

تبیین رابطه‌ی سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه با میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی (مطالعه موردی: دانشگاه لرستان)

سعید فرحبخش^{۱*}، کبری یوسفوند^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۲ صص ۹۱-۱۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۸

چکیده

اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های انسانی و فکری در جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقش حساس و سرنوشت‌سازی در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری استادان دانشگاه‌ها لطمات جدی به کار دانشگاهی می‌زند. هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی استادان دانشگاه لرستان است. روش پژوهش در این مطالعه توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری مورد بررسی شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه لرستان است که تعداد آن‌ها بالغ بر ۲۵۴ بود. به منظور انتخاب نمونه آماری، تعداد ۱۴۸ نفر که از طریق جدول کرجسی و مورگان برآورد شده بود؛ با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات سه فرم پرسشنامه سرمایه اجتماعی (محقق ساخته)، محبوبیت اجتماعی (MadandarArani and Paryad, 2011) و کیفیت زندگی کاری (Walton, 1973) است که اعتبار آن‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۷ و ۰/۹۶ تعیین شد. به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه‌های اساسی تحقیق، آزمون معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نرم افزارهای SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج مبین آن بود که بین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه و کیفیت زندگی آنان رابطه مثبت وجود دارد؛ این رابطه با تعدیل‌گری متغیر محبوبیت اجتماعی آنان

^۱ دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه لرستان.

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان.

* نویسنده مسئول Farahbakhshs@yahoo.com

افزايش مي‌يابد. به عبارت ديگر محبوبيت اجتماعي، علاوه بر آن که موجب افزايش کيفيت زندگي کاري اساتيد مي‌شود؛ رابطه بين سرمايه اجتماعي و کيفيت زندگي کاري آنان را نيز قوي تر مي‌کند. **کلیدواژه:** محبوبيت اجتماعي، کيفيت زندگي کاري، سرمايه اجتماعي، دانشگاه، استادان.

مقدمه

يکي از سازمان‌هاي موجود در سطح جامعه که با محيط، ارتباط پويا دارد دانشگاه است و اعضاي هيأت علمي، مسووليت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالي برعهده دارند. کيفيت و توسعه دانش تا اندازه زيادي به کيفيت محيط کار دانشگاه وابسته است. تحقيق و بررسي کيفيت محيط کار دانشگاه ها، از جمله مسائلي است که از يک سو بازخورد مناسب را براي تجزيه و تحليل مسائل آموزشي و تصميم‌گيري‌هاي اساسي و برنامه‌ريزي‌هاي استراتژيک توسط مسوولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالي فراهم مي‌آورد و از سوي ديگر دانشگاه‌ها از کيفيت محيط کار خود، آگاهي مي‌يابند و مي‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. يکي از اقدامات مربوط به بهسازي و بهبود کيفيت محيط کار، اهميت دادن به نقش سرمايه اجتماعي در مراکز آموزش عالي است که مي‌تواند در عملکرد دانشگاه مؤثر باشد. بهبود کيفيت محيط کار سازمان ها در سايه توجه به سرمايه اجتماعي، نيروي عظيم هم افزايي ايجاد مي‌کند که اين نيرو مي‌تواند پشتيبان برنامه رشد و توسعه و ايجاد فرصت‌هاي تعالي سازمانی شود. بدون ترديد، يکي از عوامل کليدي و مهم در موفقيت مؤسسات آموزش عالي و دانشگاه‌ها؛ علاوه بر مهارت‌هاي فني، تخصصي و هنر تدريس اعضاي هيأت علمي؛ داشتن انگيزه، نشاط و رضائت از محيط فيزيکي، رواني و اجتماعي و به طور کلي کيفيت زندگي کاري آنان درون سازمان آموزشي است. اهميت اين پديده سازمانی به گونه‌اي است که در مديريت معاصر مفهوم کيفيت زندگي کاري^۱ به موضوع اجتماعي عمده‌اي درسراسر دنيا مبدل شده است (Luthans, 1998). در حالي که در دهه‌هاي گذشته فقط بر زندگي شخصي (غيرکاري) تاکيد مي‌شد (Mohebbali, 1997). طرفداران نظريه کيفيت زندگي کاري، در جستجوي نظام‌هاي جديدي براي کمک به کارکنان هستند تا آن ها بتوانند بين زندگي کاري و زندگي شخصي خود تعادل برقرار کنند (Akdere, 2006). از اين رو، برنامه کيفيت زندگي کاري شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی^۲ است که باعث رشد و تعالي کارکنان در سازمان مي‌شود (Filippo, 1998). کاسيو

