

بررسی نقش سرمایه اجتماعی و وجدان کاری در بهبود کسب و کار مطالعه موردی کارکنان شهرداری اهواز

سید فخرالدین طاهرزاده موسویان، متینه مقدم

مدیرعامل شرکت تجهیز صنعت نگین پاسارگاد

Emai: tahezadeh.res@gmail.com

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران تحصیلات تکمیلی، تهران،

Email: matineh_moghaddam@yahoo.com

چکیده- پژوهش حاضر بررسی نقش سرمایه اجتماعی و وجدان کاری در سلامت سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان اهواز بود. در پژوهش همبستگی حاضر جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شهرداری اهواز تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۹۵ در اداره شهرداری این شهر مشغول به خدمت می‌باشند. از این میان نمونه‌ای به تعداد ۲۷۷ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی، وجدان کاری و سرمایه اجتماعی برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش استفاده گردید. از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون جهت تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد وجدان کاری و سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت معناداری با سلامت سازمانی دارا می‌باشند، همچنین وجدان کاری و سرمایه اجتماعی توانایی معناداری در پیش‌بینی سلامت سازمانی داشتند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط وجدان کاری و سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود که از نتایج پژوهش حاضر در طراحی برنامه‌های افزایش کیفیت سازمان شهرداری استفاده گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی، شهرداری، وجدان کاری

۱- مقدمه

سازمان عبارت است از هماهنگی یا هماهنگ‌سازی برنامه‌ریزی شده فعالیت‌های گروهی از افراد که به‌منظور دستیابی به بعضی هدف‌های مشترک و از طریق تقسیم کار و وظیفه و رعایت سلسله مراتب قدرت و مسئولیت انجام می‌گیرد (ساعت‌چی، ۱۳۸۹). مایلز می‌گوید: «سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند به نظر او سلامت سازمانی

اشاره می‌کند به دوام بقای سازمان در محیط خود و سازگار با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود، برای بقاء سازش بیشتر. پارسونز در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: که همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به‌دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آن‌ها تضمین می‌گردد (همان منبع). وجدان عبارت است از استعدادی که به تشخیص نیک و بد پرداخته و برای امور ارزش قائل است نیک و بد را از هم فرق گذاشته و برای ما نوعی الزام عملی ایجاد می‌کند. وجدان کاری عبارت است از مجموعه عواملی که در فرد سازمانی نظام ارزشی به‌وجود می‌آورد. در صورت دارا بودن بالاترین حد وجدان کار می‌توان جامعه‌ای را تصور کرد که در آن افراد در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به‌طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند. پس وجدان کاری موجب می‌گردد تا افراد سیستمی و نظام‌مند گردند (لیاقت‌دار، ۱۳۹۰).

۲- سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از حیث مفهومی به دلیل بین رشته‌ای و چند بعدی بودن و نیز تنوع در اشکال، سطح مشاهده و تحلیل دارای تعاریف متعددی می‌باشد. این وضعیت در حوزه نظری نیز صادق است. به گونه‌ای که بحث سرمایه اجتماعی که معمولاً در قالب نظریه‌های سرمایه اجتماعی دنبال می‌شود، در پارادایم‌های مختلف علوم اجتماعی که بر مبنای هستی‌شناختی، واقعیت‌مورد بررسی، سطح تحلیل و نیز روش‌شناسی اختیار شده برای فهم و تبیین واقعیت از یکدیگر متمایز می‌شوند (ریاحی، ۱۳۹۰).

