



Research Article

Designing Model of Content and Structural Characteristics in Social Capital and Organizational Success (Case Study: Arak University of Medical Sciences)

Marjaneh Habibi ¹ , Sanjar Salajegh ^{2,*} , Ayub Sheikhi ³ 

¹ PhD Candidate of Public Administrati Islamic Azad University, PhD Candidate of Public Administration, Human Resource, Department of Management Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran

² Assistant Professor Islamic Azad University, Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran

³ Assistant Professor Shahid Bahonar University, Assistant Professor, Faculty of Mathematics and Computer, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

* **Corresponding author:** Marjaneh Habibi, Assistant Professor Islamic Azad University, Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran. E-mail: s.salajeghe@iauk.ac.ir

DOI: [10.29252/nkjmd-12028](https://doi.org/10.29252/nkjmd-12028)

How to Cite this Article:

Habibi M, Habibi M, Sheikhi A. Designing Model of Content and Structural Characteristics in Social Capital and Organizational Success (Case Study: Arak University of Medical Sciences). *J North Khorasan Univ Med Sci.* 2020;**12**(2):44-51. DOI: [10.29252/nkjms-12028](https://doi.org/10.29252/nkjms-12028)

Received: 24 Jul 2019

Accepted: 05 Jan 2020

Keywords:

Structural Factors
Content Factors
Organizational Success
Social Capital

Abstract

Introduction: Improvement and success of the organization includes a wide range of activities with endless developments, and in order to increase organizational success, it is necessary to identify content and structural factors as well as social capital in the administrative system. Therefore, the present study aims to design the role model of the content and structural factors on the organization with social capital and organizational success in Arak University of Medical Sciences.

Methods: This research is developmental in terms of purpose and descriptive-analytical in nature. The statistical population of the study was all employees of Arak University of Medical Sciences, from which a sample of 305 people was selected. A researcher-made questionnaire was used to collect information. Descriptive and inferential statistical methods (correlation test and structural equation modeling) were used to analyze the data.

Results: Based on the opinions and suggestions of experts, five dimensions (strategy and goals, technology, size, organizational culture and environment) are content factors and three dimensions (complexity, formality and Focus) are Structural factors in model. Organizational success with three-dimensional (organizational agility, knowledge sharing and innovation) and social capital with three-dimensional (structural, specialized, and communicative) are in the model. Structural factors have a significant positive effect on organizational success($r = 0.120$) and social capital($r = 0.116$), and content factors have a significant effect on organizational success($r = 0.780$) and social capital($r = 0.771$).

Conclusions: According to the final model and the positive effect of structural and content factors on organizational success and social capital, by controlling these factors, organizational success and social capital can be strengthened.



طراحی الگوی نقش عوامل محتوایی و ساختاری در سرمایه اجتماعی و موفقیت سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی اراک)

مرجان حبیبی^۱، سنجر سلاجقه^{۲*}، ایوب شیخی^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۳ استادیار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران

* نویسنده مسئول: سنجر سلاجقه، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران ایمیل:

s.salajeghe@iauk.ac.ir

DOI: 10.29252/nkjms-12028

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۲	چکیده
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۵	مقدمه: بهبود و موفقیت سازمان، طیف وسیعی از فعالیت‌هایی با تحولات بی‌پایان را دربرمی‌گیرد و جهت افزایش موفقیت سازمانی نیاز به شناسایی عوامل محتوایی و ساختاری و نیز سرمایه اجتماعی در نظام اداری می‌باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی نقش عوامل محتوایی و ساختاری سازمان با سرمایه اجتماعی و موفقیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام گرفته است.
واژگان کلیدی:	روش کار: این تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی اراک بود که از میان آن‌ها نمونه‌ای به حجم ۳۰۵ نفر انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری) استفاده شد.
عوامل ساختاری	یافته‌ها: بر اساس بررسی نظرات خبرگان پنج بُعد (استراتژی و اهداف، تکنولوژیکی، اندازه، فرهنگ سازمانی و محیط) عوامل محتوایی و سه بُعد (پیچیدگی، تمرکز و رسمیت) عوامل ساختاری مدل تحقیق را تشکیل می‌دهند و موفقیت سازمانی در قالب سه بُعد (چابکی سازمانی، به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری) و سرمایه اجتماعی سه بُعد (ساختاری، شناختی و ارتباطی) در مدل را تشکیل می‌دهند.
عوامل محتوایی	و عوامل ساختاری به طور معنی‌دار بر موفقیت سازمانی ($T = 0/120$) و سرمایه اجتماعی ($T = 0/116$) تأثیر مثبت گذاشته است ($P > 0/05$) و عوامل محتوایی نیز به طور معنی‌دار بر موفقیت سازمانی ($T = 0/780$) و سرمایه اجتماعی ($T = 0/771$) تأثیر داشته‌اند ($P > 0/05$).
موفقیت سازمانی	نتیجه‌گیری: با توجه به مدل نهایی و تأثیر مثبت عوامل ساختاری و محتوایی بر موفقیت سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توان با کنترل این عوامل موفقیت سازمانی و سرمایه اجتماعی را تقویت نمود.
سرمایه اجتماعی	

مقدمه

به جای آنکه حاصل جمع ارتباطات اجتماعی افراد باشد، یک ویژگی جمعی و محصول فرعی فعالیت‌های سازمانی است و جزء لازم موفقیت عمل جمعی نیز محسوب می‌شود [۱].