1. Quality of Work Life

2. Organizational Culture

(Cassio, 2005) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت جسمی و ذهنی خود در محیط کار تعریف می‌کند. در کل کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش می‌دهد و به آن‌ها در امر مدیریت تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم خشنودی کارکنان از کیفیت زندگی کاری، مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آنان آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت و خشنودی کارکنان در تمام سطوح است؛ اما این مساله پیچیده است، زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (Sirgy, 2006). والتون کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند. والتون (Walton, 1975) در مدل نظری خود، کیفیت زندگی کاری را شامل هشت بعد می‌داند که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و قانون‌گرایی در سازمان کار (Mirkamali & NarenjiThani, 2011). در تحلیل نهایی کیفیت زندگی به عنوان تعادلی در تأمین و ارضای نیازهای زیست‌شناختی و انسانی و یکپارچه سازی مردم در عرصه‌ها و موقعیت‌های اجتماعی‌شان تعریف می‌شود که با تعیین قواعد تجربی نیازهای بشر مرتبط است (Ghaffari & omidi, 2009). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (Marin & Zarate Martínez, 2003). کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش دیده و تحصیلکرده به ویژه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از اهمیت بیشتری برخوردار است. افزایش کیفیت زندگی کاری استادان در محیط‌های دانشگاهی به عوامل متعددی از جمله کیفیت رابطه آنان با دیگر افراد از جمله دانشجویان، چگونگی نگرش و میزان پذیرش دانشجویان درباره آنان، میزان اعتماد، اطمینان و مشارکت آنان در فرآیند تصمیم‌گیری و به طور کلی میزان و کیفیت سرمایه اجتماعی^۱ موجود در آنان مربوط می‌گردد. زیرا مفهوم سرمایه اجتماعی در برگزیده مفاهیمی چون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدف ارزشمندی هدایت می‌کند. از این رو شناخت سرمایه اجتماعی می‌

^۱ . Social Capital

تواند جوامع را در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی گردد (Sarookhani & AmaniLarijani, 2007).

سرمایه اجتماعی اگر چه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است، اما این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. امروزه این امر مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی و بستر مناسب برای زیست اجتماعی تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد (9: AkhtarMohaghaghi, 2006). اصطلاح سرمایه اجتماعی، قبل از سال ۱۹۱۶ توسط هانی‌فان برای نخستین بار مطرح شد. بعد از وی، اندیشه سرمایه اجتماعی تا چند دهه ناپدید شد؛ ولی در دهه ۱۹۵۰ به بعد هومانس، جین‌جاکوب و لورلی آن را دوباره احیا کردند (Tajbakhsh, 2006). در دهه ۱۹۸۰، این اصطلاح توسط جیمز کولمن در جامعه‌شناسی، رابرت پوتنام در علوم سیاسی و فوکویاما در اقتصاد سیاسی و سایر حوزه‌های علمی به طور وسیعی مورد توجه قرار گرفت. به بیان پالدام (Paldam, 2000) سرمایه اجتماعی ماهیتاً با اعتماد سروکار دارد. با این وجود، خطری که واژه سرمایه اجتماعی را تهدید می‌کند، این است که این واژه تقریباً تمامی جنبه‌های رفتار سازمانی را پوشش می‌دهد که ممکن است ما نتوانیم به درستی مورد ارزیابی قرار دهیم (4: Sabatini, 2005). پوتنام (Putnam, 2000) سرمایه اجتماعی را عبارت از ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی که هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می‌کنند؛ می‌داند (200: Fathinia & HajMohammdyari, 2007). در واقع سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان منبعی در نظر گرفته شود که از روابط اجتماعی سرچشمه گرفته و در واقع نوعی سرمایه‌گذاری در روابط با بازدهی مورد انتظار محسوب می‌شود (Stromgren et al, 2016). ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998) نیز سرمایه اجتماعی را مجموع منابع بالقوه و واقعی می‌دانند که در شبکه روابط بین افراد نهفته و دارای سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای است. به عقیده یی (Yee, 2015) سرمایه اجتماعی با عضویت در یک گروه مرتبط است، و برای اعضای خود، با حمایت سرمایه جمعی خودشان اوراق هویتی که موجب سرفرازی آنان می‌شود، ایجاد می‌کند. از نظر بوردیو (Bourdieu, 1986) سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل بین افراد یا به بیان دیگر عضویت در گروه است (11: Khanh, 2011). از نظر فلورا (Flora, 1988) سرمایه اجتماعی، هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌کند. از نظر فوکویاما سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه

معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند (Fukuyama, 2006: 10).

همان گونه در مباحث قبلی ذکر شد؛ کیفیت زندگی کاری استادان به چگونگی نگرش دانشجویان نسبت به استادان و میزان محبوبیت اجتماعی^۱ آنان نیز مربوط می‌گردد. در توصیف مفهوم محبوبیت اجتماعی از واژه‌ها و اصطلاحات متفاوتی همچون رفتار شخصی، خصلت‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اجتماعی به کار رفته است که همگی آن‌ها ناظر بر رفتار معلم با متعلم به عنوان یک مدل رفتاری^۲ است. با این وجود در سال‌های اخیر کاربرد واژه محبوبیت اجتماعی بیش از پیش مورد استقبال پژوهشگران حوزه ارزشیابی آموزش عالی قرار گرفته است (Vargas, 2001, Radmacher & Martin, 2001). محبوبیت اجتماعی اعضای هیأت علمی بیشتر بیانگر توجه به مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدرسان در روابط بین معلم و متعلم در سیستم آموزش عالی است. پژوهشگران وجود ویژگی‌هایی نظیر ملامت، گرمی، خوش‌مشربی و راحت بودن را زمینه ساز کسب محبوبیت اجتماعی نزد استادان دانشگاه می‌دانند (Yunker & Yunker, 2003). این اصطلاح را می‌توان نشانگر وجود نوعی اعتبار ذهنی- روانی معلم در نزد متعلم دانست. با عنایت به این دلایل اصطلاح محبوبیت اجتماعی به سه خرده متغیر یا خرده عامل اعتبار اخلاقی^۳، اعتبار ارتباطی^۴ و اعتبار مدیریتی^۵ تقسیم شده است (Madandar Arani & Paryad, 2011).

بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه‌های مختلف نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری مربوط می‌شود. به عنوان مثال: کوهن و پروساک (Cohan & Prousak, 2001) به ایده بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان‌ها اشاره کرده و معتقدند که سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌کند. رکوانا (Requena, 2003) در بررسی ماهیت رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسید که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی منجر به سطوح بالاتر رضایت و کیفیت زندگی در محل کار می‌شود. علی‌نژاد (Alinezhad, 2009) که در خصوص رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در مرکز تحقیقاتی آموزشی بعثت شیراز به تحقیق

1. Social Popularity

2. Behavioral Model

3. Moral Credibility

4. Relational Credibility

5. Managerial Credibility

پرداخته است؛ سرمایه اجتماعی را عامل تعیین کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌داند. همچنین روسلان و همکاران (Roslan, Russayani & Nor Azam, 2010) در پژوهش خود اشاره کردند که دو متغیر کیفیت زندگی و سرمایه‌ی اجتماعی با یکدیگر ارتباط دارند و بر یکدیگر تأثیر مثبت می‌گذارند. طاهریان و همکاران (Taherian, Kamran & Kaffashi, 2012) در خصوص تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شرکت رجا به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری با متغیر سرمایه اجتماعی وجود دارد. اسماعیلی و همکاران (Esmeili, Vahdati & Amraei, 2014) در بررسی اثر کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی در تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که که رابطه معناداری بین متغیرهایی از کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی وجود دارد. مشایخی و آقای فیشرانی (Mashayekhi & Aghayi Fishani, 2016) پژوهشی با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی در کارمندان بیمارستان شهید مدرس انجام دادند و نتایج به دست آمده از مطالعه نشان می‌دهد که بین اجزای کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از بزرگ ترین سرمایه‌های انسانی و فکری در جامعه و نیز یکی از پراهمیت ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت سازی در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد. در همین رابطه سلیمانی (Soleimani, 2015) نتیجه گرفت که اعضای هیأت علمی دانشگاه از کیفیت زندگی کاری نامطلوبی برخوردار هستند. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری استادان دانشگاه‌ها علاوه بر این که لطمات جدی به کار دانشگاهی می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آن‌ها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود. لذا بایستی محیط و شرایط سازمان را به گونه‌ای برای آن‌ها فراهم ساخت که در آن‌ها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش عملکرد آن‌ها شود. از این رو سؤال اساسی تحقیق حاضر آن است که آیا سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه لرستان رابطه دارد و اینکه محبوبیت اجتماعی آنان نقش تعدیل‌گر را بین این دو متغیر ایفا می‌کند؟

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از جهت روش یک تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی به شمار می‌رود. در تحقیقات توصیفی هدف محقق توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا موضوع است. در این روش محقق سعی می‌کند آن چه که هست را بدون هیچ گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد (Khaki, 1999). جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی قراردادی، پیمانی و رسمی دانشگاه لرستان بود که بر اساس گزارش آماری دفتر طرح و برنامه دانشگاه بالغ بر ۲۵۸ نفر بودند. نمونه آماری این تحقیق عبارت از تعداد ۱۴۸ نفر از اساتید جامعه آماری بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برآورد شده بودند. به منظور انتخاب آزمودنی‌ها، با توجه به جنسیت آنان و همچنین پراکندگی آزمودنی‌ها در دانشکده‌های ادبیات و علوم انسانی، علوم پایه، کشاورزی، دامپزشکی، علوم مدیریت و اقتصاد و فنی و مهندسی؛ از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شد. ابزار سنجش در این تحقیق عبارت از پرسشنامه سرمایه اجتماعی (محقق ساخته) مشتمل بر ۱۷ سوال، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (Walton, 1973) مشتمل بر ۳۴ سوال و پرسشنامه محبوبیت اجتماعی معدن‌آرانی و پاریاد (MadandarArani and Paryad, 2011) مشتمل بر ۳۰ سوال است. روایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از روایی صوری و محتوی و با استفاده از نظرات متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی میزان پایایی پرسشنامه‌های به کار رفته از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که به موجب آن میزان پایایی متغیر سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۹۵، متغیر کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۹۷ و متغیر محبوبیت اجتماعی برابر با ۰/۹۶ می‌باشد. پایایی مؤلفه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

پس از اجرای پرسشنامه‌ها که دو هفته به طول انجامید، داده‌ها وارد نرم افزار spss شد و سپس با استفاده از نرم‌افزار LISREL مدل‌سازی معادلات ساختاری مربوط به دو متغیر اصلی پژوهش (سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری) را برازش داده و سپس، نقش میانجی‌گری متغیر محبوبیت اجتماعی در زمینه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اساتید بررسی شد. پیش از بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرینوف پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها، بررسی شد. در این تحقیق به منظور

ارزیابی میزان برازش مدل از شاخص‌های نیکویی برازش^۱ استفاده شده است که رایج‌ترین شاخصی که از آن استفاده شده است، شاخص RMSEA می باشد.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

