

بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی

(مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)

دکتر معصومه مطلق^۱، دکتر فرزاد نوابخش^۲، فتاح نقشی^۳

چکیده

این تحقیق با هدف شناخت رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در بین کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه انجام گرفته است. این مطالعه با روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان شاغل در واحدهای بهزیستی کرمانشاه به تعداد ۳۷۰ نفر می باشد. پس از بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه، اطلاعات و داده ها جمع آوری و با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته های تحقیق نشان می دهد که در بین متغیرهای زمینه ای تنها تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد و در سایر متغیرها شامل سن، جنس، تأهل و درآمد رابطه معناداری مشاهده نشد. بر اساس نتایج به دست آمده کلیه متغیرهای مستقل شامل سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته (رضایت شغلی) دارند.

کلید واژه ها: سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، رضایت شغلی، سازمان

^۱عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اراک (نویسنده مسئول) m-motlag@iau-arak.ac.ir

^۲عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اراک

^۳دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اراک

مقدمه

یک جامعه پویا و زنده شامل گروهی از مردم است که نسبت به یکدیگر دارای کنش و واکنش متقابل هستند افرادی که با هم دیگر روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد، احترام، همکاری و تعاون و انسجام دارند اندیشمندان علوم اجتماعی از جمله جامعه شناسان امروزه برای بررسی کمیت و کیفیت چنین روابط اجتماعی از مفهوم سرمایه اجتماعی^۴ بهره گرفته اند. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضاء می شود.

در کلی ترین سطح، سرمایه اجتماعی ویژگی هایی از یک جامعه یا گروه اجتماعی است که ظرفیت سازماندهی جمعی و داوطلبانه برای حل مشکلات متقابل یا مسائل عمومی را افزایش می دهد از جمله می توان از معیار رابطه متقابل یا رفتار غیر خودخواهانه یا معیارهایی نام برد که اجرای قراردادها را تسهیل میکند (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۱۰)

نیروی انسانی از دیرباز مورد توجه و عنایت اندیشمندان بوده و هست. در قرون گذشته به دلیل عدم پیچیدگی مشاغل، کمیت نیروی انسانی بیشتر مدنظر بود، اما از زمان انقلاب صنعتی به این سو که پیچیدگی مهارت ها افزایش یافت کیفیت استفاده از نیروی انسانی بیشتر مدنظر قرار گرفت تا جوابگوی نیازهای فزاینده جمعیت باشد اکثر کارها هرگز تنها یک سلسله عملیات یا یک روند مقرر شده نیستند، بلکه یک سلسله روابط اجتماعی هم وجود دارد که غالباً کار شخص را برای وی مهم و یا معنی می سازند. (شترتز، به نقل از نوایی، ۱۳۹۰: ۴)

سرمایه اجتماعی دارای دو جزء پیوند و اعتماد میان مجموعه های انسانی و سازمانی به عنوان منبع ارزشمندی است که با ایجاد هنجارهای روابط مبتنی بر اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف سازمانی و فردی می شود و بستر لازم برای بهره وری مناسب از سرمایه انسانی و مالی را بوجود می آورد. از سوی دیگر بر اساس تحقیقات متعددی که در زمینه رضایت شغلی کارکنان انجام شده مشخص شده است که از جمله عوامل مهم خشنودی شغلی کارکنان روابط و مناسبت های بین همکاران و تحسین از سوی همکاران است که می تواند یک پاداش برای کارکنان باشد و به بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی و در نهایت رضایت شغلی منجر شود (ارشادی، ۱۳۸۸: ۲)

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است سرمایه اجتماعی در واقع اثر اقتصادی مجموعه ای از روابط اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می کند و موجب افزایش بهره وری می شود.

سرمایه انسانی با تغییر نگرش افراد، مهارتها و تواناییهای آن ها را افزایش می دهد و سرمایه اجتماعی نیز هنگامی به وجود می آید که روابط میان کارکنان به شیوه ای دگرگون شده باشد که هر کدام از آنان بتوانند به راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره وری سازمان می شود.

رضایت شغلی تابعی از سرمایه اجتماعی و بالاخص شبکه روابط اجتماعی میان همکاران است این روابط و مناسبات مبتنی بر اعتماد بین همکاران نقش مهمی در شکوفایی استعدادهای ذاتی افراد دارد. چنانچه تحقیقات انجام شده در ارتباط با رضایت شغلی نشان می دهد ضعف در نظام ارتباطی بین کارکنان می تواند بر رضایت شغلی آن ها تأثیر منفی داشته باشد

⁴ Social capital

لذا شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم اقتصادی و اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سازمان‌ها یاری کند. حال با توجه به نتایج پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۸۲) در کشور که حکایت از پایین بودن سرمایه اجتماعی دارد و باتکیه به نتایج تحقیقات پیشین مبنی بر تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر افزایش و یا کاهش رضایت شغلی، محقق در این تحقیق به مطالعه رابطه سرمایه اجتماعی با تأکید بر مولفه‌های اعتماد و مشارکت با متغیر رضایت شغلی خواهد پرداخت و در پی پاسخ به این پرسش است که میزان سرمایه اجتماعی در بین کارکنان سازمان بهزیستی مرکز استان کرمانشاه چه رابطه‌ای با رضایت شغلی آن‌ها دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان بهزیستی شهر کرمانشاه می‌باشد. اهداف فرعی پژوهش به قرار ذیل می‌باشد:

- ۱- شناخت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن
- ۲- بررسی رابطه عوامل زمینه‌ای و رضایت شغلی کارکنان
- ۳- بررسی رابطه اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان
- ۴- بررسی رابطه مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان

چارچوب نظری

در این پژوهش، با رجوع به منابع مختلف مرتبط با موضوع پژوهش، مبانی نظری نسبتاً جامعی بدست آمد که بر مبنای آن می‌تواند چارچوب نظری را تبیین نمود. با توجه به اینکه موضوع پژوهش دارای دو متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی است و وجود تنوع دیدگاه‌ها و نظریات مختلف، سعی شده است که از نظریه‌هایی استفاده شود که با این مفاهیم ارتباط بیشتری دارند و به نوعی قادر به تبیین موضوع مورد مطالعه باشند. به نظر می‌رسد، نظریات کلمن، پاتنام، بوردیو و گیدنز در حوزه سرمایه اجتماعی و نظریات آلدرفر، هرزبرگ و پارسونز در حوزه رضایتمندی شغلی ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش دارند.

