

بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در سازمان بازرسی کل کشور

مریم مشایخی^۱

چکیده

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. این تحقیق به لحاظ بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر، تحقیق همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این تحقیق از آزمون‌های فریدمن، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون t -test و ضریب همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را مدیران و کارشناسان و کارکنان سازمان بازرسی کل کشور تشکیل می‌دهند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری استفاده شده است، که پس از توزیع پرسشنامه‌های مربوطه، نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردید.

نتایج تحقیق، تمام فرضیات مبتنی بر رابطه معنی دار بین اعتماد متقابل، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام، هویت جمعی و مشارکت داوطلبانه با رضایت شغلی تایید شده است. ولی رابطه میان همدلی و احترام متقابل با رضایت شغلی رد شده است. آزمون t یک نمونه‌ای نشان داده است که میانگین نمرات مؤلفه‌های اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری، همدلی و ارتباطات، مشارکت داوطلبانه و سرمایه اجتماعی در جامعه مورد بررسی بالاتر از میانگین چهار است و مؤلفه‌های انسجام و همبستگی ملی و هویت جمعی دارای میانگین پایین‌تر از چهار می‌باشند. با استفاده از آزمون فریدمن مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی رتبه‌بندی شده است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی؛ رضایت شغلی؛ سازمان بازرسی؛ نظارت؛ اعتماد عمومی.

مقدمه

در سطح ملی سرمایه اجتماعی یکی از فاکتورهای اثرگذار بر توسعه و رشد اقتصادی است. همچنین، سرمایه اجتماعی روی عملکرد دولت اثر می‌گذارد چراکه منجر به کاهش هزینه مبادلات، افزایش همکاری، تسهیل کارآفرینی، تقویت ارتباطات و نیز یادگیری سازمان می‌شود (Zhang & Fung, 2006). سرمایه اجتماعی، عملکرد اقتصادی ملت‌ها، مناطق، جوامع و شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Smedlund, 2008) و موجب ایجاد حس همکاری، همیاری و مشارکت میان اعضای جامعه می‌شود (ناظم زاده، ۱۳۸۷). اکثر دانشمندان بر سر این موضوع توافق دارند که سرمایه اجتماعی هم به خود افراد و هم به مجموعه سود می‌رساند (Brooks & Nafukho, 2006). سرمایه اجتماعی تلاش می‌کند تا ارتباط اجتماعی بین فردی را با خلق ارزش اقتصادی مرتبط سازد. در ساده‌ترین تعریف سرمایه اجتماعی بر این ایده استوار است که روابط اجتماعی دارای ارزش هستند و لذا سرمایه اجتماعی به ارزش‌های جمعی و گرایش‌هایی که از شبکه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد تاکید دارد (Goyal & Akhilesh, 2007).

اهمیت سرمایه اجتماعی از آنجا آشکار می‌گردد که سرمایه اجتماعی به عنوان سرمایه با ارزش در کنار سرمایه انسانی و مالی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و اثر بخشی سایر سرمایه‌ها در سرمایه اجتماعی صورت می‌پذیرد. سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند (بیکر، ۱۳۸۲: ۸۱). سرمایه اجتماعی از یک منظر، پدیده‌ای مدیریتی است و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعریف شده که شامل اعتماد (هنجارها) ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌باشد.

به‌رغم اهمیت این امر، تاکنون مطالعاتی در خصوص سرمایه اجتماعی در سازمان بازرسی کل کشور صورت نگرفته و کمتر به این سرمایه و اهمیت آن توجه شده است.

