

The mediating role of social competence in the impact of social capital on the resilience of public employees

Tooraj Hassanzadeh Samarin 

Associate Professor, Department of Public Administration and Tourism,
Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Iran

Laleh Akbari Chalarasi* 

Master of Public Administration, Payam Noor University, Rasht Center, Iran

Seyed Hamed Hashemi 

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of
Management, Payam Noor University, Tehran Center, Iran

DOI: 10.22098/CPA.2023.2325.

Abstract

Background and purpose: This research has investigated the mediating role of social competence in the impact of social capital on the resilience of employees of Rasht's educational institutions.

Methodology: The current research method is an analytical survey, it was measured using parametric and non-parametric tests (using SPSS22 and PLS software). The statistical population of the current research is the education staff of Rasht city with 426 employees who are working in the posts of the general administration and districts (districts 1 and 2); has formed 230 questionnaires were distributed among the employees of this office with proportional stratified sampling method and 220 questionnaires were collected completely; The data collection tool in this research is a questionnaire that is scored through the Likert scale and its reliability was measured through Cronbach's alpha. Data analysis was done using descriptive and inferential statistics using SMART PLS and SPSS software. Findings: The results of the research showed that the social capital

* Corresponding Author: lalehakbarich@gmail.com

How to Cite: Akbari Chalarasi, L., Hassanzadeh Samarin, T., Hashemi, S.H., (2023). The mediating role of social competence in the impact of social capital on the resilience of employees of education departments in Rasht. *Comparative Public Administration Quarterly*, 1(1) PP.10-137 doi: 10.22098/CPA.2023.2325.

variable has the highest coefficient of total effect on resilience through the social competence variable and the social competence variable has a mediating role in this effect. Conclusion: Also, the results of the research showed that communication capital has the highest coefficient of effect on resilience after the variable of social capital on resilience through social competence.

Keywords: social competence, social capital, employee resilience

Extended Abstract

Background and purpose: The study examined the relationship between social capital and employee resilience in Rasht's educational institutions, with a focus on the mediating role of social competence. **Methodology:** It utilized an analytical survey methodology and measured the data using parametric and non-parametric tests, with 220 questionnaires being completed and analyzed. The statistical population of this research included 426 education staff members from the general administration and districts (districts 1 and 2) of Rasht City. A total of 230 questionnaires were distributed among these employees using the proportional stratified sampling method, and 220 questionnaires were collected completely. The data collection tool in this research was a questionnaire that was scored through the Likert scale, and its reliability was measured through Cronbach's alpha. **Data analysis** was done using descriptive and inferential statistics using SMART PLS and SPSS software. **Findings:** The results of the research showed that the social capital variable has the highest coefficient of total effect on resilience through the social competence variable and the social competence variable has a mediating role in this effect. Also, the results of the research showed that communication capital has the highest coefficient of effect on resilience after the variable of social capital on resilience through social competence. **Conclusion:** This information is vital in understanding the importance of social capital and social competence in building resilience, which can help individuals and communities thrive in challenging situations.

Introduction

In today's ever-changing environment, it's important to have resilience. This means being able to predict, avoid, and adjust positively to any environmental disturbances and changes. An organization that is resilient has the ability to quickly restore its efficiency after a disruption and has the necessary capabilities to respond to a crisis before it happens. To achieve resilience, it's important to have the right people on board. By identifying their strengths and weaknesses, individuals can turn limitations and threats into opportunities. Social capital is also crucial to the success of an organization. When an organization has strong social capital, it can greatly impact the quality of service provision. This leads to greater participation and trust among members, which in turn helps the organization achieve its overall goals and mission. Social competence is another important factor that includes awareness of social interactions and effective communication management.

Materials and Methods

The current research method used in this study is an analytical survey, which was measured using parametric and non-parametric tests through the use of SPSS22 and PLS software. The statistical population of this research included 426 education staff members from the general administration and districts (districts 1 and 2) of Rasht City. A total of 230 questionnaires were distributed among these employees using the proportional stratified sampling method, and 220 questionnaires were collected completely. The data collection tool in this research was a questionnaire that was scored through the Likert scale, and its reliability was measured through Cronbach's alpha. Data analysis was done using descriptive and inferential statistics using SMART PLS and SPSS software.

Discussion and Results

Based on the research conducted, it has been found that the variable of social capital has the highest coefficient of total effect on resilience through the variable of social competence. In addition, the variable of social competence plays a mediating role in this influence. The study also revealed that communication capital has the highest effect coefficient among the dimensions of social capital on resilience through social competence. This information is vital in understanding the importance of social capital and social competence in building resilience, which can help individuals and communities thrive in challenging situations.

Conclusions

Talent management activities can help individuals with high potential become more agile and develop their capacity for effective leadership, leading to greater commitment and motivation for organizational effectiveness. It is important for managers of organizations to treat employees with sincerity and fairness, without any differentiation, to establish a friendly environment where employees can get along with each other and understand each other's feelings. Hiring people with better public relations skills for positions that deal with clients is also crucial, as it allows for patient and equanimous handling of administrative problems. Employees should be matched with jobs that match their skills and expertise based on their abilities and qualifications. Organizations should also monitor employees' social competence to prevent quick reactions and excessive criticism. Empowering employees to make difficult and unexpected decisions when necessary is crucial for impressing managers with their capabilities.

نقش میانجی شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری کارکنان دولت

تورج حسن زاده ثمرین

دانشیار، گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی،
ایران

لاله اکبری چلارسی*

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، مرکز رشت، ایران

سید حامد هاشمی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۱

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۰۲-۱۳۷

چکیده

زمینه و هدف: این تحقیق به بررسی نقش میانجی شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت پرداخته است. روش شناسی: روش پژوهش حاضر، پیمایشی تحلیلی می باشد. با استفاده از آزمون های پارامتریک و ناپارامتریک (به وسیله نرم افزار SPSS22 و PLS)، مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان آموزش و پرورش شهر رشت با ۴۲۶ نفر کارمند که در پست های اداره کل و نواحی (ناحیه ۱ و ۲) مشغول به کار هستند؛ تشکیل داده است. تعداد ۲۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان این اداره با روش نمونه گیری طبقه ای تناسبی پخش گردید و ۲۲۰ پرسشنامه بصورت کامل جمع آوری شد؛ ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه می باشد که از طریق طیف لیکرت نمره دهی شده است و پایایی آن از طریق آلفا کرونباخ سنجیده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به روش آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم افزار SMART PLS و SPSS انجام شده است. یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که نتایج تحقیق نشان داد که متغیر سرمایه اجتماعی بیشترین ضریب اثر کل بر تاب آوری از طریق متغیر شایستگی اجتماعی بوده و متغیر شایستگی اجتماعی در این تاثیرگذاری نقش واسطه را دارد می باشد. نتیجه گیری: همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه ارتباطی بر تاب آوری پس از

* lalehakbarich@gmail.com

متغیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری از طریق شایستگی اجتماعی دارای بیشترین ضریب اثر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: شایستگی اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری کارکنان

۱- مقدمه

در حال حاضر افراد در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. این محیط علیرغم اینکه می‌تواند فرصت‌های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم کند، می‌تواند تهدیدات و چالش‌های مهمی را نیز ایجاد کند. تاب‌آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است. برای ایجاد ظرفیت سازمانی و ماندگاری در محیط کسب و کار نیز، سازمان‌ها به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. این افراد با بررسی نقاط قوت و ضعف خود، محدودیت‌ها و تهدیدات موجود در محیط را به فرصت تبدیل می‌کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

