

مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

ویدا رشمی^۱، محمدعلی حسینی*^۲، مینو یغمایی^۳، مهتاب شریف محسنی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: امروز سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند. مطالعه با هدف تعیین و مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارکنان مراکز مطالعات و توسعه آموزش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اجرا گردید. روش بررسی: مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقایسه‌ای و مقطعی است. در نیمه دوم سال ۱۳۹۴ انجام شد، روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع سرشماری بود. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه مبتنی بر مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) که سرمایه اجتماعی را در سه طبقه شناختی - رابطه‌ای و ساختاری بررسی می‌نماید. نمره گذاری مبتنی بر طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بوده و روایی با نظر خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ (۰/۹۰) مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد میانگین سرمایه اجتماعی بین مدیران و کارشناسان متوسط (میانگین ۰/۰۸/انحراف معیار ۰/۱۲)، میانگین سرمایه اجتماعی مدیران اندکی بیشتر (میانگین ۰/۰۵/انحراف معیار ۰/۰۳) از میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان (میانگین ۰/۰۳/انحراف معیار ۰/۱۱) بود ولی آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون تفاوت آماری معنی‌داری (۰/۰۵) بین متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان نداد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد تفاوت معنی‌داری بین هیچ‌کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور وجود ندارد و سرمایه اجتماعی یکی از شاخص‌های رشد و توسعه جوامع به شمار می‌آید، بنابراین باید انگیزه و فرهنگ‌سازی بیشتری در این زمینه در بین مدیران و کارکنان سازمان‌ها صورت پذیرد و ارزش‌های مورد قبول جامعه در هر سازمانی مشخص و معرفی گردند تا بتوان از آن برای افزایش میزان سرمایه اجتماعی بهره جست.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیران و کارشناسان، مراکز مطالعات و توسعه آموزش

۱. کارشناس ارشد آموزش پزشکی دانشکده آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی v_rashmei@yahoo.com

*۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران، mahmaimy2020@gmail.com

۳. دانشیار علوم پزشکی شهید بهشتی متخصص زنان، yaghmaeim@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد پرستاری سالمند، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، mb.shfmi@gmail.com

مقدمه

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از سرمایه‌های فیزیکی، مالی، انسانی و فرهنگی است و به میزان افزایش هر یک از این سرمایه‌ها در سطوح مختلف سازمانی، گروهی ملی، بر میزان سرمایه اجتماعی افزوده خواهد شد. بنابراین، سرمایه اجتماعی به مثابه چسبی است که میان انواع سرمایه‌ها چسبندگی لازم را ایجاد می‌کند و در صورتی که این چسبندگی خاصیت خود را از دست بدهد قطعاً سرمایه‌های دیگر دچار نقصان می‌شوند و در نهایت موجب عقب‌ماندگی و عدم رشد و توسعه مناسب سازمان‌ها، گروه‌ها و جوامع خواهند شد. (۲) در واقع سرمایه اجتماعی شامل تعاملات فعال میان افراد است، یعنی اعتماد، درک متقابل، رفتارها و ارزش‌های مشترک که اعضای شبکه‌های انسانی و گروه‌ها را به هم پیوند می‌دهد و امکان فعالیت‌های همکارانه را در سازمان ایجاد می‌کند. (۳) نظریه سرمایه اجتماعی در یک جمله ساده با عنوان «روابط مهم است» خلاصه می‌شود. یعنی انسان‌ها با ایجاد ارتباط با یکدیگر و تلاشی برای حفظ و تداوم آن قادر خواهند بود با همدیگر کار کرده و به اهدافی دست یابند که اگر به تنهایی کار می‌کردند، یا موفق نمی‌شدند و یا به سختی می‌رسیدند و این بدین معنی است که هر چه مردم بیشتری را بشناسیم و با آنان در بینش و نگاه مشترک باشیم در سرمایه اجتماعی ثروتمندتریم. (۵) اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و همکاران دارایی بسیار مهمی را تشکیل می‌دهند که یک فرد می‌تواند در شرایط بحرانی از آن‌ها بهره‌گیرد یا برای منافع مادی استفاده نماید و البته این مساله برای گروه بیشتر صدق می‌کند. (۶)

یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌هاست. در سازمان‌های کسب و کار، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به شمار می‌رود. (۷) سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع با زمانبندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به

منظور خلق عملکرد نوآورانه است. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن استفاده نمایند. سرمایه اجتماعی از طریق مولفه‌ایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضا سبب تسهیم دانش و ارتقا یادگیری سازمانی شده و از این طریق ارتقاء و بهبود عملکرد نوآورانه را برای سازمان به همراه خواهند داشت. (۱۱)

چالشی که اکنون سازمان‌ها از جمله سازمان‌های کتابخانه‌ای با آن مواجه‌اند، ضرورت به بدست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری و یادگیری سازمانی را در آنها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیافزاید. دانش موجود در سازمان بستر مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و به طور متقابل نوآوری‌های سازمانی باعث غنا، افزایش روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می‌شود. این مهم با پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش و وجود سرمایه اجتماعی در سازمان میسر می‌شود. (۱۲)