از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که عوامل محتوایی و ساختاری سازمان می‌تواند نقشی کلیدی در افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمانی و در نتیجه موفقیت سازمان‌ها ایفا نمایند. عوامل ساختاری (مثل رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و سلسله مراتب) بیان‌کننده ویژگی‌های درونی سازمان و عوامل محتوایی (مانند فرهنگ، اندازه یا بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی، محیط و اهداف آن) معرف کل سازمان هستند و بر عوامل ساختاری اثر می‌گذارند. برآیند عوامل ساختاری و محتوایی سازمان می‌تواند به بالا بردن میزان موفقیت و افزایش کارایی سازمانی کمک نمایند [۲].

سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و نفوذ نسبتاً مشخص بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر

در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است، نقش سازمان‌های اداری در پیشرفت اهداف عالی کشور انکارناپذیر است. با توجه به این موضوع، پیشرفت هر کشوری در صحنه اقتصاد جهانی منوط به موفقیت سازمان‌ها و تحت تأثیر مستقیم تحول و موفقیت سازمانی است. افراد و سازمان‌ها همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف خود هستند اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل کلیدی موفقیت، در بعضی از مواقع در این زمینه توفیقی کسب نکرده‌اند [۱]. برای پیشرفت هر سازمانی نیاز به مطالعه موفقیت، راه‌های دستیابی به آن و غلبه بر موانع و بازدارنده‌های آن می‌باشد؛ بنابراین، شناخت عوامل مختلف موفقیت سازمانی بسیار حائز اهمیت است. یکی از عواملی که در تحقیقات مختلف مورد توجه قرار گرفته است، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی سازمانی نوعی دارایی سازمان است که می‌تواند هم برای سازمان (مانند ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضا (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید باشد سرمایه اجتماعی سازمانی،

داشتند. علیرغم اهمیت عوامل محتوایی و ساختاری و نیز سرمایه اجتماعی در نظام اداری و نقش کلیدی آن‌ها در موفقیت سازمان‌ها، تاکنون هیچ مطالعه‌ای به بررسی وضعیت فعلی عوامل محتوایی و ساختاری سازمان و نیز سرمایه اجتماعی در نظام اداری کشور و نیز تأثیر آن‌ها بر موفقیت سازمانی نپرداخته است؛ بنابراین مسئله اصلی این تحقیق ارائه مدلی مطلوب است که نشان‌دهنده ارتباط عوامل ساختاری و محتوایی سازمان با سرمایه اجتماعی کارکنان و موفقیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اراک می‌باشد.

روش کار

روش تحقیق توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و از نوع تحقیقات توسعه‌ای می‌باشد. که در سال ۹۸ در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام پذیرفته است.

این پژوهش طی چند مرحله انجام شد:

در مرحله اول (استخراج شاخص‌ها)، شاخص‌های اولیه در هر یک از ابعاد مدل، با تحلیل مقالات و کتب موجود مورد شناسایی قرار گرفت.

در مرحله دوم (تنظیم پرسشنامه دلفی)، شاخص‌های مشخص شده در مرحله قبل، به صورت پرسشنامه دلفی با طیف پنج‌گانه لیکرت طراحی شده و در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت دولتی و بیمارستانی قرار گرفت.

در مرحله سوم (بررسی اهمیت شاخص‌ها) شاخص‌های باقی‌مانده از مرحله اول و مؤلفه‌های پیشنهادی توسط گروه خبرگان در قالب پرسشنامه‌ای با طیف پنج‌گانه لیکرت در اختیار گروه خبرگان قرار گرفت.

در مرحله چهارم، الگوی به دست آمده از مرحله قبل، در جامعه مورد نظر بررسی گردید.

در مرحله پنجم (بررسی وضعیت مطلوب بودن و ارتباط میان مؤلفه‌ها) از طریق تحلیل داده‌ها به دست آمد.

در مرحله ششم (ارائه مدل)، با توجه به نتایج حاصل از مرحله چهارم، مدل ارائه شده تدوین شد.

در مرحله هفتم (بررسی اعتبار مدل)، با کمک پرسشنامه محقق ساخته، اعتبار مدل ارائه شده مورد بررسی قرار گرفته است.

