

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۰۹

فصلنامه علوم و فنون نظامی

سال یازدهم/ شماره ۳۴، زمستان ۱۳۹۴

صص ۱۱۷-۱۳۲

بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی مورد مطالعه:

کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا

اکبر ابراهیمی^۱

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی با هدف بررسی تاثیر ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا واقع در استان تهران در سال ۱۳۹۴ پرداخته است. در این تحقیق به دنبال پاسخ به این هستیم که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و میزان تعهد سازمانی کارکنان، بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان و بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند. روش تحقیق حاضر توصیفی - همبستگی و ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است، که در میان کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان در نیروی انسانی نزاجا دارند، اما بعد شناختی سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان در نیروی انسانی نزاجا ندارد.

واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، معاونت نیروی انسانی نزاجا

^۱ - دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

بیان مسأله

یکی از مسائل مهمی که همواره در سازمانهای دولتی و بویژه نظامی مورد تأکید است میزان تعهد کارکنان در برابر سازمان و مسئولیت کاریشان است. تعهد سازمانی کارکنان چنین سازمانهایی، به جهت ماهیت منحصر به فردشان از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت‌رسانی آنها به شمار می‌آید. بالا بودن تعهد سازمانی موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود که این موارد از حساس‌ترین موضوعات در هر سازمانی چه دولتی و چه خصوصی محسوب می‌شود.

در سالهای اخیر تعهد سازمان مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی بوده است. در متون تحقیقی اخیر، تعهدسازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر به علت ادراک کارکنان از تعهد و عموماً صرف نظر از اینکه تعهد به عنوان یکی از تعیین‌کنندگان کلیدی اثربخشی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شده است، مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌ها بوده است. بنابراین امروزه مدیران باید راهکارهایی برای افزایش تعهدسازمانی کارکنان خود در محیط کاری خود اتخاذ نمایند.

شناخت عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه‌های انسانی سازمان است که یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از مفاهیمی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است و باعث ایجاد تئوری‌هایی گشته که پایه‌ای برای سایر مطالعات مدیریت می‌باشد و نقشی به مراتب مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان شود.

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزشهای غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل

روابط اجتماعی افراد می شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می شود و کمک می کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (میرحاجی، ۱۳۹۰).

در دوره اقتصاد دانش محور، کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه راهبردی سازمان محسوب می شوند که به طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیرگذار می باشند (Scrima; et al., ۲۰۱۵) و عامل تعیین کننده موفقیت یک سازمان در فضای رقابتی بشمار می آیند (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو کشف و درک رفتار کارکنان و بهینه سازی آن متناسب با اهداف سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است (Suleiman, Isles, 2000). زیرا نیروی انسانی کارآمد و متعهد، نتایج مطلوبی را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد (درگاهی و طهرانی، ۱۳۹۳). برخورداری از کارکنان متعهد که تمامی تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمان و نیز رضایت مشتریان معطوف نمایند، برای هر سازمانی امری ضروری به نظر می رسد (Tomas, 2015). در عین حال تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان به وجود می آورد به گونه ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می برند (Iverson, Buttigieg, 2009). با این حال شواهد تجربی بیان کننده آن است که عوامل بسیاری از جمله بحث سرمایه اجتماعی^۱ که آن را می توان تأثیر اقتصادی مؤلفه های فرهنگی یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه ای، پاسخگویی و... دانست، بر شکل دهی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد (Kelvin, Howard; Park. H, 2015).

در دهه اخیر سرمایه اجتماعی به یکی از مباحث اساسی مورد توجه محافل آکادمیک و تحقیقاتی جهان تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی از مفاهیمی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است و باعث ایجاد تئوری هایی گشته که پایه ای برای سایر مطالعات مدیریت می باشد و نقشی به مراتب مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند (شافعی و میرحاجی، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه های اداره جامعه و نیز هزینه های عملیاتی سازمان شود. سرمایه اجتماعی موجب تسهیل روابط اجتماعی و افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می شود و

کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (Anthony, Giddens, 2001).

