

رابطه میزان توجه به سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد و کارآفرینی کارکنان موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

فرزانه فرج‌اللهی^{۱*}، زهرا خوش‌نژاد^۲

^۱ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
^۲ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی - دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

چکیده

هدف این تحقیق شناسایی رابطه میزان توجه به سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد و کارآفرینی کارکنان موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی بوده است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدرسان و کارکنان مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی بوده که تعداد آنها ۲۲۰ می‌باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (براساس دو گروه زنان و مردان) از بین جامعه آماری انتخاب شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است: برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه رفتار کارآفرینانه زامپتاتیک و موستاکیس (۲۰۰۷) و سرمایه اجتماعی فرجی (۱۳۸۹) استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است و برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها نیز، به اجرای آزمایشی هر سه پرسشنامه روی نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر اقدام و با توجه به ساختار پرسشنامه‌ها پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد گردیده است. به طوری که پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۳، پرسشنامه عملکرد کارکنان ۰/۷۹ و پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه ۰/۸۶ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص‌های گرایش پراکندگی (انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه) و آزمونهای استنباطی مانند کالموگروف-اسمیرنف برای نحوه توزیع داده‌ها، و آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون برای پاسخ به سوالها استفاده شده است. نتایج نشان داده است که بین سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای کارآفرینانه کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و بین بهبود عملکرد با کارآفرینی کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بهبود عملکرد، رفتار کارآفرینانه.

مقدمه

همزمان با تغییرات فناوری و به دنبال آن تغییر در انتظارات مشتریان، موسسات نیز ناچار هستند برای حفظ بقای خود تلاش کنند و روشی متفاوت با آنچه در گذشته داشتند به کار بندند. به این منظور مدیران باید سیاست مناسبی برای ایجاد و هدایت تغییر، مدیریت دانش و فعالیتهای کارآفرینانه داشته باشند. از طرفی، نگاه امروز به اطلاعات، دید اقتصادی است و موسسات خصوصاً موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه ریزی در صورتی می‌توانند همگام با پیشرفت و توسعه جهانی خدمات مناسب خود را ارائه دهند که با ارتقای سرمایه اجتماعی و کارآفرینی و بهبود عملکرد کارکنان متقابلاً در جهت ارتقای سازمان و خدمات خود گام بردارند. در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همهٔ زمینه‌ها افزایش یافته است، تنها سازمانهایی میتوانند باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده، بیشترین بهره‌وری را داشته باشند.

یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی است. سازمانهای ناموفق، فاقد کارایی لازم در ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌باشند. توجه به منابع انسانی پدیده‌ای است که در چند دهه اخیر برجسته شده است. سازمان‌های کنونی با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به کیفیت این منابع توجه دارند (بزازجیری و پرداختچی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۴). بطوریکه در مدیریت معاصر، کیفیت منابع انسانی به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز،^۱ ۱۹۹۸، ص ۲۰۵).

انسان موجودی اجتماعی است و نه تنها با خودش سروکار دارد؛ بلکه با هموعان خود نیز ارتباط دارد. در واقع انسان موجودی مشارکت جو است و برای برقراری ارتباط و تشریک مساعی با دیگران همواره انگیزه قوی و نیرومندی داشته است. بخشی از نیازهای اجتماعی این موجود اجتماعی مانند نیاز به احترام، در محیط کار برآورده می‌شود، جایی که انسان‌ها می‌توانند یکدیگر را ملاقات کرده، با یکدیگر گفتگو نموده و تجربیات خود را تسهیم نمایند (ضیائی بیگدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۶). بر این اساس، طرفداران کیفیت منابع انسانی در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدر،^۲ ۲۰۰۶، ص ۱۷۳).

در واقع، سازمان‌ها با نیروی انسانی سروکار دارند که این نیرو با دانش، پتانسیل و ظرفیتهای خود که از آن تحت عنوان سرمایه‌های انسانی نام برده می‌شود، می‌تواند منجر به تعالی و رشد سازمانی و یا رکود و تباهی آن گردد. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش (دارایی‌های غیرملموس) برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است (اه^۳ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۸۶) و مدیران برای مدیریت سرمایه اجتماعی، نیازمند شناخت منشاء و چگونگی ایجاد این دارایی‌ها در سازمان، هستند (فریتز و لیانا،^۴ ۲۰۰۹، ص ۱۱۰۸).