جامعه آماری تحقیق حاضر از دو گروه تشکیل شده است. گروه خبرگان شامل کلیه خبرگان و متخصصین علوم مدیریت دولتی و بیمارستانی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که حداقل دارای تحصیلات کارشناسی ارشد باشند و واجد این شرایط باشند: (۱) استاد راهنما، مشاور یا داور حداقل سه پایان‌نامه دانشگاهی در زمینه مدیریت، (۲) مجری یا همکار پروژه‌های تحقیقاتی در زمینه مدیریت، (۳) دارای کتاب یا مقاله در زمینه بهره‌وری منابع انسانی که در مجلات ISI یا علمی پژوهشی معتبر به چاپ رسیده است که تعداد آن‌ها ۲۰ نفر بود. که به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند.

گروه دوم شامل کلیه کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) دانشگاه علوم پزشکی اراک بودند. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان مشخص شده است. به غیرقابل استفاده بودن تعدادی از پرسشنامه‌های تکمیل‌شده، برای اطمینان از نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۰ مورد توزیع شد. روش نمونه‌گیری، روش طبقه‌ای تصادفی هر کدام از بخش‌ها ستاد، درمان، بهداشت و آموزش در دانشگاه علوم پزشکی اراک

اساس یک سلسله میانی دائمی فعالیت می‌کند. سازمان یک نهاد اجتماعی مبتنی بر هدف است که ساختار آن به صورتی آگاهانه طرح ریزی شده و دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است و سرانجام اینکه با محیط خود در تعامل می‌باشد [۴].

اما برای درک بهتر سازمان باید به ابعاد و مؤلفه‌های آن توجه شود که بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند. این ابعاد به همان صورت سازمان را تشریح می‌کنند که شخصیت و ویژگی‌های فیزیکی معرف افراد هستند. ابعاد سازمانی به دو گروه ابعاد محتوایی و ساختاری تقسیم می‌شوند [۵].

ابعاد محتوایی: معرف کل سازمان هستند مانند اندازه یا بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی، هدف‌ها و استراتژی‌ها، فرهنگ و... که بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارند. در ادبیات مدیریت، پنج عامل استراتژی، محیط، تکنولوژی، اندازه و فرهنگ از مهم‌ترین عوامل محتوایی برشمرده شده‌اند [۶-۱۰].

ابعاد ساختاری: بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و مبنایی را به دست می‌آورند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه نمود شامل تخصصی بودن و داشتن استاندارد، سلسله مراتب، متمرکز بودن و... می‌باشد. سه عامل اصلی ساختاری را می‌توان برای سازمان‌ها در نظر گرفت که بیانگر ویژگی‌های خاص سازمان هستند. این سه عامل عبارتند از: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در سازمان. [۱۱-۱۳].

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل عوامل متعددی در یک سیستم اجتماعی دانست که عبارتند از: اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی. طبق نظر کلمن، سرمایه اجتماعی متشکل از هنجارها، شبکه‌های اجتماعی و روابط بین افراد است [۱۴]. سرمایه اجتماعی به هنجارها و شبکه‌هایی اشاره دارد که فعالیت‌های جمعی و اشتراکی را فعال می‌کند که این به نهادها، سازمان‌ها، روابط و هنجارهایی اشاره دارد که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی جامعه را تشکیل می‌دهد [۱۱].

موفقیت سازمان: موفقیت سازمان عبارت است از دستیابی به توفیقات بلندمدت و مستمر سازمان‌ها در ایفای مأموریت‌ها و مسئولیت‌ها. در حقیقت، یکی از اهداف اصلی هر سازمانی، دستیابی به موفقیت است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به نوعی دیدگاه سیستمی، بومی و کاربردی وجود ندارد. در ادبیات سازمان و مدیریت از دو دیدگاه به موضوع موفقیت و سرآمدی سازمان نگریسته می‌شود [۱۵].

با توجه به اهمیت تأثیرگذاری و ارتباط عوامل مذکور، پژوهش‌ها و مطالعات پیشین به بررسی روابط و تأثیرات میان این عوامل پرداخته‌اند. رستگاری و مقصودی [۱۶] در پژوهشی با هدف «بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش» با کمک روش‌های تحلیل عاملی، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. یافته‌های پژوهش موسیوند [۱۷] در مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی» نشان داد که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی

کارکنان از تکنولوژی برای تبادل سریع‌تر دانش و استفاده از تکنولوژی برای تسهیل در فرایندهای کاری، بُعد فرهنگ سازمانی با ۸ مؤلفه (وجود منابع سازمانی کافی در اختیار کارکنان، همکاری واحدهای سازمانی، حمایت مدیران از به اشتراک‌گذاری دیدگاه‌ها، تشویق کارکنان در شرکت دوره‌های آموزشی، تشویق کارکنان بابت یادگیری از اشتباهات، تشویق کارکنان در بهبود فرآیند کاری، بازنویسی و باز تدوین قوانین مانع از به اشتراک‌گذاری دانش و حمایت مدیریت از نقش دانش در موفقیت سازمان) و بُعد محیط با ۴ مؤلفه (سرعت‌بالای منسوخ شدن محصولات/خدمات سازمان، پیش‌بینی راحت تقاضا و ترجیحات مشتریان، تغییرات در فناوری و پر ریسک بودن اتخاذ تصمیمات غلط) نهایی شدند.

بر اساس نتایج بخش کیفی عوامل موفقیت سازمانی در قالب سه بُعد چابکی سازمانی، به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری نهایی شدند. بر این اساس بُعد چابکی سازمانی با ۴ مؤلفه (استفاده اثربخش از فناوری اطلاعات، به‌روزرسانی فرآیندهای کاری، ارائه خدمات نوین و پاسخ سریع به مشتریان)، بُعد به اشتراک‌گذاری دانش با ۳ مؤلفه (به اشتراک تجربیات، به اشتراک‌گذاری آموزش و تمایل به اشتراک‌گذاری اطلاعات) و بُعد نوآوری با ۴ مؤلفه (رشد نوآوری محصولات، رشد چشمگیر روش‌های جدید ارائه خدمات، رشد چشمگیر روش‌های جدید خدمات) و رشد پست‌های مدیریتی جدید برای بهبود هماهنگی) نهایی شدند.

همچنین بر اساس دیدگاه اعضای گروه خبرگان، عوامل سرمایه اجتماعی دارای ۳ بُعد (ساختاری، شناختی و ارتباطی) است. بُعد ساختاری دارای ۴ مؤلفه (تسهیل دستیابی به اطلاعات، ساختار تعامل‌گرای افراد به تبادل اطلاعات، قوانین سازمانی و فرآیندهای حل مسئله) بُعد شناختی دارای ۳ مؤلفه (سیاست‌های سازمان، به اشتراک‌گذاری دانش و درک انتظارات کارکنان) و بُعد ارتباطی دارای ۵ مؤلفه (کسب اطلاعات در زندگی و کار، مزیت به اشتراک‌گذاری دانش، روابط حرفه‌ای، قابل‌فهم بودن سیاست سازمان و سیاست سازمان) می‌باشند.

در بخش کمی مطالعه به بررسی مدل کلی تحقیق با توجه به اطلاعات بخش پیمایشی می‌پردازیم. اکثر پاسخگویان در این مطالعه مرد (۵۵ درصد) بوده‌اند و متوسط سنی آنها ۳۷ سال بوده است و متوسط سابقه کار پاسخگویان ۱۱ سال بوده است. همچنین ۳۵ درصد پاسخگویان تحصیلاتی در حد فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند.

بر این اساس میانگین نمره متغیر عوامل محتوایی در سطح خوب (۳/۷۸). قرار داشت و مؤلفه‌های استراتژی‌ها و اهداف (۳/۲۲) در سطح بیش از رضایت‌بخش، مؤلفه فرهنگ سازمانی (۴/۰۵) در سطح قوی و مؤلفه تکنولوژی (۳/۹۶)، محیط (۳/۹۲) و اندازه (۳/۷۸) در سطح خوب قرار گرفتند.

بر همین اساس میانگین نمره متغیر عوامل ساختاری در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار داشت (۳/۲۴) و مؤلفه‌های رسمیت (۳/۲۷) و تمرکز (۳/۴۶) در سطح بیش از رضایت‌بخش و مؤلفه پیچیدگی (۲/۹۱) در سطح رضایت‌بخش قرار داشتند (جدول ۱).

همچنین میانگین نمره متغیر موفقیت سازمانی در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار گرفت (۳/۰۹) و مؤلفه چابکی سازمانی (۳/۹۴) در

به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است و از هر طبقه به صورت متناسب نمونه‌گیری شده است.

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه این تحقیق از نوع محقق‌سلخته بوده‌اند و تأیید مدل که توسط ۲۰ نفر از خبرگان و اساتید متخصص در زمینه علوم مدیریت سلامت و مدیریت دولتی صورت پذیرفته است. در این پرسشنامه ۴ متغیر اصلی تحقیق با ۱۸ مؤلفه که به روش دلفی شناسایی گردیدند مورد سنجش قرار گرفتند.

۲- پرسشنامه نهایی که توسط ۳۰۵ نفر از کارمندان دانشگاه علوم پزشکی اراک تکمیل شد.

به منظور تعیین روایی، پرسشنامه‌های ابتدا از نظر روایی ظاهری و مفهومی توسط اساتید راهنما و مشاور و نیز دو نفر از خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و سپس برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، ال‌کین (KMO) استفاده شد. مقدار KMO بین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از (۰/۷) برای تحلیل مناسب هستند. آزمون کروییت بارتلت نیز نشان داد که متغیرها با هم رابطه دارند و نتایج تحلیل عاملی قابل اعتماد است. بر اساس یافته‌ها مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری در متغیر عوامل محتوایی برابر با (۰/۸۸۴)، در متغیر عوامل ساختاری برابر با (۰/۹۳۲)، در متغیر موفقیت سازمانی (۰/۹۳۸) و در متغیر سرمایه اجتماعی برابر با (۰/۹۵۵) بود.

