

نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران

میرعلی سیدنقوی^۱ - علی عسکر بهارلو^۲

چکیده

این مقاله، به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی می‌پردازد. دو متغیر عدالت سازمانی و جنسیت نیز در این پژوهش به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده مدنظر هستند. این پژوهش بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در نیمه دوم سال ۱۳۸۶ و نیمه اول سال ۱۳۸۷ از نمونه‌ای متشکل از ۹۳ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران)، که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند، انجام شده است. همچنین از روش‌های تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده گردید. نهایتاً نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی کارکنان، بویژه با بهبود تعهد عاطفی کارکنان، رابطه معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی

سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی.

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، Asnagavi@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، aliaskar-baharloo@yahoo.com

مقدمه

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهمتری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد. سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم کمک نماید.

بیان موضوع و اهمیت و ضرورت پژوهش

ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان به‌طور کلی برای سازمان و در نتیجه برای مشتریان و به‌طور کلی برای همه کسانی که از خدمات سازمان به نحوی استفاده می‌نمایند، نامطلوب، مخرب و هزینه‌بر است، از طرفی کارکنانی هم که بالاجبار در سازمان باقی می‌مانند و دارای تعهد سازمانی (به ویژه تعهد عاطفی) پایین هستند، بهره‌وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. به همین دلیل، سازمان‌ها باید در صدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان و نیز افزایش میزان بهره‌وری و بهبود عملکرد آنها باشند.

در این راستا یکی از مسائل چالش‌هایی که شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران با آن رو به رو است مسأله تعهد سازمانی کارکنان است که سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارکنان متخصصی می‌نماید که سرمایه‌های انسانی و اساسی‌ترین سرمایه سازمانی هستند. خروج و ترک کارکنان از سازمان به هر نحوی، ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌نماید. لذا شکی نیست که انجام تحقیقات گسترده و ارائه راهکارهایی در جهت بهبود تعهد سازمانی کارکنان یکی از مسائل مهمی

است که نه تنها این سازمان بلکه تمامی سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن معطوف نمایند. تحقیقات نشان داده است که ترک سازمان توسط افراد در روحیه و بهره‌وری افرادی که در شرکت باقی می‌مانند نیز، تاثیر منفی دارد و این امر باعث کاهش رضایت مشتریان نیز می‌شود. طبق نظر دیوید موریس، میانگین هزینه جایگزین کردن یک کارمند ساده که ۶ دلار در ساعت برای شرکت درآمد ایجاد می‌کند، ۲۰۷۶ دلار و میانگین هزینه جایگزین کردن یک کارمند حرفه‌ای که هر ساعت ۱۵ دلار برای شرکت درآمد ایجاد می‌کند، ۵۱۹۰ دلار می‌باشد. بر اساس این آمار هزینه سالانه جابجایی کارکنان برای یک موسسه با کارکنانی که حداقل حقوق را دریافت می‌کنند، حدود ۱۰۰ هزار دلار خواهد بود [باک و واتسن، ۲۰۰۲؛ ۱۷۷].

از این رو با توجه به این که امروزه سازمان‌ها، هزینه‌های هنگفتی را به‌علت عدم تعهد کارکنان خود نسبت به سازمان به‌طور ناخواسته متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود سرمایه اجتماعی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضا که در بردارنده مزایایی هم برای افراد و برای سازمان است، در بهبود تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. بنابر این این پژوهش به دنبال آن است تا نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (در ستاد تهران)، را مورد بررسی قرار دهد.

هدف اصلی در تحقیق حاضر تعیین نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) و تعیین نحوه اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر روی بهبود ابعاد تعهد سازمانی نیز به‌عنوان اهداف فرعی تحقیق، می‌باشند. ضمن اینکه محققان این موضوع را نیز مورد بررسی قرار دادند که آیا متغیرهای جنسیت و عدالت سازمانی در رابطه میان متغیرهای سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی، قدرت تعدیل‌کنندگی دارند یا خیر؟

مروری بر ادبیات پژوهش

سرمایه اجتماعی

آنچه بر ابهامات فراوان تئوری سرمایه اجتماعی می‌افزاید، تعاریف متعدد در حوزه‌های

گوناگون توسط افراد مختلف است. در جدول ۱ به برخی از این تعاریف اشاره شده است:

جدول ۱. مجموعه‌ای از تعاریف سرمایه اجتماعی که توسط بانک جهانی منتشر شده (فرانسیس، ۲۰۰۲)

بورديو ^۱ : مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی یا شناخت متقابل، بدست می‌آید.
پوتنام ^۲ : اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که می‌تواند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنش‌های هماهنگ، بهبود بخشند.
فافچمپسن ^۳ : یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط (بوئزه نقشی که روابط بین فردی، عضویت کلوب و شبکه‌های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می‌کند).

به طور واضح در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی اتفاق نظر وجود ندارد. هر یک از محققان طبقه بندی مختلفی از سرمایه اجتماعی ارائه داده اند.

ناهایت و گوشال در سال (۱۹۹۸) سه بُعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفتند که عبارتند از: بُعد شناختی، بُعد ساختاری و بُعد رابطه‌ای [کروسی، ۲۰۰۷: ۵۳۱].

۱. بُعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بُعد در بر گیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است و مانند بُعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان، می‌پردازد [بولینو، ۲۰۰۲: ۵۰۶] و موارد زیر را در بر می‌گیرد زبان و کدهای مشترک و همچنین روایت‌های مشترک [ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۱].

