

تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی سازمان های ورزشی

محبوبه نقوی، محمدحسین رضوی، فاطمه بهمنی

چکیده

مقدمه و هدف: هدف اصلی این پژوهش شناسایی تاثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی سازمان های ورزشی می باشد

روش شناسی: جامعه آماری این پژوهش شامل، تمام کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان (۸۹۰ نفر)، ۲۷۸ نفر از کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب (فدراسیون های که رشته های ورزشی آن ها جزء بازی های المپیک می باشد) و ۱۰۰ نفر از اعضای کمیته ملی المپیک می باشند. نمونه ای به حجم ۲۹۷ نفر به صورت طبقه ای تصادفی، بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. به منظور جمع اوری داده ها از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای سرمایه اجتماعی ($\alpha = 0.813$ ، $KMO = 0.713$ ، $P = 0.0001$)، و تحلیل عاملی تأییدی برای سرمایه اجتماعی ($\alpha = 0.89$ ، $AGFI = 0.916$) به دست آمد. پایایی پرسشنامه دنیسون و پرسشنامه سرمایه اجتماعی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب $\alpha = 0.89$ و $\alpha = 0.83$ گزارش شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه ها، از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین ها، فراوانی ها، درصدها و از آمار استنباطی برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

یافته ها و نتیجه گیری: نتایج بررسی ها نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین سرمایه اجتماعی با فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداوم وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، ورزش و جوانان، فرهنگ، تربیت بدنی، سازمان

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه شمال

۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران

۳. دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس

امروزه دانشمندان علوم مدیریت معتقدند، عامل اصلی که به شکل دهی و تقویت عوامل موثر بر نظام های مختلف سازمان حکم فرماست فرهنگ سازمانی است و بیان می دارند که وظیفه اصلی مدیریت هدایت و شکل دهی ارزش های اساسی و فرهنگ سازمانی است (۴). فرهنگ حاکم بر سازمان شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می توان سازمان ها را بر حسب نوع فرهنگ شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف و ماموریت های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثر بخشی آن سازمان به طرز مطلوب افزایش می یابد (۹). تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است و بسیاری از محققان از طرق مختلف نسبت به تعریف آن اقدام نموده اند؛ به عقیده هافستد فرهنگ عبارتست از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه ها مجزا می کند (۶). فرهنگ سازمانی یک چارچوب شناختی که در برگیرنده گرایش ها ارزش ها هنجارهای رفتاری و انتظارات می باشد تعریف می گردد (۱۸). هسته اصلی فرهنگ سازمانی را ارزش ها تشکیل می دهد، که اعضای سازمان همگی با هم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش ها رفتارهای درون سازمانی شکل می گیرند (۳). دنیسون (۱۹۹۷) معتقد است فرهنگ سازمانی عبارت است از: ارزش های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند؛ الگوهای رفتاری ای که از این ارزش های مشترک ناشی می شوند، نمادهایی هستند که مبین پیوند بین مفروضات، ارزش ها و رفتار اعضای سازمان اند. وجه مشترک همه تعاریف فرهنگ سازمانی وجود یک سلسله باورها، اعتقادات و ارزش های مشترک بین اعضای یک سازمان است، از این رو فرهنگ سازمانی نظام باورها و ارزش های مشترکی است که در یک سازمان پدید می آید و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می کند (۵).

سازمان ها برای آنکه به اهداف خود نایل شوند مجبورند با بخش ها و گروه های مختلف در محیط خود ارتباط داشته باشند و نیازهای آن ها را تامین کنند بدین ترتیب می توان گفت نه سازمان می تواند خود را از محیط جدا کند و نه محیط می تواند بدون سازمان زندگی کند. از نتایج این رابطه لاینفک این است که هر تصمیمی که سازمان اتخاذ کند یا به هر عملی که مبادرت ورزد به نحوی بر محیط تاثیر می گذارد از طرف دیگر هر واکنشی که محیط نسبت به اقدامات سازمان نشان دهد بر بقای آن اثر می گذارد. البته بدیهی است که همه سازمان ها روابطی این چنین پیوسته و مستحکم با محیط را ندارند بلکه هر یکی بر حسب نوع هدف اندازه کار و شغلشان از میزان خاص ارتباط با محیط برخوردارند (۱). دنیسون بر اساس محیط رقابتی و میزان توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی چهار نوع فرهنگ را مشخص می نماید که عبارتند از: فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداومی. از ویژگی های فرهنگ سازگاری این است که؛ از مجرای انعطاف پذیری و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه شده و کوشش می شود تا نیازهای مشتریان تامین گردد. در این فرهنگ هنجارها و باورها مورد تأیید قرار می گیرند یا تقویت می شوند که بتوان بدان و سیله علائم موجود را شناسایی و تفسیر نمود و بر اساس آن واکنش نشان داد و رفتار مناسب را در پیش گرفت. در فرهنگ رسالتی سازمان می کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تامین نماید ولی الزامی در خود نمی بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در فرهنگ رسالتی به دیدگاه های مشترک توجه زیادی می شود. این دیدگاه نوع فعالیت اعضای سازمان را تعیین می کنند. در فرهنگ مشارکتی از اعضای سازمان خواسته می شود 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 می