سرمایه اجتماعی ابزار سنجش خط‌مشی‌های اجتماعی، شکاف حکومت و مردم، روابط گروهی، سازمانی، نهادی، شبکه‌ای، سطوح ابعاد همکاری، مشارکت فعال، پویایی گروهی و بدون اغراق ده‌ها موضع دیگر است. سرمایه اجتماعی در شرایطی که متغیر مستقل تلقی می‌شود مجموعه‌ای نسبتاً گسترده از متغیرهای دیگر که وابسته تلقی می‌شود را جان می‌بخشد. لیکن در عین حال، سرمایه اجتماعی در سطح دیگری، متغیر واسطه‌ای یا میانگر می‌شود و در سطح سومی به متغیر وابسته که محصول کنش و واکنش متغیرهای دیگر است بدل می‌گردد. مفهوم سرمایه اجتماعی مانند بسیاری از مفاهیم علوم اجتماعی، سهل و ممتنع است، لیکن سرآمد آنان است، زیرا در هر جایی با معانی مختلفی به کار می‌رود، و در نتیجه به اغتشاش تعریف جانی می‌بخشد، دلیل این امر این است که سرمایه اجتماعی در حال پدید آمدنی دائمی است که هنوز هم به فرجام خود نرسیده

است، و برخی از جنبه‌های آن می‌تواند آثاری منفی داشته باشد. مثلاً انسجام قدرتمند درون گروهی می‌تواند به عدم تحمل و فقدان مدارا نسبت به دیگران بیانجامد و بیگانه یا غیرستیزی را جان بخشد و گسترده نماید (ساروخانی و هاشم‌نژاد، ۱۳۹۰).

۳- ماهیت سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را چه به‌عنوان منابع تعریف نماییم و چه بر اساس کارکردهای آن، ماهیت آن اجتماعی است. یعنی یک اجتماع با گروه در خدمت فرد، گروه و سازمان دیگر قرار می‌گیرد و او می‌تواند برای دستیابی به اهداف خود از آن بهره‌گیرد. هر جامعه‌ای مرکب از دو بعد پنداری و ساختاری است. پندارهای جامعه مجموعه‌ای از ارزش‌ها، احساسات، طرز تلقی، اعتقادات و نهادها است، و بخش ساختاری جامعه نیز چیزی جز شبکه‌ای از روابط متقابل الگویی شده نیست. بر اساس پندارها و متناسب با ساختارها مجموعه‌ای از هنجارها، عادات، سنن و رسوم نیز در درون ساختار اجتماعی شکل گرفته و جریان می‌یابد و نهادینه می‌گردد. وقتی از سرمایه اجتماعی بحث می‌شود، منظور آن است که بر اساس بخش پنداری جامعه و به تناسب و در درون ساختار اجتماعی، هنجارها و عادات و سنن یک گروه اجتماعی و یا جامعه اعضاء و افرادی را در خدمت دیگری قرار می‌دهند. یک جامعه یا گروه زمانی در خدمت فرد یا گروهی قرار می‌گیرد که با او دارای پیوند ذهنی و عینی باشد، بنابراین سرمایه اجتماعی مستلزم دو جزء پیوندهای ذهنی و پیوندهای عینی است. پیوندهای عینی بین افراد که مشارکت‌های رسمی (عضویت گروهی) و مشارکت‌های غیررسمی (رفت‌وآمد با همسایگان و دوستان) را شامل می‌شود. پیوندهای عینی به ساختار شبکه عینی بین افراد مربوط می‌شود که می‌بایست برقرار کننده ارتباط بین آن‌ها باشد.

۴- اهمیت سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی این امکان را برای شهروندان فراهم می‌سازد تا مسایل جمعی را ساده‌تر حل کنند و با احساس مسئولیت متقابل وظایف خود را انجام داده و از مسئولیت اجتماعی شانه خالی نکنند. یکی از راه‌های مهم احساس مسئولیت عمومی به کارگیری مکانیسم پرقدرتی است که افراد مقبولیت آن‌ها را پذیرفته و خود را ملزم به رعایت هنجارهای آن بدانند. دیگر این که سرمایه اجتماعی موجب فراگیری هر چه بیشتر اعتماد متقابل مردم به یکدیگر می‌شود. به گونه‌ای که هم دیگران را قابل اعتماد می‌دانند و هم این حس را نسبت به خود دارند و

از نگاه دیگران خود را می‌نگرند. از آنجایی که افراد به مثابه کنشگرانی هستند که مدام با هم‌شهریان خود در ارتباط هستند، انجام فعالیت‌های روزمره با شوق بیشتر و هزینه کمتر صورت می‌پذیرد. سرمایه اجتماعی با گسترش آگاهی مردم از راه‌هایی که سرنوشتشان به آن‌ها وابسته است، بهره عمیق‌تری از زندگی می‌برند. در واقع پویایی روابط و اعتماد پدید آمده، عناصر شخصیتی ویژه‌ای را که برای آرامش جامعه مناسب هستند در خود توسعه می‌دهند. در این حالت اعضا بیشتر مدارا و کمتر بدگمانی و عیب‌جویی می‌کنند و با افراد محنت‌دیده مهربان‌تر هستند (ریاحی، ۱۳۹۰).

۵- مواد و روش‌ها

۱-۵- روش کار

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت متغیرهای مورد بررسی توصیفی از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد.

۲-۵- جامعه مورد پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شهرداری اهواز (۱۰۰۰ نفر) تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۹۵ در اداره شهرداری این شهر مشغول به خدمت می‌باشند.

۳-۵- نمونه و روش نمونه‌گیری

حجم نمونه با توجه به روش کوکران تعداد ۲۷۷ نفر تعیین که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

۴-۵- روش انجام پژوهش

با مراجعه به اداره شهرداری شهر اهواز و اخذ مجوز پس از توضیح فرایند پژوهش به کارکنان و جلب رضایت آنان، پرسشنامه‌ها در بین این افراد توزیع گردید، و در حین پاسخگویی کارکنان نیز در کنار آن‌ها حضور داشتم تا به هرگونه سوال احتمالی آن‌ها پاسخ گویم.

۵-۵- روش تحلیل داده‌ها

اطلاعات گردآوری شده در این پژوهش توسط نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۶- نتایج

۶-۱- ویژگی‌های توصیفی

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

توزیع جمعیت شناختی نمونه‌ها بدین شرح بود: تعداد ۱۰۰ نفر از هر منطقه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز. ۴۷ درصد از کارکنان بخش اجرایی و ۵۳ درصد از کارکنان بخش اجرایی بودند. ۲۹ درصد مجرد و ۶۱ درصد متأهل بودند. وضعیت تحصیلاتی افراد نیز ۳ درصد زیر دیپلم، ۱۴ درصد دیپلم، ۱۱ درصد فوق دیپلم، ۴۳ درصد لیسانس، ۲۴ درصد فوق لیسانس و ۶ درصد دکترا بودند. ۸۷ درصد کارمند و ۱۳ درصد کارگر بودند. همچنین میزان سابقه افراد با میانگین ۱۱/۱۲ و انحراف استاندارد ۷/۴۳ بود. نوع قرارداد آزمودنی‌ها نیز ۱۴ درصد پیمانکاری، ۳۱ درصد قراردادی و ۵۵ درصد رسمی بودند.

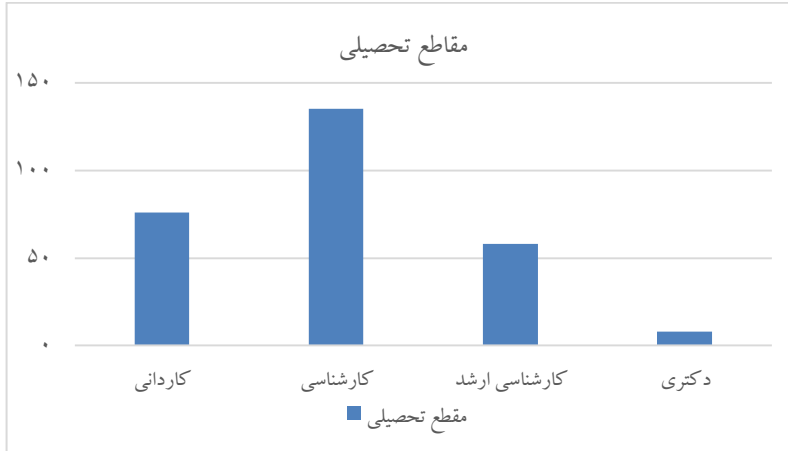
میانگین سنی نمونه مورد بررسی $28/74 \pm 4/58$ بود. جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌های این پژوهش در متغیرهای تحصیلات و وضعیت تاهل را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی (تحصیلات و وضعیت تاهل) در نمونه مورد پژوهش