۲. بُعد شناختی نهایت و گوشال (۱۹۹۸) از سرمایه اجتماعی به‌عنوان منابع فراهم‌کننده آرمان مشترک در میان بخش‌ها، تعریف شده است [واتسن^۵ و پاپامارکوس^۶،

1. Bourdieu
2. Putnam
3. Fafchamps
4. Krause et al.
5. Watson
6. Papamarcos

۲۰۰۲: ۵۴۳]. به عبارت دیگر، این بُعد به منابعی اطلاق می‌شود که برای گروه‌ها، تفسیرها و تعابیر مشترک فراهم می‌کند. آنها همچنین مطرح می‌کنند که معانی مشترک از قبیل ارزش‌ها و اهداف مشترک به واسطه مشارکت مستمر در فرآیند معنابخشی به موازاتی که گروه‌ها درک مشترک به وجود می‌آورند، توسعه می‌یابد [کروسی، ۲۰۰۷: ۵۳۱].

۳. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بُعد به ارتباطات میان بازیگرانی اشاره دارد که به طور متوالی در حال تسهیم اطلاعات هستند. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استدلال نمودند که برخورداری از چنین اطلاعاتی منجر به ارتقاء توانایی سازمان در جذب (تحلیل) و تلفیق دانش می‌شود که این امر یک مزیت رقابتی را برای سازمان ایجاد می‌نماید [کری آر. لینا و فریتس کی. پیل، ۲۰۰۶: ۳۵۵].

۴. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوی پیوندهای میان شبکه و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود [ناهایپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۱].

۵. بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بُعد، ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر، بُعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت ارتباطات در سازمان متمرکز می‌گردد [بولینو، ۲۰۰۲: ۵۰۶]. این بُعد شامل اعتماد^۱، هنجارها^۲، تعهدات^۳ و هویت^۴ می‌شود [ناهایپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۱].

ناهایپیت و گوشال (۱۹۹۸) بیان می‌دارند که ترکیب و مبادله دانش در یک سازمان، هنگامی که افراد با هم در ارتباط هستند (سرمایه ساختاری)، روابط قوی و مثبت با یکدیگر دارند (سرمایه رابطه‌ای) و توانایی درک و بکارگیری دانش را دارند (سرمایه شناختی) می‌تواند تسهیل گردد [مت ایسا و امیر، ۲۰۰۷: ۲۴۸].

تعهد سازمانی

از تعهد سازمانی^۵ تعاریف مختلفی ارائه شده است. تعاریف و سنجش‌های مختلف، در واقع

1. Trust
2. Norms
3. Obligations
4. Identification
5. Organizational commitment

نشان دهنده این موضوع است که تعهد سازمانی، چگونگی رابطه یا ارتباط فرد با سازمان را مشخص می نماید. این افراد در نحوه هایی که این ارتباط یا رابطه بهبود یافته و توضیح داده می شود، متفاوت عمل می کنند [کانشیرو، ۲۰۰۸: ۴۴].

جدول ۲. ابعاد ارائه شده برای سرمایه اجتماعی از نظر محققان مختلف

محققان	ابعاد
گلمن	تعهدات، کانال های اطلاعاتی، اعتماد، هنجارها و تصدیق های موثر [کلمن، ۱۹۸۸: ۹۷]
پورتز	نُرم ها [پورتز، ۱۹۹۸: ۱۹].
پوتنام	اعتماد، نُرم ها و پیوندهای شبکه ای [ابوانز، ۱۹۹۶؛ برمن، ۱۹۹۷؛ ولکاک، ۱۹۹۸: ۲۸]
لینا و وان بورن	وابستگی و اعتماد [لنا و وان برن، ۱۹۹۹، ۵۴۲]
لاک لی	کیفیت و شبکه های ساختاری [لاک لی، ۲۰۰۵: ۱۲۳]
ناهایت و گوشال	ساختاری، رابطه ای و شناختی [کروسی، ۲۰۰۷: ۲: ۵۳۱].
اسلام همکاران	ساختاری، شناختی، افقی و عمودی [اسلام و همکاران، ۲۰۰۶: ۵]
گروه مطالعاتی کندی	اعتماد، مشارکت سیاسی، مشارکت و رهبری مدنی، پیوندهای اجتماعی غیر رسمی، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی، تنوع در معاشرت و دوستی [رحمان سرشت، ۱۳۸۶: ۲۶۸].

تعاریف متعددی می توان برای تعهد سازمانی برشمرد. به اعتقاد ماودی، پیترو و استیرز (۱۹۹۲) تعهد عبارت است از تعیین هویت شدن با یک سازمان که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه بخاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می شود [کانشیرو، ۲۰۰۸: ۴۴]. به نظر مورهد گریفین، تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان [مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۸۱].

تعهد سازمانی طی دهه های اخیر بعلا ادراک کارکنان از تعهد و عموماً صرف نظر از

اینکه تعهد بعنوان یکی از عوامل تعیین کننده کلیدی اثربخشی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته می‌شود، موضوع پژوهش محبوبي در میان پژوهشگران رفتاری و سازمانی می‌باشد [فیوریتو و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۸۹].

تحقیقات گذشته در زمینه تعهد سازمانی، بر روی روش‌های یک بعدی برای سنجش و تعهد و بکارگیری روش رفتاری و نگرشی (عاطفی) متمرکز بوده‌اند. امروزه تشخیص داده شده که تعهد یک ساختار چند بُعدی است و پیامدهای آن نیز در سرتاسر این ابعاد متغیر است.