از طرف دیگر، از آنجا که این سازمان بر تمام سازمان‌ها و ارگان‌های دیگر مسلط است، کارکنان این سازمان برای بهتر انجام دادن وظیفه خطیرشان بیشتر نیازمند رضایت شغلی بالا می‌باشند. از این رهگذر، سوال این مقاله این خواهد بود که رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در سازمان بازرسی کل کشور چگونه است؟

۱. سرمایه اجتماعی

دو سازمان بین‌المللی بسیار تأثیر گذار در زمینه سیاست‌های اجتماعی در سطح جهان که سرمایه اجتماعی را مورد توجه قرار داده‌اند، سازمان همکاری‌های اقتصادی و بانک جهانی هستند. سازمان همکاری‌های اقتصادی، سرمایه اجتماعی را چنین تعریف کرده است: «شبکه‌ها، هنجارها و ادراکات مشترکی که همکاری درون و برون گروهی را تسهیل می‌کند» (کونت و هیلی، ۲۰۰۱: ۱۴). همچنین، بانک جهانی در تعریف سرمایه اجتماعی آورده است: «سرمایه اجتماعی به نهادها، روابط و هنجارهایی دلالت می‌کند که شکل دهنده کیفیت و کمیت کنش‌های متقابل اجتماعی در یک جامعه هستند. سرمایه اجتماعی تنها مجموعه نهادهای بنیانی جامعه نیست، بلکه مجموعه‌ای از پیوندهاست که آن‌ها را کنار هم نگاه می‌دارد» (نوغانی و اصغرپور، ۱۳۸۷: ۳۹).

اخیراً یک نظریه درباره سرمایه اجتماعی بیان شده است که به سرمایه اجتماعی از دیدگاه سازمانی نگاه می‌کند. لینا و وان بورین (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی را بدین گونه تعریف می‌کنند: «یک منبع منعکس‌کننده خصوصیات روابط اجتماعی در سازمان، توسط اعضای گروه که به یکدیگر اعتماد متقابل دارند هدف گرا تشخیص داده می‌شود» (Leana and Van Buren, 1999: 540). همچنین، دس و شاو^۱ بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی بیشتر به عنوان یک مزیت سازمانی دیده می‌شود تا یک مزیت فردی (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 252).

سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. پوتنام معتقد است ویژگی‌های یک سازمان اجتماعی

عبارتند از شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی که همکاران و هماهنگی را برای منافع متقابل تسهیل می‌کنند. از دیدگاه سازمانی، سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون شبکه روابط افراد یا واحد اجتماعی، قابل دسترس از طریق آن شبکه و ناشی شده از آن شبکه تعریف می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های بسیار مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیل دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (مشبکی و قلیچ‌لی، ۱۳۸۶: ۲۳۹).

۲. ابعاد سرمایه اجتماعی

در یک تقسیم‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی به سه قسمت تقسیم شده است:

۲-۱. بعد ساختاری^۱

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از روابط شبکه‌ای بین افراد، پی‌کرندی شبکه‌ای و سازمان مناسب.

۲-۱-۱. روابط شبکه‌ای^۲

روابط شبکه‌ای، امکان دسترسی به منابعی مانند دانش را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند (مشبکی و قلیچ‌لی، ۱۳۸۶: ۲۳۱).

۲-۱-۲. پی‌کرندی کلی روابط شبکه‌ای

یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد. برای مثال سه ویژگی ساختار شبکه تراکم، پیوند و سلسله مراتب همگی از طریق تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف‌پذیری و

1 Structural Dimension

2 Network Ties

سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند(مشبکی و قلیچ‌لی، ۱۳۸۶: ۲۳۲).

۳-۱-۲. سازمان مناسب^۱

سرمایه اجتماعی ایجاد شده، از جمله روابط و پیوندها، هنجارها و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می‌تواند از یک محیط اجتماعی دیگری، انتقال داده شود و به این ترتیب بر الگوهای تبادل اجتماعی تأثیر گذارد. سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شعبه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند(مشبکی و قلیچ‌لی، ۱۳۸۶: ۲۳۲).

۲-۲. بعد شناختی^۲

۱-۲-۲. زبان و کدهای مشترک

به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد که مهم‌ترین دلیل آن این است که زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد.

۲-۲-۲. حکایات مشترک

محققان معتقدند اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند(مشبکی و قلیچ‌لی، ۱۳۸۶: ۲۳۳).

۳-۲. بعد رابطه‌ای^۳

این بعد توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از اعتماد، هنجارها، تعهدات و انتظارات و نیز هویت.

