

بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی

روح‌اله باقری مجد*، بهناز مهاجران**

محسن فلاح فراهرزی***

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۶/۲۱

چکیده

آموزش عالی نقش مهمی در بازساخت‌دهی و تغییر پایدار در جامعه دارد. در این فرایند عوامل مهمی همچون سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی نقش آفرینی می‌کنند. بنابراین، هدف جستار مورد نظر، بررسی اثرات سرمایه اجتماعی بر مشارکت سازمانی به همراه نقش سرمایه انسانی بین کارکنان دانشگاه نوشیروانی بابل بوده است. جامعه مورد نظر، کارکنان دانشگاه (۱۸۰ نفر) بوده و نمونه مورد نظر بر اساس جدول مورگان با توجه به روش تصادفی ساده (۱۱۳ نفر) انتخاب شده است. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال با پایایی (۰/۸۵)، پرسشنامه سرمایه انسانی نادری با پایایی (۰/۸۷) و پرسشنامه مشارکت سازمانی دنیسون با پایایی (۰/۹۰) و روایی آن براساس نظر متخصصان برای هر سه ابزار، مناسب گزارش شده است. روش تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و نمونه معادلات ساختاری انجام پذیرفته است. نتایج، حاکی از تأثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی است؛ همچنین، سرمایه انسانی بر مشارکت سازمانی اثر داشته است.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی؛ سرمایه انسانی؛ مشارکت سازمانی.

*. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه ارومیه

** استادیار گروه تربیتی دانشگاه ارومیه

*** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

مقدمه

آموزش عالی نهادی جدید و کارکرد اصلی آن آموزش، پژوهش و خدمات است. این نهاد، فرایندهای فهم و درک سامانمند افراد، نهادها، گروه‌ها، طبقات، قشرها و سازمان‌ها را در جامعه نوین شکل می‌دهد و سرمایه معرفتی و علمی این جامعه را به‌عنوان دست‌مایه‌ای برای ادامه حیات و پیشرفت زندگی فردی و اجتماعی به‌وجود می‌آورد که عوامل مهمی همچون سرمایه اجتماعی و انسانی در کارکرد مشارکتی این نهاد می‌توانند نقش آفرینی کنند.

استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت‌های ملی، به‌عنوان راه حلی اجرایی در سطح اجتماعات محلی برای حل مشکلات توسعه، مورد توجه سیاست‌گذاران و مسئولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است (وارنر^۱، ۲۰۰۳: ۳۷۳-۳۹۳). سرمایه اجتماعی: دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به‌سازمان می‌آورند (استروم^۲، ۲۰۰۹: ۳۸-۱۷). کلمن اظهار می‌کند که سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی، ارتباطاتی با توانایی و ظرفیت پیش‌گویی هستند و می‌توانند برای خلق ارزش مورد استفاده قرار گیرند (بروکس و ناتوکسو^۳، ۲۰۰۶: ۱۲۸-۱۱۷).

به تعبیر دیگر، وجود ارتباطات بین این افراد در شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به توسعه سرمایه انسانی منجر شود. بدین‌صورت که افراد با برقراری تعاملات دوجانبه به دانش و مهارت‌های یکدیگر دسترسی پیدا می‌کنند و از این طریق سرمایه انسانی آنها افزایش می‌یابد (گانیکر و لاروود، ۱۹۸۸). از سوی دیگر، نیروی انسانی توانمند، یکی از شاخص‌های عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. سرمایه انسانی را می‌توان به‌عنوان توان بالقوه شرکت برای موفقیت با توجه به کارکنان آن، توانایی و ظرفیت کارگران و قابلیت‌های کارمندان آن، تعریف نمود (گامر سلگ و مولر^۴، ۲۰۱۱: ۱۵۵-۱۴۵). با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در دهه‌های اخیر و به دلیل در نظر گرفتن نقش سرمایه انسانی در رشد و توسعه دانشگاه‌ها و بالطبع

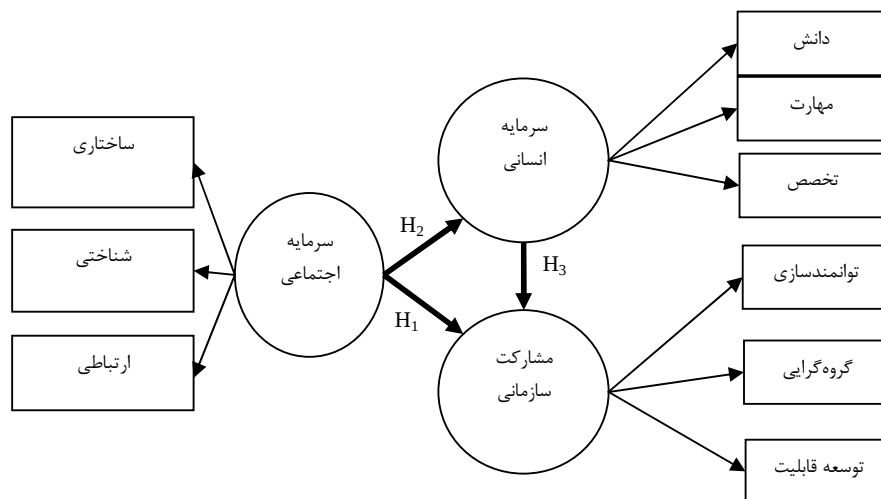
1. Warner
2. Ostrom
3. Brooks & Natukho
4. Gamerschalg & Moeller

