

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال سوم، شماره دهم، بهار ۱۳۹۰

ص ص ۲۶-۷

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر محمود علمی^۱

دکتر فیروز راد^۲

امیر سیاه محمدی ممقانی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۳۱

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از روش پیمایشی صورت گرفت. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد تبریز می‌باشد که نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۸ نفر محاسبه گردید و به روش نمونه‌گیری تصادفی مطابق نظر خواهد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه «تعهد سازمانی مدل آلن و می‌یر» و برای سنجش سرمایه اجتماعی پرسشنامه محقق ساخته طراحی گردید. هر دو پرسشنامه از روای لازم برخوردار بودند و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۹۰ بود. پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تی‌تست استفاده شد که در نهایت با توجه به فرضیه‌های پژوهش نتایج زیر به دست آمد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان در حد متوسط می‌باشد ولی سرمایه اجتماعی تا حدودی بالا بود. در بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد عقلانی، تعهد هنجاری) بعد عاطفی بیشترین میانگین و بعد عقلانی کمترین مقدار را به خود گرفته است. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان همبستگی مستقیم معنی‌دار وجود دارد. و در بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی با سرمایه اجتماعی نیز همبستگی مستقیم و معنی‌دار بدست آمد. سرمایه

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، استادیار گروه علوم اجتماعی؛ تبریز- ایران.

E-mail: drmahmoodelmi@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور- صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵ تهران- ایران.

E-mail: rad_291@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه علوم اجتماعی؛ تبریز- ایران.

E-mail: siahmohamadi@gmail.com

اجتماعی و تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان به دست آمده است. همچنین نتایج حاصله از رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که ۲۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین پژوهش تبیین می‌شوند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، تعهد عاطفی، تعهد عقلانی، تعهد هنجاری.

مقدمه

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگ‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان، زیردستان آن‌ها هستند و باید فرامین آن‌ها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل این که کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزش‌مندی به آن‌ها دست دهد. تعهد در زبان فارسی به معنای «گردن گرفتن شرط و پیمان و خود را ملزم به انجام عملی دانستن» تعریف شده است. اندیشه تعهد به عنوان موضوعی اساسی در نوشته‌های مدیریت وجود دارد. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند بر آن متکی باشد و کارکنان را بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی کند. در سال‌های گذشته تعهد در تئوری‌ها و تحقیقات به شیوه‌های متفاوتی تعریف شده است و در نتیجه، ترکیب نتایج تحقیقات انجام شده مشکل بوده است (گمینیان، ۱۳۸۶). تعهد به عنوان یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. که در دهه‌های اخیر از جایگاه ویژه‌ای در مطالعات علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی برخوردار بوده است. چراکه تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی است که بر اساس آن، خودشاغل، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند، از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد و شناخت وضعیت تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود کارکنان یاری رساند و همچنین تعهد سازمانی می‌تواند بر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله رضایت شغلی، ترک‌شغل، غیبت، استرس شغلی و عملکرد تأثیرگذار باشد. بنابراین تعهد سازمانی یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند بر آن متکی باشد.

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی

صورت می‌گیرد. سپس توجه به این منبع مهم و با ارزش، سازمان و در کل جامعه را به اهداف خود نزدیک‌تر می‌سازد و بر این اساس ضرورت دارد، مدیران راهکارهای اساسی و لازم برای حفظ، رشد و توسعه منابع انسانی را فراهم نموده تا آن‌ها را نسبت به سازمان متعهد کنند.

نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست، از خویش مایه می‌گذارد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد. لذا وجه یا معیار عمده تمایز برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر نیروی انسانی متعهد است. این شاخص، اثر بخشی، کارایی سازمانی را افزایش می‌دهد. بنابراین آن‌چه که موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمان‌ها و جلب رضایت‌مندی مشتریان را تضمین می‌کند، منابع انسانی متعهد است. از این رو شناخت عوامل مرتبط با تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند سازمان‌ها را در بهبود و اثربخشی و کارایی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد و اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها گردد.

در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند، بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای سرمایه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود.

سرمایه اجتماعی با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا شده و بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی و راهی برای میل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کننده، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را همواره می‌سازند. با توجه به این مفهوم، سرمایه اجتماعی در برگیرنده مفاهیمی چون اتحاد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدف‌مندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدف ارزش‌مند هدایت می‌نماید.

بر این اساس در تحقیق حاضر سعی گردیده است تا رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز مورد بررسی قرار گیرد.

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی نظام آموزش عالی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. کارکنان مراکز آموزش عالی بدون داشتن تعهد به اهداف عالی نظام نمی‌توانند کاری را پیش ببرند، چون بدون تعهد چیزی اتفاق نمی‌افتد. کارکنان بایستی با شناخت کامل اهداف و تعهد به آن‌ها، بستر لازم را برای تحقق اهداف فراهم سازند. با عنایت به تحقیقات انجام گرفته در زمینه سرمایه اجتماعی و ابعاد تعهد سازمانی انتظار می‌رود سرمایه اجتماعی شرط لازم برای تعهد سازمانی اثربخش باشد و به تعهد سازمانی کمک نماید و به طور موثر بهره‌ور بودن کارکنان اثرگذار باشد لذا با توجه به ضرورت و تحول‌بازسازی در سرمایه

اجتماعی در مورد تعهد سازمانی و نیز به دلیل اهمیت تعهد سازمانی به عنوان یک عامل مهم در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان باشد لذا ضرورت انجام این تحقیق احساس می‌شود. هدف کلی تحقیق حاضر تعیین رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد. و اهداف اختصاصی تحقیق حاضر عبارتند از:

۱. تعیین رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۲. تعیین رابطه اعتماد اجتماعی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۳. تعیین رابطه مشارکت اجتماعی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۴. تعیین رابطه انسجام اجتماعی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

چارچوب نظری

تعهد سازمانی

مورو در سال ۱۹۸۳، با جمع‌آوری نتایج تحقیقات دیگران چندین تعریف و روش برای مطالعه تعهد سازمانی ذکر کرد، ماودی، استز و پورتر این روش‌ها را در دو بخش به نام‌های تعهد رفتاری و تعهد اعتقادی طبقه‌بندی کردند:

تعهد رفتاری: سالانسیک، شول و دیگران تعهد را برحسب یک حلقه رفتاری تعریف کرده‌اند. آن‌ها معتقد بودند: تعهد یک حالت درونی است که فرد به وسیله اعمالش مقید می‌شود و از طریق این اعمال معتقد می‌شود که به فعالیت‌هایش و وابستگی خود در سازمان ادامه دهد.

