

فصلنامه پژوهش اجتماعی دوره ۱۴، شماره ۴ (پیاپی ۵۷)، اسفند ۱۴۰۱

صص ۱۷-۳۲

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن

علی موذن^۱ محمدجواد قائدمحمدی^۲

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شهرداری شهر بومهن به تعداد ۲۰۰ نفر تشکیل داده‌اند، در پژوهش حاضر با توجه موضوع و جامعه آماری مورد مطالعه از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و بر اساس فرمول کوکران ۱۰۹ نفر پرسشنامه را تکمیل کرده‌اند؛ پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده که بعد از برآورد اعتبار و پایایی در بین پاسخگویان توزیع گردید. برای سنجش سرمایه اجتماعی کارکنان از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه عملکرد کارکنان محقق ساخته استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه متغیرهای سرمایه اجتماعی، ۰/۹۶ و در پرسشنامه عملکرد کارکنان ۰/۹۰ بدست آمد. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۰ و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام محاسبه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که نتایج آزمون همبستگی نشان داد که هر سه بعد از ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) با عملکرد کارکنان همبستگی مستقیم و معناداری دارند و تحلیل رگرسیونی نشان داد که متغیر وابسته (عملکرد کارکنان)، از میان متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند، متغیر وابسته، تنها از بعد رابطهای تأثیر می‌پذیرد. این متغیر ۳۷ درصد از واریانس عملکرد کارکنان در میان جامعه مورد مطالعه را به صورت مستقیم تبیین می‌کند.

کلید واژه‌ها: عملکرد کارکنان، سرمایه اجتماعی، شهرداری بومهن

^۱ . کارشناسی ارشد جمعیت‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران. alimoazen30@gmail.com

^۲ عضو هیات علمی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران. (نویسنده مسئول).

مقدمه:

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است. طرح این مفهوم در بسیاری از مفاهیم اقتصادی نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان یک منبع با ارزش اشاره دارد. زیرا این ارتباطات با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف می شوند به عبارتی سرمایه اجتماعی در پرتو ارتباطات متقابل باعث نزدیکی انسان ها به یکدیگر شده و همکاری را تسهیل می کند. از نظر بورديو، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده تر، عضویت در یک گروه است. البته سرمایه اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندها می باشد. سرمایه اجتماعی دارای سه مولفه کلیدی است که اهمیت آنها مورد بحث و بررسی فراوان قرار گرفته است. این مولفه ها عبارتند از: الف) مشارکت، ب) اعتماد اجتماعی، ج) آگاهی و دانش.

سرمایه اجتماعی از دید دانشمندان علوم اجتماعی فرآیندی است که در شبکه متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط اجتماعی می تواند بر فعالیت و وظایف کارکنان در سازمان ها تأثیر داشته باشد. منظور از شبکه، مجموعه ای از تمامی افرادی است که از طریق روابط خاصی با یکدیگر در ارتباط هستند و از آن جایی که بیشتر تحقیقات صورت گرفته در مورد عملکرد کارکنان بیشتر در ارتباط با عوامل فردی و عوامل سازمانی بوده است و به دلیل عدم توجه به شبکه روابط اجتماعی (سرمایه اجتماعی) یعنی عوامل غیر اقتصادی، مورد انتقاد قرار گرفته است. در حالیکه فعالیت های عملکرد نتیجه مکانیسم ها و تعاملات اجتماعی می باشند، در مبحث عملکرد در بیشتر تحقیقات صورت گرفته، بیشتر به ویژگیهای شخصیتی و ساختاری و موقعیت محیطی پرداخته شده است و سرمایه اجتماعی کمتر به عنوان یکی از عوامل مهم مورد توجه قرار گرفته است. (معمارزاده طهران و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرفی رشد فزاینده تغییرات، سبب می شود که مدیر دیگر به تنهایی پاسخگوی همه مسائل نباشد، بلکه تمام سازمان به نوعی مسئول خواهند بود و فشار بر دوش همه اعضاء سازمان می باشد. زیرا تصمیمات با مشارکت افراد گرفته می شود. امروز سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فکری و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط اجتماعی و گروهی، انسجام سنجش میان انسان ها، سازمان ها و انسان ها و سازمان ها با سازمان ها می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه

و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه سرمایه اقتصادی، فیزیک و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند. راه کامیابی و شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (الوانی، ۱۳۸۷).

مدیریت عملکرد را می‌توان مجموعه از اقدامات و اطلاعات تلقی کرد که به‌منظور افزایش سطح استفاده از بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدف‌ها و به شیوه اقتصادی توأم با کارآیی و اثربخشی صورت می‌گیرد. مدیریت عملکرد اصطلاح عامی برای آن دسته از فعالیت‌های سازمانی است که با مدیریت امور مسئولیت‌های شغلی و رفتاری کارکنان سروکار دارد. مدیریت عملکرد راهی برای تسهیل برقراری ارتباط ایجاد تفاهم بین کارکنان سرپرستان است و به پیدایش محیط مطلوب‌تر کاری و تعهد بیشتر نسبت به کیفیت خدمات منجر می‌شود (ابیلی و موفق، ۱۳۸۲). تحقیقات پیشین نشان داده است که سازمان‌های دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند دارای افرادی هستند که نسبت به سازمان متعهد هستند و کارمندان در کارهای سازمانی درگیر می‌شوند و به سازمان هویت می‌دهند. و کارمندانی که شاهد نرم‌های ارتباطی قوی در سازمان هستند بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمان پایبند هستند، با افزایش ارتباطات میان افراد هزینه تبادلات کمتر شده و این یک مزیت رقابتی برای سازمان است (آرچی بونگ و آنیانسی، ۲۰۰۴: ۲۸). سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند (علوی، ۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی دارای ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای است و عملکرد کارکنان نیز دارای ابعاد ۱- کیفیت ۲- کمیت ۳- زمان ۴- هزینه ۵- نظم ۶- پاسخگویی است که در این تحقیق در نظر داریم تأثیر سه بعد سرمایه اجتماعی را بر عملکرد کارکنان سنجیده تا ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان در این دانشگاه را مشخص کنیم و در صورتی که ارتباط معنی‌دار بین آنها وجود داشته باشد میزان تأثیر هر یک از سه بعد را بر عملکرد اولویت بندی نماییم، یعنی مشخص کنیم کدام بعد سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارد. سوال اصلی که این پژوهش به دنبال آن خواهد بود که آیا بین ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه وجود دارد؟

دیدگاه های عملکرد

نظریه اجبار: اگرچه به صورت رسمی چنین نظریه ای در کتب و منابع مدیریت و سازمان وجود ندارد ولی در عمل یک سابقه تاریخی طولانی از این طرز تفکر وجود دارد. از برده داری اولیه و شیوه رفتار با آنها تا نظریه X مک گریگور تاییدی بر وجود چنین نگرشی در مورد عملکرد انسان ها است. طبق این دیدگاه انسان ها تا موقعی که قدرت اجبار بالای سرشان نباشد آنگونه که در توانشان است عمل نمی کنند. اگر چه این نظریه ظاهراً مطرودترین دیدگاه در مورد عملکرد کارکنان پنداشته می شود اما پژوهش های کافی در مورد نوع شغل و قدرت اجبار صورت نگرفته است زیرا بسته به نوع و رده شغلی، کارایی قدرت اجبار متفاوت خواهد بود ولی آنچه مسلم است هنوز این نوع نگرش به انسان ها و رفتار آن ها در سازمان سایه افکننده است. مفهوم اجبار تا حدودی با مفهوم امروزی تنبیه متفاوت است اگر چه هر دو آزار دهنده است ولیکن مفهوم امروزی تنبیه کمتر جنبه جسمی دارد و به شیوه های مختلف صورت می گیرد. مواد تنبیهی همچون کسر حقوق و موارد مشابه تا حدودی ریشه در این طرز تفکر دارند که «عملکرد تابع زور و اجبار است» (کریمی، ۱۳۸۵).

نظریه بزرگمرد: این نظریه تفاوت های عملکرد افراد را به تفاوت در صفات شخصیتی توانایی ها و مهارت ها منسوب می کند. شیوه بزرگمرد پیشنهاد می کند که چاره کار این است که ویژگی های شخصیتی کارکنان کارآمد خویش را مشخص سازیم و وقتی مجموعه مورد توافقی حاصل شد می توانیم افرادی را برگزینیم که با این شرایط متناسب باشند آنگاه سازمانی خواهیم داشت که اعضای آن را ابر کارکنان تشکیل می دهند. مشکلات این نظریه در عمل آشکار شد، اولاً این که نتایج پژوهشی ظاهراً حاکی از آن بود که برای مشاغل مختلف ویژگی های متفاوتی حائز اهمیتند، ثانیاً پاره ای از این ویژگی ها که آشکارا در برخی از مشاغل به عملکرد نیکو منجر می گردند در مشاغل دیگر موجب عملکرد ضعیف می شوند. حتی صفاتی از قبیل هوش هم گاهی برای اثر بخشی مانع و بازدارنده بود (کریمی، ۱۳۸۵).

نظریه "آینده تداوم گذشته": طبق این دیدگاه عملکرد گذشته عملکرد آینده را پیش بینی می کند. اصل پیتر نظریه سرگرم کننده ای که توسط هال و پیتر تدوین شد بسط و گسترش منطقی این پیشنهاد را تشریح می کند پیتر و هال استنباط می کنند که از آنجا ما پیوسته عملکرد گذشته را برای پیش بینی آینده به کار می بریم نهایتاً برای یک شغل به گزینش و ترفیع کسانی می پردازیم که کارآمد و اثربخش نیستند، پیتر و هال استدلال می کنند که در بلندمدت همه به سطحی ارتقا می یابند که فاقد صلاحیت آن هستند و در نتیجه اثربخشی سازمان ها لطمه وارد می شود. در صورتی که شرایط و ویژگی های شغل مشابه باشد و تغییرات فرد خیلی معنادار نباشد پیش بینی عملکرد آینده از طریق عملکرد

گذشته منطقی قابل اتکا است ولی در صورتی که ویژگی های شغل متفاوت باشد یا تغییرات فردی (مثلا تحصیلات) معنی دار باشد عملکرد گذشته پیش بینی کننده معتبری از عملکرد آینده نخواهد بود زیرا ویژگی های شغل جدید توانایی های خاصی را می طلبد و یا تغییرات ایجاد شده توانایی ها و عقاید و باورهای جدیدی را ایجاد می کند که عملکرد وی را تحت تاثیر قرار می دهد (کریمی، ۱۳۸۵).

دیدگاه های نظریه پردازان درباره سرمایه اجتماعی

جدول (۱) دیدگاه های نظریه پردازان درباره سرمایه اجتماعی

نظریه پردازان	تعریف	سطوح تحلیل	هدف	شاخص ها
بورديو(۱۹۸۵)	منابعی که دسترسی به خدمات گروه را آسان می کند	افراد / نزاع طبقه	سرمایه اقتصادی	عناوین، نامه، دوستی ها، پیوندها عضویت ها، شهروندی
کلمن(۱۹۸۸)	جنبه هایی از ساختار اجتماعی که کنشگران برای رسیدن به منافعشان از آن ها به عنوان منبع استفاده می کنند	خانواده/اجتماع	سرمای انسانی	ندازه خانواده، حضور والدین در خانواده، توقع مادر از آموزش بچه، تحرک خانواده، پیوستگی با کلیسا
پانتام(۲۰۰۰)	اعتماد هنجارها و شبکه هایی که همکاری برای منافع متقابل را تسهیل می کند	اجتماع ناحیه	اقتصاد و دموکراسی	عضویت در سازمان های داوطلبانه، مشارکت آزادانه، خواندن روزنامه و عضویت آن
فوکویاما(۲۰۰۰)	اشتراک اعضای گروه در مجموعه ای هنجارها یا ارزش های غیررسمی که تعاون میان آن ها مجاز است	اجتماع ناحیه	توسعه اقتصادی	انحراف اجتماعی، جرم و جنایت، فروپاشی خانواده، فرار از پرداخت مالیات، مصرف مواد مخدر، طرح دعاوی و دادخواهی

همچنین برای بررسی نظری پژوهش های سرمایه اجتماعی از نظریه نظریه پردازانی همچون جورج زیمل^۱، هربرت بلومر^۲، آنتونی گیدنز^۳، پیر بورديو، جیمز کلمن، فرانسیس فوکویاما و رابرت پانتام استفاده می شود.

پیشینه پژوهش

عبدالرضایی و همکارانش (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد با نقش میانجی خودکارآمدی بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است که به شیوه پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه در سال ۱۳۹۸ برابر با ۹۲۳ نفر بودند لذا با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۲۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در سطح اطمینان ۳۹ درصد نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. سرمایه اجتماعی بر خودکارآمدی کارکنان

۱. Simmel, George

۲ Blumer, Herbert

۳. Giddens, Anthony

تأثیر مثبت و معناداری دارد. خودکارآمدی بر کارآفرینی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین خودکارآمدی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه را میانجی گری جزئی می کند.

کریمی و همکاران (۱۳۹۶)، مطالعه ای با هدف بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج مدل یابی معادله های ساختاری نشان داد که سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنی دار داشتند. نتایج هم نشان داد که گرایش کارآفرینانه رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را میانجی گری می کند. بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی ارزش سرمایه گذاری را دارد زیرا ایجاد و حفاظت از سرمایه اجتماعی در سازمان، سطح گرایش کارآفرینانه و عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد.

ژانگ (۲۰۱۲)، در بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های خصوصی در چین نشان داد. که رابطه معنی داری بین تنوع عضویت افراد در سازمان های مختلف و عملکرد شرکت های خصوصی آنها وجود ندارد. همچنین سرمایه گذاری کوتاه مدت بر روی تقویت سرمایه اجتماعی اعضای شرکت های خصوصی بر عملکرد این شرکت ها بسیار اثرگذار خواهد بود. مؤلفه های سرمایه اجتماعی موردنظر در این تحقیق شامل مشارکت اجتماعی، اعتماد، انسجام و آگاهی اجتماعی بوده است (ژانگ، ۲۰۱۲).

کمپسن و مارکز (۲۰۱۱)، در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که سرمایه ی اجتماعی ریسک پذیری را در توسعه کارهای جدید ترویج میدهد. نیز از طریق اعتماد و ثبات در کارکنان احساس امنیت و پذیرش چالش های جدید را به وجود می آورد و به آنها اجازه ارائه پیشنهاد می دهد. (کمپسن و مارکز، ۲۰۱۱: ۴).

وان دن هاف و بارت (۲۰۰۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی و فناوری ارتباطات و اطلاعات بر فرایند اشتراک دانش پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند اشتراک دانش دارد، به طوری که با حمایت ساختار سازمانی مناسب و فراهم کردن زیرساختهای فناوری و ارتباطات می توان زمینه گسترش سرمایه اجتماعی و به تبع آن اشتراک دانش در سازمان را افزایش داد.

روش:

جامعه، حجم و شیوه نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شهرداری در سال ۱۴۰۱ می باشد که بر اساس آمار سال تعداد ۲۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه‌ی مورد بررسی از فرمول کوکران استفاده شد.

شیوه نمونه گیری و حجم تقریبی نمونه

برآورد حجم نمونه در این پژوهش طبق فرمول زیر محاسبه شده است که تعداد آن ۱۰۹ نفر است. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب استفاده می شود. مزیت نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای در این است روش مورد بحث، احتمال معرف بودن نمونه را به ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد افزایش می دهد

ابزار:

روش گرد آوری داده ها

اطلاعات مربوط به فصول اول و دوم پایان نامه از روش مطالعه‌ی کتابخانه ای- اسنادی با ابزارهایی مانند فیش برداری و... به دست می آیند. اطلاعات مربوط به مطالعه‌ی مقدماتی و اکتشافی، همچنین اجرای آن، از طریق روش میدانی و حضور پژوهشگر در سازمان‌های دولتی با بکارگیری تکنیک پرسشنامه انجام می‌گیرد.

پرسشنامه عملکرد کارکنان:

پرسشنامه عملکرد کارکنان محقق ساخته رضانی، نژاد (۱۳۹۲) که شامل ۲۰ سوال تشکیل شده است. که به منظور سنجش میزان عملکرد کارکنان بکار می رود، نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می باشد که به ترتیب گزینه های (خیلی زیاد)، (زیاد)، (تا حدودی)، (کم)، (خیلی کم) در نظر گرفته می شود. روایی ابزار جمع آوری داده ها: اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد. که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش رضانی، نژاد ۱۳۹۲، روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. پایایی ابزارهای جمع آوری داده ها: قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد. یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ ۰۱۹۰ به دست آمده است.

پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)

پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) از ۲۸ سوال و ۳ خرده مقیاس تشکیل شده است. که به منظور سنجش میزان سرمایه اجتماعی بکار می رود. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می باشد که به ترتیب گزینه های (خیلی مخالف)، (مخالف)، (بی نظر)، (موافق)، (خیلی موافق)، در نظر گرفته می شود. پایایی این پرسشنامه که از روش آلفای کرونباخ، ۰.۹۶ گزارش کرده است.

روش تحلیل داده ها

این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است.

یافته ها:

جهت بررسی نرمال بودن داده ها از روش آزمون کولموگروف اسمیرنوف (KS) استفاده گردید. که نتایج حاصل از آن ها که با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه و در جدول (۱) گزارش گردیده است

اگر سطح اهمیت آماره این آزمون بیشتر از ۰.۰۵ باشد فرضیه H_0 مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر پذیرفته می شود (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۰). نتایج آزمون مذکور برای متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	آماره آزمون K-S	سطح معناداری (Sig)
۱	سرمایه اجتماعی	۱/۲۷۶	۰/۰۷۷
۲	عملکرد کارکنان	۰/۹۸۲	۰/۲۹۰

همانگونه که در جدول (۱) نیز مشاهده می شود، با توجه به این که سطح معناداری برای تمامی متغیرها بالاتر از مقدار خطای ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 مبنی بر نرمال بودن توزیع این متغیرها در سطح اطمینان ۰.۹۵ پذیرفته شده است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند،

با توجه به اینکه در این پژوهش رابطه بین متغیرها دارای اهمیت است، لذا برای بررسی وضعیت فرضیه های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی استفاده گردید.

فرضیه اول: بین ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه وجود دارد.

به منظور مطالعه معنی داری فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول (۲) می باشد:

جدول (۲) آزمون ضریب همبستگی

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
عملکرد کارکنان	ابعاد سرمایه اجتماعی	
۰/۵۳۵**	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۰۹	۱۰۹	کل
۱	۰/۵۳۵**	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱۰۹	۱۰۹	کل

در جدول (۲) با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $\text{sig} < \alpha$ و $\alpha = 0/01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوئیم ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد
بنابراین می توان اینگونه نتیجه گیری نمود که تأمین نیازهای اساسی با باروری رابطه دارد، به گونه ای که هر چه نیازهای اجتماعی بیشتر تأمین شود میزان باروری کاهش می یابد.
برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون نیز استفاده می شود:

جدول (۳) تحلیل رگرسیون ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان

ضریب R	یاضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۵۸۷ (a)	۰/۳۴۴	۰/۳۴۰	۰/۱۸۲۳۱

بر اساس جدول (۳) ضریب همبستگی $r = 0/58$ و ضریب $R^2 = 0/344$ شده است و به این معنی است که متغیر ابعاد سرمایه اجتماعی می تواند ۳۴ درصد از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان را پیش بینی کند.

جدول (۴) تحلیل واریانس ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱۲۳/۲۵۵	۱	۱۲۳/۲۵۵	۸۸/۱۷۵	رگرسیونی
۲۳۴/۸۳۹	۹۹	۱/۳۹۸		باقیمانده
۳۵۸/۰۹۴	۱۰۰			کل

با توجه به جدول (۴) مقدار F برابر با ۸۸/۱۷۵ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار گردیده و این سطح از ۰/۰۵ کمتر می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که ابعاد سرمایه اجتماعی می تواند عملکرد کارکنان را پیش بینی کند.

جدول (۵) رگرسیون چند متغیره ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان

مدل	ضریب استاندارد نشده		مقدار t	سطح اطمینان
	B	خطا		
عدد ثابت	۲,۶۵۵	۰,۹۵۶	۵,۲۸۸	۰,۰۰۰
بعد ساختاری	۱,۴۸۷	۰,۱۵۱	۹,۸۵۵	۰,۰۰
بعد شناختی	۰,۹۴۲	۰,۱۲۹	۷,۳۲۵	۰,۰۰۲
بعد رابطه ای	۰,۲۲۶	۰,۰۸۶	۲,۶۱۸	۰,۰۰۹

با توجه به جدول شماره (۵) نشان می دهد از بین ابعاد سرمایه اجتماعی به ترتیب بعد ساختاری ، بعد شناختی ، بعد رابطه ای بیشترین تاثیر را بر عملکرد کارکنان داشته است .

آزمون فرضیه اول: بین بعد ساختاری و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه وجود دارد.

به منظور مطالعه معنی داری این فرضیه اول، از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول (۶) می باشد:

جدول (۶) ضریب همبستگی بعد ساختاری و عملکرد کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون		
بعد ساختاری	بعد ساختاری	
بعد ساختاری	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	کل	۱۰۹
عملکرد کارکنان	همبستگی پیرسون	۰/۲۴۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	کل	۱۰۹

با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $\text{sig} < \alpha$ و $\alpha = 0/01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوئیم بعد ساختاری تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد.

آزمون فرضیه دوم: بین بعد شناختی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه وجود دارد.

جدول (۷): ضریب همبستگی بین بعد ساختاری و عملکرد کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون			
عملکرد کارکنان	بعد شناختی		
	۰/۵۸۹**	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۱۰۹	۱۰۹	کل	
عملکرد کارکنان	بعد شناختی		
	۰/۵۸۹**	۱	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۰۹	۱۰۹	کل	

با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $(\text{sig} < \alpha)$ و $\alpha = 0/01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوئیم بعد شناختی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد.

آزمون فرضیه سوم: بین بعد رابطه ای و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه وجود دارد.

جدول (۸): ضریب همبستگی بین بعد رابطه ای و عملکرد کارکنان

جدول ضریب همبستگی پیرسون			
عملکرد کارکنان	بعد رابطه ای		
	۰/۴۶۴**	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۱۰۹	۱۰۹	کل	
عملکرد کارکنان	بعد رابطه ای		
	۰/۴۶۴**	۱	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۰۹	۱۰۹	کل	

با توجه به اینکه سطح معنی داری در این آزمون برابر $\text{sig} = 0/000$ شده است و به دلیل اینکه $(\text{sig} < \alpha)$ و $\alpha = 0/01$ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می گوئیم بعد رابطه ای تاثیر مثبت و معنی داری عملکرد کارکنان دارد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج آزمون فرضیات پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

- فرضیه اصلی:

بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

بدین معنی که سرمایه اجتماعی کارکنان، عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر چه سرمایه اجتماعی کارکنان بیشتر باشند، عملکرد کارکنان در دانشگاه مورد مطالعه به طرف مثبت سیر می‌کند. در راستای تأیید فرضیات باید گفت که سرمایه اجتماعی از یک منظر پدیده‌ای مدیریتی است و سازمان‌هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی هستند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سرمایه اجتماعی کم‌تری هستند، موفق‌تر باشند که این مورد تأثیر چشم‌گیری بر روی تکاپوها و نتیجه‌های سازمان دارد؛ بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد. و همچنین با نتایج پژوهش‌های عبدالرضایی و همکارانش (۱۳۹۸)، سیروس قنبری و همکاران (۱۳۹۵)، کریمی و همکاران (۱۳۹۶)، معمارزاده طهران و همکاران (۱۳۹۳)، دودانگه و همکاران (۱۳۹۲)، معمار زاده و همکاران (۱۳۸۸)، اشنایدر (۲۰۰۹)، ژانگ (۲۰۰۷)، رایان اسمرک و دانیل دنیسون (۲۰۰۷)، لینا و ون برن (۱۹۹۹) همسو می‌باشد.

- فرضیه اول:

بین بعد ساختاری و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

بدین معنی که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اهمیت دارد وجود یا فقدان اتصالات شبکه بین کارکنان و پیکره بندی شبکه روابط اجتماعی آنان است. روابط و پیوندهای اجتماعی در نظریه تحلیل شبکه به عنوان سرمایه اجتماعی و دارایی فرد محسوب می‌شود و فرد از طریق آن‌ها می‌تواند بر منابع و حمایت‌های موجود در این پیوندها دسترسی یابد. بنابراین کم و کیف روابط اجتماعی، میزان و نحوه تعاملات و نوع حمایت‌هایی که رد و بدل می‌شود از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به بالا بودن میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان در بعد ساختاری و بر اساس نتایج مطالعات مختلف، می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان امکان بهره مندی از مواهبی چون دستیابی به اطلاعات، بهره مندی از راهنمایی همکاران، پند و اندرز، دلگرمی احساسی، حمایت عاطفی و مساعدت مالی را پیدا می‌کنند که این مهم در پرتو تعاملات اجتماعی کارکنان حاصل می‌گردد و کارکنان را قادر می‌سازد تا در حوزه‌های مختلف زندگی و شغلی به موفقیت‌های بیشتری

دست یابند. در واقع پیوندها، ارتباط‌های میان اعضای شبکه روابط اجتماعی کارکنان به عنوان منبع با ارزشی است که با خلق اعتماد متقابل کارکنان به هم موجب تحقق اهداف سازمان شده و هنجارهای مستحکم رابطه متقابل را تقویت می‌کند و همچنین باعث تسهیل در همکاری و ارتباط می‌شود و اطلاعات موجود درباره اعتمادپذیری افراد دیگر را تقویت می‌کنند بنابراین در پرتو بالا بودن سرمایه اجتماعی در این بعد می‌توان انتظار داشت که عملکرد کارکنان کارکنان نیز بالا تر باشد. بالا بودن سرمایه اجتماعی کارکنان در این بعد باعث تداوم رابطه کارکنان با هم دیگر شده و در پرتو این رابطه به امکان حمایت دیگر همکاران دست می‌یابد. و همچنین با نتایج پژوهش‌های رضائی و همکاران (۱۳۹۳)، هانگ (۲۰۰۹)، اندور (۲۰۰۷)، همسو می‌باشد.

- فرضیه دوم:

بین بعد شناختی و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه‌ی معنادار وجود دارد. بدین معنی که شاخص میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در بعد شناختی سومین اثرگذاری را در عملکرد کارکنان دانشگاه مورد مطالعه دارد. این بعد شامل هدف‌های مشترک و فرهنگ مشترک است. هدف‌های مشترک، میزان درک و دیدگاه مشترک اعضای واحد اجتماعی نسبت به اهداف و نتایج فعالیت‌های گروه است و فرهنگ مشترک نیز در بردارنده میزان هنجارهای رفتاری مشترک میان اعضاست. بر اساس نتایج بدست آمده میانگین سرمایه اجتماعی در این بعد نیز همانند ابعاد قبلی بالاتر از مانگین نمرات بود. به همین و با توجه به بالا بودن سرمایه اجتماعی در این بعد می‌توان انتظار داشت، مؤلفه‌هایی نظیر عدالت و انصاف، مسئولیت‌پذیری، احترام به ارزش‌ها و هنجارها افزایش یابد. بالا بودن میزان سرمایه اجتماعی در این بعد زمینه همکاری در بین کارکنان این سازمان‌ها را فراهم می‌سازد، بنابراین با بالا بودن این شاخص مؤلفه‌هایی نظیر صداقت، حفظ تعهد، انجام درست وظایف و مسئولیت‌پذیری ارتقاء پیدا می‌کند؛ بعد شناختی سرمایه اجتماعی هم تمایل و هم توانایی کارکنان را برای عملکرد کارکنان افزایش می‌دهد. و همچنین با نتایج پژوهش‌های معمارزاده طهران و همکاران (۱۳۹۳)، اندور (۲۰۰۷)، رایان اسمرک و دانیل دنیسون (۲۰۰۷)، کروزر و همکارانش (۲۰۰۶)، همسو می‌باشد.

- فرضیه سوم:

بین بعد رابطه‌ی (ارتباطی) و عملکرد کارکنان شهرداری شهر بومهن رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

بدین معنی که شاخص میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در بعد ارتباطی اولین بعد اثرگذار در عملکرد کارکنان دانشگاه مورد مطالعه است. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان بر میزان اعتماد و روابط متقابل میان اعضاء یک واحد اجتماعی اشاره دارد. کانون توجه بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر روابط خاصی از قبیل احترام، اعتماد، امانت‌داری، مهربانی و صمیمیت استوار است که کارکنان در برخورد خود با دیگران به نمایش می‌گذارند؛ بر اساس نتایج بدست آمده میانگین سرمایه اجتماعی در این بعد نیز همانند ابعاد دیگر با متوسط نمره‌ها برابر بود. به همین و با توجه به بالا بودن سرمایه اجتماعی در این بعد می‌توان انتظار داشت اعتماد در میان کارکنان افزایش یابد. در پرتو این اعتماد متقابل میان کارکنان رفتارهای مفید و سود بخشی از قبیل صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران افزایش یافت. و همچنین با نتایج پژوهش‌های اندور^۱ (۲۰۰۷)، رایان اسمرک و دانیل دنیسون (۲۰۰۷)، همسو می‌باشد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات ذیل برای پژوهش‌های آتی ضروری به نظر می‌رسد:

- بررسی و مطالعه در جهت شناسایی عوامل دیگر ایجادکننده عملکرد کارکنان.
- بررسی تاثیر ارزش‌های سازمانی در عملکرد کارکنان جامعه مورد مطالعه نیز به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود .
- پیشنهاد می‌شود نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان به آنها بازخورد داده شود.
- پیشنهاد می‌شود، سیستم پرداخت عادلانه و مبتنی بر عملکرد در سازمان حاکم شود.
- پیشنهاد می‌شود مدیران، فضای همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین کارکنان و مدیران به وجود آورند.
- یافته‌های این مطالعه با برخی محدودیت‌ها به شرح زیر مواجه بوده است .
- یکی از مشکلات این تحقیق مربوط به پروسه جمع‌آوری اطلاعات و توزیع پرسش‌نامه‌ها و همکاری نکردن بعضی از کارکنان بود. این فرآیند زمان بر بوده و زمان زیادی صرف این کار گردید.
- در نهایت با توجه به این که در این مطالعه متغیر ابعاد سرمایه اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفت، با این حال با وارد کردن متغیرهای دیگر می‌توان در تبیین عملکرد کارکنان با اطمینان بیشتری قضاوت کرد .

۱. Andrews

-از جمله محدودیت‌های دیگر این مطالعه می‌توان به نوع روش‌شناسی این مطالعه که از نوع همبستگی است اشاره کرد، زیرا در این قبیل مطالعات فقط به بررسی رابطه بین متغیر می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان از نتایج به دست آمده تفسیر علی ارائه داد.

- علاوه بر این در نهایت استفاده از فقط پرسشنامه نیز از محدودیت‌های دیگر این مطالعه است. از این رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسشنامه نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید.

منابع

فارسی

- ابیلی، خدایار و موفق، حسن. (۱۳۸۲). مدیریت عملکرد دانشگران، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- احمدپورداریانی، سیدمحمد مقیمی، (۱۳۹۶). مبانی کارآفرینی، تهران: انتشارات فراندیش.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۵). جامعه شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.
- سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و عباس بازرگان (۱۳۹۰). روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: آگه.
- عبدالرضایی، مرضیه و محمد محمدی، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی با نقش میانجی خودکارآمدی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه)، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- قلی پور، آرین. (۱۳۹۰). جامعه شناسی سازمان ها، تهران: انتشارات سمت.
- کامران، فریدون. (۱۳۷۹). اصالت سازمان، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- کریمی، سعید و شاه دوستی، مریم. (۱۳۹۶)، مطالعه ای با هدف بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی، همدان، فصلنامه پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال دهم، شماره ۳، پیاپی ۳.
- معمارزاده طهران غلامرضا، دانشفرد، کرم اله، حسامی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۱۷(۲): ۱-۵.
- میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۱). راهنمای نگارش و تنظیم مقاله های علمی در علوم رفتاری و اجتماعی. تهران: سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی.
- نوابخش، مهرداد، (۱۳۹۰). کاربرد نظریه های اجتماعی در روش تحقیق. تهران: انتشارات فرهنگی هنری.
- الوانی، مهدی؛ ناطق، تهمینه و فراچی، محمدمهدی (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصل نامه علوم مدیریت، ۲(۵): ۳۵ تا ۷۰.

انگلیسی

- Camps, S., Marques, P. (2011). Social capital and innovation: exploring intraorganizational differences, UAM-Accenture Working Papers, 23(1), 1- 39.
- Zhang, L.(2012), Social capital accumulation, business governance, and enterprise.
- Vander Hoof, Bort; Hysman, Marlean (2009).” Managing Knowledge Sharing: Emergent and Engineering Approach”. *Information & Management*, 46, 1-8.