فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۰،
دوره اول،
سال چهارم،
بهارو تابستان ۱۴۰۰
صص ۱-۱۰

# تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی

نرگس حیدری[۱]

## چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی بود. مولفه های این پژوهش کیفیت زندگی، سرمایه اجتماعی است. در پژوهش حاضر که پیمایشی است و از نوع همبستگی می باشد برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود. زیرا هدف در این پژوهش بررسی رابطه ی متغیرهای مربوط به کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی شعب تهران به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشند که در سال ۱۳۹۹ در این سازمان مشغول به فعالیت هستند. در نتیجه نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

**کلید واژه ها**: کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری

## مقدمه

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهمتری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (دیکر ، ۲۰۰۳).

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد جنوب، تهران، ایران (**na.heidari110@gmail.com**)

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضاء می‌شود (فیلد ، ۲۰۰۳). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد (ازکیا، ۱۳۸۳).

سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدید از سیستم‌های اقتصادی–اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم و نیروی انسانی کمک نماید. چرا که در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (آصف‌زاده و همکاران، ۱۳۸٤). سرمایه اجتماعی در حقیقت نوعی موفقیت در حیطه ارتباطات اجتماعی و محیطی بوده که این امر می تواند متاثر از کیفیت زندگی فرد باشد (دی‌فیلیپس ، ۲۰۰۱). سازمان جهانی بهداشت  نیز کیفیت زندگی را احساس فرد از وضعیت زندگی خود در قالب نظام ارزشی و فرهنگی و بر پایه ی آرمان ها، انتظارات، استانداردها و علایق فرد تعریف کرده است که دارای حیطه های جسمی، روانی، سطح استقلال، ارتباطات اجتماعی، محیطی و عقاید شخصی می باشد (برون  و همکاران، ۲۰۰٤).

یکی از آفت‌های مهم مدیریت بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثر بخشی و کارآیی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار بویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی می باشد (آکدر ، ۲۰۰٦).

مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری از دهه۱۹۵۰ آغاز شد (بزازجزایری و پرداختچی، ۱۳۸۵). پژوهش‌های زیادی در زمینه توصیف مفهوم کیفیت زندگی کاری و تعیین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری صورت گرفته است. به عنوان مثال وتر و دویس  (۱۹۸۹) کیفیت زندگی کاری مناسب را برخورداری از حقوق و مزایای مکفی، سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، شغل چالش برانگیز، جالب و سودمند تعریف کرده‌اند. والتون  به عنوان نخستین کسی که رویکرد کیفیت زندگی کاری را مطرح کرد، برنامه‌ها و مولفه‌های آن را به صورت پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در زندگی کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی طبقه بندی نمود (به نقل از بزازجزایری و پرداختچی، ۱۳۸۵).

کیفیت زندگی کاری باعث تحقق تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار، توسعه و غنی سازی شغلی، ارضای نیازهای خودشکوفایی

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری (گودرزی، ۱۳۸۵) و در نهایت افزایش سطح روابط اجتماعی و اعتماد اجتماعی افراد شده که این امر می تواند سرمایه اجتماعی کارکنان را به دنبال داشته باشد (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۰). با عنایت به کمبود بسیاری از فاکتورهای مذکور و خلاء و زیان های ناشی از آن و تاثیر بسیار زیاد سرمایه اجتماعی کارکنان بانک کشاورزی بر زندگی افراد دارای مشکلات متعدد و نیازمند جامعه، برخورداری از ارتباطات اجتماعی و در کل سرمایه های اجتماعی بانک کشاورزی شعب تهران از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا نبود سرمایه اجتماعی مناسب در عده ای از کارکنان، سبب خواهد شد که ارباب رجوع نتواند ارتباط مناسب را با سازمان برقرار نموده که این امر سبب به وجود آمدن نارضایتی از سازمان و در مراتب بالاتر مشکلات معیشتی بیشتر برای اقشار آسیب پذیر جامعه می شود. حال با توجه به تعاریف و نظریات متفاوت در رابطه با کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان این سوال مطرح می گردد که آیا افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می تواند بر سرمایه اجتماعی آنان موثر باشد؟ و اینکه آیا ابعاد کیفیت زندگی کاری ارتباطی تنگاتنگ با مولفه سرمایه اجتماعی دارند؟ همچنین میزان کیفیت زندگی کاری و سطح سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان مورد بررسی تاچه اندازه می باشد؟

## روش‌شناسی پژوهش

**روش پژوهش:** پژوهش از نظر روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات پیمایشی و توصیفی، از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی محسوب می شود.

## جامعه‌آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی شعب تهران به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشند که در سال ۱۳۹۹ در این سازمان مشغول به فعالیت هستند.

## ابزار گرداوری داده‌ها و پایایی و روایی

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

برای سنجش روایی پرسشنامه این تحقیق از روایی صوری استفاده شده است، به این صورت که سعی شده است سوالات مرتبط با موضوع پژوهش طراحی شوند و مفهوم آن ها برای پاسخ گویان قابل درک باشد. و از اساتید محترم مدیریت و سایر متخصصین نظر خواهی بعمل آمده و پس از تائید نهایی به مرحله اجرا درآمده است.

پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه

پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتماد پذیری نیز تعبیر می شود، عبارت است از اینکه اگر یک وسیله اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه و در زمان یا ممکن دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود. به عبارت دیگر، ابزار پایایی معتبر ابزاری است که از خاصیت تکرار پذیری و سنجش نتایج یکسان بر خوردار باشد.(حافظ نیا،۱۳۸۲، ۱۵۵)

پایایی با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد؟ برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه از روش های مختلفی استفاده می شود که عبارتند از روش موازی، روش اجرای دوباره، روش تصنیف و روش آلفای کرونباخ.

پایایی سوالات پرسشنامه پژوهش را با ضریب آلفای کرونباخ می سنجیم. به این صورت که اگر ضریب آلفا بزرگتر از ۰/۷ باشد، پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. با تقسیم پرسشنامه در حجم کم(۳۰ نفر) ضرایب آلفا را به دست آوردیم که بر این اساس ضریب آلفا برای سوالات مربوط به پرسشنامه "سرمایه فکری" برابر ۰/۷۴۳ و ضریب آلفا برای پرسشنامه "عملکرد مالی" برابر ۰/۸۹۶و برای سوالات مربوط به پرسشنامه "هوش هیجانی" برابر ۰/۸۴۷ است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۷۹۱ می باشد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه این پژوهش است و پس از بدست آوردن پایایی سوالات اقدام به توزیع پرسشنامه بین کارکنان گردید.

**جدول۱- آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق**

| متغیر | مقدار آماره | سطح معنی‌داری | نتیجه آزمون |
|---|---|---|---|

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| کیفیت زندگی کاری | .067 | ۰,۰۰۲ | غیرنرمال |
| سرمایه اجتماعی | .187 | ۰,۰۰۰ | غیرنرمال |

با توجه به جدول فوق متغیرهای دارای توزیع غیرنرمال هستند. با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده کوچکتر از ۵ درصد است، نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد در نتیجه فرض صفر (نرمال بودن داده ها) رد می گردد.

مدل‌های اندازه‌گیری نشان‌دهنده بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده برای هر متغیر مکنون است و از طریق تحلیل عاملی تائیدی آزمون می‌شود(هومن،۱۳۸۷، ۱۹). این کار از طریق تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است. مدل های اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای مشاهده شده (اندازه‌گیری شده) و متغیرهای مکنون (پنهان) را مشخص می‌سازد. با اجرای تحلیل عاملی بارهای عاملی برای هر متغیر مکنون و متغیرمشاهده شده بدست می‌آید. در این قسمت از شاخصهای پایایی شاخص ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی ، روایی همگرا، روایی واگرا استفاده می‌شود. در جدول فوق شاخصهای مذکور آورده شده است.

