

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهر کرمان

نعیما محمدی^{۱*}، مریم ابراهیمی^۲

۱. استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

۲. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۱۹)

چکیده

با توجه به کاهش میزان اعتماد، مشارکت و کیفیت شبکه سازمانی در بسیاری از اداره‌های دولتی، این مقاله با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سازمانی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمان انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. ابزار به کار گرفته شده پرسشنامه استاندارد است. پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۹) تأیید شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۹۰۰۰ کارمند شاغل در اداره کل سازمان آموزش و پرورش شهر کرمان است که براساس فرمول کوکران، ۳۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و سنجش شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، ۵۰ درصد از تغییراتی که موجب ارتقای فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش می‌شود، تابع میزان سرمایه اجتماعی کارمندان این اداره است. از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، «اعتماد نهادی» و «کیفیت شبکه سازمان» بیشترین اثربخشی را بر ارتقای فرهنگ سازمانی مورد پژوهش داشتند.

کلیدواژگان

اعتماد اجتماعی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، کیفیت شبکه سازمان، مشارکت سازمانی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: Naima.mohammadi@uk.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها در ساختار فرهنگی و اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی اجتماعی در سازمان‌ها انجام می‌گیرد، بنابراین، اداره موقعیت‌های دشوار بدون تعریف فرهنگ سازمانی منسجم تقریباً غیرممکن است (سلطانی، ۱۳۹۱، ص ۱۰۰). فرهنگ سازمانی، الگویی از مفروضات اساسی است که شیوه انطباق با محیط خارجی و انسجام درون‌سازمانی را در جوامع مختلف مشخص می‌کند (فیض و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۴۷).

در این میان، سازمان آموزش و پرورش در مقایسه با دیگر سازمان‌ها، اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا فرایند آموزش و پرورش اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه به‌شمار می‌رود (جاهد، ۱۳۸۴، ص ۱۳؛ ناظم و صادقی، ۱۳۹۴، ص ۱۶۰). متأسفانه سازمان آموزش و پرورش ایران علی‌رغم همه تلاش‌هایی که در حوزه تحول سازمانی انجام می‌گیرد، در عمل جهت‌گیری بوروکراتیک خود را حفظ کرده و همراه با تغییراتی که در حوزه مدیریت دانش انجام گرفته، پیش نرفته است. از این رو، نارسایی و آشفتگی‌های فراوانی در مدارس، آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌ها ملاحظه می‌شود (عباس‌پور، ۱۳۸۲، ص ۳). نابهنجاری‌هایی مانند سرقت ادبی، فرار از مدرسه، وندالیسم، افت تحصیلی و جز آن که هر یک، در دوره‌های خاص بیشتر رخ می‌دهند.

محققان معتقدند بخشی از افزایش آسیب‌های اجتماعی نشان‌دهنده کاهش میزان سرمایه اجتماعی است (بورديو، ۱۳۸۴، ص ۹۸). اصطلاح سرمایه اجتماعی عموماً برای مشخص کردن هر نوع روابط اجتماعی به‌کار گرفته می‌شود که اعضای یک جامعه را در رسیدن به اهداف جمعی یاری دهد (Grieves, 2000, p.56). مفهوم سرمایه اجتماعی به دلیل ماهیت و محتوای آن، تقریباً با همه موضوعات و مسائل مطرح در حوزه انسانی و اجتماعی ارتباط می‌یابد. سرمایه اجتماعی مشخصه‌ای است که توانایی سازمان‌دهی جمعی، مشارکتی و داوطلبانه برای حل مشکلات گروهی یا عمومی را حداکثر می‌کند. در شرایطی که سرمایه اجتماعی، یعنی توانایی استفاده جمعی توأم با همکاری از منابع برای اهداف عمومی، وجود نداشته باشد، بعید است سرمایه مالی و افزایش سرمایه انسانی بتواند نتایجی مثبت را به‌دنبال داشته باشد (تاج‌بخش، ۱۳۸۴، ص ۱۰).

روبرت پاتنام (۱۹۹۵)، سرمایه اجتماعی را منبعی اجتماعی و کالای همگانی می‌پندارد که همکاری و هماهنگی را در جهت منافع متقابل تسهیل می‌کند. وی می‌گوید: «در ارتباط با مفهوم سرمایه اجتماعی، منظور ویژگی‌های زندگی اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد است که مشارکت‌کنندگان را به عمل مؤثرتر در جهت اهداف مشترک توانمند می‌سازد» (مسعودنیا، ۱۳۸۹، ص ۱۶۱). ادگار شاین، شاخص‌ترین محقق در زمینه فرهنگ سازمانی، معتقد است: «فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها، اعتقادات، هنجارها، انتظارات و فرضیه‌هایی است که افراد و سیستم‌ها را به یکدیگر پیوند می‌دهد» (Martins, 2000, p.54). آرتور شارپین ارتقای فرهنگ سازمانی را در گرو ارتباط متقابل میان ارزش‌های جامعه، ساختار سازمانی و سیستم کنترل می‌داند که در نهایت، هنجارهای رفتاری را در سازمان شکل می‌دهند (Sharpin, 1985, p.102).

با این تعابیر، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از اشتراکات و مفروضات ضمنی است و نحوه ادراک، تفکر و عکس‌العمل در محیط‌های گوناگون را نشان می‌دهد، این تعریف سه ویژگی عمده برای فرهنگ سازمانی را دربرمی‌گیرد:

- اول آنکه فرهنگ سازمانی از طریق جامعه‌پذیری به کارکنان تازه‌وارد منتقل می‌شود و رفتار ما را در کار تحت تأثیر قرار می‌دهد؛

- دوم آنکه فرهنگ سازمانی در سطوح گوناگون فعالیت می‌کند (Kinicki & Kreitner, 2007, p.66). دنیسون، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می‌داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات‌ها را تعیین می‌کند (Denison, 2000, p.13)؛

- سوم آنکه فرهنگ سازمانی^۱ بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور سازمانی، میزان وفاداری، تعهد کاری و مانند آن تأثیرگذار است. به همین دلیل سازمان‌ها باید فرهنگی را حاکم کنند که در آن، افراد انگیزه و توانایی لازم برای فعالیت داشته باشند (زارعی‌متین، ۱۳۷۲، ص ۴۳). با توجه به

مطالب یادشده رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان کرمان مسئله مورد بررسی این مطالعه است.

پرسش پژوهش: آیا سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارمندان سازمان آموزش و پرورش تأثیر می گذارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

به طور گسترده، سرمایه اجتماعی ظرفیت برای عمل جمعی مبتنی بر اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها شناخته می شود (کلمن، ۱۳۷۷، ص ۶۵). این سرمایه بر خلاف سایر سرمایه‌ها به طور فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی است که می تواند موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها شود (مقیمی، ۱۳۸۸، ص ۸).

فوکویاما سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در شبکه‌ها تعریف می کند (Peterson, 2008, p.30).

ولکاک و نارایان^۱، به شبکه‌های ارتباطات برون گروهی اشاره می کنند (سلطانی و جمالی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۳).

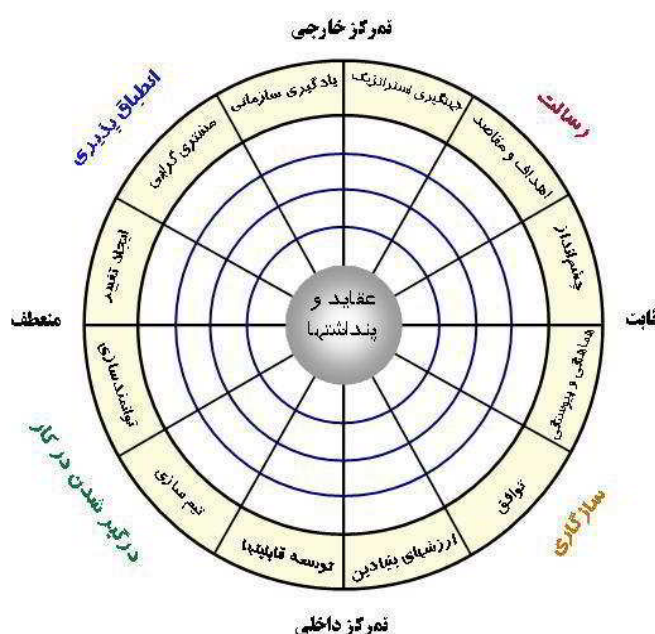
اینگلهارت به مؤلفه اعتماد توجه می کند که زمینه ساز گسترش فرهنگ ارتباطات و سازمان‌های داوطلبانه است (شاین، ۱۳۸۳، ص ۱۰۵).

لین نیز با تأکید بر مفهوم مشارکت در شبکه‌های دوستی و همکاری به ارتقای کیفیت شبکه سازمانی اشاره می کند و مهم ترین سرمایه یک سازمان اجتماعی را در گرو تحکیم همین روابط معرفی می کند (lin, 2001, p.65).

