



بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در مدیریت شهری شهرهای میانی ایران (زنجان و همدان)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱/۳۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۳/۳۰

اسماعیل دویران

دکتری برنامه ریزی شهری از دانشگاه تربیت مدرس تهران socialcapital2007@gmail.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرایندها، محصولات بر اساس تعریف، خدمات، مشتریان، بازار، و رقبای سازمان می‌دانند. (سیوی، ۲۰۰۱: ۱۶۶) از این رو در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر داراییهای غیر ملموس است. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش برای سازمانها مهم و حیاتی است. (چانگ، ۲۰۰۴: ۱۴۷) سرمایه اجتماعی به دو صورت میان فردی یا میان سازمانی است. سرمایه اجتماعی فردی در شبکه های ارتباطی میان افراد ایجاد می شود در حالیکه سرمایه اجتماعی سازمانی، ناشی از شبکه های ارتباطی میان سازمانها است. (اشتون، ۲۰۰۱: ۳۵) کلمن سرمایه اجتماعی فردی را توانایی کنشگران در منفعت رسانی به یکدیگر، ناشی از عضویت در یک شبکه اجتماعی یا سایر ساختارهای اجتماعی می داند. (کلمن، ۱۹۹۸: ۹۶) بنابراین سرمایه اجتماعی ارزشی است که افراد موجود در شبکه های اجتماعی به واسطه وجود هنجارهای فرهنگی مشترک، تعاملات اثربخش، اعتماد متقابل و روابط شخصی میان خود از آن برخوردارند. هدف این پژوهش تبیین منطقی سرمایه اجتماعی سازمانی شهرهای میانی ایران در جهت پی بردن به مقدار و چگونگی سرمایه اجتماعی سازمانی در مدیریت شهرهای میانی ایران با نمونه موردی شهرهای زنجان و همدان می‌باشد.

روش پژوهش: روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تبیینی به شیوه پیمایشی - کمی است که با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است.

یافته‌ها: بررسی‌ها نشان می‌دهد سطح و میزان سرمایه اجتماعی سازمانی (درون سازمانی) در مدیریت شهری (بخش دولتی و عمومی) شهرهای میانی کشور نزدیک به حد متوسط بوده که تمایل به سمت پایین را نشان می‌دهد. همچنین سطح معناداری شاخص‌های سرمایه اجتماعی با یکدیگر در ضریب اطمینان ۹۹ درصد بسیار مناسب بوده و شاخص‌ها با همدیگر عملکرد یافته اند.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعات نشان می‌دهد که میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های شهری شهرهای میانی ایران متوسط بوده و گرایش به کاهش دارد که در صورت عدم تقویت آن سازمان‌های شهری در انجام وظایف دچار مشکل خواهند شد. دوم اینکه شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی با همدیگر رابطه معنا دار با جهت مستقیم و مثبت داشته و شاخص‌ها توأم با هم عملکرد یافته اند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سازمان، مدیریت شهری، شهرهای میانی، ایران

مقدمه

سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی) اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تعالی سازمانی و سرآمدی ناهموار و دشوار می شود. شهرهای میانی بعنوان کاتالیزور رشد و توسعه شهرهای کشور مطرح بوده و عملکرد سازمانی مدیریت شهری این شهرها در میزان توسعه آن بسیار موثر است. با این حال در جهت شناخت عملکرد مدیریت شهری شهرهای میانی یکی از مسائل اساسی درک سطوح فرایند سازمانی این شهرها از بعد سرمایه اجتماعی و تبیین گرایش های سطوح سرمایه اجتماعی آن در ابعاد مختلف آن است. این پژوهش به درک سطح و چگونگی ارتباط بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی سازمانی در شهرهای میانی ایران با نمونه موردی شهرهای زنجان و همدان می پردازد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

با توجه به نقش شهرهای میانی ایران در نظام توسعه منطقه ای و اهمیت درک ابعاد سازمانی مدیریتی این شهرها، ضرورت است شناخت و تبیین سطح و نوع سرمایه اجتماعی سازمانی مدیریت شهری این شهرها را در جهت سیاستگذاری های بهبود عملکرد بررسی نمود.

اهداف پژوهش

هدف این پژوهش تبیین منطقی سرمایه اجتماعی سازمانی شهرهای میانی ایران در جهت: پی بردن به مقدار و چگونگی سرمایه اجتماعی سازمانی در مدیریت شهرهای میانی ایران، کشف نحوه ارتباط عملکردی مدیریت شهری شهرهای میانی ایران از نظر شاخص های سرمایه اجتماعی، شناخت سطح و گرایش های مثبت یا منفی سرمایه اجتماعی سازمانی مدیریت شهری شهرهای میانی ایران با نمونه موردی شهرهای زنجان و همدان می باشد.

سوال و فرضیه پژوهش

با توجه ماهیت این پژوهش این سوال مطرح است که سطح و نوع سرمایه اجتماعی سازمانی شهرهای میانی ایران چگونه بوده و نحوه ارتباط شاخص های سرمایه اجتماعی سازمانی این شهرها چگونه عملکرد می یابند؟ در جهت پاسخ به سوال فرضیه های زیر مطرح است:

- سطح و میزان سرمایه اجتماعی سازمانی (درون سازمانی) در مدیریت شهری (بخش دولتی و عمومی) شهرهای میانی کشور نزدیک به حد متوسط بوده که گرایش به سمت پایین را نشان می دهد.

دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرایندها، محصولات بر اساس تعریف، خدمات، مشتریان، بازار، و رقبا سازمان می دانند. (سیوی، ۲۰۰۱: ۱۶۶) از این رو در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی های غیر ملموس است. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش برای سازمانها مهم و حیاتی است. (چانگ، ۲۰۰۴: ۱۴۷) سرمایه اجتماعی به دو صورت میان فردی یا میان سازمانی است. سرمایه اجتماعی فردی در شبکه های ارتباطی میان افراد ایجاد می شود در حالیکه سرمایه اجتماعی سازمانی، ناشی از شبکه های ارتباطی میان سازمانها است. (اشتون، ۲۰۰۱: ۳۵) سرمایه اجتماعی میان فردی را شامل منابع سازمانی موجود در میان شبکه های انسانی می داند که توسط اعتماد و همکاری میان آنان پشتیبانی می شود. کلمن سرمایه اجتماعی فردی را توانایی کنشگران در منفعت رسانی به یکدیگر، ناشی از عضویت در یک شبکه اجتماعی یا سایر ساختارهای اجتماعی می داند. (کلمن، ۱۹۹۸: ۹۶) بنابراین سرمایه اجتماعی ارزشی است که افراد موجود در شبکه های اجتماعی به واسطه وجود هنجارهای فرهنگی مشترک، تعاملات اثربخش، اعتماد متقابل و روابط شخصی میان خود از آن برخوردارند.

بیان مساله

در ساختار سازمانی مدیریت شهری شهرها این سؤال اساسی قابل طرح است که راز بقا و موفقیت، سرآمدی و تعالی سازمان در بازار رقابتی امروز چیست؟ با نگاهی به ادبیات این حوزه و بررسی نظریات اندیشمندان، شاید بتوان پاسخ سؤال را در ایجاد، حفظ و تداوم سرمایه اجتماعی یافت نگرستن به تعالی سازمانی و سرآمدی در چارچوب ساختارهای اجتماعی راه را برای یک چشم انداز وسیع در خصوص سرآمدی و تعالی هموار می سازد، به طوری که توجه را به سمت نکاتی که کمتر به آنها پرداخته شده است، یعنی جنبه اجتماعی - اقتصادی و تعالی سازمانی جلب می کند. (سنکران، ۲۰۰۸: ۱۸). در دانش سازمانی سرمایه اجتماعی مبنایی است برای توضیح و توصیف ارتباطات میان افراد و سازمانها. (آدلر، ۲۰۰۲: ۱۸) در سطح سازمانی انسجام بخشی، ارتقاء ظرفیت مشارکت و در نهایت توسعه اجتماعی سازمان تا حدود زیادی با این سرمایه سنجیده می شود. درغیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها (مثل سرمایه مالی،

چارچوب نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی سازمانی و مدیریت شهری

در حوزه مدیریت سازمان توجه به نیازها و مسائل اجتماعی سازمان در پی نقد الگوهای تیوریسم و ماشینی‌گرایی موجود گسترش یافت. شکل‌گیری تیوری رفتار سازمانی زمینه مناسب را برای مفهوم یافتن سرمایه اجتماعی در سازمان را فراهم آورد. از آن به بعد سرمایه اجتماعی مبنایی برای تشریح ارتباطات میان افراد و سازمانها شد. (آدلر، ۲۰۰۲: ۱۸) این مفهوم عبارت است از مجموع منابع و ارزشی که در داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. (لالکی، ۲۰۰۵: ۱۲۴) سرمایه اجتماعی بعنوان ویژگی جمعی محصول فرعی فعالیت‌های سازمانی است. (کلمن، ۱۹۹۸: ۳۷) که مکمل عمل جمعی محسوب شده و تکمیل‌کننده فعالیت‌های سازمان است. (ناهایت، ۱۹۹۸: ۲۴۲) چستر بارنارد در تشریح این مفهوم این عقیده را دارد که وظایف مدیر ناشی از رهیافتهای سیستم اجتماعی بوده و یک سازمان مدیریتی مناسب زمانی شکل می‌گیرد که افراد شکل دهنده آن برای رسیدن به یک هدف همگانی و مشترک آماده‌گفت‌و‌شنود و همکاری با یکدیگر باشند. (چستر، ۱۳۷۸: ۲۰) در واقع سازمان واحد اجتماعی است که افراد، واحد و بخش‌های آن در قالب نظام سازمانی بصورت گروهی و به مانند یک خانواده عملکرد یابند. سرمایه اجتماعی در سازمان بعنوان پدیده مدیریتی تلقی می‌شود که ویژگی‌هایی همچون اعتماد، ارزش‌ها، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت و آگاهی، همبستگی و... را دارا بوده که در قالب یک سازمان و در میان اعضای آن نمود یافته است. (ویلانوا، ۲۰۰۳: ۹)

با این توصیف سرمایه اجتماعی سازمان بطور عام در مدیریت و بطور خاص در مدیریت شهری می‌تواند به دو بعد سرمایه اجتماعی درونی و میانی تقسیم شود. منظور از سرمایه اجتماعی درون سازمانی چگونگی ارتباط بین افراد و واحدها و بخش‌های مختلف درون سازمانی است که شبکه‌ای از تعاملات اجتماعی را در راستای ارتقا سطح عملکرد سازمان ایجاد می‌نماید در این سطح سرمایه اجتماعی، افراد سازمان با اعتماد، روابط متقابل، مشارکت در چارچوب ضوابط و مقررات سازمانی وظایف خود را در جوی صمیمی و اجتماع مدار انجام می‌دهند. در سرمایه اجتماعی میان سازمانی بررسی نوع و نحوه ارتباط بین نهادهای مختلف مدیریتی در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی در قالب بخش‌های دولتی،

- به نظر می‌رسد بین شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و شاخص‌ها با همدیگر عملکرد می‌یابند.

