

تعاون و کشاورزی، سال بیست و سوم، دوره جدید، شماره ۱۰، تابستان ۱۳۹۱

سرمایه اجتماعی و متغیرهای تقویت کننده آن مطالعه موردی تعاونیهای کشاورزی، خدماتی و صنعتی شهر شیراز و حومه^۱

سمیه باستانی^۲، دکتر سید مسعود ماجدی^۳، دکتر سید محمد حسین کمانی^۴

تاریخ دریافت: ۹۰/۸/۲ تاریخ پذیرش: ۹۱/۲/۲

چکیده

بر پایه دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را در سازمانها ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیاز باشد به سرمایه اجتماعی نیاز است. در همین راستا این مطالعه در سال ۱۳۸۹-۹۰ با هدف بررسی متغیرهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی در سازمانها به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه مورد مطالعه این تحقیق را تعاونیهای شهر شیراز تشکیل

۱. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با همین عنوان است که با حمایت معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و آموزش وزارت تعاون وقت انجام شده است.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی) و مدرس دانشگاه

e-mail:bastanisomaieh@yahoo.com

۳. استادیار و دکترای تخصصی جامعه‌شناسی

۴. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور واحد شیراز

داده اند که با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعداد ۳۲۲ نفر از میان ۱۱۰۹۲ نفر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از پرسشنامه استفاده شد. جهت بررسی روایی پرسشنامه، از دیدگاه‌های متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره بهره گرفته شد. همچنین تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان مختلف شرکتهای تعاونی توزیع و تکمیل شد تا با انجام مطالعه‌ای مقدماتی و با بهره‌گیری از نرم افزار آماری و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌ها برآورد شود.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در تعاونیها به نسبت بالا بوده است و از بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعلق به مکان، ثبات شغلی، آموزش و همچنین متغیرهای جمعیت‌شناختی (که همگی به عنوان متغیرهای تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی مورد فرض قرار گرفته بودند)، متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعلق به مکان و ثبات شغلی به عنوان متغیرهای تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی به اثبات رسیدند و در ادامه با تحلیل رگرسیون گام به گام ثابت شد که متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، جو سازمانی، تعلق به مکان و فرهنگ سازمانی به ترتیب سهم بیشتری نسبت به متغیرهای دیگر در تقویت سرمایه اجتماعی دارند.

کلیدواژه‌ها:

سرمایه اجتماعی، مشارکت در تصمیم‌گیری، جو سازمانی، تعلق به مکان، فرهنگ

سازمانی

مقدمه

در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. با پیشرفت جامعه شبکه‌ای و اقتصاد مبتنی بر اطلاعات، سرمایه اجتماعی به عنوان یک مهارت شخصی و سازمانی بیش از قبل اهمیت می‌یابد (الوانی و شیروانی، ۲۰۰۴)؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی حلقه گمشده توسعه است.

از آنجا که یکی از اهداف سیاستگذاران عمومی در هر کشوری، بهبود و توسعه اقتصادی است، هنگامی که کارشناسان و صاحب نظران دریابند که با تأمل و بررسی عمیقتر بر روی مفهوم سرمایه اجتماعی و به کارگیری آن در سازمان می‌توان گام مؤثر و مفیدی در جهت هدف کلان جامعه یعنی توسعه برداشت، ضرورت توجه به این مهم اهمیت بیشتری می‌یابد. این مسیر نیازمند برنامه ریزی‌ها و اندیشه‌های مدبرانه است تا تحقق هدف تسهیل شود. یکی از این برنامه‌ها می‌تواند ارائه راهکارهایی برای تقویت سرمایه اجتماعی در تعاونها باشد. در نتیجه، با توجه به اهمیت شایان سرمایه اجتماعی برای جامعه و سازمانهای اجتماعی، عوامل مؤثر بر افزایش سرمایه اجتماعی در کانون توجه قرار می‌گیرد (بیکر، ۱۳۸۲، ۴۱).

از آنجا که میزان سرمایه اجتماعی موجود در جامعه و به‌ویژه سازمانهای اجتماعی، تأثیر چشمگیری بر انسجام و پیوستگی در بین افراد جامعه و سازمان دارد و هرچه این انسجام بیشتر باشد مبین سطح بالای اعتماد اجتماعی در بین افراد و طبیعتاً موجب ثبات اجتماعی لازم در جهت پیشبرد بسیاری از اهداف سازمان است، اهمیت بررسی موضوع و اتخاذ سیاستهایی برای افزایش این سرمایه در سطح جامعه، کشور را در سطوح دیگری برای نیل به اهداف خود مدد خواهد رساند. برای سرمایه اجتماعی، مصادیق سازمانی و کسب و کار نیز وجود دارد؛ شواهد محکمی که بیان می‌کند سرمایه اجتماعی باعث تقویت فعالیتهای سازمانی می‌شود (همان منبع).

تعاونیها در کنار تولید و ایجاد سرمایه و توسعه منابع انسانی، به توسعه سرمایه اجتماعی کمک می‌کنند (عباسی، ۱۳۸۸، ۲۳). از این رو امروزه توفیق سازمانها و به طور اخص تعاونیها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و بهره‌مندی از آخرین امکانات و فناوریها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است؛ به عبارت دیگر، استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی و فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان، که توأم با اعتماد، محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمانی است، امکان پذیر نخواهد بود (طالب، ۱۳۷۹، ۱۹).

از این رو شناخت عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی می‌تواند در گسترش ابعاد اجتماعی کمک کند و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی افراد در جوامع شود. به دیگر سخن، مفهوم سرمایه اجتماعی که سابقه‌جامعه‌شناسانه دارد، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌سازد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵، ۱).

با این مقدمه، اهداف کلی این تحقیق عبارتند از: ۱. بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و ۲. تعیین عوامل تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی در تعاونیها. بنابراین می‌توان گفت تقویت‌کننده‌های سرمایه اجتماعی به این موضوع اشاره می‌نمایند که چگونه ارتباطات، اعتماد، شبکه‌های اجتماعی، اطلاعات و همکاری و کار گروهی در سازمانها تعمیم پیدا می‌کنند و نهادینه می‌شوند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

سرمایه اجتماعی واژه‌ای است که در سالهای اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصاد گردیده و از این منظر دریچه تازه‌ای را در تحلیل و علت‌یابی مسائل اجتماعی و اقتصادی

گشوده است (مویدفر، ۱۳۸۹). پوتنام (Putnam, 1993) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. بر اساس تعریف بوردیو (Bourdieu, 1972)، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت با دوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده تر عضویت در یک گروه است.

کلمن معتقد است که سازمان اجتماعی سرمایه اجتماعی را پدید می‌آورد و دستیابی به اهدافی را که در نبود آن، دست نیافتنی یا با هزینه زیادتری دست یافتنی است، تسهیل می‌کند. به اعتقاد وی، سرمایه اجتماعی مانند دیگر شکل‌های سرمایه، مولد است و دستیابی به هدف‌های معین دست نیافتنی را امکان پذیر می‌سازد. همچنین کلمن سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد: ۱. تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل و ۲. کانال‌های ارتباطی و ۳. هنجارها و ضمانت‌های اجرایی (Bolino & Turnley, 2000).

بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای می‌داند که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است (World Bank, 2002). آپهوف (Uphoff, 2000) سرمایه اجتماعی را در شکل ساختاری آن با شکل‌های گوناگون سازمان اجتماعی پیوند می‌زند؛ مواردی مانند نقشها، قواعد، روش‌های قبلی یا رسوم و رویه‌ها به همراه دامنه وسیعی از شبکه‌هایی که به همکاری یا تعاون و به ویژه کنش جمعی دو طرفه سودمند کمک می‌کنند. آپهوف اعتقاد دارد که این جریان منافع است که از سرمایه اجتماعی نتیجه می‌شود.

لین (Lin, 1977) سرمایه اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «منابعی که در یک ساختار اجتماعی محصور بوده و در صورت داشتن کنش‌های هدفمند قابل دسترس و بسیج می‌باشند.» با این تعریف، وی ۳ عنصر اصلی را برای تحلیل مشخص می‌کند: ۱. منابع، ۲. محصور بودن در یک ساختار اجتماعی، ۳. کنش. تعریفی که ترنر (Turner, 1998) از

سرمایه اجتماعی ارائه می دهد یک تعریف وسیع می باشد، چون معتقد است که می بایست چشم انداز جامعه شناختی کلی را در مورد سرمایه اجتماعی به این شرح ساخت: آن نیروهایی که توان بالقوه برای توسعه اقتصادی یک جامعه را به وسیله خلق و تداوم روابط اجتماعی و الگوهای سازمان اجتماعی افزایش می دهند.

در واقع سرمایه اجتماعی منابعی است برآمده از درون شبکه های کسب و کار یا فردی. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه ها، راهنماییها، فرصتهای کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری می باشد (بیکر، ۱۳۸۲، ۱۵).

شناخت بهتر عوامل تعیین کننده سرمایه اجتماعی باعث ایجاد سیاستی خواهد شد که به جای آثار مخرب سرمایه اجتماعی، به تولید سرمایه اجتماعی مفید منجر شود. مشخصاً به نظر می رسد که سرمایه اجتماعی در شرایطی به وجود می آید که پای "اصطکاکهای" اجتماعی - اقتصادی در بین باشد. منظور از اصطکاک، شرایطی است که در آن نوع کنش جمعی برای غلبه بر شکست ناشی از ناهماهنگی کنش فردی لازم است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵).

تعدادی از عناصر اصلی که می توان سرمایه اجتماعی را با آن مورد اندازه گیری قرار داد عبارتند از: آگاهی از امور عمومی، سیاسی، اجتماعی؛ وجود انگیزه در افراد جویای این دسته از آگاهیها؛ اعتماد عمومی متقابل؛ اعتماد به نهادهای مردمی و دولتی؛ مشارکت غیررسمی همیارانه در فعالیتهای داوطلبانه در تشکلهای غیردولتی، خیریه ای، مذهبی، اتحادیه ها، انجمنهای صنفی و علمی و غیره (فرخ پور، ۱۳۹۰).

در واحدهای انفرادی، سرمایه اجتماعی را می توان از طریق سرمایه گذاری اجتماعی مستقیم در آموزش و پرورش و کارآموزی در زمینه مهارتهای تعاونی ایجاد کرد؛ البته درباره فرهنگهای تعاونی، مطالب زیادی در حوزه بازرگانی نگاشته شده است که چیزی جز تربیت کارکنان شرکت و آموزش سلسله ای از هنجارهایی که آنها را به کارکردن با یکدیگر در ایجاد حس هویت گروهی علاقه مند می کند، نیست (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵). در واقع یکی از مهمترین فرایندهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، نظامهای آموزشی است.

به عبارت دیگر، آموزشهای عمومی در تمامی سطوح و نیز آموزشهای دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد این نوع سرمایه داراست (Fukuyama, 1999).

نقش فرهنگ سازمانی در ارتباط با سرمایه اجتماعی بسیار مهم است. اینکه در فرهنگ سازمانی چه ارزشها و باورهایی جایگاه محوری دارند؟ و از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی از چه قداستی برخوردار است؟ آیا سازمان فرهنگ قوی دارد یا ضعیف؟ و غیره هر یک می توانند در میزان سرمایه اجتماعی سازمان تأثیر بگذارند و البته سرمایه اجتماعی هم در فرهنگ سازمان تأثیر دارد (مبینی، ۱۳۸۴).

از آنجا که سرمایه اجتماعی تبلور اقتصادی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی مبتنی بر اعتماد و مشارکت افراد است، بنابراین هر گونه اقدامی از طرف مدیران برای غنی سازی فرهنگ سازمانی می تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی شود (همان منبع).

عامل دیگری که بر ایجاد و نابودی سرمایه اجتماعی تأثیر می گذارد ثبات ساختار اجتماعی است. هر شکل سرمایه اجتماعی، به استثنای شکلی که از سازمانهای رسمی با ساختارهای مبتنی بر مشاغل نشأت می گیرد، به ثبات وابسته است. در هم گسیختگی سازمان اجتماعی یا روابط اجتماعی می تواند برای سرمایه اجتماعی بسیار ویرانگر باشد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵).

کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حمایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تأمین کنند. هرچه جو سازمانی مثبت تر باشد، برقراری روابط انسانی آسانتر خواهد بود. برعکس، جوهای بسته، ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می کند (اسلامیه، ۱۳۸۶).

در کل جو سازمانی ویژگی نسبتاً با دوامی از سازمان است که موجب تمایز سازمانها از یکدیگر می شود و متضمن ادراک جمعی تجلی یافته در عواملی چون استقلال، اعتماد و پیوستگی، حمایت، هویت، شناسایی، ابداع و بی طرفی است و از طریق تعاملهای بین اعضا

ایجاد می‌شود و به عنوان مبنایی جهت تفسیر موقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد و منعکس کننده هنجارها، ارزشها، طرز تلقی‌ها و نگرشها از فرهنگ سازمانی است. همچنین به عنوان منبعی مؤثر و با نفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل می‌کند (محببت خواه، ۲۰۱۱).

توانمندسازی کارکنان بر اساس تقویت و افزایش سرمایه اجتماعی در سازمانها، استفاده از ظرفیتهای بالقوه کارکنان است که از آنها استفاده کامل نمی‌شود. توانمندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آنها نسبت به مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آنها می‌شود که آزادی و اختیار، منابع مطمئنی برای توانا شدن هستند. از این رو، وقتی گروهی از افراد در سازمانها توانمند می‌شوند، روابط آنها با صاحبان قدرت تغییر می‌کند و در اهداف مشترکشان سهیم می‌شوند (قاسمی، ۲۰۰۳).

مدیران اغلب از ماهیت متقابل این مفاهیم و ارزشهای اخلاقی (به‌ویژه وفاداری و مسئولیت‌پذیری) ناآگاه هستند. اگر آنها نتوانند وفاداری و مسئولیت‌پذیری خود را در زمانهای مختلف به کارکنانشان ثابت کنند، نباید انتظار داشته باشند که کارکنان نسبت به آنها وفادار باقی بمانند. سرانجام اینکه اگر مدیران نتوانند یک رابطه اخلاقی منجر به توانمندسازی واقعی کارکنان ایجاد کنند باید در مورد ارزشهای اخلاقی نهفته در آن بیشتر اندیشه کنند (همان منبع).

مشارکت عامل مؤثر دیگر در سرمایه اجتماعی است که گردش اطلاعات را افزایش می‌دهد و بازخورد اطلاعات بهتری درباره کارکرد کارکنان فراهم می‌آورد و ظرفیت‌هایی مدیران بلند پایه سازمان را به پی بردن و نفوذ در فراگردهای اجتماعی و فنی سازمان افزایش می‌دهد (طوسی، ۱۳۷۲، ۴۹).

برنامه‌های انگیزشی نیروی انسانی نیز به عنوان یک عامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی، اغلب یک حس کوتاه مدت (زودگذر) از هیجان و شغف در بین کارکنان ایجاد می‌کند (یک اثر هائورن). این برنامه‌ها باید سطح انتظارات کارکنان را آن قدر افزایش دهند تا آنها غنی و توانمند شوند؛ در غیر این صورت بعد از اینکه حس کوتاه مدت خاتمه یافت و اوضاع

دوباره به حالت اولیه برگشت همان حالت اولیه بی انگیزگی بر کارکنان و سازمان حکمفرما خواهد شد (قاسمی، ۲۰۰۳).

هم بورديو و هم کلمن بر خصلت ناملموس بودن سرمایه اجتماعی نسبت به دیگر اشکال سرمایه تأکید می‌ورزند به گونه‌ای که سرمایه اقتصادی در حسابهای بانکی و سرمایه انسانی در ذهن اشخاص جای دارند، ولی سرمایه اجتماعی در ساختار روابط آنها مستتر است. برای آنکه سرمایه اجتماعی داشته باشیم باید با دیگران مرتبط باشیم و این دیگرانند - و نه خود ما - که منبع بالفعل امتیازات ما هستند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵).

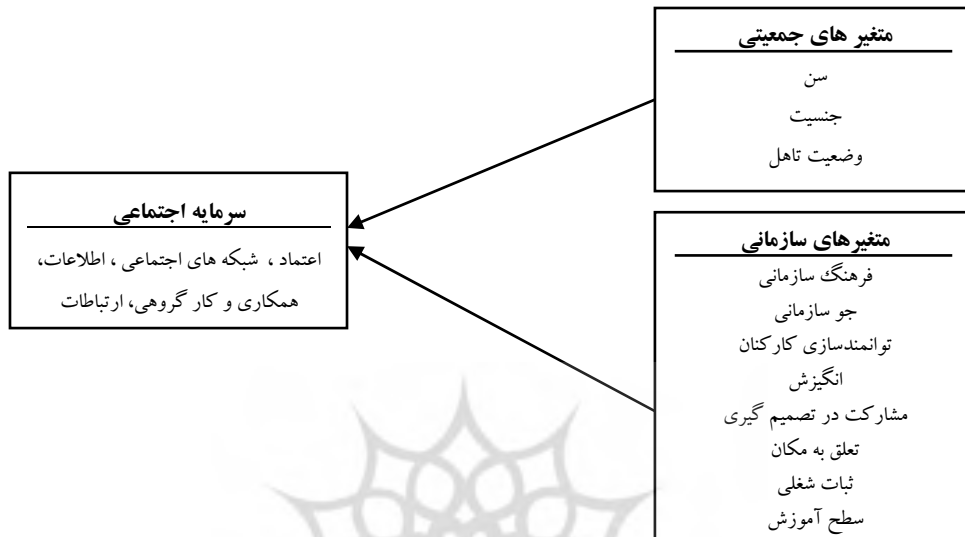
استون و هاگز (Ston & Hughes, 2002) عوامل تعیین کننده و تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی را این گونه نام می‌برند: پارامترهای فردی (جنس و سن)، پارامترهای گروهی (قومیت و پایگاه) و پارامترهای مکانی (محل سکونت).

در زمینه عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مطالعات متعددی صورت گرفته است، از جمله ماجدی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «تبیین سرمایه اجتماعی در نقاط روستایی استان فارس»، بین هشت متغیر تحصیلات فرد، مالکیت منزل مسکونی، شاخص ثروت، تعداد اعضای خانوار، تعلق به مکان، ارتباطات، توانمندی و نوع روستا با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری یافت. الوانی و شیروانی (۱۳۸۵) در تحقیقی بین میزان فعالیتهای مشارکت جویانه، توجه به آموزش و توانمندسازی کارکنان، ساختار منعطف و غیردیوانسالارانه، مسئولیت اجتماعی و قابلیت پاسخگویی با سرمایه اجتماعی رابطه مشاهده کرد.

ناطق پور و فیروزآبادی (۱۳۸۴) در تحقیقی ثابت کردند که تعهد دینی، تحصیلات، مشارکت رسمی یکی از اعضای خانواده، سن و غیرمهاجر بودن به ترتیب بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی مؤثر می‌باشند.

کریشنا (Krishna, 2002) در تحقیقی عوامل جمعیتی، ثروت و پایگاه اقتصادی-اجتماعی، تجربه کار جمعی در گذشته، ایفای نقش، اطلاعات، مشارکت در تصمیم‌گیری و تاریخ را عوامل شکل دهنده سرمایه اجتماعی تشخیص داد.

نارایان و کاسید (Narayan & Cassidy, 2001) در تحقیقی رابطه بین متغیرهای ارتباطات و توانمندسازی را با سرمایه اجتماعی اثبات کردند. پژوهش حاضر با توجه به اینکه درصدد بررسی راهکارهای تقویت سرمایه اجتماعی است و از آنجا که تعاریف بیکر در مورد سرمایه اجتماعی به سرمایه اجتماعی در سازمانها نزدیکتر می‌باشد و همچنین تاکنون تحقیقی بر اساس این نظریه در ایران صورت نگرفته است، در نتیجه تعریف وی از سرمایه اجتماعی به عنوان چارچوب نظری پژوهش در نظر گرفته شد. همچنین با مرور توضیحاتی در زمینه نحوه ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی که از جانب برخی نظریه پردازان و نویسندگان بیان شد، متغیر فرهنگ سازمانی از نظریه های فوکویاما، دور استون و نوشته های مبینی؛ متغیر جو سازمانی از نظریه های هالپین و کرافت؛ توانمندسازی کارکنان از نظریه های ریچارد کوتو و نوشته های قاسمی؛ متغیر مشارکت در تصمیم گیری از نوشته های طوسی و لاوی؛ متغیر انگیزش از نوشته های فرخ پور و قاسمی؛ متغیر تعلق به مکان از نوشته های الوانی و شاین؛ متغیر ثبات شغلی از نظریه کلمن و نوشته های الوانی، شیروانی و اسدی لاری؛ متغیر آموزش از نظریه های فوکویاما، کوئن و شاین و نوشته های الوانی، شیروانی، علوی، اسدی لاری و لاوی؛ مشارکت در تصمیم گیری از نوشته های طوسی و لاوی و متغیرهای جمعیت شناختی از نظریه های استون و هاگز به عنوان عاملهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی می توانند مورد توجه مدل تحقیق قرار گیرند؛ لذا در ادامه با توجه به مطالب قبلی، یعنی عوامل تأثیرگذار بر تقویت سرمایه اجتماعی، می توان مدل تحقیق را به صورت زیر نشان داد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطالب ذکر شده در قسمتهای قبل و مدل تحقیق، برای بررسی عوامل

تأثیرگذار بر تقویت سرمایه اجتماعی فرضیاتی به شرح زیر طرح گردید:

۱. بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۲. بین جو سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۳. بین توانمندسازی کارکنان و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۴. بین انگیزش و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۵. بین مشارکت در تصمیم گیری و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۶. بین تعلق به مکان و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۷. بین ثبات شغلی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۸. بین آموزش و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.

۹. بین جنس و سرمایه اجتماعی تفاوت معنی داری وجود دارد.
۱۰. بین سن و سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.
۱۱. بین وضعیت تأهل و سرمایه اجتماعی تفاوت معنی داری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بوده و در آن وضعیت سرمایه اجتماعی موجود و متغیرهای تقویت کننده آن در بین کارکنان تعاونیهای کشاورزی، صنعتی و خدماتی شهر شیراز بررسی شده است. از آنجا که متغیرها در سطح فرد (پاسخگویان) مورد بررسی و سنجش قرار گرفته و نتایج نیز در همین سطح توصیف و تحلیل شده است، جامعه آماری در ابتدا طبق آخرین آمار گرفته شده از اداره کل تعاون، برابر با ۱۱۹۴ تعاونی صنعتی، خدماتی و کشاورزی شامل ۳۳۱ تعاونی صنعتی، ۶۴۲ تعاونی خدماتی و ۲۲۱ تعاونی کشاورزی بوده است. تعداد کل اعضای فعال در این تعاونیها برابر با ۱۱۰۹۲ نفر شامل ۲۵۹۷ نفر عضو تعاونیهای صنعتی، ۷۰۷۰ نفر عضو تعاونیهای خدماتی و ۱۴۲۵ نفر عضو تعاونیهای کشاورزی بوده است.

برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری طبقه بندی شده چند مرحله ای بدین صورت استفاده شد که در مرحله اول، بر اساس جدول کرجسی و مورگان (که برای جوامع ناهمگون محاسبه شده است) با سطح اطمینان ۹۵ درصد و نقاط بین +۵ تا -۵، ۲۹۱ تعاونی از بین ۱۱۹۴ به عنوان نمونه انتخاب شدند که با توجه به احتمال پاسخ ندادن برخی از آنها، در مجموع ۳۲۲ تعاونی انتخاب شدند. سپس برای تعیین این تعداد تعاونی از میان سه نوع تعاونی، از نمونه گیری سهمیه ای متناسب استفاده شد؛ یعنی هر نوع از تعاونی بر اساس سهمش در کل، به همان میزان سهمی از نمونه را به خود اختصاص داد. به این ترتیب، ۹۰ تعاونی صنعتی، ۱۷۴ تعاونی خدماتی و ۵۸ تعاونی کشاورزی انتخاب شدند و سپس در مرحله بعد، تعداد نیروی این ۳۲۲ تعاونی مشخص شد. پس از شمارش تعداد اعضای مشغول به فعالیت در تعاونیهای انتخاب شده، مشخص شد که تعداد کل اعضای این ۳۲۲ تعاونی منتخب ۱۸۵۰ نفر می باشد که ۶۴۱

نفر مربوط به تعاونیهای صنعتی، ۸۷۶ نفر مربوط به تعاونیهای خدماتی و ۳۳۳ نفر مربوط به تعاونیهای کشاورزی بودند.