از دید رفتاری، تعهد رفتاری اعمالی را به دنبال خود می‌آورد که از سایر رفتارها به واسطه سطح شگفت‌آورشان، مشخص است. از این‌رو دیدگاه رفتاری روی ابزار عمومی تعهد تمرکز می‌کند. سابقه کار شگفت‌آور و عملکرد بسیار خوب افراد مثال‌هایی از تعهد رفتاری در سطح می‌باشند.

تعهد اعتقادی: از دیدگاه اعتقادی وجه مشخص تعهد درونی کردن اهداف و ارزش‌های سازمان توسط فرد است. اما مادوی، استرز و بولیان یادآوری کرده‌اند که تمایل در به کاربردن کوشش قابل توجه برای سازمان ایده بیشتر افراد به حساب می‌آید، که این امر تا حدی مشابه نظریه وابستگی شغلی بوکانان است، این تعریف اشاره به نیرویی برای فعالیت دارد، از این‌رو به مفهوم انگیزش بسیار شبیه است.

تجزیه و تحلیل این دو روش بیانگر آن است که تشابهات این دو دیدگاه بیشتر از اختلافات آن است. برای مثال هر دو دیدگاه به چهار مشخصه عمومی برای تعهد سازمانی افراد اشاره دارند که عبارتند از:

۱. درونی کردن اهداف و ارزش‌های سازمان.
۲. وابستگی به شغل سازمانی در زمینه این اهداف و ارزش‌ها.
۳. تمایل به ماندن در سازمان برای یک دوره زمانی طولانی به منظور خدمت به اهداف و ارزش‌های

آن.

۴. رضایت از به کار بردن کوشش برای اهداف و ارزش‌های مورد علاقه سازمان، جدا از سودمندی این کوشش برای حصول اهداف فردی (کریم‌زاده، ۱۳۷۸: ۱۲).
- پنلی و گولد یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آن‌ها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند:
۱. تعهد اخلاقی: تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی می‌یر و آلن و تعهد ارزشی آنجل و پری و مایر و شورمن یکسان است.
 ۲. تعهد حسابگرانه: استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود.
 ۳. تعهد بیگانگی: منظور آن‌ها از تعهد بیگانگی تاحدی با تعهد مستمر می‌یر و آلن یکسان است (فرهنگی و دیگری، ۱۳۸۴: ۱۶).

سرمایه اجتماعی

اصطلاح سرمایه اجتماعی نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب، به نام مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکایی (۱۹۶۱) به کار رفته است. این اصطلاح در دهه ۱۹۸۰ توسط، جمیز کلمن جامعه‌شناس آمریکایی در معنای وسیع‌تری مورد استفاده قرار گرفته و رابرت پاتنام دانشمند علوم سیاسی نفر دومی بود که بحثی قوی و پرشور را در مورد سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی در ایتالیا و ایالات متحده برانگیخت (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰).

فوکویاما از متفکرین هم عصر ما بر وجود هنجارها و ارزش‌های غیر رسمی در یک گروه تأکید دارد. او سرمایه اجتماعی را شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیر رسمی که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند نفر می‌شود، می‌داند. هنجارهای تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی می‌توانند از هنجار روابط متقابل دو دوست گرفته تا آموزه‌های پیچیده‌ای را در بر گیرند. هنجار و روابط متقابل به طور بالقوه در روابطی که با همه مردم داریم، وجود دارد ولی فقط در رابطه با دوستان مان است که از قوه به فعل در می‌آید. اعتماد، شبکه‌ها، جامعه مدنی و امثالهم که با سرمایه اجتماعی مربوط‌اند تماماً محصول جانبی این پدیده‌اند که در نتیجه سرمایه اجتماعی به وجود می‌آیند ولی خود به خود سرمایه اجتماعی را تشکیل نمی‌دهند. چنین نیست که هر مجموعه‌ای از هنجارهایی با مصداق عینی به تشکیل سرمایه اجتماعی بیانجامد، این هنجارها باید به ایجاد و افزایش همکاری در گروه بیانجامد و لذا با فضایل سنتی چون درستکاری، وفای به عهد، قابل اعتماد بودن در انجام وظیفه، روابط متقابل و نظایر اینها مرتبط‌اند. از آن‌جا که همه افراد به همکاری نیاز دارند تا اهداف شخصی خود را عملاً محقق سازند، عقل حکم می‌کند که سرمایه اجتماعی را هم‌چون کالای خصوصی تولید کنند (تاجبخش، ۱۳۸۵: ۱۷۰-۱۶۹).