با توجه به مأموریت یگان‌های نظامی که انعطاف‌پذیری، اطاعت‌پذیری، ریسک‌پذیری و مخاطره‌آمیز بودن از ویژگی‌های بارز آن محسوب می‌گردد، بنابراین واضح است که نیروی انسانی شاغل در چنین سازمانی، بایستی در بالاترین سطح تعهد خود به سازمان وجود داشته باشد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان در چنین سازمان‌هایی مانند هر سازمان دیگری عامل مهم و اثرگذاری در عملکرد آنها به شمار می‌رود. افزون بر این ماهیت ویژه وظایف و مأموریت‌های افراد در سازمان‌های نظامی باعث می‌شود اهمیت تعهد سازمانی در چگونگی عملکرد آنها بسیار تعیین‌کننده‌تر باشد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین به نظر می‌رسد نظر به شواهد تجربی موجود که در بالا به آن اشاره گردیده است، نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از قبیل اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و... در شکل‌دهی رفتارهای متعهدانه توسط کارکنان یگان‌های نظامی بسیار پررنگ باشد. از این‌رو در پژوهش حاضر تلاش شده است تا با توجه به تعاریف و ابعاد تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی که هر دو بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تأکید دارند، به بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا که در مورد توجه بوده است پردازد. بنابراین پژوهش با این سوال آغاز می‌گردد که؛ آیا ابعاد سرمایه اجتماعی بر افزایش تعهد سازمانی در کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا تأثیر دارد؟

مبانی نظری و ادبیات موضوعی پژوهش

سرمایه اجتماعی

به نظر ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه در دسترس افراد که ناشی از شبکه روابط متقابل متعلق به فرد یا واحد اجتماعی است، می‌باشد. اهمیت سرمایه اجتماعی از آن جهت است که سبب اجتماع افرادی می‌شود که با یکدیگر بطور موفقیت‌آمیزی کارها را به پایان می‌رسانند و احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌کنند (خیر اندیش و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی هم شامل شبکه و هم شامل دارایی‌هایی است که احتمال بسیج شدن آن از طریق شبکه‌ها وجود دارد (Lanfredi, et al, 2015). فوکویاما^۲ سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی معرفی می‌کند. به نظر او سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است

1- Nahapiet and Ghoshal

2- Fukuyama

که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (Barnes Mauthe, et al, 2014). فوکویاما سرمایه اجتماعی را به عنوان توانایی افراد برای کار با یکدیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌کند (شافعی و میر حاجی، ۱۳۹۰).

ناهمپیت و گوشال سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم کرده‌اند. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوی پیوندهای شبکه‌ای^۱ و شکل و ترکیب شبکه^۲ و تناسب سازمانی می‌شود. سلسله مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه از جمله شاخص‌های عمده بعد ساختاری هستند (Lanfredi, et al, 2015). بعد رابطه‌ای به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. به عبارت دیگر، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر (Aldrich, Kim, 2005)، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد. بعد شناختی سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه‌گیری بوده و می‌توان آن را ارزش‌های مشترک در میان اعضا یک گروه دانست. درک متقابل میان کارکنان از طریق وجود زبان مشترک و مبادله سرگذشت‌های مشترک تحقق می‌یابد (Barnes Mauthe, et al, 2014).

تعهد سازمانی

آن گونه که پورتر^۳ و همکاران (۱۹۹۳) بیان می‌کنند اصطلاح تعهد بر تعلق و وفاداری فرد دلالت دارد. این تعریف قدرت نسبی هویت سازی فرد با سازمانی خاص و جذب او به آن را می‌رساند. تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان (Isles, Suleiman, 2000). پژوهشگرانی چون کول^۴ (۱۹۷۹) تعهد سازمانی را از تعهد به شغل یا تعهد به کاری که فرد انجام می‌دهد تفکیک می‌کنند. کول از تحقیقاتی که در سازمان‌های مختلف انجام داده است، نتیجه می‌گیرد تعهد سازمانی کارمندان ژاپنی بسیار زیاد است. ولی الزاما رضایت و تعهد شغلی زیادی ندارند (برزگر، ۱۳۹۰).

از تعهد سازمانی تعاریف متعددی به عمل آمده است که از آن جمله عبارتند از:
۱. تمایل قوی برای بقای عضویت در یک سازمان خاص (آنجل و پری^۵، ۱۹۸۱).