به علت زیاد بودن حجم نمونه، دوباره در یک مرحله دیگر با استفاده از جدول مذکور، نمونه گیری انجام شد. از میان ۱۸۵۰ نفر تعداد نمونه باید ۳۲۲ نفر انتخاب می شدند که با توجه به نسبت هر یک از بخشها، ۱۱۱ نفر از بخش صنعتی، ۱۵۳ نفر از بخش خدماتی و ۵۸ نفر از بخش کشاورزی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات اجتماعی از پرسشنامه ای استفاده شد که در سال ۲۰۰۴ توسط بانک جهانی تنظیم گردید و گروتارت و همکاران وی برای سنجش سرمایه اجتماعی در کشور ایرلند از آن استفاده کردند.

در کنار این پرسشنامه از پرسشنامه های دیگری برای سنجش متغیرهای مستقل در این تحقیق استفاده شد، از جمله پرسشنامه کوئین و کامرون (۲۰۰۶)، پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۷۰)، پرسشنامه اسپریتز و میشر (۱۹۹۲) و پرسشنامه کاسیو (۱۹۹۸) که شامل سؤالات مشخصات فردی و شغلی، سطح آموزش، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم گیری، تعلق به مکان، ثبات شغلی و سرمایه اجتماعی می باشند.

جهت بررسی روایی پرسشنامه، از نظر متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان مختلف شرکتهای تعاونی توزیع شد و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت که در تحقیق حاضر مقدار این ضریب برای متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم گیری، تعلق به مکان، ثبات شغلی و سرمایه اجتماعی به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۷۴، ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۷۲ و ۰/۹۰ به دست آمد که مبین پایایی پرسشنامه هاست.

به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در قسمت آمار توصیفی وضعیت متغیرهای تحقیق یعنی تقویت کننده های سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی تحلیل شد و به این منظور از سه نوع روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t وابسته و رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

نتایج و بحث

۱. آمار توصیفی

۱.۱. متغیرهای جمعیتی

میانگین سنی افراد نمونه برابر با ۳۱/۵۴، دامنه تغییرات سن برابر با ۵۸، حداقل سن ۱۶ و حداکثر ۷۴ سال می باشد. ۵۱/۷ درصد افراد نمونه مرد و ۴۸/۳ درصد زن بوده اند. ۴۱/۷ درصد افراد نمونه مجرد و ۵۷/۹ درصد نیز متأهل بوده اند.

۲.۱. متغیرهای سازمانی

برای سنجش آموزش به عنوان یکی از متغیرهای مستقل تقویت کننده سرمایه اجتماعی، ۳ گویه در نظر گرفته شد که گویه اول مربوط به سنجش میزان تحصیلات در ۶ مقطع تحصیلی زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری می باشد که بالاترین درصد میزان تحصیلات مربوط به مقطع لیسانس (۲۹/۹ درصد) و کمترین آن مربوط به مقطع دکتری (۰/۹ درصد) است. گویه دوم مربوط به اندازه گیری دوره های آموزشی گذرانده شده مرتبط با کار افراد نمونه در داخل سازمان همراه با نام دوره ها و تعداد ساعات گذرانده شده می باشد که در این باره حدود ۸/۱ درصد در دوره های آموزشی داخل سازمان شرکت کرده اند و ۹۱/۶ درصد جواب منفی داده اند. گویه سوم مربوط به اندازه گیری دوره های آموزشی گذرانده شده مرتبط با کار افراد در خارج از سازمان همراه با نام دوره ها و تعداد ساعات

گذرانده شده می باشد که در این باره حدود ۶/۹ درصد در دوره های آموزشی مرتبط با کار در خارج از سازمان شرکت کرده اند و ۹۲/۲ درصد جواب منفی داده اند.

فرهنگ سازمانی به عنوان دیگر متغیر مستقل جهت تقویت سرمایه اجتماعی با ۵ بعد ویژگیهای بارز، رهبری سازمانی و مدیریت کارکنان، پیوند سازمان و معیارهای موفقیت در قالب ۱۵ گویه مورد سنجش قرار گرفت. به طور کلی می توان میانگین توزیع درصدی فرهنگ سازمانی را در جامعه نمونه با ۴۳/۵۹ درصد افراد موافق و ۱/۷۶ درصد افراد کاملاً مخالف معرفی نمود.

در این تحقیق برای سنجش متغیر مستقل جو سازمانی از بعد خصوصیات کارکنان با شاخصهای روحیه کار گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه مندی و بعد رابطه مدیر با کارکنان با شاخصهای ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید استفاده گردید. برای اندازه گیری این دو بعد از ۲۴ گویه استفاده شد. برای سنجش میزان روحیه کار گروهی در جامعه نمونه ۳ گویه همکاری در حل مشکلات محیط کار، میزان احترام به یکدیگر و انتقال به مکان دیگر مورد استفاده قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشاندهنده میزان بالای روحیه کار گروهی در افراد نمونه می باشد. برای سنجش میزان مزاحمت در جامعه نمونه نیز ۳ گویه رفتار آزاردهنده مدیر در محیط کار، میزان مداخله مدیر در کار افراد و ممانعت مدیر از صحبت کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار گرفت که نتایج مبین میزان مزاحمت پایین در جامعه نمونه می باشد. برای سنجش میزان علاقه مندی در جامعه نمونه ۳ گویه ابتکار و خلاقیت، شرکت در جلسات با علاقه مندی و علاقه به حل مشکلات مراجعان مورد استفاده قرار گرفت که نتایج نشاندهنده میزان بالای علاقه مندی افراد نمونه می باشد. برای سنجش میزان صمیمیت در جامعه نمونه ۳ گویه همبستگی با همکاران در خارج از محیط کار یعنی میزان یاری رساندن همکاران در حل مشکلات و لذت بردن از معاشرت در محیط کار مورد استفاده قرار گرفت که نتایج مبین میزان صمیمیت نسبتاً خوب در جامعه نمونه می باشد. برای سنجش میزان ملاحظه گری در جامعه نمونه ۳ گویه میزان فرصت مدیر به کارکنان برای اظهار

نظر، میزان دید کارکنان به مدیر به عنوان یک دوست و میزان همکاری مدیر در حل مشکلات مورد استفاده قرار گرفت که نتایج مبین میزان بالای ملاحظه گری در جامعه نمونه می باشد. برای سنجش میزان فاصله گیری، ۳ گویه میزان اداره شدن رسمی جلسات محیط کار، فقط مجری مقررات بودن مدیر و چون و چرا نداشتن مقررات اعمال شده مدیر مورد استفاده قرار گرفت که باز هم نتایج حاکی از میزان بالای این مؤلفه در جامعه نمونه می باشد. برای سنجش نفوذ و پویایی، ۳ گویه میزان حاصل تلاش جمعی دانستن پیشرفت کار توسط مدیر، مدیر خود را با پرکاری سرمشق قرار دادن و میزان همکاری مدیر در انجام وظایف، مورد استفاده قرار گرفت که نتایج نشاندهنده میزان نفوذ و پویایی بالا در افراد نمونه می باشد. سرانجام برای سنجش میزان تأکید بر تولید، ۳ گویه میزان سعی مدیر برای تشخیص قابلیت‌های کارکنان، میزان ارزیابی کار کارکنان توسط مدیر و میزان بازدید مدیر از بخشها مورد استفاده قرار گرفت که نتایج نشاندهنده میزان بالای تأکید بر تولید در جامعه نمونه می باشد.

برای سنجش توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی دیگر از متغیرهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی، پنج بعد ۳ گویه‌ای (مجموعاً ۱۵ گویه) شامل ابعاد احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس خودسامانی و احساس داشتن اعتماد به دیگران مورد استفاده قرار گرفت. در کل، نتایج نشاندهنده میزان بالای هر ۵ بعد است.

انگیزش به عنوان یکی دیگر از تقویت کننده‌های سرمایه اجتماعی با ۴ گویه مورد سنجش قرار گرفت که نتایج مبین انگیزش بالای افراد نمونه می باشد.

مشارکت در تصمیم گیری نیز به عنوان یکی دیگر از متغیرهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی با ۴ گویه مورد بررسی قرار گرفت که در همه گویه ها بالاترین درصد مربوط به پاسخهای متوسط و زیاد و پایین ترین درصد پاسخها مربوط به پاسخ خیلی کم و خیلی زیاد (۱۰ درصد) است.

برای سنجش یکی دیگر از متغیرهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی یعنی تعلق به مکان، ۳ گویه در نظر گرفته شد که نتایج نشاندهنده میزان بالای تعلق به مکان در افراد نمونه می باشد.

برای اندازه‌گیری متغیر ثبات شغلی نیز از ۳ گویه استفاده شد که نتایج نشان‌دهنده میزان ثبات شغلی کم در میان افراد نمونه می‌باشد.

برای سنجش سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته، ۲۰ گویه در نظر گرفته شد. برای سنجش شاخص اعتماد، ۴ گویه مورد بررسی قرار گرفت که مبین میزان اعتماد نسبتاً خوب در میان افراد جامعه مورد نظر می‌باشد. برای سنجش شاخص اطلاعات نیز ۴ گویه مورد استفاده قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده میزان جریان اطلاعات نسبتاً خوب در میان افراد جامعه مورد نظر است. برای سنجش شاخص همکاری و کار گروهی هم ۴ گویه مورد بررسی قرار گرفت که نتایج مبین میزان همکاری و کار گروهی بالا در میان افراد جامعه نمونه می‌باشد. برای سنجش شاخص شبکه‌های اجتماعی نیز ۴ گویه مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده میزان نسبتاً کم شبکه‌های اجتماعی در جامعه مورد نظر است. برای سنجش شاخص ارتباطات هم ۴ گویه مورد استفاده قرار گرفت که نتایج حاکی از میزان ارتباطات بالا میان جامعه نمونه می‌باشد.

در کل، یافته‌های این تحقیق در بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و متغیرهای تقویت‌کننده آن حکایت از این دارد که در زمینه آموزش، تعداد افرادی که در دوره‌های آموزشی مرتبط با کارشان در داخل و خارج سازمان شرکت کرده‌اند از آنهایی که شرکت نکرده‌اند کمتر است. در زمینه ثبات شغلی نیز نتایج به دست آمده حاکی از آن است که درصد وجود این متغیر کم است. اما در مورد متغیرهای تقویت‌کننده دیگر (فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعلق به مکان)، درصدهای به دست آمده حاکی از وجود نسبتاً خوب ابعاد این متغیرها در سازمانهاست.

یافته‌های تحقیق در زمینه ابعاد سرمایه اجتماعی حکایت از این دارد که بعدهای همکاری و کار گروهی، ارتباطات و اعتماد نسبت به دو بعد دیگر یعنی اطلاعات و شبکه‌های اجتماعی در سطح بالاتری قرار دارند. در این میان، بعد شبکه‌های اجتماعی ضعیفتر از ابعاد

دیگر است و در میان تمامی شاخصهای سرمایه اجتماعی، همکاری و کار گروهی وضعیت بهتری دارد.

۲. تحلیل استنباطی

یکی دیگر از اهداف این پژوهش، تحلیل استنباطی متغیرهای تقویت سرمایه اجتماعی است. به این منظور با استفاده از دیدگاه‌های نظری، عوامل قابل استفاده در یک تحقیق مقطعی انتخاب شدند. این عوامل به دو دسته جمعیتی و تقویت کننده، روی هم شامل ۱۱ متغیر^۱، تقسیم شدند. سپس با سه روش ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱)، آزمون t وابسته (جدول ۲ و ۳) و تحلیل رگرسیونی گام به گام یا مرحله‌ای (جدول ۴) رابطه بین این عوامل و سرمایه اجتماعی تحلیل شد. نتایج نشان داد که از بین این ۱۱ متغیر، ۷ متغیر فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعلق به مکان و ثبات شغلی رابطه معنادار و مثبتی با شاخص سرمایه اجتماعی داشته‌اند و در مورد تحلیل رگرسیونی گام به گام باید گفت که چهار متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، جو سازمانی، تعلق به مکان و فرهنگ سازمانی از هفت متغیر وارد معادله شدند که به ترتیب بیشترین سهم را در تقویت سرمایه اجتماعی داشته و ۰/۵۶۳ درصد سرمایه اجتماعی را تبیین نمودند.

۱. متغیر آموزش به دلیل عدم پاسخگویی شفاف نمونه آماری، قابل اندازه‌گیری و تحلیل نبود.

جدول ۱. ضرایب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای تقویت کننده آن

متغیرها	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۶۲۵	۰/۰۰۱
جو سازمانی	۰/۶۳۱	۰/۰۰۱
توانمندسازی کارکنان	۰/۴۲۷	۰/۰۰۱
انگیزش	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱
مشارکت در تصمیم گیری	۰/۶۵۱	۰/۰۰۱
تعلق به مکان	۰/۵۴۳	۰/۰۰۱
ثبات شغلی	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱
سن	۰/۰۲۸	۰/۶۲۶

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۲. آزمون t جهت بررسی رابطه جنسیت و سرمایه اجتماعی

جنسیت	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
زن	۱۴۹	۶۳/۱۶	-۱/۱۳	-۰/۷۹۰	۳۱۳	۰/۴۳۰
مرد	۱۶۶	۶۲/۰۲		-۰/۷۹۰	۳۱۰/۰۸۴	۰/۴۳۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳. آزمون t جهت بررسی رابطه وضعیت تأهل و سرمایه اجتماعی

جنسیت	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مجرد	۱۳۲	۶۲/۶۹	۰/۲۳۲	۰/۱۵۹	۳۱۳	۰/۸۷۳
متأهل	۱۸۳	۶۲/۴۶		۰/۱۵۵	۲۵۱/۴۸	۰/۸۷۷

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۴. تحلیل رگرسیونی گام به گام جهت تبیین متغیرهای تقویت کننده سرمایه اجتماعی

مدل	ضرایب غیر استاندارد B	ضرایب استاندارد Beta	مقدار آزادی t	سطح معنی داری	مقدار واریانس تبیین شده (R^2)
۱. مقدار ثابت مشارکت در تصمیم گیری	۱/۵۸۱	۰/۶۵۶	۱۴/۹۰۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۳۱
	۰/۴۸۷		۱۵/۳۴۴	۰/۰۰۰	
۲. مقدار ثابت مشارکت در تصمیم گیری جو سازمانی	۰/۱۹۰	۰/۴۲۸	۰/۸۶۹	۰/۳۸۶	۰/۵۱۱
	۰/۳۱۷	۰/۳۶۳	۸/۳۶۲	۰/۰۰۰	
	۰/۵۷۹		۷/۱۰۴	۰/۰۰۰	
۳. مقدار ثابت مشارکت در تصمیم گیری جو سازمانی تعلق به مکان	-۰/۱۱۱		-۰/۵۱۳	۰/۶۰۸	۰/۵۵۶
	۰/۲۴۷	۰/۳۳۲	۴۴۲/۶	۰/۰۰۰	
	۰/۵۱۳	۰/۳۳۲	۶/۵۱۹	۰/۰۰۰	
	۰/۱۹۹	۰/۲۴۸	۶۴۷/۵	۰/۰۰۰	
۴. مقدار ثابت مشارکت در تصمیم‌گیری جو سازمانی تعلق به مکان فرهنگ سازمانی	-۰/۱۵۶		-۰/۷۲۶	۰/۴۶۹	۰/۵۶۳
	۰/۲۱۸	۰/۲۹۳	۳۷۵/۵	۰/۰۰۰	
	۰/۴۴۴	۰/۲۷۹	۵/۲۳۸	۰/۰۰۰	
	۰/۱۸۱	۰/۲۲۵	۴/۹۸۷	۰/۰۰۰	
	۰/۱۱۶	۰/۱۱۸	۲/۱۰۱	۰/۰۳۶	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

۱. موضوعات مرتبط با بحث بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در تعاونها

تمامی تحقیقات صورت گرفته در مورد سرمایه اجتماعی به نوعی به اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند، اما برخی تحقیقات هدف عمده خود را به این موضوع اختصاص داده‌اند که از این میان می‌توان به تحقیق نارایان و کاسیدی، اونیکس و بالز، سارا راسکی، بانک جهانی و ... اشاره نمود. در این اندازه‌گیری‌ها ابعاد متفاوتی برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شده است، اما برخی از این ابعاد در تمامی مطالعات انجام شده مشترک می‌باشند. اعتماد و کار گروهی از جمله این ابعادند که در این تحقیق هم از ابعاد قوی و تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی تشخیص داده شدند.

۲. متغیرهای تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی

در این تحقیق با توجه به بحثهای نظری در مورد عوامل شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی، یازده عامل به عنوان تقویت‌کننده‌های سرمایه اجتماعی فرض شدند. در واقع سوال اصلی این بود که چه عواملی باعث تقویت سرمایه اجتماعی می‌شوند؟

براساس نتایج مطالعه، مشارکت در تصمیم‌گیری به عنوان تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی به اثبات رسید که این یافته با نتیجه مطالعات کریشنا (۲۰۰۲) و آپهوف (۲۰۰۰) نیز مطابقت دارد. متغیرهای توانمندسازی کارکنان و تعلق به مکان نیز رابطه معناداری با سرمایه اجتماعی داشتند که در تحقیقات نارایان و کاسیدی (۲۰۰۱) و ماجدی (۱۳۸۶) نیز این رابطه معنادار به اثبات رسیده بود. متغیرهای آموزش، توانمندسازی کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری و جو سازمانی را می‌توان با متغیرهای ثابت شده توسط الوانی و شیروانی (۱۳۸۵) مشترک دانست که به جز آموزش، رابطه بقیه متغیرها با سرمایه اجتماعی نیز در تحقیق حاضر

به اثبات رسیدند. در کل باید گفت که می توان عوامل تعلق به مکان، توانمندسازی کارکنان، جو سازمانی، مشارکت در تصمیم گیری را با توجه به تحقیقاتی که ارتباط این متغیرها را با سرمایه اجتماعی به اثبات رسانده بودند، در کنار متغیرهای فرهنگ سازمانی، انگیزش، ثبات شغلی که ارتباط آنها با سرمایه اجتماعی در تحقیق حاضر به اثبات رسید، به عنوان عوامل تقویت کننده سرمایه اجتماعی معرفی نمود. همچنین با تحلیل رگرسیون گام به گام ثابت شد که متغیرهای مشارکت در تصمیم گیری، جو سازمانی، تعلق به مکان و فرهنگ سازمانی به ترتیب سهم بیشتری نسبت به متغیرهای ثابت شده دیگر در تقویت سرمایه اجتماعی دارند.

از آنجا که در اندازه گیری سرمایه اجتماعی مشخص شد بعد شبکه های اجتماعی خیلی ضعیف می باشد و با توجه به اینکه شبکه های اجتماعی در تقویت منابع در سازمانها خیلی مهم است، لذا تقویت این جنبه از سرمایه اجتماعی یکی از پیشنهادهای این تحقیق می باشد و از آنجا که یافته های تحقیقات متعدد و همین تحقیق نشان می دهد که سرمایه اجتماعی می تواند بر دستاوردهای توسعه ای مؤثر باشد، انجام پیمایشهای خاص در مقاطع زمانی معین برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی به لحاظ داشتن اطلاعات به هنگام از وضعیت آن ضروری می باشد. همچنین به وجود آوردن یک ابزار استاندارد برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی که این ابزار را می توان براساس یافته های تحقیقات متعدد در جهان و تحقیقات اندک در سطح ایران تدوین نمود، ضروری است. از آنجا که یافته های این تحقیق ارتباط عواملی مانند توانمندسازی کارکنان، انگیزش، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، مشارکت در تصمیم گیری و تعلق به مکان را با سرمایه اجتماعی نشان داد و در تحلیل رگرسیونی نیز مشخص شد مشارکت در تصمیم گیری، جو سازمانی، تعلق به مکان و فرهنگ سازمانی در تبیین سرمایه اجتماعی نقش بیشتری از دیگر متغیرها داشته اند، لذا تقویت این عوامل در توسعه سازمانها مؤثر است. با توجه به تحقیقات صورت گرفته و نظریه های موجود، از آموزش می توان به عنوان یک متغیر مؤثر در شکل گیری سرمایه اجتماعی نام برد و از آنجا که اثبات

ارتباط آموزش با سرمایه اجتماعی در این پژوهش میسر نشد، لذا سرمایه‌گذاری بر روی گسترش نهادهای آموزشی در سطوح مختلف می‌تواند تأثیر مهمی در سازمان داشته باشد.

منابع

۱. اسلامی، ف. (۱۳۸۶)، جو سازمانی، مستخرج از سایت گوگل.
۲. الوانی، م. و شیروانی، ع. ر. (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، نشر مانی، تهران.
۳. الوانی، م. و شیروانی، ع. ر. (۲۰۰۴)، سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۷: ۲.
۴. بیکر، و. (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه سیدمهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۵. طالب، م. (۱۳۷۹)، اصول و اندیشه‌های تعاونی، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
۶. طوسی، م. ع. (۱۳۷۲)، مشارکت (در مدیریت و مالکیت)، انتشارات وزارت امور خارجه، تهران.
۷. عباسی، م. (۱۳۸۸)، باور تعاون، مؤسسه توسعه روستایی ایران، تهران.
۸. فرخ‌پور، م. (۱۳۹۰)، سرمایه اجتماعی، نشر ویستا.
۹. فوکویاما، ف. (۱۳۷۹)، پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، جامعه ایرانیان، تهران.
۱۰. قاسمی، ج. (۲۰۰۳)، توانمندسازی در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۵: ۱۳۲.
۱۱. مؤیدفر، ر. (۱۳۸۹)، نگرشی بر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، نشریه اندیشه صادق، شماره ۱۱: ۱۲.
۱۲. ماجدی، م. (۱۳۸۶)، تبیین سرمایه اجتماعی در نقاط روستایی استان فارس، با تأکید بر نتایج و دستاوردهای آن در قالب توسعه روستایی، پایان نامه دکتری، دانشگاه شیراز.
۱۳. مبینی، م. (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی در سازمان، پایگاه اطلاع رسانی حوزه، شماره ۵۶.
۱۴. محبت خواه، ح. (۲۰۱۱)، بررسی مفهوم جو سازمانی، مستخرج از پایگاه مقالات علمی مدیریت.

۱۵. ناطق پور، م. ج. و فیروز آبادی (۱۳۸۴)، شکل گیری سرمایه اجتماعی و فرا تحلیل عوامل موثر بر آن، نشریه علوم اجتماعی، شماره ۲۸.

16. Bolino M. & Turnley, W. (2002), Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior, *Academy of Management Executive*, 18(3):60 – 71

17. Bourdieu, P. (1972), Outline of a theory of practice. Cambridge, Cambridge University Press.

18. Fukuyama, F. (1999), Social Capital And Civil Society, conference on second Generation Reform.

19. Krishna, A. (2002), Active social capital, New York: Columbia University Press.

20. Lin, N. (1977), Foundation of social research, McGraw Hill, New York.

21. Narayan, D. and Cassidy, M. (2001), A dimensional approach to measuring social capital: Development and validation of a social capital inventory, *Current Sociology*, 49(2):59-102.

22. Putnam, R.D. (1993), Making democracy work – civic traditions in modern Italy, Princeton University Press, Princeton NJ.

23. Stone, W. & Hughes, J. (2002), Social Capital: Empirical meaning and Measurement Validity, Australian Institute of Family Studies, Research Paper No. 27.

24. Turner, J.H. (1998), The structural of sociological theory, sixth edition, Wadsworth, Publishing Company, the US.

25.Uphoff, N. (2000), Understanding social capital: Learning from the analysis and experience of participation, In: Dasgupta, P. and Serageldin, I. (eds.), Social Capital: A Multifaceted Perspective, The World Bank, Washington DC.

26.World Bank (2002), Empowerment and poverty reduction- A sourcebook, Washington D.C.