شود. فرهنگ تداوم به امور داخلی سازمان توجه می کند 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 با ثبات استفاده شود (۱۰). فرهنگ فضایی را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقات های رودررو خود باعث بوجود آمدن ارتباطات و اعتماد می شود در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می گیرد. سرمایه اجتماعی مفهومی جمعی است که اصل و اساس آن بر رفتار، طرز تلقی ها و استعداد های فردی قرار دارد. به زعم آنان نهادهای گوناگونی از قبیل موسسات اجتماعی و داوطلبانه، خانواده، دین و الگوهای فرهنگی در شکل دهی عادات و ارزش هایی که مولد سرمایه اجتماعی اند نقش دارند (۱۵). در این نوع با عنایت به هدف و موضوع این مطالعه باید اذعان داشت که سرمایه اجتماعی به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد با بسیاری از موضوعات مطرح در قلمرو انسانی و اجتماعی از جمله جامعه شناسی سازمان های اجتماعی ارتباط می یابد. این ارتباط و پیوند هر چند در نوع خود بیانگر اهمیت کارکردی سرمایه اجتماعی است، اما موجب پیچیدگی گستردگی و تنوع موضوعی شده است، به نحوی که بر ایند ان را می توان در چند وجهی بودن اختیار کردن سطوح و واحدهای تحلیلی متعدد تعاریف مفهومی و شاخص های عملیاتی مربوطه مشاهده کرد (۲). با توجه به تعاریف صاحب نظران سرمایه اجتماعی مجموعه ای از مفاهیم مثل اعتماد، هنجارها و شبکه های ارتباطی میان افراد یک اجتماع را شامل می شود. به عبارت دیگر؛ سرمایه اجتماعی وسیله ای برای رسیدن به توسعه سازمانی و ابزاری برای تقویت فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن تعامل جدی داشته و از یکدیگر تأثیر می پذیرند. هر چه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالاتر باشد نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می یابد (۷). از سوی دیگر فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل کننده سرمایه اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش های غالب عمل می کند و بر تمام تعاملات سازمانی اثرگذار است (۱۴). با توجه به مطالب فوق این تحقیق در پی آن است تا به این سوال اساسی پاسخ گوید؛ که آیا بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در سازمان های ورزشی رابطه وجود دارد؟ به عبارت دیگر آیا تغییر در سرمایه اجتماعی و ابعاد آن می تواند در فرهنگ سازمانی تغییر ایجاد کند؟

در رابطه با ارتباط فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان کار قابل توجهی صورت نگرفته است. اما برخی از مطالعاتی که در ارتباط نزدیک با موضوع تحقیق حاضر می باشد را می توان به شرح زیر خلاصه نمود. درسی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی نقش سازمان های ورزشی داوطلب در توسعه سرمایه اجتماعی پرداخته اند نتایج نشان داد سازمان های داوطلب ورزشی از طریق احساس تعلق حمایت متقابل اعضای باشگاه ها منجر به ایجاد سرمایه اجتماعی بین اعضای سازمان می شوند افراد به منظور توسعه سرمایه اجتماعی در سطح فردی و اجتماعی از سرمایه های انسانی کمک می گیرند (۱۶)

ایکاشی (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی روابط میان استقلال تیم، سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته است نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی نقش مهمی در شکل دهی اعتماد اجتماعی، کارکردهای تیمی، رضایت شغلی دارد (۱۹). که یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی می باشد نقش مهمی افزایش کیفیت آموزش دارد تحقیقی سانگ - ژانگ و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی و توانای انسجام در دانش کسب و کار پرداخته اند نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی

تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی دارد (۲۱). پورس^۱ (۲۰۰۷) نیز در تحقیقی به بررسی جهانی شدن، فرهنگ و سرمایه اجتماعی پرداخته است و بیان نمود بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد (۲۰). دیک^۲ و همکاران (۲۰۰۳) در مطالعه ای به تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی پرداخته اند نتایج نشان داد بین نوع فرهنگ سازمانی با ویژگی های کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همچنین بین فرهنگ سازمانی با ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۷). فیضی و گرامی پور (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور پرداخته اند نتایج این تحقیق نشان داد به جزء هنجارهای سازمانی، هیچ یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم بر فرهنگ سازمانی دانشگاه ندارند (۱۱). قربانی (۱۳۸۸) در پژوهشی به مطالعه فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون و مقایسه آن با میانگین جهانی پرداخته است، نتایج نشان داد؛ میزان هر یک از ویژگی های فرهنگ سازمانی در سازمان تربیت بدنی در محدوده متوسط قرار گرفته، که این میزان به مقدار قابل توجهی از میانگین سازمان های موجود در پایگاه اطلاعاتی دنیسون پایین تر می باشد (۱۲). هنری (۱۳۹۰) در پژوهشی به طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی پرداخته است. نتایج نشان داد به منظور توسعه مدیریت دانش در سازمان های ورزشی ایجاد اعتماد متقابل، ارتباطات اثربخش و تعاملات مناسب میان اعضا به گونه ای که تسهیل کننده تضارب ایده ها و افکار میان کارکنان و تشویق کننده نوآوری در سازمان باشد، توسط مدیریت ضروری است (۱۳). سید عامری (۱۳۹۳) در پژوهشی به تبیین فرهنگ سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی با رویکرد نظری مدل دنیسون پرداخته است، نتایج نشان داد؛ اداره کل ورزش و جوانان در ابعاد فرهنگ سازگاری و رسالتی و وضعیت قابل قبول دارند و در ابعاد انطباق پذیری و به خصوص درگیر شدن در کار نیازمند توجه و برنامه ریزی در جهت بهبود است (۸). به طور کلی با توجه به اهمیت فوق العاده سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در وزارت ورزش و جوانان که ناشی از نوع مسئولیتی است که وزارت ورزش و جوانان بر عهده دارند، می باشد هدف این مقاله تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و ابعاد فرهنگ سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون های ورزشی و کمیته ملی المپیک می باشد.

روش شناسی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی، سازمان های ورزشی است. با توجه به ماهیت این پژوهش و با توجه به هدف مورد نظر، تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل، تمام کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان (۸۹۰ نفر)، ۲۷۸ نفر از کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب (فدراسیون های که رشته های ورزشی آن ها جزء بازی های المپیک می باشد) و ۱۰۰ نفر از اعضای کمیته ملی المپیک می باشند. نمونه ای به حجم ۲۹۷ نفر به صورت طبقه ای تصادفی، بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از دو پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه اول برای سنجش فرهنگ سازمانی می باشد؛ که در این بخش، از پرسشنامه استاندارد دنیسون استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، ویژگی های فرهنگ سازمانی را بر اساس چهار مولفه فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم، فرهنگ