اگر یک سازمان بخواهد غیبت و انتقال^۱ را کاهش دهد و به همان نحو، رفتار شغلی را به وسیله پرورش تعهد بیشتر در میان کارکنان، بهبود بخشد، مهم است که، طریقه بهبود تعهد و کارهایی که می‌توانند برای پرورش نوع مناسب تعهد انجام دهند را درک نماید [کانشیرو، ۲۰۰۸: ۴۷-۴۳].

می‌یر و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بُعدی تعهد می‌باشند. آنها سه بُعد تعهد سازمانی را ارائه نموده‌اند:

۱. تعهد عاطفی^۲: به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن شناخته می‌شود.

۲. تعهد مستمر^۳: این بعد بر مبنای تئوری سرمایه گذاری‌های بیکر (۱۹۶۰) می‌باشد. این تئوری براین اساس استوار است که با گذشت زمان فرد سرمایه ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته تر شده و از دست دادن آن برای فرد هزینه برتر می‌شود.

۳. تعهد هنجاری^۴: بعد سوم تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان می‌باشد، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند [آلن و میر، ۱۹۹۰: ۱۴].

1. Turnover
2. Affective commitment
3. Continuance commitment
4. Normative commitment

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش پژوهش نیز در زمره پژوهش‌های توصیفی همبستگی قرار می‌گیرد. این تحقیق با یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی آغاز گردیده است:

فرضیه اصلی پژوهش: سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثر گذار است.
فرضیه‌های فرعی پژوهش:

۱. سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد مستمر کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثر گذار است.
 ۲. سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد عاطفی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثر گذار است.
 ۳. سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد هنجاری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثر گذار است.
 ۴. جنسیت، رابطه میان سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) را تعدیل می‌کند.
 ۵. عدالت سازمانی، رابطه میان سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) را تعدیل می‌کند.
- این پژوهش در نیمه دوم سال ۱۳۸۶ و نیمه اول سال ۱۳۸۷ در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) به اجرا در آمده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان ستاد مرکزی شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران، (واقع در ستاد تهران) تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش، جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. از آنجایی که در تحقیق حاضر، جامعه آماری مشخص و مقیاس داده‌ها از نوع کیفی هستند، از فرمول زیر برای تعیین حجم نمونه استفاده گردیده است (سیکاران، ترجمه: صائبی و شیرازی ۱۳۸۱: ۷۱).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \alpha / \gamma \cdot p(1-p)}{\epsilon^2 (N-1) + Z^2 \cdot \alpha / \gamma \cdot p(1-p)}$$

(n: حجم نمونه / N: جامعه آماری / P: نسبت موفقیت در جامعه آماری / 1-P: نسبت عدم موفقیت در جامعه آماری / ϵ : دقت برآورد)

$$n = \frac{(0.5) \times (0.5) \times (1/96^2) \times (560)}{(0.5) \times (0.5) \times (1/96^2) + (560 - 1) \times (0.1^2)} \approx 83$$

بنابراین حجم نمونه تحقیق با $P=0.5$ و دقت برآورد (ϵ) 0.1، برابر با 83 نفر است که به صورت تصادفی از بین جامعه آماری انتخاب گردیدند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش نیز، پرسشنامه 45 گویه‌ی می‌باشد که در میان مدیران و کارشناسان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران)، توزیع و جمع‌آوری گردیده است.

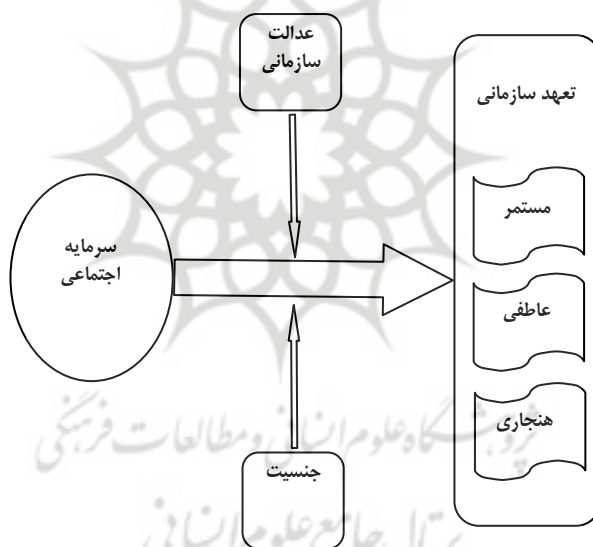
برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا از آمار توصیفی استفاده شد. در آمار تحلیلی این تحقیق به منظور شناخت متغیرهای مکنون، از تحلیل عاملی اکتشافی و برای آزمون معناداری این روابط و مدل‌های اندازه‌گیری به دست آمده، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردیده است. همچنین به منظور بررسی روابط میان سرمایه اجتماعی و اثرات آن بر روی تعهد سازمانی هم به صورت جزئی و هم به طور کلی، از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم افزارهای آماری LISREL و SPSS استفاده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

به منظور ایجاد چارچوب نظری پژوهش حاضر، از ابعاد ناهایت و گوشال (بعد ارتباطی، بعد شناختی و بعد ساختاری) برای بیان سرمایه اجتماعی استفاده شده است باید توجه داشت که هر یک از این ابعاد نیز از یکسری مولفه تشکیل شده است. البته باید دقت نمود که در این پژوهش سرمایه اجتماعی را در چارچوب نظری به ابعاد مختلف تفکیک نگردیده بلکه آن را به صورت کلی در نظر گرفته و به شکل زیر تعریف عملیاتی شده است: سرمایه اجتماعی عبارتست از، ارزیابی کارکنان سازمان از اینکه تا چه میزان فرهنگ و فضای موجود در سازمان با گویه‌های معرف سرمایه اجتماعی تطابق دارد. همچنین از

