



## Determining the relationship between cultural capital and job performance through organizational anomie in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars

**Omid Safari \***

Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani Branch, Noorabad Mamasani, Iran.

**Sima Jahan Tab**

Instructor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani Branch, Noorabad Mamasani, Iran.

### Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between cultural capital and job performance through organizational anomie in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars. The statistical population of this study was all employees of the Fars Sports and Youth Directorate, totaling 114 people, of whom 90 people cooperated with the researcher as a sample using the convenience sampling method. The data collection tools were standard cultural capital questionnaires; Sharbatian and Eskandari (2016), job performance by Petersen et al. (2004) and organizational anomie by Bachman (1996). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between cultural capital and job performance, and there was a negative and significant relationship between cultural capital and organizational anomie. And there was a negative and significant relationship between organizational anomie and job performance, and finally, the research results showed that the relationship between cultural capital and job performance through organizational anomie was not significant. Therefore, it is appropriate to pay special attention to cultural capital and control organizational anomie in order to increase job performance ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** cultural capital, job performance, organizational anomie, employees of the general directorate of sports and youth of Fars

Received: 21/December/2024

Accepted: 18/February/2025

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

## تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری \*

استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.

سیما جهان تاب

مربی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.

### چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس است. این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده که از این تعداد، ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری در دسترس با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد سرمایه فرهنگی شریتیان و اسکندری (۱۳۹۶)، عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) و آنومی سازمانی بچمن (۱۹۹۶) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنادار و بین سرمایه فرهنگی با آنومی سازمانی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، بین آنومی سازمانی با عملکرد شغلی نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی معنادار نبود؛ بنابراین، شایسته است به منظور افزایش عملکرد شغلی، توجه ویژه ای به سرمایه فرهنگی معطوف گردیده و آنومی سازمانی را کنترل کرد ( $P \leq 0/01$ ).

کلیدواژه ها: سرمایه فرهنگی، عملکرد شغلی، آنومی سازمانی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

## مقدمه

عملکرد شغلی، یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چراکه بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مدنظر سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. عملکرد شغلی، یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته بسیار به آن توجه شده است (عموشاهی و کریمی، ۱۳۹۶). روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. در حقیقت، عملکرد شغلی با توجه به مبنای نظری موجود در این زمینه، به میزان حصول و بازدهی‌ای برمی‌گردد که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، ورزشی، آموزشی و تولیدی) کسب می‌شود. بیشتر محققان معتقدند که عملکرد شغلی، یک سازه چندبعدی است؛ دو مورد مهم از این ابعاد عبارت‌اند از عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی است که در فعالیت‌های مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند؛ اما عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که روی زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود، تأثیر می‌گذارد. درواقع، نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که چرا برخی کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند و کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند (اسمعیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۶).

همواره نیروی انسانی در تمامی سازمان‌ها، بخش اصلی و جدانشدنی آن سازمان بوده و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین، باید نسبت به افزایش قدرت عملکرد شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کرد و امتیازهای ویژه‌ای به نیروهای انسانی با عملکرد شغلی بهتر اختصاص داد. امروزه، تقریباً تمامی کشورهای توسعه‌یافته به این مطلب اشاره می‌کنند که بهبود عملکرد شغلی، منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. بر همین اساس، امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (رئیزی و برفی، ۱۳۹۹). در نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌رود و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان، مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان است. استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی شود (وليجانی و عقیقی، ۱۳۹۸). عملکرد شغلی و ارتقای آن، یکی از اهداف عمده هر سازمان فعال و زنده‌ای است. عملکرد شغلی، ازجمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقاب‌ت کنونی تضمین می‌کند و شناسایی عوامل مؤثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت بوده؛ چراکه با داشتن رابطه عوامل مرتبط با عملکرد شغلی می‌توان با تغییر و دست‌کاری آن‌ها، بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها، ازجمله سازمان آموزش و پرورش، به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشوری مطرح است؛ به گونه‌ای که بسیاری از برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی قرار داده‌اند. بر این اساس، طی پانزده سال اخیر، افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). با این حال، اینکه چگونه نیروی انسانی عملکرد شغلی بهتری داشته باشند، مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن عملکرد شغلی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (Zheng et al., 2017). ازجمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد، سرمایه فرهنگی و آنومی سازمانی است که در زیر به آن‌ها پرداخته می‌شود.

یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، سرمایه فرهنگی است. امروزه و در شبکه جهانی کنونی، سرمایه فرهنگی، نه در قالب فردی بلکه در بعد اجتماعی و به‌عنوان شاخصی مؤثر در توسعه ملی مدنظر است. لذا، ارتقا و توسعه در سرمایه فرهنگی به‌عنوان توسعه پایدار فرهنگی در جوامع موردنظر است (بهمنی و محمدی، ۱۳۹۸). ارتقای سرمایه فرهنگی به‌عنوان نیروهای محرک تجدید حیات فرهنگی هر کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مهم بوده و جوامع، سازمان‌ها و افراد با تکیه بر آن‌ها به منفعت‌طلبی مادی و معنوی دست می‌یابند (Santos et al., 2018). یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، کاهش آنومی سازمانی است. سازمان، پدیده‌ای است اجتماعی که جهت‌دستیابی به اهداف مشترک، به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود مشخصی است. عبارت پدیده اجتماعی، بر این موضوع دلالت دارد که سازمان متشکل از افراد و گروه‌هایی است که با هم در تعامل هستند. تعامل اعضاء سازمان می‌بایست از الگوها و هنجارهایی تبعیت نماید تا از ابهام و سردرگمی ممانعت به عمل آورد. موزون و هماهنگ بودن این هنجار موجب اطمینان از جلوگیری از بی‌نظمی و آشوب می‌شود. در حقیقت، سازمان‌ها به‌عنوان پدیده اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از آن به آنومی سازمانی تعبیر می‌گردد (وليجانی و عقیقی، ۱۳۹۸). اگر هنجارها و الگوهای سازمانی رعایت نشود، سازمان به حالت آنومیک گرفتار می‌شود. در این شرایط، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، شیوع بی‌نظمی، تعارض میان اعضاء، عدم التزام به قواعد سازمانی و اخلاقی، دیگر سازمان‌ها قادر نخواهند بود ارزش‌های واقعی خود را ارائه نمایند. چنین سازمان‌هایی فاقد حیات و پیوستگی اجتماعی، به‌ویژه روح اخلاقی، هدایت‌گرند و از نبود هنجارهای مشترک رنج می‌برند. به عبارت دیگر، از آنجاکه سازمان‌ها بر اساس نظم و به‌واسطه هنجارهای خود اداره می‌شوند و این هنجارها تعیین‌کننده کنش متقابل میان کارکنان و برقراری تعادل و نظم در سازمان هستند، هنجارهای سازمانی برای استحکام شرایط وضع می‌گردند؛ بنابراین، رعایت آن‌ها در سازمان موجب نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در سازمان شده و بالعکس، عدم رعایت آن‌ها موجب ازهم‌گسستگی و هرج‌ومرج می‌شود. کارکنان در چنین سازمان‌هایی مستعد نقض قوانین و مقررات، موجب آسیب رساندن به همکاران، سازمان و کاهش بهره‌وری می‌گردند. این قبیل رفتارها موجب وارد ساختن آسیب‌ها و اثرات مخرب بر سازمان می‌گردد؛ از قبیل هزینه‌های روان‌شناختی، اثرات منفی در سلامت جسمی و روانی، افزایش تعارضات، افزایش غیبت و جابه‌جایی، افزایش استرس، افزایش هزینه‌های اقتصادی، کاهش برند و شهرت سازمانی و کاهش مشتریان (ایرانی و غضنفری، ۱۴۰۰). از آنجاکه امروزه، بیشتر مدیران در بیان مسائل و مشکلات سازمان خود به مسائل انسانی مانند مسائل فرهنگی و بی‌نظمی و ناهنجاری، ناکافی بودن مهارت‌های برقراری ارتباط در مدیران و کارکنان، رفتارهای سیاسی مخرب، نداشتن انگیزه، تضاد و تعارض بین کارکنان در سازمان، به‌منظور کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر اشاره می‌کنند و معمولاً این مسائل و مشکلات کم‌وبیش در همه سازمان‌ها وجود دارد، اداره کل ورزش و جوانان فارس نیز از این قاعده مستثنا نیست. ما متأسفانه در بحث ورزش استان فارس، امروزه شاهد عملکرد شغلی و سازمانی ضعیف این استان در چند سال اخیر در بین استان‌های دیگر هستیم. این خود ممکن است دلایلی داشته باشد که عبارت‌اند از عدم سرمایه‌گذاری در بحث سرمایه‌های فرهنگی و نبود یک الگو یا هنجار قانونمند که متأسفانه باعث بی‌نظمی و ناهنجاری در این سازمان شده است. بدین ترتیب، محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

## روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری داده‌ها، میدانی و از نظر ماهیت، همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده که از این تعداد، ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل‌شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فرهنگی شریتیان و اسکندری (۱۳۹۶)، عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) و آنومی سازمانی بیچمن (۱۹۹۶) است. روایی پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول کرباخ، محاسبه گردید. پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها است. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفت.

## یافته‌ها

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با متغیر عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد.

جدول ۱. همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن و عملکرد شغلی

متغیرها	عملکرد شغلی	معناداری
سرمایه فرهنگی	۰/۶۸۰**	۰/۰۰۱
ذهنیت یافته	۰/۵۱۴**	۰/۰۰۱
عینیت یافته	۰/۵۰۱**	۰/۰۰۱
نهادینه شده	۰/۴۰۱**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۲، بین متغیر سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با متغیر آنومی سازمانی، رابطه منفی و معناداری ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد.

جدول ۲. همبستگی بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن و عملکرد شغلی

متغیرها	آنومی سازمانی	معناداری
سرمایه فرهنگی	-۰/۵۶۲**	۰/۰۰۱
ذهنیت یافته	-۰/۳۹۲**	۰/۰۰۱
عینیت یافته	-۰/۳۵۸**	۰/۰۰۱
نهادینه شده	-۰/۳۰۲**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۳، بین متغیر آنومی سازمانی با متغیر عملکرد شغلی، رابطه منفی و معناداری ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی بین آنومی سازمانی و عملکرد شغلی

متغیرها	عملکرد شغلی	معناداری
آنومی سازمانی	-۰/۵۱۲**	۰/۰۰۱

جدول ۴، خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد شغلی بر اساس سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده برابر است با ۰/۴۶۲. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۶۲ (تقریباً ۴۶ درصد) عملکرد شغلی از طریق سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

جدول ۴. خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد شغلی بر اساس سرمایه فرهنگی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۸۰	۰/۴۶۲	۰/۴۵۷	۰/۳۴۵

جدول ۵، خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات آنومی سازمانی بر اساس سرمایه فرهنگی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده برابر است با ۰/۳۱۵. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۱۵ (تقریباً ۳۱ درصد) آنومی سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

جدول ۵. خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات آنومی سازمانی بر اساس سرمایه فرهنگی

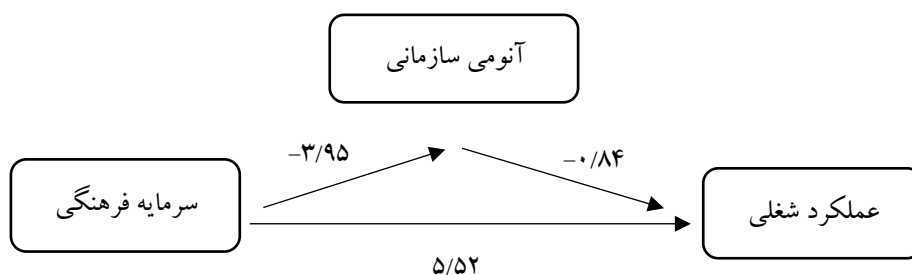
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
-۰/۵۶۲	۰/۳۱۵	۰/۳۰۴	۰/۵۰۸

جدول ۶، خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد شغلی بر اساس آنومی سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده برابر است با ۰/۲۶۲. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۶۲ (تقریباً ۲۶ درصد) عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی تبیین می‌شود.

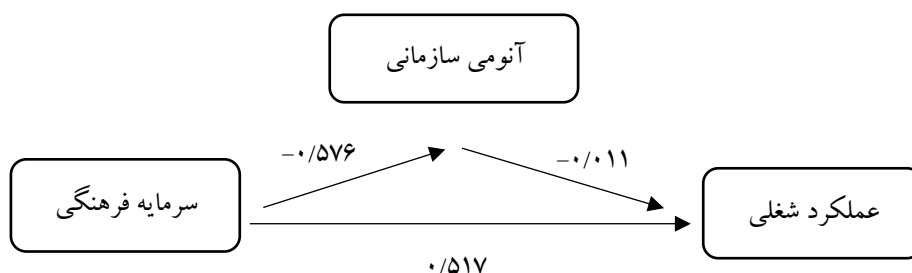
جدول ۶. خلاصه مدل پیش‌بینی نمرات عملکرد شغلی بر اساس آنومی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
-۰/۵۱۲	۰/۲۶۲	۰/۲۵۱	۰/۳۸۳

جدول ۷ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه فرهنگی به عملکرد شغلی، برابر با ۰/۵۱ است. این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در سرمایه فرهنگی، عملکرد شغلی به میزان ۰/۵۱ تغییر می‌کند. ضریب مسیر سرمایه فرهنگی به آنومی سازمانی، برابر با ۰/۵۷- است. این نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی به میزان ۰/۵۷- بر آنومی سازمانی، تأثیر منفی دارد. ضریب مسیر آنومی سازمانی به عملکرد شغلی برابر با ۰/۰۱- است. این نشان می‌دهد که آنومی سازمانی به میزان ۰/۰۱- بر عملکرد شغلی، تأثیر منفی و غیر معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، تأثیر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی از طریق آنومی سازمانی بر عملکرد شغلی به میزان ۰/۰۰۶ بوده که از نظر آماری، معنادار نیست.



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

ملاک معناداری  $\pm 1/96$  است.

شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	سرمایه فرهنگی ← عملکرد شغلی	۰/۵۱	۵/۵۲	تأیید فرضیه	-
۲	سرمایه فرهنگی ← آنومی سازمانی	-۰/۵۷	-۳/۹۵	تأیید فرضیه	-
۳	آنومی سازمانی ← عملکرد شغلی	-۰/۰۱۱	-۰/۸۴	رد فرضیه	-
۴	سرمایه فرهنگی ← عملکرد شغلی ← آنومی سازمانی	-	-	رد فرضیه	۰/۰۰۶

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. یافته‌های پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه فرهنگی و ابعاد آن با عملکرد شغلی آزمودنی‌ها است. همچنین، نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی از طریق سرمایه فرهنگی است؛ بنابراین، نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن، زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات صفری و همکاران (۱۴۰۱)، تیانیان و همکاران (۱۳۹۹)، شیخ ابومسعودی (۱۳۹۹)، ولیجانی و عقیقی (۱۳۹۸)، جعفری آذر جارچلو (۱۳۹۷)، علامه و شیخ ابومسعودی (۱۳۹۴)، نوریانتو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، سانتوس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) و کاپرارا<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت، سرمایه فرهنگی موجب پیدایش جریانی از خدمات سرمایه‌ای می‌شود که ممکن است مستقیماً مورد مصرف نهایی قرار گیرد و یا ممکن است با دیگر نهاده‌ها ترکیب شود تا کالاها و خدمات بیشتری را تولید نماید که هم ارزش اقتصادی و هم ارزش فرهنگی دارند. ممکن است این کالاها و خدمات، بیشتر

1. Nuryanto et al.

2. Santos et al.

3. Caprara

خودشان مورد مصرف نهایی قرار گیرند یا به نوبه خود با نهادهای بیشتری مانند عملکرد شغلی ترکیب شوند. در نتیجه، می‌تواند عملکرد شغلی را در سازمان‌ها ارتقا دهد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن با آنومی سازمانی آزمودنی‌ها، رابطه منفی و معناداری وجود دارد و سرمایه فرهنگی، قابلیت پیش‌بین معنادار آنومی سازمانی آزمودنی‌ها را دارد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فرهنگی و ابعاد آن، زمینه کاهش آنومی سازمانی را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق بهمنی و محمدی (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت، با توجه به اینکه سرمایه فرهنگی قدرت شناخت و قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد و دربرگیرنده تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد انباشته می‌شوند، اگر به شکل درست مدیریت و فرهنگ‌سازی شود، می‌تواند زمینه کاهش آنومی و ناهنجاری‌های سازمانی را کاهش دهد. در نتیجه، باعث ایجاد یک محیط مثبت و مطلوب و افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی می‌شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین آنومی سازمانی با عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها، رابطه منفی و معناداری وجود دارد و آنومی سازمانی، قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد. نتایج تحقیق نشان داد که کاهش آنومی سازمانی، زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات شمسی‌پور و طاهری روزبهانی (۱۴۰۲) و فیض و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت، امروزه عملکرد شغلی نیروی انسانی به معنای سخت کار کردن نیست بلکه مقصود، کار زیرکانه‌تر با برنامه‌ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون‌تر است. در این راستا، سازمان‌ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه‌ای از نظم و هارمونی برگرفته از متن جامعه‌های نیاز دارند که در آن زندگی می‌کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آورند.

در نهایت، نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی از طریق آنومی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، ارتباط مثبت و معناداری وجود ندارد. تحقیق هم‌سو و غیر هم‌سویی در این زمینه پیدا نشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت، از آنجا که سرمایه فرهنگی و کاهش آنومی سازمانی باعث ایجاد یک ساختار منظم و نیز صمیمیت و روحیه بالا در کارکنان می‌شود، در صورت وجود سرمایه‌های فرهنگی و نظم و هارمونی مناسب می‌توان تمایل بیشتری در کارکنان برای عملکرد بالایی شغلی ایجاد کرد و زمینه بروز بهره‌وری سازمانی را فراهم آورد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقای عملکرد شغلی از طریق سرمایه فرهنگی و آنومی سازمانی در آزمودنی‌ها، پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها از طرق مختلف، از جمله مهیا نمودن شرایط ادامه تحصیل، برگزاری همایش‌ها و میزگردها و غیره، زمینه افزایش سرمایه فرهنگی و عملکرد شغلی و کاهش آنومی سازمانی را فراهم نمایند؛ جو و فرهنگ مشارکت‌جویی و فعالیت تیمی در سازمان نهادینه شود و تلاش گردد سازمان از مجموعه‌ای از افراد، به یک کل منسجم از افراد تبدیل شود تا کارکنان بتوانند به بهترین نحو و در بالاترین سطح در کنار هم فعالیت نمایند. علاوه بر آن، مسئولین و برنامه‌ریزان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نسبت به شناسایی راه‌های افزایش سرمایه فرهنگی، عملکرد شغلی و کاهش آنومی سازمانی افراد و نقش‌آفرینی بیشتر این متغیر اقدام نمایند و بستر و شرایط را برای افزایش میان برخورداری کارکنان از سرمایه فرهنگی و کاهش آنومی سازمانی و به تبع آن، افزایش میزان عملکرد فردی و سازمانی فراهم آورند.



## منابع

- اسمعیل‌پور، مسعود، عبدی، کیانوش، حسینی، محمدعلی، و بیگلریان، علی‌اکبر. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی بیمارستان رازی. *مجله توان‌بخشی*، ۲۰(۱)، ۵۲-۶۲.
- ایران‌زاده، سلیمان، مصباحی‌جهرمی، نگارالسادات، شکری، عبدالحسین، و ابراهیمی، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، ۱۰(۳۸)، ۱۱۷-۱۴۵.
- ایرانی، شهرام، و غضنفری، مرتضی. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت آنومی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره). *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، ۸(۲۵)، ۲۰۸-۲۲۱.
- بهمنی، اکبر، و محمدی، خدابخش. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی بر آنومی سازمانی در کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان آمل. *نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه*.
- تبیانین، حسن، کاهه، علیرضا، و غلامی، شهره. (۱۳۹۹). سرمایه فرهنگی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان‌های دولتی. *ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم*، تهران.
- جعفری آذر جارچلو، زهرا. (۱۳۹۷). *مطالعه نقش سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
- رئیس‌نافچی، سمانه، و برفی، ریحانه. (۱۳۹۹). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران*، تهران.
- شمسی‌پور، مهتاب، و طاهری روزبھانی، محمد. (۱۴۰۲). تأثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد در کارکنان شهرداری شهرستان بروجرد. *فصلنامه مطالعات مدیریت شهری*، ۱۵(۵۵)، ۸۷-۹۸.
- شیخ ابومسعودی، علی. (۱۳۹۹). نقش و اهمیت سرمایه فرهنگی در رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: یک شرکت تولید و توزیع برق). *چهارمین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش‌های دائمی*، تهران.
- صفری، امید، حسینی، فاطمه، و قاسمیان اصل، حدیث. (۱۴۰۱). مطالعه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی. *مدیریت بازرگانی و علم اطلاعات*، ۱(۲)، ۸۴-۹۷.
- علامه، سیدمحسن، و شیخ ابومسعودی، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از منظر مدل BSC (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۴)، ۷۳-۸۷.
- عموشاهی، محسن، و کریمی، فریبا. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی دبیران شهر اصفهان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱)، ۱۷۷-۱۸۱.
- فیض، داود، عین‌علی، محسن، باقری قره‌بلاغه، هوشمند، و محمد رحیمی، معصومه. (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی هوش هیجانی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۸(۳)، ۳۷-۴۴.
- مشکی‌ماجلان، محمود، ستاری، صدرالدین، سلیمانی، توران، و دریانی، شهرام. (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل). *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۳(۳)، ۱۵۹-۱۷۳.
- ولیعجانی، بهمن، و عقیقی، علیرضا. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک حکمت ایرانیان. *کنفرانس ملی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار*، تهران.
- Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The impact of social capital and organizational culture on improving organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93-100.

- Santos, A. S., Reis Neto, M. T., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.
- Zheng, L., Batuo, M. E., & Shepherd, D. (2017). The impact of regional and institutional factors on labor productive performance—Evidence from the township and village enterprise sector in China. *World Development*, 96, 591-598.

