

وضعیت سرمایه اجتماعی زنان در جامعه کار و تولید

ملیحه شیانی^۱، حنان زارع^{۲*}

چکیده

موضوع سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده، چندوجهی و بین‌رشته‌ای و همچنین از عناصر مهم پویای نظام اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و تولیدی هر جامعه است که طی دهه‌های اخیر در کنار سرمایه‌های فیزیکی و انسانی مورد توجه جدی قرار گرفته است. به علاوه، یکی از معیارهای مهم جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت در آن کشور دارند. نقش زنان نه تنها به وسیله نظام اقتصادی، بلکه از سوی عوامل فرهنگی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بنابراین، هدف این تحقیق بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در میان زنان شاغل است. روش این تحقیق پیمایشی است و به منظور سنجش پایایی و روایی ابزار مطالعه به ترتیب از ضریب آلفای کرونباخ و دو نوع اعتبار صوری و سازه استفاده شده است. یافته‌های تحقیق، که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی از زنان شاغل در محیط‌های کار و تولید شهرک‌های صنعتی شهر تهران از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده، بیانگر میزان سرمایه اجتماعی متوسط بین افراد بوده است.

کلیدواژگان

تهران، جامعه کار و تولید، زنان، سرمایه اجتماعی.

۱. دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

۲. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۳۰

mshiani@ut.ac.ir
hannanzare@gmail.com

مقدمه

سال‌هاست اقتصاددانان دریافته‌اند که بهره‌وری کل عوامل، معیاری مهم در فرایند رشد اقتصادی است. با در نظر گرفتن نرخ بهره‌وری کشورها، تفاوت‌های بسیاری در آن‌ها مشاهده می‌شود و این پرسش به میان می‌آید که ریشه این تفاوت‌های بسیار از کجاست. تحقیقات متعددی در مورد نقش سرمایه انسانی بر ارتقای بهره‌وری و رشد اقتصادی در داخل و خارج صورت گرفته، اما شواهد و نتایج نشان می‌دهد که سرمایه انسانی نمی‌تواند کل رشد ایجاد شده را توضیح دهد. برخی اقتصاددانان این رشد را به سرمایه اجتماعی نسبت داده‌اند و بدین ترتیب مباحث سرمایه اجتماعی وارد مباحث اقتصادی شده است.

به نظر بسیاری از صاحب‌نظران این حوزه، اکنون سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند؛ به طوری که در غیاب سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، بدون سرمایه اجتماعی، ناهموار و دشوار می‌شود [۱].

بعلاوه، یکی از معیارهای مهم جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند و این در حالی است که نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند. کشوری که به دنبال توسعه یا تسریع فرایند توسعه است، نمی‌تواند نیمی از نیروی انسانی خود را نادیده بگیرد. نقش زنان نه تنها به وسیله نظام اقتصادی، بلکه توسط عوامل فرهنگی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی نه تنها در توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های زنان، بلکه در توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش کلیدی دارد. جامعه هنگامی توسعه می‌یابد که همه اعضای جامعه - اعم از زن و مرد - فرصت برابر و انگیزه قوی برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی را داشته باشند. با توجه به اینکه نیمی از کل جمعیت را زنان تشکیل می‌دهند و دوسوم ساعات کار انجام شده از سوی زنان صورت می‌پذیرد، بررسی سرمایه اجتماعی آنان امری ضروری به نظر می‌رسد و هدف این پژوهش بررسی میزان سرمایه اجتماعی در میان زنان با طرح پرسش‌های اساسی و جست‌وجوی پاسخ‌ها از طریق تحقیق میدانی است.

بیان مسئله

موضوع سرمایه اجتماعی طی سال‌های اخیر وارد مباحث اقتصادی شده و در کنار سرمایه‌های فیزیکی و انسانی مورد توجه جدی قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی در تحقیقات اخیر، به صورت گسترده‌ای بر موضوع رشد و توسعه اقتصادی تأکید داشته است. با مطالعه تفاوت‌های موجود در سطوح درآمد و توسعه بین مردم و کشورها آشکار می‌شود که چنین تفاوت‌های

عمیقی نمی‌تواند با نظریه‌های سنتی رشد اقتصادی توضیح داده شود. در تفسیر پاتنام، سرمایه اجتماعی به منزله پدیده‌ای فرهنگی، با دلالت بر ملاحظات مدنی عمیق از ناحیه شهروندان معرفی می‌شود که وجود هنجارها و قواعد اجتماعی، میزان فعالیت اجتماعی و اعتماد به نهادهای عمومی را ارتقا می‌دهد. همچنین، به نظر می‌رسد مهم‌ترین کاربرد و کارکرد سرمایه اجتماعی، همانی است که فوکویاما به آن اشاره می‌کند. او می‌گوید، مفهوم سرمایه اجتماعی روشن می‌کند که چرا سرمایه‌داری و دموکراسی پیوندی تنگاتنگ با یکدیگر دارند [۶؛ ۱۱].

مطالعات نشان داده است که سرمایه اجتماعی و اعتماد برای سلامت و ارتباطات بازار و نهادهای اقتصادی ضروری است و معاملات و مذاکرات اقتصادی، مثل قراردادهای و شغل‌یابی در جاهایی که سرمایه اجتماعی بالاتر باشد، کارایی و بازدهی بیشتری دارد. سرمایه اجتماعی منبعی است که ویژگی روابط اجتماعی در سازمان را منعکس می‌کند و از طریق به اشتراک‌گذاری اطلاعات، اعتماد مشترک و جهت‌گیری جمعی به سوی اهداف، نمود می‌یابد [۲۲].