**جدول۲- معیارهای برازش مدل‌های اندازه‌گیری**

| نوع معیار | نوع اعتبار | شاخص | تفسیر شاخص |
|---|---|---|---|
| پایایی | پایایی شاخص[1] | بارهای عاملی شاخص‌ها | نشان‌دهنده این موضوع است که چه میزان از واریانسهای شاخص‌ها توسط متغیر مکنون خود توضیح داده می‌شود. مقدار این شاخص باید از۰/٤ بزرگتر و در فاصله اطمینان ۹۵٪ معنادار باشد(داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۸۰). معنی‌داری این شاخص توسط بوت‌استرپ[2] یا جک‌فینگ[3] بدست می‌آید. |

[1]- Indicator Reliability
[2]- Bootstrapping
[3]- Jackknifing

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| | سازگاری درونی[1] | آلفای کرونباخ[2] | این شاخص میزان بارگیری همزمان متغیرهای مکنون یا سازه را در زمان افزایش یک متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌کند. مقدار این شاخص از ۰ تا ۱ می‌باشد. مقدار این شاخص نباید کمتر از ٦/. باشد. |
| | سازگاری درونی | پایایی ترکیبی | این شاخص درواقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی بعلاوه واریانس خطا می‌باشد. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از ٦/. باشد.به این شاخص نسبت دیلون- گلداشتاین[3] نیز گفته می‌شود. |
| روایی | روایی همگرا[4] | متوسط واریانس استخراجی[5] | میزان واریانسی که یک متغیر مکنون از شاخص‌های خود می‌گیرد را اندازه‌گیری می‌کند. مقدار این شاخص باید از ۵/. بزرگتر باشد. |

معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری مدل ساختاری در جدول فوق بطور خلاصه آورده می‌شود.

**جدول۳- برازش مدلهای اندازه گیری مدل نظری تحقیق**

| | AVE | Composite Reliability | Cronbachs Alpha |
|---|---|---|---|
| **کیفیت زندگی کاری** | 0.857580 | 0.923329 | 0.833993 |
| **سرمایه اجتماعی** | 0.496891 | 0.914534 | 0.897444 |

جدول فوق شاخص‌های روایی، پایایی را برای تمامی متغیرهای مکنون تحقیق نیز نشان می‌دهد.در این تحقیق پایایی مدلهای اندازه گیری از سه طریق بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شده است. بارهای عاملی بدست آمده نشان می دهد که همه بارهای عاملی بالاتر از ۰,٤۰ است و در سطح معنی داری ۹۵ درصد معنی دار هستند. شاخص های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده می‌شوند و لازمه تایید پایایی بالاتر بودن این شاخصها از مقدار ۰/٦ می‌باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/٦ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه گیری می‌باشند.

1- Internal Consistency Reliability
2- Cronbach's alpha (CA)
3- Dillon-Goldstein's (or J¨oreskog's) rho
4- Convergent Validity
5- Average Variance Extracted (AVE)

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

**یافته‌های پژوهش**

کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

با توجه به اینکه ضریب معنی داری کمتر از ۱,۹٦ است، نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه اطمینان قرار گرفته است و در نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق در سطح معنی داری ۵ درصد مورد پذیرش قرار می گیرد. نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقات غفاری و اونق (۱۳۹۸)، خاقانی (۱۳۹۳)، سلطانی و داستانی (۱۳۹۲)، نیلسون (۲۰۱۸)، در تحقیقی ریکونا (۲۰۱۵)، کنسیدن و کالوس (۲۰۱۲)، نیلسون (۲۰۰۹) همخوانی دارد .

**نتیجه گیری**

هدف اصلی تحقیق، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی است. بهره ای که از نتیجه این تحقیق می توانند ببرند، برای کارکنان تبیین شود که انجام بهینه وظایف و کار محوله، باعث تسریع در رشد شلی و روابط اجتماعی مطلوب آنها خواهدشد. کیفیت زندگی کاری یک فلسفه مدیریتی است که کرامت و شان و منزلت کارکنان را ارتقاء می‌بخشد، تغییرات را در فرهنگ سازمانی ترویج می‌دهد، رفاه فیزیکی و عاطفی کارکنان را بهبود می‌بخشد و فرصت‌های لازم برای رشد و بهبود را فراهم می‌سازد (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

فوکویاما (۱۹۹۷) سرمایه اجتماعی را شکل گرفته و نمونه ملموسی از یک هنجار غیررسمی تعریف می کند که «باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می شود» (به نقل از تاج‌بخش، ۱۳۸٤).

پژوهش حاضر نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.

**منابع**

ازکیا، مصطفی ۱۳۸۳. سرمایه اجتماعی و نقش آن در تشکل های تولیدی، مجله جامعه شناسی ایران۵(٤)، ٤۹-۷۲.

