

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد

نویسنده: فاطمه عبدالله زاده

دانشجوی: ارشد

رشته: مدیریت بازرگانی، گرایش بین الملل

ایمیل: fatemeh.abdolahzade۲۷@gmail.com

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد می باشد. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر و نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها توسط پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، رفاه ذهنی محقق ساخته و قابلیت سازمانی جمشیدی کلشتاجانی (۱۳۹۳) جمع آوری شد که روایی آن‌ها از نوع صوری و محتوایی بود و مورد تأیید اساتید قرار گرفت و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۴)، (۰/۹۵) و (۰/۹۶) برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از (میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی جهت سنجش روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۱ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد ( $F=0/984$ ). در کل متغیر سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی توانستند (۹/۶۸) درصد از واریانس معادله قابلیت سازمانی را تبیین نمایند. می‌توان نتیجه گرفت که توسعه سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی در سازمان تامین اجتماعی می‌تواند گام مهمی در جهت بهبود قابلیت سازمانی باشد. مدیران در سازمان تامین اجتماعی با دیدی مثبت، کارکنان را به انجام بهتر کارها با فراهم کردن رفاه ذهنی در جهت نشان دادن قابلیت‌هایشان کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی، قابلیت سازمانی.

## ۱- مقدمه

امروزه سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. می‌توان گفت سرمایه اجتماعی مدیریت پذیر است به این معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخص از سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک نمود (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۰). در جامعه امروزی موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است. برای تقویت، رشد و توسعه اقتصادی در سازمان‌ها باید به محیط اجتماعی کسب و کار توجه ویژه‌ای شود که در این میان یکی از مهم‌ترین متغیرهای اجتماعی موجود در محیط کسب و کار، سرمایه اجتماعی است (مؤذن جمشیدی و حق پرست کنارسری، ۱۳۹۵: ۲۹۷).

در این راستا این سرمایه اجتماعی هر چقدر از نظر ذهنی تامین شوند، کارایی بیشتری می‌توانند داشته باشند. رفاه ذهنی<sup>۲</sup> به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد که ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته‌تر خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. دینر<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) معتقد است رفاه ذهنی به انواع ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان اعم از مثبت و منفی اطلاق می‌شود (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱: ۴۱). بر همین اساس، تأمین رفاه ذهنی و ارتقای آن در جامعه، از وظایف مهمی است که سازمان بهداشت جهانی آن را بر عهده همه دولت‌ها گذاشته است و به دلیل اهمیت این موضوع، سال ۲۰۰۱ را سال بهداشت روان نامید تا بیش‌ازپیش بر اهمیت آن تأکید کرده و توجه همگان را به آن جلب کند (همان، ۳۶). توجه به رفاه ذهنی کارکنان بنا به این دلایل اهمیت دارد که سیاست اجتماعی هرگز به رفاه عینی محدود نیست؛ بنابراین توجه به رفاه ذهنی در کنار رفاه عینی از جنبه‌های مختلف از جمله برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری اجتناب‌ناپذیر است (برهانی و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۵: ۸۸). سازمان تأمین اجتماعی، به لحاظ ماهیت نا همگن کارکنان (نوع استخدام و رشته تحصیلی و ...) با تنش و نارضایتی پنهان در سطوح مختلف مواجه بود و با وجود شیوع این مشکل، هیچ مطالعه جدی جایی انجام نشد. این موضوع از چند بعد اهمیت دارد: (۱) سیاست اجتماعی هرگز به رفاه عینی محدود نیست؛ بنابراین توجه به رفاه ذهنی در کنار رفاه عینی از جنبه‌های مختلف از جمله برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و ... اجتناب‌ناپذیر است؛ (۲) افزایش رفاه عینی افراد همیشه نشان دهنده رفاه ذهنی آنان نیست؛ زیرا بعد عینی رفاه (مانند افزایش درآمد و داشتن شغل و ...) مطلوبیت لازم را برای افراد و استفاده‌کنندگان آن به همراه نداشته است؛ (۳) توجه به رفاه ذهنی افراد باعث کاهش فشار و استرس افراد در محیط کار می‌شود و این مقوله نیز، به نوبه خود تعارض و کشمکش‌های درون سازمانی را به حداقل می‌رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس همبستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می‌شود (برادران و حسین‌پور، ۱۳۹۱: ۳۷).

هر چقدر افراد در رفاه بیشتری قرار بگیرند قابلیت و شایستگی‌های آنان در سازمان بیشتر نمایان خواهد شد. منظور از قابلیت‌های سازمانی<sup>۴</sup> مجموعه‌ای از الگوهای آموخته و باثبات حاصل از فعالیت جمعی است که سازمان از طریق آن قادر خواهد بود فرایندهای عملیاتی خویش را به طور نظاممند در جهت ارتقای اثربخشی فعالیت‌هایش ایجاد و اصلاح کند (امیدی کیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۹). قابلیت از نظر مدیران، توان سازمان برای ایجاد ظرفیت‌ها و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای رسیدن به اهداف معین است. اما گاهی سازمان‌های دولتی از این امر غافل می‌شوند و به سبب عدم برخورداری از قابلیت‌ها، منابع خود را به هدر می‌دهند. در مواردی علت این غفلت را کمبود بودجه، ضعف مدیریت و برتری رابطه بر

<sup>۱</sup> - Social capital

<sup>۲</sup> - Mental Well-being

<sup>۳</sup> - Dinner

<sup>۴</sup> - Organizational Capability

ضابطه، عدم تجهیز سازمان به تکنولوژی روز و غیره بیان می کنند. با وجود این، اگر سازوکارهای ارتقای قابلیت های سازمانی شناخته شود می توان گام ارزشمندی در جهت دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی برداشت (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۲).

سازمان تامین اجتماعی بر اجرا و بهبود برنامه های رفاهی و حمایت از کارکنان، سرمایه گذاری می کنند و سعی دارند تا حدممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنان خود فراهم نمایند. این سازمان ها عملاً دریافته اند از سرمایه گذاری بر بهبود رفاه و حمایت کارکنان بهره خواهند برد؛ زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی اند و سازمان را به سادگی ترک نمی کنند که همگی این عوامل، عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و آن را به اهدافش می رساند. در نتیجه به قابلیت سازمانی کمک می کند. سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق ارزش گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، رفاه ذهنی و قابلیت را در سازمان فراهم می آورد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که "آیا بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد؟"

## ۲- ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

### ۲-۱- سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از دو کلمه سرمایه و اجتماعی تشکیل شده است. سرمایه به ثروت انباشته، به خصوص آن چه برای تولید ثروت بیشتر به کار می رود اطلاق می شود. کلیه سرمایه هایی که انسان تولید می کند، مستلزم صرف زمان و تلاش برای تبدیل و اجرای فعالیت هاست، برای این که امروز ابزارها و دارایی ها را تولید کند که درآمد آینده را افزایش دهد. افراد وقتی سرمایه تولید می کنند که منافع خود را برای مصارف کنونی به کار نگیرند و در عوض امکان مصرف (تولید) در آینده را فراهم کنند. از نظر لچمن<sup>۵</sup> (۱۹۷۸) سرمایه فیزیکی موجودی منابع مادی تولید شده توسط انسان است که می تواند برای تولید جریان درآمد در آینده نیز به کار رود. سرمایه فیزیکی اشکال مختلفی مانند ساختمان ها، جاده ها، ابزارها و مانند آن دارد. سرمایه انسانی دانش و مهارت های اندوخته شده ای است که هر فرد برای اجرای یک فعالیت همراه دارد. سرمایه انسانی نیز اشکال مختلف دارد. آموزش دانشگاهی نوع متفاوتی از سرمایه انسانی نسبت به مهارت های یک نجار است که با کارآموزی آن را یاد گرفته است. سرمایه انسانی آگاهانه با آموزش و یادگیری و ناآگاهانه از طریق تجربه حاصل می شود (فقیهی و فیضی، ۱۳۹۰: ۱۲).

اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و همکاران، دارایی بسیار مهمی را تشکیل می دهند که یک فرد می تواند در شرایط بحرانی آن را به کار گرفته و از آن ها بهره گیرند، یا برای منافع مادی به کار گیرد. اقتصاد جدید، سرمایه اجتماعی را به کار می گیرد و به هنجارهایی که از بیرون نظام اقتصادی سرچشمه گرفته اند و بر رفتارهای اقتصادی تأثیر می گذارند، توجه جدی نشان می دهد (حمیدی زاد و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۱۲). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره می کند که با خل هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا میشود. علیرغم اختلاف در تعریف و مفهوم سرمایه اجتماعی بین صاحب نظران، اکثر آن ها بر این موضوع که سرمایه اجتماعی به گروه و افراد گروه سود میرساند، هم عقید اند. به طور خلاصه، فهم سرمایه اجتماعی سه کلمه بیش نیست، ارتباطات مهم هستند. گزاره اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه های روابط منبعی بر ارزش برار هدایت و اداره امور اجتماعی و

° - Lachman

خلق مزیت رقابتی اند. در مطالعات سرمایه اجتماعی باید توجه کرد که ابعاد و شاخص های سرمایه اجتماعی در تعامل با یکدیگر و به شکل شبکه ای با روابط متقابل نگریسته شود و نه به طور مجزا از یکدیگر (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۰۰).

ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را شامل سه بعد می دانند: بعد ساختاری که دربرگیرنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است. که خود شامل سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه و ثبات شبکه است. (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۲). بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس های بین افراد اشاره می کند. بدین معنا که فرد به چه کسانی و چگونه دسترسی دارد. در واقع، این بعد الگوی کلی ارتباطاتی است که در همه سازمان ها قابل مشاهده است. در این بعد روابط خیلی مهم اند و به دو طریق می توانند عملکرد افراد و سازمان را بهبود دهند که عبارتند از: الف) به وسیله تسهیل دستیابی به اطلاعات و منابع؛ ب) ایجاد هماهنگی در کارهای به هم وابسته. بعد ارتباطی که دربرگیرنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عامل بسیار مهم و حیاتی در فراهم کردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضا است. (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۲). این بعد شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت است. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. این بعد به ماهیت همبستگی بین افراد در یک سازمان مربوط می شود (آیا همکاران، یکدیگر را دوست دارند؟ به هم اعتماد می کنند؟ آیا یکدیگر را همسان و برابر می دانند؟) گروه های کاری که یکدیگر را دوست داشته باشند ممکن است انعطاف بیشتری داشته باشند و بهتر قادر به تطبیق با محیط متغیر باشند، و بهتر بتوانند خود را با عملکرد بالاتر تطبیق دهند. (جندقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۱۱). بعد شناختی شامل ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک، یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته است و میان آنان باقی می ماند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۲). این بعد دربرگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان و شامل زبان، کدهای و روایت های مشترک است. این بعد که محور آن، شناخت (فعالیت های ذهنی، عقلی و اندیشه) است، با به کارگیری زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش ها را برای اعضای شبکه فراهم کرده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می کند (جندقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۱۱).

## ۲-۲- رفاه ذهنی

رفاه از مباحث مهم اخیر در نیمه دوم قرن بیستم بوده است. این مقوله نشان دهنده توجه به شأن و انسانیت و همبستگی اجتماعی افراد در جامعه است که برای دستیابی فرد و گروه به حد مقبولی از زندگی و تندرستی و ... به کار می رود. این مفهوم، در دو بعد عینی و ذهنی تعریف می شود. در گذشته بیشتر بر بعد عینی این مفهوم تأکید می شده است؛ ولی از آنجا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل و درآمد و ... به تنهایی تأمین کننده رفاه افراد نیست (هیدی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). مفهوم رفاه از آن مفاهیم سهل و ممتنع علوم اجتماعی است که در عین حال که به راحتی در دوره های مختلف تعریف شده است؛ به ندرت درباره تعریف آن توافق وجود دارد. شاید این موضوع به دلیل زمینه های خاص ماهیت مفهومی رفاه و سیر تحول آن و زمینه های تاریخی خاص از جمله توجه به مقوله رفاه و نحوه نگرش به انسان از دیدگاه های مختلف (مکاتب و ایدئولوژی ها و ...) بوده است. بر هم این اساس، در خصوص رفاه اجتماعی نیز جدال طولانی بین رویکردهای ذهنی و عینی وجود دارد. در رویکرد عینی، بر سنجش "سنجه های سخت" مثل درآمد یا انطباق زندگی در وضعیت یکسان تأکید می شود؛ اما رویکرد ذهنی بر "سنجه های نرم" مثل رضایت از درآمد و مسکن تأکید دارد. رویکرد عینی در سنت آمارهای اجتماعی ریشه دارد که داده های آن به قرن ۱۹ برمی گردد. رویکرد ذهنی نیز در تحقیقات پیمایشی ریشه دارد که مربوط به دهه ۱۹۶۰ است. رویکرد ذهنی مشابه با جریان اصلی تحقیق شاخص های اقتصادی با موضوعات مختلف و روش یکسان است.

<sup>۶</sup> -Headey

رویکرد ذهنی به جریان روان‌شناختی وابسته است که در تحقیق شاخص‌های اقتصادی دیده می‌شود و بر موضوعاتی مثل اعتماد مصرف‌کننده و فقر ذهنی نظارت دارد (ون هوون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲).

راسل<sup>۸</sup> (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد. رفاه ذهنی، ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. دینر<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) معتقد است رفاه ذهنی به انواع ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان اعم از مثبت و منفی اطلاق می‌شود. وی در مطالعات خود شاخص‌های کیفیت زندگی، دامنه رضایت، رضایت از زندگی، شادکامی، احساس منفی و احساس مثبت را برای رفاه ذهنی در نظر گرفته است (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱: ۴۱).

کنگ زاف<sup>۱۰</sup> به عنوان یکی از صاحب‌نظران این حوزه سعی دارد شرایط عینی زندگی و رفاه ذهنی افراد و گروه‌ها را مطرح کند. او به تمایز بین بعد "عینی ذهنی" و "فردی اجتماعی" اشاره می‌کند و معتقد است که در ارزیابی‌ها باید شرایط عینی و ارزیابی ذهنی افراد را با رفاه واقعی به‌طور هم‌زمان در نظر گرفت. بنابراین به‌خوبی روشن است که شرایط عینی افراد بر شرایط ذهنی آن‌ها اثرگذار است و نباید نادیده گرفته شود. تونی فیتزپتریک<sup>۱۱</sup> معتقد است رفاه ذهنی است پس به احساسات، ادراک‌ها، شناخت‌ها و تجارب همان فردی مربوط می‌شود که وی را موضوع رفاه قرار داده‌ایم. او با در نظر گرفتن این امر که تعریف روشن و کاملی از رفاه را نمی‌توان مد نظر داشت و نمی‌توان به این پرسش که رفاه چیست؟ پاسخ آسانی داد و علیرغم قرن‌ها دست‌وپنجه نرم کردن اندیشمندان، این بحث، هنوز آنچه از دست ما برمی‌آید این است که فعلاً به‌صورت ناقص باقی‌مانده است این‌گونه ابراز می‌دارد که به بررسی چشم‌اندازهای رفاهی بسنده کنیم: شادکامی، تأمین، ترجیحات، نیازها، رهایی، استحقاق و مقایسه نسبی (بارگاهی و کبیری، ۱۳۹۴: ۱۷). برونی و پورتا<sup>۱۲</sup> رفاه ذهنی را به عنوان حالتی از رفاه که هم شامل عنصر شناخت و عنصر دل‌بستگی است، تعریف می‌کنند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۶).

دایانا<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) جنبه احساس خوشی را در نظر گرفتند و از آن برای بررسی رفاه ذهنی استفاده کردند. رویکرد پژوهشی رفاه ذهنی که توسط سایر پژوهشگران ارائه شد، بر جنبه اخلاقیات تأکید دارد؛ بنابراین دیدگاه‌های فلسفی مختلف با استناد به مدل‌های نظری متمایز، مدل‌های مفهومی گوناگونی را برای مطالعه رفاه ذهنی در نظر می‌گیرند (زو<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). در سنجش رفاه ذهنی که می‌توان آن را مترادف با سلامت، آرامش، بهروزی یا سعادت نیز دانست، توصیف افراد از میزان خوشبختی، رضایت از زندگی یا فراوانی خلق مثبت به کار می‌آید. رویکرد ذهنی در پژوهش‌های پیمایشی ریشه دارد که مربوط به دهه ۱۹۶۰ است. این رویکرد به جریان روان‌شناختی وابسته است که بر موضوع‌هایی مثل اعتماد مصرف‌کننده و فقر ذهنی نظارت دارد. راسل<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد؛ به‌عبارت‌دیگر این نوع از رفاه، ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و نشان‌دهنده حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی است (برهانی و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۵: ۸۹). در این پژوهش چهار مؤلفه برای رفاه ذهنی در نظر گرفته شده است که عبارتند از:

**الف) برخورداری از سلامت:** سازمان بهداشت جهانی (۱۹۴۸) سلامتی را برخورداری از رفاه (آسایش) کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نداشتن بیماری و نقص عضو معرفی می‌کند.

<sup>۷</sup> - Veenhovern

<sup>۸</sup> -Rasel

<sup>۹</sup> - Dinner

<sup>۱۰</sup> -Gang zafe

<sup>۱۱</sup> - Toni Fitzpatrick

<sup>۱۲</sup> -Beroni & Porta

<sup>۱۳</sup> -Dayana

<sup>۱۴</sup> - Zhu

<sup>۱۵</sup> -Rasel



ب) عزت نفس و ارزشمندی: عزت نفس ارزشیابی فرد در مورد خود یا قضاوت فرد در مورد ارزش خود است. این حس از مجموع افکار، احساس ها، عواطف و تجربیاتمان در طول زندگی ناشی می شود. احساس می کنیم که شخصی منفور یا دوست داشتنی هستیم، خود را دوست داریم یا نداریم.

ج) احساسات هیجانی ماندگار: خوشبختی و شادکامی و امید به آینده و اعتماد و مقبولیت اجتماعی از جمله احساسات هیجانی ماندگار در رفاه ذهنی هستند (سام آرام و محبوبی، ۱۳۹۳: ۱۹).

د) رضایت از زندگی: رضایت از زندگی عاملی از ساختار بزرگ تر بهزیستی است. و نتیجه رضایت فرد در زمینه های مختلف زندگی از جمله مادی و معنوی (مانند درآمد مناسب، مسکن، شغل، فعالیت های اوقات فراغت، شرایط زندگی خانواده، سلامت عمومی، توانایی ایجاد روابط، سازگاری با دیگران، رضایت و موفقیت است (کریمی، ۱۳۸۹: ۷۵).

### ۳-۲- قابلیت سازمانی

سینکولا<sup>۱۶</sup> و همکاران (۲۰۰۳) شایستگی را به عنوان توانایی یک دانشجو/ کارگر در قادر ساختن او برای انجام وظایف به طور کامل، یافتن راه حل ها و تشخیص آن ها در موقعیت های کاری<sup>۱۷</sup> در نظر می گیرند. فیلیپوت و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت ها، دانش و نگرش های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه ای اثربخش تعریف می کنند. هانستین (۲۰۰۰) بیان می کند شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت های مرتبط، انواع دانش، مهارت ها و انگیزه ها است که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است (شجاعی و مقدم، ۱۳۸۸: ۵۰). شایستگی توسط بسیاری از مردم به عنوان خصوصیات فردی تعریف می شوند، برخی بر قابل آموزش بودن آن تأکید دارند، دیگران اعتقاد دارند که برخی از قابلیت ها و شایستگی ها تا اندازه ای غیراکتسابی (ذاتی) است (کوپر و پالت<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۵).

نکته ای که در زمینه تعریف شایستگی باید بدان توجه داشت این است که معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه شایستگی ارائه می شود؛ اولی نشانگر توانایی یک فرد برای انجام کارهای مربوط به شغل به گونه ای اثربخش است و تعریف دوم عبارت است از آنچه یک فرد برای عملکرد اثربخش نیاز دارد. این دو تعریف خیلی به یکدیگر نزدیک اما متفاوتند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در یک شغل لازم است در حالی که اولی با درجه ای از آنچه که یک فرد آنچه را که برای یک شغل مهم است انجام می دهد ارتباط دارد (مایر<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۱).

آرمسترانگ (۲۰۰۱) برای حل این ابهام واژه قابلیت را به جای واژه شایستگی پیشنهاد می کند. وی بیان می دارد که سازمان ها به طور روزافزونی از واژه قابلیت به جای واژه شایستگی شغلی (یا شایستگی رفتاری) استفاده می کنند. قابلیت عبارت است از آنچه افراد باید بدانند و قادر به انجام آن باشند و اینکه چگونه باید برای انجام درست نقش های خود رفتار کنند. بنابراین این واژه دربرگیرنده دو مفهوم شایستگی رفتاری و شایستگی شغلی است (شجاعی و مقدم، ۱۳۸۸: ۵۰).