فوکویاما معتقد است سرمایه اجتماعی متعلق به گروه‌هاست نه افراد و هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند در صورتی معنی دارد که بیش از یک نفر در آن سهیم باشد. گروهی که حاوی سرمایه اجتماعی‌اند ممکن است به کوچکی دو دوست باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات می‌کنند یا در پروژه‌های مشترکاً همکاری می‌کنند یا ممکن است در مقیاس بزرگ‌تری تمامی یک ملت باشد. فوکویاما برخی از کشورها را که از نظر فرهنگی یکسان هستند بر اساس سرمایه اجتماعی مقایسه می‌کند و هدف او این است که به این سؤال پاسخ دهد: چرا برخی کشورها موفقیت اقتصادی بیشتری نسبت به سایر کشورها دارند. او ادعا می‌کند در این کشورها سطوح بالای قابلیت اجتماعی (سرمایه اجتماعی) صداقت و اعتماد افراد را به انجام کارهای مشارکتی و تعاونی مشتاق می‌سازد و زمینه را برای رشد و ترقی فراهم می‌کند. مثلاً در جامعه ژاپن سطوح بالای سرمایه اجتماعی سبب گسترش و توسعه این کشور شده است در حالی که در جامعه چین پیوندهای موجود مانع شکل‌گیری سرمایه اجتماعی شده و فرصت‌های نوآوری را محدود ساخته است. فوکویاما معتقد است جوامع مدرن به جای این که درصدد باشند که اخلاق اعضای‌شان را بهبود بخشند در جست‌وجوی تأسیس نهادهایی چون حکومت متکی بر قانون اساسی و مبادله مبتنی بر بازار آزاد هستند تا رفتارهای اعضای خود را نظام‌مند کنند (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۳). کلمن سرمایه اجتماعی را برحسب کارکردی که دارد تعریف می‌کند. به عقیده او این مفهوم نه یک موجود منفرد، بلکه در برگیرنده موجودیت‌های مختلف است که تمامی آن‌ها در دو عنصر مشترک هستند یعنی همه آن‌ها جنبه‌ایی از ساخت اجتماعی را در خود دارند و واکنش عینی از کنشگران را در درون این ساختار تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی همانند دیگر اشکال سرمایه مواد است و رسیدن به اهدافی را امکان‌پذیر می‌سازد که در نبود آن، دسترسی به آن اهداف ناممکن خواهد بود. سرمایه اجتماعی همانند سرمایه مادی و سرمایه انسانی، کاملاً قابل مبادله نیست، اما می‌تواند مختص به فعالیت‌های مشخصی باشد. شکل مشخصی از سرمایه اجتماعی که در تسهیل بعضی از کنش‌ها ارزشمند است، می‌تواند برای کنش‌های دیگر بی‌فایده و یا حتی مضر باشد. سرمایه اجتماعی بر خلاف اشکال دیگر سرمایه در ذات ساختار روابط میان کنشگران وجود دارد. کلمن پس از این تعریف از سرمایه اجتماعی، مجموعه‌های مختلفی از کنش‌ها، پیامدها و روابط را سرمایه اجتماعی می‌نامند. از نظر او سرمایه اجتماعی ذاتاً قادر به کار است و سرمایه اجتماعی هرآن چیزی است که به مردم و نهادها امکان عمل می‌دهد. بنابراین، سرمایه اجتماعی یک مکانیزم، یک شی و یا یک پیامد نیست، بلکه همزمان هر یک یا تمامی آن‌ها است. سرانجام این که سرمایه اجتماعی از نظر کلمن به لحاظ هنجاری و اخلاقی خنثی است یعنی نه مطلوب است و نه نامطلوب. و صرفاً با فراهم کردن منابع لازم، وقوع کنش‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲). سرمایه اجتماعی از نظر او یک شی واحد نیست انواع چیزهای گوناگون است که دو ویژگی مشترک دارند:

۱. جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند.

۲. تسهیلگر کنش‌های افراد درون ساخت‌ها هستند.

به نظر کلمن روابط اجتماعی هنگامی به وجود می‌آید که افراد کوشش می‌کنند از منابع فردی خود بهترین استفاده را به عمل آورند. وجود عنصر ساختاری در تعریف کلمن اهمیت زیادی دارد (همان: ۴۶۲). کلمن اشکال عمده سرمایه اجتماعی را تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات هنجارها و ضمانت‌های اجرای مؤثر روابط اقتدار، اعتماد، سازمان اجتماعی انطباق پذیر، سازمان تعهدی و پیوندها می‌داند (همان: ۴۶۶). سرمایه اجتماعی، به نوبه خود، هنگامی به وجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون می‌شود که کنش را تسهیل می‌کند.

کلمن نتیجه‌گیری می‌کند که حتی در میان گروه‌های خاص دینی و یا قومی که افراد درون گروه به هم همبسته بودند، عواملی چون فقر خانواده که غالباً در دستاورد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر نامطلوب می‌گذارد، چندان مؤثر نبودند چرا که سرمایه اجتماعی گروه و هنجارهای موجود در گروه، این عوامل منفی را خنثی می‌کردند و این جمع‌بندی را ارائه می‌کند که سرمایه اجتماعی به عنوان منبع مفیدی است که برای هرکسی از طریق روابط اجتماعی او قابل دستیابی خواهد بود. بالاخره کلمن سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند که: «یکسری منابع که در روابط خانوادگی و در سازمان اجتماعی گروه که برای رشد شناخت و توسعه اجتماعی کودکان و یا افراد جوان لازم است را سرمایه اجتماعی گویند. این منابع برای اشخاص مختلف، متفاوت است و به کودکان و بزرگ‌ترها در توسعه سرمایه انسانی خود کمک می‌کند».

از دیدگاه چلبی، اعتماد ریشه وابستگی عاطفی دارد. به اعتقاد او هرگاه عواطف مثبت، امکان رشد داشته باشند و بتوانند. بین افراد جریان پیدا کنند، اعتماد ایجاد و تقویت می‌شود. از این منظر روابط بیانی بیش از روابط ابزاری توانایی ایجاد و برقراری تداوم اعتماد متقابل را دارند. روابط بیانی مبتنی بر عاطفه دوستی و صمیمیت است در حالی که روابط ابزاری مبتنی بر روابط رسمی و سازمانی می‌باشد. و عواطف و صمیمیت کم‌تری در آن جا می‌یابد. بنابراین، روابط بیانی می‌تواند بستر مناسب‌تری برای شکل‌گیری اعتماد باشد بر این اساس گروه نخستین، بهترین فرصت را برای پیدایش اعتماد پدید می‌آورند، زیرا مملو از روابط بیانی هستند از دیدگاه چلبی در جامعه جدید، امکانات بالقوه‌ای وجود دارد که می‌تواند روابط بیانی و ابزاری را با یکدیگر ترکیب کند. این ترکیب در مفهوم «اجتماع جامعوی»^۱ تجلی می‌یابد. در چنین شرایطی امکان برقراری اعتماد متقابل در سطوحی فراتر از گروه نخستین (خانواده، دوستان، هم‌محله‌ای و ...) فراهم می‌شود (گروسی و دیگران، ۱۳۸۶: ۳۲).

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه‌آهن توسط سارقی به راهنمایی سعادت در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه تهران در سال ۱۳۷۵ انجام شده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد: ارتباط معناداری بین تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحدهای مرکزی شرکت راه‌آهن وجود دارد.

^۱. Societal Community

ارتباط معناداری بین تعهد مستمر و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحدهای مرکزی شرکت راه آهن وجود دارد.

ارتباط معناداری بین تعهد تکمیلی و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحدهای مرکزی شرکت راه آهن وجود دارد.

بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان بانک کشاورزی ادارات مرکزی تهران براساس مدل پنبلی و گولد توسط شکری از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد در سال ۱۳۸۶ انجام شده است. نتایج بیانگر آن است که مشاغل غنی‌شده موجب افزایش تعهد شغلی کارکنان بانک کشاورزی می‌شود. همچنین سابقه شغلی مدیران موجب افزایش تعهد شغلی در آن‌ها می‌گردد درحالی که عامل مذکور در مورد کارشناسان تایید نشده است. از طرف دیگر، عامل سن در مدیران موجب افزایش تعهد سازمانی آن‌ها می‌شود و این عامل نیز در کارشناسان تایید نشده است. سایر عوامل شامل، میزان تحصیلات کارکنان، مشارکت کارکنان در کار خود و ماندگاری کارکنان موجب افزایش تعهد سازمانی آن‌ها می‌شود (شکری، ۱۳۸۶).

فینگان^۱ (۲۰۰۰) ضمن تحقیقات خود به بررسی رابطه‌ی بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی کارکنان پرداخته است نتایج تحقیقات وی بیانگر این مطلب است که تعهد سازمانی را می‌توان به وسیله ادراک و تصور کارکنان در خصوص ارزش‌های سازمان پیش‌بینی نمود علاوه بر این هر یک از انواع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به وسیله گروه و دسته‌ای از ارزش‌ها پیش‌بینی می‌شوند و تحت تاثیر آن‌ها قرار می‌گیرند.

راندل و کوت^۲ ادعا کرده‌اند که دلبستگی شغلی پیش درآمد یا پیش‌نیاز تعهد سازمانی و تعهد شغلی است. آن‌ها در مدل خود، دلبستگی شغلی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده‌ی روابط میان نگرش‌های مختلف از جمله اخلاق کاری، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی تعریف کردند، به ویژه این که دلبستگی شغلی روی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای اثر مستقیم می‌گذارد. از دیدگاه این دو پژوهشگر رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی مبتنی بر تئوری مبادله اجتماعی است، زیرا افراد تمایل دارند با کسانی رابطه دوجانبه برقرار کنند که از آن‌ها منتفع شوند. تجارب کاری مثبت کارکنان نیز در گرو تلاش‌های سازمان است زیرا کارمندی که دلبستگی شغلی بالایی داشته باشند هویت سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد، و در نتیجه تعهدشان به سازمان بیشتر می‌شود (راندل و کوت؛ نقل از ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵).

^۱ Fingan

^۲ Randall & Cott

فرضیه‌های تحقیق**فرضیه اصلی**

بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های اختصاصی

۱. بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.
۲. بین میزان مشارکت اجتماعی و میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.
۳. بین میزان انسجام اجتماعی و میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

متغیرهای تحقیق**سرمایه اجتماعی**

تعریف نظری: سرمایه اجتماعی از مجموعه هنجارها و ارزش‌های موجود در سیستم‌های فکری، علمی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه منتج می‌شود و این هنجارها و ارزش‌ها حاصل نهادهای اجتماعی و اقتصادی ما است که دارای ویژگی اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی و غیره است (علاقه‌بند، ۱۳۸۶: ۹۸).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش مجموع سه مولفه اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی تشکیل سرمایه اجتماعی را می‌دهند که طی سوال‌هایی درمقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفتند.

اعتماد اجتماعی

تعریف نظری: نظریه پردازان اعتماد اجتماعی (کلمن و فوکویاما) اعتماد را به عنوان رابطه‌ای که در یک سو توقع و در سوی دیگر تعهد را ایجاد می‌کند، توصیف می‌کنند. اعتماد نوعی اعتبار است که در روابط افرادی که با هم برخورد می‌کنند و یک احساس حمایت نسبت به هم دارند، وجود دارد (سپهری، ۱۳۸۶: ۱۴؛ به نقل از صادق زاده، ۱۳۸۸).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش جهت سنجش اعتماد از مولفه‌های: ۱. صراحت و باز بودن ۲. سهیم کردن ۳. پذیرش ۴. حمایت ۵. رفتار مبتنی بر اعتماد کردن ۶. رفتار قابل اعتماد ۷. اعتماد کننده بودن و قابل اعتماد بودن می‌باشد که در سوال‌هایی با مقیاس طیف لیکرت طراحی و سنجیده شدند.

مشارکت اجتماعی

تعریف نظری: «مشارکت فرایندی اجتماعی، عمومی، یکپارچه، چندگانه، چند بعدی و چند فرهنگی است که هدف آن کشاندن همه مردم به ایفای نقش در همه مراحل توسعه است» (گائوتری، ۱۹۸۶: ۳۷).

در کار پاتنام مشارکت به دو حوزه عمومی و داوطلبانه تقسیم می‌شود. حوزه عمومی به مشارکت در انتخابات و مسائل مربوط به وظایف شهروندی است و در امر داوطلبانه انواع مشارکت‌هایی است که به خواست فرد انجام می‌پذیرد.

تعریف عملیاتی: در این پژوهش مشارکت اجتماعی افراد وابسته به میزان تمایل و علاقه آن‌ها به جامعه و اطرافیان خویش است. مشارکت اجتماعی با معرف‌هایی از قبیل مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه، کمک به همکاران، شرکت در فعالیت‌های خیره و داوطلبانه، مشارکت در اقدام‌های جمعی و ... در سوال‌هایی در مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت سنجیده شدند.

انسجام اجتماعی

تعریف نظری: انسجام اجتماعی به معنای حمایت افراد یک گروه یا جامعه از یکدیگر، بهره‌مندی از احساس پذیرش از سوی دیگران و احساس راحتی در گروه‌هایی است که افراد در آن‌ها عضویت یا مشارکت داشته باشند (کریشنا و شرادر، ۲۰۰۰؛ گروتارت و همکاران، ۲۰۰۵).

تعریف عملیاتی: توافق جمعی میان اعضای یک گروه یا جامعه که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجاری یک جامعه و وجود تعلق جمعی و تراکمی از وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است. در این پژوهش برای سنجش انسجام اجتماعی ۷ گویه در مقیاس طیف لیکرت طراحی گردید.

تعهد سازمانی

تعریف نظری: یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیماتی سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیمی، ۱۳۸۶).

تعریف عملیاتی: عبارتست از نمراتی که کارکنان از پرسشنامه استاندارد شده تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر کسب می‌کنند و این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد.