اکثر نظریه پردازان دیدگاهی کارکردی نسبت به سرمایه اجتماعی داشته‌اند و از این منظر به تحلیل آن پرداخته‌اند. کلمن سرمایه اجتماعی را منبعی برای کنش افراد می‌داند، که به طور ذاتی در ساختار روابط کنشگران با هم و رابطه بین آنها حضور دارد. (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۴۹) کلمن معتقد است که سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. به نظر او سرمایه اجتماعی شیئی واحد نیست، بلکه انواع چیزهایی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند. (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲) ارزش مفهوم سرمایه اجتماعی، اساساً در این واقعیت است که جنبه‌های معینی از ساختار اجتماعی را از طریق کارکردشان تشخیص می‌دهد، کارکردی که بوسیله مفهوم «سرمایه اجتماعی» مشخص می‌شود. ارزش جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی برای کنشگران است که به منزله منابع کنشگران می‌توانند برای تحقق علائق شان از آنها استفاده کنند. (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۵)

کلمن مجموعه گوناگونی از ویژگی روابط اجتماعی را ذکر می‌کند که می‌تواند منابع سرمایه‌ای سودمند برای افراد تشکیل دهد. این ویژگی‌ها که به عنوان منابع سرمایه اجتماعی شناخته می‌شوند عبارتند از: تعهدات و انتظارات، ظرفیت

بالمقوله اطلاعات، هنجارها و ضمانت اجرایی مؤثر، روابط اقتدار، سازمان اجتماعی انطباق پذیر و سازمان تعمدی. (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۷)

پاتنام در بحث از مهمترین مؤلفه های سرمایه اجتماعی، به شبکه افراد و تعلق گروهی شان اشاره می کند و معتقد است که این عنصر در کنار سایر عناصر، موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه در اجتماع و در نهایت بهبود رضایت از زندگی آنها می شود. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان وسیله ای برای رسیدن به رضایت از زندگی بالاتر مطرح است.

همچنین وی معتقد است که سرمایه اجتماعی شامل شبکه ها، هنجارها و اعتمادی است که مشارکت کنندگان را قادر می سازد تا به طور مؤثرتری با همدیگر کنش داشته باشند و اهداف مشترکشان را پیگیری نمایند. او بر این باور است این منابع خصیلتی خود تقویت کننده دارند و باعث ارتقاء همکاری، مشارکت اجتماعی، اعتماد متقابل و رفاه اجتماعی می گردند. سرمایه اجتماعی در نظر پاتنام، یک رابطه پیوسته و متقابل بین شبکه اجتماعی، اعتماد، مشارکت و تعهد است. (پاتنام، ۱۳۸۴: ۹۵-۱۰۰)

بورديو نیز با تأکید بر شبکه اجتماعی آن را منبعی برای دستیابی به اهداف و تسهیل کنش می داند. از نظر بورديو شبکه های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آنها را با انجام کنش های منطقی و هدفمند برای دستیابی به دیگر سرمایه ها و منابع پدید آورد. (شریعت، ۱۳۸۸: ۵۹) بورديو سرمایه اجتماعی را ساخته شده از تکالیف و تعهدات اجتماعی (پیوندها و ارتباطات) می داند. (بورديو، ۱۳۸۴: ۱۳۶) حجم سرمایه اجتماعی مورد تملک یک فرد به اندازه شبکه پیوندهایی بستگی دارد که او می تواند به طرزی مؤثر بسپار کند، و مضافاً وابسته است به حجم سرمایه در تصرف کسانی که وی با آنان در ارتباط است.

به نظر بورديو شبکه های اجتماعی (شبکه ای از پیوندها) محصول راهبردهای سرمایه گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه به قصد نهاد یا باز تولید روابطی اجتماعی است که در کوتاه مدت یا دراز مدت مستقیماً قابلیت استفاده دارند، یعنی تبدیل روابط تصادفی نظیر مناسبات همسایگی و روابط در محل کار، به روابطی که به طور همزمان لازم و اختیاریند و حامل تکالیف و تعهدات ماندگاری هستند که تضمین می شوند. (بورديو، ۱۳۸۴: ۱۴۷-۱۵۱)

در همین راستا گیدنز نیز معتقد است هر چیزی در زندگی اجتماعی، از آنچه سیستم های جهانی در بر می گیرند تا آنچه وضعیت فکری یک فرد محسوب می شود در یک کردار اجتماعی بوجود می آید. به نظر او، اعتماد و تأثیر آن بر فرآیند توسعه زیربنا و زمینه ساز اصلی در جوامع مدرن است و هر جا که سطح اعتماد اجتماعی بالا باشد، مشارکت و همیاری مردم در عرصه های اجتماعی بیشتر و آسیب اجتماعی کمتر است. گیدنز بین دو نوع اعتماد تمایز قایل می شود: اعتماد به افراد خاص و اعتماد به افراد یا نظام های انتزاعی. اعتماد انتزاعی در بر گیرنده آگاهی از مخاطره و فرد مورد اعتماد است. لذا در حالی که کنشگر می تواند به راحتی در مورد میزان ارزش اعتماد به افراد خاص قضاوت کند (بر اساس اطلاعات مربوط به تاریخچه آن فرد، انگیزه ها و شایستگی های او) می تواند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به دیگران تعمیم یافته نیز دارای ایده ها و باور هایی باشد. افراد همچنین می توانند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به نظام های انتزاعی نظیر نهادها نیز دارای باور هایی باشند. (گیدنز، ۱۳۸۰: ۹۸-۱۰۱)