۱-۳-۲. اعتماد

تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. به عبارت دیگر، اعتماد، تأمین‌کننده ارتباطات و گفت‌وگو است. همچنین، اعتماد می‌تواند ایجاد سرمایه فکری را تسهیل کند. اعتماد، مهم‌ترین سازه سرمایه اجتماعی است و سرمایه اجتماعی مهم‌ترین شرط لازم یکپارچگی اجتماعی، کارآمدی اقتصادی، و ثبات دموکراتیک است. با اعتماد، روابط اجتماعی محکم و صلح‌آمیز حفظ می‌شود، که این‌ها به نوبه خود، پایه و اساس رفتارهای جمعی و همکاری‌های سازنده است. هرچند اعتماد با مخاطره همراه است، اما جهان را به جایی خوشایندتر، کارآمدتر و صلح‌آمیزتر برای زندگی تبدیل می‌کند. زندگی اجتماعی بدون اعتماد غیرقابل تحمل و شاید، غیرممکن است.

۲-۳-۲. هنجارها

سرمایه اجتماعی مجموعه معینی از ارزش‌ها و هنجارهای غیر رسمی است که اعضای جامعه در آن سهیم هستند و آن‌ها را به انجام امور خاص در راستای حفظ جامعه هدایت می‌کند. هنجارهای اجتماعی مشترک تقسیم ارزش‌های مردمی، آداب و رسوم مردم می‌باشد (Oorschot & Finsveen, 2010: 183)

۳-۳-۲. الزامات و تعهدات

الزامات نشان دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. الزامات از هنجارهای عمومی‌شده متمایز است و به عنوان انتظارهای ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر گرفته می‌شود.

۴-۳-۲. هویت

هویت فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند که با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند. احساس همانندی کردن با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره فرایندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد و به این ترتیب احتمال فرصت تبادل

اطلاعات افزایش می‌یابد.

۳. اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی

برای سنجش سرمایه اجتماعی از یک سنجه مرکب استفاده می‌شود که شامل موارد زیر است: میزان مشارکت در امور اجتماعی و سازمانی، رفتار داوطلبانه، فعالیت‌های اجتماعی غیر رسمی (مثل دیدار دوستان) و سطح اعتماد بین افراد. این سنجه دارای دو عامل اساسی است: سنجه مشارکت اجتماعی و سنجه اعتماد. برخی معتقدند که این دو، دو بعد کاملاً متفاوت و متمایز سرمایه اجتماعی هستند، به طوری که عضویت در انجمن‌ها و تشکل‌ها بیشتر برای افزایش سعه‌صدر، مدارا و تحمل فرد مهم است (تساهل و تسامح) و اعتماد دارای پیامدهای اقتصادی است. البته در بیشتر مطالعات مربوط به سرمایه اجتماعی، تنها به سنجش اعتماد، اکتفا شده است (شارع‌پور، ۱۳۸۷: ۸).

از آنجا که سرمایه اجتماعی دارای کاربست‌های مختلف است و امکان سنجش همه ابعاد آن وجود ندارد لذا در تحقیق حاضر به دنبال سنجش یک بعد از سرمایه اجتماعی سازمانی یعنی رضایت شغلی هستیم و این امر را در یکی از مهم‌ترین سازمان‌های ایران یعنی سازمان بازرسی کل کشور خواهیم سنجید. برای انجام این مهم، یکی از مدل‌های سنجش رضایت شغلی یعنی مدل اسپکتر را به کار می‌گیریم. مدل وی رویکردی چند وجهی داشته و همبستگی رضایت شغلی را با نه مؤلفه مطرح کرده است. این مؤلفه‌ها عبارتند از: پرداخت، ارتقا، سرپرستی، مزایا، پاداش‌های اقتصادی، دستورالعمل‌های عملیاتی و اجرایی، همکاری، ماهیت کار و ارتباطات. تحقیقات مختلف وی شدت و ضعف همبستگی هر یک از این مؤلفه‌ها با رضایت شغلی را مشخص کرده است.

