

## رابطه‌ی بین فرهنگ‌سازمانی و سرمایه‌ اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین

مجتبی قاسمی سیانی<sup>۱\*</sup>؛ مرتضی دوستی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۹/۱۱

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ‌سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان فدراسیون ورزش معلولین به تعداد ۱۵۰ نفر بود و حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۱۰۷ نفر تعیین شد. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به فرهنگ‌سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۷) و برای بررسی متغیر سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی گروتات و دیگران و ناهاپپ و گوشال (۲۰۰۳) استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها پس از جمع‌آوری میزان ۱۵ عدد پرسش‌نامه از جامعه مذکور و از طریق آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه فرهنگ‌سازمانی ۰/۹۰؛ و برای پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۸ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی چندگانه و تحلیل عاملی تأییدی) و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اس پی اس ۱۹ و لیزرل ۸/۷ انجام گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در مجموع بین فرهنگ‌سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $p \leq 0/05$ ). بهتر است مدیران عالی سازمان سعی نمایند بر اساس مدل دنیسون نیمرخ فرهنگ‌سازمانی خود را ترسیم نمایند تا بدین وسیله از فرهنگ‌سازمانی خود مطلع شوند، آنگاه در خصوص اصلاح ساختار، اقدام نمایند.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ‌سازمانی، سرمایه اجتماعی، فدراسیون ورزش معلولین

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول) ghasemi\_m89@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه مازندران

## مقدمه

توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ‌ها، پدیده‌ی نسبتاً جدیدی است که در مطالعه سازمان و مدیریت صورت گرفته است. فرهنگ سازمانی<sup>۱</sup> پدیده‌ای واقعی و بسیار نیرومند است و نقش اساسی را در نظارت و کنترل سازمان‌های امروزی ایفا می‌کند. در فرایند بازسازی، بخش مهمی از برنامه‌ها به دگرگونی و پرورش فرهنگ سازمانی اختصاص می‌یابد. فرهنگ سازمانی همانند فرهنگ ملی، عمده‌ترین وجه تمایز سازمان‌ها از یکدیگر را چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد و موجبات انسجام و تعهد اعضا را نسبت به اهداف سازمان پدید می‌آورد (عامری فرد و جهانی، ۱۳۹۲: ۱۶۰).

فرهنگ سازمانی توسط عوامل مختلفی از قبیل جامعه، فن‌آوری، بازار و رقابت شکل می‌گیرد؛ بنابراین، هر جامعه، سازمان و حتی واحد سازمانی فرهنگ سازمانی خاص خود را دارد (دمرست<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۲). بسیاری از محققان و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، فن‌آوری و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرمادی و معنوی در کامیابی سازمان‌ها مؤثر بوده‌اند. لذا لازمه موفقیت در هر سازمان داشتن فرهنگ سازمانی مناسب است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی مشترک یا مجموعه‌ای از ویژگی‌های بسیار مهم است که ارزش‌های یک سازمان را تشکیل می‌دهند و برای کارکنان یک مجموعه شیوه‌ی انجام امور و رفتار آن‌ها را در سازمان مشخص می‌کند (غلامی حیدرآبادی، ۱۳۹۰: ۱۰۶).

شخصیت سازمانی<sup>۳</sup> در چارچوب جامعه، محیط، قوانین و هنجارها شکل گرفته است که به‌عنوان فرهنگ سازمانی تعریف می‌شود. هر سازمانی هدف، منابع و فعالیت‌های خاص خود را دارد؛ بنابراین این امر مسلم است که همه‌ی سازمان‌ها دارای فرهنگ سازمانی هستند، تفاوت بین فرهنگ سازمانی سازمان‌ها برگرفته از تفاوت بین اهداف، منابع و فعالیت‌های آن سازمان‌ها است. همچنین بین فرهنگ سازمان‌های یک جامعه شباهت‌هایی

