



## نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی

نسرین کمال‌زاده<sup>۱</sup> و مهتاب سلیمی<sup>۲\*</sup>

### The Role of Social and Cultural Capital in The Quality of Work Life and The Happiness of Elementary School Teachers

Nasrin Kamalzadeh<sup>1</sup>, Mahtab Salimi<sup>2\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۷

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of social and cultural capital in the quality of work life and the happiness of elementary school teachers in the 3rd district of Tehran. This study is a descriptive-correlational research. The statistical population of this research includes all the teachers of the elementary school of district 3 of Tehran (N=390). The sampling method was cluster random sampling and according to Cochran formula, 194 subjects were selected as the sample. Data collection instruments included the Standard Social Capital Questionnaire (Nahapit & Ghoshal, 1998), the Standard Cultural Questionnaire (Bourdieu, 1997), the Quality of Work Life Questionnaire (Walton, 1974), and the Standard Happiness Questionnaire (Hills & Argill, 2002). The validity of the questionnaires was approved by the experts and the reliability was calculated via Cronbach's alpha coefficient. It turned out that the data were analyzed using K-S, Pearson correlation and multiple regression tests. The results of the study showed that there was significant positive relationship between social and cultural capital and quality of work life and teachers' happiness. The results also showed that cultural capital and its components were the most important predictor of happiness from the viewpoint of teachers. In fact, cultural capital, in contrast to social capital, was a stronger predictor of the teachers' happiness. Finally, it was found out that happiness can be directly influenced by cultural factors.

**Keywords:** social capital, cultural capital, quality of work life of teachers, happiness

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه شهر تهران است. پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۳۹۰ نفر، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه آموزش و پرورش شهر تهران است. روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای است و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه استاندارد فرهنگی بوردیو (۱۹۹۷)، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۴) و پرسشنامه استاندارد شادکامی هیلز و آرگیل (۲۰۰۲) است. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و پایایی هم با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های k-s، همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از آزمون‌ها نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان، رابطه‌ی معنادار، مستقیم و مثبت وجود دارد و نتیجه پژوهش نشان داد: سرمایه فرهنگی و ابعاد آن، مهمترین عامل پیش‌بینی کننده شادکامی از دیدگاه معلمان است. در واقع سرمایه فرهنگی بیشتر از سرمایه اجتماعی توانسته شادکامی معلمان را پیش‌بینی کند و شادی می‌تواند به طور مستقیم تحت تأثیر عوامل فرهنگی قرار گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، کیفیت زندگی کاری معلمان، شادکامی

1. M. A. in educational management, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran

2. Assistant professor of educational sciences, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران

\*Corresponding Author, Email: salimi\_331@yahoo.com

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان است و هر چه این سرمایه، کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان، بیشتر خواهد شد (رضائیان، ۱۳۹۳). یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف آموزش و پرورش، رغبت و تمایل معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی است؛ بر این اساس، آموزش و پرورش وظیفه دارد عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری معلمان در هر دوره را تعیین و با کنترل دقیق و همه‌جانبه این عوامل، انگیزه و رغبت لازم برای تلاش معلمان در سطح مطلوب را فراهم نماید. یکی از عواملی که در تحقق این اهداف توسط معلمان می‌تواند مؤثر باشد، علاوه بر کیفیت زندگی کاری، شادکامی است (توسلی، ۱۳۹۰). واژه شادکامی دربرگیرنده چند مفهوم ذهنی مثل خشنودی، لذت و خوشایندی است، اما به معنای خوش‌بینی بی‌پایه و خودفریبی، انکار واقعیت‌ها و ندیدن مشکلات خود و دیگران نیست (دینر، اویشی و لوکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). شادکامی، میزان درجه‌ای است که فرد کیفیت کلی زندگی‌اش را داوری می‌کند و به عنوان هدف نهایی در زندگی در نظر گرفته می‌شود (آن، گارسیا و جیمینو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). بیشتر تحقیقات جدید شادکامی را مترادف بهزیستی ذهنی و ارزیابی‌های افراد از خودشان و رضایت کلی از زندگی به‌شمار می‌آورند (هاریس و لایتسی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). روابط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، دوست داشتن دیگران و طبیعت از اجزاء شادکامی هستند (آرگیل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). آریستوتل<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) شادکامی لذت‌گرا را یک آرمان پست می‌داند که انسان‌ها را بنده‌وار، تعقیب‌کنندگان امیال می‌سازد؛ از نظر وی شادکامی واقعی با تجلی فضیلت یعنی با انجام دادن اعمال ارزشمند حاصل می‌گردد (به نقل از رایان و دیسی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). احساسات مثبتی که ناشی از اعمال قابلیت‌ها و فضیلت‌ها و نه توسل به میانبرها باشد، اصیل است (سلیگمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، شادکامی است. برای سال‌های متمادی، موضوع شادکامی با تمرکز پژوهش‌ها بر جنبه‌های ناشاد و منفی زندگی انسان‌ها مانند افسردگی، اضطراب و اختلالات خلقی مورد غفلت قرار گرفت (فوردایس<sup>۸</sup>، ۱۹۸۳). با توجه به این‌که معلمان از افراد تأثیرگذار در هر جامعه محسوب می‌شوند، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد معلمانی که شادکامی کمتری داشته باشند به همان میزان، افسردگی بیشتری را تجربه خواهند کرد که این امر سبب کاهش عملکرد معلمان در

- 
1. Diener, Oishi & Lucas
  2. Ahn, Garcia & Jimeno
  3. Harris & Lightsey
  4. Argyle
  5. Aristotle
  6. Ryan & Deci
  7. Seligman
  8. Fordyce

محیط کار می‌شود (ایپوگلو و سانر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). همچنین شادی دانش‌آموزان هم ارتباط تنگاتنگی با موقعیت آموزشی و شادکامی معلمان دارد (صالحی عمران و عابدینی، ۱۳۹۷).

