

ارائه نقشه علی حلقوی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی

پرنیا رضایی *

دانشجوی کارشناسی مهندسی صنایع، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران.

مریم خواجه

دانشجوی کارشناسی مهندسی صنایع، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران.

چکیده

سرمایه اجتماعی از جمله مفاهیم چندوجهی در علوم اجتماعی است، که در اوایل قرن بیستم به صورت علمی و آکادمیک مطرح شد و از سال ۱۹۸۰ وارد متون علوم سیاسی و جامعه‌شناسی شد. سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به مفهوم ارتباط و پیوند میان اعضای یک شبکه اشاره دارد؛ و به عنوان یک منبع بارز، به ایجاد هنجارها و اعتماد به اهداف اعضا منجر می‌شود و به شمار می‌آید. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی است. برای رسیدن به این هدف ۸ عنصر تأثیرگذار مورد بررسی قرار گرفت. بعد از تدوین پرسش‌نامه پژوهش و دریافت اطلاعات از خبرگان، داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند و برای مدل‌سازی و تشکیل نمودار ساختاری، علت و معلول به روش دیمتل مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌های به دست آمده نشان داد که متغیر انسجام، بیشترین اثرگذاری به سایر متغیرها را دارد و متغیر نظم‌پذیری شغلی، بیشتر، اثرپذیرترین متغیر شبکه است. همچنین متغیر اخلاق محوری و جمع‌گرایی شغلی به عنوان مهم‌ترین متغیر شبکه شناسایی شد. نتایج مطالعه نشان می‌دهد متغیرهای اعتماد اجتماعی، اخلاق محوری و جمع‌گرایی شغلی، نظم‌پذیری شغلی علت هستند و متغیر انسجام، معلول می‌باشد. مبتنی بر خروجی روش دیمتل، مدل علی حلقوی مسئله ترسیم شد، این مدل می‌تواند برای ادامه روش پویایی‌شناسی سیستم‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، عملکرد نوآورانه، عوامل مؤثر، رسانه، مدل‌سازی

مقدمه

سرمایه اجتماعی منبعی اجتماعی است که می‌توان به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری برای به دست آوردن یک منبع جدید در جامعه، در نظر گرفته شود. سرمایه اجتماعی برای توسعه انسانی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ثبات دموکراتیک مورد نیاز می‌باشد (سوریا، ۲۰۱۶). امروزه سرمایه اجتماعی به‌عنوان شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. منبع سرمایه اجتماعی سازمانی، ناشی از ویژگی‌های اجتماعی درون‌سازمانی است که برای اعضای سازمان هم، ارزش ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی سازمانی دارای دو جزء و ارکان مشارکت و اعتماد است و برای اینکه در هر بنگاهی سرمایه اجتماعی سازمانی وجود داشته باشد، باید نسبتی از این دو جزء در آن بنگاه موجود باشد (Merlo, 2009). سرمایه اجتماعی، ازجمله مفاهیم چندوجهی در علوم اجتماعی است که در اوایل قرن بیستم به‌صورت علمی و آکادمیک مطرح و از سال ۱۹۸۰ وارد متون علوم سیاسی و جامعه‌شناسی شد (Ram, 2013). سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به مفهوم ارتباط و پیوند میان اعضای یک شبکه اشاره دارد و به‌عنوان یک منبع باارزش که به ایجاد هنجارها و اعتماد به اهداف اعضا منجر می‌شود، به‌شمار می‌آید (Nopasand et al., 2013). سرمایه اجتماعی یک دارایی است و برخلاف دیگر منابع و دارایی‌ها، در صورت عدم استفاده مناسب از آن، نه تنها از بین خواهد رفت، بلکه تولید نیز نخواهد شد (Barron et al., 2016). سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی یک دارایی نامشهود است که مبتنی بر تعاملات بین افراد است و بر مبنای اهداف و همکاری متقابل، اعتماد، هنجارها، شبکه (برای بهبود قابلیت‌ها و تسهیل هماهنگی در عمل) و در نهایت بهبود زندگی کار روزانه کارکنان شکل گرفته است (Ben Hador, 2016). سرمایه اجتماعی در گروه‌ها و سازمان‌ها، منجر به تغییر رفتار می‌شود. این تغییر نیز منجر به سهم‌شدن بیشتر در دانش شده و به‌نوبه خود، به طور مثبتی بر عملکرد سازمان و شغل تأثیر می‌گذارد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۴). یک سازمان با سرمایه اجتماعی قدرتمند می‌تواند به طیف گسترده‌ای از اطلاعات به منظور ایجاد عملکردنوآورانه دسترسی داشته باشد (Golmoradi & Ardabili, 2016). به‌طور کلی سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. فوکویاما سرمایه اجتماعی را به‌عنوان توانایی افراد برای کار با یکدیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی با فراهم ساختن زمینه نظارت و کنترل اجتماعی غیراقتدارآمیز بر فرد و جامعه‌پذیر ساختن که از مجرای احترام به عرف، سنت‌ها، هنجارها، و ارزش‌های اجتماعی حاصل می‌شود، از یک‌سو به معنادار ساختن زندگی اجتماعی برای فرد و زمینه‌سازی مشارکت مثبت و فعال وی در زندگی اجتماعی می‌پردازد و از سوی دیگر از جهت پیامدهای جمعی و عمومی، موجب سلامت کلی جامعه، پایداری و ثبات اجتماعی می‌شود (تقی‌لو، ۱۳۸۴). مقاله حاضر با هدف تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در سال ۱۴۰۰ انجام شده است.

