



The Relationship between Locus of Control, Level of Education, Social Capital, Years of Service and Job Satisfaction of High School Teachers

Tayebeh Mondalizadeh Arani¹  & Ali Akbar Khoshgoftar Moghadam² 

¹ Corresponding Author, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
Tayebemondalizade@gmail.com

² Associate professor, Department of Educational Administration, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
khoshgoftar1346@gmail.com

Abstract

Teachers can be the most influential individuals in society, and job satisfaction can impact their personal lives and improve their work quality. The aim of this research was to study the relationship between locus of control, education level, social capital, and years of service on job satisfaction. The research method was descriptive and correlational. The statistical population included 340 high school teachers from Aran and Bidgol County. The sample size was 85 (determined using G*power software). The sampling strategy used was simple random sampling. Standard questionnaires for social capital by Nahapiet and Ghoshal, locus of control by Rotter, and job satisfaction by Sator were used. To collect data, Cronbach's alpha for the questionnaires, obtained through a pilot study on 30 individuals, was as follows: social capital questionnaire, 0.944; locus of control questionnaire, 0.846; and job satisfaction questionnaire, 0.885. The results of the one-sample t-test showed that the average internal locus of control was 12.44, higher than the cutoff score of 9, indicating an external locus of control among teachers. Additionally, the levels of social capital and job satisfaction were above the cutoff score of 3, indicating favorable conditions for social capital and job satisfaction among teachers. The findings revealed that only social capital significantly affected job satisfaction, explaining 24.4% of the variations in job satisfaction in the model. Consequently, teachers with strong social connections in their professional communities experience higher levels of job satisfaction due to increased support, collaboration, and shared resources.

Keywords: source of control, social capital, job satisfaction, years of service, school teachers

Received: 2024-05-31; Received in revised form: 2024-06-30; Accepted: 2024-10-04; Published Online: 2024-10-04

How To Cite: Mondalizadeh Arani, T., & Khoshgoftar Moghadam, A. (2025). The Relationship between Locus of Control, Level of Education, Social Capital, Years of Service and Job Satisfaction of High School Teachers, *Journal of Research in Instructional Methods*, 3 (1), 89-101. doi: <https://doi.org/10.22091/jrim.2024.10815.1072>

Published by: University of Qom

© The Author(s)

Article type: Research

Introduction

In today's educational world, teachers play a key role in shaping the future of society. Teacher job satisfaction impacts not only their personal well-being but is also closely linked to the quality of education. Several factors influence job satisfaction, including psychological resources, education, and years of service. Higher education generally leads to increased job satisfaction, whereas high social capital also contributes to greater satisfaction. An increase in the number of years of service may lead to a decrease in job satisfaction due to factors such as burnout. The interaction between locus of control, education, social capital, and years of service is complex, with teachers possessing an internal locus of control and higher education typically reporting higher job satisfaction. However, this relationship is influenced by contextual factors. Research suggests that there is still an incomplete understanding of the impact of the interaction between these characteristics, and further exploration in this area is essential for enhancing teacher well-being and the quality of education.

methodology

This study was conducted using a correlational survey method and a cross-sectional design between Farvardin and Ordibehesht 1403. The statistical population consisted of 340 high school teachers from Aran and Bidgol county, and a simple random sampling method was employed. Data were collected using the standard questionnaires of Nahapiet and Ghoshal's social capital, Rotter's locus of control, and Sator's job satisfaction (2022). Data analysis was performed using the one-sample t-test.

Findings

The results indicated that the mean internal locus of control among teachers was 44.12, which is above the value of 9, suggesting a tendency toward an external locus of control. Additionally, the mean social capital and job satisfaction were both above 3, indicating a favorable status for these two variables among the teachers. The Pearson correlation test results for the variables are as follows: locus of control, 0.53; social capital, 0.85; and job satisfaction, 0.86. Given that the educational qualification variable is ordinal, the Spearman correlation coefficient was used to examine its relationship with other variables. The results revealed a positive and significant relationship between job satisfaction and social capital. However, weak and nonsignificant correlations were observed between the other variables.

The results of the regression and ANOVA show an F-value of 28.61 and significance level of 0.001. Therefore, the assumption of a linear relationship between dependent and independent variables is confirmed. The adjusted R-squared value is 0.244, implying that 24.4% of the variation in job satisfaction is explained by social capital in the model.

Conclusion

The findings revealed a positive and significant relationship between job satisfaction and social capital among high school teachers in Aran and Bidgol. While the positive correlation between these two variables has been firmly established, it is noteworthy that weak and insignificant correlations were observed between job satisfaction and other variables, such as locus of control, education level, and years of service. This suggests that factors beyond individual characteristics and length of service may have a lesser impact on the teachers' overall job satisfaction in this particular context. The results of this study emphasize the central role of social capital in shaping among high school teachers' job satisfaction. While variables such as locus of control (with a regression coefficient of 0.018), years of service (with -0.04), education level (with -0.014), and age (with -0.04) have minimal effects on job satisfaction, the corresponding t-values for these predictors are also low. Consequently, social capital is recognized as a key determinant of the teachers' overall job satisfaction level. Therefore, investing in strategies that cultivate social capital within

educational environments could have significant implications for enhancing teachers' well-being and, ultimately, improving the quality of education.

Alone, B. (1995). Bowling alone: The collapse and revival of American community.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, *94*, S95–S120.

Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, *34*, 100411.

Ingersoll, R. M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, *34*(4), 435–464.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 80.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, *102*(3), 741.