۴. روش‌شناسی تحقیق

از آنجا که در این تحقیق به دنبال بهبود و بهینه‌سازی می‌باشیم و در پی شناخت بیشتر شرایط موجود و یاری‌دادن به فرایند تصمیم‌گیری هستیم تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد

که همبستگی مثبت است و این پژوهش با روش پیمایشی که یکی از روش‌های رایج در پژوهش‌های کمی است، انجام گرفته است. ابزار پژوهش پرسشنامه است و مؤلفه‌های رضایت شغلی که توسط اسپکتر تهیه شده است، در غالب طیف لیکرت می‌باشد.

جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران و کارشناسان سازمان بازرسی کل کشور می‌باشد برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران محاسبه شده لذا ۲۵۰ عدد پرسشنامه در سازمان توزیع گردید که به علت موقعیت شغلی مشاوران و کارشناسان سازمان در بیرون از سازمان ۱۳۹ عدد پرسشنامه جمع‌آوری گردید

فرمول تعداد نمونه:

$$M = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}{(N - 1)d^2 + Z_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}$$

M حجم نمونه N تعداد کل جامعه آماری P نسبت موفقیت ۱-P نسبت عدم موفقیت $Z_{\alpha/2}^2$ توزیع جامعه نرمال d میزان خطا

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. توصیف‌های آماری

در جدول زیر وضعیت نمونه آماری از لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی همچون جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار و پست سازمان

ی ارایه شده است:

جدول ۱: وضعیت نمونه آماری از منظر متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت		زن		مرد	
		٪۸۴،۹		٪۱۱،۵	
وضعیت تأهل		متاهل		مجرد	
		٪۸۲،۷		٪۱۰،۸	
تحصیلات		دیپلم		فوق دیپلم	
		٪۹،۴		٪۱۰،۸	
		لیسانس		دیپلم تخصصی	
		٪۴۱		٪۳،۶	
		دیپلم و لیسانس فوق		دیپلم تخصصی	
		٪۳۱،۷		٪۳،۶	
سابقه کاری		زیر ۵ سال		۱۵ سال تا بالای ۲۵ سال	
		٪۲۰،۱		٪۸،۹	
پست سازمانی		کارشناس		مدیر کل معاون و مشاور و معاون	
		٪۷۴،۱		٪۳،۶	
		کارشناس		مدیر کل معاون و مشاور و معاون	
		٪۱۲،۹		٪۵	

۲-۵. آزمون فرضیه‌های تحقیق

شاخص‌های رابطه‌ای: کمیت‌ها یا شاخص‌هایی در آمار وجود دارند که گویای وجود رابطه بین دو یا چند متغیر هستند. بر حسب این که تعداد متغیرها چه میزان بوده و مقادیر متغیرها از چه نوعی باشند کمیت‌های مختلفی مورد استفاده خواهند بود (وزیری راد، ۱۳۸۷: ۱۳۳). در اینجا به دلیل کمی بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۲: همبستگی میان ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی

معناداری دوطرفه sig	ضریب همبستگی پیرسون	ابعاد
۰,۰۰۰	۰,۳۸۶	اعتماد متقابل
۰,۰۰۰	۰,۴۲۹	هنجارهای مشترک
۰,۰۰۱	۰,۳۳۵	تعاون
۰,۰۰۳	۰,۲۹۴	انسجام
۰,۴۱۲	۰,۰۸۲	همدلی و احترام متقابل
۰,۰۰۵	۰,۲۷۷	مشارکت داوطلبانه
۰,۰۰۴	۰,۲۸۱	هویت جمعی
	۰,۴۵۷	سرمایه اجتماعی

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون و میزان معناداری دوطرفه تمام فرضیات بجز همدلی و احترام متقابل کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، رابطه معنادار میان اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون، انسجام، مشارکت داوطلبانه، هویت جمعی و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی وجود دارد.

در این قسمت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را رتبه‌بندی می‌نماییم. برای این کار از آزمون فریدمن استفاده می‌کنیم. فرضیه‌های آزمون عبارتند از:

بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری وجود ندارد: H_0

بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد: H_1

جدول ۳: نتایج آزمون فریدمن

۱۱۶	تعداد
۲۰۴,۵۷۳	کای اسکوئر
۶	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معناداری

به دلیل این که $sig < 0.05$ است، H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) مؤلفه‌ها پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۴: رتبه بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

رتبه میانگین	مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
۴,۸۴	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
۴,۸۱	همدلی، ارتباطات(احترام متقابل و منافع مشترک)
۴,۷۰	مشارکت داوطلبانه
۴,۵۰	تعاون و همکاری متقابل
۴,۴۴	اعتماد متقابل
۲,۵۴	هویت جمعی
۲,۱۸	انسجام و همبستگی جمعی

با توجه به میانگین رتبه شبکه‌ها و هنجارهای مشترک دارای بیشترین اهمیت و انسجام و همبستگی دارای کم‌ترین اهمیت می‌باشد.

جهت بررسی فرض نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود.

H0: توزیع نرمال است

H1: توزیع نرمال نیست

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۴,۲۱۴۹	۰,۶۱۵۰۱	۰,۷۴۹
رضایت شغلی	۳,۶۵۱۲	۰,۷۳۵۹۶	۰,۹۴۴

با توجه به اینکه مقدار $0.05 < sig$ می‌باشد توزیع نرمال است

از میان آزمون‌های متعددی که برای بررسی میانگین جامعه و فرض مطلوب بودن سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده شده است و میانگین نمرات بالا چهار به عنوان وضع مطلوب و کوچک‌تر مساوی چهار به عنوان وضع نامطلوب در نظر گرفته شده است.

میانگین و پراکندگی سرمایه اجتماعی و هر یک از مؤلفه‌های آن در جدول زیر ارائه شده است. در این میان شبکه‌ها و هنجارهای مشترک دارای بیشترین میانگین و انسجام و همبستگی ملی دارای کم‌ترین میانگین می‌باشند.

جدول ۶: آمار توصیفی سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار میانگین
اعتماد متقابل	۱۳۴	۴,۴۳۶۶	۱,۰۴۷۵۹	۰,۰۹۰۵۰
شبکه‌ها، هنجارهای مشترک	۱۳۶	۴,۶۰۴۸	۰,۷۶۵۹۱	۰,۰۶۵۶۸
تعاون و همبستگی	۱۳۰	۴,۴۸۰۸	۰,۸۵۶۸۱	۰,۰۷۵۱۵
انسجام و همبستگی جمعی	۱۳۲	۳,۵۱۸۹	۱,۰۱۴۰۳	۰,۰۸۸۲۶
همدلی، ارتباطات	۱۳۲	۴,۵۴۱۷	۰,۸۰۶۲۱	۰,۰۷۰۱۷
هویت جمعی	۱۳۱	۳,۷۰۰۴	۱,۰۴۱۶۴	۰,۰۹۱۰۱
مشارکت داوطلبانه	۱۳۱	۴,۶۲۲۱	۱,۲۴۱۲۶	۰,۱۰۸۴۵
سرمایه اجتماعی	۱۱۶	۴,۲۱۴۹	۰,۶۱۵۰۱	۰,۰۵۷۱۰

آزمون فرض

میزان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن از وضعیت نامطلوب برخوردار است. $\mu_0 \leq 4$

میزان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن از وضعیت مطلوب برخوردار است. $\mu_1 \leq 4$