تعهد عاطفی

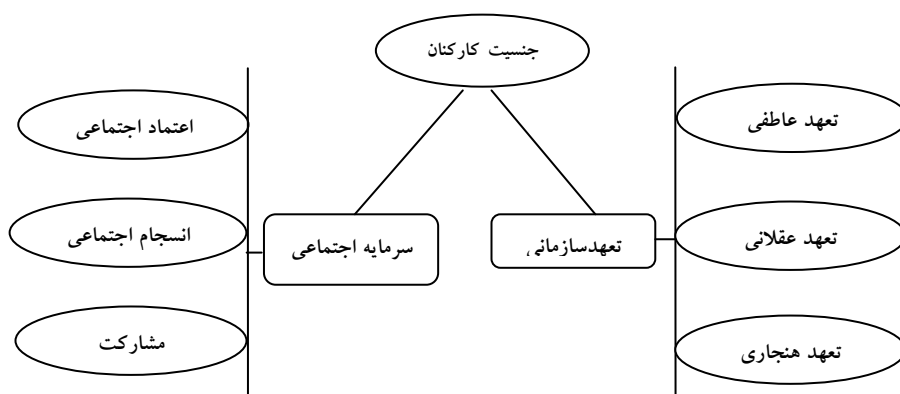
این بعد از تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان تعریف می‌شود (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰: ۱۸).

تعهد مستمر یا عقلانی

تعهد مستمر یا عقلانی مبتنی بر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است که در این رابطه هرچه سرمایه‌گذاری کارکنان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت توسط آنان کمتر خواهد بود. بعبارتی با صرف وقت، عمر و تلاش بیشتر؛ افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً و براساس نیاز به کار خویش ادامه می‌دهند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰: ۱۸).

تعهد هنجاری

در این بعد از تعهد افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند (آلن و می، ۱۹۹۰: ۱۸)



نمودار شماره (۱): مدل تحلیلی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر به صورت پیمایشی انجام گرفته است. با توجه به این که این تحقیق شامل گردآوری اطلاعات به طور مستقیم از گروهی افراد است و به وسیله این روش اطلاعاتی را می‌توان به دست آورد که شامل بیان نظریات می‌باشد، از روش پیمایش استفاده شد.

جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۸۰۵ نفر است. در کل حجم نمونه ۲۵۸ نفر محاسبه شد. ۱۷۸ نفر مرد و ۸۰ نفر زن بوده و روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی طبقه‌ای یا نسبتی است. بدین ترتیب که جامعه آماری به ۹ طبقه بر اساس حوزه ریاست و معاونت‌ها طبقه‌بندی گردیده است.

$$n = \frac{Nt'pq}{Nd' + t'pq} = 257 / 608$$

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در روش میدانی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته و استاندارد بود که با توجه به تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق؛ سرمایه اجتماعی براساس نظریه پاکستون، آستون و هیوز و تعهد سازمانی نظریه آلن و می‌یر تنظیم شد. سوالات با توجه به ماهیت و هدف آن‌ها به صورت سوالات چندگزینه‌ای و باز در یکی از سطوح اندازه‌گیری اسمی، رتبه‌ای، فاصله‌ای و نسبی طراحی شده است. به منظور سنجش اعتبار^۱ از اعتبار صوری^۲ استفاده شده است.

1. Validity

2. Face Validity

برای سنجش پایایی^۱ نیز از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول شماره (۱): پایایی گویه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	مقدار آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۰/۹۰۶۱
اعتماد اجتماعی	۰/۸۷۱۷
مشارکت اجتماعی	۰/۸۵۴۱
انسجام اجتماعی	۰/۸۲۲۱
تعهد سازمانی	۰/۷۶۸۸
تعهد عاطفی	۰/۷۸۱۴
تعهد عقلانی	۰/۷۵۱۲
تعهد هنجاری	۰/۷۹۰۲

یافته‌های تحقیق

توزیع پراکندگی تعهد سازمانی کارکنان

براساس اطلاعات جدول شماره (۲) ملاحظه می‌شود که متوسط تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه ۵۳/۹۱ با انحراف استاندارد ۱۱/۲۶ و کمترین نمره تعهد سازمانی کارکنان ۲۱/۶۷ و بیشترین ۸۴/۱۷ بوده است. به طوری که ۲۵٪ کارکنان تعهد سازمانی‌شان زیر ۴۵، ۲۵٪ بین ۴۵-۵۴/۱۶ و ۲۵٪ کارکنان بین ۶۰/۸۳-۵۴/۱۶ و ۲۵٪ کارکنان بالای ۶۰/۸۳ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره (۲): توزیع پراکندگی تعهد سازمانی کارکنان

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
۲۵۸	۵۳/۹۱	۱۱/۲۶	۱۲۶/۹۰	۰/۰۹۰	۲۱/۶۷	۸۴/۱۷	۴۵	۵۴/۱۶	۶۰/۸۳

توزیع پراکندگی تعهد عاطفی کارکنان

براساس اطلاعات جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود که متوسط تعهد عاطفی کارکنان مورد مطالعه ۶۳/۴۳ با انحراف استاندارد ۱۵/۴۱ و کمترین نمره تعهد عاطفی کارکنان ۷/۵۰ و بیشترین ۹۷/۵۰ بوده است. به طوری که ۲۵٪ کارکنان تعهد عاطفی‌شان زیر ۵۵، ۲۵٪ بین ۵۵-۶۲/۵۰ و ۲۵٪ کارکنان بین

^۱. Reliability

کارکنان بالاتر از حد متوسط می‌باشد. ۶۲/۵۰-۷۳/۱۲ و ۲۵٪ کارکنان بالای ۷۳/۱۲ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت میزان تعهد عاطفی کارکنان بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره (۳): توزیع پراکندگی تعهد عاطفی کارکنان

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
							۷۳/۱۲	۶۲/۵۰	۵۵
۲۵۸	۶۳/۴۳	۱۵/۴۱	۲۳۷/۶۵	-۰/۲۵۶	۷/۵۰	۹۷/۵۰	۵۵	۶۲/۵۰	۷۳/۱۲

توزیع پراکندگی تعهد عقلانی کارکنان

بر اساس اطلاعات جدول شماره (۴) ملاحظه می‌شود که متوسط تعهد عقلانی کارکنان مورد مطالعه ۴۳/۷۴ با انحراف استاندارد ۱۵/۲۴ و کمترین نمره تعهد عقلانی کارکنان ۱۲/۵۰ و بیشترین ۹۵ بوده است. به طوری که ۲۵٪ کارکنان تعهد عقلانی‌شان زیر ۳۲/۵۰، ۲۵٪ بین ۳۲/۵۰-۴۲/۵۰ و ۲۵٪ کارکنان بین ۴۲/۵۰-۵۲/۵۰ و ۲۵٪ کارکنان بالای ۵۲/۵۰ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت میزان تعهد سازمانی کارکنان کمتر از حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره (۴): توزیع پراکندگی تعهد عقلانی کارکنان

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
							۵۲/۵۰	۴۲/۵۰	۳۲/۵۰
۲۵۸	۴۳/۷۴	۱۵/۲۴	۲۳۲/۳۰	۰/۵۸۳	۱۲/۵۰	۹۵	۳۲/۵۰	۴۲/۵۰	۵۲/۵۰

توزیع پراکندگی تعهد هنجاری کارکنان

بر اساس اطلاعات جدول شماره (۵) ملاحظه می‌شود که متوسط تعهد هنجاری کارکنان مورد مطالعه ۵۴/۵۵ با انحراف استاندارد ۱۳/۴۹ و کمترین نمره تعهد هنجاری کارکنان ۱۵ و بیشترین ۹۷/۵۰ بوده است. بطوری که ۲۵٪ کارکنان تعهد هنجاری‌شان زیر ۴۵، ۲۵٪ بین ۴۵-۵۵ و ۲۵٪ کارکنان بین ۵۵-۶۲/۵۰ و ۲۵٪ کارکنان بالای ۶۲/۵۰ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره (۵): توزیع پراکندگی تعهد هنجاری کارکنان

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
							۶۲/۵۰	۵۵	۴۵
۲۵۸	۵۴/۵۵	۱۳/۴۹	۱۸۲/۱۹	۰/۱۴۲	۱۵	۹۷/۵۰	۴۵	۵۵	۶۲/۵۰

توزیع پراکندگی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه

براساس اطلاعات جدول شماره (۶) ملاحظه می‌شود که متوسط سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه ۶۰/۸۷ با انحراف استاندارد ۱۰/۴۴ و کمترین نمره سرمایه اجتماعی کارکنان ۳۴/۹۱ و بیشترین نمره ۹۲/۱۰ بوده است. بطوری که ۲۵٪ کارکنان تعهد هنجاری‌شان زیر ۵۵/۱۵، ۲۵٪ بین ۶۰/۰۱-۵۵/۱۵ و ۲۵٪ کارکنان بین ۶۷/۴۰-۶۰/۰۱ و ۲۵٪ کارکنان بالای ۶۷/۴۰ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در حد بالایی می‌باشد.

جدول شماره (۶): توزیع پراکندگی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
۲۵۸	۶۰/۸۷	۱۰/۴۴	۱۰۹/۰۳	۰/۱۰۲	۳۴/۹۱	۹۲/۱۰	۵۵/۱۵	۶۰/۰۱	۶۷/۴۰

توزیع پراکندگی ابعاد سرمایه اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه

همان‌طور که از اطلاعات جدول (۷) برمی‌آید در بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی، مولفه اعتماد بیشترین میزان و مولفه مشارکت اجتماعی کمترین میزان را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۷): توزیع پراکندگی ابعاد سرمایه اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	انحراف چارک‌ها		
							چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
اعتماد اجتماعی	۲۵۸	۷۲/۹۳	۱۳/۲۰	-۰/۴۰۱	۲۰	۱۰۰	۶۴	۷۲	۸۰
انسجام اجتماعی	۲۵۸	۶۲/۳۳	۱۳/۰۴	۰/۱۷۱	۲۸	۱۰۰	۵۴/۲۸	۶۰	۷۱/۴۲
مشارکت اجتماعی	۲۵۸	۴۷/۳۵	۲۰/۱۵	۰/۳۴۲	۰	۹۴	۳۲/۷۰	۴۵/۷۶	۶۰/۲۷

رابطه تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نتایج حاصله از اجرای آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر مورد نظر رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۳۴۴ است، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

جدول شماره (۸): ضریب پیرسون و سطح معنی داری بین متغیرهای تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی

تعهد سازمانی	
N=۲۵۸	
r=۰/۳۴۴	سرمایه اجتماعی
sig=۰/۰۰۰	
۰/۰۱ دو دامنه	

رابطه تعهد سازمانی و اعتماد اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نتایج حاصله از اجرای آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۳۱۲ است، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین اعتماد اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

جدول شماره (۹): ضریب پیرسون و سطح معنی داری بین متغیرهای تعهد سازمانی و اعتماد اجتماعی

تعهد سازمانی	
N=۲۵۸	
r=۰/۱۶۶	اعتماد اجتماعی
sig=۰/۰۰۸	
۰/۰۱ دو دامنه	

رابطه تعهد سازمانی و مشارکت اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نتایج حاصله از اجرای آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۱۲۵ است، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین مشارکت اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

جدول شماره (۱۰): ضریب پیرسون و سطح معنی داری بین متغیرهای تعهد سازمانی و مشارکت اجتماعی

تعهد سازمانی	
N=۲۵۸	
r=۰/۱۲۵	مشارکت اجتماعی
sig=۰/۰۴۵	
۰/۰۵ دو دامنه	

رابطه تعهد سازمانی و انسجام اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نتایج حاصله از اجرای آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۴۷۱ است، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین انسجام اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

جدول شماره (۱۱): ضریب پیرسون و سطح معنی‌داری بین متغیرهای تعهد سازمانی و انسجام اجتماعی

تعهد سازمانی	
N=۲۵۸	
r=۰/۴۷۱	انسجام اجتماعی
sig=۰/۰۰۰	
۰/۰۱ دو دامنه	

در مدل رگرسیونی، پژوهش حاضر، کلیه متغیرهای پیش‌بین گرفته شده از بنیان‌های نظری و غیره منعکس شده‌اند و در مدل وارد شده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیونی عوامل تبیین کننده تعهد سازمانی نشان می‌دهد که از میان متغیرهای پیش‌بین موجود تحقیق، یک متغیر: انسجام اجتماعی در مدل نهایی باقی ماند که این متغیر ۲۲ درصد واریانس متغیر ملاک را تبیین می‌کند. همان طوری که در جدول زیر ملاحظه می‌شود، ضریب نهایی رگرسیونی چندگانه ۰/۴۷ است که مجذور آن یعنی ضریب تبیین $R^2=۰/۲۲$ هم‌چنین ضریب تبیین تصحیح شده برابر $\bar{R}^2=۰/۲۱۸$ است بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که درصد واقعی و اصلاح شده میزان تبیین تغییرات متغیر ملاک توسط متغیر پیش‌بین انسجام اجتماعی ۲۲ درصد می‌باشد. بنابراین ۲۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیری که در مدل نهایی باقی مانده است، پیش‌بینی می‌گردد. همان طوری که مدل نشان می‌دهد متغیر ملاک یعنی تعهد اجتماعی بیشتر از هر متغیر دیگری، از متغیر انسجام اجتماعی متأثر می‌باشد.

جداول زیر آماره‌های مربوط به تحلیل رگرسیونی، تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی و آماره‌های مربوط به متغیرهای پیش‌بین مدل رگرسیونی تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱۲): تحلیل واریانس رگرسیون چندمتغیره تعهد سازمانی کارکنان

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجدورات میانگین	مجموع مجذورات	کمیت F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۲۲۴/۲۲۳	۱	۷۲۲۴/۲۲۳	۷۲/۸۴۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۵۳۸۹/۸۵۹	۲۵۶	۹۹/۱۷۹		
	۳۲۶۱۴/۰۸۲	۲۵۷			

نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اصلی: طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفته، سطح معنی‌داری آزمون $p=۰/۰۰۰$ و زیر ۰/۰۵ و مقدار $r=۰/۳۴۴$ می‌باشد و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون (همبستگی) انجام گرفته ضریب تبیین $R^2=۰/۱۹$ می‌باشد، یعنی از روی سرمایه اجتماعی پاسخگویان به میزان ۱۹ درصد می‌توان میزان تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی نمود. نتایج این فرضیه همسو با نظریه‌های فوکویاما (۱۹۹۹)، پاتنام (۱۳۸۰) می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از این فرضیه‌ها و با توجه به نتایج حاصل از پیشینه و فرضیه‌های تحقیق می‌توان چنین برداشت نمود که وجود مولفه‌های سرمایه اجتماعی نظیر اعتماد، انسجام، ارتباطات و مشارکت اجتماعی در هر سازمان امری ضروری است زیرا اگر بین کارکنان اعتماد وجود داشته باشد، این اعتماد باعث ارتباطات بیشتر و تعامل کاری بین آن‌ها شده و موجب می‌شود میزان مشارکت افزایش یابد و در نتیجه این امر میزان انسجام اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. در واقع اگر سرمایه اجتماعی بین کارکنان یک سازمان وجود داشته باشد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

در رابطه با فرضیه ۱: طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفته، سطح معنی‌داری آزمون $p=0/008$ و زیر $0/05$ و مقدار $r=0/166$ می‌باشد و بین دو متغیر رابطه مستقیم و خیلی ضعیف وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون (همبستگی) انجام گرفته ضریب تعیین $R^2=0/027$ می‌باشد، یعنی از روی اعتماد اجتماعی پاسخگویان به میزان ۲ درصد می‌توان میزان تعهد سازمانی آنان را پیش بینی نمود.

نتایج این فرضیه همسو با نظریه‌های گیدنز (۱۹۹۸ و ۱۳۸۰)، راسل‌هاردین (۱۳۸۴)، لوهمان (۱۳۸۴)، گامبتا (۲۰۰۱)، جانسون (۲۰۰۸)، دورکیم (۱۳۷۵)، اینگلههارت (۱۹۹۰)، فوکویاما (۱۳۸۵)، پاتنام (۱۳۸۳)، میلر (۲۰۰۸)، هابز و دوتوکویل (۲۰۰۵) و بوردیو و کلمن و آیزنشتات (نقل از چلبی؛ ۱۳۸۵)، پاسکال و آتوس (۱۹۸۱) بین اعتماد و تعهد رابطه مثبتی وجود دارد. همسو با این نظریه ایلماز (۲۰۰۸)، کانتر (۱۹۷۲) و کانشیرو (۲۰۰۸) متفقاً در پژوهش‌های خویش به این دست یافتند که بین اعتماد و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد. اما نتایج پژوهش زروندی (۱۳۸۸) غیر همسو با نتایج این پژوهش و نظریه‌های ذکر شده می‌باشد.

براساس نتایج حاصل از این پژوهش و هم‌چنین با توجه به نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام شده مبنی بر وجود رابطه بین اعتماد اجتماعی با تعهد سازمانی می‌توان چنین برداشت نمود که وجود اعتماد در یک سازمان در بین کارکنان و هم‌چنین مدیران با کارکنان به عنوان متغیری مهم و تأثیرگذار در افزایش همکاری و مشارکت موجب تعهد سازمانی بالا در بین آن‌ها می‌گردد.

در رابطه با فرضیه ۲: طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفته، سطح معنی‌داری آزمون $p=0/045$ و زیر $0/05$ و مقدار $r=0/125$ می‌باشد و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه همسو با نظریه‌های یومال (۱۳۸۰)، پارکر (۱۳۸۰)، فوکویاما (۱۹۹۹)، دورکیم (۱۳۷۵)، پاتنام (۱۳۸۵)، بیرو (۱۳۶۶) و گائوتری (۱۹۸۶) و نتایج پژوهش چلبی (۱۳۸۶) می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از این فرضیه و با توجه به نظریه‌ها و پیشینه‌های تجربی ذکر شده می‌توان چنین برداشت نمود که مشارکت اجتماعی در یک سازمان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت آن سازمان می‌باشد. زیرا مشارکت در بین کارکنان یک سازمان خود به خود به وجود نمی‌آید بلکه مسئولان و مدیران می‌بایست با سبک صحیح مدیریتی خود و نحوه برخورد با کارکنان هر قسمت با توجه به خصوصیات شخصی و اجتماعی آن‌ها، استفاده از نظرات سازنده آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها میزان مشارکت

آن‌ها را در سازمان افزایش دهند و در نتیجه با این رفتار سازمانی شاهد افزایش تعهد سازمانی باشند. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز نیز با برقراری محیطی مملو از تعامل همه جانبه بین کارکنان و در نتیجه افزایش مشارکت اجتماعی شاهد تعهد بالای سازمانی خواهند بود.

در رابطه با فرضیه ۳: طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفته، سطح معنی‌داری آزمون $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار $r=0/471$ می‌باشد و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌دار وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون (همبستگی) انجام شده ضریب تعیین $R^2=0/22$ می‌باشد، یعنی از روی روابط اجتماعی پاسخگویان به میزان ۲۲ درصد می‌توان میزان تعهد آن‌ها را به سازمان‌شان پیش‌بینی نمود. نتایج این فرضیه همسو با نظریه‌های کلمن (۱۹۹۰)، (۱۳۸۰) و وندی استون (۱۳۸۶) می‌باشد. براساس نتایج حاصل از این فرضیه و هم‌چنین براساس نظریه‌ها و نتایج تحقیقات ذکر شده مبنی بر وجود رابطه بین انسجام اجتماعی و تعهد سازمانی می‌توان چنین عنوان نمود که وجود انسجام در یک سازمان نشأت گرفته از یگانگی، همدلی و همکاری و مشارکت در بین کارکنان می‌باشد، زیرا اگر مدیران بتوانند با ایجاد محیطی سالم جهت ارائه خدمات برای کارکنان و تقویت نیروی همکاری و بالا بردن روحیه همکاری به انسجام در محیط کار اهتمام ورزند، کارکنان نیز با حس اعتماد و تعلق که به محیط کار خویش دارند، دارای تعهد سازمانی بالایی خواهند بود و در نتیجه راندمان و کارایی سازمان نیز افزایش می‌یابد. در نتیجه مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز نیز می‌تواند با ایجاد محیطی سالم و ایجاد روابط و تعامل بین کارکنان انسجام اجتماعی در سازمان را افزایش داده و در نتیجه شاهد تعهد بالای سازمانی خواهند بود.

پیشنادهای کاربردی تحقیق

براساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود عوامل تقویت کننده اعتماد در بین کارکنان افزایش یابد. شفاف‌سازی، همگونی بین پاداش‌ها و ارزش‌های کار، توسعه مستمر حرفه‌ای و توجه به آزادی عمل در انجام وظایف محوله از عواملی است که اعتماد کارکنان را افزایش داده و در نهایت منجر به وابستگی حرفه‌ای کارکنان به شغل خود می‌گردد. در این حالت جابجایی و غیبت کاهش یافته و نظم بیشتری در کار به وجود می‌آید.

هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که با افزایش میزان درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آن‌ها انتظار می‌رود، جلب نظر کارکنان در زمینه نوآوری‌های سازمانی، توسعه شغلی، افزایش محیط کار و ایجاد تنوع کار زمینه افزایش اعتماد کارکنان و در نتیجه آن وابستگی و تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که یکی از عوامل موثر در شکل‌گیری و تقویت تعهد سازمانی، مشارکت افراد در امور و تصمیم‌گیری‌های سازمان است. اگر کارکنان، مشارکت واقعی در روند برنامه‌ریزی

و تعیین اهداف سازمان داشته باشند و احساس نمایند در تصمیم‌گیری‌هایی که مشارکت دارند بر سرنوشت-شان تاثیرگذار است و نیازهای اساس آنان را برطرف می‌سازد، نسبت به سازمان متعهد شده، اهداف و ارزش‌های سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن‌ها از هیچ کوشش و تلاشی دریغ نخواهند کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها بسترهای لازم را برای مشارکت همه جانبه کارکنان فراهم نمایند.

پیشنهاد می‌شود به تشویق و تشکیل گروه‌های تخصصی در سازمان‌ها پرداخته شود که این امر منجر به افزایش سرمایه اجتماعی خواهد شد، و در نتیجه تعهد سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت. بالا بردن پیوستگی و انسجام در کارکنان و درگیر نمودن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان نیز می‌تواند یکی از راه‌های موثر در افزایش تعهد کارکنان به سازمان خود باشد.

منابع

- ابطحی، ح؛ و همکاران. (۱۳۸۵). رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۷، صص: ۶۱ - ۵۶. احمدپور، و. (۱۳۷۹). رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی. توسعه مدیریت، شماره ۱۱ و ۱۲، صص ۲۸-۲۵. بیرو، آ. (۱۳۷۰). فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه: باقر ساروخانی. تهران: انتشارات کیهان. نشر ویرایش، ۱۵۷. تاجبخش، ک. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی اعتماد، دموکراسی و توسعه. ترجمه: خاکباز و دیگری. تهران: نشر شیراز. دانشمندی، ع. (۱۳۷۷). نقش نهادهای مدنی در توسعه اجتماعی. مجموعه مقالات اولین همایش تدوین برنامه سوم (جلد سوم)، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- ریترز، ج. (۱۳۸۷). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه: محسن ثلاثی. نشر علمی. فوکویاما، ف. (۱۳۷۹). پایان نظم. ترجمه: غلامعباس توسلی. تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
- قدیمی، م. (۱۳۸۶). بررسی میزان اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های زنجان. پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۵۳، صص ۳۵۶-۳۲۵.
- قلی‌پور، آ. (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: انتشارات سمت. چاپ نهم.
- کریم‌زاده، م. (۱۳۷۸). تعهد سازمانی. مجله مدیریت، شماره ۳۹، آبان و آذر، صص ۲۰-۱۱.
- کلمن، ج. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی. چاپ اول.
- گروسی، س؛ و دیگران. (۱۳۸۶). بررسی رابطه اعتماد اجتماعی و احساس امنیت (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه آزاد جیرفت). فصلنامه دانش انتظامی. سال نهم، شماره دوم، صص ۳۹-۲۵.
- گمینیان، و. (۱۳۸۶). رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه با آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- گیدنز، آ. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی. ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.

Allen. N.J & Meyer, J. P. (1990). **The Measurment and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization.** Journal of Occupational Psychology, vol.63, pp.1-18.

Fukuyama. (1996). **Trust: the Social Virtues and the Creation of Prosperity.** New York :free press.

Krishna, Anirudh & Elizabeth Shrader. (2000). **Cross- cultural Measure of social capital: a Tool and Result from India and panama,** Washington, DC, world Bank social capital Initiative paper, No.21.

-
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). **A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.** *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). **Commitment in the workplace: Toward a general model.** *Human Resource Management Review*, vol. 11, no. 3, pp. 299-326.