

رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه)

نوید مهتاب^{۱*}، اسلام محمدی^۲، مهدی محبی نژاد^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

۲ و ۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۱۳۷ نفر تشکیل دادند که به صورت تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت گوشال (۱۹۹۸) با ۲۴ سؤال و پرسشنامه عملکرد کارکنان بر اساس مدل اچیو (هرسی و گلداسمیت) با ۳۸ سؤال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط ۵ تن از متخصصان مدیریت و ۵ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ، برای سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی به ترتیب، ۰/۷۹۸ و ۰/۸۳۴ بدست آمد. به منظور سازمان دادن و خلاصه کردن داده‌ها، از آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی شامل: آزمون کلموگروف-اسمیرنف؛ برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لذا به نظر می‌رسد توجه به سرمایه اجتماعی در سازمان، سبب بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان.

۱- مقدمه

امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، بخصوص پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف آن هستیم که این امر باعث می‌شود که سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، موضوع سرمایه اجتماعی بعنوان یک اهرم توفیق‌آفرین نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جامعه دارد و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها بوجود آورد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰).

مفهوم سرمایه اجتماعی در آغاز توسط جامعه‌شناسان معرفی گردید و در تحقیقات آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت. این مفهوم به تدریج توجه اندیشمندان سایر رشته‌های علوم اجتماعی را به خود جلب کرد و در دهه‌های اخیر علاوه بر اینکه در جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و اقتصاد مورد استفاده قرار گرفته است؛ در رشته‌های سازمان و مدیریت نیز طرفداران زیادی پیدا کرده است (درانی و رشیدی، ۱۳۸۷).

در اواخر دهه ۱۹۹۰، نسبت به اعتبار هدف سازمان‌های یادگیرنده تردیدهای فزاینده‌ای ایجاد شد. بسیاری از سازمان‌ها، این اصطلاح را از بیانیه‌های راهبرد و گزارش سالانه رؤسای خود حذف کردند. به دلیل آن که مفهوم روشنی نبود و به نظر می‌رسید در مواجهه با بی‌رحمی موقعیت اقتصادی بسیار خام و سست است. با وجودی که استفاده از این فنون و نظریه‌ها در سازمان کم‌تر شده است، ولی سازمان‌ها هنوز می‌توانند به خود ببالند که افراد بزرگ‌ترین دارایی آن‌ها هستند. روند جدید که به نظر می‌رسد برای رهبران کسب و کار جالب باشد، استفاده از مفهوم سرمایه درباره افراد و به‌ویژه اندیشه سرمایه اجتماعی است که توجه مدیران عالی سازمانها را به خود جلب کرده است. چنین زمینه مساعدی از وجود مباحث اجتماعی در محدوده سازمان شرایط رویکرد به سرمایه اجتماعی را در سازمان و مدیریت فراهم کرده و بررسی سرمایه اجتماعی و استفاده از آن در مطالعات سازمانی نیز به سرعت افزایش یافته است. اهمیت سرمایه اجتماعی در مطالعات سازمان‌ها و تبیین موقعیت نسبی نقش‌آفرینان در بسیاری از حوزه‌های مورد توجه در تحقیقات سازمان تأیید شده است (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیق خود دریافتند که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین رابطه وجود دارد.

مسئولیت‌های مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایجاب می‌کند که عملکرد سازمانی آنان هم کارآمد و هم اثربخش باشد. شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی و شناخت عواملی که تأثیر بیشتری بر عملکرد دارند، لزوم توجه بیشتر به این ابعاد در جهت بهبود عملکرد کارکنان را نمایان می‌سازد. بدین منظور سازمان با شناسایی نقاط قوت و نقاط ضعف مربوط به سرمایه اجتماعی موجبات بهبود عملکرد سازمان را فراهم خواهد نمود. اگرچه اندازه‌گیری دقیق این سرمایه مشکل است، ولی حداقل با توجه به آن و اطلاع از نقش آن در عملکرد سازمان‌ها، اهمیت سرمایه‌گذاری بر روابط انسان‌ها مشخص می‌شود. سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمی در مدیریت نوین جوامع ایفا می‌کند؛ به طوری که اثربخشی سایر سرمایه‌ها، منوط به وجود این سرمایه خواهد بود. لذا بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند. از این‌رو، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نایل گردند.