جدول ۷: آزمون میانگین

Test value = 4				درجه آزادی df	آماره آزمون t	مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین	اختلاف میانگین	سطح معناداری sig یک دنباله	حد بالا			
حد پایین	حد بالا					
۰,۲۵۷۶	۰,۶۱۵۶	۰,۴۳۶۶	۰,۰۰۰	۱۳۳	۴,۸۲۴	اعتماد متقابل
۰,۴۷۴۹	۰,۷۳۴۷	۰,۶۰۴۸	۰,۰۰۰	۱۳۵	۹,۲۰۸	هنجارهای مشترک
۰,۳۳۲۱	۰,۶۲۹۴	۰,۴۸۰۸	۰,۰۰۰	۱۲۹	۶,۳۹۸	تعاون و همکاری
-۰,۶۵۵۷	-۰,۳۰۶۵	-۰,۴۸۱۱	۰,۰۰۰	۱۳۱	-۵,۴۵۰	انسجام
۰,۴۰۲۹	۰,۶۸۰۵	۰,۵۴۱۷	۰,۰۰۰	۱۳۱	۷,۷۱۹	همدلی و ارتباطات
-۰,۴۷۹۷	-۰,۱۱۹۶	-۰,۲۹۹۶	۰,۰۰۱	۱۳۰	-۳,۲۹۲	هویت جمعی
۰,۴۰۷۶	۰,۸۳۶۷	۰,۶۲۲۱	۰,۰۰۰	۱۳۰	۵,۷۳۷	مشارکت داوطلبانه
۰,۱۰۱۸	۰,۳۲۸۰	۰,۲۱۴۹	۰,۰۰۰	۱۱۵	۳,۷۶۳	سرمایه اجتماعی

تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و همچنین مفهوم سرمایه اجتماعی دارای $\text{sig} < 0.05$ بوده و فرض H_0 رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود، پایین بودن و متفاوت بودن میزان درجه آزادی هر مؤلفه نشان می‌دهد که افراد به یکسری سوالات پاسخ نداده‌اند و یا پاسخ‌هایشان قابل استفاده نبوده است. با توجه به اینکه حدود بالا

و پایین متغیرهای اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری، همدلی و ارتباطات، مشارکت داوطلبانه و سرمایه اجتماعی مثبت هستند، میانگین این متغیرها از ۴ بیشتر است. همچنین، منفی بودن حدود بالا و پایین متغیرهای انسجام و هویت مشترک به معنی کوچک تر بودن میانگین این متغیرها از عدد ۴ است.

با توجه به مطالب فوق، می توان گفت که مؤلفه های اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری، همدلی و ارتباطات، مشارکت داوطلبانه و سرمایه اجتماعی در وضعیت مطلوب می باشند ولی انسجام و هویت مشترک دارای وضعیت مطلوب در سازمان بازرسی کل کشور نمی باشند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور از طریق سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان و ارائه راه حل هایی جهت بهبود رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بوده است.

از این رهگذر، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی از جمله اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون، انسجام، هویت جمعی و مشارکت داوطلبانه بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد و به طور کلی سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیرگذار بوده است ولی بین همدلی و احترام متقابل با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به میانگین رتبه شبکه ها و هنجارهای مشترک دارای بیشترین اهمیت و انسجام و همبستگی جمعی دارای کمترین اهمیت می باشد و با استفاده از آزمون t تک نمونه ای به این نتیجه حاصل می شود که مؤلفه های اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری، همدلی و ارتباطات و مشارکت داوطلبانه در وضعیت مطلوب می باشند ولی انسجام و هویت جمعی دارای وضعیت مطلوبی در سازمان بازرسی کل کشور نمی باشند.

با توجه به کلیه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها برای دستیابی به رضایت شغلی بیشتر افراد بایستی نوع و میزان سرمایه اجتماعی آن‌ها را هماهنگ و در جهت کسب رضایت شغلی تعریف و مدیریت کنند علاوه بر پیشنهاد کلی فوق و با توجه به اینکه رشد هرچه بیشتر سرمایه اجتماعی وابسته به تقویت هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که هر یک از ابعاد از طریق توجه به عوامل زیرمجموعه آن‌ها تقویت شده و ارتقا پیدا کند. همچون تفویض اختیار به افراد که بهترین روش اعتمادسازی در سازمان است زیرا فرد خود را فردی مسئول تلقی کرده که اثر بخش و به آینده سازمان علاقه‌مند است.