Salarzadeh, Naser, Hassanzadeh, & Dawood. (2006). Investigating the effect of social capital on teachers' job satisfaction. *Social Sciences Quarterly*, *13*(33), 1-26. [In Persian]

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, *99*(3), 611.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, *17*(7), 783–805.

Zare Shahabadi, A., Islami, B., & Mehdipour Khorasani, M. (2019). The effect of social capital on the job satisfaction of teachers in Yazd. *Quarterly Journal of Family and Research*, *16*(1), 83-100. [In Persian]



رابطه بین منبع کنترل، میزان تحصیلات، سرمایه اجتماعی، سنوات خدمت و رضایت شغلی معلمان دبیرستان

طیبه مندعلی زاده آرانی^۱، علی اکبر خوش گفتار مقدم^۲ 

۱ گروه مدیریت آموزشی، علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران. tayebmondalizadearani@gmail.com
۲ نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران. khoshgoftar1346@gmail.com

چکیده

معلمان می‌توانند تأثیرگذارترین افراد جامعه باشند و رضایت شغلی می‌تواند در زندگی شخصی آنها تأثیرگذار بوده و کیفیت کاری‌شان را بالا ببرد. هدف این پژوهش مطالعه رابطه بین منبع کنترل، میزان تحصیلات، سرمایه اجتماعی و سنوات خدمت بر رضایت شغلی بوده است. روش تحقیق توصیفی و از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری تحقیق، ۳۴۰ نفر از معلمان دبیرستان شهرستان آران و بیدگل بود. نمونه آماری بر اساس نرم افزار G*power ۸۵ نفر در نظر گرفته شد. استراتژی نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال، پرسش‌نامه منبع کنترل راتر و پرسش‌نامه رضایت شغلی ساتور استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها که به روش مطالعه آزمایشی، روی ۳۰ نفر اجرا شد به این ترتیب به دست آمد: پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی ۰/۹۴۴، پرسش‌نامه منبع کنترل ۰/۸۴۶، پرسش‌نامه رضایت شغلی ۰/۸۸۵. نتایج آزمون تی تک‌متغیره نشان داد که میانگین منبع کنترل درونی ۱۲/۴۴ بوده است که از عدد ۹ نقطه برش پرسش‌نامه، بالاتر بوده که نشان‌دهنده منبع کنترل بیرونی معلمان در مدارس بود. همچنین میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی، بیشتر از نقطه برش ۳ در پرسش‌نامه بوده که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی در بین معلمان بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که تنها سرمایه اجتماعی بر متغیر رضایت شغلی اثرگذار بوده و ۲۴/۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی توسط سرمایه اجتماعی در مدل توجیه می‌شود. در نتیجه معلمانی که دارای ارتباطات اجتماعی قوی در جوامع حرفه‌ای خود هستند به دلیل افزایش حمایت، همکاری و منابع مشترک، سطوح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: منبع کنترل، سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، سنوات خدمت، معلمان مدارس

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۱؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۳؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۷/۱۳

استناد: مندعلی زاده آرانی، طیبه و خوش گفتار مقدم، علی اکبر. (۱۴۰۳). رابطه بین منبع کنترل، میزان تحصیلات، سرمایه اجتماعی، سنوات خدمت و رضایت شغلی معلمان دبیرستان، پژوهش در روش‌های آموزش، ۳ (۱)، ۸۹-۱۰۱. doi: <https://doi.org/10.22091/jrim.2024.10815.1072>

مقدمه

در چشم‌انداز پویای آموزش، معلمان نقشی محوری در شکل‌دادن به آینده جامعه ایفا می‌کنند. رضایت شغلی آنها نه تنها برای رفاه شخصی آنها بسیار مهم است، بلکه مستقیماً بر کیفیت آموزشی که ارائه می‌دهند نیز تأثیر می‌گذارد (هسچر و ریبر، ۲۰۲۱)^۱. عوامل متعددی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر می‌گذارد که از ویژگی‌های فردی تا متغیرهای زمینه‌ای را شامل می‌شود. از جمله متغیرهای تأثیرگذار می‌توان به منابع روان‌شناختی میزان تحصیلات و یا سال‌های خدمت اشاره کرد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۷)^۲. در این راستا، منبع کنترل، مفهومی روان‌شناختی که توسط راتر (۱۹۶۶)^۳ معرفی شد و به باورهای افراد در مورد میزان کنترل وقایع زندگیشان اشاره دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد دارای منبع کنترل درونی به دلیل احساس عاملیت و اعتقاد به توانایی خود در تأثیرگذاری بر نتایج، تمایل به تجربه رضایت شغلی بالاتری دارند (جاج و بونو، ۲۰۰۱)^۴. برعکس، کسانی که منبع کنترل بیرونی دارند ممکن است نسبت به محیط کاری خود احساس ناتوانی و ناراضی بیشتری کنند (اسپکتور، ۱۹۸۲)^۵. جاج و بونو (۲۰۰۱) به بررسی ارتباط بین منبع کنترل و رضایت شغلی در معلمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که معلمان دارای منبع کنترل درونی تمایل دارند رضایت شغلی بالاتری را در مقایسه با معلمان دارای منبع کنترل بیرونی گزارش کنند (جاج و بونو). این به اعتقاد به توانایی آنها برای تأثیرگذاری بر نتایج و هدایت چالش‌ها در نقش‌های حرفه‌ای آنها نسبت داده می‌شود (بندورا و همکاران، ۱۹۹۹)^۶. جوادی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعه‌ای، مزایای شغلی و نگرش شغلی را به طور مستقیم اثرگذار بر رضایت شغلی نتیجه گرفتند.

