

رابطه علی سرمایه اجتماعی با اثر بخشی سازمانی با نقش میانجی روحیه داوطلبی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

حسین میر^۱، حسن فهیم^۲، قدسیه سنگتراش^۳، امیررضا شیروانی^۴

^۱ دانشجوی دکترای، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد، ایران

^۲ استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد، ایران

^۳ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد بین المللی چابهار، دانشگاه آزاد اسلامی، چابهار، ایران

^۴ دانشجوی دکترای، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد، ایران

نام و نشانی نویسنده مسئول:

نام و نام خانوادگی

قدسیه سنگتراش

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه علی سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی روحیه داوطلبی کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان است. پژوهش حاضر که با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام گرفته است از جهت هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی (از نوع همبستگی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می رود و از جهت ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۶۱ نفر می باشد. با استفاده از جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی، نمونه ای به حجم ۱۵۲ آزمودنی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، روحیه شغلی داوطلبانه لی، واول، کی (۲۰۱۶) و اثربخشی سازمانی (براساس مدل کارکردهای چهارگانه پارسونز، ۱۹۶۹) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده های آماری از شاخص های آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی، درصد، انحراف معیار و آزمون های استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. همچنین برای بررسی رابطه مولفه های این پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss و lisrel استفاده شد.

نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین متغیرهای پژوهش (روحیه داوطلبی، سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی) با یکدیگر بود و روحیه داوطلبی در رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

واژگان کلیدی: روحیه داوطلبی، سرمایه اجتماعی، اثربخشی سازمانی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان.

مقدمه

امروزه منابع انسانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی سازمانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور به حساب می آید. (بل کورت و همکاران^۱، ۲۰۰۸). جهت خلق ایده های بکر و بینش های نوآور و برای پاسخگویی اثربخش تر به تحولات وسیعی که در محیط کاری رخ می دهد، می توان از مهمترین دارایی نا مشهود، یعنی کارکنان با انگیزه استفاده نمود (چنگ و لیو^۲، ۲۰۰۸). چیزی که در ادبیات مدیریت، امری بدیهی به نظر می رسد این است که سازمان به کارکنانی نیازمند است که مایل به پا را فراتر نهادن از الزامات رسمی شغلی باشند. این مساله به خصوص در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان که اجرا کننده سیاست های نظام در بخش ورزش و امور جوانان و همچنین ایجاد کننده هماهنگی در اجرای آنها می باشد از اهمیت دو چندانی برخوردار است.

وجود سازمان های مناسب در هر جامعه که بتوانند با اثربخشی و کارآیی از عهده وظایف خود برآیند، از مهم ترین وسایل دستیابی به هدف، پیشرفت و ترقی است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۵). نظریه پردازان سازمان معتقدند که بقا و توسعه سازمانی زمانی تحقق می یابد که سازمان از نیروهای دانشی، خلاق و با انگیزه که توانایی حل مسأله و خود مدیریتی در کار را داشته باشند، برخوردار باشد. به این اعتبار، ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای توانا ساختن و اثربخش تر کردن ایشان به ارزش افزوده و ایفای بهینه مسئولیتی که بر عهده دارند، توأم با کارآیی و اثربخشی باید بیشتر تعریف شود (هداوند و صادقیان، ۱۳۸۶). یکی از متغیرهایی که می تواند بر اثربخشی کارکنان و در نتیجه اثربخشی سازمانی تأثیر به سزایی داشته باشد، وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان است. در دیدگاه های سنتی مدیریت، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه، مدیران بیش از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیاز دارند، زیرا در جامعه و سازمانی که فاقد سرمایه اجتماعی است، از دیگر سرمایه ها به طور بهینه استفاده نخواهد شد و این سرمایه ها ابتر مانده و هدر می روند. سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی، فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است (رحمان پور، ۱۳۸۴). عزیزاده و مومنی مفرد (۱۳۹۳) در مقاله ای به "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی" پرداختند که در این پژوهش، برای تحلیل سرمایه اجتماعی مراتب قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، و تنوع در معاشرت ها و دوستی ها مورد مطالعه قرار گرفته است. تحقیق حاکی از آن بود بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. یعنی هر قدر سرمایه اجتماعی در سازمان بیشتر باشد اثربخشی سازمانی بالاتر است یافته های تحقیق احمدی و محمدی بلبان آباد (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "سرمایه اجتماعی و اثربخشی کارکنان شرکت (مطالعه موردی: استان کردستان)" بیانگر آن است که بین تمام ابعاد، متغیر مدیریت سرمایه اجتماعی (اعتماد اجتماعی، میزان روابط کارکنان در شبکه های اجتماعی، میزان مشارکت گروهی کارکنان و میزان مشارکت کارکنان در اجتماع محلی) و میزان اثربخشی کارکنان گمرک استان کردستان رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد. نتیجه تحلیل رگرسیونی بیانگر این بود که ابعاد چهارگانه سرمایه اجتماعی به طور خالص ۲۳۸ درصد از واریانس اثربخشی کارکنان در معادله را

1.bel cort et al,2008

2.chang & liu,2008

تبیین می کنند و متغیر میزان مشارکت گروهی کارکنان، تعیین کننده ترین عامل اثرگذار بر اثربخشی کارکنان در جامعه مورد مطالعه هستند.

سلاجقه و اشرفزاده (۱۳۹۳) در پژوهشی به "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در مرکز آموزشی درمانی بیمارستان شفا شهر کرمان" پرداختند که نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار مثبت بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی بود.

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می شود و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می گردد. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاه ها، می تواند شناخت جدیدی از سیستم های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه های اجتماعی مردم را به همکاری و اعتمادپذیری بیشتری در برخوردها یشان تشویق کند و از شرایط انفرادی شان بیرون آورد (سیاه پوش، ۱۳۸۷).

سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمانها دارد و در غیاب آن، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون آن منابع انسانی نمی توانند راه های توسعه و تکامل را طی کنند و اثربخش تر عمل نمایند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی می تواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (میرسپاسی، ۱۳۸۳). از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر سازمان در پرتو این سرمایه امکانپذیر است. سرمایه اجتماعی در کنار سایر سرمایه های سازمان می تواند متغیری تاثیرگذار در اثربخشی کارکنان مطرح گردد و به دنبال آن در روند توسعه یافتگی نقش به سزایی داشته باشد (فوکومایا، ۱۳۸۴). اعتماد، مشارکت، آگاهی عمومی یا دانش حرفه ای کارکنان، روابط متقابل، تعهد و پاسخگویی را میتوان به عنوان مؤلفه های اجتماعی در نظر گرفت که فقدان هر یک از آنها برای منابع انسانی موجب کاهش تشریک مساعی و کاهش دسترسی به اطلاعات میشود که این امر خود موجب مسایل و مشکلاتی همچون بالا رفتن غیبت کارکنان، کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزش، ترک شغل کارکنان و در نهایت کاهش کارایی و اثربخشی میگردد (رحمانی و کاووسی، ۱۳۸۱).

سرمایه اجتماعی و شاخص های آن مانند کنش های مشارکت جویانه و رفتاری داوطلبی می تواند در زمینه شاخص سلامت و رفتارشناسی سالم کارکنان حائز اهمیت باشد. حجم قابل توجهی از ادبیات سرمایه ی اجتماعی معطوف به تاثیر داوطلبی و کنش های داوطلبانه به عنوان نمونه انجمن های داوطلبانه، روحیه داوطلبانه، روحیه داوطلبی و داوطلب گرایی مدنی بر سرمایه اجتماعی و پیامدهای اخلاقی و ارزشی آن بوده است.

در یکی از پژوهش های پاتنام (۲۰۰۱) که به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و دیگرخواهی در آمریکا می پردازد؛ نتایج نشان می دهد که روند انجام اعمال داوطلبانه و نوع دوستانه در طول دوره مورد مطالعه (از ۱۹۲۹ تا ۱۹۹۸) از یک الگو با معنا در ارتباط با میزان سرمایه اجتماعی پیروی می کند و تصادفی نیست (پاتنام^۱، ۲۰۰۱).

