

بررسی مولفه های تاثیر گذار بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان)

محمد نحوی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی - منابع انسانی ، مدرس دانشگاه پیام نور

چکیده

سازمانهای بهره‌مند از سطوح بالاتر ذخیره سرمایه اجتماعی از دستاوردهای توسعه‌ای بهتر و مدیریت کارآمدتری بهره‌مند خواهند شد. سرمایه اجتماعی مانع فردگرایی می‌شود و به عبارتی درون مایه سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تسهیل کنش‌های جمعی و همکاری‌های سازمان یافته و آگاهانه بین افراد می‌شود که بهره‌وری بیشتر سازمان را به دنبال خواهد داشت. 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. در پژوهش حاضر در صدد ارزیابی این سرمایه در جامعه هدف هستیم بنابراین ۲۳ شاخص را در ۴ مولفه اعتماد سازمانی، مشارکت و نسجام سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و هنجارهای سازمانی را در میان اساتید دانشگاهی خبره سنجی و سپس براساس آن به تعداد ۵۴ نفر پرسشنامه اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان توزیع و به نتایجی در جهت فرسایش سرمایه اجتماعی سازمانی نائل آمده ایم

کلید واژه : فرسایش سرمایه اجتماعی سازمانی ، اعتماد سازمانی، مشارکت و نسجام سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی ، خود باوری

و اعتماد بنفس

مقدمه :

بانک جهانی در گزارشات و سمینارهای مختلف سرمایه اجتماعی را به عنوان حلقه مفقوده توسعه، شاخص رشد و توسعه، مطلوبیت اقتصادی، سرمایه جذاب، مهارت اساسی زندگی امروز، روحیه ملی، ویژگی جوامع و ملت ها، ارتقاء دهنده انگیزه فردی و هنجارهای نهادی و گروهی اشاره می کند. [۱]. ارتباط مستمر ارتباط تنگاتنگ بین سازمان ها و شبکه های مشتریان و نیاز به همدلی و اعتماد متقابل و همکاری ها و ایجاد نوآوری و یادگیری مستمر و قطعاً برای پیشبرد و سهولت در عملکرد اقتصادی، فرهنگی و مدنی جوامع ضروری می باشد [۲]. سرمایه اجتماعی به دلیل داشتن ابعاد و مؤلفه هایی همچون روابط گرم، انسجام و همبستگی اجتماعی روحیه جمعی، هویت جمعی، همدلی، منافع مشترک، احترام و اعتماد متقابل، مشارکت اجتماعی، روابط و همکاری آگاهانه و شبکه ها و هنجارهای اجتماعی و رفتارهای شهروندی^۴ همچون جوانمردی، فطیلت مدنی، وفاداری، کمک به هممنوع، پذیرش تفاوتها و شامل منابعی مثل اطلاعات، اندیشه، فرصت کسب کار، تولید دانش و قدرت نفوذ و غیره ... می باشد که می تواند از درون مورد بهره برداری قرار گیرد [۳]. تنوع و تغییرات فراوان در اوضاع و احوال زندگی با پیچیدگی های روزافزون با وجود سلايق، ارزش ها، هنجارها، خواسته ها و رفتارهای متفاوت لزوم تعامل را بالا و ایجاد اعتماد در دیگری را گسترده ساخته است نموده و مصادیق سرمایه اجتماعی در هر جامعه ای قابل تبیین و مشاهده است. در ایران به علت زبان مشترک، دین مشترک، آیین و رسوم مشترک، احترام عامه مردم به یک سری از ارزش ها و اصول و ... دارای عناصری از اعتماد، انسجام، و مشارکت اجتماعی است. [۴]. در مسائل مختلفی نظیر سیل، زلزله، سقوط هواپیما، ظلم، قهرمانی در مسابقه ورزشی، اعیاد، عزاداری، تظاهرات، راهپیمایی، انتخابات و ... یک حس مشترک در میان مردم وجود دارد. اما در عین حال سرمایه اجتماعی عنصری ثابت و خنثی نیست. این سرمایه ممکن است با هر تحریکی دچار نقص و انحراف شود و سبب سلب اعتماد و کاهش پابندی به هنجارها و مشارکت و انسجام اجتماعی شود [۵]. بنابراین سرمایه اجتماعی با اطلاعات میان رشته ای آن با همه جاذبه ای که برای جامعه شناسان، روانشناسان و سیاستمداران دارد، می تواند برای اقتصاددانان و دولتیان و سایر دگرانديشان که به دلیل غفلت محض از ساخت های اجتماعی نظریه های متعارف را مورد نقد قرار می دهند اجازه می دهد تا با صورت بندی مناسب تری با عوامل انسانی توجه کنند که مطمئناً بهره وری نیروی انسانی بیش از ماشین و محاسبات ریاضی است. [۶]. از این رو شناسایی عواملی که در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی مؤثرند اهمیت بسزایی دارد اهمیت و ضرورت دارد که سازمان ها و دولت بدانند چه معیارها و چه رفتارهایی می تواند این سرمایه را ثروت سازد و از آن بهره برداری شود. و کدام رفتار آن ها باعث افول این سرمایه است؟ و مدیران از چه راه هایی می توانند به توسعه آن مبادرت ورزند؟ بنابراین این با توجه به جامعه هدف که در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان می باشد می توان سئولات را به صورت زیر بیان نمود

سئولات تحقیق

سئوال اصلی:

- وضعیت سرمایه اجتماعی در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان چگونه است؟

سئولات فرعی:

- میزان وجود اعتماد در میان کارکنان سازمان در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان چگونه می باشد؟
- میزان وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان چگونه می باشد؟
- میزان وجود رعایت خوباوری و اعتماد بنفس در میان کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان چگونه می باشد؟
- میزان وجود مشارکت و انسجام سازمانی در میان کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان چگونه می باشد؟

¹ Collaboration

² Social participation

³ Social norms

⁴ Citizenship behavior

چارچوب نظری

ماهیت و ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی^۱ عبارتست از هنجارهای متقابل، شبکه های اجتماعی و اعتماد اجتماعی که از این طریق ایجاد سرمایه می کند هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می کنند اساسا باید سجایی از قبیل صداقت، عدالت، درستکاری، عداوت تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند [۷]. سرمایه اجتماعی مانع فردگرایی می شود و به عبارتی درون مایه سازمان را تشکیل می دهد و باعث تسهیل کنش های جمعی و همکاری های سازمان یافته و آگاهانه بین افراد می شود [۸]. جیمز کلنن^۲ سرمایه اجتماعی را برحسب کارکردی که دارد تعریف می کند. به عقیده او این مفهوم نه یک موجود منفرد، بلکه دربرگیرنده موجودیت های مختلفی است که تمامی آن ها در دو عنصر مشترک هستند، یعنی همه آنها جنبه ای از ساخت اجتماعی را در خود دارند و واکنش معینی از کنشگران را درون این ساختار تسهیل می کنند [۹].

اعتماد عمومی

اعتماد یکی از ابعاد مهم سرمایه اجتماعی است که براساس تئوریه‌ها، اعتماد منبع اصلی جامعه مدنی^۳، زمینه ساز تعهد مدنی و تعهد سازمانی^۴ و دموکراسی می شود. [۱۰]. اعتماد را می توان اعتبار و خیرخواهی درک شده توسط اعتمادشونده تعریف کرد. [۱۰]. درواقع اعتماد باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می دهند که ما انتظار داریم بدون آنکه تحت نظارت باشند. [۱۱].

همکاری آسان بین افراد، خلق و انتقال دانش، اعتبارسازی و مشارکت ارزشهای اعتماد را می رساند. معلوم نیست آغاز اعتمادورزی تا چه حد واقعا یک تصمیم است نه محصول فرعی ناخواسته تعامل مستمر [۱۲]. ولی مسلما می توان درباره اعتماد نکردن تصمیم گرفت و نتیجه گیری کرد که نشانه های قبلی اعتمادپذیری دیگر قابل اتکا نیستند ممکن است دلایل قانع کننده ای برای بی اعتمادی وجود داشته باشد ولی برای اعتماد اینگونه نیست. لاپورت و متلی به نقل از اسلوویک^۵ (۱۹۹۳) می گویند "وقتی پای جلب اعتماد به میان می آید زمین بازی هموار نیست بلکه به سوی بی اعتمادی شیب دارد ولی در این صورت نیز بی اعتمادی دست در صورتی که شدت آن به اندازه ای باشد که بدبینی^۶ نزدیک شود ممکن است خود دلیل خود را ایجاد کند. [۱۲]. اعتماد به جای اینکه خصیصه ای سازمانی باشد بر تأیید از طریق تجربه شخصی متکی است و قابل تعمیم و سرایت نیست [۱۳].

¹ Social Capital

² Gaems Colman

³ Cociety civil

⁴ Commitment organization

⁵ Slowic

⁶ Skipticism

خود باوری و اعتماد بنفس

شناخت ویژگیهای خود، پذیرش آنها و تکیه کردن به آنها به معنای خود باوری است. رسیدن به خود باوری نشانه پذیری تمام ابعاد وجودی خود، چه خوب و چه بد است و قبول داشتن توان و نیروهایی که فرد برای انجام فعالیتی، رسیدن به هدفی یا هر چیزی دیگری است. عقیده‌ای که فرد در مورد خودش دارد و طرحی که از خود در ذهن ساخته است میزان خود باوری او را منعکس می‌کند. (وفائی - ۲۰۱۰ ص ۴) توجه به نقاط مثبت، تقویت اعتماد به نفس و احساس خود باوری و خودارزشمندی از مهم ترین کارهایی است که بزرگان دین و علمای تعلیم و تربیت به آن توجه داشتند. بر این اساس تصویری شود مسئولیت و آموزش مسئولیت پذیریمهم ترین شغل و وظیفه ماست. وظیفه ای که از بدو تولد تا مرگ همراه ماست و هیچ گاه از ما جداشدنی نیست [۱۴].

اینکه انسان چه اندازه خود را می‌شناسد و خود را می‌پذیرد، در رفتار و عمل او منعکس می‌شود. رفتارهایی که فرد از خود در زمینه‌های مختلف نشان می‌دهد نشانگر درجات خود باوری او است. البته گاهی افراد به خود باوریهای کاذبی نیز دچار می‌شوند که از لحاظ شدت و حدت پافشاری آنها در برخی ویژگیها قابل تشخیص است. مثل کسی که توان انجام کاری را به تنهایی ندارد و عملاً نیز چنین چیزی ممکن نیست، ولی مصرانه خود را توانمند به انجام آن می‌داند. در هر حال داشتن درجات متعادل از ویژگیهای زیر نشان از خود باوری خوب و مؤثر در فرد دارد. [۱۵].

انسجام و مشارکت اجتماعی

توافق میان اعضاء یک جامعه که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجاری یک جامعه در میان افراد است. دور کیم^۱ معتقد است روابط جوامع مدرن مبتنی بر انسجام ارگانیک صورت می‌گیرد. [۴]. ارزشهای انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی توافق جمعی میان اعضا، احترام، تعامل اجتماعی، سازگاری، احساس نزدیکی به یکدیگر همدلی و هماهنگی، ایجاد نوآوری، انگیزه، همکاری و تعاون، تعهد سازی، رقابت و مسوولیت پذیری، هم افزایی، کار گروهی و شادابی را در بر می‌گیرد.

رفتار شهروندی اجتماعی^۲

در جوامع و در تعاملات بین مردم رفتارهایی می‌تواند صورت گیرد که تحت اختیار اعضاء جامعه می‌باشد و در مقابل آن پاداشی دریافت نمی‌شود و مستقیماً توسط نهادهایی خاص و به طور رسمی افراد را مجبور به آن رفتار نمی‌کند اما می‌تواند در اثربخشی هر چه بیشتر جامعه و توسعه آن مؤثر باشد [۱۶].

رفتارهایی همچون کمک به هم نوع، فداکاری، مشارکت، فضیلت مدنی، وجدان و هماهنگی متقابل صورت هایی از رفتار شهروندی عمومی می‌باشند. رفتار شهروندی بر انگیزه درونی، خود کنترلی، معنویت در جامعه و مسئولیت پذیری نیز می‌تواند مؤثر باشد

عوامل زوال سرمایه اجتماعی در سازمان ها:

کاهش اعتماد سازمانی

کارکنان انتظار دارند در رفتار و گفتار مدیران سازگاری وجود داشته و آنها بتوانند رفتار آنها را پیش بینی و قضاوت صحیحی داشته باشند. همچنین مدیران از طریق بیان انتظارات و احساسات و تجربیات خود می‌توانند از شدت بی اعتمادی بکاهند. از عوامل مهم بی اعتمادی در سازمان می‌تواند ضعف شایستگی مدیر باشد. ناتوانی در انجام وظایف و کاهش اثربخشی خصوصاً از نظر دیگران، عدم صداقت در اثر نبود لیاقت و توانایی لازم برای انجام کار می‌باشد [۱۷].

^۱ Dur kheim

^۲ Social citizenship behavior.

پوتنام معتقد است دو عامل سیاست زدگی نظام بروکراسی و به هم تنیدگی منابع طبقات اجتماعی سبب فروپاشی و افول سرمایه اجتماعی خواهد شد. جامعه ای که نظام بروکراسی به جای اینکه مبتنی بر شاخصه های حرفه ای باشد بر مفروضات سیاسی بنا نهاده شده باشد و به جای اینکه نفع مردم در بروکراتیک لحاظ شود نفع باندها و جریان های انتخاباتی به عنوان غنیمت جنگی تقسیم شود نتیجه سلب اعتماد کرده و باعث افول سرمایه خواهد شد [۱۸].

مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند انجام دهد. اما در راه پذیرش و انجام مسئولیت اجتماعی مشکلاتی وجود دارد. پیشروترین پاسخ سازمان به مسئولیت اجتماعی استراتژی تدافعی است و به نوعی فرار سازمان ها از این مسئولیت باعث ضعف اعتماد عمومی خواهد شد. [۱۹].

رفتار شهروند سازمانی پایین^۱

توانایی سازمان در بیرون کشیدن رفتار مثبت که فراتر از وظایف رسمی کارکنان باشد به سختی امکان پذیر اما عملی می باشد. یکی از نشانه های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان رفتار ضد شهروند سازمانی به معنای کوچک شمردن و بی ارزش نمودن ستاده های کاری مرتبط با فرد در سازمان می باشد فرار از کار، مقاومت در برابر مدیران، پرخاشگری و بذهکاری، کاهش کمک به همکاران و وجدان کاری می تواند نمونه هایی از آن باشد. [۲۰]. امروزه رقابت های درون سازمانی افراد را به فکر سبقت گرفتن از یکدیگر به هر صورت ممکن می کند. احساس بی عدالتی هم از روی عدالت توزیعی و مراوده ای افراد را به سمت جبران از روش های غیر اخلاقی می کند. فشار عصبی ناشی از احساس کاهش عملکرد و موفقیت در اثر نظارت های بی مورد و عدم تناسب کاری فرد می تواند فرد را به سمت تخریب پیش برد [۲۱]. از سایر عوامل رفتار ضد شهروند سازمانی می توان ضعف معنویت در سازمان را نام برد. معنویت باعث خودآگاهی، تکلیف و درک حضور در امر مقدس فعالیت می شود که همراه خود همدلی و خیرخواهی، دلسوزی و الهام بخشی را ایجاد می کند. از نشانه های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان بی تفاوتی اجتماعی است که حالتی از نبود احساس درونی و عاطفه، عدم علاقه و درگیری هیجانی نسبت به محیط خود تعریف کرده اند. همچنین بی تفاوتی را نوعی تصور، طرز تلقی یا احساس تعریف کرده اند که از انتظار عدم تاثیرگذاری و تعیین کنندگی رفتار فرد در ایجاد نتایج ناشی می شود [۲۲].

کاهش رعایت هنجار سازمانی

مکانیسم ها یا فعل و انفعالات مختلفی در سازمان صورت می گیرد که باعث می شود کارکنان از استقلال فکری و عملی لازم برخوردار نباشند و در انجام وظایف خود از توانائی لازم برخوردار نباشند این مسئله باعث می گردد تا علاوه بر نارضایتی ارباب رجوع زمینه رشد فساد را در سازمان برای افراد فرصت طلب مهیا سازد [۲۳]. از عوامل مهم می توان به فقدان تعهد شغلی و ضعف هوش اجتماعی سازمانی اشاره کرد؛ نوعی نتیجه گیری منفی نسبت به این که سازمان دارای عیب می باشد. که می تواند عوامل شخصیتی و یا ضعف عملکرد آن را ایجاد کند که باعث می شود هویت سازمانی شکل نگیرد و به راحتی افراد را وادار به مقاومت در برابر تغییرات کند.

امروزه وجود فراگرد مقایسه اجتماعی، ابهام در هدف ها، عدم مسئولیت پذیری، خود باوری می تواند بر هنجار شکنی در سطح سازمان بیفزاید و حتی افراد را برای کسب مقاصد به سمت رفتارهای غیر اخلاقی بکشانند [۱۶].

کاهش مشارکت و انسجام سازمانی

افلاطون از دانشمندان بزرگ یونانی معتقد است: اگر کسی هست که می خواهد بر کار همه خرده گیرد نصیحت من به او آن است که به بیابانی بگریزد و در آنجا به تنهایی از عقل و دانش خود بهره گیرد. [۲۴]. یکی از عوامل مهم در فرسایش سرمایه اجتماعی جدایی مدیران از جامعه است که به صورت عارضه متفاوت بودن (ما) و (آن ها) جلوه می کند. در چنین حالتی مدیران خود را با دیگران متفاوت می بینند و بین خود و

۱. Ant organizational Citizenship Behavior.

۴. Spirituality.

۷. Identity organization.

دیگران جدایی احساس می کنند. یکی از دلایل مهم این دیدگاه می تواند نبود تفکر شبکه ای^۱ و احتمالاً به دیدگاه سلسله مراتبی^۲ است. [۲۵]

وجود تعارضات سازمانی و سیستم پاداش فردی و همچنین سنت گرایی و حفظ وضع موجود سازمان ها را به سمت خلاقیت و نوآوری نمی برد و نوعی ضعف مهارگرایی ایجاد می کند. [۱۷]. از مصائب بزرگ جامعه مدرن تفاوت ها و عدم پذیرش این تفاوت ها می باشد. اگر دیدگاه ابزاری و سلسله مراتبی در سازمان وجود داشته باشد هیچ گاه مدیران را به سمت استفاده از افکار دیگران نمی روند. مشارکت نیاز به یک نگرش معنادار آشنایی دارد. ایجاد احساس و سرنوشت مشترک آشنایی به وجود می آید که روح همکاری و انسجام وجود داشته باشد. امروزه سازمان ها توانایی لازم برای حرکت بخشیدن به توانایی و ظرفیت سازمانی و متمرکز کردن این توانایی در توجه به تحقق و رسالت سازمانی را ندارند. در نمودار شماره یک، مدل مفهومی عوامل کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان و ارتباطات آن در نظر گرفته شده است. در این مدل سعی شده است رابطه بین مولفه ها به طور خلاصه نشان داده شود. جهت تعیین قابلیت اعتماد مدل مفهومی طراحی شده اهمیت هر یک از شاخص های به کار رفته شده در مدل توسط خبرگان دانشگاهی به صورت جدا گانه برای هر یک در جدول شماره یک تهیه شده است که در کل میانگین ۸۹٪ از افراد با شاخصه های به کار رفته شده بسیار موافق و موافق بوده اند.

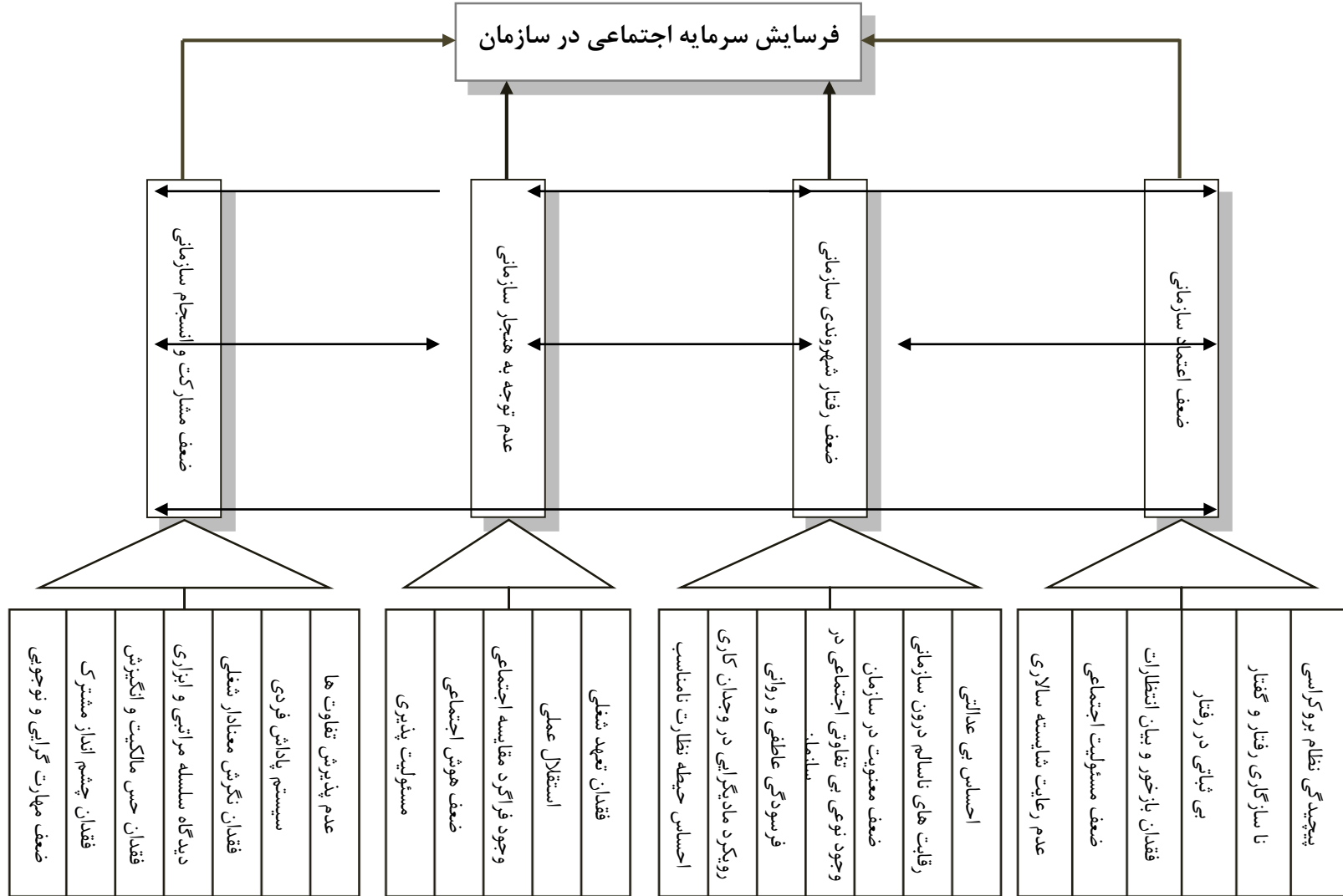
^۱. Network thought

^۲. Hierarchy Approche

۱. Meaning vision

۲. Share fate

۳. Sprit de corps



نمودار شماره ۱- مدل مفهومی عوامل فرسایش سرمایه اجتماعی در سازمان

جدول شماره ۱- تعیین اهمیت هر یک از شاخص های مدل مفهومی از طریق خبره سنجی (اساتید دانشگاه)

مؤلفه	شاخص ها	۵	۴	۳	۲	۱	میانگ	مجمو
		موافقم بسیار	موافقم	متوسط	مخالفم	مخالف م بسیار	ین	ع نفرات
رفتار شهروندی سازمانی	ضعف معنویت در سازمان	۷	٪۷۰	۳	٪۳۰	۰	۰	۱۰
	فرسودگی عاطفی و روانی	۶	٪۶۰	۱	٪۱۰	۳	۳۰٪	۱۰
	احساس حیطه نظارت نامناسب	۷	٪۷۰	۲	٪۲۰	۰	۰	۱۰
	رقابت های ناسالم درون سازمانی	۸	٪۸۰	۲	٪۲۰	۰	۰	۱۰
	رویکرد مادپرگایی در وجدان کاری	۶	٪۶۰	۱	٪۱۰	۳	۳۰٪	۱۰
	احساس بی عدالتی	۱۰	۱۰۰٪	۰	۰	۰	۰	۱۰
	وجود نوعی بی تفاوتی اجتماعی در سازمان	۷	٪۷۰	۲	٪۲۰	۱	۱۰٪	۱۰
خود باوری واعتماد بنفس	وجود حداکثر منافع متقابل	۸	٪۸۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
	مسئولیت پذیری	۵	٪۵۰	۲	٪۲۰	۱	۱۰٪	۱۰
	ضعف هوش اجتماعی	۷	٪۷۰	۱	٪۱۰	۱	۱۰٪	۱۰
	فقدان تعهد شغلی و استقلال عملی	۹	٪۹۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
	وجود فراگرد مقایسه اجتماعی	۹	٪۹۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
مشارکت و انسجام سازمانی	سیستم پاداش فردی	۱۰	۱۰۰٪	۰	۰	۰	۰	۱۰
	دیدگاه سلسله مراتبی و ابزاری	۸	٪۸۰	۱	٪۱۰	۱	۱۰٪	۱۰
	فقدان حس مالکیت و انگیزش	۹	٪۹۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
	عدم پذیرش تفاوت ها	۴	٪۴۰	۰	۰	۵	۵۰٪	۱۰
	فقدان نگرش معنادار شغلی	۹	٪۹۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
نا سازگاری رفتار و گفتار	نا سازگاری رفتار و گفتار	۱۰	۱۰۰٪	۰	۰	۰	۰	۱۰
	فقدان بازخور و بیان انتظارات	۸	٪۸۰	۱	٪۱۰	۱	۱۰٪	۱۰
	ضعف مسئولیت اجتماعی	۵	٪۵۰	۳	٪۳۰	۱	۱۰٪	۱۰
	پپیچیدگی نظام بروکراسی	۹	٪۹۰	۱	٪۱۰	۰	۰	۱۰
	بی ثباتی در رفتار	۸	٪۸۰	۰	۰	۲	۲۰٪	۱۰
	عدم رعایت شایسته سالاری	۶	٪۶۰	۱	٪۱۰	۳	۳۰٪	۱۰

روش شناسی تحقیق

نگاره شماره ۱- تعیین پایایی و میزان میانگین ارزش آزمون

به منظور تحلیل داده‌ها از پرسش‌نامه به کار رفته از آزمون آماری One Sample T-Test استفاده شده است. در این آزمون آماری همان‌طور که در جدول بالا مشخص شده برای مؤلفه‌ها و کل سرمایه اجتماعی با توجه به پرسشنامه ۵ طیفی میزان Test value برای هر کدام میزان ۳ در نظر گرفته شده است. بنابراین اگر میانگین نمرات برای هر کدام بیشتر از مقدار در نظر گرفته شده باشد به معنای تأیید سؤالات یا فرضیات تحقیق می‌باشد. به عبارتی می‌توان در سطح خطای ۵ درصد سؤال یا فرض H_0 را رد کنیم اگر $t_{\alpha, df} < t$ باشد. به عبارت دیگر این آزمون برای تعیین وجود یا فقدان یک متغیر به طور مثال اعتماد سازمانی می‌باشد. همچنین با توجه به مدل مفهومی در نظر گرفته شده وجود ارتباط بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، روش همبستگی، اسیرمن به دلیل ترتیبی بودن متغیرها در نظر گرفته شده است.

بررسی نتیجه تحلیلی آماری

با توجه به آزمون صورت گرفته در t-Test One Sample با استفاده نرم افزار SPSS می توان نتایج را به صورت نگاره های زیر خلاصه نمود

	Test Value = ۳					
	با ۹۵٪ اطمینان					
	پایین ترین	بالا ترین	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t*
سرمایه اجتماعی	-۰/۴۲	-۰/۲۴	۰/۹۲	۵۳	-۲/۷۳	

نگاره شماره ۲- نتایج آزمون سرمایه اجتماعی

همان طور که دیده می شود با توجه به سطح معنی داری ۰/۹۲ و مقدار t با ۹۵ درصد اطمینان میتوان بیان نمود میزان سرمایه اجتماعی در سازمان پایین و ضعیف می باشد و در وضعیت مناسبی نیست و می تواند سبب کاهش عملکرد سازمانی گردد و باید در جهت رفع آن تمهیدات لازم صورت گیرد.

	Test Value = ۳					
	با ۹۵٪ اطمینان					
	پایین ترین	بالا ترین	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t*
اعتماد	-۰/۵۷	-۰/۳۳	۰/۸۴	۵۳	-۲/۸۷	

نگاره شماره ۳- نتایج آزمون اعتماد

همان طور که دیده می شود با توجه به سطح معنی داری ۰/۸۴ و مقدار t با ۹۵ درصد اطمینان میتوان بیان نمود میزان اعتماد در سازمان پایین و ضعیف می باشد که می تواند سبب کاهش سرمایه اجتماعی گردد و باید در جهت رفع آن اقدام نمود.

	Test Value = ۳					
	با ۹۵٪ اطمینان					
	پایین ترین	بالا ترین	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t*
مشارکت	-۰/۴۳	-۰/۲۴	۰/۹۸	۵۳	-۲/۵۴	

نگاره شماره ۴- نتایج آزمون مشارکت

همان طور که دیده می شود با توجه به سطح معنی داری ۰/۹۸ و مقدار t با ۹۵ درصد اطمینان میتوان بیان نمود میزان مشارکت در سازمان پایین و ضعیف می باشد که می تواند سبب کاهش سرمایه اجتماعی گردد و باید در جهت رفع آن تمهیدات لازم صورت گیرد.

	Test Value = ۳					
	با ۹۵٪ اطمینان					
	پایین ترین	بالا ترین	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t*
رفتار شهروندی	-۰/۲۵	-۰/۰۸	۰/۸۷	۵۳	-۱/۰۴	

نگاره شماره ۵- نتایج آزمون رفتار شهروندی

همان طور که دیده می شود با توجه به سطح معنی داری ۰/۸۷ و مقدار t با ۹۵ درصد اطمینان میتوان بیان نمود میزان رفتار شهروندی در سازمان پایین و ضعیف می باشد که می تواند سبب کاهش سرمایه اجتماعی گردد و باید در جهت رفع آن اقدام نمود.

	Test Value = ۳				
	با ۹۵٪ اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی
	پایین ترین	بالا ترین			
هنجار	-۰/۲۶	۰/۷	۰/۰۳	۵۳	۰/۴۱

نگاره شماره ۶- نتایج آزمون هنجار

همان طور که دیده می شود با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۳ و مقدار t با ۵٪ درصد میزان خطا میتوان بیان نمود وضعیت توجه به خود باوری و اعتماد بنفس در سازمان مناسب می باشد که می تواند نشان از پایداری کارکنان به قوانین باشد که البته می توان خود دلایل خارجی با توجه به کنترل های بیرونی داشته باشد .

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار میانگین
سرمایه اجتماعی	۵۴	۳/۵۲۱	۱/۶۵۱	۰/۰۶۵۵
اعتماد	۵۴	۳/۷۸۲	۱/۶۲۳	۰/۰۸۴۸
مشارکت	۵۴	۳/۵۶۴	۱/۸۹۷	۰/۰۷۶۱
رفتار شهروندی	۵۴	۳/۶۷۵	۱/۷۲۶	۰/۰۹۸۸
خود باوری و اعتماد بنفس	۵۴	۳/۱۰۲	۱/۲۴۱	۰/۰۱۲۲

نگاره شماره ۷- نتایج آمار توصیفی مولفه های فرسایش سرمایه اجتماعی

با توجه به آزمون صورت گرفته در همبستگی اسپرمن با استفاده از نرم افزار spss می توان نتایج را در نگاره زیر خلاصه نمود . همان طور که دیده می شود وبا توجه به مدل مفهومی طراحی شده که نشان از ایجاد رابطه میان مؤلفه های سرمایه اجتماعی می باشد میانه این مؤلفه ها رابطه معنا دار و مستقیمی وجود دارد . به طور مثال اعتماد و مشارکت در سازمان هدف دارای رابطه مستقیم با همبستگی ۰/۲۸ می باشند. همچنین با توجه به میزان عددی رابطه توجه به خود باوری و اعتماد بنفس و سایر مولفه ها نشان از آن است که رابطه معنادار و نزدیک به کاملی نمی تواند داشته باشد .

عوامل	اعتماد	مشارکت	رفتار شهروندی	خود باوری
اعتماد	—	۰/۲۶۱	۰/۱۵۸	۰/۰۲۹
مشارکت		—	۰/۵۱۱	۰/۰۶۱
رفتار شهروندی			—	۰/۰۴۴
خود باوری				—

نگاره شماره ۸- نتایج آزمون همبستگی اسپرمن

نتیجه گیری

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان ها و سازمان هاست. از این رو در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شود. به نظر می آید فزونی سرمایه اجتماعی کم و بیش شرط لازم لیبرال دموکراسی مدرن باشد. سطح پایین سرمایه اجتماعی منجر به نظامهای سیاسی غیر منعطف و غیر مسؤول و همچنین سطح بالایی از فساد در نظام سیاسی و به طور کلی در سازمانها و جوامع می شود. سازمانهای بهره مند از سطوح بالاتر ذخیره سرمایه اجتماعی از دستاوردهای توسعه ای بهتر و مدیریت کارآمدتری بهره مند خواهد شد

هر اندازه سرمایه اجتماعی بزرگتر می شود اعتماد در سازمان یا جامعه افزایش می یابد استفاده از ابزارهای جدیدی مانند دولت الکترونیک قابلیت استفاده بیشتری می یابد و هر میزان سرمایه اجتماعی کوچک می شود افراد به محیط های کاری کم اعتمادتر می گردند و این ابزارها مفهوم اولیه خود را از دست می دهند. موقعی که قوانین و مقررات دولتی - نهادهای رسمی - از درجه شفافیت، دامنه شمولیت و ضمانت اجرایی بالایی برخوردار نباشند، بی اعتمادی در جامعه شیوع پیدا می کند. دین اسلام دارای ظرفیتهای زیادی برای تقویت سرمایه اجتماعی در جوامع مسلمان است. توجه و اهتمام بیشتر به ترویج مولفه های اخلاقی تاکید شده در دین اسلام مانند: راستی و صداقت، وفا به عهد، احترام به حقوق دیگران، پرهیز از تهمت و موارد مشابه می تواند به خوبی زمینه ساز تولید سرمایه اجتماعی در جوامع مسلمان گردد. توجه به اصول و همه ابعاد احکام مترقی اسلام می تواند به ایجاد و نهادینه شدن سرمایه اجتماعی بزرگ کمک نماید.

عوامل متعددی هستند که منجر به تولید سرمایه اجتماعی می گردند که مهمترین آنها عبارتند از: خودباوری، اعتماد به نفس، کرامت نفس، رفتار شهروندی، اعتماد متقابل، ارتباطات، خلاقیت و نوآوری. مشارکت و انسجام و رعایت حقوق دیگران وجود پاره ای موارد در سازمان ها می تواند میزان سرمایه اجتماعی در سازمان را تعیین کند و هر میزان این عوامل در سازمان زیادتیر باشد نشان از ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان می باشد: شکست تیم ها و کمیته های اداری، شایعه پراکنی، تخلفات اداری، تخریب شخصیت و نهادهای نظارتی و بازرسی متعدد و سایر فاکتورها می توانند نمونه هایی از این دست باشند. در جامعه هدفی که مورد مطالعه قرار گرفت نشان از میزان پایین اعتماد، انسجام و رفتار شهروندی می باشد که با توجه به آزمون صورت گرفته می توان گفت که این عوامل با یکدیگر دارای رابطه می باشند و در نتیجه باعث ضعف سرمایه اجتماعی سازمان گردیده است اما همان طور که مشاهده شده میزان هنجار و رعایت قوانین و باید و نباید های سازمان مناسب می باشد که نشان از پایبندی کارکنان به قوانین است که البته می توان خود دلایل خارجی با توجه به کنترل های بیرونی داشته باشد چون آنچه که بیان شد با توجه به حالت و دیدگاه های درونی افراد و کارکنان سازمان با توجه به نتایج پرسشنامه توزیع شده نشان از فرسایش سرمایه اجتماعی سازمان می کند.

منابع

- ۱- منصور. جهانگیر. ۱۳۸۴. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی کشور. نشر دوران
- 2-Huber, F. (2009). "Social Capital of Economic Clusters: Towards a Network-Based Conception of Social Geografie 100(2): 160-170 Resources." Tijdschrift Voor Economische En Sociale
- ۳- بیکر. واین. ۱۳۸۲. مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه الوانی، ربیعی. مندجین. انتشارات مدیریت صنعتی
- ۴- مبارکی. محمد. ۱۳۸۲. پایان نامه بررسی رابطه ی بین سرمایه اجتماعی و جرم. دانشگاه شهید بهشتی
- ۵- شارع پور. محمود. ۱۳۸۰. فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن. فصلنامه انجمن جامعه شناسی. شماره سه
- ۶- دینی ترکمانی. علی. ۱۳۸۹. تبیین افول سرمایه اجتماعی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی سال ششم. شماره ۲۳
- ۷- پاتنام. رابرت. ۱۳۸۰. دموکراسی و سنتهای مدنی. ترجمه محمد تقی دلفروز. نشر وزارت کشور
- ۸- فوکویاما. فرانسیس. ۱۳۷۹. پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن. ترجمه توسلی. تهران. انتشارات جامعه ایرانیان
- 9-Brown.s.l.flick.andk.villiamson(2005). socialcapital in engineering education. arailabeat www.ce.wsu.edu
- ۱۰- میرزایی محمد امین. ۱۳۸۶. پایان نامه بررسی رابطه ی بین اعتماد سازمانی و نوآوری. دانشگاه تهران
- ۱۱- ادیبی سده. مهدی. ۱۳۸۹. سنجش اعتماد اجتماعی و عوامل موثر بر آن در مراکز شهرستانهای چهارمحال و بختیاری. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی. شماره ۴
- 2- gam betta. Diego(1998).canwe trust ?in:idem(ed)Trust making and breaking cooperative relations. Blackwell. pp.215-237
- ۱۳- تونیکس. فران. ۱۳۸۵. اعتماد و سرمایه ی اجتماعی. ترجمه جلال متقی. تهران. انتشارات تامین اجتماعی
- ۱۴- شیر. اردشیر. ۱۳۹۳. بررسی رابطه خود باوری و مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام
- ۱۵- ترنس. آرمیشل. ۱۳۸۵. مردم در سازمانها. ترجمه حسین شکرکن. نشر رشد
- 16- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", Academy of Management Journal, 36(3).
- ۱۷- زارعی متین. حسن. ۱۳۸۹. رفتار سازمانی پیشرفته. نشر آگاه
- ۱۸- عرب. حامد. ۱۳۸۸. پایان نامه بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی. پردیس قم
- ۱۹- الوانی. سید مهدی. ۱۳۸۵. مدیریت عمومی. نشر نی
- 20- Katrinli, A.E. Atabay, G Gunay, G(2006) Congruence of family and organizational citizenship behavior. Journal of human values. 12(1) 81-89

- 21- Josman. Z, E. Carmeli A (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19 (4), 403 – 419
- 22- Dimitris, Bouradas and Vakola, Maria, (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management; Athens university of economics and business, pp1-19
- 23- Shiuan. c. b. & yu. j. d. and relley (2003). jh. organization commitment, supervisor commitment, & outcoms in the chines context. *gornal of organization behavior*. vol24. no.3
- ۲۴- -- اراسموس. ۱۳۸۶. درستایش دیوانگی. ترجمه حسن صفاری. انتشارات سپهر اندیشه
- ۲۵- سیدنقوی. علی. ۱۳۸۹. رفتار سازمانی پیشرفته. نشر مهکامه
- 23- Lewis .d.e.(2007) AN investigation into the relation ship between product in innovation , trust ,and direesity. Capella unirersity.
- 24- Social capital benchmark survey. (2000) final and draft version . see it executive summary in www.fftc.org. resurces. Survey. pd
- 27- Vafaei B, Seidy A, (2010). A comparative study on the prevalence of emotional and behavioral symptoms in children and adolescents born to mothers with schizophrenia and other psychotic