وجود دارد که دلیل آن این است که همه این فرهنگ‌ها خرده‌فرهنگ یک جامعه هستند (گولساگ و اوغور<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۲۴۵). فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرامی‌گیرد، به‌طوری‌که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند (زهیر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۱۴۶۷). با توسعه‌ی فرهنگ سازمانی قوی و مؤثر، سازمان‌ها می‌توانند عملکرد مؤثری به دست آورند (جاکوبس و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳: ۱۲۰). فرهنگ سازمانی اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (گریگوری و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹: ۶۷۵)؛ و معمولاً تحت عنوان ارزش‌ها، باورها و مفروضات اساسی شناخته می‌شود که به هماهنگی رفتار اعضا کمک می‌کند (مکینتاش و دوهرتی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰: ۱۱۰). فرهنگ سازمانی به سازمان هویت می‌دهد (چئونگ و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷: ۱۴۴)؛ و به‌عنوان یکی از عواملی که بر شایستگی سازمانی تأثیر می‌گذارد مورد بررسی قرار می‌گیرد (آکتاش و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۱: ۱۵۶۵). فرهنگ سازمانی مناسب (مثبت) فرهنگی است که در جهت مأموریت، آرمان مشترک، هدف‌ها و استراتژی‌های سازمان حرکت کند، فرهنگی انعطاف‌پذیر که در آن هنجارها و باورهایی تقویت یا تائید می‌شوند که بتوان به‌وسیله‌ی آن‌ها علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر کرد و واکنش مناسب از خود نشان داد (کلاته سیفری و تندنویس، ۱۳۹۱: ۱۰۹).

از آنجا که کارمندان از فرهنگ یک سازمان تأثیرپذیرند، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی یک بخش مهمی برای هدایت کارمندان به شمار می‌رود. در رابطه با فرهنگ سازمانی از سال ۱۹۸۰ میلادی تحقیقاتی انجام گرفته است که عمدتاً در رابطه با اثرات فرهنگ سازمانی در بازدهی سازمان بوده است (بینگل و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳: ۲۲۵). فرهنگ سازمانی هم در

4. Gulcag and Ugur  
5. Zehir er al.  
6. Jacobs er al.  
7. Gregory er al.  
8. Macintosh and Doherty  
9. Cheung et al.  
10. Aktash et al.  
11. Bingol et al.

1. Organizational culture  
2. Demerest  
3. Organizational character

روی هدف خاص، تمرکز می‌کند کنند (پاتل و کنکلین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۵۵). به طوری که می‌توان گفت سرمایه اجتماعی از روابط اجتماعی و پیوند افراد موجود در سازمان و جامعه ایجاد می‌شود. این افراد با تبادل اطلاعات شبکه‌های اجتماعی و همکاری در حل مشکلات از روابط دوجانبه بهره‌مند می‌شوند (رینگ و پردو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰: ۱۸۴). عناصر اصلی سرمایه اجتماعی تعهد و اعتماد دوجانبه، ارزش‌های مشترک میان افراد، احساس مالکیت و دادوستد اجتماعی میان آنان است. اعتماد اجتماعی و شبکه اجتماعی، دو رکن اساسی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند (آنگر و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰). کارکنان تحصیل کرده و آموزش دیده نیازمند محیطی هستند که به آن‌ها انگیزه رشد و توسعه بدهد، چنین محیطی تنها از راه سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی محقق خواهد شد. به طور کلی، سرمایه اجتماعی یک ظرفیت، جوهر اجتماعی یا هنجاری غیررسمی است که همکاری میان افراد و نهادهای یک جامعه را ارتقا می‌بخشد. هر شبکه‌ای اجتماعی برای رسیدن به اهداف خود، علاوه بر افراد آگاه و باتجربه و ابزار مادی، به عواملی مانند اعتماد، مسئولیت‌پذیری، تعهد و ... نیاز دارد که این عوامل همان سرمایه‌های اجتماعی هستند (نوآیین، ۱۳۹۲: ۹۰).

بیشتر پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در دو دهه اخیر، در حوزه‌های اداری، تجاری و صنعتی بوده و در زمینه ورزش و به ویژه با استفاده از چارچوب‌های جدید پژوهش‌های کمتری به چشم می‌خورد. به طور کلی پژوهش‌هایی که در زمینه فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام شده است می‌توان به مواردی اشاره کرد. از جمله تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز پرداختند و نتیجه به دست آمده نشانگر این بود که رابطه معناداری بین فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، مشارکتی و فرهنگ تداوم با سرمایه اجتماعی وجود دارد. در تحقیقی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز پرداختند و نتیجه به دست آمده نشانگر این بود که رابطه معناداری بین

رفتار کارمندان تأثیرگذار است و هم در ارزش‌هایی که یک سازمان را تشکیل می‌دهد. اگر یک فرهنگ سازمانی مؤثر و مفید در یک سازمان رشد پیدا کند، کارمندان و مدیران آن سازمان می‌توانند احساس بازدهی بیشتری کنند و در یک جو و فضای بهتری کار کنند (یوسل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۴۱۷). فرهنگ سازمانی از طریق تعامل‌ها و واکنش‌های مکرر بین اعضای سازمان شکل می‌گیرد و بدون در نظر گرفتن آن سازمان وجود دارد، به طوری که فرهنگ سازمانی یک ارتباط سازمانی است که می‌توان آن را یک زنجیره‌ی معانی خاموش که معانی خاص همه فعالیت‌های انسانی و فرایندهای سازمانی را ارائه می‌دهد، دانست. یکی از مهم‌ترین عوامل تشکیل فرهنگ سازمانی ناشی از تعاملات بین کارمندان و کیفیت ارتباطات سازمانی است (کوکو و گویت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۴۳۲).

مبحث دیگری که در سازمان و در رابطه با ارتباط کارکنان و اعضای آن سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد بحث سرمایه اجتماعی<sup>۳</sup> است. سرمایه اجتماعی به پیوندهای اجتماعی، هنجارها و اعتماد همراه با آن‌ها اشاره دارد، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۴</sup> (OECD) سرمایه اجتماعی را در قالب "نهادهای، روابط و هنجارها، شبکه‌های همراه با هنجارها، ارزش‌ها و درک مشترکی که تعاون و همکاری را در درون و میان گروه‌ها تسهیل می‌کنند" تعریف می‌کند (نجاززاده و سلیمانی، ۱۳۹۱: ۱۸۰). سرمایه اجتماعی از شبکه‌های اجتماعی نشأت گرفته است. شبکه‌های اجتماعی می‌تواند رسمی (مجموعه مؤسسات رسمی) و غیررسمی (سنت‌های فرهنگی یا اصول اخلاقی) باشد (دینگا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴: ۲۴۸). سرمایه اجتماعی می‌تواند به صورت درون گروهی، میان گروهی و ارتباط‌دهنده وجود داشته باشد. همچنین از طریق کاهش هزینه‌های مبادله و تسهیل گردش اطلاعات می‌تواند به عنوان مکمل سایر اشکال سرمایه عمل کرده و نقش مؤثری در افزایش بهره‌وری و نوآوری داشته باشد (مهدوی و عزیزمحمملو، ۱۳۹۲، ۱۸۵).

سرمایه منابع اجتماعی، انرژی یا قدرتی است که ساختار عوامل اقتصادی را شکل می‌دهد و در یک زمینه اجتماعی بر

1. Yusel et al.
2. Cucu and Guit
3. Social capital
4. Organization for Economic Co-operation & Development
5. Dinga

6. Patel and Conklin

7. Ring and Peredo

8. Unger et al

زمانی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در بیمارستان‌ها و در دوره‌های زمانی مختلف متفاوت است، همچنین پژوهش آن‌ها نشان داد که بین فرهنگ و عملکرد ارتباط مثبتی وجود دارد.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان به حدی زیاد است که با بررسی زوایای آن می‌توان به چگونگی احساسات، رفتار و نگرش اعضای سازمان پی برد و عکس‌العمل احتمالی آنان را در مورد اتفاقات آتی پیش‌بینی کرد. فرهنگ سازمانی در واقع بخش مکمل عملکرد سازمان است. غنای این فرهنگ سبب ایجاد همدلی در میان تک‌تک اعضای یک سازمان می‌شود و به آن‌ها کمک می‌کند تا خود را در یک صف ببینند. فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن تعامل جدی داشته و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. هر چه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالاتر باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می‌یابد (ژنگ و خیادی، ۲۰۱۴: ۱۰). به نظر می‌رسد مدیران از طریق شاخص‌ها و عواملی مانند دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، نهادهای متعدد نظارتی و بازرسی، شایعه‌پراکنی، ترور و تخریب شخصیت‌ها، تخلفات اداری، بی‌اعتنایی کارکنان به سازمان، افزایش غیبت و مرخصی و... می‌توانند میزان سرمایه اجتماعی را در سازمان تشخیص دهند، بدین معنا که هرچه میزان این عوامل در سازمان بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی کمتر خواهد بود.

سازمان‌های ورزشی همانند دیگر سازمان‌ها از اصول واحدی در همه بخش‌های مربوط پیروی می‌کنند، با این تفاوت که عمده اهداف سازمان در بحث ورزش متوجه انسان و ارائه خدمات بهینه به اوست، در این میان عواملی مانند فرهنگ سازمانی می‌تواند در میزان اعتماد و انگیزش و تعهد اجتماعی کارکنان به‌عنوان بزرگ‌ترین سرمایه اجتماعی سازمان مؤثر باشد. لذا از آنجایی که فدراسیون ورزش معلولین به‌عنوان یک سازمان ورزشی نقش مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه ورزش معلولین در سطح کشور را بر عهده دارد و از آنجاکه پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته است محقق را بر آن داشت برای شناخت محیط فدراسیون این پژوهش را طرح‌ریزی کند. این پژوهش در پی آن است تا به این سؤال اساسی پاسخ

فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، مشارکتی و فرهنگ تداوم با سرمایه اجتماعی وجود دارد. کلاته سیفری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تجاری و همکاران (۱۳۹۲) که در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی پرداختند نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی سازمانی دارد. نوآیین (۱۳۹۲) در پژوهشی با رویکرد فراتحلیل به نقش فرهنگ سازمانی شهرداری‌ها در شکل‌دهی به سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصاد شهری پرداخت. محقق در جمع‌بندی تحقیق خود نتیجه گرفت بهبود و پیشرفت در تولید و سطح زندگی و توسعه شهری و همچنین وضعیت مالی شهرداری‌ها تنها ناشی از فرایند سنتی تراکم سرمایه نبوده است، بلکه علت اصلی این پیشرفت وجود سرمایه اجتماعی است.

ژانگ و زیاودی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و توانایی انسجام در دانش کسب‌وکار پرداختند و نتیجه به‌دست‌آمده نشانگر این بود که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر روی سرمایه اجتماعی دارد. هوگان و کوت<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی در رابطه با فرهنگ سازمانی، خلاقیت و عملکرد سازمانی نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی تا حد زیادی در خلاقیت و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. از همین رو آن‌ها مدل فرهنگ سازمانی را برای سازمان‌هایی که در پی ترویج رفتارهای خلاقانه هستند، طراحی کردند. ناوارو و شی<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) به بررسی رابطه مشارکت اعضای سازمان و سرمایه اجتماعی آنان پرداخته‌اند، نتایج این پژوهش نشان داده است که هرچقدر مشارکت در یک سازمان افزایش یابد به همان میزان سرمایه اجتماعی افزایش خواهد یافت. جاکوبس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در چند بیمارستان منتخب انگلستان در دو دوره‌ی

1. Song-zheng, Z. & Xiao-di, Z
2. Hogan, & Coote
3. Navarro, V., & Shi, L
4. Jacobs. R and et al

آیا تغییر فرهنگ سازمانی و ابعاد آن می‌تواند در سرمایه اجتماعی یک سازمان تغییر ایجاد کند.

گوید که: آیا بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین رابطه‌ای وجود دارد؟ به عبارت دیگر،

### روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی، همبستگی بود که به شیوه میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان فدراسیون ورزش معلولین به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل می‌داد؛ و نمونه با توجه به فرمول کوکران ۱۰۷ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده کار نمونه‌گیری انجام شد.

گروهات و دیگران و ناهایپ و گوشال (۲۰۰۳) استفاده گردید که شامل ۴۳ سؤال بسته با طیف لیکرت بود. ۱ تا ۵ مربوط به پیوند دوستی، سؤالات ۶ تا ۱۰ مربوط به پیوند خانوادگی، سؤالات ۱۱ تا ۱۵ مربوط به پیوند کاری، سؤالات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به شاخص ارزش‌ها و هنجارها، سؤالات ۲۱ تا ۲۶ مربوط به شاخص مشارکت، سؤالات ۲۷ تا ۳۱ مربوط به احساس تعهد، سؤالات ۳۲ تا ۳۶ مربوط به احساس تعلق و سؤالات ۳۷ تا ۴۳ مربوط به شاخص اعتماد می‌باشد.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی استفاده شد. پرسش‌نامه اول پرسش‌نامه استاندارد دنیسون (۲۰۰۷) می‌باشد که شامل ۶۰ سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت بود. سؤالات ۱ تا ۱۵ مربوط به فرهنگ مشارکتی بود بطوریکه سؤالات ۱ تا ۵ مربوط به شاخص توانمندسازی، سؤالات ۶ تا ۱۰ مربوط به شاخص تیم‌گرایی و سؤالات ۱۱ تا ۱۵ مربوط به شاخص توسعه قابلیت‌ها می‌باشد. سؤالات ۱۶ تا ۳۰ مربوط به فرهنگ تداوم بود که موارد ۱۶ تا ۲۰ مربوط به شاخص‌های بنیادین، ۲۱ تا ۲۵ مربوط به شاخص توافق و ۲۶ تا ۳۰ مربوط به شاخص هماهنگی و انسجام می‌باشد. سؤالات ۳۱ تا ۴۵ مربوط به فرهنگ سازگاری بود که موارد ۳۱ تا ۳۵ مربوط به شاخص ایجاد تغییر، ۳۶ تا ۴۰ مربوط به شاخص مشتری‌مداری و ۴۱ تا ۴۵ مربوط به شاخص یادگیری سازمانی می‌باشد. سؤالات ۴۶ تا ۶۰ مربوط به فرهنگ رسالتی بود که موارد ۴۶ تا ۵۰ مربوط به شاخص نیت و جهت استراتژیک، ۵۱ تا ۵۵ مربوط به شاخص اهداف و مقاصد و ۵۶ تا ۶۰ مربوط به شاخص چشم‌انداز می‌باشد. پرسش‌نامه دوم نیز برای سنجش سرمایه اجتماعی است که از پرسش‌نامه استاندارد

روایی پرسشنامه‌ها را ۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی تأیید کردند، به‌منظور محاسبه پایایی پرسش‌نامه‌ها پس از جمع‌آوری میزان ۱۵ عدد پرسش‌نامه از جامعه مذکور و با استفاده از نرم‌افزار اسپس پی اس پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت.

پایایی متغیر فرهنگ مشارکتی ۰/۸۸، فرهنگ تداوم ۰/۹۰، فرهنگ سازگاری ۰/۹۱، فرهنگ رسالت ۰/۸۷ و در مجموع برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۰ و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۸ برآورد گردید و پایایی آن‌ها تأیید شد. اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسپس پی اس ۱۹ و لیزرل تجزیه و تحلیل شد. علاوه بر استفاده از آمار توصیفی، آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها و آزمون‌های همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی چندگانه و تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت، سن و رشته تحصیلی

متغیر	جنسیت		سن		رشته تحصیلی	
	مرد	زن	۲۴ تا ۳۳	۳۴ تا ۵۱	تربیت بدنی	غیر تربیت بدنی
تعداد	۵۳	۵۴	۶۱	۴۶	۵۶	۵۱
درصد	۴۹/۵	۵۰/۵	۰/۵۵	۰/۴۵	۵۲/۳	۴۷/۷

## رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که بیشترین حجم نمونه تربیت‌بدنی با اختلاف کمی بیشتر از افراد با مدرک غیر در سنین ۲۴ تا ۳۳ سال قرار دارد و افراد دارای مدرک تربیت‌بدنی هستند.

**جدول ۲.** نتایج حاصل آزمون کلموگراف اسمیرنوف

فرهنگ	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ رسالتی	فرهنگ تداوم	فرهنگ سازگاری	سرمایه اجتماعی	
۳/۸۳۸	۳/۰۰۵	۲/۹۹۲	۱/۷۴۶	۲/۱۹۱	۲/۰۲۳	Z
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	معناداری آزمون کلموگراف اسمیرنوف (sig)

مطابق با جدول ۲ مشاهده می‌شود که سطح معناداری (sig) گفت تمامی داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال هستند. در تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. از این رو می‌توان

**جدول ۳.** بررسی رابطه بین فرهنگ و سرمایه اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین (نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن)

Sig	R <sup>2</sup>	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیرها
۰/۰۰۰۱	۰/۶۴	۰/۸۰	فرهنگ با سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۰/۶۶	فرهنگ سازگاری با سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	۰/۷۰	فرهنگ رسالتی با سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۰/۷۴	فرهنگ مشارکتی با سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۷	۰/۷۶	فرهنگ تداوم با سرمایه اجتماعی

مطابق با جدول شماره ۳ و با توجه به میزان ضریب همبستگی سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم با سرمایه اجتماعی و سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین انواع فرهنگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**جدول ۴.** خلاصه مدل رگرسیون

دوربین واتسون	خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۳۰۵	۰/۳۰۴	۰/۶۶۶	۰/۶۷۸	۰/۸۲

همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود میزان R محاسبه شده برابر ۰/۸۲ می‌باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۸۲ درصد می‌باشد. همچنین برای R<sup>2</sup> عدد ۰/۶۷۸ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۸۲

ثابت باشد. همچنین یکی دیگر از فرض‌های آن، فرض نرمال بودن باقیمانده‌هاست. برای بررسی این فرض‌ها از آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها استفاده شده است، جدول ۶ آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۷ مشخص است نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ضرایب مسیر بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی ۰/۸۶ و مقدار حد معناداری  $t$  بین متغیرهای مذکور ۸/۰۲ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ + است.

بنابراین بین متغیر فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. در این زمینه مهم‌ترین عامل مربوط به متغیرهای فرهنگ تداوم و فرهنگ رسالت با بار عاملی ۰/۹۱ می‌باشد.

جدول ۵ نشان‌دهنده آماره‌ها و ضرایب برآورد شده رگرسیون می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب برآورد شده مدل رگرسیون

B	خطای معیار	ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری	
۰/۲۳۷	۰/۱۷۴		۱/۳۶۴	۰/۱۷۶	عدد ثابت
۰/۱۶۱	۰/۱۱۳	۰/۱۶۴	۱/۴۲۵	۰/۱۵۷	فرهنگ مشارکتی
۰/۳۹۶	۰/۰۹۹	۰/۴۴۶	۳/۹۸۵	۰/۰۰۰۱	فرهنگ تداوم
-۰/۰۱۹	۰/۱۰۳	-۰/۰۱۹	-۰/۱۸۶	۰/۸۵۳	فرهنگ سازگاری
۰/۳۵۱	۰/۰۸۷	۰/۳۲۴	۴/۰۳۶	۰/۰۰۰۱	فرهنگ رسالت

نشان می‌دهد. به بیان دیگر می‌توان گفت حدود ۶۸ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی به بعد فرهنگ سازمانی ارتباط دارد. یکی از موارد مهمی که در رگرسیون خطی باید بدان توجه نمود وجود رابطه خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل است که در جدول فوق از طریق آماره دوربین واتسون<sup>۱</sup> محاسبه شده است. شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. به بیان دیگر می‌توان گفت حدود ۶۸ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی به بعد فرهنگ سازمانی ارتباط دارد.

اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد دلیل بر عدم وجود رابطه خودهمبستگی بین متغیرها می‌باشد. این آماره طبق برآوردهای مدل برابر ۲/۳ بوده و عدم وجود خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل را می‌توان نتیجه گرفت<sup>۲</sup>. همبستگی نداشتن متغیرهای مستقل به این معنی است که نتیجه یک مشاهده تأثیری بر نتیجه مشاهدات دیگر نداشته باشد.

در رگرسیون، در مواقعی که رفتار متغیر وابسته در یک بازه زمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد ممکن است با مشکل مستقل نبودن خطاها برخورد کنیم.

در صورت وجود خودهمبستگی در خطاها نمی‌توان از رگرسیون خطی استفاده کرد، در پژوهش حاضر با توجه به نتیجه آماره دوربین واتسون که عدم وجود خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان داد می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

با توجه به P-Value های محاسبه شده که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، عامل‌های فرهنگ مشارکت، فرهنگ سازگاری در مدل مذکور معنادار نمی‌باشد و عامل‌های فرهنگ تداوم و فرهنگ رسالت معنادار هستند.

با توجه به ضرایب استاندارد شده در جدول ۵ ملاحظه می‌شود که تأثیر فرهنگ تداوم بر سرمایه اجتماعی بیشتر از سایر انواع فرهنگ‌ها می‌باشد.

یکی دیگر از فرض‌های مدل رگرسیون خطی این است که میانگین باقیمانده‌ها بایستی برابر صفر و واریانس آن‌ها عدد

#### 1. Durbin- Watson

۲. مقدار دوربین واتسون بر اساس رابطه  $d = 2(1 - p)$  قابل محاسبه می‌باشد.

جدول ۶. اطلاعات مربوط به باقیمانده‌های مدل رگرسیون

تعداد	حد اقل داده	حداکثر داده	میانگین	انحراف معیار	
۱۰۶	۱/۹۰۵	۳/۵۱۲	۲/۵۳۸	۰/۴۳۴۰	مقادیر برآوردی
۱۰۶	-۰/۵۵۲۶	۰/۷۱۳۲	۰/۰۰۰۰	۰/۲۹۸۹	باقیمانده
۱۰۶	-۱/۴۵۸	۲/۲۶۶	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	مقادیر برآوردی استاندارد
۱۰۶	-۱/۸۱۳	۲/۲۴۱	۰/۰۰۰	۰/۹۸۱	باقیمانده استاندارد

برابر ۰/۰۰۱ و انحراف معیار آن‌ها برابر ۰/۲۹۸۹ می‌باشد.

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می‌شود میانگین باقیمانده‌ها

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی میان فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی

متغیر	ضریب مسیر	مقدار t	حد معنی داری t
فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی	۰/۸۶	۸/۰۲	+ ۱/۹۶

### بحث و نتیجه گیری

فدراسیون حاکم باشد به همان میزان سرمایه اجتماعی کاهش می‌یابد.

هرچند پژوهش‌های زیادی در مورد بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی به‌خصوص در رابطه با ورزش یافت نشد ولی نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات ژانگ و زیاودی (۲۰۰۹)، نوآیین (۱۳۹۲) و تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در بررسی رابطه بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. به نظر می‌رسد سازمان‌هایی که به‌خوبی یکپارچه‌اند اغلب اثربخش هستند لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان‌های اثربخش به حساب آورد.

در بررسی رابطه بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیق ناوارو و شی (۲۰۰۱) که به بررسی رابطه مشارکت اعضای سازمان و سرمایه اجتماعی آنان پرداخته‌اند و نتیجه گرفتند هرچقدر مشارکت در یک سازمان افزایش یابد به همان میزان سرمایه اجتماعی افزایش خواهد

فرهنگ سازمانی یک مکانیسم مهم برای انتقال پیام‌ها و اطلاعاتی است که بین الگوهای رفتاری مجاز و غیرمجاز طریق سیاست‌ها، تصمیمات و فعالیت‌های سازمان تفاوت خواهد گذاشت. یک فرهنگ سازمانی قوی نقشی را به‌عنوان یک حیطة قابل‌اعتماد و اهرمی قوی برای هدایت و تعادل رفتار اعضا بازی می‌کند (نورهازانا، ۲۰۱۴: ۱۴۴).

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین بود. همچنین رابطه بین انواع فرهنگ سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم با سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وجود همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بیانگر این موضوع است که به هر میزان فرهنگ قوی‌تری بر فدراسیون ورزش معلولین حاکم باشد به همان میزان به سرمایه اجتماعی بیشتری می‌توان دست‌یافت و هرچقدر فرهنگ ضعیف‌تری بر

و به دلیل نداشتن چشم‌انداز بلندمدت در مسیر خود دارای انحرافات زیادی می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد اگر رفتار کارکنان دارای ارزش‌های پایه‌ای و بنیادین نباشد، اعتماد و همکاری دوجانبه و ارزش‌های مشترک بین کارکنان سازمان از دست می‌رود که در نتیجه می‌تواند سرمایه اجتماعی را در کارکنان سازمان کاهش دهد.

در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که بین انواع فرهنگ سازمانی (فرهنگ سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم) با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. پیشنهاد می‌شود مشاورین و مدیران عالی سازمان سعی نمایند بر اساس مدل دنیسون نیمرخ فرهنگ سازمانی خود را در ابعاد چهارگانه ترسیم نمایند تا بدین وسیله از فرهنگ سازمانی خود مطلع شوند، آنگاه در خصوص اصلاح ساختار، اقدام نمایند. با توجه به تأثیر بسیار زیاد فرهنگ رسالتی بر سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود مدیران عالی‌رتبه سازمان نسبت به ارائه چشم‌انداز بلندمدت و تشریح دقیق اهداف سازمان در ابتدای ورود به کار کارکنان و همچنین در طی خدمت اقدام نمایند. پیشنهاد می‌گردد در راستای تقویت انگیزه کارکنان، دبیرخانه نظام پیشنهادها شکل گرفته و به قوت به کار خود ادامه دهد.

ادامه دهد. همچنین مدیران عالی سازمان در جلسات و در روند تصمیم‌گیری از کارمندان سطوح پایین نیز نظرخواهی کنند و نظرات و پیشنهادها آن‌ها را در تصمیمات و فعالیت‌های سازمان مدنظر قرار دهند.

یافت، همخوانی دارد. انسان‌ها فطرتاً خواهان برابری با یکدیگرند و تمایل دارند با آن‌ها برخورد محترمانه و مشارکت‌جویانه شود، خصوصاً انسان فرهیخته متخصص قرن بیست و یکم خواستار این حق است که نظر وی را بشنوند، مشارکت کارکنان و درگیر شدن کارکنان در کار، به این خواسته انسانی پاسخ مثبت می‌دهد. با توجه به اینکه مشارکت دادن کارکنان سازمان در اظهارنظرها، تصمیم‌گیری و اجرای نظرات آن‌ها فضایی را در سازمان به وجود می‌آورد که موجب توسعه نیروی انسانی و توانمندسازی آن‌ها می‌گردد این‌طور به نظر می‌رسد که این قسمت در سازمان مورد مطالعه، نیازمند توجه و تجدیدنظر بیشتر می‌باشد.

در بررسی رابطه بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. به نظر می‌رسد سازمان‌هایی که دارای ثبات و یکپارچگی هستند و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته باشد، اغلب اثربخشی بیشتری نسبت به سازمان‌های دیگر دارند. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد بین متغیر فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. در این زمینه مهم‌ترین عامل مربوط به متغیر فرهنگ تداوم و فرهنگ رسالت می‌باشد. همان‌طور که اشاره شد سازمانی که مأموریت خود را نداند معمولاً راه خود را درست طی نمی‌کند همچنین با توجه به نقش زیاد فرهنگ تداوم در سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود مدیران عالی و کارکنان سازمان هنگام تصمیم‌گیری برای انجام فعالیت‌های سازمان با وجود دیدگاه‌های متقابلی که احتمالاً باهم دارند در نهایت در رابطه با تصمیمات مدنظر توافق و هماهنگی حاصل کنند تا در نتیجه فعالیت‌های سازمان با هماهنگی و انسجام بیشتری به کار خود

## منابع

- تقی زاده هوشنگ، سلطانی فسقندیس غلامرضا (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز". *اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۶(۴): ۱۵۸-۱۳۷.
- عامری فرد فرشاد، جهانی جعفر (۱۳۹۲). "رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز". *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*، ۴(۳): ۱۷۰-۱۵۵.
- غلامی حیدرآبادی زهرا (۱۳۹۰). "بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران". *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۲(۷): ۱۲۲-۱۰۳.
- کلاته سیفری معصومه، تند نویس فریدون (۱۳۹۱). "رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان

تهران "علوم حرکتی و ورزش، ۲(۲۰): ۱۱۸-۱۰۵.

مهدوی ابوالقاسم، عزیزمحمدلو حمید (۱۳۹۲). "سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر رشد صنعتی از طریق بهبود نوآوری و فن آوری". *مجله تحقیقات اقتصادی*، ۴۸(۱): ۲۰۱-۱۷۹.

نوآیین خدیجه (۱۳۹۲). "نقش فرهنگ سازمانی شهرداری ها در شکل دهی به سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصاد شهری". *رویدادهای علمی و اجرایی*، ۵(۱۸): ۸۷-۹۶.

شیخعلی زاده هریس محبوب، تجاری فرشاد (۱۳۹۲). "تاثیر رهبری تحول گرا و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی در سازمان های ورزشی". *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۵(۱۷): ۵۸-۴۳.

Aktaş E, Çiçek I, Kıyak M. (2011). "The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 24(5):1560-1573.

Bingol D, Sener I, Cevik E.(2013). "The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company. 9th International Strategic Management Conference", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 99(6): 222 – 229

Cheung S, Wong P A, Wu W Y.(2011). "Towards an organizational culture framework in construction". *International Journal of Project Management*. 8(15): 140- 149

Cucu G, Guit I. (2014). "Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 127(10):448 – 453

Gregory B T, Harris A A, Armenakis C, Shook L. (2009). "Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes", *Journal of Business Research*, . 62(7):673-679

Gulcag A, Ugur A. (2014). "Organizational Culture Approach and Effects on Turkish Construction Sector". *APCBEE Procedia*. 7(9):252 – 257.

Hogan S, Coote L. (2014). "Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model". *Journal of Business Research*. 67(8):1609–1621

Jacobs R, Mannion H T O, Davies S, Harrison F, Konteh K W.(2013). "The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals", *Social Science & Medicine*. 76: 115-12.