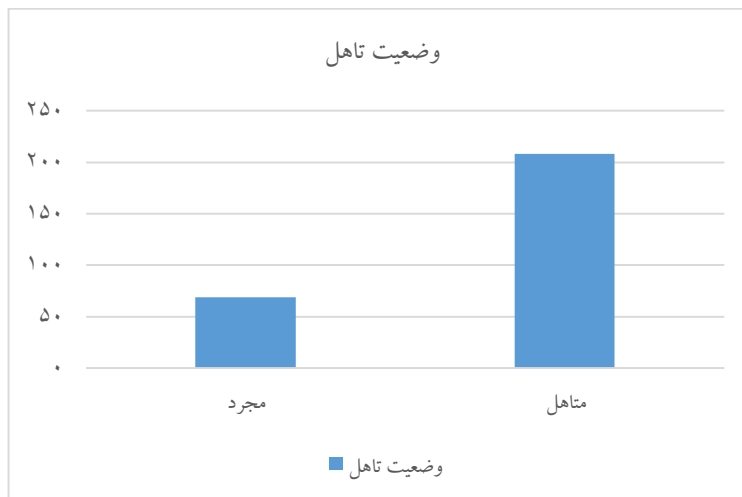
متغیر	گروه‌ها	فراوانی	درصد
تحصیلات	کاردانی	۷۶	۲۷/۴۳
	کارشناسی	۱۳۵	۴۸/۷۳
	کارشناسی ارشد	۵۸	۲۰/۹۳
	دکتری	۸	۲/۸۹
	جمع کل	۲۷۷	۱۰۰
وضعیت تاهل	متاهل	۲۰۸	۷۶/۱۰
	جمع کل	۲۷۷	۱۰۰

بر اساس جدول شماره ۱ مشخص می‌شود که در نمونه مورد پژوهش، ۷۶ نفر معادل ۲۷/۴۳ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۱۳۵ نفر معادل ۴۸/۷۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۵۸ نفر معادل ۲۰/۹۳ درصد

دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۸ نفر معادل ۲/۸۹ درصد دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. همچنین ۶۹ نفر معادل ۲۴/۹۰ درصد مجرد و ۲۰۸ نفر معادل ۷۶/۱۰ درصد متأهل می‌باشند. نمودارهای ۱ و ۲ توزیع فراوانی اعضای نمونه با توجه به مقطع تحصیلی و وضعیت تاهل را نشان می‌دهند.



نمودار ۱- توزیع فراوانی اعضای نمونه با توجه به مقاطع تحصیلی



نمودار ۲- توزیع فراوانی اعضای نمونه با توجه به وضعیت تاهل

همان‌گونه که در نمودارهای فوق مشاهده می‌شود بیشتر اعضای نمونه دارای مدرک کارشناسی می‌باشند و پس از آن به ترتیب مقاطع کاردانی، ارشد و دکتری قرار دارند. همچنین بیشتر اعضای نمونه متأهل می‌باشند. جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
وجدان کاری	۲۷۷	۲۱/۳۴	۵/۳۴
سرمایه اجتماعی	۲۷۷	۱۸/۶۲	۴/۵۳
سلامت سازمانی	۲۷۷	۲۳/۵۶	۳/۵۸

بررسی فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری با سلامت سازمانی اداره شهرداری شهرستان اهواز ارتباط معناداری وجود دارد.

در ادامه جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
وجدان کاری	۱		
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰**	۱	
سلامت سازمانی	۰/۱۲*	۰/۱۶**	۱

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین متغیر وجدان کاری با سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی، رابطه مثبت معناداری به دست آمده است. همچنین بین سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری به دست آمده است.