اما نکته درخور تأمل آن است که با وجود تأکید بسیار صاحب‌نظران و متخصصان بر نقش حمایتی سرمایه اجتماعی در یاری‌رسانی افراد و اجتماعات برای دستیابی به پیامدهای مثبت مانند توسعه‌یافتگی، ارتقای سلامت، کاهش آسیب‌های اجتماعی و مانند آن، توجه اندکی به ابعاد جنسیتی این موضوع، به‌ویژه تفاوت‌های زنان و مردان در دستیابی به سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، شده است؛ امری که صرفاً مسئله‌ای اجتماعی یا اقتصادی نبوده، بلکه استفاده بهینه از توانایی‌ها و مهارت‌های زنان را به منزله نیمی از جمعیت شهری به میان می‌آورد. تعداد بسیاری که در جامعه فعال بوده، در ارتباطات اجتماعی سهم داشته و می‌توانند از سرمایه اجتماعی به منظور رشد و پیشرفت فردی و عملکردهای اجتماعی در راستای پیشرفت جامعه استفاده کنند [۱۶]. از این‌رو، سرمایه اجتماعی از آنجا که سبب کاهش هزینه‌های مبادلاتی شده و از این طریق بازده سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی را افزایش می‌دهد، به‌مانند سایر عوامل تولید سنتی، نقش بسزایی در بهبود رشد و توسعه دارد. پرسش اصلی این است که جوامع پیشرفته این حجم از سرمایه اجتماعی را چگونه ایجاد می‌کنند و اینکه سرمایه اجتماعی زنان در محیط کار و شغل چگونه است و چگونه به بهره‌وری در محیط کار و شغل کمک می‌کند؟

مبانی نظری

بحث راجع به سرمایه، تاریخی طولانی دارد و از اواسط قرن هجدهم به بعد محققان، به‌طور مفصل، درباره ماهیت، علل و پیامدهای سرمایه مطلب نوشته‌اند. در ابتدا، وقتی بحث درباره سرمایه مطرح شد، بیشتر سرمایه اقتصادی مدنظر بود، اما از چند دهه قبل تغییری انقلابی در مفهوم سرمایه به‌وجود آمده و مفهوم سرمایه‌های جدید مطرح شده است. از این‌رو، این مفهوم (سرمایه جدید) گسترش فراوانی پیدا کرده و به عرصه‌های دیگری مثل مدیریت دانش،

تکنولوژی اطلاعات، ساختار، شبکه‌های اجتماعی و منابع نهفته در شبکه‌ها، گردش اطلاعات، قابلیت‌ها، مهارت‌ها و دانش کارگران نیز اطلاق می‌شود [۲۱]. اما به‌رغم همه اصلاحات و جرح و تعدیل‌هایی که در نظریه‌های جدید صورت گرفته، ایده اصلی مفهوم سرمایه، یعنی سرمایه‌گذاری برای تولید، سود در همه تئوری‌های زیرمجموعه سرمایه حفظ شده است، درعین حال تبیین طبقاتی مستتر در مفهوم کلاسیک سرمایه، به‌منزله یک جهت‌گیری تئوریک حذف شده است [۱۵].

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در آن‌ها شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً به افزایش همکاری مشارکت اجتماعی افراد می‌انجامد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی، مادی و اقتصادی بتواند در تعامل باهم به رشد پویا برسد [۳]. در واقع، سرمایه اجتماعی را می‌توان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی هر سیستم اجتماعی دانست که در آن مفاهیمی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخ‌گویی و موارد مشابه باعث می‌شود تا هزینه‌های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندي ناشی از نظام بوروکراتیک و موارد دیگر پایین بیاید و امکان استفاده از زمان و سرمایه برای انجام‌دادن فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر فراهم شود [۵].

امروزه، سرمایه اجتماعی به یکی از عوامل اصلی تابع تولید در اقتصاد جهانی تبدیل شده و در رویکردهای نظری مختلف به‌طور متفاوتی معنا سازی شده است. سرمایه اجتماعی از نظر کلمن نمایانگر منبعی از انتظارات دوسویه، شبکه‌های گسترده ارتباطات، اعتماد و ارزش‌های مشترک است که در سطحی بالاتر از افراد قرار می‌گیرد. رابرت پاتنام در مطالعه تاریخی خود در ایتالیا سرمایه اجتماعی را ویژگی سازمان و ساختار اجتماعی می‌داند و آن را وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها تعریف می‌کند که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ کارایی جامعه را بهبود بخشند. به نظر پاتنام، سرمایه اجتماعی مانند سایر سرمایه‌ها مولد است و امکان دستیابی به اهداف مشخصی را فراهم می‌کند. گرچه مطالعات پاتنام در سطح کلان بوده، بر آثار و مزیت‌های سرمایه اجتماعی در سطح فردی و خرد نیز تأکید دارد؛ نظیر پیدا کردن شغل و دستیابی به امتیازات و ترفیع شغلی، برخورداری از وام‌ها و پاداش‌ها در گروه‌های گوناگون و... که آن را ناشی از گسترش شبکه‌های اجتماعی فرد می‌داند و در مواقعی حتی مؤثرتر از سرمایه‌های انسانی و مادی به‌شمار می‌آورد.

