

## رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)

دکتر تورج مجیبی<sup>۱</sup>، فرشته نبوی<sup>۲</sup>

۱- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، -

دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه مدیریت دولتی، فیروزکوه، ایران

۲- گروه مدیریت دولتی دانشکده علوم انسانی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

### چکیده

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه می پردازد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه اعم از ( هیئت علمی، مدیران و کارشناسان ) تشکیل می دهد. و حجم نمونه طبق فرمول کرجسی - مورگان ۱۵۷ نفر تعیین گردید، که برای نمونه گیری از روش تصادفی طبقه ای استفاده شد. به منظور تعیین روائی از روش قضاوتی استفاده گردید. و به منظور تعیین پایایی تحقیق، پرسشنامه اولیه بین ۳۰ نفر از پاسخ دهندگان توزیع گردید. که پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۰/۷ به دست آمد. تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. مدل مفهومی تحقیق بر پایه نظریات سرمایه اجتماعی ناهاپیت - گوشال و کریشنا شرایدر و مدل مسئولیت اجتماعی دنیسون در نظر گرفته شده است. یافته های تحقیق در نهایت براساس نتایج حاصل از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می دهد، بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است.

واژگان کلیدی: اعتماد، سرمایه اجتماعی، مسئولیت اجتماعی

## مقدمه

رعایت آن، ریشه در مسائل گوناگون دارد. مسائلی چون اقتصاد، قانون، آموزش های مدیریتی، ارتباطات و غیره، حال این پرسش مطرح است که چگونه سرمایه اجتماعی منجر به مسئولیت اجتماعی خواهد شد؟

یکی از عواملی که باعث ادامه حیات سازمان می شود، مسئولیت پذیری آن در مقابل سایر انسان ها، افراد و گروههای داخل و خارج از سازمان است. بعبارتی، پیوند، تعامل، ارتباط و مشارکت بین اعضای سازمانها، باعث ایجاد سرمایه اجتماعی بین گروهی و درون گروهی شده و از این طریق موجب ایجاد مسئولیت پذیری و پاسخگویی اجتماعی می شود. (کاوسی و دیگران، ۱۳۸۶)

در جهان رقابتی امروز که بهره وری در همه زمینه ها افزایش یافته است، تنها سازمان هایی می توانند باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده، بیشترین بهره وری را داشته باشند. امروزه بیشتر از هر زمان دیگر ضرورت دارد تا سازمان ها از طریق دارائی های نامشهود خود بتوانند خود را متمایز کنند. (ممالی تفتی و دیگران، ۱۳۸۷)

جامعه ای از سرمایه اجتماعی برخوردار است که مردمان در مرادوات با یکدیگر و در ارتباط با سازمان ها از سهولت، سادگی و انعطاف بسیار بالائی برخوردار باشند و از اینرو برخی از جامعه شناسان مانند کلمن (۱۹۸۸، کلمن)<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی را شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی دانسته اند که روابط و تعاملات افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می کند و مانند شکل های دیگر سرمایه، مولد و زاینده است و دستیابی به اهداف معینی را که در نبودن دست یافتنی نبود امکان پذیر می سازد. (الوانی، ۱۳۷۸)

در اینکه سرمایه سازمانی در موفقیت یک سازمان و یک ملت اهمیت استراتژیک ویژه ای دارد، تردیدی نیست، ولی این سرمایه زمانی از اولویت بالاتری برخوردار است که منسجم و یکپارچه باشد و این یکپارچگی در سایه همبستگی، همکاری، تعاون و اعتماد متقابل بوجود می آید، در این صورت است که سرمایه به سرمایه اجتماعی مبدل می شود. و این سرمایه است که سپهری زاست. در

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است و شناسائی آن بعنوان یک نوع سرمایه، چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاهها، می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سیستم یاری کند.