سوابق پژوهش

از جمله مطالعات مهم انجام گرفته در باب سرمایه اجتماعی بویژه سرمایه اجتماعی سازمانی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ال جی هانیفان در سال ۱۹۱۶ مقاله‌ای در مورد حمایت‌های محلی از مدارس روستایی نوشت که یکی از اولین موارد استفاده از عبارت سرمایه اجتماعی در اشاره به همبستگی اجتماعی در جامعه است. (هانیفان، ۱۹۱۶: ۱۳۰) رابرت سلیسبری در سال ۱۹۶۹ در مقاله‌ای با عنوان نظریه داد و ستد در گروه‌های ذی‌نفع سرمایه اجتماعی جزئی حیاتی در تشکیل گروه‌های سودآور است. (سلیسبری، ۱۹۶۹: ۱) پیر بوردیو در سال ۱۹۷۲ در کتابی با عنوان طرح نظریه و عمل ضمن جدا کردن سرمایه فرهنگی از اجتماعی، سرمایه اجتماعی را شکلی از سرمایه می‌داند که به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد (بوردیو، ۱۹۷۲: ۶۰) جین جیکوبز در سال ۱۹۶۰ در اثر خود یعنی مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکایی شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های قدیم و مختلط شهری را صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌داند که در برابر مسائل شهری مسئولیت‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند. (پارسی، ۱۳۹۲: ۸۰) در این مورد افراد دیگری مانند جیمز کلمن در کتاب بنیادهای تیوری اجتماعی (کلمن، ۱۹۹۸) فوکویاما در کتاب پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن (فوکویاما، ۱۳۷۹) مفاهیم مهمی در باب ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی مطرح مینمایند. در باب پژوهش‌های داخلی مطالعات متعددی در موضوع سرمایه اجتماعی بویژه سرمایه اجتماعی سازمانی صورت پذیرفته است که از جمله آنها می‌توان به علی نصر اصفهانی با موضوع سرمایه اجتماعی سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (اصفهانی، ۱۳۹۲) محمد عباس زاده با موضوع سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی شهری (عباس زاده، ۱۳۹۴) غلامرضا خوش‌فر با موضوع سرمایه اجتماعی و پایداری شهری (خوش‌فر، ۱۳۹۳) ویژه نامه شماره ۱۱۱ ماهنامه شهرداری‌ها با موضوع سرمایه اجتماعی در شهرپ و موارد متعدد دیگر اشاره داشت.

۷۴-۴۲) بعنوان شهرمیانی محسوب می‌شود. پیررژ شهرهای متوسط دارای ۵۰ تا ۱۵۰ هزار نفر می‌داند. (فرید، ۱۳۷۳: ۴۹۲) در ایران شهرهای با جمعیت ۲۵۰ تا ۵۰۰ هزار نفر بعنوان شهر میانی محسوب می‌شوند. (زبردست، ۱۳۸۳: ۱۰). مدیریت شهری شهرهای میانی ایران متأثر از مدیریت کلان کشوری است که با توجه به حاکمیت برنامه ریزی متمرکز و واگرا در کشور (که برهمگان ثابت شده است) الگوی مدیریتی بصورت ناپارچه با تمرکز بخش دولتی و شبه دولتی بر تمام شهرهای کشور نیز حاکم شده است. تفاوت‌های مدیریت شهری شهرهای میانی ایران باشهرهای کوچک و کلانشهرهای آن در جدول شماره ۱ آمده است.

نتایج حاصل از مطالعات نظری نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در ابعاد سازمانی خود در برگیرنده ویژگی‌های مشترکی همچون همکاری، تعهد، شناخت، ارزش‌ها، اعتماد، شبکه و ارتباط است که با اتصال به شبکه همپیوند سازمان شکل دهنده و تعیین کننده میزان و کارکرد سازمان است. این شبکه هم پیوند از ایجاد اعتماد میان اعضا یک سازمان با بسترسازی ایجاد تعامل، همکاری دوستانه شروع و با شکل گیری تعهد مشترک، ارزش‌های مشترک را نهادینه کرده و سرمایه اجتماعی سازمان را تقویت می‌کند. در نتیجه تقویت سرمایه اجتماعی کارایی سازمان افزایش پیدا کرده و امکان گسترش روابط میان سازمانی شکل گرفته و

عمومی، خصوصی و مردمی مد نظر می‌باشد. بطوریکه میزان تعاملات رسمی و غیررسمی، میزان اعتماد بین نهادی، میزان مشارکت بین نهادها، نوع و نحوه مشارکت بین نهادی، میزان مسئولیت اجتماعی بین نهادها، میزان هم افزایی بین نهادی، میزان قانون مداری، میزان پاسخگویی بین نهادی از ابعاد سنجش آن محسوب می‌شود. در واقع سطح و میزان متغیرهای گفته شده است که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی و تاثیرات آن در روابط مدیریتی چگونه می‌باشد. هر چه سطح متغیرهای گفته شده افزایش می‌یابد به همان میزان سرمایه اجتماعی نهادی و بین نهادی ارتقا یافته و در نتیجه مدیریت کارآمد و اثرگذار تر خواهد شد.

مدیریت شهری در شهرهای میانی ایران

سابقه بحث در مورد شهرهای میانی به پیش از دهه ۷۰ میلادی برمی گردد. (فیلهو، ۱۹۸۶: ۵۱۵) از آنجا که مفهوم متوسط یا میانی در کشورهای مختلف متفاوت می‌باشد، به همین دلیل برای درک عمومی از آنچه که شهر میانی خوانده می‌شود معیار اندازه نسبی جمعیت بکار می‌رود. (امکچی، ۱۳۷۰: ۸) راندینلی حد تناسب این مقدار را ۱۰۰ هزار تا بالاتر (بدون در نظر گرفتن شهر بزرگ) می‌داند. (راندینلی، ۱۹۶۳: ۴۷) در فرانسه رقم مزبور ۲۰ تا ۲۰۰ هزار نفر (ارجمندنی، ۱۳۶۸: ۱۶۰) در انگلستان ۱۰ تا ۱۰۰ هزار نفر (کانگدون، ۱۹۸۹: ۱۲) و در چین ۲۰ تا ۵۰ هزار نفر (حامد مقدم، ۱۳۷۳

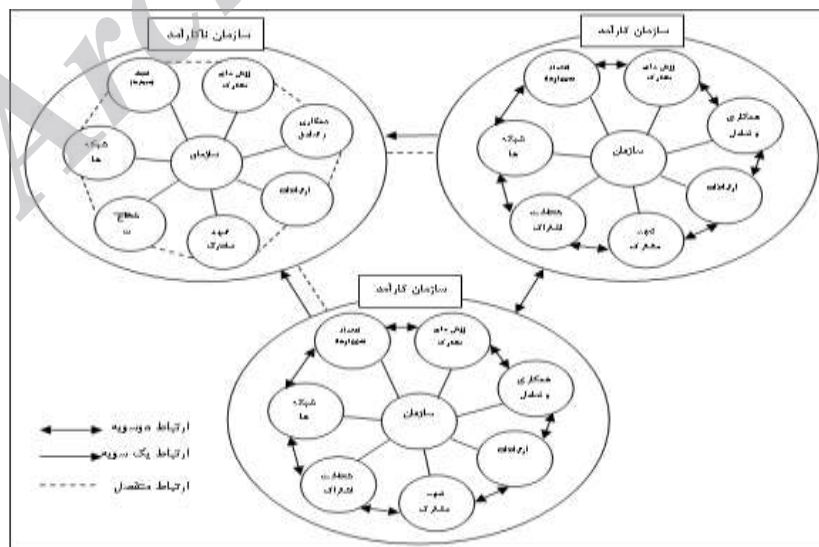
جدول شماره ۱: مقایسه مدیریت شهری شهرهای میانی، کلانشهرها، شهرهای کوچک در ایران

شاخص	کلان شهر	شهر میانی	شهر کوچک
تعداد نهادی	زیاد	عمدتا بخش دولتی - عمومی	عمدتا بخش حکومتی
توان جذب منابع	مناسب	ناکافی	بسیار ناکافی
تخصیص منابع	مناسب	ناکافی	بسیار ناکافی
قلمرو نفوذ در سرزمین	ملی	منطقه ای - ناحیه ای	بخشی - شهری
حوزه عملکردی	ملی - فراملی	منطقه ای - ناحیه ای	شهری
وابستگی به حکومت	نسبی	مطلق	مطلق
استقلال عملکردی	نسبی	وابسته به حکومت	وابسته با حکومت
نفوذ بخش خصوصی	وابسته به بخش عمومی - دولت	وابسته به حکومت	وابسته به حکومت
نفوذ بخش عمومی	نسبتا مناسب	وابسته به حکومت	وابسته به حکومت
نفوذ بخش دولتی	نسبی	مطلق	مطلق
نفوذ بخش مردمی	نامناسب	نامناسب	نامناسب
نظام تصمیم گیری شهری	بخش عمومی - دولتی	بخش عمومی - دولتی	دولتی
عناصر مدیریت شهری	عمدتا بخش عمومی، دولتی، خصوصی	عمدتا دولتی و عمومی	دولتی
روابط بین عناصر	واگرا - موازی - ناهم افزا	واگرا - ناهم افزا	تمایل به همگرایی

منبع: نگارنده - ۱۳۹۲

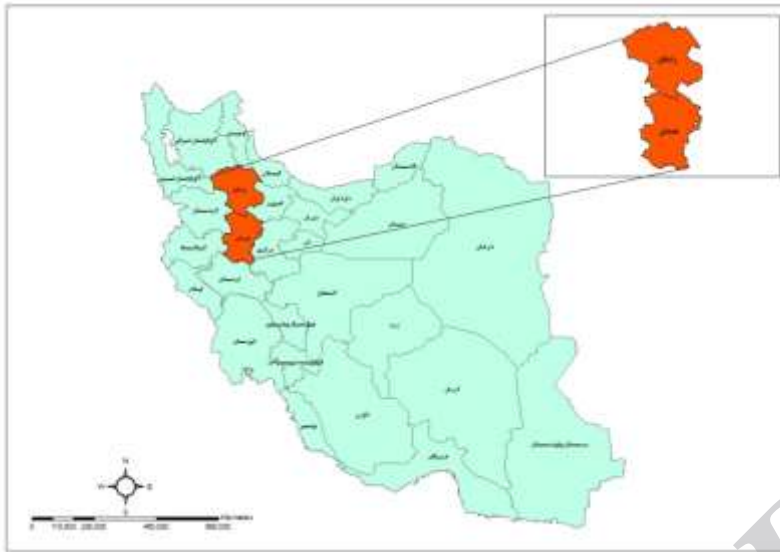
با توجه به تورم مدیریتی و تمرکزگرایی وابسته به نهادهای بالاتر الگوهای جدید را به سختی پذیرا است. آنچه در این میان بیشتر مشاهده می‌شود تفاوت‌ها و تشابهات مدیریت شهری در کلانشهرها، شهرهای میانی و شهرهای کوچک است. همسانی مدیریت سه گونه شهری اشاره شده را در ساختار کلان مدیریت شهری کشور می‌توان دید که هر سه نوع شهر را وابسته به خود نموده است. بطوریکه نظام تصمیم‌گیری هر سه نوع شهر وابسته به سیستم دولتی بوده و گرایش به تمرکزگرایی دارد. تفاوت مدیریت شهری این شهرها را هم می‌توان در مقدار جذب منابع، مقدار وابستگی، تعداد سازمان‌ها و نهادها، مقدار وابستگی و استقلال عملکردی دانست که هرچه قدر اندازه شهر کوچک تر می‌شود مقدار جذب منابع، تعدد سازمانها، استقلال عملکردی کمتر شده و مقدار وابستگی و نفوذ سیستم حکومتی افزایش می‌یابد. این امر ساختار ناهمگون مدیریت شهری و نشانه برنامه ریزی از بالا به پایین در عرصه مدیریت شهری است که شهرهای میانی را هم به تناسب اندازه خود با چالش مواجه ساخته است. شهرهای میانی ایران از نظر ساختار مدیریتی در قلمرو حاکمیتی بخش دولتی و عمومی قرار داشته که عملکرد سازمانی آن واگرا است. بطوریکه سازمانهای شهری بصورت ناهم افزا عملکرد یافته و شبکه اجتماعی میان سازمانی آنها گرایش به جداسدگی، چند پارگی و عملکرد بخشی دارند. این مساله در بعد داخل سازمانی در قالب واحدها و بخش‌های مدیریتی سازمان نیز مشاهده می‌شود.

جوشش درونی سرمایه اجتماعی به بیرون سازمان ساطع می‌شود. انتقال سرمایه اجتماعی به بیرون سازمان بستر ایجاد تعاملات میان سازمانی در دو جهت مثبت و منفی را پدیدار خواهد ساخت. در صورتی که دو سازمان شبکه اجتماعی کارآمدی داشته باشند میزان تعامل و همکاری میان سازمانی افزایش و اثرات مثبت بر همدیگر خواهند گذاشت که این خود بهبود عملکرد سیستم مدیریت شهری را بدنبال خواهد داشت. اما در صورتی که یکی از دو سازمان سرمایه اجتماعی کارآمد و دیگری سرمایه اجتماعی ناکارآمدی داشته باشند دو حالت رخ می‌دهد: در حالت اول سازمان با سرمایه اجتماعی کارآمد بر سازمان ناکارآمد غلبه کرده و بصورت یکطرفه آنرا وابسته به خود نموده و الگوی حرکت آن را مطابق با میل و خواسته خود تعیین خواهد کرد. در حالت دوم سازمان دارای سرمایه اجتماعی کارآمد در برخورد با سازمان ناکارآمد از آن تاثیر پذیرفته و شبکه اجتماعی خود را در فرایند زمان از دست داده و ضعیفتر خواهد شد. با توجه به اینکه در ساختار مدیریت شهری شهرهای ایران عمده سازمانها دارای شبکه سرمایه اجتماعی درونی ضعیفی هستند، بنابراین ترس از اثرات مخرب این سازمانها متوجه سازمان هایی است که دارای سرمایه اجتماعی نسبتاً قوی می‌باشند. (رک شکل شماره ۱) از طرف دیگر آنچه در مدیریت شهری شهرهای ایران چیرگی دارد سیستم متمرکز مقاوم در برابر تغییرات است که تزریق الگوی نوین مدیریت شهری (مانند مدیریت یکپارچه شهری) با فشار و مانع برخورد کرده و



شکل ۱: ارتباط عملکردی سازمان کارآمد و ناکارآمد از نظر سرمایه اجتماعی سازمانی

منبع: نگارنده- ۱۳۹۲



نقشه شماره ۱: موقعیت محدوده مورد مطالعه در ایران

سازمانی، اعتماد سازمانی و انسجام سازمانی بعنوان مولفه اصلی سنجش سرمایه اجتماعی سازمان انتخاب گردیده و برای شاخص‌های مورد نظر نمایه و گویه‌ها در سوالات پرسش نامه تدوین شد. برای ارزیابی پایایی پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۰،۷۳ بدست آمد که نشان از پایایی نسبتاً مناسب ابزار پژوهش دارد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول بدین قرار بود که: سطح و میزان سرمایه اجتماعی سازمانی (درون سازمانی) در مدیریت شهری (بخش دولتی و عمومی) شهرهای میانی کشور نزدیک به حد متوسط بوده که گرایش به سمت پایین را نشان می‌دهد.

یافته‌های حاصل از داده‌های میدانی (نتایج پرسش نامه) برای آزمون این فرضیه نشان می‌دهد که میزان اعتماد سازمانی در مدیریت شهری شهرهای میانی ۳،۵، مشارکت سازمانی کارکنان سازمان ۲،۴ و انسجام سازمانی کارکنان سازمان ۳ می‌باشد. با توجه به اینکه حداقل میانگین ۱ و حداکثر میانگین ۵ و واسط آن عدد ۳ می‌باشد می‌توان گفت که اعتماد درون سازمانی در میان کارکنان نهادهای مدیریت شهری (دولتی و عمومی) بالاتر از حد میانگین، مشارکت درون سازمانی کارکنان پایین تر از حد متوسط و انسجام درون سازمانی در حد متوسط می‌باشد. میزان واریانس بدست آمده برای شاخص اعتماد سازمانی ۰،۲۹، برای شاخص انسجام سازمانی ۰،۳۴ و برای شاخص مشارکت سازمانی

معرفی محدوده مورد مطالعه

شهرهای مورد مطالعه در این پژوهش دو شهر میانی زنجان و همدان می‌باشند که در مجاورت یکدیگر قرار گرفته‌اند. شهر زنجان بعنوان مرکز استان زنجان با جمعیت ۴۰۰ هزار نفر از شهرهای شمالغربی کشور و در دامنه جنوبی البرز، در مسیر شاهراهی و ترانزیتی تهران- تبریز - ترکیه واقع شده است. شهر همدان نیز مرکز استان همدان با جمعیت بالغ بر ۵۰۰ هزار نفر بعنوان یکی از شهرهای غربی کشور در دامنه زاگرس و در مسیر شاهراهی و ترانزیتی تهران- کرمانشاه- عراق قرار گرفته است. موقعیت محدوده مورد مطالعه در نقشه شماره ۱ مشاهده می‌شود.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی - تبیینی به شیوه پیمایشی - کمی است که در جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز از دو روش کتابخانه‌ای - اسنادی و روش میدانی (پرسش نامه و مشاهده) استفاده شد. در شیوه میدانی اقدام به تکمیل پرسش نامه از کارکنان و مدیران ۲۰ سازمان شهری (مانند راه و شهرسازی، استانداری، شورای شهر، شهرداری، آب، برق، گاز، مخابرات، بهداشتی، کمیته امداد و غیره) به تعداد ۷۰ نمونه شد. داده‌های بدست آمده در نرم افزار SPSS پیاده شده و در قالب آمارهای توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام پذیرفت. برای سنجش روایی پژوهش از مطالعات نظری انجام یافته بهره برداری شده و در نهایت سه شاخص اصلی مشارکت

سازمانی) در مدیریت شهری (بخش دولتی و عمومی) شهرهای میانی کشور نزدیک به حد متوسط بوده که تمایل به سمت پایین را نشان می‌دهد. مورد تایید قرار گرفته و اثبات می‌شود.

کارکنان ۰،۴۹ بدست آمد با توجه به اینکه مقدار واریانس گرایش بسمت صفر دارد می‌توان گفت توزیع پاسخ‌های جامعه آماری بصورت همگن بوده و نتایج بدست آمده بصورت تصادفی نیست. در بررسی تطبیقی شهرهای مورد مطالعه از لحاظ شاخص میانگین و واریانس این نتیجه حاصل شد که اعتماد سازمانی در شهر زنجان ۰،۳۵ و در شهر همدان ۰،۳۶ می‌باشد. انسجام اجتماعی کارکنان سازمان در شهر زنجان ۰،۲۹ و در شهر همدان ۰،۳۱ می‌باشد. مشارکت کارکنان سازمان با همدیگر در شهر زنجان ۰،۲۳ و در شهر همدان ۰،۲۵ می‌باشد. بنابراین از نظر تطبیقی شهر همدان نسبت به شهر زنجان از نظر شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی بطور نسبی در وضعیت بهتری قرار دارد. ضمن اینکه طبق بارومتر حاصله گرایش و پراکندگی شاخص‌ها در نقاط و لبه مرزی میانگین قرار داشته و برای مدیریت شهری این مقدار از سرمایه اجتماعی سازمانی قابل اطمینان نبوده و لزوم برنامه ریزی برای تقویت آن ضروری است. (رک جدول شماره ۲ و نمودار شماره ۱) از این رو فرضیه H_0 یعنی بالاتر بودن سرمایه اجتماعی سازمانی در مدیریت شهری شهرهای میانی مورد تایید نبوده و فرض مقابل آن (H_1) یعنی سطح و میزان سرمایه اجتماعی سازمانی (درون

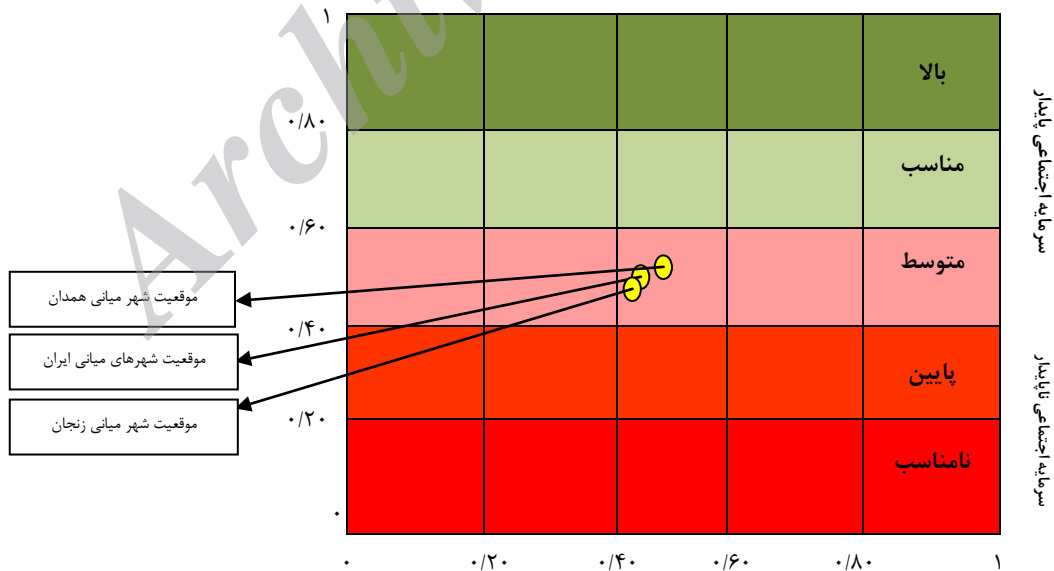
جدول ۲: وضعیت شاخص‌های مورد مطالعه در شهرهای میانی

آماره	اعتماد			
	مشارکت اجتماعی سازمانی	انسجام اجتماعی سازمانی	سرمایه اجتماعی سازمانی	کل
میانگین	۰،۳۵	۰،۲۴	۰،۳۰	۰،۳۰
زنجان	۰،۳۵	۰،۲۳	۰،۲۹	۰،۲۹
همدان	۰،۳۶	۰،۲۵	۰،۳۱	۰،۳۱
انحراف معیار	کل	۰،۵۴	۰،۷۰	۰،۵۸
	زنجان	۰،۵۸	۰،۷۲	۰،۶۶
	همدان	۰،۵۱	۰،۶۸	۰،۴۲
واریانس	کل	۰،۲۹	۰،۴۹	۰،۳۴
	زنجان	۰،۳۳	۰،۵۲	۰،۴۴
	همدان	۰،۲۶	۰،۴۷	۰،۱۸
فراوانی	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵

منبع: نگارنده- نتایج حاصل از استخراج پرسش نامه‌ها-

۱۳۹۲

نمودار شماره ۱: بارومتر مدیریت شهرهای میانی از نظر سرمایه اجتماعی سازمانی



منبع: نگارنده-۱۳۹۲

معناداری بسیار بالا و در جهت مستقیم و مثبت را نشان می‌دهد این نسبت در شهر زنجان و همدان نیز به مانند نسبت بدست آمده برای هر کل است. (رک جدول ۳) بنابراین با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون که نشان از ارتباط معنادار شاخص‌های سنجش سرمایه اجتماعی با یکدیگر دارد می‌توان گفت که فرضیه H_0 عدم ارتباط معنادار شاخص‌ها با یکدیگر مورد تایید نبوده و فرضیه H_1 یعنی به نظر می‌رسد بین شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و شاخص‌ها با همدیگر عملکرد می‌یابند مورد تایید واقع می‌شود.

فرضیه دوم به این موضوع می‌پردازد که: بین شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و شاخص‌ها با همدیگر عملکرد می‌یابند. در آزمون این فرضیه اقدام به سنجش ارتباط عملکردی شاخص‌ها با یکدیگر و کشف میزان ارتباط شاخص‌ها با یکدیگر پرداخته شده است. در این راستا از آزمون آماری پیرسون که برای داده‌های فاصله ای و نسبی بکار می‌رود استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که سطح معناداری شاخص‌ها با یکدیگر در ضریب اطمینان ۹۹ درصد بسیار مناسب می‌باشد. بطوریکه ارتباط شاخص‌ها با یکدیگر دارای سطح معناداری (Pvalue:0.000) می‌باشد که سطح

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون آماری پیرسون برای سنجش ارتباط بین شاخص‌ها

آماره	اعتماد اجتماعی سازمانی	مشارکت اجتماعی سازمانی	انسجام اجتماعی سازمانی
کل	۱	.۵۸۳**	.۶۴۰**
زنجان	۱	.۵۴۳**	.۶۲۰**
همدان	۱	.۵۴۰**	.۶۱۲**
کل		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
زنجان		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
همدان		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
کل	.۵۸۳**	۱	.۶۸۳**
زنجان	.۵۴۳**	۱	.۶۰۹**
همدان	.۵۴۰**	۱	.۶۱۸**
کل	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
زنجان	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
همدان	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
کل	.۶۴۰**	.۶۸۳**	۱
زنجان	.۶۲۰**	.۶۰۹**	۱
همدان	.۶۱۲**	.۶۱۸**	۱
کل	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
زنجان	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
همدان	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) .

منبع: نگارندگان-۱۳۹۲

نتیجه گیری

بررسی، سنجش و کاربست سرمایه اجتماعی در نظام مدیریت شهری از آن جهت حائز اهمیت است که در برابر چالش‌های ساختاری شهرهای امروز، داشتن سطح مناسبی از تعامل و ارتباطات نهادی در بین اعضا سازمان می‌تواند هم افزایی اهداف سازمان شهری را که همانا ارتقاء سطح دانش مدیریت و فائق شدن بر مسائل روز افزون شهری است، جامه عمل ببوشانند. بررسی حاضر از سرمایه اجتماعی سازمان‌های شهری شهرهای میانی ایران نشان داد که اولاً سطح و میزان سرمایه اجتماعی در شهرهای میانی ایران در حد متوسط بوده که در بعضی شاخص‌ها همچون مشارکت سازمانی بسمت پایین تر از حد متوسط گرایش دارد. در سایر شاخص‌ها نیز میزان سرمایه اجتماعی در لبه حد متوسط قرار گرفته که در صورت عدم توجه به آن و عدم برنامه ریزی برای حفظ و ارتقاء آن دچار افت شده و مسائل سازمانی را افزایش خواهد داد. چرا که کاهش میزان و سطح سرمایه اجتماعی در سازمان‌های شهری منجر به کاهش حس تعلق اجتماعی به محل کار و در نتیجه کاهش سطح انگیزه و علاقه کاری و در نهایت افت کارایی کارکنان و سازمان خواهد شد. این امر نه تنها کارایی سازمان شهری را تنزل خواهد داد بلکه نظام اداره و مدیریت شهری را نیز با چالش‌های جدی مواجه ساخته و ابعاد مسائل شهری را با توجه به ضعف کارایی سازمان افزونتر خواهد نمود. از طرف دیگر بررسی حاصل در این پژوهش نشان داد که شاخص‌های سنجش سرمایه اجتماعی با یکدیگر عملکرد یافته و در ارتباط مستقیم باهم می‌باشد. بطوریکه کاهش یا افزایش میزان و مقدار یک شاخص، کاهش یا افزایش شاخص دیگر را در پی دارد. نتایج حاصل از آزمون پیرسون ارتباط معناداری بین شاخص‌ها را نشان داد که این امر حاکی از وابستگی شاخص‌ها بهمديگر می‌باشد. بنابراین آنچه بعنوان نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند عنوان شود اول اینکه سازمان‌های شهری شهرهای میانی ایران از نظر سرمایه اجتماعی سازمانی در وضعیت پایین تر از حد استاندارد (هشدار) می‌باشند. دوم شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی در مدیریت شهری شهرهای میانی در ارتباط با هم عملکرد یافته و بهم وابسته و متاثر از هم می‌باشند. سوم اساس و پایه سرمایه اجتماعی سازمانی شهرهای میانی ایران اعتماد اجتماعی است که مرحله اول میان اعضا سازمان شکل گرفته و منجر به ایجاد مشارکت و انسجام اجتماعی می‌شود. چهارم در شهر میانی همدان نسبت شاخص‌های سرمایه اجتماعی

سازمان در مقایسه با شهر زنجان بالاتر بوده که بر اساس مشاهده میدانی تعامل بیشتر سازمان‌های شهر همدان بیشتر می‌باشد. و در نهایت اینکه ارتباط شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمان با یکدیگر در سطح اطمینان ۹۹ درصد کاملاً معنادار و در جهت مستقیم و مثبت است. بطوریکه افزایش میزان یک شاخص منجر به افزایش مقدار شاخص‌های دیگر و بالعکس می‌شود. در نهایت باید گفت سرمایه اجتماعی در نظام مدیریت شهری زمانی افزونتر خواهد شد که اولاً اعتماد میان اعضا و کارکنان سازمان و مدیران ارتقاء یابد. دوم اینکه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و تصمیم‌سازی سازمان بصورت جمعی نه فردی شکل گیرد.

منابع و ماخذ

- ارجمند نیا اصغر، (۱۳۶۸) نقش شهرهای میانی در نظام اسکان جمعیت، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال سوم شماره ۷
- اصفهانی، علی نصر و همکاران (۱۳۹۰) بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی شهر اصفهان، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، شماره ۴۱
- امکچی حمیده (۱۳۶۴) نقش شهرهای میانی در چارچوب توسعه ملی، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی ایران. تهران
- جکوبز، جین (۱۳۹۲) مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکا، ترجمه حمید رضا پارسی و آرزو افلاطونی، انتشارات دانشگاه تهران
- چستر، بارنارد (۱۳۷۸) وظیفه‌های مدیران، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت
- حامد مقدم احمد (۱۳۷۳) نگرشی بر نظریه‌های نوین در توسعه روستایی، فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، سال ششم
- خوش فر، غلامرضا و همکاران (۱۳۹۲) سرمایه اجتماعی و پایداری شهری، فصلنامه مطالعات شهری، شماره ۳۱
- زبردست اسفندیار (۱۳۸۳) اندازه شهر، وزارت مسکن و شهرسازی. تهران
- عباس زاده محمد و همکاران (۱۳۹۴) تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۱۴
- فرید یداله (۱۳۷۳) جغرافیا و شهرشناسی، انتشارات دانشگاه تبریز

- Stone, W. (2001) . Measuring social capital, toward a theoretically informed measuring framework for researching social capital in family and community life, Australian Institute of Family Studies, Research Paper No. 24.
- Villanova .Eva (2003) social capital as a managerial phenomenon. Department of industrial engineering and management, Tampere University of technology.
- فوکویاما فرانسیس، (۱۳۷۹) پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلام عباس توسلی، انتشارات جهان امروز.
- محمد زاده تیتکانلو، حمید (۱۳۸۱) تبیین نقش شهرهای متوسط در توسعه فضایی منطقه ای (شهر بجنورد) رساله دکتری رشته شهرسازی، دانشگاه تهران، دانشکده هنرهای زیبا.
- موسوی میر طاهر، (۱۳۸۵) مشارکت اجتماعی یکی از مولفه‌های سرمایه اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی شماره ۲۳، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- Adler&crown (2000) social capital : prospects for a new concept. Academy of management Review.
- Adler, P., & S. krwon. (2002) . Social Capital: Prospects for a new Concept, Academy of management Review, Vol. 27, No.1
- Bourdieu, P. (1972) . Outline of a theory of practice. Cambridge, Cambridge University Press.
- Civi,E . (2000) .Knowledge management as a competitive asset: a review, Marketing Intelligence & Planning, Vol.18, No.4, pp.166-74.
- Coleman, J. (1988) . Social capital in the creation of human capital, American Journal of Sociology, No. 94, pp. 95-120.
- Congdon Peter (1989) Modeling population changes in small English urban planning, V.18
- Filho,O,B,A (1986) Middle size cities& Brazils territorial planning in Zadar.
- Hanifan,lida (1916) The rural school community center. Annals of the American Academy of Political and social science. N.67
- Lock Lee,L. (2005) . Knowledge Management Tool and Techniques, Elsevier Butterworth Heinemann,
- Nahapiet,Janine (1998) Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review, n.23.
- Oh, H. S., Chung, M. H., & Lbianca, G. (2004) . "group social capital and group effectiveness". The academy of management journal, 147 (6) , 860
- Rondinelli,Dennis (1993) Secondary cities in developing countries, Sag press.V.145
- Salisbury ,Robert (1969) "An Exchange Theory of Interest Groups," Midwest Journal of Political Science 13, no. 1
- Sankaran, K. (2008) . "Social Capital and Outcomes". International Journal of Management and Decision Making, 9 (5) .