از طرف دیگر، رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی پیچیده و چندوجهی است. در حالی که برخی از مطالعات نشان می‌دهند که سطوح بالاتر تحصیلات به دلیل افزایش فرصت‌ها برای پیشرفت شغلی و تحریک فکری با رضایت شغلی بیشتر همراه است (دالبیر و همکاران، ۲۰۰۵)، برخی دیگر پیشنهاد می‌کنند که افراد با سطوح تحصیلات پایین‌تر ممکن است رضایت شغلی بالاتری را تجربه کنند. انتظارات با^۷ نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی آنها مطابقت دارد (دینر و همکاران، ۱۹۹۹)^۸. نوابخش و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعه خود، ارتباط بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی را مثبت و معنادار ارزیابی کردند. عسکری و کلدی (۱۳۸۱)، در بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی به این نتیجه دست یافتند که سطح تحصیلات معلمان بر میزان رضایت شغلی معلمان اثرگذار است. در این راستا میزان رضایت شغلی در بین معلمان مقاطع مختلف تحصیلی تفاوت معناداری داشته است (آرین‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

سرمایه اجتماعی نیز به‌عنوان یکی از عواملی در نظر گرفته شده است که بر رضایت شغلی معلمان می‌تواند اثرگذار باشد. در این راستا، سرمایه اجتماعی به‌عنوان منابع تعبیه شده در شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود (آلون، ۱۹۹۵)^۹. معلمانی که دارای ارتباطات اجتماعی قوی در جوامع حرفه‌ای خود هستند، به دلیل افزایش حمایت، همکاری و منابع مشترک، سطوح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند (کلمن، ۱۹۸۸)^{۱۰}. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی با بهبود روحیه، تعهد شغلی بیشتر و افزایش فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مرتبط است (هانوشک و ریوکین، ۲۰۱۲)^{۱۱}. مطالعات در مورد سرمایه اجتماعی به طور مداوم یک هم‌بستگی مثبت بین ارتباطات

^۱ - Hascher & Waber
^۲ - Skaalvik & Skaalvik
^۳ - Rutter's questionnaire
^۴ - Judge & Bono
^۵ - Spector
^۶ - Bandura et al.
^۷ - Dolbier et al.
^۸ - Diener et al.
^۹ - Alone
^{۱۰} - Coleman
^{۱۱} - Hanushek & Rivkin

اجتماعی در جامعه حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان را نشان داده است. معلمانی که شبکه‌های اجتماعی قوی دارند، به دلیل افزایش حمایت، همکاری و دسترسی به منابع مشترک، تمایل به گزارش سطوح بالاتری از رضایت شغلی دارند (آلون، کلمن). نوابخش و همکاران (۱۳۹۱)، سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) و زارع‌شاه‌آبادی (۱۳۹۸) ارتباط مثبت و معناداری را بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی نتیجه گرفتند. از سوی دیگر، رابطه بین سال‌های خدمت و رضایت شغلی در بین معلمان به صورت پراکنده‌ای در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است. در حالی که برخی از مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی با افزایش سال‌های خدمت به دلیل عواملی مانند فرسودگی شغلی، کاهش اشتیاق، و موانع سازمانی کاهش می‌یابد (اینگرسول و می، ۲۰۱۲)^{۱۲}، برخی دیگر پیشنهاد می‌کنند که معلمان با تجربه ممکن است رضایت بیشتری از نقش‌های خود در زمینه‌های توسعه تخصص، روابط مربیگری و احساس رضایت حرفه‌ای، کسب کنند (کلاسن و شیو، ۲۰۱۰)^{۱۳}.

بررسی ادبیات، تعامل پیچیده بین منبع کنترل، سطح تحصیلات، سرمایه اجتماعی، سال‌های خدمت، و رضایت شغلی معلمان را برجسته می‌کند. در حالی که منبع کنترل داخلی، سطوح بالاتر تحصیلات، سرمایه اجتماعی قوی و سنوات خدمت متوسط به‌طور کلی با رضایت شغلی بیشتر در بین معلمان همراه است، رابطه بین این متغیرها متفاوت بوده و تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای مختلف است. پرداختن به این پیچیدگی‌ها برای توسعه راهبردهای مؤثر برای ارتقای رفاه معلمان و بهبود نتایج آموزشی ضروری است. در حالی که تحقیقات گسترده‌ای در مورد عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان وجود دارد، شکافی در درک چگونگی تعامل ویژگی‌های فردی خاص مانند منبع کنترل با متغیرهای زمینه‌ای مانند سرمایه اجتماعی و تجربه حرفه‌ای برای تأثیرگذاری بر رضایت شغلی وجود دارد (تچانن - مورن و هوی، ۲۰۰۱)^{۱۴}. مطالعات قبلی اغلب این عوامل را به‌صورت مجزا بررسی کرده‌اند و نتوانسته‌اند تأثیر متقابل پیچیده بین آنها را درک کنند (بندورا و همکاران، ۱۹۹۹). علاوه بر این، تحقیقات محدودی در مورد چگونگی تأثیر سطح تحصیلات بر رابطه بین این متغیرها و رضایت شغلی معلمان وجود دارد (اینگرسول و می، ۲۰۱۲). پرداختن به این شکاف برای توسعه راهبردهای جامع برای افزایش رفاه معلمان و نتایج آموزشی برای جامعه آموزش و پرورش مهم است. معلمانی که دارای سابقه بالا هستند سطح تحصیلات بالایی دارند و یا در رشته‌های مختلف علوم انسانی یا تجربی مشغول تدریس هستند، تا چه اندازه این موارد، در کیفیت آموزش و رضایت آنها تأثیرگذار است. در نتیجه سؤال تحقیق را کامل‌تر بیان کنیم، که منبع کنترل، سطح تحصیلات، سرمایه اجتماعی و سال‌های خدمت تا چه میزان بر رضایت شغلی معلمان تأثیر می‌گذارند؟