مهم ترین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در روابط سازمانی که جامعه‌شناسان کلاسیک و مدرن آن‌ها را تأیید کرده‌اند، عبارت‌اند از اعتماد، هنجارهای مشترک، شبکه‌های ارتباطی و مشارکت

1. Vulkak and Narayan

جمعی که می‌توانند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارایی سازمان را بهبود بخشند (پاتنام، ۱۳۸۰، ص ۲۸۵؛ الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵، ص ۲۶). از این رو، فرهنگ سازمانی در این پژوهش با توجه به نظریه دنیسون (۲۰۰۰) شاخص‌سازی شده است. او در مدل خود ارتقای فرهنگ سازمانی را با توجه به عواملی نظیر درگیر شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت (رسالت) معرفی می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی فرهنگ سازمانی دنیسون

درگیر شدن در کار: به اثربخش کردن فعالیت‌های سازمان از طریق توانمندسازی کارکنان گفته می‌شود. در شرایطی که سازمان با محوریت گروه‌های کاری به هدف خود برسد و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه دهد (Denison, 1997, p.761). اعضای سازمان به کارشان متعهد می‌شوند و خود را پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیم‌ها بر کارشان مؤثر است و کار آن‌ها مستقیماً با

اهداف سازمان پیوند دارد (منوریان، ۱۳۸۶، ص ۱۱). این بعد با سه شاخص زیر اندازه‌گیری می‌شود:

۱. توانمندسازی، افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در افراد ایجاد می‌کند.
۲. تیم‌سازی، در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود به‌طوری که کارکنان مانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخ‌گو هستند. این سازمان‌ها برای انجام دادن کار به گروه‌ها تکیه می‌کنند.
۳. توسعه قابلیت‌ها، سازمان به منظور تأمین نیازها و بقا در صحنه رقابت، به‌طور مستمر مهارت‌های کارکنان را توسعه می‌دهد.

سازگاری: اثربخش کردن فعالیت‌های سازمان از طریق یکپارچگی و توانمندسازی رفتار کارکنان که از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. در چنین شرایطی رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت می‌یابند. حتی زمانی دیدگاه متقابل دارند، فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ می‌شود و پیوسته انجام می‌گیرد. سازمان‌هایی با چنین ویژگی، فرهنگ قوی و متمایز داشته و بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. این بُعد با سه شاخص زیر اندازه‌گیری می‌شود:

۱. ارزش‌های اصلی، اعضای سازمان قادرند در ارزش‌هایی شریک باشند که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهد.
۲. توافق، اعضای سازمان قادرند در اختلافات مهم به توافق برسند. این توافق شامل توافق کردن در سطح زیرین و توانایی در ایجاد توافق در سطح زیرین است.
۳. هماهنگی و انسجام، واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت می‌توانند برای رسیدن به اهداف مشترک، خیلی خوب باهم و هماهنگ کار کنند. مرزهای سازمانی با این گونه کارکردن به هم ریخته نمی‌شود.

انطباق‌پذیری: سازمان‌هایی که به‌خوبی یکپارچه‌اند، به‌سختی تغییر می‌یابند، لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های

سازگار به وسیله مشتریان هدایت نمی‌شوند، مخاطره می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به منظور ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این بعد به وسیله سه شاخص زیر اندازه‌گیری می‌شود.

ایجاد تغییر: سازمان قادر است راه‌هایی برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند، و می‌تواند محیط مؤسسه را بشناسد، به محرک‌های جاری پاسخ دهد و پیشاپیش در صدد تأمین آینده باشد.

مشتري‌مداری: سازمان مشتریان را درک می‌کند و به آن‌ها پاسخ می‌دهد.

رشد و یادگیری سازمانی: میزان علائم محیطی را که سازمان‌ها دریافت، ترجمه و تفسیر می‌کنند و فرصت‌هایی برای تشویق خلاقیت، سبک دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کند، اندازه می‌گیرد (Johnson & Scholes, 1999, p.12).

کارایی: مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی، رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیتشان چگونه است؟ معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به‌طوری که اهداف سازمانی و اهداف راهبردی را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۷۳). در این وضعیت، رهبر چشم‌انداز سازمان را مشخص می‌کند و فرهنگی را خلق می‌کند، که این چشم‌انداز را پشتیبانی می‌کند. این بعد نیز با سه شاخص زیر اندازه‌گیری می‌شود:

۱. جهت‌گیری راهبردی، گرایش‌های راهبردی روشن، جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهد و هر شخص می‌تواند خود را در آن بخش مشاهده کند.

۲. اهداف و مقاصد، اهداف با راهبرد مأموریت و افق دید سازمان پیوند می‌خورد و سمت و سوی کار افراد را مشخص می‌کند.

۳. چشم‌انداز سازمانی، سازمان دیدگاهی مشترک از آینده دارد که در آن ارزش‌های بنیادی را ابراز می‌کند (Denison, 2000, p.765).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

فرهنگ سازمانی تابع میزان سرمایه اجتماعی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهر کرمان است.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر است:

۱. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از افزایش اعتماد بین شخصی است.
۲. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از افزایش اعتماد به محیط است.
۳. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از افزایش اعتماد نهادی است.
۴. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از افزایش مشارکت سازمانی است.
۵. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از افزایش مشارکت مدنی است.
۶. ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از کیفیت شبکه سازمانی است.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ روش از نوع تبیینی-پیمایشی و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، آزمون رگرسیون و تحلیل مسیر به کار گرفته شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش شامل همه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمان است که بر اساس اطلاعات، ۹۰۰۰ نفرند. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۷۰ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اطمینان بیشتر ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و توسط کارمندان اداره آموزش و پرورش مناطق یک و دو تکمیل شد. از این میان ۳۷۰ پرسشنامه مورد قبول واقع شد و در فرایند تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه است که سه بخش دارد. بخش اول، سؤال‌های جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، میزان درآمد، میزان تحصیلات پدر و مادر است؛ بخش دوم، پرسشنامه ۲۸ گویه‌ای سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) است که هفت خرده‌مقیاس شبکه‌های سازمانی، اعتماد اجتماعی، مشارکت، فهم متقابل، روابط سازمانی، ارزش‌ها و تعهد سازمانی را بررسی می‌کنند و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) ساخته شده است. در این تحقیق فقط ۲۰ گویه از این پرسشنامه استاندارد که سه خرده‌مقیاس شبکه‌های سازمانی، اعتماد اجتماعی و مشارکت را می‌سنجد، لحاظ شد؛ بخش سوم نیز شامل سؤال‌های مربوط به فرهنگ سازمانی است که بر اساس پرسشنامه استاندارد ۶۰ گویه‌ای دنیسون در مقیاس لیکرت طراحی شد. این پرسشنامه توسط رحیم‌نیا و عزیزاده (۱۳۸۶) در ایران به کار گرفته شد و پایایی آن با ضریب ۰/۹ تأیید شد گرفت (رحیم‌نیا و عزیزاده، ۱۳۸۶، ص ۱۵۸).

تجزیه و تحلیل اطلاعات با نرم‌افزار آماری SPSS و از طریق آزمون رگرسیون و تحلیل مسیر انجام گرفت. به منظور اطمینان روایی و پایایی پژوهش از اعتبار محتوا و ضریب آلفای کرونباخ به کار گرفته شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مدل، پایایی سازگاری درونی قابل اطمینانی دارد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ بر اساس متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
اعتماد اجتماعی	بین شخصی	۳
	محیطی	۳
	نهادی	۳
مشارکت اجتماعی	مدنی	۳
	سازمانی	۳
کیفیت شبکه سازمانی		۵
فرهنگ سازمانی	مسئولیت کاری	۱۶
	سازگاری	۱۴
	یکپارچگی	۱۴
	کارایی	۱۶

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه اصلی پژوهش، رگرسیون چندگانه با روش *inter* اجرا شد.

جدول ۲. آزمون فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره F	R	فرضیه اصلی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵۱/۳۱۳	۰/۷۰۸	سرمایه فرهنگ ← سازمانی اجتماعی
$R^2 = ۰/۵۰۲$				

با توجه به ارقام مندرج در جدول ۲ فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تبعیت فرهنگ سازمانی از سرمایه اجتماعی کارمندان با توجه به ضریب تعیین $۰/۵۰۲$ تأیید می‌شود. این رقم نشان می‌دهد که ۵۰ درصد از واریانس متغیر وابسته فرهنگ سازمانی به وسیله متغیرهای مستقل (اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و کیفیت شبکه) تبیین می‌شود. مقدار آزمون F برابر با ۵۱/۳۱۳ در سطح معناداری صفر معنادار است که نشان می‌دهد، ضریب همبستگی و ضریب تبیین مشاهده‌شده بین متغیرهای مستقل با وابسته را می‌توان به جمعیت آماری مورد مطالعه تعمیم داد. در جدول ۳ از طریق اجرای آزمون رگرسیون چندگانه (با روش *inter*) سهم هر متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته مشخص شده است.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره تی	ضریب خام رگرسیون	ضریب بتا	فرضیه‌های فرعی
ابطال فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۷۵۵	۰/۰۷۳	۰/۰۲۹	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۴۵۱	۰/۹۱۰	۰/۸۳۲	۰/۱۱۱	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۶/۶۲۷	۰/۷۴۰	۰/۳۳۶	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۵/۸۶۴	۰/۵۵۰	۰/۲۷۴	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۲۷۵	۰/۱۲۰	۰/۱۵۱	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۷۹۸	۰/۲۱۵	۰/۱۵۲	اعتماد بین شخصی ← فرهنگ سازمانی
عرض از مبدأ	۰/۰۰۰	۶/۰۵۸	۲۳/۰۴۳	-	-

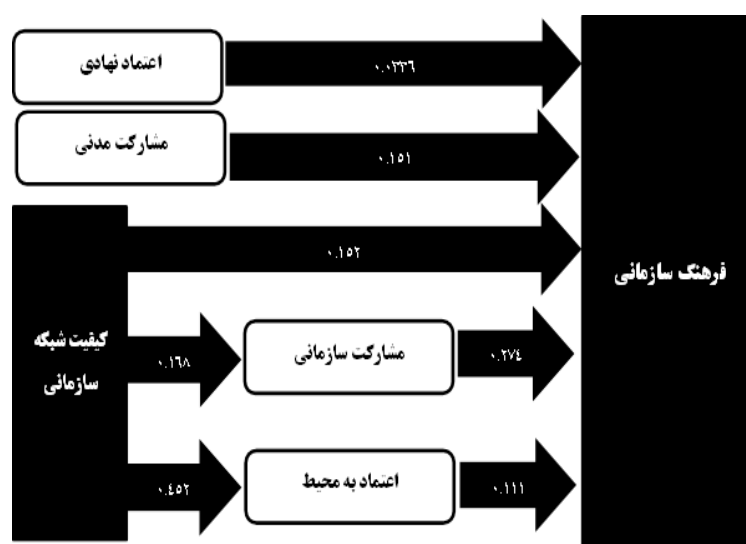
با توجه به جدول ضرایب رگرسیون، عرض از مبدأ برابر با $۲۳/۰۴۳$ است. بنابراین، اگر مقدار متغیرهای مستقل صفر باشد، متغیر وابسته (فرهنگ سازمانی) برابر با $۲۳/۰۴۳$ است و با توجه به سطح معناداری، می‌توان نتایج را قابل اطمینان قلمداد کرد. نتایج آزمون فرضیه‌های این پژوهش، هنگامی اعتبار بیشتری دارد که در رابطه میان دو متغیر، متغیرهای زمینه‌ای دیگر را نیز وارد معادله رگرسیون کنیم و از تأثیر خام آن آگاه شویم.

جدول ۴. نتایج رگرسیون فرهنگ سازمانی با کنترل متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	R Square change	F Change	سطح معناداری
زمینه‌ای	۰/۲۵۶	۰/۰۶۶	۰/۰۶۶	۳/۵۷۷	۰/۰۰۱
زمینه‌ای + اعتماد اجتماعی	۰/۶۴۰	۰/۴۰۹	۰/۳۴۳	۳۰/۷۰۶	۰/۰۰۰
زمینه‌ای + مشارکت اجتماعی	۰/۵۲۲	۰/۲۷۳	۰/۲۰۷	۱۶/۶۴۲	۰/۰۰۰
زمینه‌ای + کیفیت شبکه	۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۱۷	۲۷/۵۴۴	۰/۰۰۰
زمینه‌ای + اعتماد + مشارکت + کیفیت شبکه	۰/۷۲۳	۰/۵۲۳	۰/۴۵۷	۳۵/۱۱۹	۰/۰۰۰

با توجه به ارقام مندرج در جدول ۴ بین متغیرهای زمینه‌ای و متغیر فرهنگ سازمانی ضریب تعیین $۰/۶۶$ است، اما پس از اضافه شدن متغیر اعتماد اجتماعی ضریب تعیین $۰/۴۰۹$ شد و $۰/۳۴۳$ از این مقدار مربوط به متغیر مستقل اعتماد اجتماعی است. در مرحله دوم پس از اضافه شدن متغیر مشارکت اجتماعی ضریب تعیین $۰/۲۷۳$ شد و $۰/۲۰۷$ از این مقدار مربوط به متغیر مستقل مشارکت اجتماعی شامل مشارکت سازمانی و مشارکت مدنی است. در مرحله سوم پس از اضافه شدن متغیر کیفیت شبکه اجتماعی، ضریب تعیین $۰/۳۸۳$ شد، از این مقدار $۰/۳۱۷$ مربوط به متغیر مستقل کیفیت شبکه سازمانی است. نتایج نشان می‌دهند، با وجود کنترل متغیرهای زمینه‌ای، باز هم رابطه بین متغیرهای مستقل پژوهش که شامل اعتماد اجتماعی (اعتماد به محیط و اعتماد نهادی)، مشارکت اجتماعی (مشارکت سازمانی، مشارکت مدنی) و کیفیت شبکه سازمانی است با متغیر ارتقای فرهنگ سازمانی رابطه‌ای کاذب نیست و به‌طور معنادار قابل تعمیم به جامعه آماری است.

تحلیل مسیر نیز روشی برای مطالعه آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهایی است که به عنوان علت برای متغیر یا متغیرهای معلول در نظر گرفته شده‌اند» (کرلینجر، ۱۳۷۴، ص ۴۰۶). در ترسیم نمودار مسیر، آثار علی متغیرهای مستقل به سمت متغیر وابسته میانی و نهایی ترسیم می‌شود (دواس، ۱۳۷۶، ص ۲۲۲). از سه فرضیه اصلی پژوهش و شش فرضیه فرعی با به‌کارگیری رگرسیون چندگانه فقط یک فرضیه رد شد. بنابراین، مشخص شد ارتقای فرهنگ سازمانی با تأثیر اعتماد به محیط کار، اعتماد نهادی، مشارکت سازمانی، مشارکت مدنی و کیفیت شبکه سازمانی محقق می‌شود. در ادامه تحلیل مسیر با توجه به مدل نظری پژوهش می‌تواند علاوه بر فرضیه‌های مستقیم، فرضیه‌های غیرمستقیم را نیز آزمون کرد.



شکل ۲. تحلیل مسیر

ارقام مندرج در شکل ۲ نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی مستقیماً تحت تأثیر متغیرهای مستقل مشارکت مدنی (با ضریب ۰/۱۵۱) و اعتماد نهادی (۰/۳۳۶) ارتقا می‌یابد. متغیر کیفیت شبکه سازمانی (۰/۱۵۲) هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق متغیرهای مشارکت

سازمانی (۰/۱۶۸ + ۰/۲۷۴) و اعتماد به محیط (۰/۴۵۲ + ۰/۱۱۱) بر ارتقای فرهنگ سازمانی اثر می‌گذارد.

بحث و نتیجه

سرمایه اجتماعی از طریق ارتقای فرهنگ سازمانی موجب افزایش کارایی، یکپارچگی و احساس مسئولیت کاری در سازمان‌ها می‌شود. اکثر محققان از وجود ارتباط معنادار میان ارتقای فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی مطمئن هستند. نتایج آزمون مدل تحقیق نشان می‌دهد ابعاد سرمایه اجتماعی ۵۰ درصد از تغییرات مربوط به فرهنگ سازمانی را تبیین می‌کند. در برخی تحقیقات پیشین نتایج مشابهی در این زمینه گزارش شده است. این نتیجه در تحقیقات مشبکی و همکاران (۱۳۸۹)، مؤذن جمشیدی و همکاران (۱۳۹۴)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۸۷) تأیید شده است.

در میان سه مؤلفه سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی اولین متغیر مطرح شده در فرضیه‌های فرعی این پژوهش است که بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنادار گذاشته است (با ضریب تعیین حدود ۰/۳۴۳). این نتیجه با نتایج تحقیقات متالو و آگری فولگیو (۲۰۱۱)، کادیم و همکاران (۲۰۱۲)، و مؤذن جمشیدی و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. در این میان، اعتماد نهادی در مقایسه با انواع دیگر اعتماد که شامل اعتماد بین‌شخصی و اعتماد محیطی است تبیین‌کننده‌تر است. اعتماد بین‌شخصی بر فرهنگ سازمانی اثر معناداری نمی‌گذارد، اما تحلیل مسیر نشان داد اعتماد به محیط (با ضریب ۰/۱۱۱) و اعتماد نهادی (با ضریب ۰/۳۳۶) موجب افزایش درگیر شدن در فرایند کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و کارایی کارمندان و در نهایت، ارتقای فرهنگ سازمانی می‌شود.

اعتماد نهادی اولین گام برای شکل‌گیری ارتباط صادقانه بین کارمند و سازمان است. نظارت دائمی کارمندان برای انجام دادن امور توسط سازمان عملاً فرایندی موقتی و دشوار است. از این رو کارایی، احساس مسئولیت و انجام دادن رسالت شغلی تابعی از احساس اعتماد نهادی به محیط کاری و سازمان است. به میزان بیگانگی این دو عنصر از یکدیگر ارتقای فرهنگ سازمانی دشوار و غیرممکن می‌شود. همچنین، تحلیل مسیر نشان می‌دهد کیفیت شبکه سازمانی با ضریب ۰/۴۵۲ بیشترین تأثیر را بر اعتماد به محیط گذاشته است. به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت، بهتر است

تقویت اعتماد کارمندان به محیط از طریق بهبود کیفیت شبکه سازمانی انجام گیرد. تیم‌سازی در سازمان از طریق تعریف کار گروهی، اهداف و ارزش‌های مشترک میان کارمندان ایجاد می‌کند و از این طریق موجب ارتقای فرهنگ سازمانی و افزایش اعتماد به محیط می‌شود.

موضوع مشارکت اجتماعی دومین متغیر مورد بررسی است. نتایج ضریب تعیین رگرسیون نشان داد مقدار این اثربخشی ۰/۲۰۷ و معنادار است. مفهوم مشارکت از دو بعد مشارکت سازمانی و مدنی در مطالعه حاضر بررسی شده است. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان می‌دهد کارمندانی که مشارکت مدنی را آموخته‌اند به‌طور مستقیم و مثبت با ضریب ۰/۱۵۱ در ارتقای فرهنگ سازمانی مؤثرند، زیرا این گروه از کارمندان در جریان تعامل با نهادهای مدنی، مهارت‌های ارتباطی زیادی کسب کرده‌اند. مشارکت سازمانی نیز از طریق افزایش کیفیت شبکه سازمانی زمینه ارتقای فرهنگ سازمانی را فراهم می‌کند. از این رو، کارمندانی که توان مشارکت سازمانی بالایی دارند، بیش از دیگران درگیر کار می‌شوند، با محیط کاری خود سازگاری، انطباق‌پذیری و کارایی بیشتری دارند. نتیجه تحقیق رجایی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، ویس مرادی (۲۰۱۴) و یلماز و ایرگان (۲۰۰۸) مؤید یافته‌های این پژوهش است.

بررسی کیفیت شبکه سازمانی به عنوان آخرین متغیر مورد بررسی نشان داد، با توجه به مقدار ضریب تعیین ۰/۳۱۷، ارتقای فرهنگ سازمانی تابعی از کیفیت شبکه سازمانی است. تحقیقات فیض و همکاران (۱۳۹۳)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۱) و بگل‌سدیج (۲۰۰۳) نیز با یافته‌های این تحقیق همسو است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت ارتقای فرهنگ سازمانی در نتیجه ایجاد و گسترش شبکه‌های سازمانی و تقویت اعتماد نهادی میان کارکنان با سازمان میسر می‌شود. در واقع، هر چه در یک سازمان زمینه تبادل اطلاعات میان کارمندان در اجرای طرح‌های مشترک بین واحدهای سازمان بیشتر شود، نه تنها اعتماد اعضا به سازمان بیشتر می‌شود، بلکه مشارکت و همکاری میان کارمندان و سازمان افزایش می‌یابد که برآیند این ائتلاف ارتقای فرهنگ سازمانی است.

نظر به آنچه مطرح شد، پیشنهاد می‌شود در سازمان آموزش و پرورش که نهادی فرهنگی-پرورشی است، به منظور ارتقای سطح کیفیت شبکه سازمانی راهبرد تیم‌سازی، و به منظور افزایش

میزان مشارکت اجتماعی توانمندسازی گروهی (رشد مهارت‌های روانی - اجتماعی) به کار گرفته شود. اجرای امور با تأکید بر رهیافت‌های رویکرد پروژه محور نیز زمینه ساز تقویت اعتماد محیطی و نهادی می‌شود. استانلی دیویس معتقد است راهبرد سازمان‌هایی که اعتماد نهادی در آن‌ها خدشه دار شده است، باید توسط باورهای راهنما تعیین شوند و نه باورهای روزمره (Mauil et al., 2001, p.321). بنابراین، پیشنهاد می‌شود تأکید اصلی سازمان بر آینده‌نگری و دستیابی به هدف‌های آرمانی دوردست باشد (Martins, 2000, p.32). زیرا سازمان‌های فرهنگی و علمی بیش از آن که نیازمند حفظ سلسله مراتب باشند، نیازمند کارایی و احساس مسئولیت اعضا هستند (Korte & Chermack, 2007, p.649).

منابع و مأخذ

۱. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸). مدیریت عمومی. تهران، نشر نی.
۲. بوردیو، پیر (۱۳۸۴). شکل‌های سرمایه. گردآورنده کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، انتشارات شیرازه.
۳. پاتنام، رابرت (۱۳۸۰). دموکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران، انتشارات روزنامه سلام.
۴. پورکاظمی، محمدحسین؛ شاکری نوائی، غلامرضا (۱۳۸۸). «بررسی فرهنگ سازمانی دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های تهران و نقش آن در بهره‌وری دانشکده‌ها». فصل‌نامه مدرّس، ویژه‌نامه مدیریت، صفحات ۶۳-۳۷.
۵. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. تهران، نشر شیرازه.
۶. جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). «سلامت سازمانی». ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، صفحات ۱۷-۱۱.
۷. دواس، دی. ای (۱۳۷۶). پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایی، تهران، نشر نی.
۸. دیویس، استنلی (۱۳۷۳). مدیریت فرهنگ سازمانی. ترجمه ناصر میرسپاسی، چاپ اول، تهران، انتشارات مروارید.
۹. رحیم‌نیا، فریبرز؛ علیزاده، مسعود (۱۳۸۷). «بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد». فصل‌نامه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره اول، صفحات ۱۷۰-۱۴۶.
۱۰. زارعی متین، حسن (۱۳۷۲). فرهنگ و عملکرد سازمان. مجله دانش مدیریت، شماره ۲۳، صفحات ۵۱-۳۸.
۱۱. زاهدی، محمدجواد؛ شیانی، ملیحه؛ علی‌پور، پروین (۱۳۸۸). «رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه اجتماعی». فصل‌نامه رفاه اجتماعی، دوره نهم، شماره ۳۲، صفحات ۱۰۵-۹۰.
۱۲. سرگزی، حسینعلی؛ خوشفر، غلامرضا؛ کریم، موسوی (۱۳۹۱). «تأثیر سرمایه اجتماعی در

- فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی دولتی و غیردولتی ایران، مورد استان گلستان». فصلنامه جامعه‌پژوهی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگ، سال دوم، شماره اول، صفحات ۷۸-۵۱.
۱۳. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱). «تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی». دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲۰، صفحات ۱۲۲-۹۹.
۱۴. شاین، ادگار (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی. ترجمه محمدابراهیم محبوب، تهران، انتشارات فرا.
۱۵. عباس‌پور، عباس (۱۳۸۲). «واکاوی مفهوم ساختار و نقش و اهمیت آن در حل مسائل آموزش و پرورش». مدیریت در آموزش و پرورش، شماره‌های ۳۳ و ۳۴، صفحات ۱۹-۳.
۱۶. فدakar داورانی، محمدمهدی (۱۳۸۸). «قنات و سرمایه اجتماعی». مجله برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره اول، شماره اول، صفحات ۱۷۹-۱۴۹.
۱۷. فیض، داوود؛ اکبرزاده صفوئی، مرتضی؛ زنگیان، سمیه (۱۳۹۳). «طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش». فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره اول، صفحات ۶۶-۴۷.
۱۸. کرلینجر، آلفرد (۱۳۷۴). مبانی پژوهش در علوم رفتاری. ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند، جلدهای اول و دوم، تهران، انتشارات آوای نور.
۱۹. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
۲۰. مشبکی، اصغر؛ خلیلی شجاعی، وهاب (۱۳۸۹). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها». مجله جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۷، شماره چهارم، صفحات ۵۶-۳۷.
۲۱. منوریان، عباس؛ بختایی، امیر (۱۳۸۶). «شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه، سازمان مدیریت صنعتی)». چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، صفحات ۱-۱۵.
۲۲. مؤذن جمشیدی، میرهادی؛ حق‌پرست کنارسری، نرجس (۱۳۹۴). «سنجش میزان تأثیر سرمایه

اجتماعی بر خلاقیت کارکنان: مورد مطالعه شرکت‌های تولیدی لوازم خانگی الکتریکی و الکترونیکی در ایران». مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره دوم، شماره اول، صفحات ۷۴-۴۹.

۲۳. ناظم، فتاح؛ صادقی، ام‌البنین (۱۳۹۴). «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش». فصل‌نامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ششم، شماره ۲۲، صفحات ۱۶۴-۱۴۷.

24. Agrifoglio, R.; Metallo, C. (2011). *Virtual Environment and Collaborative Work: The Role of Relationship Quality in Facilitating Individual Creativity*, In *Information Technology and Innovation Trends in Organizations*. Heidelberg, Germany, Physica-Verlag HD, pp. 389-397.
25. Beugelsdijk, Sjoerd; Smulders, Sjak (2003). *Bridging and Bonding Social Capital: Which Type is Good for Economic Growth?*. Jyväskylä (Finland), ERSA.
26. Cadima, R.; Ojeda, J.; Monguet, J. M. (2012). "Social networks and performance in distributed learning communities". *Educational Technology & Society*, 15(4), 296-304.
27. Denison, D. (1997). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York, John Wiley & Sons.
28. Denison, D.; Cho, H. J.; Young, J. (2000). "Diagnosing organizational culture: a model and method". *Working paper*, International for management development.
29. Grieses, Jim (2000). "Introduction the origins of organizational development". *The Journal of Management Development*, 19(5), 345-447.
30. Johnson, G.; Scholes, K. (1999). *Exploring Corporate Strategy*. (5th ed). Prentice Hall..
31. Kilman, Ralph H. (1989). *Beyond the Quick Fix, Moneymen Five Tracks to Organizational Success*. Franc Co. Josses Buss CA.
32. Korte, R.; Chermack, T. (2007). "Changing organizational culture with scenario planning". *Journal of Futures*, 39(6), 645- 656.
33. Lin, Nan (2001). *Social Capital. Theory of Social Capital and action*. Cambridge, Cambridge University Press.
34. Martins, E. C. (2000). *The Influence of Organizational Culture on Creativity and Innovation in a University Library*. MLnf dissertation, University of South Africa, Pretoria.
35. Maull, R.; Brown, P.; Cliffe, R. (2001). "Organizational culture and quality improvement". *International Journal of Operations & Production Management*, 21(3), 302-326.
36. Sharpin, M. (1985). *Defining Culture and Organizational Culture: From Anthropology to the office*. Tharp, Bruce.
37. Yilmaz, C.; Ergan, E. (2008). "Organizational culture and firm effectiveness An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy". *Journal of World Business*, 43(3), 290-306.