

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(2), 225-240
DOI: 10.22055/jiops.2020.35903.1208

Received: 30.09.2020
Accepted: 27.12.2020

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

Iman Arjmandrad¹
Hossein Shokrkon²

1. MA of Industrial and Organizational Psychology, Electronict Branch, Salami Azad University, Tehran, Iran
2. Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Arjmandrad, I., & Shokrkon, H. (2020). The relationship of social capital and quality of work life with job performance and work engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 225-240.

Abstract

Introduction

The purpose of the present study was to investigate the relationship of social capital and quality of work life with job performance and work engagement in employees of an oil and gas company.

Method

The present study was descriptive-correlational research and is theoretical-applied in terms of purpose. The statistical population included all of the employees in an oil and gas company during 2019-2020. The sample of the study included 250 employees, who selected by simple random sampling method. The Questionnaires of Organizational Social Capital, Work Engagement, Quality of Work Life, and Job Performance were used as research instrument. Canonical correlation and stepwise multiple regression were used for data analysis.

* **Corresponding Author:** Hossein Shokrkon
Email: hossein.shokrkon99@gmail.com

Results

The results showed that social capital has a positive significant correlation with job performance and work engagement. Also, the quality of work life had a positive significant correlation with job performance and work engagement. The results of the regression analysis showed that social capital and quality of work life predict employees' job performance with $R^2=0.11$. Also, the results showed that social capital and quality of work life can predict the work engagement of employees with $R^2=0.21$.

Discussion

Based on the results of the study, social capital and quality of work life are correlated with employees' performance and work engagement. Therefore, managers of organization can improve the work engagement and job performance of employees by implementing appropriate interventions to improve the variables of social capital and quality of working life.

Keywords: social capital, work engagement, quality of work life, job performance



رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری

ایمان ارجمندراد^۱حسین شکرکن^۲

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری بود. جامعه پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شاغل در یک شرکت نفت و گاز بود که در سال ۱۳۹۸-۹۹ در این شرکت مشغول به کار بودند. نمونه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی به عنوان ابزار پژوهش استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از همبستگی بنیادی و رگرسیون گام‌به‌گام انجام گرفت. نتایج حاصل از همبستگی بنیادی نشان داد که بین دو مجموعه متغیر پیش‌بین و ملاک همبستگی بنیادی معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز نشان داد که مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی، همکاری، قانون‌گرایی و قابلیت‌های انسانی، ۱۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی، ارزش و وابستگی اجتماعی، ۲۱ درصد از واریانس اشتیاق کاری کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به نتایج این پژوهش، به مدیران و مسئولان شرکت‌ها و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با اتخاذ مداخلات مناسبی که سعی در بهبود سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری

. نویسنده مسئول: حسین شکرکن

رایانامه: hossein.shokrkon99@gmail.com

دارند، تا اندازه‌ای اشتیاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش بدهند.

کلیدواژگان: سرمایه اجتماعی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی

مقدمه

در دنیای رقابتی کسب و کار امروز، عملکرد افراد در محیط‌های کار از مهم‌ترین سازه‌های حیاتی و دارای نقشی اساسی برای دستیابی سازمان‌ها به اهدافشان است و از نظر مدیران در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است (Mirzaie & Golparvar, 2019). عملکرد هر شخص ناشی از دو پدیده است: اول ویژگی‌های خود فرد، دوم ویژگی‌های محیط کار وی. یعنی عملکرد فرد تابعی از حاصل ضرب سه عامل توانایی، مهارت و تلاش و کوشش فرد و بالاخره پشتیبانی‌های محیطی است که این عامل به دو نوع پشتیبانی اطلاق می‌شود: پشتیبانی‌های فیزیکی (ساختار سازمانی، تسهیلات کاری، پشتیبانی‌های مالی و نظیر آن) و پشتیبانی‌های روانی (حمایت‌های روانی و پشتیبانی‌های لازم رفتاری و سازمانی و نظیر آن) (Esmaeeli Lahmali, 2013). عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست، عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان، تلاش می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند. همچنین، باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. به همین دلیل، هم از بُعد نظری و هم از بُعد کاربردی پی بردن به عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند از مسیرهای پژوهشی بااهمیت محسوب می‌شوند (Shokrkon & Naamy, 2000).

اشتیاق کاری، مفهوم نسبتاً جدیدی است که با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه کارکنان با شغلشان سعی در مهیا کردن محیط کاری مطلوبی برای کارکنان دارند. افزایش نشاط اجتماعی تا اندازه‌ای ناشی از اشتیاق کاری است. اشتیاق کاری به نحوه درگیر شدن در کار و به علاقه‌ای

است که شخص نسبت به شغلش دارد. به عبارت دیگر، حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کرده‌اند. اشتیاق کاری نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه نیرومندی، فداکاری و شیفتگی را شامل می‌شود. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پرنرزی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام دادن وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می‌شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. شیفتگی توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می‌شود که متوجه گذر زمان نمی‌گردد (Keyko, Cummings, Yonge, & Wong, 2016). با این توضیحات و از آنجا که اشتیاق کاری کارکنان و شیوه‌های ارتقاء آن مهم‌ترین مسائلی هستند که ذهن مسئولان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌دارند، اولین گام در این مسیر شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر آن است.

مدیران با شناسایی عوامل تأثیرگذار و مرتبط با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در سازمان‌ها، می‌توانند به فهم بهتر ماهیت واقعی عملکرد و اشتیاق کاری کارکنان نائل شوند و به دنبال آن تلاش‌های معطوف به پیش‌بینی و اندازه‌گیری و در نهایت زمینه تغییر این سازه‌های با اهمیت را فراهم سازند. در این راستا بررسی سرمایه اجتماعی که بر ارتباطات، کیفیت ارتباط و مدیریت آن تمرکز دارد در رابطه با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری بسیار حائز اهمیت به نظر می‌رسد. پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی از سوی پژوهشگران به اثبات رسیده است. برخی جامعه‌شناسان معتقدند که سرمایه اجتماعی در خانواده باعث فراهم آوردن شبکه حمایتی برای اعضای خانواده می‌شود (Lin, 2001).

سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمند است که به صورت ذاتی و نهفته در ذات روابط اجتماعی وجود دارد (Gholizadeh & Ismailian Ardestani, 2013). منظور از سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین‌گروهی و تعاملات افراد با گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی است که قرین همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت اهداف فردی و جمعی می‌باشد (Abdullahi & Mousavi, 2006). سرمایه اجتماعی

سازمانی از روابط اجتماعی درون سازمانی ناشی می‌شود و حاصل جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک بین اعضاء است. سرمایه اجتماعی سازمانی نوعی دارایی است که هم برای سازمان (مانند ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضاء (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید است (Lin, 2000). (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre (2011) در فراتحلیلی که طی آن نتایج حاصل از ۵۱ نمونه یا مطالعه مستقل و بالغ بر دوازده هزار نفر نمونه را با یکدیگر ادغام نمودند، بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی با اندازه اثر برابر ۰/۲۶ گزارش کردند. (Roslan, Russayani, & Nor Azam (2011) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در مالزی پرداختند و نتایج نشان داد که تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. (Rezaei, Shabanali Ghoami, & Salahi Moghaddam (2016) نیز در پژوهش خود نشان دادند که سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان سازمان دارد و در مجموع ۶۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند.

عامل دیگری که در ارتباط با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری کارکنان حائز اهمیت است، مفهوم کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری نه تنها در زندگی شغلی کارکنان که در زندگی خارج از محیط کار مثل خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی نیز تأثیر می‌گذارد. وقتی نیازهای افراد تأمین نشود، فشارهای زندگی افزایش می‌یابد که ممکن است در عملکرد کاری نیز اثر منفی داشته باشد (Li & Yeo, 2011). این مفهوم به بررسی شرایط مرتبط با کار و محیط شغلی در یک سازمان پرداخته و به عقیده پژوهشگران مختلفی که در این زمینه مطالعه داشته‌اند در برگیرنده رضایت از جوانب مختلف کاری اعم از حقوق و دستمزد، ارتباط اثربخش با همکاران و رؤسا، وجود فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های فردی، امنیت مستمر، وابستگی و یکپارچگی اجتماعی می‌باشد (Rafiei, Kiaiei, Makhtoomi, & Asghari, 2019). طبق نتایج پژوهش (Dereke & Rezaei (2020) استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی معنی‌داری دارد و کیفیت زندگی کاری می‌تواند باعث بالا رفتن توان کارکنان و رضایتمندی شغلی گردد. کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین عوامل برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی آن‌ها می‌باشد؛ به طوری که تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی

کاری در ارتباط هستند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می شود (Ardakani, 2018) در مطالعه (Rubel & Kee (2014) کیفیت زندگی کاری یک پیش‌بینی‌کننده برای عملکرد شغلی شناخته شد. (Tahriri, Hayati, & Ghodrati Mirkohi (2019) در پژوهشی نشان دادند که کیفیت زندگی کاری با انطباق‌پذیری شغلی رابطه مثبت معنی‌داری داشت و کنترل شغلی توانست پیش‌بین معنی‌داری برای کیفیت زندگی کاری باشد. (Kanten & Sadullah (2012) در پژوهشی به بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و اشتیاق کاری در یکی از بزرگ‌ترین کارخانه‌جات کاشی ترکیه پرداختند. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و اشتیاق کاری وجود دارد. در مجموع، با توجه به آنچه بیان شد، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری کارمندان یک شرکت نفت و گاز انجام گرفت.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه، شامل تمامی کارکنان شاغل در یک شرکت نفت و گاز است که در سال ۹۹-۱۳۹۸ در این شرکت مشغول به کار بودند. با توجه به این که تعداد کارکنان این شرکت، ۱۸۰۰ نفر است، نمونه پژوهش با توجه به جدول مورگان ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام گرفت. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه فهرست همه کارکنان و اختصاص کد به هر یک از آن‌ها، تعداد ۳۰۰ نفر با کمک جدول اعداد تصادفی انتخاب شد و ۳۰۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید و پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۲۵۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از سلامت جسمی، داشتن سن ۲۵ تا ۵۰ سال و رضایت داشتن جهت شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از مطالعه شامل انصراف از ادامه همکاری و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها می‌باشد. در این پژوهش ۹۳ درصد (۲۸۰ نفر) از شرکت‌کنندگان مرد و ۷ درصد (۲۰ نفر) زن بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس سرمایه اجتماعی سازمانی^۱: جهت اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی از مقیاس سرمایه اجتماعی که توسط (Eftekhar Saadi & Bavi (2013 ساخته شده است، استفاده شد. این مقیاس شامل ۲۱ ماده است و پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شوند. مقیاس سرمایه اجتماعی سازمانی دارای چهار خرده‌مقیاس همکاری، شبکه، اعتماد و ارزش می‌باشد که جمع کل نمرات بین ۲۱ تا ۱۰۵ است. در پژوهش (Eftekhar Saadi & Bavi (2013 پایایی مؤلفه‌های همکاری، شبکه، اعتماد و ارزش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۷، ۰/۸۶، ۰/۸۸ به دست آمد و پایایی برای نمره کل سرمایه اجتماعی ۰/۸۵ محاسبه شد. همچنین در این پژوهش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های همکاری، شبکه، اعتماد و ارزش به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۵۲، ۰/۶۵ و ۰/۷۸ و آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق کاری^۲: این ابزار توسط (Salanova & Schaufeli (2008 طراحی شد و دارای ۱۷ ماده است که با استفاده از مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۶) نمره‌گذاری می‌شود؛ لذا دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۸۵ می‌باشد. این پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس نیرومندی (ماده ۱ تا ۶)، فداکاری (ماده ۷ تا ۱۱) و شیفتگی (ماده ۱۲ تا ۱۷) می‌باشد. (Salanova & Schaufeli (2008 پایایی کل پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهش (Mansouri (2014 آلفای کرونباخ برای نیرومندی، فداکاری و شیفتگی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۸۲ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ محاسبه شد. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶ و برای مؤلفه‌های نیرومندی، فداکاری و شیفتگی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۵ و ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۳: این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ ماده است که به وسیله Walton در سال ۱۹۷۳ بر مبنای یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی زیاد=۵، خیلی کم=۱) طراحی شده است و شامل هشت بُعد پرداخت منصفانه و کافی (ماده ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن

1- Organizational Social Capital Scale

2- Job Motivation Questionnaire

3- Quality of Work Life Questionnaire

و بهداشتی (ماده ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و توسعه و امنیت مداوم (ماده ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی (ماده ۱۲ تا ۱۷)، کمک‌های اجتماعی (ماده ۱۸ تا ۲۰)، تعادل بین کار و سایر حوزه‌ها (ماده ۲۱ تا ۲۵)، انسجام اجتماعی (ماده ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (ماده ۳۰ تا ۳۴) می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعه Mohammadi, Mozaffari, Dadkhah, Etebari Asl, & Etebari Asl (2017) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و توسعه و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، کمک‌های اجتماعی، تعادل بین کار و سایر حوزه‌ها، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۵، ۰/۷۳، ۰/۸۱، ۰/۸۳، ۰/۵۹، ۰/۶۱، ۰/۷۴ به دست آمد و برای نمره کل پرسشنامه ۰/۹۴ محاسبه شد.

پرسشنامه عملکرد شغلی^۱: جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی Patterson, Warr, & West (2004) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و هر ماده دارای یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) می‌باشد. در ارتباط با روایی این پرسشنامه، Shokrkon & Manzari (1995) در تحقیقی در نمونه دبیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون و روش تنصیف، ضریب پایایی معادل ۰/۸۴ برای این پرسشنامه را گزارش کردند. (Shokrkon & Naami (2000) نیز ضرایب پایایی ۰/۷۴ و ۰/۶۸ را به ترتیب با روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف در مورد این پرسشنامه گزارش کرده‌اند.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شدند. به منظور بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری کارکنان از روش همبستگی بنیادی و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

1. Job Performance Questionnaire

Table 1. Mean & standard deviation of research variables

Variable	Mean	SD
Cooperation	20.89	4.25
Network	16.64	2.32
trust	12.55	2.77
Value	19.24	3.41
Adequate payment	9.62	3.33
Safe work environment	12.17	3.87
Provide growth opportunities	11.94	3.34
Legalism in the labor organization	15.46	4.78
Social dependence	11.27	3.30
The general atmosphere of life	10.25	2.70
Integrity and coherence	14.15	3.66
Development of human capabilities	8.85	2.53
Work performance	38.20	3.71
Energy	20.99	5.01
Dedication	18.31	4.85
Ascination	19.51	4.98

جهت بررسی رابطه متغیرهای سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری کارکنان از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. جدول ۲ آزمون معنی‌داری برای مدل کامل تحلیل همبستگی بنیادی را نشان می‌دهد.

Table 2. Significance test for the complete model of canonical correlation analysis

Test Name	Value	Aprox F	Hypoth df	Error df	Sig
Pillais	0.19	15.86	4	594	0.001

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد بین دو مجموعه متغیر همبستگی بنیادی معنی‌داری وجود دارد. نخستین گام در تحلیل بنیادی استخراج تابع بنیادی است. در این پژوهش که دو متغیر ملاک وجود دارد و دو متغیر پیش‌بین، ۲ تابع یا ریشه استخراج شده است. برای بررسی معنی‌داری توابع به مقدار واریانس که هر تابع تبیین می‌کند، توجه می‌شود. جدول ۳ ویژگی‌های توابع حاصل از تحلیل بنیادی در این پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 3. Eigenvalue and canonical correlation

Root	Eigenvalue	Cannon correlation	Sq. cor
1	0.19	0.40	0.16
2	0.03	0.18	0.03

مجذور همبستگی بنیادی توابع به ترتیب ۰/۱۹ و ۰/۰۳ می‌باشد. توابعی که کمتر از ۱۰

درصد واریانس را تبیین نماید باید کنار گذاشته شود؛ بنابراین تابع دوم کنار گذاشته شد و در نتیجه، تابع اول ۱۹ درصد از واریانس مشترک را تبیین می‌کند.

جهت بررسی رابطه متغیرهای پیش‌بین با هر یک از متغیرهای ملاک از رگرسیون گام به گام استفاده شد. در رگرسیون گام به گام از زیرمؤلفه‌های متغیرهای پیش‌بین استفاده شد. پیش از آزمون مدل ابتدا مفروضه‌های نرمال بودن، هم‌خطی بودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. برای پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در همه متغیرها از لحاظ آماری معنی‌دار نبود و فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت ($p > 0.05$). همچنین، شاخص تحمل برای هر متغیر کوچک‌تر از ۰/۱ و مقادیر مربوط به عامل تورم واریانس (VIF) کمتر از ۱۰ می‌باشد، بر این اساس می‌توان نسبت به مفروضه عدم هم‌خطی نیز اطمینان حاصل کرد. در نهایت، مقدار آماره دوربین-واتسون برابر با ۲/۱۷ بود که این مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و می‌توان گفت که مفروضه استقلال خطاها برقرار است. بنابراین، باتوجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که شرایط آزمون رعایت شده است. در ابتدا به منظور بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

Table 4. The results of stepwise regression for predicting job performance

Model	Variable	Coefficients				Statistics of the model				
		B	S.E	β	t	Sig	F	Sig	R	R ²
Step 1	Safe work environment	0.29	0.07	0.22	3.92	0.001	15.40	0.00	0.22	0.05
Step 2	Safe work environment	0.23	0.08	0.18	2.93	0.004	4.97	0.027	0.26	0.07
	Cooperation	0.16	0.07	0.13	2.23	0.027				
Step 3	Safe work environment	0.34	0.09	0.26	3.72	0.001	5.24	0.023	0.29	0.08
	Cooperation	0.21	0.07	0.18	2.88	0.004				
	Legalism in the labor organization	-0.18	0.08	-0.17	-2.29	0.230				
Step 4	Safe work environment	0.26	0.09	0.20	2.71	0.007	8.15	0.005	0.33	0.11
	Cooperation	0.23	0.07	0.30	3.12	0.002				
	Legalism in the labor organization	-0.32	0.09	-0.32	-3.51	0.001				
	Development of human capabilities	0.49	0.17	0.24	2.85	0.005				

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، مدل رگرسیونی مورد بررسی در چهار گام، متغیرهای پیش‌بین عملکرد شغلی کارکنان را شناسایی کرده است. ضریب تعیین به‌دست‌آمده از این مدل بیانگر آن است که ۱۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان توسط محیط کار ایمن و بهداشتی، همکاری، قانون‌گرایی و قابلیت‌های انسانی قابل تبیین است. نتایج آزمون مدل در گام اول تا چهارم نیز بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری اول قانون‌گرایی ($\beta = -0.32$) از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به‌صورت منفی و معنی‌دار و سپس همکاری ($\beta = 0.30$) از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به‌صورت مثبت و معنی‌دار قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی هستند. محیط کار ایمن و بهداشتی اولین متغیری بود که وارد مدل شد و عملکرد شغلی کارکنان را به‌صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کرد، درحالی‌که قانون‌گرایی، عملکرد شغلی کارکنان را به‌صورت منفی و معنی‌داری پیش‌بینی می‌کند. در ادامه به منظور بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق کاری کارکنان از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

Table 5. The results of stepwise regression for predicting work engagement

Model	Variable	Coefficients				Statistics of the model				
		B	S.E	β	t	Sig	F	Sig	R	R ²
Step 1	Development of human capabilities	0.29	0.23	0.19	2.32	0.020	61.89	0.001	0.42	0.18
Step 2	Development of human capabilities	1.64	0.40	0.29	4.07	0.001	34.73	0.001	0.44	0.20
	Value	0.73	0.29	0.18	2.53	0.010				
Step 3	Development of human capabilities	1.98	0.42	0.36	4.67	0.001	25.46	0.001	0.46	0.21
	Value	1.15	0.34	0.29	3.42	0.002				
	Social dependence	-0.81	0.34	-0.20	-2.39	0.010				

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد، مدل رگرسیونی مورد بررسی در سه گام، متغیرهای پیش‌بین اشتیاق کاری را شناسایی کرده است. ضریب تعیین به‌دست‌آمده از این مدل بیانگر آن است که ۲۱ درصد از واریانس اشتیاق کاری کارکنان توسط توسعه قابلیت‌های انسانی، ارزش و وابستگی اجتماعی قابل تبیین است. نتایج آزمون مدل در گام اول تا دوم بیانگر معنی‌داری مدل‌هاست. بررسی ضرایب رگرسیون مدل نهایی نیز بیانگر آن است که

توسعه قابلیت‌های انسانی ($\beta=0/36$) به صورت مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری و سپس ارزش (از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) ($\beta=0/29$) نیز به شکل مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان یک شرکت نفت و گاز پرداخته شد. نتایج حاصل از همبستگی بنیادی نشان داد بین دو مجموعه متغیر همبستگی بنیادی معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعات (Roslan et al. (2011)، Mehregan & Daliri (2015)، Rezaei et al. (2016)، Avey et al. (2011)، Rubel & Kee (2014) همسو می‌باشد.

سرمایه اجتماعی که یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون‌سازمانی است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک بین اعضای سازمان شناخته می‌شود با بهبود در عملکرد کارکنان تطابق دارد. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد کارکنان و اشتیاق کاری آنان تاحدودی با سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی دارند و می‌توان گفت که تعدادی از عواملی که واریانس سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند، واریانس عملکرد سازمانی و اشتیاق کاری را نیز تبیین می‌کنند. بنابراین، مدیران و مسئولان شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌توانند با مداخلات مناسبی که به دنبال بهبود سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری هستند، تا اندازه‌ای اشتیاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود ببخشند. در تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود اشتیاق کاری و عملکرد کارکنان می‌توان افزود که سرمایه اجتماعی بالا می‌تواند با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط داشته باشد. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارها در نظام اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای جامعه می‌شود. سرمایه اجتماعی تأثیر زیادی در توسعه سازمان‌ها دارد و ویژگی تعاملات اجتماعی بین کارکنان را انعکاس می‌دهد.

از سوی دیگر، کیفیت زندگی کاری فرایندی است که طی آن مدیران سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا با داشتن نظارت صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مطلوب و از همه مهم‌تر ایجاد فضای کاری چالشی، مشارکتی و اقلع‌کننده (Soleimani, 2004) مشارکت و خشنودی و

عملکرد و اشتیاق کاری کارکنان را افزایش دهند. طبق نتایج (Banjo 2008) افزایش سرمایه اجتماعی در نهایت منجر به عملکرد نوآورانه سازمان می‌شود. در واقع سرمایه اجتماعی به‌عنوان شاهراهی برای بهبود عملکرد کارکنان محسوب می‌شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که با توسعه شبکه مشارکت اجتماعی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

برشمردن محدودیت‌هایی که در مسیر به انجام رساندن هر پژوهشی وجود دارد، به روشن‌تر شدن مسیر سایر محققان کمک شایانی می‌کند. این پژوهش نیز به نوبه خود با محدودیت‌هایی همراه بود. یکی از محدودیت‌های پژوهش، تکیه بر نتایج خود گزارش‌دهی (استفاده از پرسشنامه) است که امکان تحریف واقعیت توسط کارکنان را فراهم می‌کند. همچنین، اجرای این پژوهش در یک شرکت نفت و گاز بود که در تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود که امکان فرض وجود رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مورد مطالعه برای محقق وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود که سایر عواملی که می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های مختلف اثرگذار باشد، مورد بررسی قرار گیرند تا دیدگاه جامع‌تری به دست آید. باتوجه به اهمیت سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در بهبود عملکرد شغلی و اشتیاق کاری کارکنان شرکت نفت و گاز، پیشنهاد می‌گردد به متغیر کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی کارکنان اهمیت بیشتری داده شود و گام‌هایی در جهت تقویت شبکه ارتباطی، اعتماد بین فردی و ایجاد کارهای گروهی برداشته شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله، از تمام کارکنان شرکت نفت که در این پژوهش ما را یاری کرده و با صداقت پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند، صمیمانه سپاس‌گزاریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abdullahi, A., Mousavi, M. (2006). Investigating the factors affecting the success of managers. *Electricity Industry Monthly*, 162, 23-33. (Persian)
- Ardakani, R. (2018). Analysis of social psychological effects (job security and quality of

- work life) on increasing job satisfaction of saffron farmers in Bafgh city. *Journal of Saffron Agriculture and Technology*, 7(2), 275-283. (Persian)
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Banjo, G. R. (2008). Social capital for knowledge management. *Asian Academy of Management Journal*, 13(2), 57-77.
- Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate- quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188. (Persian)
- Eftekhari Saadi, Z., & Bavi, S. (2013). Relationship between work-family and family-work conflict or work desire and marital satisfaction in employees. *Journal of Social Psychology*, 1(27), 83-99. (Persian)
- Esmaeeli Lahmali, A. (2013). A study of relationship between Quality of Work Life (QWL) and performance of the staff in mazandaran provin tax affairs general directoratece. *Iranian National Tax Administration (INTA)*, 21(19), 171-196. (Persian)
- Garmabdari, A. (2009). *Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment of bank saderat Tehran employees*. Master Thesis, Payame Noor University, Tehran. (Persian)
- Gholizadeh, A., & Ismailian Ardestani, Z. (2013). The role of social capital components on marital satisfaction of married students. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 15(56), 37-46. (Persian)
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164.
- Li, J., & Yeo, R. K. (2011). Quality of work life and career development: perceptions of part time MBA students. *Employee Relations*, 33(3), 201-220.
- Lin, N. (2000). *Social resources and social action*. NY: Cambridge University Press.
- Mansouri, R. (2014). *The relationship between the quality of work life of employees and the components of work enthusiasm studied by Bank Shahr*. Master Thesis, Payame Noor University, Tehran. (Persian)
- Mehregan, N., & Daliri, H. (2015). *The relationship between social capital and human development in the provinces of Iran*. *The Economic Research*, 15(2), 117-136. (Persian)
- Mirzaie, Z., & Golparvar, M. (2019). The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecommunication employees. *Journal of Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(1), 1-12. (Persian)

- Mohammadi, M., Mozaffari, N., Dadkhah, B., Etebari Asl, F., & Etebari Asl, Z. (2017). Study of work-related quality of life of nurses in Ardabil Province Hospitals. *Journal of Health & Care, 19*(3), 108-116. (Persian)
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of occupational and organizational psychology, 77*(2), 193-216.
- Rafiei, S., Kiaiei, M. Z., Makhtoomi, V., & Asghari, D. (2019). Assessing the moderating role of job burnout on the relationship between quality of working life and job performance among nursing staff of teaching hospitals affiliated to Qazvin University of medical sciences. *Journal of Hospital, 17*(4), 47-55. (Persian)
- Rezaei, R., Shabanali Ghomi, H. S., & Salahimoghadam, N. (2016). Effect of social capital on organizational performance of the Agriculture Jihad Organization in Alborz province. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal, 11*(2), 121-133. (Persian)
- Roslan, A., Russayani, I., & Nor Azam, A. (2010). The impact of social capital on quality of life: evidence from Malaysia. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 22*, 113-123.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal, 31*(4), 456-467.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(1), 116-131.
- Shokrkon, H., & Manzari, M. (1995). Investigating the relationship between managers' leadership styles and job violence and evaluating the performance of high school boys in Ahvaz. *Educational Sciences and Psychology, 2*(4), 12-23. (Persian)
- Shokrkon, H., & Naamy, A. Z. (2000). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational civic behavior and job performance in employees of some Ahvaz factories. *Journal of Educational Sciences and Psychology, 3*(4), 1-22. (Persian)
- Soleimani, N. (2004). Dimensions of faculty members' work life in the research mirror. *Quarterly Journal of New Approach in Education, 4*(3), 171-192. (Persian)
- Tahriri, M., Hayati, M., & Ghodrati Mirkohi, M. (2019). Investigating the employees' quality of work life and predicting it based on career adaptability. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 6*(2), 177-192. (Persian)
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review Journal, 15*(1), 11-21.

