

**بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه
(مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق)^۱**

اسماعیل کاوسی^۲

چکیده

این تحقیق با هدف شناخت رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نوع میدانی و کتابخانه ای بوده و از نظر شیوه اجرا از نوع همبستگی و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار می گیرد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق تشکیل داده اند که تعداد آنها ۱۴۳ نفر می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان و روش های آماری مرتبط مورد سنجش قرار گرفته و تایید شده اند. توصیف داده ها نیز در دو بخش متغیرهای زمینه ای و متغیرهای اصلی با استفاده از شاخص های فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، میانگین، انحراف معیار و واریانس در قالب جداول ارائه گردیده و از آزمون های همبستگی و رگرسیون چند متغیره برای آزمون فرضیه ها استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، فعالیت اجتماعی، فعالیت شغلی کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۶/۱۴

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با همین عنوان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق انجام شده است.

۲. دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (Email: ekavousy@yahoo.com)

مقدمه

دغدغه تنزل روابط اجتماعی، از جمله موضوعاتی است که به کرات در جامعه‌شناسی کلاسیک و معاصر به چشم می‌خورد. جامعه‌شناسان معاصر برای بررسی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی از مفهوم سرمایه اجتماعی بهره جسته‌اند. (شارع‌پور، ۱۳۸۰، ۱۲۰). اصطلاح سرمایه اجتماعی را تقریباً یک قرن قبل، هانی فان^۱ مربی جوان اصلاح طلب اجتماعی به کار برد. او که بعد از تحصیلات دانشگاهی خود به سرزمین آبا و اجدادی خویش در ویرجینیای غربی بازگشته بود متوجه شد که سنت های قدیمی دوستانه روستایی و تعهد شهروندی از قبیل جوامع بحث و گفتگو^۲ مورد استفاده قرار نمی‌گیرد. این رسوم به تدریج و تقریباً به طور کلی ممنوع شده، صمیمیت مردم کاهش یافته است، و زندگی اجتماعی به سوی انزوای خانواده و رکود اجتماع پیش می‌رود. به همین جهت هانی فان در اثری در سال ۱۹۱۶ بر اهمیت تجدید حیات تعهد اجتماعی برای حفظ دموکراسی و توسعه تأکید کرد و برای توضیح علت آن اصطلاح سرمایه اجتماعی را وضع کرد. او در توضیح خود درباره سرمایه اجتماعی تقریباً عناصر اصلی تفسیرهای بعدی این اصطلاح را به کار برده است. اما مفهوم ابداعی او ظاهراً توجه سایر مفسران اجتماعی را جلب نکرد و بدون اثر ناپدید شد. در طول دوران باقیمانده قرن بیستم این اصطلاح دست کم شش بار بازآفریده شد. در دهه ۱۹۵۰ جامعه‌شناس کانادایی جان سیلی^۳ و همکارانش این اصطلاح را برای نشان دادن پیشرفت حاشیه نشینی به کار بردند. جین جاکوبز^۴ در دهه ۱۹۶۰ برای تأکید بر ارزش جمعی پیوندهای دوستانه غیررسمی در کلان شهرهای مدرن از این اصطلاح استفاده کرد. در دهه ۱۹۷۰ گلن لوری^۵، اقتصاددان از سرمایه اجتماعی برای روشن کردن علل عدم دسترسی آفریقایی های آمریکایی به پیوندهای اجتماعی وسیعتر، به عنوان یکی از موزیانه ترین میراث های برده داری و تبعیض نژادی بهره برد (پاتنام، ۲۰۰۲: ۵). نظریه پرداز اجتماعی فرانسوی، پیربوردیو^۶ در دهه ۱۹۸۰ سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از اشکال سرمایه مطرح کرد که از الزامات اجتماعی (پیوندها) ساخته شده و تحت شرایط خاصی به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود (بوردیو، ۱۹۸۳). اقتصاد دان آلمانی اکهارت شلیخت^۷ برای تأکید بر ارزش اقتصادی نظم سازمانی و اخلاقی در سال ۱۹۸۴ این اصطلاح را به کار برد، و سرانجام جیمز کلمن^۸ جامعه‌شناس این اصطلاح را در برنامه کار فکری خود در اواخر دهه ۱۹۸۰ قرار داد و (مانند هانی فان) برای روشن کردن محتوای آموزش و پرورش از آن استفاده کرد.

در سال های اخیر، در بسیاری از زمینه ها، پژوهشگران با آثار متعدد خود منابع چندگانه، نتایج متعدد و جایگاه های گوناگون سرمایه اجتماعی را کشف کرده اند. این آثار به طور تصاعدی رشد کرده است. یک تحقیق درباره ادبیات علوم اجتماعی بین المللی، به ۲۰ مقاله درباره سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۸۱، ۱۰۹ مقاله بین ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۵ و ۱۰۳ مقاله بین ۱۹۹۶ تا مارچ ۱۹۹۹ اشاره شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی بین رشته‌ای است که در جامعه‌شناسی، اقتصاد، روانشناسی و سایر حوزه‌های اجتماعی کاربرد دارد. (رنانی، ۱۳۸۵) کلمن (۱۹۹۰) باور دارد که در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معنی داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه گذاری می‌کنند (Sabatini, 2005, 4). پاتنام سرمایه اجتماعی را آن دسته از عناصر و ویژگی‌های نظام اجتماعی (مانند اعتماد اجتماعی، هنجارهای معامله متقابل و شبکه‌های اجتماعی) می‌داند که هماهنگی و همکاری را در بین افراد یک جامعه برای دستیابی به سود متقابل تسهیل می‌کند. (گریبی، ۱۳۸۹، ۱۳۸) او برای فهم و ارزیابی سرمایه اجتماعی به چهار وجه تمایز اشاره دارد. پاتنام در این رابطه، سرمایه اجتماعی رسمی را در مقابل غیررسمی (انجمن‌ها یا مهمانی‌های دوره‌ای)، سرمایه اجتماعی متراکم در مقابل سرمایه اجتماعی پراکنده و ضعیف، سرمایه اجتماعی درون‌نگر در مقابل برون‌نگر (برحسب اختصاص منافع به افراد غیر عضو یا عموم مردم) و نهایتاً سرمایه اجتماعی محدود (بین افراد شبیه از نظر قومیت، سن و ...) در مقابل اتصالی (بین افراد غیر مشابه) مطرح می‌سازد. (توسلی و موسوی؛ ۱۳۸۲، ۶)

یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود (موتو ویدلو، ۲۰۰۳، ۹). عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روانشناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملاً روشن است. به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روانشناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است. (فوکویاما ۱۹۹۹). مهارت در عملکرد شغلی شامل روندی که شخص می‌کوشد که بر اساس تواناییهای خود بر توانمندی‌های شغلی خود بیفزاید. این افزایش توانمندی‌ها می‌تواند هم از طریق سازمان و هم از طریق خود شخص انجام پذیرد. برای اینکه شخص در مدت فعالیت خود راغب باشد که بر توانمندی و مهارت‌هایش بیفزاید به انگیزش احتیاج دارد. از طرف دیگر سازمان می‌تواند به کمک برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی مهارت کارکنان خویش را افزایش داده و سبب افزایش عملکرد شغلی آنان گردد. عناصر اصلی آموزش و بهسازی نیروی انسانی حول محور چرخه «برنامه، انجام، بازبینی و عمل» که گاهی اوقات به چرخه شوارت یا دمنینگ معروف است، سازماندهی شده است (عباس پور، ۱۳۹۱).

به طور کلی، هیجان‌های مثبت نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی دارند. در واقع عملکرد با هیجان زندگی سازمانی آمیخته شده است. همچنین هیجان‌های مثبت با دیگر رفتارهای شغلی مرتبط با عملکرد، از قبیل خلاقیت، مشارکت مؤثر در تصمیم‌گیری، رفتارهای اجتماع‌یار مرتبط با فروش و به کارگیری مذاکرات موفقیت‌آمیز رابطه دارد (فرگاس^۹، ۱۹۹۸، به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). شیروم، (۲۰۰۳) بیان می‌کند که نیرومندی نیز همانند سایر عواطف خاص یک گرایش قوی به عمل کردن دارد (واتسون^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). مطابق با آن چه که شیروم (۲۰۰۷) در الگوی نظری خود از نیرومندی ارائه داده است، برخی پژوهش‌ها رابطه‌ی بین نیرومندی و عملکرد شغلی را نشان داده‌اند (به نقل از شراگا و شیروم، ۲۰۰۹). در همین راستا کارملی^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۹؛ به نقل از شیروم، ۲۰۱۱) در پژوهشی دریافتند که نیرومندی به طور مثبت با سطوح ارزیابی سرپرستان از عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد. با توجه به نقش هیجان‌های مثبت بر عملکرد می‌توان انتظار داشت که نیرومندی به عنوان یک عاطفه (یا حالت) مثبت در کار موجب افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان شود. (فوکویاما ۱۹۹۹).