که مقدار قابل قبولی بود و با توجه به معنی‌داری آزمون بارتلت در هر سه متغیر ($P > 0/05$ - مقدار) شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار بود. جهت بررسی پایایی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده و با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بود پایایی درونی تمامی متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. مقدار این آماره‌ها نشان داد که پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردارند.

در مطالعه حاضر در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف تک تک سؤالات و در سطح آمار استنباطی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد و از مدل روابط ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها و انجام آزمون فرضیه‌ها و سایر تحلیل‌های این پژوهش نرم‌افزارهای آماری SPSS ۱۱ و AMOS به کار گرفته شد. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی شرکت در این پژوهش اختیاری بوده است و علاوه بر حفظ محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان رضایت کتبی از پاسخگویان اخذ گردید

یافته‌ها

در بخش کیفی تحقیق بر اساس دیدگاه اعضای گروه خبرگان، پنج بُعد (استراتژی و اهداف، تکنولوژیکی، اندازه، فرهنگ سازمانی و محیط) عوامل محتوایی مدل تحقیق را تشکیل می‌دهند. بدین ترتیب، بُعد استراتژی و اهداف با ۶ مؤلفه (توجه سازمان به تغییرات محیطی، سرمایه‌گذاری در توسعه سرمایه‌های انسانی، توانایی سازمان در بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی، تأکید برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت، پایش تغییرات محیطی و تأکید بر اجرای درست فعالیت‌ها و کاهش خطاهای انسانی) بُعد تکنولوژیکی با ۵ مؤلفه (استفاده از تکنولوژی برای همکاری با سایر سازمان‌ها، استفاده کارکنان در سازمان از تکنولوژی، استفاده از تکنولوژی برای شناسایی و ایجاد فرصت‌های جدید، استفاده

به منظور بررسی مدل پیشنهادی پژوهش در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و رابطه بین عوامل محتوایی و ساختاری سازمان با سرمایه اجتماعی و موفقیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اراک پرداخته شد. خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش بود به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۱، مقدار کای اسکور بهنجار (CMIN/DF) برابر با ۱/۵۸۷ و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۱۲ بود. سایر شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی در جدول ۴ آورده شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۵، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار ($P > ۰/۰۵$) بین عوامل محتوایی با موفقیت سازمانی و سرمایه اجتماعی است. همچنین رابطه مثبت و معنادار میان عوامل ساختاری با موفقیت سازمانی و سرمایه اجتماعی نیز وجود داشت ($P > ۰/۰۵$) و در نهایت با توجه به بررسی‌های انجام شده مدل نهایی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

سطح رضایت‌بخش و مؤلفه‌های به اشتراک‌گذاری دانش (۳/۳۸) و نوآوری (۳/۰۴) در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار گرفتند (جدول ۱). میانگین نمره متغیر سرمایه اجتماعی در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار داشت (۳/۲۴) و مؤلفه‌های ساختاری (۳/۳۳)، شناختی (۳/۲۹) و ارتباطی (۳/۱۳) نیز در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار داشتند (جدول ۱).

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان‌دهنده رابطه معنادار ($P > ۰/۰۵$) از نوع مستقیم و افزایشی میان مؤلفه‌های عوامل ساختاری و سرمایه اجتماعی است و همچنین میان مؤلفه‌های عوامل محتوایی و سرمایه اجتماعی نیز رابطه معنادار مستقیم و افزایشی ($P > ۰/۰۵$) را نشان داد (جدول ۲).

ارتباط میان مؤلفه‌های عوامل ساختاری و موفقیت سازمانی، همچنین مؤلفه‌های عوامل محتوایی و موفقیت سازمانی نیز معنادار ($P > ۰/۰۵$) و از نوع مستقیم و افزایشی است (جدول ۳).

جدول ۱. بررسی میانگین ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش از نظر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری = ۳/۰۰	
			آماره t	P
عوامل محتوایی				
استراتژی و اهداف	۳/۲۲	۰/۷۲	۵/۶۸	۰/۰۰۱
تکنولوژی	۳/۹۶	۰/۸۸	۳۱/۴۵	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۴/۰۵	۰/۵۸	۳۶/۴۳	۰/۰۰۱
محیط	۳/۹۲	۰/۹۷	۱۷/۹۱	۰/۰۰۱
اندازه	۳/۷۲	۱/۶۷	۲۰/۶۵	۰/۰۰۱
عوامل محتوایی	۳/۷۸	۰/۶۲	۲۴/۰۲	۰/۰۰۱
عوامل ساختاری				
رسمیت	۳/۲۷	۰/۹۱	۵/۷۳	۰/۰۰۱
تمرکز	۳/۴۶	۰/۹۱	۹/۵۸	۰/۰۰۱
پپچیدگی	۲/۹۱	۰/۸۶	-۲/۰۳	۰/۹۷۸
عوامل ساختاری	۳/۲۴	۰/۸۵	۵/۲۷	۰/۰۰۱
موفقیت سازمانی				
چابکی سازمانی	۲/۹۴	۰/۹۲	-۱/۱۱	۰/۸۷۵
به اشتراک‌گذاری دانش	۳/۳۸	۰/۹۱	۷/۹۶	۰/۰۰۱
نوآوری	۳/۰۴	۰/۸۳	۱/۰۲	۰/۱۵۳
موفقیت سازمانی	۳/۰۹	۰/۸۵	۲/۱۱	۰/۰۱۸
سرمایه اجتماعی				
ساختاری	۳/۳۳	۰/۹۱	۷/۰۳	۰/۰۰۱
شناختی	۳/۲۹	۰/۹۵	۵/۹۵	۰/۰۰۱
ارتباطی	۳/۱۳	۰/۷۹	۳/۱۵	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	۳/۲۴	۰/۸۵	۵/۳۷	۰/۰۰۱

جدول ۲. بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی با ابعاد عوامل ساختاری و عوامل محتوایی

متغیر	عوامل محتوایی					
	استراتژی‌ها و اهداف	تکنولوژی	فرهنگ سازمانی	محیط	اندازه	رسمیت
سرمایه اجتماعی	**۰/۷۲۳	**۰/۵۱۷	**۰/۵۵۱	**۰/۵۵۰	**۰/۶۶۲	**۰/۷۲۱
						**۰/۶۹۷
						**۰/۷۴۹

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۱، *معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

جدول ۳. بررسی رابطه میان موفقیت سازمانی با ابعاد عوامل ساختاری و عوامل محتوایی

متغیر	عوامل محتوایی					
	استراتژی‌ها و اهداف	تکنولوژی	فرهنگ سازمانی	محیط	اندازه	رسمیت
موفقیت سازمانی	**۰/۷۳۰	**۰/۵۱۲	**۰/۵۴۹	**۰/۵۶۴	**۰/۶۶۷	**۰/۷۵۷
						**۰/۶۸۳
						**۰/۷۳۳

**معنی‌دار در سطح ۰/۰۱، *معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

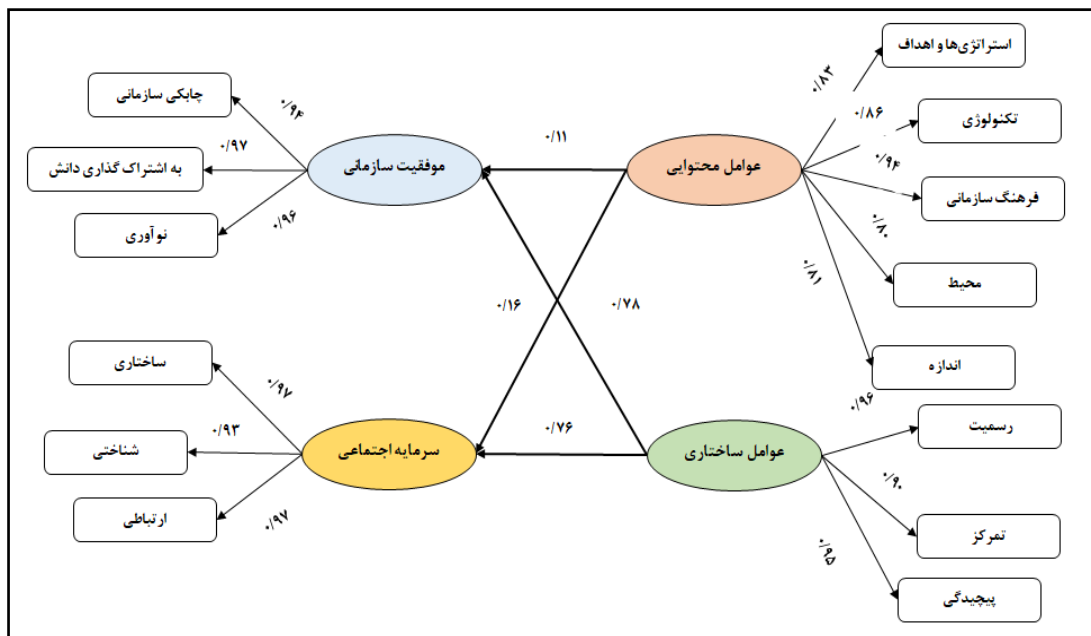
جدول ۴. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۱
کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۱/۵۸۷
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۲
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۳
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۴
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۹
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۸
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۹

جدول ۵. ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی سؤال پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

سؤال	ضریب مسیر	ت مقدار	نتیجه	نوع رابطه
عوامل محتوایی ← موفقیت سازمانی	۰/۱۲۰	**۷/۶۱۹	تأیید سؤال	افزایشی
عوامل محتوایی ← سرمایه اجتماعی	۰/۱۱۶	**۶/۸۵۹	تأیید سؤال	افزایشی
عوامل ساختاری ← موفقیت سازمانی	۰/۷۸۰	**۲۳/۰۷۰	تأیید سؤال	افزایشی
عوامل ساختاری ← سرمایه اجتماعی	۰/۷۷۱	**۲۲/۷۷۵	تأیید سؤال	افزایشی

** مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنادار در سطح ۰/۰۵



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

و ارتباطی است که نتایج حاصله از این بخش با نتایج تحقیق فاندینو و همکاران [۲۳] در یک راستا می‌باشد.

همانطور که گفته شد در تحقیقات مشابه از جمله تحقیق مارشیا و همکاران [۲۴] و دانهام [۲۵] ارتباط میان عوامل ساختاری و محتوایی با موفقیت سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. بر این اساس سازمان می‌تواند با بررسی بیشتر در عوامل محتوایی مخصوصاً تبیین بهتر استراتژیها و اهداف بر موفقیت سازمان خود تأثیر گذار باشد. بر این اساس همچنین عوامل ساختاری می‌توانند تأثیر زیادی بر موفقیت سازمان‌ها داشته باشند.

از طرف دیگر عوامل ساختاری و محتوایی بر سرمایه اجتماعی نیز مؤثر بوده است که بر نتایج پژوهش چن [۲۶] و مسچتی [۲۷] منطبق است. بر این اساس عوامل ساختاری و محتوایی می‌توانند در کنار ایجاد

بحث

با توجه به نتایج پنج بُعد (استراتژی و اهداف، تکنولوژیکی، اندازه، فرهنگ سازمانی و محیط) عوامل محتوایی مدل تحقیق را تشکیل می‌دهند و سه بعد (پیچیدگی، تمرکز و رسمیت) عوامل ساختاری مدل را تشکیل داده‌اند لازم به ذکر است که نتایج حاصله از این بخش با نتایج تحقیقات البوسیدی و الفمن [۱۸]، اسلام و همکاران [۱۹] و احمد و همکاران [۲۰] همخوانی دارد.

موفقیت سازمانی در قالب سه بُعد چابکی سازمانی، به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری نهایی شدند که نتایج حاصله از این بخش با نتایج تحقیقات البوسیدی و الفمن [۱۸]، پاندا و رات [۲۱] و چین [۲۲] هم جهت می‌باشد. عوامل سرمایه اجتماعی دارای ۳ بُعد ساختاری، شناختی

شفاف و قابل فهم، تغییرات در فناوری و استفاده از فناوری روز و... موفقیت سازمانی و سرمایه اجتماعی را افزایش دهند. با توجه به مؤلفه‌های تأثیرگذار هر متغیر از جمله اشتراک‌گذاری دانش، رسمیت در سازمان و پیچیدگی در سازمان، پیشنهاد می‌شود جهت بررسی‌های بیشتر پژوهش‌هایی در خصوص طراحی الگو موفقیت سازمانی با تأکید بر اشتراک‌گذاری دانش، طراحی الگوی سرمایه اجتماعی با تأکید بر عوامل فردی و عوامل سازمانی و همچنین طراحی الگوی عوامل ساختاری با تأکید بر رسمیت و پیچیدگی در سازمان انجام شود.

تشکر و قدردانی

از کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند. کمال تشکر را دارم

موفقیت سازمانی در بالا بردن سرمایه اجتماعی در سازمان مؤثر باشند. و در عوامل محتوایی استراتژی‌های و اهداف علاوه بر اینکه باعث افزایش موفقیت سازمانی می‌شوند می‌توانند سرمایه اجتماعی سازمان را نیز پشتیبانی نمایند و در عوامل ساختاری نیز دیده می‌شود که سازمان‌ها با پیچیدگی بالاتر سرمایه اجتماعی و موفقیت سازمانی را در سازمان به صورت توأم کنترل می‌کنند.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود با بهبود عوامل ساختاری از طریق بازبینی ساختار سازمانی، شفاف‌سازی مرزهای مسئولیت و اختیارات، بهره‌گیری از ویژگی‌های ساختارهای ارگانیک و ... از طرفی با بهبود عوامل محتوایی از طریق ایجاد رابطه قوی میان سطوح مختلف سازمان، تسهیم و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، استفاده از راهبردهای

References

1. Ansari R, Kozazi A. Internal success factors for research and technology organizations in Iran: the case of ACECR. (In Persian). Iran J Manage Sci. 2011;6(23):1-26.
2. Kim PH, Aldrich HE. Social capital and entrepreneurship. Found Trend Entrepreneurship. 2005;1(2):55-104. doi: 10.1561/03000000002
3. Jafari M, Fallahi Sh. Investigating the intra-organizational factors affecting the promotion of social capital of the special police center of the east of Tehran province. (In Persian). Soc Secur Stud. 2014;2(44):17-38.
4. Lupton N, Beamish P. Organizational structure and knowledge-practice diffusion in the MNC. J Knowledge Manage. 2014;18(4):710-27. doi: 10.1108/JKM-11-2013-0448
5. Daft RL. Theory and Designing Organization. Translated by Ali Parsaeian and Sayyed Mohammad Arabi. Tehran: Pajouhshahy Farhang; 2008.
6. Raddats C, Burton J. Strategy and structure configurations for services within product-centric businesses. J Service Manage. 2011;22(4):322-39. doi: 10.1108/09564231111155105
7. Mohammadian Saravi M, Vahabzadeh Monshi Sh. Suitability study of content and structural dimensions of Islamic Azad University: Case study, Firoozkuh Branch. (In Persian). J Indust Strategic Manage. 2010;7(17):98-108.
8. Khan Mohammadi S, Bafandeh AR. A fuzzy model to determine the structural dimensions of organization based on the contextual dimensions. (In Persian). J Manage Econom. 2008;19(3):1-18.
9. Yazdanshenas M, Behbahani Nia PS, Valizadeh Larijani A. Effects of management efficiency and capital structure and size on perception of service quality and performance of banks listed in Tehran stock exchange. (In Persian). J Empirical Res Account. 2016;5(20):211-36.
10. Zhang YF, Hoque Z, Isa CR. The Effects of Organizational Culture and Structure on the Success of Activity-Based Costing Implementation.: Advances in Management Accounting, Emerald Group Publishing Limited.; 2015.
11. Arabi SM. Organizational Structure Designing. (In Persian). Tehran: Pajouhshahy Farhang; 2007.
12. Krasman J. Do my staff trust me? The influence of organizational structure on subordinate perceptions of supervisor trustworthiness. Leadership Organiz Develop J. 2014;35(5):470-88. doi: 10.1108/LODJ-11-2012-0152
13. Robbins SP. Theory of Organization (Structure, Designing and Applications). Translated by Sayyed Mahdi Alvani and Hassan Daraei fard. (In Persian). Tehran: Saffar; 2006.
14. Wirtz J, Tambyah SK, Mattila A. Organizational learning from customer feedback received by service employees: A social capital perspective. J Service Manage. 2010;21(3):363-87. doi: 10.1108/09564231011050814
15. Sukru A, Mehmet A, Uysal EM. Quality of relationship on information technology outsourcing for organizational success in hospitality industry. J Hospitalit Tourism Technol. 2014;5(3):229-44. doi: 10.1108/JHTT-07-2014-0027
16. Rastegari AA, Maghsoudi T. The impact of transformational leadership on organizational innovation: Mediating role of knowledge sharing. (In Persian). Manage Stud Develop Evolut. 2016;25(8):157-82.
17. Mousivand M. Investigating social capital level and its regression equation with the organizational excellence at the Islamic Azad University Organization. (In Persian). J Instruct Evaluat. 2015;8(3):9-27.
18. Al-Busaidi K, Olfman L. Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. VINE J Inform Knowledge Manage Sys. 2017;47(1):110-36. doi: 10.1108/VJIKMS-05-2016-0019
19. Islam MZ, Jasimuddin SM, Hasan I. Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. VINE J Inform Knowledge Manage Sys. 2015;45(1):67-88. doi: 10.1108/VINE-05-2014-0037
20. Ahmad NH, Ramayah T, Wilson C, Kummerow L. Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? A study of Malaysian SMEs. Int J Entrepren Behav Res. 2010;16(3):182-203. doi: 10.1108/13552551011042780
21. Panda S, Rath SK. Investigating the structural linkage between IT capability and organizational agility: A study on Indian financial enterprises. J Enterprise Inform Manage. 2016;29(5):751-73. doi: 10.1108/JEIM-04-2015-0033
22. Chin LG. Unequal egalitarianism: Does organizational structure create different perceptions of male versus female leadership abilities? Gender Manage Int J. 2016;31(1):19-42. doi: 10.1108/GM-10-2014-0093
23. Fandiño AM, Marques CMV, Bentes SMR. Organizational Social Capital Scale Based On Nahapiet and Ghosal Model: Development and Validation. Rev Contemporar Business Res. 2015;4(2):25-38. doi: 10.15640/rcbr.v4n2a3
24. Dunham L. A Case Study of the Significant Characteristic of Organizational Success, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.2020.
25. Mardhiah A, Mui D. Factors Affecting Organizational Success: A Case Of Body Glove. J Communit Develop Asia. 2020:54-62. doi: 10.32535/jcda.v3i1.708
26. Chun YU. Formation of Social Capital for Community College Students: A Second-order Confirmatory Factor Analysis. Formation of social capital2020.

27. Moschetti RX, Hudley C. Social capital and academic motivation among first-generation community college students. *Communit*

College J Res Pract. 2015;39:235-51. doi:
[10.1080/10668926.2013.819304](https://doi.org/10.1080/10668926.2013.819304)