عملکرد هر سازمانی، تابع عملکرد منابع انسانی آن سازمان و تعامل آنها با منابع، امکانات و تکنولوژی موجود در سازمان است. از سوی دیگر عملکرد منابع انسانی، تابع انگیزش و توانایی آنهاست. توانایی منابع انسانی خود تابع دانش شغلی و مهارت در کاربرد دانش مذکور در انجام وظایف و فعالیتهای شغلی است. انگیزش منابع انسانی، تابع نگرش آنها و شرایط و موقعیتی است که در آن کار می‌کنند. مدیریت عملکرد، فرایندی است که این توابع از طریق آن در سازمان به کار گرفته می‌شوند. به بیانی دیگر، مدیریت عملکرد مجموعه‌ای به هم پیوسته از سیاست‌ها و اقداماتی است که از طریق تمرکز بر عملکرد فردی، موجب دستیابی به اهداف می‌شود. تحقیقاتی انجام شده نشان می‌دهند که چهار مانع در مقابل عملکرد افراد در سازمان وجود دارد: فقدان دانش، فقدان تمایل، فقدان توانایی و مداخلات بیرونی. فقدان دانش و فقدان توانایی را می‌توان با آموزش از میان برداشت. اما اگر مانع عملکردی، مداخلات بیرونی باشند، آموزش تاثیر ناچیز یا اندکی بر عملکرد خواهد داشت. یکی از مهمترین این ملاحظات مدیریت است. (رحمانی، ۱۳۸۳، صص ۱۵-۲۷)

1. Luthans

2. Akdere

3. Oh

4. Frits & Leana

تقریباً هر سازمانی دارای نوعی سیستم مدیریت عملکرد است که از آن انتظار می‌رود اهدافی مهم را در زمینه مدیریت سرمایه انسانی برآورده سازد. این اهداف عبارتند از: برانگیختن افراد در جهت عملکرد مطلوب، کمک به افراد در جهت گسترش مهارت‌هایشان، ایجاد فرهنگ عملکرد، تعیین اینکه چه کسی مستحق ارتقا است، تصمیم‌گیری درباره افرادی که عملکردی ضعیف دارند و کمک به اجرای استراتژی‌های کسب و کار (رحمانی، ۱۳۸۴).

ادامه فعالیت و بقای هر سازمانی، منوط به ارزیابی مثبت جامعه از عملکرد آن سازمان است. از سوی دیگر، ادامه فعالیت و بقای هر سازمان، چیزی جز دستیابی به اهداف آن نیست. هر دو مورد یاد شده مرهون کارآمدی و شایستگی منابع انسانی شاغل در سازمان بوده و ضروری است که نحوه انجام کار توسط افراد و عملکرد آنان مورد ارزیابی قرار گیرد و ضمن مقایسه با استانداردها و معیارهای قابل قبول، بازخورد مناسبی به فرد داده شود (حبیب‌اله دعائی، ۱۳۸۴، ص ۲۰۳). در این میان توجه به مشخصه‌هایی چون کارآفرینی و سرمایه اجتماعی در ارزیابی عملکرد اهمیت دارد.

کارآفرینی به عنوان یک پدیده نوین در اقتصاد، نقش موثری در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها دارد. کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروزه دارای نقش کلیدی است. به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می‌باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمان می‌آورد. از این رو در یک گسترده وسیع تمام عناصر فعال در صحنه اقتصاد (مصرف‌کنندگان، تولیدکنندگان، سرمایه‌گذاران) باید به کارآفرینی بپردازند و به سهم خود کارآفرین باشند. (میرزایی، ۱۳۸۷، ص ۵۲)

سرمایه اجتماعی نیز از مفاهیم است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفته است و در همین راستا وولکاک (۱۹۹۸) معتقد است که سرمایه اجتماعی به عنوان یک زبان تفویض مشترک می‌تواند به متخصصان علوم سیاسی، جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان و اقتصاددانان امکان کار با یکدیگر را در وضعیتی مناسب اعطا کند (وولکاک، ۱۹۹۸ به نقل از پرنودی، ۱۳۸۸). به طور خلاصه می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی به معنای هنجارها و شبکه‌های ارتباطی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌کند. لذا سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که میزان هنجارها و شبکه‌ها را در یک مقطع زمانی خاص تشریح می‌کند (تاجبخش و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۵۶)