جامعه، از نظر پژوهشگر توجه به سرمایه انسانی (اعضای هیئت علمی) اهمیت دارد (هال^۱، ۲۰۰۸). از طرفی در حال حاضر، اقتصاد مبتنی بر منابع مالی، جای خود را به اقتصاد دانش محور داده است؛ زیرا در گذشته، داشتن منابع مالی بیشتر، صرفه جویی و کارایی بیشتر به عنوان مزیت رقابتی تلقی می شد؛ اما امروزه نگاه ها تغییر یافته و دانش و یادگیری به عنوان عوامل اصلی مزیت رقابتی قلمداد می شوند. در اواخر سال های هزاره گذشته، مدیران ارشد به این توافق رسیده اند که «افراد» متمایز کنندگان یک کسب و کار هستند نه «پول»، «ساختمان» یا «تجهیزات» (بونتیس^۲، ۲۰۰۲: ۲۴۷-۲۲۳). مک گریگور و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه انسانی را اندازه و کیفیت بازار کار و نیز مجموع شایستگی های افراد در سازمان ها تعریف می کنند. سرمایه انسانی، بیانگر دارایی های افراد شامل قابلیت های منحصربه فرد و تخصص هر فرد و به طور جمعی برای سازمان است (کوکاکولا و هاریس^۳، ۲۰۰۵). در واقع، سرمایه انسانی مجموعه ای از دانش عمومی و حرفه ای کارکنان و نمایانگر ذخیره دانش یک سازمان، توانایی های رهبری و حل مشکل و خطرپذیری است (بزبورا^۴، ۲۰۰۷: ۱۲۳-۱۳۶). پژوهش ها نشان داده است کسانی که از نظر سرمایه انسانی (آموزش، تحصیلات و تجربه کاری) در سطح بالایی هستند، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهند داشت (امیرخانی و آغاز، ۱۳۸۹؛ زیبای، ۲۰۰۱).

همچنین آموزش عالی کارآمد، موجب کارآمدی همه نهادها و سازمان های جامعه شده و با توجه به محدودیت های منابع، موجب افزایش بهره وری و کارایی افراد و سازمان ها می شود. این کار مهم زمانی تحقق می یابد که دانشگاه ها با ایجاد تحولاتی در رویکرد مشارکتی از آزادی کافی برای اجرای فعالیت های علمی و آموزشی برخوردار باشند و با تکیه بر الگوی نوین تصمیم گیری، زمینه مشارکت را برای همگان - از جمله اعضای هیئت علمی - فراهم کنند. مشارکت، ایجاد ظرفیت های انسانی، مالکیت و مسئولیت است (دنيسون^۵، ۲۰۰۷). برابر نمونه دنيسون، مشارکت سازمانی، یکی دیگر از ابعاد فرهنگ سازمانی است. شاخص اندازه گیری این بعد از ابعاد فرهنگ سازمانی که در افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان از یک سو و رضایت کارکنان از سوی دیگر

1. Hall
2. Bontis
3. Kocakulah & Harris
4. Bozbura,
5. Denison

نقش مهمی دارد، شامل توسعه قابلیت‌ها، گروه‌گرایی و توانمندسازی است (دنیسون، ۲۰۰۷). اگر مشارکت را به مثابه ابزار در نظر بگیریم، سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده کارایی این ابزار است و اگر مشارکت در اجتماع هدف باشد، سرمایه اجتماعی، منابع رسیدن به این هدف را در اختیار کنشگر قرار می‌دهد. سرمایه اجتماعی قدرت عمل را بالا می‌برد، موجب تسهیل انجام کنش شده و هزینه انجام کنش را کاهش می‌دهد. به بیان نمز^۱ (۲۰۰۵: ۱-۴۵) تمرکز اقدامات روی همکاری و ارتباطات، به کارکنان اجازه می‌دهد تا با همدیگر کارآمدتر و موفق‌تر عمل کنند و اگر چنین شرایطی به وجود آید، موجب ایجاد نوآوری و خلاقیت در افراد گروه می‌شود. می‌توان گفت فرهنگ سازمانی بر تمام تعاملات سازمانی اثر می‌گذارد (فرانکوئیس^۲، ۲۰۰۶: ۷۹ و ۸۰).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در نبود سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های

1. Nomz
2. Francois

توسعه و تکامل فرهنگی (مشارکتی) و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از سامانه‌های اقتصادی-اجتماعی به وجود آورد و به مدیران در هدایت بهتر سامانه یاری رساند، به عبارت دیگر، گسترش و تقویت این دارایی ارزشمند، موجب تسهیل فرایند توسعه و پیشرفت سرمایه انسانی و مشارکتی در سامانه آموزشی می‌شود.

با توجه به مباحث مطرح شده و اهمیت روابط بین متغیرهای مورد نظر، هدف پژوهش حاضر، با توجه به مدل مفهومی پژوهش، شناسایی نقش میانجی سرمایه انسانی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سازمانی در سامانه آموزش عالی دانشگاه نوشیروانی بابل بوده است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- سرمایه اجتماعی، بر مشارکت سازمانی در نظام آموزش عالی تأثیر دارد.
- ۲- سرمایه انسانی، بر مشارکت سازمانی در نظام آموزش عالی تأثیر دارد.
- ۳- سرمایه اجتماعی، بر سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی تأثیر دارد.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، موضوعی بین رشته‌ای است که نقش آن تسهیل ارتباطات انسانی است. سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیمی است که با به بن‌بست رسیدن نظم دیوان‌سالارانه^۱ در سامان‌دهی امور اجتماعی، توجه صاحب‌نظران و اندیشمندان اجتماعی را به خود جلب کرده است. سازمان‌ها تا زمانی که برای ماندگاری تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل به دست نمی‌آید؛ مگر این که زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی ممکن باشد؛ بنابراین، برای رشد و توسعه که پیش نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌ها است، باید متغیرهای سرمایه اجتماعی شناخته شود و

