

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هفتم، شماره بیست و پنجم، زمستان ۱۳۹۳

صص ۱۱۵-۱۲۹

بررسی نگرش مدیران میانی به نقش سرمایه انسانی سازمانی با رویکرد فرهنگ سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر

دکتر ناصر فقهی فرهمند^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۴/۲۳

چکیده

سرمایه اجتماعی یکی از متغیرهایی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بوده و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کند؛ بر همین اساس نیز هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران میانی می‌باشد. این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما بر اساس روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۷۶ نفر از مدیران میانی شاغل در بخش‌های مختلف سازمان‌های خدماتی شهر تبریز می‌باشد. در این مقاله برای گردآوری مبنای نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ همچنین برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو پرسشنامه استفاده گردیده که پس از بررسی روایی و پایایی در بین نمونه آماری تحقیق توزیع شده است. منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سرمایه انسانی سازمانی با ضریب استاندارد شده ۰/۷۹ و مقدار $t=۱۲/۶۳$ بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد. همچنین سرمایه اجتماعی با ضریب ۰/۶۰۲ بر فرهنگ تداوم، با ضریب ۰/۴۸۱ بر فرهنگ رسالتی، با ضریب ۰/۸۰۴ بر فرهنگ مشارکتی و با ضریب ۰/۵۸۱ بر فرهنگ سازگاری تأثیر دارد. بر همین اساس پیشنهاد شده که مدیران با تفویض اختیار بیشتر به مدیران میانی، تشکیل تیم‌های کاری مختلف و ایجاد احساس اعتماد بیشتر به مجموعه و همکاران، سرمایه اجتماعی را تقویت نموده تا از طریق آن فرهنگ سازمانی تقویت شده و از مزایای فرهنگ قوی استفاده شود. نتایج به دست آمده برای این تحقیق با محدودیت‌هایی همراه بوده است که از جمله می‌توان به استفاده از پرسشنامه اشاره نمود که با توجه به محدودیت‌های پرسشنامه در تشخیص وضعیت واقعی و موجود، پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه، از ابزارهای دیگری نیز برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردد. محدودیت دیگر این تحقیق، به محدود بودن نمونه آماری آن باز می‌گردد؛ نمونه آماری تحقیق حاضر فقط شامل ۲۷۶ نفر از مدیران میانی بوده است که با در نظر گرفتن تعداد شاغلان در این شغل، این تعداد کم به نظر می‌آید؛ بنابراین بایستی در تعمیم نتایج تحقیق به کل جامعه احتیاط بیشتری صورت گیرد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم.

۱. عضو هیئت علمی (دانشیار) گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز - ایران. E-mail: farahmand@iaut.ac.ir

مقدمه

سرمایه انسانی سازمانی، به زعم پرم و ران مفهومی جمعی است که اصل و اساس آن بر رفتار، طرز تلقی‌ها و استعداد‌های فردی قرار دارد. به زعم آنان نهادهای گوناگونی از قبیل مؤسسات اجتماعی و داوطلبانه، خانواده، دین و الگوهای فرهنگی در شکل‌دهی عادات و ارزش‌هایی که مولد سرمایه اجتماعی-اند، نقش دارند (برهم و دیگری، ۱۹۹۷: ۱۰۰۰). تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است و بسیاری از محققان از طرق مختلف نسبت به تعریف آن اقدام نموده‌اند. به عقیده هافستد فرهنگ عبارتست از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آن‌ها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند (زرنگار، ۱۳۸۵: ۱۲۰). فرهنگ سازمانی یک چارچوب شناختی که در برگزیده گرایش‌ها، ارزش‌ها، هنجارهای رفتاری و انتظارات می‌باشد تعریف می‌گردد (گرینبرگ و دیگری، ۲۰۰۱: ۶). کلمنت و گرینزپان (۲۰۰۳)، و فقهی فرهمند (۱۳۸۲) و شجاعی و دیگران (۱۳۸۴) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از افکار، عادات، گرایش‌ها، احساسات و الگوهای رفتاری و انتظارات می‌دانند. در تعریف دیگری فرهنگ سازمانی الگوی منظم از اصول یا رفتارهایی که توسط یک جامعه، سازمان، گروه و یا تیم برای حل مشکلات اتخاذ شده است، تعریف می‌گردد (احمد و دیگران، ۱۹۹۹: ۲۵). امروزه برخلاف دیدگاه سنتی که تنها فرد ارایه‌کننده مراقبت را مسؤول وقوع خطاها تلقی می‌کرد، پژوهشگران براین باورند که عوامل مربوط به ویژگی‌های سازمانی، نظیر فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، سیستم‌های ارتباطی، میزان مشارکت بیماران و خانواده‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نقش اساسی را در ایمنی بیماران دارند که از میان آن‌ها فرهنگ سازمانی بیشترین اهمیت را دارا است (چیو، ۲۰۰۸: ۶۵). چرا که زمانی ساختار فرهنگ سازمانی مطلوب قلمداد می‌شود که روابط بین کارکنان مطلوب باشد. بدیهی است که بین توانایی برقراری روابط بین فردی (اشگالی و دیگری، ۲۰۰۷: ۱۲۰) انسجام کارکنان در محیط مراقبتی (رافی، ۲۰۰۷) و کیفیت مراقبت‌های پرستاری ارایه شده نیز ارتباط انکارناپذیری وجود دارد (گراگی و دیگری، ۲۰۰۴: ۷۳۳). بر اساس نظر ادواردز و همکاران (ادواردز و دیگران، ۲۰۱۰) در سازمان‌های درمانی با فرهنگ قوی کیفیت مراقبت بالا است، و این از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مطلوب و قوی است که الگوهای ارتباطی مناسب را شکل می‌دهد (رایبیز، ۲۰۰۲). اگرچه مدیران میانی به عنوان بزرگ‌ترین گروه مراقبتی وظیفه پاسخ‌گویی به نیازهای گوناگون و در حال تغییر بیماران را به عهده دارند، اما این محیط کاری مدیران میانی است که نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت و ایمنی مراقبت دارد (جعفرعلی و دیگران، ۲۰۱۳). با توجه به ادبیات موضوع و نتایج تحقیق باید به این نکته توجه نمود که معمولاً، هر سازمان ابتدا به صورت یک واحد کوچک تأسیس می‌شود. در شروع فعالیت سازمان، فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می‌گیرد. شکل‌گیری فرهنگ بستگی به دلایل به وجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه و عوامل موفقیت آن از قبیل کارآیی، کیفیت ارائه خدمات، ابداع و نوآوری، تلاش زیاد و وفاداری نسبت به سازمان دارد. وقتی

سازمان متولد می‌شود، تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد. با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در افزایش کیفیت مراقبت‌های درمانی، توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می‌توان سازمان‌ها را برحسب نوع فرهنگ‌شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف و مأموریت‌های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می‌یابد (شجاعی و همکاران: ۶؛ فقهی‌فرهمند، ۱۳۸۱: ۱۲۵-۱۲۳). کارکنان سازمان دارای انواع گوناگونی از زمینه‌های اخلاقی، میراث‌های فرهنگی و شخصیتی می‌باشند که توسط میزان متفاوتی از تجربیات شکل گرفته‌اند. وقتی کارکنان با زمینه‌های متفاوت در یک محیط کاری گرد یکدیگر جمع شوند، این عوامل خود را در انواع نامحدودی از شیوه‌ها آشکار می‌سازند. با گذشت زمان مجموعه‌ای از هنجارهای برتر پدیدار خواهند شد؛ این هنجارها مسیری را در سازمان هدایت خواهند کرد که در آن کارها و فعالیت‌های سازمانی انجام می‌شوند؛ این پدیده موجب بروز و رشد مفهوم فرهنگ سازمانی می‌شود (مقدسی، ۱۳۸۵: ۴۷). فرهنگ از مهم‌ترین مفاهیم در علوم رفتاری است. فرهنگ واژه‌ای است که علمای علم اجتماع و پژوهشگران مختلف آن را در بسیاری از علوم به کار می‌برند.

فرهنگ الگویی از مفروضات بنیادی یا اساسی است که بر اثر اندوختن تجربه از سوی گروهی معین از انسان‌ها، ایجاد، کشف و یا پرورده شده است (فرهنگی، ۱۳۸۶: ۸۷). این الگوی بنیادین برای این گروه معین از چنان اعتباری برخوردار است که آن را در برخورد با مسایل و دشواری‌های خود به کار می‌گیرند. به عبارتی اعضای گروه که دارای فرهنگ مشخصی می‌باشند، آن فرهنگ را به عنوان شیوه صحیح احساس، ادراک و رفتار می‌شناسند و آن را به اعضای جدید گروه نیز می‌آموزند. به صورت کلی مفهوم فرهنگ عبارت است از: کیفیت زندگی گروهی از افراد بشر که از یک نسل به نسل دیگر انتقال پیدا می‌کند (کاتر و دیگری، ۱۹۹۲: ۳).

دن دنیسون براساس محیط رقابتی و میزان توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی، چهار نوع فرهنگ را مشخص می‌نماید که عبارتند از فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداوم. از ویژگی‌های فرهنگ سازگاری این است که از مجرای انعطاف‌پذیری و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه شده و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این نوع فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوانان بدان وسیله علائم موجود را در محیط شناسایی و تفسیر نمود و براساس آن واکنش نشان داد و رفتاری مناسب را در پیش گرفت. در فرهنگ رسالتی سازمان می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین نماید ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در فرهنگ رسالتی به دیدگاه‌های مشترک توجه زیادی می‌شود. این دیدگاه نوع فعالیت اعضای سازمان را تعیین می‌کند. در فرهنگ مشارکتی از اعضای سازمان خواسته می‌شود که در امور مشارکت نمایند تا سازمان بتواند از عهده انتظارات عوامل محیطی در حال تغییر بر آید؛ در این

نوع فرهنگ به نیازهای کارکنان توجه می‌شود. فرهنگ تداوم به امور داخلی سازمان توجه می‌کند و برای محیطی مناسب است که از ثبات نسبی برخوردار باشد؛ در چنین سازمانی فرهنگی حاکم است که برای انجام کارها از روشی مشخص و باثبات استفاده شود (فقهی‌فرهمنده، ۱۳۸۱: ۶۷۲-۶۷۰). دفت نیز به تأسی از دنیسون در کتاب تئوری و طراحی سازمان این چهار نوع فرهنگ را به عنوان فرهنگ‌های سازمانی برمی‌شمرد (دفت، ۱۳۸۵: ۶۴۷-۶۴۴؛ فقهی‌فرهمنده، ۱۳۸۲: ۱۵۹-۱۲۴ و فقهی‌فرهمنده، ۱۳۸۸: ۵۸-۴۲). به طور کلی رایینز برای فرهنگ سازمانی هفت ویژگی را قائل است که این هفت ویژگی در مجموع فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند و عبارتند از خلاقیت و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، تشکیل تیم، تحول و ثبات که هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد است، قرار می‌گیرد (رایینز، ۲۰۰۲). فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند (نصیری‌پور، ۱۳۸۸: ۱۸). فرهنگ سازمانی کارکردهای متنوعی دارد که از آن جمله بر اثرگذاری آن بر تعاملات سازمانی می‌توان اشاره نمود (فانکوایس، ۲۰۰۶). از طرفی فرهنگ یک سازمان از تعاملات اجتماعی بین افراد تأثیر می‌پذیرد؛ به طوری که هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در یک سازمان بالا باشد نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی در سازمان کاهش می‌یابد. از طرفی فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل‌کننده سرمایه اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (باربوسا و دیگری، ۲۰۰۷: ۴۱۵). به عبارت بهتر رابطه علت و معلولی بین فرهنگ و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دو سویه بوده ولی به نظر می‌رسد نقش تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی قابل تأمل‌تر باشد. تا جایی که "کلمن" سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه انسانی سازمانی در نظر می‌گیرد. وی معتقد است که سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود، به زعم وی سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند؛ همه آن‌ها جنبه‌ای از ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کنند (ناطق‌پور و دیگری، ۱۳۸۵: ۱۶۳-۱۶۴).

سرمایه انسانی سازمانی مفهومی است که پیشینه طولانی زیادی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در تزاها و مقالات دانشگاهی و به ویژه در رشته‌های جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش با کارهای افرادی چون کلمن، بوردیو، پوتنام و فوکویاما افزایش یافته است (آدلر، ۲۰۰۰؛ و فقهی‌فرهمنده، ۱۳۹۰: ۲۸۴-۱۲۸). پوتنام سرمایه اجتماعی را بعنوان اعتماد، هنجارها و شبکه‌های پیوند تعریف می‌نماید که همکاری کنشگران را برای نیل به سود متقابل تسهیل می‌نماید؛ نتیجه این همکاری انواع متفاوتی از کنش‌های جمعی است (وینتر، ۲۰۰۰). سرمایه اجتماعی مانند شکل‌های دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به هدف‌های معین را که در نبود آن دست یافتنی نخواهد بود، امکان‌پذیر می‌سازد (کلمن،

۱۳۷۷: ۶۴۶ و کوهن و پروساک، ۲۰۰۱ و فقهی‌فرهمند، ۱۳۹۰: ۲۸۴-۱۲۸)، سرمایه انسانی سازمانی را به عنوان «موجودی که روابط فعال میان افراد، اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک که اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می‌دهد و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد» تعریف می‌کنند. آنان به سرمایه اجتماعی به عنوان کانونی برای حفظ و توسعه سازمانی می‌نگرند. از نظر آنان سرمایه اجتماعی بازده اقتصادی پدید می‌آورد و بدون سرمایه انسانی سازمانی سازمان‌ها نمی‌توانند به آسانی کار کنند (ویانوا و دیگری، ۲۰۰۳: ۱۵). "افه و فوش" علاوه بر عناصری که در تعریف بورديو، کلمن و پوتنام از سرمایه انسانی سازمانی وجود دارد، به بُعد گرایش به آگاهی و توجه، اشاره نموده و آن را شامل مجموعه افکار، عقاید و حساسیت نسبت به زندگی اجتماعی و سیاسی و توجه به هرچیزی که در وسیع‌ترین معنا به امور عمومی اطلاق می‌شود، می‌دانند (آفه و دیگری، ۲۰۰۲: ۱۹۰ و فقهی‌فرهمند، ۱۳۹۳: ۲۷۴-۲۹۷). سرمایه انسانی سازمانی می‌تواند در سطح فردی، سطح محلی، سطح ایالتی و حتی در سطح ملی تعریف و مفهوم‌سازی شود. بسیاری از نویسندگان برای طبقه‌بندی سرمایه انسانی سازمانی از روش‌های ابتکاری استفاده نموده و آن را به عنوان ویژگی‌های فردی یا ویژگی‌های گروه در نظر گرفته‌اند (ماکینو و دیگری، ۲۰۰۱: ۳۸۷). پوتنام به سرمایه انسانی سازمانی از منظر ویژگی‌های یک سازمان می‌نگرد که به آن اجازه دستیابی به منابع را می‌دهد؛ این ویژگی‌ها شامل، اعتماد، تأثیر متقابل و تعهد اجتماعی است. در تعاریف پورتس، لوری و کلمن بر سطح فردی سرمایه انسانی سازمانی تأکید شده و چنین بیان می‌گردد که سرمایه اجتماعی زمانی شکل می‌گیرد که افراد به خاطر دستیابی به منابع با یکدیگر کار می‌نمایند. سرمایه انسانی سازمانی در این دیدگاه به وسیله پرسش از افراد درباره عضویت در گروه، رفتارهای انتخابی، تعامل با همسایه‌ها، اعتماد در افراد و احساس کمک به دیگران اندازه‌گیری می‌شود (اوبرین و دیگران، ۲۰۰۴: ۱۲۰۸). به طور کلی در تعریف و مفهوم‌پردازی سرمایه انسانی سازمانی نگرش و توافق جامع و کاملی در بین صاحب‌نظران وجود ندارد و بسیاری از این محققان با توجه به برداشت‌های خود و کارهایی که در زمینه سرمایه انسانی سازمانی انجام داده‌اند نسبت به آرایه تعریفی از سرمایه انسانی سازمانی اقدام نموده‌اند.

نظریه‌پردازان سرمایه انسانی سازمانی بین عناصر ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی تمایز قائل شده‌اند؛ عناصر شناختی سرمایه انسانی سازمانی، اشاره به نگرش‌ها دارد و شامل ارزش‌ها، طرزتلقی‌ها، اعتقادات و اعتماد به سایر اعضای جامعه از جمله نمونه‌های عناصر شناختی سرمایه انسانی سازمانی می‌باشد. عناصر ساختاری سرمایه انسانی سازمانی در جلوه‌های رفتاری فرد دیده می‌شود و اشاره به شرکت در گروه‌ها، جوامع و فعالیت‌های مدنی و همچنین شبکه‌های اجتماعی، نقش‌ها و هنجارها دارد (لاچنر و دیگران، ۲۰۰۳؛ و مسابرامانیان و دیگران، ۲۰۰۱؛ و کندی، ۱۹۹۸). آفه سرمایه انسانی سازمانی را به دونوع ساختاری و شناختی تقسیم می‌نماید که در هر کدام از سطوح خرد، میانی و کلان، سرمایه اجتماعی اثر خود

بر توسعه را به عنوان نتیجه کنش میان دو نوع سرمایه اجتماعی مشخص اعمال می‌کند. در جدول (۱) ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه انسانی سازمانی به همراه فاکتورها و منابع آن آمده است.

جدول شماره (۱): ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه انسانی سازمانی

| شناختی | ساختاری | |
|-------------|--|-----------------|
| هنجارها | نقش‌ها و قوانین | منابع و نمونها |
| ارزش‌ها | شبکه‌ها و سایر روابط بین شخصی | رویه‌ها |
| نگرش‌ها | | |
| باورها | | |
| فرهنگ مدنی | سازمان‌های اجتماعی | حوزه‌ها |
| روابط افقی | اعتماد، همکاری و همیاری | فاکتورهای پویا |
| روابط عمودی | | |
| | انتظار، که منجر به هدایت رفتار به همکاری می‌گردد و باعث سود متقابل می‌شود. | فاکتورهای مشترک |

Source: (Offe & Fuchs, 2000: 221)

چنان که از مباحث فوق مشخص است، سرمایه انسانی سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که افرادی با یکدیگر به جهت دستیابی به منابع و سرمایه با یکدیگر پیوند می‌یابند. سرمایه انسانی سازمانی به عنوان مفهومی که حاصل کنش‌های متقابل بین افراد در یک شبکه می‌باشد، و می‌تواند بر فرهنگ سازمانی تأثیر گذاشته و می‌تواند موجب بهتر و یا بدتر شدن آن شود. فرهنگ سازمانی اشاره به باورهای مشترک میان افراد در یک سازمان دارد و می‌تواند سازمان را در جهت دستیابی به اهداف خود یاری رساند.

با توجه به مسئله این بررسی که نقش فرهنگ سازمانی در افزایش کیفیت مراقبت‌های درمانی، توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، در این راستا بین سرمایه اجتماعی یکی از متغیرهایی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بوده و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کند؛ بر همین اساس نیز هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از نگرش مدیران میانی می‌باشد. به طور کلی با توجه به اهمیت فوق‌العاده فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران میانی که ناشی از نوع مسئولیتی است که این افراد در جامعه برعهده دارند، هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران میانی شاغل در سازمان‌های خدماتی شهر تبریز می‌باشد. بر همین اساس نیز پنج فرضیه به صورت زیر مطرح شده است:

- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تداوم تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ رسالتی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ مشارکتی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازگاری تأثیر دارد.

ابزار و روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما بر اساس روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران میانی شاغل در بخش‌های مختلف سازمان‌های خدماتی شهر تبریز تشکیل می‌دهند. به منظور تعیین حجم نمونه، با توجه به این که در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است و قاعدتاً حجم نمونه بیشتری برای برازش مدل لازم است. لذا توصیه‌هایی برای تعیین حجم نمونه وجود دارد که در این تحقیق نیز به منظور تعیین حجم نمونه به این توصیه‌ها توجه شده است. دینگ و همکاران (۱۹۹۵)، ۱۰۰ تا ۱۵۰ نمونه را به عنوان حداقل حجم نمونه رضایت-بخش زمانی که با متغیرهای آشکار و پنهان سر و کار داریم مناسب دانسته‌اند. لوهلین (۱۹۹۲) برای مدل-های اندازه‌گیری دو تا چهار عامل، ۱۰۰ تا ۲۰۰ آزمودنی را پیشنهاد کرده است. بنتلرو چو (۱۹۸۷) پیشنهاد کرده‌اند که هنگامی که متغیرهای پنهان دارای معرف‌های چندگانه‌ای هستند نسبتی به کوچکی ۵ آزمودنی به ازای هر متغیر برای یک توزیع نرمال کافی است. همچنین برای سایر توزیع‌ها نسبتی از حداقل ۱۰ آزمودنی به ازای هر متغیر کافی خواهد بود. بر همین اساس نیز بر اساس توصیه‌های انجام گرفته، تعداد نمونه ۲۷۶ نفر در نظر گرفته شده است تا کلیه توصیه‌ها رعایت گردد.

در این مقاله برای گردآوری مبانی نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ هم-چنین برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه اول برای سنجش فرهنگ سازمانی می‌باشد که در این قسمت از پرسشنامه استاندارد دنیسون استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون، ویژگی‌های فرهنگ سازمانی را براساس چهار مؤلفه فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم، فرهنگ سازگاری و فرهنگ رسالتی سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف (بی نظر)، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد. یک نمره کلی از این پرسشنامه به دست نمی‌آید بلکه چهار نمره حاصل می‌شود که هر کدامشان مربوط به یک مؤلفه از فرهنگ سازمانی می‌باشد. هر ۱۵ مورد از سؤالات پرسشنامه مربوط به یک ویژگی از فرهنگ سازمان و هر ۵ مورد از آن مربوط به یک شاخص از هر یک از ویژگی‌های فرهنگ سازمان است. پرسشنامه دوم نیز برای سنجش سرمایه انسانی سازمانی می‌باشد که این پرسشنامه نیز براساس کار ناپیت و گوشال (۱۹۹۸) می‌باشد. این پرسش-نامه دارای ۲۸ سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۳ بُعد سرمایه اجتماعی ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌باشد. روایی پرسشنامه-های مورد استفاده به صورت روایی صوری تعیین شده است. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و بر روی نمونه اصلی محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۸۰ و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۶۴ محاسبه شده است که نشان دهنده پایایی قابل

قبول پرسشنامه‌ها می‌باشد. ابتدا مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخگویان استخراج شده است. در جدول (۲) فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره (۲): فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق

| مدیران میانی | | رده شغلی | |
|----------------|---------------|-------------|------------------|
| ۲۷۶ | | تعداد نمونه | |
| تحصیلات (درصد) | | بخش سازمانی | |
| بیشتر از دیپلم | کمتر از دیپلم | درصد کل | |
| تجربه (درصد) | | | |
| بیشتر از ۵ سال | کمتر از ۵ سال | | |
| ۲۶ | ۳۲ | ۲۲ | اداری |
| ۱۹ | ۹ | ۱۴ | مالی |
| ۱۸ | ۳۱ | ۱۶ | مشترکین |
| ۲۲ | ۶ | ۸ | فنی مهندسی |
| ۸ | ۴ | ۱۲ | بازرگانی |
| ۷ | ۳۸ | ۲۸ | اجرایی و عملیاتی |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | جمع |

چنان که در جدول (۲) نشان داده شده است، از ۲۷۶ نفر نمونه آماری تحقیق، به عنوان نمونه ۲۲ درصد آن‌ها در بخش اداری فعالیت دارند. از این تعداد ۲۹ درصد کمتر از ۵ سال و ۱۸ درصد بیشتر از ۵ سال تجربه کاری دارند. همچنین از این تعداد از لحاظ تحصیلات ۳۲ درصد کمتر از دیپلم و ۲۶ درصد بیشتر از دیپلم هستند.

به طور کلی از نتایج این جدول می‌توان این چنین برداشت نمود که بیشترین درصد فراوانی نمونه آماری این تحقیق از لحاظ بخش سازمانی در بخش اجرایی و عملیاتی، از لحاظ تجربه بیشترین درصد فراوانی نمونه آماری کمتر از ۵ سال در بخش مشترکین و بیشتر از ۵ سال در بخش اجرایی و عملیاتی قرار دارند. از لحاظ میزان تحصیلات نیز بیشترین درصد فراوانی نمونه آماری کمتر از دیپلم در بخش اجرایی و عملیاتی و بیشتر از دیپلم در بخش اداری فعالیت می‌کنند.

در ادامه به منظور اطمینان از وجود رابطه خطی بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

| سرمایه اجتماعی* | فرهنگ سازمانی | فرهنگ مشارکتی | فرهنگ تداوم | فرهنگ سازگاری | فرهنگ رسالتی | ساختاری | شناختی | ارتباطی |
|-----------------|---------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------|--------|---------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۸۰۵ | ۰/۶۰۴ | ۰/۷۴۵ | ۰/۶۲۰ | ۰/۶۸۹ | ۰/۷۲۶ | ۰/۷۹۵ | ۰/۶۱۵ |
| فرهنگ سازمانی | - | ۰/۷۱۸ | ۰/۸۰۹ | ۰/۶۹۶ | ۰/۷۱۱ | ۰/۷۹۶ | ۰/۸۷۴ | ۰/۷۳۶ |
| فرهنگ مشارکتی | - | - | ۰/۵۶۳ | ۰/۴۴۳ | ۰/۳۳۹ | ۰/۵۴۲ | ۰/۵۹۲ | ۰/۵۲۴ |
| فرهنگ تداوم | - | - | - | ۰/۴۸۵ | ۰/۵۲۱ | ۰/۶۶۰ | ۰/۶۷۹ | ۰/۶۰۴ |
| فرهنگ سازگاری | - | - | - | - | ۰/۴۵۹ | ۰/۶۲۵ | ۰/۷۵۷ | ۰/۵۵۰ |
| فرهنگ رسالتی | - | - | - | - | - | ۰/۶۰۳ | ۰/۶۳۳ | ۰/۵۶۲ |
| سرمایه ساختاری | - | - | - | - | - | - | ۰/۷۰۳ | ۰/۷۲۹ |
| سرمایه شناختی | - | - | - | - | - | - | - | ۰/۵۷۸ |
| سرمایه ارتباطی | - | - | - | - | - | - | - | ۱ |

* همه متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشند.

باتوجه به اطلاعات جدول (۳)، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در بین مدیران میانی سازمان های خدماتی شهر تبریز برابر ۰/۸۰۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ به دست آمده است، لذا با اطمینان ۰/۹۹ فرض H_0 رد و فرض H_1 مبنی بر همبستگی مثبت معنی دار بین دو متغیر تأیید می گردد. هم چنین براساس داده های جدول (۳) رابطه مثبت بین تمامی متغیر های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می گردد.

پس از اطمینان از وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش به منظور بررسی نقش سرمایه اجتماعی مدیران میانی بر فرهنگ سازمانی از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. بدین منظور با توجه به این که مدل های ساختاری از دو بخش ساختاری و اندازه گیری تشکیل شده اند که در بخش اندازه گیری برای مدل این تحقیق، دو مدل عاملی تأییدی وجود دارد، ابتدا تحلیل عاملی تأییدی برای این دو بخش یعنی فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام گرفته است که نتایج در ادامه نشان داده شده است. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب می باشند و یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. مقدار شاخص KMO بایستی حداقل برابر ۰/۵، سطح معنی داری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ و بار عاملی مربوطه بالاتر از ۰/۵ باشد. نتایج تحلیل عاملی ابتدا با استفاده از نرم افزارهای SPSS و لیزرل برای مدل های فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام گرفته است که نتایج در جداول (۴) و (۵) نشان داده شده است.

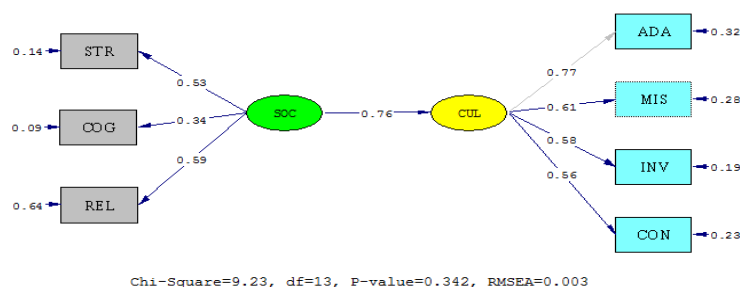
جدول شماره (۴): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید سازه فرهنگ سازمانی

| سازه | سنجه | بارعاملی | KMO | سطح معنی‌داری بارتلت | واریانس تبیین شده | آلفای کرونباخ | تعداد تکرار |
|---------------|-------|----------|-------|----------------------|-------------------|---------------|-------------|
| فرهنگ مشارکتی | ۰/۷۷۹ | | | | | | |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۸۴۱ | ۰/۷۹۱ | ۰/۷۹۱ | ۰/۰۰۰ | ۶۰/۴۲ | ۰/۷۷۲ | ۱ |
| فرهنگ تداوم | ۰/۷۵۰ | | | | | | |
| فرهنگ سازگاری | ۰/۷۳۵ | | | | | | |
| فرهنگ رسالتی | | | | | | | |

جدول شماره (۵): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید سازه سرمایه اجتماعی

| سازه | سنجه | بارعاملی | KMO | سطح معنی‌داری بارتلت | واریانس تبیین شده | آلفای کرونباخ | تعداد تکرار |
|----------------|-------|----------|-------|----------------------|-------------------|---------------|-------------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۹۱۴ | ۰/۸۵۷ | ۰/۷۱۹ | ۰/۰۰۰ | ۷۸/۷۶ | ۰/۸۵۸ | ۱ |
| ساختاری | | | | | | | |
| شناختی | | | | | | | |
| ارتباطی | | ۰/۸۹۱ | | | | | |

با توجه به داده‌های جداول (۴) و (۵)، مقدار KMO که بالاتر از ۰/۵ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد و بارعاملی مربوط به هر سنجه بالاتر از ۰/۵، می‌توان عنوان نمود که بین نتایج به دست آمده و سازه نظری توافق وجود داشته و مدل‌های عاملی تأیید می‌شوند. پس از بررسی و تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی بین متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، هم‌چنین آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. نتایج ضرایب برآوردی استاندارد شده مدل مسیر و شاخص‌های برازش مدل در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل شماره (۱): ضرایب استاندارد شده و برخی از شاخص‌های برازش مدل

در اجرای مدل معادله‌های ساختاری، خروجی نرم‌افزار لیزرل، نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است. مقدار X^2 برای مدل تحقیق ۹/۲۳ با سطح معنی‌داری ۰/۳۴۲ محاسبه شده است که نشان دهنده برازش خوب مدل با اسفاده از داده‌های مشاهده شده می‌باشد. هم‌چنین نسبت X^2 به درجه آزادی df کمتر از به ۱ می‌باشد که برازش خوب مدل را نشان می‌دهد. شاخص میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA) ۰/۰۰۳ محاسبه شده است که نشان دهنده برازش عالی مدل است. هم‌چنین شاخص برازندگی (GFI) ۰/۹۲ محاسبه شده است که نشان دهنده برازش خوب مدل با استفاده از داده‌های تحقیق می‌باشد. در جدول (۶) نیز نتایج آزمون t برای ضرایب مسیر نشان داده شده است.

برای این که آزمون شود که آیا یک پارامتر خاص در جامعه آماری به طور معنی‌داری با صفر تفاوت دارد از مقدار t استفاده می‌شود. زمانی که مقدار t بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶ باشد، نشان می‌دهد که پارامتر مربوط در سطح ۵ درصد تفاوت معنی‌داری با صفر ندارد. مقدار آماره t برای همه ضرایب مسیر محاسبه شده در جدول ۷ همگی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشان دهنده تفاوت ضرایب مسیر با صفر بوده و از نظر آماری ضرایب مسیر به دست آمده معنی‌دار می‌باشد. بر همین اساس فرضیه اصلی تحقیق در مورد تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی با مقدار t، ۱۲/۵۴ و ضریب برآوردی ۰/۷۹ (شکل ۱) تأیید می‌گردد. در جدول (۶) ضرایب مسیر و مقدار t مربوط به هریک از مسیرها نشان داده شده است.

جدول شماره (۶): ضرایب مسیر و مقدار t مربوط به هر یک از مسیرها

| مسیر | ضریب مسیر | مقدار t | نتیجه |
|-------------------------------------|-----------|---------|-------|
| از سرمایه اجتماعی به فرهنگ سازمانی | ۰/۷۹ | ۱۲/۵۴ | تأیید |
| از فرهنگ سازمانی به فرهنگ تدویم | ۰/۷۷ | ۱۱/۲۲ | تأیید |
| از فرهنگ سازمانی به فرهنگ رسالتی | ۰/۶۱ | ۱۰/۰۳ | تأیید |
| از فرهنگ سازمانی به فرهنگ مشارکتی | ۰/۵۸ | ۱۰/۰۳ | تأیید |
| از فرهنگ سازمانی به فرهنگ سازگاری | ۰/۵۶ | ۸/۸۳ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به سرمایه ساختاری | ۰/۵۳ | ۱۲/۳۳ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به سرمایه شناختی | ۰/۳۴ | ۷/۶۸ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به سرمایه ارتباطی | ۰/۵۹ | ۱۳/۶۴ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به فرهنگ تدویم | ۰/۶۰۲ | ۱۰/۸۷ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به فرهنگ رسالتی | ۰/۴۸۱ | ۱۱/۲۹ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به فرهنگ مشارکتی | ۰/۸۰۴ | ۱۱/۲۶ | تأیید |
| از سرمایه اجتماعی به فرهنگ سازگاری | ۰/۵۸۱ | ۹/۴۵ | تأیید |

با توجه به ضرایب مسیر بدست آمده و مقدار t متناظر با هر یک از ضرایب مسیر در جدول (۶) می‌توان عنوان نمود که از دیدگاه مدیران میانی، سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه آن تأثیر مثبتی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار می‌باشد؛ هم‌چنین سرمایه اجتماعی ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. جدول (۶) و شکل (۱). در مورد نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی با این که تحقیقات قابل ملاحظه‌ای در سازمان‌ها و به خصوص در میان مدیران میانی و محیط‌های درمانی انجام نگردیده است؛ ولی نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ژانگ و زیوودی (۲۰۰۹) همخوانی دارد. ژانگ و زیوودی در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی دارد. هم‌چنین پورس (۲۰۰۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که مفهوم سرمایه اجتماعی ارتباط نزدیکی با ویژگی‌های فرهنگی یک منطقه دارد؛ هر چند نتایج تحقیق پورس ارتباط نزدیکی با نتایج این مقاله ندارد ولی نشان دهنده ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ می‌باشد. فرهنگ سازمانی اشاره به باورهای مشترک میان افراد در یک سازمان دارد و می‌تواند سازمان را در جهت دستیابی به اهداف خود یاری رساند. از طرفی نیز سرمایه انسانی سازمانی به عنوان مفهومی که حاصل کنش‌های متقابل بین افراد در یک شبکه می‌باشد، معرفی می‌گردد. در چنین حالتی است سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق تسهیل و ایجاد پیوندها بین اعضاء سازمان، فضای فرهنگی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. ناوارو و شی (۲۰۰۱) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین مشارکت و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیده‌اند که مشارکت اعضاء در کارهای مختلف در یک سازمان که در قالب‌های مختلف کاری و به ویژه تیم‌های کاری نمود پیدا می‌کند، حاصل سرمایه اجتماعی اعضاء سازمان است که در نهایت منجر به تغییر فرهنگ سازمانی و فرهنگ مشارکتی در بین اعضاء سازمان می‌گردد. نتایج این تحقیق در راستای فرضیه چهارم تحقیق قابل ارزیابی است. ناوارو و شی اعتقاد دارند مشارکت یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است که هم در بعد کلان و هم در بعد خرد نتایج مثبتی به همراه دارد. به اعتقاد این محققان وقتی در داخل یک سازمان اعضاء در کارهای مختلف و مسائل متنوع با یکدیگر مشارکت و همکاری می‌نمایند، کم‌کم این عمل به یک عادت تبدیل شده و به فرهنگ مشارکتی تبدیل می‌گردد. به اعتقاد راب و زمسکی (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی قوی در بین اعضاء یک سازمان ضمن این که در روند تسهیل دستیابی به اهداف سازمان موثر است، موجب بهبود کیفیت زندگی کاری و ایجاد فضای مناسب برای اعضاء سازمان است. در تحقیق دیگری در ایران فیضی و گرامی‌پور (۱۳۸۷)، به بررسی تأثیر سرمایه انسانی سازمانی بر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه پیام نور پرداخته‌اند. این محققان در این تحقیق بر خلاف یافته‌های تحقیق حاضر که نقش سرمایه اجتماعی در تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی مشاهده شد، در هیچ یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی به جز در یک متغیر هنجارهای سازمانی، تأثیر مستقیم بر فرهنگ سازمانی دانشگاه پیام نور را به دست نیاوردند. محققان در تفسیر این یافته به اهمیت ویژه هنجارهای مخصوص این دانشگاه در ایجاد ارتباط

بین اعضای هیات علمی اشاره نموده‌اند. شاید بتوان گفت از دلایل نتایج مختلف به دست آمده در رابطه با تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمان به رابطه دوسویه این متغیرها نسبت داد، به طوری که چند بعدی بودن مفهوم سرمایه اجتماعی و هنجارهای مختلف تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی مانع از دست-یابی به نتایج واحدی در تحقیقات مختلف شده است. از طرفی هم سرمایه اجتماعی و هم فرهنگ سازمانی بر کنش‌های افراد و ارتباطات بین آنها تأکید دارند.

با توجه به ادبیات موضوع و نتایج تحقیق باید به این نکته توجه نمود که معمولاً هر سازمان ابتدا به صورت یک واحد کوچک تأسیس می‌شود. در شروع فعالیت سازمان، فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می‌گیرد. شکل‌گیری فرهنگ بستگی به دلایل به وجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه و عوامل موفقیت آن از قبیل کارآیی، کیفیت ارائه خدمات، ابداع و نوآوری، تلاش زیاد و وفاداری نسبت به سازمان دارد. وقتی سازمان متولد می‌شود، تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد. در حقیقت فرهنگ نشانگر درجه تلاش و تصویر کارکنان از کار خود و آینده سازمان است. به تدریج که سیستم‌های پاداش، سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و قوانین حاکم بر کار تدوین می‌شوند، مجموعه این عوامل بر شکل‌گیری فرهنگ اولیه سازمان تأثیرات عمیق می‌گذارد. این عوامل از طرف سازمان رسمی مشخص کننده نوع رفتار و طرز برخوردی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به نتایج به دست آمده برای تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی، به نظر می‌رسد اگر مدیران این مراکز نسبت به تقویت سرمایه اجتماعی اقدام نمایند می‌توانند ضمن تقویت فرهنگ سازمانی در سازمان‌های خود، بستر مناسبی را در جهت ایجاد هم‌نوایی مشترک ایجاد کنند که خود این عامل می‌تواند بر افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان و به ویژه مدیران میانی تأثیر مثبت داشته باشد؛ در چنین شرایطی می‌توان انتظار داشت که توانایی‌های بالقوه موجود به فعلیت تبدیل گردند. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات راب و زمسکی (۲۰۰۰)، کوهن و پروساک (۲۰۰۱) و دیک (۲۰۰۲) و فقهی‌فرهمند (۱۳۸۰) سازگاری دارد.

بر همین اساس نیز پیشنهاد می‌گردد مدیران با تفویض اختیار بیشتر به مدیران میانی، تشکیل تیم‌های کاری مختلف و ایجاد احساس اعتماد بیشتر به مجموعه و همکاران، سرمایه اجتماعی را تقویت نموده تا از طریق آن فرهنگ سازمانی تقویت شده و از مزایای فرهنگ قوی استفاده شود. نتایج به دست آمده برای این تحقیق با محدودیت‌هایی همراه بوده است که از جمله می‌توان به استفاده از پرسشنامه اشاره نمود که با توجه به محدودیت‌های پرسشنامه در تشخیص وضعیت واقعی و موجود، پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه، ابزارهای دیگری نیز برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردد. محدودیت دیگر این تحقیق، به محدود بودن نمونه آماری آن باز می‌گردد؛ نمونه آماری تحقیق حاضر فقط شامل

۲۷۶ نفر از مدیران میانی بوده است که با در نظر گرفتن تعداد شاغلان در این شغل، این تعداد کم به نظر می‌آید؛ بنابراین بایستی در تعمیم نتایج تحقیق به کل جامعه احتیاط بیشتری صورت گیرد.

منابع

- دفت، ر. (۱۳۸۵). **تئوری و طراحی سازمان**. ترجمه: ع، پارسائیان و دیگری. (جلد دوم)، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، ا. (۱۳۸۳). **مبانی رفتار سازمانی**. ترجمه: ع، پارسائیان و دیگری. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زرنکار، م. (۱۳۸۵). پذیرش فرهنگ سازمانی و بقای سازمان. **فصلنامه مطالعات مدیریت**. ۱۹ (۵۰)، صص ۱۲۶-۱۳۹.
- سالارزاده، ن؛ و دیگری. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. **فصلنامه علوم اجتماعی**. (۳۳)، صص ۱-۲۶.
- شجاعی، م؛ و دیگران. (۱۳۸۴). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیئت علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران. **فرهنگ مدیریت**. ۳ (۱۱)، صص ۵-۱۷.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۸۰). **فرآیند مدیریت اجرایی**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، چاپ اول.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۸۱). **مدیریت در ایران**. کتابفروشی مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز، چاپ دوم.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۸۲). **مدیریت پایای سازمان**. تبریز: انتشارات فروزش. چاپ اول.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۸۲). **مدیریت ساختار استراتژیک سازمان**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، چاپ چهارم.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۸۸). **تدوین برنامه استراتژیک سازمان**. تبریز: انتشارات فروزش. چاپ اول.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۹۰). **مدیریت استراتژیک سازمان**. تبریز: انتشارات فروزش. چاپ دوم.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۹۰). **مدیریت تکنولوژی سازمان**. تبریز: انتشارات فروزش. چاپ دوم.
- فقهی فرهمند، ن. (۱۳۹۳). **مدیریت پویای سازمان**. تبریز: انتشارات فروزش. چاپ سوم.
- مقدسی، ع. (۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی عامل مزیت رقابتی. **ماهنامه کنترل کیفیت**. ۳ (۱۲)، صص ۴۶-۵۲.
- ناطق‌پور، م. ج؛ و دیگری. (۱۳۸۵). شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فرا تحلیل عوامل موثر بر آن. **نامه علوم اجتماعی**. (۲۸)، صص ۱۹۰-۱۶۰.
- Adler, K. (2000). Social capital: prospects for a new concept. **Academy of Management Review**. 27 (1), P.p: 43- 67.
- Ahmed, P. K., Loh, A. Y., & Zairi, M. (1999). Cultures for continuous improvement and learning. **Total Quality Management Journal**. 10 (4/5), P.p: 426-434.
- Ashghali Farahani M. (2007). **[Designing and evaluation of patient education nursing model in coronary artery disease]**. Ph. D Thesis, Tehran, University of Tarbiat Modarres; P.p: 120-150 (Persian).
- Barbosa & Cardosa (2007). Exploring the Factors that Influence Employees' Perceptions of their Organization's culture. **Journal of Management in Medicine**. 15 (6), P.p: 415-429.
- Bentler, P. M. & Chou, C. (1987), Practical issues in structural equation modeling, **Sociological Methods and Research**. 16, P.p: 78-117.
- Bourdieu, P. (1986). **The forms of capital**. New York: Greenwood Press.
- Brehm, J., & Wandy, R. (1997). Individual-Level evidence for the causes and consequences of social capital. **American Journal of Political Science**. 41 (3), P.p: 999-1023.

- Chiu CH, Pan WH, Wei CJ. (2008). Does organizational culture impact patient safety management? **Asian Journal of Health and Information Sciences**. 3 (1-4), P.p: 88-100.
- Clemente, M. N., & Greenspan, D. S. (2003). Culture clashes. **Executive Excellence Journal**. 16 (10), P.p: 1-12.
- Cohen, D. & L. Prusak (2001). In Good Company: **How Social Capital Make Organizations Work**, In Vilanova & Josa (2003), Social capital as a managerial phenomenon, Working Paper, Department of Industrial Engineering and Management, Tamper University of Technology.
- Craigie FC, Hobbs RF. **Exploring the organizational culture of exemplary community health center practices**. Fam Med. 2004 Nov-Dec; 36 (10): P.p: 733-8.
- Edwards D, Burnard P, Bennett K, Hebden U. **A longitudinal study of stress and self-esteem in student nurses**. Nurse Educ Today. 2010 Jan; 30 (1): P.p: 78-84.
- Fankvise, W. (2006). **Organizational Development, Behavioral Science, Interventions for Organization Improvement**. Prentice Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2001). **Behavior in Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kennedy, B., Kawachi, I., & Brainerd, E. (1998). The role of social capital in the Russian mortality crisis. **World Development**. 26 (11), P.p: 2029-2043.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L.(1992). **Corporate culture and performance**. New York: Maxwell.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). **Determining sample size for Research activities. Educational and Psychological Measurement**. 30, P.p: 607-610.
- Lochner, K., Kawachi, I., Brennan, R., & Buka, S. (2003). Social capital and neighborhood mortality rates in Chicago. **Social Science & Medicine**. 56 (8), P.p: 1797-1805.
- Lohlin, J. C. (1992). **Latent variables Models: An introduction to factor, path and structural analysis** (2nd ed.), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associated, Inc.
- Navarro, V., & Shi, L. (2001). The relationship between participative and social capital. **Sociology**. 62 (1), P.p: 481-491.
- O'Brien, M. S., Brudsal, C. A., & Molgaard, C. A. (2004). Further development of an Australian-based measure of social capital in a US sample. **Social Science & Medicine**. 56 (6), P.p: 1207-1217.
- Offe, C., & Fuchs, S. (2002). **A decline of Social Capital? The German Case**. New York: Oxford University Press.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. **Annual Review of Sociology**. 24 (1), P.p: 1-24.
- Putnam, R. D. & Goss, K. A. (2002). **Democracies in flux, The Evolution of Social Capital in Contemporary Society**. New York: Oxford University Press.
- Rafii F, Hajinezhad ME, Haghani H. Nurse caring in Iran and its relationship with patient satisfaction. **Australian Journal of Advanced Nursing**. 2007; 26 (2), P.p: 75-85.
- Rob & P. Zemeski (2000). **Essential of Organizational Behavior**. Prentice Hall.
- Robbins SP. **Essentials of organizational behavior**. 7th ed. USA: Prentice Hall; 2002.
- Skrabski, A., Kopp, M. & Kawachi, I. (2003). Social capital in a changing society: cross sectional associations with middle aged female and male mortality rates. **Journal of Epidemiology & Community Health**, 57(2), P.p: 114-119.
- Winter, L. (2000). **Towards a theorised understanding of family life and social capital**. Working Paper, Australia: Australian Institute of Family Studies.