

نقش سرمایه اجتماعی مدیران در ایجاد تحول سازمانی (مورد مطالعه: قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) آجا)

علی فرهادی^۱

اسماعیل اسدی^۲

محمد ذاکری*^۳

چکیده:

این تحقیق با هدف شناسایی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی در قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) انجام پذیرفته است. جهت انجام این بررسی، سرمایه اجتماعی به سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی تقسیم و رابطه آن با تحول سازمانی بررسی شده است. این تحقیق بر مبنای هدف کاربردی بوده و بر مبنای روش تحقیق از نوع توصیفی مبتنی بر تحلیل همبستگی می‌باشد که با روش پیمایشی داده‌های لازم جمع‌آوری گردیدند. جامعه آماری تحقیق، کارکنان ستاد قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) آجا بوده و جهت نمونه‌گیری از شیوه نمونه‌گیری تصادفی استفاده و حجم نمونه مورد مطالعه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۷۲ نفر تعیین گردیده است. داده‌های لازم با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از آزمون‌های همبستگی اسپیرمن و رگرسیون برآورد تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که رابطه خطی و مستقیم بین سرمایه اجتماعی و همه ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن با تحول سازمانی، وجود دارد سرمایه اجتماعی مدیران تأثیری بسیار مهم بر تحول سازمانی دارد و نیز هر سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی مدیران، بر تحول سازمانی تأثیرگذار می‌باشند. از این رو توصیه می‌شود که تلاش برای گسترش سرمایه اجتماعی مدیران در این سازمان مورد توجه بیشتری قرار گیرد تا زمینه برای ایجاد تحول در سازمان فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی

تحول سازمانی، سرمایه اجتماعی، قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) آجا

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی

^۲ - استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

^۳ - استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه در هر جامعه‌ای مطرح است. (فرزانه و رضانی، ۱۳۹۱: ۱۱۱) و در دو دهه‌ی اخیر به یکی از مفاهیم بنیادی و کلیدی در علوم اجتماعی تبدیل شده است (ریاحی، ۹۰: ۱۹۹) و پرداختن به چیستی و ماهیت آن و همچنین توجه به پیامدهای آن در نظام‌های اجتماعی حائز اهمیت است (ترکزاده و محترم، ۱۳۹۱: ۴۱۵-۴۱۴). محیط متلاطم و متغیر امروزی همه سازمان‌ها را ناگزیر از تحول و دگرگونی در کارکردهای درونی و بیرونی خودساخته است. به‌طوری‌که سازمان‌ها باید در جهت بهره‌برداری بهتر از محیط و تغییرات آن و همچنین غلبه بر ضعف‌ها و گسترش نقاط قوت، از آمادگی کافی و مناسب برخوردار باشند و با ایجاد تغییراتی در ساختارها، فرایندها و فرهنگ خود، سعی کنند تا قابلیت انطباق خود را بالا ببرند (سندرس و هیل، ۲۰۰۲: ۱).

بر این اساس، تحول سازمانی ضرورتی انکارناپذیر است که با جهت‌دهی به اقدامات اصلاحی، بهبود اقدامات و عملیات سازمانی، موجب حفظ کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود (هلاویوت^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). نقطه شروع تحول نیز منابع انسانی است که از طریق تغییر رفتار آن‌ها و با توسعه راه‌حل‌های جدید، عملکرد فردی و سازمانی بهبودیافته و با ایجاد تحول، سازمان می‌تواند خود را با تکنولوژی‌ها و چالش‌های جدید و همین‌طور با سرعت تغییر در شرایط و محیط، بهتر تطبیق دهد. (بنیس، ۱۹۹۶: ۳۰۱) و بر طبق فرمایشات رهبر معظم انقلاب اسلامی در جمع فرماندهان و دست‌اندرکاران نمایشگاه دستاوردهای ارتش (۲۸/۰۶/۹۱)، کشف و به‌کارگیری حتی گوشه‌هایی از استعدادهای پیچیده، فراوان و ناشناخته انسان، می‌تواند هر محیطی از جمله محیط‌های نظامی را متحول سازد. بر این اساس و با توجه به این‌که ساختار و اساس هر سازمانی را منابع انسانی تشکیل داده و یکی از شاخص‌های مهم و مؤثر منابع انسانی، سرمایه اجتماعی می‌باشد لذا، توجه به موضوع سرمایه‌های اجتماعی و عناصر تشکیل‌دهنده آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. همچنین، بهبود و تحول سازمانی از الزامات هر ارگانی در محیط رقابتی و در حال تغییر بشمار می‌آید که نقطه شروع آن نیز منابع انسانی و ویژگی‌های آن است. این نکات نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت پرداختن به موضوع سرمایه اجتماعی و رابطه آن با تحول سازمانی می‌باشد.

^۱ .Hlliott et al

واقعیت‌های امروزی قرارگاه پدافند هوایی و جایگاه ویژه و منحصر به فرد آن در دفاع از حریم هوایی کشور حاکی از آن است که این نیرو پس از تفکیک از نهاجا و سپری کردن تغییر و تحولات ساختاری، سازمانی نوپا با کارکنان و مدیرانی جوان و بعضاً شامل کارکنانی است که از بدنه نیروی هوایی منفک و به این نیرو پیوسته‌اند و با اهداف، وظایف، مأموریت‌های حساس و حیاتی این نیرو آشنایی کافی ندارند و وابستگی اجتماعی، ارتباطات و اعتماد بین این گروه از کارکنان با کارکنان قبلی ضعیف و شکننده است و طبیعتاً در برخی از شاخص‌های سرمایه‌های اجتماعی، مدیران و کارکنان این سازمان تجارب کافی و لازم را ندارند و ارتباطات و درک متقابل و همچنین سایر شاخص‌های سرمایه‌های اجتماعی مثل اعتماد، هویت و هنجارها در بین آنان به‌طور کامل شکل نگرفته است. با توجه به اینکه این نیرو در مرحله انتقال و تحول اساسی در همه ابعاد و منابع، بالأخص منابع انسانی قرار دارد و توجه به شاخص‌های مؤثر منابع انسانی آن و رابطه این شاخص‌ها با تحول در این برهه از شکل‌گیری آن بسیار مهم بوده و نیازمند بررسی و مطالعات عمیقی است. با توجه به نیاز این نیرو بر ایجاد تحول در بافت موجود و رسیدن به اهداف متعالی خود در دفاع از کشور و مناطق حساس، جوان بودن آن و ضرورت رسیدن به جایگاه و موقعیت مناسب، ایجاب می‌نماید که به‌طور مداوم شاخص‌های مدیریتی و مؤثر بر تحول در این سازمان بررسی، اصلاح و تقویت شوند تا سازمان جوان پدافند هوایی بتواند به نیروهای بیرونی تغییر و نیز به تغییرات درونی که از مشکلات و انتظارات منابع انسانی و رفتار و تصمیم‌های مدیریت ناشی می‌شود، واکنش مثبت نشان دهد.