با عنایت به مراتب فوق بنظر می‌رسد بین سه متغیر سرمایه اجتماعی، کارآفرینی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و تحقیق حاضر برای پیدا کردن این رابطه انجام می‌شود. در این فصل نیز کلیات طرح تحقیق برای تحقق این هدف مطرح شده است. بنابراین می‌توان گفت سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی بالایی باشد، می‌تواند با تاثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح می‌گذارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد شود و این ایده‌های جدید باعث خلاقیت در افراد شده نهایتاً موجب نوآوری و کارآفرینی و عملکرد مطلوب کارکنان می‌شود. سازمانی که سرمایه اجتماعی آن در سطح مناسبی قرار دارد، می‌تواند به صورت بالقوه سازمانی کارآفرین باشد و برعکس سازمانی که در آن سرمایه اجتماعی وجود ندارد یا در سطح مطلوب نیست یادگیری و اعتماد پایین خواهد بود و این پایین بودن اعتماد باعث خواهد شد تا فرد کارآفرین در صورت شکست در انجام دادن کار مورد تنبیه قرار گیرد و در نهایت بر عملکرد سازمان تاثیر خواهد گذاشت. تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نیز مثبت است. چرا که اعتماد افراد با بهبود عملکرد رابطه مستقیم دارد. با عنایت به مطالب فوق و اهمیت تشخیص مؤلفه‌های سازنده سرمایه اجتماعی پژوهشگر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که رابطه میزان توجه به سرمایه اجتماعی در مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی را با بهبود عملکرد و کارآفرینی کارکنان چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدرسان و کارکنان مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی تشکیل می‌دهد، حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین شده است

و این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (براساس دو گروه زنان و مردان) از بین جامعه آماری انتخاب شده است. بطوری که سهم زنان ۴۵ نفر و سهم مردان ۹۱ نفر بود.

ابزار اندازه گیری

برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه های مورد استفاده استاندارد بوده و مشخصات آنها به شرح زیر می باشد:

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲): در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد تکلیفی از پرسشنامه ارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون^۱ (۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس شامل دو فرم است، یکی برای ارزشیابی عملکرد کارکنان و دیگری برای ارزشیابی عملکرد مدیران. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. پاسخ های نمونه ها به ماده های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه ای از همیشه تا هیچ وقت (۱ تا ۵) مشخص می شود.

پرسشنامه رفتار کارآفرینانه زامپتاتیک و موستاکیس^۲ (۲۰۰۷) به نقل از مقیمی، (۱۳۹۰): فرم کوتاه این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد که در آن هر فرد نمره ای بین ۱۲ تا ۶۰ می گیرد و امتیاز ۳۶ و بالاتر نشان دهنده وجود رفتار کارآفرینانه در فرد می باشد. امتیاز زیر ۳۶ نشان می دهد که رفتار کارآفرینانه به میزان بسیار کمی در فرد وجود دارد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی فرجی (۱۳۸۹): فرجی (۱۳۸۹) برای تدوین این پرسشنامه ابتدا کلیه پرسشنامه های سرمایه اجتماعی را در زمینه سازمانی مورد استفاده قرار می گیرند، مانند پرسشنامه هایی چون ناهاپیت و گوشال^۳ (۱۹۹۸)، کاتز و آلن^۴ (۱۹۸۲)، ریچاردز و همکاران^۵ (۲۰۰۱)، چن چانگ و هونگ^۶ (۲۰۰۸)، تسایی و گوشال^۷ (۲۰۰۶)، لانو^۸ (۲۰۰۸)، پانگ و فارن و یانگ^۹ (۲۰۰۹)، را مورد مطالعه قرار داده و سپس سوالهایی که در این پرسشنامه ها بیشترین فراوانی را داشته اند، استخراج کرده است. به این ترتیب بعد ساختاری پرسشنامه سرمایه اجتماعی براساس مدل تعدیل شده فرجی (۱۳۸۹) شامل ۷ سوال، بعد رابطه ای شامل ۱۱ سوال و بعد شناختی نیز شامل ۶ سوال و در نهایت کل پرسشنامه شامل ۲۴ سوال می باشد. نمره گذاری این ابزار در مقیاس ۷ درجه ای است که از از خیلی موافق (۷) تا خیلی مخالف (۱) ادامه دارد. در نتیجه میانگین نظری این پرسشنامه ۴ می باشد.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

در این بخش، پژوهشگر، داده های جمع آوری شده را با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، خلاصه و طبقه بندی کرده است، سرانجام، با استفاده از شاخص های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، نمودار، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص های گرایش پراکندگی (انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه) وضعیت نمونه ها در

1. Patterson

2. Leonidas A.Zampetakis, Vassillis Moustakis

3. Nahapit & Ghoshal

4. Katz & Allen

5. Richards & et al

6. Chen, Chang & Hung

7. Tsai & Ghoshal

8. Lanoue

9. Farn & Yang

هر متغیر را توصیف نموده است. همچنین در این پژوهش، برای تحلیل استنباطی داده های حاصل از پرسشنامه ها، از آزمونهایی چون کالموگروف-اسمیرنف ($K-S$)، برای بررسی نحوه توزیع داده ها، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون نیز برای پاسخ به سوال های تحقیق استفاده شده است.