روش‌شناسی

روش، مطالعات هم‌بستگی بوده است که به‌صورت پیمایشی انجام شده است. تحقیق از نظر هدف کاربردی است و به‌صورت مقطعی در بازه زمانی مشخصی از اوایل فروردین ۱۴۰۳ تا اواسط اردیبهشت ۱۴۰۳ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، ۳۴۰ نفر از معلمان دبیرستان در شهرستان آران و بیدگل بود. نمونه آماری بر اساس نرم افزار G^*power ۸۵ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال، پرسش‌نامه منبع کنترل راتر و پرسش‌نامه رضایت شغلی ساتور (۲۰۲۲)^{۱۵} استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که در جدول (۱) نشان داده شده است. همچنین خرده‌مقیاس‌های پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی شامل اعتماد (سوالات ۱ تا ۵ با آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴)، شبکه‌ها (سوالات ۶-۹ با آلفای کرونباخ ۰/۷۵۳)، همکاری (سوالات ۱۰-۱۳، با

¹²- Ingersoll & May

¹³- Klassen & Chiu

¹⁴- Tschannen-Moran & Hoy

¹⁵- Satorre

آلفای کرونباخ (۰/۸۴۹)، روابط (سوالات ۱۴-۱۷ با آلفای کرونباخ ۰/۹۰۱)، ارزش ها (سوالات ۱۸-۲۰ با آلفای کرونباخ ۰/۸۵۱)، فهم متقابل (سوالات ۲۱-۲۴ با آلفای کرونباخ ۰/۸۹۵) و تعهد (سوالات ۲۵-۲۸ با آلفای کرونباخ ۰/۹۲۱) بود.

جدول ۱. پایایی پرسش نامه

ردیف	نوع متغیر	تعداد سوالات	پایایی
۱	سرمایه اجتماعی	۲۸ سؤال	۰/۹۴۴
۲	منبع کنترل	۲۹ سؤال	۰/۸۴۶
۳	رضایت شغلی	۲۰ سؤال	۰/۸۸۵

از آزمون‌های آماری کلموگروف اسمیرنوف، تی تک متغیره، هم بستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی در بخش ذیل نشان داده شده است. براین اساس، ۴۲/۴ درصد از نمونه‌های تحقیق زنان و ۵۷/۶ درصد مردان بودند. ۵۲/۹ درصد از نمونه‌های تحقیق دارای مدرک لیسانس، ۴۲/۴ درصد مدرک فوق لیسانس و ۴/۷ درصد دارای مدرک دکتری بودند. همچنین ۳/۵ درصد از این افراد قراردادی، ۸/۲ درصد پیمانی و ۸۸/۲ درصد رسمی بودند. میانگین و انحراف استاندارد سنی این افراد ۱۰/۱۲ ± ۴۱/۲۳ و سال‌های خدمت ۱۰/۵۷ ± ۲۰/۵۹ سال بود.

علاوه بر این شاخص‌های توصیفی مقیاس‌های پژوهش و ضریب چولگی و کشیدگی به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها در جدول (۲) نشان داده شده است. در این راستا قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی بزرگتر از ۳ تخطی از نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد. همچنین اگر مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و ضریب کشیدگی کوچکتر از ۲- و یا بزرگتر از ۲+ باشد؛ در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع رد می‌شود که در بخش ذیل تمامی متغیرها نرمال نتیجه‌گیری شده است. در متغیر منبع کنترل که سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف معنادار شده است با در نظر گرفتن اینکه کلموگروف اسمیرنوف یک آزمون سخت گیرانه می‌باشد و در حجم نمونه‌های بالا معمولاً داده‌ها را غیرنرمال تشخیص می‌دهد به ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها و قضیه حد مرکزی استناد شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مقیاس‌های پژوهش و ضریب چولگی و کشیدگی در بررسی نرمال بودن

نتیجه‌گیری کلی	آزمون کلموگروف اسمیرنوف			چولگی		انحراف معیار ± میانگین متغیرها	متغیرها
	مقدار آماره	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	ضریب چولگی		
نرمال است	۰/۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۵۱۷	۱/۰۲۲	۰/۲۶۱	۱۲/۴۴ ± ۲/۱۲	منبع کنترل
نرمال است	۰/۰۸۷	۰/۱۶۷	۰/۵۱۷	-۰/۲۵۲	۰/۲۶۱	۴/۱۱۶ ± ۰/۴۴	سرمایه اجتماعی
نرمال است	۰/۲۰	۰/۰۷۱	۰/۵۱۷	-۰/۷۶۰	۰/۲۶۱	۴/۱۷ ± ۰/۴۴	رضایت شغلی

به منظور بررسی وضعیت هر یک از متغیرها از آزمون تی تک متغیره استفاده شد. براین اساس میزان میانگین منبع کنترل درونی ۱۲/۴۴ بوده است که از عدد ۹ بالاتر بوده و نشان دهنده منبع کنترل بیرونی معلمان در مدارس می‌باشد. میزان سرمایه اجتماعی نیز بیشتر از عدد ۳ به دست آمده که نشان دهنده وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی در بین معلمان است. همچنین میانگین میزان رضایت شغلی بیشتر از ۳ بوده است که نشان دهنده وضعیت مطلوب بین معلمان می‌باشد.

