

ارزیابی مدل مدیریت توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی تهران

لیلا پارسا ضیابری^۱

سهیلا داروئیان*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارزیابی سرمایه اجتماعی براساس مدل ناهایت و گوشال در سازمان تامین اجتماعی تهران است آن‌ها را تبدیل به سرمایه کند و آسیب‌ها را کاهش داده و یا رفع کند. دوم اینکه سازمان باید توانائی مدیریت مؤثر خود را ثابت کند و فرایند تغییر را از طریق بررسی با جزئیات از گذشته و حال آن انجام دهد که این‌ها فرضیات اصلی‌ای هستند که مدیریت تغییر مبتنی بر آنها است. تحقیق و عمل به مدل‌های مدیریت تغییر یک مبنا را برای فهم فرایندهای تغییر و مکانیزم‌هایی در سطح فردی و در سطح سازمانی باشد. در ذیل ما تعدادی از مدل‌های تغییر را که ممکن است در مدیریت تغییر در سازمان‌های اقتصادی سودمند باشند و امکان کاربرد و اجرای آنها به طور مؤثری برای شناسایی نتایج تغییر در سازمان‌ها ارائه شده است را بیان می‌نماییم؛ که در سه بعد رابطه ای (اعتماد، تکالیف، احساس هویت و هنجارها) ساختاری (پیکربندی، پیوندها، ساختار قابل جایجایی) و شناختی (رمزها، زبان‌ها، حکایت‌های مشترک) به ارزیابی سرمایه اجتماعی می‌پردازد. روش پژوهش روش توصیفی پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده است. پژوهش حاضر میان ۲۶۴ نفر از کارکنان (۸۴۲) با استفاده از فرمول کوکران استفاده گردیده و نتایج پژوهش نشان می‌دهد تمامی ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه ای سرمایه اجتماعی تأثیر معنی داری بر روی توسعه سرمایه اجتماعی سازمان دارد. نتایج پژوهش می‌تواند به عنوان یک پژوهش کاربردی در بهبود عملکرد، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های مدیران در سازمان تامین اجتماعی موثر باشد و شناخت این ابعاد موجب توسعه عملکردهای سازمان و تصمیم‌گیری‌های مدیران گردد.

واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، ابعاد ساختاری- شناختی- رابطه ای سرمایه اجتماعی، مدل ناهایت گوشال سرمایه اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی.

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (leilaparsa96@gmail.com).

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول: Darouian82@gmail.com)

مقدمه

سرمایه اجتماعی در جهان امروز به عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی مورد توجه قرار دارند و یکی از شاخصه های رشد جامعه و موفقیت مدیریت به حساب می آید در دیدگاه سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند اما در عصر حاضر مدیریت جهت توسعه بیشتر نیازمند سرمایه اجتماعی است، زیرا بدون این سرمایه استفاده دیگر از سایر سرمایه های سازمانی به طور بهینه اتفاق نمی افتد. از این رو است که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب می شود و مدیرانی موفق هستند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری دست پیدا کنند (ایوبی، ۱۳۹۴).

بنا بر مطالب فوق و ضرورت سرمایه اجتماعی در جوامع امروز، سرمایه اجتماعی عبارت است از ارتباطات و شبکه های اجتماعی که می تواند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد یک جامعه پدید آورند (آلروکز^۱، ۲۰۱۴) مفهوم سرمایه اجتماعی در برگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه با سازمان و جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می دهند و آنها را در جهت رسیدن به هدف یاری می رساند (ویلالونگا^۲، ۲۰۱۴).

سازمان ها برای بقا و درنهایت پیشی گرفتن از رقبای باید از یک منبع عظیم که در خود دارند غافل نشوند و آن هم سرمایه اجتماعی ای است که در اختیار دارند، مدیران سازمان ها با شناخت ویژگی های این سرمایه موجبات موفقیت سازمانی را به وجود می آورند. با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط های سازمانی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی سازمانها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهمتر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای جاری و آتی خویش هستند (شهایی و خائف، ۱۳۸۹). سازمانها به دنبال سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه اجتماعی هستند، به جرات می توان گفت که سرمایه اجتماعی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تاثیرگذار است. امروزه اهمیت سرمایه اجتماعی در تمامی حوزه ها گسترش یافته است به نحوی که سرمایه اجتماعی را به عنوان یک عامل تاثیرگذار در رشد و توسعه اقتصادی جوامع و موفقیت سازمانی قلمداد می کنند (جعفری، ۱۳۹۲). توسعه یک فرایند یادگیری و تعامل است و سرمایه اجتماعی به عنوان روح و نرم افزار این فرآیند از طریق مواردی مانند ایجاد اعتماد، بهبود آگاهی و شناخت و مهارت برای شروع و اجرای همکاری های جدید کمک می کند.

سرمایه اجتماعی دارای دو بعد عینی و ذهنی است، 'پیوندهای عینی میان افراد' یعنی ساختار شبکه ای عینی که افراد را به یکدیگر مرتبط می کند. 'نوع پیوند ذهنی' یعنی پیوندهای میان افراد باید دارای ویژگی های خاص همانند دوجانبه، مورد اعتماد و مستلزم احساس مثبت باشد. پیامدهای مثبت سرمایه اجتماعی هنگامی وجود دارد که دو بعد متشکله آن همزمان و به میزان بسنده حاضر باشند. منابع سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها معمولاً خود تقویت کننده و خود افزایش دهنده هستند (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۴). دوره باز تولید فضائل، به تعادل اجتماعی همراه با سطح بالایی از

1- alrokz

2- villalonga

همکاری، اعتماد، معامله متقابل، مشارکت مدنی و رفاه جمعی منجر می شود. برعکس، فقدان این ویژگی ها در جوامع غیرمدنی نیز خصیصه خود تقویت کننده دارد. عهد شکنی، بی اعتمادی، فریب و حيله، بهره کشی، انزوا، بی نظمی و رکود یکدیگر را در یک جو خفقان آور دورهای باطل تشدید می کنند. به طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه ای نشان دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش های اجتماعی می شود، به طوری که در مواقع بحرانی می توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد. از این رو شناسایی عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت بسزایی دارد. اگر سرمایه اجتماعی را ارتباط و شبکه های اجتماعی ای که می توانند اطمینان و حس همکاری را در میان افراد حاضر در شبکه های مورد بحث ایجاد کنند بدانیم، آن چه بیش از پیش اهمیت پیدا می کند نقش نهادهای جامعه مدنی در شکل این سرمایه است. جهان امروز با توجه به تغییرات گسترده در حوزه فناوری های نوین و گسترش شبکه های اجتماعی، بیش از پیش یکپارچه تر گردیده است؛ به گونه ای روابط اجتماعی یکی از عناصر اصلی پیشرفت و کارکرد مطلوب افراد و جوامع قلمداد می شوند (بیلونی^۳ و همکاران، ۱۳۹۲).

این روابط اجتماعی که از آن به عنوان ((سرمایه اجتماعی)) نام برده می شود، در جهان امروز به عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی مورد توجه قرار دارند و یکی از شاخصه های رشد جامعه و موفقیت مدیریت به حساب می آید در دیدگاه سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند اما در عصر حاضر مدیریت جهت توسعه بیشتر نیازمند سرمایه اجتماعی است، زیرا بدون این سرمایه استفاده دیگر از سایر سرمایه های سازمانی به طور بهینه اتفاق نمی افتد. از این رو است که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب می شود و مدیرانی موفق هستند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری دست پیدا کنند (دموری، داریوش و همکاران، ۱۳۸۸)

بنابر مطالب فوق و ضرورت سرمایه اجتماعی در جوامع امروز، سرمایه اجتماعی عبارت است از ارتباطات و شبکه های اجتماعی که می تواند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد یک جامعه پدید آورند. مفهوم سرمایه اجتماعی در برگرفته مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه با سازمان و جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می دهند و آنها را در جهت رسیدن به هدف یاری می رساند (راتن و سوسونو^۴، ۲۰۰۶) موضوعی که در این پژوهش مدنظر قرار دارد، ارزیابی سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی است سرمایه اجتماعی در این پژوهش از سه بعد شناختی (زبان و رمز مشترک، حکایت های مشترک) بعد رابطه ای (اعتماد، هنجار، احساس هویت) و بعد ساختاری (پیوندهای شبکه ای، پیکربندی شبکه ای) (ناهاییت و گوشال^۵، ۲۰۰۰) مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت

3- Bolin

4- Ratten, V. suseno

5- Nahapiet, Ghoshal)

در این پژوهش مدل سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در سازمان تامین اجتماعی بررسی شده و محقق در پایان به اولویت بندی ابعاد سرمایه اجتماعی و شناخت شرایط موجود سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی خواهد پرداخت. بنابراین موضوع این تحقیق، ارزیابی سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی استان تهران می باشد. سرمایه اجتماعی تراکم منابع بالقوه ای است که برای داشتن یک شبکه بادوام و روابط نهادینه شده و متقابل با یکدیگر پیوند یافته اند. مدل ناهاپیت و گوشال معروف ترین مدل سرمایه اجتماعی در سازمان است که ۹ مولفه را برای سرمایه اجتماعی شناسایی کرده و در ۳ بعد قرار می دهد.

بعد رابطه ای (شامل اعتماد تکالیف احساس هویت هنجارها)

بعد ساختاری (شامل پیکربندی پیوندها ساختار قابل جابجایی)

بعد شناختی (شامل رمزها و زبان ها حکایت های مشترک)

بنابراین مطالب فوق و ضرورت ها و تعاریف مطرح شده در مورد سرمایه اجتماعی، این تحقیق قصد دارد به بررسی این مسائل بپردازد که: هر یک از مولفه های سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی چه وضعیتی دارند؟ -مولفه ها و ابعاد سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی از چه اولویت بندی خاصی برخوردار هستند؟ ابعاد مدل سرمایه اجتماعی پیشنهادی تحقیق در سازمان تامین اجتماعی دارای رابطه معناداری هستند؟

۲- پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی از دیدگاه فرانسیس فوکویاما

مباحث و مطالعات فوکویاما پیرامون سرمایه اجتماعی نیز مانند پاتنام در سطح کلان دنبال شده است. او سرمایه اجتماعی را در سطح کشورها و در ارتباط با رشد و توسعه اقتصادی آنها مورد بررسی قرار داده است.

بنابراین تعریف او از سرمایه اجتماعی یک تعریف جمعی بوده و سرمایه اجتماعی به منزله دارایی گروه ها و جوامع تلقی می شود.

«سرمایه اجتماعی را به سادگی می توان به عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش های غیر رسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهم هستند. هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می کنند، اساسا باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه باشند» (فوکویاما، ۱۳۷۹).

فوکویاما مانند پاتنام هنجارهای همیاری را شالوده سرمایه اجتماعی معرفی می نماید و می نویسد:

«فرض بر این است که سرمایه اجتماعی وجود رفتارهای هنجارهای رفتاری مبتنی بر تشریک مساعی را منعکس می کند» (فوکویاما، ۱۳۷۹). همچنین او مفهوم شبکه را در ارتباط با سرمایه اجتماعی طرح می نماید:

از دیدگاه سرمایه اجتماعی شبکه به عنوان نوعی سازمان رسمی به تعریف درنیامده بلکه به صورت یک ارتباط اخلاقی مبتنی بر اعتماد تعریف می شود. شبکه گروهی از عاملان منفردی است که در هنجارها یا ارزش های فراتر از ارزش ها و هنجارهای لازم برای دادوستدهای متداول بازار مشترک هستند. هنجارها و ارزشهایی که در این تعریف

جای می گیرند از هنجار ساده دو سویه مشترک بین دو دوست گرفته تا نظام های ارزشی پیچیده که مذاهب سازمان یافته ایجاد کرده اند ادامه می یابد (فوکویاما، ۱۳۷۹).

ملاحظه می شود مؤلفه های مورد بحث پاتنام در تعریف سرمایه اجتماعی اعم از شبکه های مشارکت مدنی با روابط افقی یا هنجارهای اعتماد و همیاری در بحث فوکویاما نیز تکرار می شود.

فوکویاما بر خلاف دیگر نظریه پردازان سرمایه اجتماعی بر خصصت سرمایه اجتماعی تأکید می نماید:

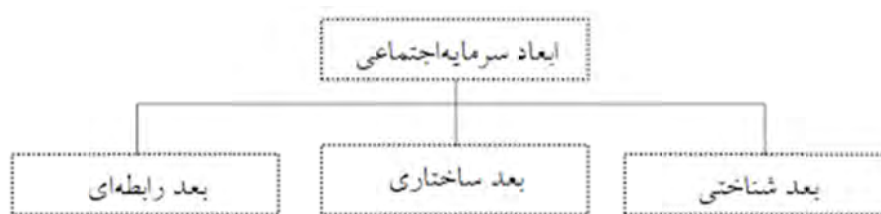
«سرمایه اجتماعی زیر مجموعه سرمایه انسانی نیست چراکه این سرمایه متعلق به گروه هاست و نه افراد. هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را شکل می دهند، در صورتی معنا دارند که بیش از یک فرد در آن سهیم باشد. گروهی که حامی سرمایه اند ممکن است به کوچکی دو دوست باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات می کنند یا در پروژه ای به صورت مشترک همکاری می نمایند یا ممکن است در مقیاسی بزرگتر تمام یک ملت باشد». به همین دلیل کارکرد سرمایه اجتماعی (یازدهی سرمایه) در نظریات فوکویاما در سطح جامعه است، او معتقد است میزان بالای اعتماد در یک جامعه موجب پیدایش اقتصادی کاراتر می شود چرا که باعث حذف یا کاهش هزینه های مربوط به چانه زنی و مراقبت بر اجرای مفاد قراردادهای اقتصادی می گردد. او همچنین کارکرد دیگر سرمایه اجتماعی در سطح کلان را تقویت دمکراسی پایدار از طریق تقویت جامعه مدنی می داند: «جامعه مدنی که در سال های اخیر به طور قابل توجهی کانون توجه نظریه پردازان بوده است، در مقیاس وسیعی محصول سرمایه اجتماعی است» به این ترتیب فوکویاما در زمره کسانی نظیر کلمن و پاتنام قرار می گیرد که سرمایه اجتماعی را نوعی کالای عمومی یا به تعبیر نان لین دارایی جمعی قلمداد می کنند.

تعریف دیگر از سرمایه اجتماعی: آپهوف نیز برای مفهومی کردن سرمایه اجتماعی عنوان می کند که می بایست آن را به دو طبقه مرتبط به هم تقسیم کرد: ساختاری و شناختی. وی سرمایه اجتماعی در شکل ساختاری را یا شکل های گوناگون سازمان اجتماعی مانند نقش ها، قواعد، روش های قبلی یا رسوم و رویه ها و دامنه ای گسترده از شبکه هایی که به همکاری یا تعاون و کنش جمعی دو طرفه سودمند کمک می کند، پیوند می دهد. طبقه بندی شناختی نیز از فرایندهای ذهنی مشتق شده و نتیجه آن ایده ها بوده و بوسیله ایدئولوژی تقویت می شوند، یعنی هنجارها، نگرش ها و باورهایی که به رفتار مبتنی بر همکاری و تعاون کمک می کند (آپهوف، ۲۰۰۰ به نقل از جهانگیری و شگری زاده، ۱۳۸۹).

آپهوف همچنین بر این باور است که هر دو طبقه بندی از سرمایه اجتماعی در سطح بالایی به هم وابسته اند، به گونه ای که هر کدام از شکل های شناختی و ساختاری کمک کننده به یکدیگرند. هردوی آن ها از راه ساز و کار انتظارات بر رفتار تاثیر می گذارند. هردو پدیده به وسیله تجار شرطی شده و به وسیله فرهنگ و روحیه یا طرز فکر یک دوره و دیگر عوامل تاثیرگذار تقویت می شوند (همان).

مدل سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال

ناهایت و گوشال از دیدگاه سازمانی به مقوله سرمایه اجتماعی پرداخته اند. آن ها جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای دادند: ساختاری، رابطه ای و شناختی؛ به عبارت دیگر گوشال و نهایت برای سرمایه اجتماعی سه بعد را در نظر گرفته اند که می توان آن را به صورت شکل زیر نمایش داد (گوشال و نهایت، ۱۹۹۸ به نقل از ثمری و مقیمی، ۱۳۸۹).



شکل اول: مدل مفهومی ابعاد سرمایه اجتماعی نهایت و گوشال

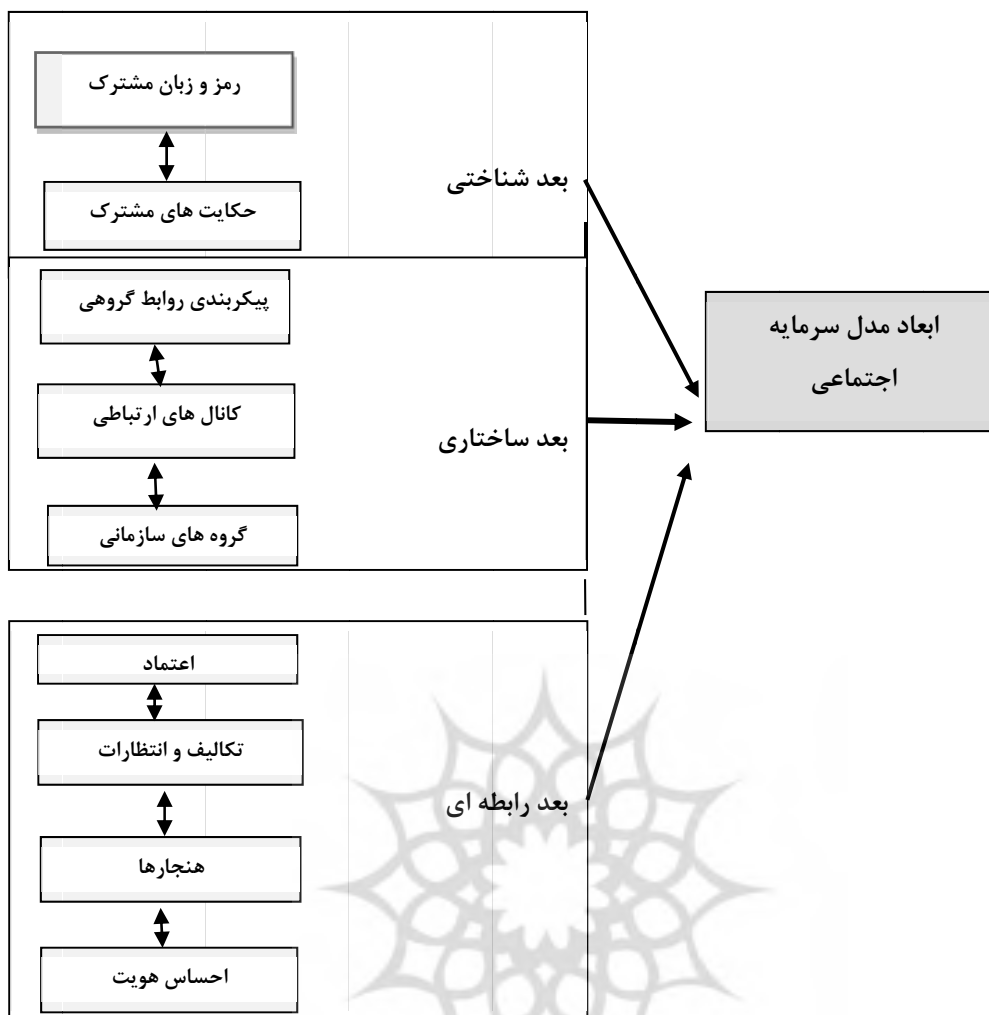
ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس مدل های ارائه شده

ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس مدل نهایت و گوشال:

ناهایت و گوشال با رویکردی سازمانی جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می دهند: ساختاری، رابطه ای (مشتري) و شناختی.

بنابر مطالب فوق و اهمیت سرمایه اجتماعی بعنوان یکی از اهرم های موفقیت سازمان و با توجه به اینکه سازمان تامین اجتماعی یکی از مهم ترین سازمان هایی است که با انسان ها و سرمایه اجتماعی سروکار دارد ضروری است تا فرآیند سرمایه اجتماعی در آن ارزیابی شود بنابراین پژوهش حاضر با رویکرد کاربردی، به ارزیابی سرمایه اجتماعی با بهره مندی از مدل نهایت و گوشال پرداخته است و مدل مفهومی پژوهش حاضر به شکل زیر است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل دوم: مدل مفهومی تحقیق (Nahapiet, Ghoshal)

۳- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی و پیمایشی و کاربردی است، ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش نامه استاندارد است که براساس حجم جامعه آماری و تعیین حجم نمونه براساس فرمول کوکران تعداد ۲۶۴ نفر از کارکنان توزیع شده است.

فرضیه اصلی

بین ابعاد مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

به دلیل انجام تحلیل های آماری و توزیع پرسشنامه استاندارد و آزمون فرضیات محقق و پژوهشگر متوجه گردید که شاخص های سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی تأیید می شود البته روشن است که هر تحقیقی در علوم انسانی می تواند از جامعه ای به جامعه دیگر نتایج متفاوتی داشته باشد ولی این پژوهش در زمان انجام و در میان پاسخ دهندگان و براساس تحلیل آماری مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی از موضوعات جدید و مهم در حوزه علوم انسانی است و می تواند بر موارد متعددی از جمله سازمان و مدیریت تاثیر بگذارد. مزایای زیاد و متعددی را برای سازمان دارد. سرمایه اجتماعی می تواند موجب یکپارچگی در میان اعضای سازمان گردد. هنجارها و باورهای مهم در شبکه اجتماعی قوی می تواند جایگزین کنترل های رسمی گردد؛ بنابراین ضرورت در ایران و به ویژه در سازمان تامین اجتماعی که دارای ارتباطات گسترده ای با محیط خارج سازمان است و به عنوان یک سازمان تاثیرگذار قلمداد می گردد، دارای نوآوری لازم است و می تواند از این منظر بدیع و تاثیرگذار باشد.

فرضیه فرعی اول

در سطح اطمینان ۹۵٪، $sig < .05$ است. لذا فرضیه H1 تأیید می شود؛ یعنی بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم

در سطح اطمینان ۹۵٪، $sig < .05$ است. لذا فرضیه H1 تأیید می شود؛ یعنی بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم

• در سطح اطمینان ۹۵٪، $sig < .01$ است. لذا فرضیه H1 تأیید می شود؛ یعنی بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه ساختاری برابر با ۳۱۲. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه شناختی برابر با ۴۹۵. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه رابطه ای برابر با ۱۱۹. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

به عنوان مثال، ممکن است اعضا شبکه دارای منابع زیادی از جمله قدرت نفوذ تحصیلات عالی ... باشند و به عنوان منبع با ارزش شناخته شوند، اما این منابع تنها در صورتی سرمایه تلقی خواهد شد که فرد نیاز به آن منابع داشته باشد. در مثال

اخیر، اگر فرد برای رسیدن به هدفی نیازمند قدرت نفوذ همکار خود باشد، آن منبع خود به خود سرمایه تلقی خواهد شد و تبعاً سایر منابع اعضا، مانند تحصیلات عالی سرمایه به حساب نخواهد آمد. به طور خلاصه از دیدگاه این تئوری، اعضای موجود در شبکه دارای منابع با ارزشی هستند که می تواند فرد را در رسیدن به اهداف یاری رساند.

با مرور ادبیات مربوط به مفهوم سازی سرمایه اجتماعی می توان به این جمع بندی رسید که تئوری پیوندهای ضعیف به ماهیت ارتباطات و تعاملات میان افراد اشاره دارد، تئوری شکاف ساختاری بر الگوی این پیوندها و ارتباطات در میان اعضای موجود در شبکه تمرکز داشته و تئوری منابع اجتماعی بر ویژگی های ارتباطات و تعاملات اعضا و محتوای روابط اشاره دارد.

به عبارتی، پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر «ساختار» شبکه ها معطوف هستند در حالی که تئوری منابع اجتماعی به «محتوای شبکه» توجه دارد.

$$S_i \in A_C = \sum V_i P_i$$

میزان سرمایه اجتماعی اگر i عضوی از شبکه A باشد $S_i \in A_C =$

مجموعه افراد شبکه ای که i عضو از آن است $A =$

ارزش منابع در اختیار عضو $V_i =$

بتواند این منابع را در اختیار بگیرد i احتمال اینکه عضو $P_i =$

تبعاً میزان سرمایه اجتماعی قید شده در فرمول فوق، بستگی به سه عامل تعداد اعضای موجود در شبکه، احتمال واگذاری منابع در اختیار اعضای موجود در شبکه و میزان ارزش منابع در اختیار اعضای موجود در شبکه است. به عبارتی هرچه شبکه گسترده تر و وسیعتر باشد، سرمایه اجتماعی تقویت و بالعکس همین طور هر چه میزان ارزش منابع و احتمال واگذاری منابع افزایش یابد، تعداد سرمایه اجتماعی بشکل تصاعدی افزوده می شود.

متغیرهای پژوهش

بعد ساختاری

عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماسهای بین افراد دارد یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهمترین جنبه های این عنصر عبارت است از

الف- پیوندهای موجود در شبکه: شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه می باشد.

ب- شکل و ترکیب شبکه: شامل سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه می باشد.

ج- تناسب سازمانی: تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر استفاده شود.

بعد شناختی

این عنصر اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه ها است. مهمترین جنبه های این بعد عبارتند از

الف - زبان و علایم مشترک

ب - روایت های مشترک

بعد ارتباطی

این عنصر توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. مهمترین جزء این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از

الف - اعتماد

ب - هنجارها

ج - تعهدات و روابط متقابل

د - تعیین هویت مشترک

۵- مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش های اعضای جامعه موجود است (پانتام، ۲۰۰۰ به نقل از الوانی، ۱۳۸۰).

۱. **بعد شناختی:** بعد شناختی سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستمهای معانی مشترک در میان گروههاست. مهم ترین جنبه های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: زبان و قواعد مشترک، حکایات مشترک (تجربیات و خاطرات مشترک).

الف) رمز و زبان مشترک: به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل سازمان تأثیر می گذارد. نخست، زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، زیرا ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می کنند، اطلاعات را مبادله می نمایند، از یکدیگر سؤال می کنند و در جامعه امور تجاری انجام می دهند. دوم، زبان بر ادراک ما تأثیر می گذارد (Nahapiet and Ghoshal, 1998). کدها همچنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر ما از محیط فراهم می کنند. سوم، زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می دهد. از این جهت، زبان و کدهای مشترک می توانند بر فرایندهای سازمان از جمله انتقال و تبادل اطلاعات، تأثیر گذار باشند.

ب) حکایت های مشترک: علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محققان معتقدند اسطوره ها، داستانها و استعاره ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه های غنی معانی فراهم می کنند. «کارکولیان و همکاران» (Karkoulia et al., 2008) از اجتماعی سازی و داستان سرایی به عنوان شیوه های موثر در اشتراک دانش ضمنی افراد نام می برند. «آر» نیز نشان می دهد چگونه حکایتهای مشترک در یک اجتماع باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی

از رویدادها شده و ترکیب شکل‌های مختلف اطلاعات را که عموماً به صورت پنهان هستند، تسهیل می‌کند. (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵)

(۲) بعد ساختاری: این عنصر سرمایه اجتماعی، به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: پیکربندی روابط گروهی، کانال‌های ارتباطی، گروه‌های سازمانی.

الف) پیکربندی روابط گروهی: پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط گروهی امکان دسترسی به منابع اطلاعاتی و ارتباطی را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، کانال‌های اطلاعاتی ایجاد می‌کنند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). «وبر و وبر» (۲۰۰۷) و براندوبر (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان می‌دهند شبکه‌ها و تعاملات بین کارکنان در سازمان، فرصت تبادل و اشتراک دانش را فراهم می‌سازند. در همین راستا، «مرلو و همکاران» (مرو و همکاران، ۲۰۰۶) اشاره می‌کنند که جریان اطلاعات در سازمان برخاسته از شبکه روابط بین افراد است. «کارکولیان و همکاران» (کارکولیان و همکاران، ۲۰۰۸) نیز ضمن بیان تأثیر روابط بین افراد، بر انتقال اطلاعات از روابط چهره به چهره بین افراد به عنوان مؤثرترین عامل انتقال دانش و اطلاعات در سازمان، نام می‌برد.

ب) کانال‌های ارتباطی: کیفیت و کمیّت روابط افراد در سازمان نیز از جنبه‌های مهم سرمایه اجتماعی است که بر میزان تبادل و انتقال دانش تأثیرگذار است. وجود روابط همفکری و همکاری بالا، سبب افزایش تبادل دانش و اطلاعات در سازمان می‌شود. «مو و دیگران» (مو و همکاران، ۲۰۰۸). در پژوهش خود اعلام می‌دارند، گسترش روابط درونی و بیرونی و ایجاد شرایط مناسب برای ارتباط بین افراد، زمینه تولید دانش جدید و پیشرفت شرکت را فراهم می‌سازد.

ج) گروه‌های سازمانی: سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، ممکن است انگیزش و قابلیت را برای تبادل تضمین نمایند (سالمین، ۲۰۱۶). به طور کلی، نشان داده شده است که پیش‌بینی اولیه روند سیستم قدرت به سمت ناپایداری بین ناحیه‌ای می‌تواند به عنوان معیاری برای رسیدگی به موضوع زمان استفاده شود. برای این منظور، معیار سرعت-شتاب که قبلاً برای خارج از مرحله یک ماشین منفرد ایجاد شده بود، برای نوسانات خارج از مرحله بین ناحیه‌ای بسط داده می‌شود. سازمانها قادرند گروه‌های سازمانی را با یکدیگر هماهنگ و شرایط ایجاد رابطه را بین بخش‌های مختلف فراهم سازند و به ایجاد سرمایه فکری و تبادل دانش در سازمان کمک کنند. در همین راستا، «وان دن هاف و بارت» (وان و همکاران، ۲۰۰۹) عقیده دارند با ایجاد ساختار سازمانی مناسب در سازمان و فراهم کردن

7- Weber and Weber

8- Merlo et al

زیرساختهای فناوری و ارتباطات، می‌توان زمینه گسترش سرمایه اجتماعی و به تبع آن اشتراک دانش و اطلاعات در سازمان را افزایش داد

۳. بعد رابطه‌ای: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به سبب سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامها و انتظارات و هویت.

الف) اعتماد: تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. «میزستال»^۹ 1996، می‌گوید: «اعتماد تأمین‌کننده ارتباطات و گفت‌وگو است». «مانو و والکر» (Manu and Walker, 2006) بر نقش اعتماد بر گسترش روابط بین افراد و به تبع آن افزایش انتقال دانش و اطلاعات در سازمان اشاره می‌کنند. در این راستا، «مو و دیگران» (Mu et. al., 2008) نیز اعتقاد دارند، اعتماد بین اعضای سازمان زمینه اشتراک دانش و تولید دانش جدید را فراهم می‌کند و باعث می‌شود افراد تمایل بیشتری برای همکاری و کار گروهی با یکدیگر داشته باشند و در نهایت باعث افزایش خلاقیت و بهتر شدن عملکرد سازمان می‌شود. «راتن و ساسنو» (Ratten and Suseno, 2006) نیز بیان می‌دارند هرگاه روابط بین افراد بر اساس اعتماد باشد، افراد تمایل بیشتری به برقراری ارتباط، همکاری و اشتراک منابع پیدا می‌کنند که باعث تسهیل جریان اطلاعات در سازمان و به تبع آن افزایش اشتراک دانش می‌شود.

ب) تکالیف و انتظارات: الزامها نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. «کلمن» (۱۳۷۷) الزامها را از هنجارهای عمومی شده متمایز می‌سازد و آنها را به عنوان انتظارات ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر می‌گیرد. «ناهاییت و گوشال» (۱۹۹۸) نیز در زمینه ایجاد سرمایه فکری اظهار می‌کنند که الزامها و انتظارات احتمالاً بر دسترسی، انگیزش افراد و گروه‌ها برای تبادل و ترکیب دانش تأثیر می‌گذارند.

ج) هنجارها: هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به وجود آورند. برای مثال، «استارباک» (استورباک،^{۱۰} 1995) اهمیت هنجارهای اجتماعی صداقت و کار گروهی را به عنوان ویژگی‌های کلیدی شرکت‌های دانش محور یادآور می‌شود. وی همچنین نشان می‌دهد که هنجارهای تعاملی مانند روحیه انتقادی و تحمل شکست، تأثیر زیادی بر تشکیل سرمایه فکری در سازمان دارند.

د) احساس هویت: هویت فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند. «کرامر و همکاران» (1996 نقل از: فلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵) دریافتند که احساس همانندی کردن با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره فرایندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد. به این ترتیب، احتمال فرصت تبادل دانش افزایش می‌یابد. «هافمن و همکاران» نیز نشان می‌دهند با افزایش هویت در گروه، فرصت مبادله اطلاعات و همکاری

9- Misztal

10- Hoffman et al

گروهی افزایش می‌یابد و برعکس در جایی که هویت وجود ندارد، موانع عمده‌ای در مسیر تسهیم اطلاعات، یادگیری و تولید دانش وجود دارد. به باور «مو و دیگران ۲۰۰۹» هویت در سازمان باعث می‌شود افراد خود را جزء یک گروه واحد بدانند و در جهت منافع سازمانی بیشتر فعالیت کنند.

روش نمونه‌گیری

روش پژوهش روش توصیفی پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده است. پژوهش حاضر میان ۲۶۴ نفر از کارکنان (۸۴۲) با استفاده از فرمول کوکران استفاده شده در تحقیق حاضر از روش‌های پژوهش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی استفاده شده است.

فرمول کوکران یکی از روش‌های آماری است که معمولاً در ارتباط با مطالعه متغیرهای کیفی برای تعیین حجم نمونه مورد استفاده قرار می‌گیرد. حجم نمونه در این روش به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

فرمول کوکران

در این فرمول N حجم جامعه است.

آماره p درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی است که دارای صفت مورد مطالعه هستند.

آماره q نیز درصد افرادی است که فاقد صفت مورد مطالعه هستند.

اگر میزان p و q مشخص نباشد از حداکثر مقدار آنها یعنی ۵/۰ استفاده می‌شود.

روش اسنادی یا کتابخانه‌ای: روشی است که به عنوان روش مقدماتی و پیش‌زمینه‌ای برای مطالعات میدانی محسوب و برای جمع‌آوری اطلاعات جهت تدوین اهداف، تعیین جامعه آماری، تبیین روش تحقیق و برای ادبیات موضوع استفاده شده است. منابع مورد استفاده در این زمینه شامل کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات مجلات علمی معتبر داخلی و خارجی، نشریات، روزنامه‌ها، سایت‌های اینترنتی و ... است.

روش میدانی: در روش میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پیمایشی استفاده شد. مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری

اطلاعات در روش پیمایشی پرسشنامه است. (حافظ‌نیا، ۱۳۸۴)

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق، کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. برای گردآوری و تدوین ادبیات مربوط به موضوع تحقیق و بررسی سوابق تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. بدین منظور از کتب و مقالات موجود در کتابخانه‌ها و اینترنت استفاده شده است. در روش میدانی نیز، از پرسشنامه استفاده خواهد شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه ۳۲ سوالی استفاده شده است.

ب) در بررسی روایی محتوایی به روش کمی، از ضریب نسبی روایی محتوایی (CVR) استفاده شده است. برای تعیین CVR، از متخصصان درخواست شده است تا هر آیت را براساس طیف ۵ قسمتی کاملاً مخالفم مخالفم نظری ندارم موافق کاملاً موافقم بررسی نمایند. سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول (CVR) محاسبه شده است.

نحوه محاسبه ضریب نسبی روایی محتوایی به روش کمی (CVR):

N تعداد متخصصان

n_e تعداد افرادی که سوال مربوطه را تایید کرده‌اند.

$$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

الف - جدول اعداد تصادفی.

ب - قرعه کشی (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۸۰).

بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه با سطح خطای ۵٪، ۲۶۴ نفر است؛ که ۱۰٪ بیشتر یعنی ۲۹۰ پرسشنامه پخش شد و ۲۶۹ پرسشنامه برگشت داده شد.

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

N : حجم جامعه آماری n : حجم نمونه

Z : مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد

P : مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می‌توان آن را ۰/۵ در نظر گرفت. در این حالت مقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می‌رسد.

q : درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند $d = (1-p) = q$: مقدار اشتباه مجاز (بین ۰/۰۵ تا ۰/۱)

یافته های پژوهش

جدول شماره ۱: جنسیت افراد

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۹۸	٪۷۳،۶۰
زن	۷۱	٪۲۶،۴۰
مجموع	۲۶۹	٪۱۰۰

جدول شماره ۲: سن افراد

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ - ۳۰	۴۷	٪۱۷,۴۷
۳۱ - ۴۰	۹۸	٪۳۶,۴۳
۴۱ - ۵۰	۸۳	٪۳۰,۸۶
بیشتر از ۵۰	۴۱	٪۱۵,۲۴
مجموع	۲۶۹	٪۱۰۰

جدول شماره ۳: سابقه افراد

سابقه	فراوانی	درصد فراوانی
<۵	۱۰	٪۳,۷۱
۶-۱۰	۴۱	٪۱۵,۲۴
۱۱-۱۵	۶۰	٪۲۲,۳۰
۱۶-۲۰	۵۱	٪۱۸,۹۵
۲۱-۲۵	۴۷	٪۱۷,۴۷
۲۶-۳۰	۳۰	٪۱۱,۱۵
مجموع	۲۶۹	٪۱۰۰

آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی اول

- فرضیه صفر (H_0): بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد.

- فرضیه جانشین (H_1): بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

با انجام این آزمون در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < ۰/۰۵$ است. لذا فرضیه H_1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول

در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < ۰/۰۵$ است. لذا فرضیه H_1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد ساختاری مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم

در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < .05$ است. لذا فرضیه H1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم

• در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < .01$ است. لذا فرضیه H1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه ساختاری برابر با ۰/۳۱۲. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه شناختی برابر با ۰/۴۹۵. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه رابطه ای برابر با ۰/۱۱۹. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی دوم

• فرضیه صفر (H_0): بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد.

• فرضیه جانشین (H_1): بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

با انجام این آزمون در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < .05$ است. لذا فرضیه H1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد شناختی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی سوم

• فرضیه صفر (H_0): بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد.

• فرضیه جانشین (H_1): بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

• با انجام این آزمون در سطح اطمینان ۰/۹۵، $sig < .01$ است. لذا فرضیه H1 تایید می شود؛ یعنی بین ابعاد رابطه ای مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی

- فرضیه صفر (H_0): بین ابعاد مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط وجود ندارد.
- فرضیه جانشین (H_1): بین ابعاد مدل سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی ارتباط وجود دارد.

جدول شماره ۴: خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل شده	مقدار از استاندارد	خطای تخمین	عدد دوربین واتسون
۱	.۹۱۰a	.۸۲۹	.۸۲۷		.۳۷۷۶۶	۱.۸۴۴

مدل سرمایه اجتماعی: وابسته مستقل: ابعاد ساختاری ابعاد شناختی ابعاد رابطه ای

جدول فوق خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R_{adj}^2) که برابر ۰.۸۲۹ می باشد، نشان می دهد

که ۸۲٫۹٪ از کل تغییرات مدل سرمایه اجتماعی متوسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شوند.

عدد دوربین واتسون برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر (یعنی تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده

توسط معادله رگرسیون) است. اگر اماره دوربین واتسون در بازه ۱٫۵ تا ۲٫۵ قرار گیرد بین خطاها همبستگی وجود ندارد.

با توجه به اینکه این آماره ۱٫۸۴۴ است لذا بین خطاها همبستگی وجود ندارد؛ بنابراین امکان استفاده از آزمون رگرسیون

وجود دارد.

جدول شماره ۵: آنالیز واریانس

سطح معناداری	مقدار فیشر	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
.۰۰۰a	۴۲۷.۲۴۳	۶۰.۹۳۸	۳	۱۸۲.۸۱۳	رگرسیون
		.۱۴۳	۲۶۵	۳۷.۷۹۷	پسماند
			۲۶۸	۲۲۰.۶۱۰	مجموع

a. مستقل: ابعاد ساختاری b. مدل سرمایه اجتماعی: وابسته ابعاد شناختی ابعاد رابطه ای

➤ با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۴۲۷,۲۴۳) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از سه وابسته مدل خوبی بوده و این متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردارند و می توانند میزان تغییرات واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند.

➤ خروجی Regression اطلاعات راجع به تغییر که برای مدل در نظر گرفته شده است را نشان می دهد. خروجی Residual اطلاعات راجع به تغییر که برای مدل در نظر گرفته نشده است را نشان می دهد و خروجی Total جمع اطلاعات مربوط به Regression و Residual می باشد. میزان پسماند بسیار کم و برابر ۳۷,۷۹۷ است. یک مدل با مجموع مربعات رگرسیون بزرگ در مقایسه با مجموع مربعات باقی مانده مشخص می کند که مدل برای بسیاری از تغییرات در متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مقادیر خیلی بزرگ مجموع مربعات باقی مانده نشان می دهند که مدل در توضیح بسیاری از تغییرات در متغیر وابسته ناتوان است و محقق ممکن است بخواهد که به دنبال عوامل اضافی بگردد که در به حساب آوردن یک نسبت بزرگتر تغییر در متغیر وابسته به محقق کمک می کند.

جدول شماره ۶: ضرایب معناداری

Model	ضرایب معناداری		مقدار تی بتا	سطح معناداری	آزمون هم خطی	
	ضرایب استاندارد	معداری غیر			شدت همخطی چندگانه (VIF)	تلورانس
1 (Constant)	.۰۹۷	.۳۵۱	۳.۶۳۳	.۰۰۰		
سرمایه ساختاری	.۰۴۱	.۳۱۲	۷.۶۷۱	.۰۰۰	.۳۵۶	۲.۸۰۶
سرمایه شناختی	.۰۳۸	.۴۹۵	۱۳.۰۳۲	.۰۰۰	.۳۹۸	۲.۵۱۴
سرمایه رابطه ای	.۰۳۵	.۱۱۹	۳.۴۱۸	.۰۰۱	.۳۸۵	۲.۵۹۹

b. مدل سرمایه اجتماعی: وابسته

• با توجه به جدول ۸-۴ و مقادیر سطح معناداری (سطح معناداری >0.05). اینطور می توان نتیجه گرفت که میان متغیر مدل سرمایه اجتماعی و سه مولفه سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه ای ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. لذا فرضیات فرعی نیز تایید شدند.

• در آمار، عامل تورم واریانس (variance inflation factor=VIF) شدت همخطی چندگانه را در تحلیل رگرسیون کمترین مربعات معمولی ارزیابی می کند. در واقع یک شاخص معرفی می گردد که بیان میدارد چه مقدار از تغییرات مربوط به ضرایب برآورد شده بابت همخطی افزایش یافته است. شدت همخطی چندگانه را با بررسی بزرگی مقدار VIF می توان تحلیل نمود. اگر آماره آزمون VIF به یک نزدیک بود نشان دهنده عدم وجود همخطی است. به عنوان یک قاعده تجربی مقدار VIF بزرگتر از ۵ باشد همخطی چندگانه بالا میباشد. در اینجا شدت همخطی چندگانه کمتر از ۵ است که نشانه مناسب بودن آن است.

• حال به منظور تعیین این که هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند ارزش را پیش بینی کنند از ضریب بتا استاندارد شده که نتیجه آن در جدول آمده است استفاده می کنیم:

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه ساختاری برابر با ۰.۳۱۲. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه شناختی برابر با ۰.۴۹۵. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد.

✓ ضریب مربوط به متغیر سرمایه رابطه ای برابر با ۰.۱۱۹. بدست آمد؛ و ضریب مربوطه با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۰. از نظر آماری معنادار محسوب می شود و تاثیر مثبت دارد

یافته های پژوهش

هدف گذاری در سیاستهای ارتقای سرمایه اجتماعی

اولین و مهمترین گزاره در ارتباط با هدفگذاری سیاستهای ارتقای سرمایه اجتماعی توجه به این موضوع است که تولید سرمایه اجتماعی یا دستیابی به میزان خاصی از آن هرگز نمی تواند بهعنوان هدف سیاستگذاری انتخاب شود. سیاستهای ارتقای سرمایه اجتماعی با توجه به ماهیت این پدیده، باید باید معطوف به فراهم کردن شرایط و لوازمی باشند که شکل گیری سرمایه اجتماعی را تسهیل می کنند. بدین منظور لازم است توصیف و تبیین دقیقی از میزانهای انواع مختلف سرمایه اجتماعی در اختیار داشته باشیم.

سرمایه اجتماعی در تعاملت جمعی معطوف به اهداف سازنده تجلی پیدا میکند و دارای انواع درون گروهی، برون گروهی و عمودی است. نوع درون گروهی سرمایه اجتماعی بر روابط بین افراد دارای آشنایی قبلی، نوع برون گروهی بر روابط بین افراد غریبه با یکدیگر و نوع عمودی به روابط بین افراد واقع در سطوح مختلف سلسله مراتب و قدرت مبتنی است. به علاوه نوع و میزان انواع سرمایه اجتماعی در هر جامعه ای به واسطه عوامل مختلف محیطی تغییر یافته است. به

عبارت دیگر وضعیت سرمایه اجتماعی جامعه در هر زمانی متأثر از شرایط مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی از یکسو و ارتباط نهاد های است که بین سرمایه اجتماعی با سایر انواع از سوی دیگر وجود دارد. بر اساس آنچه گفته شد اهدافی چون تسهیل ارتقای سرمایه اجتماعی، ایجاد انسجام و انطباق بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی، رفع نابرابری در توزیع سرمایه اجتماعی و بازتوزیع آن، کاهش تبعات منفی سرمایه اجتماعی به عنوان اهداف مدیریت سرمایه اجتماعی باید به تناسب توصیفی که از وضعیت سرمایه اجتماعی در یک جامعه به دست می آید، به عنوان اهداف و سیاستهای اصلی انتخاب شوند؛ بنابراین اولین گام در هدفگذاری سیاستهای ارتقای سرمایه اجتماعی شناسایی دقیق وضعیت جامعه از حیث برخورداری از انواع سرمایه و عوامل محیطی و سرمایه های تعیین بخش است. توجه به ویژگی فرایندی بودن سرمایه اجتماعی نیز تبعات مفیدی برای هدفگذاری سیاستهای سرمایه اجتماعی دارد. سرمایه اجتماعی پدیده های فرایندی است. سرمایه اجتماعی بر خالف سرمایه های فیزیکی و انسانی، از منابعی که افراد یا گروهها در دست دارند تشکیل نمی شود بلکه فرایندی از تعاملات اجتماعی است که به نتایج سازنده های منتهی می شود؛ بنابراین به جای اینکه در سطح خاصی از تحلیل (فرد، گروه، جامعه) قرار گیرد، در بین این سطوح ایجاد شده و عمل می کند.

اقداماتی که میتوانند تولید فرصتهای تولید سرمایه اجتماعی را به لحاظ فردی، نهادی و فضایی بهبود بخشند عبارت اند از:

۱. بهبود شرایط اقتصادی و رفاهی خانوادهها با تأکید بر گروههای محروم و کم درآمد برای فراهم شدن زمان فراغت و صرف آن در فعالیتهای اجتماعی.
۲. اعمال سیاستهای خاص مربوط به بازار کار مانند الزامات حداقل دستمزد و قوانین.
۳. تأکید بر ضرورت استقرار رویکرد مدیریت مشارکتی در سازمانها و نهادها برای ایجاد ضرورتهای نهادی توجه به آرای عمومی و نظارت و رضایت افراد جامعه.
۴. کاهش تصدیگری دولتی در راستای ایجاد فرصتهای بیشتر برای عملکرد بخش خصوصی و جامعه مدنی.
۵. طراحی منشور سرمایه اجتماعی سازمانها برای افزایش ارتباطات کارکنان و تعامل مثبت سازمان و مراجعین.
۶. الزام نهادهای مسئول به تأمین سلامت اجتماعی گروههای آسیب پذیر و آسیب دیده.

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به بافته های پژوهش انجام شده، هر چند که مولفه های سرمایه اجتماعی در سازمان وجود دارد اما این مولفه ها نسبت به استانداردهای تعیین شده میزان زیادی را ندارند، لذا محقق بر اساس نظرات اساتید و بر اساس مبانی نظری پژوهش راهکارهایی را در راستای بهبود سرمایه اجتماعی سازمان به شرح زیر مطرح می سازد. راهبردهای پیشنهادی تحقیق بر اساس داده های آماری با توجه به هدف پژوهش سنجش از طریق روش آماری کمی بدست آمده است. از آنجا که یکی از اهداف اصلی این تحقیق شناسایی سرمایه اجتماعی در سازمان می باشد برخی مؤلفه ها جهت بهبود به ترتیب زیر اولویت بندی گردیده و به عنوان راهبردهای کلان پیشنهادی تحقیق به شرح زیر ارائه شده اند:

با توجه به همبستگی درونی متغیرهای سرمایه اجتماعی همچون (اعتماد، شبکه روابط، هنجارها، الزامات و انتظارات، هویت و...) مدیر می تواند با ایجاد تقویت جو سازمانی و فرهنگی مناسب، هر یک از این ابعاد را گسترش دهد و میزان سرمایه اجتماعی را بالا برده و قانونمندی را کاهش دهد.

مدیر باید قوانین و مقررات دست و پا گیر، روش های کاری زاید و سلسله مراتب طولانی و پیچیده را حذف نماید تا سطح دیوان سالاری زاید در سازمان کاهش یابد. مدیر باید منظور تقویت سرمایه اجتماعی به ارزیابی بهره وری منابع انسانی و برنامه ریزی جهت بهبود آن و آموزش و افزایش تخصص کارکنان در سطح سازمان پردازد.

مدیر، دانش موجود در سازمان را شناسایی و سازمان دهی کند و به منظور قابلیت دست یابی و استخراج بهتر و افزایش سرمایه اجتماعی باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین شبکه ها، دانش ضمنی موجود در لایه های پنهان ذهن دانشگران را کشف و استخراج و ثبت نماید و بدین ترتیب باعث کاهش بعد منفی بوروکراسی (کاغذ بازی) شود.

تلاش به منظور افزایش سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت شایسته سالاری و توسعه منابع انسانی در سازمان.

روحیه انتقادپذیری داشته و انتقادات سازنده دیگران را به عنوان فرصتی برای اصلاح و بهبود خود و فعالیت هایشان نداشته باشد.

پیشنهاد می شود خوش بینی واقعی تقویت شود. برای افزایش خوش بینی باید خوش بینی واقع بینانه و غیر واقع بینانه تفکیک شود. سازمان به ایجاد حس خوش بینی در کارکنان نسبت به سازمان از طریق توجه به کارآیی تجربه و دانش آنها اقدام نماید.

در کل به سازمان ها پیشنهاد داد برای ارتقا سطح هویت سازمانی در کارکنان با تدوین استراتژی های آموزشی از طریق ارتقا سطح مؤلفه های درونی، سرمایه روان شناختی را سرلوحه برنامه ریزی نیروی انسانی خود در سازمان ها قرار دهند. در محدوده وظایف شغلی، اطلاعات و راهنماییهای لازم و مناسب به ارباب رجوع ارایه و در زمینه خدمات، شفاف سازی صورت دهند. خواسته های قانونی ارباب رجوع در چارچوب وظایف خود با صحت، دقت و سرعت و بدون تشریفات زائد اداری و تحمیل هزینه اضافی به وی ارایه دهند.

ابعاد مسئولیت اجتماعی بر احتمال بروز تقلب تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین پرداختن به این موضوع می تواند پیامدهای قابل توجهی را در تقویت نظام کنترل داخلی شرکتها، افزایش پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی حسابداران و ارتقای موقعیت حرفه حسابداری در جامعه در بر داشته باشد (بهشت آیین ۹۹)

برگزاری کارگاه هایی جهت ارتقای مهارتهای اجتماعی کارکنان و رشد عوامل تأثیر گذار بر تاب آوری، خوشبینی، امیدواری خودکارآمدی آنها، بهزیستی روانی این گروه را که نقشی مهم در رشد و پویایی جامعه دارند افزایش داد.

راهبردهای فرهنگی بهبود سرمایه اجتماعی

- تقویت ارزشهای بومی و ایرانی اسلامی در میان شهروندان و کارکنان سازمان
- برنامه ریزی برای مشارکت فرهنگی فعال کارکنان در راستای نهادینه سازی آمیزش و تحول فرهنگی در سطوح محلی، ملی، فراملی و جهانی
- اهتمام در توسعه ی پذیرش فرهنگی و اجتماعی در راستای حل تعارضات و وفاق آفرینی در حوزههای گوناگون (سیاسی)
- فرهنگی، اقتصادی، حقوقی) در سطوح محلی، ملی، فراملی و جهانی
- تقویت مقولهی «خاصگرایی فرهنگی» با تأکید بر گسترش فرهنگ اسلامی- ایرانی در سطوح محلی، ملی، فراملی و جهانی
- اهتمام جدی در زمینه بازشناسی هویت فرهنگی بر اساس فرهنگ دینی از طریق حمایت همه جانبه از پژوهشهای تاریخی، فرهنگ شناختی و دین شناختی

راهبردهای اجتماعی بهبود سرمایه اجتماعی

- تلاش برای شکل دهی و گسترش اعتماد اجتماعی در میان فرهیختگان، متخصصان و شهروندان و کارکنان سازمان
- توجه ویژه به تقویت آگاهی اجتماعی شهروندان به منظور حضور مؤثر در عرصهی جهانی
- حمایت مؤثر از عملکرد نهادهای اجتماعی در عرصهی جهانی با توجه به استانداردهای بینالمللی جهانی
- توسعه ارتباطات اجتماعی به منظور تقویت توانمندیهای شهروندان به منظور حضور مؤثر در سازمان
- بازسازی نگرشها و رفتارهای اتباع ایرانی در سراسر جهان و گفتن ساز و اطلاع رسانی لازم به منظور ارتقای اخلاقیات

ایرانیان خارج از کشور در راستای استفاده از ظرفیتهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی شهروندان ایرانی در جهان

راهبردهای اقتصادی بهبود سرمایه ی اجتماعی در سطح جهانی

- مشارکت و همکاری و فعال با سازمانهای بین المللی اقتصادی به ویژه در زمینه انرژی در سطوح ملی، منطقه ای و جهانی
- اعتمادسازی اقتصادی و توسعه اخلاق کسب و کار در سطح بین الملل براساس فرهنگ دینی به منظور ارتقای ارزش روز

- مشارکت و همکاری مؤثر با شرکتهای چندملیتی برای حفظ و ارتقاء منافع ملی و بهرهمندی از فرصتهای بازار
- تشویق پیشرفتهای فناوری مرتبط با بازار جهانی به منظور کاهش هزینه های مبادلاتی، حمل و نقل و ارتباطات و افزایش بهره وری

- توسعه ی همکاری با کشورهای اسلامی و منطقه ای به منظور بهره برداری از منابع و منافع اقتصادی مشترک
- با توجه به مسائلی که در باب تعریف و تئوری پردازی این مفهوم گفته شد، روشن است که استفاده مؤثر از سرمایه اجتماعی به عنوان موضوع سیاستگذاری منوط به آن است که پیشتر ملاحظاتی مترتب بر اثربخشی سرمایه اجتماعی در تأمین

انتظارات توسعه‌ی‌شناسایی شده باشد و سپس به یک مفهوم در متن سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی سازمانی تبدیل شود. این ملاحظاتی که کوششهای نظری محققان سرمایه اجتماعی و مطالعات تجربی پیرامون این موضوع برای تحلیل پویایی‌های سرمایه اجتماعی در متن شرایط اقتصادی و اجتماعی متفاوت‌تر شده دارند. در واقع این ملاحظات، به شرایط و ضرورت‌هایی در امر مداخله در سرمایه‌اجتماعی ارتباط دارند که بر پایه بینشهای نظری و مطالعات تجربی متعدد، در اثربخشی برنامه‌های ارتقای سرمایه اجتماعی مؤثر هستند. توجه به این ملاحظات موجب تنظیم رویه‌هایی در بهبود سرمایه اجتماعی می‌شود که همزمان بر بینشهای نظری حاکم بر توسعه سرمایه اجتماعی از یکسو و شرایط محیطی و متن اجتماعی اعمال سیاست‌ها از سوی دیگر منطبق هستند. در ادامه به دو گروه از ملاحظات در هدف‌گذاری و تعیین استراتژی برای ارتقای سرمایه اجتماعی اشاره می‌پردازد.

منابع

۱. اردلان؛ محمدرضا سیروس قنبری؛ رقیه بهشتی راد (۱۳۹۴)؛ پرویز نویدی. تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)، فصلنامه ارزیابی آموزشی، مقاله ۵، دوره ۵، شماره ۱۰،
۲. بیگی، توحید (۱۳۸۸). اندازه‌گیری میزان تأثیر سرمایه‌ی انسانی بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: از دیدگاه دارایی‌های نامشهود. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال چهارم، شماره ۱۰
۳. خدایار ایلی، مجتبی زارع خلیلی ۱۳۹۲. رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی، پژوهشنامه بیمه / سال بیست‌هفتم / شماره ۲
۴. بهشت آیین، عطایی، اسماعیلی؛ (۱۳۹۹) 'بررسی تأثیر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر احتمال بروز تقلب شهرداری شیراز' فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۴ شماره ۵۱ چاپ شده
۵. دموری، داریوش؛ حسین منصور، حسین و محسن طاهری دمنه (۱۳۸۸). «بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)». فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸
۶. کشاورزی، علی حسین. حسینی، سید احمد. حیدری نسب، لیلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مطالعه موردی: استانداری قم)، راهبردهای بازرگانی-دانشور رفتار سابق
۷. نیک پور عامر، رمضان زاده لسبویی مهدی، واحدی حیدر (۱۳۹۴). ارزیابی سرمایه اجتماعی و تاثیر آن در ارتقاء کیفیت محیط‌های شهری (مطالعه موردی: شهر بابلسر)، برنامه‌ریزی منطقه‌ای، دوره ۵، شماره ۱۹.
۸. قلیچ لی، بهروز و اصغر مشبکی (۱۳۸۵). «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی دو شرکت خودروسازی ایرانی)». دانش مدیریت، سال ۱۹.
۹. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظری اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

۱۰. آشنا، مصطفی، منوریان، تسلیمی، محمد سعید (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی، فرهنگ‌نگی مدیریت
۱۱. الوانی، مهدی، شیروانی، علیرضا (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، اصفهان: نشر مانی.
۱۲. الوانی، سید مهدی، سید تقوی، میر علی (۱۳۸۰)، مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴.
۱۳. انصاری، محمد اسماعیل، نصر اصفهانی، علی، شائمی برزکی، علی، آقا حسینی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان، جامعه شناسی کاربردی.
۱۴. اندیشمند، ویدا (۱۳۸۸)، شناسایی مولفه های سرمایه اجتماعی در دانشگاه ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، (۲): ۳۴-۹.
۱۵. بوردیو (۱۳۸۰)، نظریه کنش، دلایل عملی و انتخاب عقلانی، ترجمه: مرتضی مردیها، تهران، نقش و نگار.
۱۶. بیکر، واین (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه مهدی الوانی، محمد رضا ربیعی ملاحسین، تهران: سازمان مدیریت صنعتی. بوردیو، پی، (۱۳۸۴) شکل های سرمایه، سرمایه های اجتماعی؛ اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه کیان تاجبخش، تهران، نشر شیرازه.
۱۷. پاتنام، ر (۱۳۷۹)، دموکراسی و سنت های مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران، نشر سلام.
۱۸. پرندی، منصور (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بین دبیران دبیرستان های شهر سنندج، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۱۹. پیراهی، ن، (۱۳۸۸) سرمایه اجتماعی در نظریات جدید. پژوهشنامه علوم اجتماعی.
۲۰. دموری، داریوش. منصور، حسین؛ (۱۳۸۸)، بررسی سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد، فصلنامه مدیریت آزاد، دانشگاه یزد
۲۱. خشیوند، آقا نور (۱۳۸۳) دستنامه تهیه و تدوین طرح پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی، تهران: صادق نیا.
۲۲. جهانگیری، جهانگیر، شکری زاده، طاهره (1389)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های غیر دولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز، فصلنامه زن و جامعه، سال اول، شماره سوم.
۲۳. حمیدی زاده، علی، شهیدزاده، فریبا و موحدی فر، عرفان (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل مخابرات شهرستان قم)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲،
۲۴. سمیعی، زهره (۱۳۷۹)، تاثیر سرمایه های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی خانواده بر روی موقعیت تحصیلی و شغلی فرزندان در تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا.
۲۵. سویزی، م.، ومحمدی، ف. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در تامین امنیت سرمایه گذاری. فصلنامه ره نامه سیاستگذاری،
۲۶. علاقه بند، مهدی، درآمدی بر سرمایه اجتماعی، مجله علوم اجتماعی فصل نو، ۱۳۸۴.
۲۷. علامه، ساجده، مطالعه تاثیر ویژگی های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان های اداری (مطالعه کارمندان سازمان های دولتی شهرستان اهواز)، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۲، ۱۳۱-۱۵۴.

۲۸. غفاری، غلامرضا (۱۳۸۶)، تبیین نظری سرمایه اجتماعی، مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، موسسه عالی آموزش و پژوهش و مدیریت و برنامه ریزی.
۲۹. فقیهی، ابوالحسنی، فیضی، طاهره (۱۳۸۵)، «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان» دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال نوزدهم، (۷۲): ۴۶-۲۳.
۳۰. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران: جامعه ایرانیان، چاپ اول.
۳۱. فیضی، طاهره (۱۳۸۵)، طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور، رساله دکتری چاپ نشده، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۲. فیضی، کک؛ و رونقی، م. (۱۳۹۰). ارزیابی سرمایه های فکری و اجتماعی شرکت های رتبه بندی شده توسط شورای عالی انفورماتیک ایران. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فن آوری اطلاعات، ایران، دوره ۱(۲)، ۱۸۹.
۳۳. فیلد، جان (۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری، حسین رضوانی، تهران: کویر.
۳۴. کاووسی، اسماعیل، (۱۳۸۳)، طراحی و ارایه الگوی اندازه گیری سرمایه اجتماعی، رساله دکتری مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۳۵. کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه: منوچهر صبوری. چاپ اول، نشر نی.
۳۶. گوردزوندچگینی، م؛ و رضایی دیزگاه، م.، اسدی، م. (۱۳۹۰). تاثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی در صنعت بیمه ایران، ۱۲: ۲-.
۳۷. منظور، د؛ و پادیپور، م. (۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی عامل ایجاد توسعه اجتماعی و اقتصادی، مجله راهبردیاس، ۱۶۲: ۱۵-۱۴۰.
۳۸. میرزا خانی (۱۳۸۰)، رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با نگرش به رشته تحصیلی و عملکرد تحصیلی، دانشکده علوم اجتماعی تبریز.
39. Adler, P.S. (1999). "Building better bureaucracies", Academy of Management.
40. Berger, M. (1957). "Bureaucracy East and West", Administrative Science
41. Bolin, M and A. Härenstam. (2008.) "An Empirical Study of Bureaucratic and Post-Bureaucratic Characteristics in 90 Workplaces", Economic and Industrial
42. Bourdieu, Pierre, (1997)[(1983)] "the forms of capital" in A.H.Halsey, Philip, Brown, lauder weus, Amy stuart(eds) Education, culture, economy society, London, oxford university press.
43. Burt, R. S(1997). "The contingent value of social capital", Adminstrative
44. coleman, J.S. (1990). Foundation of social theory. "Cambridge, MA: Harvard University Press.
45. Coleman, J. S. (1988). "Social capital in the creation of human capital". Journal of Sociology, 94 (4), 95-120.
46. Jackson, M (2005) The eighteenth century antecedents of bureaucracy, the Cameralists", Management Decision, 43(10): 1293-1303.
47. Hansen, M.T. (1999). "The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits", Administrative science Quarterly, pp 44:82-11.

48. Kotnis, B (2004) "Enabling bureaucracies in education: A case study of formalization in an urban district and schools", dissertation for the degree of doctoral philosophy, Faculty of the graduate school of the state university of New York at Buffalo.
49. Leana, C. R. & Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactives", *Academy of management reviews*.
50. Lin, N. (2001). Building a Network Theory of Social Capital. In *Social Capital: Theory and Research*. N. Lin, R. S. Burt and K. S. Cook (eds). New York, Aldine de Gruyter: 29-3.
51. Lin, Nan, (1999) "building a network theory of social capital". in Nam lin, katern cook and Ronals S.Burt, *social capital: theory and research*, New York: Aldine de Gruyter.
52. Lin, nan, (2001) *social capital: A theory of social structure and action*, Cambridge university press.
53. Nahapiet, J.,; Ghoshal, S. (1998) "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, vol23 No(2),. Pp242-266.
54. Park, Hihong (2006). "The role of trust on knowledge creation in a virtual organization: A social capital perspective, *Journal of Knowledge management practice*", Vol 7, No14.
55. Putnam, R. (2000). "Boling Alone: the collapse and Revival of American community". New York: Simon & Schuster,
56. Peng Lin, C. (2011). Modeling job effectiveness and its antecedents from a social capital perspective: A survey of virtual teams within business organizations. *Journal of Computers in Human Behavior*.
57. Robbins, S.P (1990) *Organization Theory: Structures, Designs, and Applications*, N.J: Prentice Hall; 3edition.
58. Robbins, S.P. and N. Barnwell. (2002) *Organisation Theory: Concepts and Cases*, Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
59. Stewart, T., (1997). "intellectual capital: the new wealth of nations", Doubleday dell publishing group, new York, NY.
60. Tai, E. 2003. "Rethinking Culture, National Culture, and Japanese Culture", *Japanese Language and Literature*.
61. Tsai, W.; Ghoshal, S. (1998). "Social capital and value creation: the role of intra firm networks". *Academy of Management Journal*.
62. Elgar, F. J., Davis, C. G., Wohl, M. J., Trites, S. J., Zelenski, J. M., Martin, M. S. (2011). Social capital, health and life satisfaction in 50 countries. *Journal of Health & Place*, 17: 1044–1053.
63. ong Koh, T., Rowlinson, S. (2011). Relational approach in managing construction project safety: *Journal of A social capital perspective, Accident Analysis and Prevention*.
64. Weber, M. (1922) "Bureaucracy", in *Classics of public administration*, Shafritz, J.M and A.C. Hyde, Harcourt Brace and Company.
65. Weber, M. (1968) *Bureaucracy*. In *Economy and society: An outline of interpretive sociology*, ed. Guenther Roth and Claus Wittich: 956-1005. New York: Bedminster Press.

66. Carrillo,A,E and Romai.j. (2017) ‘Measuring social capital: further insights’. Muhammad Abbas, Usman Raja. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress, Canadian Journal of Administrative Sciences Revue canadienne des sciences de l’administration 32: 128–138 (2015)
67. Muhammad Abbas, Usman Raja. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress, Canadian Journal of Administrative Sciences Revue canadienne des sciences de l’administration 32: 128–138 (2015)
68. Nahapiet, J and Ghoshal, S. ۲۰۰۶. Social capital, intellectual capital and organizational advantage. Academy of Management Review”. 23, (2).
69. Pors, N.O. 2007. Globalisation, culture and social capital: library professionals on the move. Library Management.
70. Ratten, V. suseno, Y. 2006. Knowledge management,social capital, and alliance learning. International Journal of Educational Management. 20
71. Salimian.m, Aghamohammadi,m 2016” Intelligent out of step predictor for inter area oscillations using speed-acceleration criterion as a time matching for controlled islanding Journa,IEEE Transactions on Smart Grid,9
72. Villalonga,E and Kawachi,I 2015 ‘The measurement of social capital’. Cross Mark.
73. Mu, Jifeng; Peng, Gang; Love, Edwin (2008). “Interfirm Network, Social Capital, and Knowledge Management Flow”. Journal of Knowledge Management, Vol 12, Nom 4, 2008.
74. Weber, B. and Weber, C. (2007), “Corporate Venture Capital As A Means of Radical Innovation: Relational Fit, Social Capital, and Knowledge Transfer”, Journal of Engineering & Technology Management, Vol. 24, Nos 1/2
75. Hoffman, James; Hoelscher, Mark L.; Shrif, Korma (2005). “Social Capital, Knowledge Management, and Sustained Superior Performance”. Journal of Knowledge Management, Vol 9.

Evaluation of social capital development management model in Tehran Social Security Organization

Leila Parsa Ziabari¹

Sohiela Darouian^{*2}

Date of Receipt: 2022/01/12 Date of Issue: 2022/02/12

Abstract

Today's world has become increasingly integrated with the widespread changes in the field of modern technologies and the expansion of social networks, in the form of social relationships and one of the main elements of the development and work of individuals and societies, these social relations as social capital It will be named. The purpose of this study is to evaluate social capital based on the model of obscurity and social exclusion in the social security organization of Tehran province. Which deals with the assessment of social capital in three dimensions of relationship (trust, homework, sense of identity and norms), structural (configuration, links, constructive and cognitive) (ciphers, languages, and shared stories). The research method was descriptive survey and data gathering tool was a standard questionnaire. The present study was conducted among 264 employees based on the Cochran formula. The results of this study indicate that all structural, cognitive and social dimensions of social capital have a significant effect on the development of social capital of the organization. The results of the research can be effective as an applied research in improving the performance, policy making and decision making of managers in the social security organization. Understanding these dimensions will lead to the development of organizational functions and decision makers.

Keywords

Social Capital, structural Cognitive Dimensions of the Relation of Social Capital, Social.

1. Ph.D in management, Yadegar -e- Imam Khomeini (RAH) Shahr-e-Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (leilaparsa96@gmail.com)
2. Ph.D in management, Yadegar -e- Imam Khomeini (RAH) Shahr-e-Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (corresponded author: Darouian82@gmail.com)

پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی