

مطالعه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن)

محمد علی آدیش

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک دانشگاه آزاد رشت

حدیثه رضانی فر

دانشجوی دکتری جامعه شناسی گرایش مسائل اجتماعی دانشگاه علوم و تحقیقات

چکیده

زمینه و هدف: تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می باشد که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. از طرفی سرمایه اجتماعی مجموعه ای از ارزش ها و هنجارهای غیر رسمی و تعهدات اخلاقی که رفتار افراد در چارچوب آن شکل می گیرد و نقش مهمی در نگرش افراد نسبت به محیط اجتماعی دارد. بنابراین هدف این مقاله بررسی ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن می باشد.

روش شناسی: مقاله به روش توصیفی _ تحلیلی انجام گرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن می باشد. که با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه مورد بررسی انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی جمع آوری شده است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته ها: نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین سرمایه اجتماعی و ابعادش (ساختاری، شناختی و ارتباطی) با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. سرمایه اجتماعی شناختی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان داشته است.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش می توان بیان داشت که افزایش سرمایه اجتماعی باعث افزایش میزان ارزشمندی اهداف سازمان بین کارکنان شده و میزان مسئولیت پذیری کارکنان را افزایش داده و در نتیجه باعث افزایش تعهد سازمانی آنان شده که منجر به عملکرد سازمانی بهتر می گردد.

کلیدواژه ها: سرمایه اجتماعی، سرمایه شناختی، سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری، تعهد سازمانی

مقدمه و بیان مسئله

یکی از مسئولیتهای هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارایی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودشناسی است در این زمینه موثر است، لذا در این مقاله به یکی از ضروریتهای اساسی سازمانی یعنی (تعهد سازمانی) پرداخته شده است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هرچیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان قرار گرفته است. تعهد سازمانی نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت ها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان تأثیرگذار است. حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی و حساسیت هایی از این نوع روبرو باشد، اهمیت تعهد کارمندان نسبت به آن دو چندان خواهد شد، لازمه اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمان ها از سوی دیگر، وجود کارکنان متعهد را ضروری می سازد (امانی، ۱۳۸۷). بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرآیند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند (مجیدی، ۱۳۷۶).

نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست، از خویش مایه می گذارد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد. لذا وجه یا معیار عمده تمایز برتری سازمان ها نسبت به یکدیگر نیروی انسانی متعهد است. این شاخص، اثر بخشی و کارایی سازمانی را افزایش می دهد. بنابراین آنچه که موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمان ها و جلب رضایت مندی مشتریان را تضمین می کند، منابع انسانی متعهد است. از این رو شناخت عوامل مرتبط با تعهد سازمانی کارکنان می تواند سازمان ها را در بهبود و اثربخشی و کارایی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی سازمان ها گردد (علمی، راد و محمدی، ۱۳۹۰). بررسی تعهد سازمانی می تواند بسیاری از سرمایه ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی موثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم پر کاربرد در سازمان که می تواند تقویت کننده تعهد سازمانی کارکنان باشد سرمایه اجتماعی آنان است. از آنجا که سرمایه اجتماعی فرآیندی است که منجر به شکل گیری شبکه های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف می شود بهترین بستر و زمینه مناسب برای تقویت تعهد سازمانی که یکی از چالش های سازمان های امروزی است، می باشد.

سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر متغیرهایی مانند تعهد سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و تحقیقات کمی در این زمینه در دسترس می باشد. بررسی میزان سرمایه اجتماعی کارکنان و نقش آن بر تعهد سازمانی می تواند مسئولان امر را در برنامه ریزی جهت بهبود عملکرد سازمان یاری رساند. چرا که امروزه میزان اهمیت سرمایه اجتماعی و نقش آن در بهبود وضعیت سازمان ها و عملکرد کارکنان بر کسی پوشیده نیست. سرمایه اجتماعی از مفاهیمی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است و عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می گردد. از طرفی باعث پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. سرمایه اجتماعی را می توان حاصل اعتماد متقابل، تعادل اجتماعی متقابل، گروه های اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی دانست (اسدی، ۱۳۸۷).

در شرایطی که سرمایه اجتماعی، یعنی توانایی استفاده جمعی توأم با همکاری از منابع برای اهداف عمومی وجود نداشته باشد بعید است که فقط سرمایه مالی و افزایش سرمایه انسانی بتواند نتایج مثبتی را بدنبال داشته باشد (تاجبخش، ۱۳۸۴).

اعتماد به عنوان شاخصی از سرمایه اجتماعی از عواملی است که زمینه ساز مشارکت و همکاری میان اعضای جامعه است. اهمیت اعتماد در روابط و پیوندهای اجتماعی به گونه ای است که می توان اعتماد را عنصر اساسی زندگی اجتماعی تلقی نمود که زمینه همکاری و تعامل را در ابعاد مختلف جامعه گسترش می دهد، در حالی که کاهش اعتماد اجتماعی در جامعه موجب می گردد همواره نوعی ترس از برقراری رابطه و احساس ناامنی بین اعضاء بوجود آید که مانع از تداوم و تقویت رابطه و کاهش همکاری و تعاملات می گردد که در این صورت فردگرایی و منفعت طلبی که منشاء بسیاری از انحرافات و نابسامانی های اجتماعی است در جامعه رواج می یابد (باستانی و دیگران، ۱۳۸۷).

از آنجایی که شخصیت های فردی تحت تاثیر کیفیت و کمیت روابط میان فردی است فقدان حمایت های اجتماعی ممکن است منابع فردی را برای مقابله با چالش ها تقلیل دهد و احتمالاً به اختلالات فراوانی منجر شود، زیرا حمایت هایی را که فرد از خانواده، دوستان و یا جامعه دریافت می کند مستقیماً سلامت او را تحت تاثیر قرار می دهند. به این اعتبار حمایت اجتماعی و مشارکت اجتماعی در پژوهش سرمایه اجتماعی یک مفهوم کلیدی است، که میزان تعهد افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. بیمارستان یکی از سازمان های مهم جهت حفظ سلامتی و بهداشت عمومی افراد می باشد. از آنجایی که پرسنل بیمارستان خدمات بالایی را به بیماران ارائه می دهند این خدمات دهی با توجه به عواملی مانند نوبت کاری، فشار زیاد، تعارض با همکاران، مشاهده رنج بیماران، مسئولیت های حرفه ای و استرس شغلی زیادی را برای پرستاران به همراه دارد که در دراز مدت باعث بروز مشکل و حتی فرسودگی شغلی می شود (Li, 2002).

این امر مدیران و مسئولان ارشد را به اندیشه راهکار های لازم جهت پیشگیری از این مشکلات واداشته است. یکی از این راهکارها افزایش تعهد کارکنان می باشد. بنابراین داشتن کارکنان پرنرژ و خلاق با سرمایه انسانی متعهد مهم ترین منابع انسانی در نظر گرفته می شوند (صفری و خوش نشین، ۱۳۹۴). بنابراین فرد متعهد خود را با سازمان در می آمیزد و مشارکت بالایی در جهت تحقق اهداف سازمان دارد.

از آنجایی که کارکنان بیمارستان با توجه به مسائل و مشکلاتی که در حرفه خود دارند، نیازمند ویژگی های شخصیتی و اجتماعی بوده که بر مشکلات حرفه خود غلبه کرده و در نتیجه احساس رضایت و شادی نمایند و میزان تعهدات خود را در برابر بیماران افزایش دهند. موقعیت شغلی افراد در بیمارستان پرتنش و استرس آور است چنانچه آنها نتوانند با این شرایط استرس آور مقابله نمایند این امر باعث ناکامی در شغل و در نتیجه عدم رضایت مندی از کار و محیط کاری شده که بر سلامت روحی و روانی آنان تاثیر منفی برجای گذاشته در نتیجه میزان رضایت و تعهدات سازمانی آنان نیز کاهش می یابد. با توجه به آنچه که در مورد مشکلات افراد در بیمارستان بیان شده و تأثیر عوامل مختلف برای مقابله با فشارها و افزایش میزان تعهدات آنان در قبال سازمان لذا مساله اصلی پژوهش حاضر این است که بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن چه رابطه ای وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل به معنی علاقه و خواست قبلی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده است ناچار به ادامه خدمت در آن است. همچنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین می توان گفت تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند (باقری و مولایی، ۱۳۸۹). بنابراین تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد و راندمان سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقای بهره وری و بازدهی سازمان گردد.

چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن « وسیله ای برای دست یابی به اهداف دیگر » تعریف می کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

مورهد و گریفین: تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته اند. از نظر آنها تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر گذاشته و پیامدهای مثبتی را برای سازمان به همراه دارد که باعث تعهد بیشتر به کار و نظم در سازمان می گردد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۷).

پورتر و همکاران^۱ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را همسان سازی و پیوند به آن تعریف می کنند که متشکل از سه عامل قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای بذل کوشش قابل توجیه بیشتر و علاقمندی به حفظ عضویت در سازمان می باشد. بنابراین تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است هویت خود را با سازمان معین می کند و از بودن در سازمان لذت می برد.

تعهد سازمانی به مثابه حالتی که فرد در آن به اهداف و ارزش های سازمان اعتماد و اعتقاد قوی داشته و برای رسیدن به اهداف سازمانی تلاش قابل ملاحظه ای از خود نشان می دهد و در نهایت نیز دارای آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان می باشد (غلام حسینی و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

هانت و مورگان پنج بعد تعهد سازمانی را در دو بعد خرد و کلان مورد توجه قرار داده اند. تعهد در بعد خرد عبارت است از: تعهد به گروه های خاص سازمانی که شامل گروه های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می شود و تعهد در بعد کلان که عبارت است از: تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم. بر این اساس تعهد در سطح خرد لزوماً معادل تعهد در سطح کلان نیست و چه بسا وجود تعهدی قوی در سطح خرد به تعهد در سطح کلان منجر می شود (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

مدل آلن و می یر

آنان در این مدل معتقدند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش می دهد و بین سه نوع تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تمایز قائل می شود. ولی بررسی های بعدی آلن و می یر بر ارتباط این ابعاد تاکید می کند. تجزیه و تحلیل ها سازگاری بعدی بهتر را زمانی نشان می دهند که دو مفهوم تعهد عاطفی و هنجاری به عنوان فاکتورهای مجزا تعریف شوند. در زمینه تعهد مستمر نیز بر دو عاملی بودن این تعهد تأکید شده که یکی از آنها مربوط به از خود گذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری درک فقدان فرصت های استخدام جایگزین را منعکس می کنند (Meyer & Herskovich, 2001).

ابعاد تعهد سازمانی

ابعاد تعهد سازمانی بر گرفته از مدل آلن و می یر می باشد که شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد

تعهد عاطفی:

تعلق خاطر به یک سازمان و تعیین هویت از طریق آن که از طریق قبول ارزش های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می گردد، تعریف می شود. آلن و می یر بیان داشته 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 می دهند که تعیین هویت فرد از طریق سازمان زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی افراد با ارزش های سازمان سازگار و فرد قادر باشد که ارزش های سازمان را در خود درونی سازد (وحدتی، ۱۳۸۹).