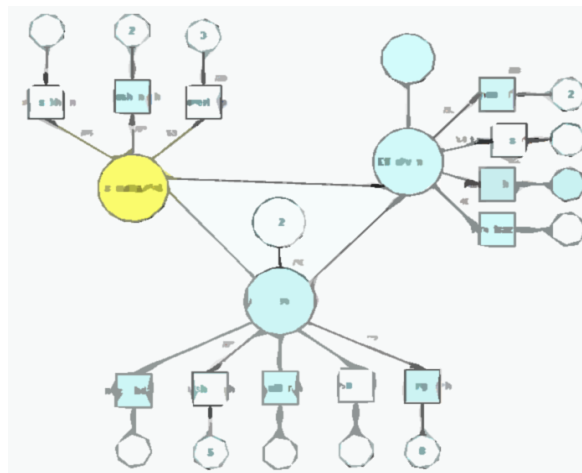
1.patnam,2001

پاتنام می نویسد: «در دیدگاه ما دیگرخواهی (به معنی کار خوب کردن برای مردمان) بخشی از تعریف سرمایه اجتماعی نیست. اما نتایج تجربی ثابت می کند که یک پیش بینی کننده بسیار قوی برای دیگرخواهی، اتصالات اجتماعی است.» نتایج کار وی نشان می دهد: «مردمی که خون می دهند، پول و اعانه (کمک های خیریه) می دهند و زمانشان را صرف کارهای داوطلبانه می کنند، همان کسانی هستند که ارتباطات اجتماعی بیشتری دارند.» (همان منبع، ۲۰۰۱).

روحیه داوطلبی خود از مجموعه ای از پارادایم هایی چون احساس، اعتقاد و باور، نیاز، تعلق سازمانی، میزان اضطراب و استرس، شیوه مدیریت و سایر پارادایم ها بیانگر ایجاد روحیه در کارکنان است. نقش سازمانی فرد در سازمان و نحوه رفتار مدیرانش با وی قطعاً در میزان روحیه داوطلبی کارکنان نقش تعیین کننده ای دارد. اینکه روحیه یک پدیده مطلق نیست و با آموزش و یاددهی می توان میزان آن را تغییر داد و عملکرد و بهره وری کارکنان را نیز در اثر این تغییر و تحول نمود، کلید موفقیت مدیران و سرپرستان در نحوه تغییر روحیه کارکنان و توانمندی در روحیه بیشتر آنان است. مدیران بدون روحیه داوطلبی کارکنان موفقیتی دائم و بلند مدت نخواهند داشت و باید بر روی روحیه کارکنان سرمایه گذاری نموده، محیطی شاداب و صمیمی با رعایت هنجارهای انسانی و رفتاری برای روحیه داوطلبی ایجاد کنند. مرور پیشینه تحقیقاتی که در راستای بهبود رفتارهای سازمانی انجام گرفته حاکی از آن است که عوامل زیادی بر پیشرفت اثربخشی و کارایی تاثیر دارند که یکی از آنها رفتارهای مثبت (رفتارهای داوطلبی و فراتر از نقش) سازمانی است. پور کیانی و غلامی (۱۳۹۲) در پژوهشی به " بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان (رفتارهای داوطلبی و فراتر از نقش) با اثربخشی سازمانی در دستگا ههای اجرایی شهرستان بیرجند " پرداختند. تجزیه و تحلیل داده ها بیانگر این واقعیت بود که تبیین رفتارهای مثبت کارکنان (رفتارهای داوطلبی و فراتر از نقش) با اثربخشی سازمانی در دستگا ه های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط معنی داری وجود دارد. بین مؤلفه های رفتارهای مثبت کارکنان (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، روان شناسی مثبت) با اثربخشی سازمانی در دستگا ه های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد. اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی معتقدند که سرمایه اجتماعی، همکاری، تعهد، تسهیم اطلاعات و اعتماد را ایجاد کرده و مشارکت حقیقی را در سازمان ارتقایی بخشد، که این فرآیند به موفقیت و اثربخشی کارکنان و سازمان منجر می شود. بر این اساس، عنوان می شود که استفاده از ارتباطات و روابط اجتماعی برای دستیابی به هدف های افراد، گروه های اجتماعی و سازمان ضروری است (تمبرلک^۱، ۲۰۰۵) و پژوهش حاضر درصدد ارزیابی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی با نقش میانجی روحیه داوطلبی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان می باشد. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش در ذیل طراحی و ارائه شده و در این پژوهش به آزمون گذاشته شده است.

1-Timberlake,2005

مدل مفهومی پژوهش



روش پژوهش

پژوهش حاضر که با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام گرفته است از جهت هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی (از نوع همبستگی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می رود و از جهت ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۲۶۱ نفر می باشد. نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی جهت مطالعه انتخاب و پرسش نامه ها بین آنها توزیع گردید که تعداد ۱۴۹ پرسش نامه برگشت داده شد. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، روحیه شغلی داوطلبانه لی، واو، کی (۲۰۱۶) و اثربخشی سازمانی (براساس مدل کارکردهای چهارگانه پارسونز، ۱۹۶۹)، که پایایی آنها به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۸۴ و ۰/۹۲ محاسبه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های آماری از شاخص های آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی، درصد، انحراف معیار و آزمون های استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. همچنین برای بررسی رابطه مولفه های این پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار **spss** و **lisrel** استفاده شد.

یافته های پژوهش

نتایج نشان داد ۸۰/۵ درصد از نمونه تحقیق، معادل ۱۲۰ نفر را مردان تشکیل دادند و ۲۹ نفر معادل ۱۹/۵ درصد از نمونه را زنان تشکیل دادند. بیشترین فراوانی سن در نمونه تحقیق مربوط به گروه ۳۰ تا ۴۰ سال بود و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۵۰ سال به بالا می باشد. ۷/۴ درصد از نمونه تحقیق (۱۱ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۶۵/۸ درصد (۹۸ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۱۸/۸ درصد (۲۸ نفر) دارای مدرک کاردانی و ۸/۱ درصد (۱۲ نفر) دارای مدرک کاردانی می باشند. بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۰ تا ۲۰ سال است (۶۳ نفر، معادل ۴۲/۳ درصد). و کمترین فراوانی مربوط به گروه ۲۰ تا ۳۰ سال با فراوانی ۱۵ نفر و درصد فراوانی ۱۰/۱ می باشد. همچنین گروه ۵ تا ۱۰ سال خدمت ۴۱ نفر معادل ۲۷/۵ درصد می باشد. و کمتر از ۵ سال نیز ۳۰ نفر معادل ۲۰/۱ درصد می باشد.

جدول ۱ میزان متغیرهای تحقیق را در افراد تحت بررسی نشان می دهد. با توجه به میانگین متغیرها و مقایسه آن ها با حداکثر نمره ممکن، میزان این متغیرها در افراد تحت بررسی در حد مناسبی قرار دارد.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

بیشترین ممکن	کمترین ممکن	کمترین	بیشترین	انحراف معیار	میانگین	
۵	۱	۲	۴/۸۸	۰/۵۵	۳/۴۶	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی
۵	۱	۱/۷۵	۵	۰/۵۶	۳/۵۵	بعد شناختی سرمایه اجتماعی
۵	۱	۱/۶۳	۴/۸۶	۰/۶	۳/۴۵	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی
۵	۱	۱/۸۸	۴/۶۲	۰/۴۶	۳/۴۹	سرمایه اجتماعی
۵	۱	۱	۵	۰/۹۵	۳/۲۹	انگیزش درونی (روحیه داوطلبی)
۵	۱	۱/۶۷	۵	۰/۷۸	۳/۴۴	اصول شناخته شده (روحیه داوطلبی)
۵	۱	۵	۵	۰/۷۴	۳/۱۲	اصول درونی (روحیه داوطلبی)
۵	۱	۱/۳۳	۵	۰/۸۱	۳/۴۵	اصول بیرونی (روحیه داوطلبی)
۵	۱	۱/۶۷	۴/۶۷	۰/۷۳	۳/۱۲	علت انگیزش (روحیه داوطلبی)
۵	۱	۱/۶۳	۴/۸	۰/۶۲	۳/۶۹	روحیه داوطلبی

۵	۱	۲/۵۴	۴/۶۱	۰/۳۲	۳/۵۸	اثربخشی سازمانی
---	---	------	------	------	------	--------------------

جداول ۲، ۳ و ۴ به بررسی رابطه بین متغیرها (فرضیه های تحقیق) پرداخته است.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی

سرمایه اجتماعی	بعد ارتباطی	بعد شناختی	بعد ساختاری	ضریب همبستگی پیرسون	اثربخشی سازمانی
۰/۲۳۳	۰/۱۵۶	۰/۱۶۳	۰/۲۵۱		
۰/۰۰۴	۰/۰۳۴	۰/۰۴۷	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	

با توجه به نتایج جدول ۲ بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن (بعد ساختاری، بعد شناختی و بعد ارتباطی) رابطه ی مثبت و معنی داری با متغیر اثربخشی سازمانی وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین روحیه داوطلبی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی

روحیه داوطلبی	علت انگیزش	اصول بیرونی	اصول درونی	اصول شناخته شده	انگیزش درونی	ضریب همبستگی پیرسون	اثربخشی سازمانی
۰/۲۴۰	۰/۱۸۹	۰/۲۳۰	۰/۳۰۷	۰/۳۰۸	۰/۲۰۷		
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	

با توجه به نتایج جدول ۳ بین روحیه داوطلبی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری برقرار است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با روحیه داوطلبی

سرمایه اجتماعی	بعد ارتباطی	بعد شناختی	بعد ساختاری	ضریب همبستگی پیرسون	روحیه داوطلبی
۰/۳۱۲	۰/۱۸۴	۰/۳۳۰	۰/۲۴۹		
۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	

نتیجه جدول ۴ نشان می دهد بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با روحیه داوطلبی رابطه ی مثبت و معنی دار برقرار است. بنابراین با افزایش سرمایه اجتماعی و مولفه های آن روحیه داوطلبی افزایش پیدا می کند. برای تعیین نقش میانجی روحیه داوطلبی در رابطه ی سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی از روش معادلات ساختاری استفاده گردید.

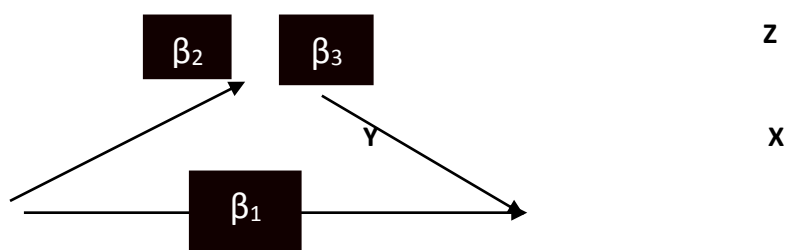
جدول ۴: مقادیر برازش مدل

معیار	حد قابل قبول	امتیاز کسب شده
کای اسکوتر		۹۸/۲۹
درجه آزادی		۵۱
نسبت کای اسکوتر دو به درجه آزادی	کوچکتر از ۲	۱/۹۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بزرگتر و مساوی ۰/۹	۰/۸۸
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹
شاخص برازش نسبی (RFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳
ریشه میانگین مجذور خطای تخمین (RMSEA)	کوچکتر از ۰/۰۵	۰/۰۱۲

نتایج نشان می دهند که مدل به دست آمده قابل قبول است. برای قابل بودن مدل ها می بایست مقدار به دست آمده را با مقدار مطلوب مورد مقایسه قرار داد. که در جدول ۴ مشاهده می شود مقادیر به دست آمده می توانند این مدل را تایید کنند. برای به دست آوردن نقش میانجی از روش زیر استفاده می شود.

در این بخش از تحقیق به تحلیل رگرسیونی چندمتغیره از داده ها پرداخته شده است. هدف از این تحلیل مشخص نمودن سهم و تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق در تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته است. از این رو اگر کار اصلی علم را تبیین پدیده های طبیعی از طریق کشف و مطالعه روابط میان متغیرها فرض کنیم، در این صورت رگرسیون چند متغیری روش عمومی و اثربخشی خواهد بود که ما را در رسیدن به این مقصود یاری می کند.

در بررسی رابطه دو متغیر باید تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر روی هم محاسبه شود.



اثر مستقیم: بیانگر یک اثر مستقیم متغیر X بر روی متغیر Y است. (β_1)

اثر غیر مستقیم: حاصلضرب ضرائب هر مسیر ($\beta_2 \times \beta_3$)

برای اینکه نقش میانجی یک متغیر تایید شود می بایست اثر غیر مستقیم از اثر مستقیم بزرگتر باشد.

اثر کل: اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم

• اگر اثر کل کمتر از ۰,۳ محاسبه شود همبستگی مشاهده شده معنادار نیست.

• اگر اثر کل بین ۰,۳ تا ۰,۶ باشد همبستگی مطلوب است.

• اگر اثر کل بالای ۰,۶ باشد همبستگی بسیار مطلوب است.

جدول ۵: مقایر مستقیم و غیر مستقیم

فرضیه	اثر مستقیم	(β_2)	(β_3)	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
	(β_1)			($\beta_2 \times \beta_3$)		
نقش روحیه داوطلبی در رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی	۰/۴۳	۰/۴۹	۰/۶۹	۰/۶۹ × ۰/۴۹ = ۰/۳۳	۰/۷۶۸	تأیید

نرم افزار AMOS به طور خاص ضرایب غیر مستقیم را نیز مورد محاسبه قرار می دهند. در این حالت می توان گفت اگر مقدار ضریب بزرگتر از ۰/۳ باشد می توان گفت متغیر واسطه می تواند نقش میانجی داشته باشد.

جدول ۶: مقدار ضریب استاندارد غیر مستقیم

ضریب غیر مستقیم	مقدار ضریب استاندارد غیر مستقیم	سطح معنی داری
سرمایه اجتماعی ← اثربخشی سازمانی	۰/۴۱	۰/۰۰۱

نتیجه نشان می دهد که سرمایه اجتماعی از طریق روحیه داوطلبی ۰/۴۱ بر اثربخشی سازمانی اثر می گذارد. به عبارت دیگر به ازای ۱ واحد افزایش در نمره سرمایه اجتماعی ۰/۴۱ واحد به آن نمره از طریق متغیر روحیه داوطلبی کارمندان افزوده می شود.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های تحقیق بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن (بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی) رابطه ی مثبت و معنی داری با متغیر اثربخشی سازمانی مشاهده گردید.

تحقیقات علیراده و همکاران (۱۳۹۳)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۳)، احمدی و محمدی بلبان آباد (۱۳۹۲) و پژوهش های پاتنام (۲۰۰۱) نیز تاثیر معنادار سرمایه اجتماعی و ابعاد آن را بر اثربخشی سازمانی تایید می کند، که با نتایج تحقیق فوق همسو می باشد.

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضاء می شود و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می گردد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمان ها دارد و در غیاب آن، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند و بدون آن منابع انسانی نمی توانند راه های توسعه و تکامل را طی کنند و اثربخش تر عمل نمایند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی میتواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (میرسپاسی، ۱۳۸۳). در واقع پیوندها، ارتباط های میان اعضای شبکه به عنوان منبع بالارزشی است که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف سازمان شده و هنجارهای مستحکم رابطه متقابل را تقویت می کند و همچنین باعث تسهیل در همکاری و ارتباط می شود و اطلاعات موجود درباره اعتمادپذیری افراد دیگر را تقویت می کند. این امر می تواند بر اثربخشی کارکنان نیز اثرگذار باش (لین و اریکسون^۱، ۲۰۰۸).

- طبق تحقیق حاضر رابطه مستقیمی بین دومتغیر روحیه داوطلبی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی مشاهده گردید و با افزایش هریک از مولفه های ذکر شده، اثربخشی در سازمان افزایش می یابد.

رفتار های سازمانی مثبت چون رفتار های داوطلبانه و فراتر از نقش، به طور ضمنی، برحاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می کند.

مرور پیشینه تحقیقاتی که در راستای بهبود رفتارهای سازمانی انجام گرفته حاکی از آن است که عوامل زیادی بر پیشرفت اثربخشی و کارایی تاثیر دارند که یکی از آنها رفتارهای مثبت سازمانی چون رفتارهای داوطلبانه و فراتر از نقش می باشد (پاتنام، ۲۰۰۱).

- بر اساس یافته های تحقیق بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با روحیه داوطلبی رابطه مثبت و معنی دار مشاهده گردید. یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی و مولفه های آن روحیه داوطلبی افزایش پیدا می کند.

سرمایه اجتماعی و شاخص های آن مانند کنش های مشارکت جویانه و رفتاری داوطلبی می تواند در زمینه شاخص سلامت و رفتارشناسی سالم کارکنان حائز اهمیت باشد. حجم قابل توجهی از ادبیات سرمایه ی اجتماعی معطوف به تاثیر داوطلبی و کنش های داوطلبانه به عنوان نمونه انجمن های داوطلبانه، روحیه داوطلبانه، روحیه داوطلبی و داوطلب گرایی مدنی بر سرمایه اجتماعی و پیامدهای اخلاقی و ارزشی آن بوده است (استون و هیوز^۲، ۲۰۰۲).

پاتنام (۲۰۰۱) می نویسد: «در دیدگاه ما دیگرخواهی (به معنی کار خوب کردن برای مردمان) بخشی از تعریف سرمایه اجتماعی نیست. اما نتایج تجربی ثابت می کند که یک پیش بینی کننده بسیار قوی برای دیگرخواهی، اتصالات اجتماعی است.» نتایج کار وی نشان می دهد: «مردمی که خون می دهند، پول و اعانه (کمک های خیریه) می دهند و زمانشان را صرف کارهای داوطلبانه می کنند، همان کسانی هستند که ارتباطات اجتماعی بیشتری دارند.

یافته های تحقیق فوق در این ارتباط (بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با روحیه داوطلبی) با نتایج تحقیق اسداللهی (۱۳۹۴) با عنوان "بررسی شاخص سلامت، سرمایه اجتماعی و کنش های مشارکت جویانه سالمندان در شهر اهواز" همسو می باشد.

1. lion & erikson, 2008

2. eston & hiyos, 2002

در بررسی نقش میانجی روحیه داوطلبی در رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی نتیجه حاصله نشان داد روحیه داوطلبی می تواند نقش میانجی در رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی ایفا کند.

یافته های تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق روحیه داوطلبی ۰/۴۱ بر اثربخشی سازمانی اثر می گذارد. به عبارت دیگر به ازای ۱ واحد افزایش در نمره سرمایه اجتماعی ۰/۴۱ واحد به آن نمره از طریق متغیر روحیه داوطلبی کارمندان افزوده می شود.

روحیه داوطلبی بیان کننده آن است که تا چه حد افراد یک جامعه در سازمان های غیردولتی، خدمات انسان دوستانه دارند و همچنین با نهادهای خیریه و داوطلبانه به صورت مالی و فکری و صرف وقت، همکاری دارند. این مهم نشان دهنده آمادگی افراد برای تشکیل و توسعه شبکه ها و سازمان های مردمی می باشد. هرچه این مولفه ها در وجود افراد آن تقویت شده باشد، مشکلات اجتماعی آن جامعه کمتر است و مسائل بهتر حل و فصل می گردد. (زارعی متین، ۱۳۹۳).

طبق تحقیق حاضر رابطه مستقیمی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی مشاهده گردید. بنابراین هرچقدر افراد اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، هم دردی، دوستی، همبستگی، فداکاری و ... را که از طریق جریان های اطلاع رسانی مثل آموزش به کارکنان، تبادل عقاید، تبادل اطلاعات، مشارکت های در امور سازمان، نوع دوستی و روحیه جمع گرایی در برابر فردگرایی، و ... بین کارکنان سازمان بعنوان یک شبکه اجتماعی شکل می گیرد، در کار نسبت به یکدیگر بیشتر احساس کنند میزان اثربخشی و کارایی در سازمان افزایش می یابد، لذا پیشنهاد می شود که مدیران با سرمایه گذاری بر افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره مندی از افراد با سرمایه انسانی بالا از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره مند شوند.

منابع

- ۱) احمدی یعقوب، محمدی بلبان آباد اسعد. سرمایه اجتماعی و اثربخشی کارکنان شرکت (مطالعه موردی: استان کردستان). فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. ۱۳۹۲؛ ۲۶ (۲): ۱۸۷-۲۰۷.
 - ۲) اسداللهی، عبدالرحیم (۱۳۹۴). "بررسی شاخص سلامت، سرمایه اجتماعی و کنش‌های مشارکت‌جویانه سالمندان در شهر اهواز" مطالعات جامعه‌شناسی، سال ششم، شماره بیست و سوم، تابستان، ص ۶۴-۴۵.
 - ۳) الوانی، سیدمهدی، ناطق، تهمینه و فراحی، محمدمهدی (۱۳۸۶). "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت، سال ۲، شماره ۵، صفحات ۷۰.
 - ۴) الوانی، سیدمهدی و شیروانی، علی رضا (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی اصل محوری توسعه. نشریه تدبیر، شماره ۱۶-۱۴۲، صفحات ۲۲.
 - ۵) پور کیانی، مسعود، غلامی، مهدی. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند" ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۵۷ - خرداد ماه ۱۳۹۲.
 - ۶) رحمان پور، لقمان (۱۳۸۴). مدیریت سرمایه اجتماعی رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی. مجله مطالعات مدیریت، شماره ۱۹، صفحات ۸۳.
 - ۷) رحمانی، محمود، کاووسی اسماعیل. اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخشهای دولتی و خصوصی، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، دفتر گسترش تولید علم. ۱۳۸۷.
 - ۸) زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، انتشارات آگه، ص ۴۷۰.
 - ۹) سلجقه، سنجر، اشرف‌زاده، الهام (۱۳۹۳). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در مرکز آموزشی درمانی بیمارستان شفا شهر کرمان"، نشریه سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۳، صص ۴۳-۶۴.
 - ۱۰) سیاه پوش، امیر (۱۳۸۷). "فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی در ایران". راهبرد فرهنگ، دوره اول، شماره ۹۹-۳، صفحات ۱۲.
 - ۱۱) عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۵). "بررسی رابطه کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس مهاباد". پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
 - ۱۲) علیزاده، محمد، مومنی مفرد، معصومه (۱۳۹۳). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمان"، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایشهای دانشگاه تهران.
 - ۱۳) فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴)، «سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی»، در سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، گردآوری کیان تاجبخش، ترجمه افشین پاکباز و حسین پویان، تهران: نشر شیرازه.
 - ۱۴) میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۳). استراتژی های منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر. صفحه ۶.
 - ۱۵) هداوند، سعید و صادقیان، شهره (۱۳۸۶). "سازه های اثربخش در توان افزایی کارکنان". ماهنامه تدبیر، شماره-۵۴، صفحات ۸-۶.
- Li, c., wu, y., & kee, y. h. (2016). validation of the volunteer motivation scale and its relations with work climate and intention among chinese volunteers. Asian journal of social psychology, 1-10.
- Li n, N., & Erickson, B. H. (2008). Social capital: An international research program. Oxford, New York: Oxford University Press. p. 25.
- Liobet J, Fito AM. Contingent workforce, organisational commitment and job satisfaction: Review, discussion and research agenda. 2013.
- Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review. 1998, 23(2):242-66.
- performance, in Ravitch, Putnam, R.D. (2001), Community-based Social Capital and Educational Dian & Viteritte, Joseph. (ed), Making Good
- Press. Citizens: Education and civil Society, New Haven CT, Yale University

Qu H, Zhao XR. Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. Journal of Business Research. 2012, 65(1):22-8.

Stone, W. & Hughes, J. (2002). Measuring Social Capital. Australian Institute of Families Studies. Available at: www.aifs.gov.au/institute/pubs/stone,2002.pdf. Updated: 12.8.2010.

Timberlake, Sh. (2005). Social capital and gender in work place. Journal of Management Development, 24(1), 34-44.