

مدیریت سرمایه اجتماعی

دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۳

صفحات ۱۳۷ - ۱۱۹

بررسی وضعیت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌های اجرایی

استان قم

حسن زارعی‌متین^۱، مصطفی ملایی^{۲*}

۱. استاد دانشکده مدیریت، پردیس فارابی، دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۴/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۲۰)

چکیده

سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه‌های انسانی و سازمانی به عنوان منبعی ارزشمند اشاره دارد. این پژوهش با هدف بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌ها و شاخصه‌های ارزیابی آن، و بررسی تطبیقی وضعیت این مفهوم در بین سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) و تلاش برای ایجاد تصویری روشن از ابعاد این سرمایه مهم انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی و سازمان‌های زیرمجموعه آن در استان قم است. ابزار پژوهش پرسشنامه است که روایی آن به روش روایی عاملی تأیید شد و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. آلفای معادل ۰/۹۰۹ نشان از پایایی خوب ابزار تحقیق است. آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق آزمون تی استیودنت انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد وضعیت همه مؤلفه‌های شناسایی شده، و به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مورد بررسی مطلوب و مساعد است.

کلیدواژگان

دستگاه‌های اجرایی، سرمایه اجتماعی، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی.

مقدمه

امروزه یکی از مشخصات زندگی اجتماعی، انزوای اجتماعی است که شبکه ارتباطی^۱ افراد را با فرسایش روبه‌رو کرده است. فردگرایی، خودخواهی و زیاده‌خواهی بشر امروزی کاهش روابط اجتماعی^۲ را به همراه آورده است و کمیت و کیفیت روابط اجتماعی تنزل شدید یافته است. سرمایه اجتماعی^۳ براساس مجموعه شواهدی که در این تحقیق به‌کار گرفته شده است، همچنین، بر اساس اتفاق‌نظری که میان معرفی‌کنندگان و ارزیابی‌کنندگان آن، که عمدتاً نویسندگان غربی‌اند، شامل «مجموعه باورها، اعتقادات، ارزش‌ها و اعتماد عمومی که باعث کاهش هزینه‌های عمومی می‌شود»، است. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها^۴ یا ارزش‌های غیررسمی^۵ تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون^۶ دارند، در آن سهیم‌اند.

در مدیریت امروزی، نیروی انسانی به عنوان سرمایه و دارایی راهبردی شناخته می‌شوند؛ ما چطور برنامه‌ریزی کنیم تا نیروی انسانی به عنوان دارایی راهبردی باقی بماند. نیروی انسانی زمانی دارایی راهبردی محسوب می‌شود که در قالب مجموعه‌ای یادگیرنده دور هم جمع شوند و به‌طور جمعی^۷ عمل کنند. دور هم جمع شدن از طریق یکسری مؤلفه‌هایی انجام می‌گیرد و توسعه می‌یابد که به آن‌ها مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌گوییم و رعایت و افزایش آن‌ها باعث ایجاد مزیت رقابتی و حفظ، رشد و توسعه سازمان‌ها می‌شود. میزان سرمایه اجتماعی موجود در سازمان‌ها تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر انسجام و پیوستگی افراد جامعه دارد و هر چه این انسجام بیشتر باشد، نشانگر سطح بالای اعتماد اجتماعی در بین افراد جامعه است و به‌طور طبیعی، موجب ثبات اجتماعی لازم

-
1. Communication Network
 2. Social Relationship
 3. Social Capital
 4. Norms
 5. Informal Values
 6. Cooperation
 7. Collective

برای پیشبرد برنامه‌های توسعه و کاهش هزینه‌های آن است. شواهد نشان‌دهنده وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت روانی کارکنان است (Verduin et al., 2014, p.1). از ضرورت‌های دیگر بحث در این زمینه، این است که بی‌توجهی به سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن می‌تواند بیش از هر عامل دیگری، تنگناها و محدودیت‌هایی در برابر افزایش بهره‌وری و دستیابی به توسعه، یا حصول برنامه‌های سازمانی به اهداف خود و مشکل‌آفرینی کند، یا اینکه ثبات مدیریتی، اجتماعی سازمان‌ها را به خطر اندازد، شایان ذکر است از آنجا که برنامه‌ریزی‌های سازمانی و اجرای آن‌ها در خلاء انجام نمی‌گیرد، بلکه باید همه ابعاد محیطی را شناسایی کرد، به‌ویژه اینکه برنامه‌ها باید منطبق بر ارزش‌های متعالی سازمانی و باشد تا موجب افزایش اعتماد اجتماعی به عنوان شاکلۀ اصلی سرمایه اجتماعی، به‌ویژه از لایه‌های زیرین اجتماع نسبت به طبقه حاکم، یا حتی اعتماد اجتماعی بین افراد جامعه شود، در نتیجه، هزینه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی برنامه‌های توسعه به حداقل کاهش یابد، این پژوهش به دنبال پاسخ این سؤال‌های اصلی است که شاخص‌های سنجش سرمایه اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزی کدامند؟ و وضعیت این سرمایه از لحاظ مؤلفه‌های شناسایی شده آن در سازمان جهاد کشاورزی و زیر مجموعه‌های این سازمان در استان قم چگونه است؟

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

از سرمایه اجتماعی تعریف‌های متعددی بیان شده است. به زعم کریشنا سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی است که موجب مشارکت می‌شود، مشارکت سبب نهادینه‌شدن هنجارها می‌شود و اعتماد به مدیریت را زیاد می‌کند مشارکت داوطلبانه به افراد قدرت، اختیار و زمینه ارتباط می‌دهد (Krishna, 2005, p.79).