منظور از قابلیت های سازمانی مجموعه ای از الگوهای آموخته و باثبات حاصل از فعالیت جمعی است که سازمان از طریق آن قادر خواهد بود فرایندهای عملیاتی خویش را به طور نظام مند در جهت ارتقای اثربخشی فعالیت های ایجاد و اصلاح کند (امیدی کیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۹).

<sup>۱۶</sup> - Sinkula

<sup>۱۷</sup> - Kupper Hendrik & Palthe

<sup>۱۸</sup> - Moyer

### ۳- متدولوژی پژوهش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر و نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده ها توسط سه پرسشنامه جمع آوری شد. الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۲۸ سؤال و ۳ مؤلفه (سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای، سرمایه شناختی) می باشد پاسخ های این آزمون بر روی مقیاس پنج درجه ای در طیف لیکرت (خیلی کم، کم تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد) به ترتیب ۱ تا ۵ تنظیم شده است. روایی آن مورد تایید صاحب نظران قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای (۰/۷) گزارش شده است. ب) پرسشنامه رفاه ذهنی: پرسشنامه محقق ساخته رفاه ذهنی دارای ۳۱ سؤال است و از ۴ مؤلفه (برخورداری از سلامت، عزت نفس و ارزشمندی، رضایت از زندگی و احساسات هیجانی ماندگار) تشکیل شده است که طبق طیف لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره گذاری می شود. روایی پرسشنامه توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت و برای پایایی آن پرسشنامه ابتدا بین ۲۵ نفر از نمونه مورد نظر توزیع خواهد شد و با آزمون ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS ۲۱ پایایی آن برآورد خواهد گردید. ج) پرسشنامه قابلیت سازمانی: پرسشنامه ۳۳ سؤالی سؤالی قابلیت سازمانی جمشیدی کلشاجانی (۱۳۹۳) ساخته شده است که دارای سه مؤلفه می باشد. سوالات همگی از طیف ۵ تایی لیکرت تشکیل شده اند که میزان موافقت پاسخ دهندگان با سوالات را از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نشان می دهد. در پژوهش جمشیدی کلشاجانی (۱۳۹۳) برای تعیین روایی پرسشنامه طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردید و پس از استفاده از نظریات استاد راهنما، در اختیار تعدادی از صاحب نظران جامعه مورد مطالعه قرار داده شده که در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره ای از موارد پرسشنامه نهایی تدوین گردید. پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه به ترتیب قابلیت های مبتنی بر داده، قابلیت های مبتنی بر فرآیند و قابلیت های مبتنی بر ستاده می باشد. در نهایت با اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی طراحی شد و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد. پایایی مؤلفه قابلیت های مبتنی بر داده (۰/۹۳)، قابلیت های مبتنی بر فرآیند (۰/۸۷) و قابلیت های مبتنی بر ستاده (۰/۸۷) برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از (میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی جهت سنجش روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از نرم افزار آماری SPSS ۲۱ استفاده شد.

### ۴- بررسی و تجزیه تحلیل اطلاعات

در قسمت تجزیه و تحلیل اطلاعات برای توصیف ویژگی های نمونه، از شاخص های آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها و تعمیم نتایج از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS ۲۱ استفاده شد.

جدول ۱. توزیع مقدار و میزان متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۴۴	۱۲۸	۹۴/۴۴۵۷	۱۸/۹۴۸۳۸
سرمایه ساختاری	۱۴	۳۸	۲۶/۹۱۳۰	۵/۳۰۷۳۷
سرمایه رابطه ای	۱۸	۶۱	۴۵/۴۳۴۸	۹/۹۸۰۵۴
ابعاد سرمایه				

۴/۶۸۳۵۲	۲۲/۰۹۷۸	۳۲	۸	سرمایه شناختی	اجتماعی
۱۹/۵۵۹۰۸	۱۰۵/۲۳۹۱	۱۴۲	۵۸	رفاه ذهنی	
۵/۶۱۰۵۰	۲۶/۹۲۳۹	۳۷	۱۴	برخورداری از سلامت	ابعاد رفاه ذهنی
۴/۰۶۰۱۵	۱۹/۴۰۲۲	۲۸	۸	عزت نفس و ارزشمندی	
۳/۹۷۹۷۶	۲۱/۰۸۷۰	۲۹	۱۰	رضایت از زندگی	
۷/۷۹۳۶۲	۳۷/۸۲۶۱	۵۲	۱۹	احساسات هیجانی ماندگار	
۲۰/۳۲۵۷۷	۱۰۹/۶۹۵۷	۱۴۶	۶۱	قابلیت سازمانی	
۸/۶۷۶۸۴	۴۶/۶۴۱۳	۶۳	۲۳	قابلیتهای مبتنی بر داده	ابعاد قابلیت سازمانی
۷/۳۵۴۵۴	۳۳/۵۹۷۸	۴۷	۱۵	قابلیتهای مبتنی بر فرآیند	
۵/۶۴۹۸۸	۲۹/۴۵۶۵	۴۳	۱۶	قابلیتهای مبتنی بر ستاده	

جدول (۱) حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	متغیر	سرمایه اجتماعی	رفاه ذهنی	قابلیت سازمانی
مقدار آماری Z کلموگروف-اسمیرنوف		۰/۹۷۶	۰/۹۰۵	۰/۸۲۸
سطح معناداری		۰/۲۹۷	۰/۳۶۶	۰/۴۹۹

همان‌گونه که جدول (۲) نشان می‌دهد با توجه به این که سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف در سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده کرد.

فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد».

جهت پاسخگویی به این فرضیه پژوهش از روش آماری تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در ادامه ابتدا پیش فرض‌های تحلیل رگرسیون (بررسی هم خطی و استقلال خطاها) ارائه و پس از آن نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون ارائه شد که شرح آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. بررسی هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

مدل	تولرانس	VIF
سرمایه اجتماعی	۰/۰۷۱	۱۴/۱۶۱



۱۴/۱۶۱	۰/۰۷۱	رفاه ذهنی
--------	-------	-----------

همان طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر عامل تورم واریانس بیشتر از یک می‌باشد، در نتیجه هم خطی کمی بین متغیرها موجود می‌باشد، ولی این هم خطی شدید نیست. هم چنین میزان تولرانس بیش از ۰/۴ است که مناسب می‌باشد.

جدول ۴. آزمون دوربین - واتسون جهت تعیین استقلال خطاها

۱/۷۳۷	آماره دوربین - واتسون
-------	-----------------------

آماره دوربین واتسون، آزمون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) را انجام داده و چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض وجود همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. برای آزمون فرضیه اصلی از رگرسیون چند متغیره و گام‌به‌گام استفاده شد:

جدول ۵. خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۹۸۴	۰/۹۶۸	۰/۹۶۷	۳/۶۷۵۸۹

همان طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، در کل متغیر سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی (۹/۶۸) درصد از واریانس معادله قابلیت‌سازمانی را تبیین می‌نمایند.

جدول ۶. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

مدل	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۳۶۳۹۲/۸۹۸	۲	۱۸۱۹۶/۴۴۹	۱۳۴۶/۶۷۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۲۰۲/۵۸۱	۸۹	۱۳/۵۱۲		
	جمع	۳۷۵۹۵/۴۷۸	۹۱			

داده‌های جدول (۶) نیز حاکی از آن است که سطح معناداری آماره f کمتر از (۰/۰۰۱) است، پس می‌توان گفت متغیرهای (سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی) به خوبی تغییرات متغیر (قابلیت‌سازمانی) را تبیین می‌کند.

جدول ۷. رابطه متغیرها

فرضیه های فرعی	رابطه متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اول	سرمایه اجتماعی و قابلیت سازمانی	۰/۹۸۲ (**)	۰/۰۰۰
ابعاد سرمایه اجتماعی	سرمایه ساختاری	۰/۹۵۰ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه رابطه‌ای	۰/۹۱۲ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه شناختی	۰/۹۵۴ (**)	۰/۰۰۰
دوم	رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی	۰/۹۶۲ (**)	۰/۰۰۰
ابعاد رفاه ذهنی	برخورداری از سلامت	۰/۸۹۶ (**)	۰/۰۰۰
	عزت نفس و ارزشمندی	۰/۸۹۷ (**)	۰/۰۰۰
	رضایت از زندگی	۰/۸۰۶ (**)	۰/۰۰۰
	احساسات هیجانی ماندگار	۰/۸۹۱ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی	۰/۹۶۴ (**)	۰/۰۰۰
ابعاد سرمایه اجتماعی	سرمایه ساختاری	۰/۹۳۴ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه رابطه‌ای	۰/۹۱۷ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه شناختی	۰/۸۸۹ (**)	۰/۰۰۰

(\*\*) نشانه معناداری در سطح کمتر از (۰/۰۰۱)

با توجه به جدول شماره (۷) می‌توان گفت: چون ضریب همبستگی محاسبه شده بین همه متغیرها در همه فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود.

##### ۵- نتیجه گیری و بحث

هدف کلی پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد" بود. فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در رابطه با فرضیه حاضر پژوهشی انجام نشده است با این وجود می‌توان گفت: سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه‌های کوشش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه‌های رشد، رفاه ذهنی و قابلیت را در سازمان فراهم می‌آورد. سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی ضمن کمک به روشن‌تر شدن روابط بین این متغیرها، مدیران را نیز یاری می‌دهد تا با استفاده از این نتایج برای آینده هر چه بهتر و موفق‌تر تصمیمات مؤثرتری را اتخاذ کنند و راه‌حلی برای مشکلات سازمان از قبیل ایجاد یک حس پایدار از امنیت و اعتماد به نفس به افراد بازنشستگی زودتر از موعد، ترک شغل، دلسردی و ناامیدی

نسبت به آینده شغلی و زندگی، نارضایتی و عدم خلاقیت و نوآوری آنان و ... بیایند و به هدایت استعدادها در مسیر درست، با ایجاد یک حس پایدار سرمایه اجتماعی و اعتمادبه‌نفس به افراد به سمت بالا بردن قابلیت‌ها در سازمان بپردازند. فرضیه فرعی اول این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در رابطه با فرضیه حاضر پژوهشی انجام نشده است با این وجود می‌توان گفت: برای تقویت، رشد و توسعه اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد باید به محیط اجتماعی کسب و کار توجه ویژه‌ای شود که در این میان یکی از مهم‌ترین متغیرهای اجتماعی موجود در محیط کار، سرمایه اجتماعی است. بهره‌گیری مؤثر از سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی، می‌تواند به درجات مناسبی از همکاری برسد که کارکنان را قادر می‌سازد که قابلیت‌های خود را به وجود آورند. سازمان تامین اجتماعی با بالا بردن قابلیت‌هایش در سازمان، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق خواهند بود. فرضیه فرعی دوم این پژوهش عبارت است از: «بین رفاه ذهنی و قابلیت‌های سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در رابطه با فرضیه حاضر پژوهشی انجام نشده است با این وجود می‌توان گفت: هر چقدر افراد در رفاه بیشتری قرار بگیرند قابلیت و شایستگی‌های آنان در سازمان بیشتر نمایان خواهد شد. توجه به رفاه ذهنی افراد در سازمان تامین اجتماعی باعث کاهش فشار و استرس افراد در محیط کار می‌شود و این مقوله نیز، به نوبه خود تعارض و کشمکش‌های درون سازمانی را به حداقل می‌رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس همبستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می‌شود. در این راستا سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد برای ادامه بقای خود به منابع مختلفی نیاز دارند و برای استفاده بهینه از این منابع باید به قابلیت‌هایی مجهز شوند و آنها را تقویت کنند. قابلیت‌ها همان توان سازمان برای ایجاد ظرفیت‌ها و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای رسیدن به اهداف معین است. با شناسایی سازوکارهای ارتقای قابلیت‌های سازمانی می‌توان گام ارزشمندی در جهت دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی برداشت. فرضیه فرعی سوم این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های برادران و حسینیور (۱۳۹۱) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: رفاه ذهنی در سازمان تأمین اجتماعی ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. بنابراین سرمایه اجتماعی در سازمان هر چقدر از نظر ذهنی از نظر سلامت، عزت‌نفس و ارزشمندی، احساسات هیجانی ماندگار، رضایت از زندگی تأمین شوند، کارایی بیشتری می‌توانند داشته باشند. سازمان تامین اجتماعی بر اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و حمایت از کارکنان، سرمایه‌گذاری می‌کنند و سعی دارند تا حدممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنان خود فراهم نمایند. این سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری بر بهبود رفاه و حمایت کارکنان بهره خواهند برد؛ زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی‌اند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل، عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و آن را به اهدافش می‌رساند.

با توجه به نتیجه فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت‌های سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود در میان کارکنان زمینه‌های مساعد و مناسب نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان فراهم گردد و حمایت‌های لازم در این خصوص مدنظر گرفته شود. مدیران در اتخاذ تصمیم‌گیری‌ها، نظرات کارکنان را مدنظر قرار داده و احساس ارزشمندی و مفید بودن را در آن‌ها شکوفا کنند. از طریق کارشناسان حوزه‌های مختلف در سازمان، دوره‌های آموزشی، روش‌های افزایش حل مسائل در رابطه با سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی و قابلیت‌های سازمانی را برای کارکنان برگزار کنند. با توجه به نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش که عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد شرایط و جوی که در آن قابلیت‌های شغلی و کاری کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمانی بیشتر دیده شود و سعی در شناسایی احساسات و عواطف کارکنان داشته باشند. این شناسایی مستلزم نزدیکی هر چه بیشتر مدیران به کارکنان است. در این صورت رفاه ذهنی کارکنان افزایش می‌یابد. با توجه به نتیجه فرضیه فرعی دوم

این پژوهش عبارت است از: « بین رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد ». پیشنهاد می شود مدیران از طریق ارزش گذاری، مقبولیت و قدردانی، رفاه ذهنی کارکنان را فراهم نمایند. با بهره گیری از نتایج حاصل، مسئولان سازمان تامین اجتماعی می توانند با تشکیل گروه های ویژه و بررسی مشکلات موجود در میان کارکنان از نظر رسیدن به رفاه ذهنی و توسعه قابلیت های سازمانی، با برقراری ارتباط با آنها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راهکارهایی جهت ارتقاء وضعیت موجود بپردازد. مدیران سازمان تامین اجتماعی تلاش کنند با مشاهده استعداد کارکنان و تشویق و دیدی مثبت، آنها را به انجام بهتر کارها و آنچه به صورت بالقوه دارند، به حرکت وا دارند و به رفاه ذهنی کارکنان کمک کنند. با توجه به نتیجه فرضیه فرعی سوم این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می شود در سازمان تامین اجتماعی کارگاه هایی در رابطه با سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی و عوامل مؤثر بر آن برگزار شود. همچنین برنامه آموزش شناختی ارتقای رفاه ذهنی، به عنوان بخشی از برنامه های آموزش ضمن خدمت کارکنان قرار گیرد تا بتوانند با بهره گیری از آن، سطح انگیزش کارکنان را ارتقاء داده و موجب افزایش رفاه ذهنی در کارکنان گردند.

#### منابع

- امیدی کیا، کامران؛ خداداد حسینی، سیدحمید و عزیزی، شهریار. (۱۳۹۱). شناخت قابلیت های سازمانی جایگاه سازی برند شرکت در صنعت مواد غذایی با استفاده از نظریه داده بنیاد. *اندیشه مدیریت راهبردی*. ۶ (۱). ۳۵-۷۷.
- بارگاهی، حسین و کبیری، نرگس. (۱۳۹۴). رفاه ذهنی و تأثیر اعتماد اجتماعی بر آن (مطالعه موردی جوانان ساکن شهر تهران). *فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان*. ۶ (۲۰). ۹-۳۲.
- برادران، مراد و حسین پور، نسرین. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*. ۱۳ (۴۹). ۳۵-۵۶.
- برهانی، تهمنه و هادی زاده مقدم، اکرم. (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان. *چشم انداز مدیریت دولتی*. ۲۷ (۲). ۸۵-۱۰۳.
- جندقی، غلامرضا؛ قریشی، سید مهدی و احدی شعار، سید مجید. (۱۳۹۶). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه آن با بازاریابی اخلاقی شعب بانک سپه استان قم. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۴ (۳). ۳۰۹-۳۳۲.

حمیدی زاد، علی؛ شهیدزاد، فریبا؛ موحدی فر؛ عرفان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی اداره کل مخابرات شهرستان قم. **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**. ۱ (۲). ۲۰۳-۲۲۳.

دانایی فرد، حسن؛ برزگر، فاطمه و احمدی، هانیه. (۱۳۹۴). سازوکارهای ارتقای قابلیت های سازمانی در بخش دولتی. **فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی**. ۳ (۱۱). ۹۱-۱۰۶.

سام آرام، عزت اله و محبوبی، رضا. (۱۳۹۳). ساخت مقیاس برای سنجش رفاه اجتماعی با تأکید بر رفاه ذهنی (احساس رفاه). **فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی**. (۱۸). ۱-۳۴.

سلطانی، مرتضی؛ کاملی، علیرضا و خمویی، فرشید. (۱۳۹۴). نقش سرمایه اجتماعی و رهبری تحول آفرین در ارتقای عملکرد نوآوری بنگاه. **مدیریت سرمایه اجتماعی**. ۲ (۴). ۴۹۷-۵۱۹.

شجاعی، عمادالدین و مقدم، علیرضا. (۱۳۸۸). تعیین شایستگی های محوری سازمان بر مبنای فرایندها و فعالیت های ارزش ساز. **منابع انسانی**. (۲). ۴۹-۵۴.

فقیهی، ابوالحسن و فیضی، طاهره. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. **فصلنامه دانش مدیریت**. ۱۹ (۷۲). ۲۳-۴۶.

کرمی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت از زندگی با سلامت عمومی و سازگاری. **فصلنامه فرهنگ مشاوره**. ۱ (۴). ۷۴-۹۰.

مؤذن جمشیدی، میرهادی و حق پرست کنارسری، نجس. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کژتابی های سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت های تولیدی صنایع غذایی در شهرک های صنعتی استان گیلان). **مدیریت سرمایه اجتماعی**. ۳ (۲). ۲۹۷-۳۲۰.

نصراصفهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی برزکی، علی و آقا حسینی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان (بارویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی). **جامعه شناسی کاربردی**. (۴۱). ۱۰۷-۱۳۴.

هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا. (۱۳۹۱). **آنانومی رفاه**، انتشارات جامعه و فرهنگ، تهران.

Alexandrova, A. (۲۰۰۵). subjective well-being and kahnemans objective happiness, **Jornal of happiness studies**: ۳۰۱-۳۲۴.

Headey, B. Et al. (۲۰۰۷), money does not buy happiness: or does it? A reassessment based on the combined effects of wealth, income and consumption, **social indicators research**: ۱۰,۱۰۰۷/s۱۱۲۰۵-۰۰۷-۹۱۴۶-y.

Kupper Hendrik A.E, Palthe Wulfften(۲۰۰۵). **Competency-Based Curriculum Development**. Larenstein University of Applied Sciences, The Netherlands.

Moyer, R (۲۰۰۱). **Defining and measuring competencies: An overview of Approaches**. ([http://www. Click2learn.com](http://www.Click2learn.com)).

Veenhovern, R. (۲۰۰۲), why social policy needs subjective indicator, **social indicators research**, ۵۸: ۳۳-۴۵.

Zhu,W., Avolio, B.J., Riggio, R.E., Sosik,J.J. (۲۰۱۱). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. **The Leadership Quarterly**. ۲۲,۸۰۱-۸۱۷.



## Abstract

The general purpose of present research is " A Study of The relationship between Social capital and Mental well-bein with Organizational Capability Employees of the Social Security Organization Bojnourd". The present study is a correlational descriptive-survey one that possesses an applied goal. The statistical population includes all Employees of the Social Security Organization Bojnourd ۱۲۰ people - among them ۹۲ ones were selected according to Cochran formula and simple random sampling method. The data collected using four questionnaires Social capital Nahapit & Gushal (۱۹۹۸), Mental well-bein Researcher made, Organizational Capability Kaleshtajani (۲۰۱۴) that their content validity was approved by specialists in the field of management and their reliability was estimated by Cronbach's alpha (۰/۹۴), (۰/۹۵) and (۰/۹۶). respectively. The data was analyzed using Descriptive Statistics(frequency distribution tables, Mean, Std Deviation and Calculating central indicators and dispersion) and was analyzed using in the inferential statistics to measure the relationships between variables through SPSS software version ۲۱. The results showed that between Investigation the Impact of Social capital and Mental well-bein with Organizational Capability Employees of the Social Security Organization Bojnourd ( $r=۰/۹۸۴$ ). Overall Social capital and Mental well-bein was able to explain (۹,۶۸)% of the variance of the

Organizational Capability equation. It can be concluded that the development Of Social capital and Mental well-bein in the Social Security Organization can be an important step towards improcing Organizational Capability. Managers in the ocial Security Organization can, with a positive outlook, holpe employees do things better by providing mental well-bein to demonstrate their capabilities in the Organization.

**Key Words:** Social capital, Mental well-bein, Organizational Capability.