

ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه

مریم رویین تن^{۱*}، محسن امیرآبادی فراهانی^۲، پروانه رویین تن^۳، زینب رویین تن^۴

تاریخ دریافت: ۵ مرداد ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۶ شهریور ماه ۱۴۰۰

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیردولتی استان کرمانشاه بود. این پژوهش بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی، بر اساس معیار زمان گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی، بر اساس معیار ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرسنل مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان را تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم از نرم‌افزار نمونه‌گیری SPSS Sample Power استفاده شد و حجم نمونه مطابق با خروجی نرم‌افزار با محاسبه آلفای ۰/۰۱، توان ۰/۹۰ و معناداری ۰/۰۵ از ضریب تعیین (R^2) در جامعه آماری ۳۸۰ نفر انتخاب شدند، شیوه نمونه‌گیری آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفت. جمع‌آوری داده‌ها براساس سه پرسشنامه پرسشنامه سرمایه اجتماعی، پرسشنامه مدیریت منابع انسانی و پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی پایایی ابزار پژوهش نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک آماری SPSS & AMOS صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد: سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد. و همچنین فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه اجتماعی، فرهنگ‌سازمانی، مدیریت منابع انسانی.

۱- دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران*

۲- دکتری مدیریت دولتی- منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران.

۳- دکتری کودکان استثنایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۴- دکتری برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران * نویسنده مسئول: Maryam.rointan13@gmail.com

۱- مقدمه

مدیریت منابع انسانی، تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین هدف‌های سازمانی، برنامه‌ریزی و کوشش می‌کند. موفقیت هر سازمانی، در واقع، در گرو ترکیب و تلفیق مؤثر منابع انسانی است؛ به‌گونه‌ای که نیل به اهداف برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت تضمین گردد (Abili, 2016). فرایند، اهداف، وظیفه مدیریت منابع انسانی به معنی درک اهمیت منابع انسانی یک سازمان است که به برتری سازمان، توجه به مشتری، کارآفرینی، کیفیت و نظایر آن شکل و معنا می‌بخشد. در حقیقت رشد و پرورش و افزایش سطح توانایی‌ها و سازمان‌دهی نیروی انسانی یک سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمان در دیدگاه و سطح فکری مدیریت منابع انسانی خلاصه شده است و این سطح مدیریتی در شکست و پیروزی سازمان سهم بسزایی دارد (Saadat, 2017). گروهی از اندیشمندان دانش مدیریت با تاکید بر اهمیت جایگاه آنان در فرآیند ایجاد تحولات بر این باورند که واحدهایی توسعه منابع انسانی سازمانها و بنگاهها، باید نقش کلیدی و ساختاری را در تحول و توسعه ایفا نمایند (Zarei Matin, 2017). فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی، این جزء شامل تجزیه و تحلیل خرد و کلان از متغیرهایی موجود منابع انسانی، جو و فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، کیفیت زسدگی کاری، مهارت‌های شغلی، سطح شایستگی، الگوپردازی از بهترینها، ارزیابی پیامدهای توسعه منابع انسانی، ابزارهایی اندازه‌گیری توسعه منابع انسانی و اعمال اصلاحی است. تصویربرداری از وضع موجود و تجزیه و تحلیل از وضع موجود دو وظیفه اصلی هستند که باید تصویری مناسب و شایسته از منابع انسانی را نشان دهند. تصویر برداری از وضع موجود وظیفه کارکنان براساس شرایط احراز و شرح شغل مشخص و سطح شایستگی آنان نیز از طریق شرایط احراز و مهارتها و صلاحیتی معین می‌گردد که از خود بروز می‌دهند (Saadat, 2017).

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر گذاشته، بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به‌عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (Amir Ismaili et al., 2014). فرهنگ سازمانی، یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و هر تغییری در سازمان از آن نشأت می‌گیرد (Huffer et al., 2014). به ندرت افرادی پیدا می‌شوند که سازمانی را تجربه نکرده باشند. مدرسه، باشگاه، تیم‌های ورزشی، انجمن‌های خیریه و همچنین سازمان‌های بزرگ اداری از جمله این سازمانها هستند به موازات آن که افراد برای فعالیت و تماس به سازمان‌ها وارد می‌شوند با آداب لباس پوشیدن در آن سازمان، داستان‌هایی که مردم در باره نحوه کارکردن می‌گویند، قوانین و روشهای اداره سازمان، روابط سازمان، نحوه تشریفات و مراسم، وظایف، سیستم پرداخت، زبان تخصصی آن، طنز و لطایف که فقط اعضای داخلی سازمان آن را می‌فهمند و با نظایر آنها آشنا می‌شوند (Afjeh, 2015)

فرهنگ‌ها و سبک‌ها که به‌عنوان هنجارهای فرهنگی شناخته می‌شوند، در طول زمان توسعه می‌یابند. این هنجارها شامل رویکردهای مشخصی برای آغاز و برنامه‌ریزی پروژه‌ها، ابزارهای مشخصی برای انجام کار و افراد صاحب‌اختیار مشخصی هستند که تصمیم‌گیری می‌کنند و یا بر تصمیم‌گیری مؤثر هستند. فرهنگ سازمانی توسط تجربیات معمول اعضای سازمان صیقل داده می‌شود و اغلب سازمان‌ها در طول زمان فرهنگ‌های منحصربه‌فردی را با عملکرد و اعمال متداول خود توسعه می‌دهند (Qudusi and Rabiee, 2015). فرهنگ سازمانی پدیده‌ای ناملموس است و به‌راحتی قابل‌شناسایی نیست کوه یخی است که فقط قلعه آن آشکار است و بخش عمده آن پنهان و ناپیدا است که درواقع نشان‌دهنده شیوه زندگی واقعی اعضای سازمان است (Salehi et al., 2015). از طرفی فرهنگ یک سازمان از تعاملات اجتماعی بین افراد تأثیر می‌پذیرد؛ به‌طوری‌که هر چه ذخیره سرمایه اجتماعی در یک سازمان بالا باشد نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی در سازمان کاهش می‌یابد. از طرفی فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک کنترل‌کننده سرمایه اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (Babosa and Cardos, 2007). مفهوم سرمایه اجتماعی در اواخر دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از اندیشمندان و سیاستمداران را جلب کرد. این علاقه، به بررسی بیشتر حوزه سرمایه اجتماعی و جنبه‌هایی از مراحل توسعه اقتصادی زندگی اجتماعی و زندگی سازمانی منجر شد (Regia, 2013). نظریه سرمایه اجتماعی شبکه‌های روابط بین کارکنان را نشان می‌دهد و اهمیت رفتار مشارکتی و تعاونی را روشن می‌کند. مثلاً یک منبع ارزشمند رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بین افراد یا گروه‌های اجتماعی وجود دارد که بر سطح توسعه عملکرد تأثیر می‌گذارد (Sun et al., 2016). سرمایه اجتماعی می‌تواند به مزایایی از قبیل پشتیبانی اجتماعی و عاطفی و همچنین، دسترسی به منابع کمیاب را منجر شود (Ahan, 2010). سرمایه اجتماعی موجود در سازمان هزینه مبادلات را کاهش می‌دهد و به اعضا در رسیدن به هدفهای سازمان به شکلی اثربخش‌تر کمک می‌کند (Zang et al., 2020). پاتنام «روابط اجتماعی و تعاملات افراد با یکدیگر» را بنیادیترین جزء سرمایه اجتماعی و شبکه‌ها را خاستگاه دو مؤلفه دیگر سرمایه اجتماعی؛ یعنی اعتماد و هنجارهای همبازی میداند. نوع سوم اعتماد، اعتماد به حکومتها و نهادهای اجتماعی است که به اعتماد نهادی مشهور است (Pantam, 2013).

با توجه به تعاریف صاحب‌نظران از سرمایه اجتماعی و با تأکید بر دیدگاه‌های رابرت پاتنام، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیمی مثل اعتماد، هنجارها، و شبکه‌های ارتباطی میان افراد یک اجتماع را شامل می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، سرمایه اجتماعی وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سازمانی است و ابزاری برای تقویت فرهنگ سازمانی است

به‌بیان‌دیگر، با استفاده از مؤلفه‌ها و متغیرهای فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود. سؤالی که این تحقیق به دنبال پاسخ آن می‌باشد این است که: تا چه میزان فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع تأثیرگذار است؟

۲- پیشینه پژوهشی

وفاخواه (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی نقش ارزش‌های فرهنگ سازمانی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای فرهنگی؛ فاصله قدرت، فردگرایی و جمع‌گرایی بر فرایند مدیریت منابع انسانی پروژه تاثیرگذار هستند. آنچه که در یافته‌های تحقیق به صورت بارزی به تأیید رسید؛ اثر منفی متغیر فردگرایی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه و بالعکس نقش مثبت متغیر جمع‌گرایی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه بوده است که نشان‌دهنده نقش کلیدی توسعه شاخص‌های فرهنگ سازمانی بر فرایند مدیریت منابع انسانی پروژه می‌باشد.

نساری (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تأثیر رابطه وظایف مدیریت منابع انسانی بر تعالی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شرکت گاز استان ایلام را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های تحقیق نشان داد، وظایف مدیریت منابع انسانی با ضریب مسیر $0/72$ تاثیر معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد و همچنین با ضریب مسیر $0/23$ تاثیر معنی داری بر تعالی سازمانی دارد. و اینکه سرمایه اجتماعی نیز با ضریب مسیر $0/69$ تاثیر مثبت و معنی داری بر تعالی سازمانی دارد.

