

Investigating the Dimensions of Social Capital in Organizations (Case Study: Organizations in Varamin City)

Akram Ardestani Jubeh

Department of Social Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran

Habib Sabouri Khosroshahi¹

Department of Social Sciences, Faculty of Sociology, Tehran East Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Mansour Sharifi²

Department of Social Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran

Abstract: *This study delves into the dimensions of social capital and its prevalence within organizations. Utilizing theories in the field of social capital, such as those proposed by Bourdieu, Putnam, Coleman, and Fukuyama, the research explicates and elucidates the issue. The research methodology employed a quantitative survey approach, targeting a statistical population consisting of employees in education, hospitals, and municipalities. A sample size of 384 individuals was selected from the total statistical population. The measurement tool in this study was a standardized questionnaire with acceptable reliability and validity. Descriptive findings indicate that the threefold dimensions of social capital (trust, collaboration, and participation) have been notably high to very high. In the inferential statistics section of the research, a t-test was conducted. Based on this, to assess whether the average social capital in organizations in the city of Varamin significantly differs from 3 (the acceptable mean for sample organizations) or not, a one-sample t-test was performed. The findings indicated that the mean score for overall social capital was 4.23, social trust was 3.93, cooperation was 3.77, and the mean score for overall social participation was 4.72. Considering the significance level of the test, which was equal to $\text{sig}=0.000$, the test results showed that the mean scores of the examined variables in the sample organizations were significantly higher than the acceptable mean, demonstrating a statistically significant difference among them.*

Keywords: *Social Capital, Participation, Trust, Collaboration, Organization.*

¹ Email: Habib.Sabouri@iau.ac.ir (Corresponding Author)

² Email: sharifim@ut.ac.ir

بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها (مورد مطالعه: سازمان‌های شهر ورامین)

اکرم اردستانی جوبه^۱، حبیب صبوری خسروشاهی^{۲*}، منصور شریفی^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

چکیده

این تحقیق به بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و میزان آن در سازمان‌ها پرداخته است. با استفاده از نظریه‌ها در حوزه سرمایه اجتماعی از جمله بورديو، پاتنام، کلمن و فوکویاما به تشریح و تبیین مساله پرداخته شده است. روش تحقیق کمی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری شامل کارکنان آموزش و پرورش، بیمارستان‌ها و شهرداری بود که از کل جامعه آماری تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه مورد بررسی قرار گرفته است. ابزار سنجش در این تحقیق پرسشنامه استاندارد بود که دارای پایایی و اعتبار قابل قبول بوده است. یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی (اعتماد، همکاری و مشارکت) در حد زیاد تا خیلی زیاد بوده است. در بخش آمار استنباطی پژوهش آزمون تی انجام شد. بر این اساس برای ارزیابی اینکه آیا میانگین سرمایه اجتماعی در سازمان‌های شهر ورامین به طور معناداری از ۳ (میانگین قابل قبول برای سازمان‌های نمونه) اختلاف دارد یا خیر، آزمون T با یک نمونه اجرا شد. یافته‌ها نشان داد که میانگین نمره کل سرمایه اجتماعی برابر با ۴/۲۳، اعتماد اجتماعی برابر با ۳/۹۳، همکاری برابر با ۳/۷۷ و میانگین نمره کل مشارکت اجتماعی برابر با ۴/۷۲ بوده است. با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر $sig=0/000$ بود نتایج آزمون نشان داد میانگین نمره متغیرهای مذکور در سازمان‌های نمونه ی مورد بررسی، بیشتر از میانگین قابل قبول بوده و تفاوت معناداری با هم دارند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، مشارکت، اعتماد، همکاری، سازمان

مقدمه و بیان مساله

عملکرد درست و کارآمد سازمان‌ها یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه جامعه است. این اهمیت به دلیل اثرات گسترده‌ای است که نتایج خدمات سازمان‌ها در سطوح مختلف جامعه ایجاد کرده و زمینه ارتقاء سطح رفاه و آسایش شهروندان را فراهم می‌کند. درحقیقت کارآمدی سازمان‌ها نقش مهمی در شکوفایی و توسعه اقتصاد، جامعه، فرهنگ، و حتی محیط زیست دارد (بایگان، فلاوندی و حسنی، ۱۴۰۱، ۲۹۹). در این شرایط پیداست که توسعه یک جامعه به میزان زیادی به بهره‌وری سازمان‌ها و اجتناب از نقصان در عملکرد سازمانی بستگی دارد. امروزه یکی از پدیده‌هایی که برای پیشبرد اهداف سازمانی و افزایش کارآمدی سازمان مد نظر قرار گرفته میزان سرمایه اجتماعی در بین عوامل انسانی سازمان است. از این رو، مدیران باید به فرآیند

^۱ دانشجوی دکتری، گروه علوم اجتماعی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

^۲ استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده جامعه‌شناسی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

(E mail: Habib.Sabouri@iau.ac.ir)

^۳ دانشیار، گروه علوم اجتماعی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

(E mail: sharifim@ut.ac.ir)

تقویت و ترویج این سرمایه در سازمان‌های خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. اعضای جامعه با پیوندهایی که دارند، به یکدیگر پیوسته می‌شوند و تشکیل کلیتی را به نام جامعه می‌دهند. به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی عامل تولید و تداوم پیوندهای اجتماعی باشد. برخی پژوهشگران به اهمیت بالای سرمایه اجتماعی در سازمان اشاره کرده و گفته‌اند سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریتی است که دارای ویژگی‌های اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، فهم و درک، تعهد متقابل، و شبکه‌های متقابل است. به زعم آنان، نمی‌توان تصور کرد که سازمانی بدون وجود بعضی از ویژگی‌های سرمایه اجتماعی بتواند وظیفه خود را انجام دهد (Vilanova & Josa, 2003)^۱. «بورديو»^۲ سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعل دانسته که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است. «پانتام»^۳ نیز با اشاره به ابعاد سرمایه اجتماعی می‌گوید سرمایه اجتماعی عبارت است از اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می‌سازند. «فوکویاما»^۴ سرمایه اجتماعی را مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تلقی می‌کند که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان مجاز است، در آن سهیم هستند (شارع‌پور، ۱۳۹۵). «بیکر»^۵ مفهوم سرمایه اجتماعی را منبعی تعریف کرده است که کنشگران آن را از ساختارهای خاص اجتماعی بر می‌گیرند و سپس در پیگیری منافع خود به کارش می‌برند (Baker, 2015). «شیف»^۶ هم سرمایه اجتماعی را اینگونه تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از عناصر ساختار اجتماعی که بر روابط میان مردم اثر می‌گذارند و نهادهای تابع تولید و یا توابع محدودیت را تشکیل می‌دهند (Schiff, 2012). «برت»^۷ سرمایه اجتماعی را دوستان، همکاران و تماس‌های کلی‌تر که از طریق آنها فرصت‌های استفاده از سرمایه مالی و انسانی به دست می‌آید، می‌داند (Burt, 2011). «پورتز»^۸ (۱۹۹۸) نیز با تأکید بر کارکرد سرمایه اجتماعی در شرایط و موقعیت‌های مختلف، در تعریف آن می‌نویسد: توانایی کنشگران برای تضمین مزایا و منافع بواسطه عضویت در شبکه‌های اجتماعی یا دیگر ساختارهای اجتماعی. این فرآیند جامعه‌پذیری، به نوبه خود به درونی‌شدن مجموعه خاصی از ارزش‌ها و هنجارها منجر می‌شود که دیگران می‌توانند از امتیازات و منافع آنها برخوردار شوند (شارع‌پور، ۱۳۹۵). از سویی گفته شده است هر چه سرمایه اجتماعی در سازمان بالاتر باشد نیاز به مهارت و نظارت کمتر شده و در نتیجه هزینه‌های عمومی سازمان کاهش می‌یابد (رنانی، ۱۳۹۶). برخی یافته‌ها هم حاکی از آن هستند که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی با پیامدهای سازمانی بهتر و مؤثرتر همبستگی دارد (رضوانی و طغریایی، ۱۳۸۲، ۱۳). همچنین بسیاری از صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی، یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی دانسته‌اند که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (Nahapiet, J. & Ghoshal, 1998, 242)^۹. با این وصف اهمیت وجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها از دو جهت قابل بررسی و تبیین است:

نخست اینکه، سرمایه اجتماعی به واسطه پیوستگی مبتنی بر اعتماد کارکنان، موجب افزایش کارایی سازمانی می‌گردد. روابط قوی و ارتباطات بهبود یافته میان اعضا، تبادل دانش و تجربیات، تشویق به همکاری و افزایش اعتماد، منجر به ارتقاء بهره‌وری و انجام بهتر وظایف می‌شود. این ارتباطات از طریق جریان اطلاعات و تعاملات فردی درون سازمان، فرآیندهای تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد. دوم اینکه، سرمایه اجتماعی در ایجاد یکپارچگی و یگانگی در سازمان تأثیرگذار است. این نوع روابط در هم تنیده به عنوان ابزار همبستگی اجتماعی عمل می‌کنند که اعضای سازمان را به یکدیگر و به اهداف مشترک سازمان متصل می‌سازند. ایجاد

¹ Vilanova & Josa

² Bourdieu

³ pantham

⁴ Fukuyama

⁵ Baker

⁶ Shiff

⁷ Burt

⁸ Portez

⁹ Nahapiet & Ghoshal

این ارتباطات مثبت، افراد را به تعهد به سازمان و تحمل مشکلات و چالش‌ها تشویق می‌کند. بر همین اساس است که آدلر و کون (۲۰۰۲) معتقدند سرمایه اجتماعی سبب ایجاد ارزش‌هایی مانند همبستگی، یکپارچگی، همکاری و مشارکت برای سازمان می‌شود. در ایران، تحقیق در زمینه‌ی سنجش و مطالعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی بسیار نوپا و محدود است و نمونه‌هایی که وجود دارند، در مجموع وضعیت سرمایه‌ی اجتماعی را نامطلوب ارزیابی می‌کنند. برخی یافته‌های پژوهشی از وضع نگران‌کننده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی براساس شاخص‌های اعتماد و باور به ارزش‌های حاکم بر جامعه گزارش می‌دهند که در کل، حاکی از فضای بی‌اعتمادی گسترده در سطح جامعه (و از جمله سازمان‌ها) است. در کنار آن، مشارکت نیز وضع نامطلوب و مشابهی دارد و از نظر مردم در میان مهم‌ترین مسائل جامعه، در اولویت آخر قرار دارد (تاجبخش و دیگران، ۱۳۸۲). برخی پژوهشگران نیز به روند فرسایشی سرمایه‌ی اجتماعی موجود برای جوانان طی چند دهه‌ی اخیر، هم در درون و هم بیرون از خانواده اشاره دارند که توأم با رشد فردگرایی و تقدم مصالح فردی به جمعی بوده است (شارع پور، ۱۳۸۰). نتایج برخی از پژوهش‌ها دیگر نشان داده است که در یک دوره ۱۰ ساله در بین همه استان‌های کشور، تهران دارای کمترین میانگین سرمایه اجتماعی بوده است (مهرگان و همکاران، ۱۳۹۱، ۵). همچنین یافته‌های دیگر حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی جوانان ایرانی پائین‌رو به متوسط است. در ابعاد و مؤلفه‌ها هم در روابط انجمنی، اعتماد به مسئولان، اعتماد به ناآشنایان، احساس تعلق به دیگران و میزان پذیرش اجتماعی ضعیف‌تر و اما در برخی ابعاد نظیر احساس حمایت اجتماعی و هنجارها و مدارای قومی و مذهبی قوی‌تر است. بنابراین، وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران جز در مواردی خاص که مربوط به جنبه‌های سنتی و درون‌گروهی است در اغلب موارد به ویژه در بعد روابط مدرن چندان مطلوب نیست (شیانی و همکاران، ۱۳۸۸، ۵۷). بنابراین لزوم چاره‌اندیشی در خصوص ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی در جامعه و بخصوص در سازمان‌های کشور کاملاً احساس شده و طبیعتاً برای هرگونه برنامه‌ریزی و اقدام عملی شناخت عوامل مرتبط با بهبود سرمایه اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس آنچه گفته شد و همچنین با توجه به اینکه بنا بر مشاهدات میدانی سازمان‌های شهر ورامین با مشکلات بسیاری در حوزه سرمایه اجتماعی مواجه هستند، در این پژوهش هدف آن است که ضمن بررسی موضوع مورد بحث به این سوال اساسی پاسخ داده شود که سرمایه اجتماعی در سازمان‌های شهر ورامین به چه میزان است و ابعاد آن کدامند؟

چارچوب نظری تحقیق

اصطلاح سرمایه اجتماعی اولین بار در سال ۱۹۲۰ در مقاله‌ای توسط شخصی به نام «هنی فن»^۱ به کار گرفته شد. او سرمایه اجتماعی را شامل دارایی‌هایی می‌داند که در زندگی روزانه افراد خیلی به حساب می‌آیند همانند حسن تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی، و روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده‌هایی که یک واحد اجتماعی را تشکیل می‌دهند. در سال ۱۹۶۱، «جین-جاکوب»^۲ در مقاله‌ای تحت عنوان «مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی»^۳ توضیح داد که شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات در مورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. به دنبال وی در دهه ۱۹۷۰، «گلن لوری»^۴ اقتصاددان و «ایوان-لایت»^۵ جامعه‌شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را برای توصیف مشکل توسعه اقتصاد درون شهری به کار بردند. در دهه ۱۹۸۰، این اصطلاح توسط جیمز کلن^۶ جامعه‌شناس در معنای وسیع‌تری مورد استفاده قرار گرفت و «رابرت پاتنام» دانشمند علوم سیاسی

^۱ Hani Fan

^۲ Jane Jacobs

^۳ The death and life of great American cities

^۴ Glenn Loury

^۵ Ivan Light

^۶ Coleman

نیز بحث قوی و پرشور را در مورد نقش سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی هم در ایتالیا و هم در ایالات متحده برانگیخت و به دنبال آن مفهوم سرمایه اجتماعی به حوزه‌های مختلف علوم اجتماعی گسترش یافت (فوکویاما، ۱۳۷۹).

اشکال سرمایه اجتماعی

در نگاه نخست، سرمایه اجتماعی را به دو بخش ساختاری (نهادی / عینی) و شناختی (ارتباطی / ذهنی) تقسیم می‌کنند: «کریشنا»^۱ بر مبنای ساختارمندی^۲ سازه سرمایه اجتماعی از دو نوع سرمایه اجتماعی تحت عنوان، سرمایه اجتماعی نهادی^۳ و سرمایه اجتماعی ارتباطی^۴ نام می‌برد:

۱. سرمایه اجتماعی نهادی، ساختارمند است و قواعد و رویه‌های موجود در رفتار افراد را هدایت می‌کند.
 ۲. سرمایه اجتماعی ارتباطی با پیوندهای بین افراد با منزلت‌های اجتماعی یا قدرت متفاوت، مانند پیوند بین نخبه سیاسی و عامه مردم و یا بین افراد با طبقات اجتماعی متفاوت شناخته می‌شود (غفاری، ۱۳۸۵).
- سرمایه یک سازمان تنها سرمایه مادی نیست بلکه می‌تواند انواع مختلفی مانند سرمایه مادی یا اقتصادی، سرمایه مشتری، سرمایه نوآوری، سرمایه فرایندی، سرمایه انسانی، سرمایه فکری، سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی به معنی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط وی انجام شده و باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمان هستند را شامل می‌شوند (به نقل از جوان پور و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۰۸). در این مقاله برای بررسی و تبیین نقش سرمایه اجتماعی در توسعه عملکرد سازمان‌ها نظریات بوردیو، کلمن^۵، پاتنام و فوکویاما مورد توجه قرار گرفته است که به طور خلاصه به بحث پیرامون آن خواهیم پرداخت.

پی‌یر بوردیو^۶

بوردیو از نخستین کسانی است که به طور منظم به بررسی و تحلیل مفهوم سرمایه اجتماعی پرداخت. از نظر بوردیو، ایجاد و اثر بخشی سرمایه اجتماعی، بستگی به عضویت در یک گروه اجتماعی دارد که اعضای آن مرزهای گروه را از طریق مبادله‌ی اشیاء و نمادها، بنیان نهاده‌اند. در واقع فرد با عضویت در گروه، در مالکیت شبکه‌ی بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد شریک می‌شود که در خود، منافع بالقوه و بالفعلی (سرمایه اجتماعی) برای او دارد (کلدی، ۱۳۹۴). بوردیو در بحث انواع سرمایه به سه نوع سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی اشاره دارد. بوردیو خود آن‌ها را چنین معرفی می‌کند: سرمایه بسته به حوزه فعالیت آن، می‌تواند خود را به سه شکل بنیادی درآورد:

- (۱) به عنوان «سرمایه اقتصادی» که بی‌درنگ و مستقیماً قابل تبدیل به پول است و می‌توان آن را به شکل حقوق مالکیت نهادینه کرد؛
- (۲) به عنوان «سرمایه فرهنگی» که بسته به شرایط معین قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است و می‌توان آن را به شکل کیفیت‌های آموزشی نهادینه کرد؛
- (۳) به عنوان «سرمایه اجتماعی» که از روابط اجتماعی تشکیل شده و در شرایطی معین به سرمایه اقتصادی قابل تبدیل است و می‌توان آن را به شکل القاب اشرافی (در شکل اصالت و شهرت) نهادینه کرد (Bourdieu, 1997).

تعریف بوردیو از سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که این سرمایه دو عنصر دارد: نخست روابط اجتماعی، که افراد را قادر به دستیابی به منابعی می‌کند که دیگران، یعنی هم‌گروه‌هایش صاحب آنها هستند و دوم مقدار و کیفیت منابعی که حاصل فرد می‌شود.

¹ krishna

² Structured

³ Institutional capital

⁴ Relational capital

⁵ Coleman

⁶ Bourdieu

سرمایه اجتماعی این امکان را برای فرد فراهم می آورد تا به منابعی مانند اطلاعات، فرصتهای اقتصادی و آموزشی دست یابد. باید بین منابعی که فرد به دست آورده و عضویت در شبکه‌های اجتماعی تمایز قایل شد. چون ممکن است افراد بسیاری باشند که صاحب سرمایه اجتماعی اند اما به دلایلی از این سرمایه برای دستیابی به منابع استفاده نمی‌کنند (کلدی، ۱۳۹۴). بورديو بر قابلیت انواع مختلف سرمایه تأکید داشته و سرمایه اقتصادی را ریشه انواع دیگر سرمایه می‌داند و به تعبیر لین (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی در نظر بورديو لباس مبدل برای سرمایه اقتصادی می‌باشد. پس در دیدگاه بورديو، سرمایه اجتماعی نوعی محصول اجتماعی است که ناشی از تعامل اجتماعی می‌باشد (شارع پور، ۱۳۹۵).

جیمز کلمن^۱

کلمن اولین محقق بود که به منظور بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی به عملیاتی نمودن آن پرداخت. در مقایسه با بورديو، کلمن از مفاهیم دیگری برای تعریف سرمایه اجتماعی استفاده کرد و در چارچوب سنت نظری متفاوتی سخن می‌گوید. کلمن به جای تعریف سرمایه اجتماعی بر حسب ماهیت و به طور کلی محتوای آن، به کارکرد آن توجه دارد. به اعتقاد او، سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منابع دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، شبکه‌های اطلاع رسانی، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق کرده یا مانع می‌شوند. اگر فرد الف کاری برای فرد ب انجام داده و اعتماد داشته باشد که فرد ب در آینده این کار را جبران خواهد کرد، این نوعی انتظار را در فرد الف و نوعی تکلیف را برای فرد ب ایجاد می‌کند (شارع پور، ۱۳۹۵). در نظر کلمن، سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده یک منبع است، زیرا متضمن انتظار بده‌بستان متقابل است که فرد معینی را وارد در شبکه‌های گسترده‌تری می‌کند که روابط حاکم بر این شبکه‌ها مبتنی بر اعتماد و ارزش‌های مشترک می‌باشد. کلمن بر اساس نظریه انتخاب منطقی، نگاه تازه‌ای را نسبت به جامعه، به عنوان مجموعه‌ای از نظام‌های اجتماعی رفتار فردی توسعه داد. مفهوم سرمایه اجتماعی برای کلمن، وسیله‌ای برای تبیین نحوه همکاری و تعاون افراد با یکدیگر بود. به نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی برای کلمن، راه‌حلی را در جهت حل این مشکل که چرا افراد همکاری می‌کنند، حتی در زمانی که دسترسی به سود آنی از طریق رقابت سهل و ممکن است، ارائه کرده است. سرمایه اجتماعی در کار کلمن به شیوه‌ای عمل می‌نماید که تا حد زیادی با نقش «دست نامرئی» بازار در نظریه اقتصاد کلاسیک قابل مقایسه و هماهنگ است (غفاری، ۱۳۸۵). کلمن بازارهای عمده فروشی الماس را مثال می‌زند. در جریان مذاکره برای یک معامله، یک تاجر، کیسه‌ای حاوی سنگ‌های الماس را به دست تاجر دیگری می‌دهد تا آن را در خلوت و سر فرصت واریسی کند. بدون هیچ ضمانت یا اطمینان رسمی‌ای که تاجر دومی یک یا چند تکه از الماس‌های قیمتی را با تکه‌های نامرغوب تر یا الماس بدلی عوض نکند. شاید در چنین حالتی، کالا هزاران یا صدها هزار دلار قیمت داشته باشد. یک چنین مبادله بدون قیدوبندهای رسمی، بر کارکرد این بازار بسیار تأثیرگذار است. اگر این ترتیب وجود نداشته باشد عملکرد بازار الماس بسیار کند و به مراتب ناکارآمد خواهد بود. جامعه مفروضی از تاجران (الماس) چه از نظر تکرار کنش و واکنش‌ها و چه از لحاظ پیوندهای قومی و فامیلی، معمولاً بسیار بسته است. مطالعه بازار عمده فروشی الماس نشان می‌دهد که پیوندهای تنگاتنگ فامیلی و اجتماعی و رشته‌های علایق مشترک دینی، ضمانتی را که برای تسهیل داد و ستدها در بازار لازم است تأمین می‌کند (تاجبخش، ۱۳۹۵). کلمن بر سودمندی سرمایه اجتماعی تأکید می‌ورزد و آن را منبعی برای همکاری، روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی می‌داند. به اعتقاد کلمن، عواملی که سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی می‌شوند عبارتند از: کمک، ایدئولوژی، اطلاعات، هنجارها (Coleman, 2007).

^۱ James Coleman

رابط پاتنام^۱

سومین متفکر برجسته در زمینه سرمایه اجتماعی رابرت پاتنام می‌باشد. پاتنام در تعریف سرمایه اجتماعی می‌نویسد: اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می‌سازند. تفاوت عمده بین پاتنام با کلمن و بوردیو در این است که پاتنام این مفهوم را فراتر از سطح فردی و در سطح ملی بکار گرفته است. به اعتقاد پاتنام، شبکه‌های مشارکت مدنی (نظیر انجمن‌های شکل گرفته در نظام همسایگی، تعاونی‌ها، باشگاه‌های ورزشی و نظیر آنها) از اشکال اساسی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند (کلدی، ۱۳۹۴).

