



جغرافیا و روابط انسانی، تابستان ۱۴۰۱، دوره ۵، شماره ۱، صص ۳۵۹-۳۴۶

## بررسی نقش متغیرهای سرمایه اجتماعی در ارتقای تاب آوری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان)

الهام خسروی پور

نویسنده مسئول، دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، اهواز، ایران، [Khosravipour1400@gmail.com](mailto:Khosravipour1400@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰

### چکیده:

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه ای و شناختی) بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان می باشد. روش تحقیق با توجه به هدف کاربردی بوده و از نوع توصیفی و همبستگی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ی سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوسال (۱۹۹۸) با ۱۵ گویه و سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و پرسشنامه ی تاب آوری سازمانی مک مانوس (۲۰۰۸) با ۱۶ گویه بوده است. روایی و پایایی پرسشنامه، با نرم افزار *SPSS* مورد محاسبه قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان به تعداد ۲۲۰ نفر می باشد. تعداد نمونه با کمک جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۳۶ نفر تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو آمار توصیفی و استنباطی با کمک نرم افزار *SPSS* استفاده شده است. با توجه به یافته های تحقیق حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری، کلیه فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار می گیرند که در این میان براساس آزمون های آماری، سهم عوامل ساختاری از بقیه متغیرها بالاتر است. در پایان پیشنهادهایی کاربردی در این زمینه ارائه شده است.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، تاب آوری، تاب آوری سازمانی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

## مقدمه:

مطالعه سازمانها از منظر بحران به بررسی و تحلیل آن دسته از سازمانهایی که در مقابله با حوادث و رویدادهای بزرگ دچار فروپاشی شده‌اند، می‌پردازد. عدم اطمینان نسبت به آینده، تغییرات، تحولات و مخاطرات محیطی بقای سازمانهای امروزی را به خطر انداخته است، برای مثال بلایای طبیعی، تغییر در سطح انتظارهای مشتریان، حملات تروریستی، رکود اقتصادی، خرابی تجهیزات و تغییرات تکنولوژی مواردی هستند که به درک اینکه چگونه بعضی از حوادث مختلف موجب تضعیف ثبات و امنیت یک سازمان می‌شود، کمک می‌کنند. اما سؤالی که به ذهن می‌رسد این است که چرا بعضی از سازمانها با وجود این حوادث همچنان به قوت خود باقی مانده‌اند و مسیر رو به رشد خود را ادامه می‌دهند و بعضی دیگر در چنین شرایط یکسانی قادر به رویارویی با مخاطرات محیطی نبوده و محکوم به شکست می‌شوند؟ راز موفقیت و وجه تمایز اینگونه سازمانها در چیست؟ ضرورت دستیابی به حفظ بقا و موفقیت پایدار موجب آن شده است که بسیاری از سازمانها در اولویتهای کسب و کار تجدید نظر کرده و تمرکز خود را بر انطباق با تغییرات کسب و کار و پاسخگویی مناسب به الزامهای محیطی ایجاد شده قرار دهند. به منظور رسیدن به این مهم مفهوم نوینی با عنوان تاب آوری سازمانی به علم مدیریت ورود پیدا کرده است. تاب آوری به ظرفیت یک سازمان به منظور زنده ماندن، انطباق و رشد در برابر تغییرات اطلاق می‌شود. (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۸). تاب آوری سازمانی به حفظ و بهبود عملکرد سازمان در شرایط بحرانی کمک می‌کند، سازگاری و پایایی سازمان را ارتقا می‌دهد و مدیریت چالشها و اختلالات را تسهیل می‌کند. به طور کلی توجه به تاب آوری دو دلیل عمده دارد، اولاً به دلیل اینکه در یک محیط پیچیده، تاب آوری جامعه و سازمان به یکدیگر وابسته است و ثانیاً به این دلیل که تاب آور بودن می‌تواند سازمانها را به مزیت رقابتی مجهز کند. اهمیت تاب آوری سازمانی زمانی بیشتر نمود پیدا می‌کند که فرایندهای کاری سازمان به دلیل برخی بحرانهای پیش بینی شده مانند ترک خدمت نیروهای کلیدی با اختلال مواجه می‌شود. (کوثر و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲). یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر بهبود تاب آوری سازمانی تاثیرگذار باشد سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از این موضوع نشات می‌گیرد که در یک سازمان، ارتباطات بین کارمندان، کارگران و مدیران با یکدیگر و با اهداف سازمان، همچون یک سرمایه و شبکه‌ای قدرتمند عمل می‌کند. این سرمایه شامل مولفه‌های رفتار خانواده‌گونه، تیم‌سازی اثربخش، توجه به کیفیت زندگی کاری و غیرکاری، همدلی و رفتار شهروندی است. وقتی مدیران سازمان، افراد را به عنوان یک خانواده بدانند و رفتار آنها نیز مثل اعضای خانواده باشد، برای رسیدن به یک هدف و هنگام بحرانها و مشکلات در کنار یکدیگر خواهند بود تا به اهداف تعیین شده دست یابند. همچنین تیم‌سازی اثربخش کمک می‌کند تا

