رابطهٔ سرمایهٔ اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان

حمید رحیمی*، راضیه آقابابایی**

مقدمه: *سرمایهٔ اجتماعی، مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی است که تأثیر فراوانی بر بسیاری از حوزه‌های اجتماعی دارد. هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و بهبود کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان از دیدگاه اعضای هیات علمی بود.*

روش: *نوع تحقیق، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، انتخاب و پیمایش شدند.*

یافته‌ها: *میانگین کیفیت محیط کار و مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی به جز اعتماد اجتماعی، بالاتر از حد متوسط بود. بین سرمایهٔ اجتماعی و مؤلفه‌های آن با کیفیت محیط کار، رابطهٔ مثبت وجود داشت.*

بحث: *شواهد این تحقیق نشان داد که می‌توان از طریق افزایش اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی، به بهبود کیفیت محیط کار سازمانها کمک نمود.*

کلمات کلیدی: اعضای هیأت علمی، دانشگاه، سرمایهٔ اجتماعی، کیفیت محیط کار

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۲۳ تاریخ پذیرش:۹۲/۷/۷

* دکترمدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، <hamid_rahimi_1982@yahoo.com > (نویسنده مسئول)

** دکتر مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

مقدمه

در جوامع امروزی، علاوه بر سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اقتصادی، نوع دیگری از سرمایه مورد بحث قرار می‌گیرد که سرمایهٔ اجتماعی نامیده می‌شود. میزان و نحوه تعاملات کنش‌گران اجتماعی که امروزه از آن سرمایهٔ اجتماعی یاد می‌کنند، از مهم‌ترین موضوعات مورد بررسی پژوهشگران است (پاتنام[1]، ۲۰۰۵). سرمایهٔ اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان، قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایهٔ اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. به‌کارگیری سرمایهٔ اجتماعی در سطح سازمانی، مزایا و ابعاد و مؤلفه‌هایی دارد که متناسب با فرهنگ جامعه است.

یکی از سازمان‌های موجود در سطح جامعه که با محیط ارتباط پویا دارد، دانشگاه می‌باشد و اعضای هیئت علمی، مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برعهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به کیفیت محیط کار دانشگاه وابسته است. تحقیق و بررسی کیفیت محیط کار دانشگاه‌ها، ازجمله مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک توسط مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی فراهم می‌آورد و از سوی دیگر دانشگاه‌ها از کیفیت محیط کار خود، آگاهی می‌یابند و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. یکی از اقدامات مربوط به بهسازی و بهبود کیفیت محیط کار، اهمیت‌دادن به نقش سرمایهٔ اجتماعی در مراکز آموزش عالی است که می‌تواند در عملکرد دانشگاه موثر باشد. بهبود کیفیت محیط کار سازمانها در سایه توجه به سرمایهٔ اجتماعی، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود.

1. Putnam

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

سرمایهٔ اجتماعی، حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی مانند تخصصها و مهارتها است که به مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط کم و بیش نهادینه‌شده در بین افراد مربوط می‌شود و با عضویت در یک گروه به وجود می‌آید. سرمایهٔ اجتماعی، نوعی توشهٔ فزاینده در جامعه است که به واسطهٔ خود جامعه، ایجاد می‌شود و آن را در نیل به هدف و حفظ خود جامعه، یاری می‌کند. این مفهوم نوپا مانند دیگر سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارای ارزش و اهمیت است. واژهٔ سرمایه، فرد را قادر می‌سازد تا ارزشی به وجود آورد؛ کاری انجام دهد؛ به هدفی نایل شود؛ مأموریتی در زندگی برعهده بگیرد و نقشی در جهان ایفا کند (شارع‌پور، ۱۳۸۰).

سرمایهٔ اجتماعی مانند شکل‌های دیگر سرمایه، مولد است و دستیابی به هدف‌های معینی را امکان‌پذیر می‌سازد که دریافتنی نخواهد بود. سرمایهٔ اجتماعی، مانند سرمایهٔ فیزیکی و سرمایهٔ انسانی، کاملاً تعویض‌پذیر نیست، اما نسبت به فعالیت‌های ویژه تعویض‌پذیر است. این سرمایه، مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می‌شود و سطح هزینه تبادلها و ارتباط‌ها را کاهش می‌دهد (کلمن[1]، ۱۳۷۷). در کل، سرمایهٔ اجتماعی شامل منابعی است که در دسترس هستند؛ نظیر اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری.

«کلمن»، سرمایهٔ اجتماعی را راهی برای همبستگی نظریهٔ اجتماعی با نظریهٔ اقتصادی می‌داند و استدلال می‌کند که سرمایهٔ اجتماعی و سرمایهٔ انسانی عموماً مکمل یکدیگرند (فیلد[2]، ۱۳۸۶). از دیدگاه او، ویژگی و اثر مهم سرمایهٔ اجتماعی را می‌توان در ایجاد سرمایهٔ انسانی در نسل بعد ملاحظه کرد. سرمایهٔ اجتماعی، هم در خانواده و هم در اجتماع، نقش

1. Coleman
2. Field

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

مهمی در ایجاد سرمایهٔ انسانی در نسل حاضر ایفا می‌کند (کلمن، ۱۳۸۴).

رابرت پاتنام، مفهوم سرمایهٔ اجتماعی را وارد مطالعات سیاسی کرد. عمدهٔ مطالعات پاتنام در زمینه بررسی ارتباط بین سرمایهٔ اجتماعی، جامعهٔ مدنی و توسعه اقتصادی بوده است. سرمایهٔ اجتماعی با تعریف پاتنام «شبکه‌ها، هنجارها و اعتمادی» است که مشارکت‌کنندگان را قادر می‌سازد تا به طور مؤثری با همدیگر، کنش داشته باشند و اهداف مشترک‌شان را پیگیری کنند (پاتنام، ۱۳۸۰).

مفهوم سرمایهٔ اجتماعی به مثابهٔ منابع نهفته در ساختار اجتماعی می‌باشد که با کنش‌های هدفمند، قابل دسترس یا گردآوری است (توسلی، ۱۳۸۴). وی بر این باور است که دسترسی و استفاده از منابع اجتماعی و امکان اجتماعی و امکان بهره‌مندی از منابع نهفته در شبکه‌های اجتماعی، راهبرد مناسبی محسوب می‌شود که می‌تواند منجر به تصاحب موقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی بهتر شود.

بیکر (۱۳۸۲)، معتقد است در همهٔ ادوار و به‌خصوص در عصر حاضر، سرمایهٔ اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایهٔ فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفاء می‌نماید و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، تحکیم‌کننده روابط میان انسانها و سازمانها با یکدیگر می‌باشد. در غیاب سرمایهٔ اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایهٔ اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. بنابراین، سرمایهٔ اجتماعی به عنوان جزء بااهمیت سرمایه فکری و به عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمانی یعنی تمرکز بر سرمایه انسانی، مشتمل بر کارکنان و مشتریان در کنار سایر سرمایه‌ها نظیر سرمایه مالی، سرمایه ساختاری و...، از کارکرد متفاوتی برخوردار شده است.

باتوجه‌به تعاریف فوق، می‌توان بیان نمود که مفهوم سرمایهٔ اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای گروه یا جامعه‌ای است که نظام

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

هدفمندی را شکل می‌دهند و آنها را در جهت دستیابی به هدف‌های ارزشمند هدایت می‌کند (صادقیان، ۱۳۸۸). در این پژوهش، مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی براساس نظر پاتنام آمده است. پانتام مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی را، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی می‌داند. از نظر پاتنام، اعتماد اجتماعی مهم‌ترین مؤلفه سرمایهٔ اجتماعی است. اعتماد اجتماعی، دلالت دارد بر انتظارات و تعهدات اکتسابی و تاییدشده به لحاظ اجتماعی، که افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمانها و نهادهای مربوط به زندگی اجتماعی‌شان دارند. اعتماد یکی از جنبه‌های مهم روابط انسانی و زمینهٔ مشارکت و همکاری میان اعضای جامعه است. انسجام اجتماعی، رفتارهای معینی هستند که مبتنی بر ارزش‌های اجتماعی‌اند؛ ارزش‌های اجتماعی به تدریج به صورت هنجارهایی در می‌آیند که با رعایت آنها جامعه انتظام پیدا می‌کند. منظور از روابط، شبکه اجتماعی گروهی از افراد وابسته به یکدیگر است که معمولاً یک ویژگی مشترک دارند. سرمایهٔ اجتماعی، رابطهٔ مکرر بین افراد است. این روابط غالباً درون شبکه‌ها سامان می‌یابند و نتیجهٔ روابط اجتماعی هستند.

مشارکت اجتماعی، شرکت فعالانهٔ انسانها در حیات سیاسی، اقتصادی و فرهنگی و به طور کلی تمامی ابعاد حیات می‌باشد. مشارکت اجتماعی به آن دسته از فعالیت‌های ارادی دلالت دارد که از طریق آن، اعضاءِ یک جامعه در امور مختلف همکاری دارند. باتوجه‌به تعریف پاتنام، سرمایهٔ اجتماعی عبارت است از جنبه‌های خاصی از سازمان اجتماعی (هنجارها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد متقابل) که همیاری و هماهنگی افراد برای دستیابی به منافع مشترک را تسهیل می‌کند. در این تعریف، بهبود کیفیت محیط کار روزمره و هرچه دلپذیرکردن آن، نقش و اهمیت تعیین‌کننده‌ای دارد. باتوجه‌به دیدگاه صاحب‌نظران مختلف، می‌توان گفت که سرمایهٔ اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر، بستر مناسبی برای دسترسی به فرصتها و اهداف بوده و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

تقریباً یک سوم عمر هر کارمند در محیط کاری سپری می‌شود، لذا فراهم‌آوردن شرایط مطلوب در محیط کار، میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و منجر به ماندگاری در سازمان می‌شود. بی‌تردید وجود عوامل رفاهی و تأمین معیشت، تا حد زیادی آسایش فکری و آرامش خیال کارکنان هر سازمان را تأمین می‌کند و موجب رضایت شغلی می‌شود (کول[1]، ۲۰۰۵).

معمولاً برای آن‌که کارکنان در محیط کار خود به راحتی با بازدهی بالا به کار بپردازند و نتایج خوبی را متوجه سازمان‌هایشان کنند، لازم است تا در محیطی سالم و مناسب، چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند. چنین محیطی باید از لحاظ فیزیکی، امکانات اولیه را دارا باشد. از لحاظ حقوقی و انگیزشی باید دارای یک سیستم دقیق عادلانه پرداخت حقوق، پاداش و پرداخت‌های انگیزشی باشد و از لحاظ سبک مدیریتی، بین همکاران با هم و با رده‌های مدیریتی ارتباط سالم باشد (خلیلی عراقی، ۱۳۸۳).

در یک محیط کاری مناسب، لازم است کیفیت محیط کاری کارکنان همواره ارتقاء یابد، کارکنان احساس عدالت نمایند و در تصمیم‌گیریها شرکت داده شوند تا از امنیت شغلی لازم و کافی برخوردار شوند. استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روان کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی، طراحی شغلی (غنی‌سازی و توسعه شغل)، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم‌نمودن زمینهٔ رشد و پیشرفت کارکنان، آموزش آنان و مواردی از این قبیل می‌باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت محیط کاری در نظر گرفته می‌شود (کاسیو[2]، ۲۰۰۰). محیط کار در صورتی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو اصلی سازمان به حساب آیند و در سازمان خود

1. Cole
2. Cascio

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

فرصت یادگیری به طرق مختلف داشته باشند و بتوانند مسیر توسعه شغلی را طی کرده و فرصت بیشتری برای آنها فراهم باشد (رادان[1]، ۲۰۰۶).

آرمسترانگ[2] (۲۰۰۷) می‌گوید که کیفیت محیط کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده‌شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیتها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. او همچنین می‌گوید: محققان بسیاری دریافتند که کیفیت محیط کاری شخص، معمولاً تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده‌اش قرار می‌گیرد. دواردسون[3] (۲۰۰۳) ابعاد کیفیت محیط کار را امنیت شغلی، تأثیر و کنترل روی محیط، رفاه، ایمنی محیط کار و محیط بهداشتی می‌داند. گانت[4] (۲۰۰۲) احساس شادابی و لذت از با هم بودن و در کنار هم بودن، وجود اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران، نبود تبعیض یا احساس تبعیض و ایجاد حس غرور و افتخار میان اعضاء را، از مهمترین شاخص‌های کیفیت محیط کار می‌داند.

براساس این ملاحظات، تحقیق حاضر به بررسی رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و بهبود کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان از دیدگاه اعضای هیئت علمی این دانشگاه می‌پردازد.

مبانی نظری: ارتباط بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار

برخی محققان معتقدند که سرمایهٔ اجتماعی، نه تنها برای مسائل کسب و کار، جالب و بااهمیت است، بلکه دلایل جالب و مهم‌تری برای یادگیری چگونگی توسعه و استفاده از سرمایه‌های اجتماعی وجود دارد. مطالعات منتشرشده، نشان می‌دهد که بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کاری و کیفیت زندگی، پیوندی مستقیم وجود دارد (بیکر، ۱۳۸۲). سازمان‌هایی که سرمایهٔ اجتماعی دارند هزینه‌های کمتری دارند. در سازمانی که همه افراد با

1. Raduan
2. Armstrong
3. Edvardson
4. Gant

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

هم، براساس مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مشترک و در یک محیط پُر از اعتماد همکاری می‌کنند، بهترین فرصت برای ابداع و پیشرفت وجود دارد. در سازمان‌های با سطح بالایی از اعتماد، امکان توسعه طیف وسیعی از روابط اجتماعی و سازمانی وجود دارد. در سازمانی که اعتماد و سرمایهٔ اجتماعی در آن کم است، کنترل رسمی و قوانین لازم است و اغلب باید بعد از بحث و مناظره به اجرا گذاشته شوند. بنابراین، نبود سرمایهٔ اجتماعی و اعتماد، هزینه برای سازمان ایجاد می‌کند و هزینهٔ زیادی که به توسعه یا ایجاد اعتماد و سرمایهٔ اجتماعی مربوط می‌شود، باید مورد تأمل قرار گیرد.

