

سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

جهانگیر کریمیان^۱، تقی آقاحسینی^۲، سیدمرتضی موسوی نافچی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: بدون تردید میزان سرمایه‌ی اجتماعی جامعه برآیندی از سرمایه‌های اجتماعی گروه‌های کوچک می‌باشد، که در بین اقشار مختلف جامعه متفاوت است و انتظار می‌رود گروه‌های حرفه‌ای و شغلی مختلف با توجه به میزان دانش، نگرش و سرمایه‌گذاری به عمل آمده توسط جامعه بر روی آنان از سطوح مختلفی از این متغیر اجتماعی بهره برده باشند. هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی سطح و چگونگی سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی: تحقیق حاضر کاربردی و از نوع توصیفی که جامعه آماری را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که ۶۷۰ نفر در سال (۹۲ - ۱۳۹۱ خورشیدی) بوده است، تشکیل داده بودند. حجم نمونه با یک مطالعه مقدماتی و با استفاده از فرمول Cocran ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد که به روش طبقه‌ای تصادفی با توجه به متغیر جنسیت و دانشکده انتخاب گردید. برای سنجش سرمایه اجتماعی در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از مدل (Social Capital Assessment Tool) که توسط Shradar و Krishna در سال ۱۹۹۹ میلادی ساخته شده است که روایی صوری و محتوای آن مورد تأیید ۸ نفر متخصصان و صاحب نظران علوم مدیریت و جامعه‌شناسی و پایایی آن نیز ۰/۹۴ به دست آمد، استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصدها، جداول و نمودارها) و در سطح استنباطی شامل (آزمون t تک نمونه‌ای، t مستقل و آزمون F) صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی برابر با (۳/۴۴) بوده است که نشان می‌دهد بالاتر از حد متوسط است و نیز نگرش با میانگین (۳/۸۲) بالاترین و اعتماد با میانگین (۳/۱۴) پایین‌ترین سطح از هفت مؤلفه سرمایه اجتماعی را دارا بودند. همچنین بین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی بر اساس متغیرهای جنسیت، تخصص، مرتبه علمی و دانشکده تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: کلیه فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی بدون در نظر گرفتن پایگاه اجتماعی آنان از نظر جامعه، سیاست‌گذاری‌ها و شرایط اقتصادی امکان‌پذیر نیست. از این رو از چند نظر می‌توان به تقویت اثربخشی سرمایه اجتماعی در کلیه ابعاد و فعالیت‌های استادان دانشگاه پرداخت، از یک سو روابط شبکه‌ای و درونی مانند اعتماد، نگرش، ارتباطات اجتماعی و از سوی دیگر لحاظ نمودن جایگاه و پایگاه اجتماعی و برنامه‌ریزی‌های کلان و موقعیت‌های مختلف عاملان کنش (اعضای هیأت علمی) و با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، پرداخت.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی؛ اعضای هیأت علمی؛ دانشگاه‌ها

پذیرش مقاله: ۹۲/۱۱/۳۰

اصلاح نهایی: ۹۲/۱۱/۲۹

دریافت مقاله: ۹۲/۳/۳۱

ارجاع: کریمیان جهانگیر، آقاحسینی تقی، موسوی نافچی سید مرتضی. سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۱(۴): ۴۹۷-۵۰۵.

*- این پژوهش حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی به شماره ۲۲۱۲۵۲ مرکز تحقیقات علوم اجتماعی موثر بر سلامت بوده است.

۱- دانشیار، مدیریت برنامه ریزی ورزشی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید باهنر اصفهان)، اصفهان، ایران

۳- کارشناس ارشد، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: mrtzmsv@gmail.com

