

تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی

محمد عباسزاده*، علی بوداچی**

محمد حسن پور***، سید صمد حسینی****

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۳/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۶/۰۱

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی بوده است. روش تحقیق، پیمایشی و ابزار اندازه گیری، پرسشنامه بسته پاسخ بوده و جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه تبریز به تعداد ۷۱۲ نفر می باشد که از این تعداد ۲۳۹ نفر بر اساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری طبقه ای تصادفی به نسبت سطوح طبقات انتخاب شده اند. در مجموع، نتایج به دست آمده نشان می دهد که اولاً، میانگین ظرفیت انطباق پذیری کارمندان دانشگاه تبریز (۹۲/۸۶) در حد متوسط به بالا بوده و ثانیاً بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون به ترتیب اثرات ابعاد اعتماد نهادی، انسجام، اعتماد بین شخصی و توانمندسازی بر متغیر وابسته (ظرفیت انطباق پذیری سازمانی) معنی دار بوده و متغیرهای یا شده توانسته است، ۵۵ درصد تغییرات ظرفیت انطباق پذیری سازمانی را تبیین نمایند.

کلیدواژه: ظرفیت انطباق پذیری سازمانی؛ سرمایه اجتماعی سازمانی؛ اعتماد نهادی؛ توانمندسازی.

M.abbaszadeh2014@gmail.com

A20_boodaghi@yahoo.com

Mo_hassanpoor@yahoo.com

Sshu2000@yahoo.com

*. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشکده حقوق دانشگاه تبریز.

** دانشجوی دکتری جامعه شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه تبریز.

*** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (نویسنده مسئول).

**** استادیار گروه مدیریت دانشگاه تبریز.

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها برای بقای خود نیاز دارند تا به‌طور مداوم از تجربیات قبلی‌شان یاد بگیرند و با تغییرات محیطی سازگار شوند. در واقع، ظرفیت انطباق‌پذیری^۱ یکی از ظرفیت‌های سازمانی است که به سازمان در رسیدن به اهداف خود کمک می‌کند. سازمان‌ها برای ارتقای یادگیری، ثبات و عملکرد سازمانی نیاز به ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارند (استریچمن^۲، ۲۰۰۵). در این راستا، استریچمن و مارشود^۳ (۲۰۱۰)، بر این باورند که سازمان‌ها برای اینکه به عنوان سازمان یادگیرنده عمل کنند و بتوانند به‌طور جمعی تصمیماتشان را از تجربیات و محیط پیرامونشان اخذ کنند؛ نیاز به ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارند که برآیند آن کارایی سازمانی است (استریچمن و مارشود، ۲۰۱۰: ۱۰۳).

طبق دیدگاه کونولی و یورک^۴ (۲۰۰۳)، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرات درون و بیرون سازمان است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (استریچمن، ۲۰۰۵: ۶۹). در این راستا، آدجر^۵ (۲۰۰۱) نیز خاطر نشان کرده که سازمان‌های انطباق‌پذیر سازمان‌هایی هستند که توانایی سازگاری و پاسخ‌دهی به تغییرات و همچنین بازگشت به مدیریت منابع انسانی کارآمد بعد از تجربه بحران را دارند (آدجر، ۲۰۰۱ به نقل از گوچر^۶، ۲۰۰۵: ۵۳).

سازمان‌های انطباق‌پذیر به خاطر تمرکز بیرونی و ارتباط با محیط بیرون، سیاست‌هایی را اتخاذ می‌کنند که کارایی و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. در واقع، هسته اصلی ظرفیت انطباق‌پذیری، نوآوری، تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی، چشم‌انداز مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۶).

طبق دیدگاه اندیشمندان می‌توان ادعان نمود که ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی - از طریق سازگاری با محیط‌های متغیر، نوآوری، یادگیری از تجربیات و عملکرد در موقعیت‌های مبهم -

1. Adaptive Capacity
2. Strichman
3. Strichman and Marshood
4. Connolly & York
5. Adger
6. Goucher

کارایی و ثبات سازمان‌ها را تضمین کرده و به کارکنان اجازه می‌دهد که مأموریت‌هایشان را متناسب با نیازهای سازمان به نحو احسن انجام دهند و با نتایج پیش‌بینی نشده در سازمان کنار بیایند (سورقن فری و رایگلی^۱، ۲۰۰۵: ۱۰).

به یک معنا، توفیق اهداف سازمانی در گرو توجه به یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، تفکر سیستمی، بینش مشترک، مشتری‌گرایی و تمرکز بیرونی و به یک معنا، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی می‌باشد. تقویت پایه‌های ظرفیت انطباق‌پذیری تضمین‌گر کارایی و بهره‌وری سازمانی و به تبع آن رضایت حداکثری مشتریان (ارباب‌رجوع) از خدمات سازمانی است؛ بنابراین، عصر کیفیت‌گرایی ایجاب می‌کند که سازمان دانشگاهی با تشویق یادگیری سازمانی، نوآوری، مشتری‌گرایی، تعامل سازنده با محیط بیرون و به یک معنا، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارمندان دانشگاه، موجبات موفقیت بیشتر سازمان را در فضای رقابت با دانشگاه‌های دیگر فراهم نماید. این در حالی است که طبق دیدگاه نادلر و شاو^۲ هر گونه ناتوانی در یادگیری، هرگونه آسودگی خاطر به خاطر توفیق اولیه، عدم استقبال از نوآوری، عدم توجه به پیشرفت‌های رقبا و در نهایت عدم توجه شایسته به ظرفیت انطباق‌پذیری، باعث کاهش کارایی سازمانی و افتادن در دام حقیقت تلخ عدم توفیق برنامه‌های سازمانی می‌شود (هیز^۳، ۱۳۸۹: ۱۰۹).

در عصر حاضر، مسائل سازگاری کارکنان سازمان با تغییرات سازمانی و لزوم ایجاد ساختار منعطف برای حفظ مزیت رقابتی، اهمیت انطباق‌پذیری را در سازمان‌ها به طور اعم و در بین کارکنان به طور اخص دو چندان کرده است. به طوری که کارکنان دانشگاه تبریز مثل دیگر سازمان‌ها از این قاعده مستثنی نیستند.

پژوهش حاضر، روی ظرفیت انطباق‌پذیری بین کارمندان دانشگاه تبریز متمرکز شده است. یکی از اصلی‌ترین دلایل توجه به ظرفیت انطباق‌پذیری کارمندان دانشگاه تبریز در این نهفته است که اگر کارکنان سازمان مذکور در محیط کاریشان ظرفیت انطباق‌پذیری و سازگاری در مقابل نوآوری‌ها، تغییرات و... را نداشته باشند؛ امکان مرتفع کردن مشکلات سازمانی، اداری و درنهایت،

1. Sorgenfrei and Rebecca Wrigley

2. Nadler and Shave

3. Hayes

بهره‌وری سازمانی ممکن و مقدور نخواهد بود. چرا که ظرفیت انطباق‌پذیری باعث می‌شود که کارمندان دانشگاه با استقبال از تغییرات، نوآوری، یادگیری از تجربیات و شکست‌ها و با سازگاری با محیط متغیر، مزیت رقابتی سازمان را حفظ کنند. دانشگاه تبریز به مثابه سازمان دانشگاهی به منظور برتری‌یافتن از سایر سازمان‌ها و تضمین بقای خود در موقعیت رقابتی با ده دانشگاه برتر کشور و حفظ و ارتقای رتبه فعلی خود باید به ظرفیت‌های انطباق‌پذیری سازمانی و عوامل زمینه‌ساز آن (سرمایه اجتماعی سازمانی) عنایت ورزد. به فراخور موضوع می‌توان گفت که در ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نقش متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی^۱ بسیار برجسته است (گوچر، ۲۰۰۷: ۷۰). به طوری که طبق دیدگاه اندیشمندان، سرمایه اجتماعی سازمانی از طریق توسعه روابط شبکه‌ای و تعمیق ارزش‌هایی چون اعتماد و احترام متقابل (بعدی از سرمایه اجتماعی) نه تنها باعث خلاقیت، علاقه به کار، سازگاری، مدارا، تحمل و مقاومت در برابر شکست و استقبال از نوآوری می‌شود؛ بلکه به توسعه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی نیز کمک می‌کند (گوچر، ۲۰۰۷: ۶۸).

نتایج مطالعات و تحقیقات انجام گرفته در خارج نشان می‌دهد که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد (پلینک و های^۲، ۲۰۰۵: ۳۰۸، رابینسون و برگر^۳، ۲۰۱۱: ۱۱۸۵، گوچر، ۲۰۰۷: ۱۱۰). این در حالی است که با وجود تأثیر سرمایه اجتماعی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در داخل کشور تحقیقات جدی در این حوزه صورت نگرفته و تحقیقاتی که انجام گرفته به کرات رابطه مشارکت سازمانی و ظرفیت انطباق‌پذیری را برجسته کرده‌اند و در این تحقیقات به سایر ابعاد سرمایه اجتماعی به‌ویژه اعتماد نهادی، توانمندسازی و اعتماد بین شخصی به‌طور جدی پرداخته نشده است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۷، عباسی مقدم و حسین علی‌زاده، ۱۳۹۰: ۲۵). بنابراین، با عنایت به موارد فوق، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. در این راستا، فولک و همکاران^۴ (۲۰۰۵) خاطر نشان کرده‌اند که ارزش‌های اعتماد و احترام (بعدی از سرمایه

1. Social Capital Organizational
2. Pelling & High
3. Robinson & Berkes
4. Folke et al.

اجتماعی) سازمان‌ها را از طریق تسهیل روابط بین کارکنان و تشویق توزیع ایده‌ها در نتیجه سرمایه اجتماعی به سازمان یادگیرنده تبدیل کرده و نقش مهمی در تحقق دانش آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارد (گوچر، ۲۰۰۷: ۷۰). با عنایت به موارد فوق‌الذکر ملاحظه می‌شود که سرمایه اجتماعی سازمانی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی با یکدیگر ارتباطی ناگسستگی دارند. بنابراین، پرسش‌های اساسی پژوهش حاضر عبارت است از:

اولاً: میزان انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارمندان دانشگاه تبریز چه میزان است؟ و ثانیاً متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی و ابعاد آن چه تأثیری در ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دارند؟ تحقیق حاضر در صدد است از جوانب مختلف به پرسش‌های فوق پاسخ علمی ارائه نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای مهم در مطالعات سازمانی ظهور پیدا کرده و توجه اندیشمندان علم مدیریت و نیز جامعه‌شناسان سازمانی را به خود جلب کرده است. در این راستا، سوسمن^۱ ظرفیت انطباق‌پذیری را توانایی سازمان‌ها در نظارت، ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرات داخلی و خارجی می‌داند (سوسمن، ۲۰۰۴ به نقل از استریچمن، ۲۰۰۷: ۶۸). کارپنتر و همکاران^۲ (۲۰۰۱) نیز بر این باورند که در یک سازمان، ظرفیت انطباق‌پذیری، منعکس‌کننده وجود سازوکارهایی است که سازمان را در یادگیری، خلق، حفظ و ذخیره دانش در راستای انعطاف‌پذیری برای حل مسئله و بهبود تصمیم‌گیری قادر می‌سازد (کارپنتر و همکاران، ۲۰۰۱ به نقل از راینسون و برگر، ۲۰۱۱: ۱۱۸۶).

با توجه به اهمیت شناسایی ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و تأثیر آن بر کارکنان سازمان، مدل‌های مختلفی برای پژوهش‌های مرتبط با انطباق‌پذیری سازمانی طراحی و ارائه شده است. مباحث عمده مورد توجه در غالب این مدل‌ها به مباحثی مانند مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، روابط

1. Susman

2. Carpenter et al

شبکه‌ای، نوآوری، یادگیری سازمانی، ایجاد تغییر، تفکرسیستمی، سازگاری در برابر درگیرشدن، چگونگی واکنش در برابر تغییرات و... است. پارسونز^۱ در نظریه آجیل^۲ خود خاطر نشان کرده که حفظ تعادل و ادامه وجود سیستم به چهار شرط کارکردی که شامل تطبیق^۳، دستیابی به هدف^۴، یکپارچگی^۵ و حفظ الگو می‌باشد؛ بستگی دارد (صبوری، ۱۳۸۸: ۱۷۳). در واقع، تطبیق مجموعه کنش‌هایی است که روابط میان سیستم اجتماعی و محیط بیرونی آن را تأمین می‌کند. طبق این رویکرد، سازمان به شرطی باقی می‌ماند و رشد می‌کند که قابلیت تطبیق با محیط و شرایط جدید را داشته باشد. نتیجه کارکرد، تطبیق کارآیی سازمان است (قلی پور، ۱۳۸۰: ۱۲۱).

یکی دیگر از نظریه‌پردازان برجسته در حوزه فرهنگ انطباق‌پذیری، دانیل دنیسون^۶ (۲۰۰۰) است. وی معتقد است که فرهنگ انطباق‌پذیری بر انعطاف‌پذیری تأکید دارد و از نظر راهبردی به محیط خارجی توجه دارد و می‌کوشد تا نیازهای مشتریان تأمین شود. وی معتقد است که ظرفیت انطباق‌پذیری دارای ویژگی‌هایی چون: ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۹). طبق این رویکرد، رمز موفقیت سازمان‌های امروزی، انطباق با محیط بیرونی است و این مهم جز با تغییر در کارکنان و افزایش قابلیت‌های آنها میسر نخواهد شد (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۸). در نهایت، بنا به گفته دنیسون (۲۰۰۰) در انطباق‌پذیری، نظامی از باورها و هنجارها مورد نظر است که توانایی سازمان برای دریافت، تفسیر و برگردان علایم محیطی به تغییرات رفتاری در داخل سازمان را حمایت می‌کند و احتمال بقا و رشد سازمان را افزایش می‌دهد (دنیسون، ۲۰۰۰، به نقل از یزدی مهاجر، ۱۳۸۶: ۲۰۲). سوسمن نیز در نظریه ظرفیت سازمانی خود تصریح کرده است که چهار نوع ظرفیت سازمانی وجود دارد که عبارت است از:

ظرفیت انطباق‌پذیری^۷: توانایی یک سازمان غیرانتفاعی در پندآموزی، ارزیابی و

1. Parsons
2. Agil
3. Adaption
4. Goal-attainment
5. Integration
6. Daniel Denison
7. Adaptive Capacity

پاسخ‌دهی به تغییرات و دگرگونی‌های درون و برون سازمانی.

ظرفیت رهبری^۱: توانایی همه رهبران سازمانی در الهام‌بخشی، اولویت‌بندی، تصمیم‌گیری، تشویق به نوآوری، هدایت‌کردن و تلاش جهت رسیدن به اهداف سازمانی است.

ظرفیت مدیریت^۲: توانایی یک سازمان در تضمین کارایی و استفاده مؤثر از منابع سازمانی.

ظرفیت تکنیکی^۳: توانایی یک سازمان در اجرای همه کارکردهای کلیدی و برنامه‌ریزی شده سازمانی (استریکمن^۴، ۲۰۰۵: ۶۹-۶۸).

وی برای این باور است که ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی یکی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت سازمانی است. طبق دیدگاه وی، مفهوم یادشده به اهداف راهبردی همچون ثبات سازمان‌ها و خلق نظم در سازمان کمک می‌کند. نامبرده، ظرفیت انطباق‌پذیری را دارای ویژگی‌هایی چون ۱- تمرکز بیرونی^۵ - ۲- روابط شبکه‌ای^۶ - پژوهشگری (اشتیاق به پژوهش)^۷ و ۴- نوآوری^۸ می‌داند (سوسمن، ۲۰۰۴).

دیوید^۹ (۲۰۰۲)، نیز در این راستا معتقد است که یک سازمان باید به‌طور منظم تصمیم‌ها، راهبردها و برنامه‌ها را بازنگری نماید تا اینکه کارایی و عملکرد مداوم‌شان را با قوانین و مفاهیم در نظر گرفته‌شده، محک نماید. طبق دیدگاه نامبرده، توانایی یادگیری مداوم و پاسخ‌گویی به تغییرات از محیط درونی و بیرونی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (استریکمن، ۲۰۰۵).

گاندرسون و هولیتق (۲۰۰۲)، نیز در نظریه خود خاطر نشان کرده‌اند که انعطاف‌پذیری و ظرفیت انطباق‌پذیری برای بقای سیستم‌های محیطی - اجتماعی و همچنین برای غلبه بر بی‌ثباتی و عدم قطعیت، ضروری است. چراکه سازمان‌های دارای ظرفیت انطباق‌پذیری این توان را دارند که

1. Leadership Capacity
2. Management Capacity
3. Technical Capacity
4. Strichman
5. External Focus
6. Network Connectedness
7. Inquisitiveness
8. Innovativeness
9. David

پیش‌بینی کنند و به تغییرات پاسخ دهند و بعد از بحران، دوباره به مدیریت منابع سالم برگردند. شناختن و ساختن ظرفیت انطباق‌پذیری می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا سازگار شوند و از تغییرات یاد بگیرند و همچنین تغییرات بعدی را بشناسند (گاندرسون و هولینق، ۲۰۰۲ به نقل از گوچر، ۲۰۰۷: ۵۳). در این راستا، نادر و شاو نیز در نظریه ماریچ مرگ معتقدند که عدم توجه به مقوله‌هایی چون نوآوری، یادگیری سازمانی و مشتری‌گرایی (بعدی از ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی) نه تنها باعث کاهش عملکرد سازمانی بلکه مقدمات افتادن در دام موفقیت اولیه را فراهم می‌نماید (هیز، ۱۳۸۹: ۱۱۰).

