



بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد

علی کیمیائی^۱، مجید صفری^۲، ابودر سعادت طلب^۳، سعیده طاهری طیبی^۴، قاسم شیخی^۵

^۱ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران ، Alikimiyaiei54@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مهر، ایران ، majidsafari4030@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان عسلویه، ایران ، abuzarsaadat@gmail.com

^۴ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران ، taherisss@yahoo.com

^۵ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مهر، ایران ، g.shaykhi@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمانانی که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ در مدارس شهرستان لامرد به تدریس مشغول می باشند. که تعداد آنها ۶۷۲ نفر شامل ۳۰۰ نفر زن و ۳۷۲ نفر مرد می باشد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده و جدول مورگان استفاده گردید و ۲۴۵ نفر شامل ۱۰۰ نفر زن و ۱۴۵ نفر مرد انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی پاتنام^۱ (۲۰۰۵) و سنجش رضایت شغلی^۲ (ویسوکي و کروم^۳، ۱۹۹۱) می باشد. روایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و با استفاده از آزمون بارتلت روایی پرسشنامه‌ی سرمایه اجتماعی ۰،۷۸ و پرسشنامه رضایت شغلی برابر با ۰،۸۷ حاصل شد. با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰،۸۴ و در پرسشنامه رضایت شغلی ۰،۸۵ محاسبه شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، روابط اجتماعی، مشارکت اجتماعی.

مقدمه

نظریه روابط انسانی معتقد است، هرچه افراد در سازمان رضایت بیشتری داشته باشند سازمان کارایی بیشتری خواهد داشت. کارکنان در سازمان بی روح، رسمی و عقلایی که فقط نیازهای اقتصادی آن‌ها را ارضا می‌کند، احساس خوشبختی و رضایت نخواهند کرد. این نظریه معتقد نیست که تنها با تقسیم کار و توزیع قدرت به کارترین

شیوه ای که به وسیله ماهیت کار تعیین می شود می توان کارایی را افزایش داد بلکه با توجه به نیازهای اجتماعی افراد، گروههای غیر رسمی، مشارکت گروهی در تصمیم گیری و برقراری ارتباط میان رهبری و اعضای سازمان حداکثر رضایت کارکنان فراهم خواهد گردید و در نتیجه همکاری آنان جلب خواهد شد و کارایی سازمان افزایش خواهد یافت مکتب روابط انسانی به این امر معتقد است که تعادل کامل میان هدفهای سازمان و نیازهای کارکنان را باید آگاهانه به وجود آورد[۱].

سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی را برای بهره برداری و بهره وری نیروی انسانی در سازمان های مختلف فراهم می آورد. از سوی دیگر بهره گیری از سرمایه های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان پذیر است و همین نکته به اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد. برخی معتقدند این مفهوم به پیوندها و ارتباط ها میان اعضای یک شبکه که به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می شود. سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه میان انسانها و سازمانها با انسانها و سازمانها با سازمان است و بدون سرمایه اجتماعی سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهد[۲]. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث آموزشی، نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها در روابط اجتماعی بر متغیرهای آموزشی است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاهها می تواند شناخت جدیدی از سیستمهای آموزشی- اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستمها یاری کند[۶].

همچنین رضایت از شغل را می توان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی دانست که به دلیل اهمیت بارزی که در کارکرد سازمانها

^۱ -Putnam

^۲ - JDI

^۳ - Visuky & Chrome