1- Network Ties

2- Network configuration

3- Porter

4- Cowl

5- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981)

۲. تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان (متیو^۱، ۱۹۸۸).

۳. باور قاطع در قبول باورها و ارزش های سازمان (اسکریمما و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

هانت و مورگان^۳ تعهد سازمانی را در دو سطح خرد و کلان مطرح نمودند. تعهد در سطح خرد عبارت است از تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می‌شود و تعهد در بعد کلان عبارت است از تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و سیستم (مشبکی، ۱۳۷۷: ۱۲). آلن و میر استدلال کردند که تعهد به عنوان یک حالت روانی حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد (حیدری، ۱۳۹۳). تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان بخاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود (Mowday، 1998). تعهد هنجاری نیز احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (Iverson, Buttigieg, 2009).

شواهد تجربی بیان کننده آن است که عوامل بسیاری از جمله بحث سرمایه اجتماعی، که آن را می‌توان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی بر یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و... دانست، بر شکل‌دهی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد (Park, Kelin, 2015). سرمایه اجتماعی نقشی به مراتب مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند (شافعی و میرحاجی، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان شود. سرمایه اجتماعی موجب تسهیل روابط اجتماعی و افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌شود و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (Giddens, Anthony, 2001).

1 Mathieu, John E. (1988)

2 Scrima, Fabrizio; et al. (2015)

3 Haunt & Morgan

پیشینه تجربی پژوهش

ردیف	عنوان تحقیق	محقق	نتایج تحقیق	اهداف	فرضیات
تحقیقات داخلی					
۱	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی	برزگر شافعی (۱۳۹۰) و	وجود رابطه بین تعهد عاطفی و هنجاری با سرمایه اجتماعی - عدم وجود رابطه میان تعهد مستمر و سرمایه اجتماعی	شناسایی رابطه میان ابعاد تعهد و سرمایه اجتماعی	رابطه بین تعهد عاطفی و سرمایه اجتماعی رابطه بین تعهد هنجاری و سرمایه اجتماعی رابطه بین تعهد مستمر و سرمایه اجتماعی
۲	مطالعه تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان	خورشیدی (۳۹۰)	تاثیر سرمایه اجتماعی رابطه ای بر تعهد کاری و ابعاد عاطفی و هنجاری عدم تاثیر سرمایه اجتماعی - ساختاری بر ابعاد تعهد سازمانی	بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی بر تعهد سازمانی و مؤلفه های هنجاری، عاطفی و مستمر	تاثیرات سرمایه اجتماعی رابطه ای بر تعهد و ابعاد آن تاثیرات سرمایه اجتماعی شناختی بر تعهد و ابعاد آن تاثیرات سرمایه اجتماعی ساختاری بر تعهد و ابعاد آن
۳	رابطه بین مؤلفه های سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان	معمارزاده، ختانی و عباس زاده (۱۳۹۱)	وجود رابطه میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان	بررسی رابطه میان مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان	رابطه میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان
۴	رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی	نادی طغرای (۱۳۹۰) و	وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی	رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی
تحقیقات خارجی					
۱	رابطه سرمایه اجتماعی در خانواده و اجتماعات دانش آموزان با ترک تحصیل	کلمن و هافر	وجود رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی در خانواده و عدم ترک تحصیل وجود رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی اجتماع و عدم ترک تحصیل	رابطه بین سرمایه اجتماعی در خانواده و ترک تحصیل رابطه بین سرمایه اجتماعی اجتماع و ترک تحصیل	رابطه بین سرمایه اجتماعی در خانواده و ترک تحصیل رابطه بین سرمایه اجتماعی اجتماع و ترک تحصیل
۲	فراتر از سرمایه اجتماعی، دینامیک فضایی بازدهی جمعی برای کودکان	سمپسون و همکاران	تاکید بر اهمیت ابعاد هنجار گرا و هدف گرای سرمایه اجتماعی	وجود ابعاد هنجار گرا و هدف گرای سرمایه اجتماعی	وجود ابعاد هنجار گرا و هدف گرا در سرمایه اجتماعی
۳	بررسی اثرات برخی از شاخص های سازمانی و منابع انسانی بر تعهد سازمانی	فیوریتو، بوزمن، یونگ و میورز (۲۰۰۷)	وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی با مسئولیت پذیری، اختیار کارکنان، تمرکز زدایی و تهیه یک رویه رسمی برای حل اختلافات	وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی با مسئولیت پذیری، اختیار کارکنان، تمرکز زدایی و تهیه یک رویه رسمی برای حل اختلافات	وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی با مسئولیت پذیری، اختیار کارکنان، تمرکز زدایی و تهیه یک رویه رسمی برای حل اختلافات

براساس شواهد تجربی موجود که در بالا به آن اشاره گردید، به نظر می رسد که نقش ابعاد ساختاری، رابطه ای و شناختی سرمایه اجتماعی در شکل دهی رفتارهای متعهدانه بین

1 Coleman

2 Hofer

3 Simpson

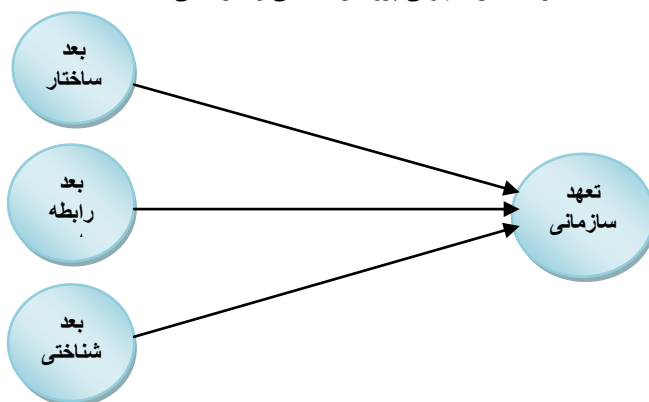
4 Fiorito, j., Bozeman, d. p., young, a., & Meurs, j. a

کارکنان سازمان و تسهیل روابط اجتماعی و افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی بین آنان بسیار پررنگ باشد. از این رو فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر قابل تصور است:

۱. بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۲. بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۳. بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

در ادامه با توجه به مبانی نظری در نهایت مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر آمده است:

نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش (شافعی و میرحاجی، ۱۳۹۰)



بر اساس مدل ارائه شده در نگاره شماره ۱ برای سنجش متغیر وابسته تعهد سازمانی، از مدل اندازه‌گیری پژوهش شافعی و میرحاجی (۱۳۹۰) استفاده گردید. از سوی دیگر در مدل ارائه شده جهت ارزیابی سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل پژوهش از مدل اندازه‌گیری ارائه شده توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) شامل سه بُعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی به دلیل جامع بودن و کاربرد بیشتر در سایر تحقیقات مشابه، بهره گرفته شد. در ادامه به بررسی روش‌شناسی به کار رفته برای حل مسأله پژوهش و جوانب مختلف آن پرداخته می‌شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش، ضمن داشتن رویکردی کتابخانه‌ای-میدانی در قالب مطالعه‌ای توصیفی و از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در معاونت نیروی انسانی نزا می‌باشد که با بهره‌گیری از فرمول کوکران در جامعه محدود، یک نمونه ۱۳۴ نفره به روش تصادفی ساده جهت پاسخ‌گویی به سوالات پرسشنامه تدوین شده تعیین گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ۴۸ سؤالی دربرگیرنده شاخص‌های عملیاتی متغیرهای پژوهش (۲۴ سوال تعهد سازمانی

برگرفته از شاخص‌های عملیاتی مدل شافعی و میرحاجی (۱۳۹۰) و ۲۴ سوال استاندارد مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)) برای سنجش روابط بین متغیرها بوده است که در بین نمونه مورد بررسی توزیع گردید.

روایی پرسشنامه به دو روش محتوایی با تأیید متخصصان و روش سازه با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS2 مورد سنجش واقع شد. به این منظور در مرحله اول گویه‌های سؤالی تنظیم شده برای سنجش متغیرهای پژوهش در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه و کارشناسان سازمان قرار گرفته شد و قابلیت سنجش هریک از سؤالات از متغیر و مؤلفه مربوط به خود توسط خبرگان بصورت محتوایی تأیید گردید. از طرفی در مرحله دوم به منظور سنجش روایی هریک از متغیرهای پژوهش از روش روایی سازه‌ای (همگرا و واگرا) برای مدل انعکاسی بهره گرفته شد. همچنین پایایی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی متغیرهای سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی به روش آلفای کرونباخ سنجیده شد. نتایج تحلیل پایایی به روش آلفا کرونباخ در جدول ۱ مشخص می‌نماید که تمامی متغیرها دارای ضریب آلفای بالای ۰.۷ بوده که مؤید پایایی بالای مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ برای هر کدام از متغیرها

نام متغیر	آلفا
تعهد سازمانی	۰.۸۳
بعد ساختاری	۰.۸۴
بعد رابطه‌ای	۰.۹۰
بعد شناختی	۰.۸۹

یافته‌ها

آمار توصیفی پژوهش

نتایج بدست آمده از یافته‌های این مطالعه نشان داد که از بین پاسخ دهندگان، بیشترین افراد در رده سنی ۳۱-۴۰ سال قرار دارند. کمترین فراوانی از نظر سنی مربوط به افراد بالای ۵۰ سال است. در بین افراد پاسخ‌دهنده بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات متعلق به افراد با سطح تحصیلات لیسانس معادل ۶۸.۶۶ درصد از نمونه می‌باشد و کمترین تعداد از نظر تحصیلات را افراد با سطح تحصیلات دیپلم معادل ۲.۲۴ درصد از نمونه تشکیل می‌دهند. در بین افراد پاسخ‌دهنده ۱۱۸ نفر معادل ۸۸.۰۶ درصد متاهل می‌باشند و ۱۶ نفر معادل ۱۱.۹۴ درصد مجرد هستند. در بین افراد پاسخ‌دهنده کارمندان با ۴۸.۵۱ درصد بیشترین و مدیران عالی با ۵.۲۲ درصد کمترین فراوانی را در میان جایگاه‌های مختلف

شغلی دارند. از نظر تجربه کاری بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تجربه ۱۱ تا ۱۵ سال و کمترین فراوانی مربوط به افراد با تجربه کمتر از ۵ سال می باشد.

آمار استنباطی پژوهش

در سطح استنباطی در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌ها از تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. دلیل استفاده از روش حداقل مربعات جزئی در این پژوهش نرمال نبودن توزیع متغیرها می باشد. در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می شود. مدل اول مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری است که به بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه می پردازد و برای این منظور از سه شاخص مهم کمک گرفته می شود: متوسط واریانس استخراج شده (AVE^1)، پایایی مرکب (CR^2)، بار عاملی. مدل دوم، مدل درونی یا مدل ساختاری است که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

بررسی کفایت نمونه

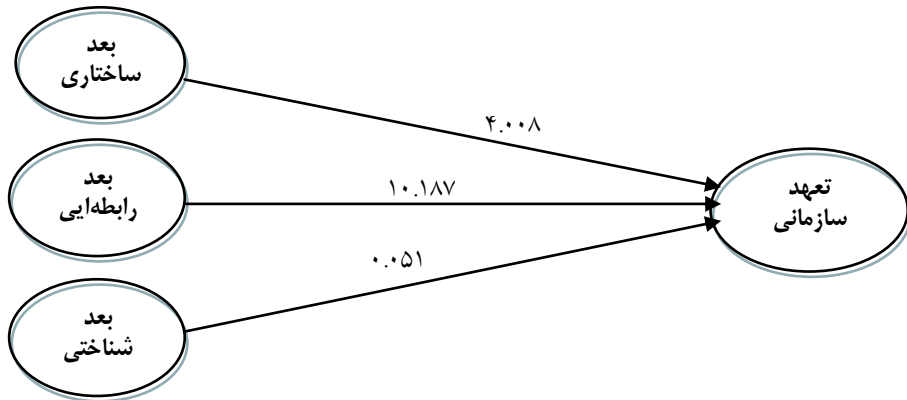
در انجام تحلیل عاملی برای اطمینان از اینکه داده‌های تحقیق قابل تقلیل به چندین عامل پنهانی دارد یا خیر، از دو آزمون KMO و بارتلت استفاده می شود. از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰.۷۲۵ (بالای ۰.۷) است، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با مدل معادلات ساختاری کافی می باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۵ درصد است که نشان می دهد ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود دارد و تحلیل عاملی برای شناسایی مدل ساختاری مناسب است.

جدول ۲: آزمون KMO و بارتلت

مقدار KMO	آماره آزمون بارتلت	Sig.
۰.۷۲۵	۸۹۱۲.۳۳۱	۰.۰۰۰

مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

در روش شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده می‌شود. به این شکل که بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای مقدار t معنی دار در سطح خطای ۵ درصد باشد یعنی مقدار آن خارج از بازه ۱.۹۶ و ۱.۹۶- باشد، همچنین بار عاملی هر نشانگر با سازه خود بالاتر از ۰.۵۰ باشد.



نگاره ۲: مدل بیرونی در حالت معنی داری

اعتبار سازه یکی از روش‌های اعتبار درونی است به این معنا که ابزار موردنظر فاقد منابع خطا است. این ارزیابی به کمک اعتبار واگرا و همگرا صورت می‌گیرد که بدین شرح‌اند:

- **اعتبار همگرا^۱**: بیانگر رابطه ملاک‌ها یا معرف‌های مختلف نسبت به یکدیگر است. چنانچه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE^2) برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰.۵ باشد یعنی گویه‌ها بیش از ۵۰٪ واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین کنند، نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته است.
- **اعتبار واگرا^۳**: اعتبار واگرا زمانی وجود دارد که بر اساس نظریه، پیش‌بینی می‌شود دو متغیر با یکدیگر همبستگی کامل نداشته و امتیازاتی که پس از اندازه‌گیری آنها بدست می‌آید نیز به طور تجربی آن را اثبات کند. این شاخص میزان رابطه یک سازه با نشانگرهایش را در مقایسه رابطه آن سازه با سازه‌های دیگر مدل مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

1- Convergent Correlation
2- Average Variance Extracted
3- Divergent Correlation

مقادیر محاسبه شده AVE برای تمامی سازه‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰.۵ هستند، لذا گویه‌ها بیش از ۵۰٪ از واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. مطلوب بودن مقادیر این شاخص نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته دارد. در عین حال همبستگی بین سازه‌ها کمتر از مقدار مجذور میانگین واریانس استخراج شده هر یک از سازه‌هاست که نشان می‌دهد هیچ دو متغیری با یکدیگر همبستگی کامل نداشته و ترکیب گویه‌ها به گونه‌ای است که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شده‌اند. لذا ابزار اندازه‌گیری اعتبار واگرا دارد. با توجه به تایید شدن اعتبار همگرا و اعتبار واگرا، ابزار اندازه‌گیری دارای اعتبار سازه است. از طرفی دیگر، تمام سازه‌ها دارای پایایی ترکیبی بالاتر از ۰.۷ می‌باشند. لذا بین شاخص‌های مربوط به هر متغیر سازگاری درونی وجود دارد.

مدل درونی (تحلیل مسیر)

یک مدل درونی (مدل ساختاری) به تشریح روابط بین متغیرهای نهفته می‌پردازد و مشخص می‌کند که چه میزان از واریانس یک متغیر نهفته توسط سایر متغیرهای نهفته تبیین می‌شود برای ارزیابی مدل از شاخص‌های منظمی جهت آزمون استفاده می‌شود که شامل R^2 ، ضرایب مسیر و ضرایب بحرانی هستند. به منظور بررسی معنی داری ضریب مسیر یا همان بتا از روش سرگیری^۱ استفاده شد که برای این منظور از سرگیری در سه حالت ۱۰۰، ۳۰۰ و ۵۰۰ نمونه استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد در هر سه حالت معنی‌دار بودن یا بی‌معنی بودن پارامترها تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردار هستند. لذا می‌توان در قالب مدل رگرسیونی فرضیات تحقیق را آزمون نمود. برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی، از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو و همکاران در سال ۲۰۰۴ مطرح شد، استفاده گردید.

¹ Bootstrapping

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

جدول ۳: محاسبه برازش مدل درونی

متغیر	Communality	R ²
تعهد سازمانی	۰.۵۸۱	۰.۳۶۳
بعد ساختاری	۰.۷۹۰	
بعد رابطه ای	۰.۵۱۶	
بعد شناختی	۰.۶۳۴	
شاخص نیکویی برازش	GoF= ۰.۴۷۸	

مقدار شاخص نیکویی برازش معادل ۰.۴۷۸ است که نشان از برازش کلی قوی برای مدل ساختاری است. یعنی مدل درونی قدرت کافی برای آزمون فرضیات را دارد و نتایج آزمون را می‌توان به لحاظ آماری صد در صد قابل اتکا دانست. همچنین معیار R² یا ضریب تعیین نشان از تاثیری دارد که متغیرهای برونزا بر یک متغیر درونزا دارند. این معیار فقط برای سازه‌های درونزا محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برونزا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار ضریب تعیین یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. چین^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی می‌کند. بر اساس نتایج به دست آمده، ۳۶ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی توسط متغیرهای بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

بر اساس مدل درونی بدست آمده از آزمون فرضیات تحقیق، به بررسی تایید یا رد فرضیات پرداخته شده است. برای تائید یا رد فرضیات از ضریب معنی‌داری (آماره t) استفاده شده است، چنانچه آماره t بیشتر از ۱.۹۶ یا کمتر از ۱.۹۶- (در سطح خطای ۵ درصد) باشد فرضیه تائید شده و رابطه معنادار بین دو متغیر پنهان حاصل می‌شود. در ادامه نتایج آزمون فرضیه ها در جدول ۴ ارائه شده است.

¹ Chin

جدول ۴: نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضیات اصلی تحقیق

شماره فرضیه	فرضیه	ضرایب مسیر	مقدار معناداری	آزمون فرضیه
H1	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.	۰.۱۷۴	۴.۰۰۸	تایید
H2	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.	۰.۴۰۷	۱۰.۱۸۷	تایید
H3	بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.	-۰.۰۰۴	۰.۰۵۱	رد

بحث و نتیجه گیری

بررسی یافته‌های بدست آمده در جدول (۳) در رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا مشخص می‌نماید که بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی، نقش مؤثری در افزایش تعهد سازمانی کارکنان ایفا می‌نماید، گرچه این نقش در خصوص بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بسیار برجسته می‌باشد. این در حالی است که یافته‌های بدست آمده در خصوص فرضیه سوم پژوهش گویای این واقعیت است که بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان نیروی انسانی نزاجا تأثیر معناداری نداشته و فرضیه رد شده است.

مقایسه با پیشینه: نتایج این تحقیق با تحقیقات انجام شده توسط ناد و طغرای (۱۳۹۰) و خورشید (۱۳۹۰) و برزگر و شافعی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. به منظور بهبود سطح تعهد سازمانی در سازمان مورد مطالعه، پیشنهادهای بر مبنای یافته‌های پژوهش ارائه می‌گردد؛

▪ باتوجه به تائید فرضیه ۱ که بیان می‌کند، **بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد**، بدینوسیله پیشنهاد می‌گردد که معاونت نیروی انسانی، ارتباطات بین اعضاء و اینکه به چه کسانی دسترسی دارند و چگونه به آنها دسترسی دارند را طوری سازماندهی کند تا ایجاد روحیه کار گروهی و تیمی در میان کارکنان، احترام و اعتماد به احساسات یکدیگر و توجه به صداقت و درستکاری کارکنان در آن بشکل ویژه‌ای دیده شود.

▪ باتوجه به تائید فرضیه ۲ که بیان می‌کند، **بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد**، بدینوسیله پیشنهاد می‌گردد که معاونت نیروی انسانی، فضاهایی برای اعتماد به همکاران فراهم آورد و کارکنان سازمان خود را عضو یک

خانواده مشترک و بزرگ تلقی کند. همچنین در راستای ایجاد روحیه کار گروهی و تیمی در میان کارکنان، احترام و اعتماد به احساسات یکدیگر و توجه به صداقت و درستکاری کارکنان اقدام نمایند.

■ در خصوص رد فرضیه ۳، درمورد این فرضیه، نمی‌توان بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد کاربردی و مشخصی را به معاونت نیروی انسانی ارائه کرد. اما از دیدگاه نظری با توجه به اینکه ممکن است در بررسی‌های موردی که انجام شده، خطاهایی در فرایند تحقیق و یا در نمونه‌گیری رخ داده باشد، به صرف رد فرضیه در این نمونه ما نمی‌توانیم نتیجه‌گیری عام بر مبنای اینکه بین این دو متغیر چنین تأثیری وجود ندارد، داشته باشیم. بنابراین در خصوص این فرضیه پیشنهاد می‌شود در این موارد بررسی‌های مجدد در پژوهش‌های آتی صورت گیرد و برای بهبود روابط اقداماتی به عمل آید.

منابع

- برزگر، محمد، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک تجارت، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- ترک زاده و همکاران (۱۳۹۳)، ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس نوع انتظار آن‌ها از شغل، فصل نامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، پیاپی ۱۹، ص ص ۱۲۹-۱۴۴.
- حیدری، محمد (۱۳۹۳)، رابطه بین تعهد کاری کارمندان و سیاست‌های سازمانی، تهران: دانشگاه پیام نور واحد شهریار.
- خیر اندیش، مهدی، آتشی، سیدحسین، غلامی، مهرداد، (۱۳۹۱)، نقش سرمایه اجتماعی در اثربخشی مدیریت دانش، فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی، شماره ۴۶، سال دوازدهم، تابستان ۱۳۹۱، ص ص ۱۰۳-۱۳۰.
- درگاهی، حسین، طهرانی، غزاله، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۷(۱)، ص ص ۴۳-۵۲.
- شافعی، رضا، میرحاجی، مهدی، (۱۳۹۰)، بررسی میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌ها دولتی استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- عسگری، ناصر، خیراندیش، مهدی، هوشیار، اکبر، حامدی، اشکان، (۱۳۹۲)، رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان، فصل‌نامه مدیریت نظامی، شماره ۵۲، سال سیزدهم، ص ص ۶۹-۸۱.

- مشبکی، اصغر، (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 26:1-14.
- Barnes-Mauthe, M., et al., (2014), Social capital as an ecosystem service: Evidence from a locally managed marine area. *Ecosystem Services*, pp1-11
- Giddens, Anthony(2001) *Sociology, with the assistance of Karen Birdsall*, Editorial office: Polity Press in 2001, Reprinted 2002,2003, 2004 Cambridge: polity(publisher).
- Iverson, R. D. and Buttigieg, D. N. (1998). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the „Right Kind“ of commitment be managed? Unpublished Working Paper for the Department of Management, University of Melbourne.
- Kelin, Howard; Park, H. (2015). *Organizational Commitment, Tourism Management*, Vol 46, pp. 334-340.
- Kim, Phillip H. & Aldrich Howard(2005), social capital and entrepreneurship, in Zoltan Acs and David Audrestch, editors, *foundation and trends in entrepreneurship*.
- Lanfredi, M.; Zoppei, S. ; Ferrari, C. ; Bonetto, C. ; Van Bortel, T. ; Thornicroft, G. ; Knifton, L. ; Quinn, N. ; Rossi, G. ; Lasalvia, A. (2015). Self-stigma as a mediator between social capital and empowerment among people with major depressive disorder in Europe: The ASPEN study, *European Psychiatry*, 30(1) , pp 58–64.
- Mathieu, John E. (1988). Causal Model of Organizational Commitment in a Military Training Enviroment, *Journal of Vocational Behavior* Vol 32, pp.321-335 .
- Mowday,r.l.(1998). refelection on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource managment review*.vol8.
- Nahapiet,j and ghoshal,s.(1998). social capital,intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of management reiew*.
- Scrima, Fabrizio; et al. (2015). The Impact of Adult Attachment Style On Organizational Commitment and Adult Attachment In The Work Place, *Personality and Individuals Difference*, Vol 86, pp. 432-437.
- Suleiman,, A. M. and Isles, P. A. (2000). Is continuance commitment beneficial toorganizations? Commitment-performance relationship: A new look, *Journal of Managerial Psychology*, 15(5):407-4.
- Tomas N.g. (2015). The Incremental Validity of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Organizational Identification, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 88, pp.154-163.