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق نیاز اساسی به وجود متغیرهایی دارد که افزایش آنها فعالیت شغلی کارکنان را ارتقاء دهد، به گونه‌ای که کارکنان دانشگاه مذکور برای تحقق اهداف و مأموریت‌های خود به درستی عمل کنند. از نیازهای اساسی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق افزون شدن سرعت عمل، هوشمندی، تصمیم‌گیری‌های سریع، رصد شتابان اخبار و اتفاقات و رخدادهای این فرآیند در عرصه جهان است، این نیازها دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق را ناگزیر می‌سازد در جهت جذب، نگهداری و بهسازی کارکنان خود بیش از پیش دقت و حساسیت لازم را به خرج دهد. بنابراین به نظر می‌رسد از جمله عوامل یا متغیرهایی که می‌تواند در فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق نقش آفرین باشد همانا ضرورت برخورداری مدیران و کارکنان از سرمایه اجتماعی است. این مسئله محقق را برآن داشت تا رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق را مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد.

مفهوم سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی، تاریخ طولانی در علوم اجتماعی دارد، اما شهرت آن به دهه نود، با مطالعات اولیه بوردیو، کولمن و بوتنام بر می‌گردد. بوردیو، سه بعد سرمایه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را تشریح کرد. ایده بوردیو در مورد سرمایه اجتماعی بر کشمش طبقه‌ای تأکید دارد. روابط اجتماعی برای افزایش توانایی یک فرد برای برآوردن علاقه‌مندی‌هایش مورد استفاده قرار می‌گیرد و سرمایه اجتماعی منبعی می‌شود در منازعه‌های اجتماعی. (Bourdieu, 1986, 245).

سرمایه اجتماعی، برخلاف سرمایه انسانی یا سرمایه فیزیکی، مفهومی است که بسیار فراتر از دارایی هایی است که یک فرد در اختیار دارد و دارای روابط و زمینه هایی است که در آن، تعامل، نقش و وظیفه ای اصلی را برعهده دارد. ضروری است ما به تعریف کلمن از روابط بین سه عامل توجه کنیم: شبکه ها، تعامل و اعتماد. شبکه ها و تعامل، به ضرورت ناشی از اعتماد هستند. طبق گفته پالدام (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی ماهیتاً با اعتماد سرو کار دارد. در واقع اعتماد برای اینکه یک رابطه به تعامل بینجامد و برای یک فرد که می خواهد ارتباط موفقی با شبکه افراد برقرار کند، ضروری است. با این وجود، خطری که واژه سرمایه اجتماعی را مورد تهدید قرار می دهد، این است که این واژه تقریباً تمامی جنبه های رفتار سازمانی را پوشش می دهد که ممکن است ما به خوبی درک نکنیم و یا نتوانیم به درستی مورد ارزیابی قرار دهیم (Sabatini, 2005, 4). استوربرگ با بررسی خود از مسیر تکاملی تئوری سرمایه اجتماعی، خاطر نشان می کند، همانند تئوری سرمایه انسانی و توسعه منابع انسانی، تعاریف متناقض سرمایه اجتماعی را می توان در ادبیات مدیریت، جامعه شناسی و توسعه منابع انسانی یافت.

با بررسی سرمایه اجتماعی، اشمید و راینسون دریافتند که روابط بر معاملات اقتصادی، محصولات، وفاداری و اشتیاق برای پذیرش ریسک تأثیرگذار است. مزایای سرمایه اجتماعی، کاهش هزینه های معاملات به این دلیل است که باعث تسهیل همکاری و هماهنگی می شود. در این مورد که اعتماد مترادف با سرمایه اجتماعی است و یا تسهیل کننده ای برای توسعه آن است، بحثها و تحقیقات زیادی در جریان است.

فوکویاما (Fukuyama, 1995) تحقیقات گسترده ای در مورد نقش اعتماد در سازمانها انجام داد و نتیجه گرفت اعتماد و آرمان مشترک در قلب، ایجاد و حفظ سازمانهایی است که به صورت موفقی اداره می شوند. به علاوه هامفری و اشمیتز (۱۹۹۸) دریافتند که در آلمان، ژاپن و ایتالیا، اعتماد بین مؤسسات اقتصادی به عنوان منبع مزیت رقابتی است. نظریه پرداز مدیریت، چارلز هندی (۱۹۹۵) به نقشی که اعتماد در شرکتهای موفق دارد، اشاره می کند. برعکس، اعتماد پایین، کشش های صنعتی و روابط ضعیف نیروی انسانی می تواند به عنوان نتایج سرمایه اجتماعی منفی به شمار آید. با این وجود استارگس (۲۰۰۰) باور دارد سرمایه اجتماعی نیازمند تحقیقات بیشتری است و باید تأثیر آن بر عملکرد سازمانی شفاف تر شود. بنابراین سازمان هایی که در توسعه منابع انسانی سرمایه گذاری می کنند نمی توانند نقش مهم سرمایه اجتماعی را نادیده بگیرند. کارکنان آموزش دیده و تحصیلکرده نیازمند محیطی هستند که به آنها انگیزه رشد و توسعه را بدهد، چنین محیطی تنها از راه سرمایه گذاری روی سرمایه اجتماعی محقق خواهد شد (Brooks & Nafukho, 2006, 117).

سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی یا مجازی است که در یک فرد یا گروه از راه شبکه ای ممتد از روابط کم و بیش نهادینه شده شناخت و آشنایی متقابل، به وجود می آید (Bourdieu, 1986) از این رو سرمایه اجتماعی دو جزء دارد. اول آنکه منبعی است که به عضویت گروهی و شبکه های اجتماعی مرتبط است. در واقع میزان سرمایه اجتماعی که یک فرد دارای آن است به اندازه شبکه ارتباطات اجتماعی که وی می تواند به گونه مؤثر به وجود آورد، بستگی دارد. دوم آنکه به کیفیتی که از راه تجمع روابط بین بازیگران ایجاد می شود (البته چیزی بیش از بحث کیفیت عام یک گروه) اشاره دارد. در اواخر دهه هشتاد، کلمن نگاه جدیدی را به تئوری سرمایه اجتماعی بوردو مطرح کرد. برطبق نظر کلمن، سرمایه اجتماعی از راه کارکرد آن ایجاد می شود و یک موجودیت مفرد نیست. اما از موجودیت های مختلف متنوعی که دو عنصر مشترک دارند، پدید می آید. سرانجام در اوایل دهه نود، مفهوم سرمایه اجتماعی موضوع اصلی مباحث علوم اجتماعی شد. در سال ۱۹۹۳ بوتنام، لئوناردی و نانتی پژوهش مشهوری در باب دولت محلی در ایتالیا انجام دادند که نتیجه به دست آمده مبتنی بر این بود که عملکرد نهادهای اجتماعی و سیاسی به میزان بسیار زیادی تحت تأثیر مشارکت شهروندان در امور اجتماع یا آنچه سرمایه اجتماعی نامیده می شود، بوده است. (Aspin, 2004)

دیدگاه‌های ابراز شده در مورد سرمایه اجتماعی به گونه‌ی بارزی از آنچه که در ابتدا عنوان می‌شده با آنچه که در حوزه‌های عملی به کار گرفته می‌شود، متفاوت است. اما همه آنها بر تواناییهای جنبه‌های معینی از ساختار اجتماعی برای تولید خروجی‌های مثبت برای اعضای گروه، یعنی آنهایی که از دنبال کردن هدف‌هاشان یک مزیت رقابتی به دست می‌آورند، توافق دارند.

الگوی سرمایه اجتماعی گروه کندی دانشگاه هاروارد

دسته بندی دیگری از ابعاد سرمایه اجتماعی توسط گروه کندی دانشگاه هاروارد انجام شده که متغیرهای فوق تا حدودی در این دسته بندی به شکل تطبیقی به انجام رسیده است. این گروه مطالعاتی، ابعاد زیر را مورد شناسایی قرار داده است.

اعتماد

- الف- اعتماد اجتماعی: محور اصلی سرمایه اجتماعی، پاسخ به این سؤال است که آیا شما اعتمادی به افراد دارید؟ این افراد ممکن است همسایه، همکاران، فروشنده یک فروشگاه، یک هم کیش، پلیس و خلاصه همه کسانی باشند که در زندگی روزمره با آنها در ارتباط هستید.
- ب- اعتماد میان نژادهای مختلف: یک جامعه عموماً یک دست بوده و افراد اغلب از یک مذهب و نژاد هستند، اما ممکن است سرمایه اجتماعی را میان نژادهای مختلف (سیاه، سفید، زرد) مورد بررسی قرار داد و میزان اعتماد نژادها را نسبت به همدیگر مورد بررسی قرار داد. (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱).

مشارکت

مشارکت سیاسی

- الف- مشارکت سیاسی عادی: یکی از ابزارهای اندازه گیری میزان مشارکت افراد در جامعه، اندازه گیری میزان مشارکت سیاسی است. این مشارکت را می‌توان از تعداد افراد رأی دهنده، میزان مطالعه و حجم خرید روزنامه‌ها، اطلاعات شهروندان از مسائل سیاسی و مانند آنها مورد اندازه گیری قرار داد.
- ب- مشارکت سیاسی نقادانه: مطالعات نشان می‌دهد که ممکن است جامعه‌ای از لحاظ مشارکت سیاسی عادی در حد پایینی باشد؛ به عبارتی افراد شرکت کننده در انتخابات مجلس خیلی کم باشند و همین طور مطالعه روزنامه‌ها اندک و بینش سیاسی جامعه در سطح پایین باشد؛ اما در عین حال این جامعه از لحاظ مشارکت سیاسی نقادانه در سطح بالایی باشد و افراد در فعالیتهایی مانند راهپیمایی‌ها، تجمعها، انقلابهای سیاسی... حضور فعالی داشته باشند. بی تردید اندازه گیری این بعد نیز به مشارکت سیاسی مربوط است.

مشارکت و رهبری مدنی^{۱۲}

- الف- رهبری مدنی: رهبری مدنی به میزان مشارکت افراد در گروهها، باشگاهها و انجمنها و امور شهر یا مدرسه و نظایر آنها می‌پردازد و این سؤال را که فرد تا چه اندازه در این گروهها و انجمنها نقش رهبری را ایفا می‌کند، مد نظر قرار می‌دهد.
- ب- مشارکت مدنی: منظور آن است که افراد جامعه تا چه اندازه در انواع گروههای زیر فعالیت می‌کنند: گروههای مذهبی، باشگاههای ورزشی، لیگهای حرفه‌ای، سازمانهای جوانان، انجمنهای مربوط به والدین، گروههای حرفه‌ای موسسات خیریه، اتحادیه‌های کاری، فرهنگسراها، گروههای ادبی، هنری، فرهنگی، تفریحی، تعاونیها...

مشارکت مذهبی

مذهب و دین نقش خیلی مهمی در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند، افراد بر حسب دین و مذهبی که دارند ممکن است منشأ مشارکت باشند مانند حضور و فعالیت در امور مساجد، تکایا، کلیساها و اماکن مذهبی و زیارتی.

عدالت در مشارکت مدنی

در برخی جوامع تمایل به سوی افراد متمکن، تحصیلات عالی و نژاد خاصی است و بالعکس در برخی جوامع دیگر افراد فقیر و دارای پایگاه اجتماعی پایین تر در اولویت قرار دارند. از آنجایی که این عوامل در سلامتی جامعه مهم هستند، لذا اندازه گیری میزان تساوی افراد مختلف در مشارکتهای اجتماعی حائز اهمیت است. می توان این بعد را با عواملی از قبیل نژاد، درآمد، تحصیلات مورد بررسی قرار داد.

پیوندهای اجتماعی غیررسمی

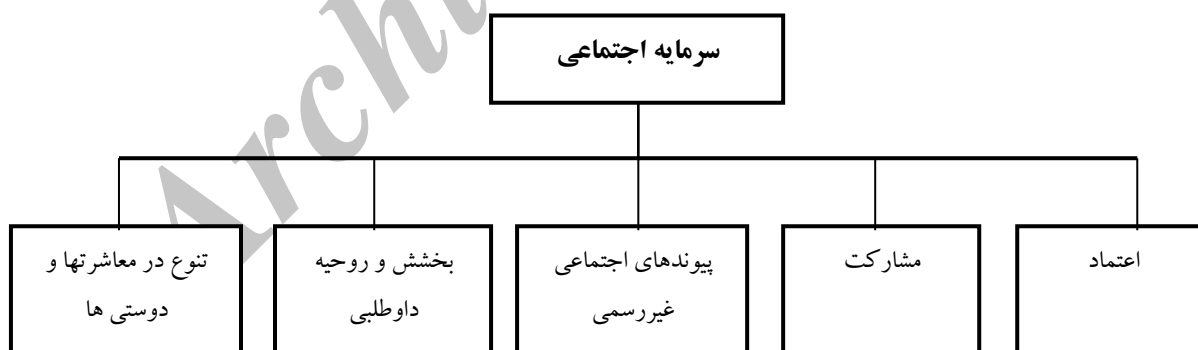
این بعد، نقطه مقابل بعد قبلی است. در واقع رهبری و مشارکت مدنی به اندازه گیری سرمایه اجتماعی از جنبه های رسمی می پردازد؛ اما برخی جوامع و اجتماعات، سعی در توسعه روابط غیررسمی داشته و عضویتها و مشارکتهای غیررسمی را بیشتر ترجیح می دهند. در واقع این بعد به سنجش جنبه های غیررسمی سرمایه اجتماعی می پردازد مانند: تعداد دوستان یک فرد، میزان معاشرت فرد با دوستان خود در محیط اداری، معاشرت با همکاران و دوستان اداری در محیطهای خارج از اداره، مشارکت در بازیهای مانند شطرنج و دیدار از افراد فامیل.

بخشش و روحیه داوطلبی

یکی از طرق اندازه گیری روابط افراد جامعه از طریق بررسی عضویت و همکاری آنها با نهادهای خیریه و داوطلبانه است. این همکاری می تواند به صورت کمکهای مالی انجام شود مانند کمک مالی به کمیته امداد، شیرخوارگاهها... و یا از طریق اختصاص وقت باشد مانند شرکت در جلسات مربوط به انجمنهای توسعه شهری و یا حمایت از فارغ التحصیلان دانشگاهها.

تنوع در معاشرتها و دوستی ها

اشاره به معاشرت و رفاقت فرد با طبقات مختلف اجتماعی، نژادها و اقوام و مذاهب و ادیان مختلف دارد. به عبارتی هر چه فرد با افراد طبقات و گروههای متعلق به نژادها و مذاهب مختلف در ارتباط بوده و با آنها حالت دوستی ایجاد کرده باشد موجب فزونی سرمایه اجتماعی شده است (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱).



شکل (۱): مولفه های الگوی سرمایه اجتماعی گروه کندی دانشگاه هاروارد

مفهوم عملکرد

با مرور بر فرهنگ های لغات می توان به تنوع معانی واژه عملکرد پی برد. به نظر می رسد منطقی است که ابتدا لیستی از تمام این معانی ضمنی ارائه شود و از تجمیع آن ها بتوان یک تعریف قابل استفاده برای عملکرد ارائه داد:

- ✓ عملکرد، را می توان به وسیله عدد یا یک اصطلاح اندازه گیری کرد و مورد سنجش قرار داد.
- ✓ عملکرد، انجام دادن چیزی است با یک قصد و نیت خاص (مثلاً ایجاد ارزش).
- ✓ عملکرد، نتیجه یک عمل است (ارزش قابل اندازه گیری ایجاد می شود).

- ✓ توانایی انجام یک نتیجه یا قابلیت ایجاد آن را عملکرد گویند (برای مثال، رضایت مشتری به نظر می رسد معیار قابلیت سازمان برای فروش آینده است).
- ✓ عملکرد، مقایسه نتایج با چند الگو یا مرجع انتخاب شده یا تحمیل شده داخلی یا خارجی است.
- ✓ عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارات است.
- ✓ عملکرد، در هنر های نمایشی، نمایشی است که شامل ایفای نقش یا اعمال و نتایج اعمال است.
- ✓ عملکرد، قضاوتی از طرف رقبا می باشد (مشکل اینجاست که تعریف کنیم چه کسی قاضی است و بدانیم در چه شرایطی قضاوت صورت می گیرد).

بنابراین می توان گفت که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرداست، تعریف می شود (معمارزاده و سرفرازی ۱۳۸۹، ۹). باتز و هالتن^{۱۳} (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد یک مفهوم چند بعدی است که با توجه به عوامل مختلف اندازه گیری متغیر است همچنین اظهار می کنند مهم است مشخص کرد که هدف اندازه گیری، ارزیابی نتایج عملکرد است یا رفتار. (آرمسترانگ ۱۳۸۵، ۱۳).

مدل هرسی و گلد اسمیت (اچیو)

هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۸) یکی از نظریات مشهور در زمینه عوامل موثر بر بهره وری و عملکرد نیروی انسانی متعلق به هرسی و گلد اسمیت بوده آن ها به عوامل موثر بر عملکرد از دو عامل دیگر در معادله مدیریت عملکرد بهره می گیرند. عامل اول بازخورد است، یعنی پیروان نه تنها به آنچه که باید انجام دهند باید آگاه باشند، بلکه باید بدانند که براساس آنچه که متداول است چگونه باید عمل کنند. بازخورد، شامل آموزش هر روزه و ارزیابی رسمی عملکرد است و عامل دیگر اعتبار است: مدیران باید بتوانند تصمیماتی را که بر شغل و کار مردم تأثیر می گذارند با دلیل و مدرک و توجیه لازم همراه کنند. در تحلیل عملکرد، مدیران باید به طور مستمر در مورد اعتبار فعالیت های پرسنل نظیر تحلیل شغلی، تقاضای استخدام، ارزیابی، کارآموزی، ترفیع و اخراج بررسی لازم را به عمل آورند. و در کل به هفت عامل اصلی اشاره نموده است:

توانایی، شناخت یا وضوح (درک نقش)، کمک یا حمایت سازمانی، انگیزه (انگیزش یا تمایل)، ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)، اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل)، سازگاری محیطی (حقیقی، احمدی و رامین مهر ۱۳۸۸، ۸۸-۸۶) حروف اول آن ها یک واژه مشترک یا یک کلمه اختصاری می سازد و تعریف هفت عامل مذکور (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) در زیر آمده است: (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۱، ۵۰۹:۴)

۱. **توانایی (دانش و مهارت):** در مدل ACHIEVE اصطلاح توانایی به دانش و مهارت های پیروان گفته می شود البته توانایی در به انجام رساندن توفیق آمیز یک وظیفه). کارکنانی که آموزش بهتر و بیشتری دیده اند قادرند از سرمایه بهتر و بیشتر و به نحو کارآمدتری استفاده کنند و محصول بیشتری تحویل دهند. بهبود در بهره وری با معجزه اتفاق نمی افتد و باید برای آن برنامه ریزی شود (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۱، ۵۱۳:۴).

۲. **وضوح (درک یا تصور نقش):** وضوح به درک و پذیرش نحوه ی کار، محل و چگونگی انجام آن گفته می شود. برای آنکه پیروان درکی کامل از مشکل داشته باشند باید برای آن ها مقاصد و اهداف عمده، نحوه ی رسیدن به این مقاصد و اهداف و الویت های اهداف و مقاصد (چه هدف هایی در چه زمانی بیشترین اهمیت را دارند) به طور کامل، صریح و واضح شده باشند. راه حل این مشکلات در این مرحله تشویق پیروان به پرسیدن سؤال به منظور تشریح بیشتر است

۳. **کمک (حمایت سازمانی):** اصطلاح کمک، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می شود که پیرو برای تکمیل اثربخشی کار به آن نیاز دارد. برخی از عوامل حمایت سازمانی شامل این موارد هستند: بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن وظیفه لازم است، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فراوده و کیفیت آن و ذخیره ی کافی از منابع انسانی.

۴. **انگیزه (انگیزش یا تمایل):** اصطلاح انگیزه به انگیزه ی انجام کار از طرف پیروان یا انگیزش برای کامل کردن وظیفه ای خاص به گونه ای توفیق آمیز اطلاق می شود.

۵. **ارزیابی (آموزش و یازخور عملکرد):** ارزیابی به بازخور روزانه عملکرد و مرورهای گاه به گاه گفته می شود. روند بازخور مناسب به پیروان اجازه می دهد پیوسته از چند و چون انجام کار مطلع باشند. نظر به اینکه نمی توان بدون کنترل مدیریت و بدون ارزیابی کنترل نمود. لذا ارزیابی نیروی انسانی یکی از مهم ترین مباحث می باشد.

۶. **اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل):** اصطلاح اعتبار به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم های مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می شود.

۷. **محیط (تناسب محیطی):** اصطلاح محیط به آن عوامل خارجی گفته می شود که می توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه ی لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر گذارند. (یعقوبی و دیگران ۱۳۸۸، ۸)

مدل اچپو یکی از مدل هایی است که به وسیله هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۸)، به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و به وجود آوردن استراتژی های تغییر به منظور حل این مشکلات، طرح ریزی گردید. در تدوین مدلی برای تحلیل عملکرد انسانی، هرسی و گلداسمیت دو هدف اصلی را در نظر داشتند. قدم اول در مدل اچپو توجه به انگیزش و توانایی پیروان است. پیرو باید تا حدی میل و مهارت های لازم را جهت انجام تکلیف داشته باشد. در قدم دوم، پورتر و لاولر با افزودن تصور نقش یا درک مستقل، این ایده را بسط دادند. پیروان جهت انجام مناسب هر کار و وظیفه باید درک صحیحی از نحوه انجام آن داشته باشند. مدل اچپو عامل بازخورد را که شامل آموزش هر روزه و ارزیابی رسمی در عملکرد افراد است، بسیار موثر می داند. هرسی و گلداسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را از میان بقیه برگزیده اند و با ترکیب حروف اول هر یک از متغیرهای عملکردی واژه ۷ حرفی اچپو را جهت به خاطر سپردن مطرح نمودند. که در بر گیرنده توانایی^{۱۴}، وضوح^{۱۵}، کمک^{۱۶}، انگیزه^{۱۷}، ارزیابی^{۱۸}، اعتبار^{۱۹} و محیط^{۲۰} است. (سبک رو، وفایی و محمد کاشانی ۱۳۸۹، ۱۸۲)

در تدوین مدل اچپو برای تحلیل عملکرد انسانی، هرسی و گلداسمیت دو هدف اصلی را در نظر داشتند:

تعیین عوامل کلیدی که می توانند بر عملکرد فرد کارکنان تأثیر بگذارند.

ارائه این عوامل به گونه ای که بتوان آن ها را به خاطر سپرد و به کار برد.

مدل ها و راه های بسیاری برای اندازه گیری و ارزیابی عملکرد توسط محققان مختلف ارائه شده است، اما مدل اچپو به دلیل اینکه جامع است و شاخص ها و معیارهای مناسبی را در نظر می گیرد در این تحقیق جهت اندازه گیری عملکرد به کار رفته است.

عملکرد

توانایی	وضوح	کمک	انگیزه	ارزیابی	اعتبار	محیط
---------	------	-----	--------	---------	--------	------

شکل (۲): مولفه های عملکرد مدل هرسی و گلداسمیت (اچپو)

اهداف تحقیق

هدف کلی

- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق

اهداف جزئی

- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق
- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق
- بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

- بین سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد
- بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.
- بین سرمایه اجتماعی با ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است و از حیث روش توصیفی زمینه‌یاب می‌باشد که اطلاعات آن به روش پیمایشی جمع‌آوری شده است

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق می‌باشند که تعداد آنها برابر با ۱۴۳ نفر بوده و با توجه به فرمول کوکران از آنها نمونه‌گیری به عمل آمده و سپس پرسشنامه‌ها بین اعضای نمونه به تعداد ۷۳ نفر توزیع گردیده است.

$$n = \frac{Npqz^2}{(Nd^2) + (pqz^2)} = \frac{143 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(143 * 1.96^2) + (0.5 * 0.5 * 1.96^2)} = 73.22 \approx 73$$
$$p = q = 0.5 \quad d = 0.08$$

d: مقدار اشتباه مجاز در آمار ثبتي تعداد افراد شاغل در سازمان است که جامعه و نمونه آماری را شکل می‌دهند. در این پژوهش مقدار d ۰/۰۸ است.

α : میزان خطای مورد پذیرش برای تعمیم نتایج نمونه به جامعه آماری است.

Z: مقدار توزیع نرمال استاندارد شده بر پایه سطح α است.

از طرف دیگر چنانچه مقدار p در دسترس نباشد می‌توان آن را مساوی ۰/۵ گرفت، $q = (1-p) = ۰/۵$

$\alpha = ۰/۰۵$ که $1 - \alpha =$ سطح اطمینان ۰/۹۵

$$Z_{\frac{\alpha}{2}} = 1/96$$

روش آزمون و تحلیل‌های آماری

در تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده آنالیز این پژوهش در دو سطح آمارتوصیفی و استنباطی صورت گرفته شده است. در سطح توصیفی از توزیع فراوانی متغیرها، درصد، جداول، و شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی و در سطح آمار استنباطی از

روش‌های آزمون‌های مقتضی استفاده می‌گردد. در تحقیق حاضر با توجه به سطح سنجش متغیرها و نوع فرضیات از هر دو دسته آزمون‌های تفاوت و رابطه استفاده گردیده است. در این تحقیق از آزمون‌هایی مانند، کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است.

آمار استنباطی

در این قسمت با کمک آزمون پیرسون به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

جدول (۱): بررسی آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر	
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.646**	فعالیت شغلی	سرمایه اجتماعی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.612**	فعالیت شغلی	اعتماد
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.454**	فعالیت شغلی	مشارکت
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.344**	فعالیت شغلی	پیوندهای اجتماعی غیررسمی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.595**	فعالیت شغلی	بخشش و روحیه داوطلبی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.451**	فعالیت شغلی	تنوع در معاشرت و دوستی‌ها

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

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از $\alpha = 0.01$ ، $\text{sig} (<) ۰/۰۱$ می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می‌گردد.