به مدیران پیشنهاد می‌شود برای افزایش سرمایه اجتماعی، برنامه‌ریزی و آموزش‌های لازم را صورت دهند، چرا که از این طریق، سرمایه انسانی و مالی نیز تقویت خواهد شد. لیکن به طور اخص و برای افزایش سرمایه اجتماعی و انسانی پیشنهاد می‌شود با تلاش در جهت شبکه‌سازی و تسهیل ارتباطات از طریق به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ایجاد شبکه‌های اجتماعی تحت وب، روحیه داوطلبی و بخشش در سازمان تقویت و تشویق شود تا ارتباطی بهتر بین افراد و درک متقابل در سازمان تقویت گردد. سرانجام اینکه، رضایت شغلی یکی از موارد مهمی است که سازمان‌ها نیاز دارند تا آن را مرتب مورد سنجش قرار دهند چرا که بر انگیزه پیشرفت در افراد تأثیر بسزایی دارد و موجب پویایی هرچه بیشتر افراد و نهایتاً تعالی سازمان خواهد شد.

منابع و مأخذ

بیکر واین (۱۳۸۱) "مدیریت و سرمایه اجتماعی" ترجمه سید مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، مندرجین، تهران سازمان مدیریت صنعتی.

درویش حسن (۱۳۸۶) "بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی- پژوهشی)" فرهنگ مدیریت، سال پنجم شماره شانزدهم صفحه ۱۴۰-۱۱۷.

شارع پور محمود (۱۳۸۳) «سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد» مجله تحقیقات اقتصادی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، شماره ۷۱، صفحات ۳۱ تا ۳۵.

کوهی کمال (۱۳۸۸) "راهکارهای ارتقای فرهنگ تعاون مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی" تعاون، سال بیستم شماره ۲۰۳-۲۰۲.

نوغانی محسن، اصغرپور احمدرضا (۱۳۸۷) "بررسی تطبیقی رویکردها و شاخص‌های مورد استفاده در سنجش سرمایه اجتماعی" فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۶۸-۶۹، تابستان و پاییز.

مشبکی اصغر، قلیچ‌لی بهروز (۱۳۸۶) "مزیت رقابتی: تبیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی دو شرکت خودروسازی ایرانی)" مدرس علوم انسانی، دانشکده علوم انسانی (مدیریت)، دوره یازدهم شماره سوم، پیاپی ۵۵.

میرزایی مقدم، داود (۱۳۸۶) "انقلاب اسلامی و سرمایه اجتماعی" بهمین www.tabnak.ir

میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۷) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار: با نگرش به روند جهانی شدن" چاپ سوم، تهران، انتشارات میر.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۱) "مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام گرا)" چاپ اول، اصفهان، چاپ نقش جهان.

وزیری راد، وحید (۱۳۸۷) "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی (بررسی موردی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم)"، جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، پردیس قم دانشگاه تهران.

Brooks.K & Nafukho.F.M (2006) ,"Human resource development,social capital,emotional entelligence" , Journal of European industrial training ,Vol 30 , no 2 ,pp 117-128.

Chuang Y.C, Chuang K.Y, (2008) , "Gender differences in relationships between social capital and individual smoking and drinking behavior in Taiwan" journal homepage, Social Science & Medicine 67 ,pp 1321-1330.

Ratten.V & Suseno.Y, (2006) ,"Knowlede development,social capital and alliance learning" ,International Journal of Educational managment ,Vol 20 ,no1 ,pp 60-72.

- Zhang,Q & Fung.H.G ,(2006) ,"china'S social capital and financial performance of private enterpricas" ,Journal of small business and enterprice development ,vol 13 ,no 2 ,pp 198-207.
- Smedlund.A ,(2008) ,"The Knowledge system of a firm:Social capital for explicit,tacit and potential knowledge" ,Journal of Knoeledge management ,vol 12,no 1, pp 63-77.
- Oorschot W.V & Finsveen,(2010), "Does the welfare state reduce inequalities in people's social capital?" International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 30 Nos. 3/4, pp. 182-193.
- McCallum SH and O'Connell D ,(2009),"Social capital and leadership development" Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No. 2, pp. 152-166.
- Paul J. Ferri, David Deakins and Geoff Whittam ,(2009), "The measurement of social capital in the entrepreneurial context" Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy Vol. 3 No. 2, pp. 138-151.