رویکرد چند بُعدی میر و همکارانش که شامل ابعادی مانند تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می‌باشد و به طور مفصل در بخش مربوط به ادبیات پژوهش تشریح شده نیز برای بیان تعهد سازمانی استفاده شده و آنرا به صورت زیر تعریف عملیاتی نموده ایم: تعهد سازمانی عبارت است از اینکه، کارکنان سازمان تا چه اندازه تمایل به ماندن در سازمان داشته و را مدیون سازمان می‌دانند و به آن وفا دارند. همچنین در این پژوهش در نظر داریم که نقش متغیرهای عدالت سازمانی و جنسیت را به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، در رابطه میان سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی کارکنان بررسی نماییم. در حقیقت مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی

برای شناخت متغیرهای مکنون از متغیرهای مشاهده، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی (با استفاده از تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری) استفاده گردید. در تحلیل عاملی اکتشافی برای سرمایه اجتماعی، دو تحلیل صورت گرفت. در تحلیل عاملی مرتبه اول، سه

بُعد اهداف مشترک، پیوند شبکه و اعتماد به صورت معناداری آشکار شدند، اما بعد ثبات شبکه، علیرغم مستقیم بودن مفهوم سوال، نوعی رابطه معکوس در ساختار متغیر یافته بود که با توجه به یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی، بُعد ثبات شبکه از تحلیل‌های بعدی حذف شد. پس از حذف روابط عاملی تأیید نشده، ضرایب استاندارد و اعداد معناداری در مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی حاکی از ساختار عاملی مناسب این مدل بود. بنابراین با توجه به ساختار عاملی تأیید شده، سه عامل اهداف مشترک، پیوند مشترک و اعتماد به عنوان ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی شناخته شده و وارد تحلیل گردیدند. در ادامه به منظور اطمینان از ساختار نهایی عاملی در متغیر سرمایه اجتماعی، تحلیل عاملی اکتشافی (به علت تغییر ساختار قبلی برای پرسشنامه) و تأییدی مرحله دوم، صورت گرفت. که در آن، ماتریس عاملی نشان داد که هر سه عامل اهداف مشترک، پیوند شبکه و اعتماد، با بارهای عاملی مناسب در قالب یک متغیر قرار گرفته‌اند، که طبعاً این متغیر سرمایه اجتماعی نامگذاری شده است. در واقع این عامل در حدود ۷۳ درصد واریانس ابعاد سه‌گانه را توضیح می‌دهد که میزان مناسبی است.

به منظور تأیید ساختار مفهومی سازه‌ها در پرسشنامه طراحی شده درباره تعهد سازمانی، ابتدا تلاش گردید با استفاده از مدل معادلات ساختاری، معناداری روابط عاملی به دست آید. اما به علت نامناسب بودن ساختار عاملی سوالات، مدل مناسب که از برازش مطلوب برخوردار باشد در نرم افزار لیزرل به دست نیامد (در اصطلاح تخصصی، مدل ساختاری اجرا نگردید). بدین منظور ابتدا تلاش گردید تا از طریق تحلیل عاملی اکتشافی از ساختار عاملی اطمینان نسبی حاصل شود. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی مرحله اول برای متغیر تعهد سازمانی نشان داد که ساختار عاملی به دست آمده در تحلیل اکتشافی، مطابق با آنچه در پرسشنامه ارائه شده بود، نمی‌باشد. بنابراین برای دستیابی به گویه‌های مناسب و ساختار عاملی مطلوب و تأیید روابط مفهومی در متغیر تعهد سازمانی، با توجه به بارهای عاملی به دست آمده و نیز ساختار پرسشنامه تعدادی از سوالات پرسشنامه از تحلیل حذف شدند. مجدداً با حذف برخی گویه‌ها، تحلیل عاملی اکتشافی با گویه‌های باقی مانده صورت گرفت. نتایج مناسب بودن تعداد نمونه‌ها برای تحلیل عاملی (۰/۷۲=) KMO، تعیین شد، که معناداری آزمون بارتلت را مشخص نمود.

در نهایت با توجه به بارهای عاملی به دست آمده و ساختار پرسشنامه این عوامل به ترتیب، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری نامگذاری شدند. این سه عامل در حدود ۷۰ درصد واریانس سوالات مزبور را توضیح می دهند. به منظور تأیید روابط عاملی به دست آمده تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز صورت گرفت. که مشاهده شد، اولاً شاخص های برازندگی مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری است. ثانیاً ضرایب معناداری نیز نشان دهنده معناداری تمامی روابط عاملی به دست آمده در تحلیل اکتشافی و نیز بر اساس ساختار مفهومی متغیرها بود. اما به منظور دست یابی به ساختار نهایی متغیر تعهد سازمانی مجدداً تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مرحله دوم برای این متغیر صورت گرفت. در ابتدا انتظار بود همانند سرمایه اجتماعی، سه بُعد تعهد سازمانی در قالب یک عامل قرار گیرند. اما یافته های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به گونه دیگری. یافته های تحلیل عاملی اکتشافی مرحله دوم برای متغیر تعهد سازمانی نشان داد که اگرچه یک عامل نهایی در این تحلیل به دست آمده با این حال سازه تعهد مستمر دارای بار عاملی نامناسب و منفی در این عامل می باشد.