علاوه بر این که بین شادکامی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؛ بین شادکامی و سرمایه اجتماعی (سهراب‌زاده، حسین‌زاده، امامعلی‌زاده و سخایی، ۱۳۹۵) و بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی (عرفانی خانقاهی، شیرزادکبریا و صداقت، ۱۳۹۶) هم رابطه وجود دارد. کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌های کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی است (هادی‌زاده طلاساز، نورانی سعدالدین و شاکری، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری طی دهه شصت به ایالات متحده آمریکا رسید و برعکس اروپا، نوع کیفیت زندگی کاری پیچیده‌تر بوده است و به جای روش واحد، از شیوه‌ها و نگرش‌های متنوعی استفاده شده است (کامینگز<sup>۲</sup>، ترجمه محمدزاده، ۱۳۸۳). مدیریت سازمان‌ها به موازات این که بایستی موفقیت خود خود را در زمینه عملکرد مدنظر داشته باشد، می‌بایستی در راستای جلب رضایت کسانی که در سازمان، کار انجام می‌دهند، گام بردارند (شرمهورن<sup>۳</sup> و همکاران، ترجمه ایران‌نژادپاریزی، بابائی و سبحان‌اللهی، ۱۳۸۹). نیواسترام<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) معتقد است که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان یعنی مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. به تدریج با گذشت زمان، کیفیت زندگی کاری فراتر از مشاغل انفرادی رفت و اشکال گروهی کار مانند رضایت‌مندی و بهره‌وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش‌دهی (نحوه پرداخت حقوق و دستمزد)، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت (سلمانی، ۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که رضایت کلی از زندگی کاری و تعالی کار و زندگی، حس تعلق به گروه کاری، حس تعلق به خود و حس ارزشمندی و احترام را در بر می‌گیرد (مورین و مورین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به‌ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (کامینگز و اورلی<sup>۶</sup>، ترجمه برارپور، ۱۳۸۵). کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که به‌وسیله آن، همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسب در تصمیم‌هایی که به‌ویژه بر شغل‌شان و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد؛ به‌نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار، بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد و به‌نظر می‌رسد به علت اهمیت این امر و مشکلات معلمان در این زمینه، بررسی بیشتر، ضروری است (دولان و شولر<sup>۷</sup>، ترجمه

1. Eyupoglu & Saner
2. Kamings
3. Shermoruhren
4. Newstrom
5. Morin & Morin
6. Kamings & Orley
7. Dulan & Schuler

طوسی و صائبی، ۱۳۸۸). کاسیو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار تعریف می‌کند. این مفهوم در الگویی جامع توسط کاسیو ارائه و مشتمل بر هشت جنبه از نیازهای کارکنان در ابعاد مشارکت کارکنان، پیشرفت شغلی، ارتباطات، حل و فصل مشکلات آنها، انگیزه و میل به کار، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، غرور و افتخار شغلی می‌باشد (به نقل از هلیول، آکین، شیپلت، هوانگ و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان، سرمایه اجتماعی و فرهنگی است. سرمایه اجتماعی همواره مبتنی بر عوامل فرهنگی - اجتماعی است و شناسایی آن به‌عنوان یک سرمایه - چه در سطح کلان و چه در سطح خرد - دارای اهمیت است؛ زیرا همچون منبعی است که افراد و گروه‌ها برای نیل به نتایج مطلوب روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (فوکویاما<sup>۳</sup>، فوکویاما<sup>۴</sup>، ترجمه توسلی، ۱۳۹۰). به‌عبارت دیگر سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مثبتی در جامعه و یا مجموعه منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد (الوانی و عبدالله‌پور، ۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی، شیئی واحد نیست، بلکه انواع روابطی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آن‌ها جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند (ولکاک و نارایان<sup>۵</sup>، ترجمه خاکباز و حسن‌پویان، ۱۳۸۹). سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که کارکنان سازمان در آن سهیم هستند (کلمن<sup>۶</sup>، ترجمه صبوری، ۱۳۸۷). در حالی که سرمایه اجتماعی در همه جوامع وجود دارد، اما می‌تواند به طرق مختلف توزیع گردد (فوکویاما، ترجمه توسلی، ۱۳۹۰). از دیدگاه کریشنا و شارد<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را می‌توان از منظر بعد شناختی و بعد ساختاری مورد مطالعه قرار داد؛ در بعد ساختاری می‌توان به عضویت در سازمان‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی، روابط اجتماعی اعضا با یکدیگر و در بعد شناختی هم می‌توان به تمایل به مشارکت، میل کمک به دیگران، ارزش‌ها و هنجارها، میزان اعتماد اجتماعی به دیگران، تعهدات و تمایل به داشتن روابط اجتماعی با دیگران اشاره نمود. از نظر بوردیو (۱۹۸۵) شبکه‌های اجتماعی، موهبتی طبیعی نیستند، بلکه باید آن‌ها را با انجام کنش‌های منطقی و هدفمند برای دستیابی به دیگر سرمایه‌ها و منابع پدید آورد، وی سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند. سرمایه از نظر او سه شکل بنیادی دارد: «سرمایه اقتصادی» که قابل تبدیل به پول است و می‌تواند به شکل حقوق مالکیت نهادینه شود؛ «سرمایه فرهنگی» که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود و به شکل کیفیت

1. Cascio

2. Helliwel , Aknin , Shiplett , Huang & Wang

3. Fokoyama

4. Volkak & Narayan

5. Kolman

6. Krishna & Shared

آموزشی نهادینه می‌گردد؛ و «سرمایه اجتماعی» که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌گردد. بوردیو (۱۹۹۷) معتقد است که سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی و بالقوه‌ای است که حاصل از شبکه‌های بادوام ناشی از روابط متقابل و یا عضویت در یک گروه است، شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنها را مستحق اعتبار می‌سازد (به نقل از تاجبخش، ۱۳۹۲). فوکویاما، ترجمه توسلی (۱۳۹۰) هنجارهای اجتماعی را به دو بخش تقسیم می‌کند: هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی و هنجارهای غیرمولد؛ هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می‌شود و اساساً شامل سجایایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه می‌باشد، اما هنجارهای غیرمولد برخلاف هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی، کمکی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه نخواهد کرد، پس ممکن است در جامعه‌ای، سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل را ببینیم، ولی هنجارهای اجتماعی قوی آن هم از نوع غیرمولد سرمایه اجتماعی وجود داشته باشد، مثل عدم اعتماد به دیگران. جامعه‌ای که افراد حتی نباید به پدر و مادر خود اعتماد کنند، دارای یک هنجار غیرمولد سرمایه اجتماعی است (فالک و کیل‌پاتریک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