در ادامه پس از بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نقش وجدان کاری و سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی سلامت سازمانی، از مدل رگرسیون

چندمتغیره گام به گام استفاده شد. در روند اجرای هر کدام از مراحل مدل رگرسیون چندمتغیره گام به گام، کلیه پیش فرض‌های موجود (آزمون دوربین واتسن برای بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل و عامل تورم واریانس برای بررسی هم خطی) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۴ نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۴- نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	کالموگروف اسمیرنف	سطح معنی داری
وجدان کاری	۱/۰۵۲	۰/۲۱۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۳۳	۰/۴۹۱
سلامت سازمانی	۰/۷۰۳	۰/۶۱۵

جدول ۳ نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف را نشان داد. از طریق این آزمون می‌توان توزیع نرمال، یکنواخت و طبیعی نمرات را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که سطوح معنی داری متغیرهای پژوهش در آزمون از ۰/۰۵ بزرگ تر است. فرضیه صفر در آزمون کولموگروف-اسمیرنف، پیروی داده‌ها از توزیع مورد نظر می‌باشد و فرضیه مقابل آن عبارت است از عدم پیروی داده‌ها از توزیع مورد نظر. با توجه به مقدار معنی-داری و عدم رد فرضیه صفر، توزیع داده‌ها منطبق بر توزیع نرمال و طبیعی نمرات قلمداد می‌گردد.

جدول ۴ نتایج پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون دوربین-واتسن (۱/۸۴) به منظور بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل (۰/۶۱) و عامل تورم واریانس (۱/۷۸) برای بررسی هم خطی متغیرهای پیش‌بین، بیانگر رعایت این مفروضه‌ها است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس وجدان کاری

مدل	متغیرهای پیش-بین	R	R ²	تعدیل شده	R ²	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی داری
۱	وجدان کاری	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۳۳	(۲۷۶-۱)	۴۲/۹۶ ^{***}	۰/۵۴	۰/۵۴	۱/۷۹	۸/۱۶	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که وجدان کاری، روان آزرده‌گی و انعطاف پذیری، ۰/۳۴ از واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۶ نتایج پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون دوربین - واتسن (۱/۶۹) به منظور بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل (۰/۷۴) و عامل تورم واریانس (۱/۸۰) برای بررسی هم‌خطی متغیرهای پیش‌بین، بیانگر رعایت این مفروضه‌ها است.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی‌داری
۱	سرمایه اجتماعی	۰/۵۴	۰/۳۳	۰/۳۱	(۲۷۶-۱)	۴۰/۶۲ ^{***}	-۰/۵۱	-۱/۶۳	-۷/۸۸	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که ویژگی سرمایه اجتماعی ۰/۳۳ از واریانس سلامت سازمانی را تبیین کرده است.

بحث

بین سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی اداره شهرداری شهرستان اهواز ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد و همچنین سرمایه اجتماعی توانایی معناداری برای پیش‌بینی سلامت سازمانی دارد این یافته‌ها همسو با مطالعات موسوی (۱۳۹۲)، محمدیان (۱۳۹۴)، جها و کوکس (۲۰۱۵) و هریسون (۲۰۱۵) می‌باشد.

طبق تحقیقات حاضر و فرضیه‌ی اصلی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی رابطه خطی معنی‌داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی وجود دارد یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. سلامت سازمانی از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها به شمار می‌روند. از طرفی سرمایه اجتماعی به‌عنوان پدیده‌ای جامعه‌شناختی و روان‌شناختی نه تنها در بهبود زندگی تک‌تک افراد نقش دارد، بلکه نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و جامعه فراهم می‌آورد (جها و کوکس، ۲۰۱۵).

آهنچیان و منیدری در تحقیقی با عنوان رابطه مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان یکی از خرده مولفه‌های سرمایه اجتماعی مدیران با سلامت سازمانی به این نتایج دست یافتند که برقراری ارتباط صحیح میان کارکنان سازمان باعث تقویت روحیه، عملکرد بالاتر و از طرفی باعث کاهش فشار ناشی از کار، تنش، مخالفت و مقاومت می‌گردد که در نهایت به افزایش سلامت سازمانی منجر خواهد شد. تحلیل یافته‌های تحقیق ضمن تایید وجود

رابطه نشان داد که مدیران دانشگاه، دارای مهارت‌های بالاتر از متوسط در زمینه‌های ارتباطی هستند و دانشکده‌ها از سلامت سازمانی بالاتر از متوسط برخوردارند و بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سلامت سازمانی دانشکده‌ها، ارتباط معنی‌داری وجود دارد (آهنچیان و منیدری، ۱۳۸۳).