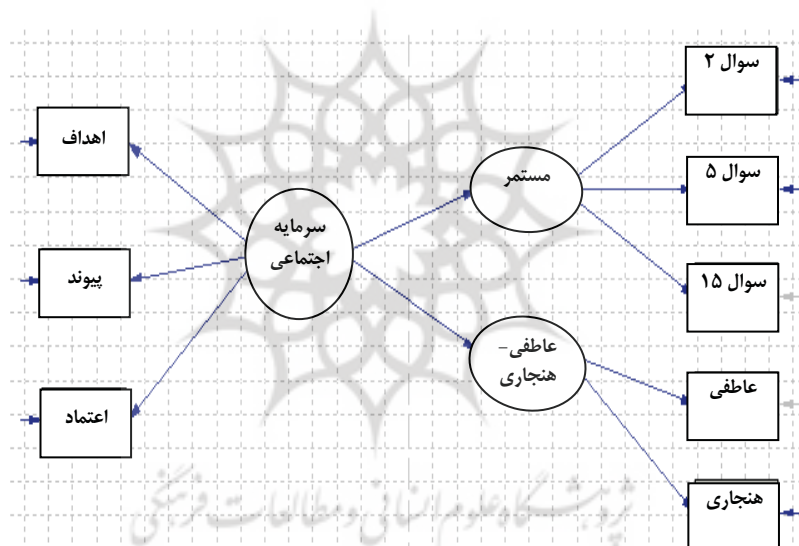
یافته های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز نشان دهنده آن بود که ارتباط میان متغیر مکنون به دست آمده با تعهد مستمر معنادار نیست. به عبارت دیگر به نظر می رسد، ابعاد مختلف تعهد سازمانی دارای ماهیت متفاوت از یکدیگر می باشند، که همین مساله باعث شده بود این عوامل در قالب یک عامل نهایی قرار نگیرند. به منظور اطمینان از این امر، تحلیل همبستگی میان سه بُعد تعهد سازمانی انجام گردید. یافته های حاصل از تحلیل همبستگی نیز نشان دهنده عدم ارتباط معنادار میان بُعد تعهد مستمر با سایر ابعاد تعهد سازمانی بود. همبستگی میان تعهد عاطفی و هنجاری قوی و در سطح ۹۹ درصد معنادار بود. اما تعهد مستمر با هیچ یک از این دو بُعد، همبستگی معناداری نداشت. بنابراین ابعاد مختلف تعهد سازمانی را نمی توان ماهیتاً در قالب یک بُعد تعهد سازمانی محسوب و در فرضیه ها آزمون نمود.

به منظور اطمینان بیشتر از این امر، تحلیل عاملی تأییدی با دو متغیر مکنون صورت گرفت. در این تحلیل متغیرهای مکنون به صورت ۱. تعهد مستمر، و ۲. تعهد عاطفی -

هنجاری تعریف شدند. مشاهده شد که اولاً شاخص‌های برازندگی مدل نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است. ثانیاً ضرایب معناداری نیز نشان‌دهنده معناداری روابط عاملی به دست آمده بر اساس متغیرهای جدید تعریف شده، بودند. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر عدالت سازمانی نیز نشان‌دهنده، تأیید ساختار عاملی و مفهومی میان ابعاد عدالت سازمانی و گویه‌های مورد نظر بود.

مدل مفهومی پژوهش (مدل ساختاری) برای آزمون فرضیات در شکل ذیل نشان داده شده است.

شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش (مدل ساختاری) برای آزمون فرضیات



آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیات فرعی تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون

فرضیه فرعی اول: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.

فرضیه آماری:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر اثر گذار است.} \\ H_1 : \beta_i \neq 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر اثر گذار نیست.} \end{cases}$$

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه فرعی اول در جدول ۳، معنادار بودن رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد مستمر را تأیید نمی کند. بنابراین فرض آماری صفر رد نشده، در نتیجه می توان گفت سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر کارکنان در سازمان اثر گذار نیست.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی اول

معناداری	R ²	ضریب بتا	
۰/۳۴۵	۰/۰۱۰	- ۰/۰۹۹	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد مستمر

فرضیه فرعی دوم: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثر گذار است.

فرضیه آماری:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی اثر گذار نیست.} \\ H_1 : \beta_i \neq 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی اثر گذار است.} \end{cases}$$

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه فرعی دوم در جدول ۴، معنادار بودن رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد عاطفی را تأیید می نماید. بنابراین فرض آماری صفر رد شده و می توان گفت سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی کارکنان در سازمان اثر گذار است.

جدول ۴. تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی دوم

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	
./۰۰۰	./۱۴۰	./۳۷۴	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد عاطفی

فرضیه فرعی سوم: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد هنجاری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است

فرضیه آماری:

$$\begin{cases} H_1: \beta_1 = 0 \\ H_2: \beta_1 \neq 0 \end{cases}$$
 سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد هنجاری اثرگذار نیست.
سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد هنجاری اثرگذار است.

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه فرعی سوم در جدول شماره ۵، معنادار بودن رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد هنجاری را تأیید نمی‌کند. بنابراین فرض آماری صفر رد نمی‌شود و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد هنجاری کارکنان در سازمان اثرگذار نیست.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی سوم

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	
۰/۲۸۶	۰/۰۱۳	۰/۱۱۲	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد هنجاری

آزمون فرضیه اصلی با استفاده از تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری

همانطور که گفته شد، نتایج تحلیل عاملی در متغیر تعهد سازمانی، نشان‌دهنده ماهیت متفاوت ابعاد تعهد سازمانی است که در قالب یک سازه مشترک تعهد سازمانی نمی‌توان آنها را تحلیل نمود. با توجه به یافته‌های آن تحلیل می‌توان فرضیه اصلی پژوهش را در

قالب دو فرضیه اصلی مطرح نمود:

۱. سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.