از آن جا که عملکرد کارکنان نتیجه مکانیسم‌ها و تعاملات اجتماعی است، بنابراین شناسایی الگوی تعاملات میان اعضای سازمان، ابعاد سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای مؤثر بر عملکرد ضروری است. با استفاده از شناسایی این عوامل می‌توان سیستم‌های سازمانی را بهتر هدایت نموده و موجبات استفاده بهینه از نیروی انسانی و بهبود عملکرد سازمان را فراهم نمود. لذا؛ هدف اصلی سؤال حاضر این است که آیا بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه وجود دارد یا خیر؟ و میزان این رابطه چقدر است؟

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- سرمایه اجتماعی

از نظر جیمز کلنن^۱، «سرمایه اجتماعی» با کارکردش تعریف می‌شود. از نظر وی سرمایه اجتماعی شیء واحد نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آن‌ها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می‌کنند و دیگر اینکه مانند شکل‌های دیگر سرمایه مولد هستند و دستیابی به هدف‌های معینی را که در نبودن آن‌ها دست یافتنی نخواهد بود، را امکان‌پذیر می‌سازند (کلنن، ۱۳۷۷). به نظر پوتنام^۲ (۱۹۹۳)، نیز سرمایه اجتماعی جنبه‌های گوناگونی از یک سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجار و شبکه‌هاست که می‌توانند از طریق تسهیل اقدامات هماهنگ، کارایی جامعه را بهبود بخشند. سرمایه اجتماعی دارای ابعاد شناختی، ساختاری و رابط‌های می‌باشد.

سرمایه اجتماعی ساختاری، گستره ارتباطات متقابل افراد را در سازمان شامل می‌شود. آن با الگوهای روابط موجود در سازمان‌ها ارتباط دارد و در تعیین کارایی عملیات شبکه، دسترسی به منابع و مشارکت عامل نقش دارد (واسرمن و فاست^۳، ۱۹۹۴). بُعد رابط‌های، روابط انسانی موجود در سازمان است و نشان می‌دهد آیا کارکنان سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر؟ بُعد شناختی سرمایه اجتماعی در بر گیرنده میزان اشتراک کارکنان یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند ارتباطاتی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد.

۲-۲- عملکرد سازمانی

همواره در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی‌های غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹). عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. عملکرد سازمانی^۴ عبارت است از دستیابی یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌هایی که برعهده افراد گذاشته شده است (خرمدند و ناظم، ۱۳۸۹).

عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در زمان معین. در تعریفی دیگر عملکرد عبارت است از رسیدن یا پیشی گرفتن از اهداف اجتماعی یا مسئولیت‌ها از نقطه نظر فرد ناظر (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۳). مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود. ثانیاً تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد. ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را مورد توجه قرار می‌دهند، استفاده کرد (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹).

۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

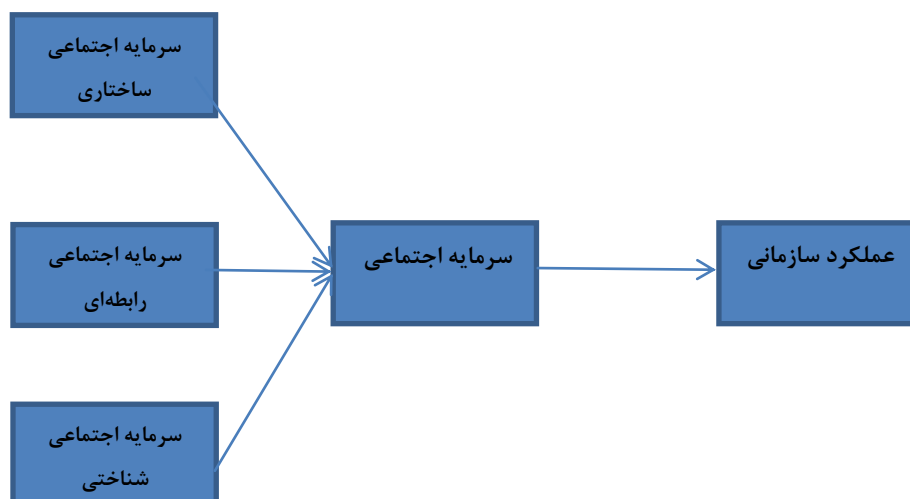
براساس مطالعات انجام شده در مورد دیدگاه‌های مختلف سرمایه اجتماعی، مدل ناهاپیت و گوشال به‌عنوان مدل مفهومی تحقیق برگزیده شد. این مدل در شکل شماره ۱ قابل مشاهده است.

1. Coleman

2. Putnam

3. Wasserman & Faust

4. Organizational Performance



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق نیز بدین صورت طراحی گردید:

فرضیه اصلی)

بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی)

بین بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

بین بُعد شناختی سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

بین بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

۴- روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که بصورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۱۸۰ نفر تشکیل دادند که نمونه‌های این تحقیق، با توجه به تعداد افراد جامعه و مراجعه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به تعداد ۱۸ نفر بدست آمد و پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۱۱۲ نفر به طور کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

۴-۲- ابزار

برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه مربوط به سرمایه اجتماعی

این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت گوشال (۱۹۹۸) است. با توجه به وجود سه مؤلفه برای بررسی این متغیر در مجموع ۲۴ سؤال برای این قسمت طراحی شده است که از این سوالات ۷ سؤال مربوط به بُعد ساختاری، ۱۰ سؤال مربوط به بُعد رابطه‌ای و ۷ سؤال مربوط به بُعد شناختی می‌باشد.

ب) پرسشنامه عملکرد کارکنان بر اساس مدل اچیو^۱ (هرسی و گلداسمیت) با ۳۸ سؤال.

۴-۳- روایی

^۱. Achieve Model

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط ۵ تن از متخصصان مدیریت و ۵ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد.

۴-۴- پایایی

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور، در مطالعه‌ای مقدماتی، ۳۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که مقادیر آلفای کرونباخ برای سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی به ترتیب، ۰/۷۹۸ و ۰/۸۳۴ بدست آمد.

با توجه به نتایج آلفای کرونباخ، می‌توان گفت که ضرایب آلفای بدست آمده میزان قابل قبولی دارد و ابزارهای اندازه‌گیری نیز سازگاری داخلی خوبی دارند.

به‌منظور سازمان دادن و خلاصه کردن داده‌ها، از آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی شامل: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف؛ برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون؛ برای تشخیص و تعیین وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد استفاده شد. لازم به ذکر است که کلیه محاسبات توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شد.

۵- یافته‌های تحقیق

کارل آلبرخت هوش سازمانی را شامل ۷ مؤلفه می‌داند:

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش در بخش ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه تحت بررسی حاکی از آن بود که تعداد ۱۰۲ نفر مرد (۸۶/۴۴٪)، ۱۶ نفر زن (۱۳/۵۴٪)، ۹۲ نفر متأهل (۷۷/۹۷٪)، ۲۶ نفر مجرد (۲۲/۰۳٪) بودند. از نظر بیشترین و کمترین درصد پاسخ‌گویان به سؤالات پرسشنامه، ۴۲/۳۷ درصد در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۵/۹۳ درصد بیشتر از ۵۰ سال بودند. همچنین، بیش از ۳۰/۵۰ درصد از آزمودنی‌ها، دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، و از نظر مدرک تحصیلی، ۴۹/۱۵ درصد آن‌ها دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم بودند.

برای تعیین رابطه سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳). از میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دارای بیشترین ضریب همبستگی با عملکرد کارکنان بود ($r=0/65$ و $p<0/01$).

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی				متغیرها	
Sig	R	SD	M		
۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۶۹	۳/۰۲	سرمایه اجتماعی ساختاری	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۶۵	۰/۵۸	۲/۹۲	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	
۰/۰۰۱	۰/۴۴	۰/۵۵	۲/۸۳	سرمایه اجتماعی شناختی	
۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۴۱	۲/۸۵	سرمایه اجتماعی	

نتایج جدول ۲ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۴۱ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مستقیم و معناداری ($p<0/001$ ، $R=0/41$) وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۱۶ درصد از واریانس کل تغییرات عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه به سرمایه اجتماعی و ۸۴ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود؛ لذا می‌توان گفت که

متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را به خوبی تبیین کنند. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون $1/933$ بدست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می‌کند (جدول ۲).

جدول ۲. نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

Durbin Watson	Sig	Std. Error of the Estimate	Adjusted R square	R ²	R	مدل
۱/۸۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۳۵	۰/۲۱۵	۰/۱۶	۰/۴۱	رگرسیون (همزمان)

برای آگاهی از اینکه آیا سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه هستند یا خیر، از رگرسیون چندمتغیره با روش ورود همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای با $(t=2/525, p=0/01)$ قادر به پیش‌بینی معنادار عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه است.

ضریب استاندارد شده تأثیر رگرسیونی هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. تفسیر ضرایب رگرسیونی بر اساس ضریب بتا (Beta) انجام می‌گیرد؛ زیرا این آماره نشان‌دهنده ضریب رگرسیونی استاندارد شده هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته تحقیق می‌باشد. بنابراین می‌توان با استفاده از آن، سهم نسبی هر متغیر مستقل در مدل را مشخص کرد. لذا می‌توان بدین شکل تفسیر کرد که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌ی «سرمایه اجتماعی رابطه‌ای» میزان «عملکرد سازمانی» به میزان $0/51$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی کارکنان

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۶/۵۵۹	-	۰/۴۴۱	۱/۹۱۸	عرض از مبدأ
۰/۵۳۲	۱/۷۲۵	۰/۲۸	۰/۰۷۱	۰/۱۳۶	سرمایه اجتماعی ساختاری
۰/۰۰۱	۲/۵۲۵	۰/۵۱	۰/۰۵۸	۰/۲۱۱	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای
۰/۶۵۸	۰/۸۸۷	۰/۰۲۴	۰/۰۶۲	۰/۰۳۶	سرمایه اجتماعی شناختی

۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی نیز بهبود می‌یابد. این نتیجه از تحقیق، با نتایج تحقیق معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)، همخوان است. از میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دارای بیشترین ضریب همبستگی با عملکرد سازمانی بود ($r=0/65$ و $p<0/01$).

این بُعد، به کیفیت تعاملات و ارتباطات اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. در این بُعد شاخص‌هایی نظیر اعتماد و ارتباط متقابل مطرح است. هر چه کارمند میزان ارتباط بیشتری با اعضای سازمان داشته و منابع حمایتی بالاتری داشته باشد، میزان سرمایه اجتماعی او نیز افزایش می‌یابد.

از دیدگاه اکثر پژوهشگران سرمایه اجتماعی، اعتماد بر مشارکت انسانی تأثیر گذار است. اعتماد باعث تسهیل همکاری می‌شود. هر چه اعتماد در سازمان بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و خود همکاری نیز اعتماد ایجاد می‌کند. اعتماد که یکی از عناصر ضروری تقویت همکاری است، عنصر غیر اختیاری و ناآگاهانه نمی‌باشند. اعتماد، مشارکت، آگاهی عمومی یا دانش حرفه‌ای کارکنان، روابط متقابل، تعهد و پاسخگویی را می‌توان به عنوان مؤلفه‌های اجتماعی در نظر گرفت که فقدان هر یک از آن‌ها برای منابع انسانی موجب کاهش تشریک مساعی و کاهش دسترسی به اطلاعات می‌شود که این امر خود موجب ایجاد مسائل و مشکلاتی همچون بالا رفتن غیبت کارکنان، کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزش، ترک شغل کارکنان و در نهایت کاهش کارایی و اثربخشی می‌گردد. نتایج این قسمت از پژوهش حاضر با پژوهش معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)، بری و ولش^۱ (۲۰۱۰) و فوجیساوا و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

دیگر نتایج نشان داد که بین بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

بُعد ساختاری شامل الگوی پیوندهای میان اعضا گروه و ترکیب سازماندهی این اعضا است. سلسله مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه از جمله شاخص‌های عمده بُعد ساختاری هستند. بُعد ساختاری در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی، نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران بر عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است. از نظر پاتنام، سرمایه اجتماعی به مجموعه‌ای از ارتباطات افقی و وجوه گوناگون سازمان‌های اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارها، و شبکه‌ها اطلاق می‌شود که با ایجاد و تسهیل امکانات هماهنگ، منافع متقابل، کارایی جامعه را افزایش می‌دهند. بنابراین برنامه‌های توانمندسازی کارکنان، مشارکت آنان در امر تصمیم‌گیری و سازگاری بین اهداف فردی و اهداف سازمانی باعث رضایت کارکنان شده و در نهایت عملکرد سازمانی بالا را به دنبال خواهد داشت.

اما کمترین میزان همبستگی، بین بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی بدست آمد ($r=0/32$ و $p<0/01$). برای تقویت بُعد ساختاری پیشنهاد می‌گردد برنامه‌های تفریحی و ورزشی برای کارکنان ایجاد گردد و برای مداخله کارکنان در تصمیم‌گیریهای سازمان و محیطی مبتنی بر کار گروهی زمینه‌سازی شود.

دیگر نتایج نشان داد که بین بُعد شناختی سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

این بُعد که محور آن، شناخت (یعنی فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه‌ای) است؛ با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم می‌کند و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می‌نماید. سازمان‌هایی که در آن مشارکت، تعهد و اعتماد در سطح بالاتری قرار دارد، کارکنان زمان کمی را صرف حراست و حمایت از خود در جهت استثمار نشدن در تعاملات روزمره و نظارت بر اعمال همکاران و ارباب رجوع می‌نمایند و تبادل اطلاعات در سطح اعتماد بالا بیش‌تر صورت می‌گیرد و این‌ها باعث می‌شود تا کارمند از محیط کار خود راضی باشد. سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد؛ چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشد. در مجموع، گسترش و تسهیل شبکه ارتباطات و پیوندهای اجتماعی سطح دسترسی افراد و گروه‌ها را به منابع اجتماعی و اقتصادی ارتقا می‌دهد. این پیوندها و ارتباطات در اشکال متفاوت خود، یعنی به صورت درون گروهی و برون گروهی، به مثابه نوعی چسب باعث می‌شود که عناصر موجود در جامعه به هم اتصال یابند و کنش‌های جمعی از قبیل تعاون، حمایت‌های اجتماعی و... تسهیل گردد. وجود کنش‌های جمعی و حل

¹. Berry and Welsh

مسئله به صورت گروهی باعث استفاده بهتر از منابع اجتماعی، تقلیل هزینه‌ها، و افزایش کارایی برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی، و عمرانی در سطح جامعه می‌گردد. پس می‌توان ادعا کرد که عملکرد سازمانی، در ابعاد مختلف خود، تحت تأثیر کیفیت ارتباطات و پیوندها و سازگاری ارزش‌های اجتماعی است.

برای بُعد شناختی سرمایه اجتماعی، میزان ضریب همبستگی ($I=0/65$ و $p<0/01$) بدست آمد. این میزان، نشان‌دهنده رابطه‌ی متوسط این بُعد با عملکرد سازمانی است. لذا باید این بُعد تقویت شود. برای تقویت بُعد شناختی کارکنان پیشنهاد می‌گردد توجه بیشتری به رسوم و اشتراکات فرهنگی کارکنان شود. این امر می‌تواند به وسیله‌ی توجه به فرهنگ سازمانی و تفاوت‌های فرهنگی بین کارکنان سازمان محقق شود.

منابع انسانی به عنوان بارزترین منبع هر سازمان مطرح می‌باشد. بی‌شک حفظ این منابع با ارزش و فراهم‌نمودن شرایط عملکردی مناسب باید جز اولویت‌های هر سازمان قرار گیرد. لذا به نظر می‌رسد که با تقویت سرمایه اجتماعی سازمان، عملکرد سازمانی تقویت شده و کارکنان دلبستگی بیشتری نسبت به وظایف خود داشته باشند.

نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای قادر به پیش‌بینی معنادار عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه است.

فوجیسوا و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، مهارت‌های ارتباطی را به عنوان وسیله ارتباط میان فرد و محیط تعریف می‌کنند و معتقدند که این وسیله برای شروع و ادامه ارتباط سازنده و سالم با همسالان به عنوان بخش مهمی از سلامت روانی، مورد استفاده واقع می‌شود. بنابراین فرد دارای مهارت ارتباطی بالا با ایجاد رابطه‌ای سالم و سازنده با سایرین به سلامت اجتماعی و عملکرد سازمانی بالاتری دست می‌یابد. لذا؛ اهمیت این مؤلفه بیش از پیش آشکار شده و مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه باید به این بُعد از ابعاد سرمایه اجتماعی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

منابع

۱. احمدوند، مصطفی؛ هدایتی نیا، سعید؛ عبدالهی، خسرو. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر رفاه و سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی در مناطق روستایی شهرستان بویراحمد. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، شماره ۲.
۲. براتی، ناصر؛ یزدان پناه شاه‌آبادی، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط مفهومی سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در محیط شهری. جامعه پژوهی فرهنگی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال دوم، شماره ۱.
۳. درانی، کمال؛ و رشیدی، زهرا. (۱۳۸۷). «بررسی تعاریف، مفاهیم و چگونگی ایجاد سرمایه اجتماعی (با تأکید بر اعتماد اجتماعی)». ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال دوم، شماره ۱۷ و ۱۸.
۴. علامه، سید محسن و مقدمی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۸)، صص: ۷۵-۹۹.
۵. فقیهی، ابوالحسن؛ و فیضی، طاهره. (۱۳۸۵). «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان». نشریه دانش مدیریت، شماره ۷۲.
۶. کلمن، جیمز. (۱۳۷۷). بنیاد نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشرنی.
۷. معمارزاده، غلامرضا؛ دانش‌فر، کرم‌الله؛ و حسامی، زهرا. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین". فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۷، صص ۱-۵.

8. Berry HL, Welsh JA.(2010). Social capital and health in Australia: An overview from the household, income and labour dynamics in Australia survey. Soc Sci Med. 2010; 70: 588–596.

¹. Fujisawa et al

9. Fujisawa Y, Hamano T, Takegawa S.(2009). Social capital and perceived health in Japan: An ecological and multilevel analysis. *Social Science & Medicine*; 69: 500–505.
10. Putnam, R.D. (1993); “The prosperous community: Social capital and economic growth”, *Current*: 356, p 4.
11. Wasserman, S., Faust, K. (1994). *Social network analysis: methods and applications*. Cambridge: Cambridge university press.