سرمایهٔ اجتماعی در گذشته منحصراً به صورت عام کاربرد داشته است و سخنی از دیگر کارکردهای آن در محیط‌های کاری به میان نیامده است، اما به تازگی این مفهوم به طور خاص وارد تجزیه و تحلیل‌های شغلی و سازمانی نیز شده است. در یک نگاه اجمالی، سرمایهٔ اجتماعی مثبت برای سازمان باعث تسهیم بهتر دانش به خاطر روابط اعتمادگونه می‌شود. به خاطر سطح بالای اعتماد و روحیهٔ همکاری، هزینه‌های مبادله کاهش می‌یابد. به خاطر ثبات سازمانی و درک مشترک، بین کارکنان همبستگی بالایی به‌وجود می‌آید. نرخ جابه‌جایی در سازمان کاهش می‌یابد. هزینه‌های تفکیک و آموزش و استخدام کم می‌شود (رضایی، ۱۳۸۷).

با پیچیده‌ترشدن ساختار عملکرد سازمان‌ها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمانها به طوری که منجر به فعال‌شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آنها، رشد تولید، کاهش افسردگی، رشد خدمات مثبت و در نهایت دست‌یابی به بهره‌وری مورد نظر شود، از دغدغه‌های مدیران اجرایی و مسئولان سازمان‌هاست. «آیا سازمان‌دهی فضا و محیط کار برای نیروی انسانی می‌تواند در رشد خلاقیت‌ها، خلق فرآیندها و بهبود عملکرد اعضای سازمان موثر باشد؟»، «نقش مسئولان سازمان در سامان‌دهی محیط کارِ مناسب برای نیروی انسانی چقدر است؟»، «نقش سرمایهٔ اجتماعی در بهبود کیفیت محیط کار چیست؟».

پیشینهٔ تحقیق

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

شیروانی (۱۳۸۳) در بررسی تأثیر عملکرد سازمان‌های بخش دولتی بر سرمایهٔ اجتماعی، به این نتیجه رسید که بین سرمایهٔ اجتماعی و میزان فعالیت‌های مشارکت‌جویانه، توجه به آموزش و توانمندسازی کارکنان، ساختار منعطف و غیردیوان‌سالارانه، مسئولیت اجتماعی و قابلیت پاسخگویی، رابطه وجود دارد.

قلیچ لی (۱۳۸۵) در بررسی نقش سرمایه فکری و سرمایهٔ اجتماعی در مزیت رقابتی سازمان، به این نتیجه رسید که یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند، سرمایهٔ اجتماعی است.

رضایی (۱۳۸۷) دریافت که، مفهوم سرمایهٔ اجتماعی رابطهٔ عمیقی با محیط کار دارد و ممکن است اهمیت بیشتری از سرمایه انسانی در دستیابی به منافع سازمانی داشته باشد. مزایای سرمایهٔ اجتماعی که در قالب کاهش هزینه‌های جابه‌جایی، بهبود تسهیم اطلاعات، افزایش اعتماد در سازمان، ثبات، اهداف مشترک و... نمایان می‌شود، منافع فراوانی به فرد، گروه و سازمان می‌رساند. در نتیجه، در عصر حاضر، یکی از ضروری‌ترین مهارت‌های انسانی، مهارت کسب و ایجاد سرمایهٔ اجتماعی است؛ چراکه سرمایهٔ اجتماعی غنی هم، باعث کامیابی شغلی و سازمانی افراد می‌گردد.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷)، دریافتند رابطهٔ معناداری بین ابعاد سرمایهٔ اجتماعی با کارآفرینی سازمانی، وجود دارد و افزایش یا کاهش سرمایه‌های اجتماعی، تأثیر مستقیم بر افزایش یا کاهش کارآفرینی سازمانی خواهد داشت.

زارعی متین (۱۳۸۸) در تحقیقی به شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم پرداخت. نتایج نشان داد که در سازمان‌های منتخب استان قم، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی و ساختار منعطف، در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معناداربودن

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران، در وضعیت متوسط می‌باشند.

فیضی (۱۳۸۸) با بررسی «رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت زندگی کاری میان کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران»، دریافت که رابطهٔ بسیار قوی بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد.

زاهدی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان رابطهٔ سرمایهٔ اجتماعی با رفاه اجتماعی، دریافت که ارتباط مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی (اعتماد، هنجارهای اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی) با رفاه اجتماعی مثبت است.

هارفام[1] (۱۹۹۴) در پژوهشی نشان داد، سرمایهٔ اجتماعی، عوامل استرس‌زا را در زندگی کاهش داده و خطر این عوامل را کم می‌کند. سرمایهٔ اجتماعی همچنین می‌تواند تأثیر حوادث منفی زندگی همچون از دست‌دادن شغل را در زندگی کاهش دهد.

جان سورد[2] (۲۰۰۲) طی تحقیقی، دریافت که عامل اصلی ترک خدمت اعضاء هیئت علمی، روحیه آنهاست و علاوه بر روحیه، پاداش‌ها، اولویت‌های حرفه‌ای، حمایت و ارتباطات اداری و کیفیت خدمات و مزایا، در روحیه اعضاء مؤثرند و ارتباط مستقیمی با ترک خدمت آنها دارند. ادراکات اعضاء از کیفیت محیط کاری‌شان، تأثیر مستقیمی بر روحیه‌شان دارد.

ادواردسون (۲۰۰۳) در تحقیقی نشان داد که کیفیت محیط کار، دارای ویژگی‌هایی مثل توانایی کنترل موقعیت کار، مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری، محیط کار فیزیکی ایمن و توانایی توسعه روابط اجتماعی از طریق کار می‌باشد.

گلاسر[3] (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «بهبود کیفیت زندگی کاری و بهبود فرایند تولید» دریافت که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت محیط

1. Harpham
2. Johnsrud
3. Glaser

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید است.

تحقیقی با عنوان «نقش رهبری و محیط کار برای خلاقیت و بهره‌وری» توسط پولیتس[1] (۲۰۰۵) انجام گردید. یافته‌ها نشان داد ابعاد انگیزشی محیط کار، تأثیر مثبت و معنادار هم روی خلاقیت و هم بهره‌وری دارد. بررسی نشان داد که نقش رهبر، فراهم‌کننده یک چارچوب و موقعیت برای خلاقیت و بهره‌وری می‌باشد.