۲. سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی - هنجاری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.
در ابتدا تحلیل رگرسیون برای هر فرضیه اصلی انجام می‌گردد، سپس با استفاده از مدل معادلات ساختاری این دو فرضیه را آزمون می‌نماییم.

فرضیه اصلی اول: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد مستمر کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.
از آنجایی که فرضیه فوق با فرضیه فرعی اول، یکسان است، نتایج تحلیل رگرسیون این فرضیه، مشابه نتایج به دست آمده از جدول ۳ می‌باشد.
فرضیه اصلی دوم: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی - هنجاری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.

فرضیه آماری:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی - هنجاری اثرگذار نیست.} \\ H_1 : \beta_i \neq 0 & \text{سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی - هنجاری اثرگذار است.} \end{cases}$$

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه اصلی دوم، در جدول شماره ۶، نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج تحلیل رگرسیون معنادار بودن رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد عاطفی - هنجاری را تأیید می‌نماید. بنابراین فرض آماری صفر رد شده و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد عاطفی - هنجاری کارکنان در سازمان اثرگذار است.

با استفاده از مدل معادلات ساختاری، فرضیه‌های فوق آزمون گردیده و شکل‌های شماره ۲ و ۳ یافته‌های این تحلیل را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی مدل نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است (کای دو به

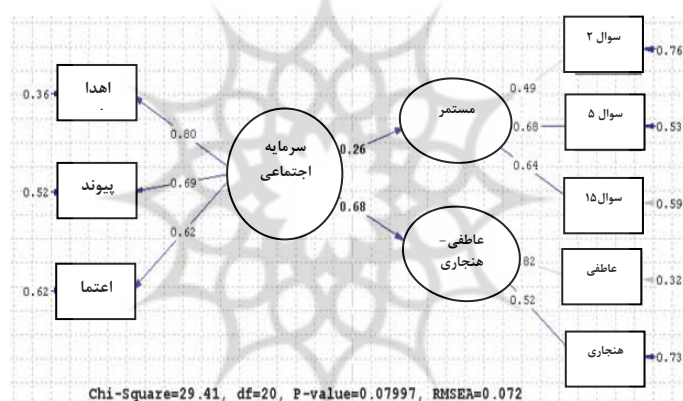
درجه آزادی کوچکتر از ۳، p-value کوچکتر از ۰/۰۵ و RMSEA نیز کوچکتر از ۰/۱ است).

جدول ۶. تحلیل رگرسیون برای فرضیه اصلی دوم

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	
۰/۰۰۰	۰/۱۳۸	۰/۳۷۲	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد عاطفی-هنجاری

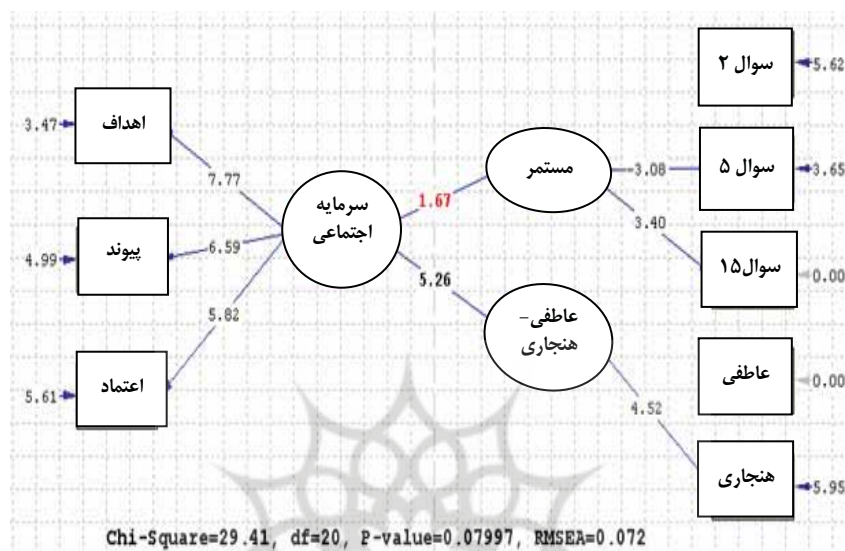
شکل ۳. ضرائب استاندارد (λ) در مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش



اما همانطور که در شکل‌های ۲ و ۳ از ضرائب استاندارد و اعداد معناداری روابط منطبق با فرضیه‌های اصلی پژوهش مشاهده می‌شود، تحلیل مسیر نشان می‌دهد، سرمایه اجتماعی بر تعهد عاطفی-هنجاری کارکنان دارای تأثیر معنادار (ضریب استاندارد ۰/۶۸ و عدد معناداری ۵/۲۶)، اما بر تعهد مستمر فاقد تأثیرگذاری معنادار بوده است (ضریب استاندارد ۰/۲۶ و عدد معناداری ۱/۶۷).

با این حال به منظور آزمون فرضیه اصلی، از میانگین نمرات سه بُعد تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری میزان تعهد سازمانی کارکنان محاسبه و از طریق آزمون رگرسیون فرضیه اصلی پژوهش آزمون گردید. شایان ذکر است به علت عدم قرار گرفتن

شکل ۴. اعداد معناداری (γ) ضرایب در مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های اصلی



این سه بُعد در داخل یک سازه مکنون، مدل ساختاری که بتواند این سه متغیر را با هم دربر داشته باشد با توجه به داده‌های پژوهش قابل اجرا نبوده است.

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (واقع در ستاد تهران) اثرگذار است.

فرضیه آماری:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_i = 0 \\ H_1 : \beta_i \neq 0 \end{cases}$$

سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی اثرگذار نیست.
سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی اثرگذار است.