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع است که جزء ذاتی روابط خانوادگی و سازمان‌های اجتماعی است و برای رشد شناختی، شخصیتی اجتماعی کودکان و افراد جوان مفید است، به

عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی عبارت است از کل عناصر اجتماعی که برای رشد سرمایه انسانی مورد نیاز است (Gamarnikov, 2004, p.44).

باتوجه به پیشینه موضوع و تعریف‌های یادشده، محققان هفت مؤلفه را به عنوان ابعاد سرمایه اجتماعی احصاء کردند که در ادامه مختصری درباره هر یک از مؤلفه‌ها توضیح داده می‌شود:

اعتماد متقابل: اعتماد مؤلفه اصلی سرمایه اجتماعی است. مفهوم اعتماد از دل روابط نهادها و افراد استخراج می‌شود. اعتماد، انتظاری است که از درون اجتماع برمی‌خیزد که در آن صداقت و رفتار و روحیه تعاون و همکاری مبتنی برهنجارهای مشترک و عمومی شکل گرفته است. این رفتارها نیاز به قانون و تنظیمات در روابط ندارد، بلکه وجدان اخلاقی مبنای اعتماد متقابل بین اعضای گروه است. در نظر فوکویاما، ژاپن و آلمان جوامعی با اعتماد بالا هستند که در آنها تعاونی‌های بزرگ از درون شرکت‌های خانوادگی سربرمی‌آورند که آن هم از طریق جامعه مدنی غنی و پیچیده ممکن بوده است (محمدی، ۱۳۸۴، ص ۸۷).

تعاون و همکاری متقابل: این عبارت در مقابل واژه رقابت به‌کار گرفته می‌شود و بیانگر عمل جمعی است که اعضای سازمان با دیگران در جامعه یا گروه خود در موارد مشترک عمل می‌کنند (محمدی، ۱۳۸۴، ص ۱۵۸). تعاونی، اجتماع مستقل افرادی است که به منظور تأمین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود از طریق اداره و نظرهای مردم‌سالارانه، مؤسسه‌ای با مالکیت جمعی با همدیگر به نحو اختیاری توافق کرده‌اند، همکاری می‌کنند.

شبکه و هنجارهای مشترک: در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، الگویی رفتاری است که فرد روابط و کنش‌های خود را در اجتماع براساس آن تنظیم می‌کند (رفیع‌پور، ۱۳۷۷، ص ۶۰).

هنجارهای مشترک براساس عضویت در گروه‌های کاری مشترک، اعتماد، همبستگی و تعامل در جوامع ارزیابی می‌شود که در آنها گرایش افراد از منافع عضویت در گروه‌ها و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تصمیم‌سازی‌ها، اجرا و نظرها اهمیت می‌یابد و به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می‌شود. هنجارهای مشترک سبب رشد اعتماد و خودکنترلی، پذیرش مسئولیت، انگیزش برای کمک‌کردن، تقویت بنیان‌های اعتقادی، بروز و شکوفایی افکار و نظرها، تسهیل

روابط افراد باهم، در نتیجه، تعاون و همکاری بیشتر، کشف و اصلاح خطای سازمانی، اکتشاف دانش و عملی کردن آن، اشتراک دانش، خلاقیت و زاینده‌گی ذهنی و عملی جامعه و افراد می‌شود که طی آن خلاقیت، تعمق می‌یابد و تقویت و تحکیم می‌شود (تاج‌بخش، ۱۳۸۵، ص ۶۳).

همدلی (حس تفاهم، حس مشترک در موضوعی): همدلی در مفهوم عام یعنی همانگونه که دیگران می‌فهمند ما هم بفهمیم و همانگونه که دیگران حس می‌کنند ما هم حس کنیم. همدلی یعنی فرد بتواند زندگی دیگران را حتی در زمانی که در آن شرایط قرار ندارد، درک کند. همدلی به فرد کمک می‌کند بتواند انسان‌های دیگر را حتی وقتی با آن‌ها بسیار متفاوت است، بپذیرد و به آن‌ها احترام بگذارد. همدلی روابط اجتماعی را بهبود می‌بخشد و به رفتارهای حمایت‌کننده و پذیرنده، نسبت به انسان‌های دیگر منجر می‌شود. مهارت‌های یادشده سبب ایجاد دوستی متقابل بین اعضای سازمان می‌شود و سبب بهبود و توسعه روابط اجتماعی می‌شود، به طوری که پیوندهای بین اعضا در این شبکه قوی می‌شود. همدلی سبب ایجاد ارتباط عمیق و قوی و تسهیل‌گری در روابط و کمک افراد به همدیگر می‌شود. به صحبت‌های دیگران خوب گوش دادن (گوش‌دادن فعال)، رعایت احترام و حرمت افراد در حوزه همدلی تعریف می‌شود. موضوع همدلی در سرمایه اجتماعی را می‌توان براساس مطالعات ویویان در زمینه مسائل اخلاقی و اینکه همدلی سبب خلق لحظات انسانی می‌شود، بررسی کرد.