تعهد مستمر:

دومین بعد از ابعاد تعهد سازمانی آلن و می یر تعهد مستمر است که بر مبنای سرمایه گذاری های بیکر قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه ای در سازمان انباشته می کند. هر چه سابقه او بیشتر شود این سرمایه نیز انباشته تر می شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه بیشتری خواهد داشت. این سرمایه گذاری ها شامل زمان کسب مهارت های ویژه سازمان می شود که قابل انتقال نیست. آلن و می یر تعهد مستمر را صورتی از دلبستگی های روانی فرد به سازمان می دانند که از

^۱ - Porter et al

ادراک کارکنان از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می دهند ناشی می شود در واقع تعهد مستمر شامل آگاهی های از هزینه های ترک سازمان می شود. 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 (Falinger & spinjer, 2007).

تعهد تکلیفی یا هنجاری

سومین بعد تعهد سازمانی است که نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. تعهد تکلیفی به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت های آن تعریف می شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است. که افراد فکر می کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن هاست (Alen mier, 1990).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسیهای اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. از سرمایه اجتماعی تعاریف متعددی ارائه شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که از سالهای ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه شناسان فرانسوی و آمریکائی (توکویل، بوردیو، کلمن، پاتنام و...) مطرح گردید.

«امروزه تعاریف متعددی در ارتباط با مفهوم "سرمایه اجتماعی" مطرح شده، که باعث ایجاد سردرگمی نسبت به این مفهوم شده است.» «اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله ای توسط هانی فان از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد. اما، نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب "مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی" (۱۹۶۱) به کار رفته است، که وی در آن نوشته توضیح داده بود، شبکه های اجتماعی فشرده در محدوده های قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، نبود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات درمورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروهای انتظامی، مسوولیت بیش تری از خود نشان می دهند». از دیدگاه کلمن «سرمایه اجتماعی با کارایی خود تعریف می شود، یک هویت صرف نیست بلکه دارای ویژگی های مختلف است.» (Colman, 1990).

بانک جهانی سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از نهادها، ارتباطات و قواعد می داند که کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی جامعه را شکل می دهند (بانک جهانی، ۲۰۰۰). در مفهوم کلی «سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه با دوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می شود» (فیروزآبادی، ۱۳۸۴).

پوتنام^۲ سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که منافع متقابل اعضای یک اجتماع را تأمین خواهد کرد، تأکید عمده وی بر مفهوم اعتماد است (Patnam, 2000).

پاتنام محور اصلی در بحث سرمایه اجتماعی را ارزشهای حاصله از شبکه های اجتماعی می داند. این ارزشها جمعی است، مردم با آن آشنا هستند و تمایل دارند در روابط اجتماعی آنها را به ظهور رسانده و در تعاملات آنها را بکار گیرند. سرمایه اجتماعی فقط شامل احساسات گرم و عاطفی نیست بلکه گستره وسیعی از اختیارات خاص کیفی را شامل می شود که اعتماد، کنش متقابل، اطلاع یابی و تعاون می تواند از محصولات ارتباط اجتماعی می شود (محقق ۱۳۸۵: ۱۴).

از دیدگاه زتومکا^۳ (۱۹۹۱) سرمایه اجتماعی گزینه های رابطه ای است در ابعاد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای یک پایگاه اجتماعی در شبکه تعاملی جامعه. برای هر پایگاه اجتماعی بالقوه، چهار نوع گزینه رابطه ای قابل تصور است: روابط اجتماعی، روابط اجباری، روابط گفتمانی و روابط مبادله ای. این گزینه های رابطه ای، برای اشغال کننده پایگاه، منابع ارزشمندی محسوب می شود. به عبارت دیگر، گزینه های رابطه ای آن پایگاه می توانند سرمایه بالقوه ای باشند که در روابط اجتماعی تبدیل به ذخایر قدرت، ثروت، نفوذ و معرفت شوند (چلیبی، ۱۳۷۵).

² Putnam

³ zetomka

لذا ویژگی سرمایه اجتماعی این است که در روابط اجتماعی شکل می گیرد. به تعبیر پورتر (۱۹۹۸) در حالی که سرمایه اقتصادی در حساب بانکی افراد و سرمایه انسانی در سر افراد قرار دارد، سرمایه اجتماعی در درون ساختار روابط افراد یافت می شود. برای برخورداری از سرمایه اجتماعی، فرد بایستی با دیگران رابطه داشته باشد و در واقع همین دیگران هستند که منبع واقعی برخورداری فرد از مزایا و امتیازات می باشد (شارع پور، ۱۳۸۷).

در میان انواع سرمایه، سرمایه اجتماعی دارای ویژگی های خاصی می باشد. تنها سرمایه ای است که رابطه اجتماعی به وجود می آورد. سرمایه اجتماعی فرد رابطه روشنی با جایگاه او در شبکه های اجتماعی جامعه دارد. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی فرد در واقع ارزش جایگاه او در شبکه های اجتماعی گوناگون است (نوغانی، ۱۳۸۷).

کلمن معتقد بود سرمایه اجتماعی با کارکرد آن تعریف می شود بنابراین شکل خاصی ندارد. هر موجودیت اجتماعی که دارای این دو ویژگی باشد سرمایه اجتماعی است. اول: جزئی از ساختار اجتماعی باشد. دوم: کنش های خاصی را برای افراد عضو این ساختار اجتماعی تسهیل کند (همان)

سرمایه ی اجتماعی، بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می دهد با استفاده از آن به منافع خود دست یابد. کلمن، به جای تعریف سرمایه اجتماعی بر حسب ماهیت و محتوای آن به کارکرد آن توجه دارد. از نظر او، سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست. بلکه ترکیبی از هستی های متفاوتی است که دارای دو خصوصیت مشترک هستند: همگی دارای وجوهی از یک ساختار اجتماعی هستند و همگی کنش های خاصی از افراد داخل ساختار اجتماعی هستند و همگی کنش های خاصی از افراد داخل ساختار را تسهیل می کنند. کلمن، در مطالعه سرمایه اجتماعی هر سه سطح فرد، گروه و جامعه را مورد توجه قرار داده است و دیدگاه وی از سرمایه اجتماعی شامل هر دو بعد ساختاری و شناختی می شود (کلمن، ۱۳۷۷).