در تحقیقی که حسن زاده و مقیمی در سال ۱۳۸۹ انجام شد. نتایج نشان داد با کاهش یا افزایش مقدار عددی سرمایه اجتماعی، تعالی سازمانی نیز کاهش می‌یابد. سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوب باشد می‌تواند تاثیر شگرفی در کیفیت ارائه خدمات داشته باشد و در مقایسه با دیگر سازمان‌ها به تعالی و سرآمدی بیشتری دست یابد. برعکس سازمانی که در آن سرمایه اجتماعی در سطح مطلوبی وجود نداشته باشد مشارکت و اعتماد بیشتر نخواهد بود و پایین بودن این مولفه سبب خواهد شد که اعضای سازمان و بخش‌های سازمانی به دنبال تحقق اهداف فردی و بخشی واحد مربوطه خواهند بود و از کلی‌نگری در قالب اهداف کلان، ماموریت‌ها و رسالت سازمان غافل خواهند ماند و در نتیجه تحقق سرآمدی و تعالی سازمانی ممکن و میسر نخواهد بود. (۱۴)

دارای ویژگی‌های مورد نظر پژوهشگر بوده و حاضر به همکاری با پژوهشگر بودند، وارد مطالعه شدند. لذا حجم نمونه معادل حجم جامعه پژوهش بود.

معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن مدرک کارشناسی یا بالاتر، شاغل بودن در مرکز مطالعه در زمان تحقیق، مدیران و کارکنان مراکز مطالعات سراسر کشور که تمایل به مشارکت در پژوهش بصورت داوطلبانه و تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه بود.

و معیارهای خروج شامل مدیران و کارکنانی که به هر دلیلی پرسشنامه ناقص ارائه دهند، مدیران و کارکنانی که از شرکت در پژوهش به هر دلیل انصراف خود را اعلام کنند، مدیران و کارکنانی که در طول دوره‌ی پژوهش به هر دلیلی دانشگاه خود را تغییر دهند می‌باشد.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که این پرسشنامه مبتنی بر مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه به شرح زیر جای می‌دهد: الف) شناختی: زبان و کدهای مشترک^۱، حکایات مشترک^۲، ب) رابطه‌ای: اعتماد: ۳ و ۴، الزامات و انتظارات: ۵، هنجارها: ۶ و ۷ و ۸ و ۹، هویت: ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ (ج) ساختاری: روابط شبکه‌ای: ۱۵ و ۱۶ و ۱۷، پیکربندی روابط شبکه‌ای: ۱۸ و ۱۹ و ۲۰، سازمان مناسب: ۲۱ و ۲۲. نمره‌گذاری این پرسشنامه مبتنی بر طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱) می‌باشد.

روایی و پایایی:

افشار در تحقیق خود با عنوان شناسایی رابط بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت بیمه البرز) با استفاده از نرم افزار Spss مقدار ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) در حجم نمونه ۳۰ نفر را محاسبه کرد، که این مقدار برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ۹۰٪ تعیین گردید. (۹۳)

اعتماد را می‌توان شاخص‌ترین نتیجه سرمایه اجتماعی دانست. به همین خاطر است که در بسیاری از تحقیقات، از اعتماد به عنوان جایگزین سرمایه اجتماعی نام برده‌اند. پاتنام می‌گوید: اعتماد، چرخهای حیات اجتماعی را روغن کاری می‌کند. به تعبیر کلمن اعتماد قدرت عمل کردن را تسهیل می‌کند. اعتماد تسهیل‌کننده مبادلات در فضای اجتماعی است که هزینه مذاکرات و مبادلات اجتماعی را به حداقل می‌رساند و برای حل مسائل مربوط به نظم اجتماعی، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و عنصر پیش‌قراردادی و مقدم حیات اجتماعی است. (۱۶)

سرمایه اجتماعی به روابط توأم با اعتماد اطلاق می‌شود که افراد در طول تعاملات خود ایجاد می‌کنند. اعتماد باعث پیوندهای قوی می‌شود و این پیوندها به نوبه خود تبادل اطلاعات را تسهیل می‌کنند و در نهایت باید توجه داشت که معمولاً کارآفرینان افرادی هستند که با احتمال کمتری خود را با خط فکری موجود همانند می‌پندارند. در نتیجه خود را با ارزش‌ها، هنجارها و اعمال تعارف محدود نخواهند کرد. (۱۷)

این مطالعه با هدف تعیین و مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارکنان مراکز مطالعات و توسعه آموزش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش می‌تواند موجب شناخت کافی از وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان شده و از آن به منظور ارتقای سطح سرمایه اجتماعی در سازمان مورد مطالعه استفاده کرد.

روش بررسی

این مطالعه از نوع مقایسه‌ای و مقطعی است که در نیمه دوم سال ۱۳۹۴ انجام پذیرفت. جمعیت مورد مطالعه کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور شامل تعداد ۶۴ نفر از مدیران و ۲۵۰ نفر از کارشناسان بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع غیرتصادفی، در دسترس و به صورت سرشماری بود. بدین ترتیب که کلیه افرادی که

به‌علاوه، حسن زاده ثمرین و مقیمی در تحقیق خود با عنوان «اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمان»، پرسشنامه مذکور را به تعدادی از خبرگان شامل استادان راهنما و مشاور، برخی دیگر از اساتید مربوط و همچنین تعدادی از محققان و مدیران در سازمان مورد مطالعه، ارائه داده و نظرات اصلاحی آنان را اعمال کرده است. بنابراین، پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) از روایی مورد نیاز برخوردار است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های این از روش آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است که برای پرسشنامه اجتماعی ۷۲٫۹ استخراج شده است. همانطور که نونهالی اظهار کرده است اگر آلفا بزرگتر از ۷۰ باشد، نتیجه معتبر خواهد بود، پس نتیجه می‌گیریم که پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از اعتبار و پایایی لازم برخوردارند که در جدول زیر برای تک تک متغیرها ارائه شده است. (۹۵)

جدول ۲. پایایی متغیرهای تحقیق (سرمایه اجتماعی)

متغیر (ابعاد سرمایه اجتماعی)	آلفا کرونباخ
بعد سرمایه اجتماعی	۷۲/۹
بعد هنجار	۹۲/۴
بعد اعتقادات دینی	۸۷/۵
بعد شبکه	۸۹/۶
بعد مشارکت	۷۴/۲
بعد قانون	۲۸/۸
بعد درونی	۷۳/۵
بعد بیرونی	۷۴/۶
بعد اعتماد	۹۰

یافته‌ها:

کلیه اطلاعات با استفاده از رایانه و از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و EXCEL در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

روحي پناه و همکارانش در تحقیق خود با عنوان « بررسی تاثیر ابعاد دارایی‌های نامشهود سازمانی (سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری) بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد» با روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۷۵ نفر از کارمندان بر اساس فرمول کوکران انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع کردند و تحلیل عامل بر روی آنها صورت گرفت. از بین این نمونه، تعداد ۱۷۲ پرسشنامه تکمیل و تجزیه شد. به طوری که، میزان پایایی برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ۹۰٪ محاسبه گردید. در این تحقیق، روش پژوهش از نوع الگوی ساختاری و تحلیل مسیر بود که متناسب با آن روایی سازه‌ای (تایید عاملی) به انجام رسید و بار عاملی عامل‌های سه‌گانه این ابزار در سطح مناسب و بالاتر از ۰/۳ بود. (۹۴)

تحقیق حاضر به بررسی مقایسه‌ای وضعیت سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۴ پرداخت. برای این منظور، متغیرهای مورد نظر با استفاده از پرسشنامه بدست آمد.

آمار استنباطی این تحقیق شامل آزمون‌های پارامتری است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی و خرده مقیاس‌های آنها محاسبه شد، که نشان دهنده پایایی متغیرها می‌باشد (جدول ۴-۱).

یافته‌ها و نتایج پژوهش در قالب دو بخش ارائه شده است. بخش اول، آمار توصیفی به توصیف داده‌های تحقیق می‌پردازد، بدون آنکه درباره آن استنباطی انجام دهد. آمار توصیفی این تحقیق در سطح نمودارها، جداول و خلاصه‌های آماری می‌باشد. بخش دوم، آمار استنباطی شامل آماره‌ها، بیان و آزمون کردن فرض‌ها و در نهایت نتیجه‌گیری در مورد صحت فرض‌ها می‌باشد.

جدول ۴-۱: ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه شناختی	۲	۰/۷۷
سرمایه ارتباطی	۱۲	۰/۹۲
سرمایه ساختاری	۸	۰/۹۱
سرمایه اجتماعی	۲۲	۰/۹۵
زبان و کدهای مشترک	۱	-
حکایات مشترک	۱	-
اعتماد	۲	۰/۷۷
الزامات و انتظارات	۱	-
هنجارها	۴	۰/۸۵
هویت	۵	۰/۸۳
روابط شبکه‌ای	۳	۰/۷۴
پی‌کرندی روابط شبکه‌ای	۳	۰/۸۹
سازمان مناسب	۲	۰/۹۰

به جامعه مورد پژوهش از نظر اطلاعات دموگرافیک و ابعاد مختلف پرسشنامه ارائه گردید و جداول خلاصه‌های آماری و نمودارهای میله‌ای، به منظور ترسیم تصویر واضح‌تری از متغیرهای مورد بررسی در ذهن خواننده، گنجانده شد. جدول ۴-۳ فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه به تفکیک مدیران و کارشناسان را نشان می‌دهد.

جدول ۴-۳: اطلاعات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به تفکیک مدیران و کارشناسان

متغیر	کارشناسان		مدیران	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
جنس	زن	۸۸	۶۶/۷	۳۸/۵
	مرد	۴۴	۳۳/۳	۶۱/۵
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۴	۳	۰
	کارشناسی	۳۱	۲۳/۵	۲/۶
	کارشناسی ارشد	۷۲	۵۴/۵	۲۵/۶
	دکتری	۲۲	۱۶/۷	۴۳/۶
	دکتری تخصصی	۲	۱/۵	۲۸/۲
	داده گمشده	۱	۰/۸	۰
سن	۲۰ تا ۳۵ سال	۵۰	۳۷/۹	۲۳/۱
	۳۵ تا ۴۵ سال	۶۰	۴۵/۵	۵۶/۴
	۴۵ تا ۵۵ سال	۲۱	۱۵/۹	۱۷/۹
	بیش از ۵۵ سال	۱	۰/۸	۲/۶
وضعیت تاهل	مجرد	۳۵	۲۶/۵	۲۸/۲
	متاهل	۹۷	۷۳/۵	۷۱/۸
سابقه خدمت	۱ الی ۳ سال	۲۱	۱۵/۹	۱۷/۹
	۳ الی ۵ سال	۱۶	۱۲/۱	۱۰/۳
	۵ الی ۱۰ سال	۲۹	۲۲	۱۵/۴
	بیش از ۱۰ سال	۶۵	۴۹/۲	۵۳/۸
	داده گمشده	۱	۰/۸	۲/۶

پس از توصیف کلیه داده‌ها به تحلیل و استنباط در مورد فرضیات پژوهش می‌پردازیم. قبل از هر گونه تحلیل روی متغیرهای مطرح شده از لحاظ نرمال بودن بررسی شد. برای مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با توجه به نرمالیتی و عدم نرمالیتی متغیرهای مورد پژوهش از آزمون تی تست و آزمون من ویتنی استفاده شد.

جدول ۱: توزیع نرمال متغیرهای مورد بررسی به تفکیک کارشناسان و مدیران مورد مطالعه

متغیر	آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف			
	کارشناسان		مدیران	
	مقدار آماره	p-value	مقدار آماره	p-value
سرمایه شناختی	۱/۹۱	۰/۰۰۱	۱/۱۴	۰/۱۴۷
سرمایه ارتباطی	۰/۶۴	۰/۷۹۹	۰/۹۴	۰/۳۳۵
سرمایه ساختاری	۰/۷۳	۰/۶۵۱	۰/۷۹	۰/۵۵۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۱	۰/۵۱۴	۰/۸۵	۰/۴۶۴

میانگین و انحراف معیار متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (سرمایه شناختی، ارتباطی و ساختاری) در جدول شماره ۲ آمده است.

برای مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با توجه به نرمالیتی و عدم نرمالیتی متغیرهای مورد پژوهش از آزمون تی تست و آزمون من ویتنی استفاده شد.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (سرمایه شناختی، ارتباطی و ساختاری)

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه شناختی	کارشناسان	۳/۵۰
	مدیران	۳/۶۱
سرمایه ارتباطی	کارشناسان	۳/۶۶
	مدیران	۳/۷۱
سرمایه ساختاری	کارشناسان	۳/۴۴
	مدیران	۳/۵۸
سرمایه اجتماعی	کارشناسان	۳/۵۷
	مدیران	۳/۶۵

سرمایه شناختی

بین کارشناسان و مدیران از لحاظ آماری معنی داری نیست ($p=0/193$). این بدین معنی است تفاوت معنی داری بین سرمایه شناختی در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه های علوم پزشکی کشور وجود ندارد.

آزمون من ویتنی برای بررسی معنی داری اختلاف متغیر سرمایه شناختی در بین کارکنان مورد مطالعه در مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه های علوم پزشکی کشور در جدول ۳ ارائه شده است. همچنین اختلاف متغیر سرمایه شناختی در

جدول ۳: آزمون من ویتنی برای بررسی معنی داری اختلاف متغیر سرمایه شناختی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره	p-value
سرمایه شناختی	کارشناسان	۳/۵۰	-۱/۳۰	۰/۱۹۳
	مدیران	۳/۶۱		

سرمایه ارتباطی

با توجه به جدول شماره ۲ بین میانگین امتیاز متغیر مورد بررسی در بین کارشناسان و مدیران مورد مطالعه از نظر شهودی اختلاف چندانی وجود ندارد و با توجه به مقدار p-value های بدست آمده در جدول ۴، اختلاف متغیر سرمایه ارتباطی ($p=0/680$) در بین کارشناسان و مدیران مورد مطالعه از لحاظ آماری معنی دار نیست.

جدول ۴ آزمون تی تست برای بررسی معنی داری اختلاف متغیر سرمایه ارتباطی در بین کارکنان مورد مطالعه در مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

p-value	مقدار آماره	فاصله اطمینان ۹۵٪		انحراف معیار	اختلاف میانگین	متغیرها
		حد بالا	حد پایین			
۰/۶۸۰	-۰/۴۱	۰/۱۹۸	-۰/۳۰۳	۰/۱۲	-۰/۰۵۲	سرمایه ارتباطی

سرمایه ساختاری

بدین معنی است تفاوت معنی داری بین سرمایه ساختاری در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور وجود ندارد.

با توجه به میانگین و انحراف معیار (جدول ۲) و آزمون تی تست (جدول ۵) اختلاف متغیر سرمایه ساختاری در بین کارشناسان و مدیران از لحاظ آماری معنی داری نیست ($p=0/352$). این

جدول ۵ آزمون تی تست برای بررسی معنی داری اختلاف متغیر سرمایه ساختاری در بین کارکنان مورد مطالعه در مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

p-value	مقدار آماره	فاصله اطمینان ۹۵٪		انحراف معیار	اختلاف میانگین	متغیرها
		حد بالا	حد پایین			
۰/۳۵۲	-۰/۹۳	۰/۱۵۱	-۰/۴۲۲	۰/۱۴	-۰/۱۳۵	سرمایه ساختاری

سرمایه اجتماعی

مطالعه از لحاظ آماری معنی دار نیست ($p=0/488$). این بدین معنی است تفاوت معنی داری بین متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور وجود ندارد.

با توجه به جدول ۲ بین میانگین امتیاز متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان و مدیران مورد مطالعه از نظر شهودی اختلاف چندانی وجود ندارد و با توجه به مقدار p-value بدست آمده در جدول ۶، اختلاف متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان و مدیران مورد

جدول ۶ آزمون تی تست برای بررسی معنی داری اختلاف متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه در مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

p-value	مقدار آماره	فاصله اطمینان ۹۵٪		انحراف معیار	اختلاف میانگین	متغیرها
		حد بالا	حد پایین			
۰/۴۸۸	-۰/۶۹	۰/۱۶۱	-۰/۳۳۸	۰/۱۲	-۰/۰۸	سرمایه اجتماعی

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (سرمایه شناختی، ارتباطی و ساختاری)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	
سرمایه شناختی	۳/۵۰	کارشناسان	۰/۰۶
	۳/۶۱	مدیران	۰/۱۲
سرمایه ارتباطی	۳/۶۶	کارشناسان	۰/۰۵
	۳/۷۱	مدیران	۰/۱۲
سرمایه ساختاری	۳/۴۴	کارشناسان	۰/۰۶
	۳/۵۸	مدیران	۰/۱۳
سرمایه اجتماعی	۳/۵۷	کارشناسان	۰/۰۵
	۳/۶۵	مدیران	۰/۱۱

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که امتیاز بعد سرمایه ساختاری در بین کارشناسان و مدیران کمتر از دو بعد شناختی و بعد رابطه‌ای بوده و براساس مطالعات صورت گرفته توسط بارت در سال ۱۹۹۲ اساسی‌ترین شکل سرمایه‌ی اجتماعی، بعد ساختاری آن معرفی شد چرا که این سرمایه‌ی ساختاری است که منشأ پیدایش سرمایه‌ی رابطه‌ای و شناختی خواهد بود. بدون شبکه با مرکزیت فیزیکی (سرمایه‌ی ساختاری)، احتمال کمی وجود دارد که کارکنان بتوانند روابط توأم با اعتماد را توسعه دهند (سرمایه‌ی رابطه‌ای) و در نتیجه این امر مانع شکل‌گیری ارزش‌ها و هنجارهای مشترک در حمایت از مخاطره‌پذیری و انجام فعالیت‌های سازمان (سرمایه‌ی شناختی) می‌شود. (۱۰۳) در این پژوهش با توجه به آزمون نرمالیتی بعد سرمایه شناختی دارای توزیع نرمالی نبوده و بعد سرمایه ارتباطی و ساختاری و متغیر سرمایه اجتماعی دارای توزیع نرمال بودند. در مطالعه رنجبر توزیع کلیه داده‌های مربوط به سرمایه اجتماعی و ابعاد آن نرمال بود. (۱۰۴)

جهان امروز، جهان پیچیدگی، سرعت و تغییر است، در این میان سازمان‌ها در تلاش برای کسب مزیت رقابتی و همگام شدن با تغییرات، همواره به دنبال افزایش سرمایه‌های خویش می‌باشند و سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه انسانی و فیزیکی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان‌ها ایفا می‌نماید و در واقع مهم‌ترین دارایی یک سازمان است (۱۰۰). امروزه به جامعه شناسان ثابت شده است که سرمایه اجتماعی یکی از شاخص‌های رشد و توسعه جوامع به شمار آمده و در غیاب آن پیمودن راه توسعه دشوار می‌گردد. (۱۰۱)

لازم به ذکر است که در این پژوهش، مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد سه‌گانه‌ی آن (ساختاری، رابطه‌ای، شناختی) از مطالعات ناهاپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸ برگرفته شده است. مانو و والکر^۱ نیز در مطالعه خود سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای دسته‌بندی کردند. (۱۰۲)

1. Manu and Walker

با توجه به این پژوهش میانگین سرمایه اجتماعی در بین مدیران و کارشناسان در حد متوسط بوده و میانگین سرمایه اجتماعی مدیران اندکی بیشتر از میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان بود ولی تفاوت معنی‌داری بین متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور وجود نداشت. که هم‌راستا با نتایج در مطالعه انصاری در سال ۱۳۸۹ امتیاز سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان دو سازمان اداره کل تربیت بدنی استان تهران و کمیته ملی المپیک در حد متوسط بود و بین سرمایه اجتماعی کارشناسان دو سازمان تفاوت معناداری دیده نشد. (۱۰۵)

در پژوهش حاضر بعد اعتماد در بین مدیران امتیاز بالاتری نسبت به ابعاد دیگر داشت. و تن معتقد است در واقع آخرین راهکار توانمندسازی کارکنان سازمان این است که در میان کارکنان نوعی حس اعتماد به یکدیگر و همچنین به شایستگی مدیر به وجود آورده شود. (۱۰۶)

نتایج پژوهش مانو و والکر نیز نشان داد، سرمایه اجتماعی به واسطه ایجاد شبکه‌ها و گسترش روابط و اعتماد بین اعضای سازمان تاثیر معناداری بر انتقال دانش دارد. (۱۰۷)

در این پژوهش تفاوت معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان و مدیران وجود نداشت و همچنین تفاوت معنی‌داری بین تک تک ابعاد سرمایه اجتماعی در بین مدیران و کارشناسان دیده نشد. ولی در مطالعه رنجبر در سال ۱۳۹۱ میان پست سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود داشت و مدیران نسبت به کارشناسان از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار بودند همچنین در مطالعه رنجبر دیده شد که تفاوت معنی‌داری بین سه بعد سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان و مدیران سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران وجود دارد. (۱۰۸)

دلیل این تفاوت در نتایج دو مطالعه را می‌توان در نمونه انتخابی دو مطالعه دانست. در مطالعه مهدوی و همکارانش در سال ۱۳۹۴ رابطه‌ی معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی در تسهیم

دانش در میان مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی وجود داشت و با تغییر سرمایه اجتماعی در اجزای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و بعد شناختی میزان تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان مورد بررسی تغییر می‌یافت. (۱۰۹)

نتایج مطالعه خرازی و همکارانش در سال ۱۳۹۱ نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی مدیران و کارشناسان شرکت بیمه با گرایش به رفتار شهروندی وجود دارد و همچنین هر سه مولفه سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) در بین مدیران و کارشناسان مورد بررسی توان پیش‌بینی متغیر گرایش به رفتار شهروندی سازمانی را در شرکت بیمه مورد مطالعه دارند. (۱۱۰)

در این مطالعه دیده شد که بعد هویت از ابعاد سرمایه رابطه‌ای پس از بعد الزامات و انتظارات یکی دیگر از ابعاد سرمایه رابطه‌ای، دارای بیشترین امتیاز در بین کارشناسان مورد بررسی بود و در بین مدیران مورد بررسی نیز بعد هویت در رتبه سوم امتیاز در بین ابعاد مختلف مورد بررسی بود. که این نشان‌دهنده این بود که در سازمان مورد بررسی بیشتر کارکنان و مدیران احساس تعلق به سازمان را داشتند و خود را عضو یک گروه واحد می‌دانستند که همین امر موجب ارتقاء همکاری، تبادل دانش و اطلاعات و همیاری می‌گردد. در مطالعه تاترمن و ویدمن ولف در سال ۲۰۰۷ مصاحبه شوندگان، به عدم صداقت، رقابت برای کسب مقام، نداشتن حس تعلق به محیط کار در بین کارکنان اعتراض داشتند. (۱۱۱)

در ایران به رغم اهمیت یافتن روز افزون سرمایه اجتماعی از یک سو و نیاز کشور به ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان و مدیران سازمان از دگرسو، کتاب‌شناسی مربوطه پربرگ نیست و پژوهش‌های معدودی در این زمینه صورت گرفته است. در همین راستا به جهت ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی در بین افراد جامعه لازم است که مطالعات بیشتری در این زمینه در سازمان‌های مختلف کشور انجام گیرد تا بتوان نتایج حاصل از این

اداری شرکت داده و از طریق برقراری نظام پیشنهادات به این امر کمک نمایند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات ذیل برای تحقیقاتی آتی ضروری به نظر می‌رسد: بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی، در ایجاد سرمایه‌ی فکری و عوامل موثر بر وضعیت سرمایه‌شناختی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور این پژوهش نیز به مانند سایر پژوهش‌ها و مطالعات، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله مشکل بودن حضور پژوهشگر در هنگام تکمیل پرسشنامه و پاسخ دادن سؤالات شرکت‌کنندگان، عدم همکاری تعدادی از کارکنان. هر چند که این کارکنان، کمبود وقت را به عنوان دلیل عدم همکاری خود مطرح می‌کردند و محقق نیز در برخی از موارد به این مسأله اذعان دارد، اما در بعضی از موارد نیز مشاهده شد که عدم اعتماد کارکنان به محقق در جهت حفظ اطلاعات دلیل عدم همکاری آنان بود، کمبود پیشینه‌ی کافی با عنوان این تحقیق که تدوین فرضیات و ادبیات تحقیق را مشکل می‌ساخت، مبتنی بودن پاسخ‌ها بر محافظه کاری و راز داری، ناقص پر شدن برخی از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، داشتن ماهیت مقطعی زمانی و مکانی، یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش بوده است بنابراین نتایج پژوهش قابل تعمیم به همین محدوده می‌باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله قسمتی از پایان نامه با عنوان بررسی مقایسه‌ای وضعیت سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۴ در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۴ است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی اجرا شده است.

مطالعات را در جهت ایجاد و افزایش سرمایه اجتماعی به منظور توسعه سازمانی بکار برد. وجود سرمایه اجتماعی کلید استقرار جامعه مدنی و حیات شهروندی است و فقدان سرمایه اجتماعی مانع اساسی بر تأسیس و استقرار آن است. جوامع دارای این نوع سرمایه بستر مناسبی بر ای شکل‌گیری جامعه مدنی توانمند، پاسخ‌گو و کارآمد فراهم می‌سازند. اما در مقابل، تهی شدن یک جامعه از سرمایه اجتماعی به ناکارآمدی بسیاری از سیاست‌ها و طرح‌های پیشنهادی در حوزه برنامه ریزی منجر می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان‌دهنده این بود که تفاوت معنی‌داری بین هیچکدام از ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی) در بین کارکنان و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور وجود نداشت. همچنین مشخص شد که سرمایه ارتباطی بیشترین میانگین را در بین ابعاد سرمایه اجتماعی در بین کارکنان و مدیران مورد بررسی داشت و همچنین در بین کارشناسان بعد الزامات و انتظارات از ابعاد سرمایه ارتباطی با تاکید بر التزام همکاری در سازمان بیشترین امتیاز را داشت و در بین مدیران مورد مطالعه بعد اعتماد از ابعاد سرمایه ارتباطی با تاکید بر وجود صداقت و اعتماد متقابل در روابط موجود در سازمان دارای بیشترین امتیاز در بین ابعاد سرمایه اجتماعی بود. همچنین توصیه می‌شود جهت ایجاد انگیزه بیشتر در بین مدیران سازمان، مدیرانی را که دارای ویژگی مثبتی در خصوص ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان هستند، شناسایی و مورد تمجید و تشویق قرار گیرند.

همچنین ارزش‌های مورد قبول جامعه و کارشناسان و مدیران در هر سازمانی مشخص و معرفی گردند تا بتوان از آنها برای افزایش میزان سرمایه اجتماعی بهره جست. پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان جهت ارتقاء مولفه مشارکت کارکنان خود، با کاهش بوروکراسی و تمرکز گرایی، کارشناسان را در تصمیمات

منابع

1. Yang, Jing., Alejandro, Thomas G. Brashear., Boles, James S. (2011). The role of social capital and knowledge transfer in selling center Performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(3),152-161.
2. Cohen , Don , Prusak , Laurence. In *Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work* ,Harvard Business School Press, Boston , Massachusetts
3. Field.john. Social capital. jalal manfi. Tehran. Social Security Organization Research Institute, 2007
4. TAVASSOLI GH.A., PIERRE BOURDIEU ON CONFLICTUAL SOCIAL SPACE AND THE ROLE OF SOCIOLOGY NAMEH-YE OLUM-E EJTEMAI September 2004 , Volume 11 , Number 3 (23); Page(s) 1 To 26.
5. Greve, Arent & Benassi, Mario, (2003), Exploring the contributions of human and social capital to productivity, Hawaii International Conference On System Sciences, January 5-8, , Hilton Waikoloa Village, Big Island, Hawaii.
6. Turkina, Ekaterina, Thi, mai, thai, thanh (2013) social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship a cross-country analysis. *Journal of Enterprising communities* 7(2),108-124
7. Clopton, Aaron W. (2011). Social capital and team Performance. *Team Performance Management*, 17(7/8). 369-381
8. Hassanzadeh & Seyed Mohammad Moghimi (2011) , The effect of social capital on organizational excellence , *Strategic Management*, No.2
9. Putnam, robert. 1993, making democracy work: civic traditions in Modern Italy, Princeton, N.J : princeton university Press
10. ALVANI S.M., ABD ELAHPOUR MOUNA, THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL IN ENTREPRENEURSHIP, *JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT PERSPECTIVE (MANAGEMENT PERSPECTIVE) SUMMER 2008* , Volume 8, Number 27; Page(s) 5 To 26.
11. Wickramasinghe, Vathsala., Weliwitigoda, Purnima. (2011). Benefits gained form dimensions of social capital: a study of software developers in Sri Lanka. *Information Technology & people*, 24(4), 393-413.
12. Chen, Jiun-Shiu., Lovvorn, Al S. (2011). The speed of Knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*, 21(1), 46-62
۱۳. حسن زاده ثمرین، تورج و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۹) اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳ پاییز. صص ۱۴۳-۱۲۳
14. Alvani. M, The role of management in establishing and developing social capital, *J tadbir*, 100. (persian)
15. Haghghatian. M ,Examine the relationship between social capital and Residents' view on urban development
16. 56-Putnam, Robert P. (1995a). "Bowling Alone: America's Declining Social Capital." *Jouranl of Demicracy*, 6:65-78.
17. Manu and Walker, (2006). "Making Sence of



- Transfer and Social Capital Christopher;1, Knowledge Management Generation For A Pacific Island Aid Infrastructure Project". The Learning Organization, Vol 13, No 5, pp. 475- 494
18. Burt, R.S. (1992) Structural Holes: The social structure of competition, Cambridge MA: Harvard University Press.
۱۹. ابوالحسنی رنجبر احمد (۱۳۹۱)، مطالعه تطبیقی سرمایه اجتماعی مدیران و کارشناسان مطالعه موردی: سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران، اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها.
۲۰. انصاری محمدحسین (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با خلاقیت کارشناسان اداره کل تربیت بدنی استان تهران و کمیته ملی المپیک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۲۱. وتن، دیوی د.ا. و کمرون، کیم اس (۱۳۸۱). تواناسازی و تفویض اختیار، (ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی)، کرج، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.
۲۲. شقاقی شهری، وحید، پهلوان زاده، فرهاد (۱۳۹۰) تحلیل وضعیت موجود و چشم انداز آینده سرمایه اجتماعی ایران و رقبای منطقه ای، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، کمیسیون نظارت، گزارش پژوهشی (۷۰).
23. The Role of Social Capital in Sharing Knowledge Among the Managers and Headquarter Experts of Jihad Daneshgahi, Volume 7, Issue 1, Spring 2015, Page 137-158 (persian)
24. KH. K, THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL AND ORIENTATION TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AT THE HEADQUARTERS OF IRAN INSURANCE COMPANY, SANAAT-E-BIMEH SUMMER 2012 , Volume 27 , Number 2(106); Page(s) 159 To 179.
۲۵. شقاقی شهری، وحید، پهلوان زاده، فرهاد (۱۳۹۰)، تحلیل وضعیت موجود و چشم انداز آینده سرمایه اجتماعی ایران و رقبای منطقه ای، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، کمیسیون نظارت، گزارش پژوهشی (۷۰).
26. Burt, R.S. (1992) Structural Holes: The social structure of competition, Cambridge MA: Harvard University Press.

A Comparative Study of Social Capital View Points of Managers and Staffs in Medical Educational Centers in Iran Medical Science Universities 2016

Vida Rashmei¹, MohammadAli Hosseini^{2*}, Minoos Yaghmaei³, Mahtab Sharif Mohseni⁴

Abstract:

Background and objective: Today, social capital has much more important role than physical and human capital in organizations and societies. In absence of social capital, all other capitals will lose their effectiveness. This study aims to determine and compare social capital status of education development & studies centers from the viewpoint of managers and personnel of these centers in the Universities of Medical Sciences of the country.

Methods and Materials: This descriptive – analytical study was a comparative and cross-sectional one that was performed since Oct. 2015 afterwards, and moreover a census sampling was applied.

Research tool was questionnaire based on Nahapiet and Ghoshal Model (1998) and studied different aspects of social capital in three different dimensions of cognitive, relational and structural; and it was marked according to 5-point Likert scale. The validity and reliability [90%] of the questionnaire were approved by many researchers.

Results: According to the present study, social capital mean between managers and personnel was average [mean:0/08 – sd:0/12]; social capital mean of managers was slightly more [mean:3/57 – sd:0/05] than the personnel's [mean:3/56- sd:0/11]; however, there was no significant difference between social capital of the managers and the personnel of education development and studies centers in Universities of Medical Sciences of the country.

Conclusion: The results show that the relational capital has the most mean among social capital dimensions between personnel and managers; also commitments and expectations dimensions from among other relational capital dimensions with emphasis on the obligation of cooperation inside the organization has the highest score among the experts; and for managers under study, trust dimension out of relational capital dimensions with emphasis on mutual trust and honesty in available relations of the organization, has the highest score among social capital dimensions. Moreover, it is distinguished that there is no significant difference between none of the social capital among managers and personnel of education development & studies centers in Universities of Medical Sciences of the country.

Keywords: Social Capital, Managers and staffs in medical Educational Center

1. Master student of Medical education, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, v_rashmei@yahoo.com

2 *. Corresponding Author, Associate Professor Of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran mahmaimy2020@gmail.com

3. Associate Professor Of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Gynecologist, yaghmaeim@yahoo.com

4. Master of Science in Geriatric Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, mb.shfimi@gmail.com