انسجام و همبستگی جمعی: همبستگی، انسجام، اتحاد و تعاون از عناصر و بسترهای مشارکت‌اند که از آن‌ها با عنوان شالوده حیات اجتماعی یاد می‌شود (شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۱۴۵). شرط لازم برای پیشرفت جامعه، توسعه همه‌جانبه، ایجاد روابط گرم، گسترش انسجام و همبستگی اجتماعی است. یکی از شروط لازم برای انسجام و همبستگی اجتماعی، مشارکت است. در انسجام اجتماعی گروه وحدت خود را حفظ می‌کند و با عناصر وحدت‌بخش خود تطابق و هم‌نوایی دارد. همبستگی و انسجام احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که آگاهی و اراده داشته باشند و یک معنای اخلاقی دارد که متضمن وجود اندیشه یک وظیفه یا الزام متقابل است و نیز یک معنای مثبت از آن برمی‌آید که وابستگی متقابل کارکردها، اجزاء یا موجودات در یک کل

ساخت یافته را شامل می‌شود. انسجام اجتماعی، عبارت است از توافق جمعی میان اعضای یک جامعه که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجارهای جامعه است، وجود تعلق جمعی و تراکمی از وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است. همبستگی جمعی نیازمند تلاش‌های سازمان‌یافته افراد و گروه‌ها، ایجاد انگیزه و محرک‌های لازم (پاداش)، آگاهی و دانش نسبت به کنشی که می‌خواهد در آن مشارکت داشته باشد، اعتقاد به باورهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و ارزشی بودن مورد یا مصداقی که قرار است برای آن مشارکت انجام گیرد، است و انسجام نیز نیازمند دانش، آگاهی و اعتماد است (شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۱۴۹).

هویت جمعی: هویت جمعی مانع فردی شدن روابط اجتماعی می‌شود. مفهوم خانواده، دولت ملی، قومیت و شغل را شامل می‌شود (محمدی، ۱۳۸۴، ص ۱۳۷). هویت جمعی به مثابه طرح و نگاری است که بر بافت اجتماعی نقش می‌بندد. رسیدن به یک هویت جمعی از عناصر اصلی و ملزومات تشکیل سرمایه اجتماعی است. تعلقات اولیه نسبت به والدین و اطرافیان با رشد و اجتماعی شدن بیشتر فرد، فرآیند شکل‌گیری هویت اجتماعی^۱ را ممکن می‌کند. به زعم شیرون^۲، شبکه‌ها در توسعه هویت جمعی مؤثرند. هویت جمعی نیازمند مشارکت افراد در شبکه‌هاست. شبکه‌ها در واقع، میدان‌های تعاملی بده‌بستان‌های اجتماعی‌اند که سبب ایجاد تعلق خاطر و هویت جمعی می‌شوند. هویت جمعی در گرو توسعه ارتباطات سازنده افراد درون گروه‌ها و بین گروه‌هاست، که سبب اتصال متقابل فرد با گروه می‌شود (Shiron, 2005, p.1).

مشارکت داوطلبانه در امور: مشارکت به معنی شرکت‌دادن یا شرکت‌کردن است که معنی سهم‌داشتن و سهم‌خواستن نیز می‌دهد. از این رو، مشارکت برابر است با کسب قدرت به معنای توان دسترسی به منابع لازم برای حفظ معیشت و کنترل این منابع. مشارکت به مفهوم شرکت مؤثر همه افراد گروه در امور جمعی از طریق بسیج همه امکانات بالقوه گروهی برای به‌کارگیری

1. Social Identity
2. Shiron

آن‌هاست که در فرآیند تصمیم‌گیری و اجرا به‌کار گرفته می‌شود. مشارکت داوطلبانه فرآیندی است که در آن، افراد داوطلبانه در تنظیم برنامه‌ها، تعیین سیاست و تصمیم‌گیری گوناگونی که منشأ اثر بر تصمیم‌گیران و یا موکلین آن‌ها داشته باشد، همدیگر را تحت نفوذ و تأثیر قرار می‌دهند (شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۶۶). یکی از راه‌های تقویت روابط افراد جامعه از طریق عضویت و همکاری آن‌ها با نهادهای خیریه و داوطلبانه است. این همکاری می‌تواند مشارکت سیاسی، نقادانه، مدنی (مشارکت در گروه‌ها و انجمن‌ها و شوراها، گروه‌های مذهبی، باشگاه‌های ورزشی، تعاونی‌ها، اتحادیه‌های کارگری و جز آن)، یاری مالی یا اختصاص وقت (شرکت در جلسات) باشد. البته امکان دارد این مشارکت به‌طور غیررسمی در توسعه روابط غیررسمی فعالیت انجام گیرد؛ مثل معاشرت با همکاران و دوستان اداری در محیط خارج اداره. مشارکت داوطلبانه مستلزم یک روحیه داوطلبی و بخششی^۱ است که این مشارکت می‌تواند بر حسب دین و مذهب (مشارکت مذهبی^۲) باشد. در مشارکت داوطلبانه باید احساس شود که هدف مشترک، ارتباطات سودآور، ارزش‌های مشترک و منافع مشترکی وجود دارد. حکومت‌ها ممکن است به شیوه‌های مختلف مشارکت داوطلبانه افراد را کاهش دهند، یکی از آن‌ها محدود کردن فضای حضور این مشارکت‌هاست (تصدی‌گری دولت‌ها در بخش رفاه عمومی)، و دیگری به‌کارنگرفتن مشارکت داوطلبانه افراد در برنامه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی است. مشارکت داوطلبانه همان پذیرش آثار فردی از آثار اجتماعی است (پیوندهای اجتماعی، اعتقاد اجتماعی)، البته تفاهم بین آحاد اعضا در مشارکت داوطلبانه حرف اصلی را می‌زند. مشارکت در شبکه‌های رسمی و غیررسمی، یا در انجمن‌های مدنی براساس فعالیت داوطلبانه افراد صورت می‌پذیرد (شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۲۰ و ۴۴). مشارکت داوطلبانه سبب افزایش دانش و آگاهی‌های عمومی، و ارتقای پیوستگی‌های گروهی می‌شود. مردم یاد می‌گیرند با هم در گروه‌های اجتماعی کار کنند از این رو، روحیه همپاری در آن‌ها زنده می‌شود. امروزه مشارکت داوطلبانه

-
1. Giving & Volunteering
 2. Faith-Based Engagement

افراد به تشکیل سازمان‌هایی منجر می‌شود که برای تولید منفعت عمومی به کار گرفته می‌شوند این سازمان‌ها را سازمان‌های اجتماعی انطباق‌پذیر می‌گویند. سازمان‌های اجتماعی انطباق‌پذیر سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند که برای استفاده در دسترس است (مانند ریشه‌کنی فلج اطفال). در کشور سوئد، ۹۲ درصد شهروندان به تشکیلات داوطلبانه تعلق دارند که آن را به نظام دولت رفاهی سوسیال دموکراسی سوئد نسبت می‌دهند. مشارکت‌های داوطلبانه در اثر توسعه ساختار فرصت‌ها و تعاملات اجتماعی بیشتر گروه‌های اجتماعی، شکل می‌گیرد (Wallis, 2002, p.76).

با توجه به مطالب یادشده و موضوع پژوهش، فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:
فرضیه اصلی: وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۱: وضعیت مؤلفه اعتماد متقابل در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۲: وضعیت مؤلفه شبکه‌ها و هنجارهای مشترک در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۳: وضعیت مؤلفه تعاون و همکاری متقابل در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۴: وضعیت مؤلفه انسجام و همبستگی در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۵: وضعیت مؤلفه همدلی در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۶: وضعیت مؤلفه مشارکت داوطلبانه در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

فرضیه فرعی ۷: وضعیت مؤلفه هویت جمعی در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی) مطلوب است.

روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان شاغل در سازمان‌های زیرمجموعه جهاد کشاورزی استان قم است که شامل سازمان تعاون روستایی، اداره کل دامپزشکی، اداره کل منابع طبیعی و مرکز تحقیقات جهاد کشاورزی است ($N=485$). تعداد ۱۰۵ نفر از جامعه به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

ابزار و روش گردآوری داده‌ها

در این پژوهش ابتدا جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین متون تحقیق و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، روش مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه اساتید، خبرگان و صاحب‌نظران، همچنین، مدیران نمونه مورد مطالعه به کار گرفته شد. سپس، جهت جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، پرسشنامه پژوهش شامل ۳۱ سؤال (گویه) در مورد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به کار گرفته شد. این پرسشنامه شامل ۵ سؤال مربوط به مؤلفه اعتماد متقابل، ۵ سؤال مربوط به مؤلفه هنجارهای مشترک، ۴ سؤال مربوط به مؤلفه تعاون و همکاری، ۵ سؤال مربوط به مؤلفه انسجام و همبستگی جمعی، ۴ سؤال مربوط به مؤلفه همدلی، ارتباطات (احترام متقابل و منفع مشترک)، ۴ سؤال مربوط به مؤلفه همیاری و مشارکت داوطلبانه و ۴ سؤال پایانی مربوط به مؤلفه هویت جمعی است که افراد بر مبنای طیف هفت‌رتبه‌ای بوگاردوس به آن پاسخ دادند. برای اطمینان از روایی محتوای نظرها ۱۵ تن از استادان و خبرگان حوزه مدیریت و مدیران نمونه مورد مطالعه به روش دلفی بهره گرفته شد و روایی سازه ابزار سنجش با روش تحلیل عاملی تأییدی^۱ (CFA) بررسی شد. به منظور تعیین پایایی سؤال‌های پرسشنامه روش سنجش سازگاری درونی پرسشنامه به کار گرفته شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از

1. Confirmatory Factor Analysis

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی عبارت بود از ۰/۷۴ برای مؤلفه اعتماد متقابل، ۰/۷۷ برای مؤلفه شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، ۰/۸۸ برای مؤلفه تعاون و همکاری متقابل، ۰/۷۷ برای مؤلفه انسجام و همبستگی، ۰/۷۶ برای مؤلفه همدلی، درک و احترام متقابل، ۰/۸۸ برای مؤلفه همیاری و مشارکت داوطلبانه، ۰/۷۹ برای مؤلفه هویت جمعی و میزان آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۰۹ به دست آمد که نشانگر پایایی مطلوب پرسشنامه پژوهش بود. در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، آزمون تی استیودنت اجرا شد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش در جدول ۱ بیان شده است. بر اساس جدول ۱، اکثر افراد نمونه مرد بودند. بیشتر افراد حاضر در نمونه مورد بررسی مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر داشتند. ۴۰ درصد نمونه سابقه کاری بین ۵ تا ۱۵ سال داشتند. بیشترین پاسخ‌گویان، کارشناسان سازمان‌های مورد بررسی بودند و بیشترین آن‌ها در سازمان جهاد کشاورزی اشتغال داشتند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

۱۷/۱۴	زیر ۵ سال	۲۹/۵۲	دیپلم			
۴۰/۹۵	۵-۱۵ سال	۸/۵۷	فوق دیپلم	۸۹/۵۲	مرد	
۲۳/۸۱	۱۵-۲۵ سال	۴۴/۷۶	کارشناسی	تحصیلات		جنسیت
۱۷/۱۴	بیشتر از ۲۵ سال	۹/۵۲	کارشناسی ارشد	۳/۸۱	زن	
		۷/۶۳	دکتری			
۰/۹۶	پاسخ نداده	۰	پاسخ نداده	۶/۶۷	پاسخ نداده	

روایی سازه ابزار سنجش

محاسبه روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی

به دلیل محقق‌ساخته بودن ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی این ابزار به دقت اندازه‌گیری شد. پس

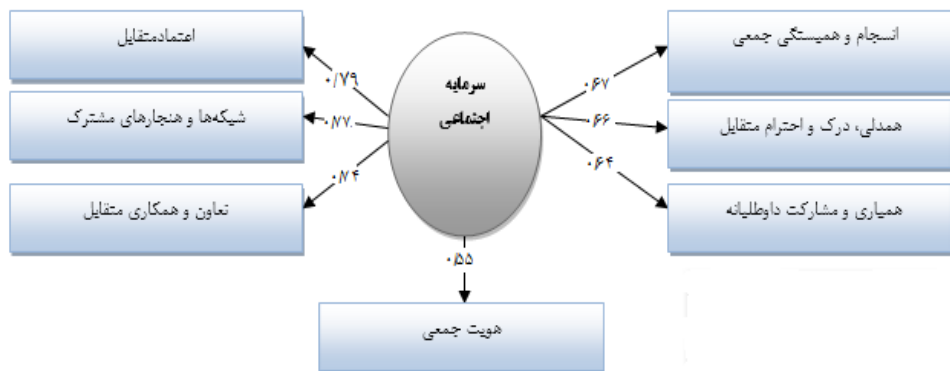
از سنجش روایی محتوا و روایی صوری پرسشنامه به روش دلفی، پس از گردآوری اطلاعات میدانی، روایی سازه نیز با به‌کارگیری روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که در ادامه، یافته‌های حاصل از آن بیان می‌شود.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد همه شاخص‌های مربوط به ابعاد سرمایه اجتماعی مقادیر تی و بار عاملی قابل قبولی دارند و برای سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. جدول ۲ رابطه و نتایج تحلیل عاملی بین ابعاد هفتگانه سرمایه اجتماعی با مفهوم سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

مفهوم	مؤلفه	معناداری	آماره تی	بار عاملی	خطای استاندارد
	اعتماد	۰,۰۰۱	۱۲,۹۵	۰,۷۹	۰,۳۸
	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	۰,۰۰۱	۸,۳۷	۰,۷۷	۰,۴۱
سرمایه اجتماعی	تعاون و همکاری متقابل	۰,۰۰۱	۱۲,۰۳	۰,۷۴	۰,۴۵
	انسجام و همبستگی جمعی	۰,۰۰۱	۱۰,۶۷	۰,۶۷	۰,۵۵
	همدلی، درک و احترام متقابل	۰,۰۰۱	۱۰,۴۷	۰,۶۶	۰,۵۶
	همیاری و مشارکت داوطلبانه	۰,۰۰۱	۱۰,۰۳	۰,۶۴	۰,۵۹
	هویت جمعی	۰,۰۰۱	۸,۲۲	۰,۵۵	۰,۴۶

نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد، همه ابعاد سرمایه اجتماعی به دلیل قوت‌شان از مدل سنجش حذف نمی‌شوند. بر اساس مقادیر جدول ۲، اعتماد متقابل با بار عاملی ۰,۷۹ بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی دارد و هویت جمعی با بار عاملی ۰,۵۵ از این نظر در رتبه آخر قرار می‌گیرد. شکل ۱ نتیجه آزمون الگو را نشان می‌دهد. در این نمودار، میزان روابط و میزان بار عاملی بین متغیرهای مشهود (ابعاد) سرمایه اجتماعی و متغیر مکنون سرمایه اجتماعی بالای فلش‌ها درج شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

در این مقاله علاوه بر مقادیر ضرایب مسیر و بارهای عاملی مندرج در شکل ۱، تعدادی از شاخص‌های مهم برازش الگوی مفهومی نیز اندازه‌گیری شده است. بر این اساس، چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی که در این پژوهش محاسبه شده است، بررسی می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳. ارزیابی برازش کل الگوی مفهومی پژوهش

مقادیر قابل قبول شاخص‌ها	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها	شاخص‌های برازش الگوی مفهومی
-	۶۶٫۵۷	CHI SQUARE
-	۲۴	DF
CHI SQUARE/DF<3	۲٫۶۹	CHI SQUARE/DF
RMSEA<=۰٫۰۸	۰٫۰۸	RMSEA
GFI>=۰٫۹۰	۰٫۹۶	GFI
AGFI>=۰٫۹۰	۰٫۹۱	AGFI

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر همه شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب و قابل قبول الگوی مفهومی پژوهش است. بنابراین، همخوانی الگوی مفهومی با داده‌های گردآوری شده تأیید شد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

این آزمون برای تعیین معنی‌داری اختلاف بین میانگین یک متغیر با یک مقدار ثابت که مقدار آزمون^۱ نامیده می‌شود، به کار گرفته می‌شود. مهم‌ترین نکته در به‌کارگیری آزمون تی استیودنت، انتخاب مقدار آزمون است که باید یک نقطه وسط را بیان کند. در تحقیق حاضر با توجه به طیف پاسخ‌ها، مقدار آزمون برابر ۴ در نظر گرفته شده است. چنانچه میانگین پاسخ‌ها در هر یک از متغیرها از عدد ۴ بیشتر باشد وضعیت آن مؤلفه مطلوب خواهد بود. در غیر این صورت، از نظر جامعه مورد آزمون، متغیر بررسی‌شده در وضعیت مطلوبی قرار نخواهد داشت.

در آزمون مورد نظر فرض‌های صفر و یک برای بررسی وضعیت میانگین نظرهای جامعه ایجاد شد.

$$\begin{cases} H_0: \mu_x = \mu_0 \\ H_1: \mu_x \neq \mu_0 \end{cases}$$

که با توجه به موارد یادشده $\mu_0 = 4$.

در اجرای این آزمون، با توجه به P-Value به‌دست‌آمده تصمیم‌گیری خواهد شد. چنانچه مقدار آن کمتر از سطح خطای آزمون (α) باشد، فرض صفر رد می‌شود و اگر از سطح آزمون بیشتر باشد، دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد. سطح آزمون در این بررسی ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

جدول ۴ خلاصه‌ای از یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. بر اساس داده‌های مندرج در این جدول، همه فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید شد که به تأیید فرضیه اصلی پژوهش منجر شده است. به عبارت دیگر، سازمان جهاد کشاورزی و سازمان‌های زیرمجموعه آن از نظر همه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

1. Test Value

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس آزمون تی استیوننت

وضعیت	نتیجه آزمون	فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین و مقدار آزمون	P-Value	آماره تی	فرضیه
		کران پایین کران بالا	کران پایین کران بالا				
مطلوب	تأیید فرضیه	۰٫۶۱	۰٫۱۴	۰٫۳۸	۰٫۰۰۲	۳٫۱۷	بررسی وضعیت مؤلفه اعتماد متقابل
حداقل مطلوبیت	تأیید فرضیه	۰٫۴۸	۰٫۰۳	۰٫۲۶	۰٫۰۲۴	۲٫۲۹	بررسی وضعیت مؤلفه شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
مطلوب	تأیید فرضیه	۱٫۴۵	۰٫۹۶	۱٫۲۰	۰٫۰۰	۹٫۶۲	بررسی وضعیت مؤلفه تعاون و همکاری متقابل
مطلوب	تأیید فرضیه	۰٫۶۴	۰٫۱۹	۰٫۴۲	۰٫۰۰۰۳	۳٫۷۰	بررسی وضعیت مؤلفه انسجام و همبستگی جمعی
مطلوب	تأیید فرضیه	۱٫۳۶	۰٫۸۹	۱٫۱۲	۰٫۰۰	۹٫۵۰	بررسی وضعیت مؤلفه همدلی، درک و احترام متقابل
مطلوب	تأیید فرضیه	۱٫۳۵	۰٫۸۴	۱٫۱۰	۰٫۰۰	۸٫۵۵	بررسی وضعیت مؤلفه همیاری و مشارکت داوطلبانه
مطلوب	تأیید فرضیه	۱٫۴۵	۰٫۹۷	۱٫۲۱	۰٫۰۰	۹٫۹۴	بررسی وضعیت مؤلفه هویت جمعی

درباره مؤلفه اعتماد متقابل با توجه به اینکه آماره تی بیشتر از ۱٫۹۶ است و ضریب معناداری کمتر از ۰٫۰۵ است، مؤلفه بررسی شده در سطح مطلوبی قرار دارد. در بررسی وضعیت مؤلفه شبکه‌ها و هنجارهای مشترک نیز با توجه به اینکه آماره تی بزرگتر از ۱٫۹۶ است و ضریب معناداری کمتر از ۰٫۰۵ است، وضعیت مطلوب این مؤلفه قابل استنباط است. درباره مؤلفه تعاون نیز با توجه نتایج وضعیت مناسبی دارد. مؤلفه انسجام و همبستگی نیز به دلیل کم‌تر بودن ضریب معناداری از سطح ۰٫۰۵ تأیید شد و وضعیت مطلوبی دارد. همچنین، در بررسی وضعیت مؤلفه همدلی، درک و احترام متقابل نیز نتایج نشان می‌دهد وضعیت مؤلفه مزبور نیز در سطح مطلوبی قرار دارد. بررسی مؤلفه همیاری نیز نشان داد این متغیر در وضعیت مطلوب قرار دارد. در بررسی هویت جمعی نیز با توجه به آماره تی (۹٫۹۴) که بیش از سطح ۱٫۹۶ است و ضریب معناداری نیز از سطح ۰٫۰۵ کمتر است. در نتیجه، فرضیه مربوطه تأیید شد و وضعیت این مؤلفه در سطحی مطلوب ارزیابی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که بیان شد، هدف این مقاله بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌ها و شاخصه‌های ارزیابی آن در سازمان‌های اجرایی استان قم (بخش کشاورزی)، و تلاش برای ایجاد تصویری روشن از ابعاد این سرمایه مهم است. به این منظور پس از بررسی‌های انجام‌گرفته، ابتدا موضوع سرمایه اجتماعی، ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن مطالعه شد. در مرحله بعد به آزمون مدل پیشنهادی پژوهش، وضعیت سازمان جهاد کشاورزی و سازمان‌های زیرمجموعه آن از نظر مؤلفه‌های شناسای شده سرمایه اجتماعی بررسی شد. بر اساس تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد همه ابعاد و شاخص‌های هفت بعد سرمایه اجتماعی بارهای عاملی بیش از ۰/۵ (قابل قبول) دارد و تأیید شد. سپس، الگوی مفهومی بر اساس شاخص‌های متفاوت، برازش آن تأیید شد.

هنگامی که نتایج پژوهش به مدیران و کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه اطلاع داده شد طی مصاحبه‌هایی کارکنان و مدیران سازمان دلیل مطلوب بودن وضعیت این مؤلفه‌ها را چنین بیان کردند که با توجه به اینکه بخش کشاورزی بعد از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی با توجه به معیارها و ارزش‌های مقدّس و اصیل اسلامی به وجود آمده است و کارکنان این سازمان هم براساس همین ارزش‌ها استخدام شده‌اند، همسویی زیادی در اهداف فردی و گروهی کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی وجود دارد که این خود می‌تواند باعث ارتقای وضعیت این مؤلفه‌ها و به‌طور کلی سرمایه اجتماعی در این سازمان شود.

درباره سرمایه اجتماعی در بخش کشاورزی سازمان‌های اجرایی استان قم می‌توان گفت با وجود ارزش‌های مذهبی، دینی و اسلامی که از جمله مصادیق سرمایه اجتماعی‌اند، به‌ویژه در شهر مذهبی قم، وضعیت سرمایه اجتماعی مطلوب بود، اما در مجموع، باید مدیران برای نیل به اهداف کلان در برنامه‌ها، سیاست‌ها، طراحی، اجرا و ارزیابی، سرمایه‌های اجتماعی را وارد کنند. در راستای تقویت مؤلفه اعتماد متقابل به سازمان‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود برای حفظ و نگهداری و ارتقای سطح اعتماد، ارتباط افراد با هم بهینه‌سازی شود تا شعاع اعتماد افراد گسترش یابد؛ توقع و انتظارات خارج از توان سیستم، در افراد ایجاد نشود؛ دسترسی به اطلاعات برای

همگان امکان‌پذیر باشد نه عده‌ای خاص (شفاف‌سازی)؛ فرهنگ سازمانی تقویت شود و منافع عمومی و فردی حاصل از اعتماد برای افراد روشن شود. در راستای تقویت مؤلفه شبکه‌ها، هنجارهای مشترک (گرمی اجتماع انسانی، الگوهای رفتاری قوی) پیشنهاد می‌شود: الگوهای رفتاری قوی معرفی و تقویت شود (مانند اعتماد، صداقت و جز آن)؛ مسئولان سازمان و همکاران به وعده‌های خود وفا کنند؛ فرصت لازم به افراد داده شود تا در گروه‌های اجتماعی عضو شوند (انتخاب‌کردن، انتخاب‌شدن)؛ افراد از داوری و قضاوت سریع در هنگام رخ‌دادن تغییرات پرهیز کنند. جهت تقویت مؤلفه تعاون و همکاری متقابل پیشنهاد می‌شود: اهداف مشترک و منافع حاصل از آن در سازمان مشخص شود؛ تقویت وجدان کاری، ایجاد بستری برای توسعه راه‌حل‌های گروهی در سازمان. در راستای تقویت مؤلفه انسجام و همبستگی جمعی به سازمان پیشنهاد می‌شود در بین کارکنان فرهنگ ایثار و روحیه بخشش تقویت و گسترش یابد؛ عوامل ایجاد تفرقه و جدایی حذف شود؛ هوش عاطفی و هوش اجتماعی در سازمان به منظور درک احساسات همدیگر برای رسیدن به ارتباطات سازنده و وفاق جمعی (هوش سازمانی) تقویت شود؛ گسترش تفکر سیستمی، مهارت سیستمی در سازمان به‌طوری که افراد باور کنند جزئی از سیستم هستند؛ وفاداری درون‌گروهی تقویت شود. جهت تقویت مؤلفه همدلی، درک و احترام متقابل (ارتباطات و حسن تفاهم) پیشنهاد می‌شود: به افراد در زمینه ارتباطات آموزش داده شود؛ شرایط و فرصت‌های رشد و بالندگی افراد درک شود؛ پذیرش تفاوت‌ها در سازمان، فرهنگ‌سازی شود. در راستای تقویت مؤلفه همیاری و مشارکت داوطلبانه در سازمان پیشنهاد می‌شود که عبارت‌اند از شرکت داوطلبانه افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان؛ تقویت روحیه داوطلبی و بخشش در سازمان. همچنین، در راستای تقویت مؤلفه هویت جمعی پیشنهاد می‌شود برای رشد ارتباطات سازنده در سازمان بسترسازی شود؛ نظم سازمانی تقویت شود؛ در سازمان اختیار تفویض شود، افراد به هماهنگی با یکدیگر تشویق شوند؛ ممانعت از تبدیل‌شدن روابط جمعی به فردگرایی.

همچنین، به محققان و پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود در زمینه موضوعات زیر که در راستای تکامل پژوهش حاضر است همت گمارند:

- تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی؛
- راهکارهای افزایش و بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان؛
- بررسی رابطه بین مهارت‌های اجتماعی (هوش عاطفی) و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان؛
- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان؛
- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی شایسته؛
- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توان کارآفرینی افراد در سازمان.

منابع و مأخذ

۱. تاجبخش، کیان (۱۳۸۵)، *سرمایه اجتماعی، اعتماد، توسعه و دموکراسی*، تهران، نشر شیرازه.
۲. حاجی پور، خلیل (۱۳۸۵). «برنامه ریزی محله- مبنا؛ رهیافتی کارآمد در ایجاد مدیریت شهری پایدار»، *نشریه هنرهای زیبا*، شماره ۲۶، صفحات ۴۶-۳۷.
۳. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷)، *توسعه و تضاد*، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۴. فاین، بن (۱۳۸۵)، *سرمایه اجتماعی و نظریه های اجتماعی*، ترجمه م.ک؛ تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
5. Adam, Frane; Roncevic, Borut (2003), "Social capital: recent debates and research trends", *Social science information*, 42, 155-183.
6. Aldridge, Stephen; Halpern, David; Fitz Patrick, Sarah (2002), *Social capital: A discussion paper*, London, Performance and innovation unit.
7. Bankston, Carl; Zhou, Min (2002), "Social Capital as a process: the meaning and problems of a theoretical metaphor", *Sociological inquiry*, 72, 285-317.
8. Belliveau, Maura A.; O'Reilly, II, Charles A.; Wade, James B. (1996), "Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation". *The Academy of Management Journal*, 39(6), 1568-1593.
9. Boix, Carles; Posner, Daniel N. (1998), "Social Capital: explaining its origins and effects on government performance" *British journal of political science*, 28, 686- 694.
10. Brehm, John; Rahn, W. (1997), "Individual-level evidence for the causes and consequences of social capital", *American journal of political science*, 41, 999-1023.
11. Brewer, Gene A (2003), "Building social capital civic Attitudes and behavior of public servants", *Journal of public administration research and theory*, 13, 5-26.
12. Collier, Paul (1998), *Social capital and property*, World Bank.
13. Colmen , J (1998) *Social capital and schools* , The educational digest, Apr.Academic. research library.
14. Colmen, J. S.(1990), *Foundations of social theory*, Combridge, Harvard press.
15. Femke Verduin, Geert E.; Smid, Tim R.; Wind, Willem F. Scholte (2014), "In search of links between social capital, mental health and sociotherapy: A longitudinal study in Rwanda", *Social Science & Medicine*, 121, 1-9.
16. Fukuyama, F (1995), *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*, London, Hamish Hamilton.
17. Grootaer, Christian; Van Bastelaer, Thierry(2002), "Interdiction and overview", In: *The role of social capital in development*" edited by Thierry Van Bastelaer, Combridge university press.
18. Isham, Jonathan; Kelly, Thomas; Ramaswamy, Sunder (2002), "Social capital and well-

- being in developing countries: an introduction” In: Social capital and economic development: well-being in developing countries, edited by sunder Ramaswamy Cheltenham, UK: Edward Elgar.
19. Krishna, Anirudh. (2007). “How Does Social Capital Grow? A Seven-Year Study of Villages in India”. *The Journal of Politics*, 69 (4), 941-956
 20. Lezege, Emmanuel; Pttison, Phillipa E (2001), “Social capital as social mechanisms and collective assets: the example of status action among colleagues” In: Social capital: theory and research, edited by Ronald Burt, New York, Aldin de Grayter. pp.185-208.
 21. Portes, Alejandro; Sensenbrenner, Julia (1993), “Embeddedness and immigration: notes on the social determinants of economic action”, *American journal of sociology*, 98, 1320-1350.
 22. Putnam, Robert D. (1995), “Bowling alone: America’s declining social capital”, *Journal of Democracy*, 6, 65-78.
 23. Putnam, Robert D.; Goss, Kristin, A (2002), *Introduction*, in Putnam, Robert (ed), *Democracies in Fluey, the Evolution of social capital in contemporary society*, Oxford university press.
 24. Szreter, Simon (2002), *Social capital, the economy and education in historical perspective” in social capital: critical perspectives*, Edited by tom schuller: Oxford university press. 56-77.
 25. Wallis, Joe and Dollery, Brian. (2002). “Social Capital and Local Government Capacity”. *Australian Journal of Public Administration*, 61, Issue 3, 76–85.
 26. Watson, George W.; Papamarcos , Steven D. (2002), “Social capital and organizational commitment”, *Journal of business and psychology*, 16, 537-552.
 27. Woolcock, Michael; Narayan , Deepa (2000), “Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy”. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225-249.