

ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت... آملی)*

علی اصغر عباسی اسفجیر^۱

محسن دهقان^۲

محرم آزاد^۳

نیما خاکپور^۴

چکیده

در این مقاله در صدد بررسی ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت... آملی هستیم. داده‌های مورد نیاز با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (پیمایش) و ابزار پرسش‌نامه از میان نمونه آماری ۱۰۸ نفری از جامعه‌ی آماری ۱۵۲ نفری و بر مبنای جدول مورگان، جمع‌آوری شده‌اند. یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که وضعیت متغیرهای مستقل (سرمایه اجتماعی کل، ساختاری، شناختی و ارتباطی) و متغیر وابسته (تعهد سازمانی) زیر سطح متوسط قرار داشتند که نشان دهنده‌ی وضعیت نامناسبی است. یافته‌های تبیینی تحقیق نشان داد که تمامی فرضیات تحقیق اعم از فرضیه اصلی (رابطه سرمایه اجتماعی کل با تعهد سازمانی) و فرضیات فرعی (رابطه سرمایه اجتماعی ساختاری، شناختی و ارتباطی با تعهد سازمانی) تأیید شدند. در تحلیل رگرسیون چند گانه هم متغیرهای سرمایه اجتماعی ساختاری، شناختی و ارتباطی وارد شدند که تأثیر تمامی آنها معنادار شد و ضریب تعیین (R^2) برابر ۰/۴۰۶ بود که نشان می‌دهد مجموعه متغیرهای مستقل ۴۰/۶ درصد از واریانس و تغییرات متغیر وابسته را تبیین کردند که مقدار مناسبی است. برای بررسی توأمان تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته هم از تحلیل مسیر استفاده شد. بیشترین تأثیر کل را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند. نتایج این مطالعه اهمیت، ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی را نشان داد.

کلید واژه: تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی کل، سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی ارتباطی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آیت... آملی.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۱۱

* تاریخ وصول: ۱۳۹۴/۳/۲۰

۱- استادیار گروه جامعه‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران asfajir2006@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

۳- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

۴- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، واحد آیت... آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

۱- مقدمه و بیان مسأله

در دهه اخیر، سرمایه اجتماعی به یکی از مباحث اساسی مورد توجه محافل آکادمیک و تحقیقاتی جهان تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌گردد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (رحمانی، کاوسی، ۱۳۸۷، ۱۷). سرمایه اجتماعی، ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد. اعتماد و احترام متقابل جزو مهمترین مؤلفه‌های آن به‌شمار می‌رود. سرمایه اجتماعی را می‌توان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی دانست که در آن مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و موارد مشابه باعث می‌شوند تا هزینه‌های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، ریزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر پایین آمده و امکان استفاده از زمان و سرمایه در جهت انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر فراهم شود. ماهیت پیچیده در مسائل اجتماعی ایجاب می‌کند تا در برخورد و شناخت مسائل اجتماعی، با تکمیل نظریات موجود و با اتکا به یافته‌های نوین، دایره شناخت خود را گسترش دهیم. شناخت و درک درست از وضعیت روابط اجتماعی می‌تواند به ما در درک بهتر چرایی رفتار دیگران کمک کند. هر چند بررسی تأثیر روابط اجتماعی (سرمایه اجتماعی) بر روی مسائل اجتماعی موضوع تازه‌ای نیست، اما آزمون واقعی مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه مفهومی، منجر به شکل‌گیری بینش‌های تازه‌ای در روابط اجتماعی و تأثیر این بینش‌ها بر زندگی افراد می‌شود. توسعه نظری این مفهوم ما را به سوی دانشی فراتر از دانش قبلی نسبت به روابط اجتماعی سوق می‌دهد (ساندفر و همکاران، ۱۹۹۹، ۵۸).

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است. لوتانز اظهار می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل برآورد شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر به علت ادراک کارکنان از تعهد و عموماً صرفنظر از اینکه تعهد به عنوان یکی از تعیین‌کنندگان کلیدی اثربخشی و بهره‌وری سازمانی، در نظر گرفته شده است، مورد توجه مدیران و مسؤولان سازمان‌ها بوده

است. بنابراین امروزه مدیران باید راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود در محیط کاری خود را اتخاذ نمایند (وحدتی، ۱۳۸۹، ۷۲).

یکی از مسایل مهمی که همواره سازمان‌ها بر آن تأکید دارند میزان تعهد کارکنان آن درقبال سازمان و مسئولیت‌های کاریشان است. تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی، به لحاظ ویژگی‌های منحصر بفرد این سازمان‌ها، از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت‌رسانی آنها به شمار می‌آید. تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی در روابط بین افراد و سازمان‌ها مطرح می‌باشد و بسیاری از نظریه‌پردازان تعهد سازمانی را به عنوان عاملی که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند در نظر می‌گیرند. چنانچه افراد به سازمان خود متعهد نباشند، عملکرد و قابلیت در سازمان و در بین کارکنان کاهش می‌یابد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی، می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده‌ای دارد و خود می‌تواند تقویت‌کننده تعهدسازمانی باشد، سرمایه‌اجتماعی کارکنان است. از آنجا که سرمایه اجتماعی فرآیندی است که منجر به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف می‌شود، لذا بهترین بستر و زمینه مناسب برای تقویت تعهد سازمانی که یکی از چالش‌های مهم درسازمان‌های امروزی است، می‌باشد. با سیال ترشدن نیروی انسانی در دهه اخیر و افزایش روند جابجایی و ترک خدمت کارکنان، سازمان‌ها در تلاشند تا با تقویت تعهد کارکنان خود از طریق بکارگیری سرمایه اجتماعی و تأکید بر عوامل تأثیرگذار بر آنها از خروج نیروهای کاردان و متبخر خود جلوگیری به عمل بیاورند.

پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. این پیشرفت‌ها مفاهیم سازمان یادگیرنده، مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. سازمان‌ها با بکارگیری استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی امکان نوآوری در فرآیندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم آورده‌اند و در نتیجه موقعیت رقابتی خود را بهبود می‌بخشند. در محیط پویا، چالشی و رقابتی کسب و کار امروز حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های یادگیرنده و منعطف از الزامات موفقیت در چنین شرایطی است. امروزه سازمان‌ها باید بتوانند مکانیزم‌های مورد نیاز برای نوآوری در محصولات و خدمات خود و بهبود فرآیندهایشان را کسب کنند، میان کارکنان‌شان نشر دهند و در تمامی فعالیت‌های روزانه خود بکار گیرند. تنها از این طریق است که می‌توانند به الزامات محیط رقابتی و نیازهای به شدت متغیر مشتریان پاسخ گویند (رحمانی و کاوسی، ۱۳۸۷، ۲۷).