امروزه در کنار سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری در سازمان ها و جوامع، مطرح شده است با عنوان سرمایه اجتماعی، که نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی (مادی) و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی تعبیری است جامعه شناسانه که تعاریف گوناگون برای آن عنوان شده است ولی یک تعبیر که بیشتر مورد تأکید قرار گرفته، عبارت است از میزان ارتباط، اعتماد متقابل و همبستگی افراد به یکدیگر در یک جامعه کوچک یا بزرگ، بنابراین این ویژگی ها می تواند بین افراد یک خانواده، یک سازمان، یک جامعه یا ملت و بین افراد ملل مختلف جهان برقرار شود. ادعا شده است که هر چه این همبستگی و اعتماد بیشتر باشد، دلبستگی، دلسوزی، گذشت و اعتماد بین هممعاون، همشهریان، همکاران سازمانی، و اعضای یک خانواده بیشتر خواهد شد و این سرمایه در توفیق جوامعی که از آن بیشتر از سرمایه های اقتصادی، طبیعی و انسانی برخوردارند، موثرتر است. (www.modirsara.com)

مسئولیت اجتماعی نیز اگرچه به ظاهر موضوعی مدرن است، اما در شکل سنتی، در اکثر جوامع قابل پیگیری است. با وجود این، در جوامع مدرن تر فعالیت های متنوع تری در زمینه مسئولیت اجتماعی از شرکت ها و صاحبان سرمایه انتظار می رود. ضروری است سازمان برای حفظ جایگاه، بقای خود در جامعه و موفقیت در کار، آن را در اولویت قرار دهند. (کاوسی و دیگران، ۱۳۸۹)

موضوع مسئولیت اجتماعی شرکت ها و سازمان ها، موضوعی است بسیار گسترده که دلایل رعایت یا عدم

<sup>۱</sup> - colman

خاصی را برای کنش گران در درون این ساختار تسهیل نماید. (۱۹۹۸، کلمن)

- سرمایه اجتماعی را به مجموعه ای از مفاهیم، اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضا یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد تعریف می کند (پوتنام<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵).

- سرمایه اجتماعی به نهادها، روابط و ارزش هائی که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی در یک جامعه را شکل می دهند، اشاره دارد. (www.worldblank.org).

سرمایه اجتماعی همانند سرمایه مادی قابل سنجش و اندازه گیری می باشد. مدل و ابزارهای مختلفی برای سنجش سرمایه اجتماعی ارائه گردیده است که در یک طبقه بندی کلی می توان آنها را به دو بعد کمی و کیفی تقسیم نمود:

- مدل های کیفی سرمایه اجتماعی

الف) مدل SCAT

ب) مدل CRIRA

- مدل های کمی اندازه گیری

الف) الگوی مبتنی بر ویژگی گروه های اجتماعی

ب) به کارگیری روش فازی در اندازه گیری سرمایه

اجتماعی

**مدل ابزار ارزیابی سرمایه اجتماعی (SCAT)**

مدل SCAT<sup>۳</sup>، مدل نسبتاً جامع کیفی که گرایش به تحلیل سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی دارد، این مدل برای اولین بار در سال ۱۹۹۸ توسط "بین وهیکس"<sup>۴</sup> ارائه و سپس توسط دانشمندان دیگر از جمله کریشنا و شرایدر<sup>۵</sup> در سال ۱۹۹۹ توسعه داده شد. مدل SCAT سعی در تصویر ابعاد و ترکیب سرمایه اجتماعی در سطح

غیر اینصورت، سرمایه های انسانی حتی اگر در سازمان یا در کشور ماندگار شوند و فرار نکنند به قول آقای رابینز، ایجاد سینرژی منفی می کند. (میرسپاسی، ۱۳۸۴).

در این تحقیق به دنبال آزمون فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشیم:

**فرضیه اصلی:** بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی اول:** بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی دوم:** بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی سوم:** بین بعد هنجاری (ارتباطی) سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

### چارچوب نظری پژوهش

پژوهشگر طی مطالعه مقاله های گوناگون، متوجه شد که به علت تفاوت های فرهنگی، اجتماعی و ساختارهای سازمانی از سرمایه اجتماعی به گونه های مختلفی تعریف شده و عوامل موثر متفاوتی در آن دخیل شناخته شده که قبل از مدل تحلیلی این پژوهش، به برخی از این تعاریف اشاره می گردد.

- مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده است و موجب پائین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. (فوکویاما<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵).

- سرمایه اجتماعی به عنوان گستره ای از موجودیت های مختلف که در دو مورد مشترک هستند تعریف می شود: اول اینکه همه آنها از بخش هائی از یک ساختار اجتماعی تشکیل شده و دوم این موجودیت ها کنش های

<sup>۲</sup> - putnam

<sup>۳</sup> - Social capital Assessment Tool

<sup>۴</sup> - Bain & Hicks

<sup>۵</sup> - A. Krishna and E. Shrader

<sup>۱</sup> - fukuyama

مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت ها در دهه اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره شرکت ها و سازمانها تبدیل شده است و شرکت های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر محیط اجتماعی را جزئی از استراتژی خود می بینند ( طالقانی و دیگران، ۱۳۹۰).

گریفین و بارنی مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می کنند، مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد..

سوتر و گراف نیز مسئولیت اجتماعی شرکت را این طور تعریف کرده اند: تعهد، تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقاء دهنده رفاه جامعه و علائق بنگاه باشد. (۲۰۰۳، موکرجی)<sup>۳</sup>.

ونتزل مسئولیت اجتماعی را مراعات و احترام به حقوق دیگران، رقابت فردی و توسعه اخلاقی می داند و آنرا مستقیماً به یادگیری مرتبط دانسته است. وی مسئولیت اجتماعی را در داشتن احساس تصمیم گیری، خلاقیت و تفکر مستقل می داند که نقطه مقابل اطاعت و رفتار سلطه پذیر است. (۱۹۹۱، ونتزل)<sup>۴</sup>.

کاستکا و بالزارووا مسئولیت اجتماعی را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده هایشان به علاوه بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیعتر می دانند. (۲۰۰۷، کاستکا و بالزارووا)<sup>۵</sup>.

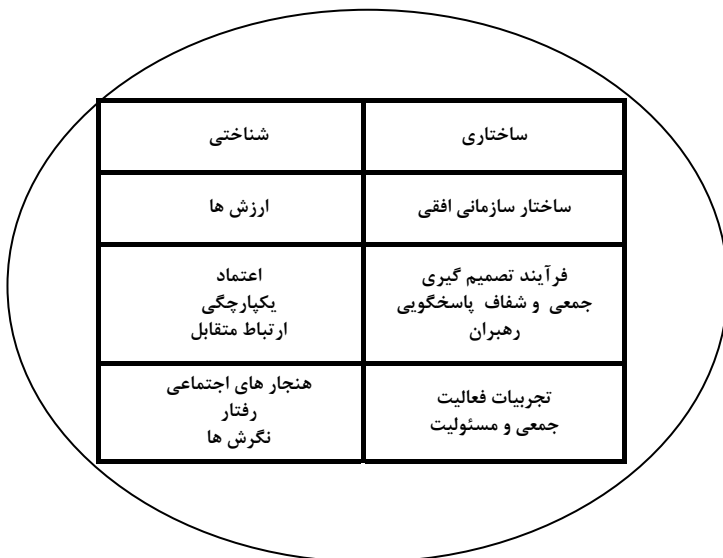
دراکر نخستین و مهمترین مسئولیت اجتماعی هر موسسه یا سازمان را عملکرد وظیفه و کار آن موسسه می داند و می گوید اگر سازمانی نتواند کار اصلی خود را انجام دهد، توان هیچ کار دیگری ندارد. (۱۹۷۳، دراکر)<sup>۶</sup>.

دومین قید مسئولیت از نظر دراکر قید شایستگی و اهمیت است او می گوید پذیرفتن مسئولیت هائی که شایستگی انجام آن را نداریم عین مسئولیت ناشناسی

سازمان دارد. در این مدل سرمایه اجتماعی به دو سطح خرد و کلان تقسیم شده است. سطح کلان به محیطی اشاره دارد که سازمان در آن فعالیت می کند و آن شامل نقش قوانین، چارچوب حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط مشی کلان می باشد. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۱)

سرمایه اجتماعی در سطح خرد به دو بعد شناختی<sup>۱</sup> و ساختاری<sup>۲</sup> تقسیم شده است. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی مانند ارزش، عقاید، نگرش ها، رفتار و هنجارهای اجتماعی می پردازد. ارزش های شناختی به روحیه اعتماد و یکپارچگی اعضاء و همینطور ارتباط متقابل که میان اعضای یک جامعه وجود دارد می پردازد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در بر گیرنده ساختارها و شبکه هاست.

اگرچه پرداختن به سرمایه اجتماعی در سطح کلان ضروری است اما مدل SCAT تلاش دارد تا با ارائه شاخص هائی به اندازه گیری سطح خرد پرداخته و تلاش دارد تا میزان سرمایه اجتماعی را در شرکت و سازمان ها اندازه گیری نماید. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۱).



شکل ۱: مدل SCAT

Krishna & shrader E, "social capital . ۱۹۹۹ , ۱۷۱ assessment tool

<sup>۳</sup> - mukerjea

<sup>۴</sup> - wentzel

<sup>۵</sup> - castka & balzarova

<sup>۶</sup> - drucker

<sup>۱</sup> - Cognitive

<sup>۲</sup> - Structural

مسئولیت پذیری کارکنان، همکاری گروهی و تیمی، امنیت شغلی و عدالت در پرداخت حقوق و مزایا در نظر گرفته خواهند شد. همچنین در بعد ارتباطی، اعتماد متقابل کارکنان، ارتباط متقابل کارکنان، تعامل اجتماعی کارکنان و احساس هویت اجتماعی کارکنان گزینش شده اند. همچنین پس از بررسی و مطالعه مدل های مختلف مسئولیت اجتماعی سازمان ها، مدل دنیسون به عنوان مدل نظری مسئولیت اجتماعی پژوهش انتخاب شد. جدید بودن مدل دنیسون نسبت به مدل های معرفی شده و قابل استفاده بودن مدل دنیسون در تمام سطوح سازمانی از جمله دلایل انتخاب این مدل به شمار می روند. شکل ۲ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد.

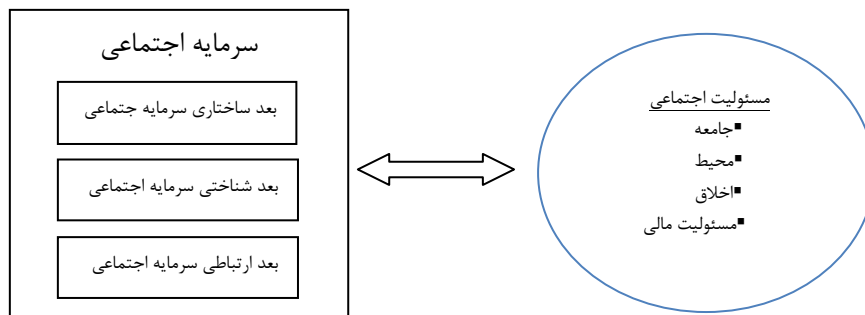
### روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای از قواعد، ابزار و راههای معتبر (قابل اطمینان) و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است. (خاکی، ۱۳۸۶) روش تحقیق در این پژوهش، روش توصیفی - همبستگی است. چرا که هدف، توصیف وضعیت سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی در سازمان است. تا آنچه هست را بدون دخالت یا استنتاج ذهنی، گزارش کرده و از موقعیت، نتایج عینی بدست آورد. روش دیگر در این تحقیق، روش همبستگی است. چرا که این تحقیق برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها، صورت می گیرد. این پژوهش از لحاظ ماهیت و هدف، از نوع تحقیقات کاربردی<sup>۱</sup> است. چرا که نتایج حاصل از آن

است زیرا سطح توقع را بالا می برد و هم در نهایت سبب سرخوردگی و یأس متوقعان می شود. نقطه قوت هر سازمان باید در سنجش پذیری، نقدپذیری و پاسخگو بودن آن باشد؛ مثل بهره وری، سودآوری، کیفیت و غیره اگر سازمان به این اصول بی توجه باشد ضعیف و بیمار است همچنین اگر در امور ناملموس مثل سیاست، امور عاطفی و حسی، تصدیق و تکذیب اجتماعی، ایجاد ساختارهای مربوطه به روابط و مناسبات قدرت دخالت کند و نیرو و توان خود را در این امور صرف کند، احساس راحتی و آسایش نخواهد کرد. (دراکر، ۱۹۷۳)

از نظر دراکر مهم ترین قید مسئولیت اجتماعی، قید مشروعیت و اقتدار است. از آن جا که مسئولیت بدون اقتدار معنا ندارد بنابراین مسئولیت همواره با اقتدار همراه است. (دراکر، ۱۹۷۳). به زعم پژوهشگر پس از بررسی و مطالعه ادبیات موضوع، چارچوب نظری سرمایه اجتماعی این پژوهش ترکیبی از تئوری نظری ناهاپیت و گوشال و مدل مفهومی کریشنا و شرایدر (scat) می باشد که سرمایه اجتماعی را از سه بعد شناختی، ساختاری و ارتباطی بررسی خواهد کرد.

در بخش شناختی، پای بندی به اخلاقیات، تعهد سازمانی، شایسته سالاری، قدر شناسی از کارکنان، مشارکت غیر رسمی و فرهنگ مشترک مولفه های ارتقای سرمایه اجتماعی قلمداد خواهند شد. در بعد ساختاری، مولفه های ساختار سازمانی افقی، فرآیند تصمیم گیری جمعی و شفاف، پاسخگوئی کارکنان در قبال عملکردشان،



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸، دنیسون، ۲۰۰۰)

<sup>۱</sup>- Applied Research

جدول ۱: نتایج آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف

	آزمون کلموگروف-اسمیرنوف		
	معنی داری درجه آزادی آماره		
بعد هنجاری سرمایه اجتماعی	۰,۰۸۱	۱۵۷	۰,۰۱۳
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۱۰۷	۱۵۷	۰,۰۰۰
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰,۱۰۵	۱۵۷	۰,۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۰,۰۵۱	۱۵۷	۰,۲۰۰
مسئولیت اجتماعی	۰,۱۰۵	۱۵۷	۰,۰۰۰

ماخذ: محقق یافته

با توجه به نتایج آزمون‌ها می‌بینیم که در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف سطح معنی‌داری برای متغیرهای "بعد هنجاری سرمایه اجتماعی"، "بعد شناختی سرمایه اجتماعی"، "بعد ساختاری سرمایه اجتماعی" و "مسئولیت اجتماعی" کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، یعنی آزمون معنی‌دار است در نتیجه نرمال بودن این متغیرها از لحاظ این آزمون تایید نمی‌شود. ولی برای متغیر سرمایه اجتماعی معنی‌داری بیشتر از ۰,۰۵ شده است (۰,۲) لذا می‌توان گفت که متغیر سرمایه اجتماعی نرمال می‌باشد.

برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به نرمال نبودن مولفه‌های "مسئولیت اجتماعی"، "بعد هنجاری سرمایه اجتماعی"، "بعد شناختی سرمایه اجتماعی" و "بعد ساختاری سرمایه اجتماعی" از آزمون اسپیرمن استفاده می‌شود. که جدول ۳ نتایج آزمون اسپیرمن مربوط به فرضیه‌های اصلی و فرعی را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، لذا بین "مسئولیت اجتماعی"، "سرمایه اجتماعی" و ابعاد آن، از لحاظ آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت هر کدام از مولفه‌هاست.

می‌تواند باعث توجه مدیران و پژوهشگران در زمینه سرمایه اجتماعی، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه و دیگر موسسات آموزشی گردد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل اساتید هیئت علمی، مدیران و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه می‌باشد. که تعداد آنها ۲۶۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری طبق جدول تعیین حجم تصادفی مورگان ۱۵۷ نفر می‌باشد. انتخاب نمونه به روش تصادفی ساده می‌باشد.

در این تحقیق ابزار اصلی سنجش، پرسشنامه است که به منظور بررسی روایی پرسشنامه از روش قضاوتی استفاده شده و با استفاده از نظر خبرگان امر، روایی پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفته است. برای بررسی پایایی پرسشنامه ابتدا پرسشنامه بین ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان توزیع گردید و سپس پایایی کل پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت که نتیجه حاصل نشان دهنده پایایی بالای ۹۰/۷٪ است که خود بیانگر پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد.

برای پاسخ به فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تحقیق دو دسته آزمون پارامتریک (آزمون پیرسن<sup>۱</sup>) و آزمون ناپارامتری (آزمون اسپیرمن<sup>۲</sup>) استفاده می‌شود. در آمار، از آزمون‌های پارامتریک زمانی که توزیع داده‌ها نرمال و از آزمون‌های ناپارامتری زمانی که توزیع داده‌ها نرمال نباشد استفاده می‌شود. بنابراین در ابتدا باید به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۳</sup> بپردازیم.

جدول ۱ نتایج مربوط به آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{نرمال است} \\ H_1: \text{نرمال نیست} \end{array} \right.$$

<sup>۱</sup> Pearson

<sup>۲</sup> Spierman

<sup>۳</sup> Kolmogorov- Smirnov<sup>a</sup>

با توجه به جدول ۵ مشاهده می شود که بعد جامعه مسئولیت اجتماعی براساس آزمون رتبه ای فریدمن در اولویت قرار گرفته و بعد از آن بعد اخلاق، سپس بعد مسئولیت مالی و در آخر نیز بعد محیط مسئولیت اجتماعی قرار گرفته است.

### بحث و نتیجه گیری

منشاء اصلی مزیت رقابتی سازمان ها، برخورداری از نیروهای انسانی کارآمد و توانا و مشارکتی است و فاصله میان جوامع، از حیث دانائی و نادانی است نه دارایی و ناداری. بنابراین دانائی و کیفیت منابع و نیروی انسانی به عنوان مهم ترین، بارزترین و گرانمایه ترین سرمایه و منبع یک سازمان نقش عمده ای را در توسعه پایدار یک جامعه دارند.

سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه انسانی و فیزیکی نقش بسیار مهمتری در سازمان ایفا می کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و پیمودن راه های توسعه سازمانی ناهموار و دشوار می شود.

هدف از این تحقیق بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بوده است. که با توجه به یافته های پژوهش، به ما نشان می دهد که بین متغیرهای تحقیق ( سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با مسئولیت اجتماعی) رابطه معنی داری وجود دارد. و لذا فرضیه های تحقیق مورد تایید می باشد.

لذا پیشنهادهای کاربردی برای تقویت ابعاد رابطه ای، شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی در جهت افزایش مسئولیت اجتماعی در دانشگاه فیروزکوه ارائه می گردد.

اصلاح و سازماندهی چارت سازمانی و ادغام پست ها و مشاغل غیرموازی و غیر ضروری و ایجاد ساختار سازمانی با سلسله مراتب کم، ساختاری که افراد بتوانند بدون کمترین مشکل و مانعی نظرات و ایده های خود را انتقال داده و نهایتاً عملیاتی کنند.

با تشکیل تیم و گروه جهت افزایش عملکرد، بهره وری، کیفیت ارائه خدمات، کاهش هزینه های سازمان،

جدول ۳: نتایج آزمون اسپیرمن، رابطه بین "سرمایه اجتماعی" و "مسئولیت اجتماعی"

ضریب همبستگی اسپیرمن					
فرضیه H0	سطح خطا	سطح معنی داری	تعداد مشاهدات	مسئولیت اجتماعی	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰,۰۵	۰,۰۰۰	۱۵۷	۰,۵۸۱	سرمایه اجتماعی
تأیید	۰,۰۵	۰,۰۰۰	۱۵۷	۰,۴۸۶	بعد ساختاری
تأیید	۰,۰۵	۰,۰۰۰	۱۵۷	۰,۴۶۴	بعد شناختی
تأیید	۰,۰۵	۰,۰۰۰	۱۵۷	۰,۵۲۱	بعد هنجاری

با توجه به تأیید فرضیه ها، حال مولفه های ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و هنجاری) به اولویت بندی آن ها بر اساس آزمون فریدمن خواهیم پرداخت. نتیجه این آزمون در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: اولویت بندی ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس آزمون رتبه ای فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه ها
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۲,۴۲
بعد هنجاری سرمایه اجتماعی	۲,۳۹
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۱,۱۹

مأخذ: یافته های تحقیق

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود که بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر اساس آزمون رتبه ای فریدمن در اولویت اول قرار گرفته و بعد از آن نیز بعد هنجاری سرمایه اجتماعی و در آخر نیز بعد ساختاری آن قرار گرفته است. به همین صورت برای مولفه های مسئولیت اجتماعی نیز از آزمون رتبه ای فریدمن استفاده می کنیم که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: اولویت بندی ابعاد مسئولیت اجتماعی بر اساس آزمون رتبه ای فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه ها
بعد جامعه مسئولیت اجتماعی	۳,۱۲
بعد اخلاق مسئولیت اجتماعی	۲,۷۰
بعد مسئولیت مالی مسئولیت اجتماعی	۲,۲۷
بعد محیط مسئولیت اجتماعی	۱,۹۰

مأخذ: یافته های تحقیق

مشارکت دادن افراد در استراتژی‌ها و برنامه ریزی حوزه‌های کاری.

تثبیت نمودن حس صداقت و اعتماد متقابل در فضای دانشگاه و تبدیل نمودن آن به یک فرهنگ مشترک و ارزش سازمانی بین دانشگاهیان.

یکی از پیش شرطهای لازم و ضروری برای رشد و ارتقاء سرمایه اجتماعی تعامل افراد با یکدیگر می‌باشد. لذا سیاست‌های مناسب سازمان و مدیران می‌تواند این تعامل را افزایش دهد و همچنین زمینه تعامل اعضای هیئت علمی در سطح دانشگاه خود، و دیگر دانشگاهها، برای تبادل بیشتر اطلاعات، به اشتراک گذاشتن تجربیات و مهارتها، با تأکید بر آموزش و پژوهش فراهم گردد.

ایجاد هویت شغلی برای افراد، از طریق سپردن امور به افراد برای انجام کل یک کار، تا بتوانند افراد به برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی نتیجه تلاش‌ها و عملکرد خود بپردازند. و در مقابل عملکرد خود پاسخگو باشند. از طریق ارتباطات باز و شفاف، انتشار اخبار و اطلاعات مربوط به سازمان موجبات اعتماد و ترغیب افراد برای تماس بیشتر با یکدیگر و ارتباط متقابل فراهم گردد.

افزایش نوآوری و ارتقاء سازمانی، که تشکیل تیم و گروههای پژوهشی و آموزشی اعضای هیئت علمی نیز زمینه ساز رشد و شکوفائی استعدادها و تقویت هم اندیشی‌های علمی خواهد بود.

اجرای یک سیستم پاداش و تشویق هدفمند و دارای بازخورد که براساس نظام پاداش و تشویق بنا نهاده شده باشد و تأثیر و کارائی آن را نیز بررسی نمایند.

مسئولان دانشگاه برای تقویت روحیه و علاقمندی اعضای هیئت علمی و کارکنان به کار در محیط دانشگاه از طریق ایجاد امنیت شغلی، تأمین زندگی در زمان حال، دوران پیری و از کارافتادگی، توجه به سلامت و نگهداری و شادابی آنان اقدام نمایند. که بی توجهی و عدم پیگیری مسائل فوق تأثیرات نامطلوبی را بر جای می‌گذارد که علاوه بر کارکرد آنان، بر کل نظام آموزشی و واحدهای مرتبط دانشگاه نیز تأثیر منفی می‌گذارد.

ایجاد یک فضای دوستانه و آرام جهت پاسخگویی بهتر و مطابق با قوانین و مقررات سازمان، به ارباب رجوع همراه با رفتاری مودبانه و محترمانه، که پیشنهاد می‌گردد کلاس‌های خاص ارتباطات انسانی برگزار گردد تا نحوه ارتباطات موثر آموزش داده شود.

ارتباط غیر رسمی را جایگزین ارتباط رسمی و بوروکراتیک نمایند تا افراد به راحتی به ابراز عقیده و نظرات بپردازند این نظرها بدون هیچ تحریفی به مدیریت سازمان انتقال داده شود و در سایه چنین ارتباطاتی، تعامل بین افراد با یکدیگر و مدیریت بهبود یابد.

با اخذ تدابیری در سازمان، معیارهای اخلاقی، شامل احساس مسئولیت در مقابل سازمان، عملکرد فردی، دوراندیشی، خیرخواهی، مصلحت عمومی و سازمانی در بین کارکنان و اعضای علمی فراگیر گردد و افراد در این زمینه تشویق گردند.

ایجاد تعهد سازمانی از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداشها و فرصت‌های توسعه، بازخورد موثر و منصفانه درباره عملکرد شغلی از ارباب رجوعان و



- International Institute for Management,  
Denison@imdo chapter2.
- 14 Fukuyama, F. (1995), Trust the social virtues and the creation of prosperity, newyork: Freepress, chapter 9. -
- 15- Krishna, A. and shraider, E. (1999), Social capital Assessment Tool, social capital Initiative, Working peaper No. 22, The world bank, Washington DC.
- 16- Mukerjea, D.N.(2003), Does business care? Why it should, in Business week, vol. 23. No31,p. 44- 47.
- 17- Nahapiet, J. and Ghoshal, s. (1998), social capital, intellectual capital, and The organizashional advantage, academy of management Review, vol. 23, No 2, pp 242-660 18- Putnam, R. D. 1995, Boling along: Americas declining social capital, Journal of Democaracy 6(10): 65- 78. -
- 19- Wentzel, K.R. (1991), Social competence at school: Relation between social Responsibility and Academic Achievement , Reviewed Educational Research, Vol. 61, pp. 1- 24.
- 20- HPP\|: www.modirsara.com.
- 21- HPP\|: www.worldblak.org

## منابع

- ۱- الوانی، سیدمهدی. شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۳)، سرمایه اجتماعی اصل محوری توسعه، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۷، ۲۲-۱۶.
- ۲- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۸)، نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۰.
- ۳- الوانی، سیدمهدی. سید نقوی، (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۳۴ و ۳۳.
- ۴- تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی، اعتماد دموکراسی و توسعه، افشین خاکباز و حسن پویان ( مترجمان)، تهران، نشر شیرازه، ۱۴۷.
- ۵- طالقانی، غلامرضا. نرگسیان، عباس. گودرزی، مصطفی. (۱۳۹۰)، دوماهنامه مدیریت و پیشرفت، ش ۴۷، ص ۲۳۱-۲۳۰.
- ۶- کاوسی، اسماعیل. طلوعی، عباس. (۱۳۸۶)، نگرش نوین بر سرمایه اجتماعی، طبقه بندی رویکردهای گوناگون، پژوهشنامه شماره ۱، معاونت پژوهشهای فرهنگی و اجتماعی، تهران: مرکز تحقیقات استراتژیک.
- ۷- کاوسی، اسماعیل. چاوش باشی، فرزانه. (۱۳۸۹)، مجله پژوهشنامه ش ۶۱.
- ۸- میر سپاسی، ناصر. (۱۳۸۴)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن، انتشارات میر، چاپ بیست و دوم.
- ۹- ممالی تفتی، مرجان. تاج الدین، محمد. (۱۳۸۷)، همسوسازی عملکرد کارکنان با استراتژی سازمان، مجله تدبیر، ش ۱۹۵.
- 10- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. The American journal of sociology. (94): 95- 120
- 11- Castka, p& Balzarova, A.M (2007). " ISO 26000 and supply chains – on the Diffusion of the social Responsibility standards" international journal of production Economics. -
- 12- Drucker, p.f. (1973). Management : Tasks, Responsibilitys, Practices, 20 , 69.
- 13- Denison, Daniel (2000). "organizational culture and corporate Social Responsibility: Can it be a key lever for Driving organizational chang?"