^۱ pors

^۲ Dijk

I. Robert v. And Daryle W. Morgan.

سازگاری و فرهنگ رسالتی سازمان مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال بسته پاسخ با طیف لیکرت می باشد. از این پرسشنامه چهار نمره حاصل می شود که هر کدام مربوط به یک مولفه از فرهنگ سازمانی می باشد. هر ۱۵ مورد از سوالات پرسشنامه مربوط به یک نوع از فرهنگ سازمان و هر ۵ مورد از آن مربوط به یک شاخص از هر یک از ویژگی های فرهنگ سازمانی است. سوالات ۱ تا ۱۵ مربوط به فرهنگ مشارکتی، این ویژگی ها با سه شاخص توانمند سازی، تیم سازی و توسعه قابلیت ها اندازه گیری می شود، سوالات ۱۶ تا ۳۰ مربوط به فرهنگ تداوم است و این ویژگی ها با سه شاخص ارزش های بنیادی، توافق و هماهنگی و انسجام اندازه گیری می شود. سوالات ۳۱ تا ۴۵ مربوط به فرهنگ انطباق پذیری یا سازگاری است و این ویژگی ها با سه شاخص یادگیری سازمانی، توجه به مشتریان و ایجاد تغییراندازه گیری می شود. و سوالات ۴۶ تا ۶۰ مربوط به فرهنگ رسالتی است، این ویژگی با سه شاخص گرایش و جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز اندازه گیری می شوند. پرسش نامه ۲۸ سوالی محقق ساخته ای، نیز برای سنجش سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته است، این پرسشنامه ۵ بعد سرمایه اجتماعی را که شامل اعتماد اجتماعی، اعتماد شخصی، اعتماد نهادی، تعامل اجتماعی و کنش های یاری گرانه می باشد را اندازه گیری می کند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای سرمایه اجتماعی ($KMO=0/813$, $49/2=KB$, $0001/0=P$)، و تحلیل عاملی تأییدی برای سرمایه اجتماعی ($AGFI=0/916$, $0001/0=P$) به دست آمد. پایایی پرسشنامه دنیسون و پرسشنامه سرمایه اجتماعی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب $\alpha=0/89$ و $\alpha=0/83$ گزارش شده است، که نشان دهنده پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه ها است. در این تحقیق از روش توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه داده های پرسشنامه استفاده شده است؛ از امارتوصیفی به منظور طبقه بندی نمره های خام و ترسیم جداول و نمودارها و از امار استنباطی (ازمون کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) با استفاده از نرم افزار Lisrel و Spss به منظور بررسی فرضیه تحقیق استفاده شده است.

یافته های تحقیق

نتایج تجزیه تحلیل اطلاعات نشان می دهد ۵۷٪ از افراد در گروه سنی ۳۶ - ۴۵ سال قرار دارند، ۷۳٪ کارکنان سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال دارند، ۴۸٪ کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس می باشند، ۷۰٪ کارکنان مدرک تحصیلی آنان غیر مرتبط با کارشان می باشد و ۹۳٪ کارکنان مرد می باشد. (جدول، ۱).

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر جمعیت شناختی	زیر گروه ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
سن	تا ۲۵ سال	۲۰	۷/۱۴	۷/۱۴
	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۷۳	۲۶/۰۷	۳۳/۸۴
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۱۶۰	۵۷/۱۴	۹۰/۹۸
	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۲۷	۹/۶۴	۱۰۰
	بالاتر از ۵۵ سال	۰	.	

متغیر جمعیت شناختی	زیر گروها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۴۰	۱۴/۲۸	۱۴/۲۸
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۲۰۷	۷۲/۹۲	۸۸/۲
	بالاتر از ۲۰ سال	۳۳	۱۱/۷۸	۱۰۰
سطح تحصیلات	زیر دیپلم تا دیپلم	۳۲	۱۱/۴۲	۱۱/۴۲
	فوق دیپلم	۴۶	۱۶/۴۲	۲۶/۶۶
	لیسانس	۱۳۷	۴۸/۹۲	۷۶/۵۸
	فوق لیسانس دکتری	۵۴ ۱۱	۱۹/۲۸ ۳/۹۲	۹۵/۸۶ ۱۰۰
جنسیت	زن	۱۷	۶/۰۷	۶/۰۷
	مرد	۲۶۳	۹۳/۹۲	۱۰۰
نوع مدرک تحصیلی	مرتبط	۸۷	۳۱/۰۷	۳۱/۰۷
	غیر مرتبط	۱۹۷	۷۰/۳۵	۱۰۰

نتایج توزیع نسبی ابعاد تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد، از بین پنج شاخص تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی در این مطالعه، بعد تعامل اجتماعی، با میانگین ۴/۷ از ۵، بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است، در حالی که شاخص اعتماد شخصی، با میانگین ۳/۴ از ۵، کمترین مقدار را به خود اختصاص داده است (جدول، ۲).

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان به ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی

میانگین از ۵	توزیع نسبی					تعداد نمونه	شاخص
	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	هیچ		
۴/۶	۰/۱۵،۷	۰/۴۸،۵	۰/۲۹،۳	۰/۳،۶	۰/۲،۹	۲۸۰	اعتماد اجتماعی
۳/۴	۲/۸	۴۷/۶	۱۹/۱	۲۳/۵	۷	۲۸۰	اعتماد شخصی
۴/۱	۱۸/۵	۴۳/۶	۲۱/۷	۱۵/۰۵	۱/۱۵	۲۸۰	اعتماد نهادی
۴/۷	۵	۵۸/۴	۳۲/۳	۲/۶	۱/۷	۲۸۰	تعامل اجتماعی
۴/۶	۱۵/۷	۴۸/۵	۲۹/۳	۳/۶	۲/۹	۲۸۰	کنش های یاری گرانه

توزیع نسبی ابعاد اصلی تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی، نشان می‌دهد، از بین ۴ شاخص تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی در این مطالعه، بعد فرهنگ رسالتی، با میانگین ۴ از ۵، بیشترین مقدار و فرهنگ تداومی، با میانگین ۲/۴ از ۵، کمترین مقدار را به خود اختصاص داده است. این خود نشان دهنده تاثیر بالای شاخص های سه گانه بعد رسالت (جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز) در فرهنگ سازمان های ورزشی می باشد. (جدول، ۳).

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان به ابعاد اصلی فرهنگ سازمانی در سازمان های ورزشی

شاخص	تعداد نمونه	توزیع نسبی			
		هیچ	خیلی کم	کم	زیاد
مشارکت	۲۸۰	۲/۵	۲۵/۹	۲۹/۴	۳۷/۳
تداوم	۲۸۰	۱۳/۷	۳۷/۴	۳۶/۸	۱۰/۱
انطباق پذیری	۲۸۰	۱۳/۲	۲۷/۳	۴۷	۹/۵
رسالتی	۲۸۰	۳/۷	۱۵/۶	۲۶/۲	۴۹/۷
میانگین از ۵					۴/۹
					۳/۵
					۲/۴
					۲/۹
					۴

به منظور آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و ابعاد فرهنگ سازمانی، بعد از جمع اوری و دسته بندی کردن داده ها، نرمال بودن داده ها مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی نرمال بودن داده های به دست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای داده های تحقیق

سرمایه اجتماعی	انطباق پذیری	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ رسالتی	فرهنگ ثبات
۱/۱۶۹	۰/۹۲۹	۱/۰۷۲	۱/۱۷۸	۰/۸۷۶
۰/۸۰۲	۰/۶۳۱	۰/۸۶۴	۰/۹۶۳	۰/۵۹۸
سطح معنی داری (Sig)				

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده حاصل از آزمون در کلیه متغیرها (بزرگتر از ۰/۰۵) فرض صفر تایید و توزیع داده ها نرمال می باشد (جدول ۴). به همین منظور برای آزمون فرضیه مبنی بر وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون که جزئی از آمارهای پارامتریک می باشد، استفاده شده است (جدول ۵).

جدول ۵- ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد فرهنگ سازمانی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی	فرهنگ مشارکت	۰/۸۹۶	۰/۰۰	رابطه وجود دارد.
سرمایه اجتماعی	فرهنگ ثبات	۰/۵۴۳	۰/۰۱۴	رابطه وجود دارد.
سرمایه اجتماعی	فرهنگ انطباق پذیری	۰/۶۴۲	۰/۰۰۹	رابطه وجود دارد.
سرمایه اجتماعی	فرهنگ رسالتی	۰/۷۴۹	۰/۰۰۴	رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده، بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج، بین سرمایه اجتماعی با فرهنگ مشارکتی در سطح ۰/۰۱ با ضریب همبستگی ۰/۸۹۶ بیشترین همبستگی وجود دارد.

در این تحقیق به منظور تبیین نقش ابعاد پنجگانه سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از مدل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است (جدول ۶).

جدول ۶- مدل رگرسیون براورد شده

دوربین واتسون	خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	نسبت F	درجه آزادی	سطح معناداری
۱/۸۷	۰/۳۴۱۲	۰/۷۶۹	۰/۷۷۲	۰/۸۷	۲۰/۹۷۱	۴	۰/۰۰۳

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می شود میزان R محاسبه شده برابر با ۰/۸۷ می باشد و این مقدار نشان می دهد ضریب همبستگی بین متغیر مستقل سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته فرهنگ سازمانی ۸۷ درصد می باشد. همچنین R² محاسبه شده است نشان می دهد ۷۷/۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته (فرهنگ سازمانی) از متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) ناشی می شود. همچنین میزان دوربین واتسون محاسبه شده ۱/۸۷ بوده و با توجه به نتیجه بدست آمده عدم وجود همبستگی بین متغیرهای مستقل را می توان نتیجه گرفت. با توجه به میزان F برآورده در سطح معناداری ۰/۰۰۳ می توان نتیجه گرفت مدل رگرسیون در سطح ۰/۹۹ معنادار می باشد.

جدول ۷- ضرایب براورد شده مدل رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	خطای معیار	ضرایب
۰/۰۰۰	۶/۵۵۲		۰/۸۵۳	۳/۴۱۲
۰/۰۰۰	۱۲/۶۳	۰/۲۹۱	۰/۰۷۸	۰/۳۸۷
۰/۰۰۰	۸/۳۲۱	۰/۳۴۵	۰/۰۹۵	۰/۴۱۲
۰/۰۰۰	۰/۶۳۹۷	۰/۲۶۲	۰/۰۵۱	۰/۲۸۹
۰/۰۰۰	۹/۲۳۱	۰/۳۲۵	۰/۰۸۳	۰/۴۲۱
۰/۰۰۰	۱۲/۵۲۱	۰/۲۸۸	۰/۰۷۴	۰/۳۱۲

با توجه به P-Value محاسبه شده که در جدول (۷) دیده می شود هر پنج بعد سرمایه اجتماعی به عنوان عامل عرض از مبدأ اعتماد اجتماعی، اعتماد شخصی، اعتماد نهادی، تعامل اجتماعی و کنش های یاری گرانه در مدل مزبور معنی دار هستند. بنابراین رگرسیون بین متغیرها را می توان به صورت زیر نوشت:

$$Y = 3/412 + 0/387 X_1 + 0/412 X_2 + 0/289 X_3 + 0/421 X_4 + 0/312 X_5 + 289/412 + 0/0 X_3 + 0/0 X_2 + 0/0 X_1$$

که در آن Y نشان دهنده فرهنگ سازمانی، X₁ نشان دهنده اعتماد اجتماعی، X₂ نشان دهنده اعتماد شخصی، X₃ نشان دهنده اعتماد نهادی، X₄ تعامل اجتماعی، X₅ کنش های یاری گرانه می باشد. با توجه به ضرایب استاندارد شده جدول (۷) ملاحظه می شود که تاثیر تعامل اجتماعی بر فرهنگ سازمانی بیشتر از سایر ابعاد سرمایه اجتماعی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده بین سرمایه اجتماعی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، در مورد بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی با اینکه تحقیقات قابل ملاحظه ای در وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون های ورزشی و کمیته ملی المپیک انجام نگردیده است؛ نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق

در سی و همکاران (۲۰۱۴)، ژانگ (۲۰۰۹)، پورس (۲۰۰۷) و فیضی و همکاران (۱۳۸۷) همسو می باشد. آنها به این نتیجه رسیده اند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر روی سرمایه اجتماعی دارد. همچنین مفهوم سرمایه اجتماعی ارتباط نزدیک با ویژگی های فرهنگی یک منطقه دارد؛ و فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی به واسطه هنجارهایی ارتباط دارند (۲۱، ۲۰، ۱۶، ۱۱). مدیران در راستای شکل دهی و فراهم آوردن فضاهای فرهنگی که زمینه را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقات های رو در رو خود باعث بوجود آوردن ارتباط و اعتماد می شود در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می گیرد باید تلاش جدی انجام دهند. سازمان های ورزشی از طریق ایجاد زمینه های ارتباطی و درگیری افراد در فعالیت های اجتماعی و ایجاد تعاملات اجتماعی علاوه بر ایجاد سرمایه اجتماعی منجر به ایجاد سرمایه های انسانی در افراد می شوند (۱۶). بنابراین با توجه به اهمیت این متغیرها در رفتار سازمانی و در شکل کلان تر در جامعه باید توجه جدی مدیران و سیاستگذاران به این متغیرها دوچندان گردیده و در برنامه ریزی ها اهمیت این متغیرها نادیده گرفته نشود. اگر مدیران سازمان های ورزشی بستر مناسبی را در جهت ایجاد همنوایی مشترک ایجاد کنند که خود این عامل می تواند بر افزایش بهره وری و کارایی تأثیر مثبت داشته باشد در چنین شرایطی می توان انتظار داشت که توانایی های بالقوه موجود در وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون های ورزشی و کمیته ملی المپیک به فعلیت تبدیل گردند.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی؛ علیرضا، شیروانی (۱۳۸۳). «اصل محوری توسعه». ماهنامه تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱۴۷، صص ۲۲-۱۶.
۲. چاوش با شی، حمید (۱۳۸۸). "بررسی عوامل سازمانی موثر بر تقویت فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی استان مرکزی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۳. حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۸۳). «توسعه منابع انسانی و نقش آن در ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ها فرهنگ ارزش ها و اخلاقیات» پیام مدیریت، شماره نهم و دهم، صص ۱۱۵ - ۹۷.
۴. حسینی، سید احمد؛ بیگی نیا، عبدالرضا؛ فدایی، کیامرث (۱۳۹۰). «بررسی ارتباط بین فرهنگی سازمانی و نظام پیشنهادها مطالعه موردی آموزش و پرورش شیراز». فصلنامه علمی - پژوهشی پارس مدیر، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۲۳.
۵. دفت، ریچارد (۱۳۷۸). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی، پارسائیان؛ سید محمد، اعرابی. جلد دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش فرهنگی.
۶. زرنگار، محمد (۱۳۸۵). «پذیرش فرهنگ سازمانی و بقا سازمان». فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۹(۵۰)-۱۳۹-۱۲۶.
۷. سرگزی، حسینعلی؛ خوش فر، غلام رضا؛ کریمف، موسی (۱۳۹۰). «تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی (مورد استان گلستان)». نشریه جامعه پژوهی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره اول، صص ۷۸ - ۵۱.
۸. سید عامری، محمد حسین (۱۳۹۳). «تبیین فرهنگ سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان اذربایجان غربی

۹. با رویکرد نظری مدل دنیسون». مجله مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۲، صص ۲۴۲-۲۲۹.
۹. شجاعی، محمد؛ یارف، زیور؛ غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی بیدهندی، حمید (۱۳۸۴). «بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیات علمی پردیس دانشکده های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران». فرهنگ مدیریت، ۳ (۱۱)، صص ۱۷-۵.
۱۰. فقیهی فرهمند، ناصر (۱۳۸۱). مدیریت پویایی سازمان. تبریز. انتشارات فروزش. چاپ اول.
۱۱. فیضی، طاهره؛ گرامی پور، محمد، (۱۳۸۷). «تاثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی». رفاه اجتماعی، ۷ (۲۹)، صص ۲۵۲-۲۲۳.
۱۲. قربانی، محمد حسین؛ اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود؛ شفیعی، محسن (۱۳۸۸). «مطالعه فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون و مقایسه آن با میانگین جهانی». نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، جلد دوم، صص ۱۱۸-۱۰۷.
۱۳. هنری، حبیب (۱۳۹۰). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی». نشریه پژوهش مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال اول، شماره ۱.
14. Barbosa and Cardosa (2007). "Exploring the Factors that Influence Employees preception of their Organization culture", Journal of Management in Medicine, Vol. 15, no.6.
15. Brehm, J., and Wandy, R. (1997). "Individual – Level evidence for the causes and consequences of social captial". American Journal of political science, 41(3),999 – 1023.
16. Darcy, s, H. Maxwell. M, Edwards.J, Onyx.S, Sherker(2014). More than a sport and volunteer organisation: Investigating social capital development in a sporting organisation
17. Dijk, H.(2002). "Organization Culture and Impact on Organization Effectiveness in Management Faculty Staff". Tehran: Shahid Beheshti University.
18. Greenberg, J., and Barin, R.A. (2007). "Behavior in Organizations". Journal of Personality and Social Psychology, 14, 345-351..
19. Ikushi. Yamaguchi.(2013). A Japan–US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment.International Journal of Intercultural Relations, Volume 37, Issue 1, January 2013, Pages 58-71
20. Pors, N.O. (2007). "Globalisation, culture and Social Capital libraty Professionals On the move. Library Management", vol 28(4/5), 181 – 190.
21. Song – Zheng, Z. and Xiao – di, Z.(2009). A "n Empirical Study On Organizational Culture, Social Capital". International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering.