

# بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان

عسگر ندایی<sup>۱</sup>، مسعود امامی نژاد<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۲

\*نویسنده مسئول

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۳

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۵، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

## چکیده

مفهوم سرمایه اجتماعی نوپا و دارای سه مؤلفه مهم اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی است. این سرمایه حیاتی، وابستگی و ارتباط متقابل و محکمی با سرمایه فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارد و به تسریع توسعه اقتصادی و فرهنگی و اطلاعاتی و رشد و بالندگی جامعه یاری می‌رساند. بنابراین موجب ایجاد حس همکاری و همیاری و مشارکت میان اعضای جامعه می‌شود و مهم‌تر اینکه شرط لازم برای توسعه هر نظام اجتماعی، مقدمه ایجاد جامعه مدنی، گسترش‌دهنده حوزه عمومی و به عقیده آنتونی گیدنز زیربنای ایجاد جامعه مدرن است، از طرف دیگر با کاهش سرمایه اجتماعی، شاهد تبعیض، نابرابری، مهاجرت، عدم حس اعتماد عمومی، کاهش مشارکت اجتماعی، کاهش امور خیریه، افزایش انحرافات و اعتیاد و فروپاشی خانواده و شکاف بین نسل‌ها خواهیم بود. در پژوهش حاضر تأثیر روابط اجتماعی که از آن به‌عنوان سرمایه اجتماعی نام‌برده می‌شود بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان بررسی شده است. تعهد سازمانی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است چراکه با وجود تعهد سازمانی در محیط کار افراد قادرند به دور از تعارضات رفتاری عمل کنند و این فرایند با وجود سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر است. در این تحقیق، نظریه‌های مختلف سرمایه اجتماعی مطالعه شد و برای شناخت سرمایه اجتماعی در حوزه کسب و کار از مدل سه‌بعدی ناهاپیت و گوشال که تأثیر هر یک از ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی را مورد بررسی قرار می‌دهد و مدل سه‌بعدی تعهد سازمان آن و می‌یر که تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری را بررسی می‌کند، استفاده شد. سپس تأثیر این ابعاد بر تعهد سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی، Askarnedaei@yahoo.com

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Masoud\_Em@yahoo.com

## ۱ - مقدمه

یکی از مسائل بسیار مهمی که همواره سازمان‌های دولتی بر آن تأکید دارند میزان تعهد کارکنان در قبال سازمان و مسئولیت کاری آنها می‌باشد. تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی، به لحاظ ویژگی‌های منحصربه‌فرد آن سازمان‌ها، از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت‌رسانی به‌شمار می‌آید. تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری به‌عنوان عامل کلیدی در روابط بین افراد و سازمان‌ها مطرح می‌باشد و بسیاری از نظریه‌پردازان تعهد سازمانی را به‌عنوان عاملی که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند در نظر می‌گیرند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، سرمایه اجتماعی کارکنان است. از آنجاکه سرمایه اجتماعی فرایندی است که منجر به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف می‌شود بنابراین مناسب‌ترین بستر برای تقویت تعهد سازمانی که یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌های امروزی است نیز می‌باشد. شناخت عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان از جمله اقدامات اولیه برای به‌کارگیری اثربخش سرمایه‌های انسانی سازمان است. همچنین مفهوم سرمایه اجتماعی نوپا دارای سه مؤلفه مهم اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی است که خود هم معلول و هم گسترش‌دهنده این سه مؤلفه می‌باشد. در این تحقیق رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان بنادر و دریانوردی استان گیلان می‌باشد. بنابراین بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی استان گیلان می‌باشد. بنابراین بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی از این لحاظ که می‌تواند موجب درک بهتر مفهوم اثربخشی و بهره‌وری سازمان شود ضروری به نظر می‌رسد.

### ۱-۱ - مبانی نظری تحقیق

برای نخستین بار بحث سرمایه اجتماعی در سال ۱۹۱۶ در مقاله‌ای توسط هانی فان<sup>۱</sup> از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد و با وجود اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ میلادی توسط جین جاکوب<sup>۲</sup> در برنامه‌ریزی شهری به‌کار برده شد و پس از آن در دهه ۱۹۷۰ توسط لوری وارد عرصه اقتصاد شد (رنانی، ۱۳۸۵).