همچنین، در رابطه با ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، استریچمن و مارشود^۱ اذعان نموده‌اند که توانایی سازگاری با محیط‌های متغیر، یادگیری از تجربیات و عملکرد در وضعیت‌های مبهم، ابزار مهمی برای سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود تا این که ثبات سازمان تضمین شود. سازمان‌های انطباق‌پذیر به‌طور جمعی نگرش‌هایشان را از تجربیات و محیط اطرافشان به دست می‌آورند تا این که کارایی سازمان را تسهیل نمایند. نامبردگان برای ظرفیت انطباق‌پذیری، پنج بعد (بینش مشترک، پژوهشگری (اشتیاق به پژوهش)، تفکر سیستمی و تمرکز بیرونی) مطرح نموده‌اند (استریچمن و مارشود، ۲۰۱۰: ۳-۱).

سرمایه اجتماعی سازمانی

شاید در زمان‌های گذشته مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد، اما امروزه، تغییرات فراگیر نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی سازمانی مسطح، منعطف و ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که رهبران سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی را به عنوان یک مزیت سازمانی تلقی کنند (فقیهی و فیضی، بی تا: ۱۵-۱۴).

سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به مثابه منبع با ارزشی که با

1. Strichman and Marshood

خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود؛ اشاره دارد (امیرخانی و پور عزت، ۱۳۸۷: ۲۰). محققان از زوایای متفاوتی به طبقه‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند که از جمله ابعاد آن می‌توان به قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی (امیرخانی و پور عزت، ۱۳۸۷: ۲۱) و گروه‌ها و شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، اطلاعات، پیوستگی و انسجام و توانمندسازی (لامسدن^۱، ۲۰۰۶: ۹) اشاره داشت.

بوردیو^۲ معتقد است: «سرمایه اجتماعی مجموعه منابع مادی یا معنوی است، که به یک فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه پایداری از روابط کم‌و‌بیش نهادینه‌شده آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد» (فیلد، ۱۳۸۶: ۳۰).

پاتنام^۳ نیز پس از انتشار مطالعه برجسته خود با عنوان «بولینگ تنها» تبدیل به مؤثرترین چهره سرمایه اجتماعی شد. طبق دیدگاه او، سرمایه اجتماعی به ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی از جمله اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها اشاره دارد که قادرند کارایی جامعه را با تسهیل کنش‌های تعاونی بهبود بخشند (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰). وی بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان برقرار است؛ در آن سهم هستند. از دیدگاه فوکویاما^۴ هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند، اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند (امیری و رحمانی، ۱۳۸۵: ۱۱۷). نامبرده معتقد است که اعتماد، انتظاراتی است که بر اساس هنجارهای مشترک و صداقت و رفتارهای همکاری جویانه ایجاد می‌شود (مک‌ال روی و همکاران^۵، ۲۰۰۶).

از نظر دانچو^۶ (۲۰۰۶) سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند به عنوان ساختار شبکه‌ای تعریف شود

1. Lumsden
2. Bourdieu
3. Putnam
4. Fukuyama
5. McElroy & et al
6. Danchev

که مبتنی بر روابط و پیوندهای غیررسمی در میان اعضای سازمان است که ناشی از اعتماد موجود در میان آنان است. به طوری که اعتماد متقابل، انتظارات و الزامات یک سازوکار غیررسمی را به وجود می آورد که به اعضای سازمان اجازه می دهد تا از آنها به عنوان ابزاری در جهت تحقق بهتر و آسان تر اهدافشان استفاده کنند. اعتماد نه تنها باعث بهبود روابط بین اعضا در درون یک سازمان بلکه باعث افزایش قدرت تعامل سازمان با محیط بیرون خود (بعدی از ظرفیت انطباق پذیری سازمانی) می شود. زندگی اجتماعی در سازمان را دلنشین تر و مطلوب تر می سازد (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۱۰۷-۱۰۶).

مفهوم یادشده هم ساختار و هم محتوای روابط بین کنش گران را توصیف می کند. سرمایه اجتماعی باعث ایجاد انسجام درونی سازمان، چشم انداز مشترک میان کارکنان، خلق هویت قوی سازمانی و به دنبال آن پیگیری مأموریت و اهداف آشکار جمعی، ارتقای ظرفیت نوآوری و در نهایت باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود (چواهنگ^۱، ۲۰۱۳: ۶۸۰).

از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهابیت^۲ (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون و ناشی شده از شبکه های روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان در خلق و تسهیم دانش کمک نماید و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر «مزیت سازمانی پایدار» ایجاد کند. ناهابیت و گوشال با رویکرد سازمانی جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می دهند:

الف) ساختاری: عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید، مهمترین جنبه های این عنصر عبارت است از روابط شبکه ای بین افراد، پیکربندی شبکه ای و سازمان مناسب.

ب) رابطه ای: عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات شان برقرار می کنند. مهمترین جنبه های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت است از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت.

1. Chuang
2. Ghoshal & Nahabbitt

ج) شناختی: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و نظام‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. مهمترین جنبه‌های این بعد عبارت است از: زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۳۰). در این راستا لینا^۱ (۱۹۹۹) معتقد است که سرمایه اجتماعی سازمانی یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک سطوح اعضا شناخته شده است که با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز، ارزش ایجاد می‌کند. وی در نظریه خود، اجزای سرمایه اجتماعی سازمانی را (۱۹۹۹) در اعتماد و مشارکت جست‌وجو کرده است (فقیهی و فیضی، بی تا: ۱۵). آدلر و کان (۲۰۰۲) نیز معتقدند که سرمایه اجتماعی سازمانی هم ساختار و هم روابط میان کنشگران را که مولد انسجام دورنی است، در برمی‌گیرد. این دو بر این باورند که ایجاد بینش مشترک بین کارکنان، تشویق کارکنان به تصمیم‌گیری جمعی برای نیل به اهداف سازمانی اساس سرمایه اجتماعی سازمانی است (آدلر و کان^۲، ۲۰۰۲، هون چانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۳: ۶۷۹).

اسکات نیز در نظریه سرمایه اجتماعی سازمانی بر این باور است که سرمایه اجتماعی به دو سطح کلان و خرد تقسیم می‌شود؛ سطح کلان اشاره به محیطی دارد که سازمان در آن فعالیت دارد که شامل قوانین، چارچوب حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط‌مشی‌های کلان است. سرمایه اجتماعی در سطح خرد به دو بعد شناختی و ساختاری تقسیم شده است. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی مانند ارزش‌ها، عقاید، نگرش‌ها، رفتار و هنجارهای اجتماعی می‌پردازد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در برگیرنده ساختارها و شبکه‌هایی است که فرآیندهای تصمیم‌گیری جمعی و رهبران پاسخگو است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۲). در واقع، سرمایه اجتماعی سازمانی مطالعه و تحقیق در مورد تعریف، ماهیت و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در بافت سازمانی و محیط کار است. سرمایه اجتماعی در سازمان دارای جنبه‌های متعددی است که سه جنبه مهم و اساسی سرمایه

1. Leana
2. Adler and Kwon
3. Hsun Chuang & et al.

اجتماعی در سازمان، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی است (مقتدایی، ۱۳۹۰: ۱۰۷-۱۰۶). مفهوم یادشده تقویت‌کننده همگونی، کاربرد دانش سازمانی و ظرفیت‌های نوآوری (بعدی از انطباق پذیری) میان اعضای سازمان و در نهایت باعث ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود (شاول^۱، دافی^۲، جانسون^۳ و لاکهارت^۴، ۲۰۰۵ به نقل از چواهنگ، ۲۰۱۳: ۶۸۰). بنابراین، یکی از عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی ماست، به طوری که طبق دیدگاه رابینسون^۵ (۲۰۰۲)، سرمایه اجتماعی از طریق شبکه‌های اجتماعی و هنجارها در ساخت ظرفیت انطباق‌پذیری (اجتماعات، سازمان‌ها، دولت‌ها و...) نقش اساسی دارد (پلینگ و های، ۲۰۰۵: ۳۰۹).