فوکویاما[2] (۲۰۰۷)، تحقیقات گسترده‌ای در مورد نقش اعتماد در سازمانها انجام داد و نتیجه گرفت، اعتماد و آرمان مشترک در قلب، ایجاد و حفظ سازمان‌هایی است که به صورت موفقی اداره می‌شوند. به علاوه محققان دریافتند که در آلمان، ژاپن و ایتالیا، اعتماد بین مؤسسات اقتصادی به عنوان منبع مزیت، رقابتی است. نظریه‌پردازان مدیریت به نقشی که اعتماد در شرکت‌های موفق دارد، اشاره می‌کنند. برعکس، اعتماد پایین، کشش‌های صنعتی و روابط ضعیف نیروی انسانی می‌تواند به عنوان نتایج سرمایهٔ اجتماعی منفی، به شمار آید. سازمان‌هایی که در توسعه منابع انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند، نمی‌توانند نقش مهم سرمایهٔ اجتماعی را نادیده بگیرند. کارکنان آموزش‌دیده و تحصیل‌کرده، نیازمند محیطی هستند که به آنها انگیزهٔ رشد و توسعه را بدهد که چنین محیطی تنها از راه سرمایه‌گذاری روی سرمایهٔ اجتماعی محقق خواهد شد (بروکس و مویا[3]، ۲۰۰۶).

هاینس[4] (۲۰۰۸) به ارزشیابی تأثیر محیط اداره روی بهروری پرداخت و دریافت محیط اداره بیشترین تأثیر را روی بهره‌وری اداره دارد.

نتایج تحقیقات انجام‌شده در داخل و خارج، بیانگر این است که بین سرمایهٔ اجتماعی با متغیرهایی مانند رفاه اجتماعی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، استرش

1. Politis
2. Fukuyama
3. Brooks and Muyia
4. Haynes

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

شغلی، کیفیت زندگی کاری و... رابطه وجود دارد. از آنجا که تحقیقی در زمینهٔ رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار در داخل و نَه در خارج یافت نشد، محقق درصدد آن است که ضمن بررسی و سنجش کیفیت محیط کاری، رابطهٔ آن با سرمایهٔ اجتماعی (انسجام، اعتماد، مشارکت و ارتباط) را در دانشگاه کاشان مورد بررسی قرار دهد و براساس آن پیشنهاداتی برای بهبود کیفیت محیط کاری و ارتقای سرمایهٔ اجتماعی دانشگاه ارائه نماید.

فرضیه‌ها

۱.میزان سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است.

۲.بین مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی (اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی) و بهبود کیفیت محیط کار رابطه وجود دارد.

۳.بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد سرمایهٔ اجتماعی برحسب ویژگی‌های جمعیتی (جنسیت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مرتبه علمی)، تفاوت وجود دارد.

۴.بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد کیفیت محیط کار برحسب ویژگی‌های جمعیتی (جنسیت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مرتبه علمی)، تفاوت وجود دارد.

روش

باتوجه‌به این‌که این تحقیق به تحلیل رابطهٔ سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان می‌پردازد، از نظر روش، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان می‌باشد که از میان آنها تعداد ۱۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، استفاده شده است. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم است، انجام یک مطالعه مقدماتی روی تعدادی از اعضای هیئت علمی ضروری بود؛ لذا ۳۰ نفر از

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

اعضاء به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مزبور و برآورد واریانس، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۱ نفر، به دست آمد.

$$n=\frac{203(1.96)^2\times(.45)^2}{203(.02)^2+(1.96)^2\times(.45)^2}=101$$

از کل ۱۰۱ پرسشنامه، تعداد ۹۲ پرسشنامه برگشت داده شد. باتوجه‌به این‌که نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۱ بود، بر این اساس تجزیه و تحلیل آماری روی ۹۲ آزمودنی، انجام شد و توان آماری و سطح معناداری، پس از تحلیل مقدماتی، محاسبه و کفایت آن از طریق توان آزمون ۰/۸ برآورد گردید.

در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف) پرسشنامهٔ سرمایهٔ اجتماعی: پرسشنامهٔ استاندارد سرمایهٔ اجتماعی در قالب ۲۴ سؤال بسته، پاسخ براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) با میانگین فرضی (۳) بود (ناهاپیت و گوشال[1]، ۱۹۹۸؛ پاتنام، ۲۰۰۲). در این تحقیق، سرمایهٔ اجتماعی به واسطهٔ ابعاد آن سنجش شد که شامل ۴ بُعد مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، روابط اجتماعی و اعتماد اجتماعی بود. هر یک از این ابعاد دارای معرف‌هایی به این شرح بودند: مشارکت اجتماعی با معرف‌هایی از قبیل شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت مشترک و همفکری با همدیگر، مورد سنجش قرار گرفت. اعتماد براساس اعتماد بین‌فردی، اعتماد متقابل فرد و سازمان، اعتماد درون‌گروهی و بین‌گروهی، سنجیده شد. روابط، برحسب ارتباط بین همکاران، روابط رسمی و غیررسمی و... سنجیده شد. منظور از انسجام اجتماعی، توافق و هماهنگی میان اعضا، نظم سازمانی و انضباط فردی است.

جدول (۱) برآورد پایایی هر یک از مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار

1. Nahapiet and Ghoshal

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

متغیر		تعداد گویه	α		p
سرمایهٔ اجتماعی	اعتماد اجتماعی	۶	۰/۹۰	۰/۸۵	<۰/۰۰۱
	مشارکت	۶	۰/۷۴		
	انسجام	۶	۰/۹۲		
	روابط اجتماعی	۶	۰/۹۰		
کیفیت محیط کار		۲۵	۰/۹۱		

ب) پرسشنامهٔ کیفیت محیط کاری: پرسشنامهٔ محقق‌ساخته کیفیت محیط کاری، در قالب ۲۵ سؤال بسته پاسخ برحسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم)، با میانگین فرضی (۳) بود. در این تحقیق، کیفیت محیط کار براساس شاخص‌هایی مانند وجود تنوع و عدم یکنواختی در شغل، استانداردهای شغلی مشخص، دستمزد و حقوق کافی، ساعات کار هفتگی مناسب، وجود آزادی و استقلال در انجام وظایف شغلی، حجم کاری مناسب، اعمال سیاست‌های تشویقی، توجه به پیشرفت‌های علمی و تخصصی اعضاء، نظام ارزشیابی منصفانه و... سنجیده می‌شود.

البته، این پرسشنامه ابتدا در قالب ۳۰ سؤال طراحی شده بود که پس از اجرای پیش‌آزمون و برآورد روایی و پایایی، به ۲۵ سؤال تقلیل داده شد. همچنین، براساس نتایج تحلیل عاملی روی پرسشنامه کیفیت محیط کار، عامل‌های استخراج‌شده، توانستند ۷۰ درصد واریانس سؤالها را تبیین کنند. مقدار آزمون KMO (۰/۸۷) و نتیجهٔ آزمون بارتلت نیز قابلیت اجرای تحلیل عاملی (عامل‌پذیری داده‌ها) را نشان داده است.

برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها نیز، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که حداقل مقدار آلفا برای شاخص‌های تحقیق برابر با ۰/۷۴ بود که دلالت بر سازگاری درونی گویه‌های شاخص‌های تحقیق با هم، دارد. ضمن این‌که ضریب پایایی پرسشنامهٔ کل سرمایهٔ اجتماعی

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

۰/۸۵ و پرسشنامهٔ کل کیفیت محیط کار، ۰/۹۱ برآورد گردید که حاکی از پایایی بالای این دو پرسشنامه است.

یافته‌ها

بررسی بافت نمونه

بنابر اطلاعات نمونه، ۷۷ درصد اعضای هیئت علمی، مرد و ۲۳ درصد، زن بوده‌اند. اکثریت اعضای هیئت علمی دارای مرتبه استادیار (۷۳ درصد) و کمترین آنها مربی (۰/۰۱ درصد) بوده‌اند. نسبت اعضای هیئت علمی با رشته‌های تحصیلی فنی و مهندسی (۳۴ درصد)، بیشتر از دیگر اعضای هیئت علمی بود و کمترین نسبت، مربوط به رشته هنر (۰/۰۷ درصد) بوده است. همچنین، نسبت اعضای هیئت علمی با وضعیت استخدامی پیمانی (۵۴ درصد)، بیشتر از گروه رسمی- قطعی و رسمی- آزمایشی بوده است.

فرضیهٔ اول: سطح سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است.

نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای نشان داد که میانگین کیفیت محیط کار و مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی به جز اعتماد اجتماعی در سطح خطای ۰/۰۵، بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین در سرمایهٔ اجتماعی، مربوط به مؤلفهٔ انسجام با میانگین ۳/۱۵ می‌باشد.

فرضیهٔ دوم: بین سرمایهٔ اجتماعی و مولفه‌های آن (اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی) با بهبود کیفیت محیط کار رابطه وجود دارد.

نتایج جدول (۳) حاکی از آن است که از بین ابعاد چهارگانهٔ سرمایهٔ اجتماعی، تنها بعدی که با کیفیت محیط کار رابطه دارد، انسجام اجتماعی است ($p<۰/۰۵$ ، r= ۰/۲۴) و سایر ابعاد سرمایهٔ اجتماعی و نیز شاخص کل سرمایهٔ اجتماعی، ارتباطی با کیفیت محیط کار ندارند.

جدول (۲) مقایسهٔ میانگین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

متغیر		df	M	t	p
سرمایهٔ اجتماعی	اعتماد اجتماعی	۹۱	۲/۹۷	۰/۴۳	>۰/۰۵
	مشارکت	۹۱	۳/۱۰	۲/۷۶	<۰/۰۱
	انسجام	۹۱	۳/۱۵	۲/۵۱	<۰/۰۵
	روابط	۹۱	۳/۱۳	۲/۶۳	<۰/۰۵
کیفیت محیط کار		۹۱	۳/۳۴	۱۱/۴۷	<۰/۰۰۱

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار

متغیر	n	r	p
سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار	۹۲	۰/۰۷	>۰/۰۵
اعتماد اجتماعی و کیفیت محیط کار	۹۲	۰/۰۹	>۰/۰۵
مشارکت اجتماعی و کیفیت محیط کار	۹۲	۰/۱۷	>۰/۰۵
انسجام اجتماعی و کیفیت محیط کار	۹۲	۰/۲۴	<۰/۰۵
روابط اجتماعی و کیفیت محیط کار	۹۲	۰/۰۷	>۰/۰۵

جدول (۴) ضرایب رگرسیون سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار

متغیرها	B	SES	Beta	t	p
مقدار ثابت	۳/۵	۰/۳۷	–	۹/۶	<۰/۰۰۱
اعتماد اجتماعی	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۱۳	۰/۸۸	>۰/۰۵
مشارکت اجتماعی	۰/۲	۰/۱۰	۰/۴۱	۱/۹	>۰/۰۵
انسجام اجتماعی	۰/۴۴	۰/۲۴	۰/۴۱	۲/۸۵	<۰/۰۵
روابط اجتماعی	۰/۱۲	۰/۱	۰/۲	۱/۱۸	>۰/۰۵

Y (کیفیت محیط کار) = ۰/۴۴ + ۳/۵۰ (انسجام اجتماعی)

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

جدول (۵) مقایسهٔ دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد سرمایهٔ اجتماعی برحسب ویژگی‌های جمعیتی

متغیر	گروهها	f	٪	M	F	p
سرمایهٔ اجتماعی	مرد	۷۱	۰/۷۷	۳/۱۱	۰/۳۶*	>۰/۰۵
	زن	۲۱	۰/۲۳	۳/۰۹		
سرمایهٔ اجتماعی	پیمانی	۵۴	۰/۵۹	۳/۱۴	۲/۷۶	>۰/۰۵
	رسمی آزمایشی	۲۸	۰/۳۰	۳/۶		
	رسمی قطعی	۱۰	۰/۱۱	۲/۹۸		
سرمایهٔ اجتماعی	مربی	۱	۰/۰۱	۳/۰۱	۲/۵۷	>۰/۰۵
	استادیار	۶۷	۰/۷۳	۳/۱۱		
	دانشیار	۲۲	۰/۲۴	۳/۳		
	استاد	۲	۰/۰۲	۳/۷		
سرمایهٔ اجتماعی	پایه	۲۹	۰/۳۲	۲/۸۲	۰/۸۱۳	>۰/۰۵
	فنی	۳۱	۰/۳۴	۲/۹		
	انسانی	۲۵	۰/۲۷	۳/۳۴		
	هنر	۶	۰/۰۷	۳/۴		

* برای آزمون تفاوت دیدگاه مردان و زنان، از آزمون **t** با دو نمونهٔ مستقل استفاده شده است.

فرضیهٔ سوم: بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد سرمایهٔ اجتماعی برحسب ویژگی‌های جمعیتی (جنسیت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مرتبه علمی)، تفاوت وجود دارد.

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که نگرش تمام اعضای هیئت علمی نسبت به سرمایهٔ اجتماعی، یکسان است و تفاوتی بین نظر آنها برحسب هیچ‌کدام از متغیرهای جمعیتی وجود ندارد.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

جدول (۶) مقایسهٔ دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد کیفیت محیط کار برحسب ویژگی‌های جمعیتی

متغیر	گروهها	F	٪	M	F	p
کیفیت محیط کار	مرد	۷۱	۰/۷۷	۳/۴۳	۰/۵۵	>۰/۰۵
	زن	۲۱	۰/۲۳	۳/۲۸		
کیفیت محیط کار	پیمانی	۵۴	۰/۵۹	۳/۳	۰/۶۹	>۰/۰۵
	رسمی آزمایشی	۲۸	۰/۳۰	۳/۳۹		
	رسمی قطعی	۱۰	۰/۱۱	۳/۰۸		
کیفیت محیط کار	مربی	۱	۰/۰۱	۳/۱	۰/۴۷	>۰/۰۵
	استادیار	۶۷	۰/۷۳	۳/۲۱		
	دانشیار	۲۲	۰/۲۴	۳/۵		
	استاد	۲	۰/۰۲	۳/۴۱		
کیفیت محیط کار	پایه	۲۹	۰/۳۲	۲/۸۲	۰/۲۱	>۰/۰۵
	فنی	۳۱	۰/۳۴	۳/۴۹		
	انسانی	۲۵	۰/۲۷	۳/۳۴		
	هنر	۶	۰/۰۷	۳/۴		

فرضیهٔ چهارم: بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد کیفیت محیط کار برحسب ویژگی‌های جمعیتی (جنسیت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مرتبه علمی)، تفاوت وجود دارد.

طبق نتایج جدول (۶)، تفاوتی در نگرش اعضای هیئت علمی به کیفیت محیط، برحسب هیچ‌کدام از متغیرهای جمعیتی وجود ندارد و نگرش همهٔ آنها در تمامی طبقات یکسان است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

بحث

نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین کیفیت محیط کار و مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی (به جز اعتماد اجتماعی)، در سطح خطای ۰/۰۵ بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین در سرمایهٔ اجتماعی مربوط به مؤلفه انسجام با میانگین ۳/۱۵ می‌باشد. نتایج نشان داد که در زمینهٔ کیفیت محیط کاری، این دانشگاه‌ها استانداردهای شغلی مشخصی دارند؛ ساعات کار هفتگی مناسب است؛ آزادی و استقلال در انجام وظایف شغلی وجود دارد، سیاست‌های تشویقی اعمال می‌شود؛ نظام ارزشیابی منصفانه است؛ حجم کاری مناسب است؛ به پیشرفت‌های علمی و تخصصی اعضاء بها داده می‌شود؛ به نقاط قوت اعضای هیئت علمی اهمیت داده می‌شود؛ شرایط کاری مطلوب است؛ بین وظایف و مسئولیتها تناسب و امکان مشارکت در تصمیم‌گیریها وجود دارد.

در بحث سرمایهٔ اجتماعی، یافته‌ها نشان داد اعضاء از رفتار و برخورد همکاران رضایت دارند؛ فعالیت‌های مشترک میان اعضاء وجود دارد؛ با همکاران در ارتباط با مسائل و مشکلات شغلی، به نسبت، همفکری صورت می‌گیرد و میان اعضاء انسجام و هماهنگی وجود دارد.

پایین‌بودن مؤلفه اعتماد را، شاید بتوان به چند عامل مانند یکسان‌نبودن ادعا و عمل اعضاء، تقدم منافع فردی بر منافع مشترک، جلوگیری از تبادل اطلاعات (حبس اطلاعات)، حقایق را وارونه جلوه‌دادن و جمود فکری (چنانچه اعضاء نسبت به عقاید و نظرات دیگران بی‌اعتنا باشند)، نسبت داد. قطعاً چنین محیطی، موجب قطع ارتباطات و در نهایت بی‌اعتمادی می‌شود. اعتماد تقریباً مانند هواست؛ تا زمانی که نیاز به آن احساس نشود و وجود نداشته باشد؛ کسی به آن فکر نمی‌کند. در حقیقت، وجود اعتماد در سازمان‌های آموزشی، موضوع مهمی است، زیرا تشریک مساعی را تسهیل می‌کند؛ گشودگی را افزایش می‌دهد؛ پیوستگی گروهی را زیاد می‌کند و پیشرفت را بهبود می‌بخشد. افراد دوست دارند،

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

اعتماد کنند و مورد اعتماد واقع شوند (هوی و میسکل[1]، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ادواردسون (۲۰۰۳)، همسویی و مطابقت دارد، ولی با نتایج تحقیق فوکویاما[2] (۲۰۰۷) و زارعی متین (۱۳۸۸)، همسویی و مطابقت ندارد. ادواردسون (۲۰۰۳) نشان داد که کیفیت محیط کار دارای ویژگی‌هایی مثل توانایی کنترل موقعیت کار، مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری، محیط کار فیزیکی ایمن و توانایی توسعهٔ روابط اجتماعی از طریق کار می‌باشد. فوکویاما (۲۰۰۷) نتیجه گرفت اعتماد و آرمان مشترک، در قلبِ ایجاد و حفظ سازمان‌هایی است که به صورت موفقی اداره می‌شوند. به علاوه، محققان دریافتند که در آلمان، ژاپن و ایتالیا، اعتماد بین مؤسسات اقتصادی، به عنوان منبع مزیت رقابتی است. زارعی متین (۱۳۸۸) نشان داد که در سازمان‌های منتخب، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معناداربودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران، در وضعیت متوسط می‌باشند.

همچنین، نتایج نشان داد که بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت محیط کار رابطه وجود ندارد، گرچه جهت آن مثبت است. از بین مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی، فقط مؤلفه انسجام اجتماعی با کیفیت محیط کار، رابطهٔ مثبت وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که از میان مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی، فقط مؤلفه انسجام اجتماعی قابلیت پیش‌بینی کیفیت محیط کار را دارد و می‌تواند در معادله مدل رگرسیونی قرار گیرد. استنباط محقق این است که سرمایهٔ اجتماعی باعث به‌وجودآوردن محیط کاری می‌شود که در آن افراد به یکدیگر اعتماد می‌کنند، زمینهٔ ارتقای شغلی افراد فراهم می‌شود و کارها براساس سلسه‌مراتب اداری انجام می‌گردد. اعضاء در چنین محیطی احساس تعلق می‌نمایند، احساس می‌کنند که

1. Hoy and Miskel
2. Fukuyama

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

خودشان و کارشان مورد نیاز سازمان است و می‌توانند از توان بالقوهٔ خود برای تحقق اهداف سازمانی استفاده کنند. بنابراین، وجود مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی موجب افزایش پایبندی شغلی، رضایت شغلی و تعلق سازمانی می‌شود که این مسئله به نوبه خود روی فعالیت‌های افراد در داخل سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین، مشارکت، سبب افزایش بازدهی، بالارفتن کیفیت، کاهش تعارض و کاهش مقاومت‌های منفی نظیر غیبت، تأخیر و کم‌کاری و افزایش سود خواهد شد. افزایش انسجام اجتماعی، باعث می‌شود تا بین اعضا، اهداف و موضوعات سازمان، توافق و هماهنگی بیشتری به وجود آید و نتیجهٔ آن، کارایی بیش‌تر است، به طوری که فرآیند زمانی رسیدن به هدف و مقصد کاهش می‌یابد و اعضاء با آرامش و امنیت روانی بهتری فعالیت می‌کنند؛ زیرا امید دستیابی به موفقیت در آنان افزایش یافته و فعالیتها از سوی اعضاء، مفید و سازنده ارزیابی می‌شود. همچنین اعتماد، نقش مهم و حیاتی در حمایت از تعداد زیادی از فرایندهای بیرونی و درونی و فعالیت‌هایی دارد که برای سازمانها مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. سازمان‌های برخوردار از جو قوی اعتماد درون‌سازمانی، روابط مبتنی بر اعتماد با شرکای بیرونی را به راحتی توسعه می‌دهند و نسبت به سازمان‌های با اعتماد پایین‌تر، موفق‌تر و بهتر عمل می‌کنند.

نتایج تحقیق با نتایج تحقیق هارفام (۱۹۹۴)، شیروانی (۱۳۸۳)، فیضی (۱۳۸۸)، رضایی (۱۳۸۷) و زاهدی (۱۳۸۸)، همسویی دارد. گلاسر[1] (۲۰۰۴)، طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی را، از مهمترین عوامل بهبود کیفیت محیط کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید می‌داند. هارفام (۱۹۹۴) معتقد بود سرمایهٔ اجتماعی عوامل استرس‌زا را در زندگی کاهش داده و خطر این عوامل را کم می‌کند. سرمایهٔ اجتماعی همچنین می‌تواند تأثیر حوادث منفی زندگی همچون ازدست‌دادن شغل را در زندگی کاهش دهد. قلیچ لی (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید، سرمایهٔ اجتماعی می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم

1. Glaser

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. شیروانی (۱۳۸۳) دریافت که بین سرمایهٔ اجتماعی و میزان فعالیت‌های مشارکت‌جویانه، توجه به آموزش و توانمندسازی کارکنان، ساختار منعطف و غیردیوان‌سالارانه، مسئولیت اجتماعی و قابلیت پاسخگویی، رابطه وجود دارد. فیضی (۱۳۸۸) دریافت که بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت زندگی کاری، رابطهٔ بسیار قوی است. رضایی (۱۳۸۷) دریافت، مفهوم سرمایهٔ اجتماعی، رابطهٔ عمیقی با محیط کار دارد و ممکن است اهمیت بیشتری از سرمایه انسانی در دستیابی به منافع سازمانی داشته باشد. زاهدی (۱۳۸۸) دریافت که رابطهٔ مثبتی بین مؤلفه‌های سرمایهٔ اجتماعی (اعتماد، هنجارهای اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی) با رفاه اجتماعی وجود دارد.

علاوه بر این، اعضای هیأت علمی با شرایط متفاوت از لحاظ جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی، نگرش تقریباً یکسانی نسبت به سرمایهٔ اجتماعی و مؤلفه‌های آن دارند. نتایج تحقیق حاضر با نتیجهٔ تحقیق تیمبرلیک[1] (۲۰۰۵)، همسویی و مطابقت ندارد. وی در تحقیقی، اثرات نسبی سرمایهٔ اجتماعی و انسانی بر یشرفت زنان استخدام‌شده در صنعت بانکداری در استرالیا را، بررسی کرد. نتایج تحلیل نشان داد که پیشرفت شغلی زنان در تمام سطوح صنعت بانکداری، به خاطر سرمایه انسانی یا تجربه فردی بوده و سرمایهٔ اجتماعی تأثیر کمی داشته است.

همچنین، اعضای هیأت علمی با شرایط متفاوت از لحاظ جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی، نگرش تقریباً یکسانی نسبت به کیفیت محیط کار، هماهنگی کار با توانایی آنها، شرایط سازمان، نوع رفتار و برخورد همکاران با یکدیگر، میزان فرصت‌های برابر برای ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا دارند. شاید بتوان این گونه استدلال کرد که امنیت شغلی، آرامش روانی، امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، مطابقت

1. Timberlake

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

شغل با تخصص و توانایی، سازگاری با همکاران، امکانات و فرصت‌های ترفیع، شرایط مطلوب کار، حقوق مکفی، تسهیلات رفاهی، فرصت مطالعاتی، قوانین و مقررات مشخص و نظایر آن، برای همه وجود دارد. به نظر می‌رسد نتایج حاصله در اکثر سازمان‌های دولتی نیز صادق باشد. لذا، مسألهٔ کیفیت محیط کار در مورد سازمان‌های دولتی، یک مقولهٔ فراسازمانی می‌باشد. سازمانها و به‌ویژه محیطی مثل دانشگاه، به مثابه سیستم‌های باز، با محیط اطراف ارتباط ناگسستنی دارند و از این رهگذر، در تعاملی پایدار و مستمر با پیرامون خود ایفای نقش نموده و از آن تأثیر می‌پذیرند یا بر آن اثر می‌گذارند. بنابراین، مجموعهٔ علل و عوامل مؤثر بر کیفیت محیط کاری در سازمان، می‌تواند به آسانی از سیاستگذاریها و آنچه که در محیط وسیع‌تر اجتماعی آن می‌گذرد، ناشی گردد. نتایج تحقیق با نتایج تحقیق پاتنام (۱۹۹۵)، همسویی ندارد. نتایج تحقیق پاتنام نشان داد که زنان در محیطی با تسهیم اطلاعات بیشتر و ارتباط نزدیک، موفق‌ترند. در حالی که مردان در شبکه‌های کارآفرینانه با محدودیت کم و فرصت زیاد، در دستیابی به قدرت و اطلاعات موفق‌ترند. برای زنان، شبکه‌هایی با روابط قوی حمایتی، احتمال ارتقا به سطوح بالای اجرایی را افزایش می‌دهد. این تفاوت احتمالاً به خاطر تفاوت در فرایند اجتماعی‌شدن مردان و زنان باشد، که زنان در گروههای کوچکی از دوستان راحت‌ترند، در حالی که مردان در یک محیط رقابتی با روابط دوستانه، کمتر راحت‌ترند. وقتی زنان به موفقیت دست می‌یابند که آنها به آسانی زنان دیگر را در شبکه‌هایشان به حساب آورند (حسن‌پور، ۱۳۸۶). سرمایهٔ اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی، نقش بسیار مهم‌تری در سازمانها و جوامع ایفاء می‌کند. در غیاب سرمایهٔ اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تعالی سازمانی دشوار می‌شود. در ضمن وجود اعتماد، هنجارها، مشارکت، انسجام و روابط در سازمان، به نوعی سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود که سبب کیفیت بالای محیط کاری خواهد شد. این پژوهش

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

نشان داد که سرمایهٔ اجتماعی در بهبود کیفیت محیط کار موثر بوده و نه فقط کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها، بلکه سایر سازمانها نیز می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های مناسب مانند اعتمادسازی بین اعضای سازمان و واحدهای سازمانی، مشارکت و گسترده‌کردن شبکه‌های ارتباطی میان اعضاء، مشارکت اعضاء در قسمت‌های مختلف سازمان و برقراری انسجام بیشتر میان واحدها و بخشها در جهت افزایش سرمایهٔ اجتماعی اعضاء، اقدام کرده و در نهایت به تحقق سرآمدی و تعالی سازمانی دست یابند.

در راستای نتایج تحقیق فوق، پیشنهاد می‌گردد که در دانشگاه، اهداف شفاف‌سازی و تصریح شود؛ بین اهداف و سیاستها هماهنگی ایجاد شود؛ اهداف برای اعضاء تشریح گردد؛ بین اهداف فردی و سازمانی سازگاری برقرار شود؛ از اعضاء انتظارات معقول و منطقی داشته باشند؛ ساختار حوزهٔ فعالیت افراد روشن گردد؛ توجه کافی و همزمان به آموزش و پژوهش صورت گیرد؛ رعایت کامل قوانین و مقررات باید در اولویت قرار گیرد؛ تلاش مدیران و روسا باید در جهت ارتقای شغلی و حرفه‌ای اعضاء باشد؛ از ابتکارات و نوآوری‌های اعضاء حمایت شود؛ فعالیت مشترک بین اعضاء ایجاد و تبادل تجربیات دوستانه میان همکاران برقرار گردد؛ مبارزه قدرت میان اعضاء از بین رود؛ تعامل و جلسات گفت‌وگو بین مدیران و اعضاء صورت گیرد؛ امکان رشد و ترقی در دانشگاه فراهم گردد؛ ارزشیابی اعضاء براساس معیارهای اعلام‌شده باشد؛ سیاست و دستورالعمل ارتقاء برای اعضای هیات علمی روشن و واضح شود؛ تصمیم‌گیری مبتنی بر خردگرایی و علمی باشد و معیارهای منطقی برای سنجش عملکرد آموزشی تعیین گردد.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

منابع و مآخذ References

– بیکر، و. (۱۳۸۲). ***مدیریت و سرمایهٔ اجتماعی***. ترجمهٔ مهدی الوانی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

– پاتنام، ر. (۱۳۸۰). ***دموکراسی و سنت‌های مدنی***. ترجمهٔ محمد تقی دلفروز، تهران: نشر غدیر.

– پاتنام، ر. (۱۳۸۰). ***سرمایهٔ اجتماعی و سازمان***. ترجمهٔ داوود مقیمی، تهران: انتشارات صفار.

– توسلی، غ.ع. (۱۳۸۴). مفهوم سرمایهٔ اجتماعی در نظریه‌های کلاسیک و جدید. ***فصلنامه علوم اجتماعی***، شماره ۲۶.

– حسن‌پور، ا. (۱۳۸۶). سرمایهٔ اجتماعی و جنسیت در محیط کار. ***ماهنامه تدبیر***، شماره ۱۸۳.

– خلیلی عراقی، م. (۱۳۸۳). گزارشی از محیط کار و انسان بهره‌ور. ***مجله تدبیر***، شماره ۱۴۶.

– رضایی، س. ع. (۱۳۸۷). نقش سرمایهٔ اجتماعی در مسیر شغلی. ***فصلنامه عصر مدیریت***، شماره هشتم.

– زارعی متین، ح. (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم. ***مجله مدیریت دولتی***، ۲، ۴۸-۳۵.

– زاهدی، م. ج. (۱۳۸۸). رابطهٔ سرمایهٔ اجتماعی با رفاه اجتماعی. ***مجله رفاه اجتماعی***، (۳)۳۲، ۱۰۹-۱۲۰.

– شارع‌پور، م. (۱۳۸۰). فرسایش سرمایهٔ اجتماعی و پیامدهای آن. *نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، سال اول*، شماره ۳.

– شیروانی، ع. ر. (۱۳۸۲). تأثیر سرمایهٔ اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های بخش دولتی. **رسالهٔ دکتری مدیریت دولتی**، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

– صادقیان راثی، م. (۱۳۸۸). رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی بازنشستگان و رضایت آنان از زندگی. **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه پیام نور تهران.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

منابع و مآخذ References

– فیضی، ط. (۱۳۸۸). بررسی رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و کیفیت زندگی کاری میان کارکنان و مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران. ***مجله مدیریت فرهنگی***، (۵)۳، ۵۵–۷۰.

– فیلد، ج. (۱۳۸۶). ***سرمایهٔ اجتماعی***. ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رمضانی، تهران: انتشارات آگاه.

– قلی‌پور، ر. مدهوشی، م. و جعفریان، و. (۱۳۸۷). تحلیل رابطه و تأثیر سرمایهٔ اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی. ***فصلنامه فرهنگ مدیریت***، شماره ۱۷.

– قلیچ لی، ب. و مشبکی، ا. (۱۳۸۵). نقش سرمایهٔ اجتماعی در ایجاد سرمایهٔ فکری در سازمان. مطالعه دو شرکت خودروسازی، ***فصلنامه دانش مدیریت***، ۵، ۱، ۱۲۵–۱۴۷.

– کلمن، ج. (۱۳۷۷). ***بنیادهای نظریهٔ اجتماعی***. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

– کلمن، ج. (۱۳۸۴). ***نقش سرمایهٔ اجتماعی در ایجاد سرمایهٔ انسانی***. ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: انتشارات شیرازه.

- Armstrong, D. (2007). Advancement, voluntary turnover and woman in IT, ***Information & Management.*** 44.

- Brooks, K. and Muyia, N. F. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link. ***Journal of European Industrial Training,*** 30, 117.

- Cascio, F. W. (2000). ***Managing Human Resources.*** Fifth Edition, New York: Mc Graw-Hill.

- Cole, D. (2005). Quality of working life indictor in Canadian occupational medicine. Health Care Organizations, 2, 54-59.

- Edvardsson, B. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. ***Journal of Managing Service Quality,*** 13, 2, 148-163.

- Fukuyama, F. (2007). ***Social capital and cicil cociety.*** Conference on Second Generation Rerform, 116.

- Gant, J. (2002). Social capital and organizational change in high involvement and traditional work organizations. ***Journal of Economics and Management Strategy,*** 11, 2, 289- 328.

- Glaser, M. (2004). ***Improving the quality of work life and improving.*** http://eric,Ed .gov/Eric web.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]

References

منابع و مآخذ

- Harpham T. (1994). Urbanization and mental health in developing countries: A research role for social scientists, ***Public health professional and social psychiatrists.*** Soc Sci Med, 39(2):233-245.

- Haynes, Barry. (2008). An evaluation of the impact of the office environment on productivity, facilities. 26, 5/6, 178-195.

- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). ***Educational administration: theory, research and practice.*** 4th Ed., New York: McGraw-Hill.

- Johnsrud, P. K. (2002). Faculty member's morale and their intention to leave. ***Journal of Organization Development and Change.***10, 9.2, 136.

- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital intellectual capital and the organizational advantage. ***Academy of Management Review,*** 232.

- Polities, J. (2005). Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. ***the Journal of Innovation Management,*** 8, 2, 182-204.

- Putnam, R. D. (2002). Democracies in flux, ***the erolution of scial capital in contemporary society.*** Oxford: Oxford University Press.

- Putnam, R. D. (2005). ***Diversity and community in the twenty-first century. Nordic Political Science Association.***

- Raduan, C. (2006). Quality of work life Implications of Career Dimensions. ***Journal of Social Sciences,*** 61-67.

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-09]