

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های  
پسرانه شهر تبریز

دکتر هوشنگ تقی زاده\*

غلامرضا سلطانی فسقندیس\*\*

**چکیده:** هدف این مقاله تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز می‌باشد. برای نیل به هدف فوق چهار فرضیه تدوین و مورد آزمون قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز، در نواحی پنج گانه مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۲۰ نفر دبیر محاسبه گردیده که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، نمونه‌گیری انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌های لازم جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، از پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل دنیسون، و پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی استفاده گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج بررسی نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداوم با سرمایه اجتماعی وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم.

\* دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران. Taghizadeh@iaut.ac.ir  
\*\* دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران. g.r\_soltani@yahoo.com

## مقدمه

در حالی که تلاش‌های نظام یافته برای درک سازمان‌ها در بُعد فرهنگی در اوایل دهه ۱۹۳۰ صورت گرفته است، در اواخر دهه ۱۹۶۰ پژوهش در این زمینه از حالت رکود نسبی بیرون آمد و به صورت پاره‌ای از مطالعات سازمانی و مدیریت درآمد. در این برهه از زمان محققان آمریکایی و انگلیسی در اصول و شکل فرهنگ‌های سازمانی توجه دانشمندان برجسته جهان را به این مقوله جلب کردند (اردلان و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۰۵). در دهه ۱۹۸۰ مطالعات فرهنگ سازمانی دگر بار توسط پیترز و واترمن<sup>۱</sup> در کتاب در جستجوی تعالی پررنگ شد. در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ دو عامل در فرهنگ سازمانی مورد توجه بیشتری قرار گرفت؛ عامل اول رشد غیر منتظره صنعت ژاپن و طرح مدیریتی آمریکایی بود. مدیران و تحلیل‌گران آمریکایی دریافتند که تغییر سازمان بدون داشتن تفسیر درستی از فرهنگی که سازمان در آن رشد کرده است کار آسانی نخواهد بود (تراپس و بیر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳، ۳۰). عامل دوم سراب‌زدایی رو به رشد الگوهای منطقی و مقررات خشک سازمانی بود. دیدگاه‌های فرانوگرایی سازمان به تدریج جایگزین دیدگاه‌های سنتی طرح ساختار سازگارانه سازمانی شدند (اردلان و دیگران، ۱۳۸۷، ۱۰۵). 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، کارآیی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می‌یابد (شجاعی و همکاران، ۱۳۸۴، ۶). 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<sup>۳</sup> 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.

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

1- Peters &amp; Waterman

2- Trice &amp; Beyer

3- organization culture

یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند (به نقل از زرنگار، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی یک چارچوب شناختی که در برگیرنده گرایش‌ها، ارزش‌ها، هنجارهای رفتاری و انتظارات می‌باشد تعریف می‌گردد (گرین‌برگ و بارون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). کلمنت و گرینزپان (۲۰۰۳) 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 همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). 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). 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 هسکات<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲).

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 باورهای مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوان 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 شرکت 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

1- Greenberg &amp; Baron

2- Ahmed, et al.

3- Kotter &amp; Heskett

مناسب است که از ثبات نسبی برخوردار باشد؛ در چنین سازمانی فرهنگی حاکم است که برای انجام کارها از روشی مشخص و با ثبات استفاده شود (به نقل از فرهنگد، ۱۳۸۱). دفت<sup>۱</sup> نیز به تأسی از دنیسون در کتاب تئوری و طراحی سازمان این چهار نوع فرهنگ را به عنوان فرهنگ‌های سازمانی برمی‌شمرد (دفت، ۱۳۸۵). چارلز هندی<sup>۲</sup> از خدایان اسطوره‌ای یونان به عنوان نمادهایی برای معرفی چهار نوع سازمان و مدیریت و فرهنگ‌های مرتبط با هر یک استفاده کرده است. وی آنها را زئوس<sup>۳</sup> مظهر فرهنگ باشگاهی<sup>۴</sup>، آپولو<sup>۵</sup> مظهر فرهنگ نقش‌ها<sup>۶</sup>، آتنا<sup>۷</sup> مظهر فرهنگ کار<sup>۸</sup> یا گروه‌های کار و دیونیسوس<sup>۹</sup> مظهر فرهنگ اگزیستانسیالیستی<sup>۱۱</sup> (اصالت وجود) نام‌گذاری کرده است (به نقل از فرهنگد، ۱۳۸۱). به طور کلی رابینز 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 (رابینز، ۱۳۸۲). 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). فرهنگ فضایی را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقات‌های رو در رو خود باعث بوجود آمدن ارتباط و اعتماد می‌شود؛ در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی، به زعم برم و ران<sup>۱۱</sup> مفهومی جمعی است که اصل و اساس آن بر رفتار، طرزتلقی‌ها و استعدادهای فردی قرار دارد. به زعم آنان نهادهای گوناگونی از قبیل مؤسسات اجتماعی و داوطلبانه، خانواده، دین و الگوهای فرهنگی در شکل دهی عادات و ارزش‌هایی که مولد سرمایه اجتماعی‌اند، نقش دارند (برم و ران، ۱۹۹۷). کلمن سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه اجتماعی 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 می