سرمایه اجتماعی سازمانی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. در این راستا، فولک و همکاران (۲۰۰۵) تأکید کرده‌اند که اعتماد بیشتر با سرمایه اجتماعی مرتبط است و تسهیل‌گر انطباق‌پذیری سازمانی است. این دو بر این باورند که اعتماد باعث می‌شود؛ زندگی اجتماعی قابل پیش‌بینی باشد و همچنین باعث می‌شود افراد به آسانی با همدیگر کار کنند. اعتماد باعث می‌شود افراد بدون ترس با همدیگر همکاری نمایند. مفهوم یادشده به یادگیری سازمان کمک نموده و توانایی سازمان‌ها را در عرصه یادگیری درباره سیستم و کارکردهای آن ارتقا می‌دهد (گوچر، ۲۰۰۷: ۶۸). طبق دیدگاه فولک و همکاران^۶ (۲۰۰۵)، سرمایه اجتماعی از راه‌های متعددی حائز اهمیت است: از توسعه روابط با افرادی که جایگاه‌های منحصربه‌فردی دارند، پیش‌بینی اختلالات، ارزیابی منابع، سامان‌دادن بحران برای دستیابی به دانش مورد نیاز برای ساختاردهی مجدد پس از یک بحران. همچنین ارزش‌هایی چون اعتماد و احترام متقابل عامل کلیدی در تحقق ظرفیت انطباق‌پذیری هستند. ارزش‌های اعتماد و احترام به خلاقیت، علاقه به کار با همدیگر و سازگاری، مدارا، تحمل و مقاومت در برابر شکست و استقبال از ایده‌ها کمک می‌نماید (گوچر، ۲۰۰۷: ۷۰).

1. Shaw
2. Duffy
3. Johnson
4. Lockhart
5. Robinson
6. Agrawal

آگراول^۱ (۲۰۰۲) و پرتی^۲ (۲۰۰۳) نیز اذعان نمودند که سرمایه اجتماعی از طریق خطوط باز ارتباط و ساختن ظرفیت شناخت مشترک، دانش آفرینی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی را تسهیل می نماید. همچنین، سرمایه اجتماعی سازمانی در توسعه روابط سازمانی نیز نقش اساسی دارد، چرا که شبکه های اجتماعی خطوط زیادی از ارتباط را شامل می شود که با کاهش هزینه های ارتباط شامل منابع و زمان، روابط با دیگران را نیز شکل می دهد. مفهوم یادشده از طریق شبکه های راهبری و با استفاده از درس های آموخته شده و تجربیات دیگر سازمان ها، ظرفیت انطباقی سازمان ها را توسعه می دهد (فولک و همکاران، ۲۰۰۳، به نقل از گوچر، ۲۰۰۷: ۷۰).

همچنین، آرمیتاز و پلامر^۳ اذعان می کنند که مشارکت (بعدی از سرمایه اجتماعی) نقش اساسی در ایجاد ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارد. فرآیندی که کارکنان تبادل نظر می کنند؛ دیدگاه هایشان را مطرح می نمایند؛ مذاکره و بحث می کنند؛ سبک و سنگین می کنند و علایق و مسائشان را منعکس می کنند (رابینسون و برگر^۴، ۲۰۱۱: ۱۱۸۶). به یک معنا، مشارکت درگیری افراد در موضوعی است و طبق دیدگاه لینا (که قبلاً هم به صورت مبسوط توضیح داده شد) یکی از ابعاد بسیار مهم سرمایه اجتماعی است که بر اساس این رویکرد، مشارکت، نقش مهمی در ایجاد و ارتقای ظرفیت انطباق پذیری دارد. خلاصه چنین استنباط می شود که سرمایه اجتماعی سازمانی باعث افزایش توانایی سازمان در سازگاری با تغییرات و نوآوری های سازمانی می شود.

درباره تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در این بخش از تحقیق می توان به برخی از نتایج تحقیقات تجربی در داخل و خارج از کشور اشاره کرد.

- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم) عنوان تحقیقی است که توسط حسین مبارکی و همکاران در سال ۱۳۹۱ به روش توصیفی از نوع همبستگی در بین ۹۲ نفر از کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان قم انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (بعدی از ظرفیت انطباق پذیری سازمانی) رابطه معنی دار وجود دارد (مبارکی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۷۹).

1. Pretty
2. Folke et al.
3. Armitaz and plamer
4. Robinon and Berkers

- اسدی و همکاران در تحقیقی با عنوان رابطه بین انطباق‌پذیری و مشارکت سازمان (بعدی از سرمایه اجتماعی) در میان کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به روش پیمایشی در سال ۱۳۸۶ به این نتیجه رسیده‌اند که بین یادگیری سازمانی و مشارکت سازمانی (بعدی از سرمایه اجتماعی سازمانی) رابطه معنی‌دار وجود دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۷).
- در سال ۱۳۸۹ تحقیقی با عنوان رابطه بین توانمندسازی (بعدی از سرمایه اجتماعی سازمانی) و یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق‌پذیری) توسط خان‌علیزاده و همکاران در بین کارکنان دانشگاه تربیت مدرس به روش پیمایشی با حجم نمونه‌ی ۷۱ نفر انجام گرفته که نتایج پژوهش نشان داد میان یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق‌پذیری) و توانمندسازی (بعدی از سرمایه اجتماعی) رابطه معنی‌دار وجود دارد (خان‌علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۰).
- تحقیقی با عنوان اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق‌پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های منتخب در زنجیره تأمین فناوری‌های دفاعی)، توسط محمد ابراهیم سنجقی در سال ۱۳۹۰ انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن است که فرهنگ انطباق‌پذیری نیز بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۲).
- زارعی متین تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی (بررسی موردی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم) در سال ۱۳۸۷ به روش پیمایشی انجام داده است. نتایج نشان داده که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، مشارکت داوطلبانه، انسجام و همبستگی جمعی) و یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق‌پذیری سازمانی) رابطه معنی‌دار وجود دارد (زارعی متین، ۱۳۸۷: چکیده).
- تحقیق دیگری با عنوان اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقش آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی توسط کوشازاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام گرفته است. نتایج تحلیل مسیر نشان داده که اعتماد به مدیران ارشد می‌تواند ۰/۶۷ از تغییرات تفکر راهبردی سازمانی، تفکر راهبردی سازمانی ۰/۴۰ از تغییرات تعهد سازمانی و ۰/۵۶ از تغییرات بهبود عملکرد سازمان و تعهد سازمانی ۰/۲۱ از تغییرات بهبود عملکرد سازمان را پیش‌بینی کند (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۳).

- رساله‌ای با عنوان دانش‌آفرینی سازمانی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی به روش مطالعه موردی اکتشافی در مدیریت منابع آب کشور کانادا در سال ۲۰۰۷ توسط گوچر انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده که سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر دانش‌آفرینی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (گوچر، ۲۰۰۷: ۱۱۱-۱۱۰).

- تحقیقی با عنوان سطوح مشارکت برای ساخت ظرفیت انطباق‌پذیری در شمال کنیا توسط رابینسون و برگر^۱ (۲۰۱۱) به روش مطالعه موردی انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده که سطوح مشارکت در ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری مؤثر است (رابینسون و برگر، ۲۰۱۰: ۱۱۸۵).

- در سال ۲۰۰۶ در ایرلند، تحقیقی با عنوان «توسعه ابزارها برای اندازه‌گیری و توصیف سرمایه اجتماعی در جوامع و سازمان‌های ویژه» توسط لوریا لامسدن^۲ به روش اقدام پژوهشی و مطالعه موردی انجام گرفته است. نتایج نشان داده که همکاری و تعامل به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سطح بالا قرار داشته و اعتماد و انسجام در وضعیت مطلوبی قرار ندارد (لامسدن، ۲۰۰۶: ۱).

- در سال ۲۰۰۴ سوسمن تحقیقی با عنوان ظرفیت انطباق‌پذیری و عملکرد سازمانی انجام داده است، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری سازمانی در کارایی و اثربخشی سازمانی مؤثر است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی با ابعاد (نوآوری، روابط شبکه‌ای، تمرکز بیرونی، پژوهشگری) نقش اساسی در ارتقای عملکرد سازمان دارد (سوسمن، ۲۰۰۴: ۱).

- پلینک و های^۳ (۲۰۰۵)، در مقاله‌ای با عنوان شناخت انطباق‌پذیری سازمانی و نقش سرمایه اجتماعی در ارزیابی انطباق‌پذیری سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که مفهوم سرمایه اجتماعی در ارتقای ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی کاربرد اساسی دارد (پلینک و های، ۲۰۰۵: ۳۰۸).

- دی کلرک و دکلی^۴، در مطالعاتشان یک نوع پیوند علی بین سرمایه اجتماعی و نوآوری (بعدهی از انطباق‌پذیری سازمانی) را یادآور شده‌اند. آنها از پیشگامان برقراری رابطه تجربی بین دو

1. Robinson & Berkes
2. Lauria Lumsden
3. Pelling & High
4. De clerq & Dakli

متغیر مذکور بوده‌اند. از نظر این دو، شبکه‌های اجتماعی باعث رشد نوآوری می‌شوند، چرا که شبکه‌ها افراد را در معرض ایده‌های مختلف می‌گذارد و آنها را برای دیدن تفاوت‌ها آماده می‌کنند (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸: ۱۳).

نتایج بررسی چارچوب نظری و پیشینه پژوهشی حاکی از آن است که سازه سرمایه اجتماعی سازمانی با ابعادی چون اعتماد نهادی، اعتماد بین شخصی، مشارکت سازمانی و توانمندسازی، نقش مهمی در ارتقای ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارد. این در حالی است که نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در توسعه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در ادبیات پژوهشی داخل کشور مورد غفلت قرار گرفته است. در این راستا، بر اساس نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته مدل زیر (شکل ۱) تدوین شد و مورد ارزیابی قرار گرفت.

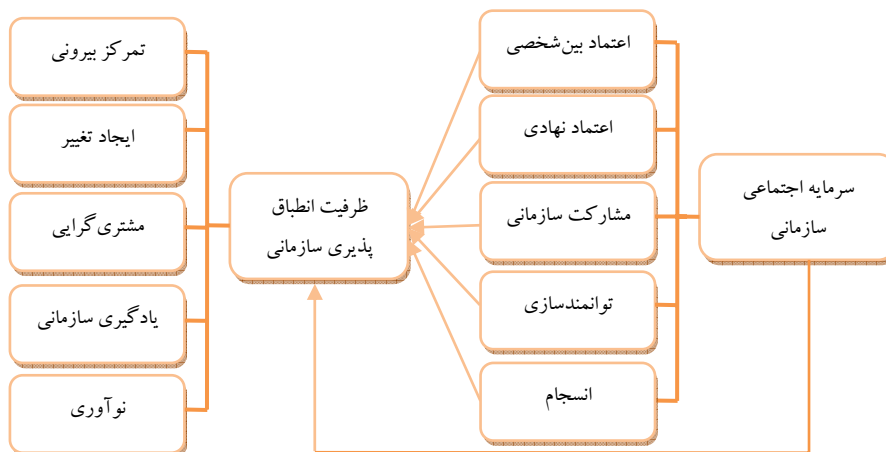
چارچوب نظری تحقیق

سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی است (گوچر، ۲۰۰۷: ۷۰). در پژوهش حاضر با الهام از دیدگاه‌های دنیسون، ۲۰۰۰ و سوسمن، ۲۰۰۴، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در پنج بعد (ایجاد تغییر، مشتری‌مداری، نوآوری، تمرکز بیرونی و یادگیری سازمانی) و متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی در پنج بعد توانمندسازی، انسجام سازمانی، مشارکت سازمانی، اعتماد نهادی و اعتماد بین شخصی مورد بررسی قرار گرفته است. در مدل مفهومی پژوهش حاضر، با الهام از نظریه‌های یادشده و با تکیه بر پشتوانه تجربی تحقیق، ارتباط نظری بین متغیرها به این نحو مفروض شد که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن به لحاظ نظری، تأثیر مستقیمی بر مسئله تحقیق (انطباق‌پذیری سازمانی) دارد. انتظار می‌رود که داده‌های تجربی مدل مفروض را بیشتر حمایت نمایند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

۱- سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های اختصاصی

- ۱- اعتماد نهادی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.
- ۲- اعتماد بین شخصی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.
- ۳- مشارکت سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.
- ۴- انسجام بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.
- ۵- توانمندسازی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

روش شناسی

روش تحقیق، پیمایشی و ابزار اندازه گیری، پرسشنامه بسته پاسخ است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارمندان (زن و مرد) دانشگاه تبریز به تعداد ۷۱۲ نفر (به جز ۲۰۲ کارمند اداری که شامل کارمندان حراست، دانشکده‌های اقماری) است که از این تعداد ۲۳۹ نفر بر اساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه انتخاب گشته اند.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{712 \times 1.96^2 \times .19}{[(712 \times .03^2) + (1.96^2 \times .19)]} \approx 239$$

در این پژوهش برای سنجش اعتبار مقیاس، از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است؛ به این نحو که تلاش شده است معرف‌های تهیه شده، سازه‌های مورد بررسی را در حد قابل قبولی پوشش دهند. همچنین، برای حصول اطمینان از پایایی ابزار سنجش، در مرحله پیش‌آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که گویه‌های مطرح شده به تفکیک سازه‌ها از پایداری درونی بالایی برخوردار بوده‌اند (جدول ۱). ذکر این نکته ضروری است که در این پژوهش برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته و برای سنجش سازه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد (سوسمن، ۲۰۰۴، استریکمن، ۲۰۰۵ و دنیسون، ۲۰۰۰) استفاده شد که در شرایط ایران تطبیق داده شد. با الهام از نظریه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی، متغیر یادشده در پنج بعد اعتماد بین‌شخصی (۴ پرسش)، اعتماد نهادی (۵ پرسش)، مشارکت سازمانی (۴ پرسش)، توانمندسازی (۳ پرسش)، انسجام و پیوستگی (۵ پرسش) و متغیر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بر اساس دیدگاه سوسمن و دنیسون در پنج بعد یادگیری سازمانی (۳ پرسش)، ایجاد تغییر (۴ پرسش)، مشتری‌گرایی (۴ پرسش)، تمرکز بیرونی (۶ پرسش)، و نوآوری (۷ پرسش) مورد ارزیابی قرار گرفت. در نهایت با عنایت به ضرایب همبستگی درونی پرسش‌هایی که از اعتبار و دقت قابل توجهی برخوردار بودند؛ در پرسشنامه نهایی گنجانده شدند. طیف اندازه‌گیری متغیرهای پرسشنامه طیف شش درجه‌ای لیکرت بوده که معادل‌های عددی در نظر گرفته شده بر آن از یک (کاملاً موافق) تا شش (کاملاً مخالف) بوده است. در این پژوهش بر اساس سطح سنجش متغیرها، از روش‌های توصیفی یک متغیره (درصد توزیع فراوانی‌ها، میانگین، انحراف معیار و...) و چندمتغیره (رگرسیون چند متغیره) استفاده شده است. همچنین، داده‌های حاصله، با استفاده از نرم افزار SPSS17 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

سرمایه اجتماعی سازمانی: تعریف در نظر گرفته شده برای متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی (متغیر مستقل) ترکیبی از تعاریفی است که در بخش نظری آورده شده‌اند. بر این اساس، سرمایه اجتماعی سازمانی یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک سطوح اعضا شناخته شده است که با تسهیل عمل

جدول ۱- ضرایب پایایی مرتبط با سازه‌های مورد بررسی

ردیف	سازه‌ها	ابعاد	تعداد گویه	ضرایب پایایی هر بعد	ضرایب پایایی کل
	ظرفیت انطباق پذیری سازمانی	یادگیری سازمانی	۳	.۷۷	۰/۸۴
		ایجاد تغییر	۲	.۶۷	
		مشتری گرایی	۲	.۶۸	
		تمرکز بیرونی	۶	.۸۹	
		نوآوری	۶	.۷۶	
۲	سرمایه اجتماعی سازمانی	مشارکت سازمانی	۸	.۸۲	۰/۸۳
		توانمندسازی	۴	.۶۲	
		اعتماد بین شخصی	۶	.۶۱	
		اعتماد نهادی	۶	.۷۴	
		انسجام و پیوستگی	۵	.۶۶	

جمعی موفقیت آمیز، ارزش ایجاد می کند (فقیهی و فیضی، بی تا: ۱۵). بر اساس نظریه لینا و وکوک^۱، سرمایه اجتماعی سازمانی با معرف‌های مشارکت سازمانی (شرکت در جلسات سازمان، شرکت در جلسات شورای کارکنان دانشگاه، شرکت در جلسات تعاونی مسکن کارکنان دانشگاه، شرکت در برنامه‌ها و نشست‌های مدیریت فرهنگی دانشگاه و...) توانمندسازی (وابستگی بالای همکاران به سایر افراد در انجام امور سازمانی، اعتقاد به تقدیر و سرنوشت، عدم امکان کنترل بر پیشامدهای احتمالی نامطلوب سازمانی، توانایی رویارویی با مسائل غیرمنتظره در محیط کار و هراس از رو به رو شدن با تکالیف کاری جدید) انسجام و یکپارچگی (احترام به اختلاف نظرها، میزان قبول همدیگر، کمک به همدیگر جهت رسیدن به اهداف مشترک، توافق در مورد مسائل مختلف در میان همکاران و...)، اعتماد نهادی (اعتماد به مسئولان در محیط کار، تلاش مضاعف مسئولان در جهت حل مشکلات کارمندان، میزان عمل به قول مسئولان، حسن نیت مسئولان نسبت به کارمندان و...) و اعتماد بین شخصی (اعتماد زیاد به همکاران در محیط کار، صداقت در انجام امور سازمانی، عمل به قول، کاهش اعتماد با گذشت زمان، انتقادپذیری و...) در سطح سنجش

1. Wook Cock

فاصله‌ای مورد آزمون قرار گرفته است. در واقع مجموع نمرات معرف‌های یادشده نمره نهایی سرمایه اجتماعی سازمانی را تشکیل داده‌اند.

