

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران به منظور ارائه راهکارهای کاربردی

سیده مریم حسینی لرگانی^۱

جمال عبدالملکی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه تهران به تعداد ۴۳۲۹ هستند، از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌های به حجم ۳۸۱ نفر انتخاب گردید. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جهت سنجش وضعیت کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه ۳۰ سؤالی محقق ساخته که بر اساس مدل والتون (۱۹۷۳) طراحی شده بود و برای سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۲۷ سؤالی محقق ساخته که بر اساس مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار از تکنیک‌های آلفای کرانباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، نتایج با مقدار ۰٫۹۰، بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. جهت تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های توصیفی (شاخص‌های مرکز و پراکندگی) و استنباطی (آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره خطی) با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج بیانگر آنند که رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد؛ رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد؛ رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی، دانشگاه تهران

^۱ گروه نوآوری‌های آموزشی و درسی، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

^۲ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، گروه روشها و برنامه درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
j_abdolmaleki@sbu.ac.ir

مقدمه

توجه به منابع انسانی پدیده ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است. پارادایم ها و چارچوب های فکری جدید و دگرگونی های عمیقی که در حوزه و عرصه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان ها هموار کرده است. بسیاری از رخداد های سال های اخیر که در چارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه های سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت عملکرد و نظایر آنها پدید آمده اند رمز اصلی افزایش بهره وری منابع انسانی محسوب می شوند. این مفاهیم بدین معنا است که نگرش سازمان ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از آن به عنوان " سرمایه های هوشمند" یا " دارای و منابع پر ارزش" یاد می کنند، بهره گیری از این منبع برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می کند (اسماعیلی لهما، ۱۳۹۲: ۱۷۲).

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می شود سازمان سلسله مراتب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. مشخصه مشترک تمامی سازمان ها در برخورداری از منابع انسانی است لذا سازمان های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی کارکنان توجه دارند. مفهوم کیفیت زندگی کاری امروز به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است در حالیکه در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری بصورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های کاری جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (اکر، ۲۰۰۶: ۱۷۴؛ لوتانز، ۱۹۹۸: ۵۹).

نیل به زندگی کاری با کیفیت، مستلزم کوشش های منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت های بیشتر برای تاثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کل سازمان می دهد. به این ترتیب هر سازمانی در جستجوی راه هایی است تا کارکنان را به درجه ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را بکارگیرند. این امر بوسیله کیفیت زندگی کاری مناسب صورت می گیرد. کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه های مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت خودگردان، مسئولیت و عزت نفس می کنند (تمجیدی، ۱۳۸۶: ۴).

۱. Akdere, Mesut

۲. lothans, Fred

لائو و همکاران^۱ (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری را به عنوان محیط کاری مطلوب می‌دانند که با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت‌های رشد شغلی، موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد. در سازمان هایی با کیفیت زندگی کاری بالا، کار معنادار و خود تنظیم است، با یک آرایش سیستمی انجام می‌شود و برای انجام آنها نیازمند استفاده از مهارت‌های پیچیده می‌باشد. در این نمونه از سازمان ها مدیران علاقه مند هستند که معنای کار و شرایط را برای کارکنان تشریح کنند. نیروی انسانی شاغل در سازمان با قابلیت ها و توانایی‌های بالقوه خود چنانچه به خوبی مورد توجه قرار گیرد، نقش مهم و حساسی را در راستای رضایتمندی مخاطبین سازمان ایفا خواهد نمود. استفاده از تکنیک ها و روش‌های مختلف کیفیت زندگی کاری هنگامی با موفقیت توأم است که با شناخت دقیق همراه باشد و بتوان عملاً آنها را مورد استفاده قرارداد و در عرصه سازمان از آنها بهره جست. بهبود کیفیت زندگی کاری^۲ کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت گرایانه از منابع انسانی است، لذا استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می‌آید. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشند مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۸۵: ۲).

جدول ۱- مفهوم شناسی کیفیت زندگی کاری

مفهوم	سال	توضیح
کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ^۳	۱۹۶۹-۱۹۷۲	واکنش فرد در برابر کار یا پیامدهای فردی تجربه کاری می‌باشد
کیفیت زندگی کاری به عنوان رویکرد ^۴	۱۹۶۹-۱۹۷۵	پروژه‌های همکاری مشترک بین نیروی کار و مدیریت می‌باشد، به ویژه پروژه‌های که هدف آنها بهبود نتایج فردی و هم بهبود نتایج حاصل بر سازمان است
کیفیت زندگی کاری به عنوان مجموعه روشها ^۵	۱۹۷۲-۱۹۷۵	مجموعه ای از روشها و فنآوری‌های برای ارتقاء محیط کار و بهره ور کردن و رضایت بخش کردن مورد استفاده قرار می‌گرفت

^۱ . Lau, T., Y. H., Wong, K. F., Chan, M., Law.

^۲ . Quality of Work Life

^۳ . Variable

^۴ . Approach

^۵ . Methods

کیفیت زندگی کاری به عنوان جنبش ^۱	۱۹۷۵-۱۹۸۰	چیزی فراتر از یک ایدئولوژی در مورد ماهیت کار و رابطه کارگر و یا سازمان است و در آن از واژه‌های مدیریت مشارکتی و دموکراسی صنعتی به عنوان آرمان‌های جنبش کیفیت زندگی کاری می‌باشد
کیفیت زندگی کاری به عنوان همه چیز ^۲	۱۹۷۹-۱۹۸۲	-
کیفیت زندگی کاری به عنوان موضوع اخلاقی ^۳	تا به امروز- ۱۹۹۰	جمع تلاش‌های سازمانی یا اثر بخشی یا جزئی از کیفیت زندگی کاری مطرح است

(گوردون، ۱۹۸۴: ۴۳)

جدول ۲- مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

نظریه پرداز	مولفه‌های کیفیت زندگی کاری
والتون ^۵ (۱۹۷۳)	شرایط کاری ایمن و سالم، جبران (سیستم حقوق و دستمزد) متناسب و منصفانه، فرصت و امکان رشد توانمندی‌ها، فرصت و امکان رشد امنیت مداوم، هماهنگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، حفظ حقوق اساسی فرد، تعادل مناسب بین کار و سایر جنبه‌های زندگی خانوادگی و شغل مناسب اجتماعی.
کاسیو (۱۹۹۲)	حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، تنوع و غنی بودن مشاغل، بازخورد از نتایج.
لوئیس و همکاران ^۶ (۲۰۰۱)	کاهش فشار کاری، تعهد و تعلق سازمانی، ارتباط مثبت، استقلال عمل، مورد شناسایی قرار گرفتن، قابلیت همکاری ^۶ و پیش‌بینی فعالیت‌های کاری، عدالت، مشخص بودن نظام نظارت، حرفه‌گرایی، فرصت‌های پیشرفت و پرداخت عادلانه

(امانی آشلوبلاغ و عبدالملکی، ۱۳۸۶: ۵)

سیگری و همکاران^۷ دلایل زیر را جهت اهمیت و ضرورت توجه به متغیر کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها بیان نمودند: کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگ، سطح بالایی از تعهد متقابل بین افراد و سازمان را بوجود می‌آورد، به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالیدگی آنها متعهد باشد. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی تر، راضی کننده تر و موثرتر برای افراد

^۱. Movement^۲. Every things^۳. Subject Ethical^۴. Gordon H.^۵. Walton, Richard.^۶. Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E^۷. Sigry JM, Efraty D, Siegel P, Lee DJ

در کلیه سطوح سازمانی فراهم می‌کند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرآیند که موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌نماید. کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز از مرز سازمان فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد نیز قابل مشاهده است (سیگری و همکاران، ۲۰۰۱: ۷۱).

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای سازمان ضروری است، از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می‌کند و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می‌شود (سندریک، ۲۰۰۳: ۷). والتون (۱۹۷۳) هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف افزایش QWL مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید به آن توجه کرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر رابطه دارند، بنابراین تأکید بر یک یا چند تای از آنها کافی به نظر نمی‌رسد. به هر حال متغیرهای مورد نظر والتون در ذیل مورد رسیدگی قرار می‌گیرند:

۱. **شرایط کاری ایمن و سالم**^۲: هدف ایمنی و بهداشت کاری شامل برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت‌های سنی برای اشتغال به کار می‌رود.

۲. **حقوق کافی و منصفانه**^۳: منظور از حقوق کافی و منصفانه آن است که به کارکنان سازمانی حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد.

۳. **امکان رشد توانمندی‌ها و امنیت مداوم**^۴: هدف این متغیر آن است که فرصتهایی همچون استفاده از استقلال و خود کنترلی بهره مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مربوط به آینده برنامه ریزی و اجرای فعالیتها برای کارکنان فراهم شود. امنیت مداوم نیز از طریق بهبود توانائی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، امنیت درآمد و اشتغال تأمین می‌گردد.

۴. **انسجام اجتماعی در سازمان کار**^۵: عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار، تحرک به سوی بالای سلسله مراتب سازمانی، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمانها، آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان به هم از جمله مواردی است که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند.