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه اصلی، در جدول ۷، نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج تحلیل رگرسیون معنادار بودن رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را تأیید می‌نماید. بنابراین فرض آماری صفر رد شده و می‌توان

گفت سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی کارکنان در سازمان اثرگذار است.

جدول ۷. تحلیل رگرسیون برای فرضیه اصلی

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	سرمایه اجتماعی
.۰۰۱	.۱۱۹	.۳۴۴	

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

تحلیل همبستگی

از آنجایی که هدف اولیه این پژوهش، بررسی اثر سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان بوده، سعی شد رابطه یکسویه این عنوان با تفصیل بیشتری مورد بررسی قرار گیرد، اما محقق جهت اطمینان از وجود رابطه معنادار میان دو متغیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن نیز استفاده نموده که نتایج آن را به صورت کلی در جدول ذیل مشاهده می‌نمائید:

جدول ۸. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون

فرضیه	ضریب همبستگی	معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی اول: سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد مستمر رابطه‌ی معناداری دارد.	-.۱۱۱	.۲۹۱	فرضیه تأیید نگردیده است
فرضیه فرعی دوم: سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد عاطفی رابطه‌ی معناداری دارد.	.۳۴۸	.۰۰۱	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی سوم: سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد هنجاری رابطه‌ی معناداری دارد.	.۱۶۶	.۱۱۱	فرضیه تأیید نگردیده است
فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری دارد.	.۳۴۹	.۰۰۱	فرضیه تأیید شده است

آزمون سایر فرضیه‌های فرعی پژوهش

به منظور آزمون سایر فرضیه‌های پژوهش مبنی بر تعدیل‌کنندگی رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی از طریق متغیرهای جنسیت و عدالت سازمانی از آزمون

رگرسیون به روش دو نیمه کردن استفاده گردیده است.

فرضیه ۴

جنسیت رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را تعدیل می کند. برای آزمون این فرضیه رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در زنان و مردان آزمون گردید. جدول ۹ نتایج این آزمون را در مردان و جدول ۱۰ نتایج این آزمون را در زنان نشان می دهد.

جدول ۹. تحلیل رگرسیون رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در مردان

معناداری	R^2	ضریب بتا	جنسیت مرد
۰/۰۳۸	۰/۰۶۹	۰/۲۶۲	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در زنان

معناداری	R^2	ضریب بتا	جنسیت زن
۰/۰۱۳	۰/۲۰۰	۰/۴۴۷	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

همانطور که از مقایسه جداول ۹ و ۱۰ مشاهده می شود، رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در مردان و زنان هر دو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. میزان بتا در مردان برابر با ۰/۲۶۲ و معناداری ۰/۰۳۸ و در زنان میزان بتا ۰/۴۴۷ و معناداری ۰/۰۱۳ است. اگرچه معناداری این رابطه در زنان اندکی بیشتر است، اما با این حال جنسیت تفاوتی در ارتباط میان تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی در زنان و مردان ایجاد نمی کند. بنابراین، فرضیه فرعی ۴ مبنی بر تعدیل کنندگی جنسیت در رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی تأیید نمی شود.

فرضیه ۵: عدالت سازمانی رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند. برای آزمون فرضیه فوق نیز از روش رگرسیون به شیوه دو نیمه کردن استفاده شده است. بدین منظور آزمون رگرسیون یک بار برای افراد با میزان عدالت سازمانی کوچکتر از ۳ و یکبار برای افراد با میزان عدالت سازمانی درک شده بزرگتر و مساوی ۳ انجام شده است. جداول شماره ۱۱ و ۱۲ یافته‌های این آزمون‌ها را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول شماره ۱۱ مشاهده می‌شود، بر اساس یافته‌های توصیفی ۶۰ نفر از ۹۳ پاسخ دهنده (حدود ۷۰ درصد) میزان عدالت درک شده خویش را در سازمان کمتر از متوسط اعلام کرده‌اند. یافته‌های تحلیل رگرسیون از رابطه میان سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی در این افراد نشان‌دهنده عدم ارتباط معنادار میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در افرادی است که میزان عدالت را در سازمان پایین دانسته‌اند. میزان بتا برای این افراد ۰/۰۸۹ و معناداری آن ۰/۴۹۷ است.

جدول ۱۱. تحلیل رگرسیون از رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی برای افراد با احساس عدالت کمتر از متوسط (کوچکتر از ۳)

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	
۰/۴۹۷	۰/۰۰۸	۰/۰۸۹	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

جدول ۱۲ نیز رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را در کارکنان با عدالت متوسط یا بیشتر از متوسط نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، در کارکنانی که احساس بالاتری از عدالت در سازمان داشته‌اند، ارتباط میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معنادار است. ضریب بتا برابر ۰/۵۷۱ و معناداری برابر ۰/۰۰۱ است.

