

مدیریت ورزشی \_ مرداد و شهریور ۱۳۹۴  
دوره ۷، شماره ۳، ص: ۳۳۵ - ۳۴۹  
تاریخ دریافت: ۹۱ / ۱۲ / ۲۸  
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۹ / ۰۳

## رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

میرحسین سیدعامری<sup>۱</sup> - عثمان سواره<sup>۲\*</sup> - لقمان ابراهیمی<sup>۳</sup>

۱. دانشیار مدیریت و برنامه ریزی ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران، ۲. کارشناس ارشد مدیریت و برنامه ریزی ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی پیرانشهر، پیرانشهر، ایران، ۳. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، تهران، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و به شیوه میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۶۸ نفر بودند. نمونه آماری برابر با جامعه آماری مورد بررسی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ( $\alpha=0/85$ ) و کیفیت زندگی کاری والتون ( $\alpha=0/95$ ) و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است ( $P=0/01$ ،  $r=0/68$ ). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی می‌توانند سرمایه اجتماعی را به‌طور چشمگیری پیش‌بینی کنند.

### واژه‌های کلیدی

بعد ساختاری، بعد شناختی، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی کاری.

## مقدمه

جهان امروز شاهد شکوفایی و توسعه روزافزون پدیده‌های اجتماعی است که همگی به‌منظور افزایش رفاه بشری و ایجاد فضایی مناسب برای بهبود وضعیت حیات و کار در صحنه زندگی و سازمان‌ها<sup>۱</sup> طراحی و ایجاد شده‌اند (۱۵). زندگی بشر از دوران اولیه تا کنون مدام در حال تغییر بوده است. سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنا نیستند و با توجه به شرایط موجود تغییر می‌کنند. انسان از لحظه تولد تا هنگام مرگ با سازمان‌ها در ارتباط است، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت سازمان‌ها در تمام ابعاد زندگی انسان رخنه کرده‌اند. دنیای امروز برای سازمان‌ها به دنیایی رقابتی تبدیل شده است و هر سازمان برای حفظ بقای خود باید به‌گونه‌ای عمل کند تا بتواند بقای خود را تضمین کند (۲). موفقیت در هر سازمانی به تخصیص و به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در اجرای برنامه‌های آن بستگی دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کار گیرند. از این‌رو گفته می‌شود سازمان، تربیت منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی و تیم‌های ورزشی سازمان هستند که همگی، مشخصه‌های مشترکی دارند؛ مانند مقاصد مشخص به‌صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف، شکل‌گیری و برخورداری از منابع انسانی (۶).

برای رسیدن به این مهم در ابتدا عقیده بر این بود که با افزایش سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی، سازمان در جهت رشد و ترقی و نهایتاً دستیابی به اهداف مورد نظر هدایت شود؛ اما امروزه بر خلاف گذشته در کنار سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی سرمایه دیگری تحت عنوان سرمایه اجتماعی مطرح می‌شود که در گذشته کمتر مورد توجه محققان بوده، ولی اکنون موفقیت هر سازمانی در گرو وجود سرمایه اجتماعی است، طوری که بدون وجود چنین سرمایه‌ای دیگر سرمایه‌ها نیز اثربخشی خود را از دست می‌دهند و دستیابی به اهداف سازمانی دشوار می‌شود (۱). تحقیق بهنوش (۱۳۸۸) حاکی از آن است که افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان (از طریق اعتمادسازی، افزایش روابط بین افراد، کار گروهی، مشارکت و...) می‌تواند کارآفرینی سازمانی را ارتقا بخشد و موجب افزایش خلاقیت، نوآوری، خودتجدیدی، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت در سازمان و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی شود (۳).

## 1. Organization

براساس تحقیق آشنا (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی مناسب می‌تواند هزینه‌های تبادلات و تعاملات درون‌سازمانی مانند مذاکرات و جلسات و کارهای گروهی، کنترل و نظارت از طریق سلسله‌مراتب و مقررات بوروکراتیک و کندی ناشی از آن را تا حد چشمگیری کاهش دهد و موجب شود که زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص یابد و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شود و جریان مناسبی از یادگیری و دانش را در بین آنها فراهم سازد که این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر باشد (۱).

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد، و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به‌صورت گسترده‌ای استفاده شده است، این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌مثابه منبع باارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره دارد. این مفهوم دارای دو بعد اصلی یعنی بعد شناختی<sup>۱</sup> و بعد ساختاری<sup>۲</sup> است (۲۱). بعد شناختی به روابط متقابل و اعتماد اشاره دارد و اعتماد نیز خود به دو نوع نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود (۲۴). بعد ساختاری به الگوی کلی روابطی در سازمان‌ها اشاره دارد، بدین معنا که این بعد میزان ارتباطی را که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند در بر می‌گیرد (۱۶).

تحقیقات نشان می‌دهد این پدیده تأثیر زیادی در اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. این سرمایه بر خلاف سایر سرمایه‌ها به‌صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است (۱۰). کولمن (۲۰۰۷)، به رابطه مستقیم و تنگاتنگ بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در اثرگذاری بر رشد اقتصادی اشاره کرده است (۵). همچنین شعبانی و سلیمانی (۱۳۸۸) و قاسمی و همکاران (۱۳۸۹)، اثربخشی رشد اقتصادی را تحت تأثیر سرمایه اجتماعی دانسته و افزایش سرمایه اجتماعی را در فرایند توسعه اقتصادی مؤثر می‌دانند (۹، ۱۳). امروزه مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهانشمول و بستری مناسب برای زیست اجتماعی، بدون وجود سرمایه اجتماعی ممکن نیست (۷).

شارع‌پور و حسینی راد (۱۳۸۷) در پژوهشی بر رابطه مثبت و معنادار مؤلفه‌های ارتباطات دوستانه، اعتماد به دوستان، اعتماد به همسایگان، روابط همسایگی و انجام فعالیت‌های داوطلبانه با مشارکت ورزشی تأکید داشتند و این مؤلفه‌ها را تبیین‌کننده‌های خوبی برای مشارکت ورزشی معرفی کردند (۸).

همچنین ماجدی و لهسایی‌زاده (۱۳۸۵) سطح بالای رضایت از کیفیت زندگی را در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی می‌دانند (۱۴).

از نظر یاجون لی و همکاران (۲۰۰۵) نیز مجراهای غیررسمی سرمایه اجتماعی نقش مهم‌تری در تأثیرگذاری بر درک مردم از اعتماد و کیفیت زندگی دارند (۲۵). اجتماعی شدن حرفه‌ای می‌تواند به ماندن فرد در حرفه، رضایت شغلی، اعتماد به نفس، خودآگاهی، پذیرش نقش حرفه‌ای، انگیزش درونی، بهره‌وری و مراقبت بهتر منجر شود (۱۹).

از طرفی دیگر امروزه مفهوم جدیدی از رضایت شغلی با عنوان «کیفیت زندگی کاری» مدنظر مدیران قرار گرفته است (۱۸). کیفیت زندگی کاری برنامه جامع و فراگیری است که به ارتقای رضایتمندی کارکنان اختصاص یافته است (۳۰) و طرز تلقی کارکنان را از کار خود به‌طور خاص بیان می‌کند (۲۰). کیفیت زندگی کاری امروزه به‌عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و ارتقای آن کلید اصلی موفقیت هر سازمان به‌شمار می‌رود و به‌عنوان یکی از فنون بهبود سازمان مورد توجه مدیران ارشد سازمان است (۱۱). مورین و مورین (۲۰۰۳) طی مطالعه‌ای طولانی‌مدت از ۱۴۶ شرکت آمریکایی دریافتند شرکت‌هایی که کیفیت زندگی کاری بهتری دارند، میزان سود و توسعه آنها افزایش یافته است و همچنین می‌توانند افراد مستعد و کاردانی را به استخدام در آورند. در ضمن کسب کیفیت زندگی کاری و اجرای اهداف آن موجب بهبود شرایط کار و افزایش مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری شد و قدردانی افراد از مدیران را افزایش داد و میزان عملکرد افراد را بهبود بخشید (۲۳).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان است، از این‌رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنا که بر این باور است که برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (۱۷).