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی: توانایی سازمان‌ها در پندآموزی، ارزیابی، یادگیری و پاسخ‌دهی به تغییرات و دگرگونی‌های درونی و بیرونی سازمان است (استریچمن، ۲۰۰۵: ۶۹-۶۸). که در پژوهش حاضر با الهام از دیدگاه‌های دنیسون و سوسمن مؤلفه‌های تمرکز بیرونی (آگاهی کارمندان از ارتباط متقابل سازمان با محیط بیرون، شناسایی راهکارهای کارآمد از طریق ارتباط با واحدهای دیگر دانشگاه، تقویت روابط واحدکاری خود با واحدهای دیگر دانشگاه و مهم‌بودن ارتباط با دیگر واحدها)، یادگیری سازمانی (استفاده همکاران از فرصت‌های یادگیری و پیشرفت، مهم‌بودن یادگیری در میان کارکنان، ارتباط نزدیک بین بخش‌های مختلف سازمان)، مشتری‌گرایی (توجه به نکات و توصیه‌های ارباب رجوع، شناخت عمیق کارکنان از خواسته‌ها و نیازهای ارباب رجوع) و نوآوری (استقبال از تنوع و گوناگونی، روحیه خطرپذیری همکاران، مورد تشویق واقع شدن تجربه علمی و ایده‌های جدید کارمندان، پاداش به افراد نوآور و...) و ایجاد تغییر (انعطاف‌پذیر بودن شیوه‌های انجام کار در سازمان، علاقه‌مندبودن به تغییرات مفید در محیط کار، سازگاری با شیوه‌های جدید انجام کار و همکاری واحدهای مختلف دانشگاه برای ایجاد تغییرات لازمه) در سطح سنجش فاصله‌ای مورد آزمون قرار گرفته است. مجموع نمرات هر کدام از ابعاد یادشده، شاخص ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی را تشکیل داده‌اند.

یافته‌های پژوهش

از بین جامعه آماری مورد مطالعه، ۳۱/۷ درصد را زنان و ۶۸/۳ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. مدرک تحصیلی اکثر کارمندان دانشگاه (۴۷/۸ درصد) لیسانس است. در رابطه با درآمد ماهیانه، بیشتر از نصف کارمندان دانشگاه تبریز (۵۸/۶ درصد) درآمد ماهیانه خود را بین ۵۰۰ تا ۱ میلیون تومان اعلام کرده‌اند. میانگین سن و سابقه شغلی کارمندان منتخب در نمونه به ترتیب ۳۹ و ۱۳ سال بوده است. از کل نمونه آماری، ۶۲/۷ درصد پاسخگویان دارای پست سازمانی اداری و ۲۴/۹ درصد آنها دارای پست آموزشی بوده‌اند.

سرمایه اجتماعی سازمانی

برای سنجش سرمایه اجتماعی سازمانی، شاخص‌های توانمندسازی، اعتماد بین‌شخصی، اعتماد نهادی، مشارکت سازمانی، انسجام پیوستگی با الهام از نظریه‌های لینا و ولکوک آورده شده بودند. نتایج حاصله نشان داد:

الف) میانگین حاصله متغیر مشارکت سازمانی با میزان حداکثر ۴۲ و حداقل ۹، در حد بالا می‌باشد و در واقع، میزان مشارکت سازمانی کارمندان دانشگاه تبریز در حد بالا می‌باشد.

ب) بر اساس نظر کارمندان میزان اعتماد بین‌شخصی با میانگین ۲۳/۱۱، با توجه به میزان بیشینه ۳۶ و کمینه ۹ تقریباً در حد متوسط رو به بالا قرار دارد. به عبارتی، میزان اعتماد متقابل همکاران به یکدیگر در محیط کار، در حد متوسط به بالا می‌باشد.

ج) میزان اعتماد نهادی (۱۷/۴۳) با توجه به حداکثر ۲۸ و حداقل ۵، تقریباً در حد متوسط قرار دارد.

د) میزان انسجام و پیوستگی در بین کارمندان منتخب در نمونه در حد متوسط رو به بالا قرار دارد.

ت) میانگین حاصله متغیر توانمندسازی با توجه به حداکثر ۲۱ و حداقل ۷، تقریباً در حد متوسطی قرار دارد

ث) به‌طور کلی می‌توان اذعان نمود که میانگین سرمایه اجتماعی سازمانی کل، در بین آزمودنی‌ها، در حد متوسط رو به بالا قرار دارد. در این میان میزان مشارکت سازمانی (بعدی از سرمایه اجتماعی سازمانی) کارمندان دانشگاه تبریز در حد بالایی است.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
مشارکت سازمانی	۲۹/۲۵	۶/۱۶	-۰/۶۱	۴۲	۹	۳۳	۲۱
اعتماد بین‌شخصی	۲۳/۱۱	۵/۳۴	-۰/۰۳	۳۶	۹	۲۷	۲۲/۵
اعتماد نهادی	۱۷/۴۳	۵/۴۱	-۰/۲۹	۲۸	۵	۲۳	۱۶/۵
انسجام و پیوستگی	۱۹/۶۳	۴/۸۲	-/۳۳	۳۰	۵	۲۵	۱۷/۵
توانمندسازی	۱۴/۲۶	۲/۲۸	۰/۱۵	۲۱	۷	۱۴	۱۴
مجموع سرمایه اجتماعی سازمانی	۱۰۴/۱۶	۱۶/۹۶	-/۳۳	۱۴۶	۵۵	۹۱	۱۰۰/۵

ظرفیت انطباق پذیری سازمانی و ابعاد آن

برای سنجش ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، شاخص‌های ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، نوآوری و تمرکز بیرونی بر اساس نظریه‌های سوسمن (۲۰۰۴) و دنیسون (۲۰۰۰) آورده شده بودند. نتایج حاصله نشان داد:

الف) میزان نوآوری بعدی از ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارمندان در حد متوسط بوده است.

ب) بر اساس نظرات کارمندان، میزان مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، یادگیری سازمانی و ایجاد تغییر به عنوان ابعاد ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در حد متوسط به بالا بوده است.

ج) از مجموع شاخص‌های نوآوری، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی و ایجاد تغییر تحت عنوان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی این نتیجه عاید می‌شود که میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی کارمندان دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین با توجه به میانگین‌های برآورد شده پنج بعد مذکور می‌توان اذعان نمود که میانگین بعد نوآوری (۲۳/۶۰) در بین پاسخگویان بیشتر از سایر ابعاد رفتار ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است (جدول ۳).

جدول ۳- آمارهای توصیفی مرتبط با سازه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات	مقدار متوسط
نوآوری	۲۳/۶۰	۵/۴۷	-۰/۴۳	۴۰	۷	۳۳	۲۳/۵
تمرکز بیرونی	۲۳/۳۴	۵/۹۹	-۰/۷۱	۳۶	۶	۳۰	۲۱
یادگیری سازمانی	۱۲/۰۰	۳/۰۹	۰/۵۴	۱۸	۳	۱۵	۱۰/۵
ایجاد تغییر	۱۶/۱۰	۳/۱۴	-۰/۷۴	۲۳	۴	۱۹	۱۳/۵
مشتری‌گرایی	۱۷/۷۹	۳/۰۱	-۰/۳۵	۲۴	۸	۱۶	۱۶
مجموع ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی	۹۲/۸۶	۱/۵۸	-۰/۴۱	۱۳۰	۴۹	۸۱	۸۹/۵

تحلیل‌های چندمتغیره برای تحلیل رگرسیونی

هدف از انجام تحلیل رگرسیونی، تعیین سهم و تأثیر متغیرهای مستقل در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته (ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی) است. از جمله پیش‌فرض‌های اساسی در تجزیه رگرسیونی، خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است که در تحقیق حاضر بر اساس جدول آنالیز واریانس، این موضوع محقق شده است. همچنین استقلال خطاها از همدیگر موضوع مهم دیگری در تجزیه رگرسیونی بوده که این امر هم بر اساس میزان دوربین واتسون به دست آمده (بین ۱/۵ و ۲/۵) مورد تأیید واقع شده است. در جدول زیر با توجه به این که سطح معنی‌داری همه متغیرهایی که وارد معادله شدند، کمتر از ۰/۰۵ است، لذا آزمون f (معنی‌داری کل معادله رگرسیونی) معنی‌دار است. همچنین در مدل رگرسیونی شاخص هم‌خطی هم بررسی شدند. بر اساس نتایج جدول زیر شاخص عامل تورم واریانس در حد قابل قبولی است (با توجه به قانون سرانگشتی عامل تورم واریانس کوچک تر از ۱۰ که نشان‌دهنده جدی نبودن مسئله هم‌خطی است)، یعنی بین متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی مشکل هم‌خطی وجود ندارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی می‌توان گفت که در مجموع از بین ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی، تنها متغیر مشارکت سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیر معنی‌داری نداشته و از مدل رگرسیونی خارج شده است، بقیه ابعاد، یعنی اعتماد نهادی (بالاترین تأثیر)، اعتماد بین‌شخصی، توانمندسازی، انسجام و پیوستگی دارای تأثیر معنی‌داری بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بوده‌اند. مقدار ضریب تبیین تصحیح‌شده نشان می‌دهد که ۵۵ درصد تغییرات متغیر وابسته یعنی ظرفیت انطباق‌پذیری سازمان، توسط متغیرهای وارد شده بر مدل رگرسیونی مورد تبیین واقع شده است و مابقی تغییرات، توسط عوامل دیگری تبیین می‌شوند که در این تحقیق مطمح نظر محقق نبوده‌اند (جدول ۴).

جدول ۴- آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره ظرفیت انطباق پذیری سازمانی

متغیر	بتای استاندارد شده	T	Sig	هم خطی چندگانه		آنالیز واریانس		ضریب همبستگی چندگانه	۰/۷۵
				عامل تورم واریانس (vif)	تولرانس	کمیت F	معنی داری		
اعتماد نهادی	۰/۴۱	۶/۳۴	۰/۰۰	۱/۶۰	۱/۶۲	۱۹/۵۴	۰/۰۰۰	ضریب تبیین	۰/۵۶
انسجام و پیوستگی	۰/۲۶	۳/۷۷	۰/۰۰	۱/۹۳	۰/۵۱			ضریب تبیین اصلاح شده	۰/۵۵
اعتماد بین شخصی	۰/۱۴	۲/۳۷	۰/۰۱	۱/۵۱	۰/۶۶			اشتباه معیار برآورد	۱۰/۶۴
توانمندسازی	۰/۱۲	۲/۳۲	۰/۰۲	۱/۱۱	۰/۸۹			کمیت دوربین واتسون ۱/۸۵	

بحث و نتیجه گیری

نظریه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در قالب نظریه‌ای نوین در ادبیات علوم سازمان و مدیریت ارائه شده است. تحقیق حاضر بر اساس رویکردهای سوسمن و دنیسون بسط یافته که هر دو رویکرد برای اولین بار در مقاله حاضر بدین سیاق و کیفیت مورد توجه قرار گرفته است و جنبه نوآورانه پژوهش به‌شمار می‌رود. هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی بوده است. محققان از زوایای متفاوتی به طبقه‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند که از جمله ابعاد آن می‌توان به قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی اشاره نمود. سرمایه اجتماعی ویژگی‌های سازمان اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد است که مشارکت کنندگان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌ای مؤثرتر اهداف مشترک خود را تعقیب نمایند. در این راستا، به رویکرد و ککوک، اشاره شد که ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی را شامل گروه‌ها، شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، اطلاعات، پیوستگی و انسجام می‌داند. دانچو نیز خاطر نشان ساخته که سرمایه اجتماعی

سازمانی می‌تواند به عنوان ساختار شبکه‌ای تعریف شود که مبتنی بر روابط و پیوندهای غیررسمی در میان اعضای سازمان است که ناشی از اعتماد موجود در میان آنان می‌باشد. در واقع، سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. چرا که اعتماد و احترام متقابل، عامل کلیدی در تحقق ظرفیت انطباق‌پذیری است. در خصوص ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی می‌توان گفت که ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان در ارزیابی و پاسخ‌دهی به تغییرات درون و برون سازمانی است که نقش اساسی در ثبات، کارایی و عملکرد سازمانی دارد. اندیشمندانی چون سوسمن، استریکن و دنیسون به نوعی در بحث ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، نوآوری، تفکر سیستمی، تمرکز بیرونی، مشتری‌گرایی، ایجاد تغییر را مد نظر داشته‌اند. طبق نظریه انطباق‌پذیری دنیسون، رمز موفقیت سازمان‌های امروزی انطباق با محیط بیرونی است و این مهم جز با تغییر در کارکنان و افزایش قابلیت‌های آنها میسر نخواهد شد. در واقع، انطباق‌پذیری بر اساس رویکرد دنیسون، نظامی از باورها و هنجارها مورد نظر است که توانایی سازمان برای دریافت، تفسیر و برگردان علایم محیطی به تغییرات رفتاری در داخل سازمان را حمایت می‌کند و احتمال بقا و رشد سازمان را افزایش می‌دهد. پارسونز نیز در نظریه سیستمی خود انطباق‌پذیری را لازمه بقای سازمان‌ها تلقی کرده است. فولک و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند که سرمایه اجتماعی سازمانی تسهیل‌گر انطباق‌پذیری سازمانی است. این دو بر این باورند که اعتماد (بعدی از سرمایه اجتماعی) باعث می‌شود افراد بدون ترس با همدیگر همکاری نمایند. مفهوم یادشده به یادگیری سازمانی کمک کرده و توانایی سازمان‌ها را در عرصه یادگیری درباره سیستم و کارکردهای آن ارتقا می‌دهد.

با الهام از نظریه‌های فوق‌الذکر می‌توان اذعان نمود که سرمایه اجتماعی سازمانی در میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیرگذار است؛ به طوری که در تأیید این مدعا، تحقیقات انجام یافته در داخل و خارج بر موضوع یادشده صحه گذاشته‌اند. تحقیق حاضر نیز این موضوع را تأیید کرده است. بنابراین، می‌توان به شرح زیر نتیجه گرفت که نتایج تحقیقات پیشین یادشده قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه می‌باشند.

نتایج تحقیقات داخلی صورت گرفته نظیر تحقیق خان‌علیزاده و همکاران (۱۳۸۹) با طرح رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (بعدی از انطباق‌پذیری) در جامعه مورد بررسی‌شان، همچنین نتایج تحقیقات زارعی متین (۱۳۸۷) با طرح رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری

سازمانی، کوشازاده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان تأثیر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی، همخوانی بالایی با نتایج تحقیق حاضر داشته است. چراکه پژوهشگران مذکور نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و تفکر راهبردی سازمانی (بعدهی از انطباق پذیری) رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی وجود سرمایه اجتماعی به منزله ایجاد شرایط و زیرساخت لازم برای تفکر سیستمی، یادگیری و به یک معنا، ظرفیت انطباق پذیری سازمانی کارکنان به شمار می رود. بنابراین، نتایج تحقیقات یادشده، قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه است.

نتایج تحقیقات پیشین خارجی (گوچر، ۲۰۰۷)، (سوسمن، ۲۰۰۴)، (پلینگ و های، ۲۰۰۵) و (دی کلرک و دکلی، ۲۰۰۴) نشان داده بود که تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی معنی دار است. نتایج تحقیق حاضر هم با عنایت تحلیل رگرسیونی، نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی (ابعاد اعتماد بین شخصی، اعتماد نهادی، توانمندسازی و انسجام) به عنوان متغیرهای کلیدی در ارتقای ظرفیت انطباق پذیری سازمانی تأثیرگذار بوده است. بنابراین، نتایج تحقیقات انجام یافته قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه است. نکته شایان توجه در پژوهش حاضر، تأثیر بیشتر ابعاد اعتماد نهادی و انسجام سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری کارکنان در مقایسه با ضرایب بتای سایر ابعاد وارد شده در معادله رگرسیونی است. می توان این گونه تبیین کرد که حاکمیت اعتماد و انسجام در محیط کار تسهیل کننده نوآوری، مشارکت، همکاری، تفکر سیستمی و پایبندی به چشم انداز مشترک و به یک معنا، ظرفیت انطباق پذیری کارکنان است. سرمایه اجتماعی سازمانی برای سازمان ها دارای فواید زیادی است که این اهمیت در کمیت و کیفیت همکاری و مشارکت سازمانی، نوآوری، پایبندی به تفکر سیستمی کارکنان سازمان (ابعاد ظرفیت انطباق پذیری) به چشم می خورد. بر اساس یافته ها می توان پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه داد:

- با توجه به تأثیر توانمندسازی بر ارتقای ظرفیت انطباق پذیری سازمانی پیشنهاد می شود به مقوله توانمندسازی کارمندان از طریق برگزاری دوره های آموزشی مهارت زافزایش قابلیت ها و توانمندی های کارمندان و روزآمد کردن اطلاعات و مهارت های کاری جهت انطباق پذیری سازمانی بیشتر با شرایط محیطی بهتر توجه شود.

- پیشنهاد می شود که مسئولان دانشگاه برای ارتقای ظرفیت انطباق پذیری سازمانی به توسعه نظام پیشنهادها و مشارکت دهی کارمندان در فرایند تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های مربوط به

واحد کاری خود اتمامی تام ورزند. چرا که این مفهوم با خلق هنجارها، اعتماد متقابل و تقویت پایه‌های همکاری در بین کارمندان به تحقق اهداف سازمانی که مصادیقی از ظرفیت انطباق‌پذیری است؛ کمک شایانی می‌نماید. در واقع افزایش مشارکت سازمانی می‌تواند به عنوان اهرمی جهت افزایش انطباق‌پذیری در آنها عمل نماید و می‌تواند به عنوان مکملی برای ارزیابی و پیش‌بینی اولویت‌های تغییر در سازمانی، مدیران را در تدوین بهتر راهبردها برای اجرای موفقیت‌آمیز تکنیک‌ها و فرآیندهای حل مسئله در سازمان یاری نماید.

- پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها از نظام‌های انگیزشی (به‌ویژه انگیزانندگان اقتصادی و در مرحله بعدی ارتقای شغلی) جهت تشویق کارمندان به مشارکت فعال در امور سازمانی استفاده نمایند.

ب) پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاهی در محیط‌های کاری از طریق تعاملات همکاری جوانه، اعتماد بین شخصی را تقویت نمایند، چراکه پیامد این کار می‌تواند در بهبود ظرفیت انطباق‌پذیری کارکنان سازمان نمایان گردد.

ج) مسئولان دانشگاه بایستی با تعاملات گسترده و اثرگذار بر کارکنان، همچنین با عمل به قول و درد و دل کردن با کارمندان درباره مشکلات کاری‌شان، اعتمادشان را به خود جلب کنند (اعتماد نهادی). چرا که تحقق اعتماد نهادی باعث پایداری به تفکر سیستمی، تعهد کارمندان به اهداف سازمانی می‌شود. در چنین شرایطی، کارمندان اهداف و چشم‌انداز سازمان را اهداف خود می‌دانند و برای تحقق آن با جان و دل تلاش می‌کنند و این هم عین انطباق‌پذیری سازمانی است.

د) پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با برگزاری جلسات هم‌اندیشی در محل کار، برگزار نشست‌های تخصصی، پیرامون مشکلات سازمان بیرون از محل کار و تشویق کارمندان به شرکت در همایش‌ها و نشست‌های سازمانی، آنان را با تفکر سیستمی، بینش سازمانی، نوآوری و درنهایت انطباق‌پذیری سازمانی آشنا نمایند. سخن آخر این که امروزه توفیق اهداف سازمانی در گرو توجه به یادگیری سازمانی، تفکر سیستمی، مشتری‌گرایی، ایجاد تغییر و به یک معنا، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و لوازم ساختاری آن همچون سرمایه اجتماعی سازمانی است. در این راستا، طبق نتایج تحلیل رگرسیونی به ترتیب متغیرهای اعتماد نهادی، اعتماد بین شخصی، توانمندسازی و انسجام تسهیل‌گر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. سازمان‌ها می‌توانند با بهبود پایه‌های سازه‌های فوق‌الذکر ظرفیت انطباق‌پذیری کارمندان را ارتقا دهند.

فهرست منابع

- اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود و محمد حسین، قربانی (۱۳۸۸)، رابطه بین انطباق‌پذیری و مشارکت سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، **نشریه علوم حرکتی و ورزشی**، سال هفتم، جلد اول، شماره ۱۳، صص ۱۲۷-۱۳۶.
- امیرخانی، طیبه و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان دولتی، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۹-۳۲.
- امیری، میثم و رحمانی، تیمور (۱۳۸۹)، بررسی آثار سرمایه اجتماعی درون و بیرون گروهی بر رشد اقتصادی استان‌های ایران، **دو فصلنامه علمی- پژوهشی جستارهای اقتصادی**، سال سوم، شماره ششم، صص ۱۴۸-۱۱۲.
- خان‌علیزاده، رقیه؛ کردنائیج، اسدالله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی، علی اصغر (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، سال دوم، شماره ۳، صص ۲۱-۴۴.
- سنجقی، ابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسینی سرخوش، مهدی و حاجی شفیعی، جمال (۱۳۹۰)، اثر میانجی‌گری فرهنگ انطباق‌پذیری بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های منتخب در زنجیره تأمین فناوری‌های دفاعی)، **بهبود مدیریت**، سال پنجم، شماره ۳، پیاپی ۱۴، صص ۱۳۹-۱۲۲.
- سید جوادین، سید رضا؛ امامی، مصطفی و رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)، **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت**، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۰-۳۲.
- صبوری، منوچهر (۱۳۸۸)، **جامعه‌شناسی سازمان‌ها**، تهران، نشر شب تاب، چاپ ششم.
- فقیهی، ابوالحسن و فیضی، طاهره (بی‌تا)، سرمایه اجتماعی در سازمان، **پیک نور**، سال سوم، شماره سوم، صص ۱۱-۲۱.
- فیلد، جان (۱۳۸۶)، «**سرمایه اجتماعی**» ترجمه غلام‌رضا غفاری و حسین رضائی، تهران، کویر.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، **جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکردهای جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت**، تهران، سمت.
- قلیچ‌لی بهروز، مشبکی اصغر (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان «**فصلنامه دانش مدیریت**»، سال ۱۹، شماره ۷۵، صص ۱۲۴-۱۴۷.

مبارکی، حسین؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ دارائی، محمدرضا؛ عباسی، منصوره و هادی، محمد (۱۳۹۰)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم، **مدیریت اطلاعات سلامت**، دوره نهم، شماره پنجم، صص ۶۸۵-۶۷۹.

مقتدایی، لیلا (۱۳۹۰)، **بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و تعامل اجتماعی با فرآیند دانش آفرینی در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان**، پایان‌نامه دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی گروه علوم تربیتی.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۵)، **بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، فرهنگ مدیریت**، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۷۱-۱۹۲.

نصر اصفهانی، علی؛ انصاری، اسماعیل و شائمی برزکی، محمد (۱۳۹۰)، **بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان با رویکرد مدیریت در آثار سعدی، جامعه‌شناسی کاربردی**، سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۱، شماره اول، صص ۱۳۴-۱۰۷.

هیز، جان (۱۳۸۴)، **مدیریت تحول استراتژیک در تئوری و عمل**، مترجمین، اسدالله کردنائیج، صبا سرمدی، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.

یزدی مهاجر، حمیرا (۱۳۸۶)، **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی، پژوهش‌های تربیتی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره دهم، صص ۱۹۰-۲۰۹.

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

Goucher, Nancy Patricia (2007), **Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity: Exploratory Case Studies in Water Resource Management**, Waterloo, Ontario, Canada

Lumsden, lauria, (2006) **the development of tools to measure and describe social capital in specific communities and in organisations**, thesis: 1-12.

McElroy, M.W., Jorna, R. J., and van Engelen, J. (2006). "Rethinking social capital theory: a knowledge management perspective", **Journal of Knowledge Management**, Vol.10, No. 5: 124-13-6.

Pelling, Mark, High, Chris (2005), **Understanding adaptation: What can social capital offer assessments of adaptive capacity?**, *Global Environmental Change* 15:308-319

Robinson Lance W, Berkes, Fikret (2011), **Multi-level participation for building adaptive capacity: Formal, agency-community interactions in northern Kenya**, *Global Environmental Change* 21: 1185-1194.

Strichman, Nancy, Marshood, Fathi (2010), **Adaptive Capacity and Social Change Introduction: A Conceptual Framework**. *Organizational Learning and Long-term Stability*, *New England Journal of Public Policy*: 3-23

- Strichman, NancyJill(2005), **Adaptive Capacity In Israeli Social Change Nonprofits, University of Pittsburgh.**
- Sussman, Carl(2004) **Building Adaptive Capacity: The Quest for Improved Organizational Performance**, Management Consulting Services,95 Berkeley Street, Suite 208 .