

تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)

محمد رضا اردلان *
سیروس قنبری **
رقیه بهشتی‌راد ***
پرویز نویدی ****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی انجام شده است. این پژوهش از نوع توصیفی و از نظر روش پژوهشی پیمایشی است. روش جمع‌آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه و نمونه‌گیری، از نوع تصادفی طبقه‌ای بود که متناسب با حجم هر طبقه، ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، همبستگی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری (SPSS) - (LISREL) است. نتایج تحلیل الگویابی معادلات ساختاری، برازندگی الگو را با داده‌ها، مورد حمایت قرار دادند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۲۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار است، همچنین اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۵۹) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی‌دار است. در نتیجه از عوامل مؤثری که هر سازمان در راستای تعهد سازمانی کارکنان باید مد نظر قرار دهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی است. در این بین ایجاد شبکه‌ها و مجاری ارتباطی و زمینه‌سازی بستری که منجر به افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان شود می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود.

واژگان کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، دانشگاه رازی.

* دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا همدان

** دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا همدان

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا (نویسنده مسئول R_beheshti2000@yahoo.Com)

**** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان

مقدمه

زندگی سالم و موفقیت‌آمیز برای انسان بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان‌ها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است. فعالیت‌های گروهی افراد در سازمان‌ها در بر گیرنده هویت و کارایی سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر اندازه که شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند، بالطبع به مشکلات نیروی انسانی اضافه می‌شود. امروزه هنر و علم مدیریت از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرمترترین کارها معرفی می‌شود و آن را به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر از جمله عامل مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به‌شمار می‌آورند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷). روند کسب و کارهای اخیر مؤید آن است، که از شرکت‌ها انتظار می‌رود فراتر از سود محوری فعالیت کنند و افزایش رفاه جامعه را در اولویت قرار دهند. به این معنی که بخش کسب و کار نباید فقط تابع تولید کالا و سود باشد، بلکه شرکت‌ها لازم است فعالیت خود را حول محور جامعه نیز باید تنظیم کنند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت اجتماعی سازمان، موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده است و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸). طرفداران مسئولیت اجتماعی استدلال می‌کنند سازمان‌های بزرگ نه تنها برای پاسخگویی به نیازهای سهامداران، بلکه برای تأمین نیازهای اقشار مختلف جامعه، از جمله مشتریان، تأمین‌کنندگان و کارمندان باید مسئولیت اجتماعی را به‌عنوان کلید راهبردی در سازمان گسترش دهند (گیول، ۲۰۰۷؛ هولمکویست، ۲۰۰۹).

همچنین از مدیران و متولیان دانش، انتظار می‌رود با برخورداری از سرمایه اجتماعی، ضمن خلق دانش‌های جدید به عنوان سرمایه‌های پنهان، برای رفع مشکلات سازمان و جامعه نقش فعالی را ایفا کنند (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸). در بسیاری از تحقیقات انجام شده، تعهد سازمانی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است و مطالعات صورت گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند. به همین منظور نگارندگان بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی را موضع این تحقیق قرار دادند، چرا که شناسایی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی هم راستا با مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم شود. با توجه به مسائل مطرح شده قصد این تحقیق بررسی تأثیر

مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه و به دنبال پاسخگویی به این سؤال بود که آیا مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد؟

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در طی دهه گذشته، سازمان‌ها از طرف گروه‌های مختلف ذی‌نفعان شامل سهام‌داران، کارکنان، سرمایه‌گذاران، مصرف‌کنندگان و مدیران تحت فشار فزاینده‌ای برای رفتار مسئولانه اجتماعی بوده‌اند. این مطالعات شواهدی مبنی بر افزایش بازدهی سازمان‌های دارای مسئولیت اجتماعی و همچنین نیروی کار متعهدتر را فراهم می‌آورد، چرا که کارکنان از اینکه با سازمان‌هایی که دارای مسئولیت اجتماعی هستند کار کنند، احساس هویت و غرور می‌کنند. فلسفه وجودی سازمان‌ها، حتی مؤسسات اقتصادی، نه تنها سود، بلکه تأمین انتظارات ذی‌نفعان اعم از داخل و خارج سازمان می‌باشد (دراکر، ۲۰۰۰)، زیرا از این طریق است که پایدار بودن سود نیز تأمین می‌شود. ضمناً انتظاراتی که جامعه در بعد اخلاقی، قانونی، اقتصادی و مصالح عمومی از سازمان‌ها دارد، این است که آنها خود را به جامعه‌ای که در آن به فعالیت می‌پردازند، متعهد بدانند (سولچز و همکاران، ۲۰۰۸). بر این اساس هنگامی که موضوع مسئولیت در زندگی اجتماعی از جمله سازمان‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد، نباید صرفاً حقوق صاحبان سهام و مؤسسات یا حتی فقط رعایت چهارچوب‌های قانونی که به اجبار باید بدان تن داد، ملاک عمل سازمان‌ها قلمداد شود، بلکه مسئول بودن باید به عنوان امری داوطلبانه و نوعی تعهد و وظیفه از سوی سازمان‌ها به شمار آید (تاکالا و پالاب، ۲۰۰۰). در این صورت است که مشروعیت سازمان از ناحیه ذی‌نفعان بیرونی (ذی‌نفعان اجتماعی و غیر اجتماعی، دولت و مشتریان) به پایداری می‌انجامد و منافع پایدار، ارتقای تعهد و مشارکت فعال ذی‌نفعان قابل پیش‌بینی می‌شود. امروزه مسئولیت اجتماعی به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تأثیر خود در گذشته، که "انسان‌دوستی" بود پیش می‌رود. مسئولیت اجتماعی در عرصه کسب و کار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه‌حل‌های پیشگیرانه برای چالش‌های اجتماعی و زیست محیطی و عرصه‌هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است (واسیلسکو و همکاران، ۲۰۱۰). مسئولیت اجتماعی موضوعی جدید نیست اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به

مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط زیست دارد تازه و جدید باشد (هندرسون، ۲۰۰۷). در مطالعات جدید نیز این امر ثابت شده است که مسئولیت اجتماعی به‌طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند (آزمت، ۲۰۱۰). مسئولیت اجتماعی راهبردی مقابله‌ای برای پاسخگویی به نگرانی‌های اجتماعی، زیست محیطی و توسعه پایدار است (هدایگر، ۲۰۱۰). فورد^۱ مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی که جامعه از فرد دارد تعریف می‌کند. کاستکا و بالزارووا^۲ مسئولیت اجتماعی را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و همراه با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان به علاوه بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیع‌تر می‌دانند (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹). پژوهشگران مسئولیت اجتماعی را ارزشی گرانبها که بر دموکراسی و جامعه دموکراتیک تأثیر می‌گذارد معرفی می‌کنند (آپایدین و ارکان، ۲۰۱۰). هولمه^۳ مسئولیت اجتماعی را درک مشترک مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و رشد و تعالی اعضای تعریف می‌کند (لینتکوم و همکاران، ۲۰۱۰). در سال ۱۹۶۰، دیویس^۴ مسئولیت اجتماعی را به عنوان آن نوع تصمیمات و اقدامات سازمان‌ها توصیف کرد که به دلایلی، فراسوی منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ می‌شوند (هردت و همکاران، ۲۰۰۹). در سال ۱۹۷۱ کمیته توسعه اقتصادی^۵ در تعریفی مشابه، مسئولیت اجتماعی سازمان را به صورت زیر تشریح کرد: «امروزه روشن است که مفهوم تعامل بین جامعه با تجارت و کسب و کار به شیوه‌های گوناگون در حال تغییر است. کسب و کار باید مسئولیت‌های گسترده‌تری را در خصوص جامعه نسبت به قبل بپذیرد و محدوده گسترده‌تری از ارزش‌های انسانی را مورد نظر داشته باشد» (والکر و پارتنت، ۲۰۱۰).

سرمایه اجتماعی

در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار رایج مبدل شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه است و در ادبیات مرتبط با توسعه نیز جایگاه ویژه یافته است. برخی نیز با این

-
1. Ford
 2. Castka & Balzarova
 3. Holme
 4. Davis
 5. Committee of Economic Development

استدلال که افرادی که از سرمایه اجتماعی بالا برخوردار هستند، تمایل بیشتری به زندگی سالم، شاد و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع دارند آن را حلقه مفقوده توسعه می‌دانند (موجد و همکاران، ۱۳۸۷؛ ویل و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه اجتماعی با تقویت روحیه مردم برای چگونگی ارتباط با دیگران، به نوبه خود برای افراد و جوامع نتایج مثبتی از جمله سازگاری با محیط را به همراه داشته است (برون، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی به عنوان نوشداروی دردهای اجتماعی شناخته شده است (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۶)، که از ویژگی خودزایی و خود مولدی برخوردار است. با استفاده مناسب از این سرمایه زمینه برای تولید و تقویت آن فراهم می‌شود و در واقع، نوعی تولید اجتماعی قابل مدیریت به حساب می‌آید (وحید و همکاران، ۱۳۸۳؛ حضرتی و تنهایی، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی مفهومی است که به ویژه با آثار اندیشمندانی چون بورديو، کلمن و پانتم در چند دهه گذشته گسترش یافت. البته با توجه به اینکه دیدگاه‌های این سه، تمایزات آشکاری با هم دارند، باب ادوارز و مایکل فولی^۱ این سه نفر را "سه شاخصه نسبتاً متمایز" در پژوهش‌های سرمایه اجتماعی دانسته‌اند (نوغانی و اصغر پور ماسوله، ۱۳۸۶).

بورديو به عنوان یکی از پیشگامان، بر این باور است که میزان سرمایه اجتماعی که هر فرد دارد، بسته به اندازه شبکه ارتباطی وی می‌تواند به‌طور مؤثری تغییر یابد. از نظر بورديو سرمایه اجتماعی جمع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه دوامی از روابط نهادی شده بین افراد و عضویت در یک گروه برای دستیابی به منابع آن گروه است (جهانگیری و شکری‌زاده، ۱۳۸۹). از نظر بورديو سرمایه در سه شکل بنیادی امکان بروز می‌یابد: سرمایه اقتصادی که قابلیت تبدیل شدن به پول را دارد و ممکن است در شکل حقوق مالکیت نهادینه شود، سرمایه فرهنگی که در شرایط معین، قابلیت تبدیل شدن به سرمایه اقتصادی را دارد و ممکن است به شکل کیفیت‌های آموزشی نهادینه شود؛ سرمایه اجتماعی که از الزامات اجتماعی ساخته می‌شود و در شرایط معین، قابلیت تبدیل به سرمایه اقتصادی را دارد و ممکن است به‌صورت عنوان اشرافی یا اصالت خانوادگی نهادینه شود. بورديو سرمایه اجتماعی را با شبکه‌ها ارتباطی در سازمان مرتبط می‌داند که نهادینه شدن آن به میزان دوام ارتباط میان افراد بستگی دارد (سولچز و همکاران، ۲۰۰۸).

کلمن سرمایه اجتماعی را فرایندهای اجتماعی می‌داند که با تسهیل کنش‌های اعضای خود، منافع شان را ارتقا می‌دهد (برغمدی، ۱۳۸۷؛ جواهری و باقری، ۱۳۸۶). کلمن سرمایه اجتماعی را منبعی اجتماعی - ساختاری می‌داند که دارایی و سرمایه افراد به شمار می‌رود (شعبانی ورکی و آهنچیان، ۱۳۸۵). او بر این اعتقاد است که سرمایه اجتماعی با کارکرد آن تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی چیزی واحد نیست بلکه انواع چیزهای گوناگون است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی را شامل می‌شوند، و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی مانند شکل‌های دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به برخی اهداف را که در نبودن آن دست نیافتنی خواهد بود، امکان‌پذیر می‌کند (نوغانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ماجدی و لهسانی، ۱۳۸۵). پاتنام در مطالعه خود، سرمایه اجتماعی را دارای مؤلفه‌هایی از جمله شبکه‌ها، هنجارهای مشارکت مدنی و اعتماد به سایر شهروندان می‌داند که این سرمایه بر عکس سرمایه‌های متعارف دیگر، کالایی عمومی است که در مالکیت خصوصی بهره‌برداران نیست (موهان و همکاران، ۲۰۰۵). به نظر پاتنام هر هنجار مؤثر مبتنی بر معامله متقابل عمومی، احتمالاً با شبکه‌های انبوهی از مبادلات اجتماعی، مرتبط است. در جوامعی که مردم مطمئن هستند که اعتماد، مورد استفاده قرار نمی‌گیرد، بیشتر به مبادله و معامله می‌پردازند و این مبادلات خود به توسعه هنجارهای متقابل عمومی منتهی می‌شود. کنش‌های متقابل شخصی، اطلاعاتی را در مورد قابل اعتماد بودن دیگران فراهم می‌کند که نسبتاً بی‌هزینه است. روابط اجتماعی مداوم، می‌تواند انگیزه‌هایی برای قابل اعتماد بودن ایجاد کند (سردارنیا و همکاران، ۱۳۸۹؛ زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). پاتنام بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی سود سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد (پیراهری، ۱۳۸۸). و به عنوان منبعی برای دستیابی به اهداف، اجرای پروژه‌های گروهی و اجتماعی را تسهیل می‌کند (کامران و ارشادی ۱۳۸۸) بر این اساس می‌توان شاهد نقش برجسته شبکه‌های اعتماد به‌عنوان ساختار کلیدی رشد و توسعه عناصر تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی بود (شریفیان ثانی و ملکی، ۱۳۸۵).