شناخت عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه‌های انسانی سازمان است. از طرف دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار

مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است.

مفهوم سرمایه اجتماعی نشان از مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آنها شکل می‌گیرد که در سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی کمک می‌کند تا سرمایه‌های انسانی و مالی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند. از بعد ساختاری؛ تناسب سازمانی، شکل و ترکیب شبکه و پیوندهای موجود در شبکه و از بعد شناختی؛ ارزشها و حکایات و روایات مشترک و زبان مشترک و از بعد ارتباطی؛ اعتماد، هنجارها، هویت مشترک و حس تعلق کارکنان از مفاهیم اساسی هستند که تبیین‌کننده سرمایه اجتماعی در سازمان هستند، که به عنوان ابعاد مدل این پژوهش در نظر گرفت شده‌اند. بنابراین سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (فوکویاما، ۱۹۹۹، ۲۸). این پژوهش با توجه به اهمیت تعهد کارکنان در سازمان‌ها در پی دست یافتن به شناخت بیشتر از عوامل مؤثر بر اجرای مؤثر و مناسب این راهبرد است. در این راستا با توجه به تعاریف و ابعاد تعهد سازمانی و نیز سرمایه اجتماعی که در هر دو، بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تأکید می‌شود در این پژوهش تلاش شده است تا میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی را بر تعهد سازمانی مورد سنجش قرار گیرد و بررسی شود که آیا وجود سرمایه اجتماعی در یک سازمان می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان اثرگذار باشد یا نه؟ و میزان و شدت این رابطه به چه اندازه می‌باشد؟

سرمایه اجتماعی اگرچه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است، اما این مفهوم، ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. امروزه این امر، مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهان شمول و بستر مناسب برای زیست اجتماعی و حتی تعهد کارکنان که یکی از ارکان مهم موفقیت سازمان‌های امروزی است با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد. کشورهای جهان سوم جوامع در حال گذار با چالش‌هایی مواجه هستند که این چالش‌ها تغییرات و دگرگونی‌هایی را در جامعه ایجاد می‌کنند. این تغییرات روندی مستقیم بر سرمایه اجتماعی دارد. فوکویاما زندگی در جامعه دارای سرمایه اجتماعی را ساده دانسته و نارسایی‌ها و مشکلات رو به رشد سازمان‌ها در کشورهای غربی را ناشی از فرسایش و

تحلیل رفتن سرمایه اجتماعی می‌داند که این امر می‌تواند تأثیر به‌سزایی در مسؤلیت‌پذیری و مشارکت کارکنان و همچنین تعهد سازمانی آنها داشته باشد (فوکویاما، ۱۹۹۹، ۲۹).

انسان‌هایی که عضو یک کانون کوچک اعم از روستا، انجمن، کانون، گروه و شبکه هستند، در ارتباط با دیگر اعضای گروه احساس همدلی، همکاری، مسؤلیت و اعتماد می‌کنند و یکدیگر را به کارها و هنجارهای جمعی تشویق و اطلاعات لازم را جهت کسب منافع مشترک در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند. مسلماً تقویت عوامل ذکرشده در سازمان‌ها منجر به بهبود و ارتقاء تعهد کارکنان در قبال سازمان مطبوع‌شان خواهد شد. بنابراین سرمایه اجتماعی تنها در درون گروه، انجمن یا شبکه اجتماعی تولید می‌شود.

سطوح مختلفی از این مشارکت در گروه‌ها می‌تواند وجود داشته باشد. مثل سطح فردی یا خرد که در واقع همکاری و رابطه دوستانه افراد با یکدیگر با کمیته محدود است. دیگر سطح میانی مثل همکاری و مشارکت اعضا در سازمان‌ها است که هدف این پژوهش نیز بررسی سرمایه اجتماعی در این سطح می‌باشد تا میزان تأثیر آن را بر تعهد سازمانی کارکنان شناسایی نماید و سطح دیگر که گسترده‌تر و کلان محسوب می‌شود مشارکت و تعامل مطلوب فرد با نهادها و سازمان‌های اجتماعی است.

امروزه، با توجه به تغییرات گسترده در عملیات سازمانی، شکل‌های سنتی سرمایه‌ای، مانند: ساختمان‌ها، تجهیزات و منابع مالی دگرگون شده و سرمایه‌های جدیدی، مطرح شده است. این سرمایه‌های غیر ملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان دارند. یکی از این سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه انسانی یا سرمایه فیزیکی، مفهومی است که بسیار فراتر از دارایی‌هایی است که یک فرد در اختیار دارد. یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش تعهد سازمانی نیروی انسانی سازمان‌ها است. تعهد سازمانی دغدغه مهم سازمان‌های امروزی است زیرا محرک اساسی برای رسیدن به نتایج رضایت‌بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می‌رود (نیکچه‌فراهانی و نظری، ۱۳۸۷، ۳۲).

در پژوهش حاضر با توجه به این که تعهد سازمانی یک متغیر تأثیرگذار و با اهمیت در سازمان‌ها به شمار می‌آید و با در نظر گرفتن این واقعیت که این نوع از تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند از عوامل متعددی تأثیر بپذیرد، پژوهشگر به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد. برای این منظور متغیر مستقل پژوهش به سه بعد تقسیم شده و رابطه تک تک این ابعاد در فرضیه‌های مختلف بر روی تعهد سازمانی کارکنان مورد سنجش قرار خواهد گرفت.

۲- چارچوب نظری و تجربی تحقیق

۲-۱- سرمایه اجتماعی

در مورد سرمایه اجتماعی نظریه‌پردازان مختلفی نظریه‌پردازی کردند که در جدول شماره ۱ مشخصات تعدادی از آنها ارائه شده است.