1- Daft

4- Club Culture

7- Athena

10- Existential Culture

2- Charles Handy

5- Apollo

8- Task Culture

11- Berheim &amp; Rahn

3- Zeus

6- Role Culture

9- Dionysus

کنند (به نقل از ناطق پور و فیروزآبادی، ۱۳۸۵، ۱۶۳-۱۶۴).

سرمایه اجتماعی مفهومی است که پیشینه طولانی زیادی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در ترها 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. سرمایه اجتماعی اساساً در دهه ۱۹۹۰ مفهوم مهمی شد، و در رشته‌های علوم اجتماعی بسیار مورد توجه قرار گرفت، در اسناد و گفت‌وگوهای این رشته‌ها وارد شد، و عدّه زیادی از جامعه‌شناسان، علمای سیاست و اقتصاددانان برای یافتن پاسخ‌های سؤال‌های متعددی که در رشته‌های خود با آن‌ها مواجه بودند، به مفهوم سرمایه اجتماعی متوسل شدند (آدلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، ۶۷-۴۳). در دو دهه گذشته سرمایه اجتماعی در شکل‌ها و زمینه‌های مختلف به عنوان یکی از شاخص‌ترین مفاهیم در علوم اجتماعی پدیدار گشته است. ولی ریشه استفاده از این اصطلاح به سال ۱۹۱۶ و به کاربرد اولیه آن توسط یک معلم جوان ترقی خواه به نام هانیفان<sup>۲</sup> باز می‌گردد. او در بحث از مراکز اجتماعی مدارس روستایی، بر اهمیت احیای مشارکت‌های اجتماعی برای تداوم دموکراسی و توسعه تأکید کرد و مفهوم سرمایه اجتماعی را وضع نمود. هانیفان هر دو وجه منافع خصوصی و عمومی سرمایه اجتماعی را برجسته کرد اما به رغم این نوآوری مفهومی توجهی را جلب نکرد و بدون هیچ اثری ناپدید شد (پوتنام و گاس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲، ۵-۴). بوردیو اولین کسی است که به زعم پورترز (۱۹۹۸) تحلیل منظمی از سرمایه اجتماعی به دست داده است و این مفهوم را چنین تعریف کرده است: «سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود». به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی با عضویت در یک گروه مرتبط است، و برای هر یک از اعضای خود، با حمایت سرمایه جمعی خودشان اوراق هویتی که موجب سرافرازی آنان می‌شود، ایجاد می‌کند. این روابط تنها در وضعیت عملی، در مبادلات مادی و یا نمادین که به حفظ آن‌ها کمک می‌کند می‌تواند وجود داشته باشد. این روابط هم‌چنین از نظر اجتماعی با استفاده از یک نام مشترک (نام یک خانواده، یک طبقه، یک قبیله، یا یک ملت، یک حزب و مانند آن)، و از طریق مجموعه‌ای از اعمال نهادی به طور هم‌زمان برای شکل دادن و آگاه کردن کسانی که در معرض این روابط قرار دارند ایجاد و تضمین می‌شوند (بوردیو<sup>۴</sup>، ۱۹۸۶، ۲۴۸). پوتنام سرمایه اجتماعی را به عنوان اعتماد، هنجارها و شبکه‌های پیوند تعریف می‌نماید که همکاری کنش‌گران را برای نیل

1- Adler

2- Hanifan

3- Putnam &amp; Goss

4- Bourdieu

به سود متقابل تسهیل می‌نماید؛ نتیجه این همکاری انواع متفاوتی از کنش‌های جمعی است (وینتر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، ۳). 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). کوهن و پروساک<sup>۲</sup>، سرمایه اجتماعی 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 اجتماعی سازمان‌ها نمی‌توانند به آسانی کار کنند (ویلانوا و خوزه<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، ۱۵). افه و فوش<sup>۴</sup> علاوه بر عناصری که در تعریف بوردیو، کلمن و پاتنام از سرمایه اجتماعی وجود دارد، به بُعد گرایش<sup>۵</sup> به آگاهی و توجه<sup>۶</sup>، اشاره نموده و آن را شامل مجموعه افکار، عقاید و حساسیت نسبت به زندگی اجتماعی و سیاسی و توجه به هر چیزی که در وسیع‌ترین معنا به امور عمومی اطلاق می‌شود، می‌دانند (افه و فوش، ۲۰۰۲، ۱۹۱-۱۹۰).

سرمایه اجتماعی می‌تواند در سطح فردی، سطح محلی، سطح ایالتی و حتی در سطح ملی تعریف و مفهوم سازی شود. بسیاری از نویسندگان برای طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی از روشهای ابتکاری استفاده نموده و آن را به عنوان ویژگی‌های فردی یا ویژگی‌های گروه در نظر گرفته‌اند (ماکینکو و استارفیلد<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱، ۴۲۷-۳۸۷). پوتنام به سرمایه اجتماعی 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 پورتنس، لوری و کلمن بر سطح فردی سرمایه اجتماعی تأکید شده و چنین بیان می‌گردد که سرمایه اجتماعی زمانی شکل می‌گیرد که افراد به خاطر دستیابی به منابع با یکدیگر کار می‌نمایند. سرمایه اجتماعی در این دیدگاه بوسیله پرسش از افراد درباره عضویت در گروه، رفتارهای انتخابی<sup>۸</sup>، تعامل با همسایه‌ها، اعتماد در افراد و احساس کمک به دیگران اندازه‌گیری می‌شود (ابریان و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴، ۱۲۰۸). به طور کلی در تعریف و مفهوم پردازی سرمایه اجتماعی نگرش و توافق جامع و کاملی در بین صاحب نظران وجود ندارد و بسیاری از این محققان با توجه به برداشت‌های خود و کارهایی که در زمینه سرمایه اجتماعی انجام داده‌اند نسبت به ارایه تعریفی از سرمایه اجتماعی اقدام نموده‌اند.

1- Winter

4- Offe &amp; Fuchs

7- Macinko &amp; Starfield

2- Cohen &amp; Prusak

5- attitude

8- Voting Behaviors

3- Vilanova &amp; Jose

6- attention

9- O'Brien, et al.

نظریه پردازان سرمایه اجتماعی بین عناصر ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی تمایز قائل شده‌اند؛ عناصر شناختی سرمایه اجتماعی، اشاره به نگرش‌ها دارد و شامل ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها، اعتقادات و اعتماد به سایر اعضای جامعه از جمله نمونه‌های عناصر شناختی سرمایه اجتماعی می‌باشد. عناصر ساختاری سرمایه اجتماعی در جلوه‌های رفتاری فرد دیده می‌شود و اشاره به شرکت در گروه‌ها، جوامع و فعالیت‌های مدنی و همچنین شبکه‌های اجتماعی، نقش‌ها و هنجارها دارد (لوچنر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ سوبرامینیان و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ کندی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). آفه سرمایه اجتماعی را به دو نوع 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 اجتماعی به همراه فاکتورها و منابع آن آمده است.

جدول شماره ۱: ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی

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

مأخذ: (افف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰، ۲۲۱)

چنان که از مباحث فوق مشخص است، 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 اجتماعی به عنوان مفهومی که حاصل کنش‌های متقابل بین افراد در یک شبکه می‌باشد، معرفی می‌گردد. سرمایه اجتماعی زمانی شکل می‌گیرد که افرادی با یکدیگر به جهت دستیابی به

منابع و سرمایه با یکدیگر پیوند می‌یابند. در چنین حالتی است که فرهنگ می‌تواند به عنوان محرکی برای تسهیل و ایجاد این پیوندها بین اعضاء سازمان‌ها باشد. اهمیت سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها باعث شده تا توجه به این مفهوم در مدارس نیز گسترش یابد.

در رابطه با ارتباط فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی دبیران مدارس کار قابل توجهی صورت نگرفته است. اما برخی از مطالعاتی که در ارتباط نزدیک با موضوع تحقیق حاضر می‌باشد را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود.

سانگ-ژانگ و زیاو-دی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای تجربی به بررسی فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و توانایی انسجام در دانش کسب و کار پرداخته‌اند. پورس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نیز در تحقیقی به بررسی جهانی شدن، فرهنگ و سرمایه اجتماعی پرداخته است. در تحقیق دیگری ناوارو و شی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) به بررسی رابطه بین مشارکت و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. فیضی و گرامی‌پور (۱۳۸۷)، در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه پیام نور پرداخته‌اند. سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)، در تحقیقی به بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان اقدام نموده‌اند. شعبانی ورکی و آهنچیان (۱۳۸۵)، در مقاله‌ای به بحث رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی: رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی توجه نموده‌اند. فقیهی و فیضی (۱۳۸۵)، به طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور اقدام نموده‌اند.

به طور کلی با توجه به اهمیت فوق‌العاده فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران مدارس که ناشی از نوع مسئولیتی است که این افراد در جامعه بر عهده دارند، هدف این مقاله تعیین رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز می‌باشد. به هر حال بر پایه آنچه از نظر پژوهشی و نظری مرور گردید فرضیه‌های زیر به عنوان فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است:

۱) بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۲) بین فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

1- Song-Zheng &amp; Zhang Xiao-di

2- Pors

3- Navaro &amp; Shi



۳) بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۴) بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

## روش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما براساس روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد.

## جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران دبیرستان های پسرانه شهر تبریز تشکیل می دهند که تعداد آنها نزدیک ۱۹۰۰ نفر شناسایی شده است. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری مشخص گردیده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی، این ۳۲۰ نفر به تفکیک نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز تعیین شده است.

## ابزار پژوهش

در این مقاله برای گردآوری مبانی نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ همچنین برای گردآوری داده ها جهت آزمون فرضیه های تحقیق از دو پرسش نامه استفاده گردیده است. پرسش نامه اول برای سنجش فرهنگ سازمانی می باشد که در این قسمت از پرسش نامه استاندارد دنیسون استفاده شده است. پرسش نامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون، ویژگی های فرهنگ سازمانی را براساس چهار مؤلفه فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم، فرهنگ سازگاری و فرهنگ رسالتی سازمان مورد سنجش قرار می دهد. این پرسش نامه دارای ۶۰ سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف (بی نظر)، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. یک نمره کلی از این پرسش نامه به دست نمی آید بلکه چهار نمره حاصل می شود که هر کدام مربوط به یک مؤلفه از فرهنگ سازمانی می باشد. هر ۱۵ مورد از سؤالات پرسش نامه 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.

- سؤالات ۱ تا ۱۵ مربوط به فرهنگ مشارکتی است، که موارد ۱ تا ۵ آن مربوط به شاخص توانمندسازی، ۶ تا ۱۰ مربوط به شاخص تیم‌گرایی و ۱۱ تا ۱۵ مربوط به شاخص توسعه قابلیت‌ها می‌باشد.

- سؤالات ۱۶ تا ۳۰ مربوط به فرهنگ تداوم می‌باشد، که موارد ۱۶ تا ۲۰ مربوط به شاخص ارزش‌های 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 می‌باشد 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 است.

- سؤالات ۴۶ تا ۶۰ مربوط به فرهنگ رسالتی است 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.

البته ذکر این نکته ضروری است که موارد ۱۵، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۳، ۵۰ و ۵۸ از نوع سؤالات منفی بوده و باید در هنگام امتیازدهی، امتیاز آن‌ها را «عکس» نمود.

پرسش نامه دوم نیز برای سنجش سرمایه اجتماعی می‌باشد که این پرسش‌نامه نیز با توجه به پرسش‌نامه‌های استون و هیوز (۲۰۰۲)، نایت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه اُبرایان (۲۰۰۴) به صورت محقق ساخته تنظیم شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۸ سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۸ بُعد اعتماد، همکاری، مشارکت، انسجام اجتماعی، ارتباطات کاری، احساس اثرگذاری و کارایی، ارزش‌زندگی و فعالیت‌های داوطلبانه می‌باشد. بعد اعتماد دارای ۶ سؤال می‌باشد که موارد ۱ تا ۶ را در برمی‌گیرد. بُعد مشارکت دارای ۶ سؤال می‌باشد که سؤالات ۷ تا ۱۲ پرسش‌نامه به این بُعد اختصاص دارد. بُعد همکاری دارای ۲ سؤال می‌باشد که سؤالات ۱۳ و ۱۴ پرسش‌نامه به این بُعد اختصاص دارد. بُعد انسجام اجتماعی دارای ۳ سؤال می‌باشد که سؤالات ۱۵، ۱۶ و ۱۷ به این بُعد اختصاص دارد. بُعد ارتباطات کاری دارای ۳ سؤال می‌باشد که سؤالات ۱۸، ۱۹ و ۲۰ به این بُعد

<sup>1</sup> - reverse

اختصاص دارد. بُعد احساس اثر گذاری و کارایی دارای ۳ سؤال می باشد که سؤالات ۲۱، ۲۲ و ۲۳ به این بُعد اختصاص دارد. بعد ارزش زندگی دارای ۳ سؤال می باشد که سؤالات ۲۴، ۲۵ و ۲۶ به این بُعد اختصاص دارد. بعد فعالیت های داوطلبانه دارای ۲ سؤال می باشد که سؤالات ۲۷ و ۲۸ به این بُعد اختصاص دارد.

روایی پرسش نامه مورد استفاده به صورت روایی صوری تعیین شده است. پایایی پرسش نامه ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۷ و برای پرسش نامه سرمایه اجتماعی ۰/۷۹ محاسبه شده است که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش نامه ها می باشد.

### یافته ها

در جدول ۲، فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

متغیر جمعیت شناختی	زیر گروه	تعداد	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
سن	تا ۲۵ سال	۸	۲/۵	۲/۵	۲/۵
	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۸۴	۲۶/۲۵	۲۸/۷۵	۲۸/۷۵
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۳۲۰	۱۱۲	۳۵	۶۳/۷۵
	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۱۰۶	۳۳/۱۳	۹۶/۸۸	۹۶/۸۸
	بالاتر از ۵۵ سال	۱۰	۳/۱۲	۱۰۰	۱۰۰
میزان تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۶۷	۲۱	۲۱	۲۱
	لیسانس	۳۲۰	۲۵۱	۷۸/۴۵	۹۹/۴۵
	فرق لیسانس و دکترا	۲	۰/۵۵	۱۰۰	۱۰۰
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۹۱	۲۸/۴۴	۲۸/۴۴	۲۸/۴۴
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۲۰	۱۲۶	۳۹/۳۸	۶۷/۸۲
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۰۳	۳۲/۱۸	۱۰۰	۱۰۰

چنان که در جدول ۲ نشان داده شده است، از ۳۲۰ نفر نمونه آماری تحقیق، ۸ نفر (معادل ۲/۵ درصد) در گروه سنی زیر ۲۵ سال، ۸۴ نفر (معادل ۲۶/۲۵ درصد) در گروه سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۱۲ نفر (معادل ۳۵ درصد) در گروه سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۱۰۶ نفر (معادل ۳۳/۱۳ درصد) در گروه سنی بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۱۰ نفر (معادل ۳/۱۲ درصد) در گروه سنی بالاتر از ۵۵ سال قرار دارند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۶۷ نفر (معادل ۲۱ درصد) مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۲۵۱ نفر (معادل ۷۸/۴۵ درصد) مدرک لیسانس و ۲ نفر (معادل ۰/۵۵ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و دکترا بوده‌اند. از لحاظ سابقه خدمت ۹۱ نفر (معادل ۲۸/۴۴ درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۱۲۶ نفر (معادل ۳۹/۳۸ درصد) دارای سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۰۳ نفر (معادل ۳۲/۱۸ درصد) دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال می‌باشند. به طور کلی از نتایج این جدول می‌توان این چنین برداشت نمود که بیشترین فراوانی نمونه آماری این تحقیق از لحاظ سن، در گروه سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال، از لحاظ میزان تحصیلات دارای مدرک لیسانس و از لحاظ سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال قرار دارند.

ابتدا داده‌ها جمع‌آوری و تلخیص گردیده و سپس نرمال بودن آنها مورد بررسی قرار گرفته است. برای آزمون نرمال بودن داده‌های به دست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

### جدول شماره ۳: نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای داده‌های تحقیق

	فرهنگ سرمایه	فرهنگ اجتماعی	فرهنگ تداوم	فرهنگ رسالتی	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ سازگاری
Kolmogorov-Smirnov Z	۰/۹۲۹	۱/۱۷۴	۰/۹۲۹	۱/۱۸۴	۱/۰۳۷	۰/۹۹۱
سطح معناداری (sig)	۰/۶۳۱	۰/۸۱۲	۰/۶۳۱	۰/۹۷۱	۰/۸۹۴	۰/۷۲۸

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول ۳، سطح معناداری (sig) تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های به دست آمده از پرسش نامه‌های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک استفاده شده است.

**فرضیه اول:** بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴: خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرهنگ سازگاری	سرمایه اجتماعی	۰/۷۴۳	۰/۰۰۴	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول ۴، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز برابر ۰/۷۴۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۴ به دست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  یا فرضیه تحقیق تأیید می گردد و چنین نتیجه گیری می شود که بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی دبیران دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه مستقیمی وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵: خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرهنگ رسالتی	سرمایه اجتماعی	۰/۶۷۹	۰/۰۰۸	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۵)، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز برابر ۰/۶۷۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۸ محاسبه شده است، لذا همبستگی مثبت معنی داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  یا فرضیه تحقیق تأیید می گردد و چنین نتیجه گیری می شود که بین فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی دبیران دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه مستقیمی وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶: خلاصه آزمون ضریب همبستگی پرسون در مورد فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی			
متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ مشارکتی	سرمایه اجتماعی	۰/۵۵۴	۰/۰۱۱
رابطه وجود دارد			

با توجه به اطلاعات جدول ۶، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پرسون بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز برابر ۰/۵۵۴ و سطح معناداری ۰/۰۱۱ محاسبه شده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه مستقیمی وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۷: خلاصه آزمون ضریب همبستگی پرسون در مورد فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی			
متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ تداوم	سرمایه اجتماعی	۰/۸۶۱	۰/۰۰۰
رابطه وجود دارد			

با توجه به اطلاعات جدول ۷، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پرسون بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز برابر ۰/۸۶۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ محاسبه شده است، لذا همبستگی مثبت معناداری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه مستقیمی وجود دارد.

در این تحقیق به منظور تبیین نقش هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی از مدل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. نتایج این آزمون در جداول ۸، ۹ و ۱۰ ارائه شده است.

جدول شماره ۸: مدل رگرسیونی برآورد شده

دوربین واتسون	خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۹۳	۰/۳۴۱۲	۰/۸۰۹	۰/۸۱۲	۰/۹۱

همان گونه که در جدول ۸ ملاحظه می شود میزان R محاسبه شده برابر ۰/۹۱ می باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی کلی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۹۱ درصد می باشد. همچنین برای  $R^2$  عدد ۰/۸۱۲ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می دهد. به بیان دیگر می توان گفت ۸۱/۲ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی به ابعاد فرهنگ سازمانی ارتباط دارد.

یکی از موارد مهمی که در رگرسیون چندگانه باید بدان توجه نمود وجود رابطه خود همبستگی بین متغیرهای مستقل است که در جدول فوق از طریق آماره دوربین واتسون<sup>۱</sup> محاسبه شده است. اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد دلیل بر عدم وجود رابطه خودهمبستگی بین متغیرها است. این آماره طبق برآوردهای مدل برابر ۱/۹۳ بوده و عدم وجود خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل را می توان نتیجه گرفت. یکی دیگر از مفروضات برای مدل های رگرسیونی، تحلیل معنادار بودن مدل رگرسیون است که از طریق آماره F برآورد می شود. این آماره در جدول ۹ آورده شده است. P-Value محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۲ بوده و نشان از معنادار بودن مدل رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول شماره ۹: تحلیل واریانس رگرسیون

نمونه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۹۳۸/۴۵۴	۴	۲۳۴/۶۱۳۵	۲۰/۷۹۱	۰/۰۰۲
باقیمانده	۱۱۶۲/۸۸۸	۳۱۵	۳/۲۷۶		
کل	۲۱۰۱/۳۴۲	۳۱۹	-		

در جدول ۱۰ آماره ها و ضرایب برآورد شده رگرسیون آورده شده است.

1- Durbin-Watson

۲- مقدار Durbin-Watson بر اساس رابطه  $d = 2(1 - \rho)$  قابل محاسبه می باشد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب برآورد شده مدل رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۲۵	-	۰/۵۸۳	۲/۱۲۴	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۸/۳۲۱	۰/۳۴۵	۰/۰۹۵	۰/۴۱۲	فرهنگ سازگاری
۰/۰۰۰	۱۲/۵۲۱	۰/۲۸۸	۰/۰۷۴	۰/۳۱۲	فرهنگ رسالتی
۰/۰۰۱	۴/۴۱۲	۰/۲۰۸	۰/۰۳۷	۰/۲۴۵	فرهنگ مشارکتی
۰/۰۰۰	۶/۳۹۷	۰/۲۶۲	۰/۰۵۱	۰/۲۸۹	فرهنگ تداوم

با توجه به P-Value های محاسبه شده، که در جدول (۱۰) دیده می‌شود، هر پنج عامل عرض از مبدأ، فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداوم در مدل مزبور معنی دار هستند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$Y = 2/124 + 0/412x_1 + 0/312x_2 + 0/245x_3 + 0/289x_4$$

که در آن Y نشان دهنده سرمایه اجتماعی،  $x_1$  نشان دهنده فرهنگ سازگاری،  $x_2$  نشان دهنده فرهنگ رسالتی،  $x_3$  فرهنگ مشارکتی و  $x_4$  نشان دهنده فرهنگ تداوم می‌باشد. با توجه به ضرایب استاندارد شده جدول (۹)، ملاحظه می‌شود که تأثیر فرهنگ سازگاری 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 ثابت باشد. همچنین یکی دیگر از فرض‌های آن، فرض نرمال بودن باقیمانده‌هاست. برای بررسی این فرض‌ها از آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها و جهت تست نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۱۱ آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها و جدول ۱۲ نتایج آزمون نرمال بودن آنها را نشان می‌دهد.

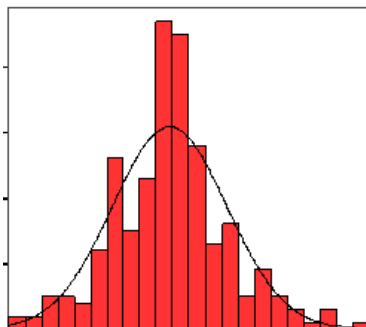
جدول شماره ۱۱: اطلاعات مربوط به باقیمانده های مدل رگرسیون

تعداد	انحراف معیار	میانگین	حداکثر داده	حداقل داده	مقادیر برآوردی
۳۲۰	۰/۵۴۳	۲/۹۳۳	۳/۸۵۴	۱/۹۵۳	مقادیر برآوردی
۳۲۰	۰/۶۰۹	۰/۰۰۰	۱/۹۵۸	-۲/۰۰۶	باقیمانده
۳۲۰	۰/۸۸۵	۰/۰۰۰	۲/۷۴۵	-۲/۶۵۸	مقادیر برآوردی استاندارد
۳۲۰	۰/۸۹۹	۰/۰۰۰	۲/۸۹۶	-۲/۲۵۳	باقیمانده استاندارد



جدول شماره ۱۲: آزمون نرمال بودن باقیمانده ها

میانگین	۰/۰۰۰
انحراف معیار	۰/۶۰۹
Z کلموگروف-اسمیرنوف	۰/۸۵۴
سطح معنی داری (sig)	۰/۱۲



شکل شماره ۱: هیستوگرام جهت تست نرمال بودن توزیع

چنانچه در جداول ۱۱ و ۱۲ ملاحظه می شود میانگین باقیمانده ها برابر صفر و انحراف معیار آنها برابر عدد ثابت ۰/۶۹۰ می باشد. همچنین نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و هیستوگرام رسم شده در مورد باقیمانده های مدل رگرسیون، فرض نرمال بودن باقیمانده ها را تأیید کرده و بنابراین مدل رگرسیون خطی برآورد شده مورد قبول می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

به طور کلی نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که:

۱- بین فرهنگ سازگاری و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۲- بین فرهنگ رسالتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۳- بین فرهنگ مشارکتی و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۴- بین فرهنگ تداوم و سرمایه اجتماعی دبیران در دبیرستان‌های پسرانه شهر تبریز رابطه وجود دارد.

در مورد بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی با اینکه تحقیقات قابل ملاحظه‌ای در سازمان‌ها و به خصوص در مدارس انجام نگردیده است؛ ولی نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ژانگ و زیاودی (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد. ژانگ و زیاودی در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر روی سرمایه اجتماعی 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. نتایج این تحقیق در فرضیه سوم با نتایج تحقیق ناوارو و شی (۲۰۰۱) که به بررسی رابطه مشارکت اعضای سازمان و سرمایه اجتماعی آنان پرداخته‌اند، هم‌خوانی دارد. این تحقیق نشان داده است که هر چقدر مشارکت در یک سازمان افزایش یابد به همان میزان نیز سرمایه اجتماعی افزایش خواهد یافت. از طرفی در داخل کشور نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق فیضی و گرامی‌پور (۱۳۸۵) که به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند، مشابه است. فیضی و گرامی‌پور در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی به واسطه هنجارهایی ارتباط دارد.

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 بوجود 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 مشخص‌کننده نوع رفتار و طرز برخوردی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود. در چنین حالتی

فضا برای تعاملات بین افراد در سازمان گسترش می‌یابد. فرهنگ فضایی را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقات‌های رو در رو خود باعث بوجود آمدن ارتباط و اعتماد می‌شود؛ در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد. این تحقیق نشان داد که بین انواع فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد. بنابراین، با توجه به اهمیت این متغیرها در رفتار سازمانی و در شکل کلان‌تر در جامعه، باید توجه جدی مدیران و سیاست‌گذاران به این متغیرها دو چندان گردیده و در برنامه‌ریزی‌ها اهمیت این متغیرها نادیده گرفته نشود.

### منابع فارسی

- اردلان، م. ر.، سلیمی، ق.، رجائی‌پور، س. و مولوی، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین یگانگی فرد- سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۴ (۴۷)، ۱۳۱-۹۷.
- دفت، ر. (۱۳۸۵). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، ا. (۱۳۸۳). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زرتنگار، م. (۱۳۸۵). پذیرش فرهنگ سازمانی و بقای سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۹ (۵۰)، ۱۲۶-۱۳۹.
- سالارزاده، ن. و حسن زاده، د. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علوم اجتماعی، (۳۳)، ص ۲۶-۱.
- شجاعی، م.، زیویار، ف.، غلامعلی‌زاده، ر. و اسماعیلی بیدهندی، ح. (۱۳۸۴). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضاء هیئت علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران. فرهنگ مدیریت، ۳ (۱۱)، ۱۷-۵.
- شعبانی ورکی، ب. و آهنچیان، ن. (۱۳۸۵). رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی: رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۲ (۳-۴)، ۵۸-۳۹.
- فرهمند، ن. (۱۳۸۱). مدیریت پویای سازمان، تبریز: فروزش.
- فقیهی، ا. و فیضی، ط. (۱۳۸۵). طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد از راه دور: پژوهشی در دانشگاه پیام نور. فصلنامه علوم مدیریت ایران، (۱)، ۴۸-۳.

- فیضی، ط. و گرامی پور، م. (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی. رفاه اجتماعی، ۷(۲۹)، ۲۲۳-۲۵۲.
- کلمن، ج. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- مقدسی، ع. (۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی عامل مزیت رقابتی. ماهنامه کنترل کیفیت، ۳(۱۲)، ۴۶-۵۲.
- ناطق پور، م. ج. و فیروزآبادی، س. ا. (۱۳۸۵). شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و فراتحلیل عوامل موثر بر آن. نامه علوم اجتماعی، ۲۸(۲)، ۱۹۰-۱۶۰.

#### منابع انگلیسی

- Adler, K. (2000). *Social capital: prospects for a new concept*. Academy of Management Review, 27(1), 43- 67.
- Ahmed, P. K., Loh, A. Y., & Zairi, M. (1999). *Cultures for continuous improvement and learning*. Total Quality Management Journal, 10(4/5), 426-434.
- 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), 999 – 1023.
- Clemente, M. N., & Greenspan, D. S. (2003). Culture clashes. *Executive Excellence Journal*, 16(10), 1-12.
- 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), 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, 607-610.

- Lochner, K., Kawachi, I., Brennan, R., & Buka, S. (2003).** Social capital and neighborhood mortality rates in Chicago. *Social Science & Medicine*, 56(8), 1797–1805.
- Macinko, J., & Starfield, B. (2001).** The utility of social capital in research on health determinants. *The Milbank Quarterly*, 79(3), 387–427.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998).** Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Navarro, V., & Shi, L. (2001).** The relationship between participative and social capital. *Sociology*, 62(1), 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), 1207–1217.
- Offe, C., & Fuchs, S. (2002).** *A decline of Social Capital? The German Case*. New York: Oxford University Press.
- Pors, N.O. (2007).** Globalisation, culture and social capital: library professionals on the move. *Library Management*, 28(4/5), 181-190.
- Portes, A. (1998).** Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 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.
- 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), 114–119.
- Song-zheng, Z. & Xiao-di, Z.(2009).** *An Empirical Study on Organizational Culture, Social Capital*. Taipei: International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering.
- Subramanian, S. V., Kawachi, I., & Kennedy, B.(2001).** *Does the state you live in make a difference? Multilevel analysis of self-rated health in the US?*. *Social Science & Medicine*, 53(1), 9–19.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993).** *The cultures of work organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Uphoff, N. (2000).** *Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation.* Washington DC: World Bank.
- Vilanova, E. P., & Josa, R. T. (2003).** *Social capital as a managerial phenomenon.* Tampere: Tampere University of Technology.
- Winter, L. (2000).** *Towards a theorised understanding of family life and social capital.* Working Paper, Australia: Australian Institute of Family Studies.

Archive of SID