در دهه ۱۹۸۰ توسط جامعه‌شناس آمریکایی، جیمز کلنن<sup>۳</sup> در معنای وسیع‌تری مورد استفاده قرار گرفت و رابرت پوتنام<sup>۴</sup> دانشمند علوم سیاسی بحث قوی و پرشوری را در مورد سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی در ایتالیا و ایالات‌متحده انجام داد. سرمایه اجتماعی اساساً در دهه ۱۹۹۰ مفهوم مهمی شد و در رشته علوم اجتماعی بسیار مورد توجه قرار گرفت (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵).

یکی از مفاهیم مهم در تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی شبکه اعتماد است. شبکه اعتماد عبارت است از گروهی از افراد که بر اساس اعتماد متقابل، از اطلاعات، هنجارها و ارزش‌های یکسانی در تبادلات خود استفاده می‌کنند. مفهوم بعدی، شعاع اعتماد است، تمامی گروه‌های اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادی‌اند که به مفهوم میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است لذا هرچه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت (بیکر، ۱۳۸۲).

از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارائه شده است که در جدول (۱) به صورت مختصر ارائه شده است.

1 - L. J Hanifan

2 - J. Jacob

3 - J.S. Coleman

4 - R. Putnam

جدول (۱): تعاریف سرمایه اجتماعی

صاحب نظران	تعاریف سرمایه اجتماعی	ابعاد سرمایه اجتماعی
بورديو (۱۹۸۶)	بر کشف طبقه‌ای تأکید دارد. روابط اجتماعی برای افزایش توانایی یک فرد برای برآوردن علاقه‌مندی‌هایش مورد استفاده قرار می‌گیرد.	اندازه گروه یا شبکه‌ها؛ حجم سرمایه‌ای که هر کدام از اعضای شبکه دارای آن هستند.
کلمن (۱۹۹۰)	بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد، با استفاده از آن به منابع خود دست یابد، این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، شبکه‌های اطلاع‌رسانی، هنجارهای ضمانت اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق می‌کند یا مانع می‌شود	تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل؛ کانال‌های ارتباطی؛ هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر.
بیکر (۱۹۹۰)	منبعی است که کنشگر از ساختارهای اجتماعی خاص، آن را به کف می‌آورد، پس از به کف آوردن آن را برای رسیدن به علایق و منابع خود به کار می‌برد، این منبع از طریق دگرگونی در روابط متقابل کنش گران به دست می‌آید.	ساختارهای اجتماعی؛ روابط متقابل
پانتام (۱۹۹۵)	سرمایه اجتماعی را بر اساس اعتماد، ارزش‌ها و شبکه‌هایی که همکاری برای دست‌یابی به منابع دوجانبه را تسهیل می‌کند، تعریف می‌کند.	اعتماد، هنجارها، شبکه‌ها
ناهایت گوشال (۱۹۹۸)	حاصل جمع منابع بالفعل و بالقوه در دسترس افراد ناشی شده است که از شبکه روابط متقابل به فرد یا واحد اجتماعی تشکیل می‌شود. در نتیجه سرمایه اجتماعی هم شامل شبکه و هم شامل دارایی‌هایی است که احتمال بسیج شدن آن از طریق شبکه وجود دارد	بعد ساختاری شامل روابط شبکه‌ای پیکربندی روابط و سازمان مناسب، بعد ارتباطی شامل اعتماد هنجارها، تعهدات و انتظارات متقابل و هویت مشترک، بعد شناختی شامل زبان و اسطوره مشترک
هروکاک (۱۹۹۸)	سرمایه اجتماعی شامل اطلاعات، اعتماد و هنجارهای دو سوپه شبکه‌های اجتماعی هر فرد است	اطلاعات، اعتماد، هنجارهای مشترک
فوکویاما (۱۹۹۹)	توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به‌منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها.	ارزش‌ها و هنجارهای غیررسمی مشتری، تعاون و همکاری
وانس و پاپامارکس (۲۰۰۲)	حاصل مفاهیمی چون اعتماد، ارتباطات و هنجارهای مشترک بین افراد می‌باشد؛ که پیوندهای مشترک بین اعضاء ایجاد کرده و سرمایه اجتماعی تشکیل می‌دهد.	اعتماد، ارتباطات، هنجارهای مشترک
روزالیند (۲۰۰۸)	سرمایه اجتماعی به ارزش‌ها و هنجارهای مربوط می‌شود که پیوندها و روابط متقابل گروهی و اجتماعی تفاهم شده مردم نشأت گرفته و به‌نوبه خود پدیدآورنده آن پیوندها و روابط نیز محسوب می‌شود	ارزش‌ها، هنجارها، پیوندها، روابط متقابل
رامستروم (۲۰۰۸)	سرمایه اجتماعی یک نتیجه از کار کردن با یکدیگر، به وجود آوردن اعتماد و خلق همبستگی‌های مشترک می‌باشد که فرصت‌هایی برای اعضاء جامعه و یا ساختارهای اجتماعی فراهم می‌آورد	کار کردن با یکدیگر، اعتماد به همبستگی‌های مشترک

## ۱-۲- ابعاد و شاخص‌های سرمایه اجتماعی

گوشال و نهایت سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم کرده‌اند.

### ۱-۲-۱- بعد ساختاری

شامل الگوی پیوندهای میان اعضای گروه و ترکیب سازمان‌دهی این اعضا است. سلسله‌مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه از جمله

شاخص‌های عمده بعد ساختاری هستند. به طور کلی این بعد حوزه‌ای را بررسی می‌کند که در آن افراد در سازمان به هم مرتبط می‌شوند.

### ۱-۲-۲- بعد ارتباطی

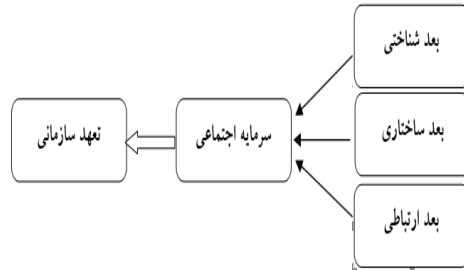
به کیفیت تعامل و ارتباط اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. در این بعد شاخص‌هایی نظیر اعتماد در ارتباط متقابل مطرح است. این بعد با سطوح بالایی از

اعتماد، هنجارهای مشترک تعهد است و براساس روابط متقابل و تعیین هویت متقابل مشخص می‌شود. در واقع این بعد به ارتباط همکارانی که همدیگر را دوست

دارند مربوط می‌شود (حسن‌زاده، ۱۳۸۳).

### ۳-۲-۱- بعد شناختی

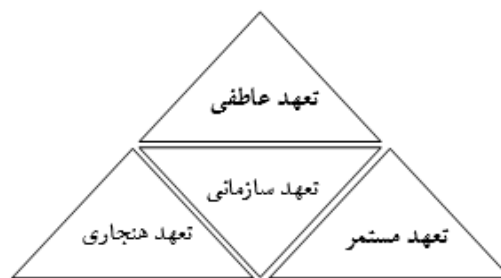
این بعد از سرمایه اجتماعی، کمتر قابل اندازه‌گیری است و می‌توان آن را از جمله سرمایه‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست. ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها و ... در این بعد قرار دارند.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش نهاییت و گوشال

### ۳-۱-۱- ابعاد تعهد سازمانی

در این تحقیق برای سنجش میزان تعهد کارکنان از مدل آلن و می‌یر استفاده شده است:



شکل (۲): ابعاد تعهد سازمانی آلن و می‌یر

#### ۳-۱-۱-۱- تعهد عاطفی

شامل ویژگی‌های شخصی، ساختاری و شغلی می‌باشد که بیانگر پیوستگی عاطفی کارمندان با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان درگیری او با سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند عضویت خویش را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در سازمان ادامه می‌دهند (شافر، ۲۰۰۹).

#### ۳-۱-۱-۲- تعهد مستمر

این نوع تعهد نمایانگر شناسایی و تعیین هزینه‌های ناشی از ترک سازمان توسط فرد می‌باشد (چینولین، ۲۰۱۰، ۳۴).

#### ۳-۱-۱-۳- تعهد هنجاری

تعهد هنجاری یا تکلیفی بر اساس دین و الزام به ماندن در سازمان دلالت دارد، افرادی که این نوع تعهد در آنها وجود دارد، معتقدند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه و دینی است بر گردن آنها و احساس می‌کنند که باید در سازمان باقی بمانند (پاترسون، ۲۰۰۴).

### ۴-۱- بیان مسئله و فرضیه‌های تحقیق

مسئله پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی استان گیلان می‌باشد. این تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی: (۱) بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد، (۲) بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد و (۳) بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

## ۲- روش تحقیق

از نظر هدف، روش تحقیق در این پژوهش، کاربردی است و با توجه به موضوع مورد بررسی از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه و مصاحبه به‌وسیله روش‌های آماری تجزیه و تحلیل می‌شود و از نوع همبستگی می‌باشد. چرا که روابط بین متغیرها با استفاده از تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون آزمون و تبیین شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس روش‌های آماری توصیفی و استنتاجی، از قبیل توزیع فراوانی مشخصات توصیفی، آزمون همبستگی، تجزیه و تحلیل واریانس و غیر آن به واسطه نرم‌افزار SPSS انجام شده است. قلمرو تحقیق و جامعه آماری مورد مطالعه حوزه اداری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است؛ که شامل ۴۸۷ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول (۱) حجم نمونه ۷۰ نفر تعیین شد و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید.

$$e n = \frac{Z_a^2 S^2 \times N}{e^2 \cdot N - e^2 + \left( \frac{Z_a^2 \cdot S_x^2}{2} \right)} \quad (1)$$

بخش عمده کار جمع‌آوری اطلاعات به‌وسیله پرسشنامه و از طریق کار میدانی به دست آمد. پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال برای سرمایه اجتماعی می‌باشد و برای تعهد سازمانی ۱۵ سؤال در نظر گرفته شد. این پرسشنامه در قالب سه متغیر سرمایه اجتماعی در ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی و در قسمت دوم در قالب سؤالات مربوط به تعهد سازمانی با عنوان متغیرهای تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی انجام شد. سؤالات بر اساس طیف لیکرت که به صورت درجات کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم (بی‌تفاوتی) مخالفم و کاملاً مخالف طراحی شد.

جدول (۲): ارتباط پرسش‌ها و متغیرهای تحقیق

متغیرهای مربوط به فرضیات تحقیق	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	ضریب الفبایی
بعد ساختاری	۷	۱ الی ۷	۰/۷۷۱
بعد شناختی	۵	۸ الی ۱۲	۰/۷۳۱
بعد ارتباطی	۸	۱۳ الی ۲۰	۰/۸۵۴
تعهد ارتباطی	۵	۲۱ الی ۲۵	۰/۷۸۷
تعهد مستمر	۵	۲۶ الی ۳۰	۰/۸۲۸
تعهد هنجاری	۵	۳۱ الی ۳۵	۰/۸۷۷

## ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

### ۳-۱- جداول متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

جدول (۳): جنسیت پاسخ‌دهندگان

جنسیت	تراکم سنی	درصد فراوانی	فراوانی
مرد	۹۰	۹۰	۶۳
زن	۱۰۰	۱۰۰	۷
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۷۰

جدول (۴): میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	تراکم سنی
دیپلم	۱	۱/۴	۱/۴
فوق‌دیپلم	۷	۱۰	۱۱/۴
لیسانس	۴۶	۶۵/۷	۷۷/۱
فوق‌لیسانس	۱۶	۲۲/۹	۱۰۰
جمع	۷۰	۱۰۰	

جدول (۵): سابقه کار پاسخ‌دهندگان

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	تراکم سنی
زیر ۵ سال	۳	۴/۳	۴/۳
بین ۵ تا ۱۰ سال	۶	۸/۶	۱۲/۹
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۳	۴۷/۱	۶۰
۲۰ سال به بالا	۲۸	۴۰	۱۰۰
جمع	۷۰	۱۰۰	

جدول (۶): موقعیت شغلی پاسخ‌دهندگان

پست اداری	فراوانی	درصد فراوانی	تراکم نسبی
کارشناس اداره	۴۷	۶۷/۱	۶۸/۱
کارشناس مسئول اداره	۱۲	۱۷/۱	۸۵/۵
رئیس اداره	۵	۷/۱	۹۲/۸
معاون اداره	۴	۵/۷	۹۸/۶
مدیر اداره	۱	۱/۴	۱۰۰
جمع	۶۹	۹۸/۶	
Missing System	۱	۱/۴	
	۷۰	۱۰۰	

### ۲-۳- جداول توصیف متغیرهای تحقیق

جدول (۷): توصیف متغیرهای بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی

بعد متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
بعد ساختاری	۷۰	۲/۲۹	۵	۴۳۹۵۹	۴۹۰۷۷	۲۴۱
بعد شناختی	۷۰	۲/۶۰	۵	۴۱۹۷۱	۶۱۳۳۷	۳۷۶
بعد ارتباطی	۷۰	۲/۳۸	۵	۳۹۳۳۴	۵۳۸۲۳	۲۹۰

جدول (۸): توصیف متغیرهای تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری

بعد متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تعهد عاطفی	۷۰	۲/۴۰	۵	۴/۰۰۵۷	۰/۷۱۴۲۲	۵۱۰
تعهد مستمر	۷۰	۲/۴۰	۵	۳/۹۷۷۱	۰/۶۴۳۸۵	۰/۴۱۵
تعهد هنجاری	۷۰	۲	۵	۴/۰۹۲۱	۰/۷۴۳۳۶	۰/۵۵۳

### ۳-۳- آزمون فرضیات تحقیق

بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$ : بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد:

$H_1$ : بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد:

جدول (۹): ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان

		سرمایه اجتماعی	
		تعهد سازمانی	سرمایه اجتماعی
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	۱	۶۲۸/۰
	Sig. (2 - tailed)		۰/۰۰۰
	N	۷۰	۷۰
سرمایه اجتماعی	Pearson Correlation	۰/۶۲۸	۱
	Sig. (2 - tailed)	۰/۰۰۰	
	N	۷۰	۷۰

با توجه به جدول (۹) مشاهده می‌شود که مقدار  $\text{Sig} = 0/000 < 0/05$  می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵٪ فرض  $H_0$  رد، و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود که این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ۶۲/۸٪ است که بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۳۹۴ می‌باشد. این نشان می‌دهد که متغیر سرمایه اجتماعی به میزان ۳۹/۴٪ می‌تواند متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌های فرعی:

(۱) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$ : بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد:

$H_1$ : بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد:

جدول (۱۰): ضریب همبستگی بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی کارکنان

		بعد ساختاری	
		تعهد سازمانی	بعد ساختاری
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	۱	۴۷۰/۰
	Sig. (2 - tailed)		۰/۰۰۰
	N	۷۰	۷۰
بعد ساختاری	Pearson Correlation	۰/۴۷۰	۱
	Sig. (2 - tailed)	۰/۰۰۰	
	N	۷۰	۷۰

با توجه به جدول (۱۰) مشاهده می‌شود که مقدار  $\text{Sig} = 0/000 < 0/05$  می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵٪ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود که این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین بر اساس جدول (۱۰) می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر بعد ساختاری و تعهد سازمانی و کارکنان ۴۷٪ است که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۲۲ می‌باشد که نشان می‌دهد متغیر بعد ساختاری به میزان ۲۲٪ می‌تواند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

(۲) بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$ : بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد:

$H_1$ : بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد:

جدول (۱۱): ضریب همبستگی بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان

		تعهد	بعد
		سازمانی	ارتباطی
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	۱	۰/۴۰۴
	Sig. (2 - tailed)		۰/۰۰۰
	N	۷۰	۷۰
بعد ارتباطی	Pearson Correlation	۰/۴۰۴	۱
	Sig. (2 - tailed)	۰/۰۰۰	
	N	۷۰	۷۰

با توجه به جدول (۱۱) مشاهده می‌شود که مقدار  $\text{Sig} = 0/000 < 0/05$  می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵٪ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود و این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر بعد ارتباطی و تعهد سازمانی کارکنان ۶۰/۴٪ است که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۳۶۴ می‌باشد که این نشان می‌دهد متغیر بعد ارتباطی به میزان ۳۶/۴٪ می‌تواند متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

۳- بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان اداره و کل بنادر و دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$  بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد:

$H_1$  بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد:

جدول (۱۲): ضریب همبستگی بین بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان

		تعهد	بعد
		سازمانی	شناختی
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	۱	۰/۵۹۵
	Sig. (2 - tailed)		۰/۰۰۰
	N	۷۰	۷۰
بعد شناختی	Pearson Correlation	۰/۵۹۵	۱
	Sig. (2 - tailed)	۰/۰۰۰	
	N	۷۰	۷۰

با توجه به جدول (۱۲) مشاهده می‌شود که مقدار  $\text{Sig} = 0/000 < 0/05$  می‌باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۵٪ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود و این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر بعد شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ۵۹/۵٪ است که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۳۵۴ می‌باشد که نشان می‌دهد متغیر بعد شناختی به میزان ۳۵/۴٪ می‌تواند متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

## ۴- نتیجه گیری

یکی از راه‌های افزایش تعهد سازمانی، افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان است. سرمایه اجتماعی می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی متعددی داشته باشد. کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی بهره می‌برند دارای ارتباطات شغلی قوی هستند و در تعامل با سایر همکاران به طور مطلوبی رفتار می‌کنند و در سازمان خود نیز از این روابط اجتماعی مناسب بهره می‌جویند. به‌دنبال تعامل و ارتباط مناسب کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران و سایر افرادی که به‌نوعی با سازمان در ارتباط هستند، کارکنان از کار در سازمان لذت می‌برند و از حمایت سایر همکاران بهره‌جسته و احساس آرامش و امنیت خاطر نسبت به شغل و سازمان خود خواهند داشت. از سوی دیگر با کاهش سرمایه اجتماعی، شاهد تبعیض، نابرابری، مهاجرت، عدم‌حس اعتماد عمومی، کاهش مشارکت در امور اجتماعی و امور خیریه، افزایش انحرافات و اعتیاد و فروپاشی خانواده و شکاف بین نسلی خواهیم بود. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه‌های تحقیق با اطمینان ۹۵٪ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود و این رابطه معنادار است؛ یعنی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و



دریانوردی استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد. اگر سازمان هدفی برای ارتقای تعهد سازمانی کارکنان خود ایجاد نماید و نسبت به سرمایه‌گذاری در خصوص سرمایه اجتماعی کارکنان تلاش کند؛ در این مسیر تمامی کارکنان و مدیران سازمان بستر مناسبی را برای مشارکت همکاران فراهم خواهند ساخت.

**پیشنهادها:** (۱) تشکیل اتاق فکر برای کارکنان جهت تعامل اعضا و تقویت شبکه‌ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی، (۲) تشویق، گسترش و حمایت فعالیت‌های گروهی و دسته‌جمعی در سازمان، (۳) فراهم نمودن فضای دوستانه و صمیمی جهت تبادل عقاید و ایده‌ها برای کارکنان سازمان، (۴) برگزاری مسابقات ورزشی و فرهنگی، هنجارها، بیان حکایات و روایات و داستان‌های مشترک کارکنان، (۵) تقویت هنجارهای فرهنگی و اجتماعی و ارتباطی حاکم بر محیط کاری و تشکیل شبکه کاری و مشارکت دادن کارکنان در اهداف سازمانی، (۶) ترویج روحیه جمع‌گرایی به‌جای فردگرایی و گسترش برنامه‌های جمعی برای تقویت روابط متقابل و هویت مشترک کارکنان و (۷) لازم است مدیران با برپایی جشن‌های مختلف و به وجود آوردن شبکه‌های غیررسمی بر اساس افزایش دوستی‌ها، روابط خانوادگی یا خویشاوندی نزدیک، زمینه را برای افزایش میزان ارتباطات در خارج محیط کاری فراهم کنند تا به این طریق سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد.

### **پیشنهادها برای ادامه تحقیق در آینده**

پژوهش در مورد این موضوعات پیشنهاد می‌شود: (۱) بررسی رابطه بین عوامل فرهنگی و تعهد سازمانی کارکنان، (۲) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی و شغلی کارکنان، (۳) بررسی و شناخت عوامل فردی و سازمانی در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان و (۴) بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بهبود و عملکرد کارکنان.

### **منابع:**

۱. بیکر، واین، (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه سید مهدی الوانی و محمدرضا مندجین، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. فقیهی، ابوالحسن و فیضی، طاهره، (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی با رویکردی نو در سازمان، نشریه دانش مدیریت، شماره ۷۲.
۳. فیروزآبادی، سید احمد (۱۳۸۴)، پژوهش بررسی سرمایه اجتماعی در ایران و راه‌های ارتقای آن، تهران شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۴. حسن‌زاده، حسن (۱۳۸۳)، شناسایی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی کارکنان و مدیران و بررسی وضعیت موجود سازمان‌های اجرایی کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
۵. مؤسسه کنشگران داوطلب، (۱۳۸۴)، ف، میزان سرمایه اجتماعی در جامعه ایرانی، تهران، مؤسسه کنشگران داوطلب.
۶. الوانی، سید مهدی؛ شیروانی، علیرضا، (۱۳۸۳)، سرمایه اجتماعی اصل محوری توسعه، نشریه تدبیر، شماره ۱۴۷.
۷. بهارلو، علی عسگر، ۱۳۸۷، رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.