براساس تحقیق حاضر و فرضیه‌ی فرعی اول نیز بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد بنابراین هر چه قدر سرمایه اجتماعی کارکنان بهبود یابد سلامت سازمانی مشاهده شده نیز افزایش می‌یابد. سرمایه اجتماعی در سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار است و بایستی در سطوح مختلف سازمان بهبود یابد.

صراف فرد در تحقیقی به بررسی رابطه بین مولفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی به‌عنوان یکی از خرده مولفه‌های سرمایه اجتماعی در میان دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان پرداخته است. نتایج نشان داد که بین تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری سازگاری با محیط، کفایت حل مشکلات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. (صراف فرد، ۱۳۸۱).

عواملی همچون نوع دوستی، صداقت، وفای به عهد، قانون‌مداری و صلح‌دوستی در سازمان حائز اهمیت فراوانی می‌باشند چرا که سرمایه اجتماعی سازمان در گرو آن‌هاست (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷) در سازمان بایستی شیوه‌های انعطاف‌پذیر ترویج شود، چرا که افراد در این شرایط احساس بهتری خواهند داشت و در مجموع سرمایه اجتماعی و زاینده‌گی سازمان افزایش می‌یابد (الوانی، ۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی به‌عنوان دارایی با ارزشی برای ایجاد و حفظ سلامت و توانمندی سازمان‌ها است نیاکان ما در این باور بوده‌اند که عقل سالم در بدن سالم است و به نظر می‌رسد که می‌توان این گفته کهن را به سازمان‌ها نیز تسری داد و گفت کار سالم در سازمان سالم است. آن‌چنان که تندرستی در انسان موجب نشاط، سرزندگی و تلاش می‌شود. سلامت سازمانی نیز سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (لنچونی، ۱۳۸۵).

امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فن‌آوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌ی مالی، فیزیکی و انسانی فاقد کارایی موثر است. به‌عبارت دیگر استفاده‌ی بهینه از سرمایه‌های مالی و فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه‌ی روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت و دوستی در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمان است، امکان‌پذیر نخواهد بود. سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش

بیشتر اشاره می‌کند. در سازمان‌های سالم، کارمندان، متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری، ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده، در اثربخشی هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. انتظار جامعه و مشتریان از سازمان‌ها، مدیران و کارکنان آن‌ها، استقرار، حفظ و ارتقای سلامت سازمانی می‌باشد. سلامت سازمانی مفهومی است که برای کارایی یک سازمان در محیط متغیر به کار می‌رود. فرآیندی را شناسایی می‌کند که شامل تفاوت‌های محیط کار و کارکنان سازمان می‌باشد. سلامت سازمانی یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی‌اش شناخته می‌شود. سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباری به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. همچنین برون داده‌ای سالم برای ذی‌نفعان مانند سرمایه‌گذاران، جامعه، مشتریان و موکلان را دربر دارد. سلامت سازمانی کل‌نگر، جامع و استراتژیک است (میرکمالی و ملکی‌نیا، ۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد، یعنی سرمایه اجتماعی به‌عنوان توانایی افراد برای کار با یکدیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌شود. (فوکویاما، ۱۹۹۹).