یافته ها

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش در جداول زیر ارائه شده است

جدول ۱: شاخص های توصیفی مربوط به سرمایه اجتماعی

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی
سرمایه شناختی	۱۳۶	۰/۰۰	۷۰/۰۰	۳/۶۵	۱/۸۱	-۰/۸۹
سرمایه ارتباطی	۱۳۶	۰/۰۰	۷۰/۰۰	۶/۰۴	۱/۷۳	-۰/۷۳
سرمایه ساختاری	۱۳۶	۰/۰۰	۷۰/۰۰	۴/۰۳	۱/۸۲	-۰/۸۴
سرمایه اجتماعی	۱۳۶	۰/۰۰	۷۰/۰۰	۳/۹۱	۱/۶۵	-۰/۶۶

جدول ۱ شاخص های توصیفی مربوط به ابعاد سرمایه اجتماعی را نشان می دهد، همانطور که دیده می شود، بالاترین میانگین در بین مولفه های سرمایه اجتماعی به سرمایه ارتباطی (۴/۰۶) مربوط می شود و پایین ترین میانگین به سرمایه شناختی (۳/۶۵) مربوط می شود. همچنین ضریب کشیدگی در تمام مولفه ها منفی بوده که نشان می دهد توزیع نمرات دارای کشیدگی منفی است. ولی چون این ضریب در تمام موارد کمتر از یک می باشد، بنابراین می توان توزیع نمرات نرمال فرض کرد.

جدول ۲: شاخص های توصیفی مربوط به بهبود عملکرد

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی
نظم و انضباط	۱۳۶	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۸۶	۱/۰۳	-۰/۷۳
مسئولیت	۱۳۶	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۹	۱/۰۷	-۰/۷۳
همکاری	۱۳۶	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۷	۱/۰۹	-۰/۸۲
بهبود در کار	۱۳۶	۱/۱۴	۵/۷۱	۳/۳۰	۱/۱۶	-۰/۷۰
بهبود عملکرد	۱۳۶	۱/۰۴	۵/۱۸	۲/۹۸	۱/۰۵	-۰/۷۱

جدول ۲ شاخص های توصیفی مربوط به ابعاد بهبود عملکرد را نشان می دهد، همانطور که دیده می شود، بالاترین میانگین در بین مولفه های بهبود عملکرد به بهبود در کار (۳/۳۰) مربوط می شود و پایین ترین میانگین به همکاری (۲/۲۲) مربوط می شود. همچنین ضریب کشیدگی در تمام مولفه ها منفی بوده که نشان می دهد توزیع نمرات دارای کشیدگی منفی است. ولی

چون این ضریب در تمام موارد کمتر از یک می باشد، بنابراین می توان توزیع نمرات نرمال فرض کرد.

جدول ۳: شاخص های توصیفی مربوط به کارآفرینی

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی
	۱۳۶	۱۲	۶۰	۳۶/۲۴	۱۲/۵۹	-۰/۶۰

جدول ۳ شاخص های توصیفی مربوط کارآفرینی را نشان می دهد، همانطور که دیده می شود، میانگین رفتار کارآفرینانه (۳۶/۲۴) می باشد و ضریب کشیدگی نیز (-۰/۶۰) منفی است و نشان می دهد توزیع نمرات کارآفرینی دارای کشیدگی منفی است. ولی چون این ضریب در تمام موارد کمتر از یک می باشد، بنابراین می توان توزیع نمرات نرمال فرض کرد.

تحلیل استنباطی

تجزیه و تحلیل داده های مربوط به سوال تحقیق

چه رابطه ای بین میزان توجه به سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد و کارآفرینی کارکنان موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی وجود دارد؟

جدول ۴: خلاصه مدل پیش بینی تغییرات کارآفرینی با استفاده از سرمایه اجتماعی و عملکرد

رگرسیون	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای معیار برآورد
	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۸۷	۴/۳۷

جدول ۴ همبستگی چندگانه بین متغیرهای، سرمایه اجتماعی، عملکرد و کارآفرینی کارکنان را نشان می دهد. همانطور که دیده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین این متغیرها (۰/۹۳۹) می باشد. همچنین ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۸۷۹ می باشد که میزان تغییرات کارآفرینی را در نتیجه تغییرات سرمایه اجتماعی و عملکرد نشان می دهد. به عبارت دیگر ۸۷ درصد تغییرات کارآفرینی به سرمایه اجتماعی و عملکرد مربوط می شود و ۷ درصد بقیه ناشی از خطاست. برای مشخص کردن معنی داری ضریب همبستگی چندگانه از آزمون F استفاده شده است که نتیجه آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: معناداری همبستگی چندگانه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد با کارآفرینی

مدل رگرسیون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۸۸۶۳/۶۴	۲	۹۴۳۱/۸۲	۴۹۲/۵۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۲۵۴۶/۸۸	۱۳۳	۱۹/۱۵		
کل	۲۱۴۲۱/۵۳	۱۳۵			

همانطور که در جدول ۵ مشخص شده است، مقدار F محاسبه شده (۴۹۲/۵۳) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. مفهوم آن این است که همبستگی چندگانه محاسبه شده معنی دار بوده و می توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد. به عبارت دیگر بین هر یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد با کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه برای مشخص شدن سهم هر یک از این متغیرها در پیش بینی تغییرات کارآفرینی از ضریب بتا استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۶ دیده می شود.

جدول ۶: ضرایب بتا برای پیش بینی کارآفرینی از طریق سرمایه اجتماعی و عملکرد

سطح معنی داری	t	ضریب اصلاح شده		ضرایب خام	
		بتا	خطای معیار	بتا	مقدار ثابت
۰/۲۱	۱/۲۵		۱/۱۴	۱/۴۳	مقدار ثابت
۰/۰۹	۱/۶۹	۰/۰۷	۰/۳۵	۰/۵۹	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۱۹/۰۵	۰/۸۷	۰/۵۵	۱۰/۵۶	عملکرد کارکنان

طبق داده های جدول ۶، عملکرد کارکنان سهم معنی داری در تغییرات کارآفرینی دارد. بطوریکه با یک واحد تغییر در عملکرد، کارآفرینی کارکنان ۰/۵۵۴ واحد تغییر می کند. اما هر چند سرمایه اجتماعی به تنهایی پیش بینی کننده کارآفرینی بود، اما در ترکیب با عملکرد، سهم معنی داری در پیش بینی کارآفرینی ندارد.

بحث و نتیجه گیری

براساس تحلیل های انجام شده روی داده های مربوط به سوال تحقیق مشخص شد که بین تمام مولفه های سرمایه اجتماعی با تمام مولفه های بهبود عملکرد همبستگی معنی داری وجود دارد. و ۵۸ درصد تغییرات عملکرد به سرمایه اجتماعی مربوط می شود.

سرمایه اجتماعی بر تعهدات و ارتباطات اجتماعی مبتنی است. «سرمایه اجتماعی انباشت منابع بالفعل و بالقوه ای است که مربوط به داشتن شبکه ای نسبتاً پایدار از روابط کم و بیش نهادی شده از آشنایی و شناخت متقابل است یا به عبارتی دیگر عضویت در یک گروه برای هر یک از اعضایش از طریق حمایت یک سرمایه جمعی، صلاحیتی فراهم می کند که آنان را مستحق «اعتبار» به معانی مختلف کلمه می کند» (بوردیو، ۵۱: ۱۹۹۷). کلمن سرمایه اجتماعی را بخشی از ساختار اجتماعی می داند که به کنشگر اجازه می دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد و سرمایه اجتماعی را همانند سایر اشکال سرمایه مولد می داند که دستیابی هدف های معینی را امکان پذیر می سازد (کلمن، ۱۳۷۷، ۴۶۲) در زمینه رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان باید توجه داشت که سرمایه اجتماعی به دو سطح کلان و خرد تقسیم می شود، سطح کلان اشاره به محیطی دارد که سازمان در آن فعالیت دارد که شامل نقش قوانین، چهارچوب حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط مشی کلان است. در سطح خرد نیز سرمایه اجتماعی به دو بعد شناختی و ساختاری تقسیم می شود. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی مانند ارزش ها، عقاید، نگرش ها، رفتار. هنجار اجتماعی می پردازد. ارزش های شناختی به روحیه اعتماد و یکپارچگی اعضا و همین طور ارتباط متقابل که میان اعضای یک جامعه وجود دارد می پردازد. این ارزش ها شرایطی را در سازمان بوجود می آورند که در آن اعضا برای تولید کالای مشترک می توانند با هم همکاری نمایند. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در برگیرنده ساختارها و شبکه هایی است که حاوی فرآیند

های تصمیم‌گیری جمعی و روشن، رهبران پاسخگو و مسئولیت‌متقابل است. همین امر نتایج این تحقیق را تایید می‌کند. (کریشنا و شرودر، ۱۹۹۹ به نقل از الوانی، ۱۳۸۰)

این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق شارع پور و حسینی راد (۱۳۸۷) همسوست. وی با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی نشان داده است که مولفه‌های ارتباطات دوستانه، اعتماد به دوستان، اعتماد به همسایگان، روابط همسایگی و انجام فعالیت‌های داوطلبانه، همبستگی معنی‌داری با مشارکت ورزشی دارند. همچنین نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقات ساروخانی و هاشم‌نژاد (۱۳۹۰)، محمودی توپلانکو (۱۳۹۰)، خمرنیا و همکاران (۱۳۹۰) و جهانگیری و شگری زاده (۱۳۸۹) همخوانی دارد. آنها با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با متغیرهایی چون امنیت اجتماعی، میزان اجرای مدیریت دانش، فرسودگی شغلی و عملکرد سازمان‌های غیر دولتی زنان نشان دادند که با افزایش سرمایه اجتماعی، امنیت اجتماعی، میزان اجرای مدیریت دانش و عملکرد سازمانها افزایش یافته و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین نوغانی و همکاران (۱۳۸۹) نیز نتایج تقریباً مشابهی گرفته‌اند، آنها با هدف بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت از زندگی نشان دادند که هرچه سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد، رضایت از زندگی بیشتر می‌شود و چون رضایت و عملکرد رابطه مستقیمی دارند، از این رو نتایج تحقیق آنها با نتیجه تحقیق حاضر همسو می‌باشد. همچنین مشخص شد که بین تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی با رفتارهای کارآفرینانه کارکنان همبستگی معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر ۵۵ درصد تغییرات رفتارهای کارآفرینی به ابعاد سرمایه اجتماعی مربوط می‌شود. بعد شناختی سرمایه اجتماعی دارای بیشترین سهم در تغییرات رفتارهای کارآفرینانه می‌باشد. بعد از آن ابعاد ارتباطی و ساختاری قرار دارد. مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیادی با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. همچنین مشخص شد که بین تمام مولفه‌های بهبود عملکرد با کارآفرینی کارکنان همبستگی معنی‌داری وجود دارد. به طوریکه ۹۳ درصد تغییرات کارآفرینی به ابعاد عملکرد مربوط می‌شود. مرور اجمالی ویژگی‌های کارآفرینان نشان می‌دهد که تمام این ویژگی‌ها در عملکرد افراد نقش دارند برای نمونه افرادی که نیاز به توفیق یا توفیق‌طلبی زیاد دارند، ترجیح می‌دهند تا شخصاً مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی خود بعهده گیرند. این افراد مسئولیت شخصی برای تصمیم‌گیری را ترجیح می‌دهند، مخاطره‌پذیری آنها متوسط است، به دریافت بازخورد از نتایج تصمیمات خود علاقمند می‌باشند. نیاز به توفیق در افرادی وجود دارد که در فعالیت‌های کارآفرینانه موفق می‌باشند. همچنین بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی توصیف نموده‌اند. افراد با مرکز کنترل بیرونی معتقدند که وقایع خارجی که خارج از کنترل آنها می‌باشد، سرنوشت آنها را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر کارآفرینان موفق، به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی‌دهند. به عقیده آنها شکست‌ها و پیشرفت‌ها تحت کنترل و نفوذ آنها بوده و خود را در نتایج عملکردهایشان موثر می‌دانند. در مورد بقیه ویژگی‌ها نیز چنین است. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، این می‌باشد که، در هر تحقیقی متغیرهایی وجود دارند که می‌توانند در نتیجه تحقیق اثر بگذارند. این تحقیق نیز چنین است. هر چند تلاش محقق بر آن بود که تا حد امکان متغیرهای مداخله‌گر را شناسایی و کنترل کند، با اینحال با توجه به نوع تحقیق (همبستگی) کنترل مستقیم آنها ممکن نبود. از این رو مواردی چون تجربه کاری، سن، پست سازمانی و پایگاه اقتصادی افراد ممکن است پاسخ‌های آنها را تحت تاثیر قرار داده باشد. از این رو دقت نتایج تحقیق با محدودیت همراه است. همچنین استفاده از طرح‌های همبستگی هر چند ممکن است روابط بین متغیرها را نشان دهد، اما این روابط علی نیست و نباید از آن نتیجه‌گیری علت-معلولی بعمل آورد. لذا پیشنهاد می‌گردد، نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود برای ایجاد، ارتقاء و نهادینه کردن سرمایه اجتماعی به عنوان یک ضرورت، برنامه استراتژیک در موسسه تدوین و اجرا شود. همچنین پیشنهاد می‌شود برای کمک به گسترش رفتارهای کارآفرینانه در موسسه، ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی را از طریق یادگیری گروهی به عنوان بخشی از فرهنگ موسسه در آورند. زیرا سرمایه اجتماعی بدنبال شبکه‌سازی و ایجاد روابط مناسب بین کارکنان شکل می‌گیرد و لازمه این شبکه‌ها یادگیری گروهی است.

منابع

۱. انصاری محمد اسماعیل، نصر اصفهانی علی، شائمی برزکی علی، آقا حسینی حسین (۱۳۹۰) بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان، *جامعه شناسی کاربردی*، شماره اول، ص ۱۰۷-۱۳۴
۲. پردیس، حیدری علیقلی، قلی نیا جواد (۱۳۸۹)، بررسی میزان تاثیر مولفه های سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکتهای تعاونی، *مجله تعاون، سال بیست و یکم*، دوره جدید، شماره ۲
۳. پرنودی منصور، (۱۳۸۸) *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بین دبیران دبیرستان های شهر سنندج*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۴. پروکوپنکو. جوزف (۱۳۷۲). *مدیریت بهره وری*. (مترجم: ابراهیمی مهر). تهران: اداره کار و تأمین اجتماعی.
۵. تاجیبخش، کیان (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. تهران، شیرازه.
۶. توسلی، غلامعباس و موسوی، مرضیه (۱۳۸۲). *سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی*. نامه علوم اجتماعی. شماره ۲۶. صص ۱۰-۵.
۷. جوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). *آموزش و نقش آن در بهبود منابع انسانی*، *مجله دانش حسابرسی*، شماره ۳.
۸. جهانگیری جهانگیر، شکری زاده طاهره (۱۳۸۹)، *بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های غیر دولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز، فصلنامه زن و جامعه*، سال اول، شماره سوم.
۹. جهانگیری، جهانگیر؛ شکری زاده، طاهره (۱۳۸۹). *بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های غیر دولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز. جامعه شناسی زنان (زن و جامعه)*. سال ۱. شماره ۳. صص ۱۲۰-۱۰۵.
۱۰. جهانگیری، ع. (۱۳۸۲). *طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی*، رساله دکترای، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۱. جهانگیری، علی (۱۳۸۰) *دولت کارآفرین*، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵۱
۱۲. خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند؛ محمدی، رامین (۱۳۹۰). *بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد*. *مجله پزشکی هرمزگان*. سال ۳. شماره ۱۵. صص ۲۱۷-۲۰۹.
۱۳. دایر، وین (۱۳۸۵). *ده راز موفقیت و آرامش درونی*. ترجمه محمد رضا آل یاسین. انتشارات هامون. چاپ چهارم.
۱۴. سعادت، رحمان (۱۳۸۵). *تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان ها*. رفاه اجتماعی. سال ۶. شماره ۲۳. صص ۱۹۳-۱۷۳.
۱۵. علوی سید علی، قرشی سید روح اله، (۱۳۸۶)، *الگوی اندازه گیری سرمایه فکری در سازمان های ایرانی، اندیشه مدیریت*، سال اول، شماره دوم. صص ۱۲۷-۱۵۰.
۱۶. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۳)، *سرمایه اجتماعی اعتماد، دموکراسی و توسعه* ترجمه: کیان تاجیبخش، چاپ اول. نشر شیراز
۱۷. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). *بنیادهای نظریه اجتماعی*. (ترجمه: منوچهر صبوری). تهران: نی.
۱۸. گل محمدنژاد، غلامرضا؛ مهدوی، مولود (۱۳۹۰). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز*. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. سال ۲. شماره ۴. صص ۹۰-۷۱.
۱۹. محمودی توپلانکو، حسن (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاه های شهر مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۰. نوغانی، محسن؛ فولادیان، احمد؛ احمدی ازغندی، حسن (۱۳۸۹). *بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت از زندگی: مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد*. جامعه شناسی مطالعات جوانان. سال ۱. شماره ۳. صص ۱۹۳-۱۶۹.
۲۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰)، *سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها*، فصل نامه مطالعات مدیریت، ۳- شماره ۳۳ و ۳۴، ص

۲۲. الوانی سید مهدی و سید تقوی میرعلی (۱۳۸۰)، مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴.

