

رابطه بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل

حسین محبی^۱، علی اصغری کله سر^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۰

صفحه: ۶۳-۴۲

چکیده

در سازمان‌های نظامی بخصوص نیروی انتظامی که بیشتر با متن جامعه و افراد متعدد سروکار دارند، شناخت عوامل تأثیرگذار بر ریسک و خطرپذیری ضروری می‌باشد. تصمیم‌گیری هیجانی و همراه با ریسک بالا می‌تواند صدمات غیرقابل جبران بر این سازمان و یا بر جامعه داشته باشد. لذا اهمیت دارد که پژوهشگران درصدد یافتن راهکارهایی باشند که بتواند بر خطرپذیری و ریسک‌پذیری منفی در چنین سازمان‌هایی غلبه کند. پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی-همبستگی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل می‌پردازد. اطلاعات مربوط به قسمت‌های نظری این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی تهیه شده و اطلاعات بخش عملی نیز به شیوه میدانی از طریق پرسشنامه بدست آمده است. نمونه آماری این تحقیق تعداد ۱۲۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون انجام گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی و ابعاد آن‌ها با ریسک‌پذیری کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، ریسک‌پذیری، نیروی انتظامی

۱- کارشناسی ارشد فقه و اصول، عقیدتی سیاسی فرماندهی انتظامی استان اردبیل

۲- کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی (نویسنده مسئول): ali.asgharikalasar@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله:

محیط سازمان‌های امروزی دستخوش تحولات بسیاری شده که پاسخ‌گویی به آن مستلزم اتخاذ رویکردی جدید و خلاقانه جهت مواجهه با چالش‌های فعلی و آینده می‌باشد. به نوعی می‌توان گفت دیگر این افراد نیستند که به دنبال سازمان‌های خوب می‌گردند، بلکه این سازمان‌های خوب هستند که به دنبال افرادی می‌گردند که بتوانند باعث ایجاد انسجام و کارایی سازمان گردند. بنابراین سازمان‌ها باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی باشند. پارادایم‌های سنتی مدیریت سازمان‌ها بیشتر روی زمینه‌های آسیب، نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها تأکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی‌گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و غیره) به نحو قابل ملاحظه‌ای بر مثبت‌گرایی فزونی داشته است (لوتانز، ۲۰۰۷). با این حال رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا پارادایم جدیدی را در عرصه مدیریت و رهبری سازمان‌ها مطرح کرده است که بیشتر روی نقاط قوت و مثبت‌کار و کارکنان تأکید می‌شود. در واقع، در این رویکرد جدید، ضمن اذعان و تصدیق دستاوردهای رویکردهای سنتی روی این مسئله تأکید می‌شود که نبود بیماری به معنای سلامتی نیست و به انتقاد از اینکه چرا به شکوفایی استعدادها و ظرفیت‌های افراد سالم پرداخته نمی‌شود، می‌پردازد. در این رویکرد تأکید ویژه‌ای روی عملکرد فوق‌العاده و شناسایی، توسعه و بهره‌مندی از استعدادها و ظرفیت‌های مثبت فردی و سازمان می‌شود. در واقع، مفهوم سرمایه روان‌شناختی ریشه در چنین تصورات و تفکراتی دارد (فروهر، ۱۳۹۰). در مقایسه با صفات و ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌هایی که تا حدی ثابت هستند،

سرمایه روان‌شناختی حالت گونه و در نتیجه قابل توسعه و آموزش می‌باشد و از این رو یک عنصر بسیار مفید و حیاتی برای خلق مزیت پایدار برای سازمان‌های معاصر محسوب می‌شود. این ایده بیان می‌کند که اگرچه آگاهی از ویژگی‌های روان‌شناختی که بیشتر با شخصیت فرد عجین شده است می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده کلی از پیدا کردن فرد مناسب برای نقش مناسب باشد، اما گاهی حالت‌های مثبت روان‌شناختی (سرمایه روان‌شناختی) می‌تواند بر آورد کننده بهتری از اجرای موفقیت‌آمیز نقش محوله و حتی رشد و پیشرفت در آن باشد. همچنین، سرمایه روان‌شناختی قابل انتقال و سرایت است و رهبران و مدیران سازمان می‌توانند با افزایش سرمایه روان‌شناختی خود، در نقش یک الگو سرمایه روان‌شناختی کارکنان را نیز تقویت کنند (علی پور و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی از جمله متغیرهای دیگری هستند که همانند سرمایه روان‌شناختی بر افزایش عملکرد کارکنان، موفقیت سازمانی و بخصوص بهبود سرمایه انسانی تأکید زیادی می‌کند (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی عبارت است از شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد با گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی که قرین همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی می‌باشد که شامل مؤلفه‌های مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی است (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۷۸). به نظر می‌رسد که در کنار هم قرارگیری سرمایه روان‌شناختی که بیشتر بر حالات روانی و درونی افراد تأکید دارد و سرمایه اجتماعی که بر رفتار بیرونی و اجتماعی افراد با سایرین متمرکز است، می‌تواند تأثیری مثبت در راستای ویژگی‌های

مثبت کارکنان و تأثیری منفی بر ویژگی‌های منفی آن‌ها داشته باشند. بخصوص در سازمان‌های نظامی و انتظامی، در کنار هم قرارگیری عناصری که هم‌زمان می‌توانند حالات روانی و رفتارهای اجتماعی کارکنان را متأثر سازند، اهمیت ویژه‌ای خواهند داشت. از جمله رفتارهایی که بروز و شیوع آن‌ها در بین کارکنان نیروهای نظامی و انتظامی می‌تواند عواقب جبران‌ناپذیری داشته باشد، ریسک‌پذیری زیاد در بین کارکنان است. ریسک‌پذیری رفتاری است که به موجب آن، فرد خود را در معرض آسیب جسمی، روانی و حتی مرگ قرار می‌دهد. پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است به طوری که احتمال زیان وجود دارد (موری، ۲۰۰۰) که این امر در رابطه با نوع فعالیت‌های سازمان‌های نظامی و انتظامی و کارکنان آن‌ها می‌تواند از اهمیت دوچندانی برخوردار باشد. قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی عنوان کرده است که هدف از تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب این قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است. لذا با توجه به هدفی که برای نیروی انتظامی تعریف شده است و نیز با توجه به وظایف این سازمان (از جمله استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی، مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خرابکاری، تروریسم، شورش و عوامل و حرکت‌هایی که مخل امنیت کشور باشد، تأمین امنیت برای برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها، راهپیمایی‌ها و فعالیت‌های قانونی و مجاز، حراست از اماکن، تأسیسات، تجهیزات و تسهیلات طبقه‌بندی‌شده غیرنظامی و حفظ حریم آن‌ها و حفاظت از مسئولین و شخصیت‌های داخلی و خارجی در سراسر کشور و غیره) به نظر می‌رسد که متغیر

ریسک‌پذیری و عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند اهمیت زیادی برای مدیران و فرماندهان این سازمان داشته باشد. لذا در این پژوهش سعی شده است تا به مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل پرداخته شود. ضرورت و اهمیت شناخت عوامل تأثیرگذار بر ریسک و خطرپذیری منفی در نزد کارکنان سازمان‌ها بخصوص ارگان‌های نظامی و انتظامی و در نتیجه یافتن راهکارهایی جهت ایجاد فرایند تفکر عقلانی و گریز از ریسک‌های نابجا و مضر در این است که امروزه سازمان‌ها در برهه‌ای از زمان قرار گرفته‌اند که تحت عناوین مختلف از جمله عصر دانش، عصر فرا صنعتی، عصر جامعه اطلاعاتی، عصر سرعت و بالاخره عصر عقلانیت مطرح شده است؛ و خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده می‌سازند، به گونه‌ای که عقلانیت و گرفتن تصمیم‌های درست به عنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای سازمان‌ها و نیروی انسانی آن‌ها پذیرفته شده است. بر اساس این استدلال، کشورهای پیشرفته بر شناخت عوامل تأثیرگذار بر تفکر صحیح و آموزش عقلانیت در کار تأکید بسیار کرده و در این راستا در انتخاب افراد منطقی، متفکر و دارای بینش وسیع که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسائل پیچیده ارائه کنند و از تصمیم‌های هیجانی و خطرپذیری‌های غیرعقلانی به دور باشند، توجه خاص مبذول داشته‌اند (طالب بیدختی و همکاران، ۱۳۸۳). از این رو مساله اصلی این تحقیق این است که رابطه بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی و ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل را مطالعه کند.

در نهایت، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است.

- مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی بر ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل چه تاثیری دارد؟
- خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری بر ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه چه تاثیری دارد؟

مبانی نظری پژوهش:

سرمایه روان‌شناختی

ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوشبینی و خود-کارآمدی، در کنار هم عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند (جینسن^۱، ۲۰۰۶). خودکارآمدی عبارت است از: قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌های خود. این باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان روی پشتکار و تلاش آن‌ها اثر می‌گذارد. به عبارتی خودکارآمدی عبارت است از «باور فرد» در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر (بندورا^۲، ۱۹۸۶).

امیدواری عبارت است از: حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت‌آمیز (۱) عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و (۲) برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است (اسنایدر^۳، ۱۹۹۱).

خوشبینی به‌عنوان یکی از زیر طبقات اصلی رویکرد روان‌شناسی مثبت از جمله خصوصیات مثبت انسان محسوب می‌شود که در طی یک دهه اخیر جایگاه ویژه‌ای را در حوزه روان‌شناسی تحول، روان‌شناسی خانواده و بهداشت روان به خود اختصاص

۱- Jensen
۲- Bandura
۳- Snyder

داده است (سلیگمان^۱، ۲۰۰۰) مفهوم تاب‌آوری نه فقط افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل است بلکه مهم‌تر از آن حفظ سلامت روان و ارتقاء آن است. تاب‌آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با مشکلات و ناملايمات زندگی و شغلی روبرو شوند بدون اینکه دچار آسیب شوند و حتی این موقعیت‌ها را فرصتی برای رشد ارتقاء و رشد شخصیت خود مورد استفاده قرار دهند (مؤمنی و همکاران، ۱۳۸۸).

سرمایه اجتماعی:

سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد با گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی است که انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی به ارمغان می‌آورد (آسپین^۲، ۲۰۰۴). ابعاد سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی.

مشارکت اجتماعی عبارت است از مواردی از قبیل کمک مالی به کارهای خیر، شرکت در حل معضلات موجود در سطح شهر، شرکت در کارهای جمعی و گروهی و توجه به وضعیت زندگی دیگران و در زندگی فقط به فکر خود نبودن. اعتماد اجتماعی عبارت است از مواردی از قبیل وجود حس همکاری در بین مردم، صادقانه بودن رفتارهای روزانه مردم نسبت به همدیگر، داشتن صراحت کلام در بیان واقعیت‌های اجتماعی - سیاسی، با دیگران همانند اعضای خانواده خود رفتار کردن، یکی بودن ظاهر و باطن مردم شهر، شراکت در کارها با دیگران، اقتضای شرایط به این که هر کس به

۱-Seligman

۲-Aspin

فکر خودش باشد، اعتماد به همشهریان، داشتن صداقت با دوستان، بیان مسائل اجتماعی روزان در جمع دوستان.

انسجام اجتماعی عبارت است از مواردی از قبیل ارتباط برقرار کردن با دیگران در جمع، رفت و آمد کردن با همسایه‌ها، برخورد دوستانه با دیگران در سطح شهر.

ریسک‌پذیری یا خطرپذیری:

خطر: شرایطی که به‌طور بالقوه امکان دارد سبب ایجاد یک واقعه ناگوار (از قبیل دسترسی غیرمجاز، دست‌کاری، افشاء یا خرابکاری) بر روی دارایی‌های اطلاعاتی موجود در سازمان گردد. واژه خطر یا ریسک در ادبیات به معنای جسارت داشتن یا بروز رفتار یا تمایل به اقدام در جهتی با آینده‌ای نامعلوم است به‌نحوی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد. حداقل در بروز نتیجه دوگانه آن، یکی از نتایج احتمالی برای فرد بسیار مفید و سودمند و دیگری کاملاً زیان‌بار یا ترسناک خواهد بود (لیزکوک، ۲۰۰۳؛ ترجمه ایرانزاد، ۱۳۸۴).

ریسک: احتمال اینکه یک خطر مشخص بتواند از یک آسیب‌پذیری (نقطه‌ضعف) خاص موجود در سیستم‌های سازمان استفاده نماید (موری^۱، ۲۰۰۰). همچنین ریسک‌پذیری رفتاری است که به‌موجب آن، فرد خود را در معرض آسیب جسمی، روانی و حتی مرگ قرار می‌دهد. پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است به‌طوری که احتمال زیان وجود دارد (موری، ۲۰۰۰). پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است و به‌نوعی با هیجان خواهی در ارتباط است. هیجان، می‌تواند ریسک‌پذیری را تحت تأثیر خود قرار دهد و به‌عنوان جستجوی احساسات و تجربیات جدید بدیع، پیچیده، شدید و میل به

۱-Moore

پذیرش مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی به واسطه‌ی تجربه نمودن چنین احساساتی مطرح شود (غفوری و همکاران، ۲۰۰۸).

ارزیابی ریسک: مراحل موردنیاز برای شناسایی حوزه و دارایی‌های موجود در آن، تهدیدهای موجود علیه دارایی‌ها، اولویت‌بندی نقاط ضعف مربوط به تهدیدها و مشخص نمودن سطح ریسک‌ها و کنترل‌های مناسب را گویند (داوودی، ۱۳۸۵).

در رابطه با برآورد میزان ریسک، افراد مختلف از یک ریسک مشخص، برداشت‌هایی گوناگون دارند. برآورد میزان ریسک از سوی افراد غیرعلمی با نتایج آماری و معادلات ریاضی ریسک همخوانی ندارد. مفهوم ریسک دو جنبه گوناگون را در برمی‌گیرد

- برداشت افراد غیرعلمی از میزان ریسک که به آن ریسک ذهنی یا درکی می‌گویند.
- برآورد علمی بر پایه اطلاعات آماری از میزان ریسک که به آن ریسک واقعی می‌گویند.

ریسک ذهنی ممکن است بیشتر یا کمتر از ریسک واقعی باشد. ارزیابی ریسک ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه صورت گیرد. در این بین عواملی وجود دارند که بر قضاوت ناصحیح افراد مؤثر هستند و برای اصلاح سطح ریسک‌پذیری، لازم است این عوامل شناخته شوند (فیشر و همکاران، ۱۹۹۳).

همچنین در رابطه با راهکارهای مقابله با آسیب‌های ریسک‌پذیری، محققان دانشگاه النویز پیشنهاد می‌کنند که از مسائل کوچک‌تری که چندان بحث‌برانگیز نیستند شروع کنند. با این کار می‌تواند فضای مطمئنی را برای افراد (مثلاً در سازمان) فراهم آورند و کارکنان هم آموزش می‌بینند که از قدرت خود برای انتخاب راه صحیح بهره بگیرند. مانند هر مقوله‌ی دیگر از زندگی، گفتگوهای باز و بحث‌هایی که قضاوت‌های

جانبدارانه در آن نباشد، به عنوان عامل کلیدی در جلوگیری از حرکات خطرناک افراد به حساب می آید و هم میزان وقوع و هم دامنه‌ی آن را تا حد بسیار زیادی کاهش می دهد. البته نباید به این مطلب بی توجهی کرد که با آرام نگه داشتن محیط و با الگوسازی مناسب و مثبت می توان به افراد کمک کرد که با آرام نگه داشتن محیط و با انتخاب کنند. افراد موفق آنهایی هستند که نسبت به افراد ناموفق واقعی تر فکر می کنند. آن‌ها بازندگی، روابط، اهداف، مسائل و تجربیاتشان برخورد متفاوتی دارند آن‌ها دانه‌های بهتری می کارند و در نتیجه زندگی بهتری درو می کنند. اگر یاد بگیرند که مانند سایر افراد موفق، توانا، سالم و کامروا فکر و عمل کنند، به زودی از نوع زندگی شخصی و کاری که آن‌ها دارند بهره مند خواهند شد. وقتی تفکر خود را تغییر دهید، زندگی و کار خود را تغییر خواهید داد (نظری، ۱۳۸۵).

روش شناسی پژوهش:

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از لحاظ نوع روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، کلیه کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل می باشند که برای این پژوهش ۱۲۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شده اند. در این تحقیق جهت مطالعه میدانی از پرسشنامه مناسب و استاندارد جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده و با توجه به اهداف تحقیق و اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات پژوهش، از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

برای سنجش متغیر سرمایه روان شناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۵)، برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد اسپین (۲۰۰۴) و برای سنجش متغیر ریسک پذیری از پرسشنامه به کاررفته توسط عسگری و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شده است. در تحقیق حاضر با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی

پرسشنامه به منظور اطمینان بیشتر و با توجه به ماهیت و اهداف تحقیق اعتبار محتوایی، با نظرخواهی اساتید، متخصصین و صاحب‌نظران انجام گرفت و پس از تأیید پرسشنامه و انجام اصلاحات لازم، قابلیت اجرا کسب نمود. همچنین در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق به ترتیب عبارت بودند از سرمایه روان‌شناختی، ۰/۸۲، سرمایه اجتماعی، ۰/۷۹ و ریسک‌پذیری، ۰/۸۲. این امر نشان داد که هر سه پرسشنامه دارای پایایی مناسب می‌باشند.

یافته‌های پژوهش:

در این تحقیق، برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. فرضیه اصلی ۱: بین سرمایه اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۱- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۶۵۱	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۱، ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۶۵۱ بوده و در سطح معناداری ۵ درصد، ارتباط مثبت و معناداری بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و ریسک‌پذیری کارکنان وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی اول تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی ۲: بین سرمایه روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۲- نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۶۵۷	ضریب همبستگی پرسون	سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۰	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۲ فرضیه اصلی دوم تأیید می‌شود و بین سرمایه روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۵۷ است.

آزمون فرضیه فرعی تحقیق:

فرضیه فرعی ۱-۱: بین مشارکت اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۳- نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۷۹۷	ضریب همبستگی پرسون	مشارکت اجتماعی
۰/۰۰	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۳، ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۷۹۷ بوده و بین مشارکت اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱-۲: بین اعتماد اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۴- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۴۷۵	ضریب همبستگی پیرسون	اعتماد اجتماعی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول فوق و در سطح معناداری ۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه فرعی ۱-۲ تأیید می‌شود و بین اعتماد اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زیرا سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۱ بوده و از مقدار ۰/۰۵ کمتر است و فرضیه صفر آزمون مبنی بر معنادار نبودن ضریب همبستگی رد خواهد شد.

فرضیه فرعی ۱-۳: بین انسجام اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۲۴۲	ضریب همبستگی پیرسون	انسجام اجتماعی
۰/۰۲	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول فوق و در سطح معناداری ۵ درصد می‌توان فرضیه فرعی ۱-۳ را تأیید کرد. زیرا ارزش احتمال این آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه صفر آزمون رد می‌گردد. بنابراین بین انسجام اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱-۴: بین روابط اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۶- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۵۰۲	ضریب همبستگی پیرسون	روابط اجتماعی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه ارزش احتمال آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه فرعی ۱-۴ تأیید می‌شود و بین روابط اجتماعی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲-۱: بین خودکارآمدی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۷- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۲۸۴	ضریب همبستگی پیرسون	خود کارآمدی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه ارزش احتمال آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه فرعی ۱-۲ تأیید می‌شود و بین خود کارآمدی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۲۸۴ است.

فرضیه فرعی ۲-۲: بین امیدواری با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۸- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک‌پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۴۵۴	ضریب همبستگی پیرسون	امیدواری
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۸ می‌توان گفت که فرضیه فرعی ۲-۲ تأیید می‌شود و بین امیدواری با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۴۵۴ می‌باشد.

فرضیه فرعی ۲-۳: بین خوش‌بینی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۹- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۶۳۴	ضریب همبستگی پیرسون	خوش بینی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۹ و با توجه به اینکه ارزش احتمال آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه فرعی ۲-۳ تأیید می‌شود و بین خوش بینی با ریسک پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۳۴ است.

فرضیه فرعی ۲-۴: بین تاب آوری با ریسک پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

ریسک پذیری کارکنان	آماره‌ها	
۰/۶۵	ضریب همبستگی پیرسون	تاب آوری
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول ۱۰، فرضیه فرعی ۲-۴ تأیید می‌شود و بین تاب آوری با ریسک پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. زیرا ارزش احتمال آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه صفر آزمون رد می‌گردد. براساس نتایج جدول ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۵ است.

جدول ۱۱- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره برای ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی با

ریسک‌پذیری کارکنان

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین
		BETA	SE	B	
۰/۵۳۱	۰/۶۱۱	-	۰/۱۷	۰/۱۰۷	مقدار ثابت
۰/۰۰	۱۰/۸۵	۰/۴۰۱	۰/۰۳۶	۰/۳۹	مشارکت اجتماعی
۰/۰۰	۷/۱	۰/۲۷۲	۰/۰۳	۰/۲۱	اعتماد اجتماعی
۰/۰۱	۲/۳	۰/۰۹۸	۰/۰۲۴	۰/۰۵۵	انسجام اجتماعی
۰/۰۰	۸/۹	۰/۳۲۴	۰/۰۳	۰/۲۷	روابط اجتماعی

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به ضرایب بتا می‌توان گفت که بیشترین توان پیش‌بینی با ضریب بتای ۰/۴۰۱ مربوط به بعد «مشارکت اجتماعی» متغیر سرمایه اجتماعی است و بعد از آن ابعاد دیگر با ضرایب بتای ۰/۳۲۴ (روابط اجتماعی)، ۰/۲۷۲ (اعتماد اجتماعی) و ۰/۰۹۸ (انسجام اجتماعی) قرار دارند و متغیر وابسته (ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل) را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند

جدول ۱۲- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره برای ابعاد متغیر سرمایه روان‌شناختی با

ریسک‌پذیری کارکنان

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰	۳/۹۵	-	۰/۲۸	۱/۱۰۸	مقدار ثابت
۰/۳۸۱	۰/۸۸	۰/۰۸۵	۰/۰۹۴	۰/۰۸۳	خودکارآمدی
۰/۰۰	۶/۹	۰/۲۳۲	۰/۰۳۳	۰/۲۳	امیدواری
۰/۰۰	۲/۶۱	۰/۳۳۵	۰/۱۲۳	۰/۳۲۲	خوش‌بینی
۰/۰۰	۳/۸۲	۰/۵۰۸	۰/۱۲۸	۰/۴۹۱	تاب‌آوری

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به ضرایب بتا می توان گفت که بیشترین توان پیش‌بینی متغیر وابسته (ریسک پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل) مربوط به بعد «تاب آوری» متغیر سرمایه روان‌شناختی با ضریب بتای $0/508$ ، بعد خوش‌بینی با ضریب بتای $0/335$ و بعد امیدواری با ضریب بتای $0/232$ می باشد. بعد خودکارآمدی نیز توان پیش‌بینی متغیر وابسته را ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

در این مقاله رابطه بین سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با ریسک‌پذیری کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل مطالعه گردید. برای این کار نمونه آماری متشکل از تعداد ۱۲۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اردبیل انتخاب شده و با استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون، نتایج تحقیق تحلیل شده است. براساس این نتایج، تمامی فرضیات فرعی و اصلی تحقیق پذیرفته شده و ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق در سطح معناداری ۵ درصد به لحاظ آماری معنادار می باشند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق می‌توان گفت که مدیران نیروی انتظامی شهرستان اردبیل می‌توانند با برنامه‌ریزی، مدیریت صحیح و آموزش در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان خود و ابعاد آن از جمله مشارکت اجتماعی شامل کمک مالی برای ساخت مسجد، مدرسه، پل و غیره، کمک کالایی برای زلزله‌زده‌ها، سیل‌زده‌ها، کمک از طریق نیروی کار به صورت رایگان، شرکت در حل معضلات موجود در سطح شهر، شرکت در کارهای جمعی و گروهی، توجه به وضعیت زندگی دیگران، اعتماد اجتماعی شامل نگرش مثبت به وجود حس همکاری در بین مردم، صادقانه بودن رفتارهای روزانه مردم نسبت به همدیگر، داشتن صراحت کلام در بیان واقعیت‌های اجتماعی - سیاسی، با دیگران همانند اعضای خانواده خود رفتار کردن، یکی بودن ظاهر و باطن مردم شهر،

شراکت در کارها با دیگران، اقتضای شرایط به این که هر کس به فکر خودش باشد، اعتماد به همشهریان، داشتن صداقت با دوستان، بیان مسائل اجتماعی روزان در جمع دوستان، انسجام اجتماعی شامل نگرش مثبت به شهروندان موقع گرفتاری به درد می‌خورند، دوستی و رفاقت مردم با یکدیگر، اهل غیبت و عیب‌جوئی نبودن، به نصیحت دیگران گوش دادن، دلداری دادن دیگران موقع گرفتاری، احترام بزرگی و کوچکی را نگه‌داشتن، در هر کار بی‌خودی مداخله نکردن، کاری به کار همدیگر نداشتن و روابط اجتماعی شامل نگرش مثبت به ارتباط برقرار کردن با دیگران در جمع، رفت‌وآمد کردن با همسایه‌ها، برخورد دوستانه با دیگران در سطح شهر باعث کاهش ریسک‌پذیری و خطرات و هزینه‌های ناشی از آن شوند. همچنین مدیران نیروی انتظامی شهرستان اردبیل می‌توانند با برنامه‌ریزی، مدیریت صحیح و آموزش در جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان و ابعاد آن از جمله خودکارآمدی شامل داشتن هدف‌هایی والا برای خود و ایفای وظایفی دشوار برای رسیدن به آن هدف‌ها، استقبال از چالش‌ها و تلاش سخت برای رویارویی با آن‌ها، داشتن انگیزه فردی بالا، برای دستیابی به هدف‌های خود از هیچ تلاشی مضایقه نمی‌کنند و در رویارویی با موانع، ثابت‌قدم هستند، امیدواری شامل داشتن اراده برای نیل به موفقیت، شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت‌ها و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف از طریق راه‌های متفاوت، خوش‌بینی شامل اعتقاد و اعتماد داشتن فرد به خود در زمینه کسب موفقیت‌ها، تلاش خود را باعث به وجود آمدن موفقیت‌ها دانستن و عواملی بیرونی و غیرخودی را باعث به وجود آمدن شکست‌ها و عدم موفقیت‌ها دانستن و تاب‌آوری شامل واقعیت‌های زندگی را به سهولت پذیرفتن، ایمان‌دارند که زندگی

پرمعنا است، داشتن توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ و در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پرمفعت تبدیل کنند، باعث کاهش ریسک‌پذیری و خطرات و هزینه‌های ناشی از آن شوند.

فهرست منابع :

- امیرخانی، ط و پور عزت، ع. (۱۳۷۸). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. مجله فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۲. صص ۱۱۹-۱۲۸.
- داوودی، الف. (۱۳۸۵). رابطه بین اعتیاد اینترنتی با سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی کاربران شبکه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سید جوادین، ر؛ فراحی، م و طاهری عطار، غ. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد مختلف سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مجله مدیریت بازرگانی، سال یکم، شماره ۱، صص ۳۵-۴۶.
- طالب بیدختی، ع و انوری، ع. (۱۳۸۳). خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها، مجله تدبیر، سال پانزده، شماره ۱۵۲، صص ۵۴-۶۷.
- عسگری، پرویز؛ عسگری، مانا؛ عنایتی، میر صلاح‌الدین. (۱۳۹۰). رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری، ریسک‌پذیری و هیجان‌خواهی با تیپ شخصیتی دی. مجله اندیشه و رفتار، شماره ۱۷، دوره ۲۰، صص ۱۷-۲۵.
- علی پور، ا؛ صفاری نیا، م؛ صرامی فروشانی، غ؛ آقاعلیخانی، ع و آخوندی، ن. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، مجله طب کار، سال سه، شماره ۵، صص ۳۰-۴۱.
- فروهر، م؛ هویدا، ر و جمشیدیان، ع. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه، مجله فرهنگ مشاوره، سال دو، شماره ۲، صص ۱۰۰-۸۳.
- لیزکوک، ف. (۲۰۰۳). سبک‌های رهبری مدیران زن و مرد. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. (۱۳۸۴). نشر مدیران، تهران.
- نظری، علی. (۱۳۸۵). بررسی میزان خطرپذیری در بین دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

- Aspin, L. (2004). Social Capital and Productivity, Teaching and Learning Research Programme, journal of educational administration, 8(3): 32- 43.
- Avey, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, 17(2): 25-37.
- Flisher, A.J., Ziervogel, C.F., Charlton, D.O., Leger, P.H., and Roberston, B.A. (1993). Risk-taking behaviour of Cape Peninsula high school students. ۶. Road related behaviour. South African Medical Journal, 83, 486-490.
- Ghafori Varno Safadrani, M. R., Kamali, M., Nouri, A. (2008). The relationship between achievement motivation and cognitive hardiness with excitement and responsibility. Journal of Knowledge and Research in Psychology, 35(36), 165-188. (Persian).
- Jensen, M & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, Journal of Managerial Issues, 18(4): 38-49.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, United Kingdom: Oxford University Press. 91-189.
- Luthans, F & Avolio, J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, 60(3): 57-70.
- Luthans, f. Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance, Management and Organization Review 1(2): 249-271.
- Moore, S. (2000), A research agenda for adolescent risk- taking: where do we go from here? Journal of adolescence, 23, 371- 376.
- Seligman MA, Csikszent MH. Positive psychology: American Psychologist(2000); 55(1): 5-14.