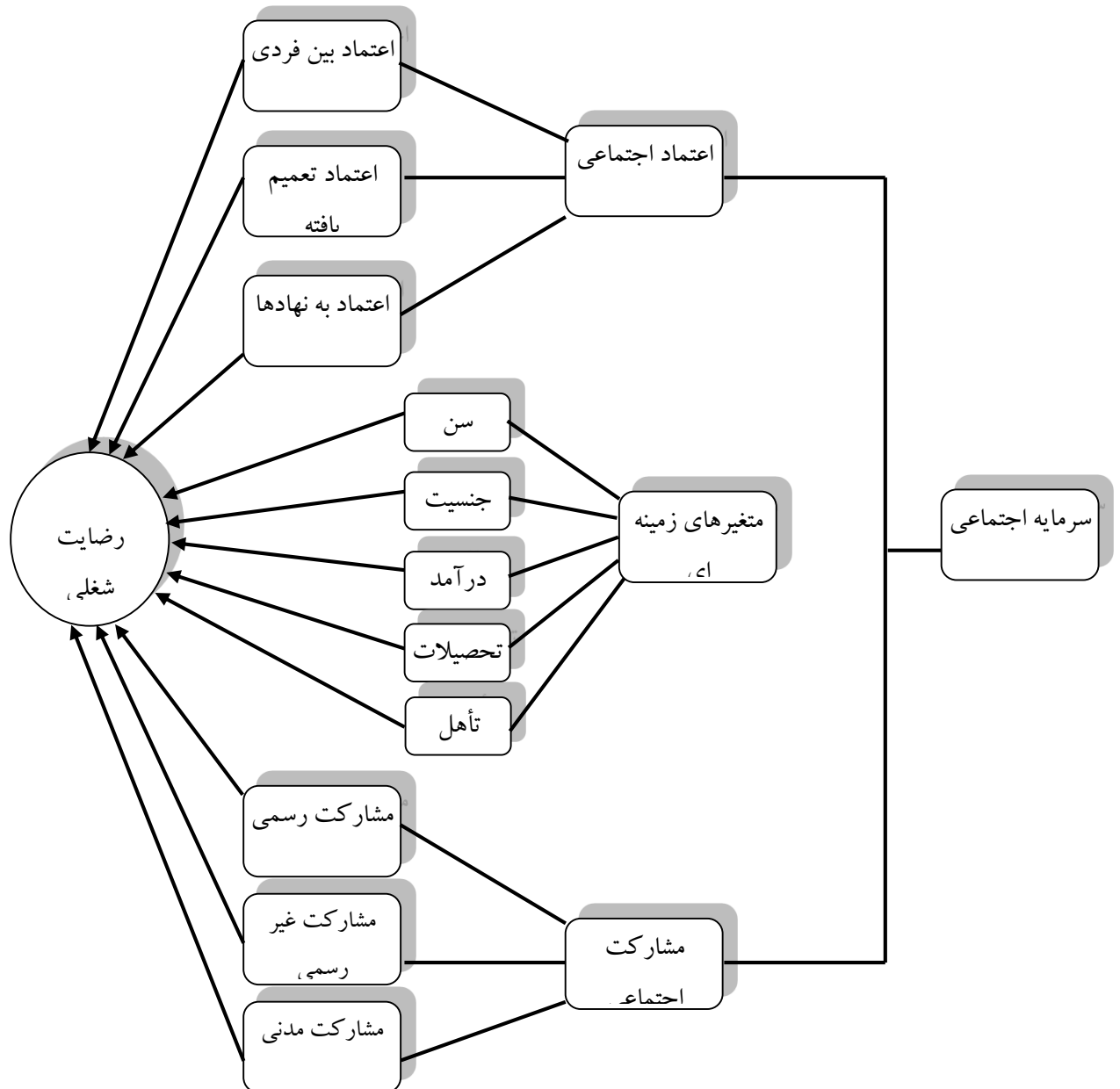
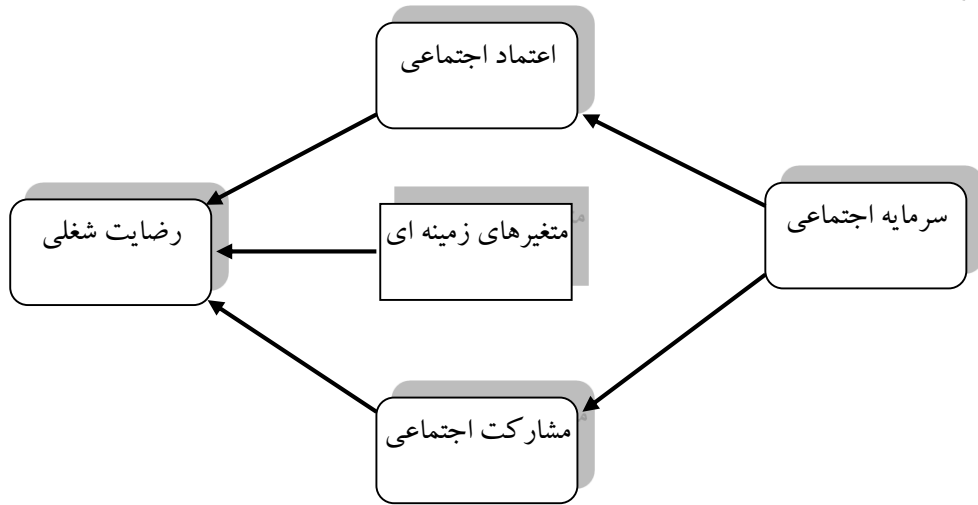
در بعد نظریات رضایت شغلی می توان گفت، آنچه که از بررسی و مطالعه مباحث شغلی نتیجه میشود این است که هیچ کارگاه، کارخانه و یا هر سازمان کار دیگر را نباید محیطی تصور کرد که درهای آن بر روی جامعه و محیطی که فرد در آن قرار دارد بسته است. همچنین کارگرو کارمند را نباید شخصیتی محصور در محیط کار در نظر گرفت که تنها و صرفاً در برابر عوامل مستقیم سازمان کار از خود حساسیت نشان می دهد، و عوامل عامتر یا عواملی که رابطه مستقیم با نقش او در کارگاه ندارد، را فراموش کرد. به عبارت دیگر نباید کارگر و کارخانه را از محیطش مجزا و مجرد نشان دهیم. نتایج تحقیقات نشان می دهد، مجموعه ای از عوامل درون زا و برون زا بر رضایت شغلی اثر می گذارند. از آن جمله می توان به سطح سرمایه اجتماعی موجود در سازمان و منطقه و همچنین تک تک اعضای آن سازمان، سطح دستمزد در منطقه، ابعاد شخصی و خصوصی مانند سطح معلومات فرد و تربیت اجتماعی و روانشناختی فرد اشاره کرد که بیش از هر چیز بر رضایت و عدم رضایت فرد تأثیر گذار است.

به نظر می رسد نظریات آلدرفر (نظریه وجود-وابستگی-رشد)، هرزبرگ (نظریه دو عاملی)، هومنز (نظریه تبادل) و پارسونز تا اندازه زیادی قادر به تبیین مفهوم رضایت شغلی و ارتباطش با عوامل تأثیر گذار، مانند سرمایه اجتماعی می باشند. در این راستا آلدرفر به سه دسته عمده نیاز: وجود، وابستگی و رشد اشاره دارد و معتقد است که محرومیت لزوماً به فعال شدگی نمی انجامد و بر این باور است که هم نیازهای بلند پایه و هم دون پایه می توانند بعنوان انگیزه عمل کنند. (میچل، ۱۳۷۳: ۲۴۵) آلدرفر نیازهای وابستگی را، نیازهای مربوط به احتیاج فرد برای رشد و پیشرفت به کمال می داند و اشاره می کند که اگر افراد نتوانند در محیط شغلی با همکاران خود روابط بین فردی مناسبی برقرار نمایند، ممکن است علاقه بیشتری به عواملی همچون حقوق و دستمزد، تعطیلات و مرخصی نشان دهند، زیرا اگر افراد نتوانند به نیازهای مراتب بالاتر دسترسی پیدا کنند، شاید از مکانیزم « برگشت » استفاده نموده و توجه فزاینده ای به نیازهای پایین تر مبذول دارند. (نوابی، ۱۳۹۰: ۴۱)

برحسب نظریه هرزبرگ نارضایتی از کار نقطه مخالف رضایت نمی باشد. اگر عوامل نارضایتی از محیط کار حذف شود می توان آرامش را در سازمان حاکم نمود ولی الزاماً باعث انگیزش یا تحرک افراد نمی شود. (هرزبرگ، ۱۹۵۹: ۱۳۸) اگر بخواهیم افراد راضی باشند و انگیزش کافی داشته باشند باید به دو دسته عوامل توجه داشت، یکی عوامل بهداشتی از قبیل دستمزد، شرایط کار، تعامل و روابط متقابل بین همکاران، خط مشی ها و مدیریت سازمان و روابط با مافوق ها و ... و دیگری عوامل انگیزشی از قبیل موفقیت در کار، پیشرفت و توسعه شغلی، آزادی عمل در تصمیم گیری، باز ساخت و ... (نوابی، ۱۳۹۰: ۳۹)

پارسونز به عنوان یکی از نظریه پردازان کارکردگرایی ساختاری، هر سازمان و نهادی را به عنوان نظام اجتماعی در نظر می گیرد و معتقد است، نظام اجتماعی از مجموعه کنشگران فردی ساخته شده که در موقعیتی که دست کم جنبه ای فیزیکی یا محیطی دارد، با یکدیگر کنش متقابل دارند. این کنشگران بر حسب گرایش به « ارضای حد مطلوب » برانگیخته می شوند و رابطه شان با موقعیت هایشان و همچنین با همدیگر مشخص می شود. او در تبیین کارکردهای نظام اجتماعی بیان می دارد که نظام اجتماعی باید نیازهای مهم کنشگران خود را برآورده سازد و همچنین باید مشارکت کافی اعضایش را برانگیزاند و ... تا بتواند بقایش را تضمین نماید (ریتزر، ۱۳۷۴: ۱۳۵-۱۳۴).