سرمایه اجتماعی در تعریفی دیگر در سه سطح مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است: الف. سطح فردی: مانند هنگامی که مادری از دوستش تقاضا می‌کند تا بچه او را برای مدتی نگه دارد. این رابطه دوستی ناشی از سرمایه اجتماعی میان مادر و دوست اوست، که اگر وجود نمی‌داشت، مادر مجبور بود پرستار بچه استخدام کند و هزینه بپردازد (شاه‌حسینی، ۱۳۸۱)؛ ب. سطح گروهی: سرمایه اجتماعی که از روابط صمیمانه و دوستانه اعضای گروه حاصل می‌آید، این وضعیت سبب شده تا از صرف هزینه‌های زیاد و ضمانت‌های اجرایی پرهزینه جلوگیری کند و تمامی اعضای گروه از سرمایه اجتماعی گروه بهره‌گیرند (تاجبخش، ۱۳۹۲)؛ ج. سطح اجتماعی: در این سطح سرمایه اجتماعی به شبکه‌های اجتماعی و اعتماد میان اعضای یک جامعه از یک شهر گرفته تا یک کشور اشاره دارد. با توجه به پدیده جهانی شدن و لزوم ایجاد مناسبات و ارتباطات مناسب با دیگر کشورها می‌توان سطح فراملی را نیز به سطوح قبلی اضافه نمود (شاه‌حسینی، ۱۳۸۱). در زمینه سرمایه اجتماعی، مدل‌های مختلفی وجود دارد که یکی از مدل‌ها مدل سی‌ار ال‌ار ای<sup>۲</sup> است که توسط فالک و کیل‌پاتریک (۱۹۹۹) ارائه شده و توسط محققان زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل، سرمایه اجتماعی را در سه سطح خرد، میانی و کلان مورد بررسی قرار می‌دهد (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۵). مدل ناهاپیت و گوشال<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری جای می‌دهد. علاوه بر سرمایه اجتماعی، عوامل روانی و فرهنگی هم بر احساس نشاط و شادکامی مؤثر است (رضادوست، نبوی و

1. Falk & Kilpatric  
2. CRLRA  
3. Nahapit & Ghoshal

صالحی، ۱۳۹۴). سرمایه فرهنگی از مفاهیمی است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. بوردیو<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) اولین بار مفهوم سرمایه فرهنگی را برای تحلیل این که چگونه فرهنگ و تحصیلات، تعامل دارند و در بازتولید اجتماعی سهیم هستند، به کاربرد؛ از نظر او سرمایه فرهنگی نیز مانند سرمایه اقتصادی به صورت نابرابر در فضای اجتماعی توزیع شده است، ولی این توزیع نابرابر سرمایه فرهنگی، انعکاس نابرابری اقتصادی نیست؛ بلکه انعکاس استراتژی تشخیص و تمایز یا مبارزه طبقاتی در یک فرهنگ است (به نقل از جانعلیزاده، خوش‌فر و سپهر، ۱۳۸۹). علاوه بر این، تولیدات فرهنگی با دیگر ابعاد ساختار اجتماعی مرتبط می‌گردد و مطالعه سرمایه فرهنگی در ارتباط با هر نوع مطالعه نابرابری اجتماعی قرار می‌گیرد (توسلی، ۱۳۹۰). همچنین سرمایه اجتماعی و فرهنگی را می‌توان مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا هنجارهای غیررسمی مشترک میان گروهی از افراد دانست که با همدیگر همکاری می‌کنند (هانتینگتون و هریسون<sup>۲</sup>، ترجمه انجمن توسعه مدیریت ایران، ۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی، جمع نیروهای غیراقتصادی مانند زمینه خانوادگی، طبقه اجتماعی، سرمایه‌گذاری‌های گوناگون و تعهدات نسبت به تعلیم و تربیت است و تمرکز اصلی سرمایه فرهنگی این است که فرهنگ از طریق سیستم آموزشی که بازتاب فرهنگ طبقه حاکم است، انتقال می‌یابد، تشویق می‌شود و در نهایت موجب بازتولید همان فرهنگ خواهد شد (تراسبی، ترجمه فرهادی، ۱۳۹۲). سرمایه فرهنگی می‌تواند به شکل بناها، محل‌ها، مکان‌ها، مناطق و آثار هنری مثل نقاشی‌ها، مجسمه‌ها و مصنوعات باشد؛ با این حال سرمایه فرهنگی محدود به میراث فرهنگی نیست، چنین سرمایه‌ای واجد همان ویژگی‌های ظاهری سرمایه مادی یا انسانی است؛ یعنی همچون سرمایه مادی ممکن است برای دوره‌ای از زمان، قابل استفاده باشد و اگر دوام نیابد، می‌تواند از بین برود (روحانی، ۱۳۸۸). معمولاً این نوع سرمایه می‌تواند خرید و فروش شود و دارای ارزش مالی قابل‌اندازه‌گیری است. همچنین ارزش فرهنگی آن را می‌توان با استفاده از انواع نماگرها یا ضابطه‌های ارزش فرهنگی تعیین کرد (صالحی و سپهرنیا، ۱۳۹۰). در شکلی دیگر، سرمایه فرهنگی می‌تواند به صورت سرمایه معنوی به شکل ایده‌ها، اعمال، عقاید و ارزش‌هایی باشد که در یک گروه، مشترک است. این صورت از سرمایه فرهنگی به شکل آثار هنری از قبیل موسیقی و ادبیات نیز وجود دارد که در زمره کالاهای عمومی است که می‌تواند بر اثر بی‌توجهی از بین برود یا از طریق سرمایه‌گذاری جدید افزایش یابد (روحانی، ۱۳۸۸). معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند تراکم بالاتر از حد استاندارد دانش‌آموزان در کلاس درس، حقوق و مزایای ناکافی، مشکلات معیشتی فراوان و ناعدالتی در پرداخت هماهنگ حقوق که می‌تواند منجر به کاهش کیفیت زندگی کاری و شادکامی آن‌ها شود (کاوه، ۱۳۹۴). همچنین کمبود سرمایه اجتماعی و فرهنگی در مدارس نیز می‌تواند مشکلاتی مانند افزایش