جدول ۳. آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت هر یک از متغیرهای تحقیق

متغیرها	T	درجه آزادی	سطح معنادار (sig)	تفاوت میانگین	۹۵ درصد فاصله اطمینان
منبع کنترل	۵۳/۸۸	۸۴	۰/۰۰۱	۱۲/۴۴	۱۲/۹۰ - ۱۱/۹۸
سرمایه اجتماعی	۸۵/۹۶۸	۸۴	۰/۰۰۱	۴/۱۱	۴/۲۱ - ۴/۰۲
رضایت شغلی	۸۶/۴۰	۸۴	۰/۰۰۱	۴/۱۷	۴/۲۶ - ۴/۰۷

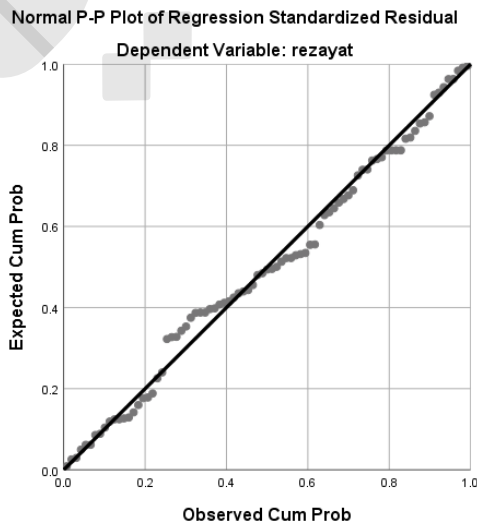
نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسون برای متغیرهای منبع کنترل، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در جدول (۴) نشان داده شده است. همچنین با توجه به رتبه‌ای بودن متغیر مدرک تحصیلی به منظور هم‌بستگی با سایر متغیرها از ضریب هم‌بستگی اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۴. ضرایب هم‌بستگی بین متغیرها

متغیرهای تحقیق	سنوات خدمت	سرمایه اجتماعی	رضایت شغلی	منبع کنترل	مدرک تحصیلی
سنوات خدمت	۱				
سرمایه اجتماعی	۰/۰۳	۱			
رضایت شغلی	-۰/۰۰۲	۰/۵۰۳**	۱		
منبع کنترل	۰/۱۱۸	۰/۱۷۲	۰/۱۶۵	۱	
مدرک تحصیلی	۰/۱۳۹	۰/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۶۳	۱

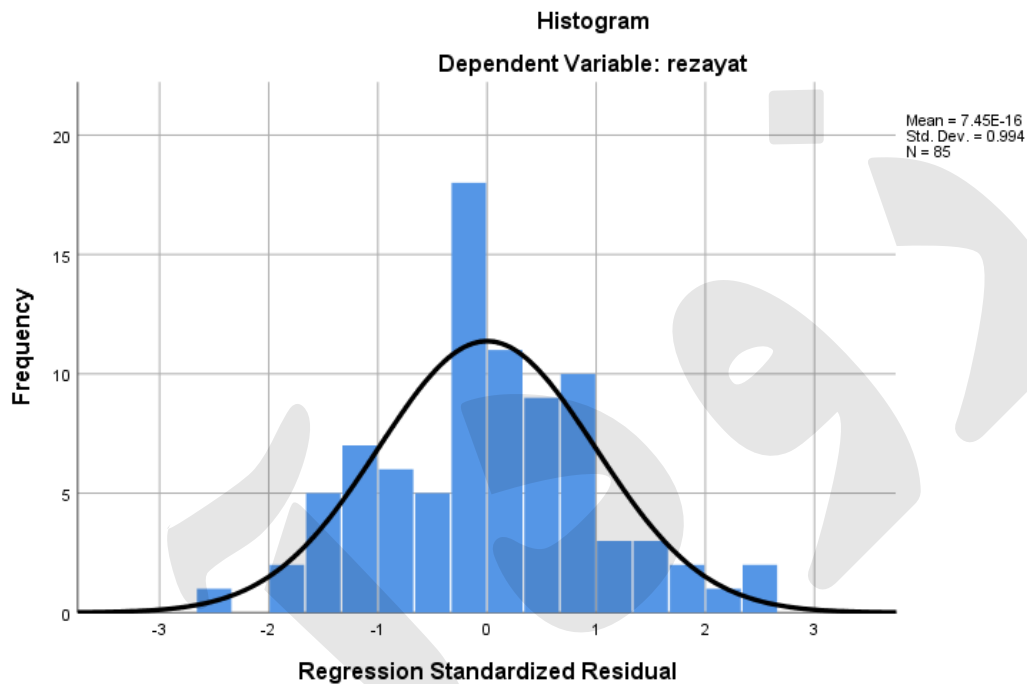
جدول (۴) نشان داد که بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. اما بین سایر متغیرها روابط هم‌بستگی ضعیف و غیرمعنادار وجود داشته است.