فوکویاما سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می کند: هنجارهای غیر رسمی جا افتاده ای که همکاری میان دو یا چند نفر را تشویق می کند. دامنه هنجارهایی که سرمایه اجتماعی را به وجود می آورند، ممکن است از هنجارهای متقابل بین دو دوست تا تمام آموزه های پیچیده را در بر بگیرد. از نظر وی سرمایه اجتماعی متعلق به گروه هاست نه افراد. هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند، در صورتی معنا دارند که بیش از یک نفر در آن سهیم باشند. فوکویاما در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که هنجارهای همپاری که شالوده سرمایه اجتماعی اند از کجا ناشی می شوند؟ فوکویاما معتقد است که سرمایه اجتماعی خارج از بخش دولتی به وجود می آید. فوکویاما سرمایه اجتماعی را مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش های غیر رسمی تعریف می کند که اعضای گروهی را که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهیم هستند (فوکویاما، ۱۳۸۵).

ابعاد و شاخص های سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را می توان از منظرهای مختلفی مورد مطالعه قرار داد. در یک دسته بندی سرمایه اجتماعی به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم می شود.

بعد ساختاری: شامل الگوی پیوند میان اعضای گروه و ترکیب سازماندهی این اعضا است. سلسه مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه از جمله شاخص های 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.

بعد ارتباطی: به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. در این بعد شاخص هایی نظیر اعتماد و ارتباط متقابل مطرح است: اعتماد، هنجارها، تعهدات و روابط متقابل، تعیین هویت مشترک

بعد شناختی: این بعد از سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه گیری بوده و می توان آن را ارزش های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست. ارزش ها، نگرش ها، باورها، حکایات، فرهنگ شهروندی و ... در این بعد قرار دارند (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵).

تئوری های سرمایه اجتماعی

تئوری پیوندهای ضعیف: اولین تئوری برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی تئوری پیوندهای ضعیف است. مطابق این تئوری، هر چه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیش تر باشد ارزش سرمایه اجتماعی کمتر است، هر چه شدت و استحکام این روابط ضعیف تر باشد نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیش تر است. گرانووتر^۴ (۱۹۷۳م) واضع تئوری پیوندهای ضعیف معتقد است که می توان سرمایه اجتماعی را از نظر شدت، تکرار و شمولیت انواع مختلف روابط مانند دوستی ها و همکاری ها مورد سنجش قرار داد. شدت و استحکام روابط یک گروه اجتماعی در داخل گروه موجب تضعیف روابط اعضای آن گروه با بیرون می شود. گرانووتر معتقد بود که روابط منسجم میان اعضای یک گروه منجر به روابط ضعیف با اعضای گروه های خارجی شده و سرمایه اجتماعی را کاهش می دهد و در مقابل پیوندهای ضعیف درون گروهی موجب ایجاد روابط با افراد و گروه های خارجی شده و به ایجاد سرمایه اجتماعی می انجامد (الوانی، ۱۳۸۵).

تئوری شکاف ساختاری: این تئوری در سال ۱۹۹۲م توسط برت^۵ برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی به کار برده شد. تئوری شکاف ساختاری بر روابط میان فرد و همکاران در یک شبکه و روابط میان همکاران با همدیگر تأکید دارد. منظور از شکاف در این تئوری فقدان ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است که به خودی خود امتیازی برای جامعه تلقی می شود (همان: ۹). مطابق تئوری شکاف ساختاری اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد. بنابراین تقویت شبکه های شکاف دار دارای مزایایی مانند ارزیابی سریع اطلاعات، قدرت چانه زنی مضاعف و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج است (Seibert, 2001). پیوندهای ساختاری می تواند برای بهبود عملکرد سرمایه اجتماعی مؤثر واقع شود.

تئوری منابع اجتماعی: سومین رویکرد نظری اصلی برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی نظریه منابع اجتماعی است. نظریه منابع اجتماعی بر ماهیت منابعی که در شبکه وجود دارد، تأکید می کند. لین^۶ و همکارانش در سال ۱۹۸۱م پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی دانند، به عنوان مثال ممکن است اعضای شبکه دارای منابع زیادی از جمله قدرت نفوذ و تحصیلات عالی باشند و به عنوان منابع با ارزش شناخته شوند اما این منابع تنها در صورتی سرمایه محسوب خواهد شد که فرد نیاز به آن منابع داشته باشد. در مثال اخیر اگر فرد برای رسیدن به هدفی نیازمند قدرت نفوذ همکار خود داشته باشد آن منبع خود به خود سرمایه تلقی خواهد شد و طبعاً سایر منابع اعضا مانند تحصیلات عالی، سرمایه به حساب نخواهد آمد (غفاری، ۱۳۸۶). در پایان این بحث می توان چکیده ای از اهداف و کارکرد و تعاریف سرمایه اجتماعی را در جدول شماره ۲ مطرح کرد.