1. Bourdieu

2. Hantington & Harison

اهمال کاری معلمان و دانش‌آموزان، کمبود مطالعه، کمبود کتابخانه یا رایانه در محل کار و منزل، حضور کمرنگ معلمان در موزه‌ها و نمایشگاه‌های فرهنگی ایجاد کند. ارتقای سرمایه اجتماعی و فرهنگی معلمان، نقش بسیار سازنده‌ای در روند کاری آنها خواهد داشت و اگر معلمی از این لحاظ در شرایط مناسبی قرار گرفته باشد، حقیقتاً می‌تواند با تمام انرژی و با حداکثر توان، بهترین عملکرد را در کلاس درس داشته باشد. همواره این خلاء یعنی عدم مطالعه بر روی نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی و شادکامی معلمان در مطالعات مشابه به‌وضوح دیده شده است. بنابراین با توجه به نقش مهمی که سرمایه اجتماعی و فرهنگی می‌تواند در ابعاد مختلف زندگی داشته باشد، محقق در پژوهش حاضر به دنبال تعیین نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه آموزش و پرورش شهر تهران است. از این‌رو، پژوهش حاضر درصدد است فرضیه‌های زیر را بررسی نماید:

۱. از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی، بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری، رابطه وجود دارد.
۲. از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی، بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با شادکامی، رابطه وجود دارد.
۳. ابعاد سرمایه اجتماعی، میزانی از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.
۴. ابعاد سرمایه فرهنگی، میزانی از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.
۵. ابعاد سرمایه اجتماعی، میزانی از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.
۶. ابعاد سرمایه فرهنگی، میزانی از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

### روش‌شناسی

این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مقطع ابتدایی با تعداد ۳۹۰ نفر در منطقه سه تهران در سال ۱۳۹۷ است. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، روش تصادفی خوشه‌ای بود. بدین‌صورت که ابتدا ناحیه سه آموزش و پرورش تهران به چهار خوشه (خوشه شمال، جنوب، شرق و غرب) تقسیم شد، سپس از هر خوشه، چهار مدرسه به صورت تصادفی، انتخاب و پرسش‌نامه‌ها با توجه به حجم نمونه توسط معلمان آن مدرسه اجرا شد. بر طبق فرمول کوکران ۱۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد ذیل بود: الف. سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) در ۱۷ سؤال و سه مؤلفه سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سؤالات ۳، ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۳، ۱۷، سرمایه اجتماعی شناختی، سؤالات ۱، ۲، ۴، ۱۴، ۱۲ و سرمایه اجتماعی ساختاری، سؤالات ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶؛ ب. پرسش‌نامه

سرمایه فرهنگی بورديو (۱۹۹۷) در ۲۲ سؤال و سه شاخص سرمایه فرهنگی تعمیم یافته با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، سرمایه فرهنگی عینیت یافته با سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، و سرمایه فرهنگی نهادینه شده با سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲؛ ج. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۴)؛ و د. برای سنجش شادکامی از پرسش نامه شادکامی آکسفورد هیلز و آرگیل (۲۰۰۲) استفاده شد. روایی پرسش نامه ها مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. فرضیه ها در نرم افزار SPSS با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-s)، آزمون های پارامتریک و ضریب همبستگی پیرسون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و برای بررسی سهم تبیین سرمایه فرهنگی و اجتماعی برای کیفیت زندگی کاری و شادکامی از آزمون رگرسیون چندگانه با رعایت مفروضه های آن استفاده شد. برای محاسبه آلفای کرونباخ، از چهار پرسش نامه ۹۵ سؤالی، ۳۰ پرسش نامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ گویان به طور نمونه قرار گرفت و پس از پاسخ گویی، آلفای کرونباخ آنها محاسبه شد؛ ضریب آلفای کرونباخ پرسش نامه سرمایه اجتماعی (۰/۹۵۳)، پرسش نامه سرمایه فرهنگی (۰/۹۷۶)، پرسش نامه کیفیت زندگی کاری (۰/۹۲۶)، و پرسش نامه شادکامی (۰/۹۱۸) محاسبه گردید. همچنین ضریب آلفای کرونباخ کل، بالاتر از ۰/۷۰ شد که نشانگر پایایی بالای پرسش نامه می باشد.

### یافته ها

برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شادکامی معلمان	کیفیت زندگی کاری	سرمایه فرهنگی	سرمایه اجتماعی	
۱۹۴	۱۹۴	۱۹۴	۱۹۴	تعداد
۱/۵۷۷	۱/۲۰۵	۱/۵۹۷	۱/۲۰۸	کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)
۰/۰۵۸	۰/۰۶۳	۰/۱۰۲	۰/۰۸۰	سطح معناداری (sig)

بر اساس یافته های جدول (۱)، چون سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، کیفیت زندگی کاری، و شادگامی معلمان، بالاتر از ۰/۰۵ است، پس می توان داده ها را نرمال فرض کرد و برای بررسی سؤالات یا فرضیه ها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.



فرضیه (۱) از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی، بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری، رابطه وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری (تعداد: ۱۹۴)

کیفیت زندگی کاری		ضریب همبستگی پیرسون	
سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۱	۰/۶۴۰	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	ابعاد سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۶۲۴	سرمایه اجتماعی شناختی	
۰/۰۰۱	۰/۶۲۸	سرمایه اجتماعی ساختاری	
۰/۰۰۱	۰/۶۷۶	سرمایه اجتماعی کل	
۰/۰۰۱	۰/۴۵۶	سرمایه فرهنگی تعمیم یافته	ابعاد سرمایه فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۴۰۶	سرمایه فرهنگی عینیت یافته	
۰/۰۰۱	۰/۴۹۱	سرمایه فرهنگی نهادینه شده	
۰/۰۰۱	۰/۴۷۴	سرمایه فرهنگی کل	

با توجه به جدول (۲) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و کیفیت زندگی کاری (۰/۶۴۰)؛ بین سرمایه اجتماعی شناختی و کیفیت زندگی کاری (۰/۶۲۴)؛ بین سرمایه اجتماعی ساختاری و کیفیت زندگی کاری (۰/۶۲۸) می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و مستقیم بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری است. همچنین ضریب همبستگی سرمایه اجتماعی کل و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۶۷۶ می‌باشد که این ضریب نیز نشان دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین این دو متغیر است. با توجه به این که در ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی کل، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ است ( $P < 0.01$ )، بنابراین همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه تهران، بین ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) و کیفیت زندگی کاری، رابطه وجود دارد.

همچنین ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی تعمیم یافته و کیفیت زندگی کاری (۰/۴۵۶)؛ بین سرمایه فرهنگی عینیت یافته و کیفیت زندگی کاری (۰/۴۰۶)؛ بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و کیفیت زندگی کاری (۰/۴۹۱) می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و مستقیم

بین ابعاد مختلف سرمایه فرهنگی و کیفیت زندگی کاری است. همچنین ضریب همبستگی سرمایه فرهنگی کل و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۴۷۴ می‌باشد که این ضریب نیز نشان دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین این دو متغیر است. با توجه به این که در ابعاد سرمایه فرهنگی و سرمایه فرهنگی کل، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ است ( $P < 0/01$ )، بنابراین همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه شهر تهران، بین ابعاد سرمایه فرهنگی (سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته، و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) و کیفیت زندگی کاری، رابطه وجود دارد.

البته لازم به ذکر است که ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری، نسبت به ابعاد سرمایه فرهنگی و کیفیت زندگی کاری، بیشتر است.

فرضیه ۲) از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی، بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با شادکامی، رابطه وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با شادکامی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ابعاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با شادکامی (تعداد: ۱۹۴)

شادکامی		ضریب همبستگی پیرسون	
سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۱	۰/۴۲۸	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	ابعاد سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۴۹۸	سرمایه اجتماعی شناختی	
۰/۰۰۱	۰/۵۷۵	سرمایه اجتماعی ساختاری	
۰/۰۰۱	۰/۴۷۸	سرمایه اجتماعی کل	
۰/۰۰۱	۰/۵۶۲	سرمایه فرهنگی تعمیم یافته	ابعاد سرمایه فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۳۴۵	سرمایه فرهنگی عینیت یافته	
۰/۰۰۱	۰/۳۷۳	سرمایه فرهنگی نهادینه شده	
۰/۰۰۱	۰/۵۰۵	سرمایه فرهنگی کل	

با توجه به جدول (۳) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و شادکامی (۰/۴۲۸)؛ بین سرمایه اجتماعی شناختی و شادکامی (۰/۴۹۸)؛ بین سرمایه اجتماعی ساختاری و شادکامی (۰/۵۷۵) می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و مستقیم بین ابعاد

مختلف سرمایه اجتماعی و شادکامی است. همچنین ضریب همبستگی سرمایه اجتماعی کل و شادکامی برابر با  $0/478$  می‌باشد که این ضریب نیز نشان دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین این دو متغیر است. با توجه به این که در ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی کل، سطح معنی‌داری کمتر از  $0/01$  است ( $P < 0/01$ )، بنابراین همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با  $99$  درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه شهر تهران، بین ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) و شادکامی، رابطه وجود دارد.

همچنین ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی تعمیم یافته و شادکامی ( $0/562$ )؛ بین سرمایه فرهنگی عینیت یافته و کیفیت زندگی کاری ( $0/345$ )؛ بین سرمایه فرهنگی نهادینه شده و شادکامی ( $0/373$ ) می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و مستقیم بین ابعاد مختلف سرمایه فرهنگی و شادکامی است. همچنین ضریب همبستگی سرمایه فرهنگی کل و شادکامی برابر با  $0/505$  می‌باشد که این ضریب نیز نشان دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین این دو متغیر است. با توجه به این که در ابعاد سرمایه فرهنگی و سرمایه فرهنگی کل، سطح معنی‌داری کمتر از  $0/01$  است ( $P < 0/01$ )، بنابراین همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با  $99$  درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه سه شهر تهران، بین ابعاد سرمایه فرهنگی (سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته، و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) و شادکامی، رابطه وجود دارد.

فرضیه ۳) ابعاد سرمایه اجتماعی، میزانی از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

جهت بررسی فرضیه ۳ از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون چندگانه ابعاد سرمایه اجتماعی و متغیر کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری (sig)	t	ضریب استاندارد شده		مدل
		ضریب استاندارد نشده	B	
		بتا	انحراف معیار	
$0/0001$	$3/039$	-	$0/102$	$0/321$ ثابت
$0/027$	$2/228$	$0/146$	$0/109$	$0/242$ سرمایه اجتماعی رابطه‌ای
$0/001$	$4/319$	$0/289$	$0/099$	$0/427$ سرمایه اجتماعی شناختی
$0/001$	$4/553$	$0/311$	$0/084$	$0/382$ سرمایه اجتماعی ساختاری

براساس جدول (۴)، ضریب تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) بر متغیر کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۱۴۶، ۰/۲۸۹ و ۰/۳۱۱ و ضریب تعیین آن‌ها بر کیفیت زندگی کاری نیز در کل ۰/۳۴۸ می‌باشد. این بدان معناست که ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) ۳۴/۸ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش بینی می‌کنند.

