

بررسی میزان سرمایه اجتماعی مدیران و رابطه آن با عزت نفس

دکتر یحیی کاظمی* دکتر امین رضا کمالیان** سکینه غلامی***

چکیده

این پژوهش میزان سرمایه اجتماعی مدیران و رابطه آن با عزت نفس را بررسی می‌کند. به این منظور تعداد ۵۹ مدیر، با روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک، از میان مدیران مدارس مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهر زاهدان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی با سه مؤلفه: اعتماد، آگاهی و توجه^۱ و مشارکت و برای بررسی سنجش عزت نفس، از پرسشنامه استاندارد "آیزنگ" استفاده شده است. نتایج نشان داد که مدیران مدارس از میزان سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردارند. همچنین بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های اعتماد، آگاهی و توجه^۱ با عزت نفس مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان می‌دهد که برای کل مدیران، مؤلفه اعتماد و برای مدیران مرد مؤلفه "آگاهی و توجه^۱" بیشترین پیش‌بینی را از عزت نفس داشته است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد، آگاهی و توجه، مشارکت و عزت نفس

مقدمه

در چند دهه گذشته در کنار مباحث مربوط به سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی، بحث تازه‌ای به عنوان «سرمایه اجتماعی»^۱ مطرح شده است. سرمایه اجتماعی اشاره به هنجارها و شبکه‌هایی دارد که مردم را قادر به عمل جمعی می‌سازد و مجموعه منابعی است که در روابط بین مردم وجود دارد و به آن‌ها اجازه می‌دهد تا دانش و مهارت خود را به اشتراک

* عضو هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان

** عضو هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** نویسنده مسئول - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

بگذارند. این سرمایه از طریق روابط بین مردم و گروه‌ها ساخته می‌شود (کیلپاتریک^۱، ۲۰۱۰). روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان‌ها، جریان داشته است و رفتار و نگرش آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به همین لحاظ، سرمایه اجتماعی در هر جایی حاضر است، چه در رفتار با نزدیکان و دوستان در خانه و مدرسه، چه در رفتار با همکاران و آشنایان در محل کار و تحصیل و چه در رفتار با مردم در جامعه، ادبیات سرمایه اجتماعی تا به حال، علاوه بر طراحی نظری این مفهوم، در پی آن بوده است که اهمیت این روابط را از لحاظ تجربی نیز به اثبات رساند (علمی، ۱۳۸۴). اگرچه مفهوم سرمایه اجتماعی در آغاز توسط جامعه‌شناسان معرفی گردید، اما در دهه‌های اخیر، در رشته‌های سازمان و مدیریت نیز طرفداران زیادی پیدا کرده است (درانی، ۱۳۸۷). در عصر حاضر، مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می‌نمایند، باید نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند (صالحی، ۱۳۸۷).

بیان مساله

با وجود این‌که در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر، مدیران برای توسعه، باید نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف کنند زیرا بدون این سرمایه، استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده است و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند (الوانی، ۱۳۷۸). با توجه به این‌که توانایی تشکیل و حفظ روابط پیش شرط لازم برای انباشت یا ذخیره سرمایه اجتماعی است (استنفیلد و الیسون^۲، ۲۰۰۸) و روابط میان افراد، هنجارها و اعتماد همه کمک به تسهیل هماهنگی و همکاری بین افراد می‌کند و منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود (دیرمون و گریر^۳، ۲۰۰۹)، نبود روابط مناسب بین نیروی کار و مدیر و همین‌طور بین لایه‌های مختلف یک سازمان، تأثیر منفی بر کارایی سازمان می‌گذارد (دینی، ۱۳۸۵). گاه در یک سازمان اداری، بین مدیریت و کارکنان یک بیگانگی مشاهده می‌شود و خلأ یک

1 - Kilpatrick

2- Steinfeld & Ellison

3 -Dearmon & Grier

ارتباط سالم و پویا همواره احساس می‌شود. رئیس بر اساس برداشتهای ذهنی خود عمل می‌کند و کاری به تفکر و احساس افراد واحد خود ندارد، چنین تشکیلاتی دچار یک شکاف می‌باشد که به تدریج و یا ناگهانی موجب فروپاشی پیکره سازمان می‌گردد (اسداللهی، ۱۳۷۶: ۵۵). بنابراین سرمایه اجتماعی نقش موثری در عملکرد مدیریت و سازمان دارد. علاوه بر این احساس عزت نفس یکی از نیازهای اساسی کارکنان است. اگر سازمان‌ها بهترین ماشین‌آلات و فنون را در اختیار داشته ولی فاقد افراد شایسته، و علاقه‌مند و مسئولیت‌پذیر باشند، به احتمال زیاد افراد دلسرد و دارای روحیه پایین می‌توانند باعث از بین بردن وسایل تولید شوند. در واقع عزت نفس نیاز اساسی انسان است که سهم اصلی را در فرآیند زندگی و محیط کار بر عهده دارد. بنابراین عزت نفس برای مدیریت در سازمان‌ها و شخص از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (رنجبریان، ۱۳۸۷). عزت نفس می‌تواند به عنوان احساس مردم نسبت به خود، که حاصل تأثیرپذیری و تأثیرگذاری از تعامل با محیط و افرادی که در محیط با آنها سروکار دارند، درک شود (میلز^۱، ۲۰۱۰). در سازمان‌ها کارکنانی که عزت نفس پایینی دارند، بیشتر تحت تأثیر رویدادهای خارجی و اجتماعی هستند و بیشتر پاسخگوی اثرات موقعیتی مثل تعامل گروهی و فشارهای مربوط به نقش هستند. این افراد متکی به رویدادهای محل کار خود به منظور کنترل افکار، عقاید و فعالیت‌های‌شان می‌باشند (لیروچی، ۲۰۰۶) که ممکن است این فشارها و اثرات موقعیتی تأثیر منفی بر روابط، رفتار، افکار و عقاید آنها داشته باشد. به عنوان مثال موشولدر و همکارانش دریافتند که موقعیت‌های استرس‌زا تأثیر منفی بر رضایت شغلی پرستارانی دارد که دارای عزت نفس پایینی هستند. در صورتی که عزت نفس بالا ممکن است عواقب فیزیولوژیکی ناشی از فشار کار را کاهش دهد. به این صورت که عزت نفس ممکن است توانایی مقابله با فشارهای کاری را برای کارکنان فراهم کند (لیروچی^۲، ۲۰۰۶). بنابراین خلأ یک ارتباط مناسب در محیط کار ممکن است ناشی از فقدان سرمایه اجتماعی و عزت نفس افراد باشد. با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی و عزت نفس در محیط کار و نقشی که روابط اجتماعی در افزایش عزت نفس و سلامت روان ایفا می‌کند، این مقاله در پی آن است که میزان سرمایه اجتماعی مدیران در محیط کار و رابطه آن با عزت نفس را بررسی کند.

1 -Maplesa

2 -LeRouge

چارچوب نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی اشاره به هنجارها و شبکه‌هایی دارد که مردم را قادر به عمل جمعی می‌سازد و مجموعه منابعی است که در روابط بین مردم وجود دارد و به آنها اجازه می‌دهد تا دانش و مهارت خود را به اشتراک بگذارند. این سرمایه از طریق روابط بین مردم و گروه‌ها ساخته می‌شود (کیلپاتریک^۱، ۲۰۱۰) به گفته پاتنام، اشکال مختلف سرمایه اجتماعی از جمله روابط با دوستان و همسایگان، با شاخص‌های سلامت روانی، مانند عزت نفس و رضایت از زندگی ارتباط دارد (استنفیلد و الیسون، ۲۰۰۸). لینچ و کاپلان^۲ هم سرمایه اجتماعی را نوعی انباشت سرمایه و شبکه‌هایی معرفی کرده‌اند که همبستگی اجتماعی، تعهد اجتماعی و در نتیجه نوعی عزت نفس و سلامتی را در افراد به وجود می‌آورد (لهسایی زاده، ۱۳۸۶). پیشینه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت به حدود ۱۰۰ سال پیش باز می‌گردد. یعنی به هنگامی که امیل دورکیم^۳ در پژوهش کلاسیک خود درباره‌ی خودکشی، به این اشاره کرد که یکپارچگی اجتماعی می‌تواند سلامتی را افزایش دهد (شولتر^۴، ۲۰۰۸). پژوهش آلمدوم^۵ (۲۰۰۵) ریچارد روز^۶ (۲۰۰۰) هم مؤید ارتباط سرمایه اجتماعی و سلامت روان افراد است. مکانیسم‌های مختلفی در رابطه با نحوه‌ی ارتباط سرمایه اجتماعی با سلامت پیشنهاد شده‌اند. بعضی از آنها (ویلکینسون، ۱۹۹۶) بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی حمایت اجتماعی و مادی را فراهم می‌کند و به عنوان سپر محافظی در برابر اضطراب در زمان‌های تنش، عمل می‌کند (پورتینگا^۷، ۲۰۰۶). همچنین کاواچی و همکاران معتقدند سرمایه اجتماعی در سطح فردی، روابط شخصی و تماس‌ها و حمایت‌های متقابل می‌تواند منجر به دسترسی به اطلاعات و منابع و فرصت‌ها و حمایت‌های عاطفی شود، بنابراین نیازهای جسمی و بهداشت روانی برطرف می‌شوند و رفتارهای سالم تقویت می‌شوند (نخعی^۸، ۲۰۱۰). آدلر و وان توزیع اطلاعات و ایجاد راه‌های نفوذ و کنترل و قدرت را از جمله مزایایی سرمایه اجتماعی معرفی می‌کنند (درانی، ۱۳۸۷). در زمینه تأثیر

- 1- Kilpatrick
- 2- Linch & Kaplan
- 3- Durkheim
- 4- Schultz
- 5- Almedom
- 6- Rose
- 7- Poortinga
- 8- Nakhaie

سرمایه اجتماعی در سازمان هم بویاس و همکاران^۱ (۲۰۱۰) دریافتند که سرمایه اجتماعی در سازمان ارتباط معناداری با استرس شغلی دارد. یکی از عوامل اولیه ای که از انسان در برابر استرس شغلی محافظت می کند حمایت اجتماعی سازمان است، که سرمایه اجتماعی از طریق افزایش ارتباطات بین فردی این حمایت را فراهم می کند. بنابراین وجود روابط اجتماعی گسترده بر سلامت فرد اثر دارد. در واقع مردمی که در جوامعی که سرشار از سرمایه اجتماعی است زندگی می کنند، تمایل دارند که نتایج بهتر اجتماعی، اقتصادی و سلامتی از جمله سلامت روان را تجربه کنند (بریا^۲، ۲۰۱۰). به این ترتیب می توان ادعا کرد، میان بهره مندی از سطح بالای سرمایه اجتماعی و برخورداری از سلامت جسمی، روانی و اجتماعی رابطه وجود دارد. در حقیقت سرمایه اجتماعی در جهت کاهش انزوای اجتماعی عمل می کند (گوردانو، ۲۰۱۰). از سویی دیگر عزت نفس از نظر بهداشت روانی و تعادل شخصیت دارای اهمیت فراوانی است و عنصر اصلی و مهم بهداشت جسمی و جنسی و روانی است، به گونه ای که عزت نفس پایین، تعادل و پویایی انسان را برهم زده و بازدهی، کارآمدی، یادگیری و خلاقیت انسان را به طریقی منفی تحت تأثیر قرار می دهد (اسلامی نسب، ۱۳۷۳: ۵۸). طبق گفته دیویی عزت نفس یک پدیده زیبایی شناختی یا ارزشی است (تفردی^۳، ۲۰۰۱) که به طور گسترده ای در حوزه روان شناسی شخصیت مورد بررسی قرار گرفته است و به یک ارزشیابی مثبت یا منفی نسبت به خود اشاره دارد. عزت نفس افراد نقش کلیدی در نحوه نگرش و درک افراد از خود و عملکردشان دارد (کینونا^۴، ۲۰۰۸). عزت نفس بالا، طبق پژوهش بامستر^۵ با ویژگی های مثبتی مانند ابتکار، مهارت مقابله قوی، پایداری در برابر چالش ها، شادی و طول عمر همراه است (پروسنرا^۶، ۲۰۰۵). کارکنانی که دارای عزت نفس بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت نفس کمتری دارند، به طور معمول بهتر کار می کنند و از شغل شان راضی ترند (رنجبریان، ۱۳۸۷). اما عزت نفس پایین با طیف وسیعی از اختلالات روانی و مشکلات اجتماعی مرتبط است (کاشاندا^۷، ۲۰۰۶) در

1- Boyas.et.al

2- Berrya

3- Tafarodia

4- Kinnunena

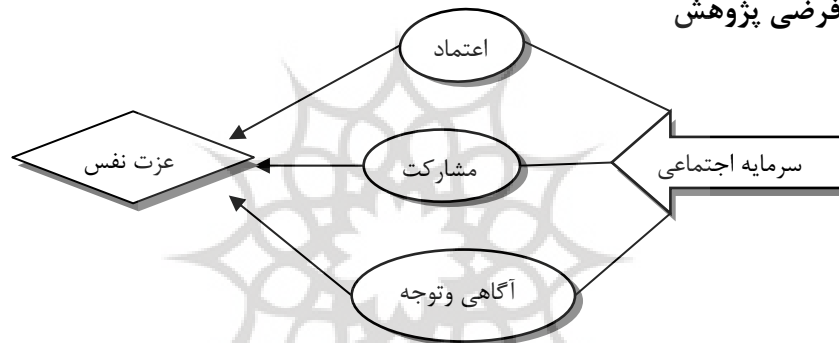
5- Baumeister

6- C. Pruessner

7- Kashdana

واقع افرادی که عزت نفس متزلزل و بی ثباتی دارند به راحتی در نفرت از خود فرو می‌روند و این رنج روانی افراطی، آنها را به سوی گریز از تلاش یا عدم موفقیت در تلاشهایشان سوق می‌دهد (کاشاندا، ۲۰۰۶). با توجه به مباحثی که درباره سرمایه اجتماعی و نقشی که از طریق فراهم آوردن حمایت‌های اجتماعی بر سلامت جسمی و روانی بیان شد و با توجه به این که عزت نفس از لحاظ بهداشت روانی دارای اهمیت زیادی است و به نوعی عنصر اصلی سلامت روانی به حساب می‌آید می‌توان ادعا کرد که سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم از طریق فراهم کردن حمایت‌های اجتماعی، بر عزت نفس تأثیر می‌گذارد.

مدل فرضی پژوهش



در این مدل فرض را بر این قرار دادیم که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و عزت نفس رابطه معناداری وجود دارد و افراد برخوردار از سرمایه اجتماعی از عزت نفس بالایی هم برخوردارند. در حقیقت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای برای عزت نفس در این مدل ایفا می‌کنند. این رابطه را این‌گونه توجیه می‌کنیم که افراد برخوردار از سرمایه اجتماعی از اعتماد، مشارکت و آگاهی بیشتری برخوردارند، و در نتیجه‌ی این اعتماد، ارتباط بیشتری با دیگران برقرار می‌کنند و از حمایت‌های اجتماعی بیشتری بهره‌مند شده و به تبع آن از عزت نفس بالاتری هم برخوردار می‌شوند.

سوالات پژوهش

در این پژوهش در پی آن هستیم که ارتباط بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، آگاهی و توجه) و عزت نفس را در بین مدیران آموزشی بررسی کنیم. به این منظور این سؤالات مطرح می‌شود: (۱) سرمایه اجتماعی مدیران آموزشی چه میزان است؟ (۲) آیا بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عزت نفس رابطه‌ای وجود دارد؟ (۳) کدام یک از

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بیشترین پیش‌بینی را از عزت نفس داشته است؟ (۴) آیا جنسیت نقش مؤثری در پیش‌بینی عزت نفس از طریق سرمایه اجتماعی دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری، شامل کلیه مدیران آموزشی زن و مرد مقطع متوسطه ناحیه ۲، شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ بوده است که تعداد آن‌ها ۷۰ نفر، ۴۰ نفر مرد و ۳۰ نفر زن می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول مورگان برابر با ۵۹ نفر برآورد شد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده شده است. به این ترتیب که اسامی همه مدیران مدارس مقطع متوسطه ناحیه ۲ زاهدان لیست شد و به طور تصادفی و نظام دار از هر ۶ مدیر ۵ مدیر انتخاب و یک نفر کنار گذاشته شد.

ابزار پژوهش

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است. برای سنجش عزت نفس از پرسشنامه استاندارد عزت نفس "آیزنگ" استفاده شد. اعتبار پرسشنامه عزت نفس، با روش آلفای کرونباخ ۰/۶۳ به دست آمد. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته با سه مؤلفه اعتماد، مشارکت و "آگاهی و توجه" استفاده شد. برای تعیین روایی محتوای این پرسشنامه از نظر ۵ نفر از اساتید استفاده شد. مقیاس پاسخگویی مورد استفاده در این پرسشنامه مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت است. اعتبار کل پرسشنامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۹۶ به دست آمد و اعتبار هر یک از مؤلفه‌های آگاهی و توجه ۰/۹۱ و اعتماد ۰/۹۵ و مشارکت ۰/۹۳ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از محاسبه میانگین، آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال اول پژوهش: سرمایه اجتماعی مدیران چه میزان است؟ برای بررسی این سؤال، میانگین نمره‌ای را که مدیران در زمینه سرمایه اجتماعی کسب کرده‌اند، محاسبه و با توجه به دامنه نمرات، میزان سرمایه اجتماعی مدیران مشخص می‌شود. با توجه به این که پرسشنامه سرمایه اجتماعی دارای ۴۷ پرسش است، که پاسخگو بر مبنای مقیاس پنج

درجه‌ای لیکرت به آن پاسخ می‌دهد، کمترین درجه نمره ۱ و بالاترین درجه برای هر سؤال نمره ۵ می‌باشد، لذا پایین‌ترین نمره ۴۷ و بالاترین نمره ۲۳۵ می‌باشد.

جدول ۱: نتایج توصیفی سرمایه اجتماعی مدیران

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	نمره میانه	t	df	sig
سرمایه اجتماعی	۱۸۷/۹۳	۲۳/۶۰	۱۴۱	۱۵/۲۷	۵۸	۰/۰۰۰

N=59

با توجه به یافته‌های جدول ۱ میانگین نمره سرمایه اجتماعی مدیران ۱۸۷/۹۳ می‌باشد که به میزان ۴۶ نمره از میانگین مطلوب (۱۴۱) بیشتر است، بنابراین میانگین گروه نمونه در حد نسبتاً بالایی قرار دارد و می‌توان گفت مدیران از سرمایه اجتماعی نسبتاً بالایی برخوردارند. سوال دوم پژوهش: آیا بین سرمایه اجتماعی و عزت نفس مدیران رابطه‌ای وجود دارد؟ برای بررسی این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: نتایج همبستگی سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن باعثت نفس مدیران

متغیر	سرمایه اجتماعی	مشارکت	آگاهی و توجه	اعتماد
عزت نفس	۰/۳۰*	۰/۲۰	۰/۳۰*	۰/۳۰**

* $P \leq 0.05$

** $P \leq 0.01$

N=۵۹

نتایج نشان می‌دهد که همبستگی بین سرمایه اجتماعی و عزت نفس مدیران آموزشی (r = ۰/۳۰) در سطح $P \leq 0.05$ معنی دار است. بنابراین نتایج حاکی از وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و عزت نفس مدیران آموزشی می‌باشد.

برای بررسی رابطه بین آگاهی و توجه و عزت نفس هم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که با توجه به جدول ۲ یافته‌ها حاکی از این است که بین "آگاهی و توجه" و عزت نفس همبستگی مثبت و معناداری (r = ۰/۳۰ و $P \leq 0.05$) وجود دارد. بنابراین بین "آگاهی و توجه" و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد. همچنین به منظور بررسی رابطه بین اعتماد و عزت نفس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است. یافته‌ها نشان دهنده آن است که بین اعتماد و عزت نفس همبستگی مثبت و معناداری (r = ۰/۳۰ و $P \leq 0.01$) وجود دارد. در بررسی رابطه بین مشارکت و عزت نفس هم

از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که با توجه به نتایج جدول ۲ یافته‌ها حاکی از آن است که بین این دو متغیر همبستگی معناداری ($r = 0/20$ و $p \geq 0/05$) وجود ندارد. در نتیجه بین این دو متغیر، رابطه‌ای وجود ندارد.

سؤال سوم پژوهش: کدامیک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده بهتری برای عزت نفس هستند؟ برای بررسی این سؤال از رگرسیون گام به گام استفاده شد. مقدار نتایج آزمون دوربین (۱/۸۷) حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون می‌باشد. نتایج این بررسی در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: خلاصه الگوی رگرسیون مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی برای پیش‌بینی عزت نفس مدیران آموزشی

گام	متغیر پیش بین	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	t	آزمون دوربین
۱	اعتماد	۰/۳۰	۰/۰۹	۶/۰۲ (۱,۵۷)	۰/۳۰	۲/۴۵*	۱/۸۷

N= ۵۹

*P ≤ ۰/۰۵

**P ≤ ۰/۰۱

در جدول ۳ در بررسی اولویت متغیرهای پیش‌بینی کننده‌ی عزت نفس مدیران آموزشی مشاهده می‌شود که اعتماد تنها متغیری است که وارد الگوی پیش‌بینی عزت نفس مدیران شده است و بیشترین پیش‌بینی را از تغییرات عزت نفس آنها داشته است. این متغیر توانسته است ۰/۰۹ تغییرات عزت نفس مدیران را پیش‌بینی کند. ضریب همبستگی بین متغیرهای اعتماد و عزت نفس مدیران آموزشی ۰/۳۰ می‌باشد. ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله‌ی رگرسیون اعتماد دارای ضریب ۰/۳۰ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. مقدار t معنی‌دار بودن بتا را نشان می‌دهد.

سؤال چهارم پژوهش: آیا جنسیت نقش مؤثری در پیش‌بینی عزت نفس از طریق سرمایه اجتماعی دارد؟ برای بررسی نقش جنسیت در پیش‌بینی عزت نفس، تحلیل رگرسیون گام به گام با تفکیک مرد و زن اجرا شد که نتایج زیر به دست آمد.