۱. Sandrick, K.

۲. Safe and Healthy Working

۳. Adequate and Fair Compensation

۴. Opportunity for Continued Growth and Security

۵. Social Cohesion in the Organization of Work

۵. حفظ حقوق اساسی فرد در سازمان^۱: این متغیر در قالب آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون ترسی از طرف وی) برابر (حق واکنش در برابر همه مسائل شامل طرح دستمزد، پاداشها و امنیت شغلی) و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی مورد توجه قرار می‌گیرند.
۶. تعادل بین کار و سایر جنبه‌های زندگی خانوادگی^۲: ایجاد و همبستگی مستقیم تر کار به فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارگر در محل کار و وقت او برای خانواده اش می‌تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید.
- شغل مناسب اجتماعی^۳: در این ارتباط مباحث زیادی مطرح شده است. به این معنی که نقش‌های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت‌های آن به طور فزاینده ایی مسائل اصلی کارکنان شده‌اند. چنین برداشت می‌شود که سازمانهایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنانشان که مبنایی برای ارضاء نیاز خود احترامی آنها است را فراهم می‌آورند (والتون، ۱۹۷۳: ۲۱-۱۱).
- سرمایه اجتماعی^۴ مفهومی جدید، پیچیده و مهم است که در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی پس از سقوط دیوار برلین به صورت موضوعی جهانی مطرح شد (فوکویاما، ۲۰۰۱: ۱۲). این مفهوم را نخست، جامعه‌شناسان معرفی و در پژوهش‌هایشان از آن استفاده کردند؛ سپس مفهوم مورد بحث به تدریج، توجه اندیشمندان در دیگر رشته‌های علوم اجتماعی را به خود جلب کرد و در دهه‌های اخیر، در حوزه‌های علوم سیاسی، آموزش و پرورش، و مدیریت به کار رفته است (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۳: ۱۶). این مفهوم، عبارت از مجموعه‌ی منافع بالفعل و بالقوهای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموع‌های معین از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی مجاز به همکاری در آن، سهیم‌اند (فوکویاما، ۲۰۰۱: ۹). سرمایه اجتماعی به طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم‌اند (گروتر و فن‌بستلر^۶، ۲۰۰۲: ۴)؛ به عبارت دیگر، مراد از سرمایه اجتماعی، آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را به عمل جمعی قادر می‌کند

^۱ . Constitutionalism in the Work Organization

^۲ . Total Life Space

^۳ . The Social Relevance of Work Life

^۴ . Social Capital

^۵ . F. Fukuyama

^۶ . C. Grootaert and T. Van Bastelaer

(ولکاک^۱، ۱۹۹۸: ۱۵۴). سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌های است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی یعنی منابع در دسترس در ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل^۳ که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌یابد (کاواچی^۴، ۲۰۰۱: ۳۳).

در صورت نبود سرمایه اجتماعی دیگر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، دشوار می‌شوند (پکستون^۵، ۱۹۹۹: ۹۲). واژه «اجتماعی» در مفهوم سرمایه اجتماعی بر این مسئله تاکید می‌کند که این منابع، دارایی شخصی نیستند و در شبکه روابط قرار دارند. سرمایه انسانی عبارت است از مجموع شناخت‌ها، مهارت‌ها و تجربیات؛ ولی سرمایه اجتماعی به این مسئله بستگی دارد که چه کسانی را می‌شناسیم و با آن‌ها ارتباط داریم. واژه «سرمایه» نیز بر این مسئله تاکید می‌کند که سرمایه اجتماعی مثل سرمایه انسانی یا مالی، مولد است. این سرمایه، سبب می‌شود بتوانیم ارزشی به وجود آوریم، کاری انجام دهیم، به هدفی دست یابیم، مأموریتی را در زندگی انجام دهیم و نقشی در جهان ایفا کنیم؛ بنابراین، هیچ فردی نمی‌تواند بدون سرمایه اجتماعی به موفقیت دست یابد (علمی و شارع‌پور و حسینی، ۱۳۸۳: ۷). ازدیدگاه آدلر^۶ و وان (۲۰۰۲) اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت داشتن و به جابودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد. این دو محقق، ایجاد شبکه‌های نفوذ، کنترل و قدرت را دومین مزیت سرمایه اجتماعی دانسته و معتقدند انسجام، سومین مزیت سرمایه اجتماعی است. پورتس^۷ (۱۹۹۸: ۱۰) قدرت نوآورانه و اکتشافی سرمایه اجتماعی را در دو مسئله دانسته است: نخست، آنکه این مفهوم بر پیامدهای مثبت معاشرت‌پذیری متمرکز است و ویژگی‌های کمتر جاب توجه آن را کنار می‌گذارد؛ دوم، آنکه پیامدهای مثبت را در چهارچوب فراتر بحث سرمایه جای می‌دهد و توجه همگان را به این نکته جلب می‌کند که چطور چنین اشکال غیرپولی‌ای، درست مثل حجم دارایی‌ها یا حساب بانکی می‌توانند سرچشمه‌های مهم قدرت و اثربخشی باشند. کلمن^۸ (۱۹۹۷) بر سودمندی سرمایه اجتماعی

^۱. M. Woolcock

^۲. Social Networks

^۳. Mutual Aide

^۴. I. Kawachi

^۵. P. Paxton

^۶. Paul Adler and Sand Seok-Woo kwon

^۷. A. Portes

^۸. J. S. Colman

به‌عنوان منبعی برای همکاری، برقراری روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی تأکید کرده است؛ زیرا از این مسائل می‌توان به‌عنوان منابعی برای درپیش گرفتن کنشی مؤثر و دست‌یافتن به هدف‌های موردنظر استفاده کرد. او این روابط را به‌عنوان منابع سرمایه‌های مفید برای افراد توصیف کرده است. بنابراین بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان برای سازمان‌ها لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام بردارد. لذا محوریت اصلی پژوهش حاضر را رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران تشکیل می‌دهد، بنابراین می‌توان گفت مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا کیفیت زندگی کاری دارای رابطه با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد؟

پیشینه و مفهوم شناسی

کیفیت زندگی کاری، فلسفه و اصولی است که نشان می‌دهد افراد، مهمترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزشمندی در سازمان می‌باشند و باید با آنها رفتاری مبتنی بر احترام داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌هایی برای حل مشکلاتی است که منافی را بصورت متقابل برای کارمند و سازمان به‌همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است (روز و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۶۳). کیفیت زندگی کاری، انعکاسی از روابط موجود بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه‌ای از میزان سازگاری فرد با شغلش می‌باشد (الیاس و ساها^۲، ۲۰۰۵: ۲۲). کیفیت زندگی کاری بصورت مستقیم موجب کاهش غیبت از کار، حوادث محل کار، نارضایتی از کار و ترک شغل می‌شود (هاولویک^۳، ۱۹۹۱: ۴۷۲). کاسیو^۴ (۱۹۹۲) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده است (همچنین از نظر وی کیفیت زندگی کاری را به دو روش می‌توان تعریف کرد: ۱- کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از اهداف و شرایط و عملیات سازمانی شامل: توسعه شغلی، سرپرستی دموکراتیک، شرایط کاری مطمئن می‌باشد. ۲- کیفیت زندگی کاری ادراک کارکنان از امنیت شغلی، رضایت شغلی نسبتاً خوب و توانایی ارتقاء و توسعه کاریشان می‌باشد. برخی نظریه‌های سرمایه اجتماعی نیز عبارتند از:

^۱ . Rose, R.C, Beh,L.S,Uli,J., Idris,Kh.

^۲ . Elias M.SH., Saha, N.K.

^۳ . Havlovic,S.J.

^۴ . Cascio

نظریه پیوند ضعیف^۱: گرانووتر^۲، بنیان‌گذار نظریه پیوندهای ضعیف، معتقد است سرمایه اجتماعی را می‌توان از لحاظ شدت تکرار و شامل شدن بر انواع مختلف روابط میان دوستی‌ها، همکاری‌ها و... سنجید. شدت و استحکام روابط یک گروه اجتماعی در داخل گروه، موجب تضعیف روابط اعضای آن گروه با بیرون می‌شود (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۱۳۶۵). به اعتقاد این صاحب‌نظر، روابط منسجم میان اعضای یک گروه به تضعیف روابط آنان با اعضای گروه‌های خارجی منجر می‌شود و سرمایه اجتماعی را کاهش می‌دهد؛ در مقابل، پیوندهای ضعیف درون‌گروهی، ایجاد روابط با افراد و گروه‌های خارجی را به دنبال دارد و به ایجاد سرمایه اجتماعی می‌انجامد (گرانووتر، ۱۳۷۴: ۱۹۷۳).

نظریه شکاف ساختاری^۳: این نظریه را در سال ۱۹۹۲، برت^۴ برای مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی به کار گرفت و در آن بر رابطه میان فرد و همکارانش در شبکه اجتماعی و همچنین روابط میان همکاران با یکدیگر تأکید می‌شود. در این نظریه، منظور از شکاف، نبود ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است که به خودی خود، مزیتی برای سازمان تلقی می‌شود. براساس این نظریه اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با یکدیگر در ارتباط نیستند یا دست‌کم، با هم ارتباطی ضعیف دارند، رابطه برقرار کند، بیشترین نفع را خواهد برد. تقویت شبکه‌های شکاف‌دار، مزایایی همچون ارزیابی سریع اطلاعات، قدرت چانه‌زنی دوچندان، و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج دارد و به‌گون‌های دیگر نیز می‌توان مفهوم نظریه شکاف ساختاری را بررسی کرد. در این نظریه فرض می‌شود اگر روابط میان بازارها، سازمان‌ها و افراد مرتبط با هم، سازمان‌نیافته، بی‌نظم و تعریف‌نشده باشد، سرمایه‌های سودآور براری آن‌ها تلقی می‌شود و از آن سوی، هرچه روابط میان آن‌ها منظم‌تر و ساختارمندتر باشد، از این سرمایه کاسته می‌شود. به‌طور کلی، رسمیت و قانونمندی ساختاری با سرمایه اجتماعی تعارض دارد (برت، ۲۰۰۰: ۲۱-۲۵).

