



## مطالعه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی

امید صفری<sup>۱\*</sup>، فاطمه حسینی<sup>۲</sup>، حدیث قاسمیان اصل<sup>۳</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف از انجام این پژوهش، مطالعه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۱۰۳ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد سازمانی (سانفورد، ۲۰۰۹)، سرمایه فرهنگی (شربتیان و اسکندری، ۱۳۹۶) و سرمایه اجتماعی (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۴) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها با تأیید نهایی استاد راهنما و پایایی با محاسبه آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه که به ترتیب ۰/۹۲۴، ۰/۸۹۳ و ۰/۸۷۹ و بیشتر از ۰/۷۰ بودند، مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. یافته‌های آزمون همبستگی پیرسون نشان داده بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آنها با سرمایه فرهنگی رابطه مستقیم و معنادار و همچنین؛ بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آنها با سرمایه فرهنگی رابطه مستقیم و معنادار برقرار بود. یافته‌های تحلیل رگرسیون نشان داد که عملکرد سازمانی را می‌توان بر اساس سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آنها پیش‌بینی کرد. سرمایه فرهنگی را می‌توان بر اساس سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن پیش‌بینی کرد. در نهایت، یافته‌های معادلات ساختاری نشان داده است که سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری داشته است. بنابراین شایسته است که به منظور افزایش عملکرد سازمانی در این سازمان، توجه خاصی به متغیرهای سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی شود.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵</p>
عملکرد سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: omidsafari11@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: امید صفری

۱- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲- گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۳- گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

## مقدمه

با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت ورزش و جوانان به مثابه متولی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارد و لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که به طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (علی پور و آصف آباد، ۱۳۹۶). عملکرد سازمانی شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی سازمانی بوده و به انعطاف پذیری، هزینه، سرعت، قابلیت اعتماد باکیفیت مربوط می‌شود. در واقع، عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیت‌های کل سازمان را در برمی‌گیرد (طحان پور و آرابی، ۱۳۹۹). عملکرد، نتیجه فعالیت و نتیجه نهایی است که در تمام تعاریف مشاهده شده است و به موفقیت شرکت در تحقق اهداف کسب و کار در مقایسه با رقبای خود اشاره دارد. عملکرد را می‌توان رفتار تلقی کرد یعنی روشی که سازمان‌ها، تیم و افراد جهت انجام کاری استفاده می‌کند. عملکرد را به عنوان اقدامات یا رفتارهایی که به اهداف سازمان مربوط می‌شود، تعریف می‌کنند، که با اعمال صحیح این اقدامات، نه تنها هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع کارکنان و جامعه نیز تأمین می‌گردد (محمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۷). عوامل زیادی با عملکرد سازمانی در ارتباط می‌باشند که در این مطالعه به برخی از این عوامل از جمله سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی اشاره می‌شود.

در دیدگاه‌های سنتی، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نقش عمده‌ای در توسعه و رشد سازمان ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر سازمان‌ها به منظور رسیدن به بهره‌وری به ابزارهای قدرتمندتری نیاز دارند. سرمایه اجتماعی نمونه‌ای از این ابزارها هستند. سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین می‌تواند به عنوان سرمایه‌گذاری به وسیله افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها، مورد نظر قرار گیرد. کلمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) باور دارد که در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معنی داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (غیائی و امین‌الرعایا، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به دنبال داشته باشد و بهره‌وری سازمان را بهبود بخشد. به نظر می‌رسد توافق زیادی در مورد مکانیزم‌هایی که از راه آنها سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد اقتصادی داشته باشد، وجود دارد. مهم‌ترین این مکانیزم‌ها شامل هزینه‌های پایین‌تر تبادلات، نرخ پایین‌تر جا به جایی افراد، تسهیم دانش و نوآوری، ریسک پذیری، بهبود کیفیت محصولات (استارت، ۲۰۱۵). امروزه و در شبکه جهانی کنونی سرمایه فرهنگی نه در قالب فردی بلکه در بعد اجتماعی و به عنوان شاخصی مؤثر در توسعه ملی مد نظر می‌باشد، لذا ارتقاء و توسعه در سرمایه فرهنگی به عنوان توسعه پایدار فرهنگی در جوامع مورد نظر می‌باشد (به ازگلی و همکاران، ۱۳۹۹). ارتقاء سرمایه فرهنگی به عنوان نیروهای محرک تجدید حیات فرهنگی هر کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مهم بوده و جوامع با تکیه بر آنها افرادی در، به منفعت طلبی مادی و معنوی دست می‌یابند (سانگ، ۲۰۱۶).

ادارات ورزش و جوانان مانند دیگر سازمان‌های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمند می‌باشد. ورزش به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد. عملکرد ورزشی پدیده‌ای است مرتبط با تحلیل مدیریت که برای عملکرد بهتر ورزشی و برتری در مدیریت آن، ورزش را باید به مثابه یک سیستم نگریست و به عناصر کلیدی آن به عنوان یک سیستم یکپارچه توجه کرد. ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی یکی از مقوله‌های مهم مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است. چراکه این سازمان‌ها نیازمند شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه برنامه‌های بهبود در راستای دستیابی به وضع مطلوب خود

<sup>۱</sup> - Coleman

<sup>۲</sup> - Starrett

هستند. ارزیابی عملکرد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس و بررسی عوامل مؤثر بر آن می‌تواند نتایج برنامه ریزی‌ها و سرمایه گذاری‌های انجام شده در این حوزه را شفاف‌تر نشان دهد و بتوان از نتایج برای سیاست گذاری‌های آینده بهره گیری نمود. بهبود عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس می‌تواند کمک شایانی در زمینه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی این منطقه داشته و در بسیاری از معضلات اجتماعی-اقتصادی با گرایش نوجوانان و جوانان به ورزش مرتفع خواهد شد. مطالعه عملکرد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در اداره ورزش و جوانان استان فارس به عنوان متولی ورزش در این استان و با توجه به نقش و جایگاه ویژه ورزش و وجود سابقه درخشان ورزشکاران این استان در مجامع بین المللی، می‌تواند در برنامه ریزی‌ها و سیاست گذاری‌های این اداره مثمرتر واقع گردد. بنابراین، هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد و مسئله اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

تیبانیان و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی سرمایه فرهنگی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان‌های دولتی داشته‌اند. شیخ ابومسعودی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی نقش و اهمیت سرمایه فرهنگی در رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در شرکت تولید و توزیع برق پرداخته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مدل اصلی پژوهش، از برازش مناسبی برخوردار بوده است. در این مدل سرمایه انسانی و ساختاری، هر یک تأثیر مستقیم و مثبت بر عملکرد سازمان داشته و از سوی دیگر این اجزا به طور غیرمستقیم با نقش میانجی گری سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز پرداختند. نتایج نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی می‌گذارند و تأثیر سرمایه اجتماعی معنادارتر و قوی‌تر است. سرمایه روان‌شناختی از طریق متغیر سرمایه اجتماعی به طور غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی مؤثر است و سرمایه اجتماعی بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد. نوریانتو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی و مزیت رقابتی در بهبود عملکرد سازمانی در اندونزی پرداختند. نتایج آزمون معادلات ساختاری در این مطالعه نشان داده است که سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی و مزیت رقابتی در بهبود عملکرد سازمانی نقش مثبت و معنادار قابل توجهی داشته‌اند. سانتوس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی، اجتماعی و روانی بر عملکرد شغلی پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تأثیر مثبت معنادار همزمان سرمایه فرهنگی، اجتماعی و روانی بر عملکرد شغلی افراد وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه‌های فرهنگی، روانی و اجتماعی با هم توانستند ۵۷ درصد عملکرد شغلی پاسخ دهندگان را توضیح دهند، در حالی که سرمایه روان‌شناختی عامل اصلی آن است. نویسندگان همچنین دریافته‌اند که سرمایه فرهنگی حداقل به اندازه سرمایه اجتماعی به عنوان محرک عملکرد شغلی مهم است.

### روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع

<sup>۳</sup>- Nuryanto and Etal

<sup>۴</sup>- Santos and Etal

همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۱۰۳ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد ۴۲ سوالی عملکرد سازمانی (سانفورد، ۲۰۰۹) با ابعاد توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط، پرسشنامه‌های استاندارد ۲۱ سوالی سرمایه فرهنگی (شربتیان و اسکندری، ۱۳۹۶) با ابعاد مهارت ذهنی، مهارت در بیان مطالب درسی، مصرف کالاهای فرهنگی، تملک کالاهای فرهنگی، علاقه‌مندی به هنر و مدارک تحصیلی و پرسشنامه‌های استاندارد ۳۱ سوالی سرمایه اجتماعی (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۴) با ابعاد اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی درک و احترام متقابل و هویت جمعی در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شده است. میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های عملکرد سازمانی (سانفورد، ۲۰۰۹)، سرمایه فرهنگی (شربتیان و اسکندری، ۱۳۹۶) و سرمایه اجتماعی (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۴) ۰/۹۲۴، ۰/۸۹۳ و ۰/۸۷۹ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است. برای انجام این تجزیه و تحلیل‌ها، نرم افزار آماری SPSS21 و PLS بکار گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمامی متغیرها بیشتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی بیشتر از  $\alpha=0/05$ )، لذا توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌گردد.

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرها	آماره	درجه آزادی	معناداری
سرمایه اجتماعی	۰/۰۸۳	۱۰۳	۰/۰۷۰
سرمایه فرهنگی	۰/۰۹۵	۱۰۳	۰/۰۶۲
عملکرد سازمانی	۰/۰۸۲	۱۰۳	۰/۰۸۳

جدول ۲، ضریب همبستگی متغیرهای سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را با عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۲۶ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد با عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۹، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۵، تعاون و همکاری متقابل و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۳۶، انسجام و همبستگی جمعی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۷۱، همدلی، درک و احترام متقابل و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۳۲، هویت جمعی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۸۷ وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشند.

جدول ۲: همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن و عملکرد سازمانی

متغیرها	عملکرد سازمانی	درجه آزادی	معناداری
سرمایه اجتماعی	۰/۵۲۶**	۱۰۳	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۴۹**	۱۰۳	۰/۰۰۱
شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	۰/۴۵**	۱۰۳	۰/۰۰۱
تعاون و همکاری متقابل	۰/۵۳۶**	۱۰۳	۰/۰۰۱
انسجام و همبستگی جمعی	۰/۴۷۱**	۱۰۳	۰/۰۰۱
همدلی درک و احترام متقابل	۰/۴۳۲**	۱۰۳	۰/۰۰۱
هویت جمعی	۰/۴۸۷**	۱۰۳	۰/۰۰۱

جدول ۳، ضریب همبستگی متغیرهای سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن را با عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین سرمایه فرهنگی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۱۷ بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی یعنی مهارت ذهنی با عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۲۲، مهارت در بیان مطالب درسی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۶۹، مصرف کالاهای فرهنگی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۷۱، تملک کالاهای فرهنگی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۲۹، علاقه‌مندی به هنر و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۲۵ و مدارک تحصیلی و عملکرد سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۴۲ وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشند.

جدول ۳: همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی

متغیرها	عملکرد سازمانی	درجه آزادی	معناداری
سرمایه فرهنگی	۰/۵۱۷**	۱۰۳	۰/۰۰۱
مهارت ذهنی	۰/۳۲۲**	۱۰۳	۰/۰۰۱
مهارت در بیان مطالب درسی	۰/۳۶۹**	۱۰۳	۰/۰۰۱
مصرف کالاهای فرهنگی	۰/۳۷۱**	۱۰۳	۰/۰۰۱
تملک کالاهای فرهنگی	۰/۴۲۹**	۱۰۳	۰/۰۰۱
علاقه‌مندی به هنر	۰/۳۲۵**	۱۰۳	۰/۰۰۱
مدارک تحصیلی	۰/۴۴۲**	۱۰۳	۰/۰۰۱

جدول ۴، ضریب همبستگی متغیرهای سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را با سرمایه فرهنگی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۴۶ بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد با سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۶۰۳، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک و سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۵۶۷، تعاون و همکاری متقابل و سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۶۳۶، انسجام و همبستگی جمعی و سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۵۳۷، همدلی، درک و احترام متقابل و سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۴۹۸، هویت جمعی و سرمایه فرهنگی همبستگی برابر با ۰/۴۸۷ وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشند.

جدول ۴: همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن و سرمایه فرهنگی

متغیرها	سرمایه فرهنگی	درجه آزادی	معناداری
سرمایه اجتماعی	۰/۶۴۶**	۱۰۳	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۶۰۳**	۱۰۳	۰/۰۰۱
شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	۰/۵۶۷**	۱۰۳	۰/۰۰۱
تعاون و همکاری متقابل	۰/۶۳۶**	۱۰۳	۰/۰۰۱
انسجام و همبستگی جمعی	۰/۵۳۷**	۱۰۳	۰/۰۰۱
همدلی درک و احترام متقابل	۰/۴۹۸**	۱۰۳	۰/۰۰۱
هویت جمعی	۰/۴۸۷**	۱۰۳	۰/۰۰۱

جدول ۵، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۱۶۹). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶۹ (تقریباً ۱۷٪) عملکرد سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۰/۱۱۷	۰/۴۱۱

جدول ۶. ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای مؤلفه‌های اعتماد برابر با ۲/۹۳۸، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک برابر با ۲/۶۹۷، تعاون و همکاری متقابل برابر با ۲/۸۲۱، انسجام و همبستگی جمعی برابر با ۲/۱۸۷، همدلی، درک و احترام متقابل برابر با ۲/۵۰۲ و هویت جمعی برابر با ۲/۱۹۶، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ( $p < 0.05$ ). پس می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد سازمانی را می‌توان بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کرد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		خطای معیار	بتا		
۰/۰۰۱	۱۲/۴۲۳	-	۰/۲۵۱	۳/۱۱۹	(ثابت)
۰/۰۰۱	۲/۹۳۸	۰/۳۱۷	۰/۱۰۲	۰/۲۹۴	اعتماد
۰/۰۰۸	۲/۶۹۷	۰/۳۲۵	۰/۰۷۱	۰/۱۹۲	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
۰/۰۰۶	۲/۸۲۱	۰/۴۴۱	۰/۱۱۲	۰/۳۱۶	تعاون و همکاری متقابل
۰/۰۳۱	۲/۱۸۷	۰/۵۵۹	۰/۱۵۹	۰/۳۴۷	انسجام و همبستگی جمعی
۰/۰۱۷	۲/۵۰۲	۰/۳۵۹	۰/۰۶۱	۰/۲۵۵	همدلی درک و احترام متقابل
۰/۰۳۵	۲/۱۹۶	۰/۳۶۵	۰/۰۸۵	۰/۲۸۴	هویت جمعی

جدول ۷، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۳۰۱). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۰۱ (تقریباً ۳۰٪) عملکرد سازمانی از طریق مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

جدول ۷: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه فرهنگی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۴۹	۰/۳۰۱	۰/۲۵۸	۰/۳۷۷

جدول ۸، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار  $t$  مشاهده شده برای مؤلفه‌های مهارت ذهنی برابر با ۳/۰۴۹، مهارت در بیان مطالب درسی برابر با ۲/۲۸۲، مصرف کالاهای فرهنگی برابر با ۳/۴۴۹، تملک کالاهای فرهنگی برابر با ۲/۱۶۴، علاقه‌مندی به هنر برابر با ۳/۵۸۱ و مدارک تحصیلی برابر با ۲/۱۴۹، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ( $p < ۰/۰۵$ ). پس می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد سازمانی را می‌توان بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی پیش‌بینی کرد.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی

معناداری	$t$	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		
		خطای معیار	بتا	B		
	۱/۵۳۸	-	۰/۵۴۳	۰/۸۳۵		(ثابت)
	۳/۰۴۹	۰/۳۵۶	۰/۰۶۸	۳۰۳		مهارت ذهنی
	۲/۲۸۲	۰/۳۲۹	۰/۰۸۶	۰/۲۴۱		مهارت در بیان مطالب درسی
	۳/۴۴۹	۰/۴۹۵	۰/۰۹۸	۰/۴۳۹		مصرف کالاهای فرهنگی
	۲/۱۶۴	۰/۲۲۹	۰/۱۳۷	۰/۲۹۶		تملك کالاهای فرهنگی
	۳/۵۸۱	۰/۳۶۵	۰/۰۶۲	۰/۲۹۹		علاقه‌مندی به هنر
	۲/۱۴۹	۰/۲۶۵	۰/۰۹۱	۰/۱۹۵		مدارک تحصیلی

جدول ۹، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات سرمایه فرهنگی بر اساس سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۳۸۳). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۸۳ (تقریباً ۳۸٪) سرمایه فرهنگی از طریق مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

جدول ۹: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات سرمایه فرهنگی بر اساس سرمایه اجتماعی

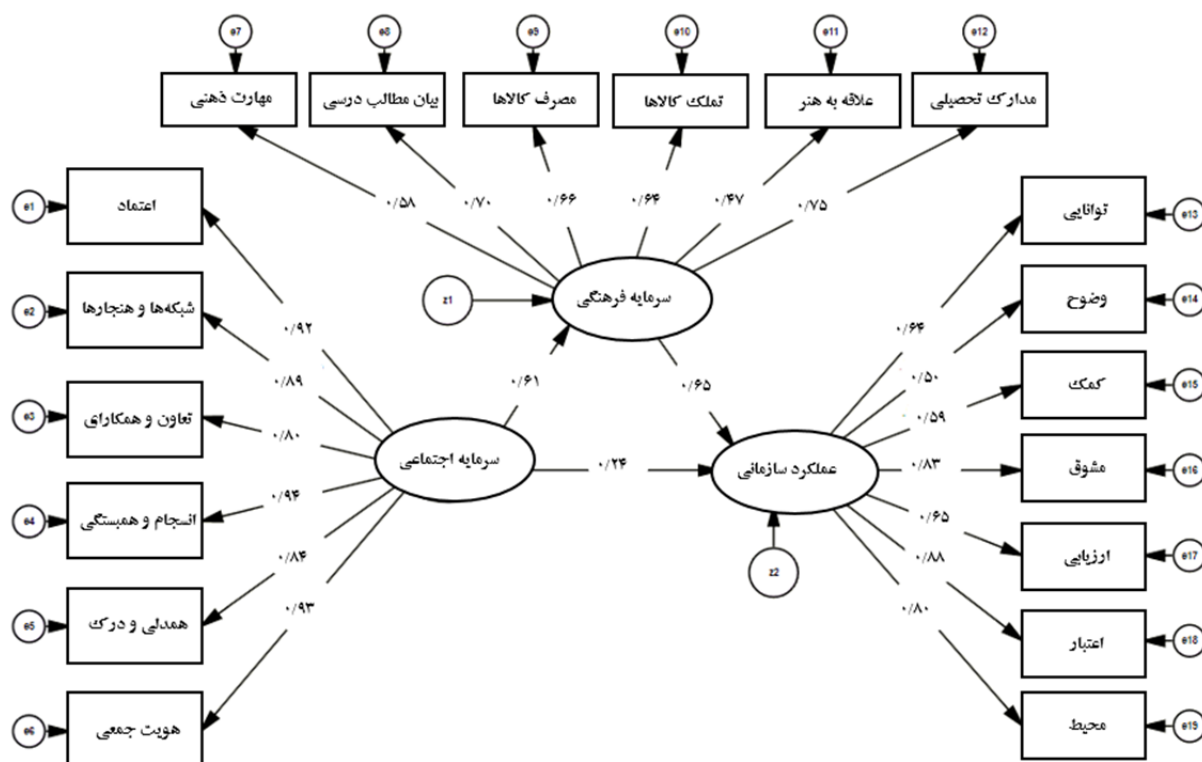
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۵۴	۰/۳۴۳

جدول ۱۰، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات سرمایه فرهنگی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار  $t$  مشاهده شده برای مؤلفه‌های اعتماد برابر با ۳/۷۶۳، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک برابر با ۲/۲۷۶، تعاون و همکاری متقابل برابر با ۳/۵۴۶، انسجام و همبستگی جمعی برابر با ۲/۹۷۰، همدلی، درک و احترام متقابل

برابر با ۳/۰۷۲ و هویت جمعی برابر با ۲/۹۱۹، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ( $p < ۰/۰۵$ ). پس می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه فرهنگی را می‌توان بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کرد.

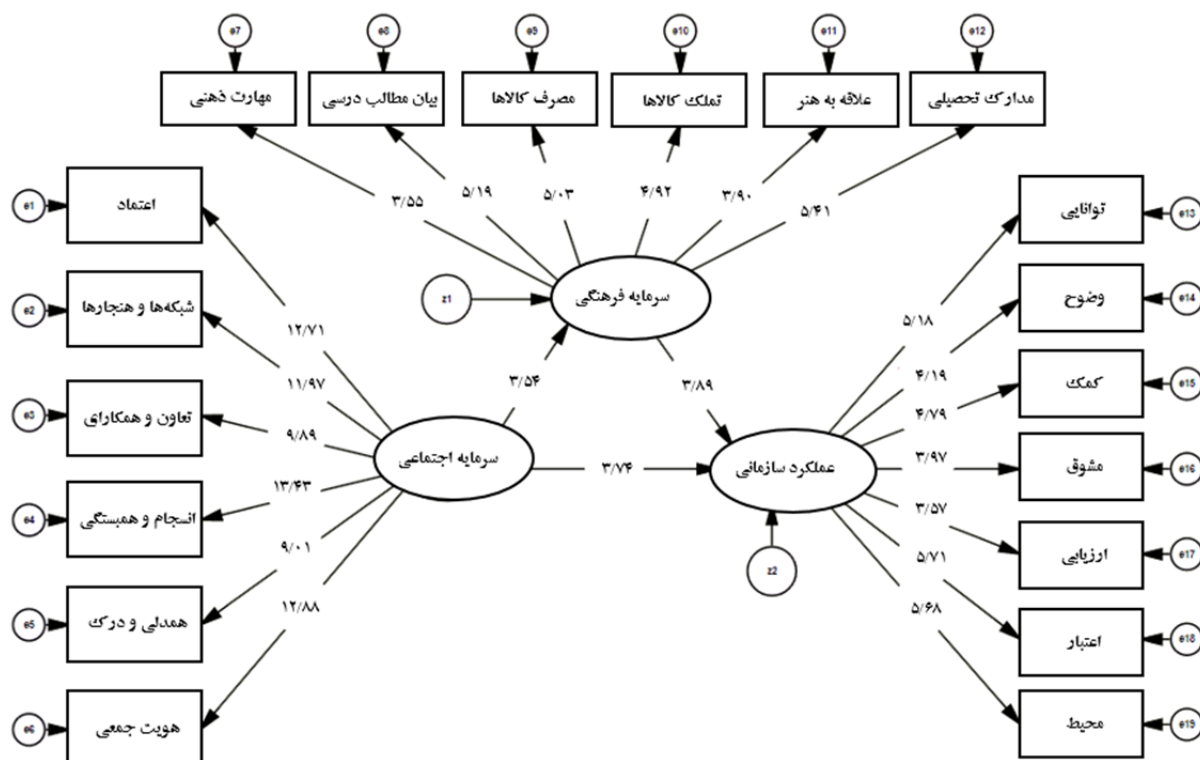
جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات سرمایه فرهنگی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		خطای معیار	بتا		
۰/۰۰۱	۱۸/۹۰۴	-	۰/۲۱۶	۴/۰۷۶	(ثابت)
۰/۰۰۱	۳/۷۶۳	۰/۳۸۳	۰/۱۳	۰/۳۳۹	اعتماد
۰/۰۱۷	۲/۶۷۶	۰/۳۳۴	۰/۰۹۷	۰/۲۶۳	شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
۰/۰۰۱	۳/۵۴۶	۰/۲۵۱	۰/۰۹۶	۰/۳۴۹	تعاون و همکاری متقابل
۰/۰۰۶	۲/۹۷۰	۰/۵۲۴	۰/۱۱۶	۰/۲۶۸	انجام و همبستگی جمعی
۰/۰۰۱	۳/۰۷۲	۰/۳۱۳	۰/۰۹۴	۰/۳۰۷	همدلی درک و احترام متقابل
۰/۰۰۲	۲/۹۱۹	۰/۴۲۵	۰/۱۲۴	۰/۳۱۳	هویت جمعی



شکل ۱: مدل آزمون شده براساس ضرایب مسیر استاندارد





شکل ۲ مدل آزمون شده با مقادیر تی

با توجه به جدول ۱۱ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه اجتماعی به عملکرد سازمانی برابر ۰/۲۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی به میزان ۰/۲۴ تغییر می‌کند. ضریب مسیر سرمایه اجتماعی به سرمایه فرهنگی برابر ۰/۶۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۶۱ بر سرمایه فرهنگی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر سرمایه فرهنگی به عملکرد سازمانی برابر ۰/۶۵۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی به میزان ۰/۶۵ بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود سرمایه فرهنگی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی نقش میانجی معناداری به میزان ۰/۴۰۱ ایفا می‌کند.

جدول ۱۱: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	SE	t	معناداری	اثر غیرمستقیم
۱	سرمایه اجتماعی به عملکرد سازمانی	۰/۲۴۳	۰/۰۸۹	۳/۷۴۱	۰/۰۰۱	۰/۴۰۱
۲	سرمایه اجتماعی به سرمایه فرهنگی	۰/۶۱۴	۰/۱۸۳	۳/۵۴۶	۰/۰۰۱	-
۳	سرمایه فرهنگی به عملکرد سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۱۱۳	۳/۸۹۲	۰/۰۰۱	-

### بحث و نتیجه گیری

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که با افزایش سرمایه اجتماعی در کارکنان عملکرد فردی و سازمانی بهتر می‌شود؛ یعنی اگر افراد به هم اعتماد کنند و مطمئن باشند که توسط دیگران لطمه‌ای نمی‌خورند، منابع خود که شامل اطلاعات و امکانات و تسهیلات هستند را با دیگران شریک می‌شوند و باهم استفاده می‌نمایند. از طرفی اگر

کارکنان از چند فرد مجزا به یک کل تبدیل شوند و خود را یکی و از یک پیکر بدانند، می‌توانند هم افزایی داشته باشند و می‌توانند به صورت گروهی و تیمی فعالیت کنند و از این رو اثربخشی آنها بهبود یافته و می‌توانند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، موسوی خامنه و همکاران (۱۳۹۵)، نوریان‌تو و همکاران (۲۰۲۰) و ژئی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی و مطابقت داشته است. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر کنونی مدیران برای توسعه، بیشتر از آن‌که به سرمایه‌های فیزیکی احتیاج داشته باشند به سرمایه اجتماعی نیازمند هستند. سرمایه اجتماعی مجموع منابع بالقوه و واقعی است که در شبکه روابط بین افراد نهفته است.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. ارتقاء سرمایه فرهنگی به عنوان نیروهای محرک تجدید حیات فرهنگی هر کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مهم بوده و جوامع با تکیه بر آنها، به منفعت طلبی مادی و معنوی دست می‌یابند. به اعتقاد صاحب نظران توسعه، سرمایه فرهنگی خود شاخصی از توسعه فرهنگی به شمار می‌رود. با توجه به اهمیت تأمین سرمایه فرهنگی، لازم است که سیاست‌گذاران فرهنگی شناخت کاملی از این سرمایه، برآوردی از رشد آن در اختیار داشته باشند و چگونگی تحولات آن را بدانند و منابع را برای تأمین این نیاز به گونه‌ای متناسب تخصیص دهند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات تبیانیان و همکاران (۱۳۹۹)، شیخ ابومسعودی (۱۳۹۹)، جعفری آذر جارچلو (۱۳۹۷)، سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی و مطابقت داشته است. سرمایه فرهنگی شامل تحصیلات و به دست آوردن قابلیت‌های فرهنگی هنری، بیانی و کلامی است. سرمایه فرهنگی به معنی قابلیت‌ها، دانش‌ها و مهارت‌ها و نیز مجموع کالاهای فرهنگی که شخص می‌تواند آنها را کسب کند. سرمایه فرهنگی ما را به این اصل رهنمون می‌سازد که این نوع خاص از سرمایه جزء ارزش‌ها و هنجارهای والای جامعه است و نمی‌تواند مورد سوء استفاده واقع شود و طوری نیست که شخص یک شبه (مثل سرمایه اقتصادی) آن را کسب کند و یا انتقال دهد و یا اینکه قابل خرید و فروش باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با سرمایه فرهنگی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی بهره می‌برند دارای ارتباطات قوی بوده و در تعامل با سایر کارکنان به طور مطلوبی رفتار می‌نمایند و در سازمان خود نیز از این روابط اجتماعی مناسب بهره می‌جویند. در نتیجه این تعاملات و ارتباطات مناسب بین کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران و سایر افراد که به نوعی در سازمان با آنها در ارتباط می‌باشند باعث می‌شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و به سبب حمایت‌هایی که از سایر کارکنان بهره می‌جویند در محیطی که کار می‌کنند احساس آرامش و امنیت بیشتری و تعلق و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات پیرایش و مولایی (۱۳۹۵) و پناهی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی و مطابقت داشته است.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و توسعه شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها و سازمان‌ها، سازمان‌ها با انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها است. بدون سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند سرمایه اجتماعی زمینه را برای بهره‌وری از منابع انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌کند به طوری که بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز از طریق این سرمایه امکان‌پذیر است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان‌ها می‌افزاید. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، موسوی خامنه و همکاران (۱۳۹۵) و نوریان‌تو و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی و مطابقت داشته است. هر چه افراد مشارکت مثبت‌تر و سازنده‌تری داشته باشند و رفتارهای سیاسی منفی کمتری از

خود در سازمان نشان دهند، سازمان بهتر و زودتر به اهداف از پیش تعیین شده خود نائل می‌گردد و می‌تواند بهره‌وری خود را افزایش دهد.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. هنگامی که فرهنگ مطالعه و کتابخوانی در میان مردم گسترش پیدا می‌کند، شناخت و استفاده مناسب از شبکه‌های اجتماعی گسترش می‌یابد، عضویت در گروه‌های مختلف و فعالیت‌های فرهنگی هنری بیشتر می‌شود، ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر افزایش می‌یابد و... سبب افزایش سطح آگاهی و یادگیری افراد یک جامعه شده و این نکته به ارتقا سرمایه فرهنگی و افزایش بهره‌وری نیروی کار در یک جامعه کمک می‌کند، بنابراین افزایش و بهبود سرمایه فرهنگی و در نتیجه ارتقاء سرمایه انسانی نمی‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات تبیینی و همکاران (۱۳۹۹)، شیخ ابومسعودی (۱۳۹۹)، جعفری آذر جارچلو (۱۳۹۷) و سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی و مطابقت داشته است. انباشت سرمایه فرهنگی در افراد طرق مختلف، سبب بروز تفاوت‌هایی در دارندگان سرمایه فرهنگی و کسانی که فاقد آن هستند می‌شود. لذا ضرورت آموزش در ارتقاء سرمایه فرهنگی بورديو نه تنها در راستای افزایش صرف سرمایه موروثی خانواده، بلکه در راستای تولید مخاطب فرهنگ و کالاهای فرهنگی و هنری و آموزش کدهای فرهنگی در راستای تحقق سرمایه نمادین مؤثر بوده و می‌تواند به نوعی باعث ارتقاء دانش‌های فرهنگی، صلاحیت و توانایی‌ها در کنار افزایش تحصیلات و امکان دستیابی به موفقیت‌های آموزشی و شغلی راهگشا و اثربخش باشد.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی سرمایه فرهنگی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. سرمایه اجتماعی عنصری مطلوب برای انجام همکاری‌های درون گروهی است و هر چه میزان آن بالاتر باشد دستیابی گروه به اهداف خود با هزینه‌ی کمتری انجام می‌گیرد. اگر در گروهی به سبب نبود ویژگی‌هایی مانند اعتماد و هنجارهای مشوق مشارکت و سرمایه‌ی اجتماعی به اندازه‌ی کافی فراهم نباشد، هزینه‌های همکاری افزایش خواهد یافت و تحقق عملکرد، بستگی به برقراری نظام‌های نظارتی و کنترل بر هزینه پیدا خواهد کرد. در مقابل، وجود سرمایه‌ی اجتماعی به میزان کافی و مناسب، سبب برقراری انسجام اجتماعی و اعتماد متقابل شده و هزینه‌های تعاملات و همکاری‌های گروهی کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد گروه بهبود می‌یابد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات پیرایش و مولایی (۱۳۹۵) و پناهی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی و مطابقت داشته است. از مزایای سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود. اگر این موضوع در سطح سازمان در نظر گرفته شود، ملاحظه می‌گردد با افزایش میزان اعتماد و ارتباط و صمیمیت در سازمان، کارکنان تمایل پیدا می‌کنند که در اجرای امور آن مشارکت داشته باشند.

در نهایت نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی به‌عنوان مکمل هم برای افزایش عملکرد سازمانی فعالیت می‌کنند. مطالعه مدونی برای مقایسه نتایج این مطالعه یافت نشد. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پژوهشگر برای کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر این سازمان ورزشی پیشنهادات زیر را ارائه می‌دهد:

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود: جهت بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان به مواردی از قبیل ایجاد شبکه‌های تعاملی گسترده و وسیع به‌طوری که کمتر تحمیل و اجباری برای کارکنان داشته باشد و نیز به ایجاد و تقویت شبکه‌ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی در کل واحدهای سازمان توجه شود. ایجاد و گسترش شبکه‌ها و برنامه‌های حمایتی و تشویقی به منظور فعالیت‌های گروهی و دسته جمعی در محیط سازمان. ایجاد و فراهم نمودن فضایی دوستانه و صمیمی برای کارکنان جهت تبادل افکار و ایده‌ها و برگزاری سمینارها و همایش‌ها، مسابقات فرهنگی و ورزشی بین کارکنان می‌تواند اشاره کرد.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود: سازمان‌ها از طرق مختلف از جمله مهیا نمودن شرایط ادامه تحصیل، برگزاری همایش‌ها و میزگردها و کنسرت‌ها، برگزاری دوره‌های کامپیوتر و زبان و... زمینه افزایش سرمایه فرهنگی را فراهم نمایند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با سرمایه فرهنگی اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود: به مدیران پیشنهاد داده می‌شود که آموزش‌های اجتماعی بودن را در سازمان خود به کارکنان آموزش دهند و کلاس‌هایی برای این امر برگزار نمایند و کتاب‌ها و بروشورهایی را مورد استفاده قرار دهند تا در ارتباط با اجتماعی بودن، آموزش و یادآوری صورت پذیرد.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد، پیشنهاد می‌شود: جو و فرهنگ مشارکت جویی و فعالیت تیمی در سازمان نهادینه شود و تلاش گردد تا سازمان از مجموعه‌ای از افراد به یک کل منسجم از افراد، تبدیل شود و کارکنان بتوانند به بهترین نحو و در بالاترین سطح در کنار هم فعالیت نمایند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد، پیشنهاد می‌شود: مسئولین و برنامه ریزان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نسبت به شناسایی راه‌های افزایش سرمایه‌ی فرهنگی افراد و نقش آفرینی بیشتر این متغیر اقدام نمایند و بستر و شرایط را برای افزایش میان برخورداری کارکنان از سرمایه‌ی فرهنگی و به تبع آن افزایش میزان عملکرد فردی و سازمانی را فراهم آورند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی سرمایه فرهنگی اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد، پیشنهاد می‌شود: تقویت پیوندها و تعاملات اجتماعی در سطوح خرد و کلان اعم از روابط فردی و نهادی. از آن رو که در حال حاضر شاهد نوعی گسست و یا تضعیف در این تعاملات هستیم که مانع بزرگی برای حفظ و تقویت سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. همچنین؛ جلوگیری از بروز هر گونه ناامیدی، دلزدگی، از خود بیگانگی و بی‌تفاوتی اجتماعی که زمینه‌های تضعیف سرمایه فرهنگی را فراهم می‌کند.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود، مدیران اداره ورزش و جوانان با برنامه ریزی و سیاست گذاری در زمینه تقویت سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی، زمینه بهبود عملکرد فردی و سازمانی را فراهم کنند و در نظر گرفتن نتایج این مطالعه می‌تواند کمک شایانی در این برنامه ریزی‌های سازمانی داشته باشد.

محدودیت‌های که محقق در این تحقیق با آن روبرو بوده است و ممکن است بر نتایج حاصل از تحقیق تاثیرگذار باشد عبارتند از:

میزان تمایل افراد به شرکت در تحقیق، مقطعی بودن تحقیق، برای سنجش نظرات پاسخ دهندگان صرفاً از ابزار پرسشنامه استفاده شدن، سوگیری در تکمیل پرسشنامه‌ها که از کنترل محقق خارج بوده است و در نهایت عدم کنترل برخی از متغیرهای مزاحم مانند ساختار سازمانی، نقش گروه‌های رسمی و غیره در نتایج حاصل از تحقیق، خارج از دست محقق بوده است.

## منابع

به ازگلی، حمیدرضا؛ صفری، محمود؛ ایمانی، محمد نقی (۱۳۹۹)، طراحی الگوی توسعه سرمایه فرهنگی در نظام آموزش و پرورش ایران، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۱۳، شماره ۱.

پناهی، مهرداد حسین؛ ساعی ارسبی، ایرج؛ ودیعه، ساسان (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه فرهنگی (مورد مطالعه: معلمان استان همدان و شهرستان‌های تابعه)، توسعه اجتماعی، دوره ۱۰، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۸.

- پیرایش، رضا؛ مولایی، پونه (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و اقتصادی بر سرمایه فرهنگی، ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- تبیانین، حسن؛ کاهه، علیرضا؛ غلامی، شهره (۱۳۹۹)، سرمایه فرهنگی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان‌های دولتی، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم.
- جعفری آذر جارچلو، زهرا (۱۳۹۷)، مطالعه نقش سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
- شیخ ابومسعودی، علی (۱۳۹۹)، نقش و اهمیت سرمایه فرهنگی در رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: یک شرکت تولید و توزیع برق)، چهارمین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش‌های دائمی.
- طلحان پور، سمیه؛ آرائی، وحید (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ایجاد دانش و نقش تعدیلگر سبک‌های تصمیم‌گیری (نمونه پژوهش: سازمان امور مالیاتی کشور)، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره ۳، شماره ۱۰.
- عباسی، محرم؛ خنیفر، فاطمه؛ عباسی، احمد؛ نوری، کمیل (۱۳۹۹)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۱.
- علی پوراصل، راحله؛ آصف آبادی، سونا (۱۳۹۶)، اثربخشی هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت.
- غیاثی ندوشن، سعید؛ امین الرعايا، احسان (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، شماره ۸۰.
- محمدآبادی، معصومه؛ نیاز آذری، کیومرث؛ جبّاری، نگین (۱۳۹۷)، طراحی و اعتباریابی پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۴ (پیاپی ۴۶).
- موسوی خامنه، مرضیه؛ کمالی، افسانه؛ عزیزی، ساره (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان مخابرات شهر تهران)، مطالعات اجتماعی ایران، سال دهم، شماره ۲ و ۳.
- Starrett, D. (2015). Social Institutions, Imperfect Information, and the Distribution of Income. *Quarterly Journal of Economics*, 90, 261-84.
- Nuryanto, Uli Wildan., Djamil Mz, Masyhudzulhak., Sutawidjaya, Ahmad Hidayat, Badawi Saluy, Ahmad (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(3), 93-100.
- Santos, A.S., Reis Neto, M.T. and Verwaal, E. (2018), "Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 No. 8, pp. 1352-1370

## Studying social capital with organizational performance through cultural capital

Article Info	Abstract
<p><b>Article type:</b> Research Article</p>	<p>The purpose of this research was to study social capital with organizational performance through cultural capital in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. In terms of purpose, this research was applied, and in terms of its nature and method, it was descriptive of the correlation type and cross-sectional in terms of time. The statistical population included all the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people and the census method was used for sampling and finally 103 questionnaires were completed and used as a sample in the research. In this study, standard questionnaires of organizational performance (Sanford, 2009), cultural capital (Sharbatian and Eskandari, 2016) and social capital (Abdolmulki et al., 2014) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the final approval of the supervisor and the reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha for all three questionnaires, which were 0.924, 0.893 and 0.879, respectively, and more than 0.70. In order to check the research hypotheses, Pearson's correlation test, regression analysis and structural equation modeling and SPSS and PLS software have been used. The findings of Pearson's correlation test showed a direct and meaningful relationship between cultural capital and social capital and their components with cultural capital and also; There was a direct and meaningful relationship between social capital and its components with cultural capital. The findings of regression analysis showed that organizational performance can be predicted based on cultural capital and social capital and their components. Cultural capital can be predicted based on social capital and its components. Finally, the findings of structural equations have shown that social capital has a significant relationship with organizational performance through cultural capital in the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars. Therefore, in order to increase organizational performance in this organization, special attention should be paid to the variables of social capital and cultural capital.</p>
<p><b>Keywords</b></p>	<p>organizational performance, social capital, cultural capital</p>

**Publisher:** Islamic Azad University Qods Branch

**Corresponding Author:**

**Email:** omidsafari11@yahoo.com