موغلی و زارع (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه در ادارات دولتی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

شریفی و صالحی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی و اثربخشی منابع انسانی پرداخته‌اند. که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و سازش با پدیده تعارض رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

غفوری و یآوری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی بررسی میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری پرداخته‌اند. با توجه به بررسی انجام شده بر روی پنج فرضیه پژوهش، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در مجموع، تقویت عوامل فرهنگ سازمانی در افزایش مولفه‌های سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه موثر می‌باشد. این تاثیر به خصوص در متغیر اعتماد بیشتر است. اما در خصوص متغیر مشارکت نیازمند توجه و ملاحظات بیشتری است. میتوان نتیجه گرفت شناخت عوامل فرهنگی هر سازمان و تلاش جهت تقویت این عوامل از وظایف مهم مدیران است. فرهنگ، منبع اعتماد و همکاری است. هرچه شعاع اعتماد بیشتر باشد گروه مورد نظر، سرمایه اجتماعی بیشتری خواهد داشت

کرمی (۱۳۹۳) به تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست پرداخته است. هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی در دانشگاه محیط زیست

بر اساس مدل دنیسون و بررسی اثر آن بر عملکرد کارکنان، تعیین رابطه بین سازگاری و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست، تعیین رابطه بین انطباق پذیری و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست، تعیین رابطه بین درگیر شدن در کار و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست، تعیین رابطه بین رسالت و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست می باشد. که نتیجه کلی این تحقیق نشان می دهد که هر سه فرضیه فرعی به همراه فرضیه اصلی تایید شده است و بر عملکرد کارکنان تاثیر دارند

چی و همکاران (۲۰۱۳) به مطالعه به بررسی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی و تعدیل اثرات ویژگی های صنعتی می پردازند. بر اساس نمونه ای از ۱۶۱ شرکت ، نتایج این مطالعه نشان می دهد که شیوه های مدیریت منابع انسانی که بر تسهیل روابط بین کارکنان تمرکز دارد و این رابطه برای شرکت هایی که در صنایع با نظارت کمتر فعالیت می کنند قوی تر است. یافته های یک تجزیه و تحلیل موقتی داد که شیوه های مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر تعدیل اثرات ویژگی های صنعتی دارد.

کلیتون و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان شناسایی و اولویت بندی راهکارهای توسعه و ارتقاء مدیریت منابع انسانی در قرن بیست و یکم به این نتیجه رسیدند که مهم ترین عوامل در توسعه و پیشرفت مدیریت منابع انسانی عبارتند از: برنامه ریزی مناسب برای منابع انسانی، آموزش کارکنان، ایجاد سیستم ارزشیابی برای کارکنان، ایجاد سیستم انگیزشی برای کارکنان و توسعه فرهنگ اخلاقی بین کارکنان سازمان.

چیو و شارما (۲۰۰۵) تحقیقی تحت عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی و روش های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت انجام داده اند. اثر بخشی منابع انسانی به بهبود عملکرد سازمانی منتهی خواهد شد. آنها بر یادگیری و رشد که زیربنایی دست یابی به نتایج مالی است تاکید کردند و مخزن سازمانی از سرمایه انسانی را عاملی جهت دستیابی به مزیت رقابتی معرفی می کنند.

جدول ۱: پیشینه تحقیق

پژوهشگر	عنوان	نتیجه
فاخواه (۱۳۹۷)	بررسی نقش ارزش های فرهنگ سازمانی بر فرایندهای مدیریت منابع	فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه بوده است که نشان دهنده نقش کلیدی توسعه شاخص های فرهنگ سازمانی بر فرایند مدیریت منابع انسانی پروژه می باشد.
نساری (۱۳۹۷)	تأثیر رابطه	وظایف مدیریت منابع انسانی
	تأثیر	تأثیر

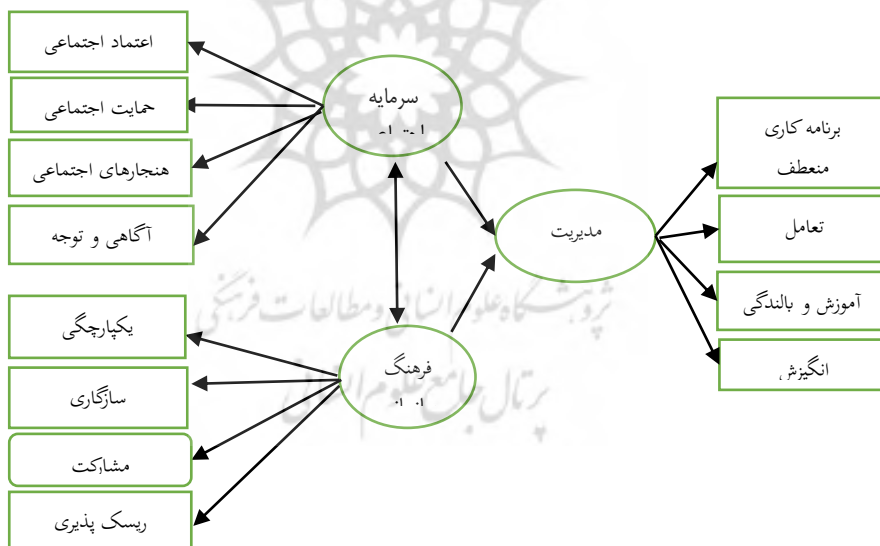
و وظایف مدیریت منابع انسانی بر تعالی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی	معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد و همچنین تاثیر معنی داری بر تعالی سازمانی دارد. و اینکه سرمایه اجتماعی نیز اثیر مثبت و معنی داری بر تعالی سازمانی دارد
موغلی و زارع (۱۳۹۷)	رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بر نظام عملکرد نوآورانه ادارات دولتی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد
شریفی و صالحی (۱۳۹۵)	پژوهشی با عنوان عنوان بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی و اثربخشی منابع انسانی که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و سازش با پدیده تعارض رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد
غفوری و یآوری (۱۳۹۵)	میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری می توان نتیجه گرفت شناخت عوامل فرهنگی هر سازمان و تلاش جهت تقویت این عوامل از وظایف مهم مدیران است. فرهنگ، منبع اعتماد و همکاری است. هرچه شعاع اعتماد بیشتر باشد گروه مورد نظر، سرمایه اجتماعی بیشتری خواهد داشت
کرمی (۱۳۹۳)	تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد نیروی انسانی
چی و همکاران (۲۰۱۳)	بررسی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی و تعدیل اثرات ویژگی های صنعتی
کلیتون و همکاران (۲۰۱۳)	تحقیقی تحت عنوان شناسایی و اولویت بندی راهکارهای توسعه و ارتقاء مدیریت منابع انسانی که مهم ترین عوامل در توسعه و پیشرفت مدیریت منابع انسانی عبارتند از: برنامه ریزی مناسب برای منابع

انسانی، آموزش کارکنان، ایجاد سیستم
ارزشیابی برای کارکنان، ایجاد سیستم
انگیزی برای کارکنان و توسعه
فرهنگ اخلاقی بین کارکنان سازمان

چیو و عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی و روش اثر بخشی منابع انسانی به بهبود
شارما (۲۰۰۵) های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد عملکرد سازمانی منتهی خواهد شد
شرکت

فرضیه‌های که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته عبارتند از:

- فرضیه ۱: به نظر می‌رسد، سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد.
فرضیه ۲: به نظر می‌رسد، فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد.
فرضیه ۳: به نظر می‌رسد، فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار می‌باشد



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

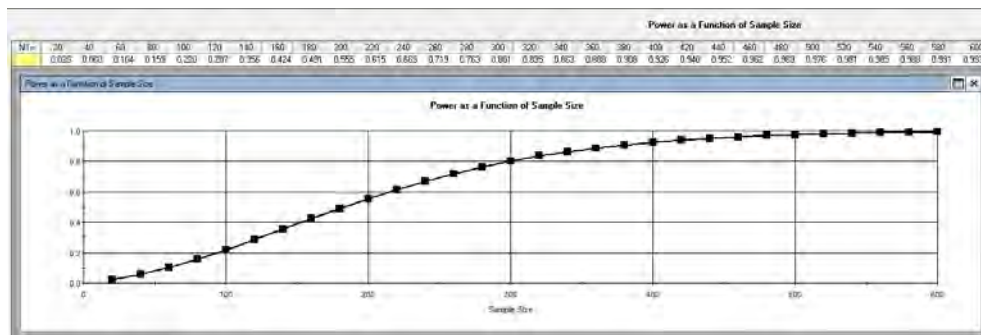
۳- روش تحقیق

منظور از روش همان متدولوژی یا شیوه انجام پژوهش می‌باشد، روش‌های پژوهش را بر اساس معیارهای مختلفی می‌توان تقسیم‌بندی نمود اما می‌بایست توجه داشت که معیارهای موردنظر باید جامع باشد. روش انتخاب‌شده در این پژوهش با توجه به معیارهای متفاوتی صورت پذیرفته است، این پژوهش بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی، بر اساس معیار زمان گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی، بر اساس معیار ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی، بر اساس معیار خصوصیات موضوع یا مسئله پژوهش یک پژوهش همبستگی یا همخوانی، بر اساس معیار انواع تحقیقات بر اساس نوع داده یک پژوهش با داده‌های دست‌اول، بر اساس معیار روش جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با استفاده از تکنیک پرسشنامه و بر اساس معیار میزان ژرفایی یک پژوهش پنهانگر می‌باشد. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش ۳ پرسشنامه (پرسشنامه سرمایه اجتماعی، پرسشنامه مدیریت منابع انسانی و پرسشنامه فرهنگ سازمانی) می‌باشد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه این پژوهش یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. پایایی ابزار پژوهش نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۷۲ برای پرسشنامه مدیریت منابع انسانی ۰/۷۵ و برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۷ درصد به تأیید رسیده است. ابزا تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه‌ای این پژوهش نرم‌افزار آماري SPSS & AMOS می‌باشد. به منظور تعیین وجود یا عدم وجود رابطه یا تأثیر بین متغیرها و برآورد و تعمیم نتایج به دست‌آمده از حجم نمونه به جامعه آماری از مدل‌های رگرسیونی ساده و چندگانه و آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل پرسنل مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه می‌باشد، حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار نمونه‌گیری SPSS Sample Power صورت گرفته و حجم نمونه مطابق با خروجی نرم‌افزار با محاسبه آلفای ۰/۰۱، توان ۰/۹۰ و معناداری ۰/۰۵ از ضریب تعیین (R^2) در جامعه آماری برابر با ۳۸۰ نفر می‌باشد، شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد.

شکل ۲. خروجی نرم‌افزار SPSS Sample Power

Multiple regression						
Variable	Increment to R-Squared			Cumulative R-Squared		
	Number Variables in Set	Increment to R-Squared	Power for Increment	Cumulative Number Variables	Cumulative R-Square	Power for Cumulative R-Squared
1 Main set	3	0.05	0.90	3	0.05	0.90
Alpha	0.01		N of cases		372	

شکل ۲. نمودار سناریوهای نرم‌افزار SPSS Sample Power



۴- یافته‌ها و تجزیه و تحلیل

پاسخگویان مرد و ۴۳.۷ درصد زن بوده‌اند. ۱۰.۵ درصد از پرسش‌شوندگان میزان تحصیلات خود را فوق دیپلم و ۴۶.۱ درصد لیسانس، ۴۳.۴ درصد فوق نیز میزان تحصیلات خود را فوق لیسانس و بالاتر گزارش نموده‌اند. ۲۵.۸ درصد از پرسش‌شوندگان سن خود را کمتر از ۳۰ سال، ۴۲.۱ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۱.۸ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۰.۳ درصد نیز سن خود را بیشتر از ۵۰ سال گزارش نموده‌اند. میانگین سنی پرسش‌شوندگان در این پژوهش ۳۴.۵ سال (حدود ۳۵ سال)، حداقل سن ۲۷ و حداکثر سن ۵۵ سال گزارش شده است. ۳۴.۲ درصد از پاسخگویان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۴۹.۵ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۶.۳ درصد نیز سابقه خدمت خود را بیشتر از ۲۰ سال گزارش نموده‌اند.

جدول ۲- آماره‌های پراکندگی مرکزی از متغیرهای سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
اعتماد اجتماعی	۳۸۰	۳.۳۲	۰.۷۸
هنجارهای اجتماعی	۳۸۰	۳.۵۸	۰.۹۳
حمایت اجتماعی	۳۸۰	۳.۶۳	۰.۸۲
آگاهی و توجه	۳۸۰	۳.۷۷	۰.۶۸
سرمایه اجتماعی	۳۸۰	۳.۵۷	۰.۷۱
یکپارچگی	۳۸۰	۳.۲۵	۰.۸۵
سازگاری	۳۸۰	۳.۴۱	۰.۷۰
مشارکت	۳۸۰	۳.۳۹	۰.۶۹
ریسک‌پذیری	۳۸۰	۳.۵۰	۰.۸۹

۰.۶۶	۳.۳۸	۳۸۰	فرهنگ سازمانی
۰.۵۵	۳.۶۹	۳۸۰	تعامل
۰.۴۸	۳.۲۴	۳۸۰	آموزش و بالندگی
۰.۶۴	۳.۳۳	۳۸۰	انگیزش
۰.۴۹	۳.۲۱	۳۸۰	برنامه‌های کاری منعطف
۰.۵۵	۳.۳۶	۳۸۰	مدیریت منابع انسانی

با توجه به آماره‌های فوق که به میانگین‌های اکتسابی متغیرهای پژوهش اختصاص دارد، متغیر سرمایه اجتماعی و کلیه مؤلفه‌های آن دارای میانگینی بالاتر از حد متوسط جامعه (۳) می‌باشند، بیشترین تا کمترین میانگین در مؤلفه‌های متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب اختصاص دارد به: ۱. هنجاری اجتماعی ۲. حمایت اجتماعی ۳. آگاهی و توجه ۴. اعتماد اجتماعی. متغیر فرهنگ سازمانی و کلیه مؤلفه‌های آن دارای میانگینی بالاتر از حد متوسط جامعه (۳) می‌باشند، بیشترین تا کمترین میانگین در مؤلفه‌های متغیر فرهنگ سازمانی به ترتیب اختصاص دارد به: ۱. ریسک‌پذیری ۲. سازگاری ۳. مشارکت ۴. یکپارچگی. متغیر مدیریت منابع انسانی و کلیه مؤلفه‌های آن دارای میانگینی بالاتر از حد متوسط جامعه (۳) می‌باشند، بیشترین تا کمترین میانگین در مؤلفه‌های متغیر مدیریت منابع انسانی به ترتیب اختصاص دارد به: ۱. تعامل ۲. انگیزش ۳. آموزش و بالندگی ۴. برنامه‌های کاری منعطف. فرضیه ۱: "به نظر می‌رسد، سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد"

جدول ۳ - خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
متغیرهای پژوهش	مقدار استاندارد شده	نسبت	سطح
تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع	۰.۷۰	۱۰.۳۲	۰.۰۰۰۱
خروجی آزمون بوت استرپ			
مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین R2) در	حد پایین	حد بالا	سطح
۰.۴۹	۰.۴۰	۰.۵۸	۰.۰۰۰۳

بطور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین ۰/۴۹ (۴۹ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۳ گزارش شده و از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است می‌توان استنباط نمود که بطور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌شود، پس سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد.

نتیجه کلی این فرضیه آنست که؛ می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس سرمایه اجتماعی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۲: "به‌نظر می‌رسد، فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد"

جدول ۴- خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
متغیرهای پژوهش	مقدار استاندارد شده	نسبت	سطح
تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع	۰.۶۷	۹.۴۱	۰.۰۰۰۱
خروجی آزمون بوت استرپ			
مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین R2)	حد پایین	حد بالا	سطح
۰.۴۵	۰.۳۶	۰.۵۳	۰.۰۰۰۸

بطور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین ۰/۴۵ (۴۵ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۸ گزارش شده و از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است می‌توان استنباط نمود که بطور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌شود، پس فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد. نتیجه کلی این فرضیه آنست که؛ می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس فرهنگ سازمانی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود.

فرضیه ۳: "به‌نظر می‌رسد، فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار می‌باشد"

جدول خروجی ۵- استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
متغیرهای پژوهش	مقدار استاندارد شده	نسبت	سطح معناداری
تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه	۰.۸۹	۱۴.۶۳	۰.۰۰۰۱
خروجی آزمون بوت استرپ			
مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین)	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
۰.۷۹	۰.۶۵	۰.۹۱	۰.۰۰۰۱

بطور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین $0/89$ (۸۹ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با $0/0001$ گزارش شده و از سطح خطای $0/05$ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است می‌توان استنباط نمود که بطور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌شود، پس فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار می‌باشد. نتیجه کلی این فرضیه آنست که؛ می‌توان سرمایه اجتماعی را بر اساس فرهنگ سازمانی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود.

رگرسیون چندگانه با متغیر پنهان از تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۶ خروجی استاندارد وزن‌های رگرسیونی

متغیرها	مقادیر استاندارد شده	نقاط بحرانی	سطح معناداری
تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع	۰.۷۰	۱۰.۳۲	۰.۰۰۰۱
تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع	۰.۶۷	۹.۴۱	۰.۰۰۰۱
تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی	۰.۸۹	۱۴.۶۳	۰.۰۰۰۱

جدول خروجی استاندارد آزمون بوت استرپ در ضریب تعیین (R^2)

مقادیر استاندارد شده	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
۰.۵۱	۰.۴۴	۰.۶۰	۰.۰۰۰۵

بطور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین $0/51$ (۳۳ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با $0/0005$ گزارش شده و از سطح خطای $0/05$ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است می‌توان استنباط نمود که بطور کلی این اثرات (تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد به عبارت ساده‌تر می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود.

جدول ۷- آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی

جدول توصیفی آزمون تی تک‌نمونه‌ای

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خطای
سرمایه اجتماعی	۳.۵۷	۰.۶۸	۰.۰۳
فرهنگ سازمانی	۳.۳۸	۰.۶۶	۰.۰۴
مدیریت منابع انسانی	۳.۳۶	۰.۵۵	۰.۰۳

جدول استنباطی آزمون تی تک‌نمونه‌ای

متغیر	مقدار آزمون	تفاوت میانگین	سطح	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی	۵.۲۱	۰.۵۷ (تفاوت از ۳)	۰.۰۰۱	وجود تفاوت معنادار و اکتساب میانگین بالاتر از حد متوسط
فرهنگ سازمانی	۴.۶۲	۰.۳۸ (تفاوت از ۳)	۰.۰۲	وجود تفاوت معنادار و اکتساب میانگین بالاتر از حد متوسط
مدیریت منابع	۴.۵۹	۰.۳۶ (تفاوت از ۳)	۰.۰۲	وجود تفاوت معنادار و اکتساب میانگین بالاتر از حد متوسط

با توجه به نوع طراحی پرسشنامه این پژوهش که با یک طیف لیکرت طراحی شده است و بحث مقایسه میانگین اکتسابی نمونه را با میانگین جامعه مطرح می‌کند از آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی و ارزیابی این متغیرها استفاده گردیده است که وضعیت متغیرها را در جامعه آماری مشخص می‌سازد. با توجه به مقدار میانگین اکتسابی متغیر سرمایه اجتماعی بالاتر از حد متوسط جامعه و معنادار گزارش شده است و بیانگر آنست که وضعیت سرمایه اجتماعی در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه در حد مطلوب می‌باشد. میانگین اکتسابی متغیر فرهنگ سازمانی بالاتر از حد متوسط جامعه و معنادار گزارش شده است و بیانگر آنست که وضعیت سرمایه اجتماعی در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه در حد مطلوب می‌باشد.

۵- نتایج تحقیق

مدیریت منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی است. این منابع انسانی هستند که ضامن بقاء عامل تأثیرگذار و رمز موفقیت یک سیستم هستند، عامل منابع انسانی می‌تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و اتلاف کند، سازمانی با سرمایه اجتماعی

نیرومند، قادر به دسترسی سریع بازمان بندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق نوآوری است. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن استفاده نمایند. این پژوهش که باهدف ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت منابع انسانی صورت پذیرفته است دارای ۳ فرضیه می‌باشد که کلیه فرضیه‌ها تأیید شده است. نتیجه فرضیه اول: میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی ۰/۷۰ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین R^2 آن نیز برابر با ۰/۴۹ می‌باشد و بیانگر آن است که ۴۹ درصد واریانس متغیر وابسته (مدیریت منابع انسانی) توسط متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) تبیین شده است. به عبارت ساده‌تر ۴۹ درصد از عامل مدیریت منابع انسانی مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی می‌باشد. پس سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد. نتیجه کلی این فرضیه آن است که؛ می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس سرمایه اجتماعی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود. نتایج پژوهش با مطالعات صورت گرفته توسط، موغلی و زارع (۱۳۹۷) همخوانی دارد. نتیجه فرضیه دوم: میزان تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ۰/۶۷ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین R^2 آن نیز برابر با ۰/۴۵ می‌باشد و بیانگر آن است که ۴۵ درصد واریانس متغیر وابسته (مدیریت منابع انسانی) توسط متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی) تبیین شده است. به عبارت ساده‌تر ۴۵ درصد از عامل مدیریت منابع انسانی مربوط به متغیر فرهنگ‌سازمانی می‌باشد. پس فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد. نتیجه کلی این فرضیه آن است که؛ می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس فرهنگ‌سازمانی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود. نتایج پژوهش با مطالعات صورت گرفته چپو و شارما (۲۰۰۵) همخوانی دارد. یکی از مهم‌ترین نتایج تحقیق، اهمیت اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان است و این اهمیت نیز از گستردگی حوزه اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان ناشی می‌شود. امروزه این اجماع در میان صاحب‌نظران وجود دارد که نیروی انسانی، ارزشمندترین سرمایه سازمان است بنابراین موفقیت هر سازمان درگرو توجه بهینه به این سرمایه است. اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آن‌ها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و نیل به اهداف سازمانی موجود مورد تأیید قرار دهند. بین فرهنگ و ارزش‌های کلی، شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشأت می‌گیرد تأثیر زیادی بر دستیابی به تعالی مطلوب و عملکرد موفق سازمان می‌گذارد. چنین فرهنگی نیازمند مدیریت شدن است بدین معنی که باید تلاشی مستمر برای ایجاد پذیرش و انجام آن‌ها صرف شد. نتیجه فرضیه سوم: میزان تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین R^2 آن نیز برابر با ۰/۷۹ می‌باشد و بیانگر آن است که ۷۹ درصد واریانس متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) توسط متغیر مستقل (فرهنگ‌سازمانی) تبیین شده است. به

عبارت ساده‌تر ۷۹ درصد از عامل سرمایه اجتماعی مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی می‌باشد پس فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار می‌باشد. نتیجه کلی این فرضیه آن است که؛ می‌توان سرمایه اجتماعی را بر اساس فرهنگ سازمانی در جامعه آماری پیش‌بینی نمود. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات با غفوری و یآوری (۱۳۹۵) همخوانی دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت 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 دلیل به وجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه و عوامل موفقیت آن از قبیل کارایی، 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 ملاقات درو در رو باعث به وجود آمدن ارتباط و اعتماد می‌شود. در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد.

References

- Afjeh, Seyed A. A. (2015). *Philosophical Foundations and Theories of Leadership and Organizational Behavior*, Tehran: Samat.[in Persian]
- Ahn, J. (2011). Teenagers' experiences with social network sites: relationships to bridging and bonding social capital. *Information Society*, 28(2), 99-109.
- Amir Ismaili, M. R.; Nekouei Moghadam, M.; Khosravi, S.; Mirzaei S.; And Urmia, N. (2015). Relationship between components of organizational culture and knowledge management, a case study of Kerman University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 11 (6), pp. 770-778.[in Persian]
- Abili, Kh. (2016). *Human resource management with emphasis on new approaches*. Tehran: Industrial Management Organization Publications .[in Persian]
- Barbosa & Cardosa (2007), Exploring the Factors that Influence Employees' Perceptions of their Organization's culture, *Journal of Management in Medicine*. 15(6): 415 – 429.
- Chih, HsunChuangShyh. jerChenbChing,WenChuangc (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics, *Journal of Business Research*, Volume 66, Issue 5, Pages 678-687
- Clinton O. Longenecker G, Laurence S.(2013). "Creating human-resource management value in the twenty-first century, *Human Resource Management International Digest*; Bradford Vol. 21, Iss. 2, : 29-32

- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., & Ghoneim, A. (2014). An empirical investigation of the influence of organizational culture on individual readiness for change in Syrian manufacturing organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 5-22.
- Moghli, A. and Zare, A. (2018). Investigating the Relationship between Social Capital and Human Resource Management on Innovative Performance System (Case Study: Shiraz Government Offices), Third International Conference on New Research in Management, Economics and Development.[in Persian]
- Qudusi, P. and Rabiee, Z. (2015). The Impact of Organizational Culture on the Development of Construction Project Teams, 1th International Project Management Conference.[in Persian]
- Ghafouri, D.; Yavari, A. (2016). The study about influence of organizational culture on the social capital in the shahid sattari air university's professors, *Journal of Military Science and Technology* , Volume11, Number 33, Pages108-85
- Righia, A. (2013). Measuring social capital: Official statistics initiatives in Italy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 72, 4-22
- Salehi, M. R.; Mir Sepasi, N.; Farhangi, A. A. (2015). Identification of organizational culture based on Denison model (Case study: Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran). *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*, Volume 13, Number 3, Pages 878-857.[in Persian]
- Saadat, A. (2018). Human resources management. Tehran, Organization for the Study and Compilation of Humanities Books and Universities.[in Persian].
- Sun, J. & Benson, J. (2016). "When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior", *Journal of Management*, 42(6), pp. 1723-1746
- Putnam, R. (2013). *Democracy and civic traditions*. Translated by Mohammad Taghi Delfrooz, Tehran: Sociologists.[in Persian]
- Wafa Khan, Sh.; Yarahmadi, M.; Tamjid Yamchelloo, A. (2018). Investigating the Impact of Organizational Culture Types on Project Human Resource Management Processes, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, 10th Year, No. 1 (Consecutive Issue 31) Spring, pp. 75-100.[in Persian]
- Zhang, Q., Pan, J., Jiang, Y., & Feng, T. (2020). "The impact of green supplier integration on firm performance: The mediating role of social capital accumulation", *Journal of Purchasing and Supply Management*, Volume 26, Issue 2
- Zarei Matin, H. (2018). *Human Resource Management*, Bostan Publishing.[in Persian]

Evaluating the effect of social capital and organizational culture on human resource management of governmental and non-governmental higher education centers in Kermanshah province

Maryam Rucentan*¹, Mohsen Amirabadi Farahani*², Zeinab Rucentan³,
Zeinab Roointan⁴

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the impact of social capital and organizational culture on human resource management of governmental and non-governmental higher education centers in Kermanshah province. This research was based on the criterion of purpose in the group of applied research, based on the criterion of time of data collection in the group of survey research, based on the criterion of the nature of data and the basis of the research was a quantitative research. The statistical population of the study consisted of all personnel of governmental and non-governmental higher education centers in the province. SPSS Sample Power sampling software was used to determine the volume and the sample size of the items with software output was calculated by calculating alpha of 0.01, power of 0.90 and significance of 0.05 from the coefficient of determination (R²) in the statistical population of 380 people. They were performed using available sampling method. Data collection was based on three questionnaires: Social Capital Questionnaire, Human Resource Management Questionnaire and Organizational Culture Questionnaire. The reliability of the research tool was based on Cronbach's alpha test. Their formal and content validity was confirmed using the opinion of experts. Data were analyzed using SPSS & AMOS. The results showed that social capital has a positive and significant effect on human resource management and organizational culture has a significant effect on human resource management. Also, organizational culture has a significant effect on social capital.⁵

Keywords: Social Capital, Organizational Culture, Human Resource Management

¹PhD in Sociology of Economics and Development, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Arak, Iran. * (responsible author) Maryam.rointan13@gmail.com

² Department of Human Resources Management, Public Administration, Islamic Azad University Rudehen, Iran.

³ PhD in Exceptional Children, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

⁴ PhD Student in Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran