



ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی

امید صفری^۱، لیلا کوهپیما^۲

چکیده

هدف از این تحقیق، تبیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بوده، که از این تعداد ۷۹ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری نمودند. ابزار جمع آوری داده‌ها، پرسشنامه های استاندارد عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) بوده است. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه ی معناداری وجود نداشت و همچنین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی ها را ندارد ($P \leq 0/01$).

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی، کیفیت زندگی کاری، معلمان تربیت بدنی.

^۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. نویسنده مسئول

omidsafari11@yahoo.com

^۲: گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. kohpima@yahoo.com

امروزه در فضای رقابتی کسب و کار و به ویژه در نظام آموزش و پرورش کشور، دست اندرکاران و مسئولان همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد شغلی کارکنان، به مسیر رو به رشد خود ادامه دهند. در محیط رقابتی کنونی که یکی از مشخصه های بارز آن کمیابی منابع انسانی شایسته و توانمند است، مدیریت در قالب ارزیابی عملکرد شغلی، نقشی حیاتی را برای موفقیت سازمان ایفا می کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). عملکرد شغلی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است؛ ولیکن به طور کلی درباره اینکه شاخص های عملکرد شغلی کدامند. هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب نظر وجود ندارد. به طور کلی شاخص های سنجش عملکرد شغلی به دو دسته ذهنی و عینی تقسیم پذیر است. شاخص های عینی عملکرد، شاخص هایی است که بصورت کاملا واقعی و بر اساس داده های عینی مثل بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه گذاری و... اندازه گیری می شود. اما شاخص های ذهنی عملکرد بیشتر معیارهایی را شامل می شود که بر مبنای قضاوت گروه های ذینفع شکل می گیرد و از جمله آنها می توان به رضایتمندی مشتری، تصویر ذهنی در بازار، تعهد شغلی کارکنان و... است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند. به همین دلیل هم از بعد نظری و هم از بعد کاربردی، پی بردن به عواملی که بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است از مسیرهای پژوهشی با اهمیت در نظام آموزش و پرورش کشور محسوب می شوند (ارجمندی راد و شکرکن، ۱۳۹۹). عوامل زیادی با عملکرد شغلی در ارتباط می باشند که در این مطالعه بر سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری تاکید می شود.

سرمایه اجتماعی در عصر حاضر یکی از ابزارهای قدرتمند عملکرد فردی و سازمانی است. سرمایه اجتماعی می تواند به عنوان منابع موجود در شبکه های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می گیرد و همچنین می تواند به عنوان سرمایه گذاری بوسیله افراد در روابط بین فردی، مورد نظر قرار گیرد. کلمن^۱ (۱۹۹۰) باور دارد که در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش بینی هستند و می توانند ارزشی را تولید کنند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصرنا نتیجه روابط اجتماعی معنی داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه گذاری می کنند و باعث بهبود عملکرد شغلی در سازمان ها می شود (غیاثی و امین الرعايا، ۱۳۹۵). در واقع سرمایه اجتماعی مربوط به پیوندهای اجتماعی است که مردم قادرند؛ آنها را برای بهره خاص و به نفع خود بسیج کنند که متاسفانه ما کمتر در بین سازمان های وابسته به آموزش و پرورش شاهد این امر مهم هستیم و شاید همین بی توجهی و یا کم توجهی مسولان امر باعث شده است که محیط مناسبی برای استفاده بهینه از سرمایه های اجتماعی در این سازمان ها فراهم نمی شود و در نتیجه ما شاهد کاهش کارایی و اثر بخشی در این محیط های آموزشی هستیم.

بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان عامل دیگری است که می تواند بر عملکرد شغلی آنها تاثیرگذار باشد. به عبارتی کلید دستیابی به موفقیت در سازمان ها، شناسایی انتظارات نیازها و توجه به شرایط کاری است، به کارگیری مطلوب نیروی انسانی متکی به یک سری اقدامات مثبت و سازنده است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار در سازمان فراهم می آورد. کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی کرده، استرس را تجربه نمی کنند و نیازهای شخصی و حرفه ای آنان برآورده می شود، با کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنها تضمین می شود (اسدی و شکوری، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می تواند از مسائل عمده کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازندگی در اختیار مدیریت قرار داده و باعث ایجاد احساس مالکیت خودگردانی

¹:Coleman

مسئولیت و احساس امنیت در آنها شود. بنا به باور طاهری و همکاران (۱۳۹۸) کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش گذاری شان و منزلت کارکنان در سازمان، سهمیم کردن بیشتر آنان در فرآیند تصمیم گیری، کاهش تعارضات خانواده و کارکنان و ایجاد تعادل میان کیفیت محیط کاری و محیط خانوادگی و عملکرد بهتر کارکنان می انجامد ولی متاسفانه همه ما شاهد این واقعیت هستیم که معلمین و کارکنان آموزش و پرورش متاسفانه از کیفیت زندگی کاری خود شکایت دارند و بیان دارند که ضعیف و یا بسیار ضعیف می باشد که این خود قطعا می تواند باعث اثرات منفی در خروجی و عملکرد معلمین و نظام آموزش و پرورش شود. بنابراین با توجه به وجود چنین چالش ها و مسائلی در سازمان های وابسته به آموزش و پرورش کشور که نقش قابل توجهی در تعلیم و تربیت کشور دارد باید به این مسئله پرداخته شود و از آنجا که آموزش و پرورش مانند دیگر سازمان های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمند می باشد تا بتواند به بهترین شکل معلمان به وظایف خود عمل کنند انجام چنین تحقیقاتی از اولویت های پژوهشی نظام های تعلیم و تربیت می باشد. بنابراین محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

شبکه های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آنها را با اجرای کنش های منطقی و هدفمند برای دستیابی به دیگر سرمایه ها و منابع پدید آورد. وی سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می داند. از نظر او سرمایه اقتصادی کار انسانی انباشته شده است. به این ترتیب می توان با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا فرهنگی دست یافت و به همین نحو برای دستیابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه گذاری های هوشمندانه ای در منابع اقتصادی و فرهنگی انجام داد. سرمایه اجتماعی را می توان حاصل روابط در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می آید و زندگی اجتماعی را مطلوب تر می سازند اطلاق کرد (ارجمندی راد و شکر کن، ۱۳۹۹).

روابط کاری مانند سایر روابط آسیب پذیر و ظریف هستند و به توجه و مراقبت دائمی نیاز دارند. هنگامی که کوتاهی شود و خدشه ای بردارد، ترمیم جای زخم و به حالت اول برگرداندن اوضاع، کاری بس دشوار است. علاوه بر مهارت های مفید شغلی، موفقیت شغلی بستگی به کیفیت و حسن روابط کاری نیز دارد. اولین و مهم ترین قدم در این راه، بهبود نگرش و طرز برخورد مناسب است. سرمایه اجتماعی، درست مثل یک آهن ربای دو سر است که هر دو طرف آن نیرو دارد، یکی می کشاند و یکی می راند. از خصوصیات همین آهن ربا است که گاهی ما با هم همکاری و هم دردی می کنیم و گاهی برعکس. فردی که وقت و منابع خود را در راه کسب سرمایه انسانی سرمایه گذاری می کند، منافعی را به دست می آورد که جنبه عمومی دارد و جنبه منفعت عمومی سرمایه اجتماعی به این معناست که از نظر کنش هدفمند و متفاوت با دیگر انواع سرمایه است. سرمایه اجتماعی، منبع مهمی برای افراد است و می تواند بر توانایی کنش آنها و کیفیت مشهود زندگی شان بسیار تاثیر بگذارد. سرمایه اجتماعی در گذشته منحصر به صورت عام کاربرد داشته است و سخنی از دیگر کارکردهای آن در محیط های خاص به میان نیامده است. اما به تازگی این مفهوم به طور خاص وارد تجزیه و تحلیل های شغلی و سازمانی نیز شده است. در یک نگاه اجمالی، مزایای سرمایه اجتماعی مثبت برای سازمان را میتوان در چند مورد خلاصه کرد:

۱. تسهیم بهتر دانش به خاطر روابط اعتماد گونه، مراجع و اهداف مشترک.

۲. کاهش هزینه های مبادله به خاطر سطح بالای اعتماد و روحیه همکاری.

۳. همبستگی بسیار در عمل به خاطر ثبات سازمانی و درک مشترک.

۴. کاهش نرخ جا به جایی در سازمان.

کاهش هزینه های تفکیک و آموزش و استخدام، دوری از گسیختگی های مرتبط با تغییرات دائمی کارکنان و حفظ اطلاعات با ارزش سازمان (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹).

کیفیت زندگی کاری

توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل اند. بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و در پی معنادار می باشند. کارکنان درخواست دارند در کارشان کنترل و دخالت بیشتری داشته باشند و مانند یک چهره در یک دستگاه بزرگ به شمار نیایند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه های خود را داشته و در تصمیم گیری ها دخالت کنند واکنش های مناسب و مطلوب را از خود نشان خواهند داد یک زندگی کاری با کیفیت این فرصت را به کارکنان می دهد که تصمیمات مربوط به طراحی محیط کار، فرآیندهای مورد استفاده و منابع مورد نیاز برای انجام موثر کار را اتخاذ نمایند. در واقع، کارگری که به مدت سالیان متمادی کار خاصی را انجام داده است، شاید از جایگاه بهتری برای تصمیم گیری برخوردار باشد. به منظور کارآمدی بیشتر، مدیر نباید از کیفیت مطلوب زندگی کاری به عنوان ابزاری برای از بین بردن اتحادیه ها و یا دور نگه داشتن آنها از محیط کار استفاده نماید. به همین دلیل، بسیاری از سازمان های موفق، سیاستی را در جهت تشویق و تقویت تمام کارکنان برای درگیر شدن در کار و کمک به سازمان اتخاذ کرده اند. به طور کلی مفهوم کیفیت زندگی ترکیبی از وضعیت عینی و ذهنی زندگی را در برمی گیرد. جنبه ذهنی آن به احساس رضایت به طور عام اشاره دارد و جنبه عینی آن به پاسخگویی به تقاضاهای فرهنگی و اجتماعی برای ثروت مادی، پایگاه اجتماعی و بهزیستی جسمانی برمی گردد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۹).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند (ارجمندی راد و شکرکن، ۱۳۹۹). بهبود مستمر عملکرد سازمان ها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود. دولت ها و سازمان ها و موسسات تلاش جلو برنده ای را در این مورد اعمال می کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه گیری و ارزیابی امکان پذیر نیست (رستمی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

ارجمندی راد و شکرکن (۱۳۹۹) تحقیق تحت عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان شرکت نفت و گاز انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری همبستگی معناداری وجود دارد.

محمودی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیق تحت عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با عملکرد شغلی کارکنان شهرداری شهر مریوان انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

رستمی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیق تحت عنوان بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری داشت.

رسلن و همکاران (۲۰۱۸) تحقیق تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در مالزی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین تمام مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.

بین هادور (۲۰۱۷) تحقیق تحت عنوان ارتباط مولفه های سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین تمام مولفه های سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

رابیل و کین (۲۰۱۶) تحقیق تحت عنوان بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین کیفیت زندگی کاری کارکنان یک پیش بین کننده قوی برای عملکرد شغلی کارکنان می باشد.

روش پژوهش

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و همبستگی و از نظر اجرا، میدانی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بوده است، که از این تعداد ۷۹ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد ۴۱ سوالی سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹)، ۱۲ سوالی عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) و ۳۵ سوالی کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردیده است. میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه های سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۸، که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین استفاده شده است.

یافته ها

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۰ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۳۰ درصد هم زنان، ۶ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۹۴ درصد هم متأهل. درصدهای مربوط به سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۶ سال، ۴۷ به بالا به ترتیب برابر با ۲۵، ۶۳ و ۱۲ می باشد. درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به بالا به ترتیب برابر با ۱۳، ۵۳ و ۳۴ می باشد.

فرض اول: بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با عملکرد شغلی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه سرمایه اجتماعی و مولفه های با عملکرد شغلی

متغیرها	سرمایه اجتماعی	اعتماد بین فردی	اعتماد سازمانی	شهروندی سازمانی	مشارکت سازمانی
r	۰/۰۲۸	۰/۰۳۱	۰/۰۳۵	۰/۰۱۴	۰/۰۲۴
Sig	۰/۶۷	۰/۶۴	۰/۵۹	۰/۸۳	۰/۷۲

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر سرمایه اجتماعی و تمام مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی رابطه معناداری ($P > ۰/۰۱$) وجود ندارد. البته بین متغیر سرمایه اجتماعی و تمام مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی یک ارتباط مثبت بسیار ضعیفی وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار نمی باشد.

فرض دوم: بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با عملکرد شغلی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه کیفیت زندگی کاری و مولفه های با عملکرد شغلی

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	محیط کاری ایمن و بهداشتی	توسعه قابلیت های انسانی	فرصت رشد و امنیت مداوم	یکپارچگی و انسجام	قانونگرایی	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
r	۰/۰۲۹	۰/۰۲۴	۰/۰۳۹	۰/۰۲۲	۰/۰۸۸	۰/۰۳۰	۰/۰۷۲	۰/۰۳۲	۰/۰۲۶
Sig	۰/۶۶	۰/۷۱	۰/۵۵	۰/۷۳	۰/۱۸	۰/۶۵	۰/۲۷	۰/۶۱	۰/۶۹

بر اساس نتایج جدول ۲، بین متغیر کیفیت زندگی کاری و تمام مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی رابطه معناداری ($P > ۰/۰۱$) وجود ندارد. البته بین متغیر کیفیت زندگی کاری و تمام مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی یک ارتباط مثبت بسیار ضعیفی وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار نمی باشد.

فرض سوم: متغیر سرمایه اجتماعی پیش بین مناسبی برای متغیر عملکرد شغلی آزمودنی ها است.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون خطی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۳/۶۸۷	۰/۲۴۲		۱۵/۲۲۵	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۰/۰۳۵	۰/۰۸۱	۰/۰۲۹	۰/۴۳۵	۰/۶۶۴

با توجه به جدول ۳، تحلیل رگرسیون نشان می دهد که متغیر سرمایه اجتماعی ($P > ۰/۰۱$ و $t = ۰/۴۳۵$) توانایی پیش

بینی معنادار متغیر عملکرد شغلی را ندارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در سرمایه اجتماعی، میزان عملکرد شغلی حدود (۰/۰۲۹) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی عبارت است از:

$$\text{(سرمایه اجتماعی)} = ۳/۶۸ + ۰/۰۳۵ \times \text{عملکرد شغلی}$$

فرض چهارم: متغیر کیفیت زندگی کاری پیش بین مناسبی برای متغیر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها است.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون خطی

Sig	T	ضرایب استاندارد		مدل
		بتا	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۱۵/۳۶۵		۰/۲۵۴	مقدار ثابت
۰/۶۷	۰/۴۴۶	۰/۰۲۸	۰/۰۸۶	کیفیت زندگی کاری

با توجه به جدول ۴، تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر کیفیت زندگی کاری ($t=۰/۴۴۶$ و $P>۰/۰۱$) توانایی پیش بینی معنادار متغیر عملکرد شغلی را ندارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در کیفیت زندگی کاری، میزان عملکرد شغلی حدود (۰/۰۲۸) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری عبارت است از:

$$\text{(کیفیت زندگی کاری)} = ۳/۷۸ + ۰/۰۳۹ \times \text{عملکرد شغلی}$$

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم پرداخته شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی ارتباط مثبت وجود دارد ولی از نظر آماری معنادار نبود. در زمینه ارتباط سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی، این نتایج با نتایج تحقیقات کریمی و شاه دوستی (۱۳۹۶)، قنبری و همتی (۱۳۹۵)، گراوند و همکاران (۱۳۹۵)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)، بین هادور (۲۰۱۷)، رابیل و کین (۲۰۱۶) از نظر مثبت بودن و جهت همبستگی، همسو می‌باشد ولی از نظر معناداری همسو نمی‌باشد. شاید یکی از دلایل عدم همسو بودن از نظر معناداری جامعه هدف با تحقیقات انجام شده را بتوان در تفاوت در جامعه آماری تحقیق ما با تحقیقات دیگر و دیگر شرایط مانند شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره دانست. بنابراین در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان کرد که سرمایه اجتماعی که یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمانی است از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک بین اعضای سازمان می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی بهتر شود. بنابراین مدیران و مسئولان نظام‌های آموزشی و سازمان‌ها می‌توانند با مداخلات مناسبی که به دنبال بهبود سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری است، می‌توانند زمینه مناسب را برای بهبود عملکرد شغلی فراهم کنند. استنباط محقق در تحقیق مورد نظر این است که سرمایه اجتماعی باعث بوجود آوردن محیط کاری می‌شود که در آن افراد به هم

اعتماد می کنند، زمینه ارتقاء شغلی افراد فراهم می شود و کارها بر اساس سلسله مراتب اداری انجام می شود. اعضا در چنین محیطی احساس تعلق می نمایند، احساس می کنند که خودشان و کارشان مورد نیاز سازمان هستند و می توانند از توان بالقوه خود برای تحقق اهداف سازمانی استفاده کنند. افزایش انسجام و سرمایه اجتماعی باعث می شود تا بین اعضا، اهداف و موضوعات سازمانی توافق و هماهنگی بیشتری انجام شود و نتیجه آن کارایی بیشتر است به طوری که فرآیند زمانی رسیدن به هدف و مقصد کاهش می یابد و افراد با امنیت و آرامش روانی بهتر فعالیت می کنند، زیرا امید دستیابی به موفقیت در آنان افزایش یافته و فعالیت های از سوی اعضا مفید و سازنده ارزیابی می شود. در تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی آزمودنی ها می توان افزود که سرمایه اجتماعی بالا با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب تر در محیط های کاری ارتباط داشته باشد. سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها در نظام اجتماعی است که منجر به ارتقا سطح همکاری اعضا جامعه می شود و همچنین تاثیر زیادی در توسعه سازمان ها و ویژگی تعاملات اجتماعی معلمان و کارکنان دارد.

در زمینه ارتباط کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی، این نتایج با نتایج تحقیقات طاهری و همکاران (۱۳۹۸)، رستمی و همکاران (۱۳۹۵)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، خردمند و همکاران (۱۳۸۹)، رابیل و کین (۲۰۱۶)، لو (۲۰۱۰) و پارک و دیتز (۲۰۰۹) از نظر مثبت بودن و جهت همبستگی، همسو می باشد ولی از نظر معناداری همسو نمی باشد. شاید یکی از دلایل عدم همسو بودن از نظر معناداری جامعه هدف با تحقیقات انجام شده را بتوان در تفاوت در جامعه آماری تحقیق ما با تحقیقات دیگر و دیگر شرایط مانند شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره دانست. در تبیین این فرضیه می توان گفت که کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که طی آن مدیران و مسئولان سازمان ها تلاش می کنند تا با داشتن نظارت صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مطلوب و از همه مهمتر ایجاد فضای کاری چالشی، مشارکتی و اغنا کننده و همچنین عملکرد شغلی مطلوب کارکنان و معلمان را نیز افزایش دهند. همچنین در تبیین این فرضیه می توان گفت که امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است و تامین و ارتقا آن کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمانی به شمار می رود. و به عنوان یکی از فنون بهبود عملکرد سازمانی مورد توجه مدیران ارشد سازمان می باشد. و هم اکنون اکثر سازمان ها و به ویژه سازمان های ورزشی برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی خود باید توجه زیادی به این متغیر مهم و ضروری داشته باشند. از نتایج بدست آمده می توان چنین نتیجه گرفت که هر چه درک معلمان از کیفیت زندگی کاری بیشتر باشد، میزان سازگاری و همراهی آنها و همچنین عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد.

در نهایت می توان چنین نتیجه گرفت که افزایش سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان و کارکنان هر سازمانی منجر به عملکرد نوآورانه فردی و سازمانی می شود و در واقع توجه به این دو متغیر مهم در بین معلمان و کارکنان هر سازمانی شاهرهی برای بهبود عملکرد محسوب می شود. و همچنین مدیریت، بهتر است که با تشکیل تیم های کاری ویژه به بررسی مسائل و مشکلات موجود بین معلمان و با برقراری ارتباط با آنها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راه کارهایی جهت ارتقا وضعیت

موجود پرداخته شود و نیز با افزایش حقوق و مزایا و بوجود آوردن یک محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازهای معلمان عملکرد شغلی آنها را نیز افزایش دهند.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقا سطح عملکرد شغلی آزمودنی‌ها از طریق سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در آزمون‌ها به مسئولان و مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که:

۱) به متغیرهای سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آنها اهمیت بیشتری داده شود و گام‌های مثبتی در جهت تقویت شبکه‌های ارتباطی، اعتماد بین فردی و ایجاد کار گروهی و دیگر مولفه‌های این دو متغیر به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان برداشته شود.

۲) در سازمان آموزش و پرورش و مدارس اهداف شفاف سازی و تصریح شود، بین اهداف و سیاست‌ها هماهنگی ایجاد شود، بین اهداف فردی و سازمانی سازگاری ایجاد شود، رعایت کامل قوانین و مقررات باید در اولویت باشد، تلاش مدیران و مسئولان در جهت ارتقا شغلی و حرفه‌ای معلمان و کارکنان باشد، از ابتکارات و نوآوری‌ها حمایت شود، مبارزه قدرت میان اعضا برطرف شود، تعاملات و جلسات گفتگو بین مدیران و معلمان افزایش یابد و ارزشیابی‌ها بر اساس شایستگی انجام شود.

۳) برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، جهت آشنایی معلمان با فناوری‌ها و مهارت‌های نوین در زمینه متغیرهای سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی.

۴) افزایش دامنه مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها از طریق رشد مهارت‌ها و توانایی‌های آنها.

۵) به منظور بهبود عملکرد توصیه می‌شود که با معلمان با احترام رفتار شود و شان و منزلت آنها حفظ شود، به آنها فرصت بیان اندیشه‌هایشان را بدهید.

۶) از تسهیلات و امتیازات ویژه برای کارکنان فعال تر و با انگیزه تر استفاده کنید و برای کارکنانی که دارای کارایی کمتراند برنامه‌های آموزشی و ضمن خدمت ترتیب دهید. شرایط محیطی ایمن و بهداشتی کامل برای کارکنان فراهم گردد و با ایجاد محیطی بهداشتی و پاک به تحقق عملکرد شغلی کمک نمایند.

۷) مدیران بایستی هرچندگاه جلسات غیر رسمی بین کارکنان و مدیران برگزار نمایند و آنها را به آگاهی از مباحث روز، اظهار نظر در مورد مسائلی که فکر می‌کنند برای سازمان مفید است، تشویق نمایند و از نظر کارکنان در جهت وضعیت کیفیت زندگی کاری آنها باخبر شوید این کار موجب تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود.

۸) مدیران سازمان برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را به نوعی بخشی از فرهنگ سازمان تلقی نموده و اجزای سازمان را برای رسیدن به آن هدایت کنند، درنهایت نوعی تعلق خاطر و احساس مالکیت در کارکنان سازمان نسبت به محیط خود به وجود آورده و مسئولیت‌پذیری، خودشناسی و رفتار شهروندی را در کارکنان افزایش دهید.

منابع

ارجمندی راد، ایمان؛ شکرکن، حسین (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۷، دوره ۲، زمستان ۹۹، ص ۲۴۰-۲۲۵.

اسدی، مسعود؛ شکوری، زینب (۱۳۹۹). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در معلمان، دو فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، دوره ۶، شماره ۱۳، پاییز و زمستان ۹۹.

حسینی، مریم؛ مهدی زاده جرج افکی، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد. کنفرانس بین المللی علوم پیشرفت، شماره ۱، ۴۴۱-۴۱۲.

خردمند، الهام؛ ولی لو، مرتضی؛ لطفی، علی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی مجله مطالعات علمی، سال سوم، شماره ۴، ۸۷۸-۸۲۸.

-رستمی، روح اله؛ محمدی، عباس؛ نظری، مسعود؛ یسمرادی، اسلام؛ بحرینی، صغری (۱۳۹۵). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۱، صفحات ۳۲۲-۳۰۹.

طاهری، مریم؛ هیتی، مهدی؛ قدرتی میرکوهی، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با انطباق شغلی، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۶، دوره ۲، زمستان ۹۸، ص ۱۹۲-۱۷۷.

عباسی، محرم؛ خنیفر، فاطمه؛ عباسی، احمد؛ نوری، کمیل (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک شهر تبریز)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۱.

قنبری، سارا؛ همتی، محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. فصلنامه آموزش عالی، سال ۹، شماره ۳۵، صفحات ۱۳۳-۱۱۵.

غیائی ندوشن، سعید؛ امین الرعايا، احسان (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، شماره ۸۰.

کریمی، سعید؛ شاه دوستی، مریم (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی گری گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، فصلنامه پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۳، پاییز ۹۶، ص ۶۱-۵۳.

گراوند، امین؛ موسیوند، مهدی؛ ویسه، سید مسعود (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، سال ۴، شماره ۱، صفحات ۳۸-۶۳.

موسوی خامنه، مرضیه؛ کمالی، افسانه؛ عزیزی، ساره (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان مخابرات شهر تهران)، مطالعات اجتماعی ایران، سال دهم، شماره ۲ و ۳.

محمودی، عمر؛ اختر، مژده؛ روخنده، ناصح؛ امینیان، زانبار؛ قادری، محمد؛ اوکی، سیران (۱۳۹۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با عملکرد شغلی، دو ماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال پنجم، شماره ۷.

نعمتی، محمد؛ اکبر زاده صفوئی، مرتضی؛ زنگیان، سارا؛ باقرصاد رنانی، مریم (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی) فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۵، شماره ۱، صفحات ۱۱۰-۱۳۲.

نعیمی، کریم؛ نظری، علی؛ ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمان، دوره چهارم، شماره ۱۰، ۴۸-۸۲.

-Ben Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3):348360-.

- Ben Hador, B. (2016). How Intraorganizational Social Capital Influences Employee performance. *Journal of Management Development*, 35(9): 1119-1133.
- Loo, S. B. (2010). Quality of Work Life and Job Performance among Malaysian Executives in the Electrical and Electronics Industry in Selangor. Ph.D. thesis, University Putra Malaysia.
- Park. J. E. and Deitz. G. D. (2009). The effect of working relationship quality on sales person performance & job satisfaction: adaptive selling behavior in Korean automobile sales representatives. *Journal of Business Research*, Vol. 59, No. 2, 204-213.
- Roslan, A., Russayani, I., & Nor Azam, A. (2018). The impact of social capital on quality of life: evidence from Malaysia. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 22, 113-123.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2016). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.

The Relationship between Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between social capital and quality of work life with job performance among sport teachers in Mamsani and Rostam towns. The research type is applied, descriptive and correlational. The statistical population of this research was all sport teachers of Mamsani and Rostam towns with 87 teachers. The total number sampling method was used. 79 teachers cooperated with the researcher as a the sample. Data collection tools were job performance questionnaires by Petersen et al. (2004), Nahapit and Ghoshal's social capital (1998) and Walton's quality of work life (1975). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. The results showed that there was no significant relationship between social capital and quality of work life with job performance, and social capital and quality of work life did not significantly predict the job performance of subjects ($P \leq 0.01$).

Keywords: Job Performance, Physical Education teachers, Quality of working life, Social Capital.