

بررسی تأثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی

کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند

دکتر پریناز بنی سی^۱ و هانیه فرهودی^۲

چکیده

پژوهش حاضر تأثیر سرمایه‌های معنوی و اجتماعی را بر فرهنگ سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند مورد بررسی قرار می‌دهد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند به تعداد ۱۷۵ نفر تشکیل می‌دهند. بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار به کار گرفته شده در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که برای سنجش سرمایه معنوی از پرسشنامه زوهر^۳ (۲۰۰۵) با ۱۹ سوال، برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه دنیسون (۱۹۸۵) با ۶۰ سوال، برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه کوهن و پروساک^۴ (۲۰۰۱) با ۲۳ پرسش استفاده شد. آلفای کرانباخ برای پرسشنامه سرمایه معنوی عدد ۰/۷۵، سرمایه اجتماعی عدد ۰/۷۹ و برای فرهنگ سازمانی عدد ۰/۷۸ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش دارد. آزمون به کار برده شده در این پژوهش آزمون t تک نمونه‌ای می‌باشد. همچنین به منظور بررسی تأثیر سرمایه‌های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از نرم افزار *SmartPLS* استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان دادند که از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، وضعیت موجود فرهنگ سازمانی و همه ابعاد آن از وضعیت مطلوبی برخوردار بود. در مورد سرمایه معنوی (بجز مولفه‌های؛ ابعاد چشم‌انداز محوری و ارزش محوری، کل‌نگری و دگرخواهی) و برای سرمایه اجتماعی (بجز مولفه‌های؛ هنجارهای مشارکت و همکاری) در وضعیت مطلوب قرار دارد. همچنین تأثیر سرمایه‌های معنوی اجتماعی و مولفه‌های تشکیل‌دهنده آن‌ها بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده بود.

واژگان کلیدی: سرمایه معنوی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳-Zohar

^۴-Cohen & Prusak

مقدمه:

سرعت تغییرات در روزگار ما بیشتر از هر زمان دیگر در تاریخ زندگی بشر است. سازمان‌ها و جوامع بشری نه تنها برای سرآمد شدن بلکه برای بقا نیز باید متناسب با تغییرات جهان حرکت کنند. سازمان‌ها و جوامعی که توان تغییر مناسب را نداشته باشند نسبت به سایر مجموعه‌های مشابه خود ضعیف می‌شوند یا از بین می‌روند. موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها تا حدود زیادی تحت تأثیر نگرش مدیران نسبت به سرمایه‌های سازمانی قرار دارد و نحوه مدیریت، توسعه و بکارگیری این سرمایه‌ها نقش بی‌بدیلی را در حرکت رو به جلو سازمان‌ها در عصر کنونی بر عهده دارد.

ضرورت طرح سرمایه سازمان یا زانجاناشی می‌شود که یکسازمان برای کسب موفقیت علاوه بر امکانات مادی مثل سرمایه‌های فیزیکی و نیروی کار با مهارت نیاز به فضاییدارد که در آن نیروها و امکانات هم‌افزایی داشته و تا حد امکان از اصطکاک آن‌ها که به دلایل مختلف ممکن است در سازمان ایجاد شود و باعث هدر دادن امکانات و استعدادها می‌شود، جلوگیری گردد. این فضا در بین اعضای یکسازمان وجود دارد. حال یا کارکرد آن مثبت و در جهت تقویت نیروهای سازمان و یا کارکرد آن منفی و در جهت تخریب نیروها و امکانات سازمان است. سرمایه یک سازمان تنها سرمایه مادی نیست بلکه می‌تواند انواع مختلفی از جمله سرمایه انسانی، اجتماعی، معنوی، فکری و نوآوری را شامل شود. سرمایه معنوی نماینده مجموعه دارایی‌های ناملموسی است که همچنین بعنوان دارایی‌های دانش معروفاند. این دارایی‌ها از دارایی‌های فیزیکی همچون اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات یا موجودی کالا و دارایی‌های مالی همچون مطالبات، سرمایه‌گذاری‌ها و نقدینگی متمایز است و بطور فزاینده‌ای بعنوان منبع کلیدی شرکت در استراتژی‌های رقابتی‌شان اهمیت می‌یابد (سودرسانام و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۹۱).

سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین می‌تواند به عنوان سرمایه‌گذاری بوسیله افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها، مورد نظر قرار گیرد. کلمن^۱ (۱۹۹۰) باور دارد که: در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش‌بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معنی‌داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (ثباتینی، ۲۰۰۵: ۴). سرمایه اجتماعی دربرگیرنده موجودیت‌های مختلفی است که تمامی آنها در دو عنصر مشترک هستند، یعنی همه

^۱-Coleman

بررسی تأثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند □ ۱۰۷

آنچه جنبه‌ای از ساخت اجتماعی رادار خوددارند و واکنش معینی از کنشگران رادار درون این ساختار تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی همانند دیگر اشکال سرمایه مولد است. سرمایه اجتماعی برخلاف اشکال دیگر سرمایه، در ذات ساختار روابط میان کنشگران وجود دارد.

موفقیت هر سازمانی در عملکردش به طور معناداری تحت تأثیر فرهنگ سازمانی آن قرار می‌گیرد و بدین سبب است که مقوله فرهنگ در دهه‌های اخیر یکی از جنبه‌های حیاتی مورد مطالعه مدیریت و سازمان به شمار آمده است (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶: ۲۳۱).

اکنون همه پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق، نه در ابعاد فیزیکی و تکنولوژی آنها، بلکه در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها، ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است. فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند به عنوان یک عامل اولیه در ایجاد انگیزش و همکاری در کارکنان نقش ایفا کند. در یک فرهنگ پویا و قوی، ارزش‌های اساسی سازمان با یکدیگر به اشتراک گذاشته می‌شوند (مبلی و همکاران ۲۰۰۵). بنابراین، نوع این سیستم اعتقادی می‌تواند اثر زیادی بر روی چگونگی رفتار اعضای سازمان داشته باشد. با پذیرش دانشگاه به عنوان سازمان، آن هم یکی از مهمترین سازمان‌ها در خدمت جامعه در می‌یابیم که نوع فرهنگ سازمانی که در دانشگاه شکل می‌گیرد، می‌تواند اثر زیادی در فعالیت‌های کارکنان نظام آموزشی داشته باشد. زمانی که سازمان‌ها از فرهنگ سازمانی خود و ابعاد و شاخص‌های آن شناخت کافی نداشته باشند، در عمل با مشکلات فراوانی، همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش عملکرد، مواجه خواهند شد. انسان موجودی است با ابعاد مختلف و استعدادها و توانایی‌های متعدد، و به تبع این ابعاد متعدد و متنوع است که آثار محیطی روی رفتار و انگیزه‌های روانی و مادی و پیامدهای غیر قابل پیشبینی دارد. با وجود این، بعضی یافته‌ها رفتار انسان را در محیط‌های خاص تا حدودی پیش‌بینی کرده‌اند. یک پارامترهای اصلی در این بین فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نمایانگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در هر سازمان ارزش‌ها، نمادها، مراسم و اسطوره‌هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می‌کنند. این ارزش‌های مشترک معین می‌کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک می‌کنند و به آن پاسخ می‌دهند (راینز، ۱۳۸۵: ۵۲).

سازمان‌ها برای آنکه به اهداف خود نایل شوند مجبورند با بخش‌ها و گروه‌های مختلف در محیط خود ارتباط داشته باشند و نیازهای آنها را تأمین کنند؛ بدین ترتیب می‌توان گفت نه سازمان می‌تواند خود را از محیط جدا کند و نه محیط می‌تواند بدون سازمان زندگی کند. از نتایج این رابطه لاینفک این است که هر تصمیمی که سازمان اتخاذ کند یا به هر عملی که مبادرت ورزد، به نحوی بر محیط تأثیر می‌گذارد؛ از طرف دیگر، هر واکنشی که محیط نسبت به اقدامات سازمان نشان دهد، بر بقای آن اثر می‌گذارد.

گذارد. البته بدیهی است که همه سازمان‌ها روابطی این چنین پیوسته و مستحکم با محیط ندارند، بلکه هر یک برحسب نوع هدف، اندازه، کار و شغلشان از میزان خاص ارتباط با محیط برخوردارند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳: ۱).

با ورود به هزاره سوم و عصر جهانی شدن، برتری‌جویی و رقابت بین سازمان‌ها و توسعه و پیشرفت پایدار موجب شده است که اساس و مبنای رقابت از دارایی‌های ملموس و سرمایه‌های مادی به سمت دارایی‌های ناملموس و سرمایه‌های غیر مادی تغییر کند. توانایی و تلاش سازمان‌ها برای بکارگیری، توسعه و افزایش تأثیر سرمایه‌های غیر مادی از جمله سرمایه‌های معنوی و اجتماعی می‌تواند به شایستگی و مزیت رقابتی یک سازمان تبدیل و عامل حیاتی و منبع برتری در موفقیت و بهبود کسب و کار سازمان‌ها شود. سرمایه اجتماعی از روابط متقابل افراد پدیدار می‌شود. سرمایه اجتماعی منحصر به فرد است، بدین علت که سرمایه اجتماعی بوسیله روابط اجتماعی و به عنوان نتیجه روابط اجتماعی معنادار توسعه یافته است و افراد به اتفاق همدیگر برای ایجاد آن در گذر زمان سرمایه‌گذاری می‌کنند (استوربرگ، ۲۰۰۲). فهم و درک مفهوم سرمایه اجتماعی، سنجش و تحلیل آن در سازمان‌ها به منظور تشریح و تبیین تفاوت‌ها و تمایزات رقابتی و نیز بهبود موضع رقابتی آن‌ها مهم است و می‌تواند ما را در تحلیل گسترده‌تر و عمومی‌تر گزینه‌های خط‌مشی و موضوعات بوسیله شناسایی عواملی کمک کند که می‌توانند به بهبود رفاه و سعادت افراد، گروه، سازمان‌ها و جوامع کمک نمایند (اسپلبرگ، ۲۰۰۱).

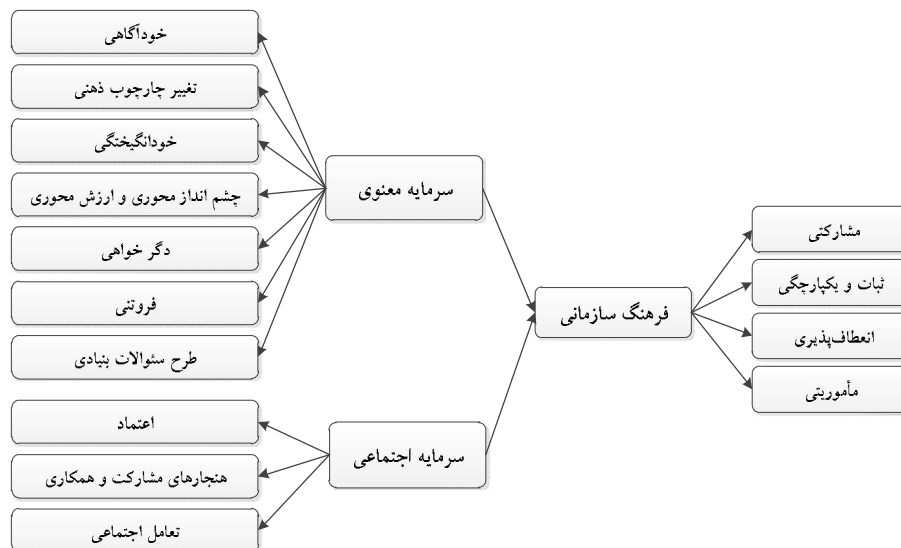
از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت (باشکال مختلف آن) است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل موثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت نموده است (کاراکاس، ۲۰۱۰).

با وجود سرمایه معنوی سازمان‌ها با آگاهی کامل نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی خود بنیان‌گذاری شده و رسالتی بزرگ برای خود قائل می‌گردند که نتیجه آن چیزی جز کامیابی، موفقیت و سودآوری دائمی نمی‌باشد. بسیاری از محققان معتقدند که سرمایه معنوی به زندگی کاری و فردی انسان‌ها حیات تازه‌ای بخشیده و دوام و پایداری آن را ضمانت می‌کند. و در نهایت این که وجود سرمایه معنوی در یک سازمان، می‌تواند باعث بهم پیوستگی و اتحاد افراد آن سازمان شده و در یک شبکه گسترده برد - برد منافع گروهی افراد آن سازمان را تأمین نماید و در عین حال به سازمان کمک کند به تعالی و توسعه پایداری دست یابد (بدخشانی و پیروی، ۱۳۸۹: ۳).

محقق سعی دارد در این تحقیق مشخص نماید که آیا بکارگیری و استفاده از سرمایه‌های معنوی و اجتماعی توانسته است بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه تأثیری داشته باشد. وضعیت موجود سرمایه‌های معنوی را از ابعاد خودآگاهی، تغییر چارچوب ذهنی، خودانگیزگی، چشم‌انداز محوری و ارزش محوری، کل‌نگری، فروتنی، دگرخواهی، طرح سوالات بنیادی، استقلال رأی، استفاده مثبت از چالش‌ها، احساس رسالت و استقبال از تفاوت‌ها و سرمایه‌های اجتماعی را از ابعاد اعتماد (اجتماعی، شخصی، نهادی) هنجارهای مشارکت و همکاری (کنش‌های یاری‌گرانه) و تعامل اجتماعی (شبکه روابط) مورد بررسی قرار دهد. در نهایت اینکه وضعیت فرهنگ سازمانی کارکنان را از ابعاد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت مورد سنجش و ارزیابی قرار دهیم. از آنجایی که مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است و کارکنان در سازمانها به عنوان رکن اساسی در توسعه و پیشرفت سازمان محسوب می‌شوند، لذا توجه و شناخت ویژگی‌ها، توانمندی‌ها نیازها و ضعف‌های این دارایی مهم سازمانی از اهمیت وافری برخوردار است. منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آیند، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی و بهره‌برداری حداکثری از پتانسیل‌های موجود نیروی انسانی اهمیت دارد فقط در سایه آموزش‌های تخصصی و فنی بدست نمی‌آید بلکه بسیاری از مشکلات و نابسامانی‌ها و کارکردهای ضعیف در سازمان‌ها ناشی از عدم شناخت منابع انسانی و مشکلات مربوط به آن می‌باشد. مدیران و مسئولین از یکسو می‌بایست دارایی‌ها و سرمایه‌های سازمانی خود را بخوبی شناخته و با برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و رهبری سعی در استفاده حداکثری از داشته‌های خود به عنوان فرصت‌های سازمانی، نمایندند. از طرف دیگر با شناخت ضعف‌ها و تهدیدهای موجود در موسسه تحت مدیریت خود سعی در کاهش و حذف آنها نمایند. امید است نتایج این پژوهش به مدیران و همچنین کارکنان دانشگاه کمک نماید تا ضمن شناخت بیشتر سرمایه‌های سازمانی خود با ضعف‌ها و قوت‌های موجود در سازمان متبوع خود آشنا شوند و برای پیشرفت و ارتقا با کمک ابزارها و توانمندی‌های موجود حداکثر توان خود را بکار بندند. شناسایی سرمایه‌های معنوی و اجتماعی موجود سازمان به عنوان قدرتمندترین دارایی‌های سازمان و چگونگی ارتباط آنها بر ارزش‌ها و باورهای کارکنان یا به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی نقش چشمگیری در رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان خواهد داشت. چه بسا حل شدن مشکلات و موانع فرهنگی درون سازمانی به حل بسیاری از مشکلات اجتماعی، انسانی و فرهنگی جامعه نیز کمک نماید و افراد جامعه روز به روز توانمندتر و سازگارتر با تغییرات محیطی شوند. نیک‌پور و

همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان» که بر روی یک نمونه ۱۹۰ نفری از کارکنان این سازمان انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای معنادار کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. فیضی و گرامی‌پور (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی» که بر روی یک نمونه ۱۴۶ نفری از اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور انجام دادند به این نتیجه رسیدند که به جز هنجارهای سازمانی، هیچ یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم بر فرهنگ سازمانی دانشگاه ندارد. این رابطه نشان دهنده اهمیت ویژه هنجارهای مخصوص این دانشگاه در ایجاد ارتباط بین اعضای هیأت علمی است. نتیجه برجسته این تحقیق نقش هنجارهای قانونی به عنوان یکی از متغیرهای سرمایه اجتماعی در ایجاد ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی، و بین فرهنگ سازمانی با سایر متغیرهای سرمایه اجتماعی این دانشگاه است.

چارچوب تحقیق



هدف تحقیق

هدف اصلی

بررسی تأثیر سرمایه‌های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

واحد دماوند

سوال تحقیق

سوال اصلی

آیا سرمایه‌های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی^۱، و از نوع پیمایشی^۲ است. از آنجایی که نتایج حاصل از آن می‌تواند مورد استفاده مدیران و کارشناسان بخش منابع انسانی سازمان‌ها و نهادهای مختلف بویژه دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند قرار گیرد؛ این روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند به تعداد ۱۷۵ نفر است. لذا با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و همچنین جدول مورگان^۳ برای جامعه ۱۷۵ نفری، تعداد ۱۳۰ نفر، به عنوان نمونه انتخاب شد. در روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند تا تغییرات آن‌ها درون گروه‌ها کمتر شود، سپس از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شود. معمولاً برای طبقه‌بندی واحدهای جامعه، متغیری به عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود که با صفت متغیر مورد مطالعه همبستگی داشته باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). برای تعیین حجم نمونه نیز از علاوه بر جدول مورگان از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد.

جدول ۱- طبقه‌بندی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند

ردیف	طبقه	تعداد	تعداد نمونه
۱	معاونت مالی	۴۴	۳۳
۲	معاونت پژوهشی و فناوری	۴۱	۳۰
۳	معاونت آموزشی	۵۱	۳۸
۴	معاونت آموزشی	۳۹	۲۹
	جمع	۱۷۵	۱۳۰

^۱ - Descriptive Researchs

^۲ - Survey Research

^۳ -Morgan

با توجه به طبقات، ۳۳ نفر در معاونت مالی، ۳۰ نفر در معاونت پژوهشی و فناوری، ۳۸ نفر در معاونت آموزشی و ۲۹ نفر در معاونت دانشجویی فرهنگی جهت پاسخگویی به پرسشنامه های پژوهش در نظر گرفته شد.

ابزار پژوهش

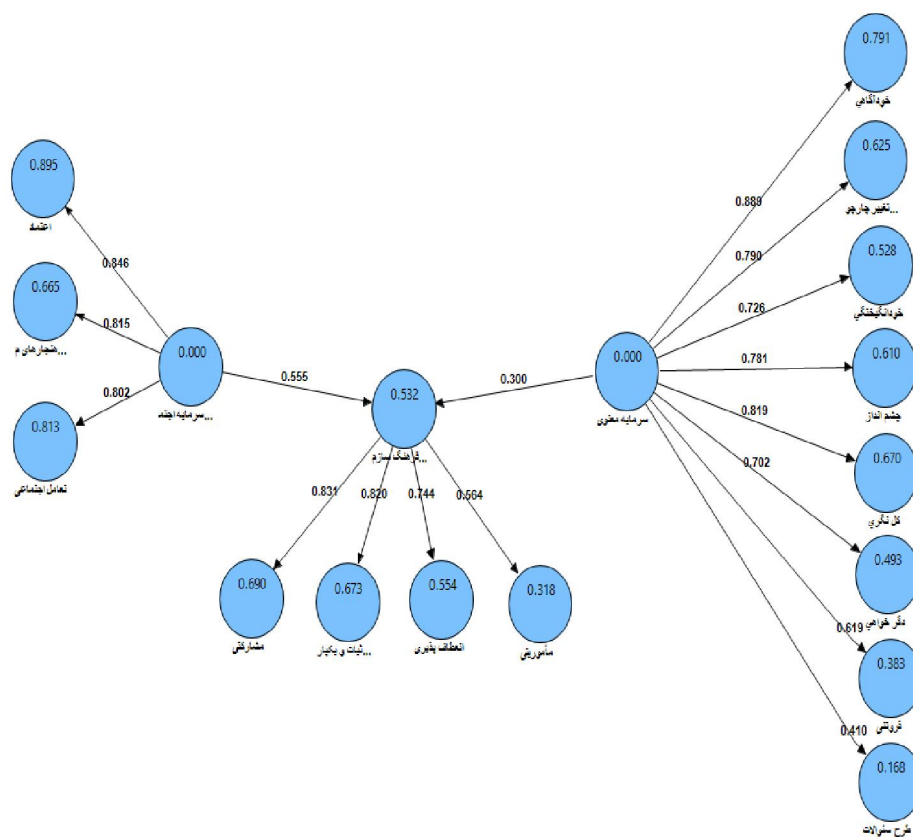
در تحقیق حاضر اطلاعات مورد نیاز در دو مرحله جمع آوری گردیده است. در مرحله اول با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای شامل کتاب‌ها، مجلات و مقالات علمی معتبر، مطالب مربوط به ادبیات تحقیق جمع آوری شده است. در مرحله دوم در این تحقیق اطلاعات به شیوه میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. ابتدا مشخصات عمومی آزمودنی‌ها و سپس پرسش‌های مربوط به سازه‌های مربوط به ارزیابی عملکرد بر پایه مدل تعالی سازمانی می‌باشد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها در زمینه سرمایه معنوی از پرسشنامه استاندارد پژوهش زوهر^۱ (۲۰۰۵) استفاده کرده است. این پرسش نامه دارای ۱۹ گویه بسته پاسخ می‌باشد که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده که شامل؛ خودآگاهی (سوالات ۱ تا ۶)، تغییر چارچوب ذهنی (سوالات ۷ تا ۸)، خودانگیختگی (سوالات ۹ تا ۱۰)، چشم‌انداز محور یوارز شمحوری (سوالات ۱۱ تا ۱۲)، کلنگری (سوالات ۱۳ تا ۱۵)، دگرخواهی (سوال ۱۶)، فروتنی (سوالات ۱۷ تا ۱۸) و طرح سئوال‌ال‌تبیادی (سوال ۱۹) می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها در زمینه سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد کوهن و پروساک^۲ (۲۰۰۱) استفاده کرده است. این پرسش نامه دارای ۲۳ گویه بسته پاسخ می‌باشد که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده که شامل؛ اعتماد (سوالات ۱ تا ۱۴)، هنجارهای مشارکت و همکاری (سوالات ۱۵ تا ۱۶) و تعامل اجتماعی (سوالات ۱۷ تا ۲۳) می‌باشد. همچنین برای گردآوری داده‌ها در زمینه فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد دنیسون (۱۹۸۵) استفاده گردید. این پرسش نامه دارای ۶۰ گویه بسته پاسخ می‌باشد که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده که شامل؛ مشارکت یا درگیر شدن در کار (سوالات ۱ تا ۱۵)، ثبات و یکپارچگی یا سازگاری (سوالات ۱۶ تا ۳۰) انعطاف‌پذیری (سوالات ۳۱ تا ۴۵) و مأموریتی (سوالات ۴۶ تا ۶۰) می‌باشد. همچنین مقدار کلی آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه معنوی ۰/۷۵، برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی عدد ۰/۷۹ و برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی عدد ۰/۷۸ بدست آمد و حاکی از پایایی مناسب این پرسشنامه میباشند.

^۱-Zohar

^۲-Cohen & Prusak

یافته ها

شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد سازه ها برای سوال اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی نشان می دهد. این شکل خروجی، اعداد و یا ضرایبی که روابط بین متغیرهای پنهان (دایره) و پنهان می باشند و برای آزمون فرضیه ها استفاده می شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می شود با توجه به مدل در حالت تخمین ضرایب می توان ضرایب مسیر را برآورد کرد.

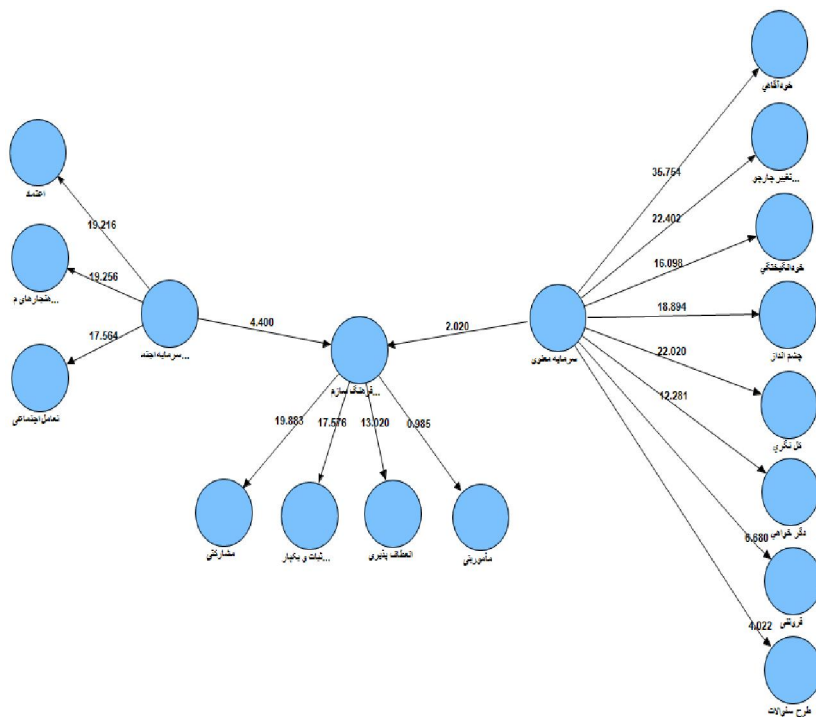


شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد سوال اصلی

پژوهش

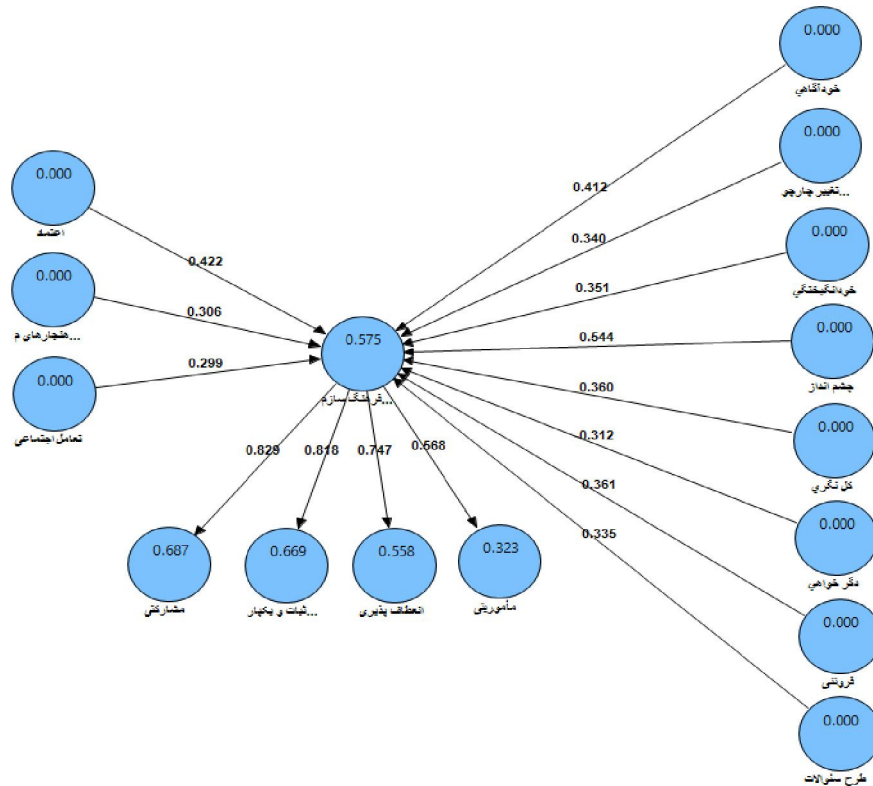
با توجه به ضریب استاندارد می توان گفت که میزان تأثیر سرمایه معنوی بر فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند ۰,۳۰۰ بوده، که با توجه به شکل ۲، معناداری این رابطه (آماره T برابر ۲,۰۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد نیز تایید شده است. این میزان تأثیر در مورد سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند به میزان ۰,۵۵۵ بوده، که با توجه به شکل ۲،

معناداری این رابطه (آماره T برابر ۴,۴۰) نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید شده است. شکل ۲، مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t -value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد، اگر مقدار آماره t خارج بازه‌ی $(-۱/۹۶ تا +۱/۹۶)$ قرار گیرد و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر، معنادار نیست.



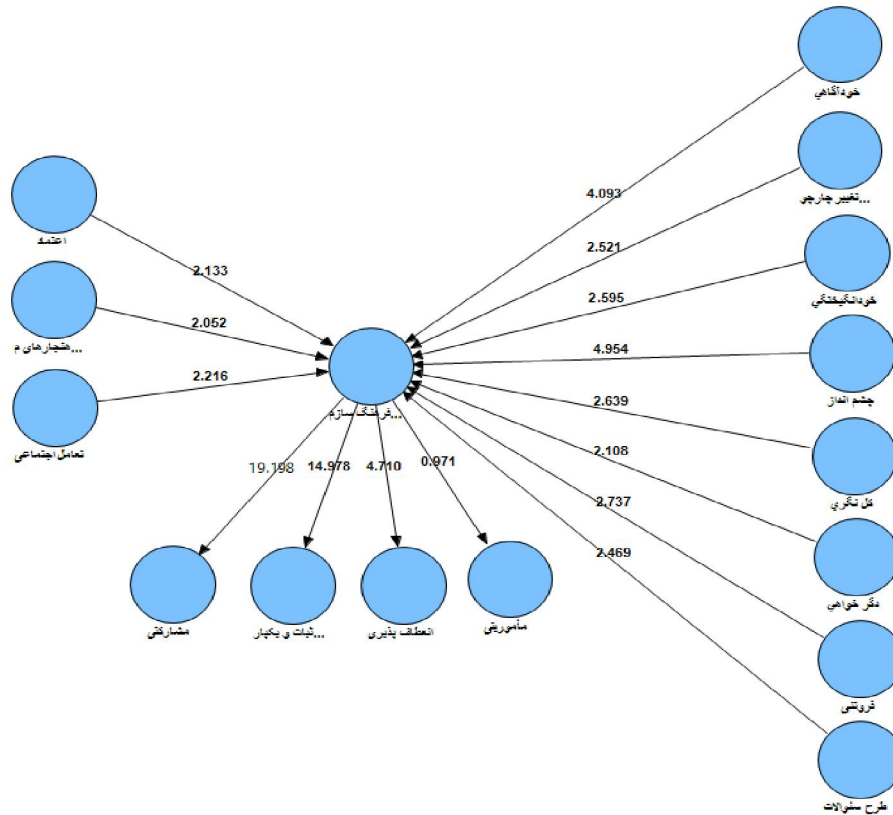
شکل ۲: ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل جهت سوال اصلی پژوهش

بر طبق نتایج به دست آمده از آزمون t تمامی ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده‌اند و در اندازه‌گیری سازه‌های خود سهم معناداری را ایفا کرده‌اند. شکل ۳ حالت تخمین ضرایب استاندارد و شکل ۴ معناداری مسیر را مبنی بر تأثیر مولفه‌های تشکیل دهنده سرمایه‌های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مازندران نشان می‌دهد.



شکل ۳ حالت تخمین ضرایب استاندارد مبنی بر تأثیر مولفه های تشکیل دهنده سرمایه های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی

با توجه شکل ۳ و ضرایب استاندارد می توان گفت که بیشترین میزان تأثیر گذاری ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی؛ از جانب اعتماد بوده است زیرا بالاترین ضریب مسیر را داشته است (۰,۴۴۲). بعد از اعتماد به ترتیب هنجارهای مشارکت و همکاری (کنش های یاری گرانه) (۰,۳۰۶) و در نهایت تعامل اجتماعی (شبکه روابط) (۰,۲۹۹) بوده است. در مورد سرمایه معنوی، بیشترین میزان تأثیر گذاری ابعاد سرمایه معنوی بر فرهنگ سازمانی؛ از جانب چشمانداز محور یوارزشمخوری بوده است زیرا بالاترین ضریب مسیر را داشته است (۰,۵۴۴) و پس از آن مولفه خودآگاهی به میزان (۰,۴۱۲) بوده است.



شکل ۴ ضرایب معناداری پژوهش مبنی بر تأثیر مولفه های تشکیل دهنده سرمایه های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی

بر طبق نتایج به دست آمده از آزمون t ، تأثیر مولفه های تشکیل دهنده سرمایه های معنوی (خودآگاهی، تغییر چارچوب ذهنی، خودانگیزشی، چشم انداز محوری و ارزش محوری، کل نگری، فروتنی، دگرخواهی، طرح سئوالات بنیادی) و همچنین ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، هنجارهای مشارکت و همکاری و تعامل اجتماعی) بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مازندران سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده و در اندازه گیری سازه های خود سهم معناداری را ایفا کرده اند.

نوع دیگر از روابط بین متغیرهای پنهان در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم^۱

^۱ - Direct Effect

بررسی تأثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند □ ۱۱۷

می‌باشد. اثر مستقیم که در واقع یکی از اجزاء سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است و رابطه جهت‌داری^۱ را میان دو متغیر نشان می‌دهد. این نوع روابط عمدتاً به وسیله آنالیز واریانس یک طرفه^۲ مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این نوع اثر در واقع بیان‌گر تأثیر خطی علیّ فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه‌ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل، مشخص و بیان می‌کند. اگرچه یک متغیر وابسته در یک اثر مستقیم دیگر می‌تواند متغیر مستقل باشد و برعکس. علاوه بر این در یک مدل رگرسیون چندگانه، یک متغیر وابسته می‌تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود و همچنین در تحلیل واریانس چندگانه / چند متغیره^۳ یک متغیر مستقل می‌تواند با چندین متغیر وابسته مرتبط شود. نتایج اثرات مستقیم و نتیجه سوال اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه‌های معنوی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی و همچنین ابعاد این دو متغیر (سوال فرعی ۴ و ۵) در جدول ۲ نیز آورده شده است.

جدول ۲: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	sig	آماره t	ضریب مسیر (β)	مولفه‌های سرمایه معنوی	فرهنگ سازمانی
موثر است	<۰/۰۱	۴,۰۹**	۰,۴۱۲	خودآگاهی	
موثر است	<۰/۰۵	۲,۵۱*	۰,۳۴۰	تغییر چارچوب ذهنی	
موثر است	<۰/۰۱	۲,۵۹**	۰,۳۵۱	خودانگیزگی	
موثر است	<۰/۰۱	۴,۹۵**	۰,۵۴۴	چشم انداز	
موثر است	<۰/۰۱	۲,۶۳**	۰,۳۶۰	کل نگری	
موثر است	<۰/۰۵	۲,۱۰*	۰,۳۱۲	دگرخواهی	
موثر است	<۰/۰۱	۲,۷۳**	۰,۳۶۱	فروتنی	
موثر است	<۰/۰۱	۲,۴۶**	۰,۳۳۵	طرح چرلهای بنیادی	
نتیجه	sig	آماره t	ضریب مسیر (β)	مولفه‌های سرمایه اجتماعی	
موثر است	<۰/۰۵	۲,۱۳*	۰,۴۲۲	اعتماد	
موثر است	<۰/۰۵	۲,۰۵*	۰,۶۰۳	هنجارهای مشارکت و همکاری	
موثر است	<۰/۰۵	۲,۲۱*	۰,۲۹۹	تعامل اجتماعی	

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد. * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد.

بحث و نتیجه گیری

^۱ - Directional
^۲ - ANOVA
^۳ - MANOVA

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه اجتماعی و سرمایه معنوی بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد. نتایج این یافته با یافته های محققان پیشین (سرگزی و محمدی آریا، ۱۳۹۲؛ عربشاهی کریزی، ۱۳۹۳؛ الینگر و همکاران، ۲۰۱۲) مبنی بر تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی همخوان است. سرمایه اجتماعی با شبکه روابط سر و کار دارد، که ممکن است در راستای رویه فرهنگی شکل گرفته باشد. در واقع، در جوامعی که به طور فزاینده در حال متنوع شدن است، سرمایه اجتماعی، به خصوص افراد را برای فراگرفتن فرهنگ های مختلف توانمند می سازد. اعضای شبکه های ارتباطی بر اساس هنجارهای مشترک با هم ارتباط برقرار می کنند که به آن ها اهداف متعالی می بخشد. باورها به شکل آرمان های راهبردی مشترک، تفسیرها و نظام های معنایی نقش اساسی در ایجاد سرمایه اجتماعی بازی می کنند. سرمایه اجتماعی همچنین تا حدودی ناشی از امکان دستیابی به نظام باورهای مشترک است، که به افراد امکان تبادل آرا و کسب تجربیات مشترک را می دهد چنین منابع ارتباطی منجر به دیدگاه مشترک، و مفروضات و انتظارات مشترک افراد می شود و عملکرد مشترک را تسهیل می کند با توجه به این که در سازمان ها میزان متفاوتی از فرهنگ، هنجارها و ارزش ها نهادینه شده است، انسجام ضروری برای توسعه سرمایه اجتماعی، تقریباً وجود دارد. بسیاری از روابط متقابلی که در سازمان ها ایجاد و توسعه یافته است به دلیل آن است که محبت متقابل و یا تجانس بین افراد و شبکه های اجتماعی در آن ها ایجاد و موجب رشد سرمایه اجتماعی می شود. همچنین در نتایج این تحقیق مشخص شد که سرمایه معنوی و شاخص های آن مانند سرمایه های معنوی (خودآگاهی، تغییر چارچوب ذهنی، خودانگیختگی، چشم انداز محوری و ارزش محوری، کل نگری، فروتنی، دگرخواهی، طرح سئوالات بنیادی بر فرهنگ سازمانی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج یافته پژوهش صناعی و حسن پور (۱۳۹۱) همخوان است. وجود سرمایه معنوی در سازمان سبب کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنویشان، ممکن است تقریباً به صد هزار ساعت زندگی کاری این افراد معنوی جهت ببخشد و کاری لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش ها و اهداف خود را همسو با ارزش های سازمان می بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن ها و مسائلشان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد، که همین امر سبب می شود تا چنین کارکنانی در محیط کار از خود رفتارهای اخلاقی نشان دهند. بنابراین می توان گفت اگر چه سرمایه اجتماعی و سرمایه معنوی ناشی از روابط بین افراد است، اما این روابط بر مبنای ارزش ها، باورها، هنجارها، اعتماد، ارتباط متقابل و سایر ویژگی های فرهنگ سازمانی شکل

بررسی تأثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند □ ۱۱۹

می‌گیرد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند ابعاد مختلف سرمایه معنوی، سرمایه اجتماعی و مولفه‌های فرهنگ سازمانی را از طرق مختلف در بین کارکنان و سازمان خود تقویت نمایند و زمینه‌های لازم برای تقویت این ابعاد را فراهم نمایند.

منابع

- الوانی، مهدی. شیروانی، علیرضا، (۱۳۸۳)، "اصل محوری توسعه"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۷
انجمن جامعه شناسی ایران، (۱۳۸۳)، "مسائل اجتماعی ایران"، تهران، انتشارات آگه.
بدخشانی، فرناز؛ پیروی، شیوا، (۱۳۸۹). "مفهوم سرمایه معنوی و جایگاه آن در سازمانها"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی.
نیک‌پرو، امین؛ منظری توکلی، علیرضا؛ حسینی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۹۰)، "بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان بنیاد شهید شهر کرمان"، نشریه فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۶.
حسین محمدی، کریم، (۱۳۹۲)، "سرمایه سازمانی؛ رویکردی نوین در مدیریت اسلامی باتاکید بر تعالی مقرآن"، دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت، اردیبهشت ۱۳۹۲.
حیدری تفرشی، غلامحسین. (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات نویسنده، چاپ اول.
فیضی، طاهره؛ گرامی‌پور، مسعود، (۱۳۸۷)، "تأثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی"، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۲۹
سرگزی، حسینعلی؛ محمدی آریا، علیرضا (۱۳۹۲)، "تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی استان گلستان"، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهاردهم، شماره ۵۵
کلمن، جیمز، (۱۳۷۷)، "بنیادهای نظریه اجتماعی"، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
Ellinger, Alexander E.; Musgrove, Carolyn (Casey) Findley; Ellinger, Andrea D.; Bachrach, Daniel G.; Elmadağ Baş, Ayşe Banu, Wang, Yu Lin (۲۰۱۲), "Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance", Journal of Business Research, In Press, Corrected Proof, Available online ۲ April ۲۰۱۲
Zohar D. (۲۰۰۵). "Spiritual Intelligence & Leadership", Leader to Leader

۱۲۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال نهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۷

Publication, ۲۰۰۵, No.۳۸.

Cohen, D. & L. Prusak (۲۰۰۱). "In Good Company: How Social Capital Make Organizations