شبکه‌ها: پاتنام، مانند دیگر نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند و شبکه‌ها را به عنوان خاستگاه دو مؤلفه دیگر سرمایه اجتماعی یعنی هنجارهای اعتماد و همیاری مطرح می‌سازد (پاتنام و گاس، ۲۰۰۲). او با تفکیک شبکه‌های افقی یا «مساوات‌طلب» از شبکه‌های عمومی یا «انحصارطلب»، نوع دوم را فاقد توان برقراری اعتماد و هنجارهای همیاری معرفی می‌نماید. از نظر او شبکه‌های افقی در قالب مشارکت‌های مدنی (انجمن‌ها، باشگاه‌ها و احزاب...) به دلیل ارایه چارچوب فرهنگی برای همکاری، مولد هنجاری‌های همیاری هستند. فشردگی یا تراکم شبکه، ویژگی دیگری علاوه بر ساخت شبکه است که پاتنام بر آن تأکید دارد. منظور او از فشردگی، افزایش انجمن‌ها و امکان عضویت‌های متداخل و مشارکت در عرصه‌های چندگانه زندگی اجتماعی است (Putnam & Goss, 2002). شبکه‌های رسمی و غیر رسمی ارتباطات و مبادلات، در هر جامعه‌ای اعم از مدرن و سنتی، فئودالی یا سرمایه‌داری و ... وجود دارد. این شبکه‌ها در دو نوع افقی و عمودی هستند. در شبکه‌های افقی، شهروندان از قدرت و وضعیت برابری برخوردارند. هر چه این شبکه‌ها در جامعه‌ای متراکم‌تر باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که شهروندان بتوانند در جهت منافع متقابل همکاری کنند. انجمن‌های همسایگی، کانون‌های سرودخوانی، تعاونی‌ها، باشگاه‌های ورزشی و احزاب مردمی نمونه‌هایی از شبکه‌های افقی می‌باشند. اما در شبکه‌های عمودی هم شهروندانی عضوند که در وضعیتی نابرابر نسبت به هم به سر می‌برند و ارتباطی با هم ندارند. شبکه‌های عمودی یا سلسله‌مراتبی فاقد توان برقراری اعتماد و همکاری اجتماعی هستند که علت آن هم در غیر موثق بودن جریان اطلاعات در شبکه عمودی نسبت به شبکه افقی و هنجارهای معامله‌ی متقابل و مجازات‌های مربوط به تخلف از آن که مانع فرصت‌طلبی می‌شوند. شبکه‌ها دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی هستند که باعث تأثیر سودآوری آن‌ها بر جامعه می‌شود (پاتنام، ۱۳۸۰).

هنجارهای معامله متقابل: پاتنام نوع خاصی از هنجارهای همیاری را مولدترین جزء سرمایه اجتماعی می‌داند و حتی آن را ملاک سرمایه اجتماعی می‌نامد از نظر او ملاک سرمایه اجتماعی اصل همیاری تعمیم‌یافته است. پاتنام می‌گوید من اکنون این کار را برای شما انجام می‌دهم بی‌آنکه چیزی فوراً در مقابل انتظار داشته باشم، و شاید حتی بی‌آنکه شما را بشناسم، با این اطمینان که در طول راه شما یا دیگری لطف مرا پاسخ خواهید داد (Putnam, 2000). او در تعریف هنجارهای همیاری به دو نوع متوازن^۲ و تعمیم‌یافته^۳ اشاره می‌نماید. در نوع متوازن با مبادله هم‌زمان چیزهایی با ارزش برابر، مانند موقعی که همکاران روزهای تعطیل شان را با هم عوض می‌کنند، مواجه هستیم. اما در نوع تعمیم‌یافته رابطه تبادلی مداومی در جریان است که در همه حال یک‌طرفه و غیرمتوازن است ولی انتظارات متقابلی ایجاد می‌کند، مبنی بر این که سودی که اکنون اعطا شده، باید در آینده بازپرداخت گردد (Putnam, 2000).

اعتماد: اعتماد را می‌توان به عنوان اطمینان به اعتماد‌پذیری شخص یا نظام، با توجه به یک رشته پیامدها یا رویدادهای معین تعریف کرد. پاتنام نقش اعتماد را در روابط اجتماعی و تعامل مداوم بین افراد در جامعه مورد تأکید قرار داده و می‌گوید: اعتماد همکاری را تسهیل می‌بخشد و هر چه سطح آن در جامعه‌ای بالاتر باشد احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و همکاری نیز متقابلاً ایجاد

^۱ Rabert pantham

^۲ Balanced reciprocity

^۳ Generalized reciprocity

اعتماد می‌کند. اعتماد مستلزم پیش‌بینی رفتار بازیگر مستقل است. شما برای انجام کاری صرفاً به این دلیل که فردی (یا نهادی) می‌گوید آن را انجام خواهد داد به او اعتماد نمی‌کنید بلکه تنها به این دلیل به او اعتماد می‌کنید که با توجه به شناخت‌تان از خلق و خوی او، انتخاب‌های ممکن او، تبعات‌شان و توانایی او، حدس می‌زنید که او از پس انجام کار بر خواهد آمد. در جوامع کوچک این پیش‌بینی بر اساس چیزی انجام می‌شود که برناد ویلیامز^۱ آن را اعتماد صمیمانه می‌نامد، یعنی اعتمادی که به آشنایی نزدیک با فرد بستگی دارد. اما در جوامع بزرگ‌تر و پیچیده‌تر اعتمادی غیرشخصی‌تر یا شکل نامستقیمی از اعتماد ضرورت دارد (پاتنام، ۱۳۸۰) در منابع از سه نوع اعتماد زیر نام برده شده است:

۱- اعتماد بین شخصی: بر اساس روابط مستقیم و چهره به چهره شناخته می‌شود و مبتنی بر روابط بین فردی است. همزیستی مستقیم بین شرکت‌کنندگان یکی از ویژگی‌هایی است که اعتماد بین شخصی را از دیگر شکل‌های اعتماد متمایز می‌کند (غفاری، ۱۳۸۵).

۲- اعتماد اجتماعی یا تعمیم یافته: این نوع اعتماد را می‌توان داشتن حسن ظن نسبت به افراد جامعه جدای از تعلق آن‌ها به گروه‌های قومی و قبیله‌ای تعریف کرد که لازمه‌اش همکاری و مشارکت میلیون‌ها شهروندی است که جوامع پیچیده و مدرن امروزی را تشکیل می‌دهند (امیر کافی، ۱۳۷۴).

۳- اعتماد نهادی یا مدنی: دلالت دارد بر میزان مقبولیت و کارآیی و اعتمادی که مردم به نهادها دارند. به تعبیر دوگان انعکاس فقدان اعتماد به نهادها در اغلب موارد نتیجه بی‌اعتمادی به افرادی است که عهده دار امور آن نهادها هستند (دوگان، ۱۳۷۴). پاتنام معتقد است که سرمایه اجتماعی اثرات نیرومندی بر بسیاری از ابعاد گوناگون زندگی ما دارد. برخی از این اثرات عبارتند از: میزان پایین جرم و جنایت، بهداشت بهتر، طول عمر بیشتر، موفقیت تحصیلی بیشتر، سطوح برابری درآمدی، رفاه بیشتر برای کودکان و سوء استفاده کمتر از آنها، فساد اداری کمتر و عملکرد بهتر دستگاه‌های دولتی و عملکرد اقتصادی بهتر از طریق اعتماد بیشتر و کاهش هزینه‌های معامله با یکدیگر (شارع پور، ۱۳۹۵).