در ادامه به منظور پیش‌بینی میزان رضایت شغلی توسط سرمایه اجتماعی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. پیش‌فرض‌های مربوط به استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین - واتسون مورد تأیید قرار گرفت. اگر این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد آزمون عدم هم‌بستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت هم‌بستگی بین خطاها وجود دارد (حبیبی، ۱۳۸۶). از آنجاکه مقدار این آماره در این تحقیق ۱/۹۹۱ می‌باشد در نتیجه فرض هم‌بستگی داده‌ها رد می‌شود. از طرفی فرض توزیع نرمال خطاها با میانگین صفر نیز تأیید شد. نمودار زیر معروف به کاغذ نرمال نیز نوعی آزمون نرمال بودن است که اگر داده‌ها متعلق به نمونه‌ای از یک جامعه نرمال باشند، انتظار می‌رود که نقاط نزدیک یک خط مستقیم پراکنده شده باشند.



شکل ۱. سطح معنادار نرمال باقی‌مانده رگرسیون استاندارد شده متغیر مستقل سرمایه اجتماعی

همچنین نمودار (۱)، به بررسی نرمال بودن خطاها به عنوان یکی دیگر از مفروضات رگرسیون می پردازد، طبق این فرض می باید، خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر باشند. به عبارت دیگر میانگین = ۰ و انحراف معیار = ۱ است که طبق نمودار فوق مشاهده می شود مقدار میانگین نزدیک به صفر $10^{-16} \times 7/45$ و انحراف معیار نیز نزدیک به یک (۰/۹۹۴) می باشد که در سمت راست نمودار نشان داده شده است. با توجه به این نمودار فرض نرمال بودن خطا برای متغیر تایید می گردد.



نمودار ۱. هیستوگرام به همراه منحنی نرمال خطاهای رگرسیون استاندارد شده

خط رگرسیون مربوط به رضایت شغلی به صورت زیر است:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Y: رضایت شغلی α : عدد ثابت

X: سرمایه اجتماعی β : شیب خط

در نهایت در جدول (۵) و (۶) خلاصه مدل، نتایج آزمون رگرسیون نشان داده شده است.

جدول ۵. خلاصه مدل

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	SE (خطای معیار)	آماره دوربین - واتسون
هم زمان	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳	۰/۲۴۴	۰/۳۸۷	۱/۹۹۱

جدول ۶. آنوا

جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig	رگرسیون
۴/۲۰۹	۱	۴/۲۰۹	۲۸/۰۶۱	۰/۰۰۰۱	رگرسیون
۱۲/۴۴۹	۸۳	۰/۱۵۰			باقی مانده
۱۶/۶۵۸	۸۴				کل

جدول ۷. نتایج آزمون رگرسیون

متغیر	B	ضریب رگرسیون	آماره t	مقدار سطح معناداری
ثابت	۱٫۹۳۱	۲/۰۸۶	۵/۲۶۵	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	۰/۴۸۳	۰/۵۰۷	۵/۲۹۷	۰/۰۰۱
منبع کنترل	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۸۶۵	۰/۳۸۹
سنوات خدمت	-۰/۰۰۴	-۰/۰۰۴	-۰/۲۸۲	۰/۷۷۹
مدرك تحصیلی	-۰/۰۱۳	-۰/۰۱۴	-۰/۰۵۰	۰/۹۶۰
سن	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۵۷۰	۰/۵۷۱

جدول (۶) نشان می‌دهد مقدار $F = ۲۸/۰۶۱$ و $F = ۰/۰۰۱$ = سطح معناداری می‌باشد. لذا فرض خطی بودن رابطه متغیر وابسته با مستقل تأیید می‌شود. ضریب تعیین تعدیل شده $۰/۲۴۴$ می‌باشد یعنی $۲۴/۴$ درصد از تغییرات رضایت شغلی توسط سرمایه اجتماعی در مدل توجیه می‌شود. در نتیجه معادله رگرسیون به شرح ذیل است:

$$Y = 2.086 + 0.507X$$

جدول (۷) هم نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی با بزرگترین ضریب رگرسیون ($۰/۵۰۷$)، بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته ایجاد کرده است، با افزایش سرمایه اجتماعی، متغیر وابسته به طور کلی افزایش می‌یابد. متغیرهای پیش‌بین دیگر، ضرایب رگرسیون کوچکی دارند که تأثیر کمی را بر رضایت شغلی ایجاد می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی پویایی چندوجهی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان دبیرستان‌های شهرستان آران و بیدگل است. با شناخت نقش محوری معلمان در شکل‌دهی به چشم‌انداز آموزشی و جامعه گسترده‌تر، هدف این مطالعه تبیین عوامل مؤثر در رضایت شغلی آنها با تمرکز ویژه بر ویژگی‌های فردی و متغیرهای زمینه‌ای است. با بررسی تأثیر متقابل بین منبع کنترل، سطح تحصیلات، سرمایه اجتماعی، سنوات خدمت و رضایت شغلی، این تحقیق به دنبال ارائه بینشی در مورد روابط پیچیده‌ای است که تجارب معلمان را در حرفه خود شکل می‌دهد. از طریق تجزیه و تحلیل، این مقاله تلاش می‌کند تا به مدیران بفرماید برای بالابردن کیفیت آموزش، باید به رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

یافته‌ها نشان داد رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی در دبیران دبیرستان‌های شهرستان آران و بیدگل وجود داشت که با تحقیقات نوابخش و همکاران (۱۳۹۱)، سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) و زارع شاه‌آبادی (۱۳۹۸) در این زمینه همسو است. سرمایه اجتماعی به منابع تعبیه شده در شبکه‌های اجتماعی از جمله اعتماد، تعامل و هنجارهای مشترک اشاره دارد که همکاری و حمایت متقابل را بین افراد در یک جامعه تسهیل می‌کند (کلمن، ۱۹۸۸). از آنجایی که سرمایه اجتماعی می‌تواند شامل ارتباطات قوی در جامعه باشد لذا معلمانی که ارتباط بیشتری با ارگان‌های مختلف در زمینه علمی و پژوهشی و غیره دارند و به ارتقاء حرفه‌ای خود می‌پردازند، می‌توانند با این ارتباط حمایت‌های اجتماعی، اقتصادی و عاطفی را جذب کنند. سرمایه اجتماعی یک محیط حمایتی را تقویت می‌کند که در آن معلمان می‌توانند با یکدیگر همکاری کنند، منابع را به اشتراک بگذارند، ایده‌ها را تبادل کنند که در نهایت احساس تعلق و رضایت آنها، باعث افزایش کیفیت آموزش شود. (اینگرسول، ۲۰۰۱؛ لد و والش، ۲۰۰۲)

در حالی که رابطه مثبت بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی به خوبی تثبیت شده است، قابل ذکر است که بین رضایت شغلی و سایر متغیرها مانند منبع کنترل، سطح تحصیلات و سنوات خدمت، هم‌بستگی ضعیف و غیر معناداری مشاهده شد. این نشان می‌دهد که عوامل فراتر از ویژگی‌های فردی و مدت تصدی در این حرفه ممکن است تأثیر کمتری بر رضایت شغلی کلی معلمان در زمینه خاص

مورد مطالعه داشته باشد. با این حال، تفسیر محتاطانه این یافته‌ها و در نظر گرفتن عوامل زمینه‌ای بالقوه که ممکن است بر روابط بین این متغیرها تأثیر بگذارد، ضروری است، مانند فرهنگ سازمانی، شیوه‌های رهبری، و شرایط اجتماعی - اقتصادی (کلمن ۱۹۸۸). تحلیل رگرسیون نشان داد که $۲۴/۴$ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان دبیرستان را می‌توان به سرمایه اجتماعی نسبت داد. این امر بر نقش چشمگیر ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی در شکل دادن به ادراک معلمان از رضایت شغلی تأکید می‌کند. این یافته بازتاب تحقیقات قبلی است که بر اهمیت سرمایه اجتماعی در پرورش نتایج مثبت در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش تأکید می‌کرد (کلمن، ۱۹۸۸؛ پوتنام، ۲۰۱۵)^{۱۶}.

سهم عمده سرمایه اجتماعی در رضایت شغلی نشان می‌دهد که تلاش‌ها برای تقویت شبکه‌های اجتماعی و روابط مشارکتی بین معلمان ممکن است مزایای ملموسی را از نظر بهبود سطح رضایت شغلی کلی به همراه داشته باشد. استراتژی‌هایی که با هدف ایجاد سرمایه اجتماعی در مدارس انجام می‌شوند می‌توانند شامل ترویج جوامع یادگیری حرفه‌ای، ایجاد برنامه‌های مربیگری، تقویت همکاری بین‌رشته‌ای، و فراهم کردن فرصت‌هایی برای پشتیبانی و شبکه‌سازی همتایان باشند. (هارگریوس و فولان، ۲۰۱۵؛ لینا و پیل، ۲۰۰۶)^{۱۷} علاوه بر این، شناخت محوریت سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری بر رضایت شغلی بر اهمیت ایجاد محیط‌های مساعد که توسعه و حفظ پیوندهای اجتماعی قوی میان معلمان را تسهیل می‌کند، تأکید می‌کند. رهبران و سیاست‌گذاران مدرسه باید ابتکاراتی را با هدف پرورش فرهنگ مدرسه مثبت که با اعتماد، احترام و همکاری مشخص می‌شود، در اولویت قرار دهند، زیرا این عوامل نقش مهمی در افزایش احساس رضایت و رفاه معلمان دارند. (ادینگر و ادینگر، ۲۰۱۸؛ لینا و پیل، ۲۰۰۶)^{۱۸}

در پایان، یافته‌های این پژوهش نقش محوری سرمایه اجتماعی را در شکل‌گیری رضایت شغلی معلمان دبیرستان‌ها نشان می‌دهد. در حالی که متغیرهای دیگری مانند منبع کنترل با ضریب رگرسیون $۰/۰۱۸$ و سنوات خدمت با $۰/۰۰۴$ - و مدرک تحصیلی با $۰/۰۱۴$ - سن با $۰/۰۰۴$ ، نشان داد که این پیش‌بین‌ها تأثیرات بسیار کمی را بر رضایت شغلی دارند در ضمن این پیش‌بین‌ها آماره t پایینی دارند. سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل کلیدی تعیین‌کننده سطح رضایت کلی معلمان ظاهر می‌شود؛ بنابراین، سرمایه‌گذاری در راهبردهای پرورش سرمایه اجتماعی در محیط‌های آموزشی می‌تواند پیامدهای مهمی برای ارتقای رفاه معلمان و در نهایت افزایش کیفیت آموزش داشته باشد.

یافته‌های این مطالعه پیامدهای مدیریتی قابل توجهی برای مدیران آموزشی، مدیران مدارس و سیاست‌گذاران دارد. شناسایی سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل کلیدی تعیین‌کننده رضایت شغلی بر اهمیت پرورش محیط‌های مشارکتی و حمایتی در مدارس تأکید می‌کند. مدیران مدارس باید ابتکاراتی را با هدف ارتقای توسعه شبکه‌های اجتماعی در میان معلمان، مانند ایجاد جوامع یادگیری حرفه‌ای، تسهیل برنامه‌های مربیگری و تشویق همکاری میان‌رشته‌ای را در اولویت قرار دهند. علاوه بر این، تلاش برای افزایش سرمایه اجتماعی باید با راهبردهایی با هدف ایجاد فرهنگ مدرسه که با اعتماد، احترام و اهداف مشترک مشخص می‌شود، تکمیل شود. مدیران آموزشی با سرمایه‌گذاری در طرح‌هایی که ارتباطات اجتماعی و سیستم‌های حمایتی را در بین معلمان تقویت می‌کند، می‌توانند محیط کاری مساعدتری را ایجاد کنند که نه تنها رفاه معلم را افزایش می‌دهد، بلکه نتایج کلی آموزشی را نیز بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، سیاست‌گذاران باید نقش سرمایه اجتماعی را در شکل دادن به رضایت معلمان هنگام طراحی خط‌مشی‌ها و تخصیص منابع برای توسعه حرفه‌ای و ابتکارات بهبود مدرسه در نظر بگیرند. در نهایت، اولویت دادن به پرورش سرمایه اجتماعی در محیط‌های آموزشی می‌تواند به ایجاد نیروی کار آموزشی انعطاف‌پذیرتر و بانشاط‌تر، با مزایای گسترده برای دانش‌آموزان، مدارس و جوامع کمک کند.

¹⁶- Putnam

¹⁷- Hargreaves & Fullan; Leana & Pil

¹⁸- Edinger & Edinger

پیشنهادات

در این راستا پیشنهاد می‌شود: مدیران مدارس بدون حساسیت و توجه زیاد به سابقه و رشته و سن معلمان، به ابتکاراتی مانند برگزاری جلساتی به صورت هفتگی یا ماهانه به طور منظم اقدام کنند تا به بررسی مشکلات آموزشی مدرسه و ارزیابی عملکرد بپردازند، تسهیل در دسترسی به منابع و تجهیزات، توجه به سلامت روانی معلمان با ارائه خدمات مشاوره‌ای و مدیریت استرس، تشویق به ارتقای حرفه‌ای با تشکیل کارگاه‌های مهارتی و احساس توانمندی و رشد حرفه‌ای آنان و تقویت فرهنگ‌سازی با شفاف‌سازی ارزش‌ها و اهداف مدرسه، تشویق به مشارکت فعال معلمان در تعیین و اجرای این اهداف و ایجاد جو اعتماد در مدرسه که انجام این موارد می‌تواند به رضایت شغلی و افزایش کیفیت آموزش در مدرسه کمک کند.

منابع

- آرین‌پور، محمد؛ ملکی، اعظم و وحید حداد، نوشین. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان)، پیام فرهیختگان، ۱(۱). ۲۶-۱۵.
- جوادی، رحم‌خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی محمد و حسنی، جعفر. (۱۳۹۴). بررسی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۲(۲). ۴۵-۶۰.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز و مهدی‌پور خراسانی، ملیحه (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد. خانواده و پژوهش، ۱۶(۱). ۱۰۰-۸۳.
- سالارزاده، ناصر و حسن‌زاده، داوود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. علوم اجتماعی، ۱۳(۳۳). ۱-۲۶.
- عسگری، گیتا؛ کلدی، علیرضا. (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. علوم اجتماعی، ۹(۱۸). ۱۲۱-۱۳۹.
- نوابخش، فرزاد؛ مطلق، معصومه و نقشی، فتاح. (۱۳۹۱). بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۳(۱۵). ۹۷-۱۱۳.
- Arinpour, M., Maleki, A., & Vahid Haddad, N (2014). Investigating the job situation of three-grade teachers (primary, guidance and high school), *Payam Farhikhtegan Quarterly*, 1 (1): 15-26. [In Persian]
- Asgari, G., & Kaldi, A. (2002). Investigating the level of job satisfaction of primary education teachers in Tehran. *Social Sciences Quarterly*, 9(18), 121-139. [In Persian]
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13, 158-166.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276.
- Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhart, M. A. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 19(3), 194-198.
- Edinger, S. K., & Edinger, M. J. (2018). Improving Teacher Job Satisfaction: The Roles of Social Capital, Teacher Efficacy, and Support. *The Journal of Psychology*, 152(8), 573-593. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1489364>
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2012). The distribution of teacher quality and implications for policy. *Annu. Rev. Econ.*, 4(1), 131-157.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000-2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Ingersoll, R. M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(4), 435-464.
- Javadi, Rahm Khoda, Rasouli, Mohsen, Nazari, Ali Mohammad, & Hosni, Jafar. (2014). Investigating individual, social and organizational factors affecting teachers' job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 45-60. [In Persian]

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741.
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization science, 17*(3), 353-366.
- Navabakhsh, F., Motlaq, M., & Naqshi, F. (2012). Sociological study of the relationship between social capital and job satisfaction (a case study of employees working in Kermanshah welfare organization. *Journal of Iranian Social Development Studies, 4*(3), 97-113. [In Persian]
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
- Putnam, R. D. (2015). Bowling alone: America's declining social capital. In *The city reader* (pp. 188–196). Routledge
- Salarzadeh, Naser, Hassanzadeh, & Dawood. (2006). Investigating the effect of social capital on teachers' job satisfaction. *Social Sciences Quarterly, 13*(33), 1-26. [In Persian]
- Satorre, C. L. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Puissant, 3*, 381–394.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*(3), 611.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin, 91*(3), 482.