فرضیه ۴) ابعاد سرمایه فرهنگی، میزانی از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

جهت بررسی فرضیه ۴ از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون چندگانه ابعاد سرمایه فرهنگی و متغیر کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری (sig)	t	ضریب استاندارد شده		مدل	
		ضریب	ضریب استاندارد نشده		
		بتا	B		
۰/۰۴۰	۲/۶۲۷	-	۰/۱۱۰	۰/۲۸۹	ثابت
۰/۰۰۱	۳/۲۹۴	۰/۲۳۴	۰/۰۸۷	۰/۲۸۷	سرمایه فرهنگی تعمیم یافته
۰/۰۰۱	۵/۰۹۶	۰/۳۸۱	۰/۰۸۷	۰/۴۴۵	سرمایه فرهنگی عینیت یافته
۰/۰۴۲	۲/۰۴۶	۰/۱۲۹	۰/۱۰۴	۰/۲۱۳	سرمایه فرهنگی نهادینه شده

براساس جدول (۵)، ضریب تأثیر ابعاد سرمایه فرهنگی (ابعاد سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) بر متغیر کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۲۳۴، ۰/۳۸۱ و ۰/۱۲۹ و ضریب تعیین آن‌ها بر کیفیت زندگی کاری نیز در کل ۰/۳۸۲ می‌باشد. این بدان معناست که ابعاد سرمایه فرهنگی (ابعاد سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) ۳۸/۲ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

فرضیه ۵) ابعاد سرمایه اجتماعی، میزانی از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

جهت بررسی فرضیه ۵ از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) آمده است.

جدول (۶) ضرایب رگرسیون چندگانه ابعاد سرمایه اجتماعی و متغیر شادکامی

سطح معناداری (sig)	t	ضریب استاندارد شده		مدل	
		بتا	انحراف معیار B		
۰/۰۰۱	۴/۰۴۹	-	۰/۱۴۱	۰/۵۷۱	ثابت
۰/۰۰۱	۶/۷۷۸	۰/۱۹۷	۰/۰۲۷	۰/۱۸۳	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای
۰/۰۰۱	۵/۵۵۷	۰/۳۸۳	۰/۱۱۶	۰/۶۲۴	سرمایه اجتماعی شناختی
۰/۰۰۶	۲/۷۹۶	۰/۱۹۸	۰/۰۹۸	۰/۲۷۴	سرمایه اجتماعی ساختاری

بر اساس جدول (۶)، ضریب تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) بر متغیر شادکامی به ترتیب ۰/۱۹۷، ۰/۳۸۳ و ۰/۱۹۸ و ضریب تعیین آن‌ها بر شادکامی نیز در کل ۰/۳۰۴ می‌باشد. این بدان معناست که ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) ۳۰/۴ درصد از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

فرضیه ۶) ابعاد سرمایه فرهنگی، میزانی از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

جدول (۷) ضرایب رگرسیون چندگانه ابعاد سرمایه فرهنگی و متغیر شادکامی

سطح معناداری (sig)	t	ضریب استاندارد شده		مدل	
		بتا	انحراف معیار B		
۰/۰۰۸	۲/۶۷۳	-	۰/۴۵۵	۱/۲۱۵	ثابت
۰/۰۳۶	۲/۱۰۹	۰/۱۴۷	۰/۰۹۷	۰/۲۰۴	سرمایه فرهنگی تعمیم یافته
۰/۰۰۳	۳/۰۵۲	۰/۲۲۴	۰/۰۹۷	۰/۲۹۶	سرمایه فرهنگی عینیت یافته
۰/۰۰۱	۶/۸۲۴	۰/۴۲۳	۰/۱۱۶	۰/۷۸۹	سرمایه فرهنگی نهادینه شده

بر اساس جدول (۷)، ضریب تأثیر ابعاد سرمایه فرهنگی (ابعاد سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) بر متغیر شادکامی به ترتیب ۰/۱۴۷، ۰/۲۲۴ و ۰/۴۲۳ و ضریب تعیین آن‌ها بر شادکامی نیز در کل ۰/۴۰۷ می‌باشد. این بدان معناست که ابعاد سرمایه فرهنگی (ابعاد سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) ۴۰/۷ درصد از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه آموزش و پرورش شهر تهران و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی و فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های عرفانی خانقاهی، شیرزادکبریا و صداقت (۱۳۹۶)؛ صالحی عمران و عابدینی (۱۳۹۷)؛ هلیول، آکین، شیپلت، هوانگ و وانگ (۲۰۱۷)؛ لیس و کرنس (۲۰۰۵)؛ و سهراب‌زاده، حسین‌زاده، امامعلی‌زاده و سخایی (۱۳۹۵) همسو است. سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از طریق ارزش‌ها، ارتباطات، تعهدات، اعتماد و همکاری بر روی کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان اثر می‌گذارد. سرمایه اجتماعی نقش مهمی در آموزش و پرورش ایفا می‌کند؛ و به دنبال آن، اعتماد، هنجارها، مشارکت و شبکه کیفیت بالای زندگی کاری و شادکامی معلمان را به دنبال خواهد داشت. شادی با سرمایه فرهنگی نیز رابطه دارد که می‌توان با افزایش سرمایه فرهنگی معلمان انتظار داشت شادکامی آن‌ها افزایش یابد. همچنین با افزایش سرمایه فرهنگی معلمان، کیفیت زندگی کاری و بازده آن‌ها در مدرسه و کلاس افزایش می‌یابد و این نیز می‌تواند برای آموزش و پرورش و دانش‌آموزان نتایج بسیار خوبی داشته باشد؛ زیرا میزان بهره‌مندی از سرمایه فرهنگی در جامعه، نوع رفتار جامعه را مشخص نموده و وجود آن، نشان از توسعه جامعه می‌باشد؛ به تبع آن، برخورداری معلمان از این نوع سرمایه، منجر به توسعه آموزش و پرورش می‌شود. سرمایه فرهنگی در بازتولید سایر سرمایه‌ها نقش دارد و موجب رشد فکری و پویایی آموزش و پرورش می‌شود. برعکس، فقدان سرمایه فرهنگی و یا پایین بودن میزان آن، منجر به ناکارآمدی معلمان و کاهش کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری) ۳۴/۸ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری و ۳۰/۴ درصد از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند؛ به عبارت دیگر، می‌توان انتظار داشت معلمان مقطع ابتدایی با داشتن سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی ساختاری بالا، از کیفیت زندگی کاری و شادکامی بیشتری برخوردار باشند. ابعاد سرمایه فرهنگی (سرمایه فرهنگی تعمیم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته و سرمایه فرهنگی نهادینه شده) ۳۸/۲ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری و ۴۰/۷ درصد از واریانس متغیر شادکامی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند. در مجموع می‌توان گفت تغییرات سطح سرمایه فرهنگی معلمان در آموزش و پرورش، تأثیر شگرفی بر سطح کیفیت زندگی کاری و شادکامی آنها می‌گذارد. از سوی دیگر، بورديو در نظریه خود بیان می‌کند که سرمایه فرهنگی فراتر از سرمایه اجتماعی و اقتصادی قرار می‌گیرد و می‌تواند عاملی برای انباشت سرمایه اقتصادی شود. بورديو فرهنگ را مانند نوعی