جدول شماره ۱- نظریه‌های مختلف سرمایه اجتماعی

نظریه پردازان	هدف	عناصر اساسی	تعریف از سرمایه اجتماعی
لیداهانی فن ۱۹۱۶	افزایش روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده	حس تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی	سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی دارایی است مانند: حس تفاهم، همدردی و رفاقت در بین افراد و خانواده‌ها
جین جاکوب ۱۹۶۱	داشتن جامعه و شهری سالم	همکاری داوطلبانه، شهروندی و شبکه اجتماعی	شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های قدیمی و مختلط شهری
پیر بورديو	دستیابی به سرمایه انسانی	تعاملات فردی و گروهی، اعتماد، ارزش‌ها و هنجارها	تسهیل در دسترسی به خدمات گروه و ایجاد پیوندهایی با نتیجه به اندازه شبکه برای عضویت افراد در آن
گلن لوری ۱۹۷۷	تولید سرمایه انسانی و اقتصاد درون شهری	همبستگی اجتماعی و اعتماد	مجموعه‌ای از منابع که در سازمانهای اجتماعی به صورت ذاتی وجود دارد و در جامعه پذیری افراد و رشد شناختی و اجتماعی موثر است
جیمز کلمن ۱۹۸۸	تولید سرمایه انسانی و توسعه سیاسی	تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ضمانتهای اجرایی مؤثر	نشان‌دهنده توان ساختار اجتماعی یک گروه و به عنوان منبعی برای ایجاد روابط اجتماعی بین افراد موثر است
رابرت پاتنام ۱۹۹۰	توسعه سیاسی و اقتصادی	تعهد و اعتماد متقابل، ارزش‌های مشترک میان افراد، احساس تعلق و تعاملات اجتماعی	تشکیلات اجتماعی مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که توان اصلاح و ارتقای کارکرد مناسب جامعه را از طریق ایجاد زمینه اعمال هماهنگی داراست
فرانسیس فوکویاما ۱۹۹۷	توسعه اقتصادی	هنجارهای غیررسمی، صداقت و اعتماد	مجموعه‌ای از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان جاری است در آن سهیم هستند
نهایت و گوشال ۱۹۹۸	توسعه سرمایه اجتماعی، توسعه تعاملات و حفظ ارزشهای مشترک گروه	بعد ساختاری، بعد ارتباطی، بعد شناختی	جمع منابع بالفعل و بالقوه در دسترس افراد که ناشی از شبکه روابط متقابل فرد و یا واحد اجتماعی است، می‌باشد

۲-۱-۱- نظریه نهایت و گوشال

در این تحقیق از نظریه نهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شده است که سرمایه اجتماعی را به ۳ بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی طبقه‌بندی می‌کنند:

۲-۱-۱-۱- بعد ساختاری

شامل الگوی پیوندهای میان اعضاء گروه و ترکیب سازمان‌دهی این اعضاست. سلسله مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضاء گروه از جمله شاخص‌های عمده بعد ساختاری هستند.

- پیوندهای موجود در شبکه: شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه

- شکل و ترکیب شبکه: شامل سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه
- تناسب سازمانی: تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر نیز استفاده شود.

۲-۱-۱-۲- بعد ارتباطی

- به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضاء در درون یک گروه اشاره دارد. در این بعد شاخص‌هایی نظیر ارتباط و اعتماد متقابل مطرح است.

- اعتماد
- هنجارها
- تعهدات و روابط متقابل
- تعیین هویت مشترک

۲-۱-۱-۳- بعد شناختی

- این بعد از سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه‌گیری بوده و می‌توان آن را ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست. ارزش‌ها، نگرش، باورها، حکایات، فرهنگ شهری و... در این بعد قرار دارند.

- روایات و حکایات مشترک
- زبان مشترک

۲-۲- تعهد سازمانی

- در مورد تعهد سازمانی هم نظریه‌پردازان مختلف مدل‌سازی کرده‌اند که در جدول زیر تعدادی از آنها ارائه شده است:

جدول شماره ۲- مدل‌های مختلف تعهد سازمانی

انواع مدل‌های تعهد سازمانی	ابعاد تعهد سازمانی
مدل اریلی و چاگمن	۱. ابزاری (متابعت) ۲. هنجاری (همانند سازی و درونی کردن)
مدل آنجل و پری	۱. تعهد به ماندن ۲. تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان)
مدل مایر و شورمن	۱. تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) ۲. تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف)
مدل پنلی و گولد	۱. تعهد اخلاقی ۲. تعهد حسابگرانه ۳. تعهد بیگانگی
مدل آلن و می‌یر	۱. تعهد عاطفی ۲. تعهد مستمر ۳. تعهد هنجاری (تکلیفی)

۲-۲-۱- مدل آلن و می‌یر

در این تحقیق از مدل آلن و می‌یر استفاده شده است که تعهد سازمانی را به ۳ بعد عاطفی، مستمر و هنجاری (تکلیفی) طبقه‌بندی کرده‌اند:

۲-۲-۱-۱- تعهد عاطفی

تعهد عاطفی به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان و تعیین هویت از طریق آن که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود. تعهد عاطفی شامل سه جنبه می‌شود:

- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان

- تمایل فرد برای تعیین هویت از طریق سازمان

- میل به ادامه فعالیت در سازمان

آلن و می‌یر معتقدند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند.

همچنین آنها شرح می‌دهند که تعیین هویت فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهند که ارزش‌های فردی افراد با ارزش‌های سازمان سازگار، و فرد قادر باشد که ارزش‌های سازمان را در خود درونی سازد. بدون شک در این تعیین هویت از طریق سازمان یک رابطه روان‌شناسانه وجود دارد و فرد به خاطر تعیین هویت از طریق سازمان در خود یک نوع احساس غرور می‌کند. جاروس و همکارانش اظهار داشتند که تعهد عاطفی را می‌توان به عنوان یک وابستگی شناختی به سازمان شرح داد (مهناز وحدتی، ۱۳۸۹، ۴۳).

۲-۲-۱-۲- تعهد مستمر

دومین بعد از ابعاد تعهد سازمانی آلن و می‌یر، تعهد مستمر است که بر مبنای سرمایه‌گذاری‌های بیکر قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند. هر چه سابقه او بیشتر شود این سرمایه نیز انباشته تر می‌شود و با از دست دادن آن فرد هزینه بیشتری خواهد داشت. این سرمایه‌گذاری‌ها شامل زمان کسب مهارت‌های ویژه سازمان می‌شود که قابل انتقال نیست. رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و هزینه‌های دیگری وجود ندارد که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد. آلن و می‌یر تعهد مستمر را صورتی از دلبستگی‌های روانی فرد به سازمان می‌دانند که از ادراک کارکنان از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهند، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی‌های فرد از هزینه‌های ترک سازمان می‌شود. بنابراین در این شکل از تعهد دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او در باقی ماندن در سازمان یک تلاش برای حفظ مزایای حاصل از ارتباط با سازمان است. راهوک این نوع وابستگی را به عنوان یک نوع