جدول شماره ۱: کارکرد، اهداف و سطوح عملکردی سرمایه اجتماعی

نظریه پرداز	تعریف	کارکرد/هدف	سطح تحلیل	بازدهی
پاتنام	شبکه های روابط اجتماعی که معیارهای هنجارهای اعتماد و همیاری است	تسهیل کنش جمعی و کسب منفعت متقابل	مناطق، اجتماعات در مقیاس ملی و بین المللی	جمعی
بورديو	منابعی که دسترسی به کالاهای جمعی را فراهم می سازد	مولد سرمایه اقتصادی	رقابت های طبقاتی	خصوصی و طبقاتی
کلمن	جنبه هایی از ساختار اجتماعی که کنش های منطقی را تسهیل می نمایند.	تولید سرمایه انسانی	افراد در زمینه های خانوار و دیگر اجتماعات	خصوصی و جمعی
لین	دسترسی و استفاده از منابع نهفته در روابط و شبکه های اجتماعی	تولید منابع قدرت و حفظ آنها	افراد در شبکه ها و ساختارهای اجتماعی	خصوصی
فوکو یاما	مجموعه ای از هنجارها یا ارزش های	ترویج تعاون و همکاری،	جوامع و فرهنگ ها	خصوصی و

⁴- Granovetter

⁵- Burt

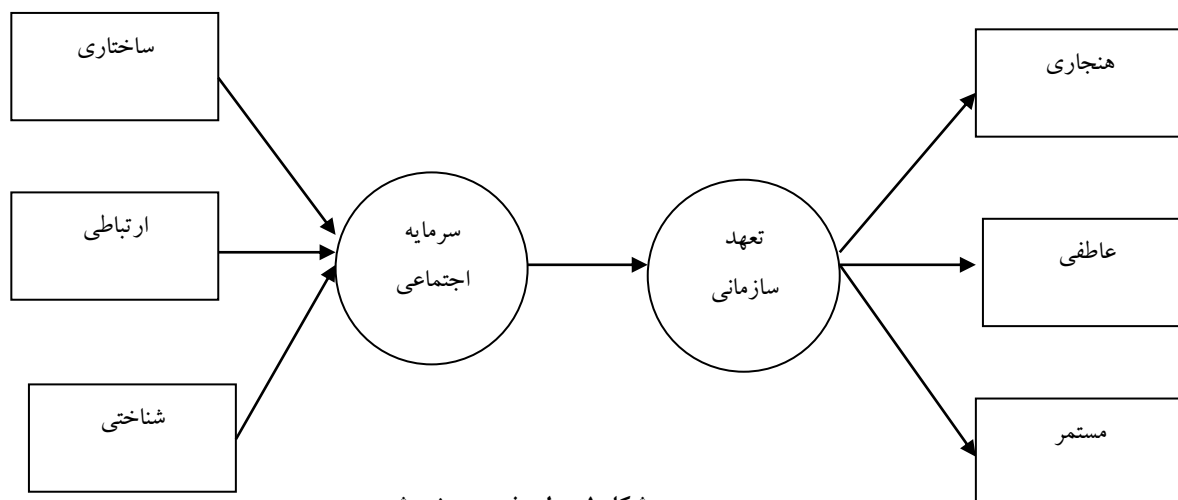
⁶- Lin

غیررسمی	کارایی اقتصادی و ثبات دموکراسی	جمعی
بیکر	منابعی که از طریق شبکه‌های فردی و یا سازمانی قابل حصول هستند	فردی
ولکوک وناریان	شبکه‌ها و همگرایی بین بخش‌های مختلف	فردی و جمعی
کاکس	پویش‌های بین مردم که شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی را موجب می‌شوند.	جمعی
پاکستون	پیوستگی‌های عینی و ذهنی بین افراد	فردی، گروهی، جمعی
ترنر	نیرویی که توان توسعه اقتصادی را در جامعه از طریق روابط اجتماعی افزایش می‌دهد.	فردی، جمعی

مأخذ: (غفاری، ۱۳۸۶: ۱۹۱).

نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی

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 امکان وجود پیدا می‌کند (Cohen & prosak, 2001). سرمایه اجتماعی در زمینه سازمانی بسیار مهم است زیرا از طریق پیوندهای اجتماعی قوی که میان افراد و سازمان ایجاد می‌کند می‌تواند به تعهد سازمانی بالا منجر گردد (می‌حاجی، ۱۳۹۰). در نهایت نظریه پردازان به این نتیجه رسیده‌اند 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 افراد را با یکدیگر مرتبط و از طریق این ارتباط آنها را به سازمان مرتبط کند. برایان و پرکینز (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 توانمند تر 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 داشته و از رضایت فزاینده‌ای برخوردار باشد (Fronsd, 2005). نقدی و بهارلو (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر بهبود تعهد سازمانی کارکنان بویژه تعهد عاطفی آنها تأثیر معناداری دارد. خورشید (۱۳۹۱) به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی ارتباطی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. در حالی که ابعاد ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی چنین تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارند. عباسی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارند. محمدی، اسکندری و صادقی نژاد (۱۳۹۳) بیان داشتند که بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای آن با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان رابطه معنی داری وجود دارد.
 بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان رابطه معنی داری وجود دارد.
 بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع همبستگی توصیفی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن بوده که تعداد آنان برابر با ۵۰۰ نفر می باشد. با توجه به جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۲۱۷ نفر می باشد. لذا از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه های پژوهش استفاده شده است. اطلاعات لازم به دو روش مطالعه کتابخانه ای و میدانی جمع آوری شده است. برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه ۲۰ سوالی تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۷) و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی با ۱۷ سوال استفاده شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان مورد تأیید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه با استفاده از الفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۵ و سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۷۱ بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفته و در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

تعاریف مفهومی

– **سرمایه اجتماعی:** مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی که رفتار متقابل افراد در چارچوب آن شکل می گیرد (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۸).

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهمترین جنبه این عنصر عبارت است از روابط شبکه ای بین افراد، پیکر بندی شبکه ای و سازمان مناسب (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۴۷).

بعد شناختی سرمایه اجتماعی: اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه هاست. مهمترین جنبه های این بعد عبارتند از زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک (همان، ۴۸). این

بعد برای گروه ها، تفسیرها و تعبیر مشترک فراهم می کند. همچنین معانی مشترک از قبیل ارزش ها و اهداف مشترک و واسطه مشارکت مستمر در فرآیند معنابخشی به موازاتی که در گروه ها درک مشترک به وجود می آورند، توسعه می یابد (Grosi, 2007).

بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی: توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. مهمترین جنبه این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت است (همان، ۱۳۹۰). این بعد به ماهیت روابط در یک سازمان اشاره دارد و بر ماهیت و کیفیت ارتباطات در سازمان متمرکز می گردد (Bolino, 2002). **تعهد سازمانی:** درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان (آلن و می یر، ۱۹۹۷ به نقل از عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵).

تعهد عاطفی: وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن شناخته می شود (سیدنقوی و بهارلو، ۱۳۸۸: ۵۷).

تعهد هنجاری: احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان (عباسی اسفجیر، ۱۳۹۵).

تعهد مستمر: تمایل به انجام فعالیت های مستمر در سازمان (همان).

تعریف عملیاتی

سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته ۱۷ سوالی استفاده شده که سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار می دهد.

هویت سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سوالی آلن و می یر (۱۹۹۷) استفاده شده است.

یافته های تحقیق

از بین کلیه پاسخگویان ۲۵ درصد مرد و ۷۵ درصد زن می باشد. که ۷۵/۶ درصد متاهل و ۲۴/۴ درصد مجرد بوده اند. از نظر سطح تحصیلی ۶/۲ درصد دیپلم، ۲۸/۱ درصد فوق دیپلم، ۲۹/۷ درصد لیسانس و ۲۶ درصد فوق لیسانس و ۱۰ درصد دکترا می باشند. از نظر سوابق کاری نیز ۲۱/۹ درصد زیر ۵ سال، ۱۳/۸ درصد بین ۵ تا ۹ سال، ۲۱/۲ درصد بین ۱۰ تا ۱۴ سال، ۱۳/۱ نفر بین ۱۵ تا ۱۹ سال، ۱۱/۲ درصد بین ۲۰ تا ۲۴ سال و ۱۸/۸ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال سابقه کاری دارند. بیشترین درصد افراد بین ۱۰ تا ۱۴ سال سابقه کار دارند. از نظر سطح درآمدی نیز ۲۱/۹ درصد بین یک میلیون تا ۱/۵ میلیون تومان درآمد داشته، ۲۱/۲ درصد بین ۱/۵ میلیون تا ۲ میلیون تومان، ۲۴/۴ بین ۲ تا ۲/۵ میلیون تومان و ۳۲/۵ درصد بالای ۲/۵ میلیون تومان درآمد دارند.

توصیف متغیرهای پژوهش

جدول ۲- شاخص های آماری مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
بعد ساختاری	۲۱۷	۳/۶۵	۰/۴۲۳
بعد شناختی	۲۱۷	۳/۹۱	۰/۲۹۱
بعد ارتباطی	۲۱۷	۳/۸۲	۰/۳۸۷
سرمایه اجتماعی	۲۱۷	۳/۷۹	۰/۳۴۸
تعهد عاطفی	۲۱۷	۳/۵۳	۰/۶۷۲
تعهد مستمر	۲۱۷	۳/۵۰	۰/۴۵۴
تعهد هنجاری	۲۱۷	۳/۷۵	۰/۲۶۷

تعهد سازمانی	۲۱۷	۳/۶۰	۰/۴۱۴
--------------	-----	------	-------

جدول شماره ۲ نشان دهنده وضعیت هر یک از متغیرها در جامعه مورد بررسی می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده میانگین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (۳/۶۵) بعد شناختی (۳/۹۱) و بعد ارتباطی (۳/۸۲) و میانگین سرمایه اجتماعی برابر با (۳/۷۹) می باشد. با توجه به نتایج بعد شناختی سرمایه اجتماعی بالاترین میانگین را داشته است.

تعهد سازمانی نیز دارای سه بعد می باشد که با توجه به نتایج بدست آمده میانگین بعد عاطفی برابر با (۳/۵۳)، بعد مستمر (۳/۵۰) و بعد هنجاری برابر با (۳/۷۵) و میانگین بعد تعهد سازمانی برابر با (۳/۶۰) می باشد. با توجه به نتایج تعهد هنجاری بالاترین میانگین را داشته است.

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی بر خودار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است.

جدول شماره ۳ - نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	K-S آماره‌ی آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی	۲۱۷	۳/۷۹	۰/۳۴۸	۱,۱۴	۱,۴۵	نرمال است
بعد ساختاری	۲۱۷	۳/۶۵	۰/۴۲۳	۱,۰۸	۱,۸۹	نرمال است
بعد شناختی	۲۱۷	۳/۹۱	۰/۲۹۱	۱,۱۵	۱,۴۸	نرمال است
بعد ارتباطی	۲۱۷	۳/۸۲	۰/۳۸۷	۱,۱۲	۰,۹۹	نرمال است
تعهد سازمانی	۲۱۷	۳/۶۰	۰/۴۱۴	۱,۲۰	۰,۸۵	نرمال است

با توجه به داده های جدول شماره ۳ - سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می باشند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده می شود.