این سرمایه، با رفتارهای گروهی و تیمی بهبود یابد تا بتواند به علل تاب آوری و اجرای آنها کمک نماید. (مradزاده و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۹۰ و ۹۵). امروز در جهانی پرشتاب، ناپایدار و پیچیده، دارایی های مادی و مالی دیگر "دارایی استراتژیک" تلقی نمی شوند، زیرا امکان تقلید و الگوبرداری از آن نسبت به گذشته، ساده و کم هزینه شده است. لذا مدیران به این واقعیت پی برده اند که بدون سرمایه انسانی نمی توانند بهره وری مطلوب را از منابع سنتی بدست آورند. سرمایه انسانی به مهارت ها، تواناییها و دانشی اطلاق می شود که شخص با خود به سازمان می آورد و سازمان های موفق، از جذب و توسعه و نگهداری آن برنامه دارند. دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که موفقیت در دنیای کنونی نیازمند سرمایه ی دیگری به نام "سرمایه اجتماعی" در سازمان است. به اعتقاد آنها، سرمایه اجتماعی نوعی دارای محسوب می شود که هم برای سازمان و هم برای اعضای سازمان مفید و سودمند است. بسیاری از فرایندهای جدید مدیریتی از قبیل توسعه سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، توسعه محصولات و خدمات، رضایت مشتریان درون سازمانی و برون سازمانی، تحت تاثیر وجود و توسعه سرمایه اجتماعی است. (جوان پور و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۰۹). سرمایه ی اجتماعی در بهبود تاب آوری سازمانها و مؤسسات تاثیرگذار است و از مفاهیمی است که امروزه در بررسیهای اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده و سبب ایجاد نظریه هایی شده که پایه ای برای سایر مطالعات مدیریت است و نقشی به مراتب مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می کند. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه فیزیکی وجود عینی ندارد؛ بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی تاب آوری سازمانی، افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی هزینه های اداره جامعه و هم هزینه های عملیاتی سازمان شود. در واقع سرمایه اجتماعی با تقویت سیستم های اجتماعی از طریق همکاری و ارتباطات در بین سازمان های مختلف، نخبگان و گروه های اجتماعی می تواند نقش مهمی در کاهش آسیب پذیری ناشی از سوانح طبیعی و بهبود کارایی مدیریت سانحه در جوامع در معرض خطر ایفا کند. از دیدگاه مدیریت سانحه، ساختار جامعه محلی با تصمیم گیری غیرمتمرکز از طریق شبکه های اجتماعی با استفاده از رفتار هنجاری توأم با اعتماد و همکاری متقابل منجر به پاسخی منطقی به سانحه و کاهش اثرات آن می شود. (فاضلی کبریا و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۴). در ادامه به مرور ادبیات تحقیق، پیشینه ی تحقیق و تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده پرداخته می شود.

## ادبیات تحقیق:

طبق ادبیات موجود، سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه هایی تعریف می شود که اقدام جمعی را تسهیل می کنند. فردی با سرمایه اجتماعی بالا احتمالاً دارای شبکه بزرگتر و دوستان بیشتری است و دارای هنجارهایی بوده که کار با یکدیگر را تسهیل می کند، مانند اعتماد به دیگران. هنجارها و شبکه ها به هم مرتبط هستند؛ مشارکت در یک سازمان هنجارهایی را ایجاد می کند که منجر به همکاری مانند اعتماد به دیگران می شود و این هنجارها مشارکت در شبکه ها را تسهیل می کند. تسای و قشال (۱۹۹۸) دریافتند که تعامل اجتماعی، جلوه‌ای از بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، و اعتماد جلوه‌ای از بعد رابطه‌ای آن بوده و به طور معناداری با هم مرتبط هستند. (بودرکس و همکاران، ۲۰۲۱، ص ۶). صاحب‌نظران سرمایه‌ی اجتماعی را در ابعاد مختلفی طبقه بندی کرده اند: شریف و دیگران (۲۰۰۶) و ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ابعاد ساختاری (تعداد شبکه ها و تراکم ارتباطات)، رابطه‌ای (همکاری، تعهدات و انتظارات، اعتماد) و شناختی (زبان، اهداف و حکایات مشترک) را برای سرمایه‌ی اجتماعی معرفی کرده اند. بعد ساختاری سرمایه‌ی اجتماعی به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد؛ یعنی افراد به چه کسانی و چگونه دسترسی دارند. پژوهشگران، در تعاریفی که از سرمایه‌ی اجتماعی بیان می‌کنند، بیشتر بر جنبه‌ی ساختاری آن تاکید دارند. در واقع صاحب‌نظران اظهار می‌کنند که سرمایه‌ی اجتماعی دربردارنده‌ی جنبه‌ای از ساختار اجتماعی است که کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند. بعد شناختی سرمایه‌ی اجتماعی به منابعی اشاره می‌کند که مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها را فراهم می‌آورد. این بعد دربرگیرنده‌ی میزان اشتراک دیدگاه کارکنان درون یک شبکه‌ی اجتماعی یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد. بعد رابطه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی به انواع روابط فردی می‌پردازد که افراد طی تعاملات خود برقرار می‌کنند. کانون توجه بعد رابطه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی بر رفتارهای خاصی همچون احترام، اعتماد، امانت‌داری، مهربانی و صمیمیت استوار است که افراد در برخورد با دیگران بروز می‌دهند. برای مثال، دو فرد با دو شبکه و موقعیت، اگر روابط شخصی متفاوتی با دیگر اعضای شبکه داشته باشند، احتمالاً با واکنشها و نتایج متفاوتی روبه‌رو خواهند شد. یعنی اگر افراد موقعیت ساختاری مشابهی داشته باشند اما روابط متفاوتی در پیش گیرند، نتایج متفاوتی به دست خواهند آورد. اعتماد باعث پیوندهایی محکم می‌شود و این پیوندها

---

<sup>1</sup> Tsai and Ghoshal

<sup>2</sup> Boudreaux et al

<sup>3</sup> Sherif et al

<sup>4</sup> Nahapiet and Ghoshal

تبادل اطلاعات را آسان می‌کند. بعد رابطه ای سرمایه ی اجتماعی ماهیت روابط در اجتماع را دربر می‌گیرد و به انواع روابط فردی می‌پردازد که افراد در طی تعاملات خود برقرار می‌کنند و بر اعتماد متقابل در ارتباط ها تاکید دارد. به عبارت دیگر، بعد ساختاری بر وجود ارتباط بین افراد متمرکز است، حال آنکه بعد رابطه ای بر ماهیت و کیفیت این روابط تمرکز دارد. (اکبری و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳۶). آدلر و کوون (۲۰۰۲) معتقدند سرمایه اجتماعی سبب ایجاد ارزش هایی مانند همبستگی، یکپارچگی، همکاری و مشارکت برای سازمان می‌شود. سرمایه اجتماعی به طور کلی بر روابط میان انسانها تمرکز دارد. روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان ها جریان دارد و رفتار و نگرش آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به همین لحاظ، سرمایه اجتماعی در هر جایی حاضر است، چه در رفتار با نزدیکان و دوستان در خانه و مدرسه و دانشگاه و چه در رفتار با همکاران و آشنایان در محل کار و تحصیل و چه در رفتار با مردم در جامعه. به طور کلی سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادل و ارتباطات می‌شود. (جوان پور و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۰۹).