جدول ۴: خلاصه الگوی رگرسیون مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی برای پیش‌بینی عزت نفس مدیران مرد

گام	متغیر پیش بین	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	t	آزمون دوربین
۱	آگاهی و توجه	۰/۴۶	۰/۲۱	۸/۰۳ (۱,۲۹)	۰/۴۶	۲/۸۳*	۲/۰۴

N= ۵۹

*P ≤ ۰/۰۵

**P ≤ ۰/۰۱

در جدول ۴ در بررسی اولویت مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی عزت نفس در بین مدیران مرد، مشاهده می‌شود که مؤلفه آگاهی و توجه تنها متغیری است که وارد الگوی پیش‌بینی عزت نفس مدیران مرد شده است و بیشترین پیش‌بینی را از عزت نفس داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته است ۰/۱۹ تغییرات عزت نفس مدیران را پیش‌بینی کند. ضریب بتای استاندارد نشان می‌دهد که در معادله‌ی رگرسیون مؤلفه آگاهی و توجه دارای ضریب ۰/۴۶ می‌باشد و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. نتایج آزمون دوربین ۲/۰۴ است که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون می‌باشد. مقدار t معنادار بودن بتا را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که در بین مدیران زن هیچ کدام از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نتوانست عزت نفس مدیران را پیش‌بینی کند.

بحث و تفسیر نتایج

نتایج مربوط به سؤال اول نشان داد که مدیران آموزشی از سرمایه اجتماعی بالاتر از حد متوسط برخوردارند. بنابراین می‌توان استنباط کرد که سطح سرمایه اجتماعی آنان در حد مطلوبی قرار دارد. این نتیجه با توجه به هشدار لین (۲۰۰۱) که مطرح می‌کند در موقعیت‌های مشخصی در سازمان نیاز به ذخائر بیشتری از سرمایه اجتماعی وجود دارد (تیمبرلاک، ۱۳۸۴). شرایط مدیران کشور را مناسب نشان می‌دهد. نتایج حاصل از بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عزت نفس مدیران نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با گفته‌ی لینچ و کاپلان (لهسایی زاده، ۱۳۸۶) که مطرح می‌کنند سرمایه اجتماعی نوعی عزت نفس و سلامت روان را در افراد به وجود می‌آورد و نظر پاتنام و هلی ول^۱ (استنفیلد و الیسون، ۲۰۰۸) که می‌گویند شکل‌های مختلف سرمایه اجتماعی با شاخص‌های سلامت روان از جمله عزت نفس و رضایت از زندگی ارتباط دارد، همسویی دارد. وقتی افراد با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند به موجب پذیرفته شدن توسط دیگران حمایت‌های اجتماعی و عاطفی را دریافت کرده و نسبت به خود ارزش و احترام قائل می‌شوند و این‌گونه عزت نفس افراد بیشتر می‌شود. همچنین نتایج مربوط به سؤال سوم نشان داد که بین "آگاهی و توجه" و عزت نفس مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت "آگاهی و توجه" به معنای تفکر و توجه و احساس مسئولیت بر

عزت نفس مدیران تأثیر دارد. این نتیجه با تحقیق رنجبریان (۱۳۸۷) که مطرح می‌کند بین عزت نفس و مسئولیت‌پذیری کارکنان ادارات دولتی رابطه وجود دارد، همسویی دارد، همچنین با اندیشه‌های براندن (رحمانی، ۱۳۸۷) که مسئولیت‌پذیری را از عناصر عزت‌نفس به شمار آورده، همخوانی دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت فرهنگ حاکم بر جامعه ایران فرهنگ جمع‌گرایی است. در جوامعی که جمع‌گرایی مسلط است، افراد روابط سازمانی خود را از دید معنوی بررسی می‌کنند و نوعی تعهد روانی و حس وفاداری به سازمان وجود دارد که این عوامل برای ایجاد احساس مسئولیت مشترک بین کارکنان و مدیران زمینه مناسبی را فراهم می‌سازد (ایرانی زاده، ۱۳۸۱) فردی که مسئولیتی می‌پذیرد و از نیروهای خود به نحو احسن برای موفق شدن استفاده می‌کند، خود را موفق می‌داند و احساس لیاقت، ارزشمندی و موفقیت را توسط خود و از طریق دیگران دریافت می‌کند (چاووش باشی، ۱۳۸۷). همچنین آگاهی و توجه به معنای تفکر و توجه با عزت نفس رابطه دارد. این نتیجه با مطالعه اسداللهی (۱۳۷۶) که می‌گوید از ویژگی‌های انسان سالم، آگاهی از انگیزه و افکار و احساسات درونی خود می‌باشد، همخوانی دارد. روانشناسان شناختی عقیده دارند که آنچه یک فرد فکر می‌کند و انتظار دارد، در زندگی روانی او و بر چگونگی رفتار وی تأثیر می‌گذارد. همچنین نتایج نشان داد که بین اعتماد و عزت نفس مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان این‌گونه استنباط کرد که افراد با اعتماد بالاتر از عزت نفس بیشتری برخوردارند. این نتیجه با مطالعه بوم‌گاردنر، ۱۹۹۰، مک فارلین و بلاسکووسچ (نقل از رنجبریان، ۱۳۸۷) که مطرح می‌کنند افراد با عزت نفس بالا با اعتمادتر از افرادی هستند که دارای عزت نفس پایین می‌باشند، همسویی دارد. همچنین با تحقیق رنجبریان (۱۳۸۷) که بیان می‌کند اعتماد واقعی به منابع انسانی از راه داشتن عزت نفس امکان‌پذیر است همخوانی دارد. وقتی افراد به هم اعتماد می‌کنند، شبکه‌های ارتباطی خود را گسترش داده و در پی آن از حمایت‌های اجتماعی و روانی برخوردار شده و در نتیجه عزت نفس‌شان بیشتر می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که هیچ رابطه مثبت و معناداری بین مشارکت و عزت نفس وجود ندارد. این نتیجه با تحقیق ایپ^۱ (۲۰۰۷) که می‌گوید اگرچه الگوی ساختاری سرمایه اجتماعی (عضویت در سازمان یا مشارکت در انجمن‌های رسمی) به طور قابل ملاحظه‌ای با فعالیت‌های جمعی رابطه دارد ولی با سلامت روانی در ارتباط نیست، همسویی

دارد. عدم وجود رابطه بین مشارکت و عزت نفس را می‌توان ناشی از ویژگی‌های فرهنگی حاکم بر جامعه دانست. زیرا با توجه به تحقیقات هافستید (۱۹۷۹) کشور ایران از جمله جوامعی است که فرهنگ آن مبتنی بر فاصله قدرتی شدید است. از ویژگی‌های این‌گونه فرهنگ‌ها تمایل به تمرکز و عدم مشارکت در فعالیت‌ها، عدم تمایل به اظهار نظر و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ذکر شده است (ایرانی زاده، ۱۳۸۱: ۲۳۵). همچنین نتایج با استفاده از روش رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه اعتماد بیشترین پیش‌بینی را از عزت نفس مدیران داشته است. این نتیجه با عقاید شولتز (درنی، ۱۳۸۷) که معتقد است به لحاظ روان‌شناسی وجود اعتماد باعث پیدایش آرامش، امنیت و سلامت روانی خواهد گردید، همخوانی دارد. نتایج حاصل از بررسی نقش جنسیت در پیش‌بینی عزت نفس با استفاده از روش رگرسیون گام به گام نشان داد که در بین مردان مؤلفه آگاهی و توجه بیشترین پیش‌بینی را از عزت نفس مدیران داشته است. در نتیجه می‌توان گفت جنسیت نقش موثری در پیش‌بینی عزت نفس دارد. این نتیجه با تحقیق ناطق پور (۱۳۸۵) که می‌گوید آگاهی و توجه به طور معناداری در مردان بیشتر از زنان است همسویی دارد. همچنین با نتایج پژوهش بریا (۲۰۱۰) که در پی بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سه جنبه از سلامتی دریافت که نتایج ارتباط سرمایه اجتماعی و سلامت روان مردان بهتر از زنان است، همسویی دارد. این نتیجه را می‌توان با توجه به تفاوت در ویژگی‌های مردانگی و زنانگی تفسیر کرد. از ویژگی‌های مردانگی توجه به عملکرد است (ایرانی زاده، ۱۳۸۱: ۲۴۷) بنابراین می‌توان گفت مردان عملگرا هستند و احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند. همچنین با توجه به این‌که طبق تحقیقات هافستید جامعه ایران از جمله جوامعی با ابهام‌گریزی بالاست و از ویژگی‌های این جوامع این است که افراد تشویق می‌شوند تا در آینده نفوذ کنند و بر آن تأثیر بگذارند (همان، ۲۳۸) و این امر مستلزم فکر کردن درباره‌ی حوادث آینده است. بنابراین آگاهی و توجه به معنای مسئولیت‌پذیری و تفکر و توجه در بین مدیران مرد بیشتر است و این مؤلفه توانست عزت نفس را پیش‌بینی کند. اما در بین زنان هیچ کدام از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی عزت نفس را پیش‌بینی نمی‌کند. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت عواملی که می‌تواند عزت نفس زنان را پیش‌بینی کند متفاوت از مردان است. می‌توان از جمله این عوامل به رضایت از وضع ظاهری و جسمانی اشاره کرد. کما این که ارتباط بین رضایت از وضعیت جسمانی و عزت نفس پیش از این در تحقیقات ثابت شده

است. فورهام^۱ و همکاران در یک بررسی دریافتند بین نارضایتی از وضعیت جسمانی و عزت نفس در بین دختران ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد (لویا^۲، ۲۰۰۵). بنابراین می‌توان استنباط کرد که عوامل پیش‌بینی‌کننده عزت نفس زنان متفاوت از مردان است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

آنچه که از انجام این تحقیق حاصل شد حاکی از مطلوب بودن میزان سرمایه اجتماعی مدیران و ارتباطی است که این سرمایه با عزت نفس به عنوان عنصر اصلی و مهم سلامت روان دارد. همانگونه که در ادبیات تحقیق بیان شد، سرمایه اجتماعی اثرات گوناگونی بر جنبه‌های مختلف زندگی انسان ایفا می‌کند. این سرمایه منبعی است که مدیران و کارکنان را بهره‌مند می‌سازد، منفعت این سرمایه برای مدیران کسب اطلاعات زیاد با هزینه‌های اندک است و با توجه به گفته‌ی پیتر دراگر از وظایف مدیر در سازمان کسب اطلاعات است، اطلاعاتی که مبتنی بر واقعیات باشد. وقتی بین مدیریت و کارکنان اعتماد وجود داشته باشد، ارتباطات بهتر شده و کسب اطلاعات از این طریق تسهیل می‌شود. از سویی دیگر افزایش ارتباطات موجب کسب حمایت‌های اجتماعی و عاطفی می‌شود و این خود گامی در جهت افزایش عزت نفس افراد است. همان‌گونه که نتایج نشان داد اعتماد به عنوان یکی از زیرمقیاس‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند عزت نفس را پیش‌بینی کند. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود به ایجاد جو اعتماد در درون سازمان بپردازند، و از این طریق به تسهیل جریان ارتباطات در درون سازمان کمک کنند. تا از این طریق مدیر و کارکنان از ایجاد ارتباط با افراد حمایت‌های اجتماعی بیشتری دریافت کنند و به موجب پذیرفته شدن توسط دیگران، احساس ارزش و عزت نفس بیشتری در آنها ایجاد شود. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی برای مدیران، کسب قدرت و نفوذ است. برای یک مدیر مهم است که کارکنان تابع نظم و مقررات سازمان باشند و شاید بتوان گفت این تابعیت از نظم و مقررات از طریق اعمال قدرت و نفوذ مدیر در سازمان میسر می‌باشد. از طرفی احساس قدرت از منابع عزت نفس به شمار می‌رود (اسداللهی، ۱۳۷۶: ۱۳)، و سرمایه اجتماعی از طریق این مزیت در جهت افزایش عزت نفس مدیران تأثیرگذار خواهد بود. نفوذ قدرت فرد در نظام سازمانی ناشی از عوامل متفاوتی نظیر اقتدار رسمی، تخصص و موقعیت فرد در شبکه‌های سازمان

1-Furnham

2-Levy

است. در سازمان‌های امروزی، روز به روز از اهمیت اقتدار رسمی کاسته و بر اهمیت تخصص و موقعیت فرد در شبکه‌ها، افزوده می‌شود (شارع پور، ۱۳۸۴). بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود از طریق راهکارهایی چون تشکیل گروه‌های غیررسمی به ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان خود کمک کنند، زیرا مدیر خوب کسی است که بتواند شبکه ساز باشد. مدیرانی که تصور درست و کاملی از شبکه‌های موجود در سازمان خود دارند در مقایسه با سایر مدیران موفق‌تر هستند (شارع پور، ۱۳۸۴) و موفقیت هم عاملی برای افزایش عزت نفس است. کارکنان هم از طریق عضویت در گروه‌های غیررسمی احساس ارزشمندی می‌کنند و اطمینان حاصل می‌کنند از این که وجودشان به عنوان عضوی از یک گروه برای دیگران ارزشمند است و این احساس ارزشمندی عاملی برای افزایش عزت نفس کارکنان است. همچنین نتایج نشان داد که آگاهی و توجه به معنای تفکر و توجه و مسئولیت پذیری توانست عزت نفس مدیران را پیش‌بینی کند. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود تا نسبت به انجام وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند. زیرا طبق آن چه که بیان شد احساس مسئولیت باعث می‌شود تا افراد در جهت انجام وظایف، نهایت تلاش خود را به کار گیرند و به تبع آن به موفقیت دست پیدا کنند و رسیدن به موفقیت خود عاملی برای احساس ارزش و افزایش عزت نفس می‌باشد. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به رفع مشکلات کارکنان زیر مجموعه خود توجه و حساسیت بیشتری داشته باشند. زیرا آنان می‌توانند از این طریق ارزش و احترام متقابلی را از جانب کارکنان دریافت کنند و این خود گامی در جهت افزایش عزت نفس مدیران خواهد بود. عزت نفس هم از نیازهای اساسی افراد در سازمان‌ها محسوب شده و ایجاد آن موجب افزایش بهره‌وری و افزایش رقابت شده و موفقیت آنان را در پی دارد. با توجه به آن چه که گفته شد، سرمایه اجتماعی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای برای عزت نفس ایفا می‌کند، عزت نفس هم در افزایش بهره‌وری و موفقیت افراد در سازمان‌ها موثر است. بنابراین می‌توان گفت برخورداری از سرمایه اجتماعی در بین مدیران و کارکنان نیازی است که باید به آن توجه شود و در جهت افزایش این سرمایه مفید، اقدامات بیشتری صورت پذیرد.

منابع فارسی

- ۱- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸) نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی. تدبیر، ۲۹، ۱۰۰-۳۲.
- ۲- اسداللهی، قربانعلی. موسوی، سیدغفور (۱۳۷۶) عزت نفس و سلامت روان. اصفهان: نشر اردکان.
- ۳- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳) روانشناسی اعتماد به نفس. تهران: انتشارات مهرداد.
- ۴- ایرانی زاده، سلیمان (۱۳۸۱) مدیریت تطبیقی در چارچوب پارادایم های جدید. تبریز: مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز.
- ۵- تیمبرلاک، شارون (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار. برگردان حسین پور، اکبر؛ نیاکان، نازیلا، تدبیر، ۱-۱۸۳-۸.
- ۶- چاوش باشی، فرزانه (۱۳۸۷) سرمایه ی اجتماعی درمقایسه با سایر سرمایه ها. مدیریت و سرمایه ی اجتماعی، ۲۹، ۸۷-۱۲۷.
- ۷- درانی، کمال؛ رشیدی، زهرا (۱۳۸۷)، بررسی تعاریف، مفاهیم و چگونگی ایجاد سرمایه اجتماعی با تاکید بر اعتماد اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال ۱۷، ۲، ۸، ۱۸-۱۹.
- ۸- دینی ترکمانی، علی (۱۳۸۵)، تبیین افول سرمایه اجتماعی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، ۱۴۷، ۲۳-۱۷۱.
- ۹- رحمانی، محمود (۱۳۸۷) اندازه گیری سرمایه اجتماعی در بخشهای دولتی و خصوصی. مدیریت و سرمایه ی اجتماعی، ۲۹، ۱۲۷-۱۷۰.
- ۱۰- رنجبریان، رسول. موسی پور، نعمت الله؛ قزل ایاق، محمد (۱۳۸۷)، رابطه عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعه مدیریت، ۴۸، ۸۵-۱۰۲.
- ۱۱- صالحی امیری، رضا، (۱۳۸۷). درآمدی بر مفهوم سرمایه اجتماعی، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ۲۵، ۹-۲۹.
- ۱۲- علمی، زهرا. شارع پور، محمود. حسینی، سیدامیرحسین (۱۳۸۴) سرمایه اجتماعی و چگونگی تاثیر آن بر اقتصاد. مجله تحقیقات اقتصادی دانشگاه تهران، ۲۳۹، ۷۱-۲۹۶.
- ۱۳- فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۴) تحصیلات و سرمایه اجتماعی، رشد آموزش علوم اجتماعی. ۲، (۹)، ۲۷-۳۱.

- ۱۴- لهسایی‌زاده، عبدالعلی. مرادی، گل‌مراد (۱۳۸۶) رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در مهاجران. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۶۱، ۲۶، ۷-۱۸۰.
- ۱۵- ناطق‌پور، محمدجواد. فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۵) شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فراتحلیل عوامل موثر بر آن. فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۶۶، ۲۸-۱۹۰.

منابع انگلیسی

- 1-Almedom, A. (2005). Social capital and mental health: An interdisciplinary review of primary evidence. *Social Science & Medicine*, 61(5), 943-964.
- 2- Berrya,h. A., and Welsha,j.(2010). Social capital and health in Australia: An overview from the household, income and labour dynamics in Australia survey. *Social Science & Medicine*, 70(4), 588-596.
- 3- Boyas, J. and H.Wind, L.(2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- 4- C. Pruessnera, J., and W. Baldwinc, M. Dedovicb, K. Renwickb,R. Khalili Maha nia,N. Lordb,c. Meaneyb,M and Lupienb,S.(2005). Self-esteem, locus of control, hippocampal volume, and cortisol regulation in young and old adulthood. *NeuroImage*, 28(4), 815-826.
- 5- Dearmon, J., and K, Grier. (2009). Trust and development. *Journal of Economic Behavior & organization*, 71(2), 210-220.
- 6- E.R. Bosa,A., Huijdingb,j., Murisb,p., R.R. Vogelb,l. and Biesheuvelb,j .(2010). Personality and Individual Differences, 45(3), 311-316.
- 7- Giordanoa,g., and Lindstroma,m.(2010). The impact of changes in different aspects of social capital and material conditions on self-rated health over time: A longitudinal cohort study. *Social Science & Medicine*, 70(5), 700-710.
- 8- Kashdana,t., Uswatteb,g., Stegerc,m., and Juliand,t.(2006). Fragile self-esteem and affective instability in posttraumatic stress disorder. *Behaviour Research and Therapy*, 44(11), 1609-1619.

- 9- Kilpatrick, s., Johns, s., and Mulford, m. (2010). Social Capital, Educational Institutions and Leadership. International Encyclopedia of Education (Third Edition), 113-119.
- 10-Kinnunena,m., Feldta,t., Kinnunenb ,u., and Pulkkinena,l. (2008). Self-esteem: An antecedent or a consequence of social support and psychosomatic symptoms? Cross-lagged associations in adulthood. *Journal of Research in Personality*, 42(2), 333-347.
- 11-L. Maplesa, J., D.Miller, J., F.Wilsoberta, I., R.Fewa, I. and Zeichnera, a. (2010). Narcissistic personality disorder and self-esteem: An examination of Differential relation with self report and laboratory-based aggression. *Journal of Research in Personality*, 44(4),559-563.
- 12-LeRouge,c., Nelson,a., and Blanton,e.(2006).The impact of role stress fit and self-esteem on the job attitudes of IT professionals.*information and management*,43(8),928-938.
- 13-Levy, s., and Ebbeckeb, v., (2005).the exercise and self-esteemmodel in adult women: the inclusion of physical acceptance. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(5), 571-584.
- 14- Nakhaie,r., and Arnolda,r.(2010). A four year (1996–2000) analysis of social capital and health status of Canadians: The difference that love makes. *Social Science & Medicine*, 71(5), 1037-1044.
- 15- Nyqvist, f., Finnäs, f., Jakobsson, G., and Koskinen, S. (2008). The effect of social capital on health: The case of two language groups in Finland. *Health & place*, 14(2), 347-360
- 16-Poortinga,w.(2006). Social relations or social capital? Individual and community health effects of bonding social capital. *Social Science & Medicine*, 63(1), 255-270.
- 17-Rose, R. (2000). How much does social capital add to individual health? A survey study of Russians. *Social Science & Medicine*, 51(9), 1421-1435.
- 18-Steinfeld, Ch., B.Ellison, N., and Lampe, C. (2008). Social capital, self-esteem, and use of online social network sites: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(6), 434-445.

- 19- Schultz, J., O'Brien, A.m., and Tadesse, B. (2008). Social capital and self-rated health: Results from the US 2006 social capital survey of one community. *Social Science & Medicine*, 67(4), 606-617.
- 20- Tafarodia, R., and Wand Swann Jr. B, W.B. (2001). Two-dimensional self-esteem: theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 653-673.
- 21- Wua, ch.(2009). the relationship between attachment style and self-concept clarity: The mediation effect of self-esteem. *Personality and Individual Difference*, 47(1), 42-46.
- 22- Yip, W., Subramanian, S., Mitchell, A., Lee, D.Wang, J. and Kawachi, I. (2007). Does social capital enhance health and well-being? Evidence from rural China. *Social science e & Medicine*, 64(1), 35-49.