

## بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی استان مازندران)

میناگندمی<sup>۱</sup>، سعید رومیانی<sup>۲</sup>، مراد رومیانی<sup>۳\*</sup>

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تهران، ایران.
- ۲- کارشناسی ارشد آسیب‌شناسی ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
- ۳- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۳۱ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۴

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی استان مازندران) بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۳۵۰ نفر از معلمان تربیت بدنی استان مازندران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۰۲ نفر به‌منزله نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون هم‌بستگی پیرسون و نیز برازش مدل از شاخص‌های برازش به کمک نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۴ و ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ارتباط سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی با ضریب مسیر ( $\beta=0/69$ ) تأثیر مثبت معنادار و رضایت شغلی بر کیفیت زندگی با ضریب مسیر ( $\beta=0/28$ )، تأثیر مثبت و معناداری دارند. سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی بر کیفیت زندگی اثر مثبت معناداری دارد؛ بنابراین می‌توان گفت اگر سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این فرایند در نهایت سبب افزایش بهره‌وری افراد می‌شود و می‌تواند به تقویت کیفیت زندگی کاری معلمان کمک کند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی، معلمان تربیت بدنی، بهره‌وری.



## مقدمه

سازمان‌ها برای تحقق اهداف سازمانی به دنبال بهبود عملکرد شغلی کارکنان و استفاده از تمامی ظرفیت‌های منابع انسانی هستند (دانلی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). برای اینکه سازمان به اهداف مطلوبش دسترسی داشته باشد کارکنان سازمان بایستی توانمندی و مهارت درخور توجهی را به اجرا بگذارند (هارلیانتو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. رهبران و مدیران سازمان در صورتی قادر به جذب و نگهداری از نیروی انسانی ماهر در تولید و ارائه خدمات هستند که به انگیزش و نیازهای مادی و معنوی کارکنان توجه کافی داشته باشند و با ایجاد محیط کاری مناسب، زمینه لازم را برای انجام فعالیت‌ها و وظایف شغلی فراهم کنند (مقیم و محمدی، ۱۳۹۴).

سازمان‌ها با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به منزله دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش‌ازپیش به ارتقای کیفیت زندگی در ابعاد کاری، خانوادگی و رضایت شغلی کارکنان توجه می‌کنند و مفهوم بهبود و کیفیت زندگی کاری به یک موضوع اجتماعی جامع در سرتاسر دنیا مبدل شده است (رحمان، ۱۳۹۱).

رضایت شغلی را می‌توان احساسات و نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به شغل تعریف کرد. همچنین وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی است (آزادی و همکاران، ۱۳۹۴). زمانی که شخصی دارای رضایت شغلی بالایی است بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (حمدان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). رضایت شغلی از عوامل اثرگذار بر وضعیت روانی و جسمی کارکنان است، بنابراین تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای مربوط به کار مثل بهره‌وری، غیبت و روابط کارکنان دارد که این عوامل نقش مهمی را در بهبود موقعیت‌های سازمانی بر عهده دارند. به همین جهت درک و تبیین رضایت شغلی کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی بسیار مهم است (صمدی میرکلانی و همکاران، ۱۳۹۵). ابعاد مختلف رضایت شغلی شامل ماهیت کار، سرپرست، افراد بالادست، ارتقا و ترفیع، همکاران و حقوق و مزایا هستند. زمانی رضایت شغلی ایجاد می‌شود که کارکنان درک کنند محتوا و زمینه شغلی آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. بنابراین برای

1. Donnelly  
2. Harlianto  
3. Hamdan

افزایش رضایت شغلی باید متغیرهای مرتبط با آن شناسایی و تقویت شوند و نسبت به برطرف ساختن نیازهای آن‌ها در محیط کار توجه شود.

یکی از این متغیرها، سرمایه اجتماعی است. حوزه کاربرد سرمایه اجتماعی برای معلمان به‌ویژه معلمان تربیت بدنی که جامعه هدف پژوهش حاضر نیز هستند اهمیت بالایی دارد، زیرا این دسته از معلمان برای انجام وظایف شغلی خود نیازمند تعامل سازنده با مدیر و سایر همکاران در مدرسه به‌منزله یک گروه، عضویت در انجمن‌های علمی جهت بالا بردن سطح دانش تخصصی در حوزه ورزشی، توسعه ارتباطات شبکه‌ای با سایر همکاران در مناطق و شهرهای مختلف جهت آگاهی‌بخشی و عملکرد مناسب و غیره هستند. بنابراین سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی است که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را به هم پیوند می‌دهد و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۸). درواقع، سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی (مانند تخصص‌ها و مهارت‌ها) است که به مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه‌شده بین افراد مربوط می‌شود و با عضویت در یک گروه به‌وجود می‌آید (یسیل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) اعلام کردند که سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع ارزشی که داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی وجود دارد و از آن نشئت می‌گیرد. سرمایه اجتماعی شامل ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی است، ارتباطات و شبکه‌هایی که می‌توانند حس همکاری و اطمینان را میان افراد جامعه یا سازمان یا شبکه به‌وجود آورند، سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد و همکاری و هم‌یاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظامی هدفمند را شکل می‌دهند و آن‌ها را در جهت دستیابی به هدف‌های ارزشمند هدایت می‌کنند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸).

سرمایه اجتماعی دارای هفت بعد هویت، توانمندسازی و آموزش، کمک و هم‌یاری، تعهد، اطلاعات و آگاهی، اعتماد، مشارکت و کار تیمی است (اندام و اکبری، ۱۳۹۴) که برای جوامع و سازمان‌ها کارکردهای فراوانی از جمله ایجاد ارتباطات، مشارکت کارکنان و تعهد آنان به سازمان دارد (حمدان و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی نقش بسیار حیاتی و مهمی در سازمان آموزش و پرورش دارد، کیفیت زندگی کاری است (سول<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). براساس تعریف سازمان جهانی بهداشت (۲۰۱۴) کیفیت زندگی، درک افراد

1. Yesil  
2. Nahapiet & goshal  
3. So



از موقعیت‌های فرهنگی در زندگی و سیستم‌های ارزش زیستی است و با برداشت آن‌ها از اهداف، انتظارات، استانداردها و علایقشان در ارتباط است.

کیفیت زندگی مفهومی با محدوده وسیع است که با شیوه‌ای پیچیده تحت‌تأثیر سلامت جسمانی، وضعیت روان‌شناختی، نبود وابستگی و روابط اجتماعی فرد با محیط اطرافش قرار دارد (مونسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). کیفیت زندگی کاری در یک سازمان به معنای رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (ساریکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) و در مفهوم کلی آن، کیفیت زندگی کاری عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به‌ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی است (کامینگز<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶) که از طریق برقراری ارتباطات صحیح انسانی قابل‌دستیابی است (ون هایست<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین، کیفیت زندگی کاری سبب شده است تا کارکنان راضی‌تر از گذشته باشند و در محیط کاری با علاقه بیشتری به انجام امور مربوط به خود بپردازند و نسبت به سازمان وفاداری بیشتری نشان دهند تا بهره‌وری سازمانی حاصل شود (حمدان و همکاران، ۲۰۱۴).

سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های فخرایی و اسدی (۱۳۸۷) نشان داده است که میان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی نتیجه گرفتند که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی کشاورزان دارد. طاهریان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان رجا به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود داشت. شریفیان و فتوت (۱۳۹۰) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در دانشجویان دانشگاه آزاد به این نتیجه رسیدند که متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و شبکه اجتماعی ارتباط معنادار و

1. Monson  
2. Sarika  
3. Cummings  
4. Van Heist

مستقیمی با کیفیت زندگی داشتند. حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون کرمانشاه بیان کردند که سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. پژوهش دیگر که توسط رجبی و همکاران (۱۳۹۲) در حوزه معلمان انجام شد به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در معلمان استان کرمانشاه پرداختند. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی کلی با کیفیت زندگی ارتباط وجود دارد.

عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی و رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد که این رابطه مثبت و مستقیم است، به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی دریافتند که رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در حد مطلوبی قرار دارد و بین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد. شفیع و رضایی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه وجود دارد. زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد پرداختند. آن‌ها دریافتند که میان ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی) و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. عیدی (۱۳۹۷) در پژوهش دیگری با عنوان ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه پرداخت، یافته‌ها حاکی از آن بود که ارتباط مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی وجود دارد. نتایج تحقیق تفرشی (۱۳۹۸) با عنوان پیش‌بینی رضایت شغلی براساس کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی کارکنان مرد شعب بانک ملت تهران نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. فراهانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران پرداختند. نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه



مثبت و معناداری وجود دارد. ریکوینا<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی و رضایت شغلی، دریافت افرادی که سرمایه اجتماعی بالایی دارند، از کیفیت زندگی بالاتری نیز برخوردارند. امن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی در بیمارستان و رضایت شغلی پزشکان، بیان کردند سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پزشکان رابطه معنادار دارد.

اوکایاس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) نیز دریافتند که حضور افراد در باشگاه‌های ورزشی می‌تواند باعث بهبود مؤلفه‌های اجتماعی افراد و افزایش سرمایه اجتماعی آن‌ها شود. ریماز<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق مقطعی، رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار تهران را بررسی کردند، آن‌ها در این تحقیق نشان دادند ارتباط مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در سطح خطای یک درصد وجود دارد. سیبلی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود در زمینه تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان، جسم، خوشبختی، بهزیستی ذهنی و عزت نفس بیان کردند که اکثر بزرگسالان پرتغالی دارای رضایت بالایی از ماهیت شغل، همکاران و رهبران خود هستند، اما از میزان حقوق، مزایا و ترفیحات خود ناراضی‌اند که این رضایت شغلی سبب خشنودی و شادی و ارزیابی مثبت فرد از کارش شده است. سواتی و ردی<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی کیفیت زندگی کاری معلمان را مطلوب گزارش کرد. ژانگ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۷) مطالعه مقطعی را در زمینه رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت افراد مسن در مناطق روستایی چین انجام دادند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر بعد سلامت و بهداشت کیفیت زندگی روستایی افراد مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد. در هند نیز کومار<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۸) اعلام کردند مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و به‌خصوص رویدادهای ورزشی به افزایش سرمایه اجتماعی افراد منجر می‌شود. ژو و کاپلانیدو<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) بیان کردند که مشارکت در رویدادهای ورزشی به بهبود سرمایه اجتماعی افراد می‌انجامد. نتایج پژوهش نودنماک<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۸) با عنوان رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت شغلی نشان داد زنانی که در زندگی خانوادگی مسئولیت بیشتری دارند از نظر آن‌ها رضایت از زندگی حائز اهمیت

1. Requena
2. Ommen
3. Okayasu
4. Rimaz
5. Cibele
6. Swathi & Reddy
7. Zhong
8. Kumar
9. Zhou Caplanido
10. Nordenmark

است و از طرف دیگر مردانی که در زندگی کاری مسئولیت بیشتری دارند رضایت شغلی برایشان اهمیت زیادی دارد. گائو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای مقطعی<sup>۲</sup> رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی شهروندان غرب چین را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری با ابعاد عینی کیفیت زندگی ندارد، ولی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های ذهنی کیفیت زندگی ارتباط معناداری وجود دارد. کلیر کستیل<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی را در حد خوب عنوان کرد. گرودکی<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) در تحقیق خود درباره سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسید که توسعه سرمایه اجتماعی هواداران به صورت گام‌به‌گام رخ می‌دهد، مثلاً سرمایه اجتماعی هواداران در سکوها شکل می‌گیرد و سپس به کل جامعه سرایت می‌کند. فورسدیک<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که شرکت در باشگاه‌های ورزشی نقش مؤثری در بهبود سرمایه اجتماعی هواداران دارد. تروپووا<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان رضایت شغلی معلمان، اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلمان نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی دبیران و شرایط کاری مدرسه ارتباط قابل توجهی وجود دارد، به طوری که میزان کار معلمان، همکاری آن‌ها با یکدیگر و درک آن‌ها از نظم و انضباط دانش‌آموزان بر رضایت شغلی آنان تأثیر زیادی دارد. سامانچی اوغلو<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که معلمان دارای سطح بالایی از انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعامل شغلی هستند، همچنین معلمان دارای انگیزه و رضایت شغلی، از تعهد شغلی بالایی نیز برخوردارند.

باتوجه به مطالب عنوان شده، مفهوم سرمایه اجتماعی در واقع پل ارتباطی جدیدی بین اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی خواهد بود تا با نگرشی جدیدتر به بررسی ارزش‌های اجتماعی مخصوصاً ارتباطات مردمی برای دستیابی به اهداف مشترک کلان پردازد (بیرجندی و همکاران، ۱۳۹۲). از طرف دیگر، توجه به کیفیت زندگی به مثابه یکی از مفاهیم جدید در مطالعات توسعه اجتماعی و اقتصادی و رابطه این دو به منزله یک ضرورت می‌تواند در یک کار پژوهشی مورد توجه قرار گیرد. این امر در سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش اهمیت بیشتری دارد، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه‌جانبه اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد

1. Gao
2. Cross-Sectional Study
3. Casteel
4. Geroudki
5. Forsdike
6. Tropova
7. Samancioglu



جامعه است و ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن، ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۰). معلمان در مدارس، مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی یک جامعه ایفا می‌کنند، در نتیجه آگاهی از عوامل مؤثر بر میزان کیفیت زندگی آنان اهمیت بسیاری دارد. کیفیت زندگی معلمان، یک معیار موفقیت سازمانی و اغلب یکی از عوامل مؤثر در تدریس موفق و انگیزش شاگردان به‌شمار می‌آید (بری و ولش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

در جمع‌بندی بخش مقدمه باید بیان شود که سازمان بهداشت جهانی کیفیت زندگی را به‌منزله درک افراد از جایگاهشان در زندگی با توجه به بافت فرهنگی و نظام ارزشی که این مفهوم تلفیقی از سلامت فیزیکی، وضعیت روان‌شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی، اعتقادات فردی و ارتباط این عوامل با ویژگی‌های محیطی است، تعریف کرده است (حسین و همکاران، ۱۳۹۰). از طرفی، سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی هستند که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را به هم پیوند داده و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد که بر مبنای مدل نظریه پوتنام<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) شامل سه بُعد ساختاری، شناختی و ارتباطی است. اهمیت سرمایه اجتماعی برای معلمان تربیت بدنی در آن است که موجب اجتماع آن‌ها در قالب گروه‌ها یا تیم‌ها شده که موجب انسجام آن‌ها با مدیر و سایر معلمان در مدارس می‌شود و از طریق تسهیل فعالیت‌های جمعی موفقیت‌آمیز موجب عملکرد بهتر آن‌ها خواهد شد. بنابراین، با توجه به مطالب عنوان‌شده، معلمان تربیت بدنی به‌منزله نیروی انسانی متخصص در حوزه تندرستی و تعلیم و تربیت در هر جامعه نقش مهم و ارزنده‌ای را برعهده دارند و عملکرد مناسب آن‌ها نه فقط موجب سلامت و بهبود وضعیت جسمانی دانش‌آموزان به‌منزله آینده‌سازان هر جامعه می‌شود، بلکه نشاط روحی و روانی آن‌ها را به دنبال دارد. از طرف دیگر، برای تحقق این مهم، عملکرد مناسب معلمان تربیت بدنی نیز متأثر از کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی است. بنابراین، می‌توان اظهار کرد با توجه به محوریت معلمان در نظام کلیدی آموزش و پرورش، کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی این گروه می‌تواند در دستیابی به اهداف عالی نقش بسزایی داشته باشند. از بعدی دیگر چون سرمایه اجتماعی می‌تواند مبنایی برای ایجاد جامعه مدنی و دموکراسی باشد، در جامعه آشفته امروزی به دلیل وجود مسائل و مشکلات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی لازم است جامعه برای رشد و پیشرفت خود تلاش کند تا بتواند به استقلال

1. Berry & Welsh  
2. Putnam



برسد. رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای در گرو آموزش آن است و گردانندگان اصلی آموزش دبیران هستند که همه افراد برهه‌ای از زندگی‌شان را با آن‌ها می‌گذرانند. بنابراین، مسئله رضایت شغلی دبیران بسیار حائز اهمیت است، زیرا وقتی دبیران از رضایت شغلی برخوردار باشند عملکردشان بهبود می‌یابد و پرنرژی به کار خود ادامه می‌دهند و این احساس مثبت به دانش‌آموزان نیز انتقال می‌یابد. معلمان تربیت بدنی نیز جزو آن دسته از دبیرانی هستند که به دلیل علاقه و اشتیاق دانش‌آموزان به درس ورزش اکثراً مورد قبول دانش‌آموزان هستند (نول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

## روش پژوهش

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از جنبه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی از نوع هم‌بستگی با رویکرد معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی استان مازندران بود که براساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای به حجم ۳۰۲ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی صیادی (۱۳۸۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۱ سؤال و شش بعد شامل اعتماد، شبکه و هنجاری‌های مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و هم‌بستگی جمعی، همدلی و درک متقابل و هویت جمعی است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رضایت شغلی از پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۶۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ سؤال و شش بعد حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست، فرصت‌های ترفیع و رضایت شغلی است. و برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری حسن‌زاده (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۲ سؤال و هفت مؤلفه حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی، آموزش و فرصت‌های تحصیلی، مساوات و عدالت، مشارکت در تصمیم‌گیری، طراحی شغل، فضای کاری در سازمان و امنیت شغلی است. نمره‌گذاری هر سه پرسش‌نامه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) بوده و روایی پرسش‌نامه‌ها به تأیید متخصصان مدیریت ورزشی رسید. همچنین، پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و به ترتیب با آلفای کرونباخ ۰/۰۹۰ و ۰/۹۴ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۴، همچنین از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون

1. Noll  
2. Smith



هم‌بستگی پیرسون) و برای مدل‌سازی روابط بین متغیرها از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱: توزیع ویژگی‌های فردی نمونه تحت بررسی

| عوامل جمعیت شناختی | متغیرها         | فراوانی | درصد فراوانی |
|--------------------|-----------------|---------|--------------|
| جنسیت              | مرد             | ۱۵۸     | ۵۲/۳         |
|                    | زن              | ۱۴۴     | ۴۷/۷         |
| سن                 | کم‌تر از ۲۵ سال | ۶۵      | ۲۱/۵         |
|                    | ۲۵ تا ۳۴ سال    | ۸۸      | ۲۹/۱         |
|                    | ۳۵ تا ۴۴ سال    | ۱۰۷     | ۳۵/۴         |
|                    | ۴۵ تا ۵۴ سال    | ۳۹      | ۱۲/۹         |
|                    | بیشتر از ۵۵ سال | ۳       | ۱/۰          |
| سابقه شغلی         | کم‌تر از ۵ سال  | ۸۳      | ۲۷/۵         |
|                    | ۶ تا ۱۰ سال     | ۵۹      | ۱۹/۵         |
|                    | ۱۱ تا ۱۵ سال    | ۴۶      | ۱۵/۲         |
|                    | ۱۶ تا ۲۰ سال    | ۴۶      | ۱۵/۲         |
|                    | بیشتر از ۲۰ سال | ۶۸      | ۲۲/۵         |
| میزان تحصیلات      | دیپلم           | ۲       | ۰/۷          |
|                    | کاردانی         | ۳       | ۱/۰          |
|                    | کارشناسی        | ۱۳۵     | ۴۴/۷         |
|                    | کارشناسی ارشد   | ۱۴۳     | ۴۷/۴         |
|                    | دکتری           | ۱۹      | ۶/۳          |

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحت بررسی در جدول ۱ ارائه شده است. براساس یافته‌های تحقیق، از مجموع ۳۰۲ نفر نمونه تحقیق ۱۵۸ نفر مرد و ۱۴۴ نفر زن بودند، از نظر سنی مشاهده می‌شود که ۱۵۳ نفر (۵۰/۷ درصد) کم‌تر از ۳۴ سال بوده که بیشترین فراوانی را دارند. در بررسی میزان تحصیلات مشاهده شد که ۴۷/۴ درصد از نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴۴/۷ درصد مدرک کارشناسی بوده و از نظر سابقه شغلی در مجموع می‌توان گفت که ۱۴۲ نفر (۴۷ درصد) دارای سابقه شغلی کم‌تر از ۱۰ سال، ۹۲ نفر (۳۰/۵ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۶۸ نفر (۲۲/۵ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

جدول ۲: بررسی نوع توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال بودن داده‌ها)

| متغیرهای تحقیق                               | میانگین <sup>۱</sup> | میانه <sup>۲</sup> | کجی <sup>۳</sup> | خطای استاندارد چولگی <sup>۴</sup> | کشیدگی <sup>۵</sup> | خطای استاندارد کشیدگی <sup>۶</sup> |
|--|----------------------|--------------------|------------------|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| اعتماد                                       | ۳/۴۰۳                | ۳/۴۰۰              | -۰/۲۲۳           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۱۰۰              | ۰/۲۸۰                              |
| شبکه‌ها و هنجارهای مشترک                     | ۴/۲۶۸                | ۴/۴۰۰              | -۰/۱۶۰           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۸۶۷               | ۰/۲۸۰                              |
| تعاون و همکاری متقابل                        | ۴/۱۱۰                | ۴/۲۵۰              | -۰/۱۷۲           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۱۸۷              | ۰/۲۸۰                              |
| انسجام و همبستگی جمعی                        | ۴/۰۶۵                | ۴/۰۰۰              | -۰/۶۳۹           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۱۹۲               | ۰/۲۸۰                              |
| همدلی، درک و احترام متقابل                   | ۴/۰۵۵                | ۴/۱۲۵              | -۰/۵۲۰           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۶۵۲              | ۰/۲۸۰                              |
| هویت جمعی                                    | ۴/۱۲۹                | ۴/۲۵۰              | -۰/۹۹۰           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۷۱۰               | ۰/۲۸۰                              |
| سرمایه اجتماعی                               | ۴/۰۰۲                | ۴/۰۶۵              | -۰/۶۰۹           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۲۳۶              | ۰/۲۸۰                              |
| حقوق   | ۳/۶۶۶                | ۳/۶۶۸              | -۰/۳۷۰           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۲۴۳               | ۰/۲۸۰                              |
| همکاران                                      | ۳/۶۶۷                | ۳/۷۵۰              | -۰/۴۲۰           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۰۸۶              | ۰/۲۸۰                              |
| ماهیت کار                                    | ۳/۷۱۱                | ۳/۶۶۷              | -۰/۰۵۱           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۰۶۱              | ۰/۲۸۰                              |
| سرپرست                                       | ۳/۶۲۲                | ۳/۶۰۰              | -۰/۱۳۶           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۵۷۵               | ۰/۲۸۰                              |
| فرصت‌های ترفیع                               | ۳/۶۳۲                | ۳/۷۵۰              | -۰/۶۳۸           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۳۵۰               | ۰/۲۸۰                              |
| رضایت شغلی                                   | ۳/۶۵۶                | ۳/۶۸۲              | -۰/۱۶۵           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۰۸۸              | ۰/۲۸۰                              |
| حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی | ۳/۶۴۷                | ۳/۷۵۰              | -۰/۵۱۲           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۱۲۲              | ۰/۲۸۰                              |
| آموزش و فرصت‌های تحصیلی                      | ۳/۳۲۸                | ۳/۳۳۳              | -۰/۴۲۳           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۱۳۶              | ۰/۲۸۰                              |
| مساوات و عدالت                               | ۳/۳۸۵                | ۳/۴۰۰              | -۰/۰۳۹           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۲۶۳              | ۰/۲۸۰                              |
| مشارکت در تصمیم‌گیری                         | ۳/۳۳۰                | ۳/۲۵۰              | -۰/۰۹۷           | ۰/۱۴۰                             | ۰/۰۳۵               | ۰/۲۸۰                              |
| طراحی شغل                                    | ۳/۲۴۸                | ۳/۲۰۰              | ۰/۱۴۳            | ۰/۱۴۰                             | -۰/۴۰۰              | ۰/۲۸۰                              |
| فضای کاری در سازمان                          | ۲/۹۹۴                | ۳/۰۰۰              | ۰/۱۳۰            | ۰/۱۴۰                             | -۰/۲۹۴              | ۰/۲۸۰                              |
| امنیت شغلی                                   | ۳/۳۶۱                | ۳/۲۵۰              | -۰/۲۳۱           | ۰/۱۴۰                             | -۰/۴۵۰              | ۰/۲۸۰                              |
| کیفیت زندگی کاری                             | ۳/۳۲۷                | ۳/۲۸۱              | ۰/۲۳۳            | ۰/۱۴۰                             | -۰/۳۹۵              | ۰/۲۸۰                              |

در جدول ۲ آمار توصیفی سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی گزارش شده است. از مقادیر کجی و کشیدگی می‌توان به‌منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها (نرمال بودن یا غیر نرمال بودن داده‌ها) استفاده کرد. بر این اساس باید در جدول کجی و کشیدگی قدر مطلق هیچ

1. Mean
2. Median
3. Skewness
4. standard error of skewness
5. Kurtosis
6. standard error of kurtosis



مقدار کشیدگی بیشتر از ۳ نباشد و مقدار کجی نیز بایستی بین ۱- و ۱ باشد که نشان‌دهنده نرمالیتۀ داده‌هاست (زینی وند نژاد و راشد، ۱۳۹۵). بنابراین، با توجه به مقادیر کجی (بین ۱ و ۱-) و مقادیر کشیدگی (بین ۲ و ۲-) به صورت نرمال است. علاوه بر نتایج مربوط به مقادیر کجی و کشیدگی همچنین می‌توان گفت که در پژوهش‌هایی که تعداد آزمونی‌ها بیشتر از ۴۰ نفر است در متغیرهای تحقیق می‌توان گفت که توزیع داده‌های احتیاجی به آزمون‌های نرمالیتی نظیر شاپیرو - ویلک یا کولموگروف - اسمیرنوف نیست، ولی اگر تعداد آزمودنی‌ها کم‌تر از ۴۰ نفر باشد مجاز به استفاده این آزمون‌ها هستیم (زینی وند نژاد و راشد، ۱۳۹۵). به دلیل اینکه تعداد نمونه‌ها دارای حجم بالایی است با توجه به قضیه حد مرکزی از وضعیت نرمالی برخوردار است. در این تحقیق نیز تعداد نمونه‌های تحقیق ۳۰۲ نفر است. بنابراین براساس قضیه حد مرکزی توزیع داده‌ها می‌تواند نرمال در نظر گرفته شود. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها ابتدا از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد.

جدول ۳: ماتریس هم‌بستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

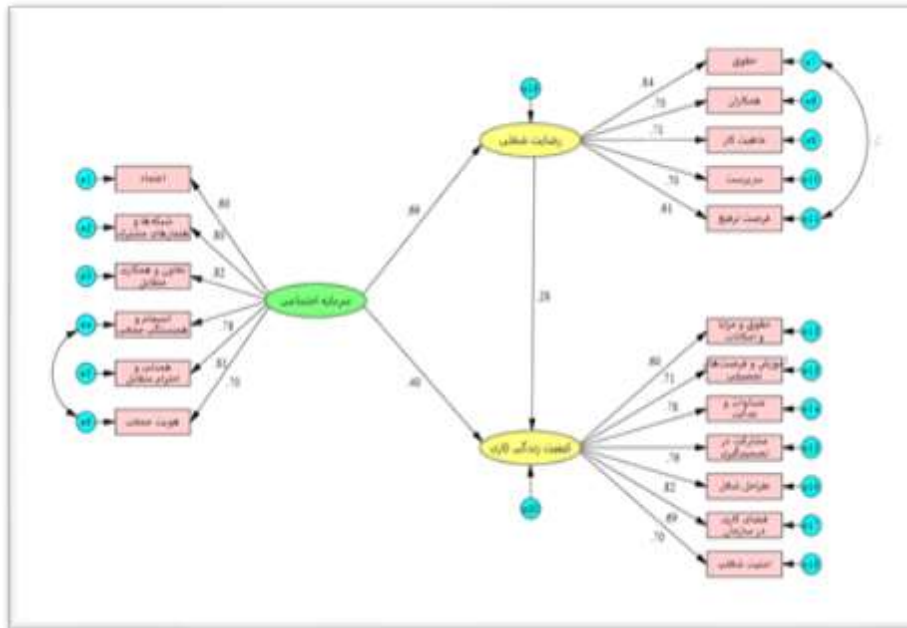
| متغیرها          |                            | سرمایه اجتماعی   | رضایت شغلی       | کیفیت زندگی کاری |
|------------------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
| سرمایه اجتماعی   | ضریب هم‌بستگی سطح معناداری | ۱                | -                | -                |
| رضایت شغلی       | ضریب هم‌بستگی سطح معناداری | ۰/۶۳۴**<br>۰/۰۰۱ | ۱                | -                |
| کیفیت زندگی کاری | ضریب هم‌بستگی سطح معناداری | ۰/۵۳۷**<br>۰/۰۰۱ | ۰/۴۷۷**<br>۰/۰۰۱ | ۱                |

\*\*=معناداری در سطح ۰/۰۵ P<؛ \*\*\*=معناداری در سطح ۰/۰۱ P<

باتوجه به نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسون در جدول ۳ مشاهده می‌شود که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی ( $r=0/634$ ,  $Sig=0/001$ )، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ( $r=0/477$ ,  $Sig=0/001$ ) و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ( $r=0/537$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه مدل تحقیق ارائه شده و نتایج به دست آمده گزارش شده است.

جدول ۴: یافته‌های مدل اندازه‌گیری تحقیق

| مقدار t | بار عاملی | کشیدگی | کجی    | مسیرها                                       |      |
|---------|-----------|--------|--------|--|------|
| -       | ۰/۶۰۳     | -۰/۱۱۸ | -۰/۲۲۲ | اعتماد                                       | ←--- |
| ۱۰/۶۷۰  | ۰/۷۹۸     | ۰/۸۳۳  | -۰/۱۵۵ | شبکه‌ها و هنجارهای مشترک                     | ←--- |
| ۱۰/۸۶۵  | ۰/۸۲۱     | -۰/۲۰۴ | -۰/۷۱۶ | تعاون و همکاری متقابل                        | ←--- |
| ۱۰/۴۹۴  | ۰/۷۷۹     | ۰/۱۶۹  | -۰/۶۳۶ | انسجام و همبستگی جمعی                        | ←--- |
| ۱۰/۷۵۵  | ۰/۸۰۸     | -۰/۶۶۲ | -۰/۵۲۷ | همدلی، درک و احترام متقابل                   | ←--- |
| ۹/۷۵۷   | ۰/۷۰۳     | ۰/۶۷۸  | -۰/۹۸۵ | هویت جمعی                                    | ←--- |
| -       | ۰/۸۴۳     | ۰/۲۰۲  | -۰/۳۶۸ | حقوق   | ←--- |
| ۱۲/۷۷۹  | ۰/۶۹۹     | -۰/۱۰۵ | -۰/۴۱۷ | همکاران                                      | ←--- |
| ۱۳/۰۴۸  | ۰/۷۱۱     | -۰/۰۸۰ | -۰/۰۵۱ | ماهیت کار                                    | ←--- |
| ۱۲/۷۶۳  | ۰/۶۹۸     | ۰/۵۴۶  | -۰/۱۳۵ | سرپرست                                       | ←--- |
| ۸/۸۹۲   | ۰/۶۴۰     | ۰/۳۰۸  | -۰/۶۳۵ | فرصت‌های ترفیع                               | ←--- |
| -       | ۰/۶۰۴     | -۰/۱۴۰ | -۰/۵۱۰ | حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی | ←--- |
| ۹/۸۳۹   | ۰/۷۰۶     | -۰/۱۵۳ | -۰/۴۳۱ | آموزش و فرصت‌های تحصیلی                      | ←--- |
| ۱۰/۵۱۱  | ۰/۷۷۸     | -۰/۲۷۹ | -۰/۰۳۸ | مساوات و عدالت                               | ←--- |
| ۱۰/۳۰۸  | ۰/۷۵۵     | ۰/۰۱۵  | -۰/۰۹۶ | مشارکت در تصمیم‌گیری                         | ←--- |
| ۱۰/۸۷۸  | ۰/۸۲۱     | -۰/۴۱۳ | ۰/۱۴۳  | طراحی شغل                                    | ←--- |
| ۹/۶۸۸   | ۰/۶۹۱     | -۰/۳۰۹ | ۰/۱۳۰  | فضای کاری در سازمان                          | ←--- |
| ۹/۷۳۳   | ۰/۶۹۶     | -۰/۴۶۲ | -۰/۲۳۰ | امنیت شغلی                                   | ←--- |



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری تحقیق (حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)

در تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری بار عاملی معرف هم‌بستگی شاخص‌ها با عامل مربوطه است و مانند هرگونه هم‌بستگی دیگر تفسیر می‌شود. در این قسمت شاخص‌های مربوط به متغیرهای تحقیق بر اساس نتایج تحلیل عاملی نشان داده شده است، مورد آزمون قرار می‌گیرد. تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به اعداد معناداری مقدار  $t$  (t-Value) صورت می‌گیرد. در صورتی رابطه تأیید می‌شود (در سطح خطای ۰/۰۵) که مقدار  $t$  بزرگ‌تر از (۱/۹۶) یا کوچک‌تر از (-۱/۹۶) باشد که به ترتیب رابطه معنادار مثبت و معنادار منفی خواهد بود. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به نشانگرهای متغیر مکنون سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری از مقدار  $t$  (بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۳) مورد قبولی برخوردارند و این نشانگرها برای سنجش متغیرها، شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ارتباطی تحقیق

| تفسیر | مقادیر شاخص‌ها | مقدار مطلوب  | شاخص‌های برازش  |
|-------|----------------|--------------|---|
| -     | ۵۰۳/۷۶۹        | -            | کای اسکوار (کای دو) <sup>۱</sup>                      |
| -     | ۱۳۰            | -            | درجه آزادی <sup>۲</sup>                               |
| مطلوب | ۳/۸۷۵          | کمتر از ۵    | نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )         |
| مطلوب | ۰/۹۱۴          | بیشتر از ۰/۹ | شاخص نیکویی برازش <sup>۳</sup> (GFI)                  |
| مطلوب | ۰/۸۶۸          | بیشتر از ۰/۸ | شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده <sup>۴</sup> (AGFI)       |
| مطلوب | ۰/۰۹۸          | کمتر از ۰/۱  | ریشه دوم میانگین خطای برآورد <sup>۵</sup> (RMSEA)     |
| مطلوب | ۰/۰۳۳          | کمتر از ۰/۰۵ | ریشه دوم میانگین مجزورات باقیمانده <sup>۶</sup> (RMR) |
| مطلوب | ۰/۹۳۴          | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برازش تطبیقی <sup>۷</sup> (CFI)                  |
| مطلوب | ۰/۹۱۱          | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برازش هنجار شده <sup>۸</sup> (NFI)               |
| مطلوب | ۰/۹۳۶          | بیشتر از ۰/۹ | شاخص برازش افزایشی <sup>۹</sup> (IFI)                 |

1. Chi-Square
2. degrees of freedom (df)
3. Goodness of Fit (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Root Mean Squared Residuals (RMR)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Normed of Fit Index (NFI)
9. Incremental of Fit Index (IFI)



با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) به‌منزله شاخص‌های اصلی برازش مدل بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از تأیید مدل دارد. نسبت کای‌اسکوآر به درجه آزادی (۳/۸۷۵) کم‌تر از ۵ بوده که به‌منظور تأیید مدل تحقیق از مقدار قابل‌قبولی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) که در این شاخص مقادیر کم‌تر از یک قابل‌قبول به‌منزله شاخص مطلوب بودن مدل به‌شمار می‌رود، مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۹۳ به‌دست‌آمده که نشان از برازش قابل‌قبول مدل دارد. بنابراین، با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده مدل ارتباطی تحقیق از برازش کافی برخوردار است. در ادامه نتایج بررسی ارتباط بین متغیرها در مدل تحقیق گزارش شده است.

جدول ۶: یافته‌های مربوط به روابط بین متغیرهای تحقیق (مدل ارتباطی)

| ارتباط بین متغیرها                  | بار<br>عاملی | مقدار t | سطح<br>معناداری |
|-------------------------------------|--------------|---------|-----------------|
| سرمایه اجتماعی --- کیفیت زندگی کاری | ۰/۴۰۱        | ۴/۳۸۵   | ۰/۰۰۱           |
| سرمایه اجتماعی --- رضایت شغلی       | ۰/۶۹۰        | ۸/۸۲۲   | ۰/۰۰۱           |
| رضایت شغلی --- کیفیت زندگی کاری     | ۰/۲۸۴        | ۳/۴۰۲   | ۰/۰۰۱           |

براساس یافته‌های تحقیق جدول ۶ مشاهده می‌شود که سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری ( $t=4/385$ ,  $Sig=0/001$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/401$ )، سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی ( $t=8/822$ ,  $Sig=0/001$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/690$ ) و رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری ( $t=3/402$ ,  $Sig=0/001$ ) با ضریب مسیر ( $\beta=0/284$ ) اثر مثبت معناداری دارند. محقق در این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان مازندران با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی بود. پس از بررسی نتایج مربوط به مدل تحقیق و ارائه گزارش نتایج فرضیات تحقیق با توجه به نتایج مدل تحقیق اثر میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت. با



استفاده از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها مورد اندازه‌گیری قرار گرفت.

جدول ۷: اثر میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری

| متغیر مستقل    | متغیر میانجی | متغیر وابسته | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم  |
|----------------|--------------|--------------|------------|----------------|
| سرمایه اجتماعی | رضایت شغلی   | -            | ۰/۶۹       | -              |
| -              | رضایت شغلی   | کیفیت زندگی  | ۰/۲۸       | -              |
| سرمایه اجتماعی | رضایت شغلی   | کیفیت زندگی  | ۰/۴۰       | ۰/۶۹*۰/۲۸=۰/۱۹ |

بر اساس نتایج جدول ۷ مشاهده می‌شود که «سرمایه اجتماعی» بر «رضایت شغلی» با ضریب مسیر  $(\beta=0/69)$  تأثیر مثبت معناداری و «رضایت شغلی» بر «کیفیت زندگی» با ضریب مسیر  $(\beta=0/28)$ ، تأثیر مثبت و معناداری دارند. بنابراین، شرط اول و دوم برقرار است و با توجه به حاصل ضرب  $(0/69*0/28)$  ضریب مسیر اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی از طریق رضایت شغلی بر کیفیت زندگی براساس نتایج جدول ۷ برابر با  $(\beta=0/19)$  بود. بنابراین، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی بر کیفیت زندگی معلمان تربیت بدنی مازندران اثر مثبت معناداری دارد. با استفاده از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها مورد اندازه‌گیری قرار گرفت.

### بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی مفهومی بسیار مهم است که امروزه سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که ساخت آینده جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا همه افراد بخشی از اوقات خود را در مدارس و در کنار دبیران سپری می‌کنند. معلمان تربیت بدنی از آن دسته دبیرانی هستند که دانش‌آموزان اوقات خوشی را با آن‌ها گذرانده و نزد دانش‌آموزان محبوب‌اند. فراهم کردن رضایت شغلی برای قشر دبیران تربیت بدنی نه تنها



موجب می‌شود در محیط کاری‌شان احساس شادی و نشاط کنند. بلکه این حس نشاط به زندگی شخصی‌شان در صورتی که ماهیت و نوع شغل بتواند مطابق با شایستگی‌های فرد باشد، فرد در کارش احساس رضایت و خشنودی می‌کند. همچنین، فراهم بودن امکانات و تجهیزات مرتبط با شغل دبیران به خصوص شغل دبیری که با تجهیزات ورزشی سروکار دارد و جو صمیمی سازمان می‌تواند میزان خشنودی و نشاط دبیران را افزایش دهد و رضایت شغلی آنان را فراهم کند که با نتایج تحقیق کشاورز و همکاران (۱۳۹۴)، تروپووا و همکاران (۲۰۲۱) همسوست. تروپووا و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان رضایت شغلی معلمان، اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلمان نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی دبیران و شرایط کاری مدرسه ارتباط قابل توجهی وجود دارد، به طوری که میزان کار معلمان، همکاری آن‌ها با یکدیگر و درک آن‌ها از نظم و انضباط دانش‌آموزان بر رضایت شغلی آنان تأثیر زیادی دارد.

نتایج تحقیق نشان دادند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه مثبت و مستقیم است که این نتیجه با نتایج تحقیق تفرشی (۱۳۹۸)، وموری سو آتی (۲۰۱۶) و کلیر کستیل (۲۰۱۸) همسوست. نودنماک (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت شغلی نشان داد زنانی که در زندگی خانوادگی مسئولیت بیشتری دارند از نظر آن‌ها رضایت از زندگی حائز اهمیت است و از طرف دیگر مردانی که در زندگی کاری مسئولیت بیشتری دارند رضایت شغلی برایشان اهمیت زیادی دارد. همچنین سامانچی اوغلو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که معلمان دارای سطح بالایی از انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعامل شغلی هستند. همچنین معلمان دارای انگیزه و رضایت شغلی، از تعهد شغلی بالایی نیز برخوردارند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. سیبلی و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند در بین بزرگسالان پرتغالی ماهیت و نوع شغل تأثیر مثبتی در افزایش میزان رضایت شغلی و خشنودی کارکنان دارد که با نتیجه این تحقیق همسوست. همچنین حقوق و مزایا و ارتقای شغلی در میزان نارضایتی آن‌ها از شغلشان و خشنودی و نشاط کارکنان نقش دارد همسو است. شفیع‌ی و رضایی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی به رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته پرداختند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه وجود دارد که با تحقیق حاضر همسوست. کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران نشان دادند که بین

رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با تحقیق حاضر همسوست. نادری و اسلامی (۲۰۱۷) بیان کردند بُعد رضایت از پرداخت و همکار از ابعاد رضایت شغلی است که به صورت منفی با رفتارهای انحرافی دبیران سازمان ارتباط دارد به طوری که اگر پرداختها کمتر از حد باشد و متناسب با وظایف و مسئولیتها نباشد سبب بروز رفتارهای انحرافی می شود و با تحقیق حاضر همسوست. پس یکی از عوامل تعیین کننده رضایت شغلی میزان پرداختها و حقوق افراد است. برخورداری از حقوق و مزایای مناسب برای کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد، به طوری که در بین ملاکهای موجود برای رضایت شغلی، نظام پرداخت حقوق و مزایا رتبه بالایی نسبت به سایر شاخصها دارد. در سالهای اخیر اعتصابات مکرر معلمان مبنی بر نارضایتی آنها از حقوق و دستمزدها و همچنین افت تحصیلی دانش آموزان نشان از اهمیت نقش نشاط بر رضایت شغلی دارد، میزان حقوق دریافتی ماهیانه آنها ارتباط مستقیمی با شادکامی و رضایتمندی دبیران دارد و عدم رضایت شغلی کارکنان فرسودگی شغلی را دربردارد (قراخانی و زعفرانچی، ۲۰۱۹).

سرمایه اجتماعی بر رفتار انسانها با یکدیگر متمرکز است که دارای ابعادی مختلف همچون اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی است. این سرمایه با ارتباط هر چه بهتر و بیشتر رشد می کند و به بالندگی می رسد. از سویی نیز ارتباط منسجم تر کارمندان، اعتماد آنها را به یکدیگر و مشارکت آنها را در انجام دادن امور بیشتر می کند. این امر در هر سازمان یا اداره ای به افزایش رضایت شغلی کارکنان آن اداره یا سازمان منجر می شود. رضایت شغلی از متغیرهای مهم برای تعیین بهره‌وری سازمان است و این امر صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست، بلکه تابعی از کمیت و کیفیت روابط اجتماعی است. رضایت شغلی پدیده‌ای نیست که صرفاً بتوان با برنامه‌ریزی آن را بهبود بخشید، بلکه امری صرفاً کنترل‌ناپذیر است، با توجه به اهمیت معلمان تربیت بدنی باید در تأمین رفاه اجتماعی آنان کوشید. بی شک رضایت معلمان آثار خود را در نظام ورزش که در پرورش نسل آینده تأثیر بسزایی دارد، نشان می دهد. رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می شود. مدیران به شیوه‌های مختلف درصد افزایش رضایت شغلی معلمان خود هستند در این بین، روابط و مناسب‌های همکاران یکی از مهم‌ترین عوامل در تعیین رضایتمندی شغلی است. بسیاری از صاحب نظران معتقدند منابع انسانی تنها مزیت رقابتی است که سازمانها بدون توجه به ظرفیتها و به کارگیری اقدامات متناسب با آن در دستیابی به اهداف سازمانی خود ناتوان



خواهند ماند. از این رو، منابع انسانی نقش اصلی در حفظ رقابت در بازار دارد و در این بین، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی انکارناپذیر است. با توجه به اهمیت شغل معلم (به ویژه معلمان تربیت بدنی) و اینکه سرنوشت تعدادی زیادی از جمعیت کشور به عملکرد این گروه گره خورده است باید در تضمین رفاه اجتماعی آنان کوشید.

نتایج تحقیق نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این رابطه مثبت و مستقیم است؛ به عبارتی، با افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی معلمان افزایش می‌یابد که این نتیجه با نتایج سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)، علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸)، علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) و عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۸)، امن و همکاران (۲۰۰۹) و کومار و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. همچنین زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) بیان کردند که میان ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی) و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد که با تحقیق حاضر همسوست. ژو و کاپلانیدو (۲۰۱۸) بیان کردند که مشارکت در رویدادهای ورزشی به بهبود سرمایه اجتماعی افراد می‌انجامد. همچنین گروودکی (۲۰۱۹) در تحقیق خود درباره سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسید که توسعه سرمایه اجتماعی هواداران به صورت گام‌به‌گام رخ می‌دهد، مثلاً سرمایه اجتماعی هواداران در سکوها شکل می‌گیرد و سپس به کل جامعه سرایت می‌کند که با تحقیق حاضر همخوانی دارد. به زعم کلمن<sup>۱</sup>، سرمایه اجتماعی انواع گوناگون دارد که همه دارای دو ویژگی مشترک‌اند: نخست آنکه شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی‌اند و دوم آنکه واکنش‌های معین افراد درون ساختار را تسهیل می‌کنند. کلمن سازمان اجتماعی را پدیدآورنده سرمایه اجتماعی دانسته و معتقد است که کارکردی که به وسیله مفهوم سرمایه اجتماعی مشخص می‌شود، ارزش جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی برای کنشگران است که به منزله منابع کنشگران می‌توانند برای تحقق یافتن علایقشان از آن‌ها استفاده کنند (کلمن، ۱۹۹۷).

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود. این سرمایه معمولاً به افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی کارکنان

1. Colman

می‌انجامد و به آن‌ها کمک می‌کند تا از طریق سرمایه‌انسانی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم قرار گیرند. نتایج تحقیق نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد که این رابطه مثبت و مستقیم است که این نتیجه با نتایج تحقیق فخرایی و اسدی (۱۳۸۷)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۰)، رجبی و همکاران (۱۳۹۲)، عیدی (۱۳۹۷)، شریفیان و فتوت (۱۳۹۰)، ریکوینا (۲۰۰۳) و ریماز و همکاران (۲۰۱۵) و فورس‌دیک و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی هر فرد بستگی به تعداد روابط و میزان سرمایه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی تملک‌شده توسط هر رابطه دارد. داشتن سرمایه اجتماعی بالا، به برقراری تعاملات متنوع با افراد دیگر منجر می‌شود و همین عامل باعث ایجاد حس رضایت و درنهایت کیفیت زندگی بالا برای معلمان تربیت بدنی خواهد شد. اوکایاس و همکاران (۲۰۱۵) نیز بیان کردند که حضور افراد در باشگاه‌های ورزشی می‌تواند باعث بهبود مؤلفه‌های اجتماعی افراد و افزایش سرمایه اجتماعی آن‌ها شود. ژانگ و همکاران (۲۰۱۷) مطالعه مقطعی را در زمینه رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت افراد مسن در مناطق روستایی چین انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر بُعد سلامت و بهداشت کیفیت زندگی روستایی افراد مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد که با نتیجه تحقیق حاضر همسو بود. همچنین تحقیق گائو و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای مقطعی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی شهروندان غرب چین را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری با ابعاد عینی کیفیت زندگی ندارد، ولی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های ذهنی کیفیت زندگی ارتباط معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه‌جانبه اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است و ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن، ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است. معلمان در مدارس، مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کنند و کیفیت زندگی آنان معیار موفقیت سازمانی است و اغلب یکی از عوامل مؤثر در تدریس موفق و انگیزش شاگردان است. البته با توجه به ماهیت شغل معلمان تربیت بدنی، میزان کیفیت زندگی آنان ممکن است متفاوت باشد، زیرا از عوامل



متعددی تأثیر می‌پذیرد که یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است. به‌طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل‌قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به‌طوری‌که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به‌منزله اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد. آنچه در سرمایه اجتماعی و مفهوم آن مطرح می‌شود، سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی و همچنین افزایش، گسترش و به اشتراک گذاشتن منابع در روابط یا از طریق آن برای تسهیل کنش جمعی و گسترش اعتماد و بده‌بستان در جامعه است، از این‌رو، روابط اجتماعی بستر اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود، بنابراین، اگر معلمان در برقراری ارتباط متقابل با دیگر اعضای مدرسه و دانش‌آموزان موفق باشند از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار خواهند بود.

#### پیشنهادات

- نتیجه پژوهش کلی نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی استان مازندران ارتباط معنادار و مستقیمی وجود داشت. در این رابطه سرمایه اجتماعی به‌منزله دارایی نامشهود در سازمان‌ها به‌ویژه مدارس از طریق تعاون و همکاری متقابل، انسجام و هم‌بستگی جمعی و هویت جمعی معلمان با مدیر و دانش‌آموزان برپایه اعتماد و همکاری و افزایش انسجام گروهی قرار دارد. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش کیفیت زندگی معلمان، برنامه‌هایی برای افزایش آگاهی‌بخشی در مورد نقش و جایگاه سرمایه اجتماعی در مدارس برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود سرمایه‌گذاری بیشتری در توسعه روابط بین معلمان در مقاطع مختلف با استفاده از روش‌های متعدد مانند برگزاری مراسم درون‌مدرسه‌ای به مناسبت‌های خاص، اختصاص ساعاتی در هفته به ایجاد دوره‌های جمعی معلمان با یکدیگر مانند حضور در سالن‌های ورزشی و برگزاری مسابقات ورزشی و حتی پیش‌بینی مراسم غیررسمی در خارج از محیط مدرسه انجام شود تا به ایجاد روابط اجتماعی بیشتر معلمان و نزدیک شدن بیشتر آن‌ها، امکانات رفاهی و تقویت فعالیت‌های ارتباطی جهت بهبود کیفیت زندگی آن‌ها کمک کنند.
- با توجه به معنادار بودن رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی، ماهیت کار، آموزش و فرصت‌های تحصیلی، فضای کاری در سازمان و امنیت شغلی بیشتری برای معلمان تربیت بدنی فراهم آورند.

## References

- Abdolmaleki, H., Goodarzi, M., Nourizadeh, A. (2014). Relationship between Social Capital and Job Satisfaction of Teachers of Physical Education: Case of the Hamedan Province. *Social Capital Management*, 1(1), 65-80. (Persian)
- Alibeygi, A., Jafarina, M., Ghorbani, F., Soleymani, A. (2011). The relationship between social capital and job satisfaction of farmers in Kermanshah. *Regional Planning Quarterly*, 1(3), 76-69. (Persian)
- Alizadeh Aghdam, M. B., Abbaszadeh, M., & Hoseinpoor Asl, M. (2009). Nvestigating the relationship between social capital and job satisfaction of customs employees of West Azerbaijan province. *Sociology*, 2, 114-97. (Persian)
- Andam, R., & Akbari, A. (2015). Identifying the components of volunteer social capital in university sports associations. *Physiology Research and Management in Sports*, 3, 48-35. (Persian)
- Berry, H. L., & Welsh, J.A. (2010). Social capital and health in Australia: An overview from the household, income and labor dynamics in Australia survey. *SocSci Med*, 70, 588–596.
- Birjandi, M., Birjandi, H., Sharafi, A., & Mihandoost, R. (2013). The relationship between quality of work life and performance of the managers of SMEs of Shiraz industrial town: Case study in Iran. *Prudence Journal of Business Management*, 1(2), 21-28. (Persian)
- Casteel, C. (2018). The relationship between certification type and burnout, perceived support, job satisfaction, and life satisfaction in special education teachers [Ph.D. dissertation]. [Texas, US]: Texas A & M University.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 24(2), 181-189.

- Colman, J. S. (1997). Family, school and social capital. In L. J. Saha, (Ed). *International encyclopedia of the sociology of education* (pp. 623-625). Oxford: Pergamon Press.
- Donnelly, R. (2019). Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRM to balance tensions and challenges. *Journal of Business Research*. 94, 344-352
- Eidi, H. (2016). The Relationship between the dimensions of social capital and the Quality of Life of Physical Education Teachers. *Journal of Sports Management a Motor Behavior*, 28, 89-85. (Persian)
- Fakhraie, S., & Asadi, M. (2008). A Comparative Study of the Relationship between Teachers' Social Capital and Job Satisfaction and Organizational Commitment among Formal Teachers and Teachers in Maragheh. *Journal of Sociology*, 1 (1), 152-180. (Persian)
- Forsdike, K., Marjoribanks, T., & Sawyer, A. (2019). Hockey becomes like a family in itself, Re-examining social capital through women's experiences of a sport club undergoing quasi-professionalisation. *International Review for the Sociology of Sport*, 54(4), 479-494.
- Gao, B., Yang, S., Liu, X., Ren, X., Liu, D., & Li, N. (2018). Association between social capital and quality of life among urban residents in less developed cities of western China. *Medicin*, 97, 1-6.
- Gharakhani, D., & Zaferanchi, A. (2019). The effect of job burnout on turnover intention with regard to the mediating role of job satisfaction. *Journal of Health*, 10(1), 109-117. (Persian)
- Grodecki, M. (2019). Building social capital: Polish football supporters through the lens of James Coleman's conception. *International Review for the Sociology of Sport*, 54(4), 479-458.



- Haghghatian, M., Moradi, G. (2010). A study of the role of social capital on job satisfaction of employees of the cooperative administration study kermanshah province. *Journal of Applied Sociology*, 44, 130-115. (Persian)
- Hamdan, H., Yusof, F., & Marzukhi, M. A. (2014). Social capital and quality of life in urban neighborhoods high density housing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 153. 169-179. (Persian)
- Harlianto, J. (2021). Correlation Analysis Between Core Competency And Employee Performance (case study: XYZ Fondation). *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(1), 379-393.
- Hussain, H., Qasemzadeh, S., & Nikname, M. (1390). The quality of life of women teachers based on projected variables of emotional intelligence and spiritual intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Consulting*, 9, 60-42. (Persian)
- Jafari, A., Rezaei Sufi, M., & Keshavarz, L. (2019). Designing a communication model of social capital and productivity of the Ministry of Youth and Sports. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 21, 28-19. (Persian)
- Kamali, M., Shahngian Sadat M., Fahimi, A., & Mubaraki, H. (2020). The relationship between job satisfaction and quality of working life in teachers of special schools in Tehran. *Journal of Disability Studies*. 10:41 (Persian)
- Karimi, M., Darvishi Nori, S., & Haravi, H. (2019). Investigating the relationship between social capital, organizational commitment and extra-role behavior in the environment. *Environmental Management and Sustainable Development*, 16, 1-6. (Persian)
- Keshavarz, L., Kamandi, I., Farid Fathi, A., & Soltani, M. (2015). Relationship between the effectiveness of in-service training courses and job satisfaction of physical education teachers. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2 (5), 87-79. (Persian)

- Kumar, H., Manoli, A., Hodgkinson, R., & Downward, P. (2018). Sport participation: From policy, through facilities, to user's health, well-being, and social capital. *Sport Management Review*, 21(5), 549-562.
- Moghimi, S. M. (2015). *Organization and management of research approach*. Tehran: Termeh Publications. (Persian)
- Monson, E., Caron, J., McCloskey, K., & Brunet, A. (2017). Longitudinal analysis of quality of life across the trauma spectrum. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 9(5), 605-612.
- Nadi, M. A., & Eslami harandi, F. (2017). Structural model of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment with deviant behaviors of Isfahan city teachers. *Journal of new approaches in educational administration*, 7(4), 59-83. (Persian)
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Journal*, 23(2), 242-266.
- Nordenmark, M. (2018). The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes. *Societies*, 1(8), 1-10.
- Noll, H. (2002). Towards a European System of Social Indicators: Theoretical Framework and system architecture. *Social Indicator Research*, 9, 234- 240
- Norozi, SH., Fathi, P., & Yousefi, B. (1390). Comparison of mental health, quality of life and emotional intelligence among physical education and non-physical education teachers of Kermanshah province. *Sport Management*, 11, 75-53. (Persian)
- Okayasu, I., Kawahara, Y., & Nogawa, H. (2015). The role of social capital in community sport settings in Japan. *Asia Pacific Journal of Sport & Social Science*, 4(2), 112-119.

- Ommen, O., Driller, O., Köhler, E., Kowalski, T., Ernstmann, C., Neumann, N., & Pfaff, H. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 9(1), 81.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: the collapse and revival of American community*, Simon and Schuster. New York.
- Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Rajabi Gilan, N., Ghasemi, R., Rashadat, S., Rajabi S. (2013). A study of the relationship between social capital and quality of life in teachers in Kermanshah province. *Journal of Zanjan University of Medical Sciences*, 88, 107-95. (Persian)
- Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61, 331-360.
- Rimaz, S., Dastoorpoor, M., Vesali, S., Saipour, N., Nedjat, S., Sadeghi, M., & Merghati Khoei, E. (2015). Investigation of relationship between social capital and quality of life in female headed families. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran (MJIRI)*, 29(1), 981-991.
- Salarzadeh, N., & Hasanzadeh, D. (2006). Investigating the effect of social capital on teachers' job satisfaction. *Social Science Quarterly*, 33, 26-1. (Persian)
- Samancioglu, M., Baglibel, M., & Jeanne Erwin, B. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2), 1-9.
- Samadi Miarkolaei, H., Samadi Miarkolaei, H. (2017). The promotion of organizational commitment in NGOs: explaining the role of occupational satisfaction using structural equation model. *Journal of Sociology of Social Institutions*, 3(8), 157-133. (Persian)

- Sarika, M. (2015). Relationship Between Quality of Life and Emotional Intelligence of the Sample Youth. *Int J Cur Res Rev*, 7(2), 1-5.
- Shafiee, E., & Rezaei, F. (2016). Investigating the relationship between Job satisfaction and quality of life with retirement satisfaction in retired employees. *Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 7(27), 189-210. (Persia)
- Sharifian, A., & Fotovat, H. (1390). The relationship between social capital and quality of life of students at Shiraz University (IU Campus). *Journal of Research and Development Program of Social Welfare - Planning*, 8, 155. (Persian)
- Sule, R., Theadasare, H., Sonavane, S., Shah, N., & De souse, A. (2017). A Study of Job Satisfaction, Job Stress and Quality of Life in Auxiliary Health Care Workers of a Public Tertiary General Hospital. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 4(1), 23-27
- Swathi, V., & Reddy M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers: An empirical study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 46-52.
- Tafreshi, A. (2019). In a study entitled "Predicting job satisfaction based on the quality of working life and quality of life studied by male employees of Bank Mellat branches in Tehran. *Quarterly Journal of Education, Counseling and Psychotherapy*, 8, 28-38. (Persian)
- Taherian, M., Kamran, F., & Kafashi, M. (1390). The effect of social capital on employees QWL of Raja. *Journal of Social Science*, 13, 79-59. (Persian)
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97. (Persian)
- Van Heijst, B. F., & Geurts, H. M. (2015). Quality of life in autism across the lifespan: A meta-analysis. *Autism*, 19(2), 158-167.
- Yeşil, S., & Doğan, I. F. (2019). Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. *Innovation*, 21(4), 506-532.

- Zare Shahabadi, A., Islami, B., & Mehdipour Khorasani, M. (2018). The effect of social capital on job satisfaction of teachers in Yazd. *Family and Research Quarterly*, 42, 84-96. (Persian)
- Zhou, R., & Kaplanidou, K. (2018). Building social capital from sport event participation: An exploration of the social impacts of participatory sport events on the community. *Sport Management Review*, 21(5), 491-503.
- Zhong, Y., Schon, P., Burstrom, B., & Burstrom, K. (2017). Association between social capital and health related quality of life among left behind and not left behind older people in rural China. *BMC Geriatrics*, 17, 1.
- Zinivand Nejad, F., & Rashid, F. (2016). *Testing research hypotheses by Structural equation modeling exploratory and verification factor analysis*. Tehran Sociologists Publishing. (Persian)



## Investigating the mediating role of job satisfaction in the relationship between social capital and quality of working life (Case study: Physical education teachers in Mazandaran province)

Mina Gandomi<sup>1</sup>, Saeed Rouniyani<sup>2</sup>, Morad Roumiyani<sup>\*3</sup>

1. Master of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Tehran, Iran
2. Master of Sport Pathology, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran
3. MSc of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

Received: December 29, 2020

Accepted: February 14, 2021

### Abstract

This study aimed to investigate the mediating role of job satisfaction in the relationship between social capital and quality of work-life (Case study: physical education teachers in Mazandaran province). The research is a descriptive survey of correlational type in terms of applied purpose and data collection. The statistical population of this study was 1350 physical education teachers in Mazandaran province that 302 people were selected as a sample using a simple random sampling method. Standard questionnaires of social capital, job satisfaction, and quality of work-life were used to collect data. The Pearson correlation test and model fit of fit indices using SPSS software version 24 and Amos software version 24 was used for data analysis. Data analysis showed that the relationship between social capital and job satisfaction with path coefficient ( $\beta = 0.69$ ) has a significant positive effect and job satisfaction has a positive and significant effect on the quality of life with path coefficient ( $\beta = 0.28$ ) and capital Social through the mediating variable of job satisfaction has a significant positive effect on the quality of life. Therefore, it can be said that if the social capital of employees increases, their job satisfaction will also increase. This process ultimately increases people's productivity and can help strengthen the quality of teachers' working lives.

**Keywords:** Job satisfaction, Quality of working life, Social capital, Physical education teachers, Productivity

---

\* E-mail: moradrroumiyani1986@yahoo.com