرا که محیط شهر کوچک نسبت به جامعه بزرگ‌تر از افراد همگن تشکیل شده است و به تبع نتایجی که به دست خواهد آمد با نتایج استان و کشور متفاوت خواهد بود.

### پیشنهاد‌های پژوهشی

از آن‌جا که متغیر وابسته این تحقیق رضایت‌مندی شغلی می‌باشد، بنابراین تاکید عمده در این تحقیق مطالعه و ارزیابی میزان رضایت‌مندی شغلی است. همان‌طور که آمارهای مربوط به متغیر وابسته نشان می‌دهد وضعیت رضایت‌مندی شغلی در میان نمونه آمار بالا گزارش شده به طوری که میانگین رضایت شغلی 59/16 می‌باشد. اگر بخواهیم نتایج این تحقیق را با احتیاط به کل جامعه آماری تعمیم دهیم باید متذکر شویم که میزان رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران شهر اهر مطلوبیت دارد. در تحقیق حاضر تلاش بر این است که در حد و اندازه کار صورت گرفته پیشنهادهایی ارائه دهیم که این پیشنهادها می‌تواند برای آموزش

و پرورش، مسئولین استان، سازمان‌های ذی‌ربط و هم برای تحقیقات آتی مورد استفاده قرارگیرد در پژوهش حاضر دو نوع پیشنهاد ارائه می‌گردد.

- توجه به دبیران برای افزایش سرمایه اجتماعی از طریق افزایش، حس مشارکت آنان در فعالیت‌های گروهی، مشورت در تصمیم‌گیری، افزایش حس اعتماد از طریق افزایش تعاملات درون‌گروهی و برون‌گروهی، دبیران پرداخته شود.

- مسئولین بایستی جهت جلوگیری از پی‌آمدهای احتمالی (کاهش سرمایه اجتماعی و در نتیجه کاهش رضایت شغلی) به مسئله اعتماد متقابل، ایجاد حس مشارکت، ایجاد تعهد و تعلق برای رضایت کارمندان توجه ویژه مبذول دارند.

- پرداخت دستمزدهای مکفی، پرداخت حق بیمه، تامین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغلی و ایجاد محیطی انتقادپذیر می‌تواند میزان امنیت شغلی را بالا ببرد.

- توجه به محیط کارکنان و افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی و همچنین توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه‌های آشنایی بیشتر آنان از یکدیگر و توجه به روابط غیررسمی بین کارکنان.

از آن جا که این تحقیق در شهر اهر انجام گرفته و نتایج آن با یک استان یا کشور متفاوت خواهد بود و از طرفی محقق با محدود زمانی و مالی مواجه بوده است برای همین تحقیق حاضر فقط در بین دبیران متوسطه شهر اهر انجام گرفته لذا توصیه می‌گردد، تحقیقات بعدی در سطوح سنجش کلان‌تر حرکت کند، تا نتایج قابل تعمیم به جامعه باشد.

پیشنهاد دیگر این که ممکن است اساساً عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی شهراهر متفاوت از محیط نظریه‌پردازها و تحقیق انجام گرفته از سایر نقاط دنیا باشد، لذا تحقیقاتی نیز می‌توانند به مطالعه این امر اختصاص یابند.

پیشنهاد بعدی این که، چون رضایت‌مندی شغلی از عوامل متعدد و متنوع زیادی تاثیرپذیر است و مطالعه همه آنها در یک تحقیق مشکل است، لذا به محققان توصیه می‌گردد در تحقیقات آتی به سایر عوامل مرتبط با رضایت شغلی نیز بپردازند.

### منابع

- آتشی‌پور، س، ح؛ و همکاران. (1387). *مولفه‌های رفتار سازمانی، مدیریت کارکنان اصفهان*. انتشارات رعنا. چاپ اول.
- آتشی‌پور، س، ح؛ و همکاران. (1384). *مولفه‌های رفتارهای سازمانی مدیریت و کارکنان*. چاپ اول.
- آزاد ارملکی، ت. (1381). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: انتشارات صدا و سیما. چاپ چهارم.
- استورانت، ک. (1370). *روان‌شناسی اجتماعی کاربردی*. ترجمه: ف، ماهر. مشهد: موسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.

- استیفن، پ. (1386). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه: ع، پارسایان و دیگری. تهران: پژوهش‌های فرهنگی. چاپ یازدهم.
- الکساندر، پ. (1377). نظریه‌های جامعه‌شناسی و فلسفه‌های نوین تاریخ. ترجمه: ا، نوروزی. رشت: انتشارات حق شناس، چاپ اول.
- برومند، م. (1392). بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مرتبط با میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- پوراصل، م. ح. (1389). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرک استان آذربایجان غربی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- جانانان، ا. (1372). ساخت نظریه‌های جامعه‌شناختی. ترجمه: ع، لهسایی‌زاده. تهران: انتشارات نوید شیراز. چاپ اول.
- جانسون، و همکاران. (1389). جامعه‌شناسی سازمانی. ترجمه: ح، دانایی‌فرد و دیگری. تهران: دانشگاه امام صادق. چاپ اول.
- ذکاوئی قراگزلو، ع. (1371). آموزش و پرورش میانی و نظریه‌ها. تهران: انتشارات احیا کتاب.
- رایبیز، ا. (1378). میانی رفتار سازمانی. ترجمه: ع، پارسایان و دیگری. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، ا. (1389). میانی رفتار سازمانی. ترجمه: ع، پارسایان و دیگری. تهران: نشر پژوهش فرهنگی.
- رایبیز، ا. (1376). میانی رفتار سازمانی. ترجمه: ع، پارسایان و دیگری. چاپ اول.
- رستگارخالد، ا. (1385). خانواده، کار، طبیعت. تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- ریتزر، ج. (1384). نظریه‌های جامعه‌شناسی. ترجمه: م، ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- ریتزر، ج. (1380). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه: م، ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- ساعتچی، م. (1389). بهداشت روانی در محیط کار (با تأثیر بر فشار روانی و فرسودگی شغلی). چاپ سوم.
- سیدجوادی، ر. (1386). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیدجوادی، ر. (1384). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شرموهون، ج. (1381). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: م، ایران نژاد پاریز. تهران: نشر مدیران.
- شفیع‌آبادی، ع. (1372). راهنمای مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات ارشد.
- فرجی، ع و دیگران. (1387). نقش و تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. دوره ۷، شماره 2، صص 21-38.
- فریز، ت. (1378). کاروری نهایت شغلی. ترجمه: م، جلالی نائینی و دیگری. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- فیلد، ج. (1386). سرمایه اجتماعی. ترجمه: غ، ر، غفار و دیگری. تهران: انتشارات کویر.
- کامران شاهی، ر. (1390). بررسی عوامل اجتماعی و اقتصادی و روانی مرتبط با توانمندی دانشجویان دختر. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- کزازی، ا. (1382). مجموعه مقالات توسعه اشتغال در حوزه فرهنگ. تهران: انتشارات دستان. چاپ اول.
- کلانتری، ن. (1388). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان مراغه. کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی و تربیتی گروه علوم اجتماعی.
- مسمی‌پرست، ش. (1382). نظریه‌های اجتماعی کلاسیک. موسسه انتشارات آگاه. چاپ اول.
- یان کرایب. (1378). نظریه‌های مدرن در جامعه‌شناسی از پارسستر تا هابرماس. ترجمه: م، مهاجر. تهران: انتشارات صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران. چاپ اول.
- Argyis, C. (۱۹۷۶). **Personality and and organization**. New- York: jhon wiley ^ sons INC.
- Lussiov, R. N. (۱۹۹۷). **Manegment, concepts, application, andskill development t**. Sout-western college publishing. Ohio.

---

Terez, T. (۲۰۰۰). **۲۲keys creating a meaning full workplace**. Workplace solutions. INC. columbus, Ohio.

Vroom, V. (۱۹۶۴). **Work and Motivation**. Newyork: jhon wileg & sons, Znc.