ایجاد تغییر و تحول در سازمان عامل مهمی جهت ایجاد هماهنگی با تغییرات محیطی می‌باشد و این موضوع برای سازمان‌های دفاعی که بایستی توان بازدارندگی خود را در بالاترین درجه در مقیاس جهانی حفظ کنند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است لذا در این تحقیق با توجه به نقش مهم و مؤثر سرمایه اجتماعی در رشد، توسعه و تحول سازمان‌ها، بر اساس داده‌های گردآوری شده از قرارگاه پدافند هوایی به‌عنوان یک سازمان مهم دفاعی کشور به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که سرمایه اجتماعی مدیران و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آنچه تأثیری در ایجاد تحول سازمانی دارند؟

مروری بر ادبیات نظری

در ارتباط با مفهوم سرمایه اجتماعی تعاریف زیادی مطرح شده است. (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۹۶). «سازمان همکاری‌های اقتصادی، سرمایه اجتماعی را چنین تعریف

کرده است: شبکه‌ها، هنجارها و ادراکات مشترکی که همکاری درون و برون گروهی را تسهیل می‌کند» (مشایخی، ۱۳۹۰: ۱۳۵). به نظر «کلمن» سرمایه اجتماعی بخشی از «ساختار اجتماعی» است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منابع خود دست یابد (معصومی راد، ۱۳۹۰: ۳۵). «پاتنام سرمایه اجتماعی را به‌عنوان ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی معرفی می‌کند که همکاری و همیاری جهت کسب منافع چندجانبه را تسهیل می‌کنند» (تنی^۱ و هنقینت^۲، ۲۰۱۲: ۱۲۱۴). او روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند» (وصالی و توکل، ۱۳۹۱: ۲۰۴). «و معتقد است که زوال سرمایه اجتماعی مسئله‌ساز است، زیرا با شاخص‌های متعدد رفاه شامل بهداشت، آموزش و موفقیت ارتباط دارد» (فرزانه و رضانی، ۱۳۹۱: ۱۱۳). «فوکویاما، سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی محسوب می‌کند که همکاری بین دو یا چند نفر را تقویت می‌بخشد (نوغانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۳-۱۷۲).

نکته مشترک همه تعاریف سرمایه اجتماعی دو مسئله است، همه تعاریف سرمایه اجتماعی در این نکته توافق دارند که اجزایی همچون هنجارها، اعتماد و بده بستان که در روابط اجتماعی عمل می‌کنند، جزئی از این مفهوم هستند و دوم اینکه عملکرد اجزای فوق و کارکرد سرمایه اجتماعی در راستای گسترش و تسهیل همکاری و کنش جمعی است. از این رو می‌تواند به نتایجی دست پیدا کند که در نبود این پدیده، دستیابی به آن‌ها ممکن نبود و یا با دشواری بسیار زیادی همراه می‌شد (بهار و میثمی، ۱۳۹۱: ۴۱).

اهمیت سرمایه اجتماعی در ظرفیت بالقوه آن برای پیوند زدن افراد مستقل به یکدیگر است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶۲). منافع راهبردی سرمایه اجتماعی نه تنها برای مدیران اهمیت دارد بلکه برای سازمان‌ها نیز اهمیت بسیاری دارد (کیربسوقلو^۳، ۲۰۱۳: ۴۳۹). سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند (مشایخی، ۱۳۹۰: ۱۳۴). سرمایه اجتماعی در کنار دیگر اشکال سرمایه اما مهم‌تر از بقیه به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه قابلیت آن را دارد که روابط و مناسبات اجتماعی افراد را در جهت دستیابی بهتر به توسعه همه‌جانبه فراهم کند و حلقه مفقوده عقب‌افتادگی برخی کشورهاست (زارع کاسب، ۱۳۹۱: ۶۱).

1. Teney
2. Hanquinet
3. Kirkbesoglu

به‌کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی منجر به ایجاد سازمان کاری و گروه‌های منعطف، ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیرمادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه می‌باشد (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰۹-۲۰۸).

ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی بوده که هم بر کیفیت و هم بر ساختار ارتباط اجتماعی تأکید می‌کند (گانیرون^۱، ۲۰۱۳: ۶۱۳). به‌طور مختصر برخی از مهم‌ترین دسته‌بندی‌ها در زمینه ابعاد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی، در جدول زیر آورده شده است:

جدول (۱) ابعاد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی از دیدگاه صاحب‌نظران گوناگون

ردیف	اندیشمندان	ابعاد معرفی شده	منبع
۱	استون ^۲	ساختاری و کیفیتی	عسگری و قانع (۱۳۹۱) ص ۴
۲	چو ^۳ (۲۰۰۶)	شناختی و ساختاری	رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) ص ۱۵۸
۳	فرانسیک ^۴ (۲۰۰۲)	شناختی و ساختاری	جعفری و همکاران (۱۳۹۱) ص ۳۷۷
۴	پرتسم ^۵ (۱۹۹۸)	شناختی و ساختاری	خداداد کاشی و همکاران (۱۳۹۱) ص ۴۶
۵	بورديو ^۶ (۱۹۸۵)	ساختاری، شناختی و ارتباطی	ضیایی و همکاران (۱۳۹۰) ص ۱۸۳
۶	ناهاپیت و گوشال ^۷ (۱۹۹۸)	ساختاری، شناختی و رابطه‌ای	بختی و همکاران (۱۳۹۰) ص ۲۹

از بین مدل‌های مختلف ارائه‌شده، مدل سه‌بعدی ناهاپیت و گوشال به‌عنوان کامل‌ترین و معروف‌ترین مدل می‌باشد که سایر مدل‌های معرفی‌شده توسط پژوهشگران دیگر را نیز در برمی‌گیرد که ابعاد آن عبارت‌اند از:

1. Ganiron
2. Stone
3. Chou
4. Francis
5. Portesm
6. Bourdieu
7. Nahapiet and Ghosal

الف. بعد ساختاری

عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارت‌اند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پی‌کربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۷۸).

۱. روابط شبکه‌ای: روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازد (مقیم و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۵).

۲. پی‌کربندی شبکه‌ای: یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد (مشایخی، ۱۳۹۰: ۱۳۶) و حاکی از رسمی یا غیررسمی بودن و متمرکز یا غیرمتمرکز بودن ارتباطات است (مقیم و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۵).

۳. سازمان مناسب: سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند (مهدیان راد و فضلی، ۱۳۹۰: ۲۹۷).

ب. بعد رابطه‌ای

بعد رابطه‌ای، اشاره به ارتباط شخصی افراد با دیگران دارد که این ارتباط از طریق تکرار تعاملات ایجاد می‌شود (زوو^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۷۶-۵۷۵). این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را دربر می‌گیرد و شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت می‌شود (سید نقوی و میری، ۱۳۹۰: ۱۲).

۱. اعتماد: اعتماد جزء اصلی و هسته مرکزی سرمایه اجتماعی در بیشتر نظریات مربوط به سرمایه اجتماعی است. اعتماد یعنی فرد تا چه میزان می‌تواند اطمینان داشته باشد که فرد یا گروهی دیگر عمل خاصی را انجام خواهد داد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۰).

۲. هنجارها: هر جامعه و یا گروه قواعد، قوانین و آداب و رسوم خاصی برای ایجاد روابط با یکدیگر و انجام امور فردی و اجتماعی خود دارند که به آن «هنجار» می‌گویند. (عباس زاده و همکاران ۱۳۹۰: ۱۷).

۳. الزامها: الزامات نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. الزامات از هنجارهای عمومی شده متمایز است و به‌عنوان انتظاراتی ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر گرفته می‌شود (مشایخی، ۱۳۹۰: ۱۳۸).

۴. هویت: هویت فرآیندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۶).

ب. بعد شناختی

این بعد دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی، به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد (سید نقوی و میری، ۱۳۹۰: ۱۲). عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۴).

تحول سازمانی

«تغییر و تحول» به معنای خروج از وضع و حالتی و رسیدن و مستقر شدن در وضع و حالتی دیگر است. تحول امری تدریجی و زمان‌بر است که طی فرآیند علمی خاص همچون ذوب شدن باورهای غلط و فراگیری ارزش‌های نوین و طراحی و استقرار نظام جدید و مهندسی مدیریت رخ می‌دهد. (نوروزی، ۱۳۹۱: ۳۸). مقام معظم رهبری در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری (۱۵/۱۲/۱۳۹۲) فرمودند «دنیا در حال یک تحول است و نشانه‌های تحول را باید دید ولو این تحول به‌مرور در ظرف بیست سال انجام پذیرد.»

تحول سازمان، تلاشی است برنامه‌ریزی‌شده در سراسر سازمان که به‌وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از راه برنامه‌های تغییر برنامه‌ریزی‌شده در فرآیندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد (محمودی، ۱۳۹۲: ۵۰). این تلاش به‌منظور اصلاح و بهبود چشم‌انداز فعلی و آتی سازمان، توانمندسازی اعضا و یادگیری حل مسئله از طریق مدیریت فرهنگ سازمان و با تأکید بر فنون علوم رفتاری و پژوهش در عمل صورت می‌پذیرد. (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۱)

هدف تحول سازمان، اثربخشی سازمانی و بهسازی فردی است. تحول سازمان از سازمان‌ها و همچنین افرادی که درون سازمان‌ها هستند و چگونگی کارکرد آن‌ها و در زمینه تغییرات برنامه‌ریزی‌شده‌ای که منجر به ترغیب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها به کارکردی بهتر می‌شود، سخن به میان می‌آورد. در حوزه تحول سازمان، توجه به مسائل و مشکلاتی از قبیل بهره‌وری پایین، تعارض بین افراد و گروه‌ها، اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت و بین اهداف واحدها، عملکرد گروهی ضعیف، ساختار سازمانی نامناسب، طراحی ضعیف وظایف، کم‌توجه به خواسته‌های محیطی، روابط ضعیف و مسائلی از این قبیل حائز اهمیت است (نوروزی، ۱۳۹۱: ۳۶). بهبود و تحول سازمانی، چرخه چندبعدی و نوینی است که گرداننده آن عوامل انسانی است، لذا می‌توان ادعا کرد که منابع انسانی توانمند به‌عنوان عامل اصلی و مبنای تحول و توسعه سازمان‌ها به

شمار می‌آید (محمودی، ۱۳۹۲: ۵۰)؛ بنابراین سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی در جوامع ایفا می‌کند و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه، تحول و تکامل دشوار می‌شود (زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۹۷)

به‌طور کلی ایجاد هر نوع تغییر، نوآوری و نهایتاً تحول سازمانی مشخص مستلزم انجام اصلاحاتی در یک یا چند عامل کلیدی سازمان‌ها است. این عناصر کلیدی در ایجاد تحول سازمان‌ها عبارت‌اند از:

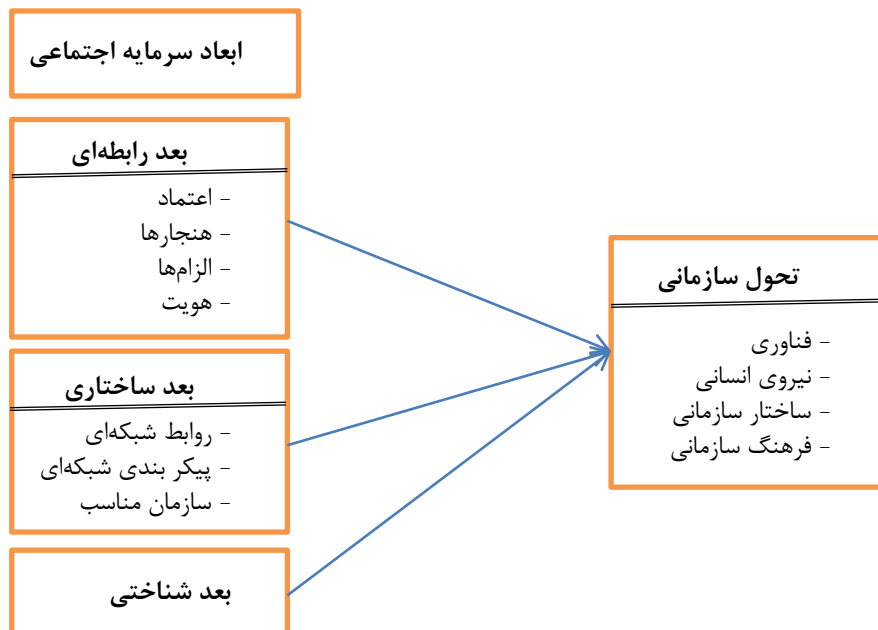
۱. ساختار سازمانی: الگویی از تعاملات و هماهنگی طراحی‌شده از طرف مدیریت برای مرتبط ساختن وظایف افراد و گروه‌ها به‌منظور نائل شدن به هدف‌های سازمانی است.
 ۲. فن‌آوری: شامل دانش، ابزار و وسایل روش‌های انجام کار است که یک سازمان برای تولید محصولات و توزیع خدمات خود به نحو مطلوب و متناسب با تکنولوژی روز بایستی به کار گیرد.
 ۳. نیروی انسانی: منظور از ایجاد دگرگونی افراد در محیط کار، اصلاح مهارت‌ها، ادراک‌ها، برداشت‌ها و رفتار مورد لزوم برای انجام وظایف کاری است. به‌منظور افزایش میزان تأثیر در تحول صورت گرفته در دیگر عناصر سازمانی، دگرگونی در بخش نیروی انسانی لازم است.
 ۴. بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی: منظور از فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، تعهدها و باورهای مشترک است که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد. لازم است که همراه با سایر عوامل کلیدی تحول سازمانی بهبود و ارتقاء یابد (محمودی، ۱۳۹۲: ۵۱).
- شرط لازم برای ایجاد تحول، توجه خاص بر فرآیند تغییر و تعهد بر انجام کامل آن از سوی مدیریت عالی سازمان است. مدیریت عالی، فعالیت تحول را آغاز و هدایت می‌کند چراکه پدیده تغییر و تحول سازمان، زمان‌بر است و پویایی آن مستلزم پذیرش آن در ذهنیت مدیر ارشد، تخصیص بودجه به فرآیند و هدایت تا حصول نتیجه می‌باشد (بیزدانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳).

پیشینه تجربی

نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی که در بین ۳۸۴ نفر از کارکنان اداری مناطق ۲۲ گانه آموزش و پرورش تهران انجام دادند دریافتند سرمایه اجتماعی، بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش و آگاهی از نیاز به تغییر در فرایند تحول سازمانی می‌گذارد و بعد ساختاری در این بین دارای بیشترین تأثیر بوده و بعد شناختی تأثیر معنی داری ندارد.

صفاییان فرد (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی در شرکت سهامی بیمه البرز را بررسی کردند که نتایج آن حاکی از تأثیر ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای بر تحول سازمانی (خروج از انجماد، تغییر و انجماد مجدد) بوده است. همچنین تأکید این پژوهش بیشتر بر مرحله آگاهی از نیاز به تغییر بوده است.

گانت و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود در پی شناسایی عوامل مؤثر بر تحول در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و روش‌های تولید از سنتی به نوآورانه و در بیان ایجاد تحول در عملکرد کارکنان و سازمان بوده‌اند. نتایج پژوهش ایشان که در صنایع فولاد در کشور آمریکا انجام شده نشان داد تعامل‌ها و برهم کنش‌های ناشی از شبکه‌های ارتباطی کارکنان و نیز اعتماد متقابل که در قالب سرمایه اجتماعی قرار می‌گیرد نقش اصلی در شکل‌گیری این تحول و تغییر رویکرد داشته است. مرلو^۱ و همکارانش (۲۰۰۶) بیان کرده‌اند که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی؛ با ایجاد بینشی در خلاقیت مشتریان آن‌ها از طریق افزایش تسهیم دانش، ایجاد کانال‌های ارتباطی و تسهیل رفتار مشارکتی در بین آن‌ها زمینه اجرای برنامه‌های تحول سازمانی را تسهیل می‌نماید. حمیدرضا خدمتگزار در سال ۱۳۸۹ به بررسی ابعاد مختلف تحول سازمانی پرداخته و تأثیر سرمایه اجتماعی را در ابعاد سه‌گانه بر آن تأیید کرده است (خدمتگزار، ۱۳۸۹: ۶۰). رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک و شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته‌اند و نتایج پژوهششان که در سطح فردی انجام شده است، نشان می‌دهد که بین ابعاد ارتباطات الهام‌بخش، ترغیب منطقی، رهبری حمایتی و شناسایی فردی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ ضمن آنکه وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و رهبری تحول‌آفرین هم تأیید شده است. نتایج پژوهش بختی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در بین شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران، بیانگر ارتباط قوی بین سرمایه اجتماعی و رهبری تحول‌آفرین بوده است. مدل مفهومی پژوهش حاضر با بهره‌گیری از مدل ناهاپیت و گوشال، به شرح زیر ارائه می‌گردد:



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقیق بر مبنای مدل ناپهیت و گوشال (۱۹۹۸)

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است که جهت گردآوری داده‌ها از روش تحقیقات توصیفی مبتنی بر تحلیل همبستگی و روش پیمایش در گردآوری داده‌ها استفاده نموده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان ستاد قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) آجا می‌باشد که با توجه ملاحظات موجود حجم آن برای محقق نامشخص بود؛ لذا با استفاده از فرمول کوکران اقدام به تعیین حجم نمونه شده است. در این فرمول به مقدار Z ، واریانس و میزان خطا نیاز می‌باشد و به حجم جامعه نیازی نیست. در این تحقیق مقدار p و q یک‌دوم و همچنین میزان دقت 0.116 در نظر گرفته شد و حداقل حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۷۲ نفر به‌دست‌آمده که این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیدند.

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه متشکل از ۵۵ گویه می‌باشد که گویه‌های پرسشنامه با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد موجود - ناپهیت و گوشال (۱۹۹۸) برای سرمایه اجتماعی و گانت و همکاران (۲۰۰۲) برای تحول سازمانی - تهیه و بومی‌سازی و سپس در اختیار خبرگان و اساتید دانشگاهی قرار گرفت و پس از اخذ نظرات، اقدامات اصلاحی در پرسشنامه‌ها انجام گرفته است که این امر ایجاد روایی در ابزار گردآوری داده‌ها را تأمین نموده است و پایایی یا هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

کل پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی بالای آن است. برای مشخص شدن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگرو - اسمیرنوف^۱ و جهت بررسی رابطه و میزان تأثیر سرمایه‌های اجتماعی بر تحول از آزمون رگرسیون برآورد منحنی و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. آزمون رگرسیون برآورد منحنی هم میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته را نشان می‌دهد و هم از بین توابع مختلف، مشخص می‌کند که کدام تابع جهت نشان دادن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته، برازنده‌تر و نزدیک‌تر است.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش ابتدا جهت بررسی نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام شده است که نتایج آن در جدول ۲ درج شده است و نتایج آن نشان از نرمال نبودن داده‌ها دارد. بر این اساس جهت بررسی همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با تحول سازمانی از آزمون‌های همبستگی اسپیرمن و رگرسیون برآورد منحنی استفاده شده است.

جدول ۲) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

		سرمایه اجتماعی	تحول سازمانی
تعداد داده		۷۲	۷۲
پارامترهای نرمال	میانگین	۳.۶۱	۳.۶۹
	انحراف معیار	۰.۶۷۰	۰.۶۳۲
آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف		۱.۵۸۷	۱.۴۶۲
مقدار Sig		۰.۰۲۳	۰.۰۲۳

جدول ۳) آزمون همبستگی اسپیرمن بین زیرشاخص‌های سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی

شاخص	زیر شاخص	ضریب همبستگی اسپیرمن با متغیر تحول سازمانی	سطح معناداری
بعد ساختاری	پیوندهای شبکه‌ای	۰.۶۳۳	۰/۰۰۰
	پیکربندی شبکه‌ای	۰.۵۹۲	۰/۰۰۰
	سازمان مناسب	۰.۶۹۲	۰/۰۰۰
بعد رابطه‌ای	اعتماد	۰.۴۹۷	۰/۰۰۰
	هویت	۰.۵۹۸	۰/۰۰۰
	الزام‌ها	۰.۷۱۳	۰/۰۰۰
	هنجارها	۰.۵۳۵	۰/۰۰۰
بعد ساختاری		۰.۷۲۰	۰/۰۰۰
بعد رابطه‌ای		۰.۷۴۱	۰/۰۰۰
بعد شناختی		۰.۶۰۷	۰/۰۰۰
کل سرمایه اجتماعی		۰/۷۸۵	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن برای سرمایه اجتماعی، ابعاد و زیرشاخص‌های آن (پیوندهای شبکه‌ای، پیکربندی شبکه‌ای، سازمان مناسب، اعتماد، هویت، الزام‌ها و هنجارها) با تحول سازمانی، نشان می‌دهد که سطح معناداری برای همه زیرشاخص‌ها و شاخص‌ها برابر با صفر بوده و این مقدار پایین‌تر از هر سطح خطایی می‌باشد؛ بنابراین وجود رابطه خطی بین سرمایه اجتماعی و اجزای تشکیل‌دهنده آن با تحول سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. مقدار ضریب همبستگی در همه موارد با تحول سازمانی مثبت می‌باشد؛ بنابراین رابطه خطی بین همه مؤلفه‌های ذکر شده در جدول بالا با تحول سازمانی مستقیم می‌باشد.

بررسی فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است. نتایج آزمون رگرسیون برآورد منحنی جهت بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی به‌طور خلاصه در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴) آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین سرمایه اجتماعی (مستقل) و تحول سازمانی (وابسته)

معادله‌ها	خلاصه مدل					پارامترهای پیش‌بینی شده			
	ضریب تعیین	F	df ₁	df ₂	عدد معناداری	عدد ثابت	b ₁	b ₂	b ₃
خطی	۰/۶۹۹	۱۶۲/۳۶	۱	۷۰	۰/۰۰۰	-۰/۲۳۳	۱/۰۱		
لگاریتمی	۰/۶۶۶	۱۳۹/۷۵	۱	۷۰	۰/۰۰۰	-۰/۳۶۶	۲/۹۳		
درجه ۲	۰/۷۱۲	۸۵/۲۹	۲	۶۹	۰/۰۰۰	۱/۴۶۲	-۰/۱۱۶	۰/۱۸	
درجه ۳	۰/۷۱۳	۸۵/۶۹	۲	۶۹	۰/۰۰۰	۱/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۱	۰/۰۱
توانی	۰/۷۱۸	۱۷۸/۴	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۸۷۹	۱/۰۴۸		
نمایی	۰/۷۱۷	۱۷۶/۹۳	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۹۴۹	۰/۳۵۲		

نتایج آزمون رگرسیون برآورد منحنی برای فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که بالاترین ضریب تعیین مربوط به تابع توانی می‌باشد؛ بنابراین برازنده‌ترین مدل در تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی، تابع توانی است. مقدار ضریب تعیین مربوط به تابع توانی برابر با ۰/۷۱۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد متغیر مستقل سرمایه اجتماعی نزدیک به سه‌چهارم (۷۱/۸) درصد از تغییرات متغیر تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی تحقیق، سرمایه اجتماعی مدیران نقشی بسیار قوی در ایجاد تحول سازمانی ایفا می‌کند. با توجه به معنادار بودن آزمون رگرسیون، فرضیه اصلی مایید می‌گردد؛ بنابراین: «سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است»

بررسی فرضیه فرعی اول

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است. به‌منظور بررسی فرضیه فرعی اول، نتایج آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی به‌طور خلاصه در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۵) آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی

معادله‌ها	خلاصه مدل					پارامترهای پیش‌بینی شده			
	ضریب تعیین	F	df ₁	df ₂	سطح معناداری	عدد ثابت	b ₁	b ₂	b ₃
خطی	۰/۵۷۱	۹۳/۳	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۷۳۷	۰/۷۵۹		
لگاریتمی	۰/۵۲۹	۷۸/۷۵	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۹۵۷	۱/۹۲		
درجه ۲	۰/۵۸۵	۴۸/۶۴	۲	۶۹	۰/۰۰۰	۱/۷۴۴	۰/۰۱۰	۰/۱۳	
درجه ۳	۰/۵۹۹	۳۳/۸۵	۳	۶۸	۰/۰۰۰	-۰/۹۹	۳/۳۷	-۱/۱	۰/۱
توانی	۰/۵۷۷	۹۵/۴	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۱/۴۰۵	۰/۶۹۰		
نمایی	۰/۵۸۷	۹۹/۴۸	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۱/۳۳	۰/۲۶۵		

همان‌طور که نتایج آزمون رگرسیون برآورد منحنی جهت بررسی تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی نشان می‌دهد؛ بالاترین ضریب تعیین مربوط به تابع درجه ۳ می‌باشد؛ بنابراین برازنده‌ترین مدل که نشان‌دهنده رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی باشد؛ تابع درجه ۳ است. مقدار ضریب تعیین مربوط به این تابع برابر با $0/599$ است و این نشان می‌دهد که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تقریباً 60 درصد از تغییرات متغیر تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران نقشی نسبتاً مهم در ایجاد تحول سازمانی ایفا می‌کند. با توجه به معنادار بودن آزمون رگرسیون، فرضیه فرعی اول تایید می‌گردد بنابراین: «بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است»

بررسی فرضیه فرعی دوم

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است. به‌منظور بررسی فرضیه فرعی دوم، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی به‌طور خلاصه در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۶) آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی (مستقل) و تحول سازمانی (وابسته)

معادله‌ها	خلاصه مدل					پارامترهای پیش‌بینی شده			
	ضریب تعیین	F	df ₁	df ₂	معناداری	عدد ثابت	b ₁	b ₂	b ₃
خطی	0/585	98/62	1	70	0/000	0/497	0/783		
لگاریتمی	0/613	110/8	1	70	0/000	0/077	2/55		
درجه ۲	0/631	57/87	2	69	0/000	-1/2	1/78	-0/1	
درجه ۳	0/658	43/66	3	68	0/000	2/41	-1/51	0/79	-0/3
توانی	0/659	135/5	1	70	0/000	1/03	0/913		
نمایی	0/590	100/7	1	70	0/000	1/23	0/271		

همان‌طور که جدول بالا نشان می‌دهد بالاترین ضریب تعیین مربوط به تابع توانی می‌باشد؛ بنابراین تابع توانی بهترین مدل جهت نشان دادن ارتباط بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی می‌باشد. مقدار ضریب تعیین مربوط به این تابع برابر با $0/659$ است و این نشان می‌دهد که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی $65/9$ درصد از تغییرات متغیر تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی دوم، بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران نقشی مهم در ایجاد تحول سازمانی ایفا می‌کند. با توجه به معنادار بودن

آزمون رگرسیون برای فرضیه فرعی دوم، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تایید می‌گردد؛ بنابراین: «بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است»