1. Bureaucratic

به بهترین نحو ممکن مورد بهره‌برداری قرار گیرد (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰). پاتنام^۱ اظهار می‌دارد: بالا رفتن سطح سرمایه اجتماعی، نتایج مثبتی از جمله: افزایش رفاه اقتصادی، سلامت روان بهتر، دستاوردهای آموزشی بالاتر، سطوح پایین‌تر جرم و جنایت و همچنین افزایش کیفیت زندگی را در پی دارد. در حقیقت، پاتنام معتقد است: برای افزایش سطح کیفیت زندگی و شادمانی مردم، سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی بسیار ارزشمندتر از سرمایه‌گذاری اقتصادی است (گانیه^۲، ۲۰۱۱: ۱۲۰-۱۳۷). سرمایه اجتماعی، جامعه را سالم‌تر، دارا تر و شاید با تدبیرتر و شکیباتر می‌سازد و سرمایه اجتماعی موجب داشتن حکومت خوب و کارآمد می‌شود (سباتینی^۳، ۲۰۱۱). به گمان استون^۴، سرمایه اجتماعی، به‌عنوان شبکه‌هایی از روابط اجتماعی که با هنجارهای اعتماد و کنش متقابل (تعامل اجتماعی) شناخته می‌شود، می‌تواند با ارایه برنامه‌هایی در سطوح رویه‌های اجتماعی به دولت ملی کمک شایانی کند (استون، ۲۰۱۱).

ناهایپت و گوشال با رویکردی سازمانی به طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی پرداخته و آن را شامل ابعاد: ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌دانند (فیضی و رونقی، ۱۳۹۰). بعد ساختاری: به پیکربندی غیرشخصی پیوندهای بین افراد و یا واحدهای اجتماعی اشاره دارد. وجوه مهم تحت این بعد، سه مؤلفه: پیوند شبکه، ترتیبات شبکه و ثبات شبکه است (یانگک کوخ و رولینسون^۵، ۲۰۱۱). پیوند شبکه در بردارنده شیوه‌های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی با یکدیگر مربوط شده و با یکدیگر همکاری می‌کنند. این پیوندها، به‌طور کلی شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه هستند. ترتیبات شبکه، تعیین‌کننده الگوهای پیوند میان اعضای واحدهای اجتماعی است و سلسله‌مراتب شبکه، میزان ارتباط‌پذیری و تراکم شبکه را در بر می‌گیرد. ثبات شبکه نیز در بردارنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در یک واحد اجتماعی است. به‌طور کلی این بُعد نشان می‌دهد که شبکه به‌وجودآمده تا چه اندازه برای یک هدف خاص، ممکن است برای اهداف دیگر استفاده شود (گودرزوند، ۱۳۹۰: ۱۶۹). بعد شناختی، به آن دسته از جنبه‌ها توجه دارد که بازنمایی‌ها، تفاسیر و سامانه مفهومی به‌اشتراک گذاشته‌شده بین اعضای گروه را فراهم می‌کند و وسعت

1. Patnam
2. Gainey
3. Sabatini
4. Stone
5. Yangkoh & Rowlinson

سهیم شدن اعضای گروه پروژه در در کی مشترک و گسترش یک رویه شناختی مشترک را در میان خودشان منعکس می کند. مهم ترین جنبه های این بُعد، زبان مشترک، یعنی ابزاری است که از آن طریق افراد با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند و اطلاعات را تبادل می کنند. بعد رابطه ای، روابطی شخصی است که مردم به واسطه سوابق تقابلات (در شرایط محیطی سازمان کم نیست) در میان خودشان پرورش می دهند. یک جنبه مهم بعد رابطه ای، اعتمادی است که در میان اعضای یک گروه پرورش می یابد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵).

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی در یک تعریف فراگیر، شامل منابع انسانی و روابط انسانی است. منابع انسانی دربردارنده مهارت های مربوط به شغل و تجربه اعضاست. شاخص های بالقوه منابع انسانی شامل سطح مهارت های مربوط، تجربه و تحصیلات کارکنان است. کارکنان با استعداد و برخوردار از دانش و مهارت منحصربه فرد، به عنوان دارایی ارزشمند و منبع مزیت رقابتی، تلقی می شوند. روابط انسانی نیز شامل تعهد سازمانی، هویت بابتی مبتنی بر سازمان، اعتماد دوجانبه و همیاری و خوش بینی نسبت به آینده است (یوکل^۱، ۲۰۰۸). سرمایه انسانی، یکی از ابعاد اصلی سرمایه فکری است، که همه ظرفیت های افراد، دانش، مهارت ها و تجربه کارکنان و مدیران سازمان را دربر دارد (کرادو^۲، ۲۰۱۱).

ادینسون و مالون (۱۹۹۷)، سرمایه انسانی را ترکیبی از دانش ها، مهارت ها و تجربه افراد در سازمان می دانند (دیز^۳، ۲۰۱۰). سرمایه انسانی اجازه می دهد تا کارکنان به عنوان منبعی برای نوآوری و توسعه در سازمان مطرح باشند (لوپز و کارتاس^۴، ۲۰۱۰: ۲۵۳-۲۴۹). سرمایه انسانی متعلق به کارکنان است نه سازمان ها و می تواند از طریق آموزش توسعه پیدا کند. از سوی دیگر، سرمایه انسانی به دو طریق معین می شود: ظرفیت کارکنان و تعهدات آنها، ماهیت خاص سرمایه انسانی این است که قابل انتقال است و متعلق به سازمان نیست؛ چرا که کارکنان به عنوان مالکان

1. Yukl
2. Curado
3. Diez
4. Lopez & Cuartas

سرمایه انسانی در نظر گرفته شده‌اند (لیو^۱، ۲۰۰۹: ۲۲۹-۲۳۱). سرمایه انسانی، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان است که می‌تواند به‌عنوان منبعی برای کسب مزیت رقابتی بدل شود (لاور^۲، ۲۰۰۹)، همچنین، در پژوهش‌های فرهنگی و همکاران (۱۳۹۳) در توسعه فرایندهای اصلی سرمایه انسانی، عواملی همچون: شایسته‌سالاری، دوره‌های توانمندسازی، طراحی نظام جامع حقوق و دستمزد، طراحی الگوی تعالی بومی منابع انسانی، بازنگری و اصلاح نظام تأمین منابع انسانی برای سرعت‌بخشیدن به رشد را بررسی کرده‌اند و نیکوکار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با در نظر گرفتن عوامل شش‌گانه: اعتماد متقابل کارکنان و مدیریت سازمان، کارراهه شغلی، ارتقای انگیزه، مشارکت در تصمیمات سازمان، آموزش و توجه به زندگی کاری و شخصی کارکنان که می‌تواند اندازه منابع را در جهت اهداف سازمان هدایت کند، اشاره داشته‌اند.

مشارکت سازمانی

مشارکت، در واقع یک نیاز فطری و ذاتی انسان است و از دیرباز، یکی از ابزارهای مهم زندگی انسان بوده و امروزه نیز در سازمان‌های موفق، کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کاری خودشان مشارکت می‌کنند. در چند دهه گذشته، نقش مشارکت در سازمان‌ها اهمیتی روزافزون یافته است. مشارکت، یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک یا ویژگی‌هایی است که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را شکل می‌دهد و موجب تمایز سازمان‌ها می‌شود (بلوکی، ۱۳۹۱). این تعریف، گویای آن است که فرهنگ یک سازمان، نشان‌دهنده هویت آن و وجه تمایز سازمانی از سازمان دیگر است که با توجه به ویژگی‌ها و خصلت‌های آن مشخص می‌شود (زارعی‌متین، ۱۳۹۰). حقیقت آن است که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان از جمله بر تدوین اهداف و راهبرد، رفتار فردی، میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و سطح اضطراب و مانند آن اثر می‌گذارد. دانیل دنیسون پژوهش‌هایی را در زمینه فرهنگ سازمان و تغییر در سازمان انجام داده است. وی در نمونه خود، ابعاد فرهنگ را برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی شامل: مشارکت سازمانی، سازگاری، انطباق و رسالت در نظر

1. Liu
2. Lawler

می‌گیرد (دنيسون^۱، ۲۰۰۰).

در فرهنگ مشارکتی، تأکید اصلی بر دخالت و مشارکت افراد در کارها و توجه به انتظارات در حال تغییر و تحول شتابنده محیط برون‌سازمانی است. هدف سازمان در این حالت، پاسخ‌گویی سریع به محیط و افزایش بازدهی است. از نظر فرهنگ مشارکتی، دخالت کارکنان در فعالیت‌های سازمان، آفریننده حس مسئولیت و تعلق در آنهاست و به‌نحو فزاینده‌ای موجب افزایش تعهد افراد نسبت به هدف‌ها و پذیرش مسئولیت‌های سازمان می‌شود (دنيسون، ۲۰۰۵).

در این نمونه، مشارکت سازمانی با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود:

توسعه قابلیت‌ها: منظور از توسعه قابلیت‌ها آن است که سازمان به‌صورت مستمر در توسعه مهارت کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کند تا رقابت‌پذیر بماند و نیازهای مستمر کسب و کار را رفع کند (دنيسون، ۲۰۰۸: ۱۳۹-۱۲۸).

زیپی^۲ در پژوهشی که در سال ۲۰۰۱ انجام داده است، تأثیر سرمایه اجتماعی سازمان بر اصلاح سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار داده است؛ نتایج پژوهش او نشان از آن دارد که هر قدر سرمایه اجتماعی سازمان و شبکه‌های ارتباطی درون‌گروهی بیشتر شود، افراد، بیشتر سعی خواهند کرد که تحصیلات و تجربه خود را بالاتر ببرند. کلمن نیز معتقد است که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با هم رابطه دارند. در همین راستا، فریدمن و کراکهارت اذعان می‌کنند که رابطه این دو با موفقیت سازمان، مثبت و معنی‌دار است. گروتارت و سوآمی^۳ (۲۰۰۲)، شواهدی از کشور بورکینافاسو ارائه می‌دهد که طبق آن هرچه شرکت داوطلبانه والدین در انجمن اولیا و مربیان بیشتر باشد، نرخ ادامه تحصیل نیز بالاتر است. به هر حال، مطالعات نشان می‌دهند که افرادی که در سرمایه اجتماعی سرمایه‌گذاری می‌کنند، سرمایه‌گذاری آنها در سرمایه انسانی نیز بیشتر است.

تیچمان و همکاران^۴ (۱۹۹۷)، براساس مطالعه خود دریافتند که سرمایه اجتماعی زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که موجب می‌شود تا سرمایه انسانی و مالی به موفقیت بیشتر بجهه‌ها منجر شود.

1. Denison
2. Zippy
3. Grootaert
4. Teachman et al.

ناهایپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸)، در پژوهش خود با عنوان «سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و مزیت سازمانی»، نمونه‌ای را با سه بُعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی برای سرمایه اجتماعی معرفی کردند و بین ابعاد سرمایه اجتماعی، پدید آمدن سرمایه فکری و عملکرد سطح اجرایی سازمان، رابطه‌ای نظری برقرار نمودند.

راب و زیمسکی^۲ (۲۰۰۰)، در پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی، فرهنگ مشارکتی و شدت انگیزش»، اعتقاد دارند که مطلوبیت همکاری به میزان همکاری دیگران (کنش‌های یاری‌گرانه) در گذشته و شدت انگیزش مشارکت وابسته است؛ در نتیجه، همکاری نیروی کار (سرمایه اجتماعی) فرایند پویایی را دنبال می‌کند که در آن شدت انگیزش به‌عنوان متغیر کنترل‌کننده عمل می‌کند. لسر و استورک^۳ (۲۰۰۱)، در پژوهشی با عنوان «گروه‌های حرفه‌ای و عملکرد سازمانی»، گروه‌های حرفه‌ای را به‌عنوان پیش‌رانه توسعه سرمایه اجتماعی تلقی کرده‌اند. نتایج پژوهش فیضی‌گرامی‌پور (۱۳۸۷)، در زمینه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی که با استفاده از روش پیمایش، در دانشگاه پیام نور انجام شده است، نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی دانشگاه، معمولاً در محیط کار خود ارتباطات محدودی دارند (تعامل اجتماعی)، احساس تعلق خاطر آنان نسبت به دانشگاه کم است، هزینه فرصت‌های ازدست‌رفته خود را زیاد می‌دانند و معمولاً انگیزه چندانی برای مشارکت در فعالیت‌های دانشگاه ندارند. پورس^۴ (۲۰۰۷)، در پژوهش دیگری ناوارو و شی^۵ (۲۰۰۱)، به بررسی رابطه بین مشارکت و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نیوتن و نوریس^۶ (۲۰۰۰)، نیز در پژوهش خود همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین مقدار مشارکت شهروندان و سطح سرمایه اجتماعی در سطح پایین ثابت کردند. با این حال، پژوهش‌های بسیاری در کشور در مورد سرمایه انسانی به‌طور جداگانه در بخش‌های مختلف از جمله صنعت صورت گرفته است، ولی در هیچ‌کدام رابطه سرمایه انسانی با مشارکت سازمانی در نظر گرفته نشده است. از طرفی دانشگاه نوشیروانی بابل به‌عنوان مرکزی خدماتی دارای جوی

1. Nahapit & Ghoshal
2. Rob & Zemesky
3. Lesser & Stork
4. Pors
5. Navaro & Shi
6. Newton & Norris

متفاوت از بخش‌های صنعتی و تولیدی است. لذا، پژوهشگر این رابطه را در نهاد دانشگاهی آزمون کرده است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش مورد نظر از نوع همبستگی و جامعه آماری آن ۱۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه نوشیروانی بابل بوده است. نمونه مورد نظر ۱۱۳ نفر بودند که گزینش آنها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول مورگان صورت گرفت. ابزار مورد استفاده، شامل سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال با پایایی (۰/۸۵)، پرسشنامه سرمایه انسانی نادری با پایایی (۰/۸۷) و پرسشنامه مشارکت سازمانی دنیسون با پایایی (۰/۹۰) به‌دست آمده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر متخصصین و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار لیزرل، از روش نمونه‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

یافته‌ها

یک نوع از روابط متغیرهای پنهان در نمونه معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی است. جدول (۱) ضرایب همبستگی پیرسون را برای بررسی رابطه بین متغیرهای پنهان، به‌صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد.

جدول ۱. ماتریس کواریانس بین مؤلفه‌های مورد بررسی

مؤلفه‌ها	ساختاری	شناختی	ارتباطی	دانش	مهارت	تخصص	توانمندسازی	گروه‌گرایی	توسعه قابلیت
ساختاری	۱								
شناختی	۰/۳۰۸	۱							
ارتباطی	۰/۴۰	۰/۵۰۴	۱						
دانش	۰/۳۱۹	۰/۳۰۹	۰/۴۶۸	۱					
مهارت	۰/۲۱۱	۰/۳۰۸	۰/۵۰۳	۰/۷۹۶	۱				
تخصص	۰/۳۰۲	۰/۳۴۷	۰/۵۵۳	۰/۸۷۲	۰/۷۲۵	۱			
توانمندسازی	۰/۲۲۹	۰/۲۴۷	۰/۴۶۰	۰/۴۵۵	۰/۴۱۴	۰/۴۱۴	۱		
گروه‌سازی	۰/۲۹۰	۰/۳۴۱	۰/۵۴۹	۰/۴۰۳	۰/۴۵۶	۰/۴۶۰	۰/۵۳۵	۱	
توسعه قابلیت	۰/۲۶۹	۰/۳۹۲	۰/۶۷۳	۰/۶۱۰	۰/۵۸۵	۰/۶۰۳	۰/۷۴۴	۰/۸۵۲	۱

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، همه ضرایب همبستگی برای مؤلفه‌های این پژوهش مثبت و حاکی از رابطه مستقیم بین مؤلفه‌های مورد بررسی است.

جدول ۲. ضرایب تأثیر سرمایه اجتماعی و مشارکت سازمانی به همراه سرمایه انسانی

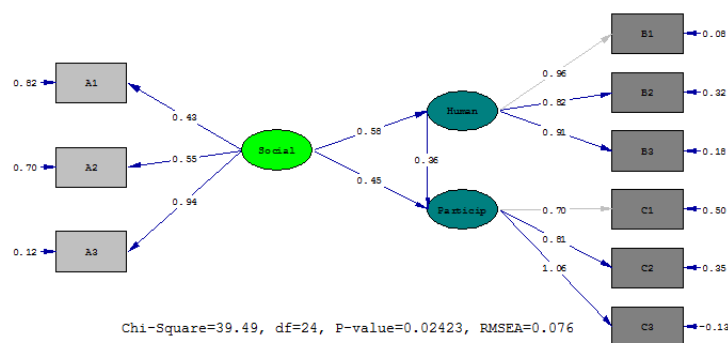
مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
سرمایه اجتماعی ← مشارکت سازمانی	۰/۴۵	۴.۲۳	اثر مستقیم دارد
سرمایه انسانی ← مشارکت سازمانی	۰/۳۶	۳.۸۵	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی ← سرمایه انسانی	۰/۵۸	۵.۸۴	اثر مستقیم دارد
$X^2=39/49$, $Df=24$ RMSEA=0/075, CFI=0/971 , GFI=0/927			

جدول (۲) بررسی پژوهش را در حالت قدرمطلق ضرایب t و ضریب مسیر استاندارد شده را نشان می‌دهد که معادلات اندازه‌گیری و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. با توجه به اینکه مقادیر تمامی معادلات اندازه‌گیری و ساختاری بزرگ‌تر از ۲.۵۸ مقدار قابل قبول برای معنی‌داری یک رابطه در سطح (۰.۰۱) است، لذا تمامی روابط مورد بررسی در پژوهش حاضر پذیرفته می‌شود.

فرضیه نخست: سرمایه اجتماعی، بر مشارکت سازمانی در نظام آموزش عالی اثر دارد. با توجه به ضریب مسیر در نمودار (۱) و مقدار t ، مستقیم ۴.۲۳ و در جدول (۲) بزرگتر از ۲.۵۸ می باشد، فرضیه نخست در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می شود؛ یعنی، سرمایه اجتماعی، بر مشارکت سازمانی به صورت مستقیم اثر دارد.

فرضیه دوم: سرمایه انسانی، بر مشارکت سازمانی در نظام آموزش عالی اثر دارد. با توجه به ضریب مسیر در نمودار (۱) و مقدار t ، ۳.۸۵ در جدول (۲) که بزرگتر از ۲.۵۸ می باشد، فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می شود؛ یعنی، سرمایه انسانی، بر مشارکت سازمانی اثر دارد.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی، بر سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی اثر دارد. با توجه به ضریب مسیر در نمودار (۱) و مقدار t ، ۵.۸۴ در جدول (۲) که بزرگتر از ۲.۵۸ می باشد، فرضیه سوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می شود؛ یعنی، سرمایه اجتماعی، بر سرمایه انسانی اثر دارد.



نمودار ۱. مدل پژوهش با روابط موجود در فرضیه پژوهش (ضرایب استاندارد)

در نمودار (۱) سه متغیر «سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و مشارکت سازمانی» به عنوان متغیرهای پنهان پژوهش هستند که مستقیماً قابل مشاهده نبوده و از طریق سایر متغیرهای

مشاهده شده، ساخته می‌شوند. روابط بین متغیرهای پنهان (متغیرهای فرضیه) و متغیرهای آشکار (مؤلفه‌های پژوهش) بارهای عاملی است که شاخص اندازه‌گیری برای متغیری است که سهم بیشتری در روابط بین متغیرها دارد. مطابق نمودار (۱)، با توجه به اینکه مقدار RMSE کمتر از ۰.۰۷۶ و مقدار P-value نیز کمتر از ۰.۰۵ به دست آمده، برازش نمونه به خوبی صورت گرفته است. همچنین بیشترین بار عاملی مربوط به رابطه «مشارکت سازمانی و توسعه قابلیت» است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، شواهدی مطابق با فرضیه‌های پژوهش از اثرات سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بر مشارکت سازمانی ارائه داده است: سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم بر مشارکت سازمانی در سامانه آموزش عالی اثر دارد. پس، رابطه‌ای معنی‌دار بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) و مشارکت سازمانی وجود دارد، بدین معنا که با افزایش سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی و آموزش، افزایش پیدا خواهد کرد.

دیک و همکاران^۱ (۲۰۰۲)، در پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی، توانمندی‌های اتحاد و سرمایه اجتماعی»، به این نتیجه رسیدند که میزان سرمایه اجتماعی‌ای که هر شرکتی به وجود می‌آورد و حفظ می‌کند و استفاده از منابع شرکت‌ها به توانمندی‌های یک پارچگی در شرکت بستگی دارد که این امر نیز به نوبه خود به ویژگی‌های درونی، به خصوص فرهنگ سازمانی وابسته است.

همچنین پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه انسانی بر مشارکت سازمانی در نظام آموزش عالی اثر دارد. پس، بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی (دانش، مهارت و تخصص) با مؤلفه‌های مشارکت سازمانی رابطه‌ای مستقیم وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش سرمایه انسانی، مشارکت سازمانی برای رسیدن به اهداف آموزشی مؤثر است.

شاید کنترل و نظام‌مند ساختن منابع انسانی، از کنترل سایر منابع و شئون دیگر سازمان دشوارتر باشد. در محیط کسب و کار کنونی که به ویژگی‌هایی چون: جهانی شدن بازار، تشدید

1. Dijk et al.

رقابت و نرخ بالای تغییرات در فناوری شناخته می‌شود، دارایی‌های ملموس، موجب ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار برای سازمان نمی‌شوند. مزیت رقابتی بیش از پیش، از دانایی نیروی انسانی سرچشمه می‌گیرد و سرمایه انسانی، نقش مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی یا ملی در تعیین رهبران بازار دارد (پرز و دوپابولو^۱، ۲۰۰۳).

از طرفی، سرمایه اجتماعی، بر سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی اثر دارد. بدین معنا که با افزایش سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی هم افزایش پیدا خواهد کرد.

فلورین و همکارانش (۲۰۰۳) و هونگ^۲ (۲۰۰۵) براساس پژوهشی که ۲۰۰۵ انجام دادند، اذعان می‌کنند که تعامل میان سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، اثر مثبتی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد و به‌طور کلی، افرادی که از سرمایه اجتماعی بالایی بهره‌مند باشند، در مقایسه با سایر افراد، جایگاه بهتری را در سازمان به‌دست می‌آورند. علاوه بر این، نتایج این بخش با تحقیقات لاروود (۱۹۸۸)، تیچمان و همکاران (۱۹۹۷)، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، زیپی (۲۰۰۱) همخوان است.

اهداف و نقش آموزش عالی در کشور، تقویت سرمایه اجتماعی و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش پژوهش و فراهم آوردن زمینه مساعد برای مشارکت در توسعه کشور است و با تحت تأثیر قراردادن سرمایه اجتماعی و انسانی، در کنار سایر عوامل، می‌تواند نقش بسیار مهمی در زنده نگه‌داشتن مشارکت سازمان‌ها ایفا کند. سرمایه اجتماعی با ایجاد و گسترش شبکه‌های روابط جمعی و گروهی و تقویت همبستگی میان افراد سازمان، می‌تواند در گسترش و تثبیت مشارکت سازمانی مطلوب، نقش بسیار مؤثری ایفا نماید. زمینه‌های مشارکت در طول زمان در اثر کنش‌های متقابل مردم با یکدیگر شکل گرفته و تغییر می‌کند و با اعتماد مردم به همدیگر نمود پیدا می‌کند. در این شرایط، سرمایه اجتماعی به‌وجود می‌آید و نمود عینی آن (مشارکت) عملی می‌شود. مشارکت، در مشروعیت (مقبولیت) نظام آموزشی نقشی اساسی دارد و مشارکت سازمانی، هم می‌تواند مؤلفه سرمایه اجتماعی و انسانی باشد و هم نتیجه آن.

1. Perez & De Pablos
2. Huang

در مشارکت سازمانی، سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری شکل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان نیز به کارشان متعهد شده و خود را به‌عنوان پاره‌ای از پیکر سازمان حس می‌کنند. افراد در همه سطوح حس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (رحیم‌نیا و علیزاده، ۱۳۸۸).

منابع

- احمدی، سیدعلی اکبر و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان، نمونه موردی سازمان‌های ستادی شهرداری تهران. نشریه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۳(۶)، ۳۵-۴۵.
- امیرخانی، طیه و آغاز، عسل (۱۳۸۹). توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سرمایه انسانی: شرکت ملی پتروشیمی. پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۱۵(۱)، ۱-۲۰.
- الوانی، مهدی و شیروانی، علی رضا (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. اصفهان، نشر مانی.
- بلوکی، سمیرا (۱۳۹۱). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی. دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان.
- رحیم‌نیا، فریبرز و علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی، دانشگاه فردوسی مشهد. مجله مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی. ۱۰(۱)، ۱۴۷-۱۷۰.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. ج ۲، تهران، نشر آگه.
- طلوعی اشلقی، عباس و کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۵). نگرش نوین بر سرمایه اجتماعی. پژوهش‌نامه سرمایه اجتماعی. ش ۱.
- فیضی، کامران و رونقی، محمد حسین (۱۳۹۰). ارزیابی سرمایه‌های فکری و اجتماعی شرکت‌های رتبه‌بندی شده توسط شورای عالی انفورماتیک ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. ۲۷(۱)، ۱۸۹-۲۰۶.
- فرهی، علی؛ ظریف‌منش، حسین، فقیه‌علی‌آبادی، هادی و مازندرانی، رضا (۱۳۹۳). توسعه فرایندهای اصلی سرمایه انسانی با بهره‌گیری از فن تحلیل شکاف (مورد مطالعه: یکی از مؤسسات بزرگ اقتصادی). دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). س ۶، ش ۳، ۱۱۵-۱۳۸.
- قاسمی، جعفر (۱۳۸۲). توانمندسازی. ماهنامه تدبیر. ش ۱۳۲.

گودرزوندچگینی، مهرداد؛ رضایی دیزگاه، مراد و اسدی، منوچهر (۱۳۹۰). تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی، شعب بیمه ایران استان گیلان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۳(۱)، ۱۶۹-۱۹۸.

موسوی، میرنجف و باقری کشکولی، علی (۱۳۹۱). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در نوسازی و بهسازی بافت‌های فرسوده، مطالعه موردی شهر سردشت. *مجله مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای*. ۴(۱۷)، ۱۰۵-۱۲۲.

نیکوکار، غلامحسین؛ اسکندری، مجتبی؛ حصیرچی، امیر و مولادوست‌اصل، مرتضی (۱۳۹۲). طراحی الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی (مورد مطالعه: شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران). *دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*. سال ۵، ش ۲، ۱۷۱-۱۹۹.

- Bontis, N. & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual Capital ROL: A Causal Map Of Human Capital Antecedents and Consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223-247.
- Bozbura, T. (2007). Prioritization of Human Capital Measurement Indicators Using Fuzzy AHP. *Knowledge Management Tools and Techniques*, 123-136.
- Brooks, K. & Natukho, F. M. (2006). Human Resource Development. Social Capital, Emotional Intelligence: Any Link to Productivity *Journal of European Industrial training*. 20(2), 117-128.
- Denison, A. (2007). *Model Involvement*. Available at: <http://www.denisonconsulting.com/advantage/researchModel/model/involvement.aspx>.
- Denison, D., Cho, H. J. & Young, J. (2000). *Diagnosing Organizational Culture: A model and Method*, Orking Paper, International for Management Development.
- Denison, D.R. (2008). Bringing Corporate Culture to the Bottom line Organizational Dynames. Developing it in your Organization. *Harvard Business Review China* , 128-139.
- Diez, J., Ochoa, M., Prieto, M. & Santidrian, A. (2010). Intellectual Capital and Value Creation in Spanish Firms. *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), 348.
- Dijk, H. (2002). *Organizational Culture and its Impact on Organizational Effectiveness in Management Faculty Staff*, [Thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Francois, H. (2006). Organizational Culture and Performance Measurement Systems. *Journal of Accounting, Organizations and Society* , 31(5), 77-103.
- Gainey, R., Mariel, A. & Allison, T. C. (2011). *Fear of Crime Revisited: Examining the Direct and Indirect Effects of Disorder, Risk Perception, and Social Capital*. *Am J CrimJust*, 120-137.
- Gamerschalg, R. & Moeller, K. (2011). The Positive Effects of Human Capital Reporting. *Corporate Reputation Review*, 14(2), 145-155.
- Grootaert, C. & Swamy, V. (2002). Social Capital, Household Welfare and Poverty in Burkina Faso. *Journal of African Economies*, 11(1), 4-38.
- Gusztav, N. (2005). *The Politics of Rural Development in Europe*. IEHAS Discussion Papers 0505, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences. pp. 1-45.

- Hall, W. (2008). **The New Human Capital Strategy**. New York American Management Association.
- Kocakulah, M. & Harris, D. (2005). Measuring Human Capital Cost Through Benchmarking in Health Care Environment. **Journal of Health Care Finance** . 29(2), 27-37.
- Lawler, E. (2009). **Make Human Capital a Source of Competitive Advantage**. USC Marshall School of Business, 1-24.
- Lesser, N. & Stork, M. (2001). **Building the Knowledge-Based Organization: How Culture Drives Knowledge Behaviors**. Center for Business Innovation, Ernst & young LLP pub. Available at: www.ScienceDirect.com.
- Lin ,S. & Huang, Y. (2005). **The Role of Social Capital in the Relationship between Human Capital & Career Obility**. Journal of Intellectual Capital Vol, 6(2), 189-199.
- Liu, Ch. (2009). Study on the Effect of Intellectual Capital on Firm Performance, **International Conference on Management of e-Commerce and e-Government**, 229-231.
- Lopez, G. & Cuartas, D. (2010). The Most Relevant Indicators of Intellectual Capital Components in an Engineering Faculty. and **International Congress on Engineering Education**, 249-253.
- McGregor, J., Tweed, D. & Pech, R. (2004). Human Capital in the New Economy: Devil's Bargain **Journal of Intellectual Capital**.5(1),17-36.
- Nahapit, J. & Ghoshal , S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. Academy of Management Review, 23(2), 243-248.
- Passch, k, Carver(1997). Social Capital and the Generation of Human Capital. **Social forces**,75, 1343-1359.
- Newton, K. & Norris, P. (2000). **Trust in Public Institutions: Faith, Culture, or Performance**. Available online at www.scapital.com. Last accessed Nov 2008.
- Ong Koh,T. & Rowlinson, S.(2011). Relational Approach in Managing Construction Project Safety. **Journal of A Social Capital Perspective, Accident Analysis and Prevention**, 64(3), 661-692.
- Ostrom. E. (2009). **What is Social Capital In V.O Bartkus & J.H,Davis (Eds.)**. Social Capital: Reaching out, Reaching in. Cheltenham: Edward Elgar, 17-38.
- Perez, Rodriguez J., Pablos, de. & Ordonez, P. (2003). Knowledge Management and Organizational Competitiveness: A Framework for Human Capital Analysis. **Journal of Knowledge Management**, 3(3) 82-91.
- Pors, N.O. (2007). **Globalization, Culture and Social Capital: Library Professionals on the Move**. Library Management, 28(4/5), 181-190.
- Rob, L. & Zemeski, .c. (2000). **Essential of Organizational Behavior**. Prentice Hall of India. Available from; www.scribd.com/doc/204434263/MBA-Syllabus.
- Sabatini, F. (2011). **The Role of Social Capital in Economic Development**. Investigating the Causal Nexus through Structural Equations Models, Available from; www.socialcapitalgateway.org.
- Stone, W. & Jody, H. (2011). **Measuring Social Capital: Towards Standardized Approach**, <http://www.aes.asn.au/conferences/2002/PAPERS/Hughes.pdf>.
- Warner, M. (2003). Social Capital Construction and the Role of the State. **Rural Sociology**.64(3).373-393.
- Yukl, G. (2008). **The Leadership Quarterly**, Management Department. Available at: www.elsevier.com/locate/leaqua.
- Zippay, A. (2001). The Role of Social Capital in Reclaiming Human Capital: A Longitudinal Study of Occupational Mobility Among Displaced Steelworkers. **Journal of Sociology and Social Welfare**, 23(4),18-31.