آصف‌زاده، سعید؛ محبی‌فر، رفعت؛ شیرعلی، محمدحسین ۱۳۸٤. ارزیابی مهارتهای مدیریتی مدیران پژوهشی دانشگاههای علوم پزشکی کشور به منظور تعیین اهداف آموزشی، مجله علوم پزشکی گیلان، ۱۳(٤۹).

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

بزازجزایری، سید احمد؛ پرداختچی، محمد حسن ۱۳۸۵. تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵).

پاتنام، رابرت؛ کلمن، جیمز ۱۳۸٤ سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. ترجمه تاج‌بخش کیان، تهران: نشر شیرازه.

توسلی، غلامعباس؛ موسوی، مرضیه ۱۳۸٤. مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲٦.

حافظ‌نیا، محمدرضا ۱۳۸۷. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ چهاردهم، تهران: سمت.

سلطانی، ایرج؛ داستانی، مهدی ۱۳۸۹ .کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های تاثیر گذار بر آن. مجله تدبیر، ۱(۲۱).

طاهریان، مسعود؛ کامران، فریدون؛ کفاشی، مجید ۱۳۹۰. تاثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجاء. فصلنامه پژوهش اجتماعی، ٤(۱۳)، ۵۹-۸۰.

غفاری، غلامرضا و اونق نازمحمد ۱۳۸۵. سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی، مطالعه موردی شهر گنبد کاووس. مطالعات اجتماعی ایران، ۱(۱).

غفاری، غلامرضا و اونق نازمحمد ۱۳۸۵. سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی، مطالعه موردی شهر گنبد کاووس. مطالعات اجتماعی ایران، ۱(۱).

فیضی، طاهره؛ الهام، محمد ۱۳۹۰. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران. دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران: مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی.

گودرزی، علی‌محمد ۱۳۸۵. بهره وری و کیفیت زندگی کاری. هفته نامه آینه، شماره ۵٦۹.

ماجدی، سیدمسعود؛ لهسایی‌زاده، عبدالعلی ۱۳۸۵. بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه ای، سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی. فصل نامه روستا و توسعه، ۹(٤)، ۹۱-۱۳۵.

-Akdere, M. 2006. Improving Quality of work-LifeImplications for Human Resourves. Business Review ,1(1), 173.

-Brown, J., Bowling, A., & Flynn, T. 2004. Models of Quality oflife: A Taxonomy, Overview and Systematic Review of the Literature.

-Decker, S. 2003. Gender, Social Capital and Politics, University of Wisconsin-Madison.

-De-filippis, J. 2001. The myth of social capital in community development, housing policy debate,12(4), 781-806.

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

-Field, J. 2003. Sochal capital. published by routledge, London, Uk.

-Healy, T. 2005. In each other's shadow: What has been the impact of human and social capital in life satisfaction on Ireland Ph.D. Thesis Department of sociology. Faculty of Human Science, University of Dublin.

-Li, Y. 2005. Social capital and Social trust in Britain, European Sociological Review, 12(2), 109-123.

-Nillson, J. 2006. Social capital and quality of life in the old age. Journal of Aging and Health.18(3), 419-434.

-Requena, F. 2003. Social Capital. Satisfaction and quality of life in the workplace. Social Indictors Research. 61(1), 331-360.

-Van-ha, N. 2004. The contribution of Social Capital to household welfare in a paper-recycling craft village in Vietnam. Journal of Environmental and Development, 13(4), 371-399.

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

شماره ۲۰، دوره اول، سال چهارم، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص ۱-۱۰

# The effect of quality of work life on social capital

Narges Heydari[۱]

## Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of quality of work life on social capital with the mediating role of work ethic. The components of this research are quality of life, social capital and professional ethics. In the present study, which is a survey and is of correlation type, Spearman correlation coefficient test is used to analyze the data and test the hypotheses. Because the purpose of this study is to investigate the relationship between two variables related to quality of work life and burnout of employees. The statistical population of the present study includes all employees of the Agricultural Bank of Tehran branches in the number of 1000 people who are working in this organization in 1399. As a result, it showed that the quality of work life has an effect on social capital with the mediating role of work ethic.

**Keywords**: quality of work life, social capital, Intellectual Capital

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

[1] Master student, Department of Public Administration, **Islamic Azad University**, South Branch, Tehran, Iran(**na.heidari110@gmail.com**)