خوشبختی (۱۳۸۳) بیان می‌کند، بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان موجب افزایش کارایی و اثربخشی مدیران می‌شود (۴).

کیم و کاواچی (۲۰۰۷) استدلال می‌کنند که سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالم افراد تأثیر می‌گذارد، ارتقای سرمایه اجتماعی موجب بهبود کیفیت زندگی سالم آمریکایی‌ها شده است (۲۲).

همچنین روسلان و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود اشاره کردند که دو متغیر کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی با یکدیگر ارتباط دارند و بر یکدیگر تأثیر مثبت می‌گذارند (۲۷). در تحقیقی رکونا (۲۰۰۳) عنوان کرد که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتری از رضایت شغلی و کیفیت زندگی در محیط کاری ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده بهتر برای کیفیت زندگی در محیط کار و نسبت به خصوصیات کارگران، شرکت یا سازمان و محیط کار است (۲۶). غفاری و اونق (۱۳۸۵) در تحقیقی نشان دادند که رابطه بین دو سازه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و سرمایه اجتماعی بر مبنای چهار سنجه امنیت محلی، بده بستان، تصور نسبت به محله و عضویت انجمنی ۳۶ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین کرده است (۱۲).

اکسانن و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند ویژگی‌های دموگرافیک افراد تأثیری در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ندارد. همچنین نتایج نشان داد، فرضیه «عرضه سرمایه اجتماعی در محیط کار تعیین‌کننده سلامت کارکنان است» مورد تأیید است (۲۹).

بیشتر سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی در زمینه تربیت بدنی کم و بیش فعالیت‌های گسترده و مستقلی دارند، ولی در کل، امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش در کشور ما به عهده وزارت ورزش و جوانان است. وزارت ورزش و جوانان متولی اصلی امر ورزش در کشور بوده و از تأثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است. بر این اساس و با توجه به اینکه ورزش و تربیت بدنی نیز از جمله مسائلی است که با توجه به کارکردها و پیامدهایی که به‌همراه دارد مورد توجه دانشمندان بیشتر علوم است (۲۸) و به لحاظ ارتباط مستقیم تربیت بدنی با فرهنگ، اقتصاد، اجتماع، بهداشت، سیاست و همچنین تخصصی شدن تربیت بدنی در گرایش‌هایی مثل مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و غیره، می‌تواند موضوع تحقیقات و پژوهش‌های مهمی واقع شود. همچنین می‌توان گفت با توجه به اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی در عصر حاضر و تحقیقات اندکی که در زمینه سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در حیطه تربیت بدنی به‌عمل آمده، این مقوله (سرمایه اجتماعی) هنوز در عرصه مدیریت ورزشی کشور ما به‌ویژه در سازمان‌های متولی اصلی ورزش به‌صورت علمی و تجربی جای خود را باز نکرده است. به همین دلیل این تحقیق به تبیین ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در سازمان ورزشی پرداخته و در پی پاسخ به این پرسش است که آیا وجود سرمایه اجتماعی و افزایش آن در سازمان ورزشی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان منجر شود؟

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۶۸ نفر بودند. نمونه آماری در این تحقیق برابر با جامعه آماری مورد نظر بود که به علت عدم برگشت پرسشنامه‌های ارسالی از سوی تعدادی از کارکنان، تعداد نمونه نهایی شامل ۵۷ نفر شد. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه مشخصات فردی مربوط به ویژگی‌های آزمودنی‌ها، که در این پرسشنامه سؤالات عمومی مربوط به جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه خدمت بود.

برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به سرمایه اجتماعی از پرسشنامه محقق‌ساخته توسط مصطفی آشنا (۸۴) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ استفاده شد که تعداد سؤالات مربوط به سرمایه اجتماعی ۲۰ سؤال در دو بعد (شناختی و ساختاری) است. به منظور تأیید مجدد روایی و اعتبار پرسشنامه مذکور، پس از توزیع آن در سازمان ورزشی (جامعه مورد نظر)، ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ تعیین شد. همچنین برای گردآوری اطلاعات مربوط به کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون با ضریب آلفای کرونباخ ۹۵ درصد استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که براساس الگوی والتون تهیه شده است. در این پرسشنامه‌ها از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون چندمتغیره) و همچنین نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

بررسی وضعیت جنسیتی نمونه آماری نشان داد که ۶۷/۳ درصد نمونه را مردان و ۳۲/۷ درصد بقیه را زنان تشکیل می‌دهند. یافته‌های سنی پاسخگویان حاکی از آن است که ۲۰ درصد نمونه آماری از سنین زیر ۳۰ سال، ۴۰ درصد بین ۳۱-۴۰ سال و ۴۰ درصد بقیه از سنین بالای ۴۰ سال هستند. همچنین ۱۸/۲ درصد پاسخگویان مجرد و بقیه متأهل‌اند. با بررسی وضعیت تحصیلی پاسخگویان ملاحظه شد ۲۷/۳ درصد نمونه آماری دارای تحصیلات دیپلم، ۱۴/۵ درصد فوق دیپلم، ۵۲/۷ درصد لیسانس و ۵/۵

درصد فوق لیسانس هستند. همچنین سوابق خدمتی کارکنان نشان می‌دهد که ۳۴/۵ درصد زیر ۱۰ سال سابقه داشته، ۲۳/۶ درصد سوابق کاری ۱۱ تا ۲۰ سال دارند و ۴۱/۸ درصد بالای ۲۰ سال تجربه کاری دارند.

پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندمتغیره انجام گرفت. برای بررسی رابطه بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان از آزمون تعیین ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. با توجه به اطلاعات حاصل، رابطه نسبتاً قوی بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری به میزان  $r = 0/68$  در سطح معناداری  $p = 0/01$  وجود دارد. در بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با توجه به جدول ۱ نشان داده شد که بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد، به طوری که بیشترین رابطه با مؤلفه محیط ایمن و بهداشتی ( $r = 0/79$ ) و کمترین آن با مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ( $r = 0/24$ ) به دست آمده است.

جدول ۱. آزمون همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	سرمایه اجتماعی	شناختی بعد	ساختاری بعد
کافی و منصفانه پرداخت	**0/52	**0/58	**0/44
بهداشتی و ایمن محیط	**0/79	**0/66	**0/81
مداوم و امنیت رشد فرصت تأمین	*0/24	0/16	0/25
کار سازمان در قانون‌گرایی	**0/58	**0/50	**0/63
کاری زندگی اجتماعی وابستگی	**0/64	**0/67	**0/61
زندگی کلی فضای	**0/61	**0/57	**0/62
در اجتماعی انسجام و یکپارچگی سازمان	**0/53	**0/63	**0/45
انسانی قابلیت‌های توسعه	**0/54	**0/51	**0/58

$P < 0/05$  \*  $P \leq 0/001$  \*\*

جدول ۲ میزان ضریب تعیین سرمایه اجتماعی براساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد. به‌منظور برآورد میزان ضریب تعیین برای مدل‌های پیش‌بین در معادله رگرسیون از روش قدم به قدم استفاده شده است. در این روش مؤلفه‌های مختلف به‌ترتیب میزان اهمیتی که در تعیین متغیر ملاک دارند وارد معادله رگرسیون می‌شوند. نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که در مرحله اول تنها مؤلفه واردشده به مدل رگرسیون میزان ضریب تعیین به مقدار ۰/۶۷ است، اما با وارد شدن مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری میزان ضریب تعیین به مقدار ۰/۷۳ رسیده که نسبت به مدل اول بهبود یافته است. به همین ترتیب با وارد شدن مؤلفه‌های دیگر میزان ضریب تعیین به مقدار ۰/۸۲ رسیده که مقدار زیادی است. به‌عبارت دیگر ۸۲ درصد میزان سرمایه اجتماعی به‌وسیله مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی قابل بیان است.

جدول ۲. برآورد میزان ضریب تبیین برای مدل‌های پیش‌بین در معادله رگرسیون به روش قدم به قدم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۱	۰/۸۲۱(a)	۰/۶۷۵	۰/۶۶۹
۲	۰/۸۵۶(b)	۰/۷۳۲	۰/۷۲۲
۳	۰/۸۹۶(c)	۰/۸۰۳	۰/۷۹۲
۴	۰/۹۰۵(d)	۰/۸۲۰	۰/۸۰۵

برآورد مدل a: محیط ایمن و بهداشتی

برآورد مدل b: محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری

برآورد مدل c: محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی

برآورد مدل d: محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی، پرداخت منصفانه و کافی

از این‌رو با توجه به بهبود میزان ضریب تعیین براساس مدل چهارم می‌توان معادله رگرسیون به‌دست‌آمده را از جدول ۳ استخراج کرد. با توجه به اطلاعات می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی کارکنان براساس متغیرهای محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی، پرداخت منصفانه و کافی قابل بیان است و بقیه متغیرها تأثیر چندانی در سرمایه اجتماعی ندارند.



جدول ۳. جدول ضرایب رگرسیون برای مدل‌های پیش‌بین براساس روش قدم به قدم

P_value	T	ضرایب استانداردشده	ضرایب استاندارد نشده	مدل
		Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۷/۹۱۵	۳/۴۸۹	۲۷/۶۱۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۴۸۸	۰/۸۲۱	۰/۱۸۳	محیط ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۱	۸/۶۲۸	۳/۱۹۹	۲۷/۵۹۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۷/۱۷۷	۰/۶۴۳	۰/۲۰۹	محیط ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۲	۳/۳۲۸	۰/۲۹۸	۰/۲۵۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۱	۱۰/۶۹۷	۳/۳۱۵	۳۵/۴۵۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۵۹۰	۰/۵۳۶	۰/۱۹۰	محیط ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۱	۵/۷۱۴	۰/۵۷۸	۰/۲۸۸	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۱	-۴/۳۰۴	-۰/۳۵۴	۰/۱۷۰	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۰۰۱	۹/۴۱۸	۳/۴۶۵	۳۲/۶۳۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۷۰۹	۰/۴۷۶	۰/۱۹۵	محیط ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۱	۵/۶۹۵	۰/۵۵۹	۰/۲۸۰	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۱	۴/۳۷۳	-۰/۳۴۸	۰/۱۶۴	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۰۳۷	۲/۱۴۱	۰/۱۴۷	۰/۲۴۶	پرداخت منصفانه و کافی

### بحث و نتیجه‌گیری

از جمله عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها که همواره باید مورد توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها باشد، عامل نیروی انسانی و رضایت‌مندی شغلی آنهاست. براساس مبانی نظری و تجربی تحقیقات انجام گرفته، متغیری که بر رضایت‌مندی افراد تأثیرگذار است میزان برخورداری آنها از سرمایه اجتماعی است که در روابط اجتماعی ریشه دارد. بنابراین هرچه سرمایه اجتماعی (شناختی و ساختاری) در سازمان تقویت شود، میزان رضایت‌مندی شغلی افراد بیشتر می‌شود و به کیفیت زندگی کاری مطلوب منجر خواهد شد. از طرفی امروزه تحقیقات و مطالعات اندکی وجود دارد که به‌طور مستقیم به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری در سازمان ورزشی می‌پردازد، با وجود این، در تحقیق حاضر سعی شده تا این مقوله بررسی شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری رابطه خطی و مستقیم وجود دارد، به‌طوری‌که هرچه میزان سرمایه اجتماعی افزایش یا کاهش یابد، به همان اندازه کیفیت

زندگی کاری افزایش یا کاهش می‌یابد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات رکونا (۲۰۰۳) و غفاری و اونق (۱۳۸۵) که رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری را مثبت و معنادار بیان کردند و نشان دادند که سطح بالای سرمایه اجتماعی سطح بالاتری از کیفیت زندگی کاری را ایجاد می‌کند (۲۶،۱۲) و همچنین اکسانن و همکاران (۲۰۰۸) که مشخص کردند عرضه سرمایه اجتماعی در محیط کار تعیین‌کننده سلامت کارکنان است (۲۹) همخوانی دارد.

در بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن نشان داده شد که بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (به‌جز توسعه قابلیت‌های انسانی) با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که با افزایش یا کاهش هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (به‌جز توسعه قابلیت‌های انسانی)، سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن نیز افزایش یا کاهش می‌یابد. درحالی‌که بین توسعه قابلیت‌های انسانی با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن ارتباط معکوس و معنادار شد که مؤید این مطلب است که توسعه بیشتر قابلیت‌های انسانی موجب کاهش میزان سرمایه اجتماعی افراد می‌شود. این نتیجه با یافته‌های غفاری و اونق (۱۳۸۵) که بیان می‌کند رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معنادار بود و سرمایه اجتماعی بر مبنای مؤلفه‌هایش ۳۶ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین کرده است (۱۲) و همچنین ماجدی و لهسایی‌زاده (۱۳۸۵) که رابطه معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (شناختی و ساختاری) و رضایت از کیفیت زندگی به‌وجود آورد (۱۴)، همسوست.

یکی از مسائلی که همواره پیش روی مدیریت یک سازمان قرار دارد چگونگی توسعه سازمان و افزایش کارآمدی آن است. با توجه به شرایط امروز سازمان‌ها می‌بایست در راستای ارتقای بهره‌وری خود تلاش کنند تا بتوانند ضمن حفظ بقای خود، نیاز مخاطبان و رضایت خاطر آنان را فراهم کنند. برای رسیدن به این مهم اغلب در درجه اول به سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی توجه شده و سعی شده است تا با افزایش وجوه سرمایه‌گذاری‌ها و فناوری زمینه رشد و توسعه را آماده کنند. در درجه دوم (پس از توجه به سرمایه‌های فیزیکی) سازمان‌ها، به‌منظور افزایش بهره‌وری و توسعه سازمانی، به مقوله سرمایه انسانی توجه کردند. اما بعد سومی که در سازمان باید در نظر گرفته شود سرمایه اجتماعی است که کمتر به آن توجه شده است (۳).

نتایج تحقیق حاضر گویای اهمیت زیاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی است، به‌طوری‌که موفقیت و کامیابی سازمان‌های ورزشی در گرو کاربرد و استفاده بهینه از انواع سرمایه‌های موجود است.

بنابراین با افزایش میزان سرمایه اجتماعی در سازمان نه تنها می‌توان از هزینه کردن بی‌مورد دیگر سرمایه‌ها (مالی، فیزیکی و انسانی) جلوگیری کرد، بلکه آنها را تا حد زیادی کاهش داد. اهمیت این موضوع در پژوهش آشنا (۱۳۸۴) نیز تأیید شده، به طوری که بیان می‌کند سرمایه اجتماعی مناسب قادر است تا هزینه‌های تبادلات و تعاملات درون‌سازمانی مانند انجام مذاکرات و جلسات و کارهای گروهی، کنترل و نظارت از طریق سلسله مراتب و مقررات بوروکراتیک و کندی ناشی از آن را در حد چشمگیری کاهش دهد و موجب شود که زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص یابد و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شود و جریان مناسبی از یادگیری و دانش را در بین آنها فراهم سازد؛ این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر باشد (۱).

علاوه بر این سرمایه اجتماعی مطلوب در سازمان موجب افزایش سطح همکاری اعضای آن شده و این، جریان انتقال دانش و اطلاعات میان اعضای گروه را فراهم می‌سازد. افزایش سطح همکاری اعضای گروه نشان از اعتماد (یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) بالای آن گروه و رضایت از وضع موجود و در نهایت بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود و برعکس سازمانی که در آن سرمایه اجتماعی در حد پایین باشد، اعضای سازمان به دلیل پایین بودن اعتماد گروهی، هماهنگی و همکاری لازم را با هم ندارند و به انحراف سازمان از مسیر رسیدن به اهدافش و نارضایتی کارکنان از وضع موجود و در نهایت کاهش کیفیت زندگی کاری در سازمان منجر می‌شود. از طرفی سازمانی که از نظر کاری وضعیت مطلوبی داشته باشد و در آن شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در سطح بالایی باشند نیروی انسانی آن سازمان از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار خواهند بود. به عبارتی دیگر میزان اعتماد، مشارکت، تعهد، روابط مناسب و سالم اعضای سازمان ارتقا می‌یابد که در نهایت به بهبود فضای کاری منجر می‌شود.

اما براساس نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری، ۰/۸۲ میزان سرمایه اجتماعی به وسیله مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی قابل بیان است و بقیه مؤلفه‌ها تأثیر چندانی در سرمایه اجتماعی ندارند. این به معنای آن است که بالاترین میزان تبیین سرمایه اجتماعی در این رابطه از طریق چهار مؤلفه مذکور است که این یافته‌ها با اظهارات غفاری واونق (۱۳۸۵)، رکونا (۲۰۰۳)، اکسانن (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۲۹،۲۶،۱۲)، از این رو مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توانند تبیین‌کننده خوبی برای سرمایه اجتماعی باشند. این بدین معناست که با افزایش ابعاد ذکرشده کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی به طور چشمگیری

افزایش می‌یابد و برعکس، در صورت کاهش آنها سرمایه اجتماعی نیز کاهش می‌یابد. با وجود این، مدیران سازمان‌ها می‌توانند با برقراری عدالت به لحاظ پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی، ایجاد شرایط کاری ایمن و بهداشتی از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی، سعی در افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان داشته و زمینه را برای ادراک مثبت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان و همچنین ایجاد فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار فراهم کنند، به عبارتی دیگر، سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق عدالت در پرداخت، ایجاد محیط ایمن و بهداشتی، افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به مقاصد، اهداف و مسئولیت اجتماعی سازمان و همچنین ایجاد فرصت‌هایی به منظور استقلال و بهره‌مندی کارکنان در مهارت‌های خود و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار افزایش می‌یابد.

در جمع‌بندی کلی براساس یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه در این حوزه پیشنهاد می‌شود موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی در سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های ورزشی محسوب شود. با توجه به اینکه ورزش و تربیت بدنی پدیده‌ای است با ابعاد متنوع و اصولاً مقوله‌ای است که با تمامی پدیده‌ها در ارتباط است و یکی از بهترین راه‌های تخلیه هیجانات و حفظ سلامت و نقطه شروع تمامی ابعاد بشری است و همچنین با توجه به ارتباط وزارت ورزش و جوانان با سایر ارگان‌های دولتی و خصوصی، مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند از طریق طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی ارتباطات داخلی، القای حس مسئولیت اجتماعی، استفاده از ساختار سازمانی با رسمیت و پیچیدگی کمتر و تفویض اختیار بیشتر و همچنین به‌کارگیری رویه‌های استخدامی که در آن نه تنها به تخصص، بلکه به اجتماعی بودن فرد، توانایی فرد در برقراری ارتباط با دیگران و علاقه فرد به کار گروهی دقت شده، می‌توانند در جهت اثربخشی آن سازمان که موجبات رشد و شکوفایی ورزش و در نهایت توسعه کلان کشور را فراهم می‌آورد، تلاش کنند.

## منابع و مأخذ

۱. آشنا، مصطفی (۱۳۸۴). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران، صص ۲ و ۱۰۳ و ۱۰۴.
۲. احمدپورداریانی، محمود (۱۳۷۸). "کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها)". چاپ اول، انتشارات شرکت پردیس، تهران، ص ۵۷.

۳. بهنوش، شیما (۱۳۸۸). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، صص ۱ و ۸۲.
۴. خوشبختی، جعفر (۱۳۸۳). "طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور". رساله دکتری چاپ نشده، دانشگاه تهران، صص ۱۳۱-۱۲۳.
۵. سعادت، رحمان (۱۳۸۷). "برآورد روند سرمایه اجتماعی در ایران (با استفاده از روش فازی)". مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۸۳، صص ۵۶-۴۱.
۶. سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۴). "مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان". تهران، نگاه دانش، ص ۲۶.
۷. شارع‌پور، محمود (۱۳۸۵). "سنجش سرمایه اجتماعی در استان مازندران". سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان مازندران، ص ۵۲.
۸. شارع‌پور، محمود؛ حسینی راد، علی (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی (مطالعه موردی شهروندان ۲۹ - ۱۵ ساله شهر بابل)". نشریه حرکت، شماره ۳۷، صص ۱۵۳ - ۱۳۳.
۹. شعبانی، احمد؛ سلیمانی، محمد (۱۳۸۸). "اندازه‌گیری اثرات سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی (مطالعه موردی ج.ا. ایران)". فصلنامه مفید، شماره ۱۵ (۷۵)، صص ۴۰-۲۳.
۱۰. علوی، سید بابک (۱۳۸۰). "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه". تدبیر، شماره ۱۱۶، صص ۴۰-۳۴.
۱۱. علیی، حسن (۱۳۸۶). "بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و ارائه الگویی مناسب برای آن". دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ص ۴.
۱۲. غفاری، غلامرضا؛ اونق، ناز محمد (۱۳۸۵). "سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی (مطالعه موردی شهر گنبدکاووس)". مطالعات اجتماعی ایران، سال اول، شماره ۱، صص ۱۹۹-۱۵۹.
۱۳. قاسمی، وحید؛ ادیبی سده، مهدی؛ آذربایجانی، کریم؛ توکلی، خالد (۱۳۸۹). "رابطه سرمایه اجتماعی با توسعه اقتصادی". رفاه اجتماعی، ۱۰(۳۶)، صص ۶۰-۲۷.
۱۴. ماجدی، سید مسعود؛ لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای، سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی (مطالعه موردی در روستاهای استان فارس)". فصلنامه روستا و توسعه، سال ۹، شماره ۴، صص: ۱۳۶-۹۱.

۱۵. محرمزاده، مهرداد (۱۳۸۳). "تئوری‌های مدیریت (مبانی و نظریه‌ها برای برنامه‌ریزی تربیت‌بدنی)". چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد آذربایجان غربی، ارومیه، ص ۲.
۱۶. ناطق‌پور، محمدجواد؛ فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۵). "شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فراتحلیل عوامل مؤثر بر آن". فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۸، صص ۱۹۰-۱۶۰.
۱۷. نجفی، علی (۱۳۸۵). "بررسی ارتباط بین کیفیت و بهره‌وری مدیران میانی شرکت گاز". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۳.
۱۸. نیک شکرینیا، فاطمه (۱۳۷۷). "ترجمه مدیر و رهبر اثربخش در پرستاری". مؤلف، داگلاس ل، تهران، انتشارات بشری، ص ۴۵.
19. Andishmand, V.(2010)."Identify the components of social capital in universities, In order to providing a model for its promoting". Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration, 3(2), pp: 9-34. [In Persian].
20. Beaudoin, LE ; Hassles, EL.(2003)." Their Importance to nurses' quality of work life". Nurs Econ. 2003, 21, pp: 106-130.
21. Francis, P. (2002). "Social capital at World Bank: strategic and operational Implications of the concept". social development strategy, World Bank.p:27.
- 22.Kim, D, & Kawachi, I. (2007)." US state-level social capital andhealth-related quality of life: Multilevel evidence of main,mediating and modifying effects".p:134.
23. Morin , Estelle M.,Morin , Wilfrid (2003) . "Quality of work life and firm performance : The case of TEKNIKA" . HEC Montreal , Department of management , Canada,pp:34-52.
24. lack lee,L . (2005). " knowledge management tool and techniques". Elsevier butterworth Heinemann, pp:123-130.
- 25.Li, Yaojun et al. (2005). "Social capital and social trust in Britain". European Sociological Review, Vol.21, No.2, pp:109-123.
- 26 .Requena , Felix (2003) ." Social capital , satisfaction and quality of life in the work place" . Social Indicators Research , 61, Kluwer Academic,pp:74-91.
- 27.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 evelopment*, Vol. 01, No. 05, pp: 99-106.

28. Seippel, O.(2006)."Sport and social capital". *Acta Sociological*, Vol.49.No.2. PP: 169-183.
29. T.Oksanen et al.(2008)." Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland". *Social Science & Medicine* 66 (2008), pp: 637–649.
30. Zhang , Qizi and Hung – Gay Fung (2006)." China's social capital and inancial performance of private enterprises". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(2), pp: 198-207.