مقدمه

سرمایه اجتماعی هر جامعه ناشی از وضعیت فرهنگی و اجتماعی موجود است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی مطرح است. مفهوم سرمایه اجتماعی یک مفهوم بین رشته‌ای است که ابتدا در رشته جامعه‌شناسی و سپس در رشته‌های مرتبط با اقتصاد مطرح و وارد ادبیات این رشته‌ها گردید و پس از آن در رشته مدیریت، تاثیر و نقش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و اهمیت آن مورد توجه قرار گرفت. با توجه به این مسأله و جدید بودن این مفهوم تعاریف متعددی درباره آن ارائه شده است. سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان دلنشین‌تر و مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد (۱). سازمانی از سرمایه اجتماعی برخوردار است که کارکنان آن در مراودات با یکدیگر و در ارتباط با سازمان‌ها و مشتریان از سهولت، سادگی و انعطاف بالایی برخوردار باشند. از این رو برخی از جامعه‌شناسان مانند گلمن سرمایه اجتماعی را شامل جنبه‌ای از ساخت اجتماعی دانسته‌اند که روابط و تعاملات افرادی را که درون ساختار هستند، تسهیل می‌کند و مانند شکل‌های دیگر سرمایه، مولد و زاینده است و دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست یافتنی نبود، امکان‌پذیر می‌سازد. وی سرمایه انسانی را به منزله هدف غایی مطرح می‌کند و سرمایه اجتماعی را به صورت ابزاری برای حصول به سرمایه انسانی به کار می‌برد (۲).

در هر سازمانی همانند جامعه، سه نوع سرمایه وجود دارد که مکمل یکدیگرند و رشد و توسعه سازمان مشروط به حضور هر سه دسته از سرمایه است: سرمایه اقتصادی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی. در دیدگاه سنتی مدیریت توسعه، سرمایه اقتصادی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه، مدیران بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی و نیروی انسانی نیازمند باشند، به

سرمایه اجتماعی نیاز دارند، زیرا در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی است از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه استفاده نخواهد شد و این سرمایه‌ها ابتر خواهند ماند (۱). سرمایه اجتماعی در سطح فردی عبارت است از استفاده بهینه از سرمایه انسانی، سرمایه شخصی شبکه‌های اجتماعی، سرمایه انسانی به صورت خاص به عنوان توانایی فردی بوده و سرمایه اجتماعی به عنوان فرصتی در سازمان است که به ارایه شبکه‌هایی می‌پردازد که در آن این فرصت‌ها به نحو احسن استفاده می‌شوند. سرمایه اجتماعی در هر سطح از سازمان به عنوان مجموعه‌ای از روابط اجتماعی، جهت‌گیری هدف و اعتماد در بین اعضا می‌باشد. سرمایه اجتماعی در سطح سازمان نشان‌دهنده ارزش همیارانه سرمایه اجتماعی فردی می‌باشد (۳).

بدون تردید میزان سرمایه اجتماعی جامعه برآیندی از سرمایه‌های اجتماعی گروه‌های کوچک می‌باشد، که در بین اقشار مختلف جامعه متفاوت است و انتظار می‌رود گروه‌های حرفه‌ای و شغلی مختلف با توجه به میزان دانش، نگرش و سرمایه‌گذاری به عمل آمده توسط جامعه بر روی آنان از سطوح مختلفی از این متغیر اجتماعی بهره برده باشند. امروزه جامعه دانشگاهی نقش تعیین‌کننده‌ای در جنبه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، علمی، فرهنگی و اقتصادی در سطح جامعه دارد. از این رو با شناخت متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد و رفتار این قشر از جامعه، امکان برنامه‌ریزی و بهبود فرایند مدیریت در ساختار، ترکیب و محتوای این گروه امکان‌پذیر می‌شود. برنامه‌ریزان منابع انسانی با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق، به منظور افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و اعضای سازمان به آموزش نیروی انسانی خود بپردازند.

نگاهی گذرا به تعریف سرمایه اجتماعی برای خواننده آشکار می‌کند که پژوهشگران مختلف در زمینه تعریف سرمایه اجتماعی اتفاق نظر ندارند. آنچه بر ابهامات فراوان پیرامون تئوری سرمایه اجتماعی می‌افزاید، تعاریف متعدد در حوزه‌های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنان که در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می‌شویم که در حوزه‌های

در موضوع سرمایه اجتماعی در رشته‌های مرتبط با علوم اجتماعی، علوم سیاسی، و اقتصاد بوده است. استفاده از این مفهوم در تحقیقات مرتبط با مدیریت کمتر مشاهده شده و آنها نیز به گرایش به مطالعه سرمایه اجتماعی در سطح کلان می‌باشند. در ذیل به بخشی از این پژوهش‌ها اشاره شده است. Leana و Van Burren تحقیقاتی با عنوان سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان انجام داده‌اند. آنان اعتقاد دارند که اعمال کارکنان به شدت بر سطح سرمایه اجتماعی سازمان تاثیر می‌گذارد و روش‌هایی را که از طریق آنها، روابط، هنجارها و شبکه‌ها و ... بر سرمایه اجتماعی سازمانی تاثیر می‌گذارد بررسی و تحلیل کرده‌اند و منافع و هزینه‌های بالقوه سرمایه اجتماعی را توضیح می‌دهند. واحد تحلیل آنان و تاکیدشان بیشتر بر جنبه‌های منفعت عمومی سرمایه اجتماعی است (۸).

Leana و Pill در تحقیقی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی در مدارس، سرمایه اجتماعی را به دو قسمت داخلی و بیرونی تقسیم کرده‌اند، با توجه به نتایج بدست آمده، سرمایه اجتماعی داخلی که در ارتباط به ساختار و محتوی روابط بین اعضا در یک سیستم تعریف شده است، به تنهایی منجر به عملکرد بالای سازمانی نمی‌شود، چرا که ممکن است روابط نزدیک افراد منجر به نتیجه منفی شده، از این رو سرمایه اجتماعی بیرونی که دسترسی به اطلاعات بیرونی و تعامل و ارتباط با سازمان‌های دیگر تعریف شده است، جنبه حیاتی دارد و این سرمایه فرصت دسترسی به منابع بیرونی را می‌دهد (۹).

شیروانی در تحقیق خود با عنوان تاثیر عملکرد سازمان‌های بخش دولتی بر سرمایه اجتماعی به بررسی نقش عملکرد سازمان‌های دولتی اصفهان بر سرمایه اجتماعی آن سازمان‌ها پرداخته است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که میانگین نمره آن دسته از سازمان‌های دولتی که سرمایه اجتماعی زیاد ایجاد کرده‌اند، بیشتر از سازمان‌هایی بوده که سرمایه اجتماعی کم و متوسط ایجاد کرده‌اند. به عبارت دیگر هر چه عملکرد

متفاوتی ارائه شده‌اند. هر یک از این تعاریف به جنبه‌ای از سرمایه اجتماعی اشاره می‌کند. Jacobs به نقل از Seippel معتقد است: مفهوم سرمایه اجتماعی، اهمیت اساسی شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. ایشان سرمایه اجتماعی را شبکه‌ای پیچیده از روابط انسانی می‌داند که در طول زمان ایجاد و همگام نیاز حمایت دو جانبه می‌شود (۴).

Snelgrove و Pikhart در بررسی خود با نام «سرمایه اجتماعی به عنوان پدیده مدیریتی» اظهار می‌دارند که تاکنون مفهوم سرمایه اجتماعی اساساً در مطالعات جدید و برای تحلیل و بررسی منابع ارتباطی موجود در پیوندهای شخصی در جامعه به کار رفته است. به تازگی سرمایه اجتماعی در مطالعاتی در رابطه با زمینه روابط اجتماعی، ارتباطات سازمان مورد توجه قرار گرفته است. آن‌ها برای سرمایه اجتماعی ویژگی‌های گوناگونی مانند اعتماد، ارزش‌ها و دیدگاه‌های مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، فهم متقابل و شبکه‌ها را در نظر می‌گیرند (۵). از نظر Baker سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که در شبکه‌های کسب و کار موجود است و از طریق آنها در دسترس قرار می‌گیرد. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت و نفوذ، حمایت عاطفی، حتی حسن نیت، اعتماد و همکاری است (۶). رنانی در خصوص سرمایه اجتماعی اظهار می‌دارد: سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه نهادها، عادات اجتماعی، باورها و ارزش‌های قواعد رفتاری است که در سازمان مستقر و بر مناسبات اجتماعی کارکنان حاکم‌اند. با توجه به تعریف فوق می‌توان گفت: هنگامی که کارکنان را فقط به زور و با حضور ما فوق اداره کرد، شایعه پراکنی و تخلفات اداری در سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت هنگامی که کمیته‌ها و فعالیت‌های تیمی در سازمان با شکست مواجه شوند، این نشان‌دهنده کاهش سرمایه اجتماعی در آن سازمان است (۷).

تحقیقات متعددی در ارتباط با بررسی سرمایه اجتماعی افراد در جوامع مختلف انجام شده است، عمده پژوهش‌های موجود

تصادفی بر اساس جنسیت و نیز متناسب با تعداد اعضای هر دانشکده انتخاب شد. از این تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه تکمیل شد. برای سنجش سازه سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی که بر اساس مدل (Social Capital Assessment Tool) که Krishna و Shraider در سال ۱۹۹۹ میلادی ارایه کرده‌اند، در قالب ۴۷ گویه طراحی شده بود، استفاده شد است (۱۲). برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر خواهی از ۸ نفر از صاحب‌نظران متخصص در این زمینه در ویرایش نهایی پرسش‌نامه‌ها لحاظ گردید، مورد تایید قرار گرفت. جهت محاسبه پایایی پرسش‌نامه از Cronbach's alpha استفاده شد که ۰/۹۴ بدست آمد. همچنین نتایج با کمک SPSS نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت

یافته‌ها

نتایج آماری نشان داد از کل نمونه ۱۲۰ نفری، ۸۱ نفر (۶۷/۵ درصد) را مرد و ۳۹ نفر (۳۲/۵ درصد) را زنان تشکیل داده بودند. اعضای هیأت علمی با رتبه استادیاری با (۳۸/۳ درصد) بیشترین حجم نمونه و پس از آن دانشیاری با (۲۹/۲ درصد)، مربی آموزشی با (۱۷/۵ درصد) و رتبه استادی (۱۴/۲ درصد) را به خود اختصاص داده بودند. بیش از ۵۰ درصد از حجم نمونه بین ۴۱ تا ۵۰ سال داشتند. همچنین ۴۰ درصد از حجم نمونه را افرادی با سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال تشکیل داده بودند. بیشترین سهم از حجم نمونه را دانشکده پزشکی با ۵۹ نفر (تقریباً ۵۰ درصد) را به خود اختصاص داده بود. ۵۰ درصد باقی مانده مربوط دانشکده‌های دندان پزشکی، پرستاری، توانبخشی، داروسازی، مدیریت و اطلاع‌رسانی، بهداشت و تغذیه بود. در نهایت ۶۱٪ از حجم نمونه را متخصصان بالینی و ۳۹ درصد را متخصصان علوم پایه تشکیل داده بودند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مقادیر t محاسبه شده با ۱۱۹ درجه آزادی از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۸) حداقل در سطح ($\alpha=0.05$) بزرگتر است و لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان چنین استنباط نمود که میانگین سرمایه اجتماعی و کلیه مؤلفه‌های

سازمانی بیشتر باشد، می‌تواند برای خود سرمایه اجتماعی بیشتری در محیط ایجاد نماید (۱۰). کاووسی در مطالعه‌ای با عنوان طراحی و ارایه الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی را از منظرهای مختلف مورد بررسی قرار داده و به رویکردهای مختلف به سرمایه اجتماعی، مدل‌های سنجش آن، مدل‌های کیفی (Social Capital Assessment Tool) و (Centre for Research and Learning in Regional Australia) و مدل‌های کمی برای سنجش سرمایه اجتماعی چون الگوی Putnam و Fukuyama، الگوی مبتنی بر تحقیقات پیمایشی، الگوی مبتنی بر محاسبه صرفه‌جویی در هزینه‌ها و در نهایت تلفیق رویکردهای مختلف و ارایه الگوی نوین، می‌پردازند (۱۱).

با توجه به شرحی که ارایه شد، توجه به ابعاد گسترده تأثیر دانشگاه‌ها در حیات ملت‌ها و پیوستگی عمیق سرنوشت آنان با آنچه در فضای علمی و فرهنگی دانشگاه‌ها جریان می‌یابد، تردیدی در فوریت این ضرورت تحقیقاتی باقی نخواهد گذاشت. اعضای هیأت علمی به دلیل نقش کلیدی، سازنده و تأثیرگذاری که روی قشر جوان هر کشور دارند، اعمال، گفتار و رفتار آن‌ها زیر ذره بین قرار دارد و هر حرکت کوچک آنان از دیده‌ها پنهان نمی‌ماند. این روند نشان می‌دهد که پرورش ذهن برای این طبقه، حساس‌تر از سایر مشاغل است. نتیجه آن که میزان سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن برای استادان دانشگاه به عنوان یک ضرورت قلمداد خواهد شد. از این رو پژوهش حاضر سطح و چگونگی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از دیدگاه اعضای هیأت علمی آن را شناسایی نمود.

روش بررسی

این تحقیق یک مطالعه توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، ۶۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۹۱-۱۳۹۰ خورشیدی بوده است. حجم نمونه با یک مطالعه مقدماتی و با استفاده از فرمول Cocran، ۱۵۰ نفر تعیین گردید و افراد به صورت طبقه‌ای

آن به احتمال ۹۹ درصد بالاتر از حد متوسط است و آن را می‌توان به کل جامعه تعمیم داد.

جدول ۱: آزمون میانگین برای سرمایه‌ی اجتماعی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	شاخص‌ها	n	\bar{X}	S ^۲	μ_0	df	Tob	Tc	P
ارتباط متقابل		۱۲۰	۳/۴۵	.۵۷	۳	۱۱۹	۸/۵۳	۱/۹۸	
اعتماد		۱۲۰	۳/۱۴	.۶۵	۳	۱۱۹	۲/۳۹	۱/۹۸	
تعهد		۱۲۰	۳/۶۱	.۵۵	۳	۱۱۹	۱۱/۹۷	۱/۹۸	
مشارکت		۱۲۰	۳/۵۹	.۵۲	۳	۱۱۹	۱۲/۳۸	۱/۹۸	۰/۰۰۱
نگرش		۱۲۰	۳/۸۲	.۵۴	۳	۱۱۹	۱۶/۴۹	۱/۹۸	
هنجارهای اجتماعی		۱۲۰	۳/۵۵	.۴۷	۳	۱۱۹	۸/۱۱	۱/۹۸	
یکپارچگی		۱۲۰	۳/۳۷	.۴۱	۳	۱۱۹	۸/۳۷	۱/۹۸	
سرمایه‌ی اجتماعی		۱۲۰	۳/۴۷	.۴۳	۳	۱۱۹	۱۱/۷۹	۱/۹۸	

مردان است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار t محاسبه شده با ۱۱۸ درجه آزادی در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول ($t_c = ۱/۹۸$) بزرگتر است و لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان استنباط نمود که بین میانگین نمرات سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین می‌توان گفت که میانگین سرمایه اجتماعی زنان عضو هیأت علمی بالاتر از

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار t محاسبه شده با ۱۱۸ درجه آزادی در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول ($t_c = ۱/۹۸$) بزرگتر است و لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان استنباط نمود که بین میانگین نمرات سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین می‌توان گفت که میانگین سرمایه اجتماعی زنان عضو هیأت علمی بالاتر از

جدول ۲: مقایسه سرمایه‌ی اجتماعی با توجه به جنسیت

جنسیت	شاخص‌ها	n	\bar{X}	S ^۲	Df	t	Tc	P
مرد		۷۵	۳/۴	.۴۸	۱۱۸	۲/۶۴	۱/۹۸	۰/۰۰۹

جدول ۳: مقایسه سرمایه اجتماعی با توجه به تخصص

جنسیت	شاخص‌ها	n	\bar{X}	S ^۲	Df	t	Tc	P
بالینی		۶۸	۳/۴۵	.۴۵	۱۱۸	۲/۳۲	۱/۹۸	۰/۰۱۲
علوم پایه		۳۹	۳/۶۱	.۳۸				

به احتمال ۹۵ درصد بین میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با توجه به تخصص تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقادیر LSD محاسبه شده فقط برای

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار F محاسبه شده با ۳ و ۱۱۰ درجه آزادی از مقدار بحرانی جدول ($F_c = ۱/۹۸$) بزرگتر است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرض پژوهش تأیید می‌گردد و لذا می‌توان چنین استنباط نمود که

مقایسه‌های زوجی بین گروه‌های (استادیار) با (دانشیار) معنی‌دار بوده است. ولی مقادیر LSD در سایر موارد معنی‌دار نشان نمی‌دهد. بنابراین داده‌ها نشان می‌دهد که افراد با مرتبه علمی استادیار نسبت به سایر گروه‌ها، از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردارند.

جدول ۴: مقایسه سرمایه اجتماعی با توجه به مرتبه علمی

P	F	میانگین مجموع مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	شاخص‌ها
.۰۱۱	۲/۴۴	.۳۰۸	۳	.۹۲۴	بین گروهی
		.۱۸۲	۱۱۰	۱۹/۱۶	درون گروهی
			۱۱۳	۲۰/۸۹	کل

جدول ۵: مقایسه تفاوت میانگین‌های خروجی با توجه به آزمون LSD

مربی آموزشی	استادیار	دانشیار	استاد تمام	متغیرها و شاخص‌ها
۳/۴۹	۳/۶۲	۳/۵۸	۳/۵۰	میانگین
۰/۰۰۶	۰/۱۴۳	۰/۰۷۳	-	استاد تمام
۰/۰۸۰	۰/۲۱۷*	-	۰/۰۷۳	دانشیار
۰/۱۳۷	-	۰/۲۱۷*	۰/۱۴۳	استادیار
-	۰/۱۳۷	۰/۰۸۰	۰/۰۰۶	مربی آموزشی

سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد سازمان را ارتقا دهد (۹). با توجه به میانگین سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی می‌توان دریافت که اعتماد، یکپارچگی، انسجام سازمانی و مشارکت سازمانی در میان این افراد و سازمان مرتبط تا حدودی پایین است. یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات فیضی و عابدینی، هزار جریبی و مردوخ روحانی، صفرزاده همخوانی دارد (۱۳-۱۵). همان‌گونه تحلیل‌ها نشان داده شد اعتماد اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی، نسبت به سایر مؤلفه‌ها از پایین‌ترین سطح برخوردار است، این در حالی است که اعتماد در میان سایر اجزای سرمایه اجتماعی از برجستگی و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و به عنوان شاخص مناسب برای پیوندهای مثبت و متقابل اجتماعی شناخته شده است. اعتماد جز ضروری و جدانشدنی زندگی روزمره ماست. در یک سازمان، نهاد یا جامعه، اعتماد لازمه ایجاد ارزش‌های مشترک است. اعتماد از جنس عمل است و نه شعار که از طریق روابط فردی و اجتماعی تولید می‌شود. بزرگترین پشتوانه و منبع تولید اعتماد، عملکرد شخصی و اجتماعی ما است. اعتماد با

بحث

نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمی بالاتر از حد متوسط است. در واقع برخورداری از این میزان سرمایه اجتماعی در قشر آموزگار که خود از مهم‌ترین عناصر تعلیم و تربیت هستند، بسیار پایین و نگران‌کننده است. سرمایه اجتماعی پدیده‌ای است که حاصل: تاثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب نشان داده که این پدیده تاثیر زیادی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی بوده است و افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن سطح هزینه اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان شود. Leana و Pill بیان می‌دارند که بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب، کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بنابراین

در کلیه ابعاد و فعالیت‌های استادان دانشگاه پرداخت، از یک سو روابط شبکه‌ای و درونی مانند اعتماد، نگرش، ارتباطات اجتماعی و از سوی دیگر لحاظ نمودن جایگاه و پایگاه اجتماعی و برنامه‌ریزی‌های کلان و موقعیت‌های مختلف عاملان کنش (اعضای هیأت علمی) و با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، پرداخت.

پیشنهادات

۱- یافته‌های پژوهش نشان داد سطح سرمایه اجتماعی سازمانی نزد دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمی بالاتر از سطح متوسط می‌باشد که وضعیت خوبی را نشان نمی‌دهد. با توجه وجود روش‌هایی برای افزایش سطح سرمایه اجتماعی، مدیران سازمان می‌توانند با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی نسبت به این مهم اقدام نمایند.

۲- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌گردد که در این خصوص به مدیران پیشنهاد می‌شود جهت تصمیم‌گیری‌های سازمانی از نظرات اعضای هیأت علمی نیز استفاده نمایند.

۳- با توجه به یافته‌های این پژوهش و نظریه‌های موجود، یکی از مهمترین ارکان سرمایه اجتماعی در جوامع و سازمان‌ها مؤلفه اعتماد است. 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.

محدودیت‌ها

۱. با توجه به این که ابزارهای تحقیق، پرسش‌نامه نگرش‌سنج است، ممکن است برخی از ملاحظات اداری بر پاسخ‌های آزمودنی‌ها اثر بگذارد.

۲. خستگی روزانه آزمودنی‌ها و حالات روحی ناشی از آن در هنگام پاسخ به سوال‌ها از اختیار محقق خارج می‌باشد.

تشکر و قدردانی

شایسته است که از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در جهت تحقق اهداف این پژوهش کمال همکاری را با پژوهشگران نموده‌اند، صمیمانه سپاسگذاری شود.

گذشته و حال ما عجین شده است و آینده ما را میسازد. در یک جامعه هر اندازه از اعتماد بیشتر استفاده شود، افراد آن جامعه خود را در ارزش‌های فردی و اجتماعی بیشتر سهیم می‌دانند و بدین طریق پیوندهای اجتماعی مستحکم‌تر و انسجام جامعه بیشتر می‌شود. جامعه منسجم با هزینه و زمان کمتری به اهداف خود می‌رسد. تماس‌های چهره به چهره مهم‌ترین عامل اساسی در ساختن اعتماد و یا بازسازی آن است. همان گونه که مطالعات انجام شده نشان داد است، اعتماد افراد و سطح ارتباطات وسیع‌تر آنان در افزایش کیفیت آموزشی و فعالیت شغلی آنان مؤثر است و می‌توان به اهمیت وجود سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر کیفیت نظام تعلیم و تربیت جامعه پی برد (۱۰).

نتیجه‌گیری

سرمایه‌گذاری ملی و کلان از سوی دولت و نظام سیاسی کشور می‌تواند به عنوان مهم‌ترین سازوکار و اولین قدم در جهت افزایش اعتماد و تشویق مردم به مشارکت بیشتر در فعالیت‌های جمعی و ایجاد منافع برای آنان از سوی دولت پیش‌بینی شود. رقم نسبتاً پایین اعتماد نهادی و اعتماد تعمیم یافته و پایین بودن عضویت‌های انجمنی و گروهی به خصوص در ابعاد اجتماعی، امری مشترک در اکثر تحقیقات مربوط به سرمایه اجتماعی در مطالعات پیشین است که نیاز به آسیب شناسی خاصی در این مورد دارد. البته اگر به جنبه‌ها و مؤلفه‌های مختلف سرمایه اجتماعی همچون تعهد، ارتباط متقابل، هنجارهای اجتماعی، اعتماد، نگرش و یکپارچگی توجه شود، می‌توان دریافت تنها توجه به یک مؤلفه نمی‌تواند چندان کارگشا باشد و حتی توجه بیش از حد به یک شاخص سبب کاهش سرمایه اجتماعی و تضعیف سایر مؤلفه‌ها می‌شود. بنابراین سرمایه اجتماعی چند علیتی و چند مؤلفه‌ای است و برای شناخت آن باید به ابعاد سه گانه جامعه، سیاست و بازار توجه داشت. کلیه فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی بدون در نظر گرفتن پایگاه اجتماعی آنان از نظر جامعه، سیاست‌گذاری‌ها و شرایط اقتصادی امکان‌پذیر نیست. از این رو از چند نظر می‌توان به تقویت اثر بخشی سرمایه اجتماعی

References

1. Alvani SM. Management role in the development of social capital. Mahnanh devise 2008;100(11): 221-33.[In Persian]
2. Hall A, Blass F, Feriss G, Massengale R. Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behavior. The Leadership Quarterly 2004; 15(4): 515- 36.
3. Brooks K, MuyiaNafukho F. Human Resource Development, Social Capital, Emotional Intelligence any Link Productivity? Journal of European Industrial Training 2006; 30(2):117-28.
4. Seippel O. Sports in Civil Society: Networks, Social Capital and Influence. European Sociological Review. 2008; 24(1):69-80.
5. Snelgrove JW, Pikhart H. Social capital as a management phenomenon: evidence from the British household panel survey. Journal of health politics, policy and law 2009; 68(11):689-94.
6. Baker W. Management and social capital. Chicago: University of Chicago press; 2004.
7. Renani M. The role of human capital in the development of social capital. Journal of Commerce 2006; 11(42):207-19. [In Persian]
8. Leana CR, Van Burren H J. organizational social capital and employment" practices. Academy of management reviews 1999; 24:22-31.
9. Leana CR, Pill FK. Social capital and organization performance: Evidence from urban public schools, university of Pittsburgh. Organization Science 2006; 17(3):353-66.
10. Shirvani A. Impact on social capital in public sector organizations. [PhD Thesis]. Tehran, Islamic Azad University, Science & Research Branche; 2003. [In Persian]
11. Kavoussi E. Design and social capital measurement model, [MSc Thesis]. Tehran, Islamic Azad University, Science & Research Branch; 2005.
12. Krishna A, Shrader E. Social capital assessment tool. Proceeding of the Conference on social Capital and Poverty Reduction 1999 June 22-24; Bangkok; 1999.
13. Feizi T, Abedini S. The relationship between emotional intelligence and social capital (case study). Journal of Economics and Business 2011; 1(1): 43-58. [In Persian]
14. Hezarjeribi J, MardokhRohani A. The relationship between social welfare and social capital in the Sanandaj City. Journal of Applied Sociology 2012; 23(45): 34-50. [In Persian].
15. Safarzadeh H, Ahmad Sharif M, Zakeri A. Components of social capital effect on faculty careers. Journal of Educational Technology 2011; 5(2):145-52. [In Persian]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

Faculty Member`s Social Capital of Isfahan University of Medical Sciences*

Jahangir Karimian¹, Taghi Agha Hosseini², Sayed Morteza Mousavi Nafchi³

Original Article

Abstract

Introduction: the rate of a society`s social capital is doubtless the resultant of the small group`s social capitals which is different among groups of the society. By taking into consideration the people`s knowledge and attitude and also the society`s investment on them, it is expected that groups with different jobs and professions gain benefit different levels of this social variable. The objective of the present study is to analyze the quality and the level of social capital and its factors in Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: This is an applied and descriptive research which its statistical population includes all faculty members of Isfahan University of Medical Sciences (on 2013-2014) which were 670 members. After an introductory study, the sample size was calculated by the use of the Cochran formula as 150 members. They have been selected by taking the gender and college variables into consideration based on systematic random sampling and. In order to measure the social capital, the researcher developed questionnaire and Social Capital Assessment Tool Model have been used. Its content and facial validity has been confirmed by eight expertise majoring sociology and management science. The earned reliability is 94/0. The Analysis of the research`s data has done in two levels of descriptive statistics, include frequency, percentages, tables, and figures) and inferential level include independent and single sample t-test and F-test.

Results: results have shown that the social capital of the faculty members is equal with 3.44 which are more than the mean. Also, "attitude" with the mean of 3.82 is having the highest level of social capital from among the seven factors of social capital. Also, there is a significant relationship between faculty member`s social capital based on gender, specialty, academic level, and college variables.

Conclusion: it is impossible to consider the faculty member activities without taking their social status based on society, policies, and economical condition into consideration. Therefore boosting the social capital effectiveness in all university professors` activities is possible. This action can be done either through having an internal relationship like trust, attitude, and social relationship or by including social status positions for faculty members, and having macro planning for such positions.

Keywords: Social Capital; Faculty Members; Universities

Received: 21 June, 2013

Accepted: 19 Feb, 2014

Citation: Karimian J, Agha Hosseini T, Mousavi Nafchi SM. **Faculty Member`s Social Capital of Isfahan University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2014; 11(4):505.

*- This article is derived from a research project (No 221252) funded by Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

1- Associated Professor, Physical Sciences Planning Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Assistant Professor, Educational Management, Shahid Bahonar University of Isfahan, Isfahan Iran

3- MSc, Physical Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) E-mail: mrtzmsv@gmail.com