در ادبیات مدیریت، سرمایه اجتماعی به دو شکل سرمایه اجتماعی افقی و عمودی دیده می‌شود. سرمایه اجتماعی افقی ناشی از روابط میان افراد و گروه‌ها است، که در شکل مشارکت در شبکه‌های اجتماعی رسمی و سطح اعتماد بین فردی تجلی می‌یابد، که ممکن است موجب بهبود وضعیت سلامت، فراهم کردن منابع اجتماعی با ایجاد

شبکه‌های افراد و همچنین ترویج رفاه شود و سرمایه اجتماعی عمودی ناشی از ارتباط افراد و گروه‌ها با قدرت‌های مختلف، منابع و موقعیت‌های اجتماعی است (بورگونوی، ۲۰۱۰؛ انگسترم و همکاران، ۲۰۰۸).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی^۱ به عنوان یک بعد مهم نگرش شغلی، هویتی روان‌شناختی است که هر فرد نسبت به سازمان متبوع خود احساس می‌کند (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰)، لذا در نمود عینی، تعهد سازمانی، روابط کارکنان را با سازمان منعکس می‌کند و بر تصمیم به ماندن اعضا در آن سازمان دلالت دارد (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷). افراد با نیازها، مهارت‌ها و انتظاراتی وارد سازمان می‌شوند و مایلند در محیطی کار کنند که بتوانند از توانایی‌های‌شان استفاده و نیازهای‌شان را ارضاء کنند. چنانچه سازمان‌ها این فرصت‌ها را برای کارکنان‌شان ایجاد کنند، سطح تعهد سازمانی افزایش می‌یابد (وکولا و نیکولائو، ۲۰۰۵). در حقیقت می‌توان پیوندی بین تعهد سازمانی و فعالیت‌های اجتماعی سازمان انتظار داشت که مستقیماً به ارضاء نیازهای کارکنان می‌پردازد (پیترسون، ۲۰۰۴). با این وجود لازم است مفهوم تعهد سازمانی به‌خوبی تحلیل شود. در مورد تعریف تعهد سازمانی بین پژوهشگران اتفاق نظری نیست (شاو و همکاران، ۲۰۰۳). کانترا^۲ تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری مشارکت او با آن سازمان و تمایل فرد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند. یکی از معمولی‌ترین شیوه‌های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرند. در این شیوه، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می‌برد (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (خوشنود، ۱۳۹۰). بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان، زمانی ارزشمند خواهد بود که بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و موجب ارتقا و بهره‌وری سازمان شود (الوانی، ۱۳۸۱). تعهد سازمانی بیان‌کننده وابستگی روان‌شناختی به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی

1. organizational commitment

2. Kunter

در سه نوع شناخت تجلی می‌یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن، ۲- تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد به خاطر سازمان و ۳- آرزو و خواسته‌ای قطعی برای باقی ماندن به عنوان عضوی از سازمان افراد با تعهد بالا در استخدام سازمان باقی می‌مانند زیرا دوست دارند که عضو سازمان باشند. به‌طور خلاصه، تعهد سازمانی چند بعدی است که نشان‌دهنده ارتباط و نفوذ سازمان بر اعضای سازمان است که در نتیجه آن، تابعیت، تلاش کاری، عملکرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش تعارض، تمایل ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک خدمت به همراه آن است (سلطانزاده، ۱۳۹۱).

در زمینه مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی پژوهش‌هایی صورت گرفته است. موضوع پژوهش حاضر موضوعی جدید در حوزه مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی است که تاکنون در دانشگاه‌های کشور انجام نشده است و در نوع خود بدیع و نو محسوب می‌شود. در ادامه تعدادی از پژوهش‌های مرتبط که در زمینه مسئولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی صورت گرفته است مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر پایه پژوهشی که در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام گرفت، گزارش شد که رابطه بین سازه‌های اخلاقی مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی و محافظه کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (جبارزاده و بایزیدی، ۱۳۸۹). در پژوهشی دیگر مشخص شد که مسئولیت اجتماعی سازمان اهمیت زیادی در رشد و کاهش فقر دارد و همچنین دارای تأثیر بر افزایش شاخص‌های عملکرد اجتماعی است (طبقیان، ۱۳۸۹). بر پایه پژوهشی دیگر مشخص شد که راهبردهای مسئولیت اجتماعی به توسعه توانمندی‌های یادگیری منتهی می‌شود، که به نوبه خود به نوآوری ختم می‌شود (مهلوچی و همکاران، ۱۳۸۷).

بر پایه پژوهشی مشخص شد که میزان سرمایه اجتماعی دبیران بر کیفیت فعالیت آنها تأثیر مثبت دارد و ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی تغییرات فعالیت‌های شغلی را تبیین می‌کند (حقیقان و همکاران، ۱۳۸۷). بر پایه پژوهشی دیگر مشخص شد که با افزایش سرمایه اجتماعی شبکه افراد و اعتماد متقابل بین شخصی نیز افزایش می‌یابد. به بیان دیگر روابط و تعاملات و منابع حمایتی موجود در شبکه می‌تواند زمینه ساز ایجاد و تقویت اعتماد بین افراد باشد (باستانی و همکاران، ۱۳۸۷). بر پایه پژوهشی دیگر مشخص شد که جنبه‌های هنجاری سرمایه اجتماعی با همه گرایش‌های داوطلبانه رابطه

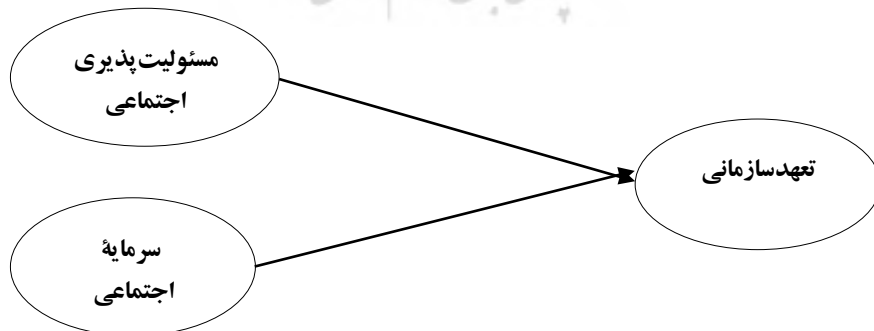
مستقیم دارد (روشنفکر و ذکایی، ۱۳۸۵). در پژوهشی دیگر که میان طبقات مردم شهر مریوان صورت گرفت، گزارش شد که بین سرمایه اجتماعی با حمایت اجتماعی و عزت نفس رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (احمدی، ۱۳۸۸). در پژوهشی دیگر که میان پرستاران بیمارستان نمازی شیراز صورت گرفت مشخص شد که سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد (الیاس‌پور، ۱۳۸۸). در پژوهش دیگر که میان زنان شاغل در بانک سپه انجام گرفت، گزارش شد که بین سرمایه اجتماعی و ارتقای شغلی زنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (قربانی طالعی، ۱۳۸۸). بر پایه پژوهش دیگر که میان کارکنان شرکت نفت و شرکت گاز پارس صورت گرفت مشخص شد که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (وحدتی، ۱۳۸۹). در پژوهش دیگری که میان معلمان شهر مراغه انجام گرفت، گزارش شد که بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (اسدی، ۱۳۸۹). بر پایه پژوهش دیگر که میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد صورت گرفت مشخص شد که بین سرمایه اجتماعی و رضایت از زندگی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و شبکه روابط اجتماعی با رضایت از زندگی هم رابطه معنی‌دار وجود دارد (نوغانی و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهشی دیگر که میان پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد صورت گرفت، گزارش شد که سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های تعهد سازمانی تأثیرگذار است. لذا به نظر می‌رسد برای افزایش و ارتقای ابعاد سرمایه اجتماعی در کارکنان تلاش شود (خمرینا و همکاران، ۱۳۸۹).

بر پایه پژوهشی که میان دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان صورت گرفت، مشخص شد بین ابعاد تعهد سازمانی (وابستگی سازمانی، وابستگی حرفه‌ای، مشارکت شغلی و پایبندی به ارزش‌های کار) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (طراویان، ۱۳۸۵). در پژوهشی دیگر، گزارش شد که بین تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی سازمان رابطه مثبت وجود داشت (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). بر پایه پژوهشی، دیگر، مشخص شد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان با تسهیم دانش در ارتباط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های تسهیم دانش انجام می‌دهند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹).

بر پایه پژوهشی مشخص شد که ابعاد مسئولیت اجتماعی تأثیرگذار بر عملکرد و گردش مالی در کوتاه‌مدت و بلندمدت است (اینو و لی، ۲۰۱۱). در پژوهشی دیگر گزارش شد که بین مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی و شهروندمداری در ورزش ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد (والکر و پارنت، ۲۰۱۰). در پژوهشی دیگر که در بین دبیرستان‌های دخترانه شهر مشهد انجام شد رابطه مثبت بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی گزارش شد (شاقلی و همکاران، ۲۰۱۱). بر پایه پژوهشی دیگر گزارش شد که رشد شغلی (پیشرفت اهداف شغلی، توسعه توانایی‌های حرفه‌ای، سرعت ترقی، رشد پاداش) می‌تواند در اداره کردن و مدیریت تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). بر پایه پژوهشی دیگر مشخص شد که رابطه مثبت بین توسعه تأمین کنندگان، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد وجود دارد. و اینکه تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای عملکرد سازمانی باشند (کرایوس، ۲۰۰۷). نتایج بررسی دیگری نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی باشد (هردت و همکاران، ۲۰۰۹).

الگوی مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به‌منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش، با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شد و تأثیرات مستقیم متغیرهای مذکور بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع پژوهش‌های توصیفی و بر مبنای روش از نوع پیمایشی می‌باشد. متغیرهای تحقیق عبارتند از: مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه اجتماعی به مثابه متغیر مستقل و تعهد سازمانی به مثابه متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری مورد نظر، همه کارکنان دانشگاه رازی به حجم ۵۰۴ نفر بود. کلان (۲۰۱۱) برای آزمون مدل‌های علی حجم نمونه‌ای بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر را پیشنهاد می‌کند. روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه بود. نمونه‌های پژوهش براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه، ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه بودند. برای اندازه‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. پرسشنامه در قالب بیست گویه، به‌گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با کمی تغییرات برای کارکنان طراحی شد. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (چهار مؤلفه مسئولیت اقتصادی سؤال‌های یک تا پنج، مسئولیت قانونی شش تا ده، مسئولیت اخلاقی ۱۱ تا ۱۵ و مسئولیت اجتماعی ۱۶ تا ۲۰) را شامل می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر $\alpha = 0.73$ به دست آمد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش $GFI=0.90$ ، $AGFI=0.88$ ، $CFI=0.92$ ، $RMSEA=0.07$ نشانگر برازش مناسب این ابزار بود. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال استفاده شد. این پرسشنامه در برگیرنده بیست گویه است و به‌گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت سرمایه اجتماعی (سه مؤلفه ساختاری سؤال‌های یک تا هفت، شناختی هشت تا ۱۴ و رابطه‌ای ۱۵ تا بیست) را مورد سنجش قرار می‌دهد پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.84$ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی کل مؤلفه‌های این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش $GFI=0.95$ ، $AGFI=0.92$ ، $CFI=0.93$ ، $RMSEA=0.06$ نشانگر روایی مناسب این پرسشنامه برای سنجش سرمایه اجتماعی است. برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس می‌یر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه در برگیرنده ۲۳ گویه است و به‌گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تعهد سازمانی (سه مؤلفه تعهد عاطفی سؤال‌های یک تا هشت، مستمر نه تا ۱۶ و هنجاری ۱۷ تا ۲۳) را

مورد سنجش قرار می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ $0/88$ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش $GFI=0.94$ $AGFI=0.95$ $CFI=0.97$ $RMSEA=0.07$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: همبستگی / معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری (SPSS) و (LISREL) بود. در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از $67/7$ درصد پاسخ‌دهندگان مرد $33/3$ درصد پاسخ‌دهندگان زن، در خصوص تحصیلات $33/8$ درصد مدرک کارشناسی ارشد و دکتری، $49/2$ مدرک کارشناسی، $8/9$ درصد مدرک کاردانی و $8/1$ درصد مدرک دیپلم، در مورد رده سنی $9/4$ درصد پاسخ‌دهندگان کمتر از 30 سال، $49/4$ درصد بین سنین $31-40$ سال، $31/2$ درصد بین سنین $41-50$ و 10 درصد بیش از 50 سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح است: $9/8$ کمتر از پنج سال سابقه خدمت، $22/9$ درصد بین شش تا ده سال، $13/3$ درصد بین $11-15$ سال، $24/9$ درصد بین $16-20$ سال، $19/1$ درصد بیش از 20 سال سابقه خدمت داشتند.

در جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کنند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از سه و ده بیشتر باشد. با توجه به جدول (۱) قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده بود. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار بود. در جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

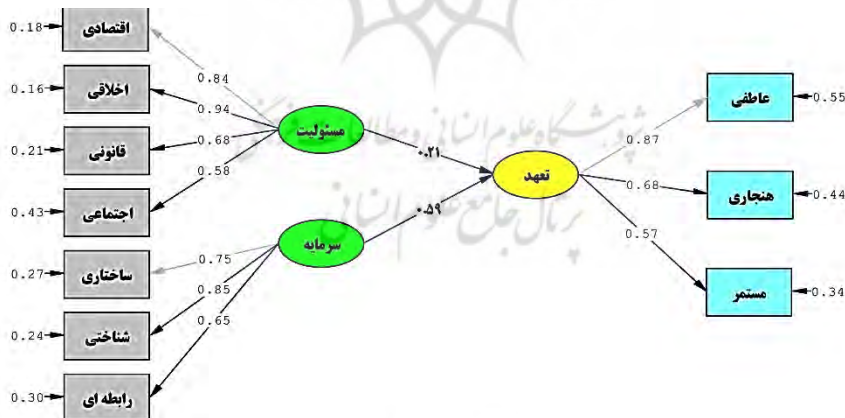
جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشدگی |
|-----------------------|---------|------------------|-------|-------|
| مسئولیت‌پذیری اجتماعی | ۳/۱۸ | ۰/۵۵ | -۰/۱۵ | -۰/۱۷ |
| سرمایه اجتماعی | ۳/۰۹ | ۰/۶۱ | -۰/۱۳ | ۰/۵۳ |
| تعهد سازمانی | ۳/۱۷ | ۰/۵۰ | ۰/۱۲ | ۰/۷۱ |

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ |
|-----------------------|--------|--------|---|
| مسئولیت‌پذیری اجتماعی | ۱ | | |
| سرمایه اجتماعی | ۰/۷۶** | ۱ | |
| تعهد سازمانی | ۰/۴۸** | ۰/۵۰** | ۱ |

با توجه به جدول (۲)، بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۴۸) و سرمایه اجتماعی (۰/۵۰) با تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل (۲) الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



Chi-Square=47.02, df=32, P-value=0.04225, RMSEA=0.048

شکل (۲) الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات شکل (۲) اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۲۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار است و اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۵۹) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی‌دار است.

جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی انطباق

| X^2/df | RMSEA | CFI | GFI | AGFI |
|----------|-------|------|------|------|
| ۱/۴۶ | ۰/۰۴ | ۰/۹۶ | ۰/۹۴ | ۰/۹۱ |

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از سه قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۳ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۴ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۳ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده است که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

| نتیجه | P | t | ضریب مسیر | فرضیه |
|----------|-------|------|-----------|--|
| تأیید شد | ۰/۰۳ | ۲/۴۹ | ۰/۲۱ | مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر دارد |
| تأیید شد | ۰/۰۰۱ | ۶/۱۷ | ۰/۵۹ | سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر دارد |

بحث و نتیجه‌گیری

تعهد سازمانی از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها به‌شمار می‌روند. از طرفی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان پدیده‌ای جامعه‌شناختی و روان‌شناختی نه تنها در بهبود زندگی تک‌تک افراد نقش دارد، بلکه

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و جامعه فراهم می‌آورد. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است، بنابراین فرضیه‌های پژوهش تحقیق تأیید می‌شود. بخشی از نتایج پژوهش مبنی بر تأیید تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی می‌تواند با یافته‌های پژوهش هایبردت (۲۰۰۹)، برامر و همکاران (۲۰۰۷)، پیترسون (۲۰۰۴) و ویس وس واران و همکاران (۱۹۹۸) همسو باشد. همچنین این نتایج با مطالعات برامر و همکاران (۲۰۰۷) که در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که طبق نظریه هویت اجتماعی، بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و تعهد سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد و همچنین مطالعه پیترسون (۲۰۰۴) که نشان داد که رابطه بین ادراکات در مورد شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی با افزایش اهمیت مسئولیت‌پذیری سازمان نزد کارکنان، بیشتر می‌شود، مطابقت دارد. توجه به مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش‌های مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر با ایجاد نیروی کار متعهدتر، مؤثر بوده است. تأیید تأثیر متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری نسبت به کارکنان بر تعهد سازمانی در این تحقیق نیز این ایده را تقویت می‌کند که توجه بیشتر به کارکنان، به صورت پایدارتری اثربخشی سازمان‌ها را به همراه دارد. در خصوص تعهد سازمانی بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان شاهد بود که افراد با بهره‌گیری از استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود با علاقه و وفاداری در سازمان برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده تلاش می‌کنند؛ افراد با منافع و اهداف سازمان سازگاری بالایی پیدا خواهند کرد و وفاداری به سازمان را به عنوان ارزشی اخلاقی در درون خود می‌پذیرند. بخشی دیگر از نتایج تحقیق مبنی بر تأیید تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی می‌تواند با یافته‌های پژوهش‌های دلارا و رودریگز (۲۰۰۷)، ژین (۲۰۰۹)، چاوو (۲۰۰۹)، کوکوبیود (۲۰۰۹)، پارسانژاد (۱۳۸۷)، عرب (۱۳۸۸)، وحدتی (۱۳۸۹)، اسدی (۱۳۸۹)، رضایی (۱۳۹۳)؛ بیژن نژاد و همکاران (۱۳۹۴) همسو باشد. در کل می‌توان بیان کرد که وجود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بازتولید دیگر سرمایه‌ها نقش دارد و موجبات رشد فکری و نیز پویایی جامعه را فراهم می‌آورد. بدون شک موفقیت از آن سازمان‌هایی است که به جای دارایی‌هایی مثل ماشین آلات که به‌طور مستمر نوآوری دارند و به دانش، مهارت و شایستگی‌های کارکنان‌شان اعتماد می‌کنند. ارزش تولید شده با دارایی‌های ناملموس همیشه در صورت‌های مالی

منعکس نمی‌شوند، اما سازمان‌های پیشرو دربارهٔ این موضوع که دارایی‌های ناملموس جزء اصلی عملکردهای مربوط به سازمان هستند را درک کرده‌اند (قنبرزاده، ۱۳۹۱). از سوی دیگر، تعهد یکی از مهم‌ترین عوامل در ارتباط با مسائل رشد و توسعه اقتصادی هر کشور محسوب می‌شود. به‌طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به انباشت سرمایه اجتماعی و به‌خصوص سرمایه انسانی وابسته است. تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سرمایه انسانی نقش مؤثری را ایفا می‌کنند. سازمان‌هایی که سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی دارند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به‌کارگیری آنها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر تعامل ابعاد سرمایه اجتماعی با ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد و این خود منجر به تعهد و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. ذکر این نکته ضروری است که کیفیت به‌کارگیری عوامل یاد شده در تحقق توسعه اقتصادی در هر کشور سهم به‌سزایی دارد. بر این اساس دانشگاه رازی کرمانشاه به عنوان نماد آموزش عالی، باید سنجش و ارتقای سرمایه‌های اجتماعی کارکنان خود را در قالب برنامه‌های منسجم و عملیاتی برای همهٔ واحدهای خود تعریف و هدف‌گذاری کند و برای پذیرش حاکمیت و استانداردهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی اهتمام ورزد، چرا که در سازمان‌های خدماتی مثل دانشگاه‌ها، کارکنان معرف سازمان (دانشگاه) هستند و نگرش و رفتارهای آنها در کیفیت خدمات و رضایت مشتری تأثیرگذار است و دانشگاه نیز از این قاعده مستثنی نیست و بی‌شک برای رسیدن به چشم‌انداز و اهداف بلند مدت خود به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از ملزومات تعیین شده به نقش سازمانی خود عمل کنند و مشارکت و حضوری فعال در رویدادها و فرایندهای سازمان داشته باشند. از این‌رو پرداختن به عوامل مؤثر بر رشد سرمایه اجتماعی مقوله‌ای است که نادیده گرفتن آن لطمات جبران‌ناپذیری را بر ساختار اقتصادی و منابع انسانی هر کشور بر جای خواهد گذاشت. بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع و حرکت در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی، بر مدیران دانشگاه است که برای شناسایی سرمایه اجتماعی تلاش جدی کنند و بدین وسیله حداکثر استفاده و بهره‌برداری را از دارایی‌های نامشهود کنند. در این باره به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که به شناسایی عوامل اثرگذار بر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بپردازند. همچنین فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها ممکن است بر متغیرهای مورد

مطالعه تأثیر داشته باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که رابطه فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. با توجه به اینکه پژوهش در دانشگاه رازی انجام شده است، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در سایر دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه‌های آزاد اسلامی و غیرانتفاعی نیز انجام شود. درباره محدودیت‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه رازی بود، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده شد و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. براساس نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- اعمال اهرم‌های تشویقی برای سوق دادن کارکنان به سمت مشارکت‌های اجتماعی به منظور ایجاد حلقه‌ها و پیوندهای دوستی برای ارتقای سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در سازمان.

- پایبندی مدیر به تعهدات و برقراری محیطی که کارکنان در آن احساس کنند که به وجود آنها نیاز است و به عنوان ابزار به آنها نگریسته نشود.
- تشویق و تقویت روابط اجتماعی میان واحدها، افراد و همکاری‌های گروهی در سازمان.

- تلاش برای ایجاد فرهنگ حمایتی از راه طراحی نظام‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت، نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی کارکنان.

- طراحی چهارچوب شایستگی‌های کارکنان و مدیران، شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های‌شان و برنامه‌ریزی توسعه آنها مبتنی بر شایستگی‌ها.

- حذف قوانین و مقررات دست و پاگیر، روش‌های کاری زاید و سلسله مراتب پیچیده و طولانی به منظور کاهش سطح دیوان سالاری زاید.

- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و توجه به نظرات و پیشنهادها تا کارکنان با شور و اشتیاق در محل کار خود حاضر شوند.

- ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها گسترش یابد تا از این راه علاوه بر افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، فعالیت‌های فرائقشی و تعهد به سازمان در میان کارکنان افزایش یابد.

- از آنجایی که در گسترش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها مدیران نقش مهمی دارند، زمینه‌ای فراهم شود که مدیران با جنبه‌های مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی آشنا شوند تا بتوانند نقشی مؤثر در این زمینه داشته باشند.

منابع

۱. احمدی، هیرش (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و عزت نفس در میان طبقات اجتماعی مریوان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
۲. اسدی، مهدی (۱۳۸۹). مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان شهر مراغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
۳. ایمان، محمدتقی و جلائیان بخشنده، وجیهه (۱۳۸۹). بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱ (۳۷): ۱۹-۴۲.
۴. باستانی، سوسن؛ کمالی، افسانه و صالحی هیکویی، مریم (۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی شبکه و اعتماد متقابل بین شخصی، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۶ (۶۱): ۸۱-۶۱.
۵. برغم‌دی، هادی (۱۳۸۷). تأثیر تخریب محله غربت بر سرمایه اجتماعی اهالی محله خاک سفید، رفاه اجتماعی، ۷ (۲۸): ۲۶۳-۲۸۳.
۶. بهاری‌فر، علی و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۲۸): ۹۵-۱۱۸.
۷. بیژن‌نژاد، علی؛ کولیوند، اسحاق و غفاری، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۲۱ (۴۱-۵۴): ۵۴-۶۱.
۸. پارسانژاد، محمدرضا (۱۳۸۷). ارتباط رفتار سازمانی با سرمایه اجتماعی و تبیین تئوری سرمایه‌گذاری اجتماعی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۹. پیراهری، نیر (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی در نظریات جدید، پژوهشنامه علوم اجتماعی، ۳ (۳): ۱۱۰-۱۳۱.
۱۰. جبارزاده گنگرلوئی، سعید و بایزیدی، انور (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی با محافظه کاری در گزارش‌گری مالی شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس و اوراق بهادار، ۳ (۹): ۷۷-۹۶.
۱۱. جواهری، فاطمه و باقری، لیلا (۱۳۸۶). تأثیر استفاده از اینترنت بر سرمایه اجتماعی و انسانی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه تهران)، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۵ (۵۸-۵۹): ۳۳-۶۶.

۱۲. جهانگیری، جهانگیر و شکری‌زاده، طاهره (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های غیر دولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز، فصلنامه زن و جامعه، ۱ (۳): ۱۰۵-۱۲۰.
۱۳. حضرتی صومعه، زهرا و ابوالحسن تنهایی، حسین (۱۳۸۸). بررسی نظری پژوهش‌های سرمایه اجتماعی در جامعه ایران، فصلنامه علوم رفتاری، ۱ (۱): ۲۹-۵۲.
۱۴. حقیقان، منصور؛ ربانی، رسول و کاظمی، سهیلا (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر اصفهان، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۵ (۱۷ و ۱۸): ۱۴۷-۱۶۴.
۱۵. خشنود، الهام (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
۱۶. خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند و محمدی، رامین (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد، ۱۳۸۹، مجله پزشکی هرمزگان، ۱۵ (۳): ۲۰۹-۲۱۷.
۱۷. رضایی، روح‌اله (۱۳۹۳). تأثیر سازه‌های سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در استان زنجان، دو فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی، ۲۰: ۳۱-۵۰.
۱۸. روشنفکر، پیام و ذکایی، محمدسعید (۱۳۸۵). جوانان، سرمایه اجتماعی و رفتارهای داوطلبانه، رفاه اجتماعی، ۶ (۲۳): ۱۱۳-۱۴۶.
۱۹. رویایی، رمضانعلی و مهردوست، حسین (۱۳۸۸). بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی: بررسی موردی مدیران تک پست صدا و سیما، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۳ (۳): ۴۳-۵۹.
۲۰. زاهدی، محمدجواد؛ شیبانی، ملیحه و علی‌پور، پروین (۱۳۸۸). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه اجتماعی، رفاه اجتماعی، ۹ (۳۳): ۱۰۹-۱۲۹.
۲۱. ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۲): ۱۴۷-۱۶۸.
۲۲. سردارنیا، خلیل‌اله؛ قدرتی، حسین و اسلام، علیرضا (۱۳۸۹). تأثیر حکمرانی خوب و سرمایه اجتماعی بر اعتماد سیاسی، پژوهش‌نامه علوم سیاسی، ۵ (۱): ۱۳۵-۱۶۵.

۲۳. سلطانزاده، وحید (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
۲۴. شریفیان ثانی، مریم و ملکی سعیدآبادی، امیر (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی به مثابه یک سیستم پیچیده، *رفاه اجتماعی*، ۶ (۲۳): ۲۵-۶۵.
۲۵. شعبانی ورکی، بختیار و آهنچیان، نرگس (۱۳۸۵). رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی: رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی، *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲ (۳ و ۴): ۳۹-۵۸.
۲۶. طبقیان، فرناز (۱۳۸۹). مسئولیت اجتماعی شرکت و کاهش فقر: شاخص‌های عملکرد اجتماعی و نقش انگیزه در به‌کارگیری آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا.
۲۷. طراویان، مینا (۱۳۸۵). ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، ۱۰ و ۱۱: ۱۰۵-۱۲۰.
۲۸. عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۱۰ (۱): ۳-۲۸.
۲۹. عرب، حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت واحد پردیس قم.
۳۰. قربانی طالعی، سمیه (۱۳۸۸). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقا شغلی (مطالعه‌ای در مورد زنان شاغل در بانک سپه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علم و فرهنگ.
۳۱. قلاوندی، حسن؛ کبیری، افشار و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۳). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۵ (۵۳): ۱۱۱-۱۲۰.
۳۲. کامرانی، فریدون و ارشادی، خدیجه (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی شبکه و سلامت روان، *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۲ (۳): ۲۹-۵۴.
۳۳. ماجدی، سیدمسعود و لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای، سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی کاری: مطالعه موردی در روستاهای استان فارس، *فصلنامه روستا و توسعه*، ۹ (۴): ۹۱-۱۳۶.
۳۴. موحد، مجید؛ عنایت، حلیمه و پورنعمت، آرش (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان، *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، ۲۸ (نیمه اول): ۱۶۲-۱۹۰.

۳۵. موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر و حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۲): ۱۱۹-۱۳۲.
۳۶. مهلوجی، حسین؛ هندیجایی، رضا و کرمانشاه، علی (۱۳۸۷). تأثیر مسئولیت اجتماعی بر نوآوری در بنگاه‌ها: دیدگاه مبتنی بر منابع، فصلنامه علوم مدیریت در ایران، ۳ (۱۲)، ۴۹-۶۴.
۳۷. نوغانی، محسن و اصغرپورماسوله، احمدرضا (۱۳۸۶). بررسی تطبیقی رویکردها و شاخص‌های مورد استفاده در سنجش سرمایه اجتماعی، مجموعه خلاصه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه ایران، صص ۲۴۹-۲۵۳.
۳۸. نوغانی، محسن؛ اصغرپورماسوله، احمد رضا؛ صفا، شیما و کرمانی، مهدی (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با سرمایه اجتماعی در شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۵ (۱): ۱۱۱-۱۴۰.
۳۹. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مدیریت، ۳: ۳-۲۶.
۴۰. وحدتی، مهناز (۱۳۸۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز پارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
۴۱. نوخیدا، فریدون؛ کلاتری، صمد و فاتحی، ابوالقاسم (۱۳۸۳). رابطه سرمایه اجتماعی با هویت اجتماعی دانشجویان: مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی در شهر تهران، مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، ۱۷ (۲): ۵۹-۹۲.
۴۲. الیاس‌پور، مریم (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان نمازی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۴۳. یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی و تیشه‌ورز، محمدکاظم (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش، دوماننامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۰): ۲۴-۳۶.
44. Apaydin, C. and Ercan, B. (2010). A structural equation model analysis of Turkish school managers' views on social responsibility, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 5590-5598.
45. Azmat, F. (2010). Exploring social responsibility of immigrant entrepreneurs: Do home country contextual factors play a role? *European Management Journal*, 28: 377-386.
46. Borgonovi, F. (2010). A life-cycle approach to the analysis of the relationship between social capital and health in Britain, *Social Science & Medicine* 71: 1927-1934.

47. Brammer, S., Millington, A. and Rayton, B. (2007). The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment, University of Bath, school of management, *Working Paper Series*, 20: 236-344.
48. Brunie, A. (2009). Meaningful distinctions within a concept: Relational, collective, and generalized social capital, *Social Science Research*, 38: 251–265.
49. Chow, I. H. S. (2009). The relationship between social capital, organizational citizenship behavior, and performance outcomes: an empirical study from China. *SAM Advanced Management Journal*, 74 (3): 259-267.
50. De Lara, P. Z. M. & Rodriguez, T. F. E. (2007). Organizational anomie as of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB) – an empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 5-6: 843-66.
51. Drucker, P. (2000). *An Abridged and Revised Version of Management: Tasks, Responsibilities and Practices*, Butterworth-Heinemann.
52. Engstrom, K.; Mattsson, F.; Jarleborg, A. & Hallqvist, J. (2008). Contextual social capital as a risk factor for poor self-rated health: A multilevel analysis, *Social Science & Medicine*, 66: 2268-2280.
53. Givel, M. (2007). Motivation of chemical industry social responsibility through Responsible Care, *Health Policy* 81: 85–92.
54. Hardt, S. S.; Thurow-Kröning, B. & Frey, D. (2009). Preference-based escalation: A new interpretation for the responsibility effect in escalating commitment and entrapment, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108: 175–186
55. Hediger, H. (2010). Welfare and capital-theoretic foundations of corporate social responsibility and corporate sustainability, *The Journal of Socio-Economics* 39: 518–526.
56. Henderson, J. C. (2007) corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami, *Hospitality Management*, 26: 228–239.
57. Holmqvist, M. (2009). Corporate social responsibility as corporate social control: The case of work-site health promotion, *Scandinavian Journal of Management*, 25: 68—72.
58. Inoue, Y. & Lee, S. (2011). Effects of different dimensions of corporate social responsibility on corporate financial performance in tourism-related industries, *Tourism Management* 32: 790-804.
59. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*, New York: The Guilford Press.
60. Krause, D. R., Handfield, R. B., and Tyler, B. B. (2007). The relationships between supplier development, commitment, social

- capital accumulation and performance improvement, *Journal of Operations Management*, 25, 528–545.
61. Linthicum, C., Reitenga, A. L., and Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure, *J. Account. Public Policy* 29: 160–176.
 62. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage, Thousand Oaks, CA.
 63. Mohan, J.; Twigg, L.; Barnard, S. & Jones, K. (2005). Social capital, geography and health: a small-area analysis for England, *Social Science & Medicine* 60: 1267–1283.
 64. Peterson, D. K. (2004). The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment, *Journal of Business & Society*, 43 (3): 296–319.
 65. Schultz, J.; O'Brien, A. M. & Tadesse, B. (2008). Social capital and self-rated health: Results from the US 2006 social capital survey of one community, *Social Science & Medicine*, 67: 606–617.
 66. Shagholi, R. Zabihi, M. R., Atefi, M., and Moayedi, F., (2011). The consequences of organizational commitment in education, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15: 246–250.
 67. Shaw, J. D.; Delery, J. E.; Mohamed, H. & Abdulla, A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country, *Journal of Business*, 56: 1021 – 1030.
 68. Takala, T. & Pallab, P. (2000). Individual, Collective and Social Responsibility of the Firm, *Business Ethics: A European Review*, 9 (2): 109-118.
 69. Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards Organizational Change: What is the Role of Employees, Stress and Commitment? *Journal of Employee Relation*, 25 (2): 160–174.
 70. Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., and Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 4177–4182.
 71. Viswesvaran, C., S. P. Deshpande and Milman, C. (1998). The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Counterproductive Behavior, *Journal of Cross Cultural Management*, 5 (4): 5–12.
 72. Walker, M. & Parent, M. M. (2010). Toward an integrated framework of corporate social responsibility, responsiveness, and citizenship in sport, *Sport Management Review*, 13: 198–213.
 73. Weil, F.; Lee, M. R. & Shihadeh, E. S. (2011). The burdens of social capital: How socially-involved people dealt with stress after Hurricane Katrina, *Social Science Research*, 1-10.

74. Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C. and Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior* 77: 391–400.
75. Xin, H. (2009). The study of relationship between OCB and social capital based on different culture, *The British Psychology Society*,

