

رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی^۱

علی خوش‌روزی ساروی^۲

بهرنگ اسماعیلی شاد^۳

تاریخ وصول: ۹۷/۰۶/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت سیمان شهرستان نکا به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به جدول کرجسی- مورگان، تعداد ۱۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI)، جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) و سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده گردید. پرسشنامه‌ها دارای روایی صوری و محتوایی بوده و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی (۰/۸۵) و سلامت سازمانی (۰/۸۸) و جامعه‌پذیری سازمان (۰/۸۶) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و لیزرل انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی رابطه معناری وجود دارد و بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی در شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد. بین جامعه‌پذیری سازمانی با سلامت سازمانی در شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی.

۱- مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی است.

۲- گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)

behrang_esmaeeli@yahoo.com

مقدمه

سلامت سازمانی یکی از گویا ترین و بدیهی ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را بکار گیرد. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثری کارها را انجام می‌دهند (دهبانی پور، ۱۳۹۱: ۴). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد بلکه اشاره آن بر مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام است بدین معنا که یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد کرده است (بهرامیان، ۱۳۸۹: ۲). هوی و فلدمن مؤلفه‌های سلامت سازمانی را بررسی کرده که عبارتند از: تأکید علمی (تأکید بر ارتقای سطح تخصص)، روحیه (احساس اطمینان و همدردی)، پشتیبانی منابع (داشتن وسایل و تجهیزات)، ساخت دهی (رفتار کارگرا و هدف گرا)، ملاحظه‌گری (رفتار دوستانه)، نفوذ مدیر (توانایی در تأثیرگذاری بر مافوق) و یگانگی نهادی (توانایی در تطابق با محیط). در مورد سلامت سازمانی پژوهش‌های زیادی انجام گرفته است که همگی دلالت بر این موضوع دارند که سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که نیروهای انسانی آن در تمام مؤلفه‌های فوق در سطح بالایی قرار دارند که این امر خود افزایش و نگهداشت سرمایه اجتماعی را در پی دارد (آمره‌ئی، ۱۳۹۱: ۳). تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد (پررا و ویراکودی، ۲۰۱۸؛ پوداواوان و سوتارلان، ۲۰۱۸)؛ هادور، ۲۰۱۷؛ هادور، ۲۰۱۶؛ فلذا در دنیای متحول کنونی سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های اجتماعی که اعضای آن‌ها با یکدیگر و با موقعیت‌های بیرونی تعامل دارند، نیازمند ساماندهی فعالیت‌های مشارکتی، اعتماد، انسجام اجتماعی و روابط داوطلبانه و متقابل هستند که مفهوم سرمایه اجتماعی را در اذهان تداعی می‌کند (جهانگیری و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۸).

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از سرمایه‌های فیزیکی، مالی، انسانی، فرهنگی بوده و به میزان افزایش هر یک از این سرمایه‌ها در سطوح مختلف سازمانی، گروهی و ملی، بر میزان سرمایه اجتماعی افزوده خواهد شد. سرمایه اجتماعی به مثابه چسبی است که میان انواع سرمایه‌ها چسبندگی لازم ایجاد کرده و در صورتی که این چسبندگی خاصیت خود را از دست بدهد، قطعاً سایر سرمایه‌ها دچار نقصان شده و نهایتاً موجب عقب ماندگی و عدم رشد و توسعه مناسب در میان سازمانها، گروهها و جوامع خواهد شد (چاوشی، ۱۳۸۷: ۱۲۲). از طرفی محیط‌های سازمانی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی، سرعت