اقتصاد یا بازار در نظر می‌گیرد. در این بازار، انسان‌ها بیشتر از سرمایه فرهنگی خود مایه می‌گذارند تا سرمایه اقتصادی. این سرمایه بیشتر از خاستگاه طبقه اجتماعی مردم و تجارب آموزشی‌شان سرچشمه می‌گیرد. در این بازار، انسان‌ها سرمایه‌شان را جمع می‌کنند و آن را برای بهبود جایگاه اجتماعی‌شان هزینه می‌کنند و در نتیجه، کیفیت زندگی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ در واقع، معلمی که وضعیت بهتری در سرمایه فرهنگی تعمیم یافته دارد، شادکامی بیشتری نیز خواهد داشت؛ بنابراین با افزایش سرمایه فرهنگی تعمیم یافته معلمان، میزان شادکامی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و با افزایش شادکامی، معلمان کارکرد آموزشی و پرورشی خوبی در مدارس و کلاس درس خواهند داشت و این عمل می‌تواند باعث افزایش علاقه کاری معلمان، افزایش رضایت خاطر دانش‌آموزان، و افزایش کیفیت خدمات در مدارس شود. در مورد رابطه سرمایه فرهنگی عینیت یافته معلمان با شادکامی، می‌توان بیان نمود که هر چقدر معلمان از کتاب‌های درسی و غیر درسی، لغت‌نامه و مطالب آموزشی، اطلاع بیشتری داشته باشند و در آموزش خود از آنها بیشتر بهره‌برند، شادکامی بیشتری خواهند داشت و این شادکامی هم می‌تواند در همه ابعاد کلاس و مدیریت کلاس‌داری تأثیر مثبتی داشته باشد. یکی دیگر از ابعاد سرمایه فرهنگی، بعد نهادینه شده سرمایه فرهنگی (مدارک و مدارج آموزشی) است که با شادکامی معلمان رابطه دارد؛ در واقع با توجه به این رابطه می‌توان این‌گونه بیان کرد که هر چقدر معلمان مدارک علمی بالاتری داشته باشند، شادکامی بیشتری خواهند داشت. البته در این زمینه مسائل دیگری مثل مسأله اقتصادی هم می‌تواند تأثیرگذار باشد، زیرا معلمانی که مدارک علمی بالاتری دارند، حقوق بیشتری دریافت می‌کنند و این افزایش حقوق می‌تواند در شادکامی معلمان تأثیرگذار باشد. از طرف دیگر، معلمانی که مدارک بالای علمی دارند، چون عملکرد نسبتاً خوبی در کلاس درس دارند، می‌توانند شادکامی بیشتری را در خود احساس کنند. محدود بودن پژوهش به معلمان مقطع ابتدایی منطقه سه آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ و عدم بررسی متغیرهای روان‌شناختی پاسخ‌دهندگان مانند هوش، استعداد و طبقه اجتماعی و اقتصادی از محدودیت‌های این پژوهش بود. با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- وزارت آموزش و پرورش با طراحی استراتژی‌هایی از جمله برگزاری کارگاه‌ها، همایش‌ها، تهیه کتاب و حمایت از مدارک علمی معلمان، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، کیفیت زندگی کاری و شادکامی آنها را افزایش دهد.
- معلمان با به‌کارگیری روش‌های مناسب مانند اعتمادسازی بین کارکنان، مشارکت و گسترده کردن شبکه‌ها میان کارکنان، کاربرد ارزش‌های جامعه خود و افزایش همکاری‌های فرهنگی در جهت افزایش سرمایه اجتماعی و فرهنگی، در نهایت به تحقق کیفیت زندگی کاری و شادکامی دست یابند.

- مسؤولین آموزش و پرورش کشور با افزایش حقوق و مزایا، کاهش تراکم دانش‌آموزان در کلاس درس، افزایش منزلت و جایگاه اجتماعی معلمان در جامعه، کیفیت زندگی کاری معلمان را افزایش دهند.
- نوع روابط بین معلمان با یکدیگر و دانش‌آموزان باید مبتنی بر همکاری، تعهد، اعتماد و صمیمیت باشد تا بتوانند بر کیفیت کاری یکدیگر تأثیر مثبتی داشته باشند.
- معلمان با عضویت در سازمان‌های اجتماعی (دولتی و غیر دولتی) و روابط اجتماعی با انجمن‌های مختلف، دوستان و والدین، کیفیت زندگی کاری خودشان را ارتقا دهند.
- با برگزاری دوره‌های فرهنگی، تهیه جزوه‌ها و کتاب‌های فرهنگی مفید می‌توان برخورداری معلمان از سرمایه فرهنگی عینیت یافته (دارایی‌های فرهنگی) را افزایش داد تا کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش یابد.
- با ارتقای مدارک علمی و آموزشی معلمان (سرمایه فرهنگی نهادینه شده) می‌توان کیفیت زندگی کاری آن‌ها را افزایش داد.
- مسؤولین آموزش و پرورش کشور با افزایش انواع سرمایه‌های اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی می‌توانند شادکامی معلمان را افزایش دهند.
- براساس سرمایه اجتماعی رابطه‌ای می‌توان با برگزاری دوره‌های مختلف، نوع و کیفیت روابط بین معلمان و دانش‌آموزان را افزایش داد تا از این طریق، شادکامی آن‌ها افزایش یابد.