در رویکرد بورديو، سرمایه اجتماعی یکی از سه نوع سرمایه‌ای است که در درون هر میدان واقع در فضای اجتماعی جایگاه کنش‌گر را در رقابت‌های درون میدان تعیین می‌کند. سرمایه اجتماعی مجموعه منابع فیزیکی و غیرفیزیکی در دسترس فرد یا گروهی است که شبکه نسبتاً بادوامی از روابط نهادینه شده دارند. به این ترتیب، کاربرد سرمایه اجتماعی در نظریه بورديو بر

این درک استوار است که افراد چگونه با سرمایه گذاری بر روابط گروهی، وضعیت اقتصادی خود را در یک فضای اجتماعی سلسله مراتبی (جامعه سرمایه داری) بهبود می بخشند. سرمایه اجتماعی در اندیشه بوردیو به منزله یک منبع، پایه مباحث مربوط به عدالت و نابرابری را فراهم می کند؛ یعنی همان کاری که تاکنون سرمایه های مادی و انسانی در ایجاد قشر بندی اجتماعی می کرد، اکنون سرمایه اجتماعی به وجود می آورد.

فوکویاما سرمایه اجتماعی را کلاسی عمومی دانسته که باید سازمانی دولتی یا غیردولتی خارج از اقتصاد آن را عرضه کند. سرمایه اجتماعی دارای گروه ها و جوامع تلقی می شود و نمونه ملموسی از یک هنجار غیررسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می شود. با این تعریف، اعتماد، شبکه ها، جامعه مدنی و امثالهم با سرمایه اجتماعی مربوط اند. با این رویکردها، بدیهی است سرمایه اجتماعی در مناسبات اقتصادی کشورها اهمیت درخور توجهی یافته؛ به گونه ای که برخی از دولت ها مداخله خود برای افزایش سرمایه اجتماعی را موجه می دانند و آن را توجیه می کنند. مجموعه این مباحث در مورد سرمایه اجتماعی و چالش هایی را که در جوامع ایجاد کرده و می کند می توان در یک سازمان یا جامعه کار و تولید بازنمایی کرد. این مسئله در بسیاری از تحقیقات صورت گرفته است و نتایج ارزشمندی دارد که در ادامه به برخی از آن ها اشاره می شود.

لینا و برن [۱۴] معتقدند که در سطح سازمانی تأثیرات مثبت بسیاری از سرمایه اجتماعی دیده می شود. نخستین تأثیر آن است که: سرمایه اجتماعی، برخلاف اشکال دیگر سرمایه، مستهلک نمی شود، بلکه با استفاده بیشتر از آن، افزایش می یابد. از طرف دیگر، سرمایه اجتماعی زمانی مستهلک می شود که مورد غفلت قرار می گیرد یا حفظ نمی شود. به هر حال، منافع سرمایه اجتماعی بسیار بیشتر از انرژی مورد نیاز برای حفظ آن است. دوم اینکه: سازمان ها می توانند سرمایه اجتماعی را به وسیله تقویت توسعه جوامع به دست آورند.

کوهن و پروساک اظهار می کنند که سرمایه اجتماعی یک «منبع نادر و در معرض خطر» است و پیشنهاد می کنند که توسعه آن از طریق تشویق رفتارهای درست مدیریتی باید ابتکار عمل اصلی برای رهبران محیط کار و تولید باشد. سرمایه گذاری در سرمایه اجتماعی براساس فرضیه ای است که هنجارهای رفتاری و ارتباطات میان فردی «سرمایه گذاری های روزانه در سرمایه اجتماعی» را ارائه می کند [۱۰]. آنان سرمایه گذاری ها را در سرمایه اجتماعی در سه فهرست طبقه بندی می کنند: ارتباط برقرار کردن، ترویج همکاری و اعتمادسازی.

بیکر و داتون [۸] نیز ادعا می کنند که ارتباط های با کیفیت بالا (ارتباط های مثبت بین افراد) و تعامل (معاوضه دوطرفه کمک و سود در بین افراد) عوامل اصلی سرمایه اجتماعی هستند که در تدبیر حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی ضروری اند. همچنین، تأثیرات منفی سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید زمانی ظاهر می شود که اهداف شبکه اجتماعی با اهداف

سازمانی تطابق نداشته باشند. تأثیر منفی دیگر، مدت زمان لازم در جهت سازگاری کارمندان جدید با محیط کار و تولید است. کوهن و پراساک مدت زمان این تطبیق در سازمان را هفت هفته تخمین زده‌اند.

لنا و وان [۱۴] سه هزینه سرمایه اجتماعی را هزینه‌های نگهداری، نوآوری و ساختار قدرت نهادینه‌شده تعریف کرده‌اند. هزینه‌های نگهداری با زمان، منابع و موقعیت‌های نیازمند به نگهداری روابط موجود مرتبط است. این هزینه‌ها می‌تواند شامل اجتماعی شدن اعضای جدید باشد. هزینه‌های نوآوری بیشتر بر جمع متمرکزند تا افراد و این مسئله ممکن است انگیزه‌های شخصی برای نوآوری را کاهش دهد و محیط کار و تولید را برای ایجاد اصلاحات مستمر و تغییرات لازم دچار مشکل کند. هزینه ساختار قدرت محیط کار و تولید زمانی افزایش می‌یابد که سازمانی با روابط اجتماعی قوی موقعیت‌هایی را از دست بدهد یا در رسیدن به گزینه‌های موردنظر شکست بخورد؛ زیرا اولویت‌دادن به یک برنامه از سوی مدیران ارشد ممکن است روش‌های دیگر را مورد غفلت قرار دهد.

لابیانکا و چونگ (۲۰۰۵) سرمایه اجتماعی را به‌منزله مجموعه‌ای از منابع در دسترس گروه از طریق روابط اعضا در ساختار اجتماعی خود گروه و نیز به‌طور گسترده‌تر ساختار رسمی و غیررسمی محیط کار و تولید تعریف کرده‌اند. این تعریف با مفهوم هم‌افزایی گروه پیوند دارد. هم‌افزایی از طریق کار با دیگران به‌وجود می‌آید که نتایج آن در عملکرد افراد فراتر از آن است که انتظار می‌رود. اوانز (۱۹۹۶) به این نتیجه رسید که سازمان‌های دولتی که پیوندی را بین شهروندان و آژانس‌های عمومی ایجاد کرده‌اند، سرمایه اجتماعی در آن‌ها تقویت شده و به تبع آن هم‌افزایی در آن‌ها افزایش یافته است [۱۷]. این استراتژی در جوامعی که از لحاظ سرمایه اجتماعی ضعیف بوده‌اند به همکاری بیشتر و لذت‌بردن از منافع هم‌افزایی در خلق جامعه‌ای بهتر منجر شده است [۱۲].

متز و ثارنو (۲۰۰۱) تأثیرات نسبی سرمایه اجتماعی و انسانی بر پیشرفت زنان استخدام‌شده در صنعت بانک‌داری در استرالیا را بررسی کرده‌اند. در واقع، جایی که زنان بخش بزرگی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، اما کمتر از ۶ درصد آن‌ها در سطح مدیران ارشد و اجرایی هستند. آن‌ها تحلیل‌های کمی و کیفی انجام دادند تا تعیین کنند آیا سرمایه انسانی به پیشرفت زنان در سطوح بالا کمک می‌کند و آیا سرمایه اجتماعی با پیشرفت شغلی به سطوح عالی مرتبط است؟ تحلیل کمی نشان داد که پیشرفت شغلی زنان در تمام سطوح صنعت بانک‌داری به دلیل سرمایه انسانی یا تجربه فردی بوده و سرمایه اجتماعی تأثیر کمی داشته است. اما مطالعه کیفی نشان داد که اثر سرمایه اجتماعی در سطوح بالای سازمان اهمیت بالایی داشته است؛ جایی که توانایی ایجاد روابط و شبکه‌های سازمانی اغلب پیش‌نیاز پیشرفت شغلی است. این نویسندگان نتیجه گرفته‌اند که با وجود نقش برجسته سرمایه انسانی در پیشرفت شغلی زنان در صنعت بانک‌داری، تعدادی

مانع ساختاری مانند کمبود مربی، آموزش مستمر، ساعت کاری منعطف و تبعیض جنسیتی در برابر تلاش زنان برای کسب موفقیت وجود دارد [۲].

الیوت (۱۹۹۹) دریافت که تأثیر شبکه‌های اجتماعی در روند پیدا کردن کار ممکن است در طول زمان تغییر کند. در اواخر دهه ۱۹۶۰، کسانی که به دنبال شغل بودند به ترویج ارتباطات اجتماعی فراخوانده شدند، زیرا شغل‌های با درآمدهای بالا به‌طور غیررسمی یافت می‌شوند. این در حالی بود که در اوایل ۱۹۹۰ بین کارگران با تحصیلات کم شغل‌های با درآمدهای بالا متعلق به آن‌هایی بود که آن شغل را از کانال‌های رسمی کسب کرده بودند و کاربرد ارتباطات اجتماعی در مراحل آخر به کار می‌رفت. سرمایه انسانی عنصری مهم است، ولی سرمایه انسانی در راستای سرمایه اجتماعی مفیدتر است؛ هرچند برای دستیابی به مشاغل ضعیف‌تر باشد.

برت (۱۹۹۲) برای بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و جنسیت، مطالعه عمیقی روی حدود ۳۰۰ مدیر در شرکت‌های بزرگ انجام داد. او فهمید که زنان و مردان با روش‌های مختلفی به سطوح عالی مدیریت وارد می‌شوند. مردان سرمایه اجتماعی را با حرکت در محیط‌های پر از شکاف‌های ساختاری و فرصت‌هایی برای مبادله اطلاعات و قدرت ایجاد می‌کنند. در حالی که زنان در شبکه‌های کوچک و محدودیت زیاد به موفقیت دست می‌یابند [۲].

اهمیت سرمایه اجتماعی را می‌توان از منظر تأثیرات آن بر جامعه کار و تولید بازشناخت. بر مبنای مباحث نظری و تجارب پژوهشی، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به‌شمار می‌رود و پیامدهای متعدد در سطوح ساختاری، سازمانی و فردی دارد. توسعه اقتصادی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کارآفرینی، هم‌افزایی گروهی، بهزیستی و رضایت شغلی کارگران و... اهم آن‌هاست. علاوه بر آن، بسیاری از پیامدها نظیر رضایت شغلی نیز به نوبه خود سطوح سرمایه اجتماعی بین کارگران را تقویت می‌کند. بر همین اساس، در محیط کار و تولید عواملی چون رضایت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار، خستگی، استرس و شلوغی‌های برنامه کاری وجود دارد که صرفاً از طریق اوامر و نواهی نمی‌توان بر آن غلبه کرد. بنابراین، سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی و توجه به آن به صورت بالقوه بر توسعه اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی تأثیرگذار است. سرمایه اجتماعی در فرایند تولید همانند سایر عوامل تولیدی (سرمایه فیزیکی، نیروی کار، تکنولوژی و سرمایه انسانی) ایفای نقش می‌کند و می‌تواند به‌طور معناداری بهره‌وری کل عوامل تولیدی را افزایش دهد.

در جمع‌بندی، می‌توان گفت که اندیشمندان برحسب دیدگاه‌های خود تعاریف مختلف (نه متناقضی) از سرمایه اجتماعی ارائه کرده‌اند که فصل مشترک آن‌ها را در این تعریف می‌توان گنجانده: سرمایه اجتماعی، پتانسیل نهفته در روابط بین و میان افراد (و گروه‌های) یک جامعه است که باعث انجام دادن امورات آن‌ها می‌شود [۴]. همچنین، سرمایه اجتماعی (اطمینان میان عوامل اقتصادی) عامل کلیدی در بهبود رشد و توسعه است. نقش آن، همان‌طور که آدام

اسمیت و ماکس وبر اشاره می‌کنند، به اندازه نقش سایر عوامل تولید سنتی (سرمایه فیزیکی و انسانی) اهمیت دارد. درحقیقت، حجم مناسبی از سرمایه اجتماعی سبب کاهش هزینه‌های مبادلاتی شده و از این طریق بازده سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی را افزایش می‌دهد.

روش

در پژوهش حاضر، سعی کرده‌ایم جهت سنجش متغیرهای مورد نظر از گویه‌های مناسب، که محققان داخلی و خارجی جهت سنجش مفاهیم مشابه در پژوهش‌هایشان استفاده کرده‌اند، پس از بومی و محلی کردن آن‌ها و نیز هماهنگ کردن مقیاس‌های استفاده‌شده با جامعه مورد نظر استفاده کنیم. با توجه به این معیار، پژوهش حاضر در زمره مطالعات کاربردی، پیمایشی و ژرفانگر به‌شمار می‌آید. از میان ۵۰۰ نمونه بررسی‌شده، افراد شاغل در شهرک‌های صنعتی استان تهران ۱۲۵ زن شاغل در این شهرک‌ها با استفاده از شیوه نمونه‌گیری احتمالی و از نوع «خوشه‌ای چندمرحله‌ای» انتخاب شده‌اند. به منظور سنجش پایایی از ضریب کرونباخ آلفا و برای سنجش اعتبار یا روایی نیز در این تحقیق از دو نوع اعتبار صوری و سازه استفاده شده و برای تحلیل داده‌ها نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شده است. مهم‌ترین متغیر مورد سنجش در این پژوهش سرمایه اجتماعی است که عبارت است از: مجموعه‌ای از شبکه‌ها و روابط اجتماعی میان افراد، گروه‌ها، نهادها و جامعه که مبتنی بر اعتماد اجتماعی است. از دیگر عناصر تشکیل‌دهنده مشارکت اجتماعی و هنجارهای احساس تعلق و حمایت اجتماعی است.

یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی که بررسی وضعیت سنی، وضعیت تأهل، قومیت، وضعیت شغلی، سابقه کار، نوع استخدام و محل سکونت، داشتن بیمه جزء آن‌ها بوده، بدین شرح است:

وضعیت سنی زنان شاغل در این شهرک‌های صنعتی نشان می‌دهد که میانگین سنی آن‌ها ۲۹/۲ بوده و دامنه سنی آن‌ها از ۱۹ تا ۵۴ سال است. همچنین، وضعیت تحصیلات آن‌ها بدین ترتیب است: ۱۱/۲ درصد از آن‌ها زیر دیپلم، ۳۳/۶ درصد دارای مدرک دیپلم یا مدرک کاردانی و ۵۵/۲ درصد از آن‌ها دارای مدرک لیسانس و بالاتر بوده‌اند. حدود ۵۰/۴ درصد از این زنان شاغل گزینه متأهل، ۸ درصد بیوه، ۴/۸ درصد طلاق گرفته، ۴۰ درصد مجرد و ۳/۲ درصد گزینه سایر را در پرسش‌نامه انتخاب کرده‌اند. بررسی وضعیت قومیت آن‌ها نشان می‌دهد که ۴ درصد بلوچ، ۲۹/۶ درصد ترک، ۱/۶ درصد ترکمن، ۰/۸ درصد عرب، ۴۰ درصد فارس، ۲/۴ درصد لر، ۴/۸ درصد گیلک و ۴ درصد سایر بوده‌اند.

محل تولد ۶۰/۸ درصد از آنان تهران و ۳۴/۸ درصد از آنان دیگر شهرها بوده و همچنین

وضعیت سرمایه اجتماعی زنان در جامعه کار و تولید ۴۸۱

محل سکونت ۵۱٫۲ درصد از آن‌ها تهران و ۴۱٫۶ درصد شهرستان‌های تهران و ۶٫۴ درصد سایر شهرستان‌ها بوده است. وضعیت شغلی آنان نشان می‌دهد که ۱۶٫۸ درصد از آنان کارگر ساده، ۱۶ درصد کارگر فنی، ۵۲٫۸ درصد کارمند اداری، ۸٫۸ درصد مدیر و ۵٫۶ درصد کارفرما بوده‌اند. بررسی نوع استخدام زنان نشان می‌دهد که ۴٫۸ درصد روزمزد، ۷۰٫۴ درصد قراردادی، ۲۰ درصد پیمانی، ۲٫۴ درصد رسمی و ۲٫۴ درصد دارای انواع دیگر قراردادهای بوده‌اند. یکی از مشکلاتی که در جوامع کار و تولید وجود دارد این است که در برخی موارد حتی کارگران از تحت پوشش قرار گرفتن بیمه نیز محروم‌اند. البته با توجه به جامعه آماری بررسی شده، انتظار بر این بود که اکثراً تحت پوشش بیمه باشند، اما، باین حال، ۱۵٫۲ درصد پاسخ‌گویان اعلام کردند که تحت پوشش بیمه نیستند و ۸۴٫۴ تحت پوشش بیمه بوده‌اند. دامنه سابقه کار بین زنان در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱. فراوانی سابقه کار زنان شاغل

تعداد سال	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۰	۱٫۶	۱٫۶	۱٫۶
۱	۱۲	۹٫۶	۱۱٫۲
۲	۲۴	۱۹٫۲	۳۰٫۴
۳	۱۹	۱۵٫۲	۴۵٫۶
۴	۶	۴٫۸	۵۰٫۴
۵	۱۱	۸٫۸	۵۹٫۲
۶	۶	۴٫۸	۶۴
۷	۱۰	۸	۷۲
۸	۳	۲٫۴	۷۴٫۴
۹	۷	۵٫۶	۸۰
۱۰	۱۶	۱۲٫۸	۹۲٫۸
۱۲	۲	۱٫۶	۹۴٫۴
۱۳	۱	۰٫۸	۹۵٫۲
۱۵	۲	۱٫۶	۹۶٫۸
۱۶	۲	۱٫۶	۹۸٫۲
۱۷	۱	۰٫۸	۹۹٫۲
۲۰	۱	۰٫۸	۱۰۰
جمع کل	۱۲۵	۱۰۰	----

در ادامه توصیف یافته‌ها، به بررسی شرایط ساختاری محل کار تولید، شرایط رفتاری محل کار و تولید، وضعیت و شرایط کار اخلاقی در محل کار و تولید، رضایت شغلی، وضعیت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، حمایت اجتماعی و روابط اجتماعی در بین پاسخ‌گویان پرداخته شده است.

شرایط ساختاری محل کار و تولید

نتایج نشان می‌دهد که ۳۸/۴ درصد افراد شرایط ساختاری محیط کار را نامناسب و ۳۲/۸ درصد آن را در حد متوسط و ۲۸/۸ درصد افراد شرایط ساختاری محیط کار را به‌صورت کلی پایین ارزیابی کردند.

شرایط رفتاری محل کار و تولید

شرایط محیط کار متشکل از دو بعد ساختاری و رفتاری محیط کار است. نتایج نشان می‌دهد که ۲۳/۲ درصد افراد شرایط رفتاری محیط کار را نامناسب و ۳۴/۴ درصد آن را در حد متوسط و ۴۲/۴ درصد افراد شرایط رفتاری محیط کار را بالا و مناسب ارزیابی کردند.

وضعیت و شرایط کار اخلاقی در محل کار و تولید

نتایج نشان می‌دهد که ۲۸/۸ درصد افراد شرایط کار اخلاقی محیط کار را نامناسب و ۱۹/۲ درصد آن را در حد متوسط و ۵۲ درصد افراد وضعیت کار اخلاقی در محیط کار را مناسب ارزیابی کردند و با توجه به این به‌طور کلی می‌توان گفت که شرایط در حد مناسب است.

رضایت شغلی

نتایج حاصل از ترکیب گویه‌ها نشان می‌دهد که ۲۴/۸ درصد پاسخ‌گویان رضایت شغلی پایین و ۳۶ درصد در حد متوسط دارند. حدود ۳۹/۲ درصد پاسخ‌گویان نیز رضایت شغلی خود را بالا عنوان کردند.

اعتماد اجتماعی

نتایج نشان می‌دهد که ۴۲/۴ درصد اعتماد بالایی دارند و ۲۸ درصد اعتماد کم و ۲۹/۶ درصد اعتماد متوسط دارند.

مشارکت اجتماعی

نتایج نشان می‌دهد میزان مشارکت متوسط (۴۲/۴ درصد) است که می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تأثیر منفی داشته باشد، زیرا میزان مشارکت بالا بیانگر سرمایه اجتماعی بالا در جامعه است.

هنجارهای اجتماعی

براساس نتایج، رعایت هنجارها در بین زنان شاغل ۵۲/۸ درصد پایین، ۳۲/۸ درصد متوسط و ۱۴/۴ درصد بالاست.

حمایت اجتماعی

برخورداری از حمایت اجتماعی یکی از متغیرهای اصلی و سنجه مناسب برای بررسی سرمایه اجتماعی است. براساس ترکیب گویه‌های مرتبط مشخص شده است که میزان حمایت اجتماعی بین زنان شاغل ۲۵/۶ درصد پایین، ۳۱/۲ درصد متوسط و ۴۳/۲ درصد بالاست.

روابط اجتماعی

بررسی متغیر روابط اجتماعی در بین افراد نشان می‌دهد که میزان روابط اجتماعی ۲۷/۲ درصد پایین، ۴۵/۶ درصد متوسط و ۲۷/۲ درصد بالاست.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی متغیر اصلی تحقیق است. سرمایه اجتماعی از ابعاد مختلفی تشکیل شده است که در این تحقیق ابعاد اعتماد، مشارکت، حمایت، روابط و هنجار اجتماعی سنجیده شده است. همان‌طور که مشخص شده است، ۳۱/۲ درصد افراد دارای سرمایه اجتماعی بالا و ۳۶ درصد افراد دارای سرمایه اجتماعی در حد متوسط و ۳۲/۸ درصد آن‌ها دارای سرمایه اجتماعی پایین بودند.

وضعیت سرمایه اجتماعی بین زنان با توجه وضعیت شغلی آن‌ها

یکی از اهداف اساسی تحقیق بررسی میزان سرمایه اجتماعی در بین افراد با پست‌های شغلی متفاوت بوده است. بر این اساس، از بین گروه‌های شغلی کارمندان اداری زن بالاترین میانگین نمره سرمایه اجتماعی (۱۲۳/۱۳۸) را دارند. این مسئله ناشی از استحکام پیوند میان کارکنان است که به نوعی میزان تغییر و تحول و جابه‌جایی آن‌ها کمتر و تعاملات آنان با یکدیگر گسترده‌تر و عمیق‌تر است. بعد از کارمندان اداری، کارفرمایان با میانگین ۱۱۹/۶۳۷۹ در رده دوم قرار دارند و مدیران، کارگران ساده و کارگران فنی در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند.

یافته‌های تحلیلی

جهت بررسی تفاوت آماری بین میانگین نمرات سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید، با توجه به قومیت افراد، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی افراد براساس قومیت آن‌ها تفاوت معناداری ($P=0/170$) وجود ندارد. همچنین، واریانس بین گروهی و درون گروهی به هم نزدیک‌اند.

جدول ۲. نتایج آزمون ANOVA جهت مقایسه میانگین نمره سرمایه اجتماعی با توجه به نوع استخدام

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	مقدار F	مقدار P
واریانس بین گروهی	۱۱۳۴/۹۶۲	۴	۲۸۷/۷۴۰		
واریانس درون گروهی	۵۸۳۵۵/۹۳۵	۱۲۰	۴۸۶/۲۹۹	۰/۵۸۳	۰/۶۷۵
مجموع	۵۹۴۹۰/۸۹۷	۱۲۴	--		

جهت مقایسه رابطه بین نمره‌های سرمایه اجتماعی و میزان تحصیلات از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده شد. جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه معناداری ($R=0/942$; $P=0/007$) بین این دو متغیر وجود ندارد؛ یعنی نمی‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی با توجه به سطح تحصیلات افراد در بین آن‌ها متفاوت است.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی اسپرمن بین متغیر سرمایه اجتماعی و سطح تحصیلات

آزمون آماری	نمره سرمایه اجتماعی / سطح تحصیلات
ضریب همبستگی اسپرمن	۰/۰۰۷
سطح معناداری	۰/۹۴۲
تعداد معتبر	۱۲۵

با توجه به سطح سنجش دو متغیر سرمایه اجتماعی و شرایط ساختاری محیط کار، که در سطح فاصله‌ای هستند، جهت مقایسه رابطه آن‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۴ نشان می‌دهد که رابطه معناداری ($R=0/560$; $P=0/000$) بین این دو متغیر وجود دارد. همچنین، میزان ضریب نشان‌دهنده رابطه مثبت و قوی بین دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط ساختاری مناسبی وجود دارد، بالاتر است.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی اسپرمن بین متغیر سرمایه اجتماعی و شرایط ساختاری

آزمون آماری	نمره سرمایه اجتماعی / شرایط ساختاری
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۶۰
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد معتبر	۱۲۵

جهت مقایسه رابطه بین سرمایه اجتماعی و شرایط رفتاری (احساس ارزشمندی) در محیط کار، با توجه به اینکه سطح سنجش دو متغیر سطح فاصله‌ای است، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۵ نشان می‌دهد که رابطه معناداری ($R=0/276$; $P=0/000$) بین این دو متغیر وجود دارد. همچنین، میزان ضریب نشان‌دهنده رابطه مثبت بین دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط رفتاری مناسبی وجود دارد و افراد احساس ارزشمندی بالاتری دارند، بیشتر است.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی اسپرمن بین متغیر سرمایه اجتماعی و شرایط رفتاری

نمره سرمایه اجتماعی / شرایط رفتاری	آزمون آماری
۰/۲۷۶	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰	سطح معناداری
۱۲۵	تعداد معتبر

مقایسه رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که رابطه معناداری (P=۰/۰۰؛ R=۰/۳۴۷) بین این دو متغیر وجود دارد. همچنین، میزان ضریب نشان‌دهنده رابطه مثبت و قوی بین دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که رضایت شغلی بالاتری وجود دارد، بالاتر است.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی

نمره سرمایه اجتماعی / رضایت شغلی	آزمون آماری
۰/۳۴۷	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰	سطح معناداری
۱۲۵	تعداد معتبر

نتیجه گیری

مسئله اهمیت سرمایه اجتماعی و ضرورت مناسب بودن محیط کسب و کار برای عملکرد متعادل اقتصادی دو موضوعی هستند که در طول نزدیک به دو دهه اخیر مورد توجه قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران کشورهای توسعه‌یافته قرار گرفته‌اند [۷]. به‌طور سنتی، وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده است. اما امروزه، برخلاف گذشته، در کنار منابع فوق، سرمایه‌های دیگری با عنوان سرمایه اجتماعی مطرح می‌شود. استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان، که توأم با اعتماد، محبت، دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست [۱۹]. می‌توان سرمایه اجتماعی را خلق اعتماد و اطمینان متقابل بین عاملان اقتصادی دانست که سبب بهبود در کیفیت دستگاه اداری، حفاظت همه‌جانبه از قانون و مقررات، کاهش فساد سیاسی و کاهش سرپیچی دولت و مردم از قراردادهای اجتماعی می‌شود. از این‌رو، سرمایه اجتماعی از آنجا که سبب کاهش هزینه‌های مبادلاتی شده و از این طریق بازده سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی را افزایش می‌دهد، به‌مانند سایر عوامل تولید سنتی نقش بسزایی در بهبود رشد و توسعه دارد. براین اساس، در مطالعه حاضر به بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی زنان در محیط کار و تولید پرداختیم. یافته‌های تحقیق بیانگر میزان سرمایه اجتماعی متوسط بین افراد بوده؛ به گونه‌ای که تعداد افرادی که سرمایه اجتماعی بالایی داشتند (۳۱/۲)

درصد) تقریباً با افرادی که سرمایه اجتماعی متوسطی داشتند (۳۶ درصد) برابر بود، همچنین افرادی که سرمایه اجتماعی پایینی داشتند (۳۱/۲ درصد) بودند که این پراکندگی میزان سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. متغیر سرمایه اجتماعی در این مطالعه با استفاده از پنج بعد: اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، حمایت اجتماعی و روابط اجتماعی سنجیده و وضعیت هر یک از این ابعاد به صورت جداگانه بررسی شد. به‌طور کلی، نتایج حاصل از بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید بیانگر وضعیت متوسط و روبه‌پایین این جوامع در این زمینه و در رابطه با ابعاد آن است. اما مهم‌ترین نتیجه‌ای که از این پژوهش به دست آمده این است که با وجود تنگناها و چالش‌های مختلف در عرصه‌های اجتماعی برای زنان سرمایه اجتماعی متأثر از ویژگی‌ها و شرایط محیط کار آنان است و این مسئله حاکی از نامناسب بودن شرایط محیطی برای زنان شاغل مطالعه شده است. بنابراین، اصلی‌ترین راهکار در جهت ارتقای سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید توجه خاص به مسائل و مشکلات زنان بوده که بخش عمده‌ای از آن‌ها در محیط کار بازتولید می‌شود.

منابع

- [۱] آقانسیری، مریم (۱۳۹۰). «نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار»، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۳۷.
- [۲] حسن‌پور و نیاکان (۱۳۸۶). «سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار»، ماهنامه تدبیر، س ۱۸، ش ۱۸۳، پایگاه مقالات مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com.
- [۳] رحمانی، محمود و اسماعیل کاووسی (۱۳۸۷). *اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش‌های دولتی و خصوصی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.*
- [۴] سعادت، رحمان (۱۳۸۵). «تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان‌ها»، فصل‌نامه رفاه اجتماعی، ش ۲۳.
- [۵] علوی، سید بابک (۱۳۸۰). «سرمایه اجتماعی»، ماهنامه تدبیر، س ۱۲، ش ۱۱۶.
- [۶] فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی، در سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه، گردآوری کیان تاج‌بخش، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: شیرازه*
- [۷] محرم‌زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد؛ بهنوش، شیما (۱۳۸۹). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی»، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، ش ۱۳۴، ص ۱۱۹-۱۲۶.
- [8] Baker, W. E. (2000). *Achieving success through social capital: Tapping the hidden resources in your personal and business networks*. New York: Jossey-Bass.
- [9] Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- [10] Cohen, D., & Prusak, L. (2001). In good company: How social capital makes organizations work. *Harvard Business Review*, 80(1), pp107–114.
- [11] Fukuyama, F. (1995). *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*, New York: Free Press.
- [12] Granovetter, M.: 1992, 'Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis', *Acta Sociologica* 35(Autumn), pp 3–11.
- [13] Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), pp 538–555.
- [14] Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), pp 538–555.
- [15] Lin, N., (1999), "Building a Network Theory of Social Capital", pp 131-45, in *Social Structure and Network Analysis*, P.V.M-a rsenden and N Lin(eds), Beverly Hill, Ca: SAGE.
- [16] Line&hean , M, (2000), " Networking for female managers career development" empirical evidence. *Journal of Management development*, Vol. 20, No 10, pp 823-829.
- [17] Mel Evans and Stephen Syrett, 2007, *Generating Social capital? European Urban and Regional Studies*.
- [18] Monica L. Forret, Thomas W. Dougheryy2001, Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees, *Group & Organization Management*, Vol. 26 No. 3
- [19] Sabatini, Fabio, 2005, Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises, forthcoming *International Journal of Management and Decision Making*, December. pp 1-29.
- [20] Storberg, Julia (2002), the Evolution of Capital Theory: A Critique of a Theory of Social Capital and Implications For HRD, *Human Resource Development Review*; 1; 468.
- [21] Storberg, Julia (2002), the Evolution of Capital Theory: A Critique of a Theory of Social Capital and Implications For HRD, *Human Resource Development Review*; 1; 468.
- [22] Woolcock, Micheal(1998) *Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework* , Brown University, Providence, Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands, *Theory and Society* 27: 151