وضعیت پایایی	مقدار آلفا	سؤالات	ابعاد	پرسشنامه	
تأیید	۰/۹۵	۱-۲-۴-۱۲-۱۴	شناختی	سرمایه اجتماعی	
		۰/۹۴	۵-۶-۷-۱۱-۱۳-۱۷		رابطه‌ای
		۰/۹۱	۸-۹-۱۰-۱۵-۱۶		ساختاری
تأیید	۰/۹۷	۰/۹۵	۱-۲-۳-۴	پرداخت منصفانه	کیفیت زندگی کاری
		۰/۹۴	۵-۶-۷-۸	محیط کاری ایمن	
		۰/۹۶	۹-۱۰-۱۱-۱۲	توسعه قابلیت‌های انسانی	
		۰/۹۶	۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	
		۰/۹۵	۱۹-۲۰-۲۱-۲۲	تأمین فرصت رشد و امنیت	
		۰/۹۵	۲۳-۲۴-۲۵-۲۷	وابستگی اجتماعی	
		۰/۹۴	۲۶-۲۸-۲۹-۳۱	فضای کلی زندگی	
۰/۹۵	۳۰-۳۲-۳۳-۳۴	قانون‌گرایی			
تأیید	۰/۹۶	۰/۹۱	-۱۴-۱۹-۲۰-۲۱ ۱-۲-۳-۶-۷-۱۰-۱۱	اعتبار اخلاقی	محبوبیت اجتماعی
		۰/۹۴	-۹-۱۲-۱۶-۱۸-۲۲ ۴-۵-۸	اعتبار ارتباطی	
		۰/۹۲	-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰ -۱۷-۲۳-۲۴-۲۵ ۱۳-۱۵	اعتبار مدیریتی	

¹- Goodness of fit Index

یافته‌های پژوهش

در انجام محاسبات آماری، لازم است که ویژگی‌ها و موقعیت کلی داده‌ها تعیین شود. برای این منظور شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و شاخص‌های پراکندگی مانند انحراف استاندارد استفاده می‌گردد. از این رو، شاخص‌های آماری فوق‌الشاره در خصوص متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	سؤال	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۱۷	۸۲/۵۷	۲۰/۹۶
محبوبیت اجتماعی	۳۰	۱۱۴/۸۳	۱۷/۷۵
کیفیت زندگی کاری	۳۴	۱۶۱/۳۷	۳۸/۷۱

همچنین، پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها، یکی از مواردی است که باید پیش از بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرینوف بررسی شود. فرض صفر مبنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است و در سطح خطای ۵٪ مورد آزمون قرار می‌گیرد. بنابراین، اگر معناداری آزمون بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آید، می‌توان گفت دلیلی برای نرمال بودن داده‌ها به دست آمده است. نتایج این آزمون در جدول (۳) ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، به سبب این که برای تمام متغیرها سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ = α است، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

جدول ۳: نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرینوف

متغیر	سؤال	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره	معناداری	نتیجه
سرمایه اجتماعی	۱۷	۸۲/۵۷	۲۰/۹۶	۰/۵۹۴	۰/۸۷	نرمال است
کیفیت زندگی کاری	۳۴	۱۶۱/۳۷	۳۸/۷۱	۰/۷۱۷	۰/۶۸	نرمال است
محبوبیت اجتماعی	۳۰	۱۱۴/۸۳	۱۷/۷۵	۰/۹۳۱	۰/۳۵	نرمال است

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

محبوبیت اجتماعی	کیفیت زندگی کاری	سرمایه اجتماعی
		۱
	۱	۰/۸۹۸
۱	۰/۶۴	۰/۶۴۸

علاوه بر نرمال بودن قبل از آزمون مدل ابتدا مفروضه‌های هم‌خطی بودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که شاخص تحمل برای تمام متغیرهای پیش‌بین کوچک تر از ۰/۲۹، شاخص تورم واریانس کوچک تر از ۶/۲۵ همچنین مقدار شاخص دوربین واتسون که به منظور بررسی مفروضه استقلال خطا اجرا شد برابر ۱/۸۹ بود. اگر شاخص تحمل کوچک تر از یک ($1 < \text{collinearity} < 0$)، شاخص تورم کوچک تر از ده ($10 < \text{vif}$) و مقدار آزمون دوربین واتسون کوچک تر از چهار باشد ($4 < \text{Durbin-Watson}$) می‌توان گفت که از مفروضه‌های رگرسیون تخطی صورت نگرفته است. با توجه به شاخص‌های به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که شرایط انجام آزمون رعایت شده است.

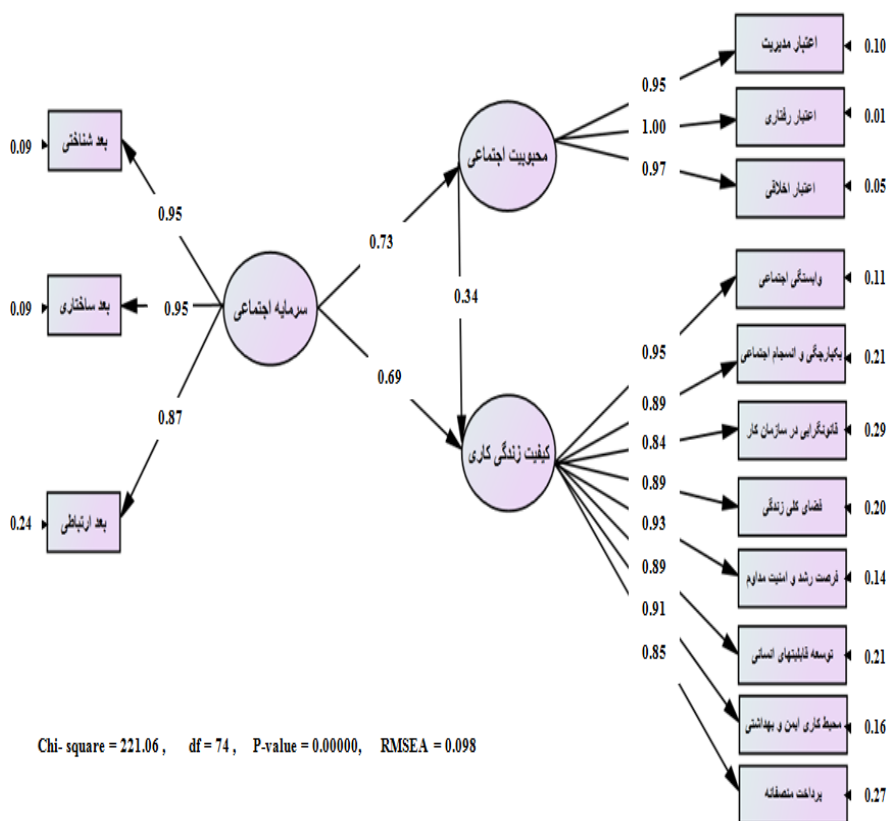
بنابراین به منظور آزمون مدل معادلات ساختاری مورد نظر، یعنی بررسی نقش سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری از طریق میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که شاخص‌های برازش تحلیل معادلات ساختاری، حاکی از برازش کلی مدل مورد نظر بود (شکل ۱). برای بررسی برازش مدل‌های عاملی از شاخص‌های ۱. نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۲. شاخص بنتلر- بونت (NFI) و تاکر- لویز یا شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، ۳. شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و معیارهای دیگر RMR، GFI، AGFI، CFI استفاده شده است.

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پیشنهادی

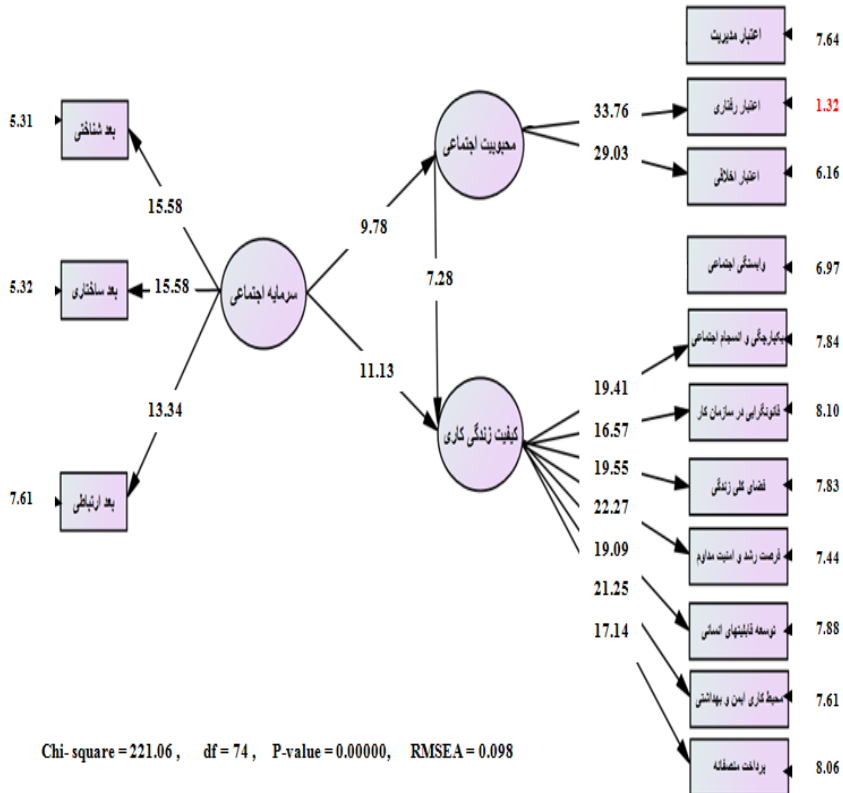
مدل	χ^2	Df	χ^2/d	RMSEA	GF	AGFI	NFI	CFI	NNFI
سه عاملی	۲۲۱/۰۶	۷۴	۲/۹۸	۰/۰۹۸	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۷

پژوهشگران معمولاً به منظور ارزیابی میزان برازش مدل از شاخص‌های نیکویی برازش بهره می‌گیرند. شاخص RMSEA رایج‌ترین شاخص مورد استفاده است. در صورتی که این

شاخص پایین‌تر از ۰/۱ بوده و p-value به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار باشد، برازش مدل تأیید می‌گردد (Hooman, 2008). همچنین، اگر حاصل تقسیم χ^2 بر روی df از مقدار ۳ کمتر باشد، برازش مدل مؤکداً تأیید می‌گردد؛ که در این مدل حاصل این تقسیم برابر با ۲/۹۸ است. بر اساس جدول (۵)، به سبب این که میزان شاخص RMSEA در این مدل برابر ۰/۰۹۸ است، می‌توان ادعا کرد که مدل به دست آمده برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری استادان بر اساس سرمایه اجتماعی دارای برازش قابل قبولی با واقعیت است. همچنین، با توجه به این که مقادیر سایر شاخص‌های برازندگی در حد مطلوبی هستند (بالاتر از ۰/۱۹)، می‌توان گفت که نتایج شاخص RMSEA، مبنی بر برازش مناسب مدل مورد تأیید هستند.



شکل ۱: ضرایب مسیر در الگوی پیشنهادی سرمایه اجتماعی، محبوبیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری



شکل ۲: مقادیر t-value مدل تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان

شاخص‌های تولیدی الگوی معادلات ساختاری فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی الگو نیست، بلکه پارامترهای استاندارد β و γ و مقادیر t متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی از متغیر برون‌زاد سرمایه اجتماعی به متغیرهای درون‌زاد محبوبیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری (ضرایب گاما) و از متغیرهای نهفته میانجی محبوبیت اجتماعی به متغیر نهفته درون‌زاد کیفیت زندگی کاری (ضرایب بتا) نیز وجود دارد. این ضرایب و شاخص‌ها، قدرت نسبی هر مسیر را نیز نشان می‌دهد. ضرایب β و γ رگرسیون استاندارد شده‌اند و مقدار آن‌ها حتماً باید بین صفر و یک باشد. همان‌طور که در شکل (۱ و ۲) مشاهده می‌شود برای هر یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری به

میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی ضریب مسیر گاما (γ) و بتا (β) و مقادیر t متناظر با آن نیز وجود دارد. ضریب مسیر گاما (γ) سرمایه اجتماعی به محبوبیت اجتماعی ($0/73$) است که ضریب مسیر مثبت و بالایی است به طوریکه آزمون معنی داری t نشان داد که این مسیر به لحاظ آماری معنادار است ($t = 9/78, p < 0/01$). ضریب مسیر گاما (γ) سرمایه اجتماعی به کیفیت زندگی کاری ($0/69$) است که ضریب مسیر مثبت و بالایی است به طوری که آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر به لحاظ آماری معنادار است ($t = 11/13, p < 0/01$). ضریب مسیر β از محبوبیت اجتماعی به کیفیت زندگی کاری ($0/34$) که ضریب مثبت و متوسطی است و آزمون معناداری t نیز نشان داد که این مقدار به لحاظ آماری معنادار است ($t = 7/28, p < 0/01$).

در کنار بررسی شاخص‌های کلی برآزش و ضرایب گاما و بتا، بررسی ضرایب لامبدا (λ) نیز حائز اهمیت است. همان‌طور که مشاهده شد، تمام ضرایب لامبدا λ مقدار بالایی هستند. آزمون معناداری t نشان می‌دهد که همه ضرایب به دست آمده معنادارند. متغیر مدیریت به عنوان مقیاس شناخته شده است و بیشترین شباهت نظری را به محبوبیت اجتماعی دارد. بالاترین λ محبوبیت اجتماعی به سمت اخلاق است. مدیریت و رفتار از ضرایب خوب، اما پایین‌تری نسبت به اخلاق برخوردارند. بالاترین λ کیفیت زندگی کاری به سمت وابستگی است. وابستگی به عنوان مقیاس نیز شناخته شده است و بیشترین شباهت نظری را به کیفیت زندگی کاری دارد. همچنین تمام ضرایب لامبدا λ مقدار بالایی هستند. آزمون معناداری t نشان می‌دهد که همه ضرایب به دست آمده، معنادارند. بالاترین λ سرمایه اجتماعی به سمت شناختی است. ساختاری و ارتباطی نیز از ضرایب خوب، اما پایین‌تری نسبت به شناختی برخوردار هستند.

در مجموع می‌توان گفت مدل کلی پیشنهادی از برآزش خوبی برخوردار است. ضرایب مسیر γ در تمام مسیرها معنادار بود. همچنین ضریب β محبوبیت اجتماعی به سمت کیفیت زندگی کاری معنادار بود. این بدین معنی است که محبوبیت اجتماعی نقش میانجی‌گری را انجام داده است. ضرایب λ و λ X نیز نشان دادند که به خوبی می‌توانند متغیرها را کاهش دهند و متغیرهای نهفته‌ای را تولید کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق تبیین رابطه‌ی سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری محبوبیت اجتماعی استادان دانشگاه لرستان است که جهت رسیدن به هدف

اصلی تحقیق باید در ابتدا به بررسی برازش مدل پرداخته می‌شد که با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی و نمودار مسیر می‌توان گفت مدل مورد استفاده در این تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است. در ادامه جهت رسیدن به اهداف تحقیق متناسب با آن از نتایج و خروجی لیزرل استفاده کردیم که به بررسی آن‌ها پرداخته می‌شود:

شکل (۱) نشان دهنده‌ی روابط بین متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر پیش‌بین بر کیفیت زندگی کاری استادان به عنوان متغیر ملاک است؛ که توسط مقادیر t -value مورد بررسی قرار گرفته است. همان‌طور که دیده می‌شود میزان شاخص t -value محاسبه شده برای تمامی پرسش‌های دو متغیر سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری استادان دارای ارزش بالاتر از ۱/۹۶ بوده و بر این اساس، دارای اعتبار کافی هستند. همچنین، از آن‌جا که ضریب t -value بدست‌آمده برای تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان بالاتر از ۱/۹۶ است، درمی‌یابیم که سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان تأثیر معناداری دارد. شکل (۲) ضریب مسیر بین متغیرهای مورد پژوهش در مطالعه حاضر و همچنین بارهای عاملی پرسش‌های مرتبط با این متغیرها را نشان می‌دهد. ضریب تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان برابر با ۰/۹۱ است که نشانگر این است که تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان در حدی بسیار بالا و قابل توجه است. با توجه به این که ضرایب مربوط به هر یک از پرسش‌ها بالاتر از ۰/۴ است، لذا با اطمینان می‌توان گفت که پرسش‌های به کار رفته در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری استادان دارای اعتبار کافی هستند. بر اساس جدول (۵)، به سبب این که میزان شاخص RMSEA در این مدل برابر ۰/۰۶ است، می‌توان ادعا کرد که مدل به دست آمده برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری استادان بر اساس سرمایه اجتماعی دارای برازش قابل قبولی با واقعیت است. همچنین، با توجه به این که مقادیر سایر شاخص‌های برازندگی در حد مطلوبی هستند (بالاتر از ۰/۹)، می‌توان گفت که نتایج شاخص RMSEA، مبنی بر برازش مناسب مدل مورد تأیید هستند. این ضرایب و میزان برازش نشان می‌دهد که در صورت بالا بودن سرمایه اجتماعی افراد، کیفیت افزون‌تر زندگی کاری استادان می‌گردد.

در تأیید نتیجه اشاره شده، رکوانا (Requena, 2003) نتیجه گرفت که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی منجر به سطوح بالاتر رضایت و کیفیت زندگی در محل کاری می‌شود. همچنین علی‌نژاد (Alinezhad, 2009) نشان داد که سرمایه اجتماعی عامل تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان است و روسلان و همکاران (Roslan, Russayani & Nor, 2010) نیز به نتایج مشابه دست یافتند. اگر چه سرمایه اجتماعی ریشه در روابط

اجتماعی نوع بشر دارد؛ اما در سطح سازمان ها تا حدود بسیاری به کیفیت روابط میان کارکنان و مدیران باز می‌گردد که ناشی از اعتماد و احساس مشارکت می باشد. به بیان پالدام (Paldam, 2000) سرمایه اجتماعی ماهیتاً با اعتماد سروکار دارد. امروزه این امر مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی و بستر مناسب برای زیست اجتماعی تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد. از این رو سازمان ها، به ویژه سازمان های آموزشی و دانشگاهها به منظور افزایش عملکرد و بهبود شرایط آموزشی از طریق مساعد کردند محیط کار و کیفیت زندگی کاری کارمندان؛ می‌بایستی شرایطی را برای افزایش و بهبود سرمایه اجتماعی در منابع انسانی خود فراهم آورند. اعتمادسازی، مشارکت در تصمیمات اساسی و نظایر آن از جمله مواردی است که مدیران باید به ایجاد آن مبادرت کنند. همچنین، حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است، Marin & Zarate Martínez (2003). از طرفی، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد (Shareef, 1990).

همچنین، مقادیر t-value مشاهده شده در شکل (۲) نیز نشان‌دهنده تأثیر سرمایه اجتماعی بر محبوبیت اجتماعی و به دنبال آن تأثیر متغیر محبوبیت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان است. معناداری مقادیر t-value محاسبه شده در این شکل نمایانگر این است که متغیر محبوبیت اجتماعی به طور معنادار، دارای نقش میانجی‌گری در زمینه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری استادان است. همچنین بر اساس جدول (۵) می‌توان ادعا کرد که مدل به دست آمده دارای برازش قابل قبولی با واقعیت است. همچنین، با توجه به مقادیر سایر شاخص‌های برازندگی می‌توان گفت که نتایج شاخص RMSEA، مبنی بر برازش مناسب مدل تأیید می‌شوند.

همان گونه که در مقدمه ذکر شد؛ یکی از عوامل کلیدی و مهم در موفقیت مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها؛ علاوه بر مهارت‌های فنی، تخصصی و هنر تدریس اعضای هیأت علمی؛ داشتن انگیزه، نشاط و رضایت از محیط فیزیکی، روانی و اجتماعی و به طور کلی کیفیت زندگی کاری آنان درون سازمان آموزشی است. هنگامی که از یک طرف استادان دانشگاه اعتماد بالایی به مدیران دارند و از طرف دیگر، میزان مشارکت آنان در مناسبات سازمانی و اخذ تصمیمات در دانشگاه‌ها افزایش می‌یابد، می‌توان انتظار داشت که شرایط زندگی کاری آنان بهبود می‌یابد؛ این امر به ویژه هنگامی استحکام بیشتری پیدا می‌کند که محبوبیت اجتماعی در آنان افزایش یابد. می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری استادان که خود منجر به افزایش کارآیی و اثربخشی در آنان می‌گردد؛ یک متغیر چند وجهی

است که عوامل گوناگون به صورت جداگانه و یا ترکیبی روی آن ایفای نقش می‌کنند. بدین ترتیب، حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (Marin & Zarate Martínez, 2003). همان گونه که قبلاً نیز اشاره شد؛ محبوبیت اجتماعی اعضای هیأت علمی بیشتر بیانگر توجه به مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدرسان در روابط بین معلم و متعلم در سیستم آموزش عالی است. پژوهشگران وجود ویژگی‌هایی نظیر ملایمت، گرمی، خوش‌مشربی و راحت بودن را زمینه‌ساز کسب محبوبیت اجتماعی نزد استادان دانشگاه می‌دانند (Yunker & Yunker, 2003). بنابراین با ایجاد شرایطی که بتواند ویژگی‌های ذکر شده را تقویت نمود، می‌توان به بهبود روابط استاد و دانشجو و در نهایت بهبود شرایط کاری در آنان اقدام کرد.

References

- -Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources. In Business Review, vol.1, p.173.
- -Akhtar Mohaghghi, M. (2006). Social capital. Tehran. (in Persian).
- -Alinezhad, A. (2009). The relationship between social capital and quality of working Life in the Training Center of Beast Shiraz. M.A. Thesis, University Payame Noor. (in Persian).
- -Bourdieu, P. (1986). The Form of Capital, PP. 241-58 in J. G. Richardson (ed), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Greenwood Press, New York.
- -Casio, W.F. (2005). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits.
- -Cohen, D. and Prusak, L. (2001). "In good company: how social capital make organizations work"., In Vilanova & Josa (2003), Social capital as a managerial phenomenon, Working Paper, Department of Industrial Engineering and Management, Tamper University of Technology.
- -Esmeili, M. R, Vahdati, H. & Amraei, M. (2014). Investigating the effect of work life quality and social capital on the organizational. In Management Science Letters, 4 (8), pp. 1741-1750.
- -Fathinia, M. & HajMohammdyari, R. (2007). Social capital, the causes and results of its realization. Proceedings of the Congress of socio-cultural situation in Tehran, Center Cultural Studies in Tehran. (in Persian).

- -Filippo, E. B. (1998). Personal management. New York: McGraw-Hill Publishing.
- -Fukuyama, F. (2006). Finally, social capital investigated and maintain it .translated by Ghulam Abbas Tavassoli, Tehran, center of academic publishing.
- -Ghaffari, G. & Omid, R. (2009). Quality of life, social development index. Tehran, Shirazeh publication. (in Persian).
- -Hooman, H. A. (2008). LISREL or structural equation. Tehran, Publication Samt.
- -Khaki, G. (1999), research methodology with an approach to the dissertation. Tehran, Ministry of Culture and Higher Education, Publications Darayat, First Edition, pp. 498. (in Persian).
- -Khanh, H. L. P. (2011). The Role of Social Capital to Access Rural Credit: A case study at Dinh Cu and Van Quat Dong village in coastal of Thua Thien Hue province- Vietnam. Department of Urban and Rural Development, Swedish University of Agricultural sciences, M.A. Thesis, No 56.
- -Luthans, F. (1998). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- -Madandar Arani, A., Paryad, R. (2001). Investigate the relationship between students' evaluation of their popularity with faculty members at the University of Lorestan. Journal of Higher Education assembly, The Third year, NO 4, pp. 97 -116. (in Persian).
- -Marin,Garcia, J. & Zarate Martínez, E. (2003). A theoretical review of knowledge management and teamworking in the organizations. In International Journal of Management Science and Engineering Management, 2(4), pp. 278-288.
- -Mashayekhi, S & Aghayi Fishani, T. (2016). The Effect of Quality of Work Life on Social Capital in Employees of Shahid Modarres Hospital. In International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJBR), 7(2), pp405-415.
- -Mirkamali, S. M., & NarenjiThani, F. (2011). A Study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran and Sharif university of Technology. In International Conference on Education and Educational Psychology, (ICEEPSY 2011).
- -Mohebali, D. (1997). The Better Work Life: A Factor in Increasing Productivity. In Quarterly Journal of Management Studies, 13(14), p. 54.
- -Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. In Academy of Management Review, 23(2), pp. 242- 266.
- -Paldam, M.(2000). Social Capital: One or many? Definition and Measurement. in Journal of Economic Surveys, 14(5),pp. 629-653.
- -Putnam, R.(2000): Bowling alone: The Collapse and Revival of American community. New york simon and Schuster.

- -Radmacher, S. & Martin, D. (2001). Identifying significant predictors of student evaluations of faculty through herarchical regression analysis. In *Journal of Psychology*, No. 135.
- -Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. In *Social Indicators Research*, 61(3), p. 331.
- -Roslan, A. H., Russayani, I. & Nor Azam, A.R. (2010). The impact of social capital on quality of life: evidence from Malaysia. *IJSD.*, 22(1), pp. 13-22.
- -Sabatini, F. (2005). Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises. In forthcoming *International Journal of Management and Decision Making*, December, 1-29.
- -Sarookhani, B. & AmaniLaryjani, A. (2007). Dimensions, views, and indices, URL. (www.Atalala.com/articiles1) (in Persian).
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitate Change. *Personnel Journal*, No 69, pp. 50 - 67.
- -Sirgy, M., Joseph, D. E., Fraty, P. S. & Bond, J. L. (2006). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and Spillover theories. In *Social Indicators Research*, 55, p. 247.
- -Soleimani, N. (2015). Dimension quality active life plenary faculty in the mirror research. *Rahyafti no in Education Management Journal*, The four year, No 3, pp. 191-171. (in Persian).
- -Stromgren, M., Eriksson, A., Bergman, D. & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*. No 53, PP. 116-125.
- -Taherian, M., Kamran, F. & Kaffashi, M. (2012). The effect of life work quality on social capital of the staff's Raja company. *Journal: social research*, 4(13), pp 59-80.
- -Tajbakhsh, K. (2006). Social capital of evaluation: trust, democracy and development. *Translator Khakbaz, A. & Poyan, H. Tehran: Shirazeh publication* (in Persian).
- -Vargas, J. (2001). Improve teaching performance. In D. Royse (ed.), *Teaching tips for college and university instructors: A practical guide*. Needham Heights, MA.: Allyn & Bacon.
- -Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. In *Sloan Management Review Journal*, 15(1), pp. 11-21.
- -YEE, J. (2015). Social Capital in Korea: Relational Capital,. Trust, and Transparency. *International Journal of Japanese Sociology*. No 24. pp.30 -47.
- -Yunker, P., Yunker, J., (2003), "Are student evaluations of teaching valid? Evidence from an analytical business core course", *Journal of Education for Business*, July/August.