بیان مساله

بررسی میزان تاب‌آوری کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل در روان‌شناسی سازمانی است. هر فرد که در محیط کار فشار زیاد و طولانی مدت را تجربه کرده باشد معنای کوفتگی جسمی و ذهنی را به خوبی درک می‌کند. در زمان آرامش به آسانی امکان رویارویی با فراز و نشیب‌های زندگی وجود دارد. اما وقتی فشار از حد آستانه تجاوز کند حتی یک مشکل کوچک هم می‌تواند به یک بحران تبدیل شود. حس از دست دادن کنترل و عدم توانایی برای غلبه بر واکنش‌های ناهنجار، تجربه بسیار ناخوشایندی است که این عوامل می‌تواند ما را تحت تاثیر فشار قرار دهد. تاب‌آوری مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که رویارویی با حوادث استرس‌زای زندگی به عنوان سپری محافظ عمل می‌کند. و از جمله متغیرهایی است که می‌تواند تنیدگی و آثار نامطلوب فشار شغلی را تعدیل کند. جوامع، سازمان‌ها و افراد در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. این

محیط علیرغم اینکه می تواند فرصت های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان ها فراهم کند، می تواند تهدیدات و چالش های مهمی را نیز ایجاد کند. انواع رویدادها مانند خطرات طبیعی، ناآرامی های سیاسی، بی ثباتی اقتصادی و خطاهای انسانی می توانند به شدت به عملکرد سازمانی تهدید جدی وارد کند. در نتیجه برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب نیاز به توسعه تاب آوری در سیستم های سازمانی و زیربنایی برجسته می شود. تاب آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در پیش بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می شود. این توانایی ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت های لازم قبل از پاسخ به بحران است (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸). زمانی که سازمان دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می تواند در کیفیت ارائه خدمات تأثیر شگرفی بگذارد. برعکس، سازمانی که سرمایه اجتماعی آن در سطح مطلوبی نباشد، مشارکت و اعتماد کمتری در آن وجود دارد و پایین بودن این مؤلفه ها باعث خواهد شد که اعضای سازمان و بخش های سازمانی به دنبال تحقق اهداف فردی و بخشی واحد مربوطه باشند و از کلی نگری در قالب اهداف کلان، مأموریت ها، و رسالت سازمان غافل خواهند بمانند؛ در نتیجه، تحقق فضیلت سازمانی ممکن و میسر نخواهد شد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه موضوع سرمایه اجتماعی و تاب آوری در اکثر سازمان مورد کم توجهی قرار گرفته است. این موضوع در ادارات به خصوص اداره آموزش و پرورش نیز مورد کم توجهی است. بنابراین، با توجه به موارد یاد شده در این پژوهش قصد داریم میزان تاثیرگذاری نقش میانجی شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت را مورد سنجش قرار دهیم و به سوال اصلی پژوهش پاسخ دهیم: آیا بین نقش میانجی شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر وجود دارد.

اهمیت و ضرورت

تحقیق زمانی که سازمان دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می تواند در کیفیت ارائه خدمات تأثیر شگرفی بگذارد. برعکس، سازمانی که سرمایه اجتماعی آن در سطح مطلوبی نباشد، مشارکت و اعتماد کمتری در آن وجود دارد و پایین بودن این مؤلفه ها باعث خواهد شد که اعضای سازمان و بخش های سازمانی به دنبال تحقق اهداف فردی و بخشی واحد مربوطه باشند و از کلی نگرایی در قالب اهداف کلان، مأموریت ها، و رسالت سازمان غافل خواهند بمانند؛ در نتیجه، تحقق فضیلت سازمانی ممکن و میسر نخواهد شد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع، سرمایه اجتماعی را می توان در کنار سرمایه های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه ای نمی رسد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را امکان پذیر سازد. سرمایه اجتماعی به مثابه نوعی دارایی است که در اختیار و تصاحب افراد است و گروهی بر این باورند که این دارایی در اختیار گروه، شبکه و سازمان است و در نهایت، برخی نیز آن را دارایی جامعه دانسته اند که منافع حاصل از آن، عاید کل جامعه و افراد می شود (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در این رابطه، فعالیت های مدیریت استعداد به کارکنان با پتانسیل بالا این فرصت را می دهد تا چابک تر شوند و ظرفیت آنها را در فرآیندها و نقش های مؤثر رهبری توسعه می دهد و می تواند در تعهد بیشتر آنها نسبت به سازمان و افزایش انگیزه شان در انجام کارهای سخت برای اثربخشی سازمانی کمک کند (کورا و همکاران، ۲۰۱۷).

۲- مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی

در دهه‌های اخیر علاوه بر سرمایه‌های انسانی و فیزیکی و اقتصادی که در دیدگاه‌های سنتی توسعه جامعه مطرح بودند، به سرمایه‌ای با عنوان سرمایه اجتماعی توجه شده است (مورالس و گیوگنی، ۲۰۱۶). پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهند میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی هنوز در روابط سنتی بسیار قوی است و سرمایه اجتماعی قدیم (نوع درون گروهی) به نسبت قابل توجهی در کشور ما وجود دارد. حال باید تلاش‌های برنامه ریزان سازمانی با بهره‌گیری از نقاط قوت این وجه، معطوف به تشکیل سرمایه اجتماعی جدید (نوع برون گروهی) باشد (عباس غریب و همکاران، ۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی راه را برای دستیابی و استفاده از دیگر منابع سازمان هموار می‌کند. در واقع سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی ناملموس در سازمان است که شبکه‌ای از روابط اثر بخش را ایجاد می‌کند (آلگوزائو و فیلیئری^۱، ۲۰۱۰). یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمانهاست. در سازمانهای کسب و کار، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به شمار می‌رود (استارت، ۲۰۱۵: ۹۰).

سرمایه اجتماعی تسهیل کننده روابط درون گروهی و روابط بین گروه‌ها در سازمان است. در یک دید کلی و مرتبط، سرمایه روان شناختی، وضعیت روانی مثبت یک فرد در بهبود و توسعه فردی و سازمانی تعریف می‌شود که شامل چهار بعد باور به کارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش بینی است (عباس غریب و همکاران، ۱۳۹۶). عنوان سرمایه اجتماعی را نخستین بار جامعه شناسی به نام هانیفانه در سال ۱۹۱۶م مطرح کرد. پس از او، سرمایه اجتماعی به یکی از محورهای مهم مطالعاتی جامعه شناسان تبدیل شد (مکیان، ۱۴۰۰).

تاب‌آوری کارکنان در سازمان

تاب‌آوری یک پدیده‌ی چند بعدی، اجتماعی و تکنیکی است. بر این اساس نخستین تعریف از تاب‌آوری سازمانی می‌تواند این باشد که تاب‌آوری سازمانی در واقع توانایی سازمان در پاسخ به شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در آن شرایط است (قنبری، ۱۳۹۸). تاب‌آوری سازمانی هدف مؤثری است که به طور مداوم به

1. Algezau & Filieri

عملکرد سازمان در طول کسب و کار، فجایع و موقعیت های بحرانی کمک می کند؛ به عبارتی تاب آوری سازمان ها را قادر می سازد چالش های پیچیده در سازمان را مدیریت کنند (کاتلان^۲، ۲۰۱۰). تاب آوری سازمان به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحرانها و چالش ها، و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. تاب آوری سازمانی مفهوم جدید و رو به رشدی در ادبیات و تحقیقات مدیریتی است که تمرکزش بر حفظ حیات سازمان در زمان تغییرات و اختلالات پیش بینی نشده است (اندرسون^۳، ۲۰۱۹).

عواملی همچون آگاهی موقعیتی، مدیریت آسیب پذیری کلیدی، ظرفیت انطباقی و یادگیری سازمانی بر میزان تاب آوری یک سازمان مؤثر خواهد بود. چابکی سازمانی و نوآوری پایدار نیز از تاب آوری سازمانی نشئت می گیرند و جزو پیامدهای تاب آوری محسوب می شوند (کوثر، ۱۳۹۸). یعنی تاب آوری در مقابل فشارهای ناشی از محیط کار و درجات آن یکی دیگر از عوامل مؤثر بر سرسختی است. تاب آوری به این مسئله می پردازد که فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می تواند توان اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند (لطیف، ۱۴۰۰).

شایستگی اجتماعی

امروزه شایستگی اجتماعی با آموزش مهارت های زندگی اغلب برای درمان اختلالات نوجوانان کاربرد دارد. اگرچه برخی از بررسی ها نشان داده است که چنین آموزش هایی همیشه مؤثر نیست (کاستلو و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی اجتماعی، توانایی رسیدن هدف های فردی در تعامل اجتماعی همزمان با حفظ روابط مثبت با دیگران در همه زمان ها و موقعیت ها است که شامل مهارت هایی مانند تنظیم هیجان های فردی، توانایی ارتباط برقرار کردن، ادراک احساسات دیگران، توانایی حل مسئله، حل تعارض های بین فردی و توسعه ارتباط مؤثر با همسالان است (خسروی، ۱۳۹۷). شایستگی اجتماعی، به هوشیاری اجتماعی و مدیریت ارتباطات اشاره دارد و مجموعه دانش، توانایی و مهارت

² Catalan

³ Andersson

هایی است که رفتارهای شایسته اجتماعی را تشویق می کند. نقش شایستگی اجتماعی، در ارتباط های بین فردی سازمانی بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه با عواملی مانند عملکرد شغلی، توان حل مسئله، رهبری، کیفیت زندگی کاری و بهروزی سازمانی در ارتباط است (گدویلین و همکاران، ۲۰۱۴).

شایستگی اجتماعی که برای توصیف فعالیت های اجتماعی افراد مورد استفاده قرار می گیرد مفهوم گسترده ای است. فردی که به لحاظ اجتماعی شایسته است، توانایی برقراری ارتباط با سایرین و سازگاری با خود و دیگران را دارد (گادیر و همکاران، ۲۰۱۷).

پیشینه پژوهش

پیشینه مطالعات داخلی

- حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، به بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی مطالعه کارکنان استانداری استان گلستان پرداختند. در این پژوهش که به روش پیمایشی انجام شده است، ۲۶۸ نفر از کارکنان استانداری با استفاده از شیوه نمونه برداری تصادفی طبقه ای متناسب انتخاب و با کمک ابزار پرسشنامه مطالعه شده اند. احساس امنیت اجتماعی در سه بعد نظم اجتماعی، انسجام اجتماعی و امنیت هویت و سرمایه اجتماعی در سه بعد اصلی اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و حکایات و کدهای مشترک سنجیده شده اند؛ یافته های تحقیق حکایت از رابطه مستقیم و معنی دار سرمایه اجتماعی و ابعاد سه گانه آن با احساس امنیت اجتماعی دارد و ضرورت بسترسازی برای ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی آحاد جامعه را آشکار می سازد.
- اکبر زاده و پناه علی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه تعهد سازمانی، تاب آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی پرداختند. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و تاب آوری رابطه منفی و معنی دار و با وضعیت سلامت روانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای تاب آوری، سلامت روانی و تعهد

سازمانی به ترتیب قادرند تغییرات فرسودگی شغلی را در کارکنان آتش‌نشانی پیش‌بینی کنند.

- حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی نقش مدیریت استعداد بر تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش و تحقق قرارداد روانشناختی در شهرک‌های صنعتی استان مازندران پرداختند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شرکت‌های فعال با بیش از ۵۰ کارمند واقع در شهرک‌های صنعتی آمل، بابل و بابل‌سر به تعداد ۷۷ شرکت بوده که از بین آنها ۶۴ شرکت به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه‌های استاندارد با روایی و پایایی مناسب جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت استعداد با تاب‌آوری سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که فعالیت‌های مدیریت استعداد بر درک استعدادها از تحقق انتظارات نانوخته از سوی سازمان تاثیر گذاشته و موجب تحقق قرارداد روانشناختی آن‌ها می‌شود، تحقق قرارداد روانشناختی بر نگرش و تمایل استعدادها برای تسهیم دانش تاثیر مثبت دارد و تسهیم دانش استعدادها با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد.
- مام‌قادری و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی تاثیر اجتماعی شدن حرفه‌ای بر شایستگی بالینی دانشجویان پرستاری در عرصه دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸ پرداختند. اجتماعی شدن حرفه‌ای، جنبه حیاتی تکامل دانشجویان پرستاری می‌باشد. این فرایند با ورود افراد به برنامه آموزش پرستاری آغاز می‌شود و با اتمام آموزش پرستاری و ورود به محیط‌های کاری ادامه می‌یابد. این مطالعه باهدف تاثیر اجتماعی شدن حرفه‌ای بر شایستگی بالینی دانشجویان پرستاری در عرصه انجام گرفته است. این مطالعه از نوع تجربی بوده که ۶۲ دانشجوی پرستاری در عرصه دانشگاه آزاد مهاباد به صورت سرشماری

انتخاب شده و به صورت تصادفی منظم در دو گروه کنترل (۳۱ نفر) و مداخله (۳۱ نفر) قرار گرفتند. گروه مداخله ۱۵ جلسه برنامه اجتماعی شدن حرفه ای را طی کردند. جهت ارزیابی و مقایسه به گروه کنترل و مداخله یک پرسشنامه دو قسمتی شامل: الف) پرسشنامه دموگرافیک و ب) پرسشنامه شایستگی بالینی داده شد. داده‌های جمع آوری شده تحت نرم افزار آماری SPSS25 مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند. برای مقایسه امتیازات حاصل از قبل و بعد مداخله از آزمون های t زوج و برای مقایسه بین گروهی از t مستقل و از آزمون اسمیرنوف کولموگروف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها استفاده گردید. یافته ها: نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد برنامه آموزشی اجتماعی شدن حرفه ای که توسط گروه مداخله طی شد بر شایستگی بالینی دانشجویان پرستاری در عرصه موثر است. در مقایسه نمرات شایستگی بالینی بین دو گروه مداخله و کنترل بعد از مداخله برنامه آموزشی اجتماعی شدن حرفه ای از آزمون t مستقل در سطح اطمینان ۹۵ صدم استفاده شد. نتایج آزمون آماری t مستقل در خصوص هدف فوق نشان داد، بعد از اجرای برنامه آموزش اجتماعی شدن حرفه ای در گروه مداخله میانگین نمرات شایستگی بالینی (۱۹۱/۳۵) نسبت به گروه کنترل (۱۵۰/۵۲) افزایش یافته است که این افزایش از نظر آماری معنادار بود. برنامه آموزشی اجتماعی شدن حرفه ای می تواند تاثیر بسزایی در ایجاد و تقویت شایستگی بالینی دانشجویان پرستاری داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می شود که مسولین آموزش پرستاری با الگویی سازمان یافته، مدون و منظم برنامه آموزش اجتماعی شدن حرفه ای را بر اساس راهبردهای نوین آموزشی در برنامه های درسی دانشجویان دوره کارشناسی پرستاری گنجانده تا مراتب کارایی و اثربخشی دوره های آموزش پرستاری را بهبود بخشند.

پیشینه تحقیقات خارجی

- منزس، فرناندلز و هراندلز (۲۰۰۶)، نشان داد کسانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند.

- سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، در مطالعه‌ای از اعتماد به عنوان دارایی ناملموسی یاد می‌کنند که با ایجاد خلاقیت و انرژی، موجب بهبود سرمایه فکری می‌شود. در این مطالعه، ابتدا درباره مفهوم اعتماد به عنوان یک دارایی ناملموس، از منظر سرمایه فکری بحث می‌شود. سپس به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که اعتماد چگونه موجب پیشرفت سرمایه فکری انسانی می‌شود و بر آن تأثیر می‌گذارد. این مقاله از این ایده حمایت می‌کند که ارزش دارایی‌های ناملموس، از قبیل اعتماد، بهبود منابع انسانی را چند برابر افزایش می‌دهد و در مدیریت دانش مهم است که تعامل جنبه‌های مختلف این دارایی‌ها، بیشتر درک شود. همچنین، در این مطالعه، طی دو مطالعه موردی به بررسی این امر پرداخته شده است که چگونه اعتماد موجب ایجاد خلاقیت و سرزندگی در سازمان می‌گردد.
- اندرسون و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به تشریح چگونگی ایجاد صفات و شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی از طریق برقراری تعادل بین فرایندها و ساختارهای سازمانی پرداختند و آگاهی از ریسک، همکاری، چابکی و ابتکار را شاخص‌های اساسی تاب‌آوری سازمانی قلمداد کردند.
- محفود و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و جهت‌گیری نگرش کارآفرینانه بر هدف‌های کارآفرینی: نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی پرداختند. این مطالعه با هدف توسعه یک مدل ساختاری برای شکل‌دهی قصد کارآفرینی دانشجویان پلی‌تکنیک انجام شد که شامل تأثیر متقابل جهت‌گیری نگرش کارآفرینانه، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی است. داده‌ها به صورت تصادفی از طریق یک پرسشنامه آنلاین که توسط ۲۱۵ دانشجوی پلی‌تکنیک در اندونزی تکمیل شد، جمع‌آوری شد. از تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی مدل ساختار توسعه‌نیات کارآفرینی استفاده شد و فواصل اطمینان راه‌اندازی برای آزمایش نقش میانجی برآورد شد. نتایج نشان می‌دهد که جهت‌گیری نگرش کارآفرینانه، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی به صورت

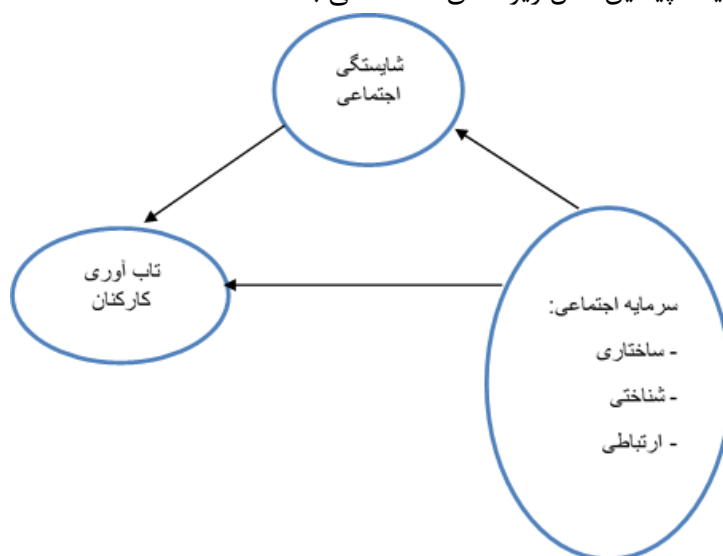
مشارکتی و تعاملی بر قصد کارآفرینی دانشجویان پلی تکنیک تأثیر می گذارد. نشان داده شد که سرمایه روانشناختی اثر میانجی جزئی مثبتی بر رابطه بین جهت گیری نگرش کارآفرینانه و قصد کارآفرینی دارد. در نهایت، سرمایه روان شناختی نیز به طور کامل میانجی تأثیر سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینی است. یافته های این مطالعه مورد بحث قرار گرفته و پیشنهادهایی با مفاهیمی برای شاغلین آموزش حرفه ای ارائه شده است.

- جیا و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر تاب آوری فعال و واکنشی سازمان ها پس از فاجعه پرداختند. این مطالعه سرمایه اجتماعی ناشی از شرکای زنجیره تامین را به عنوان یک عامل خارجی ایجاد تاب آوری سازمانی بررسی می کند. با خواندن نظریه سرمایه اجتماعی، ما یک مدل مفهومی ایجاد می کنیم که سه بعد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و تکاملی) را به عنوان پیشاینده تاب آوری سازمانی فعال و واکنشی مطرح می کند. این مدل بر روی نمونه ای از شرکت های چینی که از زلزله سال ۲۰۰۸ سیچوان جان سالم به در برده اند، آزمایش شده است. یافته ها نشان می دهد که همه جنبه های سرمایه اجتماعی به توسعه تاب آوری سازمانی کمک نمی کند. در حالی که سرمایه ساختاری قوی تر تاب آوری سازمانی فعال را بهبود می بخشد، سرمایه رابطه ای فقط تاب آوری سازمانی واکنشی را بهبود می بخشد. یافته ها مفاهیم نظری و مدیریتی برای ایجاد تاب آوری پس از بلایا دارند.

مدل مفهومی پژوهش

سرمایه اجتماعی یکی از مباحثی است که در دهه های اخیر مورد توجه بسیاری از اندیشمندان حوزه های علوم انسانی و سیاستگذاران قرار گرفته است و از حوزه های نوظهور و بحث برانگیز در مطالعات میان رشته ای جامعه شناسی و اقتصاد تلقی می شود. در بسیاری از مطالعات، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در توسعه و رشد کشورها در نظر گرفته شده است. پاتنام (۱۹۹۳)، علت تفاوت رشد مناطق جنوبی و شمالی ایتالیا را سرمایه اجتماعی معرفی می کند و مطالعاتی نظیر

بارتولینی و همکاران (۲۰۰۷)، گروتهارت و همکاران (۲۰۰۲) و فرانکوئیس (۲۰۰۲) با مطالعه رابطه رشد و توسعه اقتصادی و سرمایه اجتماعی به اهمیت سرمایه اجتماعی در سطح کلان پرداخته اند. همچنین نه‌پایت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم میکنند. در این پژوهش تاب‌آوری کارکنان بعنوان متغیر وابسته و برگرفته از پژوهش (گری و همکاران، ۲۰۱۹) و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل و برگرفته از تحقیق (حسن زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳) مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین شایستگی اجتماعی نقش متغیر میانجی را داشته و برگرفته از تحقیق (کرسوی و همکاران، ۱۳۹۹) مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به مطالعه ادبیات پیشین مدل زیرمحقق ساخته می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

منبع: (گری و همکاران، ۲۰۱۹)، (حسن زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳) و (کرسوی و همکاران، ۱۳۹۹)

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

- سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
 - سرمایه ساختاری بر تاب‌آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
 - سرمایه شناختی بر تاب‌آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
 - سرمایه ارتباطی بر تاب‌آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
- فرضیه های فرعی:

- سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر شایستگی اجتماعی ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.
- شایستگی اجتماعی بر تاب‌آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

• روش تحقیق

پژوهش، فرآیند نظام یافته ای است که طی آن به مساله مشخصی پاسخ داده می شود. هدفمندی و نظامدار بودن تحقیق، آن را از سایر فعالیت‌های کنجکاوانه بشری متمایز می‌سازد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. این مطالعه در یک بازه زمانی کوتاه (پاییز ۱۴۰۰ تا زمستان ۱۴۰۰) انجام یافته است. همچنین می توان گفت که این تحقیق بر اساس روش و چگونگی به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز و نحوه جمع‌آوری اطلاعات، پیمایشی است. بررسی موضوع تحقیق در اداره آموزش و پرورش شهر رشت انجام شده است.

• جامعه آماری

جامعه بزرگترین مجموعه از موجودات است که در یک زمان معین، مطلوب ما قرار می‌گیرند، مثل جامعه فرهنگیان ایران و ... جامعه آماری عبارت است از تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند (آذر، ۱۳۹۲). کارکنان آموزش و پرورش شهر رشت جهت تعیین حجم جامعه آماری ۴۲۶ نفر از کارکنان پست های اداره کل، نواحی که شامل دو ناحیه یک و دو هستند.

• نمونه آماری

منظور از نمونه، جمعیتی هست که یک سری اطلاعات را که محقق براساس این اطلاعات می‌خواهد در مورد موضوع تحقیق، بررسی و نتیجه‌گیری نماید، از آنها گرفته و مبنای نتیجه‌گیری قرار می‌دهد (بابی و همکاران، ۲۰۰۱: ۷۶). در این مطالعه جهت انتخاب نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

که در آن حجم جامعه آماری برابر ۴۲۶ نفر می‌باشد و از طریق فرمول کوکران ۲۰۰ نفر حداقل حجم نمونه مشخص گردید که پژوهشگر برای بالا بردن سطح اعتبار کار تعداد ۲۳۰ پرسشنامه را در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر رشت پخش کرده است و ۲۲۰ پرسشنامه بصورت کامل جمع‌آوری شد.

• روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر طبقه‌ای تناسبی می‌باشد.

• ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

با توجه به موضوع مورد بررسی و سوال و فرضیه مورد نظر از هر دو روش کتابخانه‌ای (با استفاده از پایان‌نامه‌ها، کتب مرتبط و مقالات) و روش میدانی (با بهره‌گیری از ابزار پرسشنامه) به عنوان اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌ای تحت عنوان نقش میانجی شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت استفاده شده است. سوالات مطرح شده در این پرسشنامه اطلاعاتی در ارتباط با موضوع و فرضیه تحقیق در اختیار ما قرار می‌دهد.

جدول ۱- معرفی پرسشنامه ها

معرفی پرسشنامه				
متغیر	ابعاد	سؤالات	منبع	پایایی سوالات
پرسشنامه سرمایه اجتماعی				
سرمایه اجتماعی	ساختاری	۶-۷-۸-۹-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷	ناهایپیت و همکاران (۱۹۹۸)	آلفای کرونباخ
	شناختی	۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۸-۱۹-۲۰		آلفای کرونباخ
	ارتباطی	۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۱-۲-۳-۴-۵-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸		آلفای کرونباخ
پرسشنامه تاب آوری کارکنان				
تاب آوری کارکنان	-	۱۵ سوال	کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)	آلفای کرونباخ
پرسشنامه شایستگی اجتماعی				
شایستگی اجتماعی	-	۱۵ سوال	اسپلاگه و هولت (۲۰۰۱)	آلفای کرونباخ

• پایایی

برای بررسی پایایی قبل از جمع آوری نمونه اصلی یک پیش نمونه به حجم مناسب جمع آوری می شود و پایایی سوالات پرسشنامه توسط اطلاعات جمع آوری شده از نمونه مورد بررسی قرار می گیرد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از یک نمونه اولیه با حجم ۳۰ استفاده شده است. در جدول زیر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. اگر مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد، نشان دهنده پایا بودن سوالات مطرح شده است.

جدول ۲- جدول مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کارونباخ
ساختاری	۸	۰/۸۹۲
شناختی	۷	۰/۸۳۴
ارتباطی	۱۳	۰/۸۵۰
آلفای کرونباخ برای سوالات پرسشنامه سرمایه اجتماعی		۰/۹۴۱

۰/۹۱۷ آلفای کرونباخ برای سوالات پرسشنامه تاب آوری کارکنان

۰/۹۱۶ آلفای کرونباخ برای سوالات پرسشنامه شایستگی اجتماعی

همان طور که از داده های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۳ پرسشنامه حکایت دارد.

• روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق

چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) برای یک متغیر بزرگتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول زیر اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می باشند.

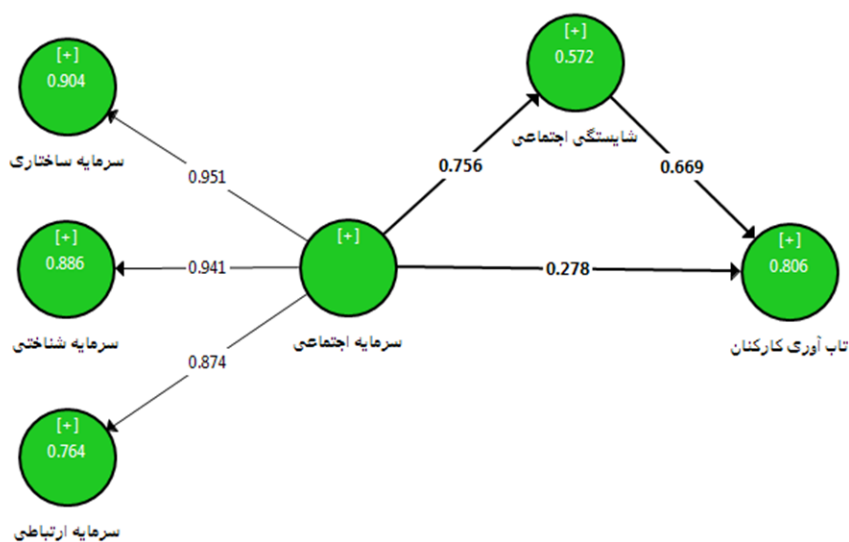
جدول ۳- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

ردیف	شاخص	۱	۲	۳	۴	۵
۱	تاب آوری کارکنان	۰,۷۷۲				
۲	سرمایه ارتباطی	۰,۴۰۸	۰,۷۹۵			
۳	سرمایه ساختاری	۰,۶۶۵	۰,۶۱۳	۰,۸۲۰		
۴	سرمایه شناختی	۰,۵۰۹	۰,۴۳۷	۰,۵۲۶	۰,۷۹۵	
۵	شایستگی اجتماعی	۰,۴۷۹	۰,۵۵۵	۰,۵۲۴	۰,۵۶۰	۰,۷۲۲

همانطور که از داده های جدول ۳ مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

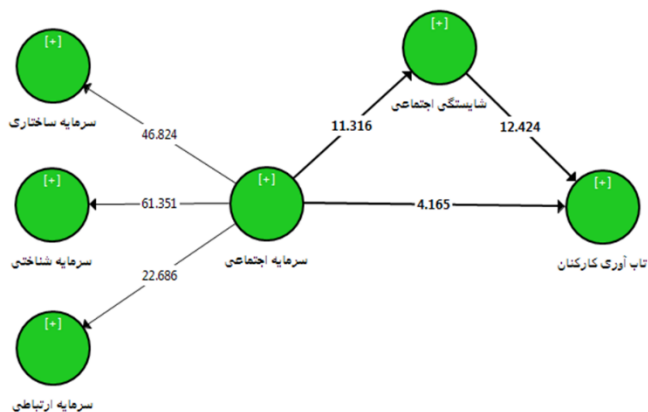
۴- بررسی مدل تحقیق

مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه اصلی



شکل ۲- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش برای فرضیه اصلی

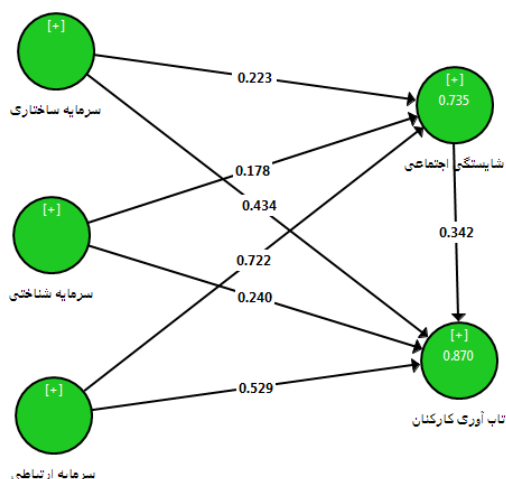
اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۳- آزمون مدل تحقیق (ضرایب معنی داری)

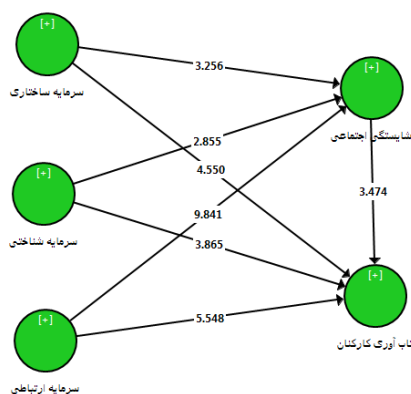
مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه های فرعی

خروجی گرافیکی مدل پژوهش برای فرضیه های فرعی به صورت زیر می باشد.



شکل ۴- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ ۴ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۵- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

⁴ Bootstrapping

بررسی فرضیه های فرعی

جدول ۴- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه اول

نتیجه آزمون	عدد معنی داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر
تایید	۴/۱۶۵	۰/۲۷۸	سرمایه اجتماعی ← تاب آوری کارکنان
تایید	۱۱/۳۱۶	۰/۷۵۶	سرمایه اجتماعی ← شایستگی اجتماعی
تایید	۱۲/۴۲۴	۰/۶۶۹	شایستگی اجتماعی ← تاب آوری کارکنان

فرضیه اصلی ۱: سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۷۵۶ دارای رابطه معنی دار با شایستگی اجتماعی می باشد ($t > 1.96$). همچنین متغیر شایستگی اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۶۶۹ دارای رابطه معنی دار با تاب آوری می باشد ($t > 1.96$). بر این اساس می توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم شایستگی اجتماعی بر تاب آوری دارای ضریب استاندارد شده معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه اجتماعی و تاب آوری می نماید. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. همانطوری که در جدول نشان داده شده است مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۸/۷۳۴ است، که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. و بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با میانجی گری شایستگی اجتماعی معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مدل، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و تاب آوری از طریق متغیر میانجی شایستگی اجتماعی برابر با ۰/۷۸۴ است.

جدول (۵) بررسی فرضیه اول پژوهش

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه	
متغیر شایستگی اجتماعی در رابطه سرمایه اجتماعی با تاب آوری نقش میانجی جزئی دارد	تائید	P<0.05	۱۱/۳۱۶	۰/۷۵۶	سرمایه اجتماعی ← شایستگی اجتماعی	
	تائید	P<0.05	۱۲/۴۲۴	۰/۶۶۹	شایستگی اجتماعی ← تاب آوری	
	تائید	P<0.05	۴/۱۶۵	۰/۲۷۸	سرمایه اجتماعی ← تاب آوری	
	ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۵۰۶				۰/۲۷۸	ضریب مسیر مستقیم
	t غیر مستقیم = ۸/۷۳۴				۴/۱۶۵	t مستقیم
	ضریب مسیر کل = ۰/۷۸۴					

فرضیه اصلی ۲: سرمایه ساختاری بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود متغیر سرمایه ساختاری با ضریب استاندارد شده ۰/۲۲۳ دارای رابطه معنی‌دار با شایستگی اجتماعی می‌باشد ($t > 1.96$).

همچنین متغیر شایستگی اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۳۴۲ دارای رابطه معنی‌دار با تاب آوری می‌باشد ($t > 1.96$). بر این اساس می‌توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه ساختاری بر تاب آوری نقش میانجی دارد.

ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم شایستگی اجتماعی بر تاب آوری دارای ضریب استاندارد شده معنی‌دار است، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه ساختاری و تاب آوری می‌نماید.

همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می‌باشد. همانطوری که در جدول نشان داده شده است مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۲/۳۹۵ است، که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. و بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه ساختاری بر تاب آوری با میانجی‌گری شایستگی اجتماعی معنی‌دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مدل، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر سرمایه ساختاری و تاب آوری از طریق متغیر میانجی شایستگی اجتماعی برابر با ۰/۵۱ است.

جدول (۶) بررسی فرضیه اصلی دوم پژوهش

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
متغیر شایستگی اجتماعی در رابطه سرمایه ساختاری با تاب آوری نقش میانجی جزئی دارد	تأیید	P<0.05	۳/۲۵۶	۰/۲۲۳	سرمایه ساختاری ← شایستگی اجتماعی
	تأیید	P<0.05	۳/۴۷۴	۰/۳۴۲	شایستگی اجتماعی ← تاب آوری
	تأیید	P<0.05	۴/۵۵۰	۰/۴۳۴	سرمایه ساختاری ← تاب آوری
	ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۰۷۶				ضریب مسیر مستقیم = ۰/۴۳۴
	t غیر مستقیم = ۲/۳۹۵				t مستقیم = ۴/۵۵۰
ضریب مسیر کل = ۰/۵۱۰					

فرضیه اصلی ۳: سرمایه شناختی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود متغیر سرمایه شناختی با ضریب استاندارد شده ۰/۱۷۸ دارای رابطه معنی‌دار با شایستگی اجتماعی می‌باشد ($t > 1.96$). همچنین متغیر شایستگی اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۳۴۲ دارای رابطه معنی‌دار با تاب آوری می‌باشد ($t > 1.96$).

همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می‌باشد. همانطوری که در جدول نشان داده شده است مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۱/۳۵۸ است، که این مقدار از ۱/۹۶ کمتر است. و بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه شناختی بر تاب آوری با میانجی‌گری شایستگی اجتماعی معنی‌دار نیست و فرضیه مذکور مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول (۷) بررسی فرضیه اصلی سوم پژوهش

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
متغیر شایستگی اجتماعی در رابطه سرمایه شناختی با تاب آوری نقش میانجی ندارد.	تأیید	P<0.05	۲/۸۵۵	۰/۱۷۸	سرمایه شناختی ← شایستگی اجتماعی
	تأیید	P<0.05	۳/۴۷۴	۰/۳۴۲	شایستگی اجتماعی ← تاب آوری
	تأیید	P<0.05	۳/۸۶۵	۰/۲۴۰	سرمایه شناختی ← تاب آوری
	ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۰۶۱				ضریب مسیر مستقیم = ۰/۲۴۰
	t غیر مستقیم = ۱/۳۵۸				t مستقیم = ۳/۸۶۵

ضریب مسیر کل = ۰/۳۰۱

فرضیه اصلی ۴: سرمایه ارتباطی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد. همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود متغیر سرمایه ارتباطی با ضریب استاندارد شده ۰/۷۲۲ دارای رابطه معنی دار با شایستگی اجتماعی می باشد ($t > 1.96$). همچنین متغیر شایستگی اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۳۴۲ دارای رابطه معنی دار با تاب آوری می باشد ($t > 1.96$). بر این اساس می توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه ارتباطی بر تاب آوری نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم شایستگی اجتماعی بر تاب آوری دارای ضریب استاندارد شده معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه ارتباطی و تاب آوری می نماید. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. همانطوری که در جدول نشان داده شده است مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۴/۰۳۵ است، که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. و بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه ارتباطی بر تاب آوری با میانجی گری شایستگی اجتماعی معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مدل، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر سرمایه ارتباطی و تاب آوری از طریق متغیر میانجی شایستگی اجتماعی برابر با ۰/۷۷۶ است.

جدول (۸) بررسی فرضیه اصلی چهارم پژوهش

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
متغیر شایستگی اجتماعی در رابطه سرمایه ارتباطی با تاب آوری نقش میانجی جزئی دارد	تأیید	$P < 0.05$	۹/۸۴۱	۰/۷۲۲	سرمایه ارتباطی ← شایستگی اجتماعی
	تأیید	$P < 0.05$	۳/۴۷۴	۰/۳۴۲	شایستگی اجتماعی ← تاب آوری
	تأیید	$P < 0.05$	۵/۵۴۸	۰/۵۲۹	سرمایه ارتباطی ← تاب آوری
ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۲۴۷				ضریب مسیر مستقیم = ۰/۵۲۹	
t غیر مستقیم = ۴/۰۳۵				t مستقیم = ۵/۵۴۸	
ضریب مسیر کل = ۰/۷۷۶					

۵- بحث و نتیجه گیری

هدف هر پژوهش دستیابی به نتایجی است که از طریق آن بتوان به اهداف مشخصی دست یافت. علاوه بر این باید توجه نمود که این نتایج می‌توانند شالوده‌ای را برای سایر پژوهش‌ها و پژوهشگران فراهم نمایند. این پژوهش همچون پژوهش‌های دیگر به دنبال دستیابی به اهداف و نتایج مشخصی است. باید توجه نمود آنچه از اهمیت بسیاری برخوردار است تعبیر و تفسیر درست از نتایج بدست آمده پژوهش حاضر است. هر پژوهشگری می‌تواند با ارائه پیشنهادهایی ارزنده، شاخصی برای سایر پژوهش‌ها و محققین فراهم نماید. از این رو محقق می‌بایست بر مبنای نتایج تجزیه و تحلیل داده‌هایی که جمع‌آوری نموده، به تعبیر و تفسیر و ارائه پیشنهادهایی کاربردی مبادرت ورزد. در واقع یکی از قسمت‌های مهم پژوهش که می‌تواند راهی برای تبدیل نظریات به عمل برای موفقیت در آینده باشد نتیجه‌گیری‌های صحیح و پیشنهادات مربوط و مناسب از طرف محقق است. در این قسمت حاصل کار پژوهش، یعنی نتایج حاصل از آمار توصیفی و نیز آزمون فرضیات با یافته‌ها و مطالعاتی که در سالهای قبل صورت گرفته اشاره شد، ترکیب شده و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل متغیرها و بیان آمار توصیفی، نتایج آزمون فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش، ارائه پیشنهادات و بر شمردن محدودیتهای تحقیق و ارائه پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی.

فرضیه فرعی ۱: سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

بین متغیر سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری کارکنان ارتباط معنی‌دار است. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در سرمایه اجتماعی، موجب افزایش واحدی در تاب‌آوری کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری کارکنان تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

در نتیجه می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های قدیمی قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)، شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امیری و همکاران

(۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲)، سید محسن علامه و همکاران (۱۳۹۲)، اکبر زاده و پناه علی (۱۳۹۳)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، گلاف (۲۰۰۳)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، برادبورن و کوکر (۲۰۰۴)، منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفود و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراهی می باشد.

فرضیه فرعی ۲: سرمایه اجتماعی بر شایستگی اجتماعی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

بین متغیر سرمایه اجتماعی و شایستگی اجتماعی ارتباط معنی دار است. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در سرمایه اجتماعی، موجب افزایش واحدی در شایستگی اجتماعی خواهد شد. این بدان معناست که سرمایه اجتماعی بر شایستگی اجتماعی اثر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

در نتیجه می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته های قدیمی قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)، امیری و همکاران (۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، سید محسن علامه و همکاران (۱۳۹۲)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفود و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراهی می باشد.

فرضیه فرعی ۳: شایستگی اجتماعی بر تاب آوری در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

بین متغیر شایستگی اجتماعی و تاب آوری کارکنان ارتباط معنی دار است. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شایستگی اجتماعی، موجب افزایش واحدی در تاب آوری کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که شایستگی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

در نتیجه می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته های قدیمی شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امینی (۱۳۹۲)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می باشد.

فرضیه اصلی ۱: سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

متغیر سرمایه اجتماعی رابطه معنی دار با شایستگی اجتماعی می باشد. همچنین متغیر شایستگی اجتماعی دارای رابطه معنی دار با تاب آوری می باشد. بر این اساس می توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری نقش میانجی دارد. می توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه اجتماعی و تاب آوری می نماید. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با میانجی گری شایستگی اجتماعی معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است.

در نتیجه می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته های قدیمی قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)، شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امیری و همکاران (۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲)، سید محسن علامه و همکاران (۱۳۹۲)، اکبر زاده و پناه علی (۱۳۹۳)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، گلاف (۲۰۰۳)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، برادبورن و کوکز (۲۰۰۴)، منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفود و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می باشد.

فرضیه اصلی ۲: سرمایه ساختاری بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

متغیر سرمایه ساختاری رابطه معنی‌دار با شایستگی اجتماعی می‌باشد. همچنین متغیر شایستگی اجتماعی

دارای رابطه معنی‌دار با تاب‌آوری می‌باشد. بر این اساس می‌توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه ساختاری بر تاب‌آوری نقش میانجی دارد. می‌توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه ساختاری و تاب‌آوری می‌نماید. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه ساختاری بر تاب‌آوری با میانجی‌گری شایستگی اجتماعی معنی‌دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است.

در نتیجه می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های قدیمی قلیچ‌لی و مشبکی (۱۳۸۵)، شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امیری و همکاران (۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲)، سید محسن‌علامه و همکاران (۱۳۹۲)، اکبرزاده و پناه‌علی (۱۳۹۳)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام‌قادری و همکاران (۱۳۹۹)، گلاف (۲۰۰۳)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، برادبورن و کوکز (۲۰۰۴)، منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفود و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد.

فرضیه اصلی ۳: سرمایه‌شناختی بر تاب‌آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

متغیر سرمایه‌شناختی رابطه معنی‌دار با شایستگی اجتماعی می‌باشد. همچنین متغیر شایستگی اجتماعی دارای رابطه معنی‌دار با تاب‌آوری می‌باشد. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه‌شناختی بر تاب‌آوری با میانجی‌گری شایستگی اجتماعی معنی‌دار نیست و فرضیه مذکور مورد تایید قرار نگرفته است.

در نتیجه می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته های قدیمی قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)، شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امیری و همکاران (۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲)، سید محسن علامه و همکاران (۱۳۹۲)، اکبر زاده و پناه علی (۱۳۹۳)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، گلاف (۲۰۰۳)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)،

برادبورن و کوکز (۲۰۰۴)، منزس، فرناندلز و هرماندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفود و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می باشد.

فرضیه اصلی ۴: سرمایه ارتباطی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر رشت تاثیر دارد.

متغیر سرمایه ارتباطی دارای رابطه معنی دار با شایستگی اجتماعی می باشد. همچنین متغیر شایستگی اجتماعی دارای رابطه معنی دار با تاب آوری می باشد. بر این اساس می توان پذیرفت که شایستگی اجتماعی در تاثیر سرمایه ارتباطی بر تاب آوری نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم شایستگی اجتماعی بر تاب آوری دارای ضریب استاندارد شده معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که متغیر شایستگی اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در رابطه سرمایه ارتباطی و تاب آوری می نماید. همچنین آزمون سوبل رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تاثیر غیر مستقیم سرمایه ارتباطی بر تاب آوری با میانجی گری شایستگی اجتماعی معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است.

در نتیجه می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته های قدیمی قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)، شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، مهرآبادی (۱۳۸۹)، امیری و همکاران (۱۳۹۰)، رنانی و مؤیدفر (۱۳۹۰)، امینی (۱۳۹۲)، سید محسن علامه و همکاران (۱۳۹۲)، اکبر زاده و پناه علی (۱۳۹۳)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و

همکاران (۱۳۹۸)، جبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مام قادری و همکاران (۱۳۹۹)، گلاف (۲۰۰۳)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، برادبورن و کوکز (۲۰۰۴)، منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶)، سوریناچ و مورنو (۲۰۱۱)، سنخستین و لوپز-فرنسنو (۲۰۱۳)، محفوذ و همکاران (۲۰۲۰)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همراهی می باشد.

پیشنهادهای

براساس تایید سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش:

نتایج تحقیق نشان داد که متغیر سرمایه اجتماعی بیشترین ضریب اثر کل بر تاب آوری از طریق متغیر شایستگی اجتماعی بوده و متغیر شایستگی اجتماعی در این تاثیرگذاری نقش واسطه را دارد می باشد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ مدیران سازمان می بایست با کارمندان صمیمانه برخورد کنند و بین آنان فرق نگذارند تا محیطی دوستانه در سازمان برقرار شود. اینگونه کارکنان سازمان احساسات یکدیگر را درک می کنند و به راحتی با همدیگر کنار می آیند.

براساس تایید سرمایه ارتباطی بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش:

نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه ارتباطی بر تاب آوری پس از متغیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری از طریق شایستگی اجتماعی دارای بیشترین ضریب اثر می باشد و متغیر شایستگی اجتماعی در این تاثیرگذاری نقش واسطه را دارد می باشد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ مدیران سازمان می بایست افراد دارای روابط عمومی بهتر را در پست هایی که با ارباب رجوع سرو کار بیشتری دارند بگمارند تا در زمان بروز مشکلات اداری با صبر و متانت با افراد و همکاران خود برخورد کنند.

براساس تایید سرمایه اجتماعی بر شایستگی اجتماعی ادارات آموزش پرورش:

نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی بر شایستگی اجتماعی ادارات آموزش پرورش تاثیر معنادار دارد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ سازمان ها می بایست کارمندان را بر اساس توانایی هایشان بکار بگمارند تا اینگونه افراد بر اساس شایستگی ها و مهارتهای خود در شغل خود منسوب شوند.

براساس تایید شایستگی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش: نتایج تحقیق نشان داد که شایستگی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان ادارات آموزش پرورش تاثیر معنادار دارد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ سازمان ها همیشه باید نظارت داشته باشند که، کارمندان بر اساس شایستگی اجتماعی خود رفتار کنند و وقتی از کسی یا چیری عصبانی هستند سریع واکنش نشان ندهند و انتقاد پذیر باشند.

براساس تایید سرمایه ساختاری بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان ادارات آموزش پرورش:

نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه ساختاری بر تاب آوری با نقش میانجی شایستگی اجتماعی کارکنان تاثیر معنادار دارد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ سازمان ها باید جهت برقراری ارتباط افراد با سمت مناسب آنها بایست فرصت های زیادی برای عضویت افراد در گروه های شغلی فراهم نمایند.

براساس تایید سرمایه اجتماعی بر تاب آوری در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش: نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تاب آوری در بین کارکنان تاثیر معنادار دارد. بر این اساس پیشنهاد می گردد که:

✓ سازمان ها می بایست کارمندان را آزاد بگذرانند تا در صورت لزوم بتوانند تصمیمات دشوار و غیر منتظره برای سازمان بگیرند و مدیر خود را تحت تاثیر قابلیت های خود قرار دهند.

پیشنهادات برای سایر محققان

- به پژوهشگران آینده انجام پژوهشی مشابه در بازه زمانی طولانی تر را پیشنهاد می کنم تا بتواند نتایج حاصل از پژوهش را تحکیم و تقویت سازد.

- به پژوهشگران آینده پیشنهاد می گردد در راستای سنجش بهتر تاب آوری کارمندان از شاخصهای مختلف دیگری که در این تحقیق از آنها چشم پوشی شده، استفاده نمود.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد، مطابق موضوع حاضر در دیگر سازمان ها و ادارات به تحقیق بپردازند و جامعه های آماری گسترده تر مورد آزمون قرار گیرند.

منابع و مأخذ

- احمدی، علی اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوستی، اکبر و شهبازی، مهدی. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی، *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۱۳، ص ۲۳۷-۲۶۰.
- جبلی امیر، فرج زاده ثریا. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در ترویج دورکاری. *رهیافتی در مدیریت بازرگانی*.
- حسن زاده ثمرین، تورج، همتی گیلانی، مهناز، مسعودی گزی، منیره. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی (مطالعه کارکنان استانداری استان گیلان)، *پژوهش های راهبردی/امنیت و نظم/اجتماعی*، سال سوم، شماره اول، ص ۱۱۷-۱۳۶.
- حسن زاده ثمرین، تورج، همتی نوع دوست، مهناز، نیکرو احمد گورابی، حسن. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت)، *مدیریت دولتی*، دوره ۶، شماره ۱، ص ۶۷-۸۴.
- حسینی، ابوالحسن، جعفری بازیار، فاطمه. (۱۳۹۸). تاب آوری سازمانی از منظر کارکنان بااستعداد و مدیران سازمان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۸(۹۱)، ۳۰-۹.
- خسروی، محسن، تیموری نژاد، مهناز، مردانی زاده، اسماعیل، میرقائد طاهری، فیروز، گله دار، لیلیا. (۱۳۹۷). اثر آموزش مهارتهای زندگی بر شایستگی اجتماعی دانش آموزان، *مجله های نوین در علوم رفتاری*، شماره بیست و هشتم، دوره سوم.
- عباس غریب، علی، علی طالب، ستاره، عباسی، یاسان، پور اشرف (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال هفتم، شماره سوم.
- قنبری، سعید، صلواتیان، سیاوش، اصغر نیا، علی، ۱۳۹۹. شاخص های سنجش تاب آوری سازمانی خبرگزاری های ایران در بلایای طبیعی، *مدیریت بحران*، شماره ۱۷.

کرسوی سیماسادات، صدوقی مجید (۱۳۹۹). رابطه رفتار اجتماعی، شایستگی اجتماعی و ترجیح اجتماعی با رفتار قلدری دانش آموزان: نقش تعدیل کننده جنسیت. پژوهش های روان شناسی اجتماعی. شماره ۱۰، پیاپی ۳۸، ص ۱-۲۰.

کوثر، زهرا، ندائی، امین، سیدنقوی، میرعلی، ۱۳۹۸. عوامل موثر و پیامدهای تاب آوری سازمانی، مدیریت در ایران، دوره ۲۳، شماره ۴.

لطیف مجید، رنجبریان رسول. بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان. فصلنامه مدیریت/رتقای سلامت. ۱۳۹۹؛ ۹ (۳): ۲۲-۳۳

مکیان سیدنظام الدین، کربلایی بادی فریبا، بهرامی فرشته (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی و رشد اقتصادی مطالعه مقایسه ای بین کشورهای با سرمایه اجتماعی بالا و کشورهای با سرمایه اجتماعی پایین. سیاست های راهبردی و کلان. (۱) (پیاپی ۳۳): ۲۰۹-۱۸۴.

- Alguezau, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), 891-909.
- Andersson T, Cäker M, Tengblad S, Wickelgren M. Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*. 2019; 35(1): 36-45.
- Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organizational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.
- Castelao, C. F., Naber, K., Altstädt, S., Kröner-Herwig, B., & Ruhl, U. (2015). Two dimensions of social anxiety disorder: a pilot study of the Questionnaire for Social Anxiety and Social Competence Deficits for Adolescents. *Child and adolescent psychiatry and mental health*, 9(1), 47.
- Catalan C, Robert B, (2010). Evaluation of organizational resilience: Application in Quebec. *Proceedings of Fourth Resilience Engineering Symposium*.
- Conner, K., M. and Davidson, j.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The conner-Davidson Resilience scale (CD-RISC) *Depression and Anxiety* 18:76-82.
- Gadaire DM, Henrich CC, Finn-Stevenson M. Longitudinal effects of parent-child interactions on children's social competence. *Res Soc Work Pract*. 2017; 27(7): 767-78. [DOI:10.1177%2F1049731516632592].

- Gary. Banks and Chairman, (2019) Social Capital :Reviewing the Concept and its Policy Implications, Productivity Commission, Research Paper, AusInfo, Canberra.
- Gedviliene, G., gerviene, s., pasvenskiene, a., ziziene, s., (2014), "The social competence concept development in higher education", *European Scientific Journal*, No 28: 36-49
- Jia.X. Chowdhury.M. Prayag .G. Chowdhury.M. (2020). *International Journal of Disaster Risk Reduction*, Volume 48, 101614.
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19-33.
- Mahfud.T. BruriTriyono. M. Sudira. P. Mulyani. Y. (2020). *European Research on Management and Business Economics*, Volume 26, Issue 1, Pp 33-39.
- Menezes L, Fernández C, Hernández RC, Contador C. Resilience and the burnout engagement model in formal caregiver of the elderly Psycho theme 2006; 18(4):6-12.
- Morales, Laura & Marco Giugni (2016). Social Capital, Political Participation and Migration in Europe: Making Multicultural Democracy Work?. *Springer*.
- Savolainen, T. and Lopez-Fresno, P. (2013) ("Trust as Intangible Asset - Enabling Intellectual Capital Development by Leadership for Vitality and Innovativeness" *The Electronic Journal of Knowledge Management* Vol\1\Issue 3 (p244-255) available online at www.ejkm.com
- Starrett, D. (2015), "Social Institutions, Imperfect Information, and the Distribution of Income", *Quarterly Journal of Economics*, 90, 261-84.
- Suriach, Jordi and Moreno, Rosina. (2011) "The Role of Intangible Assets in the Regional Economic Growth". *Investing Actions Regiona*



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۱