نظریه منابع اجتماعی^۵: این نظریه در مطالعات لین و کاتور^۶ در سال ۱۹۸۱ ریشه دارد و براساس آن، پیوندهای موجود در شبکه، بدون وجود منابع داخل آن، کارآمد نیست. طبق نظریه موردبحث، فقط منابع موجود در شبکه را می‌توان سرمایه قلمداد کرد؛ مثلاً ممکن است اعضای شبکه، دارای منابع زیادی از جمله قدرت، نفوذ و تحصیلات عالی باشند و منبعی با ارزش محسوب شوند؛ اما این منابع، تنها در صورتی سرمایه به‌شمار خواهند آمد که فرد به آن‌ها نیاز داشته باشد. در مثال اخیر اگر فرد

^۱. Weak Ties Theory

^۲. M. Granovetter

^۳. Structural Hole Theory

^۴. R. S. Burt

^۵. Social Resource Theory

^۶. Lin and Kator

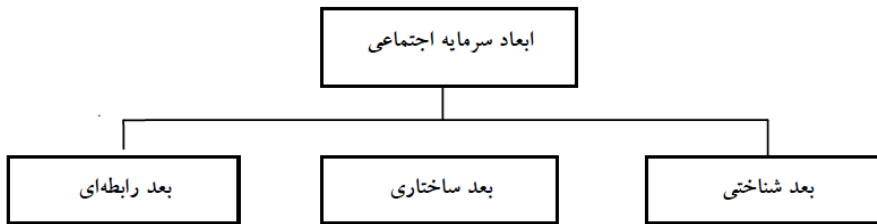
برای رسیدن به هدفی، نیازمند قدرت نفوذ همکاران خود باشد، آن منبع خودبه‌خود سرمایه تلقی خواهد شد و طبعاً دیگر منابع اعضا مانند تحصیلات عالی، سرمایه به حساب نخواهند آمد. به بیان مختصر، در این دیدگاه، اعضای موجود در شبکه، دارای منابعی با ارزش‌اند که فرد را در رسیدن به هدف‌هایش یاری می‌دهد (مک نل^۱، ۱۹۹۹: ۱۲۱). به نظر لین^۲ (۲۰۰۱)، سرمایه اجتماعی به لحاظ علمی، عبارت از منابعی محاط در شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود که در دسترس و مورد استفاده کنشگران اجتماعی هستند؛ در نتیجه، این مفهوم، دو ویژگی مهم بدین شرح دارد: نخست، آنکه نشان می‌دهد منابع محاط در روابط اجتماعی قرار دارند تا افراد؛ دوم، آنکه دسترسی به این منابع و استفاده از آن‌ها در اختیار افراد است. این صاحب‌نظر، اصول و قضایای مربوط به نظریه سرمایه اجتماعی را بدین شرح مطرح کرده است:

- اصل ساختاری: منابع ارزشمند محاط در ساختارهای اجتماعی قرار دارند.
- اصل تعامل: این تعامل معمولاً بین کنشگران همسطح و دارای سبک زندگی مشابه صورت می‌گیرد.
- اصل شبکه: در قالب شبکه‌های اجتماعی، به صورت مستقیم و غیرمستقیم، کنشگران، حامل انواعی گوناگون از منابع هستند. منابع محاط به لحاظ ساختاری در حکم سرمایه اجتماعی برای کنشگران شبکه‌ها هستند.
- اصل کنش: براساس این اصل، کنشگران، دارای انگیزه حفظ منابع یا بهره‌گیری از آن‌ها در قالب کنش‌های هدفمند هستند (لین، ۲۰۰۱: ۱۸-۲۱).
- مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۳: این دو نظریه‌پرداز، سرمایه اجتماعی را عبارت از جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. آنان سرمایه اجتماعی را دارای سه بعد اساسی شناختی، ساختاری و رابط‌های می‌دانند که در ادامه، آن‌ها را شرح خواهیم داد.

^۱. R. McNeal

^۲. N. Lin

^۳. J. Nahapiet and S. Ghoshal



شکل ۱- ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)

الف) بعد شناختی: این بعد از سرمایه اجتماعی، ناظر به منابعی است که مظاهر، تعبیرها و تفسیرها، و نظام‌های معانی مشترک میان گروه‌ها را فراهم می‌کنند. مهم‌ترین مؤلفه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: زبان و قواعد مشترک، و حکایت‌های مشترک (شامل تجربیات و خاطرات مشترک) (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۴۴-۲۴۳).

ب) بعد رابطه‌ای: این بعد از سرمایه اجتماعی، نوعی از روابط شخصی را توصیف می‌کند که افراد با یکدیگر به سبب سابقه تعامل هایشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، هنجارها، الزام‌ها و انتظارها، و هویت (همان: ۲۴۴).

ج) بعد ساختاری: این عنصر از سرمایه اجتماعی، بیانگر الگوی کلی تماس‌های بین افراد است؛ یعنی می‌گوید به چه کسانی و چگونه دسترسی داریم. مهم‌ترین مؤلفه‌های این بعد عبارت‌اند از: روابط گروهی، پیکر بندی روابط گروهی و سازمان‌های مناسب (همان: ۲۴۵).

برخی پیشینه‌های مرتبط با متغیرهای پژوهش عبارتند از:

عبدالملکی و همکاران (۱۳۸۵) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری در کارکنان اداری و آموزشی غیر هیات علمی دانشگاه شاهد" انجام دادند، یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با میزان بهره‌وری کارکنان دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. غفاری و اونق (۱۳۸۵) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان شهر گنبد کاووس پرداختند. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری بود. فیضی و محمد (۱۳۸۸) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری میان کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران پرداختند. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن بود. حسن زاده ثمرین و مقیمی (۱۳۸۹) به بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی و ابعاد آن بود.

محسنی تبریزی و فدائی صابر (۱۳۹۰) به شناسایی تاثیر کیفیت روابط انسانی کارکنان در ارزیابی آنان از کیفیت زندگی کاری پرداختند. نتایج بیانگر تاثیر مثبت و معنادار روابط انسانی کارکنان در

ارزیابی آنان از کیفیت زندگی کاری بود. دلاور و جهان‌تاب (۱۳۹۰) در پژوهش خود، تأثیر سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت را بررسی کرده‌اند و نتایج تحقیق آنان نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با احساس امنیت و ابعادش رابطه مثبت دارد. حافظ‌نیا و بیگلری (۱۳۹۰) جایگاه سرمایه اجتماعی در تصمیم‌های راهبردی را بررسی کرده‌اند و براساس نتایج تحقیق آنان سرمایه اجتماعی بر عناصر فکری موجود در تصمیم‌های راهبردی به‌طور عام و همچنین بر هریک از عناصر آن (شامل عناصر انسانی، رابطه‌های و ساختاری) به‌طور خاص اثر مثبت و معنادار می‌گذارد.

طاهریان و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی در کارکنان شرکت رجا پرداختند. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کارکنان می‌باشد.

حشمتی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود، تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی (ع) را تبیین کرده‌اند. براساس نتایج تحقیق آن‌ها بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری، رابطه‌های مثبت و معنادار وجود دارد و بعد رابطه‌های سرمایه اجتماعی به کمترین میزان با سرمایه فکری هم‌بستگی دارد. عبدالهی و بهرامی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی در کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی در کارکنان است.

ذاکریان و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان صنعت خودرو سازی پرداختند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن دارای رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی و ابعاد آن می‌باشد.

پیدایی (۱۳۹۳) به طراحی مدل تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان پرداخت. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی بود.

مجیبی و نبوی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با مسئولیت اجتماعی کارکنان بود. حمیدی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و رابطه منفی و معناداری کیفیت زندگی کاری با استرس در کارکنان می‌باشد. زاهدی و همکاران (۱۳۹۳) به تبیین رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان بود. رحیمی و آقا بابایی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار در اعضای هیات علمی دانشگاه

پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار در اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان بود.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری پرداختند. نتایج بیانگر آنند که هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی دارای رابطه مثبت و معنادار با مسئولیت پذیری می‌باشند.

کاوسی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان پرداخت. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان بود. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) به شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری در اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج بیانگر رابطه منفی و معنادار عوامل استرس زای شغلی با کیفیت زندگی کاری اعضا هیئت علمی می‌باشد. مهداد، زری بافان و مهدیزادگان (۱۳۹۴) به بررسی کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان با تاکید بر بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی پرداختند. نتایج بیانگر رابطه منفی و معنادار کارکردهای کیفیت زندگی کاری با بیگانگی شغلی و فرسودگی بودند. موسیوند و شفیع پور مطلق (۱۳۹۴) به ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با تعالی سازمانی و ابعاد آن بود. رستمی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمند سازی روانشناختی پرداختند. نتایج بیانگر اثر مستقیم مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی و اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمند سازی روانشناختی بود. سید عامری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل ورزش جوانان استان آذربایجان غربی پرداختند. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن بود. مارگارتا سوسانا^۱ (۱۹۹۲) در پایان‌نامه خود با عنوان " کیفیت زندگی کاری پارادایم توسعه در روانشناسی و کاربرد عملی آن بر شیوه‌های کارکنان " به دو هدف دست یافت. هدف اول توصیف توسعه پارادایم کیفیت زندگی کاری در زمینه روانشناسی صنعتی و تعیین کاربردهای عملی از این توسعه پارادایم در شیوه‌های کارکنان و هدف دوم از این مطالعه بررسی کاربردهای پارادایم کیفیت زندگی کاری شامل طراحی شغل، انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه، جبران خدمت و روابط کاری است که با یک پرسشنامه دارای ۵۴ مورد در دو مقیاس اندازه‌گیری شده است که این پرسشنامه بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان در آفریقای جنوبی انجام شده است و در آخر هم نتایج بررسی نشان داد، که اعضای

¹. Susanna Margaretha

گروه تحقیق نگرش مثبتی نسبت به کیفیت زندگی کاری و شیوه‌های کارکنان^۱ بر طبق پارادایم کیفیت زندگی کاری یک زمینه گسترده در سازمان‌ها، داشتند.

لایوری کی^۲ (۱۹۹۸) در پایان نامه خود که با عنوان "بررسی رابطه بین متغیرهای تعارض ارزش، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و علاقه به ترک شغل^۳" رابطه معنی‌داری بین تعارض ارزش، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و علاقه به ترک شغل پیدا کرد. فیلد و اسپنس^۴ در مقاله خود با عنوان «یادگیری غیررسمی و سرمایه اجتماعی» (۲۰۰۰) معتقدند بسیاری از یادگیری‌های غیررسمی در قالب وظایف روزمره و اغلب در تعاملات اجتماعی برنامه‌ریزی نشده بین افراد رخ می‌دهند. یادگیری‌های غیررسمی، دانش را به حوزه‌های مختلف سازمان منتقل می‌کنند که توسط شبکه‌ها اطلاعات پراکنده را تفسیر می‌کنند به تبادل داخلی و خارجی می‌پردازند. یادگیری‌های غیررسمی با شکلی از یادگیری تکامل می‌یابد که در آن، شبکه‌های غیررسمی، اعضای سازمان را کانال‌های ارتباطی متقابل در یادگیری سازمانی می‌دانند؛ زیرا آن‌ها از طریق برقراری روابط متقابل، تبادل دانش را برای افراد امکان‌پذیر می‌کنند.

گروتار و بستلر (۲۰۰۲) معتقدند وقتی سرمایه اجتماعی بالا باشد: در روابط بین افراد، انتقال اطلاعات به‌سادگی انجام می‌شود و از این طریق، سوءاستفاده افراد از فرصت‌ها کاهش می‌یابد؛ انتقال اطلاعات در محیط سازمان تسهیل می‌شود و در نتیجه، شدت مشکل شکست بازار درحوزه اطلاعات کاهش می‌یابد؛ - فعالیت‌های جمعی از طریق شبکه‌های غیررسمی، منافع حاصل از همکاری و توافق را افزایش می‌دهد و انتقال اطلاعات به‌آسانی صورت می‌گیرد؛ اعتماد متقابل، مبنای یادگیری سازمانی است؛ افراد، دانش ضمنی خود را به‌اشتراک می‌گذارند و دوائر این تلاش جمعی و مشارکتی، یادگیری سازمانی شتاب می‌گیرد؛ کیفیت و گشودگی روابط بین افراد در سطحی بالا قرار دارد و در نتیجه، توانایی یادگیری زیاد است؛ دستاوردهای گروه می‌تواند به وضع یا ایجاد استاندارد یادگیری متقابل برای کل سازمان کمک کند.

رکونا^۵ (۲۰۰۳) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرداخت. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری بود. لین و یوان^۶ (۲۰۰۵) به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و توانایی کارآفرینان بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر تاثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی و توانایی کارآفرینان بر عملکرد

1. Personnel Practices

2. Lauri Kay, G.W.

3. Desiree to Leave job

4. J. Field and L. Spence

5. Requena, Felix

6. Lin, S., and Yin-Mei H.

کارکنان می‌باشد. کرووز و همکاران^۱ (۲۰۰۶) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، مشارکت، انسجام و تعاملات اجتماعی با بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی، مشارکت، انسجام و تعاملات اجتماعی با بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت سازمانی بود.

نان چن و همکاران^۲ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با جهت‌گیری کارآفرینانه و منابع سازمانی پرداخت. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با جهت‌گیری کارآفرینانه و منابع سازمانی می‌باشد. بویاس و واینده^۳ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس و فرسودگی شغلی در کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه منفی، معکوس و معنادار کیفیت زندگی کاری با استرس و فرسودگی شغلی است. روسلان و همکاران^۴ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری بود. سیدلر و همکاران^۵ (۲۰۱۴) به بررسی تاثیر شرایط روانشناختی محیط کار بر توسعه فرسودگی عاطفی کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر اثر منفی، معکوس و معنادار شرایط روانشناختی محیط کار بر فرسودگی عاطفی کارکنان است. اردم^۶ (۲۰۱۴) به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر بیگانگی شغلی کارکنان پرداخت. نتایج بیانگر رابطه منفی، معکوس و معنادار کیفیت زندگی کاری با بیگانگی شغلی کارکنان است.

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیات مطالعه حاضر عبارتند از:

۱. کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.
۲. ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.
۳. ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد شناختی سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.
۴. ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

۱ . Krause, D. R., Handfield, R. B. & Beverly, B.T.

۲ . Nan-Chen, C., Lun-Chung, T., Wei-Ming, O., and Kai-Ti, C.

۳ . Boyas, J. & Wind, L. H.

۴ . Roslan, A.; Russayani, I.; Nor azam, A.

۵ . Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuisen, K. & Riedel-Heller, S. G.

۶ . Erdem, M.

۵. ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری داده ها و تحلیل آنها، روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد.

جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه تهران به تعداد ۴۳۲۹ نفر هستند. برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد لذا حجم نمونه آماری ۳۸۱ نفری تعیین گردید و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده اعضای نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش عبارتند از:

کیفیت زندگی کاری: در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته ۳۰ سوالی کیفیت زندگی کاری بر مبنای مدل والتون (۱۹۷۳) در جهت سنجش کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس اداره آموزش و پرورش تهران که پس از بررسی های صورت گرفته توسط محقق و بر اساس مطالعات نظری و تجربی در مفهوم کیفیت زندگی کاری (ابعاد و شاخص ها) انتخاب گردید، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ بعد و ۳۰ سوال براساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای می‌باشند.

سرمایه اجتماعی: جهت سنجش سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از پرسشنامه محقق ساخته ۲۷ سوالی بر مبنای دیدگاه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به منظور سنجش سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در مدیران مدارس اداره آموزش و پرورش تهران که پس از بررسی های صورت گرفته توسط محقق و بر اساس مطالعات نظری و تجربی در مفهوم سرمایه اجتماعی (ابعاد و شاخص ها) انتخاب گردید، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳ بعد و ۲۷ سوال و براساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای می‌باشد.

جدول ۳- ابعاد و سوالات پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری

متغیر	تعداد سوالات	شماره سوالات
۱ پرداخت منصفانه و کافی	۴	۱-۴
۲ محیط کار ایمن و بهداشتی	۴	۵-۸
۳ فرصت رشد و امنیت مداوم	۴	۹-۱۲
۴ قانون گرایی	۵	۱۳-۱۷
۵ وابستگی اجتماعی	۳	۱۸-۲۰
۶ فضای کلی زندگی	۳	۲۱-۲۳
۷ یکپارچگی و انسجام	۴	۲۴-۲۷

۸	توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی	۳	۲۸-۳۰
۹	کیفیت زندگی کاری	۳۰	۱-۳۰

جدول ۴- ابعاد و سوالات پرسشنامه سرمایه اجتماعی

متغیر	تعداد سوالات	شماره سوالات
۱ بعد شناختی	۹	۱-۹
۲ بعد ساختاری	۹	۱۰-۱۸
۳ بعد رابطه ای	۹	۱۹-۲۷
۴ سرمایه اجتماعی	۲۷	۱-۲۷

در پژوهش حاضر جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرابناخ استفاده شد. ابزار مدنظر بر روی ۳۰ پاسخگو که بصورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی مدنظر محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه خواهد شد.

جدول ۵- ضرایب پایایی مقیاس کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی

ابعاد کیفیت زندگی کاری	تعداد سوالات	شماره سوالات	آلفای کرابناخ
۱ پرداخت منصفانه و کافی	۴	۱-۴	۰/۸۶
۲ محیط کار ایمن و بهداشتی	۴	۵-۸	۰/۸۲
۳ فرصت رشد و امنیت مداوم	۴	۹-۱۲	۰/۸۵
۴ قانون گرایی	۵	۱۳-۱۷	۰/۸۹
۵ وابستگی اجتماعی	۳	۱۸-۲۰	۰/۹۰
۶ فضای کلی زندگی	۳	۲۱-۲۳	۰/۹۲
۷ یکپارچگی و انسجام	۴	۲۴-۲۷	۰/۸۸
۸ توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی	۳	۲۸-۳۰	۰/۸۴
۹ کیفیت زندگی کاری	۳۰	۱-۳۰	۰/۹۰
۱۰ بعد شناختی	۹	۱-۹	۰/۸۷
۱۱ بعد ساختاری	۹	۱۰-۱۸	۰/۸۰
۱۲ بعد رابطه ای	۹	۱۹-۲۷	۰/۸۹
۱۳ سرمایه اجتماعی	۲۷	۱-۲۷	۰/۸۵

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرابناخ، از آنجا که ضرایب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دامنه حداقل ۰/۸۵ تا ۰/۹۳ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است، همچنین از آنجا که ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در دامنه حداقل ۰/۸۰ تا ۰/۹۲ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار

است. جهت تعیین روایی مقیاس کیفیت زندگی کاری و مقیاس سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. هدف اصلی این نوع تکنیک نیز آزمون فرضیاتی در باب تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه ای از متغیرها، روابط عاملها با نشانگرها و برازش مدل اندازه گیری با توجه به مبانی نظری و تجربی در باب یک مجموعه از متغیرها می باشد و زمانی بکار می رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها دارای یک سطح باشند، طوری که عامل های مکنون ما خود ناشی از عوامل مکنون دیگر نباشند.

جدول ۶- شاخص های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزارهای پژوهش

ردیف	شاخص	ملاک	کیفیت زندگی کاری	سرمایه اجتماعی
۱	خی دو	$P : 0.051UP$	۵۶۹/۱۸	۵۰۹/۳۳
۲	درجه آزادی	-	۴۷۱	۴۲۸
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱,۲۱	۱,۱۹
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایتتر	۰/۰۳۹	۰/۰۳۱
۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	۰/۹۲
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	۰/۹۰
۷	AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۰
۸	PGFI	حداقل ۰/۵	۰/۵۸	۰/۶۹

با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت: مقدار خی دو حاصل در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد و حاکی از برازش مدل مفهومی با مدل تجربی ابزار مد نظر دارد می باشد. همچنین نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده هاست.

مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها می باشد. مقادیر شاخص های AGFI, GFI, CFI و PGFI در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها می باشد. بنابراین با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری ابزارها؛ می توان گفت: تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می باشند.

یافته ها

در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آماری و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL بشرح زیر استفاده خواهد شد. در تحلیل توصیفی داده ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص های مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص های پراکندگی (انحراف معیار و واریانس)

استفاده خواهد شد. در آزمون سوالات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره خطی استفاده شد.

جدول ۷- بررسی توصیفی وضعیت متغیر کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
۱	کیفیت زندگی کاری	۳۸۱	۳/۲۳	۱/۰۲
۲	پرداخت منصفانه و کافی	۳۸۱	۳/۱۹	۱/۰۸
۳	محیط کار ایمن و بهداشتی	۳۸۱	۳/۲۴	۱/۰۹
۴	فرصت رشد و امنیت مداوم	۳۸۱	۳/۳۶	۱/۰۵
۵	قانون گرایی	۳۸۱	۳/۱۷	۱/۰۱
۶	وابستگی اجتماعی	۳۸۱	۳/۳۱	۱/۰۴
۷	فضای کلی زندگی	۳۸۱	۳/۰۹	۱/۰۶
۸	یکپارچگی و انسجام	۳۸۱	۳/۲۱	۱/۰۳
۹	توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی	۳۸۱	۳/۲۹	۱/۰۷
۱۰	سرمایه اجتماعی	۳۸۱	۳/۳۶	۱/۰۳
۱۱	بعد شناختی	۳۸۱	۳/۲۱	۱/۰۶
۱۲	بعد ساختاری	۳۸۱	۳/۴۲	۱/۰۴
۱۳	بعد رابطه‌ای	۳۸۱	۳/۴۷	۱/۰۹

فرضیه اول: کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

جدول ۸- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	ضریب همبستگی	رتبه همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	سرمایه اجتماعی	۳۸۱	۰/۲۶۵	-	۰/۰۵
	بعد شناختی	۳۸۱	۰/۲۹۴	۲	۰/۰۵
	بعد ساختاری	۳۸۱	۰/۲۱۳	۳	۰/۰۵
	بعد رابطه‌ای	۳۸۱	۰/۳۵۵	۱	۰/۰۵

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون می‌توان گفت: متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر سرمایه اجتماعی به مقدار (۰/۲۶۵) در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر همبستگی کیفیت زندگی کاری با بعد شناختی (۰/۲۹۴)، بعد ساختاری (۰/۲۱۳) و بعد رابطه‌ای (۰/۳۵۵) می‌باشد. با توجه به مقادیر همبستگی مذکور می‌توان گفت بعد رابطه‌ای دارای بیشترین همبستگی و بعد ساختاری دارای کمترین همبستگی با متغیر کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

رشد و امنیت مداوم (۰/۱۷۵)، قانون گرایبی (۰/۱۴۴)، وابستگی اجتماعی (۰/۱۶۱)، فضای کلی زندگی (۰/۱۲۵)، یکپارچگی و انسجام (۰/۱۹۳) و توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی (۰/۱۰۲). با توجه به مقادیر مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مذکور می‌توان گفت بعد پرداخت منصفانه و کافی دارای بیشترین اثر و بعد محیط کار ایمن و بهداشتی دارای کمترین اثر بر سرمایه اجتماعی می‌باشد.

فرضیه سوم: ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد شناختی سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

جدول ۱۰- بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد شناختی

ضریب همبستگی		ضریب رگرسیونی		فرآوانی	ابعاد کیفیت زندگی کاری	رتبه
R	رتبه	Beta	رتبه			
۰/۲۶۳	۴	۰/۲۲۲	۴	۳۸۱	پرداخت منصفانه و کافی	۱
۰/۱۹۷	۷	۰/۱۱۳	۷	۳۸۱	محیط کار ایمن و بهداشتی	۲
۰/۲۳۳	۵	۰/۱۸۷	۵	۳۸۱	فرصت رشد و امنیت مداوم	۳
۰/۲۱۴	۶	۰/۱۳۵	۶	۳۸۱	قانون گرایبی	۴
۰/۳۴۶	۱	۰/۲۸۹	۱	۳۸۱	وابستگی اجتماعی	۵
۰/۲۹۴	۳	۰/۲۴۸	۳	۳۸۱	فضای کلی زندگی	۶
۰/۳۱۷	۲	۰/۲۶۶	۲	۳۸۱	یکپارچگی و انسجام	۷
۰/۱۷۶	۸	۰/۰۹۷	۸	۳۸۱	توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی	۸
ضریب همبستگی چندگانه		F		۰/۳۹۶		
ضریب تعیین چندگانه		۱۲/۵۷		۰/۱۵۷		
ضریب تعیین اصلاح شده				۰/۱۴۸		

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون می‌توان گفت: ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با بعد شناختی متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر همبستگی ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد شناختی سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۲۶۳)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۱۹۷)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۲۳۳)، قانون گرایبی (۰/۲۱۴)، وابستگی اجتماعی (۰/۳۴۶)، فضای کلی زندگی (۰/۲۹۴)، یکپارچگی و انسجام (۰/۳۱۷) و توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی (۰/۱۷۶). با توجه به مقادیر همبستگی مذکور می‌توان گفت بعد وابستگی اجتماعی دارای بیشترین همبستگی و بعد توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی دارای کمترین همبستگی با بعد شناختی سرمایه اجتماعی می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره خطی می‌توان گفت: ضریب همبستگی چندگانه (۰/۳۹۶)، ضریب تعیین چندگانه (۰/۱۵۷) و ضریب تعیین اصلاح شده (۰/۱۴۸) ابعاد کیفیت

زندگی کاری با بعد شناختی سرمایه اجتماعی با عنایت به شاخص F در سطح ۰/۰۵ معنادار است و بیانگر آن است که ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به تبیین معنادار ۱۴/۸٪ واریانس بعد شناختی متغیر سرمایه اجتماعی می‌باشند. ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای اثر مثبت و معنادار بر بعد شناختی متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) ابعاد کیفیت زندگی کاری بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۲۲۲)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۱۱۳)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۱۸۷)، قانون‌گرایی (۰/۱۳۵)، وابستگی اجتماعی (۰/۲۸۹)، فضای کلی زندگی (۰/۲۴۸)، یکپارچگی و انسجام (۰/۲۶۶) و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی (۰/۰۹۷). با توجه به مقادیر مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مذکور می‌توان گفت بعد وابستگی اجتماعی دارای بیشترین اثر و بعد توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی دارای کمترین اثر بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی می‌باشد.

فرضیه چهارم: ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

جدول ۱۱- بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد ساختاری

ضریب همبستگی		ضریب رگرسیونی		فرآوانی	ابعاد کیفیت زندگی کاری	رتبه
R	رتبه	Beta	رتبه			
۰/۲۸۴	۱	۰/۲۲۹	۱	۳۸۱	پرداخت منصفانه و کافی	۱
۰/۲۰۶	۵	۰/۱۴۶	۵	۳۸۱	محیط کار ایمن و بهداشتی	۲
۰/۲۳۵	۳	۰/۱۹۳	۳	۳۸۱	فرصت رشد و امنیت مداوم	۳
۰/۲۶۹	۲	۰/۲۱۸	۲	۳۸۱	قانون‌گرایی	۴
۰/۱۸۷	۶	۰/۱۲۵	۶	۳۸۱	وابستگی اجتماعی	۵
۰/۱۶۳	۷	۰/۰۹۲	۷	۳۸۱	فضای کلی زندگی	۶
۰/۱۴۱	۸	۰/۰۷۷	۸	۳۸۱	یکپارچگی و انسجام	۷
۰/۲۲۷	۴	۰/۱۷۴	۴	۳۸۱	توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی	۸
۰/۲۵۶		F		ضریب همبستگی چندگانه		
۰/۱۲۷		۱۱/۰۶		ضریب تعیین چندگانه		
۰/۱۱۸				ضریب تعیین اصلاح شده		
Sig.		Sig.		Sig.		
۰/۰۵		۰/۰۵		۰/۰۵		

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون می‌توان گفت: ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با بعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.

مقادیر همبستگی ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۲۸۴)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۲۰۶)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۲۳۵)، قانون گرایایی (۰/۲۶۹)، وابستگی اجتماعی (۰/۱۸۷)، فضای کلی زندگی (۰/۱۶۳)، یکپارچگی و انسجام (۰/۱۴۱) و توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی (۰/۲۲۷). با توجه به مقادیر همبستگی مذکور می‌توان گفت بعد پرداخت منصفانه و کافی دارای بیشترین همبستگی و بعد یکپارچگی و انسجام دارای کمترین همبستگی با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره خطی می‌توان گفت: ضریب همبستگی چندگانه (۰/۳۵۶)، ضریب تعیین چندگانه (۰/۱۲۷) و ضریب تعیین اصلاح شده (۰/۱۱۸) ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با عنایت به شاخص F در سطح ۰/۰۵ معنادار است و بیانگر آن است که ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به تبیین معنادار ۱۱/۸٪ واریانس بعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی می‌باشند. ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای اثر مثبت و معنادار بر بعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) ابعاد کیفیت زندگی کاری بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۲۲۹)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۱۴۶)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۱۹۳)، قانون گرایایی (۰/۲۱۸)، وابستگی اجتماعی (۰/۱۲۵)، فضای کلی زندگی (۰/۰۹۲)، یکپارچگی و انسجام (۰/۰۷۷) و توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی (۰/۱۷۴). با توجه به مقادیر مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مذکور می‌توان گفت بعد پرداخت منصفانه و کافی دارای بیشترین اثر و بعد یکپارچگی و انسجام دارای کمترین اثر بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می‌باشد.

فرضیه پنجم: ابعاد کیفیت زندگی کاری دارای رابطه معنادار با بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد.

جدول ۱۲- بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد رابطه ای

ضریب همبستگی		ضریب رگرسیونی		فراوانی	ابعاد کیفیت زندگی کاری	
R	رتبه	Beta	رتبه			
۰/۳۱۶	۴	۰/۲۵۷	۴	۰/۰۵	پرداخت منصفانه و کافی	۱
۰/۲۲۷	۸	۰/۱۵۵	۸	۰/۰۵	محیط کار ایمن و بهداشتی	۲
۰/۳۰۹	۵	۰/۲۳۴	۵	۰/۰۵	فرصت رشد و امنیت مداوم	۳
۰/۲۵۱	۷	۰/۱۸۶	۷	۰/۰۵	قانون گرایایی	۴
۰/۳۸۵	۲	۰/۳۰۹	۲	۰/۰۵	وابستگی اجتماعی	۵
۰/۳۳۶	۳	۰/۲۸۷	۳	۰/۰۵	فضای کلی زندگی	۶
۰/۴۱۳	۱	۰/۳۴۲	۱	۰/۰۵	یکپارچگی و انسجام	۷
۰/۲۸۱	۶	۰/۲۱۵	۶	۰/۰۵	توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی	۸

Sig.	F	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۰۵	۱۴/۸۶	۰/۴۳۰
		۰/۱۸۴
		۰/۱۶۵

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون می‌توان گفت: ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با بعد رابطه ای متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر همبستگی ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۳۱۶)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۲۲۷)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۳۰۹)، قانون‌گرایی (۰/۲۵۱)، وابستگی اجتماعی (۰/۳۸۵)، فضای کلی زندگی (۰/۳۳۶)، یکپارچگی و انسجام (۰/۴۱۳) و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی (۰/۲۸۱). با توجه به مقادیر همبستگی مذکور می‌توان گفت بعد یکپارچگی و انسجام دارای بیشترین همبستگی و بعد محیط کار ایمن و بهداشتی دارای کمترین همبستگی با بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره خطی می‌توان گفت: ضریب همبستگی چندگانه (۰/۴۳۰)، ضریب تعیین چندگانه (۰/۱۸۴) و ضریب تعیین اصلاح شده (۰/۱۶۵) ابعاد کیفیت زندگی کاری با بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی با عنایت به شاخص F در سطح ۰/۰۵ معنادار است و بیانگر آن است که ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به تبیین معنادار ۱۶/۵٪ واریانس بعد رابطه ای متغیر سرمایه اجتماعی می‌باشند. ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری دارای اثر مثبت و معنادار بر بعد رابطه ای متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) ابعاد کیفیت زندگی کاری بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی (۰/۲۵۷)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۱۵۵)، فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۲۳۴)، قانون‌گرایی (۰/۱۸۶)، وابستگی اجتماعی (۰/۳۰۹)، فضای کلی زندگی (۰/۲۸۷)، یکپارچگی و انسجام (۰/۳۴۲) و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی (۰/۲۱۵). با توجه به مقادیر مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مذکور می‌توان گفت بعد یکپارچگی و انسجام دارای بیشترین اثر و بعد محیط کار ایمن و بهداشتی دارای کمترین اثر بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه تهران هستند، از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای به حجم ۳۸۱ نفر انتخاب گردید. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. نتایج بیانگر آنند که:

رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات غفاری و اونق (۱۳۸۵)، فیضی و محمد (۱۳۸۸)، محسنی تبریزی و فدائی صابر (۱۳۹۰)، حافظنیا و بیگلری (۱۳۹۰)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۰)، پیدایی (۱۳۹۳)، زاهدی و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی و آقا بابایی (۱۳۹۳)، سید عامری و همکاران (۱۳۹۴)، گروتار و بستلر (۲۰۰۲)، رکونا (۲۰۰۳)، لین و یوان (۲۰۰۵)، کروز و همکاران (۲۰۰۶) و روسلان و همکاران (۲۰۱۰) بصورت مستقیم همخوانی و همسویی دارد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات عبدالملکی و همکاران (۱۳۸۵)، دلاور و جهان‌تاب (۱۳۹۰)، حشمتی، دریکنده، مهدی و شمس‌اللهی (۱۳۹۲)، عبدالهی و بهرامی (۱۳۹۲)، ذاکریان و همکاران (۱۳۹۲)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۴)، کاوسی (۱۳۹۴)، مجیبی و نبوی (۱۳۹۳)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۳)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، مهداد، زری بافان و مهدیزادگان (۱۳۹۴)، موسیوند و شفیع پور مطلق (۱۳۹۴)، رستمی و همکاران (۱۳۹۴)، شکرالهی و طاهری (۱۳۹۴)، مارگارتا سوسانا (۱۹۹۲)، لایوری کی (۱۹۹۸)، فیلد و اسپنس (۲۰۰۰)، نان چن و همکاران (۲۰۰۷)، بویاس و وایند (۲۰۱۰)، سیدلر و همکاران (۲۰۱۴) و اردم (۲۰۱۴) بصورت غیرمستقیم همخوانی و همسویی دارد.

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان سلسله مراتب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. مشخصه مشترک تمامی سازمان‌ها در برخورداری از منابع انسانی است، لذا سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی کارکنان توجه دارند. از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود. کیفیت زندگی کاری که به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی: فرهنگ تعالی" به شمار می‌رود، رویکردی است که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌شود. افزایش سطح بهره‌وری یا بهبود آن تا حد بسیار زیادی متاثر از سطح کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌باشد. کارکنان درخواست دارند که از دیدگاه آنها به مسائل نگریسته شود، آنها خواستار آنند که در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان تغییری داده شود. امروزه اهمیت

پاداش‌های غیراقتصادی در مقایسه با پاداش‌های اقتصادی در حال افزایش است به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی برخوردارند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حاکی از رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. در نظام ارزشی، کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را بعنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنا که برای باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به اثربخشی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (ریگنالد^۱، ۱۹۹۰، ۶۱-۵۸). اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثربخش شرایط کاری بهبود یافته (به طور عمده از دیدگاه کارمندان) و اثربخشی سازمانی بیشتر (به طور عمده از دیدگاه کارفرمایان) می‌باشد. نتایج مثبت برنامه مذکور به وسیله شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل کاهش غیبت‌گرایی در سازمان، جایجایی پرسنلی کمتر، ارتقاء و رضایت شغلی بیشتر می‌باشد^۲ بخشی از رکوردهای بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه مندی‌ها و رجحان‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان درخواست دارند در کارشان نظارت و دخالت بیشتر بیابند. آنان میل دارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ به شمار نیایند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت کنند واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد (لاو^۳، ۲۰۰۰، ۱۵۵).

در گزارش‌ها و سمینارهای مختلف از سرمایه اجتماعی با عناوین مختلفی همچون حلقه گم‌شده توسعه، شاخص رشد و توسعه، چسب اجتماعی^۴، مطلوبیت اقتصادی، سرمایه جذاب، مهارت اساسی زندگی امروزی، روحیه ملی، ویژگی اصلی جامعه‌ها و ملت‌ها، ارتقادهنده انگیزه فردی به عرف‌های هنجاری، نهادی و گروهی یاد شده است. در مجموع، سرمایه اجتماعی، نوعی روغن اجتماعی دانسته می‌شود که در مناسبات بین افراد نقش دارد؛ یعنی در عین تسهیل کردن مناسبات، چسبندگی هم ایجاد می‌کند؛ به عبارتی هم چسب اجتماعی است و هم روغن اجتماعی؛ بدان معنا که زبری‌ها و اصطکاک‌های افراد و واحدها را کم و برخوردها و مناسبات را تسهیل می‌کند و در عین حال، همچون یک چسب اجتماعی، افراد را کنار هم و در یک محیط تعامل اجتماعی نگاه می‌دارد (وان دت^۴، ۲۰۰۳: ۸۴). هدف‌هایی که در صورت نبود سرمایه اجتماعی، دست‌یافتن به آن‌ها تنها با صرف هزینه‌های زیاد، امکان‌پذیر می‌شود. با وجود سرمایه اجتماعی، هزینه‌های دست‌یافتن به آن‌ها کاهش

^۱- Reginald, S.

2. Lau, R.

3. Social Glue

4. J. W. Van Deth

می‌یابد. به‌زعم کلمن، سرمایه اجتماعی، مقول‌های واحد نیست؛ بلکه انواع گوناگون دارد که همه دارای دو ویژگی مشترک‌اند: نخست، آنکه شامل جنبه‌های از یک ساخت اجتماعی هستند و دوم، آنکه واکنش‌های معین افراد درون ساختار را تسهیل می‌کنند. کلمن سازمان اجتماعی را پدیدآورنده سرمایه اجتماعی دانسته است؛ به عبارتی از نظر کلمن، کارکردی که به‌وسیله مفهوم سرمایه اجتماعی مشخص می‌شود، ارزش جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی برای کنشگران است که به‌منزله منابع کنشگران می‌توانند برای تحقق یافتن علایقشان از آن‌ها استفاده کنند (کلمن، ۱۹۹۷: ۶۴). در نهایت راهکارهای زیر به مسئولین دانشگاه تهران جهت بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری در کارکنان پیشنهاد می‌گردد:

- (۱) جهت تقویت و ارتقای وضعیت پرداخت منصفانه به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
 - اعمال مدیریت پرداخت منصفانه و عادلانه با توجه به میزان ساعات کاری، موقعیت کاری، نوع شغل، محل خدمت، سابقه خدمت، رتبه سازمانی، سن و وضعیت خانوادگی؛ اعمال مدیریت تسهیلات مالی از طریق شناخت وضعیت معیشتی کارکنان، شناخت نیازها مشکلات کارکنان، تشکیل بانک اطلاعات معیشتی کارکنان، اولویت بندی عادلانه کارکنان جهت استفاده از تسهیلات؛ اعمال مدیریت پاداش عادلانه و منصفانه با توجه به عملکرد افراد و سازمان؛ پرداخت به موقع حقوق، تسهیلات و پاداش‌های مالی؛ مدیریت ساعات کاری کارکنان با توجه به نوع شغل و محل خدمت؛ ایجاد و راه اندازی صندوق قرض الحسنه سازمانی در جهت بهبود وضعیت معیشتی کارکنان.
 - (۲) جهت تقویت و ارتقای وضعیت محیط کار ایمن و بهداشتی به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
 - رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشتی در باب محیط کار از قبیل: فضای مناسب، وضعیت تهویه، نور، مسائل سرمایشی و گرمایشی؛ افزایش تجهیزات و امکانات محیط کار با توجه به نوع شغل، محل خدمت و شرح وظایف شغل؛ نوسازی و بازسازی محیط کار با استفاده از سبک‌ها و الگوهای نوین کاری.
 - تقویت و ارتقای فرهنگ بهداشت و ایمنی در کارکنان سازمان؛ توجه به فضای سبز محیط‌های کاری؛ افزایش جذابیت و نشاط در محیط کار با استفاده از چیدمان وسایل و بهره‌گیری از رنگ آمیزی محیط؛ توجه به سلامت جسمی، روحی، روانی کارکنان به منظور حفظ سلامت آنان.
- (۳) جهت تقویت و ارتقای وضعیت فرصت رشد و امنیت مداوم به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
 - بازخورد شغلی؛ یعنی کارکنان را از نتایج مثبت و منفی عملکرد خود آگاه ساخته؛ بهسازی، توسعه و غنی سازی شغلی از طریق دوره‌های آموزشی؛ مدیریت چرخه حیات حرفه ای کارکنان؛

مدیریت تضمین امنیت شغلی از طریق تدوین سازوکارهای قانونی جهت تضمین امنیت شغلی پایدار کارکنان؛ تقویت و بهبود اموری از قبیل طرح‌های بازنشستگی، برنامه‌های بیمه و پرداخت اقساط؛ ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت کارکنان با توجه به وضعیت سازمان از قبیل: نوع امکانات، اعتبارات و نیازها؛ تقویت و ارتقای حس مفید بودن و مقبولیت جمعی در کارکنان سازمان؛ مدیریت درست و سریع در امور استخدام، گزینش و استخدام رسمی کارکنان.

۴) جهت تقویت و ارتقای وضعیت قانون‌گرایی در سازمان به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- در ارزیابی عملکرد، تلاش و فعالیت واقعی کارکنان مدنظر قرار گیرد و ضوابط جایگزین روابط گردد؛ جدیت در اجرای قوانین و مقررات و حمایت همه جانبه از رفتارهای قانون مدارانه؛ تقویت و ارتقای عدالت سازمانی، اخلاق سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، وجدان کاری، تعهد و سلامت سازمانی؛ عدم تبعیض بین مشاغل کارکنان در سازمان و توجه یکسان به کارکنان و مسائل آنها؛ نظارت بر عملکرد کارکنان بر طبق اصول و معیارهای قانونی؛ رسیدگی به شکایت و مسائل کارکنان با توجه به اصول و معیارهای قانونی و اخلاقی؛ تهیه، تدوین و پیاده سازی منشور اخلاقی کارکنان و تلاش در جهت نهادینه سازی آن؛ افزایش و توسعه دانش کارکنان در باب حق و حقوق فرد و سازمان در قبال یکدیگر؛ تقویت و ارتقای اصول اخلاق کاری از قبیل: انضباط، وظیفه شناسی، خدمت صادقانه، قناعت، ساده زیستی و درآمد حلال.

۵) جهت تقویت و ارتقای وضعیت وابستگی اجتماعی به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- تقویت و ارتقای روحیه خدمتگزاری در میان کارکنان؛ تقویت و ارتقای حس مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان؛ تقویت و ارتقای انسجام اجتماعی در میان کارکنان؛ تدوین و پیاده سازی سازوکارهای تعاملات اجتماعی کارکنان با یکدیگر (درون سازمانی) و با سازمان ها، نهادها و موسسات دیگر (برون سازمانی).

۶) جهت تقویت و ارتقای فضای کلی زندگی به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- برقراری تعادل مناسب بین زندگی کاری و شخصی کارکنان؛ حمایت سازمان از کارکنان در باب مسائل و مشکلات کاری و خانوادگی؛ ارائه خدمات مشاوره به کارکنان در خصوص مسائل تعارض کار-خانواده، مشاوره شغلی و خانوادگی.

- تقویت و ارتقای ارتباطات بین سازمان و خانواده کارکنان؛ حمایت سازمان از ادامه تحصیل کارکنان و فراهم نمودن زمینه و جو حمایتی در سازمان؛ تعدیل ساعات کاری و متناسب سازی آن با شرایط فرد؛ تسریع عمل در تعیین شغل بعد از انتقالات.

۷) جهت تقویت و ارتقای یکپارچگی و انسجام به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- استفاده از نظرات کارکنان در خصوص چگونگی انجام کارها بصورت مستقیم یا غیر مستقیم؛ تفویض اختیار و درگیر نمودن کاری کارکنان با مسائل سازمان و مشارکت در حل آن؛ تشویق و تحسین کارکنان در امورات محوله؛ تقویت و ارتقای روحیه کار تیمی، مشارکت گروهی، مشورت، حس مسئولیت پذیری، وظیفه شناسی، تعهد سازمانی و اعتماد متقابل بین کارکنان و سازمان؛ تغییر رویکرد آیین نامه ارتقاء و ترفیع از رویکرد فردگرایی به رویکرد گروه گرایی.
- ۸) جهت تقویت و توسعه قابلیت ها و مهارت‌های فردی به مسئولین سازمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
- کشف استعدادها، قابلیت ها و مهارت‌های فردی کارکنان؛ مدیریت قابلیت ها و مهارت‌های فردی کارکنان؛ پرورش آنها؛ ارائه برنامه‌های مهارت آموزی و دوره‌های ویژه آموزشی مورد نیاز سازمان با توجه به قابلیت‌های کارکنان؛ حمایت و سرمایه گذاری سازمان در باب استعداد ها؛ توجه و احترام به پرسنل به منظور ایجاد روحیه کاری و انگیزه جهت شکوفایی قابلیت ها و مهارت‌های فردی کارکنان.

کتابنامه

- اسماعیلی لهماالی، اباصلت (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران، پژوهشنامه مالیات، شماره نوزدهم، صص ۱۹۶-۱۷۱
- امانی آشلوبلاغ، مرتضی و عبدالملکی، جمال (۱۳۸۶). بررسی مقایسه ای میزان بهره وری در کارکنان مدارس دولتی و غیر انتفاعی با تاکید بر کیفیت زندگی کاری، همایش ملی بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی.
- الوانی، مهدی و سیدنقوی، میر علی. (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). س ۹. ش ۳۳ و ۳۴. صص ۳-۲۶.
- پیدایی، میرمهرداد؛ اونق (۱۳۹۳). طراحی مدل تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۷، صص ۳۳-۴۱.
- تمجیدی، اسدالله (۱۳۸۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- حافظنیا، محمدرضا، بیگلری، محمد (۱۳۹۰). بررسی جایگاه سرمایه اجتماعی بر تصمیمات راهبردی. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک. س ۸. ش ۴۶. صص ۲۳-۴۲.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ مقیمی، سید محمد (۱۳۸۹). اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳، صص ۱۲۳-۱۴۳.

- حشمتی، محمدرسول، دریکنده، علی، مهدی، محمد، شمس‌اللهی، حمید. (پاییز ۱۳۹۲). تبیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی (ع). فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت. دوره ۴. ش ۳. صص ۱-۱۸.
- حمیدی، یدالله؛ مرتضایی، مرضیه؛ حیدری پهلوان، احمد؛ سلطانیان، علیرضا؛ حیدری مقدم، رشید (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. مجله ارگونومی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۸-۲۴.
- دلاور، علی، جهان‌تاب، محمد. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت. مطالعات امنیت اجتماعی. دوره جدید. س ۱۵. ش ۲۷. صص ۷۳-۹۵.
- ذاکریان، سید ابوالفضل، تیموری، غلام حیدر، احمد نژاد، ایمان، عباسی نیا، مرضیه، رحمانی، عبدالرسول و اصغری، مهدی (۱۳۹۲). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودرو سازی. فصلنامه ارگونومی، سال ۱، شماره ۳، صص ۳۶-۴۶.
- رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار در اعضای هیات علمی دانشگاهکاشان. فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ۱۴، شماره ۵۵، صص ۱۹۹-۲۰۵.
- رحیمی، حمید؛ مدنی، سید احمد؛ محمدیان، آسیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری دانشجویان. مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۱۴، سال ۵، شماره ۱، صص ۱۰۱-۱۲۵.
- رستمی، رضا؛ محمدی، عبدالمجید، نظری، محمد؛ ویسمردی، اکبر؛ بحرینی، سید صادق (۱۳۹۴). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی گری توانمند سازی روانشناختی شهروندان. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۱، صص ۳۰۹-۳۲۲.
- زارعی متین، حسن، (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- زاهدی، محمد جواد؛ نایی، هوشنگ؛ دانش، پروانه؛ نازک تبار، حسین (۱۳۹۳). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. فصلنامه بهبود مدیریت، سال هشتم، شماره ۱، پیاپی ۲۳، صص ۷۱-۸۶.
- سید عامری، میرحسن؛ سواره، عثمان؛ ابراهیمی، لقمان (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل ورزش جوانان استان آذربایجان غربی. مجله مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۳، صص ۳۳۵-۳۴۹.
- طاهریان، مسعود، کامران، فریدون و کفاشی، مجید (۱۳۹۰). تاثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجاء. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۸۰-۶۰.
- عبدالملکی، جمال، میرزامحمدی، محمد حسن، امانی آشلوبلاغ، مرتضی (۱۳۸۵). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری در کارکنان اداری و آموزشی غیر هیات علمی دانشگاه شاهد در سال ۸۵-۸۴ به

منظور ارائه راهکارهای کاربردی، مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، مرکز همایش‌های علمی جهاد دانشگاهی، دانشگاه تهران.

عبداللهی، بیژن؛ بهرامی، آذر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۲، صص ۱۳-۲۰.

علمی، زهرا؛ شارع‌پور، محمود، حسینی، سید امیرحسین. (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد. مجله تحقیقات اقتصادی. دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران. س ۱۷. ش ۷۱. صص ۲۳۹-۲۹۶.

غفاری، غلامرضا؛ اونق، نازمحمد (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری: شهر گنبد کاووس. فصلنامه مطالعات اجتماعی ایران، سال اول، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۹۹.

فیضی، طاهره؛ محمد، الهام (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری میان کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران. مجله مدیریت فرهنگی، سال ۳، شماره ۵، صص ۱-۱۸.

کاوسی، اسماعیل (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ۷، شماره ۴، صص ۸۵-۱۰۴.

مجیبی، تورج؛ نبوی، فرشته (۱۳۹۳) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه. فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال ۱۱، شماره ۳۶، صص ۳۱-۴۰.

محسنی تبریزی، علیرضا؛ پریسا، فدائی صابر (۱۳۹۰). به شناسایی تاثیر کیفیت روابط انسانی کارکنان در ارزیابی آنان از کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت صبا نیرو. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی ایران، سال ۱، شماره ۳، صص ۲۳-۳۹.

موسیوند، مریم؛ شفیق پور مطلق، فرهاد (۱۳۹۴). ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی. مجله آموزش و ارزشیاب، سال ۸، شماره ۳۰، صص ۹-۲۷.

مهداد، علی؛ زری بافان، معصومه؛ مهدیزادگان، ایران (۱۳۹۴). کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان با تأکید بر بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال ۸، شماره ۳۲، صص ۱۲۵-۱۴۶.

میرکمالی، سید محمد؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ ذوقی پور، سودابه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری در اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند. فصلنامه مدیریت فرهنگی، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۱۳-۱۳۳.

Adler, Paul S. and Seok-Woo Kwon. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. The Academy of Management Review. 27, 1. PP.17-40.

Akdere, Mesut (2006). "Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources". Business Review, vol.1:173-185.

Boyas, J. & Wind, L. H. (2010), Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. Children and youth Services Review, 32 (3), 380-388.

Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. In: Sutton, R.I. and Staw, B. M. (Eds.). Research in Organizational Behavior. Greenwich. C. T.: J. A. I.

Cascio, Wuyne. F. (1992). Cascio, Wuyne. F. (1992). *Managing Human Resources*, Second Edition, Mc. Graw Hill Book. Company.

Colman, J. S. (1997). *Family, School and Social Capital*. In: L. J. Saha. (Ed). *Intervational Encyclopedia of the Sociology of Education*. Oxford.

Elias M.SH., Saha, N.K.(2005).*Environmental Pollution and Quality of Working Life in Tobacco Industries'*, *Life Earth Science*,vol.1(1):21-24.

Erdem, M. (2014), *The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation*. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2),534-544.

Field, J. and Spence, L. (2000). *Social, Capital and Informal Learning*. F. Coffield (Ed.). *The Necessity of Informal Learning*. Bristol, Policy Press.

Fukuyama, F. (2001). *Social, Capital, Civil Society and Development*. *Third World Quarterly*. 22, 1. PP. 7-20.

Gordon H. (1984). *Marking Sense of Qwl Programs*, *Business Horizons*, and January. Februry, PP: 37-49.

Granovetter, M. (1973). *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology*. 78. PP.1360-1380.

Grootaert, C. and Van Bastelaer, T. (2002). *Understanding and Measuring Social Sapital: A Synthesis of Findings and Recommendationds*. World Bank S. C. I. Working Paper. Nú24. <http://www.iris.umd.edu/adass/proj/soccap.asp>.

Havlovic,S.J.(1991). *Quality of Work Life and Human resource outcomes*. *Industries' Relations*, 30(3):469-479.

Kawachi, I. (2001). *Social Capital for Health and Human Development*. *The Society for International Development*. 44. PP. 31-35.

Krause, D. R., Handffield, R. B. & Bevlerly, B.T. (2006). *The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement*. *Journal of Operations Management*, Vol. 25, No.2, pp. 528-545.

Lau, R. (2000). *quality of work life and performance –an ad hoc invitation of two key elements in the service profit chain model*. *International Journal of Service industry*, 3(2): 155-162.

Lau,T.,Y.H.,Wong,K.F.,Chan, and M.,Law,(2001).*Information Technology and the Work Environment- Does it Change the Way People Interact at Work*. *Human Systems Management*, 20(3):267-280.

Lauri Kay, G, W. (1998). *Aexamination of the relationships between value conflict, quality of work life .job satisfaction and job retention aamong county human service workers in the state of ohio*. Ph.D. Dissertation, the University of Tennessee.

Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. (2001): *Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life*. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 14(3): 68-86.

Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lin, S., and Yin-Mei H. (2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility. *Journal of Intellectual Capital*, 6 (2), 191- 205.

Lothans, Fred (1998): *Organizational Behavior*, Eighth Edition, MC

McNeal, R. (1999). Parental Involvement as Social Capital: Differential Effectiveness on Science Achievement, Truancy and Dropping out. *Social Forces*. 78(1). PP. 117-144.

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*. 23, 2. PP. 242-266.

Nan-Chen, C., Lun-Chung, T., Wei-Ming, O., and Kai-Ti, C. (2007). The relationship among social capital, entrepreneurial orientation, organizational resources and entrepreneurial performance for new ventures. *Contemporary Management Research*, 3 (3), 213- 232.

Paxton, Pamela. (1999). Is Social Capital Declining in the United State? A Multiple Indicator Assessment. *A. J. S.* 105, 1. PP. 88-125.

Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Contemporary Sociology. *Annual Review of Sociology*. 24. PP. 1-24.

Reginald Shareef. (1990) "Qwl Programs Facilitate Change". *Personnel Journal*. Vol. 69: 58-61.

Requena, Felix (2003) . " Social capital , satisfaction and quality of life in the work place" . *Social Indicators Research* , 61, Kluwer Academic, pp:74-91.

Rose, R.C, Beh, L.S, Uli, J. and Idris, Kh. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions, *Social Sciences*, 2(2):61-67.

Roslan, A; Russayani, I; Nor azam, A. (2010). " The Relationship between Social Capital and Quality of Life Among Rural Households in Terengganu, Malaysia". *International Journal of Sustainable development*, Vol. 01, No. 05, pp: 99-106.

Sandrick, K. (2003). Putting the Emphasis on Employees- As an Award-Wining Employer, Baptist Health Care Has Distant Memories of the Workforce Shortage. *Trustee* January, PP: 6-10.

Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K. & Riedel-Heller, S. G. (2014), The role of psychosocial working conditions on burnout and its core Pergamon component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9:10, 1-13.

Sigry JM, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. (2001): A new measure of quality of work life (QWL), based on need satisfaction and spillover theorie. *Social Indicators Research*. Dordrecht. 55(3):66-82.

Susanna, Margaretha. (1992). Quality of work life: a paradigm development in industrial psychology and its practical implication on personnel practices. D.COM. Dissertation, University of Pretoria.

Van Deth, J. W. (2003). Measuring Social Capital: Orthodoxies and Continuing Controversies. *International Journal of Social Research Methodology*. 6, 1. PP. 79-92.

Walton, Richard E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?; *Sloan Management Review Journal*, Fall, 15(1):11-21.

Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*. 27. PP. 151-208.