معامله می‌داند. او معتقد است که کارکنان سرمایه‌گذاری هایشان را در سازمان بر مبنای آنچه در سازمان گذاشته‌اند و آنچه با ماندن در سازمان به دست خواهند آورد، محاسبه می‌شود. برای مثال یک فرد ممکن است تغییر در یک سازمان را به دلیل پول و زمانی که صرف یک برنامه‌بازنشستگی کرده است، ترجیح دهد. علاوه بر ترس از دست دادن سرمایه‌گذاری‌ها، تعهد سازمانی در فرد به خاطر مشاهده یا درک عدم وجود جایگزین‌های شغلی نیز به وجود می‌آید. آلن و می‌یر بیان می‌کنند که یک چنین تعهدی از جانب فرد نسبت به سازمان بر مبنای ادراک او از موقعیت‌های استخدامی خارج از سازمان است. در واقع این نوع تعهد زمانی به وجود می‌آید که فرد به این باور برسد که توانایی‌های او قابل عرضه در بازار نیست، یا اینکه فاقد مهارت لازم برای رقابت در زمینه مورد نظر است. این چنین کارکنانی یک نوع احساس و دلبستگی نسبت به سازمان فعلی خود خواهند داشت. افرادی که در محیط‌هایی کار می‌کنند که آموزش‌ها و مهارت‌های دریافتی آنها بیشتر مخصوص صنعت خاصی است، احتمال زیادی دارد که دارای این نوع تعهد سازمانی باشند. در نتیجه کارکنان احساس می‌کنند که به علت هزینه‌های اجتماعی، روانشناختی و سایر هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان مجبورند نسبت به سازمان متعهد باشند. برخلاف تعهد عاطفی که شامل وابستگی‌های عاطفی است، تعهد مستمر منعکس‌کننده هزینه‌های ترک سازمان در مقابل منافع ماندن در آن است. همچنین در تعهد عاطفی، کارکنان در سازمان می‌مانند چون علاقه به ماندن در سازمان دارند، در صورتی که در تعهد مستمر کارکنان به علت تحمیل هزینه‌هایی برای آنان مجبورند که در سازمان بمانند (فالگینرگ و اسپینز، ۲۰۰۷: ۶۱).

۲-۱-۳- تعهد تکلیفی یا هنجاری

سومین بعد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. تعهد تکلیفی، به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰، ۸۴). درباره این بعد از ابعاد تعهد سازمانی نسبت به ابعاد دیگر تحقیقات کمتری صورت گرفته است. رندال و کوهن به تعهد هنجاری از منظر نوعی تعهد اخلاقی نگریسته‌اند که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان روی آن انجام داده، در خود احساس وظیفه می‌کند. آنها معتقدند که زمانی که این احساس در فرد به وجود آید سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده است و یک نوع احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد (مهناز وحدتی، ۱۳۸۹، ۸۱). ارائه کنندگان این مدل، معتقدند که بهتر است تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی را به عنوان اجزای تشکیل‌دهنده تعهد در نظر گرفت تا انواع خاص آن (صادقی‌فر، ۱۳۸۶، ۳۹).

۲-۳- نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی

بطور کلی مطرح شد که سرمایه اجتماعی عبارت است از هنجارها و شبکه‌ها که افراد را قادر می‌سازد تا بتوانند به صورت جمعی اقدام به فعالیت کنند.

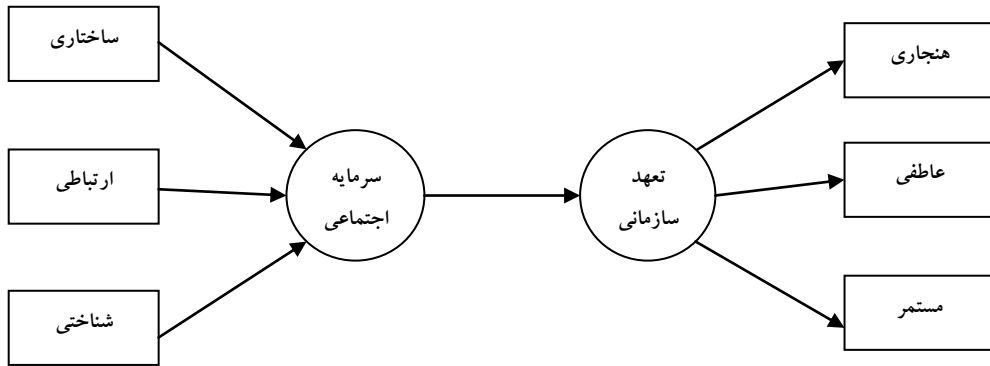
سرمایه اجتماعی این توانایی را به وجود می‌آورد که در صورت وجود آن در سازمان افراد با سوابق متفاوت به صورت یک کل منسجم و واحد در آیند و به یکدیگر متعهد و وفادار باشند و در نتیجه نوعی رابطه اختصاصی میان این کل به وجود می‌آید. یک نوع از احساس تعهد نسبت به سازمان نیز امکان وجود پیدا می‌کند (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱، ۳۲). سرمایه اجتماعی در زمینه سازمانی بسیار مهم است زیرا از طریق پیوندهای اجتماعی قوی‌ای که میان افراد و سازمان ایجاد می‌کند منجر به تقویت تعهد سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی می‌تواند از طریق بذریاشی سرمایه اجتماعی پرورش و گسترش یابد. برخلاف عوامل سازمانی دیگر مانند رضایت شغلی که به وسیله موضوعات مخصوص کنترل می‌شود و تحت تأثیر اقدامات مدیریتی قرار می‌گیرد؛ سرمایه اجتماعی می‌تواند به وسیله اقدامات سازمانی و سرانجام توسط کارگزاران و کارکنان تحت تأثیر و کنترل قرار گیرد (بهارلو، ۱۳۸۷، ۵۱).

هاتمن (۲۰۰۵) بر روی اهمیت رفتار مدیریت تأکید می‌کند. او نیز استدلال می‌کند که مدیریت سازمان از توانایی تقویت روحیه جمعی و نگرش‌های حمایتی در بین کارکنان از طریق فهماندن تدریجی و ایجاد یک احساس حسن نیت در درون سازمان برخوردار است. در نهایت نظریه پردازان به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی فزاینده منجر به خلق یک محیط کاری یکپارچه و دوستانه می‌شود که در نهایت منجر به تقویت تعهد سازمانی خواهد شد. سرمایه اجتماعی قادر است تا اشخاص را با یکدیگر مرتبط و از طریق این ارتباط آنها را به سازمان مرتبط کند. برایان و پرکینزا (۱۹۸۲) خاطر نشان کردند که سرمایه اجتماعی تنها یک ناحیه از درون سازمان است که می‌تواند اثرات رضایت شغلی پایین و توانمندسازی و تعهد سازمانی را بهبود بخشد. یک کارمند توانمندتر می‌تواند با همکارانش پیوند برقرار کند و همچنین شخصی که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشد، متعهدتر است. در مورد یک کارمند متعهدتر نیز می‌توان مطرح کرد که احتمال بیشتری وجود دارد که از تعهد بالایی نسبت به سازمان برخوردار باشد، در سازمان ماندگار شود و غیبت و تأخیر کمتری و از رضایت فزاینده‌ای برخوردار باشد. تمایل و علاقه به تعهد سازمانی به نوبه خود ناشی از ارتباطات چندگانه مسلطی را در کاهش احتمال از دست دادن یک کارمند بازی می‌کند. کارکنانی که از سطح بالای تعهد سازمانی برخوردارند احتمال بیشتری می‌رود که از سازمان حمایت کنند و احتمال کمتری دارد که در پی استخدام در سازمان دیگری برآیند. بنابراین نرخ ابقاء و نگهداری افزایش می‌یابد (فروند، ۲۰۰۵، ۲۷). نقدی و بهارلو (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی کارکنان بویژه تعهد عاطفی آنها تأثیر معناداری دارد. صدیقه خورشید (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی ارتباطی بر تعهد

سازمانی تأثیر معناداری دارد در حالی که ابعاد ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی چنین تأثیری معناداری را بر تعهد سازمانی ندارند.