و تغییرات شتابان همراه هستند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف‌پذیر، مسؤلیت‌پذیر، با اعتماد بالا و طالب ابتکار و مشارکت هستند. نقش مؤثر و بی‌نظیر مفهوم سرمایه اجتماعی در ساختار روابط بین افراد و گروهها در اجتماع و در تسهیل دستیابی به نتایج سودمندی همچون همکاری در نیل به منفعت عمومی و تسهیل کنش جمعی و بازده‌های آن همچون گسترش مشارکت، اعتماد، تسهیم دانش، امنیت و کاهش بزهکاری، سطح سلامت سازمانی را افزایش می‌دهد (میرک‌زاده و بهرامی، ۱۳۸۹: ۱۰۷). لیدن و کلینگل^۱ (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که بی‌توجهی به سرمایه اجتماعی آثار مخربی بر جای می‌گذارد. مطالعات نشان می‌دهد کاهش اعتماد، حسن نیت و همکاری بین اعضای سازمان به کاهش سلامت سازمانی منجر می‌شود. ضعف سلامت سازمانی باعث کاهش سودمندی و منفعت سازمان، افزایش غیبت کارکنان، فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان و نادیده انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان می‌شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث کاهش نرخ جابه‌جایی، کاهش هزینه استخدام، به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و ایجاد روح تعاون شود و «جامعه‌پذیری سازمانی» را گسترش دهد.

جامعه‌پذیری به فرایندی اطلاق می‌گردد که از طریق آن فرد تازه وارد، دانش و مهارت و اطلاعات لازم را برای سازمانی که به آن وارد شده کسب می‌کند و با قبول هنجارها و ارزش‌های سازمان، خود را با آن مطابقت می‌دهد. اگر سازمان نتواند در جامعه‌پذیری کارکنان کامیاب شود، آنان سازمان را ترک خواهند کرد و سازمان، هزینه‌هایی برای آموزش و استخدام مجدد متحمل می‌شود و اگر در سازمان بمانند سازمان هزینه‌هایی را در زمینه عملکرد پایین، تأخیر و غیبت متحمل می‌گردد (رئیزی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۰۵). جامعه‌پذیری یکی از مهمترین فرایندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن، به ویژه در سازمان‌های دارای مأموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال، حساس - از جمله شرکت سیمان - می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی و هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام و خسارت‌های مالی را کاهش دهد. به عبارت کلی تر می‌توان گفت که برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمانها و نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان طراحی و اجرا می‌شوند (نادی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۶۰).

با توجه به مطالب ذکر شده جهت حفظ و پایداری و افزایش تولید محصول، حفظ و توسعه سهم بازار و فروش محصولات، تکریم مشتریان، برنامه‌ریزی هدفمند بازاریابی و پایداری و توسعه صادرات محصولات تولیدی سازمان نیازمند رشد، توسعه و اعتلای منابع انسانی، افزایش سطح دانش و مهارت‌های کارکنان، حفظ و ارتقاء سلامت و ایمنی و افزایش انگیزه و بهره‌وری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری می‌باشد. فهم وضع سلامت یک سازمان تولیدی می‌تواند ما را در گزینش روش‌های

1- Leiden & Klyngl

مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش سازی آن یاری کند. سازمان با به کارگیری سلامت سازمانی منافع زیادی را هم برای خود و هم برای کارکنان و مشتریان کسب نموده و در نتیجه مزیت رقابتی ایجاد شده منجر به بهبود عملکرد در صنعت می‌گردد (خسرویان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۴).

موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی و بررسی آن در بین کارکنان شرکت سیمان نكاء می‌توان کیفیت کار و سطح بهره‌وری شرکت را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح باعث بهبود عملکرد شغلی آن‌ها گردید. با توجه به این امر، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد؟ مرور پژوهش‌های انجام گرفته در رابطه به تبیین دقیق مسأله کمک می‌کند. در زیر به برخی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه اشاره می‌شود.

یافته‌های تحقیق مهاجران و همکاران (۱۳۹۷) نشان دهنده اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری عزت‌نفس سازمانی کارکنان است. نتایج پژوهش آبی‌غی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند و از این میان، بعد رابطه‌ای بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی سازمان‌های دولتی در استان یزد دارد. یافته‌های سلیمان پور عمران و الهامی (۲۰۱۸) نشان داد که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی و جامعه‌پذیری در کارکنان زن اداره آموزش و پرورش بجنورد وجود دارد.

نتایج پژوهش امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد نقش سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بُعد شناختی با ضریب تأثیر ۰/۵۶۸ بیشترین تغییرات سازه سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. یافته‌های پژوهش ساجدی قوچانی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۶) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد.

