

The Effect of Social Capital on Organizational Rip Currents Mediated by Organizational Transparency

Mehdi Deyhimpour*

*Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini Maritime University,
Nowshahr, Iran*

(Received: April 4, 2021; Accepted: August 25, 2021)

Abstract

Environmental factors are deemed as destructive, threatening, and actual challenges facing the foundations and performance of governmental organizations, and this has led some to call them the organizational rip currents. In order to counter this phenomenon, organizations can use organizational transparency and social capital concepts. The study at hand was carried out to manage organizational rip currents with an emphasis on the social capital and organizational transparency variables. The study was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of research method. The statistical population of the study regarded some of employees of governmental organizations in Mazandaran province, out of which a sample of 191 individuals was selected using cluster random sampling method. The data collection instrument was a questionnaire whose reliability and validity was confirmed through Chronbach's alpha and combined validity by the professors and experts familiar with the topic. The data analysis was done by Pearson correlation coefficient and structural equation modeling using SPSS and PLS software packages. The findings of the structural equation modeling demonstrated that all paths from social capital and organizational transparency to organizational rip currents management and from social capital through the organizational transparency as a mediating variable to organizational rip currents management were significant and the relationship between them could be confirmed. Then, it could be concluded that the investment on social capital along with social transparency can help manage organizational rip currents.

Keywords

Organizational rip currents, Organizational transparency, Social capital.

* Corresponding Author, Email: deyhim1357@gmail.com

تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی

مهدی دیهیم‌پور*

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۳)

چکیده

عوامل محیطی یکی از چالش‌های مخرب، تهدیدکننده، و تأثیرگذار بر ارکان و عملکرد سازمان‌های دولتی به شمار می‌رود که از آن به جریان‌های شکافنده سازمانی تعبیر می‌شود. سازمان‌ها برای مواجهه با این پدیده می‌توانند از مفاهیم شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی استفاده کنند. پژوهش حاضر با هدف مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با تأکید بر متغیرهای سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی انجام شد که از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را تعدادی از کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که پایایی و روایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به وسیله آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گرفت. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد همه مسیرها از سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی و همچنین از مسیر سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی معنادار است و روابط بین آن‌ها تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی کمک کند.

کلیدواژگان

جریان‌های شکافنده سازمانی، سرمایه اجتماعی، شفافیت سازمانی.

مقدمه

شاخصه بارز عصر حاضر (عصر تغییر و پیچیدگی) سرعت بالای تغییرات محیطی- از قبیل تهدیدات محیطی، فشار ذی‌نفعان، عدم قطعیت، پویایی محیط (Jang et al. 2017)- و تأثیرپذیری سازمان‌ها از این عوامل است. سازمان‌ها در چنین شرایطی اجازه مدیریت به شکل سنتی را ندارند (Carter et al. 2013) و برای ماندگاری در این عصر متلاطم و پراشوب نیازمند اندیشه‌های نوین و بدیع و تازه‌اند که مانند روحی در کالبد سازمان دمیده شود و آن‌ها را در برابر طوفان‌های سهمگین و انواع کج‌رفتاری‌ها حفظ‌ند (فرج‌وند ۱۳۹۶: ۵۲). یکی از نظریه‌ها و راهبردهای مطرح‌شده در حوزه سازمان و مدیریت مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی است. استعاره جریان‌های شکافنده سازمانی، که سرلک (۱۳۹۵) با الهام از پدیده طبیعی جریان شکافنده دریایی^۱ بیان‌شده، مبین تهدید ارکان سازمان‌ها از سوی عوامل مخرب و مداخله‌گر محیطی است. به دلیل پیچیدگی و درهم‌تنیدگی و در تشخیص مسائل و مشکلات سازمان‌ها و همچنین با توجه به ماهیت انسانی و تفاوت‌های رفتاری کارکنان، جریان‌هایی مخرب در سازمان شکل می‌گیرد که سازمان را به سمت انحلال و نیستی سوق می‌دهد. در این اوضاع و احوال، مدیران سازمان‌ها برای استمرار و استقرار و مواجهه و غلبه و عبور از این جریان‌ها نیازمند استفاده از همه ظرفیت‌های منابع انسانی خویش‌اند (توکلی و معتمدی ۱۳۹۹). به اذعان همه اندیشمندان، سرمایه انسانی فرهیخته و متخصص اصلی‌ترین دارایی (سرمایه) راهبردی هر سازمان محسوب می‌شود (Cho & Lewis 2012; Nishtar & Ralston 2013) و با توجه به محوری بودن نقش منابع انسانی در گشایش تنگناها از این منبع به عنوان ستون فقرات سرمایه سازمان یاد می‌شود که نقش بسیار مهمی در ارزش‌آفرینی سازمان‌ها ایفا می‌کند (ظهوپرونده و شکراللهی ۱۳۹۶: ۱۱۲).

با توجه به کم‌رنگ شدن نقش شکل‌های سنتی و ملموس سرمایه‌های سازمانی در پیشرفت سازمان‌ها (آیباغی و همکاران ۱۳۹۶: ۲۰۰)، از منابع سخت و دارایی‌های ملموس به دارایی‌های غیرملموس و سرمایه‌های فکری و ارتباطی و اجتماعی (یوسف‌زاده و کیاکجوری ۱۳۹۴: ۹۶)، که از آن به سرمایه اجتماعی تعبیر می‌شود، شواهد نشان می‌دهد بنیان رشد و توسعه و موفقیت

اقتصادی جوامع بر آن استوار است (Cheng et al. 2017). جدای استفاده از سرمایه اجتماعی به مثابه بسترساز استفاده از سایر سرمایه‌های سازمانی، موضوع تأثیرگذاری عوامل محیطی بر بقا و ماندگاری در این عصر پرتلاطم سازمان‌ها را به اتخاذ راهبرد تشریح وضعیت کلی سازمان و انتشار اطلاعات مورد نیاز در همه سطوح، برای برون‌رفت از این وضعیت، ناگزیر کرده که در انسجام و ارتقای توان عملکردی کارکنان در مواجهه با بحران‌ها و اقدام به‌موقع و مناسب تأثیری بسزا دارد. این امر در مفهوم شفافیت سازمانی تبلور می‌یابد که بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان (Schnackenberg & Tomlison 2014) و مسئولیت‌پذیری و قابل مشاهده بودن است که به عنوان آرمان‌هایی فراگیر همواره از جانب ذی‌نفعان مختلف در جامعه مطالبه شده‌اند (Albu & Wehmeier 2014). این مطالبه‌گری می‌تواند نقشی مؤثر در بهبود و توسعه امور داشته باشد و امداد‌رسان سازمان‌ها در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار (حسینی و شمس ۱۳۹۱: ۲۶) و پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی (Burger & Owens 2010) باشد.

به‌رغم نقش بی‌بدیل سازمان‌های دولتی به منزله ابزار حاکمیتی و خدمت‌رسانی و شریک راهبردی در روند توسعه اجتماعی و اقتصادی در ساختار جوامع (دیهیم‌پور و همکاران ۱۳۹۷)، بروز تغییرات و تحولات محیطی و تأثیرگذاری این عوامل سازمان‌های دولتی را با چالش‌های جدیدی مواجه می‌کند. این وضعیت با پایان یافتن عمر دولت و روی کار آمدن دولت جدید و تزریق مدیران سیاسی و کارکنان فاقد شایستگی تشدید می‌شود و به حادث شدن جریان‌های مخرب در این سازمان‌ها می‌انجامد؛ از قبیل تغییرات سونامی‌وار و بدون قاعده (در اهداف، ساختار، فناوری، نیروی انسانی)، اعمال تغییرات بی‌برنامه در ساختار و مأموریت بدون در نظر گرفتن الزامات قانونی، میراث بد به‌جامانده از مدیران قبلی (همچون اعطای مجوز استخدام و به‌کارگیری نیروهای جدید، ایجاد تعهدات مالی، انتصاب سیاسی مدیران دولتی در جهت تحقق وعده‌های تبلیغاتی یا واکنش در برابر تهدیدهای گروه‌های فشار) در کنار برخی نارسایی‌های ذاتی این سازمان‌ها (همانند ساختارهای بلند سلسله‌مراتبی همراه بوروکراسی‌های بیش از حد، تمرکز تصمیم‌گیری، رفتارهای غیرمنصفانه و ناعادلانه و فرصت‌طلبانه برخی مدیران، ایجاد سردرگمی در مدیران و کارکنان و حذف آنان در صورت مخالفت، کوچک‌سازی، خصوصی‌سازی، ادغام و ایجاد سازمان‌های موازی).

حادث شدن این مسائل و مشکلات پیچیده و درهم‌تنیده برای سازمان‌های دولتی تبعات منفی به همراه دارد و از مصادیق جریان‌های شکافنده سازمانی (تعبیر تغییرات محیطی به امواج و خطرات پیرامونی) است که موجب بروز جریان‌سازی‌هایی می‌شود که کارکنان این سازمان‌ها عوامل و بازیگران این عرصه خواهند بود. بی‌توجهی یا مدیریت ناصحیح این جریان‌ها، ضمن افزایش روزافزون مطالبه‌گری ذی‌نفعان مختلف در خصوص مسئولیت‌پذیری و قابل مشاهده بودن فعالیت‌ها و تقاضای فزاینده برای پاسخگویی و فشارهای عمومی و قانونی در شفاف‌سازی امور، می‌تواند موجب تقلیل توانایی خدمت‌رسانی و واماندن از فلسفه وجودی‌شان شود. فقدان شفافیت یک بحران اساسی در کاهش اعتماد عمومی به نهادهای حاکمیتی است و با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های مجازی، که در آن‌ها بازخورد همه اقدامات سازمان و کارکنان در هر رده و پست سازمانی به سرعت بین اقشار جامعه اطلاع‌رسانی می‌شود، بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. از آنجا که در نظام اداری و اجرایی کشورها رضایت مردم از نهادهای دولتی از معیارها و شاخص‌های اصلی تحول نظام اداری و ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی تلقی می‌شود و فقدان این رضایتمندی پیامدهای مختلفی - از قبیل کاهش اعتماد عمومی، مشروعیت و مقبولیت نظام، مشارکت عمومی و همگرایی - در پی دارد، به نظر می‌رسد شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش بسیار زیادی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی ایفا می‌کند. بنابراین، دغدغه ذهنی محققان در این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی می‌گذارد و شفافیت سازمانی چه تأثیری در این رابطه دارد؟

مرور مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش

نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی

سرمایه اجتماعی یکی از واژگان پرگفتان و راهبردی عصر حاضر است که در حوزه‌های گوناگون علوم انسانی و خرده‌سیستم‌های اجتماعی به منظور ترسیم کیفیت تعاملات انسانی از آن استفاده می‌شود (پوررستمی ۱۳۹۹: ۲۸۱). این مفهوم را اولین بار هانی‌فان^۱ (۱۹۱۶) این‌گونه مطرح کرد که نه تنها دارایی ارزشمندی برای افزایش سطح زندگی است بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه

اجتماعی در کل جامعه (Seunghwan & Hyungjun 2016) و عنصری کلیدی برای توسعه رفتار و ارتقای دسترسی به منابع و بازارها و فناوری (Rodrigo et al. 2018) و ایفاکننده نقش بسیار مهم در سلامت اجتماعی و فردی و رفاه ذهنی و درک روابط بین افراد است (Carrilo et al. 2017). محققان بر این باورند که سرمایه اجتماعی بر مبنای افرادی شکل گرفته که در شبکه‌های اجتماعی از طریق اعمال و تعامل با یکدیگر به خلق دوستی می‌پردازند (Forsell 2013) و بر همین اساس است که مشارکت در چنین شبکه‌هایی در بستر این مفهوم به افراد و جامعه نسبت داده می‌شود (Elmose & Vander 2017) که به نوعی بر روابط اجتماعی به منزله فراهم‌کننده دسترسی به دارایی‌های مهم برای جوامع و افراد تأکید می‌کند (Forsell et al. 2018).

یکی از خصوصیات علوم انسانی الهام‌گیری از پدیده‌های طبیعی و استفاده از آنان در قالب استعاره و بیان مفاهیم کاربردی است. یکی از مباحث مطرح‌شده در حوزه سازمان و مدیریت جریان شکافنده سازمانی است. این مفهوم برگرفته از پدیده‌ای طبیعی در کناره دریاست که حاصل شکل‌گیری جریان‌هایی است که به‌رغم آرام بودن سطح دریا آبی را که موج‌ها به سمت ساحل می‌آورند را به صورت معکوس از ساحل به سمت اعماق دریا بازمی‌گردانند و یکی از علل شایع غرق شدن گردشگران در دریاهاست (ویکی‌پدیا ۲۰۲۱). جریان‌های شکافنده سازمانی همان جریان‌هایی هستند که در اثر یک دسته عوامل خارج از کنترل سازمان اتفاق می‌افتند و بر ارکان سازمان تأثیر می‌گذارند (سرلک و همکاران ۱۳۹۵: ۱۲۳). برای مشخص شدن پدیده جریان‌های شکافنده سازمانی باید از سازمان و ارکان آن تعریفی ارائه و سپس تبیین شود که هر رکن از سازمان در معرض چه عوامل محیطی قرار می‌گیرند. سازمان را تشکلی انسانی، ساختاریافته، برخوردار از فناوری، هدفمند، و محصور در محیط می‌توان تعریف کرد (سرلک و همکاران ۱۳۹۴). بر این اساس، ارکان سازمان عبارت‌اند از: افراد (کسانی که در برابر دریافت‌های مختلف سازمان را یاری می‌دهند و به آن متعهدند)، اهداف (نتایج و مقاصد مطلوب و مورد انتظار یک سازمان)، ساختار (چارچوبی که به رفتار و روابط افراد و واحدهای کاری در سازمان نظم می‌دهد و این روابط را قابل پیش‌بینی می‌سازد)، فناوری (مفهومی عام شامل ماشین‌آلات، تجهیزات، مهارت انسانی، شیوه تبدیل داده‌ها- مواد اولیه و منابع- به ستاده‌ها- کالاها و خدمات)، محیط

(سیستم بزرگ‌تری که سازمان در آن محصور شده است). هنگامی که هر یک از ارکان سازمان در معرض عوامل مختلف (جدول ۱) قرار می‌گیرند دچار آسیب و شوک می‌شوند. شدت صدمات وارده و عدم مدیریت صحیح این لطمه‌ها ضربات جبران‌ناپذیری بر پیکره وجودی سازمان وارد می‌کند. بنابراین، اتخاذ راهبردهای مناسب برای جلوگیری از شیوع صدمات وارده و کنترل میزان صدمات امری ضروری است. از این رو می‌توان از مواهب سرمایه اجتماعی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی بهره برد و فرضیه اول پژوهش را بدین گونه بیان کرد: «سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.»

جدول ۱. عوامل ایجادکننده جریان‌های شکافنده سازمانی (منبع: محقق ساخته)

ردیف	ارکان سازمانی	عوامل تأثیرگذار
۱	افراد	از دست دادن عزیزان، ابتلا به بیماری‌های سخت، بیماری صعب‌العلاج بستگان و نزدیکان، طلاق، ورشکست شدن، هتک حرمت، از دست دادن اعتبار و اعتماد اطرافیان، رسوایی اخلاقی یا مالی، تغییر سیاسی مدیران ارشد، بی‌تجربگی و نداشتن مهارت‌های کاری لازم، نقل و انتقالات اجباری، تنزل مقام، نبود شایسته‌سالاری در سازمان، افزایش ناگهانی وظایف و مسئولیت‌های شغلی، بازنشستگی اجباری، انتشار شایعات و بی‌احترامی به کارکنان
۲	اهداف	تغییر اهداف بخش و سازمان، خصوصی‌سازی، افزایش نظارت سازمانی، افزایش ارزش‌یابی‌های مستمر و غیرمستمر سازمانی، روشن نبودن انتظارات افراد بالادستی، روشن نبودن اهداف سازمانی، شکست سازمان در رسیدن به اهداف، به‌روز نبودن برنامه‌ها
۳	ساختار	تغییرات شدید ساختاری در سازمان، کوچک‌سازی، افزایش تعداد بخش‌ها و دوایر سازمانی، افزایش وظایف و مسئولیت‌های سازمانی، افزایش تمرکز به دلیل تمایل مدیران برای در دست گرفتن همه امور سازمان، افزایش رسمیت به دلیل فقدان روابط غیررسمی با کارکنان، شایسته‌سالاری ضعیف در سازمان، کمبود ظرفیت خدمت‌رسانی، فضای کاری نامناسب، ادغام دو یا چند سازمان
۴	فناوری	به‌روز نشدن فناوری‌های سازمان، به‌کارگیری فناوری‌های نامناسب و کم‌بازده، استفاده از فناوری‌های پرهزینه، تغییر در شیوه انجام دادن کارها، عدم استفاده بهینه از فناوری‌ها، از کار افتادگی و عدم پشتیبانی مناسب از تجهیزات، مشکلات واحد فناوری اطلاعات
۵	محیط	خصمانه شدن روابط سازمان با محیط، کاهش پذیرش و مشروعیت سازمان در نظر ذی‌نفعان، افزایش رقابت، از دست دادن اعتماد ذی‌نفعان، بخشنامه‌های الزام‌آور دولتی، فشار ناشی از مناسبت‌های مختلف، بازدیدهای غیرمنتظره مقامات، بروز حوادث طبیعی ناگوار (سیل، زلزله، ...)

نقش سرمایه اجتماعی در شفافیت سازمانی

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقشی بسیار مهم در موفقیت سازمان ایفا می‌کند (فلاح ۱۳۹۸: ۱۶۲). این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به منزله منبعی با ارزش، اشاره می‌کند و با خلق روابط و هنجارها و اعتماد میان افراد به شکل دهی همکاری‌های سودمند و تلاش برای منافع مشترک و هم‌افزایی جمعی منتج می‌شود (Jha & Chen 2015) و نشان‌دهنده شبکه‌ای محکم از روابط اجتماعی و همسایگی بر پایه اعتماد و کار گروهی است (Peng et al. 2018). بنابراین می‌توان گفت سرمایه اجتماعی مشتمل بر دارایی‌هایی است که از طریق شبکه‌ها بسیج می‌شود (Lang & Ramirez 2017). در واقع سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی است که به مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌و بیش نهادینه‌شده بین افراد مربوط می‌شود و با عضویت در یک گروه به وجود می‌آید (Yesil & Dogan 2019). در کل، سرمایه اجتماعی نوعی علاج همه مشکلات جامعه مدرن تلقی می‌شود و به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به مثابه منبعی با ارزش، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره می‌کند (دبیم‌پور و میان‌داری ۱۳۹۶: ۲۸۸) و برای رشد اقتصادی و توسعه پایدار امری ضروری و مهم به شمار می‌رود (Laužikas & Dailydaitė 2015).

شفافیت مترادف با گشودگی و به معنای ادراک اطلاعاتی است که به طور آگاهانه از جانب فرستنده اطلاعات به اشتراک گذاشته می‌شود و سازه‌ای ترکیبی از مفاهیمی همچون آشکارسازی و وضوح و صحت اطلاعات است (Schnackenberg & Tomlison 2014). این مؤلفه فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت مستلزم پاسخگویی است و سازمان‌های شفاف پاسخگوی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند. زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس دیگران قرار می‌گیرد (Oge 2016). در سال‌های اخیر محققان به شفافیت سازمانی توجه کرده‌اند و به‌رغم ارائه تئوری شناخته‌شده‌ای در این خصوص (Albu & Flyverbum 2019) فقدان آن یکی از عوامل اساسی ایجاد بحران در سازمان‌ها شناخته می‌شود. با تغییر و تحولات محیطی حادث‌شده در عصر حاضر، مطالبه‌گری ذی‌نفعان مختلف در جامعه، به‌ویژه در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فروریختن

حصار تصمیم‌گیری (قابل مشاهده بودن فعالیت‌ها)، تقاضای فزاینده برای پاسخگویی، فشارهای عمومی و قانونی برای شفاف‌سازی امور، لزوم اندیشیدن تمهیدات و راهبردهای مناسب در این خصوص، استفاده از ظرفیت و پتانسیل سرمایه اجتماعی یکی از خط‌مشی‌های اتخاذ‌شده سازمان‌هاست؛ به شرطی که با شفاف‌سازی و پرهیز از کتمان فعالیت‌های انجام‌شده در سازمان‌های دولتی همراه باشد. از این رو می‌توان فرضیه دوم پژوهش را بدین گونه بیان کرد: «سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.»

نقش شفافیت سازمانی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی

در بافت سازمان‌ها، شفافیت به معنای باز بودن و سهولت دسترسی به اطلاعات (Christensen & Flyverbom 2015) و فرایند پاسخ‌گویی از طریق آشکارسازی به‌موقع اطلاعات (Flyverbom 2016) است. ایده اصلی شفافیت سازمانی از تئوری اصیل و وکیل نشئت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است (Lindstedt & Naurin 2008). شفافیت سازمانی مؤلفه‌ای برای پیشبرد و مدیریت صحیح شناخته می‌شود (Clark et al. 2015). غالباً انتظار می‌رود شفافیت سازمانی دارای پیامدهای مثبت باشد؛ از قبیل افزایش موفقیت و کاهش بحران‌های کاری (Ahrne et al. 2016)، اعتماد، پیشرفت، اعتبار و پاسخگویی (Holland et al. 2018)، افزایش وضوح نقش، کاهش تقارن اطلاعاتی (دیهم‌پور و همکاران ۱۳۹۷)، کمک به انتخاب آگاهانه، ارزیابی عملکرد بهتر (English 2003)، افزایش رقابت و ارتقای تصمیم‌گیری (Hahn 2008)، مشارکت بیشتر کارمندان، ایجاد اعتماد به مدیریت سازمان، افزایش خلاقیت، یادگیری از خطاها و اشتباهات، بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی کارمندان، کاهش رفتارهای مخرب کارمندان و افزایش شفافیت و وضوح نقش (Voglgessng & Lester 2009)، انتشار واقعیت‌های ازپیش‌تعیین‌شده سازمان (Albu & Flyverbom 2019)، افزایش ماهیت اخلاقی سازمان‌ها (Stasavage 2003).

با در نظر گرفتن استعاره سازمان مانند موجودی زنده، همان‌طور که هر موجود زنده‌ای ممکن است به‌رغم نداشتن علائم بالینی دچار بیماری‌های خاصی باشند، سازمان‌ها نیز به دلیل تأثیرپذیری از عوامل محیطی ممکن است در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلف قرار بگیرند. این مشکلات، ضمن تأثیرگذاری بر همه ارکان سازمان‌ها، عملکرد آن‌ها را نیز تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. این

تأثیرپذیری سازمان‌ها از عوامل محیطی را جریان شکافنده سازمانی می‌نامند که در آن افراد در حال شنا به کارکنان سازمان و امواج دریا به تغییرات محیطی سازمان تشبیه شده‌اند (سرلک و نوریانی ۱۳۹۸: ۱۰۸). بروز این عوامل محیطی و ضعف متغیرهای ساختاری و رفتاری باعث تغییرات شدید و بدون قاعده در ارکان سازمان می‌شود. همانند بی‌ثباتی، سردرگمی، افزایش شایعات، سوءرفتارهای فردی و گروهی، کاهش راندمان کاری (سرلک و همکاران ۱۳۹۶: ۶۶) - و در صورت عدم مدیریت به موقع موجبات نیستی و مرگ سازمان را فراهم می‌آورد. مسائل و مشکلات حادث شده چنان پیچیده و درهم‌تنیده‌اند که تشخیص مشکلات به‌آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیدگی رفتار کارکنان این شرایط را بغرنج‌تر می‌کند. با چنین اوصافی مدیران سازمان‌ها برای مواجهه و عبور از جریان‌های به‌وجودآمده نیازمند استفاده از ظرفیت‌های منابع انسانی سازمان خود هستند. نتایج مطالعات صورت‌گرفته نشان می‌دهد نیروی انسانی با شناخت عوامل مخرب محیط و به‌کارگیری عوامل مداخله‌گر سازمانی می‌تواند هنگام به راه افتادن جریان‌های شکافنده از صدمات احتمالی به ارکان سازمان جلوگیری کند. پس، سازمان‌ها برای مصون‌سازی خود از گزند این عواقب می‌توانند از پیامدهای شفافیت سازمانی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی استفاده کنند. از این رو می‌توان فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش را چنین بیان کرد: «شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.» و «شفافیت سازمانی بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.»

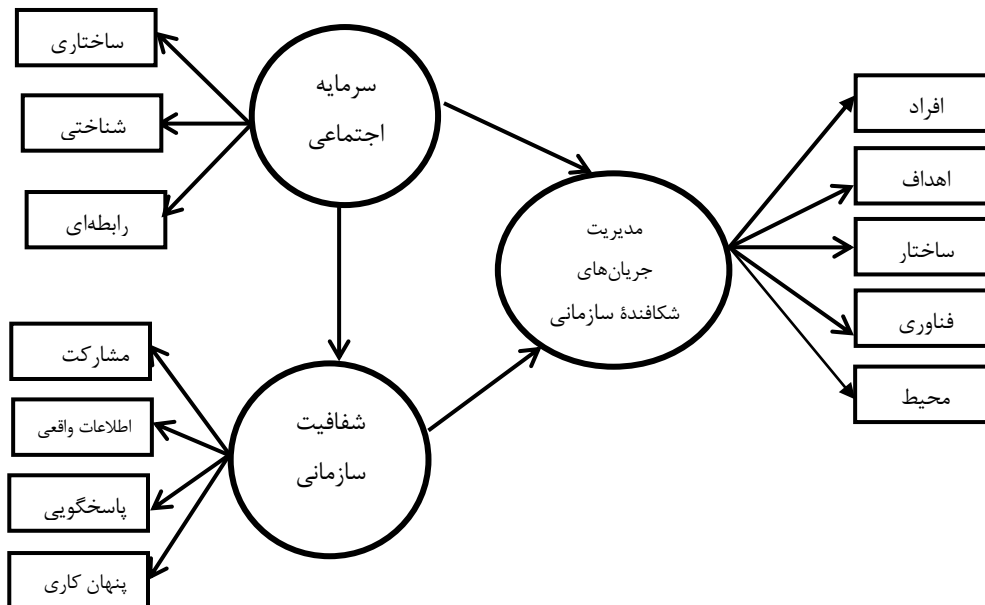
پیشینه پژوهش

در خصوص مفاهیم سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تحقیقاتی انجام شده که در جدول ۲ تعدادی از آن‌ها قابل مشاهده است. مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد آنچه وجه تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه است را می‌توان تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی دانست. در حقیقت، پژوهشی که از این دیدگاه به جریان‌های شکافنده سازمانی نگاه کرده باشد یافت نمی‌شود. بر این اساس پژوهشگران در این پژوهش در نظر دارند این ارتباط را به آزمون بگذارند تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و

مدیران قرار گیرد. در پژوهش حاضر، برای دستیابی به این هدف، محققان به دنبال ارائه مدل مفهومی بودند تا روابط میان متغیرها را بر اساس مرور پیشینه تحقیق حدس بزنند و پیش فرض تحلیلی خود قرار دهند. به عبارت دیگر، هدف محققان شناسایی مدل مفهومی بود که بر اساس مرور مبانی نظری پژوهش به دست آمده بود. مدل مفهومی این پژوهش ترکیبی از مدل شفافیت سازمانی راولینز^۱ (۲۰۰۸) و مدل سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) بود و با توجه به تأثیرپذیری سازمان و ارکان آن از عوامل محیطی مدل ارکان سازمانی سرلک و همکارانش (۱۳۹۴) برای مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی در نظر گرفته شد (شکل ۱).

جدول ۲. پیشینه تحقیق

نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج
سرلک و نوریانی (۱۳۹۸)	طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری	در مدل ارائه شده هفت دسته متغیر مؤثر بر رفتار مدیران شناسایی شده که متغیرهای اخلاق و تخصص مدیر و محیط سازمان بیشترین تأثیرگذاری را در رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی داشته‌اند.
سرلک و همکاران (۱۳۹۶)	تحلیل و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در ایجاد جریان‌های شکافنده سازمانی	عوامل مؤثر در ایجاد جریان‌های شکافنده سازمانی در سه بعد زمینه‌ای و ساختاری و رفتاری مشخص و رتبه‌بندی شدند و عوامل زمینه‌ای مؤثرترین عامل تعیین شد.
سرلک و نوریانی (۱۳۹۸)	رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی: مطالعه‌ای درباره استفاده از قدرت	نتایج تأثیر منابع قدرت بر رفتار مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده را تأیید و مشخص کرد که تکیه بر منابع قانونی و تخصص بیشترین نقش را دارند.
پناهی (۱۳۹۸)	ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی اثربخش	شفافیت سازمانی بر کاهش تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی تأثیر دارد.
فلاح شمس و همکاران (۱۳۹۹)	سرمایه اجتماعی و رفتار نامتقارن هزینه‌ها	سرمایه اجتماعی از طریق کاهش انگیزه‌های فرصت‌طلبانه مدیران باعث کاهش رفتار نامتقارن هزینه‌ها و افزایش خوش‌بینی مدیریت می‌شود.
دیهیم‌پور (۱۳۹۸)	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال- نتیجه با میانجیگری سرمایه اجتماعی	سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت جنجال- نتیجه افراد کمک کند.
توکلی و معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه	سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی تأثیرگذار است و جو نوآورانه سازمانی نیز در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری راهبردی نقش تعدیلگر ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته

روش تحقیق

مطالعه حاضر از حیث هدف کاربردی و به لحاظ رویکرد کمی (قیاسی) است. استراتژی پژوهش پیمایش از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود. واحد سنجش پژوهش مفاهیم سرمایه اجتماعی، شفافیت سازمانی، و جریان‌های شکافنده سازمانی تعیین شد و کارکنان (واحد مشاهده) شاغل در سطح سازمان‌های دولتی استان مازندران (واحد تحلیل)، که با مشکلاتی در زمینه‌های مختلف- همچون مسائل و مشکلات خانوادگی، کاری، روابط با همکاران، تغییرات فناورانه و محیطی- مواجه بودند، به پرسش‌های طرح‌شده در این خصوص پاسخ دادند. جامعه آماری مورد مطالعه ۳۸۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران در سال ۱۳۹۹ بود. با توجه به پراکندگی جغرافیایی این سازمان‌ها در سطح استان، نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای مبتنی بر حجم (خوشه‌های غربی، شرقی، مرکزی) انجام پذیرفت که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای اطمینان تعداد ۲۱۵ پرسشنامه میان جامعه آماری توزیع شد و پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص حذف شد. برای سنجش شفافیت

سازمانی از پرسشنامه استاندارد راولینز (۲۰۰۸) با ۲۰ سؤال در چهار بعد- مشارکت (۵ سؤال)، اطلاعات واقعی (۵ سؤال)، پاسخگویی (۵ سؤال)، پنهان کاری (۵ سؤال)- برای سنجش جریان‌های شکافنده سازمانی از پرسشنامه محقق‌ساخته با ۲۰ سؤال در پنج بعد- افراد (۴ سؤال)، اهداف (۴ سؤال)، ساختار (۴ سؤال)، فناوری (۴ سؤال)، محیط (۴ سؤال)- و برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۷ سؤال در سه بعد- ساختاری (۶ سؤال)، شناختی (۶ سؤال)، رابطه‌ای (۵ سؤال)- که با طیف لیکرت تنظیم شده بود استفاده شد. برای تأیید روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها، علاوه بر استفاده از نظرات استادان و خبرگان (روایی محتوایی)، روایی همگرا (AVE) محاسبه شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و سازگاری درونی هر یک از سازه‌ها شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون (برای وجود یا فقدان رابطه و شدت آن بین متغیرها) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند. در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، نرم‌افزار SPSS و در مدل‌سازی معادلات ساختاری نرم‌افزار PLS به کار گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ترکیب جمعیت‌شناختی نمونه در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌ها	فراوانی	درصد	ویژگی‌ها	فراوانی	درصد
وضعیت	متاهل	۱۵۶	۸۲	کمتراز ۱۰ سال	۳۰
تاهل	مجرد	۳۵	۲۸	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۵
جنسیت	مرد	۱۱۶	۶۱	بیشتر از ۲۰ سال	۵۶
	زن	۷۵	۳۹	معاونت/مدیر	۱۵
	کاردانی و پایین‌تر	۲۸	۱۵	رئیس دایره	۴۶
تحصیلات	کارشناسی	۹۵	۵۰	کارشناس مسئول	۵۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۸	۳۵	اقدام‌گری	۷۵

پس از ارائه اطلاعات جمعیت‌شناختی به بررسی روابط میان متغیرهای نهفته درونی و بیرونی پرداخته شد. برای بررسی برازش متغیرها و ابعاد آن‌ها با داده‌های جمع‌آوری شده نرم‌افزار PLS استفاده شد. برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود باید ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی) محاسبه شود.

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R Squar	CV-R	CV-C
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷	۰/۳۳	۰/۸۴	۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۷۳	-	۰/۸۳	۰/۸۰
مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۹۶	۰/۸۷	۰/۸۱
شفافیت سازمانی	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۳۶		

همان‌گونه جدول ۴ نشان می‌دهد معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ است که روایی همگرایی پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی (CR) که بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل محاسبه می‌شود و شاخص آلفای کرونباخ (میزان بارگیری هم‌زمان متغیرهای مکنون با سازه) بیشتر از ۰/۷ می‌باشند. ضریب تعیین (R^2) نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد و معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود. هر چه این مقادیر بیشتر باشد، برازش مدل بهتر است. شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۲، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کارآمدی مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشان‌دهنده توانایی پیش‌بینی است.

به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی و شفافیت سازمانی و همچنین

1. CV- Communality

2. CV-Redundancy

شفافیت سازمانی با مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی همبستگی وجود دارد؛ طوری که بیشترین همبستگی مربوط به همبستگی مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با سرمایه اجتماعی با میزان ۰/۶۹۷۴ و کمترین میزان مربوط به همبستگی سرمایه اجتماعی با شفافیت سازمانی با میزان ۰/۳۷۸۵ است.

جدول ۵. نتایج همبستگی بین متغیرها، میانگین و انحراف معیارها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سرمایه اجتماعی	شفافیت سازمانی
سرمایه اجتماعی	۲/۷۵۴۵	۰/۴۳۱۲		
شفافیت سازمانی	۳/۱۶۴۸	۰/۴۸۸۱	۰/۳۷۸۵	
مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی	۲/۴۸۹۲	۰/۳۷۶۹	۰/۶۹۷۴	۰/۵۹۸۸

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر اجرا شد. تحلیل مسیر فنی است که روابط بین متغیرها را به طور هم‌زمان نشان می‌دهد. دو خروجی مهم نرم‌افزار مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان تبیین استاندارد واریانس هر متغیر توسط متغیرهای وابسته به آن و در خروجی ضرایب معناداری معنادار بودن روابط متغیرها مشخص می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. ضرایب مسیرها نیز نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار بین متغیرهای تحقیق است.

شکل ۲ معناداری ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اگر مقادیر به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران ۱۳۹۱). مشاهده می‌شود که میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی برابر با ۰/۷۸، میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی برابر با ۰/۶۰، و میزان تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی برابر با ۰/۵۷ است. ضرایب R^2 نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و مقادیر بالای ۰/۳۳ ملاک در نظر گرفته می‌شود. بر اساس مقادیر R^2 به‌دست‌آمده ۹۶/۵ درصد از مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی توسط سرمایه اجتماعی اتفاق می‌افتد؛ درحالی‌که این مقدار در ایجاد شفافیت سازمانی برابر با ۳۶/۸ درصد است که این مقادیر بیشتر از مقدار ملاک است.

در شکل ۳ (مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد) اگر مقادیر تی به دست آمده در این خروجی بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران ۱۳۹۱). مقادیر محاسبه شده حاکی از آن است که مقدار تی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی (۵/۱۵۷)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی (۷/۸۹۴)، و تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی (۵/۲۴۶) بزرگتر از حداقل تعیین شده‌اند. بنابراین ضرایب مسیر معنادارند. در مدل‌سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش همه مدل وجود ندارد. با این حال، تنهاوس و همکارانش (۲۰۰۵) یک معیار کلی برای نیکویی برازش، به نام GOF^1 ، پیشنهاد دادند. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به شمار می‌رود. این معیار زمانی به کار می‌رود که مدل‌های اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد و به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک به صورت زیر محاسبه می‌شود. مقادیر بالاتر از ۰/۳۶ نشان‌دهنده کیفیت مناسب و مطلوب مدل است (آذر و همکاران ۱۳۹۱). معیار GOF طبق رابطه ۱ محاسبه می‌شود که در آن $Communalities$ نشانه میانگین مقادیر اشتراکی و R^2 نیز R Squares سازه‌های درون‌داد است. سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف و متوسط و قوی برای GOF هستند.

$$GOF = \sqrt{Communalities * R^2} \quad (1)$$

$$GOF = \sqrt{0/78 * 0/66} = 0/71$$

با توجه به مقادیر GOF محاسبه شده خاموشی هوشیارانه (۰/۷۰)، که بیشتر از ۰/۳۶ است، می‌توان گفت مدل کلی از کیفیت بالا و قوی برخوردار است. با توجه به میزان اثر متغیرها بر یک‌دیگر و با در نظر گرفتن ضرایب معناداری این روابط می‌توان فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار داد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مقادیر تی	ضریب مسیر	نتیجه	اثر غیرمستقیم
تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی	۵/۱۵۷	۰/۷۹۵	تأیید	-
تأثیر سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی	۷/۸۹۴	۰/۶۰۶	تأیید	-
تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی	۵/۲۴۶	۰/۵۷۷	تأیید	-
تأثیر شفافیت سازمانی بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی	-	-	تأیید	۰/۳۲

جدول ۶ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی به میزان ۰/۷۸ و مقدار تی ۵/۱۵۷ و اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی به میزان ۰/۶۰ با مقدار تی ۷/۸۹۴ و همچنین اثر مثبت و معنادار شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی به میزان ۰/۵۲ با مقدار تی ۵/۲۴۶ است. بنابراین فرضیه‌های اول و دوم و سوم تأیید می‌شود. از سوی دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی، علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی اثر می‌گذارد که این تأثیر معادل ۰/۳۲ (۰/۵۲ * ۰/۶۰) و کمتر از تأثیر مستقیم آن (۰/۷۸) است.

در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می‌شود. در این آزمون مقدار Z-VALUE از طریق رابطه ۲ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad (2)$$

در رابطه ۲، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

در فرضیه چهارم (تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی از مسیر شفافیت سازمانی) مقادیر مربوط به a و b و sa و sb به ترتیب $۰/۷۸$ و $۰/۵۲$ و $۵/۱۵۷$ و $۵/۲۴۶$ است که با قرار دادن در رابطه مقدار معناداری $۸/۱۴$ به دست آمد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت متغیر شفافیت سازمانی اثر میانجی کمتری بر رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی می‌گذارد. بدین ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد تغییر و تحولات محیطی همه ارکان یک سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و اتخاذ راهبردی مناسب از سوی سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. به دلیل عدم امکان کنترل عوامل محیطی، سازمان‌ها ناچار به تکیه بر ظرفیت‌های داخلی سازمان (سرمایه‌های انسانی) و استفاده حداکثری از توانایی‌های این عوامل‌اند. با توجه به اهمیت این موضوع، در این پژوهش به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی استان مازندران پرداخته شد. با توجه به فقدان پژوهش و مطالعه در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده با میانجیگری شفافیت سازمانی، در داخل و خارج از ایران، پژوهشگران در پژوهش حاضر در نظر داشتند این ارتباط را به آزمون بگذارند تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار گیرد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان داد ضریب تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی برابر با $۰/۷۸$ است که گویای تأثیر مثبت و معنادار است. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت وجود سطح بالایی از سرمایه اجتماعی موجبات مدیریت بهتر جریان‌های شکافنده سازمانی را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر وجود هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها،

باورها، فرهنگ و زبان مشترک، شبکه گسترده ارتباطی مناسب، و نوع روابط خاص حاکم بین اعضای یک سازمان امکان مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی را فراهم می‌آورد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد مقدار ضریب تأثیر سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی برابر ۰/۶۰ و حاکی از تأثیر مثبت و معنادار این رابطه است (فرضیه دوم). این نتیجه مؤکد این مطلب است که ارتقای مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی موجب افزایش مشارکت در ارائه اطلاعات تفصیلی و دریافت بازخورد، افزایش صحت داشتن، مرتبط بودن، کامل بودن و مورد تأیید بودن اطلاعات واقعی، ارتقای توان پاسخگویی درپوشش اطلاعات تسهیم شده و دربرگیرنده تمام جنبه‌ها و مسائل سازمانی و کاهش پنهان‌کاری و میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه‌داشتن اطلاعات می‌گردد. نتیجه به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج تحقیق دیهیم‌پور (۱۳۹۸) و پناهی (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های دیگر تحقیق (فرضیه سوم) مشخص شد شفافیت سازمانی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد که ضریب تأثیر آن نیز ۰/۵۷ است. بر اساس این یافته می‌توان گفت مشارکت (ارائه اطلاعات تفصیلی و دریافت بازخورد)، اطلاعات واقعی (صحت داشتن، مرتبط بودن، کامل بودن، مورد تأیید بودن)، پاسخگویی (پوشش اطلاعات تسهیم شده و دربرگیرنده همه مسائل سازمانی)، و کاهش پنهان‌کاری (میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه‌داشتن اطلاعات) سهم بسزایی در مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج تحقیق سرلک و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

همچنین مشخص شد شفافیت سازمانی به منزله یک متغیر میانجی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی تأثیرگذار است (فرضیه چهارم). یافته‌های تحقیق ضریب این تأثیر را ۰/۳۲ نشان داد. در تفسیر این ارتباط می‌توان گفت وجود شفافیت سازمانی موجب فزونی پیوندهای شبکه‌ای و روابط شبکه‌ای و ارتقای همگنی گروه‌ها و اعتماد و تعهد و انتظار متقابل می‌شود و هویت مشترک و قدرت و جسارت بیشتر به اعضای سازمان می‌بخشد و می‌تواند تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی را تقویت کند. نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاکی از آن بود که متغیر سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای ارزشمند از منابع و ذخایری است که به طور ذاتی در روابط اجتماعی افراد نهفته است و مشتمل بر صداقت،

حس تفاهم، همدردی، دوستی، همبستگی، و وفاداری است و از این طریق می‌تواند یاری‌رسان سازمان‌های دولتی در تحقق اهدافشان باشد؛ به‌ویژه در مواقعی که اقدامات سازمان‌ها نمی‌تواند به‌تنهایی در مواجهه با عوامل تأثیرگذار محیطی موفقیت‌آمیز باشد. بنابراین، می‌توان از سرمایه اجتماعی و مواهب آن در برابر کاهش دامنه تأثیرگذاری عوامل محیطی استفاده کرد که نشان‌دهنده رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی است. از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر سرمایه اجتماعی با شفافیت سازمانی رابطه معنادار دارد و افزایش ابعاد سه‌گانه این متغیر موجب پیوند شبکه‌ای و روابط شبکه‌ای و ارتقای اعتماد و هویت مشترک میان اعضا می‌شود و در نتیجه ارائه و اشتراک‌گذاری اطلاعات صحیح و به‌موقع با دقت بسیار زیاد و به‌طور کامل و جامع در سراسر سازمان بهبود می‌یابد. بنابراین می‌توان با افزایش سرمایه اجتماعی میزان شفافیت سازمانی را در جامعه مورد پژوهش افزایش داد. شفافیت سازمانی با ابعاد مشارکت، اطلاعات واقعی، پاسخگویی و پنهان‌کاری با مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی رابطه معنادار دارد. در نتیجه افزایش این ابعاد موجب مصونیت سازمان در مواجهه با عوامل محیطی است. عوامل محیطی به دلیل گستردگی، پیچیدگی، و ابهام زیاد قابل پیش‌بینی نیست. بنابراین سازمان‌های دولتی جامعه پژوهش می‌توانند با بهبود متغیر شفافیت سازمانی در بالا بردن آمادگی سازمان هنگام مواجهه با این عوامل و تقلیل تأثیرگذاری این عوامل بر ارکان سازمان سهمی بسزا داشته باشند. از دیگر نتایج تحقیق تأثیر سرمایه اجتماعی از طریق شفافیت سازمانی بر مدیریت پارانویید سازمانی بود. از آنجا که سازمان‌های شفاف در قبال مأموریت و نقش‌هایی که در جامعه ایفا می‌کنند پاسخگو هستند و با قرار دادن اطلاعات در دسترس ذی‌نفعان موجبات افزایش رضایتمندی و بهبود عملکردشان را فراهم می‌آورند، توجه به سرمایه اجتماعی - که با متغیرهایی همچون اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، نگرانی درباره دیگران سروکار دارد - نقش مهمی در افزایش توان برون‌رفت از بحران‌های محیطی سازمان‌های دولتی دارد.

بر اساس این نتایج و با توجه به اهمیتی که هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی در بهبود مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی دارند پیشنهاد می‌شود:

با توجه به تغییرات بی‌وقفه و پایان‌ناپذیر عوامل محیطی و تأثیرگذاری آن بر ارکان سازمان، مدیران سازمان‌های دولتی با تبیین و آموزش بیشتر کارکنان، با استفاده از مؤلفه سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی در سازمان، ضمن کاهش تنش‌ها، با ایجاد خاصیت اهرمی در برابر جریان‌های شکافنده سازمانی، نقطه اتکایی برای در خدمت گرفتن جریان‌های محیطی به منظور تحقق اهداف سازمان فراهم کنند. از آنجا که سازمان‌های شفاف پاسخگوی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند، باید امکان ارائه اطلاعات برای عموم مردم را ایجاد کنند و در قبال ذی‌نفعان پاسخگوی عملکرد سازمان مربوطه باشند. همچنین با استفاده از ظرفیت‌های دولت الکترونیک (شبکه‌های اجتماعی و سایت‌های خبری) زمینه تبادل اطلاعات را بین سازمان‌ها و کارکنانشان و آحاد جامعه فراهم آورند تا همه کارکنان درک صحیحی از شرایط موجود و نحوه اقدام در این خصوص داشته باشند. رقابت فزاینده کسب‌وکار ضرورت همکاری صمیمانه بین کارکنان (به مثابه موتور محرک توسعه سازمان) را بیش از پیش برجسته کرده است. توجه به سرمایه اجتماعی به منزله نوعی خاص از سرمایه - که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، نگرانی درباره دیگران سروکار دارد - می‌تواند احیاکننده روح اعتماد و همبستگی در سازمان‌های دولتی باشد.

بنابراین، ایجاد جو اعتماد در محیط کار، تقویت فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد، استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظام ارزیابی عملکرد، و آموزش و به‌کارگیری صحیح مهارت‌های رفتاری کارکنان و مدیران می‌تواند در زمینه مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی کارگشا باشد. مسئولان و متولیان امر می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران به منظور آشنایی آن‌ها با مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی و نقش شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی، ضمن مفهوم‌پردازی این پدیده‌ها، به شناساندن عوامل ایجادکننده این متغیرها و پیامدهای ناشی از آن پردازند و موجبات افزایش قابلیت مقابله با بحران‌های محیطی را فراهم کنند تا مدیران همانند شناگران ماهری که در ساحل دریا گرفتار جریان‌های شکافنده دریایی می‌شوند از این ورطه جان سالم به در برند.

منابع

۱. آبیانغی اصفهانی، سعید؛ مهدی سبک‌رو؛ مهین برزگرلو؛ محمدمهدی واعظمی (۱۳۹۶). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۴، ش ۲، صص ۱۹۹ - ۲۲۰.
۲. آذر، عادل؛ رسول غلام‌زاده؛ مهدی قنواتی (۱۳۹۱). *مدل‌سازی مسیری ساختاری در مدیریت*، تهران، نگاه دانش.
۳. پناهی، بلال (۱۳۹۸). «ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی)»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، د ۷، ش ۴، صص ۲۵ - ۳۸.
۴. پوررستمی، حامد (۱۳۹۹). «نظریه سرمایه اجتماعی امامت‌محور با تکیه بر آموزه‌های شیعه»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۷، ش ۳، صص ۲۷۲ - ۲۹۶.
۵. توکلی، عبدالله؛ فاطمه معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۷، ش ۱، صص ۸۷ - ۱۰۹.
۶. دیهیم‌پور، مهدی (۱۳۹۸). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجیگری سرمایه اجتماعی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ش ۹۴، صص ۳۹ - ۶۲.
۷. دیهیم‌پور، مهدی؛ کمال میاننداری؛ رضا نجاری؛ حسن عابدی جعفری (۱۳۹۷). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۴، ش ۲، صص ۲۸۳ - ۳۰۷.
۸. سرلک، محمدعلی؛ پیرحسین کولی‌وند (۱۳۹۴). «تأثیرات ترومای سازمانی بر مهارت‌های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران»، *شفای*، د ۴، ش ۱، صص ۴۵ - ۵۴.
۹. سرلک، محمدعلی؛ رضا رسولی؛ حشمت خلیفه‌سلطانی؛ محمدحسین نوریانی (۱۳۹۶). «تحلیل و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در ایجاد جریان‌های شکافنده سازمانی»، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، س ۱۰، ش ۳۷، صص ۵۹ - ۸۲.

۱۰. سرلک، محمدعلی؛ محمدحسین نوریانی (۱۳۹۵). «شناسایی عوامل مؤثر بر جریان‌های شکافنده سازمان‌های دولتی با استفاده از استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، *مدیریت دولتی*، د ۸، ش ۳، صص ۵۵۳ - ۵۷۰.
۱۱. سرلک، محمد علی؛ محمد حسین نوریانی (۱۳۹۸). «رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی: مطالعه‌ای درباره استفاده از قدرت»، *علوم مدیریت ایران*، س ۱۴، ش ۵۴، صص ۱۰۵ - ۱۲۳.
۱۲. سرلک، محمد علی؛ محمد حسین نوریانی (۱۳۹۹). «طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری»، *مطالعات رفتار سازمانی*، س ۹، ش ۱، صص ۲۰۹ - ۲۳۰.
۱۳. ظهورپرورنده، وجیهه؛ مهرداد شکرالهی (۱۳۹۶). «رابطه رفتار رهبری مدیران و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، س ۳، ش ۱۲، صص ۱۱۱ - ۱۴۸.
۱۴. فرج‌وند، اسفندیار (۱۳۹۶). «از هم‌افزایی تا هم‌آفرینی»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، د ۶، ش ۱، صص ۵۱ - ۶۲.
۱۵. فلاح، محمدرضا (۱۳۹۸). «ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی با استفاده از رویکرد فراترکیب»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، س ۲۸، ش ۹۳، صص ۱۶۱ - ۲۰۳.
۱۶. فلاح‌شمس، میرفیض؛ بهمن اسکندری؛ فرهاد عزیزی؛ محمد نوروزی (۱۳۹۹). «سرمایه اجتماعی و رفتار نامتقارن هزینه‌ها»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۷، ش ۳، صص ۲۹۷ - ۳۱۷.
۱۷. یوسف‌زاده، سعید؛ داود کیاکجوری (۱۳۹۴). «بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۲، ش ۱، صص ۹۵ - ۱۱۶.

References

1. Abiaghi Esfehiani, S., Sabkroo, M., Barzegarlu, M., & Vaezami, M. (2017). "The effect of social capital on organizational health in government organizations", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 4, No. 2, pp. 199-220. (in Persian)
2. Adel, A., Gholamzadeh, R., Qanvati, M. (2012). *Structural path modeling in management*, Tehran, Negah Danesh. (in Persian)
3. Ahrne, G., Brunsson, N., & Seidl, D. (2016). "Resurrecting organization by going beyond organizations", *European Management Journal*, 34(2), pp. 93-101.

4. Albu, O. B. & Flyverbom, M. (2019). "Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences", *Business & Society*, 58(2), pp. 268-297.
5. Burger, R. & Owens T. (2010). "Promoting Transparency in the NGO Sector: examining the availability and reliability of self-reported data, world development", *Business Economics and Management*, 16(1), pp. 37-51.
6. Carrillo Álvarez, E. & Riera Román, J. (2017). "Measuring social capital: further insights", *Gaceta sanitaria*, 31, pp. 57-61.
7. Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Mossholder, K. W. (2013). "Transformational leadership, relationship quality and employee performance during continuous incremental organizational change", *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), pp. 942-958.
8. Cheng, C. A., Wang, J., Zhang, N., & Zhao, S. (2017). "Bowling Alone, Bowling Together: Is Social Capital Priced in Bank Loans?", *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 32(4), pp. 449-479.
9. Cho, Y. J. & Lewis, G. B. (2012). "Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, 32, pp. 4-23.
10. Christensen, L. T. & Cornelissen, J. (2015). "Organizational transparency as myth and metaphor", *European Journal of Social Theory*, 18(2), pp. 132-149.
11. Clark, N. A., Ardron, J. A., & Pendleton, L. H. (2015). "Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations", *Marine Policy*, 57, pp. 158-166.
12. Dihimpour, M. (2019). "The Impact of Organizational Transparency on Controversy Management - Outcome Mediated by Social Capital", *Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 94, pp. 39-62. (in Persian)
13. Dihimpour, M., Miandari, K., Najjari, R., & Abedi Jafari, H. (2018). "The effect of organizational transparency on the management of organizational trauma through the mediation of social capital", *Social Capital Management*, Vol. 4, No. 2, pp. 283-307. (in Persian)
14. Elmoose-sterlund, K. & Van der Roest, J-W. (2017). "Understanding social capital in sports clubs: Participation, duration and social trust", *European Journal for Sport and Society*, 14(4), pp. 366-386.
15. English, L. (2003). Emasculating public accountability in the name of competition, Transformation of state audit in Victoria, *Critical Perspectives on Accounting*, 14(1), pp. 51-76.
16. Fallah-Shams, M.F., Eskandari, B., Azizi, F., & Norouzi, M. (2020). "Social Capital and Asymmetric Behavior of Costs", *Social Capital Management*, Vol. 7, No. 3, pp. 297-317. (in Persian)
17. Fallah, M.R. (2019). "Providing a Framework for the Reproduction of Social Capital Using a Hypertext Approach", *Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 28, No. 93, pp. 161-203. (in Persian)
18. Farajvand, E. (2017). "From synergy to co-creation", *Management of Government Organizations*, 6(1), pp. 51-62. (in Persian)

19. Flyverbom, M. (2016). "Transparency: Mediation and the Management of Visibilities", *International Journal of Communication*, 10(1), pp. 110-122.
20. Forsell, T. E. (2013). *An Exploratory Study of the Nature of Social Capital in Local Area Leisure Clubs*, Victoria University.
21. Forsell, T., Tower, J., & Polman, R. (2018). "Development of a scale to measure social Capital in Recreation and Sport Clubs", *Leisure Sciences*, pp. 106-122.
22. Hahn, V. (2008). "Committees, sequential voting and transparency", *Mathematical Social Sciences*, 56, Issue 3, pp. 366-385.
23. Holland, D., Krause, A., & Provencher, J. (2018). *Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency*, Trent Seltzer Texas Tech University, College of Media & Communication, Lubbock, TX 79409, United States.
24. Jang, Y. J., Zheng, T., & Bosselman, R. (2017). "Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry", *International Journal of Hospitality Management*, 63, pp. 101-111.
25. Jha, A. & Chen, Y. (2015). "Audit fees and social capital", *Account, Rev*, 90(2), pp. 611-639.
26. Lang, T. & Ramírez, R. (2017). "Building new social capital with cenario planning", *Technological Forecasting and Social Change*, 124, pp. 51-65.
27. Laužikas, M. & Dailydaitė, S. (2015). "Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business", *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), pp. 37-51.
28. Lindstedt, C. & Naurin, D. (2008). "Transparency against corruption, A cross-Country Analysis", *Management Journal of Business Ethics*, 95, pp. 487-506.
29. Nishtar, S. & Ralston, J. (2013). "Can human resources for health in the context of noncommunicable disease control be a lever for health system changes?", *Bulletin of the World Health Organization*, 91(11), pp. 895-896.
30. Oge, K. (2016). "Which transparency matters? Compliance with anti-corruption efforts in extractive industries", *Resources Policy*, 49, pp. 41-50.
31. Panahi, B. (2019). "Assessing the Role of Organizational Transparency in Organizational Conflicts Mediated by Effective Organizational Communications (Case Study: East Azerbaijan Regional Water Organization)", *Management of Governmental Organizations*, Vol. 7, No. 4, pp. 25-38. (in Persian)
32. Peng, B., Tu, Y., & Wei, G. (2018). "Governance of electronic waste recycling based on social capital embeddedness theory", *Journal of Cleaner Production*, 187, pp. 29-36.
33. PoorRostami, H. (2020). "Theory of Imamate-based social capital based on Shiite teachings", *Social Capital Management*, Vol. 7, No. 3, pp. 272-296. (in Persian)
34. Rawlings, B. (2008). "Measuring the relationship between organizational transparency & trust", *The Measurement Standard*, 8, pp. 425-439.
35. Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). "From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities", *European Management Journal*, 36(2), pp. 195-209.
36. Sarlak, M.A. & Kolivand, P.H. (2015). "Effects of Organizational Trauma on Staff Skills in a Private Hospital in Iran", *Shafae*, Vol. 4, No. 1, pp. 45-54. (in Persian)

37. Sarlak, M.A. & Nouriani, M.H. (2015). "Identifying the factors affecting the disruptive currents of government organizations using the data theorizing strategy of the Foundation", *Public Management*, Vol. 8, No. 3, pp. 553-570. (in Persian)
38. Sarlak, M.A. & Nouriani, M.H. (2019). "Professional Behavior of Managers in Facing Organizational Breakthrough Currents: A Study of the Use of Power", *Iranian Management Sciences*, Vol. 14, No. 54, pp. 105-123. (in Persian)
39. Sarlak, M.A. & Nouriani, M.H. (2020). "Designing a Professional Behavior Model for Managers in the Face of Organizational Breakthrough Currents Using Interpretive Structural Modeling", *Organizational Behavior Studies*, Vol. 9, No. 1, pp. 209-230. (in Persian)
40. Sarlak, M.A., Rasooli, R., Khalifa-Soltani, H., & Nouriani, M.H (2017). "Analysis and ranking of effective factors in creating organizational disruptive flows", *Public Management Research*, Vol. 10, No. 37, pp. 59-82. (in Persian)
41. Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2014). "Organizational Transparency: A New Perspective on Managing Trust in Organization - Stakeholder Relationships", *Journal of Management*, 40(1), pp. 1-27.
42. Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). "Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era", *Journal of Sustainability*, 8(322), pp. 1-15.
43. Stasavage, D. (2003). "Transparency, democratic accountability, and the economic consequences of monetary institutions", *American Journal of Political Science*, 47, pp. 389-402.
44. Tavakoli, A. & Motamedi Gulogahi, F. (2020). "The effect of social capital on strategic innovation according to the moderating role of innovative organizational climate", *Social Capital Management*, Vol. 7, No. 1, pp. 87-109. (in Persian)
45. Vogelgesng, G. B. & Lester, P. B. (2009). "How leader can get results by laying it on the line", *Organizational Dynamics*, 38(4), pp. 252-260.
46. Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). "Exploring the relationship between social capital", *Innovation capability and innovation. Innovation*, 21(4), pp. 506-532.
47. Yousefzadeh, S. & Kia-Kojori, D. (2015). "Study of the relationship between managers' communication skills and the organization's social capital", *Social Capital Management*, Vol. 2, No. 1, pp. 95-116. (in Persian)
48. Zohorparvande, V. & SHokrollahi, M. (2019). "The Relationship between Managerial Leadership Behavior and Organizational Pessimism by Considering the Modifying Role of Organizational Justice in Educational Education", *Quarterly Journal of Leadership Research and Educational Management*, Vol. 3, No. 12, pp. 148-111. (in Persian)