فرانسیس فوکویاما

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند. البته از نظر فوکویاما هر گونه مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها منجر به تولید سرمایه اجتماعی نمی‌شود بلکه فقط آن دسته از هنجارهایی که مبتنی بر صداقت، انجام تعهدات و ارتباطات متقابل می‌باشند، می‌توانند در تولید سرمایه اجتماعی موثر باشند. از دید فوکویاما، یکی از منابع اصلی برای تولید سرمایه اجتماعی در سطح جهانی، خانواده است ولی او به نقش ساختار و کارکردهای خانواده در تولید این نوع سرمایه توجه چندانی نکرده است. فوکویاما به ذکر دو ویژگی مهم سرمایه اجتماعی می‌پردازد: اول این که، سرمایه اجتماعی متعلق به گروه‌هاست نه افراد. دوم این که، سرمایه اجتماعی لزوماً امر مطلوبی نیست (شارع پور، ۱۳۹۵). فوکویاما در مباحث خود بر عوامل موثر بر ذخیره سرمایه اجتماعی در یک جامعه می‌پردازد و معتقد است که عوامل، نه بر همبستگی گروهی، بلکه به شیوه برقراری ارتباط آن‌ها با افراد خارج از گروه خود مربوط می‌شود. پیوندهای مستحکم اخلاقی در داخل یک گروه، در بعضی از موارد باعث کاهش میزان اعتماد اعضای آن گروه با افراد خارج از گروه و کاهش همکاری مؤثر با آن‌ها می‌گردد. در بدترین شکل، این گروه‌ها ممکن است بی‌اعتمادی و عدم تسامح یا حتی نفرت و خشونت نسبت به افراد خارج از خود را پرورش دهند. سازمان‌های جنایی از قبیل مافیا از این جمله‌اند. بنابراین پیوندهای درون گروهی، می‌تواند روابط برون گروهی ایجاد کند که فوکویاما آن را «شعاع بی‌اعتمادی» نامیده است که بر حسب تغییرات آن می‌توان میزان سرمایه اجتماعی را برآورد کرد. فوکویاما به غیر از دولت، دو

^۱ B. Williams

عامل اجتماعی تأثیرگذار دیگر بر سرمایه اجتماعی را ذکر کرد، اولین منبع، مذهب است. مذهب، کماکان یکی از مهمترین منابع فرهنگ بوده و به احتمال قوی، در آینده هم خواهد بود. اما در عین حال با فرقه‌گرایی می‌تواند تأثیر خاص بر ذخیره سرمایه اجتماعی داشته باشد. عامل دوم تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی در جوامع در حال توسعه، جهانی شدن است. جهانی شدن نه تنها سرمایه، که فرهنگ و ایده‌هایی را هم به ارمغان خواهد آورد. جهانی شدن گاهی به فرهنگ‌های بومی ضربه می‌زند و سنت‌های دیرپا را تهدید می‌کند. اما در عین حال، ایده‌ها، عادات و اقداماتی از استانداردهای فعالیت مدیریتی گرفته تا فعالیت‌های سازمان‌های غیر دولتی را نیز به همراه دارد. جهانی شدن، فقط بهره‌مندی بانکداران سرمایه‌گذار از مزایای ارتباطات جهانی و انقلاب ارتباطات، نیست، بلکه اکنون، همه فعالان جهانی، از زیست‌محیطی‌ها گرفته تا سازمان‌دهندگان تشکیلات کارگری، می‌توانند در سطح فراملی، در عرصه بسیار وسیعتری نسبت به قبل، عمل کنند (Fukuyama, 1999). با این وصف فوکویاما سرچشمه سرمایه اجتماعی را در منابع زیر جستجو می‌کند:

۱. هنجارهایی که به صورت نهادی ساخته شده‌اند؛ این هنجارها در نتیجه کنش قصدمند موثر بر اجتماع، به طور کلی مثلاً از طریق نهادی مانند دولت تدوین می‌شوند. نهادهای رسمی مانند قوانین و نظام‌های قانونی نیز در طول زمان هنجارهای رسمی درست می‌کنند، این هنجارها به دو صورت عقلانی و غیرعقلانی وجود دارند.

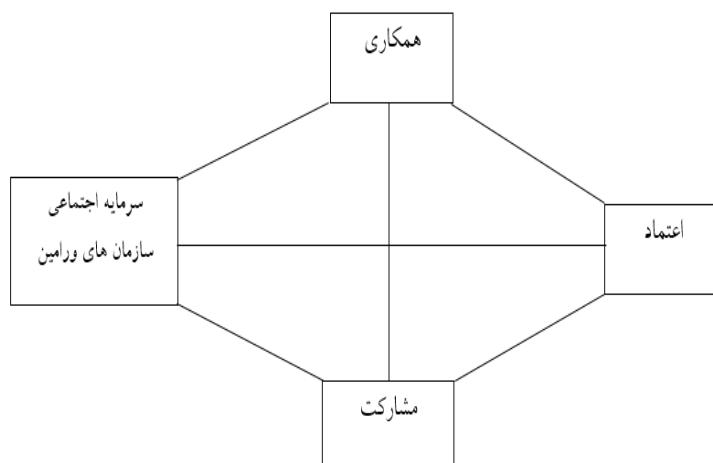
۲. هنجارهای خودجوش؛ این هنجارها از کنش‌های متقابل اعضای یک اجتماع به وجود می‌آیند. هنجارهای تعاونی و همکاری متقابل نمونه‌ای از هنجارهای خودجوش هستند.

۳. هنجارهای برون‌زاد؛ یعنی هنجارها از جاهایی غیر از همان جایی که در آن به کار رفته است سرچشمه می‌گیرند. دین، ایدئولوژی و فرهنگ و تجربه تاریخی مشترک در این خصوصیت دارای اهمیت هستند. این هنجارها با ارزش‌های معنوی سنتی مانند؛ صداقت، پایبندی به تعهدات، عملکرد، قابلیت اطمینان در انجام وظایف (وظیفه‌شناسی)، رابطه متقابل و نظیر آن، مرتبط هستند.

۴. هنجارهایی که از طبیعت ریشه گرفته‌اند: مثل خانواده، نژاد و قومیت (Fukuyama, 1999).

به طور کلی عناصری که از مجموع تعاریف و دیدگاه‌های ذکر شده می‌تواند به عنوان شاخص‌های سرمایه اجتماعی استخراج شود، شامل تعهدات و انتظارات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی، کنش‌های متقابل اجتماعی، انسجام اجتماعی و استفاده از منابع و منافع مشترک آن می‌باشد. نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی نمی‌تواند خارج از زمینه اجتماعی جامعه باشد، بلکه در کنش‌های درون روابط به وجود آمده و به عنوان یک فرآیند توسط افراد یا گروه‌ها برای دستیابی به اهداف ارزشمند به حرکت درمی‌آید. با این حال اگرچه سرمایه اجتماعی از درون کنش‌های متقابل اجتماعی ایجاد می‌گردد؛ اما به منظور داشتن تأثیرات اجتماعی بایستی قادر به تولید پیامدهای بیرونی باشد. اخیراً بیشتر تئوری‌پردازان سرمایه اجتماعی بر دو عنصر اصلی این مفهوم تأکید دارند: نخست اعتماد میان اعضای اجتماع و دیگری مشارکت در سازمان‌های اجتماعی. این عناصر به ترتیب اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی نامیده شده‌اند. با پیروی از این دیدگاه می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی شامل سرمایه و منابع حاصل از نهادها، روابط و هنجارهایی که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می‌دهند، می‌باشد (Rosenfeld, 2011).

پس از بررسی نظریه‌های مختلف پیرامون سرمایه اجتماعی، چارچوب نظری این پژوهش مبتنی بر نظریات پاتنام تعیین شده است که عامل اثرگذار بر موضوع پژوهش یعنی ابعاد، میزان و سطح سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورامین می‌باشد. مولفه‌های سرمایه اجتماعی مورد بررسی در این پژوهش که برگرفته از نظریه پاتنام است عبارتند از اعتماد، همکاری و مشارکت اجتماعی. در نهایت ساختار منطقی دستگاه نظری پژوهش به صورت زیر فرموله شده است:



شکل ۱: مدل تحقیق

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از این که میزان سرمایه اجتماعی در سازمان های شهر ورامین متفاوت است. سوال های فرعی تحقیق هم عبارتند از اینکه:

- میزان اعتماد اجتماعی در سازمان های شهر ورامین متفاوت است.
- میزان همکاری در سازمان های شهر ورامین متفاوت است.
- میزان مشارکت اجتماعی در سازمان های شهر متفاوت است.