بنابراین بین سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۶۴۶) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود و افزایش سرمایه اجتماعی، فعالیت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

همچنین مشاهده می‌شود سطح معنی داری آزمون متغیرهای (اعتماد و فعالیت شغلی)، (مشارکت و فعالیت شغلی)، (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و فعالیت شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و فعالیت شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی‌ها و فعالیت شغلی) کمتر از $\alpha = 0.01$ ، $\text{sig} < 0.01$ می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی میتوان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر (اعتماد و فعالیت شغلی)، (مشارکت و فعالیت شغلی)، (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و فعالیت شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و فعالیت شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی‌ها و فعالیت شغلی) وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

جدول (۲): بررسی آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر	
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.557**	رضایت شغلی کارکنان	سرمایه اجتماعی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.584**	رضایت شغلی کارکنان	اعتماد
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.384**	رضایت شغلی کارکنان	مشارکت
sig > 0.01 - عدم وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۶	0.221	رضایت شغلی کارکنان	پیوندهای اجتماعی غیررسمی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.531**	رضایت شغلی کارکنان	بخشش و روحیه داوطلبی

تئوع در معاشرت و دوستی ها	رضایت شغلی کارکنان	0.378**	۰/۰۰۰	sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.
---------------------------	--------------------	---------	-------	------------------------------------

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

با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig <) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد.

بنابراین بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۵۵۷) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود و افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد.

همچنین مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون متغیرهای (اعتماد و رضایت شغلی کارکنان)، (مشارکت و رضایت شغلی کارکنان)، (بخشش و روحیه داوطلبی و رضایت شغلی کارکنان)، (تئوع در معاشرت و دوستی ها و رضایت شغلی کارکنان) ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی میتوان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر (اعتماد و رضایت شغلی کارکنان)، (مشارکت و رضایت شغلی کارکنان)، (بخشش و روحیه داوطلبی و رضایت شغلی کارکنان)، (تئوع در معاشرت و دوستی ها و رضایت شغلی کارکنان) وجود دارد.

سطح معنی داری آزمون متغیرهای (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و رضایت شغلی کارکنان) ۰/۰۶ بیشتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig > 0.01) می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت رابطه معناداری بین متغیرهای پیوندهای اجتماعی غیررسمی و رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

جدول (۳): بررسی آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر	
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.687**	عملکرد شغلی	سرمایه اجتماعی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.577**	عملکرد شغلی	اعتماد
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.489**	عملکرد شغلی	مشارکت
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.406**	عملکرد شغلی	پیوندهای اجتماعی غیررسمی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.592**	عملکرد شغلی	بخشش و روحیه داوطلبی
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.559**	عملکرد شغلی	تئوع در معاشرت و دوستی ها

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

با توجه به جدول ۳ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig <) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد.

بنابراین بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۸۸۷) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود و افزایش سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد.

همچنین مشاهده می‌شود سطح معنی داری آزمون متغیرهای (اعتماد و عملکرد شغلی)، (مشارکت و عملکرد شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و عملکرد شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و عملکرد شغلی) کمتر از 0.01 ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی میتوان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر (اعتماد و عملکرد شغلی)، (مشارکت و عملکرد شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و عملکرد شغلی)، (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و عملکرد شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و عملکرد شغلی) وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین سرمایه اجتماعی با ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی- واحد نهران شرق رابطه وجود دارد.

جدول (۴): بررسی آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی با ارتقای شغلی کارکنان

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر	
وجود ارتباط معنی دار. sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.517**	ارتقای شغلی	سرمایه اجتماعی
وجود ارتباط معنی دار. sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.480**	ارتقای شغلی	اعتماد
وجود ارتباط معنی دار. sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.367**	ارتقای شغلی	مشارکت
وجود ارتباط معنی دار. Sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.334**	ارتقای شغلی	پیوندهای اجتماعی غیررسمی
وجود ارتباط معنی دار. sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.487**	ارتقای شغلی	بخشش و روحیه داوطلبی
وجود ارتباط معنی دار. sig < 0.01	۰/۰۰۰	0.305**	ارتقای شغلی	تنوع در معاشرت و دوستی ها

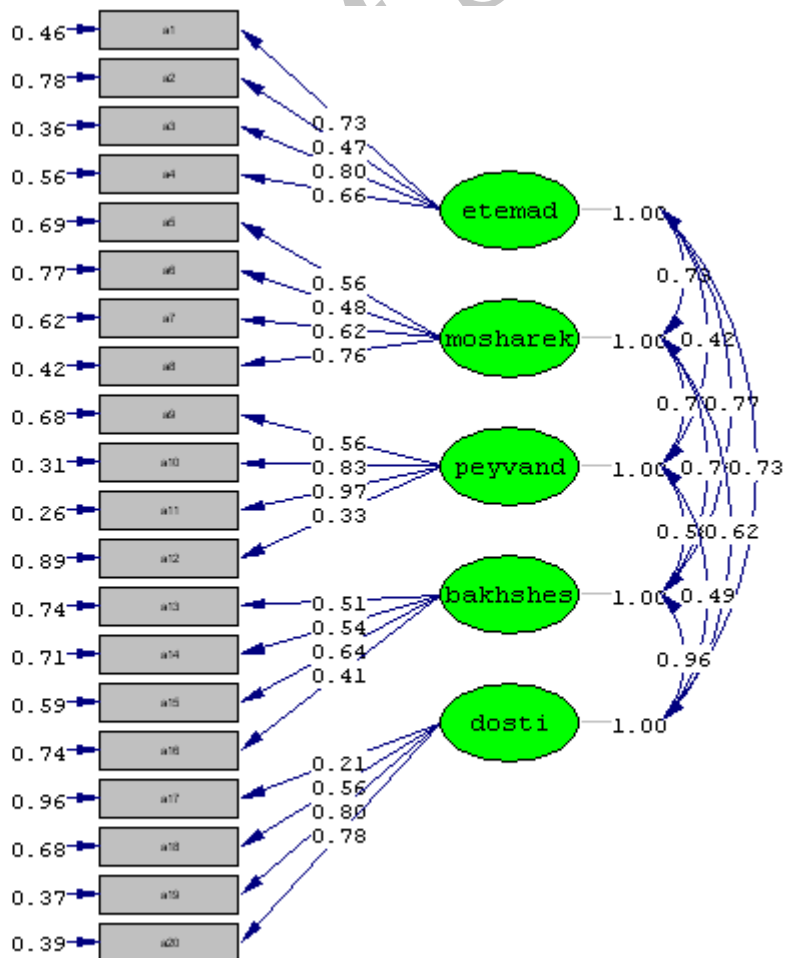
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از 0.01 ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می‌گردد. بنابراین بین سرمایه اجتماعی با ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی- واحد نهران شرق رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۸۸۷) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود و افزایش سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی، ارتقای شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین مشاهده می‌شود سطح معنی داری آزمون متغیرهای (اعتماد و ارتقای شغلی)، (مشارکت و ارتقای شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و ارتقای شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و ارتقای شغلی) کمتر از 0.01 ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی میتوان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر (اعتماد و ارتقای شغلی)، (مشارکت و ارتقای شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و ارتقای شغلی)، (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و ارتقای شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و ارتقای شغلی) وجود دارد.

ارزیابی اعتبار سازه‌ای متغیر سرمایه اجتماعی

شکل (۱) مدل سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می‌دهد. با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل مقدار $\frac{x^2}{df}$ محاسبه شده برابر ۱/۸۷۷ که این مقدار از ۳ کمتر می‌باشد. همچنین خروجی میزان RMSEA=0.061 را برای مدل نشان می‌دهد. هر چه میزان این شاخص RMSEA کمتر باشد مدل برازش مناسبتری برخوردار است، که در این مدل اینگونه می‌باشد. همچنین مدل‌های اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توزیع واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. برای عامل اعتماد سوال سه (۰/۸۰) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس اعتماد را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال دو (۰/۴۷) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس اعتماد را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر

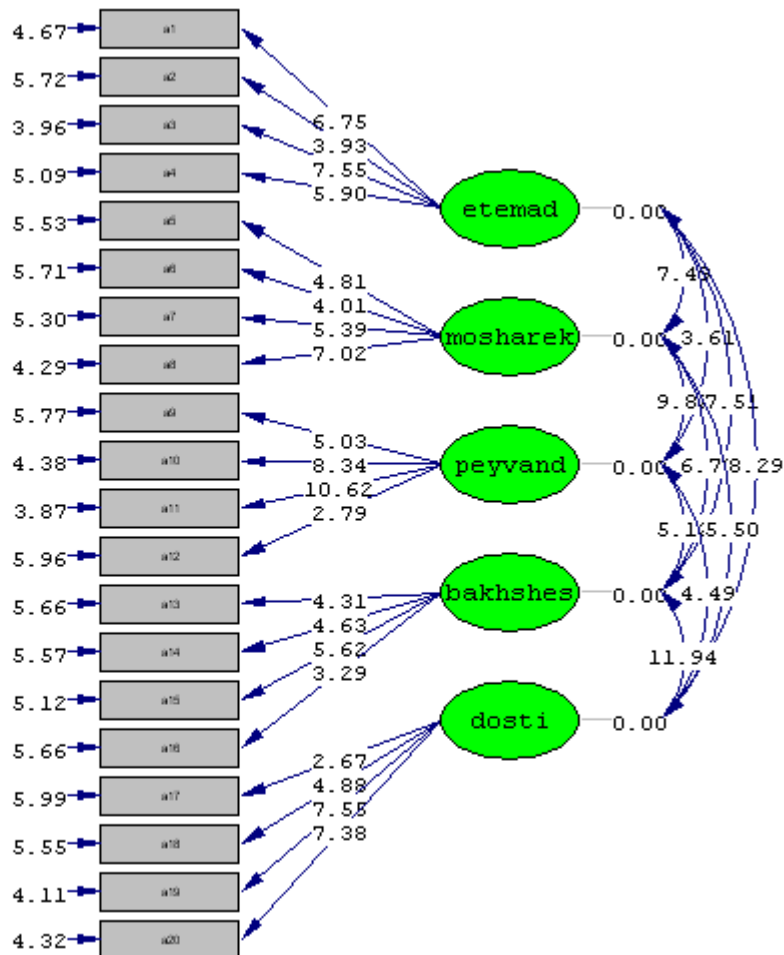
گویه‌ها دارد. برای عامل مشارکت سوال هشت (۰/۷۶) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس مشارکت را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال هفت (۰/۴۸) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس مشارکت را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. برای عامل پیوندهای اجتماعی غیررسمی سوال یازده (۰/۹۳) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس پیوندهای اجتماعی غیررسمی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال دوازده (۰/۳۳) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس پیوندهای اجتماعی غیررسمی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. برای عامل بخشش و روحیه داوطلبی سوال پانزده (۰/۶۴) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس بخشش و روحیه داوطلبی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال شانزده (۰/۴۱) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس بخشش و روحیه داوطلبی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. برای عامل تنوع در معاشرت و دوستی سوال نوزده (۰/۸۸) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس تنوع در معاشرت و دوستی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال بیست و یک (۰/۲۱) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس تنوع در معاشرت و دوستی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد.



Chi-Square=300.32, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

شکل (۱): تحلیل عاملی تاییدی سرمایه اجتماعی در حالت تخمین استاندارد

خروجی بعدی (شکل ۲) قسمت معنی داری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل اندازه گیری سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی را نشان میدهد که تمام ضرایب به دست آمده معنی دار شده اند زیرا مقدار آزمون معنی داری تک تک آنها خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) است. معنادار بودن این اعداد نشان دهنده مناسب بودن مدل می باشد. به عبارت دیگر هر کدام از گویه در قالب عوامل و یا متغیرهای مربوط به خود معنادار می باشند.



Chi-Square=300.32, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

شکل (۲): تحلیل عاملی تاییدی سرمایه اجتماعی در حالت معنی داری پارامترها

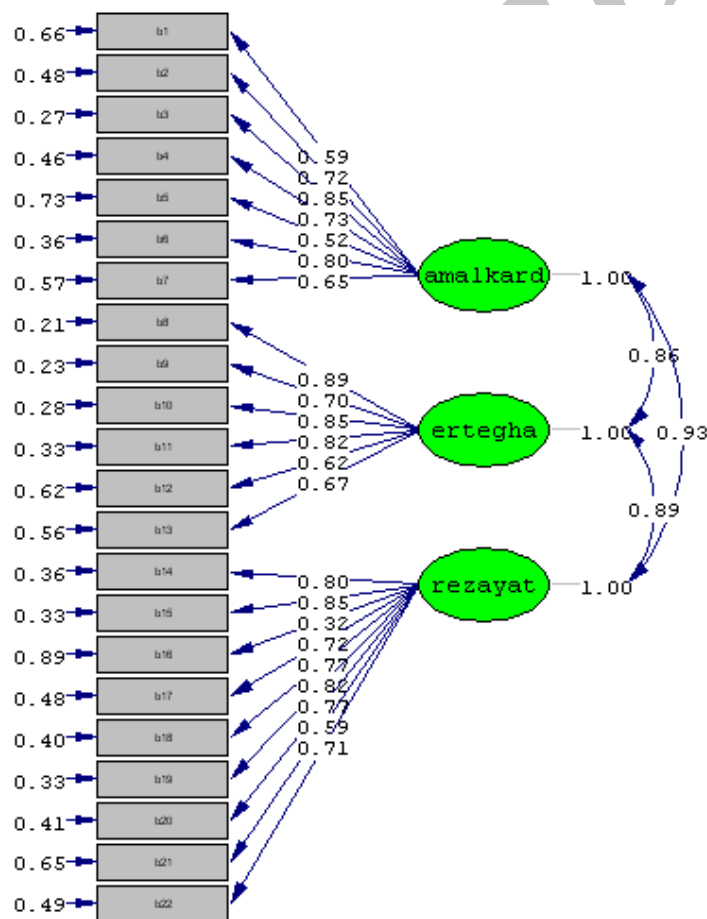
با توجه به نتایج حاصله از تحلیل عاملی تاییدی می توان گفت تمامی سوال ها به طرز معناداری اندازه گیرنده متغیر پنهان است.

ارزیابی اعتبار سازه ای متغیر فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه

شکل (۳) مدل فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می دهد. با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل مقدار $\frac{x^2}{df}$ محاسبه شده برابر ۱/۹۶۱ که این مقدار از ۳ کمتر می باشد. همچنین خروجی میزان $RMSEA=0.052$ را برای مدل نشان می دهد. هر چه میزان این شاخص $RMSEA$ کمتر باشد مدل برازش مناسبتری برخوردار است، که در این مدل اینگونه می باشد. همچنین مدل های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توزیع واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد.

برای عامل عملکرد سوال سه (۰/۸۵) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس عملکرد را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال پنج (۰/۵۲) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس عملکرد را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. برای عامل ارتقا، کارراهه یا پیشرفت مسیر شغلی سوال هشت (۰/۸۹) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس ارتقا، کارراهه یا پیشرفت مسیر شغلی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال دوازده (۰/۶۲) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس ارتقا، کارراهه یا پیشرفت مسیر شغلی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد.

برای عامل رضایت شغلی سوال پانزده (۰/۸۵) بیشتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس رضایت شغلی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد. سوال شانزده (۰/۳۲) کمتر از سایر سوالات توانسته‌اند واریانس رضایت شغلی را توزیع دهد. به عبارت دیگر این گویه با عامل یاد شده تاثیر کمتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد.

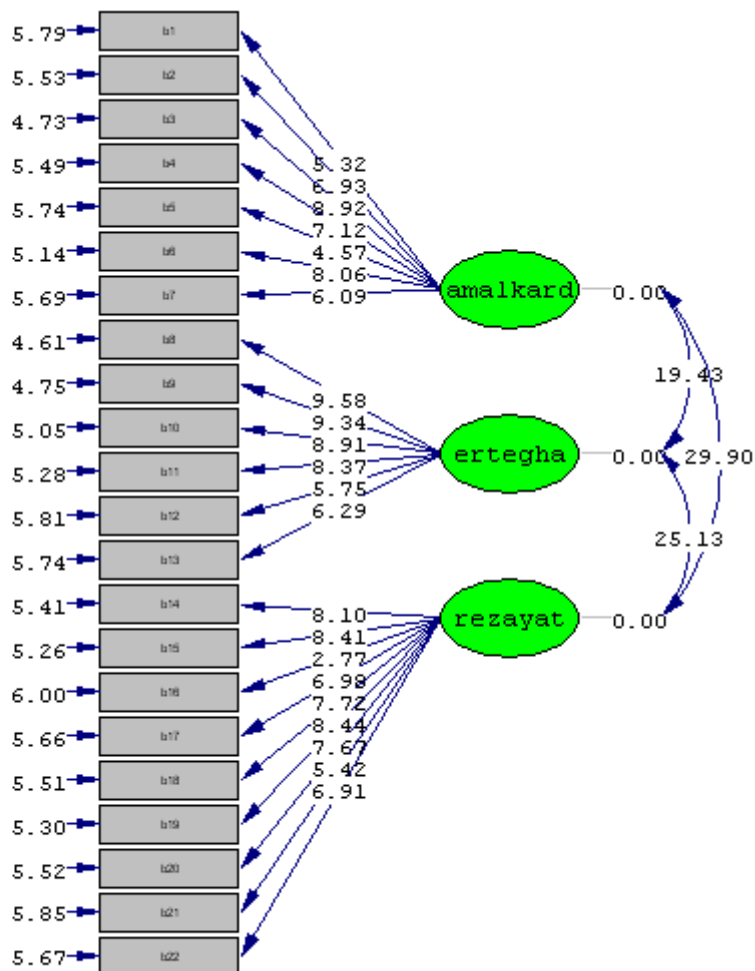


Chi-Square=404.05, df=206, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

شکل (۳): تحلیل عاملی تاییدی فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه در حالت تخمین استاندارد

خروجی بعدی (شکل ۴) قسمت معنی داری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل اندازه گیری فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه را نشان می‌دهد که تمام ضرایب به دست آمده معنی دار شده اند زیرا مقدار آزمون معنی داری تک تک آنها خارج از بازه (۱/۹۶-

، ۱/۹۶) است. معنادار بودن این اعداد نشان دهنده مناسب بودن مدل می باشد. به عبارت دیگر هر کدام از گویه در قالب عوامل و یا متغیرهای مربوط به خود معنادار می باشند.



Chi-Square=404.05, df=206, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

شکل (۴): تحلیل عاملی تاییدی فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه در حالت معنی داری پارامترها

با توجه به نتایج حاصله از تحلیل عاملی تاییدی می توان گفت تمامی سوال ها به طرز معناداری اندازه گیرنده متغیر پنهان است.

ارزیابی مدل نهایی

در مدل معادلات ساختاری روابط علی بین متغیر وابسته و متغیرهای قابل مشاهده آزمون می شوند که اگر شاخص های برازندگی مدل تایید شود، از آن می توان برای آزمون فرضیه ها در مورد وجود رابطه علی بین متغیرهای موجود استفاده کرد. نمودار (۵) مدل تاثیر نوآوری بر عملکرد در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می دهد. با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل مقدار $\frac{\chi^2}{df}$ محاسبه شده برابر ۱/۷۷۶ می باشد. همچنین خروجی میزان $RMSEA=0.074$ را برای مدل نشان می دهد. همچنین مدل های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توزیع واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد.

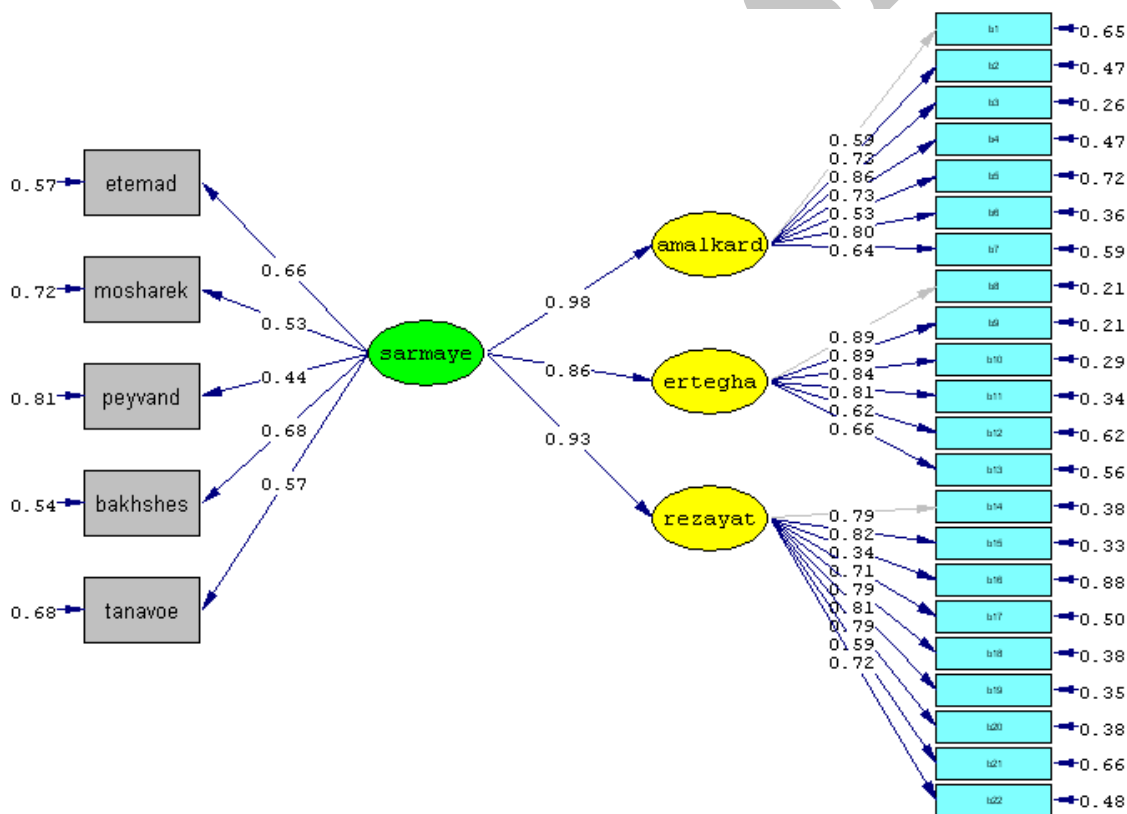
آزمون های برازندگی مدل در معادلات ساختاری

پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده های مشاهده شده وجود دارد. با توجه به نتایج حاصله از آزمون برازندگی مدل می توان گفت تمام شاخص ها در حد مطلوب بوده و مدل برازش داده شده مدل مناسب می باشد.

جدول (۵): شاخص های برازش مدل نهایی

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	CMIN/DF	شاخص برازندگی
>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.08	<0.05	<3	مقادیر قابل قبول
0.94	0.93	0.89	0.96	0.93	0.074	0.043	1.776	مقادیر محاسبه شده

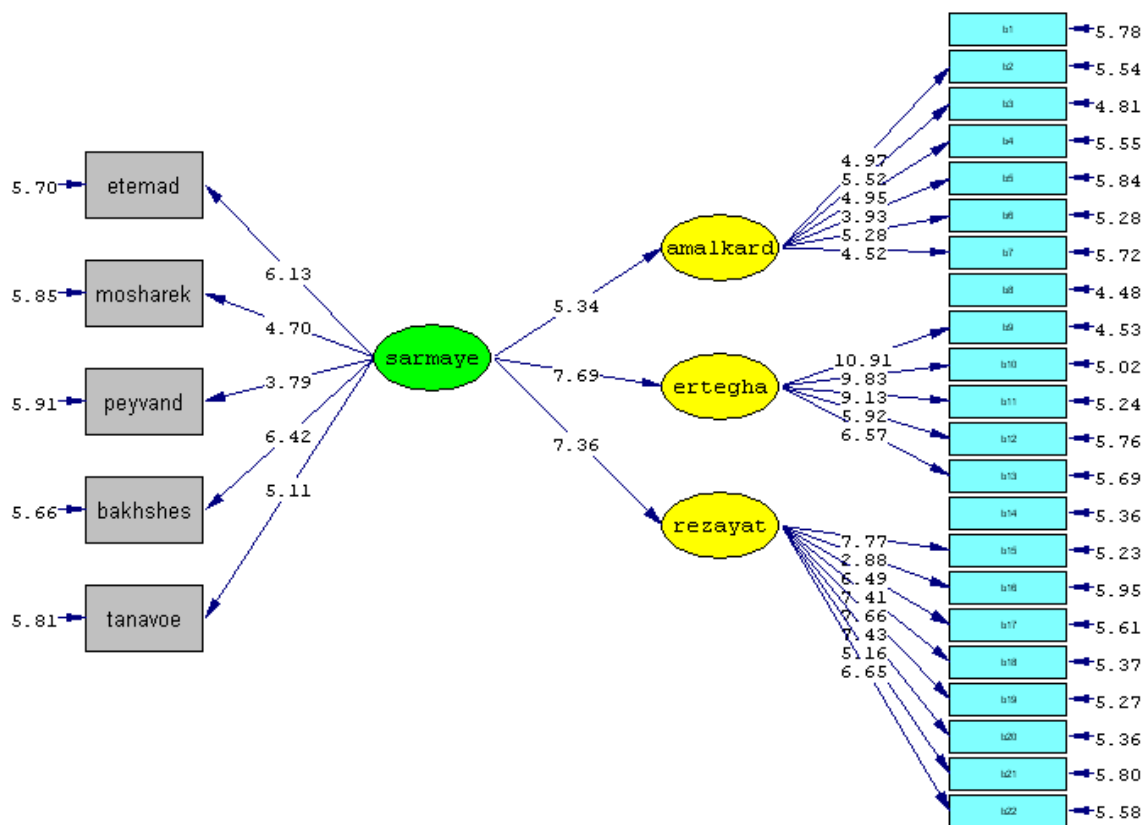
همان طور که مشاهده می شود مدل مسیر از ۴ متغیر پنهان و ۲۷ متغیر آشکار تشکیل شده است که یک متغیر آن بیرونی (سرمایه اجتماعی) و سه متغیر دیگر درونی می باشد که عبارتند از عملکرد، ارتقا، کارراهه یا پیشرفت مسیر شغلی، رضایت شغلی می باشند.



Chi-Square=570.27, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل (۵): تحلیل عاملی تاییدی مدل نهایی در حالت تخمین استاندارد شده

تمام ضرایب مثبت می باشند که این امر نشان دهنده این است که ارتباط بین متغیرها مستقیم می باشد. بیشترین مقدار ضریب مربوط به تاثیر سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی بر عملکرد است که مقدار ضریب برابر ۰/۹۸ می باشد. همچنین سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی و ارتقا، کارراهه یا پیشرفت مسیر شغلی دارد د ضریب تاثیر به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۸۶ می باشد.



Chi-Square=570.27, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل (۶): تحلیل عاملی تاییدی مدل نهایی در حالت معنی داری پارامترها

(شکل ۶) قسمت معنی داری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل را نشان می دهد در صورتی که مقدار t به دست آمده خارج از بازه $(-1/96, 1/96)$ باشد می توان گفت روابط معنادار هستند. معنادار بودن این اعداد نشان دهنده مناسب بودن مدل می باشد. به عبارت دیگر هر کدام از گویه در قالب عوامل و یا متغیرهای مربوط به خود معنادار می باشند. با توجه به نمودار (۶) تمام روابط داخل مدل در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشند.

نتیجه گیری

در جهان رقابتی امروز که بهره وری در همه زمینه ها افزایش یافته و تنها سازمانهایی امکان بقاء دارند که به بهترین وجه ممکن از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره وری را داشته باشند، مدیریت عملکرد که مایه افزایش بهره وری نیروی انسانی می باشد، از اهمیت بسیاری برخوردار است. امروزه در سازمانهای جدید و مترقی، مهمترین عامل تعیین کننده موفقیت سازمان ها نیروی انسانی و بهره وری آن می باشد. در این تحقیق رابطه بین سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نهران شرق بررسی شده و دیدگاه های ارائه شده از سوی کارکنان، مورد بررسی قرار گرفته شده است. با توجه به نتایج تحقیق مشاهده می شود، ارتباط معنی داری بین دو متغیر سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان وجود دارد. همچنین مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون متغیرهای (اعتماد و فعالیت شغلی)، (مشارکت و فعالیت شغلی)، (پیوندهای اجتماعی غیررسمی و فعالیت شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و فعالیت شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و فعالیت شغلی) کمتر از 0.01 ($\alpha = 0.01$) می باشد، بنابراین رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر (اعتماد و فعالیت شغلی)، (مشارکت و فعالیت شغلی)، (پیوندهای

اجتماعی غیررسمی و فعالیت شغلی)، (بخشش و روحیه داوطلبی و فعالیت شغلی)، (تنوع در معاشرت و دوستی ها و فعالیت شغلی) وجود دارد.

پی نوشت ها

1- Hanifan	2- Debating Society	3- John Seely	4- Jane Jacobs	5- Glen C.Loury
6- Pirre Bourdieu	7- Ekkehart Schlicht	8- James Colman	9- Forgas	10- Watson
11- Carmeli	12- Civic Leadership & Associational Involvement	13- Bates ,R. A. and Holton	14- Ability	15- Clarity
16- Help	17- Incentive	18- Evaluation	19- Validity	20- Environment

منابع

۱. آرمسترانگ مایکل، (۱۳۸۰) راهبردهای مدیریت منابع انسانی، ترجمه خدایار ایلی و حسن موفقی، انتشارات فرا، تهران.
۲. آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد، مترجمان: قلیچ لی، بهروز-غلام زاده، داریوش، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۳. بلانچارد، کارلوس و راندولف، (۱۳۸۱) مدیریت تواناسازی کارکنان، مترجم: دکتر مهدی ایران نژاد، نشر مدیران،
۴. بلانچارد، کنت و جیم رابینسون. (۱۳۸۷). فاصله ها را از میان بردار: چگونه عملکرد بهتر را هدف بگیریم و به هدف برسیم، تهران: نسل نو اندیش.
۵. پاتنام، رابرت، (۱۳۸۰) دموکراسی و سنت های مدنی، ترجمه محمد تقی دلفروز، انتشارات سلام، چاپ اول، تهران،
۶. پاتنام، رابرت، جامعه برخورددار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی در سرمایه اجتماعی، به کوشش تاجبخش، کیان ص ۹۵.
۷. توسلی، غلامعباس و موسوی، مرضیه؛ سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، زمستان ۱۳۸۲، شماره ۲۶
۸. حقیقی، محمد علی، ایمان احمدی و حمید رامین مهر. (۱۳۸۸) بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، پاییز و زمستان
۹. حقیقی، محمد و [دیگران]. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان ویژگی های بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول سال دوم، شماره ۴، نیمه دوم ۸۹
۱۰. رابینز پی، استیفن، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، مترجمان: پارسایان، علی و اعرابی، محمد، ناشر دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ نهم
۱۱. زنانی، محسن، (۱۳۸۱)، سقوط سرمایه اجتماعی، مجله آفتاب، شماره ۱۶.
۱۲. سبک رو، مهدی. یگانه وفایی و صالح محمد کاشانی. (۱۳۸۹). بهره وری کارکنان شرکت های بیمه در پرتو هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری، فصلنامه صنعت بیمه، سال ۲۵، شماره ۱، بهار
۱۳. شارع پور، محمود؛ فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن، نامه علوم اجتماعی، ۱۳۸۰، شماره ۳، ص ۱۲۰.
۱۴. عباس پور، عباس (۱۳۹۱). مقایسه ی کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، آخرین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرایند بهینه برای آن، به راهنمایی: اسفندیار سعادت، دانشگاه تهران، دانشکده ی مدیریت (دکتری مدیریت منابع انسانی).
۱۵. غریبی، حسن؛ پیش بینی سرمایه اجتماعی بر اساس متغیرهای زمینه ای، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، زمستان ۱۳۸۹، سال دوم، شماره دوم
۱۶. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹) پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه غلام عباس توسلی، نشر جامعه ایرانیان، چاپ اول، تهران فرنج، درک و ساوود، هیش (۱۳۷۱)، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمد صائبی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، «بنیادهای نظریه های اجتماعی»، ترجمه منوچهر صبوری، نشرنی، تهران، چاپ اول.
۱۸. گریفین، مورهد. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، ترجمه ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ دوم

۱۹. مطلق، معصومه و دیگران (۱۳۹۱)، بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره سوم.
۲۰. معمارزاده، غلامرضا و مهرزاد سرفرازی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر عملکردی کارکنان و مدیران بر رضایت ارباب رجوع، سازمان آموزش و پرورش استان فارس، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی: چالش ها و راهبردها، شماره ۵۶
۲۱. هرسی، پاول و کنت بلانچارد. (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی، مترجم قاسم کبیری، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی
۲۲. هسلباین، فرانسیس، و دیگران، (۱۳۷۸) سازمان فردا، ترجمه فضل الله امین، نشر فردا، چاپ اول، تهران،.
۲۳. الوانی، سید مهدی، سید نقوی، میر علی (۱۳۸۱) سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴ و ۳۳، تهران.
۲۴. یعقوبی، مریم و [دیگران]. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان براساس مدل Achieve از دید مدیران (ارشد، اداری و پرستاری) بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان، فصلنامه بیمارستان، سال هفتم، شماره ۲، تابستان

25. Aspin, Liam, (2004), Social Capital and Productivity, Teaching and Learning Research Programme, pg 1-34.
26. Bourdieu, P. (1986), the forms of capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York: Greenwood Press: 241-258.
27. Brooks, Kita & Muyia Nafukho, Fredrick, (2006), Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link ..., Journal of European Industrial Training; vol, 30; ABI/INFORM Global, pg117.
28. Fukuyama, F. (1995), "Trust: the social virtues and the creation prosperity" New York: Free Press, Chapter 9.
29. Fukuyama, Francis, (1999), "social capital and civil society" prepared for delivery at the IM ...
30. Goleman, D. Boyatzis, R.E. & Rhee, k. (1999). Clustering competence in emotional intelligence insights from the emotional competence inventory. (ECI). [http:// www. Eiconsortium. org](http://www.Eiconsortium.org).
31. Sabatini, Fabio, 2005, Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises, forthcoming International Journal of Management and Decision Making, December. Pg1-129.
32. www.Genevanews.com/gnir.html/current/E1 Walker.html
33. www.Vcn.bc.ca/idea/idekuehn.htm