

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

حسین علی پور^۱

حسین جهانزاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۳/۲۰

چکیده

امروزه، مهمترین عامل توسعه کشورها، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است به طوری که برآیند بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌های درون کشورهاست که در رشد و شکوفایی اقتصاد و رقابت در عرصه جهانی متجلی می‌شود. ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در هر سازمانی، نیازمند سرمایه‌گذاری یا به عبارت دیگر روش استفاده از انواع سرمایه در جهت افزایش بهره‌وری است و شناخت هر نوع سرمایه‌ای در راستای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، امری لازم و ضروری است. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی یا سرمایه ناملموس، از مفاهیم نوینی است که در کنار سایر سرمایه‌ها همچون سرمایه فیزیکی و انسانی قرار گرفته و محققان ذهن خود را به تأثیرات این نوع سرمایه در زمینه‌های مختلف از جمله: اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... معطوف داشته‌اند، به گونه‌ای که سهم تأثیر سرمایه اجتماعی در رشد و توسعه جوامع نسبت به سایر سرمایه‌ها قابل توجه است.

در پژوهش حاضر، هدف اساسی بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل می‌باشد. بر این اساس، ابتدا به تشریح ابعاد سرمایه اجتماعی و عوامل بهبود

^۱ . استادیار - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال - ایران Email: Alipour^{۸۲}@gmail.com

^۲ . کارشناس ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اردبیل - ایران

بهره وری نیروی انسانی در ادبیات نظری پرداخته می‌شود سپس بر مبنای آن مدل مفهومی تحقیق طراحی، و با استفاده از روش شناسی پژوهش توصیفی و پیمایشی، داده های مورد نظر محقق از جامعه آماری گردآوری و با به کارگیری آمار توصیفی و استنباطی جهت تعیین ضریب همبستگی اسپیرمن^۱، فرضیه های تحقیق آزمون می گردد. نتایج تحقیق نشان می دهد بین هر سه بعد سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی) و بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، بهره وری، بهره وری نیروی انسانی، صنایع کوچک و متوسط

مقدمه

بهره‌وری^۱ معیاری برای ارزیابی عملکرد^۲ نظامها و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف نظام با توجه به مصرف منابع است. اگر چه امروزه مفهوم آن فراتر از یک معیار کمی مطرح شده است اما از اهمیت اندازه گیری کمی بهره‌وری کاسته نشده و به عنوان مهمترین شاخص در ارزیابی عملکرد دارای کاربرد وسیعی است. بهره وری معیاری است که با استفاده از آن می توان پیوند مهارت‌ها، انگیزه، منابع انسانی، مواد اولیه، سرمایه، مدیریت، و شرایط محیطی را تحلیل و بررسی کرد. افزایش بهره وری در سطح ملی موجب بالا رفتن سطح زندگی مردم، کاهش تورم، و ایجاد توان رقابت ملی در بازارهای جهانی می شود. افزایش بهره‌وری ملی برآیند افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، موسسات، صنایع بزرگ، کوچک و متوسط^۳ است و سطح آن را می توان به عنوان معیاری برای سنجش پیشرفت و توسعه یک کشور در مقایسه با سایر کشورها در نظر گرفت. در سطح سازمان‌ها، صنایع و مؤسسات بهره‌وری محور اصلی رقابت و میزان کیفیت ترکیب مناسب عوامل تولید برای ایجاد ارزش بیشتر است (جعفریان و حاجی ابراهیم، ۱۳۸۹: ۴).

^۱-Productivity

^۲-Performance

^۳-Small and Medium Enterprise (SME)

امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها برخورداری از نیروی انسانی کارآمد، توانا و مشارکتی است و فاصله میان جوامع از حیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری. بنابراین دانایی و کیفیت منابع و نیروهای انسانی به عنوان مهمترین، با ارزش ترین و گرانمایه ترین سرمایه و منبع یک سازمان، نقش عمده‌ای را در توسعه پایدار جامعه دارند... محیط‌های سازمانی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرهای شتابان همراه اند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف پذیر، کارآفرین، مسؤولیت پذیر، با اعتماد بالا، طالب ابتکار و مشارکتی می باشند (نیازی و کارکنان نصرآبادی، ۱۳۸۸: ۲۲).

در دو دهه اخیر سرمایه اجتماعی^۱، از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در بهره‌وری سازمان‌ها و جوامع ایفا می کند و امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به تازه گی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار می گیرد، بطوری که در دو دهه اخیر تحقیقات بیشتری در زمینه نقش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها صورت گرفته است.

بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی برای بقای صنایع کوچک و متوسط می باشد، درک اهمیت سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در واقع با نگاهی به نقش صنایع کوچک و متوسط به عنوان ستون فقرات اقتصاد و ایجاد کننده کسب و کار و اشتغال و در نتیجه افزایش تولید ناخالص ملی و از طرف دیگر، این گونه صنایع که مقدمه‌ای برای شکل گیری صنایع بزرگ می باشند، می توان به اهمیت نیروی انسانی در به حرکت در آوردن چرخ توسعه ی این صنایع پی برد.

بیان مسأله

نظریه های مختلف اقتصادی، انقلابی در عملیات سازمانی در دهه های گذشته ایجاد کرده بطوری که این انقلاب، شکل‌های سنتی سرمایه‌ای، مانند: ساختمان‌ها و تجهیزات را تحت تأثیر قرار داده و سرمایه‌های

^۱-Social Capital

جدیدی را مطرح ساخته است. این سرمایه های غیر ملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان ها دارند. اصطلاح سرمایه، روز به روز متغیر های بیشتری را شامل می شود.

ثروت غیر ملموس شامل مهارت و دانش نیروی کار و سرمایه اجتماعی به معنی اعتماد^۱ بین مردم و توانایی همکاری آن ها در جهت یک هدف می شود که اخیراً مورد تأکید قرار گرفته است، نقش و اهمیت سرمایه اجتماعی را در اقتصاد کشورها می توان جستجو کرد به گونه ای که در سال ۲۰۰۰ میلادی به طور متوسط ۷۸ درصد از کل ثروت جهان را ثروت غیر ملموس تشکیل داده است که این میزان در کشورهای کم درآمد ۵۶ درصد بوده و در کشورهای پر درآمد به ۸۰ درصد می رسد که این آمار و ارقام بیانگر سهم بالای ثروت غیر ملموس (سرمایه اجتماعی) در ثروت کل ملت ها و کشورهای پر درآمد است و واقعیت مشاهده شده در کشورهای کم درآمد اهمیت منابع طبیعی را نشان می دهد و آنچه باید به آن دست یافت حرکت به سمت افزایش سهم سرمایه غیر ملموس یا به عبارتی سرمایه اجتماعی است (پهلوانزاده، ۱۳۹۰: ۱۰).

تحقیقات روی آموزش و توسعه به عنوان سرمایه گذاری روی سرمایه انسانی، در اواخر دهه پنجاه میلادی و اوایل دهه شصت از راه پژوهشگران اقتصادی انجام شد. هر چند تعاریف اولیه تئوری سرمایه انسانی، دانش کارگر را بر اساس تحصیلات مدرسه ای رسمی می سنجید، ولی همبستگی سطوح تحصیلی با بهره وری و رشد اقتصادی، نشان داد که تحصیلات بیشتر همراه با تجربه کار در نهایت به بهبود بهره وری منجر می شود (بروکس^۲ و مایا، ۲۰۰۶: ۱۱۷).

به تازگی تئوری سرمایه اجتماعی از جامعه شناسی به عنوان یک نیروی بالقوه مؤثر بر عملکرد سازمانی، مشتق شد. سرمایه اجتماعی می تواند به عنوان منابع موجود در شبکه های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می گیرد و همچنین می تواند به عنوان سرمایه گذاری بوسیله افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها، مورد نظر قرار گیرد. کلمن (۱۹۹۰) باور دارد که در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با

^۱ -Trust

^۲ -Brooks

ظرفیت قابل پیش‌بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. بر خلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معنی داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (ساباتینی^۱، ۲۰۰۵ : ۲۹-۱).

سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند. از بعد ساختاری؛ تناسب سازمانی، شکل و ترکیب شبکه و پیوند های موجود در شبکه و از بعد شناختی؛ ارزش‌ها و حکایات و روایات مشترک و زبان مشترک و از بعد ارتباطی؛ اعتماد، هنجارها، هویت مشترک و حس تعلق کارکنان از مفاهیم اساسی است که تبیین کننده سرمایه اجتماعی در سازمان می‌باشد بنا بر این سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (جان فیلد^۲، ۱۳۸۶ : ۲۶۳).

یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمانی‌هاست. در سازمان‌های کسب و کار، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به شمار می‌رود. برای این که کارها انجام گیرد لازم است که کارگران و متخصصان توصیه‌ها و پشتیبانی‌های دیگران را فراتر از ساختار سلسله مراتب شرکت به کار بندند. هر چند سلسله مراتب، ابزار قدرتمند به کارگیری دیگران است، ولی دو ویژگی به طور بالقوه، کاربرد آنها را بی اثر می‌سازد:

اول، صرف نظر از اینکه رؤسا چقدر قدرتمند هستند و سازمان تا چه اندازه سلسله مراتبی است، زبردستان ممکن است بر بازده نهایی از راه تأخیر در اجرای دستورها، تأثیر بگذارند و با رفتارهای فرصت طلبانه، تا حدودی با تصمیمات مقابله کنند.

^۱- Sabatini

^۲- John Field

دوم، همان گونه که ماهیت مشاغل با گذر زمان کامل می شود، کار تیمی ضرورت می یابد. اعتماد صرف به ساختار فرماندهی و کنترل یا رویه‌های عملیاتی استاندارد، موفقیت را تضمین نمی کند (گرو و بناسی^۱، ۲۰۰۳).

اهمیتی که صنایع کوچک و متوسط در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها دارند، توجه روز افزون سیاستگذاران را در جوامع مختلف به دنبال داشته است اصولاً در بیشتر کشورهای توسعه یافته جهان اتخاذ سیاست‌های مربوط به حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط به منظور کاهش فقر و ایجاد اشتغال از اهم اولویتهای توسعه دولت‌ها محسوب می‌شود. میزان موفقیت دولت‌ها در فراهم آوردن شرایط مناسب برای فعالیت بخش خصوصی که بخش اعظم آنها در چارچوب بنگاه‌های کوچک و متوسط فعالیت می کنند و در واقع ستون فقرات صنعت بیشتر کشورها را تشکیل می دهند، از عوامل تعیین کننده عملکرد بخش صنعت محسوب می شوند. از آنجایی که مهمترین عامل یا اهرم اصلی یا کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان منابع انسانی آن است، لذا یکی از مسائلی که مدیران سازمان پیشرو را در آینده درگیر خواهد ساخت، تلاش برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است که از مهمترین منابع سازمان‌ها به شمار می رود (انصاری رنانی و سبزی علی آبادی، ۱۳۸۸: ۳۹).

بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) بخش بزرگی از سازمان‌های اقتصادی را تشکیل می دهند. بر اساس گزارش یونیدو^۲، در ایران ۹۵/۸ درصد صنایع، بنگاه‌های کوچک و متوسط هستند. با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد بنگاه‌های کوچک و متوسط همچون انعطاف پذیری، نوآوری، سودآوری و بهره‌وری، صاحب نظران اقتصادی توجه به این بخش را ضروری و سیاست‌های اقتصادی را به سمت و سوی توسعه این نوع از بنگاه‌ها معطوف داشته‌اند (نایی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۸۹).

^۱- Grave and Bengasi

^۲-United Nations Industrial Development Organization(UNIDO)

بهره‌وری سازمانی بعنوان یک مسأله‌ی مدیریتی در نظام اداری ایران همواره متأثر از عوامل گوناگونی بوده که یکی از مهمترین این عوامل، سرمایه اجتماعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش با توجه به اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها در پی دست یافتن به شناخت بیشتر از عوامل مؤثر بر افزایش مؤثر و مناسب این راهبرد است. در این راستا با توجه به تعاریف و ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و نیز سرمایه اجتماعی که در هر دو بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تأکید می‌شود تلاش شد تا میزان تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی را بر بهره‌وری نیروی انسانی مورد سنجش قرار گیرد و بررسی کند که آیا وجود سرمایه اجتماعی در یک سازمان می‌تواند بر بهره‌وری آن اثرگذار باشد یا نه؟ و میزان و شدت این رابطه به چه اندازه می‌باشد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت پرداختن به موضوع سرمایه اجتماعی با توجه به سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ که یکی از ویژگی‌های جامعه ایرانی را متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی^۱ معرفی می‌کند، تحقیق و کوشش جدی را در این زمینه می‌طلبد. از سوی دیگر، ارتباط دانشگاه و صنعت، امروزه جهت ارتقا بهره‌وری بیشتر احساس می‌شود. معرفی مفاهیم و موضوعات سرمایه اجتماعی و نقش کاربردی آن در بهره‌وری آن است که وجود سرمایه اجتماعی میان سازمان‌ها، درون سازمان‌ها و بین سازمان‌ها می‌تواند بهره‌وری را ارتقاء دهد.

هنجارهایی در سیستم‌های اجتماعی است که توجه به این متغیرها موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و باعث پایین آمدن سطح هزینه تبادلات و ارتباطات می‌شود و به تبعیت از آن شاهد بهبود بهره‌وری خواهیم بود. چون سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر توجه به آن می‌تواند موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های عملیات، افزایش انگیزش، مشارکت، تعهد، رضایت شغلی، تسهیل فرایند

^۱ -National Product

یادگیری و آموزش و در نهایت هموارسازی راه را برای نوآوری که متضمن بقای سازمان در عصر رقابت است بینجامد، عوامل مذکور می تواند به طور چشمگیر در افزایش بهره‌وری مؤثر واقع شوند (حق شناس و دیگران، ۱۳۸۶: ۲۰).

بدون شک، بهره‌وری از منابع و امکانات محدود تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده است و سبب شکاف و فاصله روز افزون بین کشورهای پیشرفته و کشورهای در حال توسعه شده است که یکی از مهمترین دغدغه‌های هر سازمان، افزایش بهره‌وری می باشد امید است با انجام این تحقیق بتوان روزنه‌ای کوچک در مسیر افزایش بهره‌وری مؤثر بود و به مدیران توصیه نمود که برای ارتقای بهره‌وری به چه عواملی توجه خاص مبذول دارند. بنابر این انجام این مطالعه می تواند اطلاعات میدانی از وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در واحد های صنعتی کوچک و متوسط استان و رابطه آن با بهره‌وری نیروی انسانی این واحد ها ارائه دهد که مورد استفاده مدیران صنایع، سازمان‌ها و پژوهشگران قرار گیرد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

اهداف فرعی

۱- بررسی رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

۲- بررسی رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

۳- بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

دیدگاه‌های نظری درباره سرمایه اجتماعی

پیربورديو

پیربورديو جامعه شناس فرانسوی، سرمایه اجتماعی را جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای می‌داند که از شبکه‌های با دوام و از روابط به نسبت نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر، با عضویت در یک گروه حاصل می‌شود شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را پشتیبانی سرمایه جمعی می‌کند و به آنان اعتبار می‌بخشد. بدین ترتیب حجم سرمایه اجتماعی مورد تملک یک فرد به اندازه شبکه پیوند هایی که او می‌تواند به روشی مؤثر بسیج کند و نیز به حجم سرمایه اقتصادی، فرهنگی یا نمادین در تصرف کسانی که وی با آنها مرتبط است بستگی دارد (آقا نصیری، ۱۳۸۹: ۱۱۳).

جیمز کلمن

جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را منبع اجتماعی- ساختاری می‌داند که دارایی و سرمایه افراد محسوب می‌شود این دارایی شیء واحد نیست، بلکه ویژگی‌هایی است که در ساختار اجتماعی وجود دارد و با آن افراد با سهولت بیشتری می‌توانند وارد کنش اجتماعی شوند این نوع سرمایه امکان دستیابی به هدف‌های معین را فراهم می‌سازد که در نبود آن دست نیافتنی است (آقا نصیری، ۱۳۸۹: ۱۱۴).

فرانسیس فوکویاما

فوکویاما سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی می‌داند که موجب بالا رفتن ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می‌گردد و از سویی دیگر منجر به پایین آمدن هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود. به نظر وی سرمایه اجتماعی با شعاع اعتماد و ارتباط تنگاتنگی وجود دارد هر اندازه شعاع اعتماد در یک گروه اجتماعی گسترده تر باشد، سرمایه اجتماعی نیز زیاد خواهد بود و به

پیروی از آن میزان همکاری و اعتماد متقابل اعضای گروه اجتماعی بیشتر خواهد بود (مبشری، ۱۳۸۸:۱۴۲-۱۴۱).

رابرت پاتنام

از دیدگاه پاتنام سرمایه اجتماعی به آن دسته از ویژگی‌های زندگی اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد مربوط است به طوری که این ویژگی‌ها مشارکت کنندگان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌ی مؤثرتر اهداف مشترک خود را دنبال می‌کنند. پاتنام بین دو شکل اولیه سرمایه اجتماعی تفاوت قائل می‌شود که عبارتند از: سرمایه اجتماعی ارتباط دهنده یا جامع و سرمایه اجتماعی درون گروهی یا انحصاری که سرمایه اجتماعی ارتباط دهنده، افرادی را که متعلق به تقسیمات اجتماعی گوناگون را گرد هم می‌آورد و سرمایه اجتماعی درون گروهی، هویت‌های انحصاری را تقویت کرده و باعث حفظ همگنی می‌شود (مبشری، ۱۳۸۸:۱۴۱).

تئوریهای سرمایه اجتماعی

در باره سرمایه اجتماعی سه تئوری به نام‌های پیوندهای ضعیف^۱، شکاف ساختاری^۲ و تئوری منابع اجتماعی^۳ وجود دارد.

تئوری پیوندهای ضعیف

براساس این تئوری هر چه شدت و استحکام روابط میان اعضای گروه بسته‌تر و غیر انعطاف پذیرتر باشد و «گروه اندیشی» برگروه حاکم باشد و افراد اجازه طرح دیدگاه‌های گوناگون را نداشته باشند ارزش سرمایه اجتماعی کمتر خواهد بود بر عکس هر اندازه شدت و استحکام این روابط ضعیف‌تر باشد، سرمایه

^۱-Weak ties theory

^۲-Structural hol theory

^۳-Social resource theory

اجتماعی بیشتر است. گرانووتر^۱ واضح تئوری‌های پیوندهای ضعیف است. بنا بر اعتقاد وی شدت و استحکام زیاد روابط درون گروهی، گروه را تبدیل به یک گروه کاملاً بسته و درون‌گرا تبدیل می‌کند که این مسأله منجر به ضعیف شدن پیوندهای میان گروهی و در نتیجه وارد نشدن گروه به شبکه‌های اجتماعی می‌شود. اگر گروه نتواند وارد شبکه تعاملات میان گروهی شود، از منابع و منافع شبکه‌های اجتماعی که همان سرمایه اجتماعی است بی‌نصیب می‌ماند. منظور از پیوندهای ضعیف همان سرمایه اجتماعی میان گروهی و پیوندهای قوی، سرمایه اجتماعی درون گروهی است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۶).

تئوری منابع اجتماعی

این تئوری مربوط به مطالعات لین^۲ است. پیوندهایی که در شبکه‌های اجتماعی وجود دارد بدون وجود منابع داخلی آن، ناکارآمد است. به اعتقاد وی تنها منابع موجود در درون شبکه است که می‌تواند به عنوان سرمایه اجتماعی تلقی گردد. از دیدگاه این تئوری، پیوندها، ارتباطات و تعاملات میان افراد به خودی خود سرمایه اجتماعی تولید نمی‌کند؛ بلکه این اعضای شبکه هستند که به عنوان منابع داخلی گروه سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند. به عنوان مثال توانایی نفوذ، تحصیلات بالا، ویژگی‌های شخصیتی، توان مدیریتی، توان مالی و... افراد و اعضای گروه هر کدام در جای خود می‌تواند به عنوان یک منبع، به هنگام نیاز در دسترس قرار گیرد بطوری که ارتباطات و تعاملات بدون داشتن این منابع، به خودی خود نمی‌تواند سرمایه اجتماعی تولید کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۷-۱۱۶).

تئوری شکاف ساختاری

تئوری شکاف ساختاری توسط برت^۳ در سال ۱۹۹۲ مطرح شد. این تئوری بر رابطه میان فرد با همکاری وی در شبکه تأکید دارد. منظور از شکاف ساختاری در این تئوری، فقدان یا ضعف ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است. بر اساس این تئوری، اگر فرد در شبکه اجتماعی خود با همکاری که با هم

^۱-Granowetter

^۲-Lin

^۳-Burt

در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، بیشترین استفاده را خواهد برد. این تئوری بر این فرض بنا شده است که بازارها، سازمان‌ها و افراد با یکدیگر در ارتباط هستند. اگر این ارتباط ساختار یافته، منظم و تعریف نشده باشد در این صورت افراد به عنوان یک سرمایه اجتماعی می‌توانند از این ارتباط سود ببرند و هر چه روابط میان آنها ساختارمندتر باشد؛ از این سرمایه کاسته می‌شود، زیرا در روابط خشک و بی‌روح قوانین و مقررات حاکم است و فرصت هر گونه خلاقیت و استفاده از مزیت‌های هنجاری، مانند اعتماد از گروه را می‌گیرد. به بیان دیگر این تئوری روابط غیر رسمی را بر روابط رسمی ترجیح می‌دهد به طوری که از دیدگاه این تئوری ادوکراسی بهتر از بروکراسی خواهد بود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۹:۱۱۷).

ابعاد سرمایه اجتماعی

دیدگاه پاتنام

از دیدگاه رابرت پاتنام سرمایه اجتماعی را ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌های اجتماعی می‌داند که می‌توانند کارایی جامعه را از طریق تسهیل کنش‌های تعاونی بهبود دهند.

اعتماد اجتماعی

یکی از مهم‌ترین مسائلی که جوامع امروزی با آنها روبرو هستند، اعتماد اجتماعی است. به عبارتی اعتماد اجتماعی یکی از ابعاد بسیار مهم زندگی بشری را تشکیل می‌دهد به طوری که انسان امروزی بدون داشتن اعتماد اجتماعی تا حد زیادی قادر به حیات اجتماعی نیست (کاوسی و کیاسی، ۱۳۸۸: ۵۴).

هنجارهای اجتماعی^۱

هنجار در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی به یک الگوی رفتاری گفته می‌شود که روابط و کنش‌های اجتماعی را تنظیم می‌کند یا به عبارت دیگر هنجار نوعی استاندارد رفتاری است که اکثریت جامعه خود را به آن پایبند می‌دانند و در صورتی که شخصی آن را رعایت نکند، جامعه او را مجازات می‌کند. در واقع وجود

^۱ -Social Norms

هنجارهای اجتماعی یک الزام و التزامی میان افراد ایجاد می‌کند که منجر به تسهیل عملکرد می‌شود. کلمن می‌گوید: اگر فرد (A) برای فرد (B) کار می‌کند یعنی این که فرد A به فرد B اعتماد می‌کند که در آینده او نیز جبران کند این اعتماد در (A) است که انتظار ایجاد می‌کند که برای (B) یک التزام یا الزام محسوب می‌شود (کاوسی و کیاسی، ۱۳۸۸، ۵۵).

شبکه‌های اجتماعی^۱

هر فردی حوزه‌های مختلف برای مناسبات اجتماعی مانند: مناسبات حوزه اقتصادی مناسبات حوزه اجتماعی و... در هریک از این حوزه‌ها فرد روابطی با سایرین دارد وقتی این روابط بر اساس هنجارهای رفتاری خاص و مشترک قاعده مند و قابل پیش بینی و نظارت توسط سایرین شود یک شبکه اجتماعی شکل گرفته است هر نوع جامعه تعداد بسیاری از این شبکه‌ها دارد. مردم نوعاً در چند شبکه مشارکت می‌کنند: شبکه کار، شبکه تفریح و ... شبکه‌ها موجب سهولت مبادله و جمع‌آوری اطلاعات می‌شود و امکان همکاری و تعامل را به وجود می‌آورد (کاوسی و کیاسی، ۱۳۸۸، ۵۶).

دیدگاه ناهایت و گوشال

از دیدگاه سازمانی گوشال و ناهایت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود و قابل دسترس، از طریق شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند از دیدگاه آنان سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنان در مقایسه با سازمان‌های دیگر "مزیت سازمانی پایدار" ایجاد کند. ناهایت و گوشال با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه (شکل ۲-۲) شناختی، رابطه‌ای و ساختاری طبقه بندی می‌کنند.

^۱ -Social Networks

عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی

اشاره به الگوی تماس‌های بین افراد دارد یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهمترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکر بندی شبکه‌ای و سازمان مناسب (حسن زاده ثمرین و مقیمی ۱۳۸۹: ۱۲۶).

عنصر رابطه‌ای

سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهمترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت (همان).

عنصر شناختی سرمایه اجتماعی

اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروههاست مهمترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: زبان، کدها و حکایت‌های مشترک (همان، ۱۲۶).

نیروی انسانی

منظور از نیروی انسانی یا منابع انسانی، افراد و اشخاص یک جامعه هستند که به عنوان یکی از عوامل تولید، نقش مهمی در توسعه و پیشرفت آن جامعه ایفا می‌کنند. در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی مطرح شده، انسان‌های سازمانی باید به کیفیت‌هایی مجهز شوند که هیچ گونه مشکلی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمانی قرار دهند و پیوسته برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدید تولید کنند (قادری، ۱۳۸۸: ۱۵۲).

ارزش نیروی انسانی را می‌توان در کشورهای پیشرفته با کشورهای در حال توسعه جستجو کرد به طوری که کشورهای پیشرفته از نیروی انسانی بالقوه و ارزشمندی برخوردارند، در حالی که کشورهای در حال

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

توسعه از چنین سرمایه انسانی محروم می‌باشد. پایین بودن بازدهی نیروی کار و سرمایه انسانی جوامع توسعه نیافته ناشی از سوء تغذیه، وجود جهل و بی سوادگی، فقدان تعلیم و آموزش، پایین بودن سطح بهداشت، فقر تخصص، فقدان استعداد مدیریت، فرهنگ و وجدان کاری ضعیف، محیط اجتماعی غیر متحرک برای کار و تلاش بیشتر و... بوده و برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی این موانع باید رفع گردد (الماسی، ۱۳۸۹: ۹۱).

جنبه‌های فیزیکی و غیر فیزیکی نیروی انسانی

نیروی انسانی دارای دو جنبه فیزیکی و غیر فیزیکی است. جنبه فیزیکی مربوط به تعداد کارکنان و زمان کاری آنها و دیگر ویژگی‌های فیزیکی مانند قدرت بدنی و غیره می‌شود که در بررسی بهره‌وری مهم می‌باشد و از طرف دیگر عوامل غیر فیزیکی و مرتبط با نیروی انسانی نیز بر فرایند تولید کالا یا خدمت مؤثرند. روحیه کاری، وجدان کاری، خرسندی، سطح دانش، تحصیلات، میزان تجربه و مهارت، سرعت عمل، ضریب هوشی، قدرت ابتکار و نوآوری از این قبیل اند و بسیاری از عوامل دیگر هستند که همگی از ویژگی‌های کارکنان می‌باشند و عوامل فیزیکی هستند. عوامل غیر فیزیکی یا روانی نیز ممکن است به اندازه عوامل فیزیکی بر تولید و بهره‌وری اثر گذار باشند. به وجود آمدن این ویژگی‌های غیر فیزیکی یا روانی از آن جا ناشی می‌شود که نیروی انسانی متشکل از آنهاست و انسان‌ها زنده هستند و دارای احساسات، قدرت تفکر، توانایی کسب دانش، مهارت و تجربه و نظیر اینها. وقتی کارکنان دارای روحیه کاری یا دانش و مهارت کافی نباشند، زمان کاری یا حقوق آنها هر چه قدر هم که باشد، قطعاً میزان بهره‌وری پایین خواهد بود (اورعی، ۱۳۸۸: ۱۳۴).

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده‌ی بهینه و مؤثر از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان. عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از با ارزش‌ترین سرمایه‌ها هر سازمانی که از یک طرف به طور مستقیم در تولید کالا و خدمات مشارکت دارد و از سوی دیگر به عنوان یک عامل ذی‌شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد. بنابر این شناخت عوامل

تأثیرگذار بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت بسزایی برخوردار است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۱-۱۲۰).

بهره‌وری نیروی انسانی یکی از شاخص‌های مهم در اندازه‌گیری بهره‌وری سازمان‌هاست. به تعبیری می‌توان گفت که این شاخص نشانگر سهم نیروی انسانی در تولید کالا و خدمات است و هرچه مقدار آن بیشتر باشد، نشانگر عملکرد بهتر و سودمندی بیشتر نیروی انسانی در فرایند تولید کالا یا خدمتی معین است.

نیروی انسانی یکی از منابع اقتصادی و از مهمترین آنهاست و به عنوان ورودی در بیشتر فعالیت‌های تولیدی وجود دارد. نیروی انسانی یعنی تمام انسان‌هایی که با فعالیت‌های فیزیکی و یا ذهنی خود و با استفاده از دو منبع بنیادی مکان و زمان، در فرایند تولید کالا و یا خدمتی شرکت دارند. بهره‌وری نیروی انسانی معمول‌ترین و شناخته شده‌ترین شاخص بهره‌وری است. اهمیت نیروی انسانی ابعاد دیگری نیز دارد. در میان تمام ورودی‌های دیگر که ممکن است در فرایند تولید حضور داشته باشند، نیروی انسانی که شامل کارمندان، کارگران، مدیران، متخصصان و تمام افرادی می‌شود که به صورت فیزیکی یا ذهنی در تولید کالا یا خدمتی سهیم هستند، بیشتر در دسترس هستند و اطلاعات و آمار مربوط به این نوع ورودی بیشتر و آسان‌تر از بقیه ورودی‌ها در اختیار مدیران قرار می‌گیرد به علاوه چون نیروی انسانی موجوداتی زنده هستند، تغییر پذیری بیشتری دارند و تسلط و کنترل مدیران بر این بخش از منابع، بیشتر می‌باشد (اورعی، ۱۳۸۸: ۱۲۸-۱۲۶).

تعریف بهره‌وری

بهره‌وری مجموع کارایی و اثر بخشی می‌باشد.

۱. اثر بخشی: منظور از اثر بخشی انجام کار درست می‌باشد یعنی چگونگی انجام فعالیت‌ها برای رسیدن به اهداف و مقاصد پیش‌بینی شده سازمان می‌باشد.

۲. کارایی: کارایی به معنی انجام درست کارها یا به عبارتی دیگر چقدر می‌توان از منابع به نحو مطلوب استفاده کرد (حاجی ابراهیم و جعفریان، ۱۳۸۹: ۶۰).

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

اهمیت بهره‌وری

نقش بهره‌وری در افزایش رفاه ملی اکنون به طور عام مورد پذیرش است. در همه کشورها اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه، با اقتصاد بازار و یا دارای برنامه ریزی متمرکز، منبع رشد اقتصادی، افزایش بهره‌وری است. تمام فعالیت‌های انسانی از بهبود بهره‌وری تأثیر می‌پذیرد زیرا که بیشتر در تولید ناخالص ملی یا در اثر بهبود اثر بخشی و کیفیت نیروی انسانی به وجود می‌آید. بهره‌وری تنها منبع عظیم رشد واقعی اقتصادی، پیشرفت‌های اجتماعی و ارتقای سطح زندگی است (اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۸: ۱۶۳).

مدل هرسی و گلد اسمیت (مدل اچیو)

مدل هرسی و گلد اسمیت را می‌توان در قالب عملکرد کل سازمان و به ویژه منابع انسانی (به عنوان به وجود آورنده بهره‌وری) مطرح کرد که در مدل هرسی و گلد اسمیت (معروف به مدل اچیو)، عملکرد کارکنان تابعی از متغیرهایی است که در ذیل به توضیح آنها پرداخته شده است.

هرسی و گلد اسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را از بین بقیه عوامل اثر بخش برگزیده‌اند که شامل:

انگیزه (Incentive)، توانایی (Ability)، وضوح (Clarity)، کمک (Help)، ارزیابی (Evaluation)، اعتبار (Validity)، محیط (Environment) که از حروف اولیه عوامل یاد شده کلمه ACHIEVE به دست می‌آید که معادل عملکرد می‌باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱: ۵۰۹).

توان و تمایل

شامل علاقه، دانش، مهارت و تجربه که کسانی دارای این ویژگی‌ها هستند قادرند از سرمایه بهتر و بیشتر و به نحو کارآمدتری استفاده کنند و محصول بیشتری تحویل دهند.

درک نقش (وضوح)

نحوه انجام کار، در چه زمانی و چگونه باید انجام شود یا به عبارتی دیگر مقاصد و اهداف عمده، نحوه رسیدن به این مقاصد و اولویت‌های اهداف به طور کامل صریح و واضح برای پیروان بیان شده باشد.

حمایت سازمانی (پشتیبانی)

عواملی چون نیروی انسانی کافی، تسهیلات و تجهیزات مناسب، بودجه، و انجام کمک‌های لازم از سوی دیگر واحدها که به منظور کامل کردن وظیفه لازم است.

بازخور (ارزیابی)

بازخور عملکرد یا هدایت در حین انجام کار که به کارکنان اجازه می‌دهد به طور پیوسته از چند و چون انجام کار خود آگاهی یابند.

اعتبار

مشروع و مقبولیت (قانونی بودن) تصمیمات مربوط به نیروی انسانی می‌باشد.

محیط

اصطلاح تطابق با محیط به عوامل محیطی تأثیرگذار بر عملکرد از جمله رقابت، موقعیت بازار، قوانین مصوب، تأمین کنندگان گفته می‌شود.

انگیزش

آن چیزی که شخص را به انجام کار تحریک می‌کند (کاظمی، ۱۳۸۱: ۶۸).

تعریف کلی صنایع کوچک و متوسط

«یک شرکت کوچک سهم کوچکی از بازار داشته و به صورت شخصی به وسیله مالک یا مالکان اداره می‌شود و در ساختار خود سطح میانی ندارد از این رو به اندازه‌های بزرگ نیست که به بازار سرمایه دسترسی مناسب داشته باشد. یک شعبه از یک شرکت بزرگ را نمی‌توان به عنوان شرکت کوچک تلقی کرد، زیرا اگر چه کوچک و مستقل است اما مساعدت و همیاری فنی و مالی از شرکت مادر را در دسترس دارد» (آنالویی و کرمی، ۱۳۸۷: ۵۵).

تعاریف صنایع کوچک و متوسط در اروپا

بنگاه‌های کوچک و متوسط در اتحادیه اروپا این گونه دسته بندی می‌شوند:

- ۱- شرکت‌های تا ۹ نفر نیروی کار (Business Micro) شرکت‌های خرد هستند.
 - ۲- شرکت‌های ۱۰ تا ۹۹ نفر نیروی کار شرکت‌های کوچک (Business Small) هستند.
 - ۳- شرکت‌های زیر ۵۰۰ نفر نیروی کار صنایع کوچک و متوسط (Small and Enterprises Medium) که به آنها SMEs گفته می‌شود.
 - ۴- شرکت‌های بیشتر از ۵۰۰ نفر نیروی کار صنایع بزرگ (Larg Business) محسوب می‌شوند.
- بعلاوه گردش مالی سالانه آنها بایستی کمتر از ۴۰ میلیون یورو و تعادل تراز نامه کمتر از ۲۷ میلیون یورو باشد از نظر اقتصادی باید مستقل بوده و بیش از ۵۰ درصد آن متعلق به بخش خصوصی باشد (نایی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۱).

معیارهای طبقه بندی شرکت‌های کوچک و متوسط

برای سازمان‌ها یا کسب و کارهای کوچک و متوسط تعریف مشخصی که مورد پذیرش عام باشد، وجود ندارد. به لحاظ نظری، برای تعیین اندازه سازمان شاخص‌های مختلفی از قبیل میزان فروش، حجم

عملیات تولید یا خدماتی، سرمایه و فعل و انفعالات پولی و بانکی، ارزش ماشین آلات، وسعت فیزیکی و جغرافیایی، کثرت ارباب رجوع و تعداد پرسنل شده است.

روش استفاده مدیران از مدل هرسی و گلداسمیت

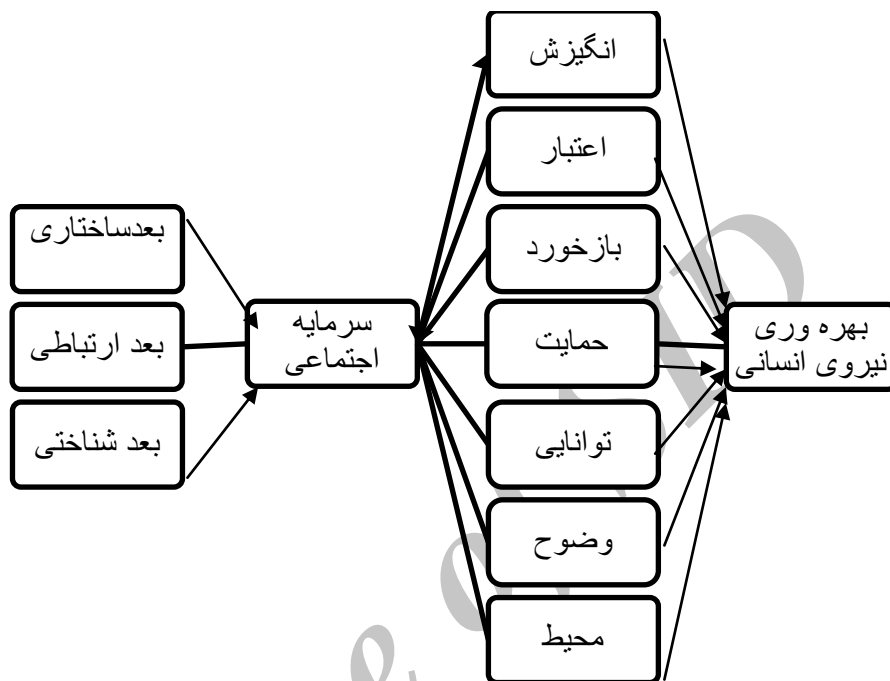
مدیران با استفاده از مدل ACHIEVE در باره چگونگی تأثیر بخشی عملکرد فعلی و یا بالقوه پیروان، در زمینه یک تکلیف خاص، به ارزیابی پرداخته، سپس مدیران باید مطابق با علت‌های منحصر به فرد آن مشکل خاص، قدم‌های لازم را بردارند (هرسی و ایچ بلانچارد، ۱۳۷۱:۵۰۹).

اگر ارزیابی عملکرد، خوب سازماندهی شود و به طور مستمر و منظم انجام گیرد و توسط کارکنان درک و پذیرفته شود تأثیر بالقوه فراوانی بر افزایش بهره‌وری دارد (کاظمی، ۱۳۸۱:۵۲).

مدل تحقیق

مدل استفاده شده در این پژوهش با استفاده از ابعاد سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال که شامل بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری و از طرفی دیگر برای بهره‌وری نیروی انسانی از مدل هرسی و گلداسمیت استفاده شده است که در شکل زیر نشان داده شده است.

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل رابطه معنی - داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

متغیرهای تحقیق:

قلمرو زمانی

اطلاعات جمع‌آوری شده این تحقیق در بازه زمانی سال ۹۱-۹۲ می‌باشد.

قلمرو مکانی

قلمرو مکانی این تحقیق صنایع کوچک و متوسط شهرک‌های صنعتی استان اردبیل می‌باشد.

جامعه نمونه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان صنایع کوچک و متوسط شهرک‌های صنعتی استان اردبیل است، که تعداد آنها ۲۹۶۹ نفر می‌باشد. به دلیل نامحدود بودن جامعه هزینه بالا و وقت‌گیر بودن مراجعه به همه کارکنان، نمونه آماری با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران محاسبه شد به طوری که نمونه آماری تحقیق ۱۷۱ نفر به دست آمد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

پس از جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. روش‌های آماری به کار رفته در این تحقیق شامل آمار توصیفی که عبارتند از: تعیین فراوانی مانند درصدها، جدول و نمودارها و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی اسپیرمن جهت معین کردن معنی داری همبستگی به کار می رود.

آزمون همبستگی فرضیه فرعی اول

بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

خروجی به دست آمده طبق جدول زیر، آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می دهد ضریب بین دو متغیر بعد ساختاری و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی در سطح خطای ۵ درصد مقدار مثبت ۰/۳۸۵ می باشد و از طرفی به دلیل اینکه سطح معناداری کوچکتر از ۵ درصد است که بیانگر معنی دار بودن همبستگی بوده بنا بر این فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد.

آزمون همبستگی فرضیه فرعی دوم

بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

خروجی به دست آمده طبق جدول آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می دهد که ضریب همبستگی بعد ارتباطی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح خطای ۵ درصد مقدار مثبت ۰/۶۵۶ می باشد و از طرفی سطح معنی داری کوچکتر از ۵ درصد است که بیانگر معنی داری همبستگی می باشد بنا بر این فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد.

آزمون همبستگی فرضیه فرعی سوم

بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- Spearman Correlation Coefficient

خروجی به دست آمده طبق جدول آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می دهد ضریب بین دو متغیر بعد شناختی و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی در سطح خطای ۵ درصد مقدار مثبت ۰/۶۴۵ می باشد و از طرفی به دلیل اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۵ درصد است بیانگر معنی دار بودن همبستگی بوده بنابراین فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد.

آزمون همبستگی فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

خروجی به دست آمده از جدول زیر بیانگر ضریب همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی که در سطح خطای ۵ درصد مقدار آن مثبت ۰/۷۰۵ می باشد و از طرفی سطح معنی داری کوچکتر از ۵ درصد است که نشان دهنده معنی داری همبستگی بوده است بنا بر این فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می گردد.

نتایج تحقیق

با توجه به یافته های تحقیق در فصل چهار، نتایج زیر به دست آمده است :

۱- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط مؤثر است. بنا بر این با افزایش بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط افزایش خواهد یافت.

۲- بعد ساختاری ارتباطی اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط مؤثر است. بر این اساس با افزایش بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط افزایش خواهد یافت.

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط مؤثر است. بنابر این با افزایش بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط افزایش خواهد یافت.

۴- سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط مؤثر است. بنابر این با بالا بردن سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط افزایش خواهد یافت.

پیشنهادهای تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد های زیر ارائه می گردد:

۱- مدیران و کارکنان با ایجاد شبکه های ارتباطی و ارتباطات اثر بخش بین اعضای گروه های رسمی و غیر رسمی راه رسیدن به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را هموار سازند.

۲- همواره در سازمان سعی شود با ایجاد روابط شخصی گرم، جو دوستانه و صمیمی، گسترش فرهنگ مشارکتی، سرمایه اجتماعی را در سازمان بالا برده تا به تبع آن بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش یابد.

۳- آموزش مهارت های ارتباطی و فرایند ارتباطات و نحوه تعامل با اعضای گروه‌های رسمی و غیر رسمی به منظور حداکثر کردن کارایی و اثربخشی در راستای نیل به اهداف سازمانی.

۴- ایجاد تشکل‌های دوستانه و غیر رسمی یا گروه های ورزشی و انجمن ها در سطح سازمان.

۵- ایجاد روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد و همدلی بین اعضای سازمان بطوری که توجه سازمان ها به متغیرهای صداقت، اعتماد که از عناصر اصلی سرمایه اجتماعی به شمار می روند باعث افزایش تعامل و همکاری بین اعضای گروه شده و در نتیجه منجر به افزایش بازدهی کار گروهی می شود.

- ۶- تشکیل تیم کاری که در آن پدیده هم افزایی مشاهده می شود. این کار موجب عملکردی می گردد که از مجموع عملکرد اعضا بیشتر است.
- ۷- ایجاد اهداف مشخص، قابل سنجش، و عینی و همچنین ایجاد تعهد در اعضای سازمان به اهداف در راستای انجام مأموریت و رسیدن به اهداف.
- ۸- تقویت اصول اخلاقی پایبندی به منافع سازمان (ارجحیت منافع سازمانی نسبت به منافع فردی).
- ۹- تشکیل گروه ها و انجمن های اجتماعی یا شبکه های اجتماعی که افراد با قرار گیری در آنها هویت مشترک پیدا کرده و بستر تلاش و همکاری های گروهی در آنها تقویت می گردد.

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

منابع و مآخذ

- اسدی، علی؛ شهلا و چوپچیان. (۱۳۸۸). **بهره‌وری و راهکارهای بهبود آن**، ماهنامه راهبرد یاس، شماره ۲۰.
- انصاری رنالی، قاسم و سبزی علی آبادی، سارا. (۱۳۸۸). **اولویت بندی عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک**، دو ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۳۹، ص ۳۹.
- اورعی، سید کاظم. (۱۳۸۸). **بهره‌وری در صنایع**، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۱۰۳.
- آقا نصیری، مریم. (۱۳۸۹). **نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار**، ماهنامه مجلس و پژوهش، سال ۱۷، شماره ۶۳، صص ۱۱۴-۱۱۳.
- آنالویی، فرهاد و کرمی، اژدر. **ترجمه مهدی، حقیقی کفاش؛ عباس خدادادی. (۱۳۸۷). مدیریت استراتژیک در صنایع کوچک و متوسط**، تهران: امیر کبیر، ص ۵۵.
- پاول، هرسی، کنت، ایچ بلانچارد. (۱۳۷۱). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه قاسم، کبیری، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- پهلوان زاده، فرهاد. (۱۳۹۰). **بررسی تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی و پدیده جرم**، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۲۵۹۰، ص ۱۰.
- حاجی ابراهیم، حمید و جعفریان، احمد. (۱۳۸۹). **سیستم مدیریت بهره‌وری (ج. ۲)**، تهران: نشر مدیران امروز، چاپ اول، ص ۴-۶۰.
- حسن زاده ثمرین، تورج و مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۹). **اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی**، فصلنامه مدیریت مطالعات راهبردی، شماره ۳، ص ۱۲۳.
- حق شناس، علی اصغر؛ دلوی، محمدرضا؛ شفیعی، مسعود. (۱۳۸۶). **نقش سرمایه اجتماعی در توسعه**، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۸، ص ۲۰.
- زمردیان، غلامرضا و رستمی، علی، (۱۳۸۹). **استقرار مدیریت دانس مبتنی بر سرمایه اجتماعی**، **مجله حسابداری**، سال سوم شماره ۵، ص ۵۱.
- طالقانی، غلامرضا؛ تنعمی، محمدمهدی؛ اکبرفرهنگی، علی؛ جعفرزین نگار، محمد. (۱۳۹۰). **بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری، دانشکده مدیریت تهران: فصلنامه مدیریت دولتی**، شماره ۷ ص ۱۲۱-۱۲۰.

- کاوسی، اسماعیل و کیاسی، حمیرا. (۱۳۸۸). **بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی، مدیریت سرمایه اجتماعی (۲)**، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ص ۵۴-۵۶
- الماسی، حسن. (۱۳۸۹). **مدیریت توسعه**، تهران: انتشارات سپاهان، ص ۹۲.
- مبشری، محمد. (۱۳۸۸). **سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی، مدیریت و سرمایه اجتماعی (۲)** تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ص ۱۴۳-۱۴۱
- میرقربانی گنجی، سید موسی. (۱۳۸۸). **عوامل تأثیرگذار در گسترش میزان نوآوری صنایع کوچک و متوسط**، مجله مهندسی ساخت و تولید، شماره ۳۴، ص ۲۲۱.
- نایبی، محمد امین؛ موسوی، سید حمید؛ شریفی، مانی؛ تنباکوساز، علی. (۱۳۸۹). **اصول کارآفرینی و مهارت‌های کسب و کار در ایران**، تهران: انتشارات فرهیختگان دانشگاه، صص ۲۱ - ۲۹۸.
- نصر اصفهانی، علی؛ انصاری، محمد؛ شائمی، اسماعیل؛ برزکی، علی؛ آقا حسینی، حسین. (۱۳۹۰). **بررسی سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان**، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره اول (پیاپی ۴۱)، ص ۱۰۷.
- Brooks, Kita & Muya Nafukho, Fredrick, (۲۰۰۶), Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link... , Journal of European Industrial Training; vol, ۳۰; ABI/INFORM Global, pg ۱۱۷ .
- Sabatini, Fabio, ۲۰۰۵, Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises, forthcoming International Journal of Management and Decision Making, December. Pg ۱-۲۹.