23. Bourdieu, Pierre,(1997)[(1983)]"the forms of capital" in A. H. Halsey, Philip, Brown, lauder weus, Amy stuart(eds) Education, culture, economy society, London, oxford university press.
24. Casson, M. (1982). *The Entrepreneur: An Economic Theory*, Oxford: Martin Robinson.
25. Dinda , soumyananda (2008). *Social capital in the creation of human capital and economic growth A productive consumption approach*. Journal of socio-economics, voloum37. No 5. PP: 2020-2033.
26. Frits, K. P., Leana, C. (2009). *The effects of teacher human and social capital on student performance*. Academy of Management Journal. Vol 6. No 52. PP: 1101-1124.
27. Fry. Fred.(1993)" *Entrepreneurship: Developing Corporate entrepreneurship*" Chapter ۳.
28. Fry.F. (1992)"*Entrepreneurship planning Approach*" Englewood cliffs NY:prentice-Hall,.
29. Huber, F. (2009). Social Capital of Economic Clusters: Towards a Network-Based Conception of Social Resources. *Tijdschrift Voor Economische En Social Geografie*. Vol 2. No 100. PP: 160-170.
30. Kleitman. Sabina and stankov. Lesar(2006).*self- confidence and meta cognitive processes learning and Individual Difference* iv.161-173.
31. Koka, B. R. and J E. Prescott (2002). Strategic alliances as social capital: A multidimensional view. *Strategic Management Journal*. Vol 9. No ۲۳. PP: 795-816.
32. Krause, D. R., R. B.Handfield,. B. T. Beverly (2006). The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement. *Journal of Operations Management*. Vol 25. No 2. PP: 528-545.
33. Krause,D.R,R.B. Handffield &B.T.Bevlerly(2006)The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement, *journal of operations management ,25(2).167*
34. Larsen, L., S. L.Harlan (2004). Bonding and Bridging - Understanding the Relationship between Social Capital and Civic Action. *Journal of Planning Education and Research*. Vol 1. No 24. PP: 64-77.
35. Leana, C. R. & Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactive", *Academy of management reviews*.
36. Lin, N (2001). *Social capital: A theory of social structure and action* New York. Cambridge University Press .
37. Nahapiet,J., ; Ghoshal , S.(1998)"Social capital , intellectual capital and the organizational advantage" , *Academy of Management Review*, vol23 No(2),. Pp242-266.
38. Nilsson J, Masud Rana, A.M. Nahar Kabir, Z.(2006). Social Capital and Quality of Life in Old Age. *Journal of Aging and Health*, Vol, 18:419-34.
39. Nonaka, I (1991). The knowledge creating company, *Harvard Business review*, VOL 34 no 6, pp 96-104.
40. Oh, H. S., Chung, M. H., Lbianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness. *The academy of management journal*. Vol 6. No 147. PP: 86-93.

41. Rhodes, J., Lok, P., Hung, R. Y. Y., & Fang, S. C. (2008). An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of Workplace Learning*. Vol 20. No 4. PP: 245-258.

Relationship between the Level of Attention to Social Capital and Improvement in Performance and Entrepreneurship of Employees in Training and Research Institute of Management and Planning

Farzaneh Farajollahi^{1*}, Zahra Khoshnezhad²

1. *M.a in Department of Educational Research, College of Education & Consulting, Islamic Azad University of Roodehen, Tehran, Iran (Corresponding Author)*
2. *M.a in Department of Educational Research, College of Education & Consulting, Islamic Azad University of Roodehen, Tehran, Iran*

Abstract

The present study was aimed to identify the relationship between the level of attention to social capital and improvement in performance and entrepreneurship of employees in training and research institute of management and planning. Research method was practical in terms of objective; and in terms of data collection method, it was correlational-descriptive. The statistical population consisted of all teachers and employees working in the research and training institute for management and planning (220 individuals). The statistical sample included 136 individuals who were selected using a Morgan table and a stratified random sampling method (based on two groups: men and women). In order to collect data, three standard questionnaires were used: Paterson's job performance questionnaire (1992), Zamptatic and Mustakis's entrepreneurial behavior questionnaire (2007), and Faraji's social capital questionnaire (2010). In order to determine the validity of the questionnaires, face and content validity was used. And to ensure the reliability of the questionnaires, all three questionnaires were implemented for a sample of 30 individuals; and considering the structure of the questionnaires, their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient. The reliability of social capital questionnaire was calculated to be 0.83; it was calculated to 0.79 for employees' performance questionnaire; and for entrepreneurial behaviors questionnaires, it was calculated to be 0.86. In order to analyze data, descriptive statistics indexes were used, such as frequency, percentage, graph, central orientation indexes (average, mean, mode), dispersion orientation indexes (standard deviation, variance, magnitude of changes, minimum, maximum), and inferential tests like Kolmogorov-Smirnov for examination of data distribution; and Pearson Correlation and regression tests for responding to questions. Results showed that there is a direct and significant correlation between social capital and performance improvement; that there is a direct and significant correlation between social capital and employees' entrepreneurial behaviors; and that there is a direct and significant correlation between performance improvement and employees' entrepreneurship.

Keywords: entrepreneurial behavior, performance improvement, social capital