تاب آوری سازمانی در واقع توانایی سازمان در پاسخ به شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در آن شرایط است. سویا و همکاران تاب آوری سازمانی را "توانایی برای زنده ماندن و حتی رشد بالقوه در زمان بحران" تعریف می‌کنند. مک مانوس معتقد است تاب آوری سازمانی آگاهی از عملکرد کلی وضعیت سازمان، مدیریت آسیب پذیری های اساسی و ظرفیت سازگاری در محیط پیچیده و پویا است. (قنبری و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۰۳). امروزه سازمانها جهت همراهی با محیط پویا و بشدت متغیر حاکم بر آنها، نیازمند فرآیندهایی هستند که بتوانند آسیب تغییرات محیطی را برای خود به حداقل برسانند. تاب آوری سازمان اغلب به دو صورت بیان می‌شود: ۱- توانایی یک سازمان به منظور جذب فشار و حفظ یا بهبود عملکرد با وجود سختیها و اختلالات؛ ۲- توانایی یک سازمان به منظور ترمیم و بازگشت به حالت اولیه بعد از مواجهه با یک رویداد نامساعد. بر اساس تعریفی که ماستن (۲۰۰۷) ارائه داده است، تاب آوری، مقاومت منفعل در برابر آسیبها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه فرد تاب آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۱۰). هر اندازه که سرمایه اجتماعی میان افراد بیشتر شود، موجب همفکری، همکاری، استفاده از شایسته سالاری، افزایش تاب آوری، حفظ آرامش و اعتماد به نفس در شرایط بحرانی در برابر بلایای طبیعی می‌شود. سرمایه اجتماعی به عنوان کنش های اجتماعی در عرصه های مختلف

---

<sup>1</sup> Masten

در سطح خرد و کان مطرح است که می‌تواند با ایجاد روحیه همیاری و همبستگی بین کارکنان و در نتیجه سازمان و جامعه نقش به‌سزایی را در افزایش تاب‌آوری فراهم کند. (فاضلی کبریا و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۹).

در این راستا متغیرهای مستقل مورد مطالعه شامل ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی مربوط به سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی، متغیر وابسته است.

با توجه به تحقیقات انجام شده و لزوم ارتقای تاب‌آوری سازمانی دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان، این پژوهش بدنبال پاسخگویی به این سوال است که متغیرهای سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر تاب‌آوری سازمانی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان دارد؟

#### پیشینه تحقیق (تحقیقات داخلی و خارجی):

قنبری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود با عنوان "شاخص‌های سنجش تاب‌آوری سازمانی خبرگزاری‌های ایران در بلایای طبیعی" نشان دادند که بر روی ۷۰ زیرشاخص در قالب ۱۴ شاخص و ۵ بعد تاب‌آوری ارتباطی، تاب‌آوری اطلاعاتی، تاب‌آوری سازه‌ای، تاب‌آوری فردی و سازمانی - فنی برای سنجش تاب‌آوری سازمانی خبرگزاری‌های کشور در بلایای طبیعی اجماع وجود دارد. این ۷۰ زیرشاخص با نگاهی همه‌جانبه به ابعاد سازمانی خبرگزاری‌های کشور به گونه‌ای مطرح شده‌اند که می‌توانند تاب‌آوری آینده نگرانه، تاب‌آوری همزمان و تاب‌آوری گذشته‌نگر را برای خبرگزاری‌ها در بلایای طبیعی رقم بزنند. مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی، تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹" نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹ تأثیر مثبت داشته و از طریق تسهیم دانش، بر تاب‌آوری کارکنان اثر مثبت دارد. لذا لزوم توجه به تاب‌آوری کارکنان در شرایط بحران با رویکرد تسهیم دانش از طریق ارتقای سرمایه اجتماعی مشخص می‌شود. نتایج پژوهش فاضلی کبریا و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری با تأکید بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بحرانها (مورد مطالعه: کارکنان جمعیت هلال احمر استان کرمانشاه) ارتباط معناداری بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد. بدین معنی که فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید واقع شده‌اند، اما رفتار شهروندی سازمانی به عنوان نقش میانجی مورد تأیید واقع نشد.

سبزه ای و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری اجتماعی روستاییان در مخاطرات محیطی (با تأکید بر خشکسالی)، مطالعه موردی: روستاهای دهستان بدر شهرستان روانسر در سال ۱۳۹۶" نتیجه گرفتند که بین سطح سرمایه اجتماعی و زیرشاخه های آن شامل شبکه های روابط، مشارکت، اعتماد و هنجارهای معامله متقابل و تاب آوری اجتماعی روستاهای نمونه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه تحلیل رگرسیونی نشان می دهد متغیرهای سرمایه اجتماعی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس میزان تاب آوری اجتماعی را تبیین می کنند.

مطالعات لیو و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان "تحلیل عوامل موثر بر تاب آوری سازمانی در چارچوب *ISM*: یک مطالعه اکتشافی بر اساس موارد متعدد" نشان داد تقویت تاب آوری سازمانی یک عامل کلیدی، یادگیری سازمانی مبنایی مهم، مدیریت هیجان شرطی لازم و منابع سازمانی تضمینی اساسی است که مکمل نظری و راهنمایی عملی برای مطالعه تاب آوری سازمانی ارائه می دهند.

مورسات و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله خود با عنوان " پیوند تاب آوری، آسیب پذیری، سرمایه اجتماعی و ریسک آگاهی برای تحقیقات بحران و بلایا" یک مدل مفهومی برای کمک به ساده سازی و پژوهش پذیرتر کردن مفاهیم تاب آوری، آسیب پذیری، سرمایه اجتماعی و آگاهی از ریسک پیاده سازی کرده اند که این مدل از مثلث بندی روش ها با هدف ارائه تعاریف قابل تحقیق بیشتر از این مفاهیم و نشان دادن پیوندهای بین آنها ناشی می شود، که به ندرت به روشی که این مدل پیشنهاد می کند، در چارچوب چرخه مدیریت بحران پرداخته می شود.

نوروزی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر تاب آوری سازمانی با تأکید بر میانجی گری سرمایه اجتماعی" نتیجه گرفته است که کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی به طور مستقیم و قابل توجهی با تاب آوری سازمانی و سرمایه اجتماعی مرتبط است. سرمایه اجتماعی نیز با تاب آوری سازمانی رابطه معناداری دارد. میانجیگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تاب آوری سازمانی نیز تایید شده است.

<sup>1</sup> Liu et al

<sup>2</sup> Morsut et al

<sup>3</sup> Nourozi et al

## فرضیه های تحقیق:

### فرضیه اصلی:

سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۱: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۲: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۳: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تاثیر دارد.

### روش شناسی تحقیق:

روش تحقیق با توجه به هدف کاربردی بوده و از نوع توصیفی و همبستگی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه‌ی سرمایه اجتماعی ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ گویه و سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و پرسشنامه‌ی تاب آوری سازمانی مک مانوس (۲۰۰۸) با ۱۶ گویه بوده است. روایی و پایایی پرسشنامه، با نرم افزار *SPSS* مورد محاسبه قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان به تعداد ۲۲۰ نفر می باشد. تعداد نمونه با کمک جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۳۶ نفر تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو آمار توصیفی و استنباطی با کمک نرم افزار *SPSS* استفاده می شود.

### یافته ها:

#### - آمار توصیفی:

توزیع فراوانی پاسخ به لحاظ جنسیت در جدول (۱) مشاهده می شود:



جدول (۱) - تفکیک پاسخ گویان براساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۵۷	۴۲
مرد	۷۹	۵۸
جمع	۱۳۶	۱۰۰

براساس نتایج جدول (۱) از بین کلیه پاسخ گویان ۵۷ نفر (۴۲ درصد) را زنان و ۷۹ نفر (۵۸ درصد) را مردان تشکیل می دهند.

- سن پاسخ گویان

جدول (۲) وضعیت سنی افراد پاسخگو به پرسشنامه را نشان می دهد.

جدول (۲) - تفکیک پاسخ گویان براساس سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ تا ۳۰	۹	۶/۶۱
۳۱ تا ۳۵	۱۹	۱۳/۹
از ۳۶ تا ۴۰	۴۴	۳۲/۳
از ۴۱ تا ۴۵	۳۱	۲۲/۷
از ۴۶ تا ۵۰	۱۵	۱۱/۰۹
از ۵۱ به بالا	۱۸	۱۳/۲۳
جمع	۱۳۶	۱۰۰

نتایج جدول (۲) نشان می دهد که اکثریت افراد در محدوده سنی بین ۳۶ تا ۴۰ سال هستند.

- سابقه خدمت پاسخ گویان

جدول (۳)- تفکیک پاسخ گویان براساس سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
تا ۵ سال	۱۷	۱۲/۵
بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۳	۱۶/۹
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۵	۲۵/۷
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۱۷	۱۲/۵
بین ۲۱ تا ۲۵ سال	۱۷	۱۲/۵
۲۶ سال به بالا	۲۷	۱۹/۸
جمع	۱۳۶	۱۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که اکثریت افراد سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال دارند.

- آمار استنباطی:

در این بخش داده ها و فرضیه های پژوهش با آزمون همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد

بررسی

قرار گرفته است.

جدول (۴) - آزمون همبستگی بین سرمایه اجتماعی با تاب آوری سازمانی

متغیر	مقدار همبستگی	مقدار sig	N (تعداد پاسخ گویان)
سرمایه اجتماعی	۰/۷۰۶	۰/۰۰۰	۱۳۶

جدول (۵) - آزمون همبستگی بین متغیرهای سرمایه اجتماعی با تاب آوری سازمانی

متغیر	مقدار همبستگی	مقدار sig	N (تعداد پاسخ گویان)
عوامل ساختاری	۰/۷۹۳	۰/۰۰۰	۱۳۶
عوامل شناختی	۰/۶۷۲	۰/۰۰۰	۱۳۶
عوامل ارتباطی	۰/۷۳۴	۰/۰۰۰	۱۳۶

همبستگی نشاندهنده میزان ارتباط خطی بین دو متغیر است و مقدار ضریب همبستگی به طور کلی بین +۱ تا -۱ در نوسان است. برای انجام آزمون همبستگی برای متغیرهای تحقیق بدلیل رتبه ای بودن داده ها از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است. براساس جدول مقدار ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و همچنین متغیرهای آن با تاب آوری سازمانی در سطح مطلوب با سطح معناداری ۰/۰۰۰ بوده و می توان نتیجه گرفت که این ضرایب همبستگی با سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. لذا وجود رابطه خطی میان سرمایه اجتماعی با تاب آوری سازمانی اثبات می شود.

جدول (۶) - تحلیل رگرسیون متغیرهای سرمایه اجتماعی با تاب آوری سازمانی

متغیر	(R ضریب همبستگی)	(R <sup>2</sup> ضریب تعیین)	ضریب تعیین تعدیل شده	بتا
عوامل ساختاری	۰/۷۰۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۱	۰/۳۳۳
عوامل شناختی	۰/۷۱۱	۰/۴۴۲	۰/۴۳۶	۰/۲۸۷
عوامل ارتباطی	۰/۷۲۱	۰/۴۷۰	۰/۴۵۷	۰/۲۰۰

برای پیش بینی تغییرات متغیر وابسته با کمک متغیرهای مستقل از روش رگرسیون چندگانه استفاده شده است. این نوع رگرسیون با استفاده از ترکیب خطی چند متغیر مستقل به پیشگویی متغیر وابسته می پردازد.

در رگرسیون چندگانه به روش گام به گام قوی ترین متغیرها یک به یک وارد معادله شده و این کار تا زمانی ادامه یافته تا خطای آزمون معناداری به ۵ درصد برسد. در این آزمون متغیر تاب آوری سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی به عنوان متغیرهای مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. جدول (۶) نشان می دهد که متغیرها در سطح ۹۹ درصد ( $sig=0/000$ ) معنادارند. ضریب همبستگی چندگانه شدت رابطه بین متغیر وابسته و متغیر یا متغیرهای مستقل را نشان می دهد که مقدارش همواره بین ۰ تا +۱ است. ضریب همبستگی چندگانه متغیرها به ترتیب برابر با ۰/۷۰۳، ۰/۷۱۱ و ۰/۷۲۱ می باشد. براساس مقدار بتا سهم و نقش واقعی عوامل ساختاری در تبیین متغیر تاب آوری سازمانی بیش از سایر متغیرهاست. بطور کلی فرضیه های فرعی مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار عوامل بر تاب آوری سازمانی مورد تأیید هستند. یافته ها تا حدودی با یافته های تحقیقات مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، فاضلی کبریا و همکاران (۱۳۹۹) و مورسات و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

### نتیجه گیری و پیشنهادها:

باتوجه به یافته های تحقیق حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری، کلیه فرضیه های تحقیق موردتأیید قرار می گیرند. مطابق فرضیه اصلی، سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد. هر اندازه که سرمایه اجتماعی افزایش یابد، تاب آوری کارکنان در برابر مسایل سازمان افزایش می یابد. لذا توجه به سرمایه اجتماعی که با متغیرهایی مانند اعتماد، مشارکت و همبستگی با دیگران مرتبط است بسیار اثرگذار است. مطابق فرضیه های فرعی کلیه متغیرهای سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی موثرند که در این میان براساس آزمون های آماری، سهم عوامل ساختاری از بقیه متغیرها بالاتر است. لذا باتوجه به مطالب بیان شده پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- انجام پژوهش های بیشتر در زمینه تاب آوری و شناسایی متغیرهای موثر دیگر
- برگزاری کارگاه های آموزشی در سازمانها جهت آشنایی با اهمیت تقویت و توجه به متغیرهای سرمایه اجتماعی
- در زمینه شکل گیری اعتماد، همبستگی و مشارکت کارکنان تدابیری سنجیده شود.
- برگزاری جلسات دوستانه، مراسمات، دورهمی و جشنها در جهت آشنایی افراد و تقویت شبکه روابط اجتماعی در میان کارکنان
- باتوجه به اهمیت بیشتر عوامل ساختاری، نسبت به بهبود تعاملات و ارتباطات در سراسر سطوح سلسله مراتب سازمانی و عملکرد بین طرفین تلاش شود.

منابع:

۱. ابراهیمی، عباس و همکاران. (۱۳۹۶). تحلیل جامع عوامل موثر بر تاب آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، دوره ۷، شماره ۳.
۲. اکبری، محسن و همکاران. (۱۳۹۷). تجزیه و تحلیل رابطه ی بین سرمایه ی اجتماعی، نوآوری سازمانی و بهره وری سازمانی. فصلنامه علمی ترویجی سیاست نامه علم و فناوری، دوره ۸، شماره ۴.
۳. جوان پور، محمدعلی و همکاران. (۱۳۹۶). تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۴.
۴. رستگار، عباسعلی و همکاران. (۱۳۹۸). واکاوی نقش ابتکار استراتژیک و تاب آوری بر عملکرد سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۴۰، صص ۱۲۸-۱۰۷.
۵. سبزه ای، محمدتقی و همکاران. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری اجتماعی روستاییان در مخاطرات محیطی (با تأکید بر خشکسالی)، مطالعه موردی: روستاهای دهستان بدر شهرستان روانسر در سال ۱۳۹۶. دوفصلنامه پژوهشهای جامعه شناسی معاصر، سال ۸، شماره ۱۴، صص ۲۸۳-۳۱۰.
۶. فاضلی کبریا و همکاران. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب آوری با تأکید بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بحراناها (مورد مطالعه: کارکنان جمعیت هلال احمر استان کرمانشاه). دوفصلنامه ی علمی پژوهشی مدیریت بحران، شماره ۱۹، صص ۷۳-۸۱.
۷. قنبری، سعید و همکاران. (۱۳۹۷). شاخص های سنجش تاب آوری سازمانی خبرگزاریهای ایران در بلایای طبیعی. دوفصلنامه ی علمی پژوهشی مدیریت بحران، شماره ۱۷، صص ۱۱۴-۱۰۱.
۸. کوثر، زهرا و همکاران. (۱۳۹۸). عوامل موثر و پیامدهای تاب آوری سازمانی. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۳، شماره ۴.
۹. مرادزاده و همکاران. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری سازمانی، تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱. نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۸۷-۱۱۰.

۱۰. Boudreau, CH et al.(2021). *Social capital and small business productivity: The mediating roles of financing and customer relationships*. Cornell university, <https://arxiv.org/abs/2104.12004>.
۱۱. Liu, Y et al.(2021). *Analysis of the Influencing Factors of Organizational Resilience in the ISM Framework: An Exploratory Study Based on Multiple Cases*. Sustainability, <https://doi.org/10.3390/su132313492>
۱۲. McManus, S.T. (2008), “Organizational resilience in New Zealand”, PhD thesis, University of Canterbury, Christchurch.
۱۳. Morsut, C et al.(2020). *Linking resilience, vulnerability, social capital and riskawareness for crisis and disaster research*. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, pp :1-11.
۱۴. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
۱۵. Norouzi, H et al.(2020). *Investigating the Effect of Strategic Human Resource Management Functions on Organizational Resilience with Emphasis on Social Capital Mediation*. *Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV)*, Vol 9, Issue 3.