در این تحقیق در بخش سرمایه اجتماعی از نظریه نهاییت و گوشال و در بخش تعهد سازمانی از مدل آلن و می‌یر استفاده شده است که ابعاد آن در مدل نظری تحقیق آمده است:

شکل شماره ۱ - مدل نظری تحقیق



۳- فرضیات تحقیق

الف- فرضیه اصلی:

میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ... آملی رابطه معناداری وجود دارد.

ب- فرضیات فرعی:

۱- میان بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ... آملی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- میان بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ... آملی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- میان بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ... آملی رابطه معناداری وجود دارد.

۴- روش‌شناسی تحقیق**۴-۱- روش تحقیق**

در این مقاله روش تحقیق تبیینی (از نوع رابطه‌ای و به هر در شکل همبستگی و علی) است. بر مبنای هدف روش تحقیق از نوع کاربردی است. یعنی هدف آن کاربرد عملی در زندگی و حل مسأله‌ای فردی، گروهی و اجتماعی است.

۴-۲- روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق از دو نوع روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جهت تدوین چارچوب نظری از کتاب‌ها و مقالات معتبر فارسی و لاتین استفاده شده است و برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از روش پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است.

۴-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان رسمی و غیر رسمی (پیمانی و قراردادی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت‌الله آملی می‌باشد که تعداد کل آن ۱۵۲ نفر است. میزان حجم نمونه کل بر اساس جدول مورگان است که برای یک جامعه ۱۴۹ نفری، ۱۰۸ نفر مناسب خواهد بود. بنابراین اندازه نمونه ۱۰۸ نفر است و از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده استفاده شده است.

۴-۴- اعتبار و پایایی تحقیق

برای تعیین اعتبار این تحقیق از اعتبار محتوایی^۱ و صوری^۲ استفاده شده است. با توجه به این که در تحقیق حاضر با بررسی و مطالعه نظریات و تحقیقاتی که در مورد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی و توسط متخصصان متبحر مربوطه انجام پذیرفت سعی شد مناسب‌ترین و مرتبط‌ترین گویه‌هایی که متغیرهای تحقیق را می‌سنجد استفاده شود و حتی برای تعدیل بیشتر و بهتر یک پیش‌آزمون^۳ نیز انجام پذیرفت؛ لذا اعتبار محتوایی ابزار تحقیق تأمین گردید با این وجود به جهت تطبیق بیشتر آن با شرایط جامعه آماری و انجام اصلاحات بیشتر و بهتر، پرسش‌نامه طراحی شده در اختیار تعدادی از استادان و متخصصان رشته‌های مختلف علمی که درباره سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکرده‌اند قرار گرفت و

1 -Content Validity

2 -Face Validity

3 -Pretest

از نظرهای کارشناسی آنان برای شناسایی اعتبار شاخص‌ها استفاده گردید. بدین ترتیب اعتبار صوری ابزار تحقیق نیز تأمین گردید.

برای تعیین پایایی تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ که از مناسب‌ترین روش‌های محاسبه‌ی پایایی است، استفاده شده است میزان آلفای کرونباخ برای متغیر سرمایه اجتماعی ساختاری ۸۰٪ (با ۵ گویه)، متغیر سرمایه اجتماعی شناختی ۸۱٪ (با ۵ گویه)، متغیر سرمایه اجتماعی ارتباطی ۷۹٪ (با ۷ گویه) و برای متغیر تعهد سازمانی ۸۰٪ (با ۲۰ گویه) است که چون همگی از ۷۰ درصد بیش‌تر است نشان می‌دهد که هماهنگی درونی و پایایی گویه‌ها در سطح مطلوبی است.

۴-۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است که در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

برای یافته‌های توصیفی از شاخص‌های آماری فراوانی مطلق، نسبی، مد، میانه، میانگین، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی، کمینه، بیشینه، دامنه تغییرات و آزمون کولموگروف- اسمیرنوف تک‌نمونه‌ای و برای یافته‌های تبیینی از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شده است.

۴-۶- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

۴-۶-۱- تعاریف مفهومی

۴-۶-۱-۱- تعاریف مفهومی سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه در دسترس افراد که ناشی از شبکه روابط متقابل متعلق به فرد یا واحد اجتماعی است، می‌باشد. سرمایه اجتماعی هم شامل شبکه و هم شامل دارایی‌هایی است که احتمال بسیج شدن آن از طریق شبکه‌ها وجود دارد (نهایت و گوشال، ۱۹۹۸، ۵۱).

۴-۶-۱-۲- تعاریف مفهومی بعد ساختاری

شامل الگوی پیوندهای میان اعضاء گروه و ترکیب سازماندهی این اعضاء است (نهایت و گوشال، ۱۹۹۸، ۵۱).

۴-۶-۱-۳- تعاریف مفهومی بعد ارتباطی

به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضاء در درون یک گروه اشاره دارد. در این بعد شاخص‌هایی نظیر اعتماد و ارتباط متقابل مطرح است (نهایت و گوشال، ۱۹۹۸، ۵۲).

۴-۱-۶-۴- تعریف مفهومی بعد شناختی

این بعد از سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه‌گیری بوده و می‌توان آن را ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست (نهاپیت و گوشال ، ۱۹۹۸ ، ۵۲).

۴-۱-۶-۵- تعریف مفهومی تعهد سازمانی

درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۷: ۶۶).

۴-۱-۶-۶- تعریف مفهومی تعهد عاطفی

تعهد عاطفی به معنای وابستگی عاطفی به سازمان است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۷، ۶۶).

۴-۱-۶-۷- تعریف مفهومی تعهد مستمر

تمایل به انجام‌دادن فعالیت‌های مستمر در سازمان (آلن و می‌یر، ۱۹۹۷، ۶۶).

۴-۱-۶-۸- تعریف مفهومی تعهد هنجاری

تعهد هنجاری احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۷، ۶۷).

۴-۲-۶-۲- تعاریف عملیاتی

۴-۲-۶-۱- تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی

منظور از سرمایه اجتماعی در این تحقیق ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی‌ای که می‌توانند حس همکاری و اطمینان را در میان کارکنان سازمان‌ها پدید آورند.

۴-۲-۶-۲- تعریف عملیاتی بعد ساختاری

به سلسله مراتب موجود بین کارکنان و روابط بین آنها اشاره دارد.

۴-۲-۶-۳- تعریف عملیاتی بعد ارتباطی

به ارتباطات متقابل کارکنان با یکدیگر و شدت این ارتباطات اشاره دارد.

۴-۲-۶-۴- تعریف عملیاتی بعد شناختی

به علائم و ابزارهای ارتباطی موجود در سازمان اشاره دارد.

۴-۲-۶-۵- تعریف عملیاتی تعهد سازمانی

تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد.

۴-۶-۲-۶- تعریف عملیاتی تعهد عاطفی

وابستگی عاطفی به سازمان به طوری که فرد اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند.

۴-۶-۲-۷- تعریف عملیاتی تعهد مستمر

مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود.

۴-۶-۲-۸- تعریف عملیاتی تعهد هنجاری

تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان به خاطر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان را منعکس می‌کند.

۵- تحلیل یافته‌ها

تحلیل یافته‌ها در دو بخش توصیفی و تبیینی آمده است.

۵-۱- یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی در سه بخش متغیرهای زمینه‌ای، اصلی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای آمده است که در زیر جدول یافته‌های توصیفی متغیرهای زمینه‌ای می‌آید:
جدول شماره ۳- یافته‌های توصیفی متغیرهای زمینه‌ای

متغیرهای زمینه‌ای	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۷۴	۶۸/۵
زن	۳۴	۳۱/۵
میزان سن		
کمتر از ۳۰ سال	۲۴	۲۲/۳
بین ۳۱ تا ۴۰	۵۲	۴۸/۵
بالاتر از ۴۱ سال	۳۲	۲۹/۲
سطح تحصیلات		
فوق دیپلم	۲	۱/۹
لیسانس	۳۷	۳۴
فوق لیسانس	۶۹	۶۴/۱
میزان سابقه کار		
کمتر از ۵ سال	۱۴	۱۲/۶
بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۳	۲۱/۴
بالاتر از ۱۱ سال	۷۱	۶۶
جمع	۱۰۸	۱۰۰

همانطور که ملاحظه می‌شود بیشترین فراوانی را به لحاظ جنسیت ابتدا مردان و سپس زنان، به لحاظ و میزان سن به ترتیب گروه ۳۱ تا ۴۰ سال، بالاتر از ۴۱ سال و کمتر از ۳۰ سال، به لحاظ سطح تحصیلات به ترتیب فوق لیسانس، لیسانس و فوق دیپلم و به لحاظ میزان سابقه کار به ترتیب گروه بالاتر از ۱۱ سال، بین ۶ تا ۱۰ سال و کم تر از ۵ سال تشکیل می‌دهند.

در جدول زیر هم یافته‌های توصیفی متغیرهای اصلی (مستقل و وابسته) آمده است. کلیه‌ی متغیرها در بازه ۵-۱ نمره‌گذاری شده‌اند.

جدول شماره ۴- یافته‌های توصیفی متغیرهای اصلی

متغیرها	ابعاد		مد	میانه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	دامنه تغییرات
سرمایه اجتماعی	ساختاری	شناختی	۲/۳۰	۲/۳۵	۲/۳۲	۰/۶۸	-۰/۲۵	-۰/۴۳	۰	۴/۸۲	۴/۸۲
	ارتباطی		۲/۴۰	۲/۵۰	۲/۴۶	۰/۴۲	-۰/۳۹	-۰/۴۸	۰/۸۰	۴/۸۶	۴/۸۶
	هر سه بعد		۲/۳۳	۲/۴۳	۲/۳۸	۰/۶۰	-۰/۵۴	-۰/۵۵	۰/۶۰	۴/۷۸	۴/۱۸
متغیر وابسته	تعهد سازمانی		۲/۲۲	۲/۲۵	۲/۱۸	۰/۵۷	-۰/۲۸	-۰/۴۵	۰/۴۲	۴/۵۴	۴/۱۲

همان‌طور که ملاحظه می‌شود هم میانگین سرمایه اجتماعی کل و تمامی ابعادش و هم میانگین تعهد سازمانی زیر سطح متوسط (۲/۵) قرار دارد که نشان دهنده‌ی وضعیت نامناسبی است. میانگین متغیر وابسته (تعهد سازمانی) از متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) و تمامی ابعادش پایین‌تر است.

در بین ابعاد سرمایه اجتماعی به ترتیب بالاترین میانگین را ابعاد ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند. میانگین سرمایه اجتماعی کل از ابعاد ساختاری و شناختی بالاتر و از بعد ارتباطی پایین‌تر شد. سایر شاخص‌های آمار توصیفی نیز در جدول بالا آمده است.

در ادامه نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای برای بررسی نرمال بودن توزیع آماری متغیرها آمده است:

جدول شماره ۵- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای برای پذیره نرمال بودن.

متغیرها	ابعاد			مد	میانه	میانگین
متغیرهای مستقل	سرمایه اجتماعی			۱۰۸	۰/۰۹۲	۰/۱۲۱
	سرمایه اجتماعی کل			۱۰۸	۰/۱۰۶	۰/۰۹۸
	تعهد سازمانی			۱۰۸	۰/۱۳۰	۰/۱۳۸
متغیر وابسته	تعهد سازمانی			۱۰۸	۰/۲۱۳	۰/۱۶۷
				۱۰۸	۰/۱۶۰	۰/۱۵۲

چون سطح معناداری کلیه متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر بود بنابراین توزیع آماری همه‌ی آنها توزیعی نرمال است.

۲-۵- یافته‌های تبیینی

در این بخش فرضیات تحقیق در قالب جداولی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۱-۲-۵- تحلیل همبستگی

جدول شماره ۶- ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

سطح معناداری	ضرایب همبستگی	متغیر وابسته
		متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۰/۴۱	سرمایه اجتماعی ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۴۳	سرمایه اجتماعی شناختی
۰/۰۰۰	۰/۵۵	سرمایه اجتماعی ارتباطی
۰/۰۰۰	۰/۴۶	سرمایه اجتماعی کل

همانطوری که ملاحظه می‌شود چون سطح معناداری همه‌ی متغیرها از ۰/۰۱ کم تر بود لذا هم رابطه‌ی متغیر اصلی مستقل هم متغیرهای فرعی مستقل با متغیر وابسته با احتمال بیش از ۹۹ درصد معنی دار شد. در بین متغیرهای فرعی بالاترین ضریب همبستگی را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند و ضریب همبستگی متغیر اصلی یعنی سرمایه اجتماعی کل از متغیرهای فرعی سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی بیشتر شد و از متغیر فرعی سرمایه اجتماعی ارتباطی کمتر شد.

۲-۲-۵- تحلیل رگرسیون چند متغیره

برای پیش‌بینی و تبیین متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی به وسیله‌ی متغیرهای مستقل تحقیق از روش رگرسیون خطی چند گانه^۱ و به روش هم‌زمان^۲ استفاده شده است. در ادامه در قالب جداول شماره ۷ و ۸ نتایج و توضیحات آن ارائه شده است:

جدول شماره ۷- خلاصه مدل و تحلیل واریانس رگرسیون

ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیل شده R^2_{adj}	توان آزمون F	سطح معناداری sig
۰/۴۷۵	۰/۴۱۳	۰/۴۰۶	۷۷/۵۳۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۸- ضرایب تأثیر رگرسیونی

سطح معناداری sig	اهمیت نسبی هر متغیر T	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده		مدل Model
		Beta	B	
۰/۱۷۱	۱/۳۰۵			(Constant)
۰/۰۰۴	۳/۸۶۴	۰/۱۹۶	۰/۰۲۹	سرمایه اجتماعی ساختاری
۰/۰۰۰	۵/۳۸۷	۰/۲۱۸	۰/۰۲۲	سرمایه اجتماعی شناختی
۰/۰۰۰	۸/۱۰۵	۰/۳۴۱	۰/۰۳۱	سرمایه اجتماعی ارتباطی

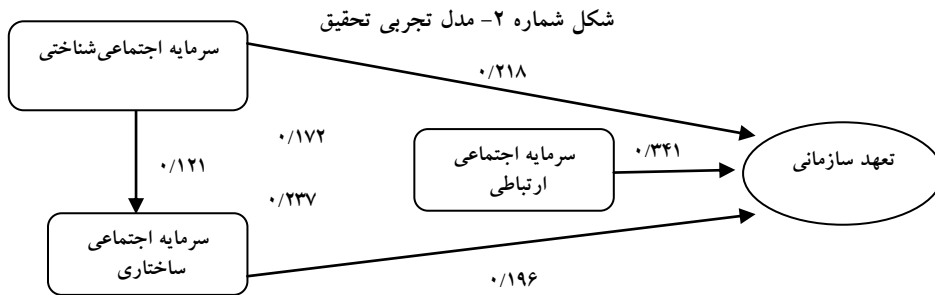
در جدول خلاصه‌ی مدل و تحلیل واریانس رگرسیون آمده است که ضریب همبستگی چندگانه (ضریب همبستگی میان مجموعه‌ی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته را گویند.) برابر ۰/۴۷۵ است که نشان‌دهنده‌ی ضریب همبستگی بالایی است. ضریب تعیین برابر ۰/۴۱۳ است که نشان می‌دهد مجموعه متغیرهای مستقل ۴۱/۳ درصد از واریانس و تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند که مقدار مناسبی است. مابقی تغییرات متغیر وابسته تحقیق (۵۸/۷ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e^2) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است. ضریب تعیین تعدیل شده هم که بر اساس تعداد متغیرهای مستقل، حجم نمونه و درجه آزادی ضریب تعیین را اصلاح و تعدیل می‌کند برابر ۴۰/۶ درصد است که باز هم مقدار مناسبی برای تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته است. در این جدول ملاحظه می‌شود که میزان F در سطح بیش از ۹۹ درصد و سطح خطای کمتر از ۱ درصد معنادار است که حاکی از شانس نبودن رابطه‌ی میان متغیرهاست. در جدول ضرایب تأثیر رگرسیونی مقدار Constant (۰/۱۰۱) همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیرهای مستقل (یعنی زمانی که میزان متغیرهای مستقل صفر است) نشان می‌دهد. بر اساس مقادیر Beta نیز که ضرایب رگرسیون استاندارد شده است امکان مقایسه و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرها در تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته فراهم می‌شود. بنابراین به عنوان مثال بر اساس Beta به دست آمده برای سرمایه اجتماعی ارتباطی می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف معیار سرمایه اجتماعی ارتباطی، به اندازه‌ی ۰/۳۴۱ انحراف معیار متغیر وابسته (تعهد سازمانی) افزایش می‌یابد. بالاترین مقدار بتا به ترتیب متعلق به متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری است. بر اساس مقادیر Constant و Beta متغیرهایی که اثر آن‌ها بر متغیر وابسته معنی‌داری شد معادله‌ی رگرسیون چندگانه‌ی تحقیق حاضر در ادامه آمده است.

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \dots + bx_n + ei$$

تعهد سازمانی = $0/101 + 0/196$ (سرمایه اجتماعی ساختاری) + $0/218$ (سرمایه اجتماعی شناختی) + $0/341$ (سرمایه اجتماعی ارتباطی)

۵-۲-۳- تحلیل مسیر

برای بررسی میزان و مسیر تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته، میزان کاذب بودن روابط میان متغیرها (یعنی چقدر از روابط موجود در تحقیق ناشی از متغیر مستقل مورد نظر و چقدر ناشی از متغیرهای خارج از تحلیل ماست) و تطابق مدل نظری تحقیق با مجموعه‌ای از داده‌ها از تحلیل مسیر استفاده می‌شود. بنابراین در تحلیل مسیر مدل نظری تحقیق مبنی بر الگوی روابط علی میان متغیرها مورد آزمون قرار گرفته و این مدل نظری پس از اجرای آزمون، به مدل تجربی تحقیق تبدیل می‌شود. در این تحقیق برای تحلیل مسیر از مدل اکتشافی^۱ استفاده شده است که در زیر ارائه می‌شود.



بعد از محاسبه تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل (مستقیم و غیرمستقیم با هم) همه‌ی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نهایی تحقیق، نتایج آن را در قالب جدول زیر ارائه می‌دهیم:

جدول شماره ۹- تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

انواع تأثیر			متغیرها
کل	غیر مستقیم	مستقیم	
۰/۲۷۷	۰/۰۸۱	۰/۱۹۶	سرمایه اجتماعی ساختاری
۰/۳۱۰	۰/۰۹۲	۰/۲۱۸	سرمایه اجتماعی شناختی
۰/۳۴۱	-	۰/۳۴۱	سرمایه اجتماعی ارتباطی

۱. در تحلیل مسیر برای ورود متغیرهای وابسته میانی به مدل بعد از مرحله ی اول یعنی ورود متغیر وابسته نهایی دو روش وجود دارد:

الف- بر اساس بالاترین ضریب بقای متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نهایی که به آن مدل اکتشافی گویند که در تحقیق حاضر از آن استفاده شده است.

ب- بر اساس مدل نظری و مفهومی تحقیق که فرض کرده کلام متغیرهای مستقل بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته نهایی تحقیق دارند.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در میان تأثیرات مستقیم هر ۳ متغیر تأثیراتشان معنی‌دار شد که در میان آنها بیش‌ترین تأثیر را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند. در میان تأثیرات غیرمستقیم نیز، بیشترین تأثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی شناختی، ساختاری و در انتها ارتباطی داشت که تأثیر غیرمستقیمی نداشت و در میان تأثیرات کل هم، بیشترین تأثیر را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند.

۶- نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط و تأثیر بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت‌الله املی بوده است. در بخش یافته‌های توصیفی مشخص شد که هم میانگین متغیر مستقل یعنی سرمایه اجتماعی و تمام ابعاد آن (ساختاری، شناختی و ارتباطی) و هم میانگین متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی زیر سطح متوسط قرار داشتند که نشان دهنده وضعیت نامناسبی است. در بخش یافته‌های تبیینی مشخص شد که رابطه‌ی تمامی فرضیه‌ها اعم از فرضیه اصلی (رابطه متغیر سرمایه اجتماعی کل با تعهد سازمانی) و فرضیات فرعی (رابطه ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی) معنادار شدند. بالاترین ضریب همبستگی را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، کل، شناختی و ساختاری داشتند. در تحلیل رگرسیونی هم مشخص شد که تمامی متغیرها تأثیر معناداری بر متغیر وابسته داشتند. بیش‌ترین تأثیر را به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند. در کل هم این سه متغیر توانستند ۴۰/۶ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند که مقدار مناسبی است. در بخش تحلیل مسیر هم، مسیر و میزان تأثیرات مستقیم غیرمستقیم ارائه شد. که تأثیر مستقیم همان Beta رگرسیونی بود که ترتیب تأثیرات متغیرها ذکر شد. بیشترین تأثیر غیرمستقیم را به ترتیب سرمایه اجتماعی شناختی، ساختاری و در انتها ارتباطی داشت که تأثیر غیر مستقیمی نداشت. بیشترین تأثیرات کل را هم به ترتیب متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطی، شناختی و ساختاری داشتند. همان‌طور که دیده شد بین سرمایه اجتماعی کارکنان و میزان تعهد سازمانی آنان ارتباط و تأثیر معناداری وجود دارد که نشان می‌دهد با تقویت سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. تعهد سازمانی یعنی این که افراد احساس هویت و وابستگی به سازمان داشته باشند. تعهد یکی از عوامل تعیین‌کننده کلیدی اثربخشی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته می‌شود. رسیدن به تعهد نیازمند به یک سیستم مدیریت چند وجهی و جامع شامل سیاست‌ها و اقدامات واقعی، یکپارچه و سازگار با یکدیگر است. یکی از جنبه‌های بسیار مهم سرمایه اجتماعی عضویت در شبکه‌هاست. شبکه‌ها تعهد و وفاداری بین اعضا و حمایت سازمانی را بوجود آورند. در داخل شبکه‌ها تسهیم قابل ملاحظه‌ای از اطلاعات، مهارت‌ها و اهداف سازمانی وجود دارد که درک و دریافت هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی

با کمک شبکه‌ها جزء مهمی در ارتباط موفق کارکنان در سازمان محسوب می‌شود و این امر به نوبه‌ی خود در تقویت متقابل سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی مؤثر است. نتایج این پژوهش، نتایج پژوهش‌های برایانت و پرکنیزا (۱۹۸۲)، کوهن و پروساک (۲۰۰۱)، هاتمن (۲۰۰۵) و نقدی و بهارلو (۱۳۸۸) را تأیید می‌کند و نتایج پژوهش صدیقه خورشید (۱۳۹۱) در مورد ارتباط سرمایه اجتماعی ارتباطی با تعهد سازمانی را تأیید ولی ارتباط سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی با تعهد سازمانی را رد می‌کند.

۷- پیشنهادات

با توجه به این که در این تحقیق ارتباط و تأثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی اثبات شد و معنادار بود و از آن جا که هر دو متغیر از مؤلفه‌های بسیار مهم برای پیشرفت و ترقی هر سازمانی هستند و به تقویت همدیگر کمک می‌کنند در این راستا پیشنهادات زیر می‌تواند کارساز باشد:

۱- انجام آزمون ارزش‌یابی میزان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی به عنوان یکی از شروط ورود به سازمان؛

۲- ارزش‌یابی دوره‌ای میزان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان توسط مدیران بخش‌های مختلف؛

۳- آموزش‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت در مورد تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی؛

۴- پرداخت‌های انتخابی به کارکنان بر اساس انتخاب بهترین کارکنان در بخش‌های مختلف بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی؛

۵- انجام عملیات تحقیقات و پژوهش‌های علمی و بررسی‌های لازم در زمینه‌ی محدودیت‌های سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی و چگونگی رفع آن.

فهرست منابع

منابع فارسی:

۱- بوردیو، پیر، (۱۳۸۱)، نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی، ترجمه مرتضی مردیها، انتشارات نقش و نگار.

۲- بهارلو، علی‌اصغر، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی نفت ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

- ۳- رحمانی، محمود، کاوسی، اسماعیل، (۱۳۸۷)، اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی بخش‌های دولتی و خصوصی، انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- ۴- صادقی‌فر، جعفر، (۱۳۸۶)، ارزش فردی و تعهد سازمانی، انتشارات نوید شیراز، شیراز، چاپ اول.
- ۵- فوکویاما، فرانسیس، (۱۳۸۵)، پایان نظم، ترجمه غلام توسلی، انتشارات جامعه ایرانیان، تهران.
- ۶- کلمن، جیمز، (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی.
- ۷- نیکچه فراهانی، حمید، نظری، غلامرضا، (۱۳۸۷)، نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار، مجله تدبیر، شماره ۲۰۲.
- ۸- وحدتی، مهناز، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز پارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.

منابع لاتین :

- 9- Fukuyama, F. (1999). *Social capital and civil society*. Prepared for delivery at the IM.
- 10- Mayyer, R. & Schoorman, D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of March and Simon model. *Journal of organizational behavior*, 19. No 1.
- 11- Meyyer, J. & Allen, N. (1997). *Advanced topics in arganizational behavior commitmeny in the workplace theory research and application international educational and propessional publisher*.
- 12- Meyyer, J. & Hersvovich, I. (2001). commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Managment Review*, Vol 11.
- 13- Mowday, I. (1998). Refection on the study nd relevance of organizational commitment. *Human Resource Managment Review*, Vol 8.
- 14- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. *Academy of Management Rewiew*. No 23.
- 15- Sandefur, C. Meier, A. & Hernandez, P. (1999). *Families, social capital and educational continuation*. University of Wisconsin-Madison CDE.