بررسی فرضیه فرعی سوم

به‌منظور بررسی فرضیه فرعی سوم، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی به‌طور خلاصه در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۷) آزمون رگرسیون برآورد منحنی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی

معادله‌ها	خلاصه مدل				پارامترهای پیش‌بینی شده				
	ضریب تعیین	F	df ₁	df ₂	معناداری	عدد ثابت	b ₁	b ₂	b ₃
خطی	۰/۳۸۵	۴۳/۹	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۷۲۲	۰/۶۷		
لگاریتمی	۰/۳۵۸	۳۹	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۰/۶۷	۱/۹۳۳		
درجه ۲	۰/۳۹	۲۲/۰۷	۲	۶۹	۰/۰۰۰	۱/۴۴۶	۰/۲	۰/۰۷	
درجه ۳	۰/۳۹۳	۱۴/۶۵	۳	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۳۱۹	۱/۴۶	-۰/۳	۰/۰۴
توانی	۰/۳۹۶	۴۵/۸	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۱/۲۶	۰/۷		
نمایی	۰/۴۰۳	۴۷/۱۹	۱	۷۰	۰/۰۰۰	۱/۳	۰/۲۳۶		

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود؛ بالاترین ضریب تعیین مربوط به تابع نمایی می‌باشد؛ بنابراین این تابع برازنده‌ترین مدل جهت نشان دادن رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی می‌باشد. مقدار ضریب تعیین مربوط به این تابع برابر با ۰/۴۰۳ است و این نشان می‌دهد که بعد شناختی سرمایه اجتماعی ۴۰/۳ درصد از تغییرات متغیر تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد که بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران نیز در ایجاد تحول سازمانی تأثیرگذار است؛ بنابراین فرضیه فرعی سوم نیز تایید می‌گردد. پس می‌توان گفت: «بعد شناختی سرمایه اجتماعی مدیران بر تحول سازمانی تأثیرگذار است»

نتیجه‌گیری

مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی می‌باشند و در این تحقیق، داده‌های مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی برابر با میانگین داده‌های مربوط به سه بعد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی است که نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد که رابطه خطی بین هر سه بعد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی)

مدیران با تحول سازمانی معنادار و به صورت مستقیم می‌باشد و تابع توانی بهترین مدل جهت نشان دادن رابطه بین سرمایه اجتماعی با تحول سازمانی است.

سرمایه اجتماعی، منابع موجود در تعاملات اجتماعی و نظام هدفمند همکاری و همیاری میان اعضای جامعه است که باعث ایجاد شبکه‌های روابط معقولانه، حس اعتماد و مشارکت بین افراد یک جامعه می‌گردد و در حد نهایت، جامعه را در دسترسی به هدف مشترک و حفظ جامعه و همبستگی در آن کمک می‌کند. با توجه به نتایج تحقیق، سرمایه اجتماعی مدیران در قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) عاملی اثرگذار بر تحول سازمانی می‌باشد و تحول سازمانی نیز موضوعی چندبعدی و مستمر است، بنابراین در قرارگاه پدافند هوایی نیز کارایی هر چه بیشتر سرمایه‌های مالی و فیزیکی منوط به تقویت سرمایه اجتماعی است و تنها جذب کارکنان و تجهیز سازمان به امکانات و فن‌آوری‌های جدید، تضمین‌کننده ایجاد تحول در سازمان نمی‌باشد و بایستی از ظرفیت سرمایه‌های انسانی در این زمینه به طور کامل بهره‌برداری گردد. نتایج این تحقیق در این زمینه با تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهش صفائیان فرد (۱۳۹۲) و پژوهش خدمتگزار (۱۳۸۹) که تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرایند تحول سازمانی را مورد بررسی قرار دادند همگرا است. شباهت این پژوهش‌ها از آن جهت است نتایج همه آن‌ها بیانگر نقش مهم و تعیین‌کننده متغیرهای رفتاری و انسانی در ایجاد تحول در سازمان بوده و اینکه برای ایجاد تحول در سازمان نباید تنها به جذب سرمایه‌گذاری مالی و تقویت تجهیزات فیزیکی در سازمان اکتفا نمود.

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد و با توجه به رابطه قوی خطی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با تحول سازمانی در این تحقیق، ایجاد گروه‌های کاری و روابط مبتنی بر شبکه منجر به تقویت بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی می‌شود و امکان دسترسی کارآمدتر و مؤثرتر به منابع و امکانات را برای قرارگاه پدافند هوایی فراهم می‌آورد و هر چه مدیران سازمان با افراد داخل و بیرون سازمان روابط نزدیک‌تر و گسترده‌تری داشته باشند؛ منابع سازمان بازدهی و کارایی بیشتری می‌یابند و این امر ایجاد تحول در سازمان را تسهیل می‌بخشد.

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی نقشی مهم در ایجاد تحول سازمانی ایفا می‌کند. با توجه به اینکه مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده این بعد شامل: هنجارها، الزام‌ها، هویت و اعتماد می‌باشد؛ بنابراین تقویت هر یک از این ابعاد می‌تواند منجر به تقویت بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و در نهایت موفقیت هر چه بیشتر برنامه‌های تحول سازمانی گردد. اعتماد یکی از اجزای مهم تشکیل‌دهنده

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی می‌باشد و با توجه به رابطه خطی مستقیم و معنادار بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی تأثیری قوی بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی در این تحقیق، زمانی که مدیران سازمان به توانایی‌های کارکنان، بالأخص کارکنان جوان که تازه به پیکره قرارگاه پدافند هوایی پیوسته‌اند اطمینان نموده و با مشارکت دادن و تفویض اختیار به آنان گامی بزرگ در پیشبرد و توسعه برنامه‌های تحول سازمانی بر خواهند داشت. یکی دیگر از اجزای تشکیل‌دهنده بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی هویت می‌باشد. چنانچه افراد داخل سازمان خود را متعلق به آینده مشترک و منافع مشترک دانسته و به کار کردن در داخل سازمان افتخار کنند؛ این امر منجر به تقویت متغیر هویت و تضمین‌کننده مساعدت کارکنان با پیشبرد برنامه‌های تحول سازمانی می‌باشد.

بعد شناختی سرمایه اجتماعی بیانگر میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است. با توجه به معنادار و مستقیم بودن رابطه خطی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و تحول سازمانی، هراندازه مدیران سازمان دیدگاه مشترکی نسبت به مسائل مختلف داشته و نسبت به آنچه برای سازمان مهم است هم‌عقیده و هماهنگ باشند؛ بعد شناختی سرمایه اجتماعی قوی‌تر است و با یکدیگر تعامل و همکاری بیشتری خواهند داشت و این موضوع به پیشبرد برنامه‌های تحول سازمانی کمک می‌نماید. به نظر می‌رسد که به علت ملموس نبودن بعد شناختی سرمایه اجتماعی، این بعد کمتر از ابعاد دیگر مورد توجه سازمان‌ها قرار می‌گیرد؛ اما با توجه به اینکه نتایج حاصل از این تحقیق بیانگر تأثیرگذاری عنصر شناختی سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی می‌باشد؛ بنابراین در مورد تقویت این بعد نیز باید تلاش‌های سازنده‌ای صورت گیرد.

نتایج بررسی تأثیر ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی در این تحقیق مشابه با نتایج تحقیق مرلو و همکارانش در سال ۲۰۰۶ می‌باشد. پژوهش مرلو و همکارانش نشان داد که ابعاد سه‌گانه تحول سازمانی باعث تقویت خلاقیت و ایجاد کانال‌های ارتباطی می‌گردد که این امر گامی مهم در پیشرفت و توسعه برنامه‌های تحول سازمانی می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق، پیشنهادات اجرایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. وفق ماده پنجم سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری (۹۲/۱۱/۳۰)، سهم سرمایه انسانی در تقسیم عوامل تولید متناسب با نقش آن‌ها در ایجاد ارزش افزایش یابد، لذا جهت موفقیت در پیاده‌سازی برنامه‌های تحول سازمانی در قرارگاه پدافند هوایی که مسیر رشد و

شکوفایی را تازه شروع نموده است و دارای کارکنان و مدیرانی جوانی است که تعدادی از آنها از مجموعه نه‌هاجا به این نیرو اضافه شده‌اند، تنها به سرمایه‌های مالی و تجهیزات فیزیکی و جذب کارکنان به صورت مقطعی اکتفا نگرند؛ بلکه لازم است تا اقدامات همه‌جانبه‌ای در زمینه توسعه سرمایه‌های اجتماعی (از طریق ارتقاء آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه) و بازنگری و بروز رسانی اهداف، ساختارهای سازمانی مناسب با سیستم‌های ارتباطی سریع و تقویت روابط اجتماعی بین کارکنان و مدیران جوان در داخل سازمان و ایجاد روابط مؤثر با سازمان‌های بیرونی، ایجاد گروه‌های کاری و فعالیت‌های گروهی و غیره صورت پذیرد تا از این طریق بتوان از اثربخشی و کارایی هزینه‌های مالی نیز اطمینان یافت. در غیر این صورت ممکن است از یک طرف هزینه‌های مالی به هدر برود و از طرف دیگر برنامه‌های پیشبرد تحول سازمانی با شکست مواجه شود.

۲. افزایش حجم و تنوع ارتباطات بین مدیران بخش‌های مختلف سازمان در داخل و با سازمان‌های دیگر باعث تقویت بعد ساختاری می‌گردد لذا استفاده از الگوهای ارتباطی همچون مدل شبکه‌ای برای افراد داخل سازمان منجر به ایجاد تنوع در ارتباطات و در نتیجه تقویت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می‌گردد و فرایند تحول سازمانی را تسهیل و تقویت می‌نماید.

۳. در فرآیند جذب و آموزش کارکنان جدید و کارکنان موجود به ارزش‌های اسلامی و اجتماعی مثل تعهد، ایثار، شهادت‌طلبی، تعامل و کمک به همدیگر و روحیه تعاون و همکاری توجه جدی به عمل آید و با بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود و جدید هنجارهای مناسب در بین جامعه آماری خلق و نهادینه گردد. آموزه‌های دینی اسلام سرشار از تعالیم و احادیثی است که انسان‌ها را به همکاری با دیگران و پرهیز از تک‌روی و خودخواهی، عزت‌نفس، صداقت و راست‌گویی، درستکاری، ایمان و تقوا تشویق می‌کنند، بنابراین ارزش قائل شدن به این شاخص‌ها در آموزش‌ها، انجام امور و ارزیابی‌ها و استفاده از اساتیدی که به آموزه‌های قرآن و احادیث مختلف تسلط دارند می‌تواند تأثیر مفیدی در گرایش افراد به تقویت هویت و اعتماد و به‌طور کلی بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی داشته باشد.

۴. معاونت تربیت و آموزش و دوایر آموزش یگان‌ها با همکاری سازمان عقیدتی سیاسی با برگزاری جلسات آگاه‌سازی، سمینارها، همایش‌ها، بحث و گفتگو و ... در مورد مسائل مختلف فرهنگی، اجتماعی، تخصصی و کاری بعد شناختی سرمایه‌های انسانی و درک مشترک بین کارکنان را تقویت نمایند تا باعث کاهش اختلاف در برداشتها و درک افراد مختلف سازمان شده و به فرایند انجام امور و ایجاد ارتباطات سازمان کمک و از تحول سازمانی پشتیبانی نماید.

منابع

- افشانی، سیدعلیرضا، عسکری ندوشن، عباس، حیدری، محمد، نوریان نجف‌آبادی، محمد. (۱۳۹۱). «رابطه دین‌داری با سرمایه اجتماعی در شهر نجف آباد». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی. سال دوازدهم. شماره ۴۴. صفحات ۲۸۴-۲۵۹.
- بختی، میلاد، ترابی، محسن، قلی‌پور، آرین، ۱۳۹۰. «رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه اجتماعی». فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول. سال بیست یکم. شماره ۶۶. صفحات ۴۶-۲۵.
- بهار، مهری، میثمی، مهدی. (۱۳۹۱). «بررسی نقش دین‌داری در سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی ماهشهر». فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات. سال هشتم. شماره ۲۷. صفحات ۵۹-۳۸.
- ترک‌زاده، جعفر، محترم، معصومه. (۱۳۹۱). «تدوین و ارائه الگویی یکپارچه از سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی». سال هفتم. شماره ۳. صفحات ۴۳۴-۴۱۳.
- جعفری، محمد، شریف‌زاده، فتاح، قربانی زاده، وجه اله، رضایی منش، بهروز، دلخوش کسمایی، ابوالقاسم. (۱۳۹۱). «الگوی سرمایه اجتماعی. ابعاد و شاخص‌های آن در کلانتری‌های تهران بزرگ». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی. سال هفتم. شماره ۳. صفحات ۳۹۶-۳۷۰.
- خدمتگزار، حمیدرضا. (۱۳۸۹). «نگرشی نوین بر مدیریت تغییر و تحول سازمانی». ماهنامه کنترل کیفیت. شماره ۳۷. صفحات ۶۵-۶۰.
- رضایی منش، بهروز؛ عادل، راحیل؛ بهرامی، داود؛ زندی، فیروز (۱۳۹۱). رابطه رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۶۹): ص ۱۷۰-۱۵۱
- ریاحی، محمد اسماعیل. (۱۳۹۰). «چگونگی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر سلامت جسمی و روانی شهروندان». مجله اطلاعات سیاسی-اقتصادی. شماره ۲۸۶. صفحات ۲۱۵-۱۹۸.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر، ترکان، رحمت اله. (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه اجتماعی و قانون‌گریزی در بین شهروندان شهر یزد». فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات. سال هشتم. شماره ۲۷. صفحات ۱۱۵-۸۴.
- زارع کاسب، معصومه. (۱۳۹۱). «سرمایه اجتماعی حلقه مفقودشده عقب‌افتادگی سازمان‌ها». ماهنامه کارآفرین. شماره ۹۸. صفحات ۶۱-۶۰.
- سید نقوی، میرعلی، میری، محبوبه. (۱۳۹۰). «نقش رهبری تحول‌آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی با تأکید بر عدالت سازمانی». فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. سال دوم. شماره ۸. صفحات ۲۷-۹.

- صفائیان فرد، شهرزاد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تحولات سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط (شرکت سهامی بیمه البرز)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- ضیایی، محمدصادق، منوریان، عباس، کاظمی کفرانی، ابراهیم. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش». نشریه مدیریت دولتی. دوره سوم. شماره ۸. صفحات ۱۹۸-۱۷۹.
- عباس زاده، محمد، نورآذر، مهرناز، محمدپور، نیر. (۱۳۹۰). «بررسی جامعه‌شناختی مفهوم سرمایه اجتماعی در سوره بقره». دو فصلنامه مطالعات قدرت نرم. سال اول. شماره ۴. صفحات ۲۴-۷.
- عسگری، ناصر، جوکار، علی، محمدی فاتح، اصغر، خلعتبری معظم، مریم. (۱۳۹۰). «نقش سرمایه‌های اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی». سال یازدهم. شماره ۴۳. صفحات ۱۸۸-۱۶۵.
- فرزانه، سیف اله، رضمانی، علی. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توسعه شهری مطالعه موردی، قائمشهر». فصلنامه جامعه‌شناسی مطالعات جوانان. سال سوم. شماره ۶. صفحات ۱۳۲-۱۰۹.
- کریمی زارچی، علی اکبر، توفیقی، شهرام، عامریون، احمد، چاقری، محمود. (۱۳۹۱). «تأثیرات متفاوت تغییر و تحول سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان از دیدگاه کارکنان». فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج. سال پانزدهم. شماره ۵۴. صفحات ۹۶-۸۳.
- محمودی، رمضانعلی. (۱۳۹۲). «توانمندسازی منابع انسانی و تأثیر آن بر تحول سازمانی». ماهنامه علمی، تحقیقاتی بندر و دریا. شماره ۲۰۳. صفحات ۵۳-۴۸.
- مشایخی، مریم. (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در سازمان بازرسی کل کشور». فصلنامه دانش ارزیابی. سال سوم. شماره ۸. صفحات ۱۴۸-۱۳۳.
- معصومی راد، رضا. (۱۳۹۰). «تبیین اهمیت سرمایه اجتماعی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توسعه پایدار در ایران». فصلنامه ره نامه سیاست‌گذاری. سال دوم. ش ۴. صفحات ۵۶-۲۷.
- مقیمی، سید محمد، امامی، فرزانه، کاظمی، معصومه. (۱۳۹۰). «ارزیابی و اولویت‌بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره نهم. شماره ۲. صفحات ۶۰-۲۹.
- مهدیان راد، امیر احمد، فضل‌ی، صفر. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش». پژوهشنامه مالیات. شماره ۱۲. (مسلسل ۶۰). صفحات ۳۲۱-۲۹۱.

- نوروزی، حسین؛ موحدی فر، عرفان؛ احمدیه چلانسفلی، ابراهیم (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز به تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳ (۳): ص ۴۱۵-۴۳۴
- وصالی، سعید، توکل، محمدمهدی. (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی در شهر تهران. فصلنامه مطالعات شهری». سال دوم. شماره ۲. صفحات ۱۹۷-۲۲۰.
- یزدانی، امیرعباس، توکلی مقدم، رضا، طیبی، حسین (۱۳۹۰). «تحول سازمانی با ایجاد یکپارچگی در زنجیره تأمین». فصلنامه مدیریت زنجیره تأمین. سال سیزدهم. ش ۳۱. ص ۴۱-۳۰.
- Adhikari, K. P, Goldey, P. (2009). "Social Capital and its "Downside": The Impact on Sustainability of Induced Community-Based Organizations in Nepal". World Development. 38(2). PP 184-194.
- Amornsiriphong, S, Piemyat, S. (2012). "Social Capital: Means of Social Safety Net and Social Protection in Thai Communities". Procedia Engineering. 32. PP 1152-1156.
- Bennis, Warren (1969). Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects. Reading, MA: Addison-Wesley, p. 301
- Ganiron Jr, T.U. (2013). "Social Capital and Career Success of Civil Engineers towards Designing Career Paths". Procedia - Social and Behavioral Sciences. 102. PP 611-621.
- Gant, J; Ichniowski, C and Shaw, K L. (2002). Social Capital and Organizational Change in High-Involvement and Traditional Work Organizations, Journal of Economics & Management Strategy, Vol. 11, Issue 2, pp. 289-328, 2002. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2897187> or <http://dx.doi.org/10.1111/jems.2002.11.2.289>
- Hall, S.G, Ahmad, M. (2013). "Can Trust Explain Social Capital Effect on Property Rights and Growth?". Procedia Economics and Finance. 7. PP 55-64.
- Elliott, G. C. Kao, S. and Grant, A. M. (2004). Mattering: Empirical validation of a social psychological construct. Self and Identity, 3: 339-354.
- Kirkbesoglu, E. (2013). "The Impact of Social Capital on Managerial Reputation". Procedia - Social and Behavioral Sciences. 99. PP 439-445.
- Pochebut, L.G, Mararitsa, L.V. (2013). "Individual Strategies of Managing Social Capital: a New Look at the Psychology of Interpersonal Relationships". Procedia - Social and Behavioral Sciences. 86. PP 557-562.
- Prayitno, G, Matsushima, K, Jeong, H, Kobayashi, K. (2014). "Social Capital and Migration in Rural Area Development". Procedia Environmental Sciences. 20. PP 543-552.
- Shoji, M, Aoyagi, K, Kasahara, R, Sawada, Y, Ueyama, M. (2012). "Social Capital Formation and Credit Access: Evidence from Sri Lanka". World Development. 40(12). PP 2522-2536.
- Skinner, D; Saunders, MNK and Thorn hill, A. (2002). Human resource management in a changing world. Strategic Change 11(7): 341-345.

- Teney, C, Hanquinet, L. (2012). “High political participation. high social capital? A relational analysis of youth social capital and political participation”. *Social Science Research*. 41. PP 1213-1226.
- Zhao, L, Lu, Y, Wang, B, Chau, P.Y.K, Zhang, L. (2012). “Cultivating the sense of belonging and motivating user participation in virtual communities: A social capital perspective”. *International Journal of Information Management*. 32. PP 574-588.