### منابع

- الوانی، سیدمهدی؛ سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۴ (۳۳ - ۳۴)، ۳-۲۶.
- الوانی، سیدمهدی؛ و عبدالله‌پور، مونا. (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی. *پیام مدیریت*، ۷ (۲۷)، ۵-۲۶.
- تاجبخش، کیان. (۱۳۹۲). *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. تهران: نشر شیرازه.
- تراسبی، دیوید. (۱۳۹۲). *اقتصاد و فرهنگ*، ترجمه کاظم فرهادی، تهران: نشر نی.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۹۰). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: سمت.
- جانعلیزاده، حیدر؛ خوش‌فر، غلامرضا؛ و سپهر، مهدی. (۱۳۸۹). در جستجوی سرمایه فرهنگی. *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۶ (۲۰)، ۲۱۷-۲۳۸.
- دولان، شیمون‌ال؛ و شولر، راندال‌اس. (۱۳۸۸). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- رضادوست، کریم؛ نبوی، عبدالحسین؛ و صالحی، نجمه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عوامل اجتماعی و روانی بر احساس نشاط. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۶ (۳)، ۱-۲۲.



- رضائیان، علی. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- روحانی، حسن. (۱۳۸۸). درآمدی بر نظریه سرمایه فرهنگی. *فصلنامه راهبرد، ۱۸*(۵۳)، ۷-۳۵.
- سلمانی، داود. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: دانشگاه تهران.
- سهرابزاده، مهران؛ حسینزاده، سیدسعید؛ امامعلی‌زاده، حسین؛ و سخایی، ایوب. (۱۳۹۵). سرمایه و شادی؛ پژوهشی در باب ارتباط میان سرمایه اجتماعی و فرهنگی با احساس شادی (مورد مطالعه: شهروندان شهرستان آران و بیدگل). *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷*(۲۸)، ۱۵۶-۱۲۳.
- شاه‌حسینی، ماهرو. (۱۳۸۱). مطالعه و بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در عملکرد انجمن‌های اعتبار‌گردشی زنان در تهران. پایان‌نامه چاپ‌نشده کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران.
- شرمه‌ورن، جان‌آر؛ هانت، جیمزجی؛ و ازبورن، ریچاردان. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی و محمدعلی سبحان‌اللهی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- صالحی، رضا؛ و سپهرنیا، رزیتا. (۱۳۹۰). اندازه‌گیری سرمایه فرهنگی براساس نظریه بورديو در ایران. *پژوهشنامه تربیتی، ۶*(۷۱)، ۹-۴۲.
- صالحی‌عمران، ابراهیم؛ و عابدینی، میمنت. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین شادکامی با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان در فضاهای آموزشی استان مازندران با تأکید بر نقش برنامه‌ریزی آموزشی. *فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۷*(۱۳)، ۱۲۱-۱۴۵.
- عرفانی‌خانقاهی، معصومه؛ شیرزادکیریا، بهارک؛ و صداقت، مریم. (۱۳۹۶). ارتباط هوش معنوی و سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد پزشکی تهران. *فصلنامه مدیریت سلامت، ۲۰*(۷)، ۵۱-۴۰.
- فوکویاما، فرانسیس. (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلام‌عباس توسلی. تهران: جامعه ایرانیان.
- کامینگز، توماس. (۱۳۸۳). توسعه سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده. تهران: مرکز علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- کامینگز، توماس؛ و اورلی، کریستوفر. (۱۳۸۵). تحول و توسعه سازمان، ترجمه کوروش برارپور. تهران: فرازاندیش سبز.
- کاوه، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی میزان، اهداف، مراحل و موانع بهره‌گیری از رسانه‌های آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهر تهران. *مجله پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۲۲*(۷)، ۱۴۹-۱۶۲.
- کلمن، جیمز. (۱۳۸۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نی.

- هادی‌زاده طلاساز، زهرا؛ نورانی‌سعدالدین، شهلا؛ و شاکری، محمدتقی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها. *فصلنامه حیات*، ۲۱(۱)، ۶۷-۵۶.
- هانتینگتون، ساموئل؛ و هریسون، لارنس. (۱۳۹۳). *اهمیت فرهنگ*، ترجمه انجمن توسعه مدیریت ایران. تهران: امیرکبیر.
- ولکاک، مایکل؛ و نارایان، دیپا. (۱۳۸۹). *سرمایه اجتماعی و تبعات آن برای نظریه توسعه، پژوهش و سیاست در عرصه اجتماعی، اعتماد و توسعه*، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان. تهران: شیرازه.
- Ahn, N., Garcia, J.R., & Jimeno, J.F. (2004). The impact of unemployment on individual well-being in the EU. *European Network of Economic Policy Research Institutes*. Working Paper, 29.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2nd edition). London: Rutledge Press, Taylor & Francis group.
- Bourdieu, P. (1985). The forms of capital in Richardson, J.G. (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood, New York.
- Bourdieu, P. (1997). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In J. Karabel and A. H. Halsey, (Eds.), *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press.
- Cascio, W. (1998). *Managing Human Resources: productivity quality of work life*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Diener, E., Oishi, Sh., & Lucas, R.L. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (eds.), *Handbook of positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Eyupoglu, S. Z., & Saner, T. (2009). Job satisfaction: Does rank make a difference?. *African Journal of Business Management*, 3(10), 609-615.
- Falk, L. & Kilpatrick, S. (1999). *What is Social Capital? A Study of Interaction in a Rural Community, Faculty of Education*. University of Tasmania, paper D5/1999, In the CRLRA Discussion Paper Series.
- Fordyce, M. W. (1983). A program to increase happiness: further studies. *journal of counseling psychology*, 30(4,)483-498.
- Harris, P.R., & Lightsey, O.R. (2005). Constructive thinking as a mediator of the relationship between extraversion, neuroticism and subjective wellbeing. *European Journal of Personality*, 10(2), 409-426.
- Helliwell, J. F., Akinin, L. B., Shiplett, H., Huang, H., & Wang, S. (2017). *Social Capital and Prosocial Behaviour as Sources of Well-Being* (No. w23761). National Bureau of Economic Research.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Krishna .A. & shared .E (1999). *social Assessment tool conference on social capital and poverty Reduction*. The world Bank Washington D.C.June 22.
- Lees, M., & Kearns, S. (2005). *Improving work life quality: A diagnostic approach model*. Healthcare quality.
- Morin, E. M & Morin, W .(2003). *Quality of woek Life and firm performance: The case of TEKKA*. HEC Montreal. Department of management, Canada.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

- Newstrom, J. (2014). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill Higher Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free press.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.