مدل مفهومی تحقیق



فرضیه های تحقیق

فرضیه کلان

به نظر می رسد بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه های میانی

۱- به نظر می رسد بین عوامل زمینه ای و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۲- به نظر می رسد بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۳- به نظر می رسد بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه های خرد

۱- به نظر می رسد بین سن و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۲- به نظر می رسد بین جنس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۳- به نظر می رسد بین تحصیلات و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۴- به نظر می رسد بین تاهل و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۵- به نظر می رسد بین درآمد و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۶- به نظر می رسد بین اعتماد بین فردی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۷- به نظر می رسد بین اعتماد تعمیم یافته و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۸- به نظر می رسد بین اعتماد به نهادها و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۹- به نظر می رسد بین مشارکت رسمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۱۰- به نظر می رسد بین مشارکت غیررسمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۱۱- به نظر می رسد بین مشارکت مدنی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

ماتریس متغیرها

جدول ۱: ماتریس متغیرها

مفاهیم	نام نظریه	نام نظریه پرداز
تعهدات و انتظارات (اعتماد) و هنجارها	سرمایه اجتماعی	جیمز کلمن
اعتماد بین فردی یا اعتماد به افراد آشنا، اعتماد تعمیم یافته یا اعتماد به افراد ناشناس، اعتماد به نظام های انتزاعی یا اعتماد به نهادها	اعتماد بنیادین	آنتونی گیدنز
شبکه ارتباطات اجتماعی، مشارکت و عضویت در گروه	سرمایه اجتماعی	پیروردیو
شبکه ارتباطات، هنجارها، اعتماد، مشارکت مدنی	سرمایه اجتماعی	رابرت پاتنام
نیازهای وجود یا زیستی، نیازهای وابستگی یا نیاز به پیشرفت و کمال و ارتباطات اجتماعی	وجود-وابستگی-رشد	کلایتون آلدرفر
عوامل بهداشتی شامل: حقوق، شرایط کار، روابط همکاران، خط مشی ها و مدیریت سازمان عوامل انگیزشی شامل: موفقیت در کار، قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه ی شغلی، آزادی عمل در تصمیم گیری	دو عاملی بهداشت و انگیزش	فردریک هرزبرگ
ارضای حد مطلوب نیازهای کنشگران	نظام اجتماعی	تالکوت پارسونز

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع مورد مطالعه، روش تحقیق حاضر، پیمایشی اسنادی است و از نوع مطالعات پنهانگر و کاربردی محسوب می‌شود. این مطالعه علاوه بر توصیف عینی عوامل موثر بر متغیر وابسته در سطح تحلیلی نیز سهم هر یک از این متغیرها را در تبیین متغیر وابسته بررسی نموده است. در تدوین مباحث نظری و چارچوب نظری تحقیق از روش اسنادی (کتابخانه‌ای) استفاده شده است و از روش پیمایشی جهت جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهر کرمانشاه شامل اداره کل، بهزیستی شهرستان کرمانشاه و همه واحدهای تابعه در سطح شهر کرمانشاه می‌باشد. کل جامعه نمونه مشتمل بر ۳۷۰ نفر پرسنل شاغل می‌باشد که در واحدهای مختلف مشغول به کار هستند.

با توجه به اینکه تعداد افراد جامعه آماری ۳۷۰ نفر بیشتر نبود و در صورت انتخاب حجم نمونه تعداد افراد مورد مطالعه بسیار کم و محدود می‌شد، به همین دلیل و به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش، کل جامعه آماری به عنوان حجم نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. و از ابزار پرسشنامه و فیش برداری جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات استفاده شده است.

در این تحقیق برای سنجش اعتبار محتوایی پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شده است که در آن به بررسی اجزاء و شاخص‌های تشکیل دهنده ابزار اندازه‌گیری پرداخته می‌شود.

منظور از اعتبار صوری میزان توافق متخصصان یک امر با یک شاخص یا معیار است. (ساروخانی، ۱۳۸۰: ۲۸۷) بدین منظور از نظریات متخصصان و صاحب نظران جامعه‌شناسی در زمینه منطبق بودن محتوای سئوالات با ویژگی‌های مورد انتظار استفاده شده است. همچنین علاوه بر اعتبار صوری، به منظور شناسایی دقیق ابزار اندازه‌گیری از اعتبار سازه‌ای نیز استفاده شده است.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، در مطالعه‌ای مقدماتی^۵ پرسشنامه مذکور در دو مرحله و به فاصله ۱۰ روز در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان شاغل در یکی از ادارات بهزیستی شهرستان‌های تابعه استان کرمانشاه که مشابه جامعه آماری پژوهش بود قرار گرفت، داده‌ها در هر مرحله مطالعه مقدماتی استخراج و با استفاده از نرم افزار SPSS پردازش و آلفا کربناخ محاسبه گردید.

در تحلیل آلفای کربناخ محاسبه شده یکی از گویه‌ها نامناسب تشخیص داده شد و حذف گردید و در نهایت آلفای کربناخ بدست آمده رقم ۰/۷۶۹ شد که نشان از سازگاری و انسجام درونی گویه‌های پرسشنامه دارد. برای تعیین پایایی یا تکرارپذیری ابزار پژوهش، داده‌های مرحله اول و دوم مطالعه مقدماتی مقایسه و پردازش گردید. همبستگی بدست آمده ۰/۸۶۲ است و نشان می‌دهد که ابزار پژوهش از پایایی و قابلیت تکرارپذیری برخوردار می‌باشد.

نتایج این پردازش و پایایی بدست آمده در جدول ذیل بیان شده است.

^۵ . pretest

جدول ۲: نتایج تحلیل سازگاری درونی و پایایی گویه های هر متغیر مورد بررسی

ردیف	متغیر	تعداد پاسخگویان	آلفای کرونباخ	ضریب همبستگی	P value
۱	اعتماد بین فردی	۳۰ نفر	.۷۵۵	.۸۰۵	۰/۰۰۱
۲	اعتماد تعمیم یافته	۳۰ نفر	.۶۴۴	.۷۶۸	۰/۰۰۱
۳	اعتماد به نهادها	۳۰ نفر	.۷۴۴	.۸۴۰	۰/۰۰۱
۴	مشارکت رسمی	۳۰ نفر	.۶۳۶	.۵۴۶	۰/۰۰۲
۵	مشارکت غیررسمی	۳۰ نفر	.۵۶۲	.۵۸۳	۰/۰۰۱
۶	مشارکت مدنی	۳۰ نفر	.۶۵۸	.۷۵۰	۰/۰۰۱
۷	رضایت شغلی	۳۰ نفر	.۷۴۸	.۷۸۷	۰/۰۰۱
	جمع کل		.۷۶۹	.۸۶۲	۰/۰۰۱

یافته های تحقیق

یافته های تحقیق در دو بخش تبیین می شود: بخش اول شامل توصیف داده ها با استفاده از آمارهای توصیفی در قالب جداول توزیع فراوانی است و در بخش دوم به آزمون فرضیه های و رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از آمارهای استنباطی می پردازیم. بر اساس نتایج جداول آمار زیر بدست آمد:

۳۹,۶ درصد جامعه مورد مطالعه مرد و ۶۰,۴ درصد زن می باشد. ۳۴,۲ درصد جامعه آماری دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۱۴,۰ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۴,۰ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۷,۷ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند. ۱۶,۱ درصد جامعه مورد مطالعه مجرد، ۸۱,۲ درصد متأهل و ۲,۷ درصد سایر موارد می باشند. حداقل سن افراد جامعه آماری ۲۲ سال و حداکثر ۶۲ سال می باشد. همچنین حداقل درآمد آنها ۳۵۰,۰۰۰ تومان و حداکثر ۲۰۰,۰۰۰ تومان می باشد. میانگین سن ۴۱,۴۲ و میانگین درآمد ۵۵۶,۰۰۰ تومان است.

کمترین و بیشترین نمره و امتیاز پاسخگویان در متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش مشخص شده است و میانگین بدست آمده است. بر اساس جدول مزبور میانگین نمره پاسخگویان در متغیر سرمایه اجتماعی ۱۱۶,۰۰، اعتماد اجتماعی ۶۵,۲۲، اعتماد بین فردی ۳۳,۱۶، اعتماد تعمیم یافته ۲۱,۹۱، اعتماد به نهادها ۱۰,۱۴، مشارکت اجتماعی ۵۰,۷۸، مشارکت رسمی ۱۷,۷۵، مشارکت غیر رسمی ۱۶,۴۳، مشارکت مدنی ۱۶,۶۰ و در رضایت شغلی ۳۳,۶۷ بوده است.

امتیاز ۳۰ نفر از پاسخگویان در متغیر اعتماد بین فردی در سطح پایین، ۲۷۰ نفر در سطح متوسط و ۳۶ نفر در سطح بالا قرار گرفته است. لذا با توجه به اینکه امتیاز ۸۰,۴ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط قرار گرفته، می توان نتیجه گرفت که سطح اعتماد بین فردی در جامعه مورد مطالعه متوسط می باشد.

امتیاز ۶۳ نفر از پاسخگویان در متغیر اعتماد یافته در سطح پایین، ۲۶۵ نفر در سطح متوسط و ۸ نفر در سطح بالا می باشد. از آنجا که امتیاز ۷۸,۹ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و ۱۸,۸ درصد در سطح پایین قرار گرفته است، می توان نتیجه گرفت که سطح اعتماد تعمیم یافته در جامعه مورد مطالعه متوسط به پایین می باشد.

سطح امتیاز ۱۴۸ نفر از پاسخگویان پایین، سطح امتیاز ۱۷۰ نفر متوسط و سطح امتیاز ۱۸ نفر بالا بوده است. لذا از آنجا که ۵۰,۶ درصد پاسخگویان در سطح متوسط و ۴۴,۰ درصد در سطح پایین قرار گرفته اند، می توان نتیجه گرفت که سطح اعتماد به نهادها در جامعه مورد مطالعه متوسط به پایین می باشد.

سطح امتیاز ۱۱ نفر از پاسخگویان پایین، ۲۲۳ نفر متوسط و ۱۰۲ نفر بالا بوده است. لذا با توجه به اینکه ۶۶,۴ درصد در سطح متوسط و ۳۰,۴ درصد در سطح بالا قرار گرفته اند، بنابراین می توان نتیجه گرفت که سطح مشارکت رسمی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به بالا می باشد.

سطح امتیاز ۲۱ نفر از پاسخگویان پایین، ۲۶۴ نفر متوسط و ۵۱ نفر بالا بوده است. بنابراین از آنجا که ۷۸,۶ درصد در سطح متوسط و ۱۵,۲ درصد در سطح بالا قرار گرفته اند می توان نتیجه گرفت که سطح مشارکت غیررسمی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به بالا می باشد.

سطح امتیاز ۱۷ نفر از پاسخگویان پایین، ۲۷۰ نفر متوسط و ۴۹ نفر بالا می باشد. لذا با توجه به اینکه امتیاز ۸۰,۴ درصد پاسخگویان در سطح متوسط و ۱۴,۶ درصد در سطح بالا بوده است. بنابراین سطح مشارکت مدنی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به بالا می باشد.

سطح امتیاز ۱۵۹ نفر از پاسخگویان پایین، ۱۶۹ نفر متوسط و ۸ نفر بالا بوده است. لذا از آنجا که امتیاز ۵۰,۳ درصد پاسخگویان در سطح متوسط و ۴۷,۳ درصد در سطح پایین قرار گرفته است. می توان نتیجه گرفت که سطح رضایت شغلی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به پایین می باشد.

سطح امتیاز ۴۰ نفر از پاسخگویان پایین، ۲۸۳ نفر متوسط و ۱۳ نفر بالا بوده است. لذا از آنجا که امتیاز ۸۴,۲ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و ۱۱,۹ درصد در سطح پایین قرار گرفته است بنابراین می توان گفت سطح اعتماد اجتماعی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به پایین می باشد.

سطح امتیاز ۹ نفر از پاسخگویان پایین، ۲۴۹ نفر متوسط و ۷۸ نفر بالا بوده است. لذا با توجه به اینکه امتیاز ۷۴,۱ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و ۲۳,۲ درصد در سطح بالا است می توان نتیجه گرفت که سطح مشارکت اجتماعی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط به بالا می باشد.

سطح امتیاز ۱۲ نفر از پاسخگویان پایین، ۳۰۴ نفر متوسط و ۲۰ نفر بالا بوده است. بنابراین از آنجا که امتیاز ۹۰,۵ درصد پاسخگویان در سطح متوسط قرار گرفته است می توان نتیجه گرفت که سطح سرمایه اجتماعی افراد جامعه مورد مطالعه متوسط می باشد.

تحلیل متغیرها و سطح معناداری رابطه بین متغیرها با استفاده از آمارهای استنباطی

این آزمون بمنظور مشخص شدن نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها انجام شده است و اینکه چه آزمونی جهت تست فرضیه ها و رابطه بین متغیرها مناسب است به عبارت دیگر از چه آمارهایی استفاده می شود پارامتری یا ناپارامتری. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف - اسمیرنوف Z	Sig(p value)
سن	۴۱,۴۲	۸,۰۷۱	۱,۰۰۹	.۲۶۱
درآمد	۵۵۶,۴۴	۱۶۹,۹۳۰	۳,۹۱۲	.۰۰۰
اعتماد بین فردی	۳۳,۱۶	۶,۱۵۰	۱,۱۴۴	.۱۴۶
اعتماد تعمیم یافته	۲۱,۹۱	۳,۸۸۶	۱,۴۱۷	.۰۳۶
اعتماد به نهادها	۱۰,۱۴	۳,۰۵۱	۱,۵۸۵	.۰۱۳
مشارکت رسمی	۱۷,۷۵	۳,۲۶۸	۱,۳۷۸	.۰۴۵
مشارکت غیر رسمی	۱۶,۴۳	۳,۱۲۲	۱,۵۶۲	.۰۱۵
مشارکت مدنی	۱۶,۶۰	۳,۱۲۲	۱,۷۱۰	.۰۰۶
رضایت شغلی	۳۳,۶۷	۶,۶۱۳	۱,۰۷۰	.۲۰۳
اعتماد اجتماعی	۶۵,۲۲	۱۰,۰۵۵	۱,۰۶۷	.۲۰۵
مشارکت اجتماعی	۵۰,۷۸	۷,۴۱۳	۱,۳۴۷	.۰۵۳
سرمایه اجتماعی	۱۱۶,۰۰	۱۴,۸۸۷	.۹۰۴	.۳۸۷

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (جدول شماره ۱) موارد استفاده از آمارهای پارامتری و ناپارامتری به این شرح است. در این آزمون فرض صفر نرمال بودن داده ها است. در صورتی که مقادیر Sig یا به عبارتی P value کمتر از ۰/۰۵ باشد آنگاه فرض صفر (نرمال بودن داده ها) رد می شود و اگر مقادیر Sig بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر (نرمال بودن داده ها) رد نمی شود. بنابراین چون مقدار Sig متغیرهای سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، رضایت شغلی، اعتماد بین فردی و سن بیشتر از ۰/۰۵ می باشد نرمال هستند، لذا از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. و برای سایر متغیرها شامل درآمد، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی چون مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ است توزیع نرمال می باشد و جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود.

این آزمون به منظور تست فرضیه ها و بررسی رابطه بین متغیرها در داده های نرمال استفاده شده است و نتایج آن به شرح ذیل است.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون (آزمون فرضیه ها)

رضایت شغلی		متغیرها
Sig(p value)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
.۰۰۰	.۶۲۳	سرمایه اجتماعی
.۰۰۰	.۵۲۰	مشارکت اجتماعی
.۰۰۰	.۵۳۸	اعتماد اجتماعی
.۰۰۰	.۴۶۹	اعتماد بین فردی
.۰۶۵	.۱۰۱	سن

در آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرض صفر عبارت است از عدم ارتباط بین دو متغیر. لذا بر اساس نتایج جدول شماره هفده، از آنجا که مقادیر Sig برای متغیرهای سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اعتماد بین

فردی کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض صفر (عدم ارتباط دو متغیر) رد می شود بنابراین بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اعتماد بین فردی با متغیر رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. اما چون مقدار Sig برای متغیر سن بیشتر از ۰/۰۵ است لذا فرض صفر (عدم ارتباط) تایید می شود. بنابراین بین متغیر سن با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. نتیجه گیری نهایی اینکه فرضیه های ۱- به نظر می رسد بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ۲- به نظر می رسد بین مشارکت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ۳- به نظر می رسد بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ۴- به نظر می رسد بین اعتماد بین فردی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، تایید شده اند. و فرضیه، به نظر می رسد بین سن و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، رد شده است.

آزمون زیر به منظور تست فرضیه ها و بررسی رابطه بین متغیرها در داده های غیر نرمال استفاده شده است. نتایج این آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۵: ضریب همبستگی اسپیرمن (آزمون فرضیه ها)

رضایت شغلی		متغیرها
Sig(p value)	ضریب همبستگی اسپیرمن (r)	
.۰۰۰	.۲۰۹	اعتماد تعمیم یافته
.۰۰۰	.۴۶۴	اعتماد به نهادها
.۰۰۰	.۵۱۶	مشارکت رسمی
.۰۰۰	.۳۱۹	مشارکت غیر رسمی
.۰۰۰	.۲۹۲	مشارکت مدنی
.۴۶۸	-.۰۴۰	درآمد

در آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرض صفر عبارت است از عدم ارتباط بین دو متغیر. لذا بر اساس نتایج جدول شماره هجده، از آنجا که مقادیر Sig برای متغیرهای اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض صفر (عدم ارتباط دو متغیر) رد می شود. بنابراین متغیرهای اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری دارند. اما چون مقدار Sig برای متغیر درآمد بیشتر از ۰/۰۵ است لذا فرض صفر (عدم ارتباط) تایید می شود. بنابراین متغیر درآمد رابطه معناداری با رضایت شغلی ندارد.

نتیجه گیری نهایی اینکه فرضیه های ۱- به نظر می رسد بین اعتماد تعمیم یافته و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ۲- به نظر می رسد بین اعتماد به نهادها و رضایت شغلی رابطه وجود دارد ۳- به نظر می رسد بین مشارکت رسمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد ۴- به نظر می رسد بین مشارکت غیر رسمی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد ۵- به نظر می رسد بین مشارکت مدنی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، تایید شده اند. و فرضیه، به نظر می رسد بین درآمد و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، رد شده است.

آزمون t مستقل، از این آزمون به منظور بررسی و مقایسه متغیر جنس در دو گروه مرد و زن و رابطه آن با متغیر رضایت شغلی استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ذیل قابل مشاهده است.

جدول ۶: آزمون t مستقل (مقایسه دو گروه مردان و زنان و ارتباط آن با رضایت شغلی)

رضایت شغلی						متغیر	
Sig	df	t	F	میانگین	N		
.۳۶۵	۳۳۴	.۹۰۶	.۴۰۰	۳۴,۰۸	۱۳۳	مرد	
				۳۳,۴۱	۲۰۳	زن	

در آزمون t مستقل فرض صفر عبارت است از عدم تفاوت بین دو گروه، لذا رضایت شغلی دو جنس (مرد و زن) بر اساس Sig بدست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ است با همدیگر تفاوت ندارند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جنسیت با رضایت شغلی ارتباط معناداری ندارد.

از این آزمون (تحلیل واریانس) به منظور بررسی و مقایسه متغیر تحصیلات در گروه های تحصیلی و رابطه آن با متغیر رضایت شغلی استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ذیل آمده است:

جدول ۷: آزمون F (وجود یا عدم وجود تفاوت رضایت شغلی در گروه های تحصیلی)

رضایت شغلی						سطح تحصیلات
Sig(p value)	F	انحراف معیار	میانه	میانگین	N	
.۰۰۰	۷,۱۹۹	۵,۸۸۶	۳۶,۰۰	۳۵,۶۶	۱۱۵	دیپلم و زیر دیپلم
		۶,۹۶۹	۳۵,۰۰	۳۴,۳۱	۴۷	فوق دیپلم
		۶,۵۷۰	۳۲,۵۰	۳۲,۳۹	۱۴۸	لیسانس
		۷,۰۰۵	۳۲,۵۰	۳۱,۰۳	۲۶	فوق لیسانس و بالاتر

در آزمون F (تحلیل واریانس) فرض صفر عدم تفاوت رضایت شغلی بین گروه های تحصیلی می باشد. لذا بر اساس نتایج جدول فوق، از آنجا که مقدار Sig (سطح معناداری) کمتر از ۰/۰۵ است. بنا بر این فرض صفر (عدم تفاوت) رد می شود. بر این اساس نتیجه می گیریم که رضایت شغلی گروه های تحصیلی با همدیگر تفاوت دارد و ارتباط معناداری بین آنها بر قرار می باشد. اما با توجه به سیر نزولی میانگین امتیاز گروه های تحصیلی این ارتباط معکوس می باشد به این معنی که با افزایش تحصیلات رضایت شغلی کاهش می یابد. به عبارت دیگر رضایت شغلی در بین گروه های تحصیلی پایین تر بیشتر است.

از این آزمون به منظور مقایسه و وجود یا عدم وجود تفاوت رضایت شغلی در بین متأهلین، مجردین و سایر گروه های انجام شده است. نتایج به دست آمده در جدول ذیل آمده است:

جدول ۸: آزمون F (وجود یا عدم وجود تفاوت رضایت شغلی با وضعیت تأهل)

رضایت شغلی			وضعیت تأهل
Sig(p value)	F	N	
.۹۵۴	.۰۴۷	۵۴	مجرد
		۲۷۳	متأهل
		۹	سایر

در آزمون F (تحلیل واریانس) فرض صفر، عدم تفاوت رضایت شغلی بین گروه هاست. لذا بر اساس نتایج جدول فوق، از آنجا که مقدار Sig (سطح معناداری) بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض صفر (عدم تفاوت) تایید می شود. بر این

اساس نتیجه می گیریم که رضایت شغلی در بین سه گروه متأهل، مجرد و سایر با همدیگر تفاوت ندارد و می توان گفت که تأهل با رضایت شغلی ارتباط ندارد.

از آزمون رگرسیون چند متغیره به منظور بررسی میزان تأثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر متغیر رضایت شغلی استفاده شده است. به عبارت دیگر کدام یک از متغیرهای مستقل برای پیش بینی رضایت شغلی مناسب تر و تأثیر بیشتری دارند. در جدول ذیل نتایج آزمون رگرسیون قابل مشاهده است.

جدول ۹: رگرسیون چند متغیره (بررسی تأثیر متغیرها بر رضایت شغلی)

مدل	متغیرها	F	Sig	R square (ضریب تعیین)	B
۱	مشارکت رسمی	۱۲۴,۲۹۸	.۰۰۰	.۲۷۱	۱.۰۵۴
۲	مشارکت رسمی اعتماد به نهادها	۱۰۸,۹۶۶	.۰۰۰	.۳۹۶	.۸۱۴ .۸۰۶
۳	مشارکت رسمی اعتماد به نهادها اعتماد بین فردی	۹۹,۲۸۹	.۰۰۰	.۴۷۳	.۷۱۱ .۶۵۷ .۳۱۷

(اعتماد بین فردی) ۰.۳۱۷ + (اعتماد نهادی) ۰.۶۵۷ + (مشارکت رسمی) ۰.۷۱۱ + ۳.۸۸۱ = J_s خط رگرسیون

مطابق نتایج جدول شماره بیست و دو، و بر اساس تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام سه متغیر مشارکت رسمی، اعتماد به نهادها و اعتماد بین فردی به ترتیب بیشترین نقش و تأثیر را در پیشگویی و پیش بینی رضایت شغلی دارند و اثر این متغیرها بر روی رضایت شغلی با مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ معنادار می باشد.

نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی بر توسعه روابط مردم با یکدیگر برای دسترسی به منابع تکیه دارد که همسان با فرضیه انتخاب عاقلانه است. افراد و گروه ها با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند و کنش متقابل دارند تا به نتایج سودمندی برسند. یکی از عوامل بسیار مهم دوام و بقاء هر سازمانی شبکه روابط و کنش متقابل بین افراد تشکیل دهنده آن سازمان هستند. حال اگر این روابط مبتنی بر مولفه هایی باشد که در این تحقیق به عنوان سرمایه اجتماعی از آن نام برده شده، می تواند محیطی خوشایند و ارضاء کننده جهت اعضای سازمان بوجود آورد و در نهایت به افزایش بهره وری و توسعه آن سازمان یاری رساند.

در جدول آمارهای توصیفی، میانگین امتیاز پاسخگویان در متغیرهای مستقل و وابسته مشخص شده است که به قرار ذیل می باشد. سرمایه اجتماعی ۱۱۶,۰۰، اعتماد اجتماعی ۶۵,۲۲، اعتماد بین فردی ۳۳,۱۶، اعتماد تعمیم یافته ۲۱,۹۱، اعتماد به نهادها ۱۰,۱۴، مشارکت اجتماعی ۵۰,۷۸، مشارکت رسمی ۱۷,۷۵، مشارکت غیر رسمی ۱۶,۴۳، مشارکت مدنی ۱۶,۶۰ و در رضایت شغلی ۳۳,۶۷ بوده است.

در ادامه توصیف داده ها به درجه بندی محدوده نمرات پاسخگویان و سطح بندی رتبه پاسخگویان در شاخص های مورد بررسی پرداخته شد تا روشن شود امتیاز چه تعداد از پاسخگویان برای هر متغیر در سطوح بالا، متوسط یا پایین قرار گرفته است. نتایج به دست آمده در این بخش بیانگر این است که متغیر اعتماد بین فردی در جامعه مورد مطالعه در سطح متوسط و متغیرهای اعتماد اجتماعی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها و رضایت شغلی در سطح متوسط به پایین و متغیرهای مشارکت اجتماعی، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی در سطح متوسط به بالا قرار

گرفته اند. با استناد به یافته‌های مشاهده شده می‌توان نتیجه گرفت که جامعه مورد مطالعه از سطح سرمایه اجتماعی متوسطی برخوردار می‌باشد و در زمینه رضایت شغلی این سطح متوسط به پایین می‌باشد.

نتایج استنباطی بر اساس نتایج بدست آمده بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی و مشارکت مدنی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. اما بین سن و درآمد با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

سه متغیر زمینه‌ای جنس، تحصیلات و تأهل و ارتباط آنها با رضایت شغلی با استفاده از آزمون‌های t مستقل و f (تحلیل واریانس) تجزیه و تحلیل شدند. بر اساس نتایج این آزمون‌ها بین جنسیت و تأهل با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. اما بین تحصیلات و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش تحصیلات رضایت شغلی کاهش می‌یابد به عبارت دیگر رضایت شغلی در بین گروه‌های تحصیلی پایین‌تر بیشتر است.

کلیت نتایج بدست آمده در تحقیق حاضر نشان می‌دهد که سطح سرمایه اجتماعی افراد جامعه مورد مطالعه در حد متوسط است و در بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی، شاخص‌های اعتماد تعمیم یافته و اعتماد به نهادها آن چیزی که گیدنز از آن به عنوان یکی از ویژگی‌های بنیادی جوامع مدرن یاد می‌کند، در جامعه آماری مورد مطالعه در سطح متوسط به پایین قرار دارند. همانگونه که ملاحظه می‌شود متوسط به پایین بودن سطح اعتماد به نهادها و اعتماد تعمیم یافته در افراد جامعه مورد مطالعه نشان از پابندی و اعتقاد افراد جامعه مورد مطالعه به ارزش‌ها و باورهای جوامع سنتی است جوامعی که منابع اعتماد و در آنها همان منابع دوران پیش از مدرن یعنی سنت، نظام‌های خویشاوندی، مذهب و اجتماع محلی است. بنابراین می‌توان گفت آن نوع اعتمادی که گیدنز تحت عنوان اعتماد به نظام‌های انتزاعی مشخص کرده است در جامعه مورد مطالعه پایین می‌باشد.

از طرف دیگر براساس نتایج تحقیق، میزان رضایتمندی شغلی افراد جامعه مورد مطالعه در سطح متوسط به پایین می‌باشد. همانگونه که تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد مولفه‌ی اعتماد به نهادها یکی از شاخص‌های تبیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. بنابراین بدلیل اینکه سطح اعتماد به نهادها در جامعه مورد مطالعه متوسط به پایین است لذا می‌توان گفت تاثیر مستقیم به رضایتمندی شغلی افراد جامعه آماری داشته است و به عنوان یکی از عوامل کاهشدهنده رضایت شغلی مطرح می‌باشد.

یافته‌های تحلیل فرضیه‌ها به ما نشان می‌دهد که بین همه مولفه‌های سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. این ارتباط گویای این مطلب است که سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن بر میزان رضایتمندی افراد جامعه مورد مطالعه از شغل و کارشان تاثیرگذار است به این معنی که در صورت بالا بودن سرمایه اجتماعی (وجود روابط و تعامل مبتنی بر اعتماد متقابل، داشتن روحیه همکاری و مشارکت و ...) رضایت شغلی افراد بالا می‌رود و در صورت نبود یا پایین بودن سرمایه اجتماعی، میزان رضایت از شغل کاهش می‌یابد. پس می‌توان نتیجه گرفت چون سطح سرمایه اجتماعی افراد جامعه مورد مطالعه بالا نیست بنابراین از سطح رضایتمندی شغلی نسبتاً پایینی برخوردار می‌باشند.

منابع

۱. ارشادی، فاطمه، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن دبیرستانهای شهرستان شبستر، کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

۲. احمدی ازغندی، حسن (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر سرمایه ی اجتماعی بر رضایت از زندگی، فصلنامه ی تخصصی جامعه شناسی مطالعات جوانان واحد بابل، شماره سوم، زمستان ۱۳۸۹
۳. ازکیا، مصطفی، غلامرضا غفاری (۱۳۸۶)، جامعه شناسی توسعه، چاپ ششم، انتشارات کیهان، تهران
۴. اجاقلو، سجاد و محمدجواد زاهدی (۱۳۸۴) بررسی اعتماد اجتماعی و عوامل موثر بر آن در بین ساکنان شهر زنجان، مجله ی جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۴
۵. ایرن نژاد، مهدی و پرویز ساسان گهر (۱۳۸۳) سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ هشتم، تهران، موسسه عالی بانکداری ایران بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
۶. بیرو، آلن، (۱۳۷۰)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، چاپ دوم، انتشارات کیهان، تهران
۷. بیکر، واین (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، سازمان مدیریت صنعتی، تهران
۸. بیی، ارل (۱۳۸۸) روش های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه رضا فاضل، تهران، انتشارات سمت
۹. پاتنام، رابرت، (۱۳۸۴) جامعه برخوردار سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، انتشارات شیراز، تهران
۱۰. تنهایی، حسین ابوالحسن و جواد نکهت (۱۳۷۸) شیوه ی تنظیم و نگارش پایان نامه، کرمان، نشر همیار
۱۱. تنهایی، حسین ابوالحسن و زهرا حضرتی صومعه (۱۳۸۷)، تحلیل کیفی فرآیندی، سرمایه اجتماعی در میان شهروندان تهرانی، فصلنامه تخصصی جامعه شناسی دانشگاه آزاد واحد آشتیان، شماره چهارم
۱۲. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴) سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، چاپ اول، تهران، انتشارات شیرازه
۱۳. جعفری، فرامرز (۱۳۸۹) مطالعه ی جامعه شناختی رابطه ی میان مشارکت سیاسی و سرمایه ی اجتماعی در بین دانشجویان دانشکده علوم انسانی و علوم پایه دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز سال تحصیلی ۹۰-۸۹، کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک
۱۴. چلبی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه شناسی نظم، تهران، انتشارات نی، چاپ اول
۱۵. حسین آبادی، مرتضی (۱۳۸۹) بررسی میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی در بین پرسنل بیمارستان امیرالمومنین اراک، کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک
۱۶. رتیزر، جورج (۱۳۸۰) نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ پنجم، انتشارات علمی، تهران
۱۷. سالارزاده، نادر، داوود حسن زاده (۱۳۸۵) بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، فصلنامه ی علوم اجتماعی، شماره ۳۳
۱۸. ساروخانی، باقر و ابوالقاسم حیدرآبادی (۱۳۸۸) بررسی گونه شناسی اعتماد اجتماعی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی شماره ۲۳
۱۹. سلمانی، محمد و دیگران (۱۳۸۹) بررسی ابعاد سرمایه ی اجتماعی در توسعه روستایی، فصلنامه ی تخصصی علوم اجتماعی واحد شوشتر، شماره یازدهم، زمستان ۸۹
۲۰. ساروخانی، باقر (۱۳۸۲) روش های تحقیق در علوم اجتماعی، جلد سوم، تهران، انتشارات دیدار
۲۱. شریعت، حسین (۱۳۸۸) بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بردسیر، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی، شماره ۲۳
۲۲. شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۶) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، انتشارات رشد
۲۳. شارع پور، محمود (۱۳۸۳) فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن، نامه ی انجمن جامعه شناسی، شماره ۳

۲۴. فقیهی، ابوالحسن، طاهر فیضی (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی در سازمان، پیک نور، سال سوم، شماره سوم
۲۵. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴) سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، انتشارات شیرازه، تهران
۲۶. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹) پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، انتشارات جامعه ایرانیان، تهران
۲۷. فیلد، جان (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضانی، انتشارات کویر، تهران
۲۸. کلمن، جیمز، (۱۳۷۷) بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ اول، نشر نی
۲۹. کورمن، آبراهام (۱۳۷۰) روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد، تهران
۳۰. کلانتری، خلیل (۱۳۸۹) پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، تهران - انتشارات فرهنگ صبا
۳۱. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۸) تجدد و تشخص، ترجمه ناصر موفقیان، انتشارات نشر نی، تهران
۳۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۰) پیامدهای مدرنیت، ترجمه محسن ثلاثی، نشر مرکز، تهران
۳۳. مهدوی، سیدمحمدصادق و تیسایه اسدی (۱۳۸۷) بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت راه آهن تهران، فصلنامه جامعه‌شناسی معاصر، شماره اول
۳۴. میچل، ترنس آر (۱۳۷۳) مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه دکتر حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد
۳۵. محمدی نژاد، محمد (۱۳۸۹) بررسی تاثیر اعتماد اجتماعی بر مشارکت اجتماعی شهروندان شهر کوهدشت، کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد آشتیان، دانشکده علوم اجتماعی
۳۶. نوایی، علی، (۱۳۹۰) بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت مندی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نهاوند، کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی اراک
۳۷. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۳۸. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۷۱) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر قاسم کبیری، جهاد دانشگاهی، تهران
۳۹. یارمحمد توسکی، مریم و غلامعباس توسلی (۱۳۸۴) بررسی بنیان‌های سرمایه اجتماعی با تکیه بر اعتماد اجتماعی دانشجویان شهر اراک، فصلنامه تخصصی جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد آشتیان، شماره چهارم

The sociological survey about the relationship between social capital and job satisfaction (A case study of Wellbeing organization's personnel in Kermanshah 2011-2012)

Dr. Masoumeh Motlaq^۶

Dr.Farзад Navabakhsh^۷

Fatah Naqshi^۸

Abstract

The present paper examines the relationship between social capital and job satisfaction (A case study of Wellbeing organization's personnel in Kermanshah city 2011-2012) For this purpose some theories are used and the hypotheses are formulated based on them. This is a survey research and the technique of data collection is questionnaire that distributed among 370 personnel working in Wellbeing organization in Kermanshah. The analysis of the data is carried out at descriptive and inferential statistics level. The results show that education is the only variable among age, sex, salary and marital status which has relationship with job satisfaction. There is direct relationship between independent variables -social capital and the kinds of trusts and participations with job satisfaction.

Key words: social capital, social trust, social participation, job satisfaction, organization

⁶ Faculty member, Islamic Azad University ,Arak branch
m-motlaq@iau-arak.ac.ir

⁷ Faculty member, Islamic Azad University ,Arak branch

⁸ M.A student ,Islamic Azad University ,Arak branch