قلانودی و رستمی (۱۳۹۶) نشان دادند که سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج تحقیق یوسفی و بیرامی (۱۳۹۵) بیانگر آن است که بین ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان در آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما واحد کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش موسوی خامنه و همکاران (۱۳۹۵) همبستگی متوسط به بالای سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی را نشان می‌دهد و از مؤلفه‌های تأثیرگذار در تحلیل رگرسیونی می‌توان به ترتیب به اهداف مشترک، انتظارات، همکاری، میزان صمیمیت، تعهدات و چگونگی روابط، اشاره کرد. در مجموع نیمی (۵۰ درصد) از تغییرات سلامت سازمانی توسط مؤلفه‌های موردسنجش سرمایه اجتماعی سازمانی در این پژوهش تبیین شده است. نتایج پژوهش کرمی و شفیع (۱۳۹۵) نشان

می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان شرکت ملی نفت ایران شاغل در ستاد تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

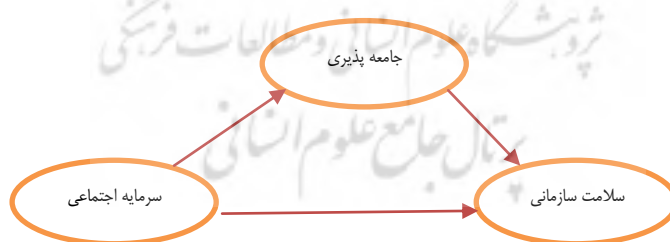
امامی قشلاق (۱۳۹۴) نشان داد که بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی با مولفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تاکید علمی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیق عباس زاده و همکاران (۱۳۹۴) به ترتیب اثرات ابعاد اعتماد نهادی، انسجام، اعتماد بین‌شخصی و توانمندسازی بر متغیر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی معنی‌دار بوده و متغیرهای یاد شده توانسته است ۵۵ درصد تغییرات ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی را تبیین نمایند.

فنگ (۲۰۱۷) به این نتیجه دست یافت که تعامل و ارتباط اجتماعی با جامعه‌پذیری کارکنان تازه وارد ارتباط دارد. وردوین^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش «در جستجوی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، سلامت روانی کارکنان و روان‌درمانی: مطالعه طولی در رواندا» به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی کارکنان و بهبود روان‌درمانی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

چوانگ^۲ (۲۰۱۳) دریافت که سرمایه اجتماعی باعث ایجاد انسجام درونی سازمان، چشم‌انداز مشترک میان کارکنان، خلق هویت قوی سازمانی و به دنبال آن پیگیری مأموریت و اهداف آشکار جمعی، ارتقای ظرفیت نوآوری و درنهایت باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. کورت و لین^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی که با مصاحبه با افراد تازه وارد در سازمان انجام گرفته بود، به این نتیجه دست یافتند که کیفیت روابط با همکاران و مدیران در جامعه‌پذیری کارکنان تازه وارد تأثیر دارد.

فنگ^۴ و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود بیان می‌دارند که از طریق سرمایه اجتماعی می‌توان فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان را بهبود بخشید.

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش، مدل مفهومی به صورت زیر ترسیم می‌شود:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

- 1- Verduin
- 2- Huang
- 3- Orte & Lin
- 4- Ang

فرضیه‌های پژوهش:

- ۱- بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.
- ۳- بین جامعه‌پذیری سازمانی و سلامت سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.

روش

پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت سیمان شهرستان نکا به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به جدول کرجسی - مورگان، تعداد ۱۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بود:

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که هفت خرده‌مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده است.

ب) پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) نخستین بار توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه می‌باشد.

ج) پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) شامل موارد دریافت آموزش (سوال‌های ۱ تا ۵)، تفاهم (سوال‌های ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوال‌های ۱۱ تا ۱۵) و چشم‌انداز آینده سازمان (سوال‌های ۱۶ تا ۲۰) است.

پرسشنامه‌ها بنابر نظر متخصصان دارای روایی صوری و محتوایی می‌باشند. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سرمایه اجتماعی (۰/۸۵) و سلامت سازمانی (۰/۸۸) و جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۸۶) محاسبه گردید.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: از مجموع نمونه‌های پژوهش، ۱۶۶ نفر معادل ۹۲/۲ درصد را مردان و ۱۴ نفر معادل ۷/۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی.

جدول (۱): میانگین و انحراف معیار نمرات متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سلامت سازمانی	۶۰	۱۵۵	۱۱۱/۰۳	۱۹/۰۰
سرمایه اجتماعی	۶۸	۱۴۰	۹۹/۴۵	۱۵/۸۴
جامعه‌پذیری سازمانی	۴۱	۸۸	۶۳/۳۸	۸/۵۱

به منظور اینکه نظرات آزمودنی‌ها از سطح نرمال برخوردار می‌باشند یا خیر؟ و اینکه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از چه نوع آزمون پارامتریک یا غیر پارامتریک بهره‌گیری شود از آزمون کولموگراف اسمرینوف استفاده شده که نتایج آن در ذیل مشخص شده است.

جدول (۲): آزمون کولموگراف اسمرینوف جهت تشخیص نحوه توزیع داده‌ها

متغیر	مقدار آماره k-s	سطح معنی داری	نتیجه نرمال بودن
سلامت سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۸۶۰	نرمال است
جامعه‌پذیری سازمانی	۱/۱۸۲	۰/۱۲۲	نرمال است
سرمایه اجتماعی	۱/۱۰۸	۰/۱۲۲	نرمال است

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند بنابراین استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز می‌باشد.

یافته‌های استنباطی؛

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اول

متغیرها	شاخص‌های آماری	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی - سلامت سازمانی	۱۸۰	۰/۶۵۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰	

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد چون مقدار سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تایید می‌گردد و نتیجه می‌گیریم که از لحاظ آماری رابطه معنادار است و از آنجایی که ضریب همبستگی محاسبه شده برای رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی (۰/۶۵۷) می‌باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.

جدول (۴): نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه دوم

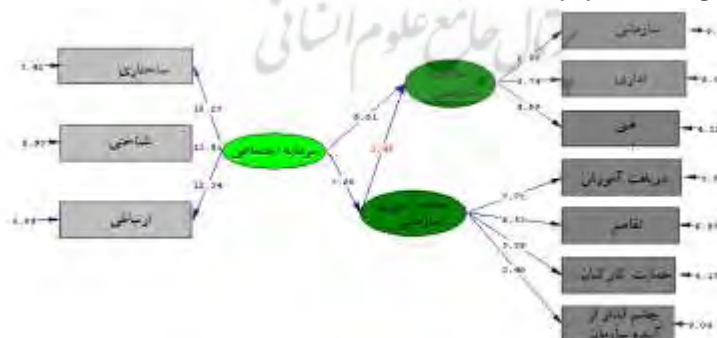
متغیرها	شاخص‌های آماری	تعداد	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی - جامعه‌پذیری سازمانی		۱۸۰	۰/۲۶۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد چون مقدار سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تایید می‌گردد و نتیجه می‌گیریم که از لحاظ آماری رابطه معنادار است و از آنجایی که ضریب همبستگی محاسبه شده برای رابطه سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی (۰/۲۶۰) می‌باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه سوم: بین جامعه‌پذیری سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.

جدول (۵): نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه سوم

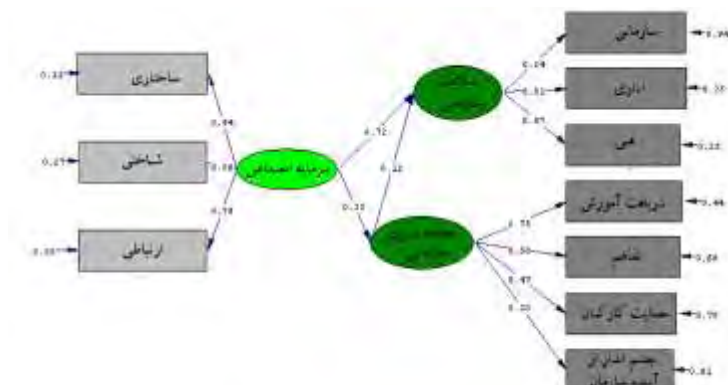
متغیرها	شاخص‌های آماری	تعداد	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	سطح معناداری
جامعه‌پذیری سازمانی - سلامت سازمانی		۱۸۰	۰/۲۹۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد چون مقدار سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تایید می‌گردد و نتیجه می‌گیریم که از لحاظ آماری رابطه معنادار است از آنجایی که ضریب همبستگی محاسبه شده برای رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با سلامت سازمانی (۰/۲۹۴) می‌باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین جامعه‌پذیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه چهارم: بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در کارکنان شرکت سیمان نکا رابطه وجود دارد.



نمودار (۱): مدل پایه با مقادیر تی (t)

رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی.



نمودار ۲. مدل پایه با ضرایب استاندارد مسیر

در نمودار ۱ مقادیر t را برای مدل نشان داده شده است و در نمودار ۲ مقادیر ضرایب مسیر استاندارد را برای مدل برازشی به داده‌ها نشان می‌دهد. از روی نمودار ۱ ملاحظه می‌شود که تمامی ضرایب مدل به جز مسیر جامعه‌پذیری به سلامت معنی‌دار می‌باشد و مقادیر آماره t بیش‌تر از $1/96$ می‌باشد و همچنین از روی نمودار ۲ می‌توان شدت ارتباط هر یک از متغیرها را در این مدل ملاحظه نمود. از نظر ترسیمی مدل مفهومی برازشی نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی را رد کرده است.

جدول (۶): برآورد شاخص‌های مدل برازش

۳۲	Df
۶۵/۷۵	Chi-Square
۲/۰۵	Chi-Square/df
۰/۷۷۷	RMSEA
۰/۹۴	NFI
۰/۹۷	CFI
۰/۹۶	RFI
۰/۶۶۴	SRMR
۰/۹۳	GFI
۰/۸۸	AGFI

با توجه به خروجی شاخص‌های مدل در سطح مناسب بوده است. بطوری‌که مدل برازشی همگرا شده است هر چند مسیر ارتباطی جامعه‌پذیری به سلامت معنی‌دار نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی بود. بر اساس یافته‌های پژوهش بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد که با پژوهش‌های مهاجران و همکاران (۱۳۹۷)، آبیانی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) و امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۶)، یوسفی و بیرامی (۱۳۹۵)، پژوهش کرمی و شفیع (۱۳۹۵)، موسوی خامنه و همکاران (۱۳۹۵)، کریمی و شفیع (۱۳۹۵) و امامی قشلاق (۱۳۹۴) و وردوئین و همکاران (۲۰۱۴) همسویی دارد.

همچنین یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد که با پژوهش‌های ساجدی قوچانی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۶)، سلیمان پور عمران و الهامی (۲۰۱۸)، قلاوندی و رستمی (۱۳۹۶)، عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، فنگ (۲۰۱۷)، چوانگ (۲۰۱۳)، کورت و لین (۲۰۱۳) و فنگ و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

با عنایت به اینکه نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی رد شده است، این احتمال وجود دارد که مولفه‌های دیگری بر این رابطه اثر گذار بوده‌اند که خارج از کنترل فرآیند پژوهش بوده‌اند. با این حال و با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. این سرمایه که حاصل شکل‌گیری و استقرار ارزش‌ها، هنجارها، سنت‌ها، عرف‌ها و قواعد به صورتی خودجوش و در بستری از روابط متقابل اجتماعی است، زمینه‌ساز همدلی، همکاری، نوع‌دوستی، وفاداری، وجدان کاری در زندگی اجتماعی از جانب افراد است. سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح و مورد استقبال فراوان واقع شده است.

علاوه بر سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین‌ترین مؤلفه‌های هر سازمانی جهت پیشرفت و توسعه، قرار گرفتن سلامت سازمانی در سطح مناسب می‌باشد. سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق عملکرد خود را بالا می‌برد. اندیشمندان استدلال می‌کنند که در سازمان‌های سالم انجام وظایف به نحو احسن و بهینه انجام می‌گیرد و در مقابل سازمان‌هایی که از سلامت کافی برخوردار نیستند کارکنان از انجام وظایف به دلایل مختلفی طفره می‌روند. مؤلفه دیگر در پژوهش حاضر، جامعه‌پذیری سازمانی بود. فرآیند جامعه‌پذیری برای سازمان بسیار بااهمیت است زیرا جامعه‌پذیری سازمانی برای تطابق افراد شاغل با نقش‌های جدید سازمانی به کار می‌رود، اگرچه این کارکنان احتمالاً با فرهنگ سازمانی آشنا هستند، باید با هنجارها و ارزش‌ها و نقش‌های جایگاه جدیدشان سازگار شوند با توجه به نتایج پژوهش‌های گذشته و این تحقیق، این مسئله به تسهیل فرآیند دریافت آموزش، افزایش تفاهم و حمایت از همدیگر و چشم‌انداز بهتر از آینده سازمان

در میان کارکنان منجر می‌شود. در نتیجه توجه به جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان، در آموزش‌های شغلی کارکنان مؤثر واقع می‌شود و بهبود مهارت‌های شغلی کارکنان را در پی دارد، در نتیجه کارها از سوی کارکنان به نحو احسن صورت می‌گیرد. اهداف، وظایف و نحوه عملکرد در سازمان برای کارکنان قابل فهم و روشن می‌شود، همچنین روحیه همکاری و تعاون در میان کارکنان افزایش می‌یابد، که در نتیجه این روحیه، کارکنان به روشهای مختلف یکدیگر را یاری می‌دهند و همیشه آماده ارائه مشورت و کمک به همدیگر و سازش همکاران با ویژگی‌های سازمان همیشه در تلاش‌اند و در نهایت کارکنان از پاداش‌هایی که از سوی سازمان دریافت می‌کنند، خرسند و راضی هستند و از سپری کردن عمر کاری خود در سازمان لذت می‌برند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

- مدیران در سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان نظرات کارکنان را جویا، و ایده‌های مثبت و سازنده آنها را به کار گیرند تا سبب بهبود روابط بین فردی شوند.
- کارکنان بخاطر حمایت یکدیگر و پذیرش خود به عنوان عضو اثر گذار در یک گروه هدفمند مورد تشویق مدیران قرار گیرند.
- آشنایی و شناخت از توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان با یکدیگر به منظور همکاری و رسیدن هرچه بهتر به اهداف توسط سازمان افزایش یابد.
- فضاهای مذاکره در قالب جلسات مباحثه و مناظره به منظور ایجاد بستر مناسب آشنایی با قوانین و هنجارهای سازمانی به منظور جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان ایجاد گردد.
- برای یک فضای ارتباطی سازمانی سالم، استفاده مناسب از منابع مهم است. از این رو باید منابع و امکانات بین کارکنان به طور مناسب و به طریق سازگار با انتظارات موفقیت، تقسیم شود.

منابع

- آمره‌ئی، عباس. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه شهرستان‌های غربی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده تربیت دبیر شهید رجائی.
- آبیاعی اصفهانی، سعید؛ سبک رو، مهدی؛ برزگرلو، مهین؛ اعظمی، محمد مهدی. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲): ۱۹۹-۲۲۰
- امامی قشلاق، ناهید؛ مهاجران، بهناز. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عزت نفس سازمانی و سلامت سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی شهرستان ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

- امراللهی بیوکی، ناهید؛ شاکر اردکانی، محمد؛ نیکنام جو، منصور. (۱۳۹۶). تحلیل اثرات عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۲۰، شماره ۲ (پیاپی ۷۸): صص ۱۳۱-۱۵۹.
- بهرامیان، مهوش. (۱۳۸۹). بررسی نقش سلامت سازمانی و سلامت روانی در کارآفرینی سازمانی در صنایع کوچک فسا. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.
- جهانگیری، علی. قوپراتلو، مهنوش. حاج زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، شماره ۸: صص ۸۳-۹۸.
- چاوشی، فرزانه. (۱۳۸۷). مدیریت و سرمایه اجتماعی. تهران، مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی
- خسروی، امین؛ گل‌پرور، محسن؛ آتش‌پور، حمید. (۱۳۸۸). رابطه مؤلفه‌های جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۴۱، صص ۱۲۶-۱۱۰.
- دهبانی پور، آرزو. (۱۳۹۱). رابطه بین جو سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستاد استان و بنیاد شهید شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش: صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- رئیسی، زهره؛ سلیمیان، فرهاد؛ نجاری، رضا؛ امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۹۰). رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، شماره ۸: صص ۱۱۱-۱۱۰۴.
- ساجدی قوچانی، رضا؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۶). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قوچان؛ فصلنامه مطالعات اجتماعی فرهنگی خراسان، دوره ۱۱، شماره ۳ - شماره پیاپی ۴۳: صص ۷-۲۲
- عباس زاده، محمد؛ بوداقتی، علی؛ حسن پور، محمد؛ حسینی، سید صمد. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی؛ فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۴، ۳ (پیاپی ۱۴): صص ۱۷۴-۱۴۶
- قلاوندی، حسن؛ رستمی، فرزاد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه). کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، ایران.

- کرمی، محسن؛ شفیعی، سعید. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی نفت ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت؛ سال ۷، ش ۲۷: صص ۱۴۲-۱۲۳
- موسوی خامنه، مرضیه؛ عابدی جعفری، حسن؛ محمدیان، محبوبه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی (با تأکید بر شفافیت و پاسخ‌گویی): فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۲ - شماره پیاپی ۱۸: صص ۱۴۵-۱۷۶
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ اشرفی سلیم‌کندی، فرشید؛ درویشی، زین العابدین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹ (۴): ۳۹-۵۸
- میرک‌زاده، علی‌اصغر و بهرامی، مجید. (۱۳۸۹). تقویت سرمایه اجتماعی، ضرورت ابقاء توسعه سازمان‌ها. مجله عصر مدیریت، شماره ۱۶ و ۱۷: صص ۱۱۱-۱۰۷.
- نادری، محمدعلی؛ گل پرور، محسن؛ سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۹). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری. جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۳۷: صص ۱۷۶-۱۵۹.
- یوسفی، راحله؛ بیرامی، هاجر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی در آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما واحد کرج. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

- Chuang, Chih-Hsun, Chen, Shyh-je, Wen Chuang, Ching. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics, *Journal of Business Research*, 66: 678-687.

- Fang R, Duffy M.K, Shaw J.D. (2011). The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model, *Journal of Management* 37(1):127-152

Fang R. (2017). ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION PROCESS: A SOCIAL CAPITAL PERSPECTIVE, *Journal of Academy of Management Proceedings*, 2008(1): <https://doi.org/10.5465/ambpp.2008.33653227>

Hador, B. B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3): 348-360

Hador, B. B. (2016). How intra-organizational social capital influences employee performance. *Journal of Management Development*, 35(9): 1119-1133

Korte R.F , Lin S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital, *Human Relations* 66(3):407-428

Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12): 3-6

Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1999) "so a p,,a,, nrttttt ta Ta and the organooocaa advangag. *Acadmny of Managemen Rvveew*, vo223. No (20): 148-171

Perera K. A. C. N, Weerakkody W. A. S. (2018). The Impact of Human Capital and Social Capital on Employee Performance: A Study of Employees in Small Scale Industry

Enterprises in Western Province of Sri Lanaka. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 13(1): 38-48

Pudawawan Bayu, uurarlan uuiisiiyan (2018). Improvnrng Empocoyees' Prrformance through Social Capital, Journal of Business and Management, 20(8):65-72

Soleimanpouomran Mahboubé, Elhami M. (2018). Investigating the Relationship between Social Capital, Political Participation and Socialization of Female Employees, Sociological Studies of Youth Journal 9(28):107-120

Taormina, R. J. (2004). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. Journal of Managerial Psychology, 24(7): 650-676.

Verduin, F. Smid, G. E. Wind, T. R. & Scholte, W. F. (2014) In Search of Links between Social Capital, Mental Health and Socioterapy: A Longitudinal Study in Rwanda. Social Science & Medicine, 121: 1-9.