روش تحقیق

این پژوهش از جمله تحقیقات کمی می باشد. همچنین پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر مبنای روش انجام کار در زمره تحقیقات تحلیلی و از نوع پیمایشی قرار می گیرد. کارکنان اداری آموزش و پرورش، کارکنان بیمارستان و شهرداری شهر ورامین به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده اند. از آنجایی که حجم نمونه آماری با جامعه آماری برابر است نیازی به برآورد حجم نمونه نیست و همه جامعه آماری مورد پرسش قرار می گیرند. بنابراین روش نمونه گیری سرشماری یا همه پرسی است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است. برای این منظور پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی پانام (۲۰۰۷) به عنوان ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز برای این پژوهش در نظر گرفته شد. از آنجایی که پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش استاندارد است لذا نیازی به تعیین روایی و پایایی توسط پژوهشگر نبود. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش بوسیله نرم افزار SPSS و از دو طریق آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از جداول درصد و فراوانی، انحراف معیار استفاده شده و در بخش آمار استنباطی از آزمون تی یک نمونه ای برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. ابعاد سرمایه اجتماعی مورد بررسی در این پژوهش و شاخص های هر کدام در جدول زیر آمده است:

جدول ۱: ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، همکاری، مشارکت) و شاخص های هر کدام

ابعاد سرمایه اجتماعی	گویه ها
اعتماد	میزان روابط شخصی گرم در رفتار و ارتباطات میزان استفاده از ارتباطات کاری خوب و زیاد در محیط کاری

ابعاد سرمایه اجتماعی	گویه ها
همکاری	میزان استقبال از ارتباطات کاری متنوع با همکاران
	میزان استفاده از ساختار ارتباطی تسهیل کننده مانند تیم های کاری
	میزان استفاده از اطلاعات ارزشمند همکاران
	میزان آگاهی از چشم انداز آینده کاری خود
	میزان ارزش های مشترک با همکاران
	میزان ارتباط با افرادی که خاطرات زیادی از تاریخچه و گذشته سازمان دارند
مشارکت	میزان تاثیر شناخت بر اساس حکایات و داستان های مشترک در روابط
	میزان اهداف مشترک با همکاران
	میزان استفاده از روابط مبتنی بر صداقت
	میزان همکاری با دیگران به عنوان یک الزام
	میزان پذیرش انتقادات دیگران از خود
	میزان تاثیر کارگروهی بر موفقیت کاری
	میزان تعهد به اهداف خود
	میزان احساس یک خانواده مشترک بودن با همکاران
	میزان تاثیر هنجارهای اجتماعی بر روابط

یافته های تحقیق

یافته های این پژوهش نشان داد (جدول ۲) که بیشتر پاسخگویان دارای اعتماد در حد زیاد بوده اند (۶۶,۱ درصد). همچنین ۳۳,۳ درصد دارای اعتماد در حد متوسط و تنها ۰,۵ درصد دارای اعتماد در حد کم بوده اند. در بعد همکاری هم بیشتر پاسخگویان دارای همکاری در حد زیاد بوده اند (۶۲,۲ درصد). همچنین ۳۶,۵ درصد دارای همکاری در حد متوسط و تنها ۱,۳ درصد دارای همکاری در حد کم بوده اند. این یافته ها اشاره به آن دارد که بیشتر پاسخگویان دارای مشارکت اجتماعی در حد زیاد بوده اند (۸۹ درصد). همچنین حدود ۱۱ درصد دارای مشارکت اجتماعی در حد متوسط بوده اند. بطور کلی در زمینه سرمایه اجتماعی بیشتر پاسخگویان دارای سرمایه اجتماعی در حد زیاد بوده اند (۸۱,۵ درصد). همچنین ۱۹,۵ درصد دارای سرمایه اجتماعی در حد متوسط بوده اند.

جدول ۲: درصد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد، همکاری، مشارکت)

متغیر/مقدار	اعتماد	همکاری	مشارکت	سرمایه اجتماعی
کم	۰,۵٪	۱,۳٪	۰	۰
متوسط	۳۳,۳٪	۳۶,۵٪	۱۰,۷٪	۱۸,۵٪
زیاد	۶۶,۱٪	۶۲,۲٪	۸۹,۳٪	۸۱,۵٪

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود میانگین اعتماد ۳/۹۳، میانگین همکاری ۳/۷۷ و میانگین مشارکت ۴/۷۲ می باشد که این یافته ها نشان می دهد میانگین نمرات پاسخگویان بیشتر از میانگین کل مؤلفه های سرمایه اجتماعی است.

جدول ۳: حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
اعتماد	۳۸۴	۱	۵	۳,۹۳	۰,۵۵۴
همکاری	۳۸۴	۱	۵	۳,۷۷	۰,۷۰۳
مشارکت	۳۸۴	۳	۵	۴,۷۲	۰,۵۱۹
سرمایه اجتماعی	۳۸۴	۲	۵	۴,۲۳	۰,۶۲۸

جدول شماره ۴ میزان سرمایه اجتماعی در سازمان های مورد بررسی را نشان می دهد. نتایج این جدول حاکی از آن است که شهرداری با ۹۳/۷٪ در حد زیاد تا خیلی زیاد بیشترین سرمایه اجتماعی را دارا بوده است. همچنین آموزش و پرورش با ۹۰/۶٪ و بیمارستان با ۸۸/۶٪ در حد زیاد تا خیلی زیاد دارای سرمایه اجتماعی بوده و به ترتیب در رده های دوم و سوم هستند.

جدول ۴: میزان سرمایه اجتماعی در سازمانها

سازمان	سرمایه اجتماعی				فرآوانی درصد
	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
آموزش و پرورش	0	10	59	38	107
	٪0	٪9.3	٪55.1	٪35.5	٪100
بیمارستان	3	14	88	44	149
	٪2	٪9.4	٪59.1	٪29.5	٪100
شهرداری	0	8	74	46	128
	٪0	٪6.2	٪57.8	٪35.9	٪100
مجموع	3	32	221	128	384
	٪0.8	٪8.3	٪57.6	٪33.3	٪100

فرضیه اصلی تحقیق: میزان سرمایه اجتماعی در سازمان های شهر ورامین متفاوت است.

برای ارزیابی اینکه آیا میانگین سرمایه اجتماعی در سازمان های شهر ورامین به طور معناداری از ۳ (میانگین قابل قبول برای سازمان های نمونه) اختلاف دارد یا خیر، آزمون T با یک نمونه اجرا شد (جدول شماره ۵). یافته های آزمون نشان داد که میانگین نمره کل سرمایه اجتماعی برابر با ۴/۲۳ بود که با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر $sig=0/000$ می باشد می توان ادعا نمود میانگین سرمایه اجتماعی در سازمان های نمونه مورد بررسی بیشتر از میانگین قابل قبول بوده و تفاوت معناداری با هم دارند.

فرضیه اول تحقیق: میزان اعتماد اجتماعی در سازمان های شهر ورامین متفاوت است.

برای ارزیابی اینکه آیا میانگین اعتماد در سازمان های شهر ورامین به طور معناداری از ۳ (میانگین قابل قبول برای سازمان های نمونه) اختلاف دارد یا خیر، آزمون T با یک نمونه اجرا شد (جدول شماره ۵). یافته های آزمون نشان داد که میانگین نمره کل اعتماد اجتماعی برابر با ۳/۹۳ بود که با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر $sig=0/000$ می باشد می توان ادعا نمود میانگین اعتماد اجتماعی در سازمان های نمونه مورد بررسی بیشتر از میانگین قابل قبول بوده و تفاوت معناداری با هم دارند.

فرضیه دوم تحقیق: میزان همکاری در سازمان های شهر ورامین متفاوت است.

برای ارزیابی اینکه آیا میانگین همکاری در سازمان های شهر ورامین به طور معناداری از ۳ (میانگین قابل قبول برای سازمان های نمونه) اختلاف دارد یا خیر، آزمون T با یک نمونه اجرا شد (جدول شماره ۵). یافته های آزمون نشان داد که میانگین نمره کل

همکاری برابر با ۳/۷۷ بود که با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر $\text{sig}=0/000$ می‌باشد می‌توان ادعا نمود میانگین همکاری در سازمان‌های نمونه مورد بررسی بیشتر از میانگین قابل قبول بوده و تفاوت معناداری با هم دارند.

فرضیه سوم تحقیق: میزان مشارکت اجتماعی در سازمان‌های شهر متفاوت است.

برای ارزیابی اینکه آیا میانگین مشارکت اجتماعی در سازمان‌های شهر ورامین به طور معناداری از ۳ (میانگین قابل قبول برای سازمان‌های نمونه) اختلاف دارد یا خیر، آزمون T با یک نمونه اجرا شد (جدول شماره ۵). یافته‌های آزمون نشان داد که میانگین نمره کل مشارکت اجتماعی برابر با ۴/۷۲ بود که با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر $\text{sig}=0/000$ می‌باشد می‌توان ادعا نمود میانگین مشارکت اجتماعی در سازمان‌های نمونه مورد بررسی بیشتر از میانگین قابل قبول بوده و تفاوت معناداری با هم دارند. میانگین مولفه مشارکت (۴/۷۲) به طور محسوسی بیشتر از میانگین قابل قبول (۳) بوده و حاکی از میزان بالای مشارکت در این سازمان‌ها است.

جدول ۵: آماره آزمون T برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در سازمان

مقدار میانگین مبنا: ۳								
متغیر	تعداد	میانگین	T مقدار	انحراف استاندارد	درجه آزادی	کمترین	بیشترین	سطح معناداری
اعتماد	۳۸۴	۳,۹۳	۳۳/۰۹۴	۰,۵۵۴	۳۸۳	۰/۸۸	۰/۹۹	۰/۰۰۰
همکاری	۳۸۴	۳,۷۷	۲۱/۵۵۹	۰,۷۰۳	۳۸۳	۰/۷۰	۰/۸۴	۰/۰۰۰
مشارکت	۳۸۴	۴,۷۲	۶۴/۹۸۷	۰,۵۱۹	۳۸۳	۱/۶۷	۱/۷۷	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۳۸۴	۴,۲۳	۳۸/۵۳۵	۰,۶۲۸	۳۸۳	۱/۱۷	۱/۳۰	۰/۰۰۰

نتیجه گیری و پیشنهادات

سرمایه اجتماعی یک مفهوم چند وجهی است که در حال حاضر در زمینه‌های مختلف از جامعه‌شناسی گرفته تا علوم سیاسی و اقتصاد مطرح شده است. این مفهوم به تدریج در مطالعات سازمانی نیز جای گرفته و نقش بسیار مهمی در تحلیل و توسعه سازمان‌ها دارد. سرمایه اجتماعی معمولاً به مجموعه از منابع، ارتباطات، و شبکه‌های انسانی اشاره می‌کند که در یک جامعه یا سازمان وجود دارد. این مفهوم بر تعاملات انسانی تأکید داشته و نشان دهنده قدرت افراد یا گروه‌ها در دستیابی به هدف‌های مشترک و حل مشکلات است. سرمایه اجتماعی شامل ابعاد مختلفی است که به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر توسعه و پایداری سازمان‌ها تأثیر گذارند. اعتماد، همکاری و مشارکت به عنوان سه بعد اساسی سرمایه اجتماعی، نقش مهمی در بهبود روابط داخلی سازمانی و تحقق اهداف تشکیلاتی ایفا می‌کنند. اعتماد، به عنوان اولین بعد سرمایه اجتماعی، سازمان را به بستری تعاملی تبدیل کرده و باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می‌شود. وجود اعتماد در بخش‌های مختلف سازمانی شامل اعتماد به همکاران، مدیران، تشکیلات و قوانین سازمانی می‌تواند رشد و پایداری سازمان را تضمین کند. از سوی دیگر اعتماد اجتماعی بیانگر میزان اطمینان و اراده افراد به همکاری و تعامل با یکدیگر است. وقتی اعضای یک سازمان به یکدیگر اعتماد دارند، محیطی فرهنگی ایجاد می‌شود که افراد در آن احساس امنیت و راحتی می‌کنند. این احساس امنیت باعث به وجود آمدن ارتباطات سالم و باز کردن راه برای تبادل اطلاعات و تجربیات می‌شود. علاوه بر این، اعتماد اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در جذب و نگهداشت استعدادها در سازمان عمل کند. افرادی که در یک محیط اعتمادساز کار می‌کنند، به سرعت به سازمان خود احساس تعلق می‌کنند و این احساس تعلق به موفقیت‌ها و رشد سازمانی منجر می‌شود. در کل، اعتماد اجتماعی به عنوان یکی از مهمترین ابعاد سرمایه اجتماعی، نقش بنیادین در تقویت روابط انسانی، افزایش هماهنگی، و تسهیل فرآیندهای سازمانی دارد و به عنوان یک عنصر اساسی در تحقق اهداف و موفقیت سازمان‌ها ایفای نقش می‌کند. همکاری، به عنوان دومین بعد سرمایه اجتماعی، به توانایی اعضای سازمان برای تشریک مساعی هنگام کار کردن با هم و در جهت دستیابی به اهداف مشترک اشاره دارد. همکاری افراد باعث ایجاد تیم‌های قوی

و افزایش توانمندی‌های سازمانی می‌شود. این بعد از سرمایه اجتماعی بهبود فرآیندها و عملکرد سازمانی را تسهیل می‌کند. همکاری، به عنوان یک مؤلفه اساسی سرمایه اجتماعی، اثرات قابل توجهی در بهبود ارتباطات و ارتقاء هماهنگی دارد. زمانی که افراد به عنوان یک تیم متحد می‌شوند و همکاری در فرآیندها و پروژه‌ها را تجربه می‌کنند، ایجاد محیطی مثبت و انگیزش‌بخش در سازمان حاصل می‌شود. این همبستگی و تعامل مثبت تأثیر فوق‌العاده‌ای بر روی کارآمدی و اثربخشی سازمانی دارد. همچنین، همکاری زمینه‌ساز ایجاد شبکه‌های ارتباطی قوی است. این ارتباطات بر پایه همکاری، موجب انتقال دانش و تجربیات شده و سبب افزایش بهره‌وری و ایجاد ارزش افزوده در سازمان می‌گردد. مشارکت، به عنوان سومین بعد از ابعاد سرمایه اجتماعی، نشان‌دهنده شدت ویژگی‌های اشتراکی در سازمان است. افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اجرایی سازمانی مشارکت می‌کنند، احساس تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود دارند. مشارکت به توانمندسازی اعضای سازمان کمک می‌کند. مشارکت به عنوان یکی از ابعاد بی‌ظنیر سرمایه اجتماعی، نقش فعالی در تحول و تقویت سازمان‌ها ایفا می‌کند. این بعد بیانگر میزان مشارکت و اشتراک فعال افراد در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی است و تأثیرات عمیقی بر روی پویایی و عملکرد سازمانی دارد. مشارکت در سازمان‌ها نه تنها به تحقق احساس ارتباط و تعهد افراد به سازمان کمک می‌کند بلکه میزان پذیرش تصمیمات و اجرای آن‌ها را بهبود می‌بخشد. زمانی که اعضای سازمان به فعالیت‌ها و فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند، ایجاد احساس اراده و تأثیرگذاری برنامه‌ها و اهداف سازمانی امکان‌پذیر می‌شود. وجود مشارکت به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی، زمینه‌ساز برقراری ارتباطات مؤثر درون سازمانی است. افرادی که احساس می‌کنند دیدگاه و نظرات شان در فرآیندهای تصمیم‌گیری دارای اهمیت بوده و سازمان اشتراک‌گذاری اطلاعات و ایده‌های شان را تشویق می‌کند، در آنان انگیزه بالاتری برای حضور مؤثر در فعالیت‌های سازمانی ایجاد می‌کند. نتیجه این مشارکت باعث می‌شود سازمان‌ها به تشکیلاتی پویاتر و خلاق‌تر تبدیل شوند. در مجموع، با ارتقاء اعتماد، همکاری و مشارکت، به عنوان ابعاد مهم سرمایه اجتماعی، سازمان‌ها موفقیت بیشتری را تجربه می‌کنند. این مولفه‌های سه‌گانه به طور مستقیم با هم مرتبط‌اند. همکاری به معنای کار در کنار یکدیگر و با هدف دستیابی به اهداف مشترک است که در فضایی سرشار از اعتماد می‌تواند زمینه توسعه سازمان را فراهم آورد. مشارکت نیز به میزان شرکت افراد در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی اشاره دارد. زمانی که افراد در فضایی مبتنی بر اعتماد متقابل، همکاری می‌کنند و هم‌زمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان تحقق یافته است. در نتیجه، سازمان‌هایی که به اعتماد، همکاری، مشارکت، و سرمایه اجتماعی توجه می‌کنند، می‌توانند محیط کاری مثبت و الهام‌بخشی ایجاد کرده و از این طریق به بهبود عملکرد، کاهش اشکالات، و تسهیل فرآیندهای سازمانی دست یابند. این ارتباطات فرهنگی مؤثر بازدهی سازمان را افزایش می‌دهند و نقش مهمی در پایداری و توسعه سازمان دارند. افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به عنوان یک چالش برانگیز، نیاز به استراتژی‌ها و روش‌های خاص دارد. راه‌های متنوعی وجود دارد که می‌تواند به تقویت و ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان کمک کند. یکی از روش‌های اساسی، ترویج فرهنگ همکاری در سازمان است. این فرهنگ باید از سطح اداری تا سطح عملیاتی همه اعضای سازمان را در بر بگیرد. ایجاد مکانیزم‌ها و سیاست‌هایی که افراد را ترغیب به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجربیات کند، می‌تواند این همکاری را ترویج کند. تشویق به فعالیت‌های گروهی و تیمی نیز از دیگر راهکارهای مؤثر برای افزایش سرمایه اجتماعی است. تشکیل جلسات گروهی، ویژه‌نامه‌ها و تیم‌های پروژه مشترک، زمینه‌هایی هستند که افراد می‌توانند با همکاری و تعامل نقش‌های مختلفی را ایفا کنند و ارتباطات بین اعضا تقویت شود. ایجاد فرصت‌های اجتماعی و تعاملات غیر رسمی نیز می‌تواند به تقویت سرمایه اجتماعی کمک کند. برگزاری اردوها، سفرهای کاری، یا فعالیت‌های تیم‌بندی خارج از محیط کار، افراد را به یکدیگر نزدیک‌تر می‌کند و ارتباطات غیر رسمی را ترویج می‌کند. توسعه مکانیزم‌های ارتباط باز و دوسویه در فضای مجازی نیز می‌تواند در افزایش سرمایه اجتماعی مؤثر باشد. ایجاد پلتفرم‌های ارتباطی آنلاین یا افزایش شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، افراد را قادر می‌سازد تا بیشتر با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. با این روش‌ها، سازمان‌ها می‌توانند به بهبود ارتباطات

داخلی، افزایش هماهنگی، و ایجاد یک محیط کاری مثبت و پویا که سرمایه اجتماعی را تقویت کند، پیردازند. این اقدامات همچنین به ایجاد ارزش افزوده برای سازمان منجر می‌شوند و می‌توانند به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی کمک کنند.

منابع

- امیرکافی، مهدی. (۱۳۷۴)، اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات دانشگاه شهید بهشتی.
- بایگان، سید مجید؛ قلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد (۱۴۰۱)، تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی، فصلنامه مطالعات فرهنگ ارتباطات، ۲۳(۵۹)، ۲۹۹-۳۲۷.
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۰) دموکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران: نشر روزنامه سلام.
- تاجبخش، کیان، (۱۳۹۵)، سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: انتشارات شیرازه.
- تاجبخش، کیان؛ تقفی، مراد و کوهستانی، مسعود (۱۳۸۲) بررسی مقدماتی کاربرد نظریه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در تحلیل وضعیت تأمین اجتماعی در ایران. مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی. گزارش شماره‌ی ۱۰۷.
- جوان پور، محمد علی و همکاران (۱۳۹۶)، تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳(۴) ۱۳۹۶-۱۰۸-۱۲۵.
- دوگان، ماتی، (۱۳۷۴)، سنجش مفهوم مشروعیت و اعتماد، پرویز پیران، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۹۸-۹۷.
- رضوانی، مهران، طغرابی، محمد تقی (۱۳۸۲) نقش آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۸، ۲۹-۱۳.
- رنانی، محسن، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی، فصلنامه دریچه، شماره ۱۴.
- شارع پور، محمود و خوش فر، غلامرضا (۱۳۸۱) رابطه سرمایه فرهنگی با هویت اجتماعی جوانان مطالعه موردی شهر تهران، نامه علوم اجتماعی ۱۳۸۱ شماره ۲۰.
- شارع پور، محمد (۱۳۸۰) فرسایش سرمایه‌ی اجتماعی و پیامدهای آن، نامه‌ی انجمن جامعه‌شناسی ایران. شماره ۳.
- شارع پور، محمود (۱۳۹۵)، سرمایه اجتماعی، مفهوم‌سازی، سنجش و دلالت‌های سیاست‌گذاری، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، مازندران.
- شیانی، ملیحه و همکاران (۱۳۸۸) سرمایه اجتماعی جوانان در ایران، مجله جامعه‌شناسی ایران. ۱۰(۳)، ۸۴-۵۷.
- غفاری، غلامرضا (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی: مطالعه موردی شهر گنبد کاووس، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره اول، شماره ۱، تهران.
- فلاحی، علی (۱۳۸۰) سرمایه اجتماعی میانی در کشور با تاکید بر سازمان بسیج و رابطه آن با احساس امنیت در استان‌ها، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، شماره ۸۰.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۹۲)، پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلام عباس توسلی، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
- فیلد، جان، (۱۳۹۲)، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رمضانی، نشر کویر، تهران.
- کلدی، علیرضا (۱۳۹۴)، مقاله سرمایه اجتماعی و خانواده، مجموعه مقاله‌های نخستین سمپوزیوم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی، زیر نظر دکتر مریم شریفیان‌ثانی، نشر دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.
- مهرگان، نادر و همکاران (۱۳۹۱) برآورد روند سرمایه اجتماعی در استان‌های ایران، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۶۴، ۲۴-۵.

- Burt, RS. (2011). *Structural Holes, The social structure of competition*. Cambridge, MA. Harvard uni. Press.
- Bourdieu, P. (1997). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge, England: Cambridge university Press.
- Coleman, J.S. T. Hoffer. (2007), "public and private high school: the impact of communities" New York. Basic Books.
- Fukuyama F. (1999), *The Great Disruption: Human nature and the reconstitution of social order*, New York: Free Press.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of management review*. 23 (2), 242-266.
- Putnam, R. (2000) *Bowling alone: the collapse and revival of American community*, Simon and Schuster, New York.
- Putnam, R. & Goss, K. (2002) *Introduction in democracies in flux: Evolution*.
- Rosenfeld, ET. (2011), social capital and homicide. *Social forces*, vol 80.
- Adler, P.S. & Kwon, S. (2002) Social capital, *Academy of management Review*.
- Schiff. M. (2012) Social capital, labor mobility, and welfare. *Ration. Soc.* 4
- Vilanova, E. P., & Josa, R.T. (2003). Social capital and organizational commitment. *Social capital as managerial phenomenon*. Tampere University of Technology.