ویژگی مهم‌تر آنکه سرمایه اجتماعی فرد رابطه روشنی با جایگاه او در شبکه اجتماعی جامعه دارد. حال همین جایگاه فرد است که میزان بهره او از کیفیت‌های زندگی را مشخص می‌سازد. سرمایه اجتماعی هر جامعه ناشی از وضعیت فرهنگی و اجتماعی موجود است. در واقع سرمایه اجتماعی یکی از شاخص‌های مهم وضعیت اجتماعی و فرهنگی جامعه است.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اگر سازمانی بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهای مطلوب، ساختار سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب به هدف‌های خود دست یابد نباید از وجدان کاری کارکنان خود غفلت نماید، وجدان کاری نه تنها در محیط کاری بلکه در انواع محیط‌های دیگر مانند محیط‌های ورزشی، تحصیلی و روابط بین فردی و زناشویی افراد نیز با نتایج مثبت رابطه دارد، این عوامل در سازمان نیز می‌توانند با انواع نتایج مثبت ارتباط داشته باشند از جمله سلامت سازمانی (پرابهو^۱، ۲۰۱۱).

¹ Prabhu

پیشنهادات

پیشنهادات پژوهشی

- ✓ بررسی تاثیرات متغیرهای جمعیت شناختی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری با سلامت سازمانی
- ✓ استفاده از سایر ابزارهای جمع آوری اطلاعات مانند مصاحبه
- ✓ بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و وجدان کاری با سلامت سازمانی در دیگر سازمان‌ها و ارگان‌ها

پیشنهادات کاربردی

- ✓ استفاده از آزمون‌های وجدان کاری و سرمایه اجتماعی برای طراحی برنامه‌های افزایش سلامت سازمانی
- ✓ ارائه آموزش‌هایی ضمن خدمت برای آشنایی با وجدان کاری و سرمایه اجتماعی و تاثیرات آن در سلامت سازمانی

مراجع

- آهنگچیان، م، و منیدری، ر، ۱۳۸۳، رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره دوازدهم، ص ۵۰
- ریاحی، اسماعیل (۱۳۹۰)، چگونگی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر سلامت جسمی و روانی شهروندان. مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۲۸۶، زمستان ۱۳۹۰: ۷۸-۹۱
- ساروخانی، باقر، هاشم‌نژاد، فاطمه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی (مولفه‌های آن) و احساس امنیت اجتماعی در بین جوانان شهر ساری. مجله مطالعات جامعه شناختی جوانان، ۲ (۱۱)، ۳۴-۵۱
- صالحی‌امیری، س، ۱۳۸۷، درآمدی بر مفهوم سرمایه اجتماعی، پژوهشنامه ۲۹ مدیریت و سرمایه اجتماعی، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ص ۱۱، ۱۳، ۱۸.
- محمدیان، محبوبه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی با سلامت سازمانی (با تأکید بر شفافیت و پاسخگویی) مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی گاز ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا.
- موسوی، محسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۰ (۲۷)، ۱۰۳-۱۲۲

- Adler, B., et.al. (2003). SDDOT Organizational Health Assessment. University of south Bakota. [http:// www. State.sd. us/ Applications/](http://www.State.sd.us/Applications/)
- Colbert, A.E. & Know, I-W.G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. *Journal of Managerial Issues*.12(4),484-501.
- Dejoy & Wilson, (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting, *health Facility Management UAS*, Vol 110, PP 98-101.
- Feldman & Arnold(1985). *Managing individual&Group Behavior in organization*, 2nd. printing sing apore, McGraw-Hill INX
- Forquesato, P. (2016). Social norms of work ethic and incentives in organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 128, 231-250. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2016.05.012>
- Harrison, K. L. (2015). New Resource on Organizational and Policy Ethics in Hospice. *Journal of Pain and Symptom Management*, 49(4), 802-803. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2015.02.009>
- Jha
- Pala, F.; Eker, S. & Eker,M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *The journal of Industrial Relation and Human Resources*. 10(2), 54-75.
- Prabhu, V. P. (2011). Organizational Development A2 - Runco, Mark A. In S. R. Pritzker (Ed.), *Encyclopedia of Creativity (Second Edition)* (pp. 197-201). San Diego: Academic Press.
- Schaltegger, C. A., & Torgler, B. (2010). Work ethic, Protestantism, and human capital. *Economics Letters*, 107(2), 99-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2009.12.037>
- Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationships of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. From: <http://finarticles.com>.