پیشینه تحقیق

در رابطه با موضوع تحقیق حاضر، یعنی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در خارج و داخل از کشور انجام شده است که در جدول ۱ به بعضی از آنها اشاره شده است.

جدول ۱

محققین	تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی	نتیجه مطالعه
(قنبری و همکاران، ۱۳۹۵)	مثبت	بیانگر آن بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای بیشترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی بر عملکرد شغلی
(گراوند و همکاران، ۱۳۹۵)	مثبت	اعتماد، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و مشارکت سیاسی
(شایان و همکاران، ۱۳۹۶)	مثبت	تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم در زمینه تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان
(الماسی و همکاران، ۱۳۹۸)	مثبت	اشترک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون، کاهش نرخ جابه‌جایی، کمک به آموزش، دانش سازمانی
(خضری و همکاران، ۱۳۹۸)	مثبت	تأثیر هنجار شغلی، سرمایه درون و برون‌گروهي، اعتماد سازمانی و روابط اجتماعی
(سبزه، ۱۳۹۸)	مثبت	متغیرها و عامل‌هایی نظیر توانمندی‌های فنی حرفه‌ای، مشارکت رسمی، اعتماد بین‌شخصی
(قنبری و همکاران، ۱۳۹۹)	مثبت	روش پژوهش، کمی، توصیفی و از نوع مطالعات هم‌بستگی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری

روش تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش، به دلیل اینکه به دنبال شناسایی و ترسیم مدل علی حلقوی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی است، توصیفی و از جهت اینکه به دنبال مدل‌سازی ذهن خبرگان می‌باشد، از نوع تصمیم‌گیری چندشاخصه MADM و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به‌شمار می‌آید. تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، در مطالعه حاضر براساس تحقیق خضری و همکاران (۱۳۹۸)، تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، یک مطالعه فراتحلیل، شناسایی شدند. این مؤلفه‌ها در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی (خضری و همکاران، ۱۳۹۸)

مقوله	مفاهیم
انسجام	هم‌بستگی اجتماعی، وحدت و یکپارچگی جامعه، تعهد اجتماعی، رابطه بین کنشگران
اعتماد اجتماعی	بهبود عملکرد شغلی، سرمایه اجتماعی، اعتماد عمیق، اعتماد شغلی تعمیم‌یافته، رشد کارآفرینی، خلاقیت شغلی
اخلاق محوری و جمع‌گرایی	کاهش فردگرایی، عقلانیت فردی، تعهد اخلاق شغلی، قانون شغلی، هنجار سازمانی، استحکام شغلی، ارزش‌های شغلی
نظم‌پذیری شغلی	اعتماد شغلی، نظم اخلاقی، اعتماد و هم‌بستگی اجتماعی، نظم‌پذیری، عنصر اخلاقی

دیمتل: یک روش مفید برای تحلیل روابط علت و معلولی است، جایی که می‌تواند معیارهای کمی را ارائه دهد و مدل ساختاری مرتبط را در نظر بگیرد. باین حال، دیمتل قادر به تعیین وزن معیارهای فردی نیست. دیمتل می‌تواند به‌طور مؤثر ساختار یک نقشه روابط را با روابط متقابل واضح بین زیرمعیارها برای هر معیار بسازد. همچنین می‌توان از آن برای ایجاد نمودارهای علی استفاده کرد که بتواند رابطه علی و معلولی زیرسیستم‌ها را تجسم کنند. به گفته گابوس و فوتلا در سال ۱۹۷۲ از دیمتل می‌توان برای سنجش جنبه‌های کیفی و عوامل مرتبط با آنها که اغلب در مسائل اجتماعی و همچنین در سایر مسائل چالش‌برانگیز که شامل تکنیک‌های تعاملی انسان مدل است استفاده کرد. در

ادبیات، دیمتل برای موضوعات مختلف، از جمله برنامه ریزی صنعتی، تصمیم گیری، ارزیابی محیط زیست منطقه ای، توسعه پایدار و سایر مسائل جهان اقتباس شده است.

جدول ۳. ویژگی های گروه خبرگان

خبره	جنس	سن	تحصیلات	سابقه کار
اول	زن	۴۵	فوق لیسانس تربیت بدنی	۱۵ سال
دوم	مرد	۲۴	لیسانس عمران	۲ سال
سوم	مرد	۲۲	لیسانس عمران	---

پس از اخذ نظر خبرگان، داریم:

جدول ۴

نرمال سازی	c1	c2	c3	c4
c1	۰	۰/۲۲۲۲۲۲۲۲	۰/۲۵۹۲۵۹۲۵۹	۰/۲۲۲۲۲۲۲۲
c2	۰/۲۵۹۲۵۹۲۵۹	۰	۰/۲۹۶۲۹۶۲۹۶	۰/۴۴۴۴۴۴۴۴
c3	۰/۲۹۶۲۹۶۲۹۶	۰/۲۵۹۲۵۹۲۵۹	۰	۰/۳۳۳۳۳۳۳۳
c4	۰/۳۳۳۳۳۳۳۳	۰/۲۵۹۲۵۹۲۵۹	۰/۳۳۳۳۳۳۳۳	۰

یافته ها

تکنیک دیمتل همانند سایر روش های تصمیم گیری چندمعیاره، به تصمیم گیرندگان کمک می کند تا بر پیچیدگی های روابط مابین متغیرها که در نگاه ابتدایی خود را نشان نمی دهند، غلبه کنند. جدول ۴ نتایج تجزیه و تحلیل داده ها براساس تکنیک دیمتل را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج روش دیمتل

عناصر	میزان اثرگذاری	میزان اثرپذیری	میزان اهمیت در کل سیستم	اثر شبکه	نوع متغیر
انسجام	۵/۹۶۳۷۶۲	۷/۲۳۰۲۴۶۸۷۴	۱۳/۱۹۴۰۰۹۰۱	-۱/۲۶۶۴۸۴۷۳۷	معلول
اعتماد اجتماعی	۷/۹۴۲۸۸۳	۵/۸۵۸۷۲۹۴۵۴	۱۳/۸۰۱۶۱۱۹۸	۲/۰۸۴۱۵۳۰۷۵	علت
اخلاق محوری و جمع گرایی شغلی	۷/۱۶۹۵۱۱۹۶۳	۳/۸۲۳۰۶۲۷۶۶	۱۰/۹۹۲۵۷۴۷۳	۳/۳۴۶۴۴۹۱۹۷	علت
نظم پذیری شغلی	۷/۳۶۲۹۴۹۸	۱/۹۴۴۴۶۹۱۲۵	۹/۳۰۷۴۱۸۹۲۵	۵/۴۱۸۴۸۰۶۷۵	علت

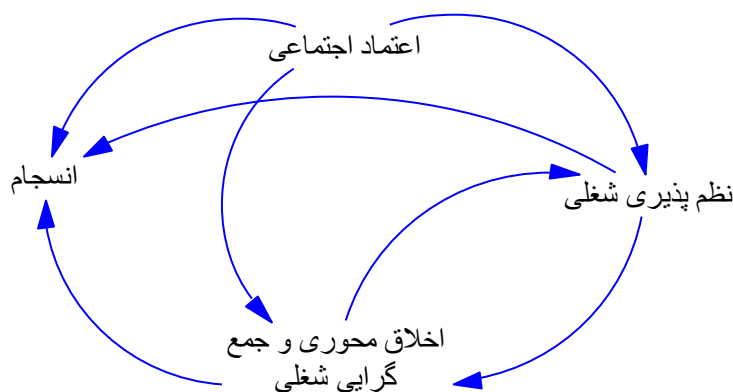
براساس نظر خبرگان حد آستانه، برابر ۱/۷۷۷۴۴۴۱۵۲ است.

اعدادی که بالاتر از حد آستانه بودند را به عنوان روابط علی پذیرفتیم و در نمودار حالت جریان ترسیم کردیم.

جدول ۶. T ماتریس کلی ارتباط

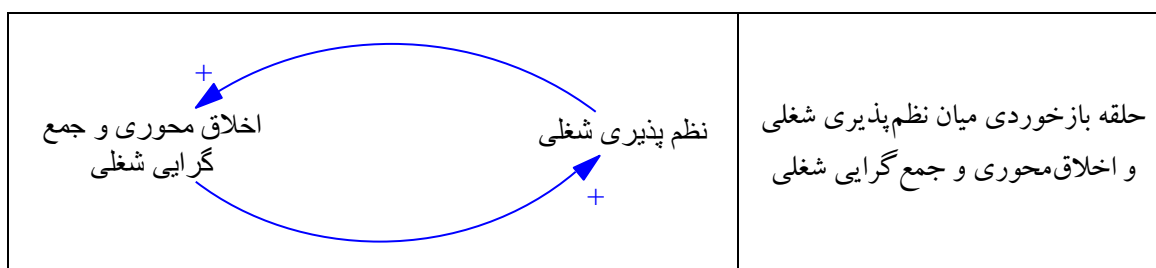
T	نظم پذیری شغلی	اخلاق محوری و جمع گرایی شغلی	اعتماد اجتماعی	انسجام
انسجام	۱/۶۵۶۹۷۷۸۵۱	۱/۵۷۱۳۰۱۶۴۴	۱/۳۶۳۹۶۵۲۲۲	۱/۳۷۱۵۱۷۴۲۱
اعتماد اجتماعی	۲/۲۸۰۷۰۰۶۴۱	۲/۰۵۱۰۸۸۴۰۵	۱/۵۷۵۴۲۶۷۹۴	۲/۰۳۵۶۶۶۶۸۸
اخلاق محوری و جمع گرایی شغلی	۲/۰۲۱۳۸۷۳۲	۱/۶۴۲۸۲۵۴۱۱	۱/۶۲۶۷۰۵۵۹۱	۱/۸۷۸۵۹۳۶۴۱
نظم پذیری شغلی	۱/۸۱۷۴۱۴۴۸۲	۱/۹۳۶۴۷۲۶۷۹	۱/۶۶۴۵۹۳۵۱۴	۱/۹۴۴۴۶۹۱۲۵

نمودار مدل علی حلقوی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، براساس ماتریس نهایی دیمتل به شکل زیر رسم می‌شود. توضیح آنکه نمودار مدل، براساس آخرین ماتریس دیمتل، یعنی ماتریس ترسیم شده است. میانگین تمام عناصر این ماتریس به عنوان حد آستانه در نظر گرفته شد. اگر درایه‌ای بالاتر از حد آستانه بود، رابطه اثرگذاری متناظر با آن درایه از متغیر سطر به متغیر ستون، با قطبیت مثبت پذیرفته شده و در مدل علی حلقوی ترسیم شد.



شکل ۱. نمودار علی حلقوی

نمودار علی حلقوی بالا شامل یک حلقه بازخوردی به شرح زیر است:



نتیجه‌گیری

نتایج روش دیمتل، میزان اثرگذاری هر عامل نشان‌دهنده مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم اعمال‌شده توسط آن متغیر بر روی سایر متغیرهاست. بر این اساس، متغیر عوامل فردی با میزان اثرگذاری ۷/۹۴۲۸۸۳ بیشترین اثرگذاری بر سایر متغیرها را دارد. به‌طور مشابه میزان اثرپذیری، نشان‌دهنده مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم اعمال‌شده بر هر متغیر از سایر عوامل است. متغیر عوامل فردی، با میزان اثرپذیری ۷/۲۳۰۲۴۷ اثرپذیرترین متغیر شبکه است. درجه اهمیت هر متغیر در کل سیستم، از مجموع میزان اثرگذاری و اثرپذیری آن متغیر به‌دست آمده است. متغیر عوامل فردی، با میزان ۱۳/۱۹۴۰۱ مهم‌ترین متغیر سیستم در شبکه روابط تکنیک دیمتل می‌باشد. در نهایت، اثر شبکه از تفاضل میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر متغیر به‌دست آمده و نشان‌دهنده نوع متغیر در شبکه می‌باشد. به این ترتیب که، اگر اثر شبکه مثبت باشد، متغیر مربوطه یک فاکتور علی شبکه است و اگر اثر شبکه منفی باشد، متغیر مربوطه یک متغیر معلولی یا نتیجه‌ای در شبکه است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد متغیرهای اعتماد اجتماعی، اخلاق محوری و جمع‌گرایی شغلی، نظم‌پذیری شغلی و متغیر انجام معلول هستند. و مبتنی بر خروجی روش دیمتل، مدل علی حلقوی مسئله ترسیم شده این مدل، می‌تواند برای ادامه روش پویایی‌شناسی سیستم‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- الماسی، حسن، و حسینی، لیلاداد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان. سازمان میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری، ۱(۱).
- تقی‌لو، فرامرز. (۱۳۸۴). رابطه سرمایه اجتماعی با امنیت اجتماعی. فصل‌نامه مطالعات راهبردی، ۹(۲).
- خضری، زهرا، مظلوم خراسانی، محمد، و نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۸). فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی. دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۱۶(۲)، ۳۹-۵۲.
- شایان، علی، دانایی، حبیب‌الله، و اندامی، مهرداد. (۱۳۹۶). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۳)، ۱۵۵-۱۳۵.
- قنبری، سیروس، و همتی، مدینه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، مشهد.
- قنبری، سیروس، و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری کار تیمی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۹(۲۸)، ۲۲-۱.
- گراوند، ایوب، موسیوند، مریم، و ویسه، سیدمهدی. (۲۰۱۶). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. اسلام و مطالعات اجتماعی، ۱(۱۳)، ۳۸-۶۳.
- محمدی، جیران، باقری، مژگان‌السادات، صفریان، سارا، و علوی‌برازجانی، سیده‌آزاده. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت عملکرد شغلی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱)، ۲۲۹-۲۴۹.
- نوروزی، حسین، کاملی، علیرضا، بیگی، رویا، و مهدی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۱)، ۱۵۴-۱۳۷.
- نوری، جواد، بخارایی، احمد، و سینایی، سیدعطاءالله. (۱۳۹۹). مطالعه جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۳) (پیاپی ۵۱)، ۲۰۳-۲۲۸.
- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S. (2017). Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organisation design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels. *Journal of World Business*, 52(2), 184-196.
- Ben Hador, B. (2016). How intra-organizational social capital influences employee performance. *Journal of Management Development*, 35(9), 1119-1133.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S. (2016). The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 372-378.
- Merlo, P. (2009). Corporate social responsibility, introduction to social boundaries in Bangladesh. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Nopasand, A. M. Azadehdel, M., Rastgar, A., & Kiadei, H. (2013). the relationship between organizational citizenship behavior and social capital in higher education centers. *Public, Private Research in Business*, 5(4), 1211-1223.
- Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector-a case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), 16-35.