جدول شماره ۴ - آزمون همبستگی پیرسون رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی			
تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری	
۲۱۷	۰/۴۳۲	۰/۰۲۱	سرمایه اجتماعی
۲۱۷	۰/۳۲۴	۰/۰۰	بعد ساختاری
۲۱۷	۰/۵۲۳	۰/۰۱۵	بعد شناختی
۲۱۷	۰/۳۵۹	۰/۰۱۲	بعد ارتباطی

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵ - می توان بیان داشت که بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی داری مثبت وجود دارد. بنابراین با افزایش سرمایه اجتماعی میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنی دار مثبت مشاهده شده است. بنابراین می توان بیان داشت که با افزایش هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۵ خلاصه نتایج رگرسیون تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی

mode	R	R ²	df	F	Sig
1	۰/۴۸	۰/۴۵	3	238/1	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۵ - می توان بیان داشت که ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی) توسط متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) تبیین خواهد شد. بنابراین ۴۵ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارکنان تحت تأثیر میزان سرمایه اجتماعی آنان است. با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت که مدل رگرسیونی پژوهش مرکب از متغیر مستقل و وابسته مدل بسیار خوبی بوده و متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

جدول شماره ۶ نتایج رگرسیونی تاثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی

sig	t	Beta	Std.error	B	
۰/۰۰۰	۴/۵۹۲		۰/۰۹۵	۰/۴۳۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۱۵۰	۰/۳۴۶	۰/۰۶۶	۰/۳۴۱	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۲	۳/۷۴۷	۰/۲۳۵	۰/۰۷۱	۰/۲۴۱	بعد ساختاری
۰/۰۱۰	۳/۷۷۴	۰/۴۳۱	۰/۰۵۹	۰/۴۵۱	بعد شناختی
۰/۰۲۱	۳/۶۲۱	۰/۲۸۵	۰/۰۴۴	۰/۳۸۴	بعد ارتباطی

جدول شماره ۶ - میزان تأثیر هر یک از متغیرها را بر تعهد سازمانی نشان می دهد. با توجه به نتایج می توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی (۰/۳۴۶)، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (۰/۲۳۵) بعد شناختی سرمایه اجتماعی (۰/۴۳۱) و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی (۰/۲۸۵) بر تعهد سازمانی تأثیر دارند. با توجه به نتایج جدول فوق می توان بیان داشت که بعد شناختی سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دارد.

تحلیل مسیر

برای بررسی میزان و مسیر تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم هر یک از متغیرهای مستقل بر وابسته و تطابق مدل نظری پژوهش با داده های پژوهش از تحلیل مسیر استفاده می شود. در تحلیل مسیر الگوی روابط علی میان متغیرها مورد آزمون قرار گرفته و مدل نظری در پایان به مدل تجربی تبدیل می گردد.

جدول شماره ۷ - تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر وابسته

متغیرها	انواع تأثیر	
	مستقیم	غیرمستقیم
بعد ساختاری	۰/۲۳۵	۰/۱۸۱
بعد شناختی	۰/۴۳۱	۰/۱۹۲
بعد ارتباطی	۰/۲۸۵	۰/۱۱۰
کل		۰/۴۱۶

با توجه به نتایج جدول شماره ۳ - سرمایه اجتماعی شناختی بیشترین تأثیر مستقیم و غیر مستقیم و تأثیر کل را بر تعهد سازمانی دارد. سرمایه اجتماعی ارتباطی کمترین تأثیر غیر مستقیم و تأثیر کل را دارد. و سرمایه ساختاری کمترین تأثیر مستقیم را دارد.

بحث و نتیجه گیری

مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر مستقیم دارد. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد شد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند.

همانطور که در مقاله حاضر اشاره شد، مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرشی مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد. تعهد سازمانی همواره یکی از مهم ترین دغدغه های سازمان های دولتی بوده است. زیرا تعهد سازمانی کارکنان، از عوامل استراتژیک و عمده در خدمت رسانی سازمان های دولتی می باشد. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان ها در پی خواهد داشت که مدیران بیمارستان ها نیز می توانند با به کارگیری عوامل موثر بر این موضوع از نتایج آن بهره مند گردند. یکی از عواملی که تأثیر مهمی بر تعهد سازمانی کارکنان دارد، سرمایه اجتماعی آنان می باشد. سرمایه اجتماعی نشان از مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آنها شکل می گیرد که در سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی کمک می کند تا سرمایه های انسانی و مالی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شود. سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاه ها می تواند شناخت جدیدی از سیستم های 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 تبیین کننده سرمایه اجتماعی در سازمان هستند. سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهمی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های تکامل فرهنگی و اجتماعی دشوار خواهد بود. نتایج این پژوهش نشان داده که سرمایه اجتماعی با توجه به ابعاد سه گانه آن نقش مهمی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دارد. به گونه ای که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در سطح معنی

داری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان می توان بیان داشت که بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از بین ابعاد سرمایه اجتماعی بعد شناختی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان داشته است. لذا مدیران می توانند با بکارگیری روش های مناسب مانند افزایش اعتماد سازی بین اعضای گروه و واحدهای سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و تشکیل گروه ها و انجمن های حرفه ای و تخصصی در سازمان در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان برآمده و نهایتاً در جهت بهبود تعهد سازمانی کارکنان بر آیند.

از مهمترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان نیز موثرند عبارتند از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوبتر آنها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و همچنین موفقیت های مالی سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان که این نتایج در نهایت موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید.

پیشنهادهات

- با توجه به اینکه بعد شناختی سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان دارد لذا با تقویت بیشتر ارزش ها و نگرش های و باورهای فرد در زمینه سازمان و فعالیت های آن می توان میزان تعهدات سازمانی کارکنان را افزایش داده و در نتیجه میزان عملکرد سازمان را افزایش داد.

- با توجه به اینکه ابعاد ساختاری سرمایه اجتماعی کمترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته لذا مدیران باید پیوندهای درون گروهی میان اعضا را افزایش داده تا از این طریق هماهنگی بیشتری بین اعضا در کارهای تیمی ایجاد نموده و در نتیجه میزان تعهد آنان را به فعالیت های سازمانی افزایش دهند.

- با توجه به اینکه هر یک از کارکنان ارزش ها و هنجارهای سازمان را مورد پذیرش قرار داده ولی میزان تعامل و همکاری بین پرسنل در انجام کارهای تیمی چندان مطلوب نمی باشد و همین امر می تواند میزان تعهدات سازمانی افراد را در زمینه کارهای تیمی در سازمان کاهش داده و با توجه به اینکه اکثر فعالیت های سازمان بیمارستان به صورت تیمی انجام می گیرد این امر عملکرد ضعیف سازمان را در پی خواهد داشت. لذا با افزایش پیوندهای درون سازمانی و ارتباط بیشتر اعضا با یکدیگر و ایجاد گروه های مختلف می توانند میزان تعامل بین افراد را افزایش دهند.

جهت افزایش پیوندهای درون سازمانی بین کارکنان می توان از برگزاری کلاس های آموزشی انجام کارهای تیمی و تلاش در جهت تفهیم اعضا برای انجام بیشتر کارهای تیمی استفاده نمود.

منابع

- اختر محقق، مهدی. ۱۳۸۵. سرمایه اجتماعی. تهران، نشر اختر.
- اسدی، مهدی، ۱۳۸۷، مطالعه مقایسه ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان شهر مراغه، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور مرکز تهران، ص ۴۶.
- امانی، مصطفی. ۱۳۸۷. تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن. راهبرد انجمن پردیس قم دانشگاه تهران. سال اول. شماره ۱. ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۵، سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴. صص ۸ وحدتی، مهناز، ۱۳۸۹، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز پارس. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه پیام
- باستانی، سوسن و دیگران، ۱۳۸۷، «سرمایه اجتماعی شبکه و روابط متقابل بین شخصی»، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سال ۱۶، شماره ۶۱. ص ۴۲ و ۴۳.
- باقری، مسلم و تولایی، روح اله، ۱۳۸۹، بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰.
- بهارلو، علی اصغر، ۱۳۸۷، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی نفت
- تاجبخش، کیان، ۱۳۸۴، سرمایه اجتماعی، اعتماد و دموکراسی، تهران: نشر شیرازه، ص ۱۰
- چلبی، مسعود، ۱۳۷۵، جامعه شناسی نظم. تهران، نشر نی. ص ۳۸
- حاجب محمدی، ندا؛ اسکندی، زهره و صادقی نژاد، فاطمه، ۱۳۹۳، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی نیروی انتظامی شهرستان ساری، فصلنامه دانش انتظامی مازندران، دوره پنجم، شماره ۱۹، ص ۱۲۹.
- خیرخواه، هوشیار، ۱۳۹۰، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (نطالع موردس آموزش و پرورش. پایان نامه دانشگاه آزاد واحد سنندج. صص ۴۷ و ۴۸ و ۷۸
- رنجبریان، بهرام، ۱۳۷۵، تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲، ص ۵۹.
- سیدنقوی، میرعلی و عسگر بهارلو، علی ۱۳۸۸، نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۸، ص ۵۷.
- شارع پور، محمود، ۱۳۸۷، روند جهانی در سنجش سرمایه اجتماعی: اثرپذیری از حوزه سیاستگذاری اجتماعی، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۶۹ - ۶۸، صص ۱۴۱
- صفری، سهراب و خوش نشین، زهره ۱۳۹۴، بررسی رابطه آموزش های ضمن خدمت با تعهد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی استان گلستان، فصلنامه علمی و تخصصی دانش انتظامی گلستان، دوره ۶، شماره ۲۴. ص ۱۰۸.

عباسی اسفجیر، علی اصغر و همکاران، ۱۳۹۵، ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی). فصلنامه مطالعات جامعه شناسی جوانان، سال هفتم، شماره ۲۲، صص ۶۵ - ۸۶. صص ۶۸ و ۷۸

علمی، محمود؛ راد، فیروز و محمدی، امیرسیاه، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. مجله مطالعات جامعه شناختی، سال سوم، شماره دهم، صص ۷ - ۲۶.

غفاری، غلامرضا، ۱۳۸۶، تبیین نظری سرمایه اجتماعی، مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش و مدیریت و برنامه ریزی، ص ۱۹۱

غلام حسینی، اسماعیل و اسماعیلی، احمدرضا، ۱۳۹۰، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۴.

فوکویاما، فرانسیس، ۱۳۸۵، پایان نظم، ترجمه غلام توسلی، انتشارات جامعه ایرانیان، تهران.

فوکویاما، فرانسیس، ۱۳۸۵، پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، انتشارات جامعه شناسان.

فیروزآبادی، سید احمد، ۱۳۸۴، پژوهش بررسی سرمایه اجتماعی در ایران و راههای ارتقاء آن، شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۲۷۸ صفحه

کلمن، جیمز، ۱۳۷۷. بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.

مجیدی، عبدالله، ۱۳۷۶، بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس. ص ۳۲

مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد، ۱۳۸۴، تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز و بیدبلند)، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱، ص ۱۵.

مورهد و گریفن، ۱۳۷۷، رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

نوغانی، محسن و همکاران، ۱۳۸۷، کیفیت زندگی شهروندان و رابطه آن با سرمایه اجتماعی در شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، سال پنجم، شماره ۱، صص ۱۱۵.

Allen ,N.J .& Meuer J.P، 1990، The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology,63,1-18.

Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M.، 2002، "Blood good,"Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", Academy of management reviewVol. 27, No. 4,pp. 505_ 522.

Coleman, j,1998, Social Capital in the Creation of Human Capital", American Journal of Sociology, Vol. 94.

-Freund,A.,2005,. "Commitment and job satisfaction ". administration hn social work. Vol 29. No 2.

Krause D.R, & R.B. Hand field, & B.B, Tyler, "The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement", Journal of Operations Management, (2007) ,Vol. 25, p535

Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace: Toward a general model Human Resource Management Review, vol. 11, no. 3, pp. 299.

Putnam, R.D,2000, Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. Simon & Schuster, New York.

Seibert, S, Kraimer, M.L, Liden,R.C,(2001), A social capital Theory of career success, academy management journal. the Sociology of Education. Greenwood Press, Westport, CT. P30