جدول ۱۲. تحلیل رگرسیون از رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی برای افراد با احساس عدالت متوسط و بیشتر (بزرگتر و مساوی ۳)

معناداری	R ^۲	ضریب بتا	
۰/۰۰۱	۰/۳۲۷	۰/۵۷۱	سرمایه اجتماعی

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

بنابراین همانطور که مشاهده می‌شود، ارتباط میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در کارکنان با احساس عدالت بالا و پایین متفاوت است. به عبارت دیگر عدالت در سازمان می‌تواند رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم مبنی بر تعدیل شونده‌گی رابطه میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی توسط متغیر عدالت سازمانی، تأیید می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش

بررسی یافته‌های پژوهش از نظر آزمون فرضیات ما را به نتایج جالبی رسانید. این تحلیل‌ها نشان داد که تأثیر سرمایه اجتماعی بسته به نوع اقداماتی که در خصوص بهبود تعهد سازمانی کارکنان انجام می‌شود، متفاوت است؛ به گونه‌ای که در صورت وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، اگر مدیران سازمان اقداماتی را در جهت بهبود تعهد عاطفی کارکنان (یعنی وابسته شدن فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن) انجام دهند، وجود سرمایه اجتماعی در سازمان منجر به بهبود بیشتر تعهد عاطفی و به‌طور کلی، بهبود تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد. در حالی که در صورت وجود این شرایط درباره سرمایه اجتماعی، اگر مدیران در جهت بهبود تعهد مستمر کارکنان (به معنای آگاهی دادن به افراد از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان) و همچنین بهبود تعهد هنجاری آنها (یعنی به‌وجود آوردن نوعی از احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان) حرکت نمایند، وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، تأثیری بر بهبود بیشتر تعهد مستمر و در نتیجه تعهد سازمانی کارکنان نمی‌گذارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان منجر به بهبود تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد بویژه زمانی که عدالت سازمانی نیز در آن سازمان حکمفرما باشد. بمعنای اینکه، اگر میزان ادراک افراد از اینکه اقدامات سازمانی، منصفانه یا عادلانه هستند، بالا برود یعنی در صورت وجود میزان ادراک متفاوت از عدالت در سازمان مورد نظر، اعمال اقداماتی در جهت بهبود تعهد سازمانی حتی در صورت وجود سرمایه اجتماعی در سازمان نیز، نتیجه‌ای متفاوت در بهبود تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهمتری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست داد و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد. ضمناً تعهد سازمانی بالا نیز بهره‌وری لازم را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی کارکنان موثر بوده و نه تنها دست اندرکاران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران بلکه مدیران سایر سازمان‌ها نیز می‌توانند با بکارگیری روش‌های مناسب، مانند افزایش اعتماد سازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان و غیره در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان و نهایتاً بهبود تعهد سازمانی آنها گام‌های اساسی را بردارند.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

۱. رحمان سرشت، حسین، تئوری‌های سازمان و مدیریت، از تجدد گرایی تا پساتجدد گرایی (جلد دوم)، انتشارات دوران، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۲. گریفین، مورهد، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده طهران، تهران، انتشارات مروارید، ۱۳۷۴.
۳. سکاران، اوما، روش پژوهش در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و شیرازی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، ۱۳۸۱.

منابع لاتین

4. Buck, J.M. & Watson, J.L., "The relationship between human resource management strategies and organizational commitment", *Innovative Higher Education*, (2002), vol.26, No.3, pp. 175_193.
5. Francis, P., "Social Capital at world bank: strategic and operational Implications of the concept", *social development strategy*, world bank,

(2002).

6. Krause D.R, & R.B. Hand field, & B.B, Tyler, "The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement", *Journal of Operations Management*, (2007) , Vol. 25, pp. 528_545.
7. Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood good, "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", *Academy of management review*, (2002), Vol. 27, No. 4, pp. 505_ 522.
8. Nahapiet, J. , & Ghoshal, S., "Social Capital, Intellectual Capital & the organizational advantage", *Academy of management Review*, (1998) , Vol. 23, NO. 2, pp. 242_260.
9. Watson, George w. & Papamarcos, Steven D., "Social Capital and Organizational Commitment", *Journal of Business and Psychology*, (2002) , Vol. 16, No. 4, pp. 537_552.
10. Carrie, R. Leana, Frits K. Pil, "Social Capital and Organization Performance: Evidence from Urban Public Schools", *Organization Science*, (2006), Vol.17, No.3, pp.353_366.
11. Mat Isa, Rosmah, Ameer, Rashid, "Hedge fund performance and managerial social capital", *The Journal of Risk Finance*, (2007) , Vol. 8, No. 3, pp. 246_ 259.
12. Coleman, J., "Social Capital in the creation of human capital", *American Journal of Sociology*, (1988) , Vol. 94, pp.95_120.
13. Portes, A., "Its origin send application in modern sociology", *Annual Review of sociology*, (1998) , Vol. 24, pp. 1_24.
14. Evans, P., "Government Action, Social Capital and Development: Reviewing the Evidence on Synergy", *World Development*, (1996).
15. Woolcok, M., "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework", *Theory and Society*, (1998) , Vol. 27, NO. 2.
16. Leana, C.R & H.J. Van Buren, "Organizational Social capital and Employment Practices", *Academy of Management Review*, (1999), Vol. 24 , No.3, pp. 538_555.
17. Lock Lee, Laurence, "Schemes and Tools for Social Capital Measurement as a proxy for Intellectual Capital Measures", (2005).
18. Islam M. K, & J. Merlo, & I. Kawachi, & M. Lindstrom, & U.G, Gerdtham, "Social capital and health: Does egalitarianism matter? A Literature Review", *International Journal for Equity in Health*, (2006) , Vol. 5, No.3.

19. Kaneshiro, Paul., "Analyzing The organizational Justice, Trust, And Commitment Relationship In A Public Organization", Doctor Of Philosophy, Submitted to North central University, (2008), pp. 14_20.
20. Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., & Meurs, J. A., "Organizational commitment, human resource practices, and organizational characteristics", Journal of Managerial Issues, (2007) , Vol. 19, NO. 2, pp. 186_207.
21. Allen, N.J.& Meyer, J.P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", Journal of Occupational Psychology,., (1990), Vol. 63, PP.1_18.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی