

تاثیر مدیریت سرمایه اجتماعی بر رشد و پرورش نیروی انسانی سازمان در میان کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان

سید محمد حسین هاشمی مفرد^۱

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

engineer.hosseinhashemi@gmail.com

1

چکیده:

در این پژوهش، به تعیین میزان تاثیر مدیریت سرمایه اجتماعی بر رشد و پرورش نیروی انسانی سازمان در کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان پرداخته، مدل پژوهش و فرضیاتی که از این مدل نشأت می گیرد، کلیات پژوهش و مبانی نظری پژوهش ارائه، همچنین پژوهش های قبلی انجام شده در زمینه موضوع پژوهش، به اختصار توضیح داده شده و مدل مفهومی و نظری پژوهش معرفی و روش پژوهش شامل جامعه آماری، روش تعیین نمونه، ابزار جمع آوری داده ها و همچنین روش های آماری مورد استفاده برای تحلیل اطلاعات ارائه، توصیف و تحلیل داده های جمع آوری شده پرداخته شده است. نتیجه گیری و سپس پیشنهادهایی بر مبنای نتایج پژوهش حاضر ارائه می گردد، محقق در این مطالعه درصدد پاسخگویی به سوالات زیر است:

آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد؟

اگر تاثیر دارد این تاثیر به چه میزان است؟

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رشد و پرورش، شرکت آب و فاضلاب خوزستان

کلیات تحقیق

مقدمه

مدیریت منابع انسانی بخشی از قلمرو گسترده علم و هنر مدیریت است که امر برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل عملیات جذب، آموزش و بهسازی، نگهداری و کاربرد منابع انسانی سازمان را بر عهده دارد. به طوری که با تأمین نیازهای کارکنان موجبات جلب رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها فراهم شود و در نتیجه اهداف سازمان تحقق یابد و نهایتاً توقع یا انتظارات جامعه از سازمان برآورده گردد (بزاز جزایری، ۱۳۸۸).

روند رشد سیاست‌ها و وظایف مدیریت منابع انسانی در جهان از استخدام و پرداخت مزد آغاز شد تا به امروز که به تأمین و نگهداری نیروی کار کیفی و حرفه‌گرایی این مدیریت تبدیل شده است؛ بدین معنی که اکنون این واحد سازمانی جایگاه در خور توجهی هم‌تراز با سایر واحدها در تصمیم‌گیری سازمان یافته است و بی‌گمان در آتیه نیز دستخوش تحولات بیشتر خواهد شد، زیرا چالش‌ها همیشه وجود دارند (دیکنزو^۱ و رابینز^۲، ۱۹۹۶، ۵۴). به عبارتی، به دلیل تغییر و تحولات و پیچیده‌تر شدن محیط نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها گسترش یافته است. از مهم‌ترین نقش‌های این حوزه تشخیص استعدادهای بالقوه نیروی شاغل در سازمان‌ها و فراهم آوردن امکانات برای شکوفایی آنها است. در صورت عدم توجه کافی به مدیریت منابع انسانی احتمال وقوع برخی از اشتباهات مانند استخدام افراد نامناسب برای مشاغل، افزایش شکایات از سازمان به خاطر اعمال تبعیض، صرف زمان زیاد بر روی مصاحبه‌های بی‌حاصل، آموزش نامناسب پرسنل و ... بسیار بالا می‌رود. این اشتباهات اهمیت مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها را نشان می‌دهند (دسلر^۳، ۲۰۰۵، ۳۱).

آنچه که هسته‌ای اصلی بازار را تشکیل می‌دهد، سرمایه است. بحث راجع به سرمایه تاریخی طولانی دارد و از اواسط قرن هیجدهم به بعد، محققان بطور مفصل درباره‌ی ماهیت، علل و پیامدهای سرمایه مطلب نوشته‌اند. مارکس، آدام اسمیت و جان استوارت میل، به عنوان اولین متفکرانی که به مفهوم سرمایه پرداخته‌اند، تصویری مادی و ملموس از سرمایه داشتند (استوربرگ^۴، ۲۰۰۲: ۴۷). بحث‌های آنها را می‌توان تحت عنوان سرمایه اقتصادی به حساب آورد. در افکار اقتصادی مفهوم سرمایه در ابتدا به معنای انباشت مقدار پولی بود که به امید بازدهی سودآوری در آینده سرمایه‌گذاری می‌شد (فیلد، ۱۹۴۱: ۳۸۵).

اما، از چند دهه قبل تغییری انقلابی در مفهوم سرمایه بوجود آمده و مفهوم سرمایه‌های جدید مطرح شده است. از این رو، این مفهوم (به عبارت دیگر، سرمایه جدید) گسترش فراوانی پیدا نموده و به عرصه‌های دیگری مثل مدیریت دانش، تکنولوژی اطلاعات، ساختار، شبکه‌های اجتماعی و منابع نهفته در شبکه‌ها، گردش اطلاعات، قابلیت‌ها، مهارت‌ها و دانش کارگران نیز اطلاق می‌شود (استوربرگ، ۲۰۰۲: ۴۰۹). دو نوع از معروفترین این سرمایه‌های جدید، که امروزه بسیار از آنها سخن گفته می‌شود، سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی هستند.

مفهوم سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده، چند وجهی و بین‌رشته‌ای است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب نموده است. سرمایه اجتماعی را اغلب شبکه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها به حساب می‌آورند. از زمان طرح این مفهوم تاکنون تحقیقات زیادی درباره‌ی آن صورت گرفته است و تاثیر سرمایه اجتماعی در کاهش مسائل اجتماعی (فوکویاما، ۱۳۷۹)، افزایش سلامت روان، کاهش جرایم، افزایش پیوندهای اجتماعی، ایجاد شبکه‌های حمایتی برای اعضاء خانواده، کاهش مصرف مواد مخدر، کاهش خشونت خانوادگی، افزایش فعالیت‌های

¹ Decenzo

² Robbins

³ Dessler

⁴ Storberg

بهداشتی، کاهش احتمال ترک تحصیل نوجوانان (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰؛ ۹-۷)، کاهش میزان خودکشی، کاهش کودک آزاری و افزایش تسهیل در جریان و پردازش اطلاعات (بهزاد، ۱۳۸۱؛ ۴۵) بررسی و تأیید شده است.

بیان مسأله

بنیان‌های نوین اخلاق جامعه و مسأله نظم و صلح، همانقدر که دغدغه سقراط بود، توسط شاگردان وی نیز پیگیری شد. افلاطون، «جمهوری» را مطرح کرد که در آن دوگانگی اخلاق فرد و حکومت رد شده بود. وی معتقد بود که «حکومت شبیه افراد خود است» و به این نتیجه رسیده بود که مطالعه و تحقیق درباره مسأله اخلاق به عنوان جزئی از ساختمان اجتماعی، بهتر و آسانتر از آن است که مانند یک صفت شخصی مورد مطالعه قرار گیرد (مهرگان و دلیری، ۱۳۹۴).

در فلورانس قرن ۱۶ نیز که بازتاب دهنده تاریخ بی‌ثباتی‌های جمهوری اعصار باستان و نیز ایتالیای عصر رنسانس - بر میراث افلاطون - بود، نیکولا ماکیاولی^۱ و چند تن از معاصران او، به این نتیجه رسیدند که موفقیت و یا شکست نهادهای آزاد به ویژگی «شهروندان» یا «فضیلت‌شان» بستگی دارد. از این رو می‌توان اذعان داشت که توجه به کنش‌های جمعی و ارتباطات مبتنی بر اعتماد، ریشه در اعصار تاریخ داشته است؛ ولی این مفهوم با مقاله هانیفان^۲ (۱۹۱۶) تولد دوباره‌ای یافت و به سرعت جای خود را در علوم مختلف باز کرد (مهرگان و دلیری، ۱۳۹۴).

سرمایه اجتماعی، یک مفهوم فرارشته‌ای است که به طور کلی بر روابط میان انسان‌ها تمرکز دارد. روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان‌ها، جریان داشته و رفتار و نگرش آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سرمایه اجتماعی را می‌توان اینگونه تعریف کرد: در یک نظام اجتماعی، تقابل میان کنشگران، پایه و اساس نظام بشمار می‌رود. بر مبنای کنش‌های هدفمند، این تقابل در راستای تأمین اهداف نهایی کنشگران است. تقابل در مبادلات دائمی کالاها و خدمات میان افراد و گروه‌ها در هر شکل ساده‌ای از یک جامعه دیده می‌شود و این، جامعه را از یک طرف در تولید هنجارهای مشترک، هویت مشترک، اعتماد و اطمینان و از طرف دیگر، روابط اقتصادی قوی با یکدیگر متحد می‌سازد (مهرگان و دلیری، ۱۳۹۴). مشاهدات محقق به عنوان کارمند ادراه آب و فاضلاب شهر رامشیر زیر مجموعه شرکت آب و فاضلاب خوزستان و همچنین مصاحبه با کارشناسان این مجموعه بیانگر وجود جو بی‌اعتمادی و به تبع آن پایین بودن سطح ارتباطات بین کارشناسان است. پایین بودن سطح ارتباطات و وجود جو بی‌اعتمادی منتج به پیامدهای بسیار منفی اعم از عدم انتقال تجربه، اتلاف زمان در یادگیری، عدم توانمندسازی کارکنان، موثر نبودن جلسات تدوین اهداف و احصا راه حل‌های مسائل روزمره و می‌شود. یکی از مهمترین عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی اقدامات مدیریت منابع انسانی است.

از طرفی توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان، پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر، رشد فراوان داشته است. ای جنبش نیز مانند بسیاری از جنبش‌های کارآمد مدیریت، سودمندی و کاربردی بالا داشته دارد و هم‌اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبنای و اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است.

به جرات می‌توان ادعا کرد که فعالیت‌های مدیریت امور کارکنان از دوران پیش از تاریخ وجود داشته است. با کمی تخیل می‌توان مجسم کرد که روسای انسان نئاندرتال برای اینکه کدام عضو قبیله مسئولیت شکار را بر عهده بگیرد و کدام یک نگاهی اردوگاه را عهده دار باشد،

¹ Machiavelli

² Hanifan

شکل ساده از گزینش را بکار می بردند. تمدنهایی نیز که در پی آن آمدند، بدون تردید فعالیتهای مربوط با امور کارکنان را برای برخورد با نیازهای روز افزون سازمان های در حال تکوین خود ادامه دادند.

هرچند فعالیت های امور کارکنان ریشه در دوران باستان دارد، اما در حقیقت در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم است که نخستین نشانه های رسمی مدیریت منابع انسانی به صورت تخصصی جدید در مدیریت آشکار شد (دولان و شولر، ۱۳۹۲).

چالش پیش روی سازمان ها در مدیریت استراتژیک منابع انسانی خود همواره این بوده است که کدام استراتژی ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی موفقیت سازمان در دستیابی به اهدافش را تضمین خواهد کرد و توسعه کارکنانی که بتوانند مزیت رقابتی پایدار برای سازمان محسوب شوند، موثر خواهد بود (جوادین و فراچی، ۱۳۹۱). اقدامات مورد بحث در این مطالعه عبارتند از اقدامات فرصت زا، اقدامات انگیزاننده و اقدامات توانمند ساز (چانگ و همکاران، ۲۰۱۳).

تشکیل شرکت آب و فاضلاب استان خوزستان را می توان نقطه عطفی در تاریخ آب و آبرسانی این مرز و بوم قلمداد نمود .

کم آبی ، کیفیت نا مطلوب و قطع آب از مشکلات همیشگی مردم این استان بوده است که با تشکیل این شرکت اهتمام جدی نسبت به مرتفع نمودن این مشکلات گردید و از سال ۱۳۷۲ حجم پروژه های عمرانی و سرمایه گذاری در جهت ایجاد ، بهبود ، توسعه و ترمیم در تمامی زمینه های آب و فاضلاب در استان به سرعت گسترش یافت . حجم اعتبارات تخصیص یافته به این شرکت گواه صادقی بر این مطلب است.

این شرکت در اسفند ۱۳۷۱ پس از تعیین سهامداران و تشکیل هیئت مدیره رسماً کار خود را آغاز نمود. در ابتدای امر سعی و تلاش گردید که کلیه شهر های استان دارای اداره آب و فاضلاب مستقل و تحت نظر شرکت تاسیس و ایجاد گردند. هم اکنون شرکت آبفا خوزستان با ۱۹۰۷ نفر پرسنل در ۵۶ شهر استان بجز اهواز ، بیش از ۵۱۰۰ هزار مشترک آب تحت پوشش خدمات خود دارد .

استان پهناور خوزستان با مساحتی حدود ۶۴۲۳۶ کیلومتر مربع در جنوب غربی ایران واقع گردیده ، با استانهای لرستان ، چهارمحال و بختیاری ، کهکلوپه و بویر احمد، بوشهر و با کشور عراق هم مرز می باشد.

منابع تامین آب این استان رودخانه های بزرگ کارون ، دز ، کرخه ، جراحی و منابع زیر زمینی می باشد.

منطقه ای که امروزه خوزستان نامیده میشود در هزاران سال قسمتی از سرزمین وسیع دولت عیلامیان که اولین دولت رسمی این مرز بوم قلمداد میشود بوده که بر اساس شواهد تاریخی نام عیلام تا حدود قرن سیزده قبل از میلاد مسیح به خوزستان اطلاق می شده است . از شهر های تاریخی این استان می

توان به شوش ، شوشتر ، مسجد سلیمان ، ایذه ، رامهرمز و مهمترین گنجینه آن معبد زیبای چغازنبیل که محل حکومت عیلامیان بوده اشاره نمود. این استان جز برخی از مناطق کوهستانی شمالی و شرقی آن دارای آب و هوای خشک و گرم است و متوسط بارندگی در این استان حدود ۲۶۶ میلیمتر و دوره بارندگی معمولاً بین مهر تا اردیبهشت می باشد.

اما برخی مدیران این شرکت در حوزه مدیریت منابع انسانی در اکثر مواقع از ارتباطات مبتنی بر اعتماد و پیامدهای مثبت آن غافل هستند. گواه این ادعا این موضوع است که هیچ گونه اقدامی (اعم از انگیزشی و هدایتی) در جهت ایجاد ارتباطات و همچنین همکاری مبتنی بر اعتماد بعمل نیامده است و بیشتر وقت مدیران صرف کارهای روزمره می شود. از طرفی خیلی به وضعیت کارکنان بها داده نمی شود و جبران پایین خدمات شاهی بر این مدعاست. مدیران این سازمان به دیدگاه مدیریت سنتی و حفظ وضع موجود خو گرفته و تلاش موثری برای خروج از این وضعیت انجام نمی دهند بر همین اساس در این مجموعه به ایجاد فرصت، توجه به انگیزش کارکنان و توانمند سازی آنان توجه

اولین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی

۲۳ اسفند ۱۳۹۷ - دانشگاه تهران



کد اختصاصی 97181-23104

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

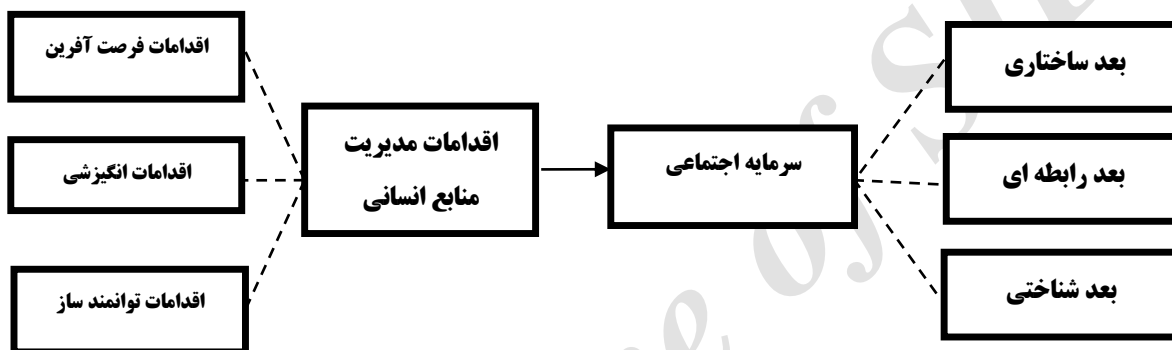
14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

نمی شود و به تبع آن تا کنون اقدام خاصی برای مرتفع نمودن این مشکلات صورت نگرفته است. از طرفی مطالعه پژوهش های انجام شده نشان می دهد در هیچکدام از آنها به سرمایه اجتماعی از دیدگاه اقدامات منابع انسانی نگریسته نشده است، لذا بر همین اساس محقق در این مطالعه درصدد پاسخگویی به سوالات زیر است:
آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد؟
اگر تاثیر دارد این تاثیر به چه میزان است؟

مدل مفهومی

5



(چوانگ و همکاران، ۲۰۱۳)

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه های فرعی:

اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد رابطه ای) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد شناختی) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان جوانان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد رابطه ای) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (شناختی) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (بعد رابطه ای) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی (شناختی) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

تعریف متغیرها

تعاریف عملیاتی:

اقدامات مدیریت منابع انسانی: این متغیر با نمرات آزمودنی از پرسشنامه چانگ و همکاران (۲۰۱۳) که دارای سه بعد اقدامات انگیزشی، اقدامات توانمند ساز و اقدامات فرصت آفرین است، تعریف می شود.

سرمایه اجتماعی: این متغیر با نمرات آزمودنی از پرسشنامه چانگ و همکاران (۲۰۱۳) که دارای سه بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی است تعریف می شود.

تعاریف مفهومی:

سرمایه اجتماعی: از نظر پیربوردیو، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل بین افراد - یا به بیان دیگر عضویت در گروه - است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (بوردیو، ۱۹۸۶).

روش تحقیق

این پژوهش به موضوع رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در بین کارشناسان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان می‌باشد، می‌پردازد. به طور کلی روش تحقیق درباره این موضوع را می‌توان با توجه به دو ملاک هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. در تقسیم‌بندی بر اساس هدف، این تحقیق را می‌توان از نوع تحقیقات کاربردی لحاظ کرد. هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود.

همچنین هدف پژوهش یافتن پاسخ مسأله که نتیجه آن بلافاصله می‌تواند در تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد، به همین دلیل این مطالعه کاربردی است. بدین معنی که هدف پژوهشگر یافتن پاسخ مسأله‌ای است که نتیجه‌ی آن می‌تواند بلافاصله در تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد (سرمد و دیگران، ۱۳۹۴، ۸۰-۷۷).

از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و به علت این که هدف توصیف کردن شرایط و پدیده‌های مورد بررسی و برای شناخت بیشتر شرایط موجود و یاری دادن در فرایند تصمیم‌گیری است در زمره پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان به تعداد ۵۰۰ نفر می‌باشد و با کمک جدول مورگان از بین آن‌ها ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب خواهد شد.

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف متغیرهای تحقیق از شاخص‌های آماری توصیفی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، میانه، ترسیم نمودارها و ... استفاده خواهد گردید.

برای سنجش اعتبار و روایی ابزار پژوهش (پرسشنامه) از روش روایی محتوا و بهره‌گیری از نظر کارشناسان و نخبگان استفاده خواهد شد.

برای اطمینان از همسانی درونی سوالات پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود، این آزمون که حاصل آن یک ضریب به نام آلفای کرونباخ می‌باشد، برای آزمون قابلیت اعتماد یا پایایی^۱ پرسشنامه ای که به صورت طیف لیکرت طراحی شده و جوابهای آن چند گزینه‌ای می‌باشند، به کار می‌رود. و در صورتی که نتیجه آزمون بالاتر از ۷۰٪ باشد نشان‌دهنده قابلیت اعتماد پرسشنامه مذکور است. برای اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون آماری کلموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارمتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارمتریک استفاده کنیم. برای شناخت تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

8

امروزه سازمان‌ها در موقعیت رقابتی قرار دارند. شدت رقابت هر ساله افزایش می‌یابد و سازمان‌ها برای بقای خود به بهبود عملکرد سازمانی نیاز دارند، سازمان‌های کسب و کار با رقابت شدید بازار و سازمان‌های خدمات عمومی با تنگناهای اقتصادی از یک سو و توقعات اجتماعی از سوی دیگر مواجه هستند. ادعا شده است که موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان است و نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی با توجه به پویایی سازمان و تغییرات مستمر محیطی نمی‌تواند یک پدیده ساکن و ثابت باشد، لذا کارآمد کردن کارکنان بدون اعمال مدیریت منابع انسانی استراتژیک امکان‌پذیر نخواهد بود. سازمان‌ها نیاز دارند که برای مدیریت، افراد خود را هر چه بیشتر با رویکرد راهبردی انطباق دهند به موجب اتخاذ رویکرد راهبردی به نظر می‌رسد که آنها قادر باشند افراد را به عنوان راهبرد برای کسب مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار دهند.

تاریخچه سرمایه اجتماعی

سوابق و پیشینه مفهوم سرمایه اجتماعی در آرای اندیشمندان متاخر و کلاسیک چون لان وینتر، کارل مارکس، جورج زیمل، امیل دورکیم، تالکوت پارسونز، مارکس وبر، فرانسیس فوکویاما، گلن لوریجیمز کلمن، پیربوردیو، کریشنا و ... نشان می‌دهد هر یک از منظری به سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. اما به طور کلی بر آنچه وفاق نسبی وجود دارد این است که استفاده از این واژه اول بار در معنایی که امروز با آن سروکار داریم به سال ۱۹۱۶ و به نوشته‌های لیداجی هانیفان، سرپرست وقت مدارس ویرجینیای غربی در امریکا باز می‌گردد. او در توضیح مشارکت در تقویت حاصل کار مدرسه، مفهوم سرمایه اجتماعی را مطرح کرده است. بعد از هانیفان، اندیشه سرمایه اجتماعی تا چندین دهه ناپدید شد. ولی در دهه ۱۹۵۰ گروهی از جامعه‌شناسان شهری کانادایی، در دهه ۱۹۶۰ یک نظریه پرداز مبادله (هومانس، ۱۹۶۱) و در دهه ۱۹۷۰ اقتصاددانی به نام لوری آن را دوباره احیا کردند (تاج بخش، ۱۳۸۵).

¹ Reliability

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

فرانسیس فوکویاما نیز در کتاب «پایان نظم (سرمایه اجتماعی و حفظ آن)» مبنای استفاده از اصطلاح سرمایه اجتماعی را به دهه ۶۰ میلادی بازگرداند. او متذکر می‌شود که اصطلاح سرمایه اجتماعی تا آنجا که من از آن آگاه شدم، نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب «مرگ و زندگی شهرهای بزرگ امریکائی» به کار رفته است که در آن توضیح داده بود که شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرایم خیابانی و دیگر تصمیمات در مورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروی انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان دادند (کاوسی و رحمانی، ۱۳۸۷).

گلن لوری اقتصاددان نیز همچون ایوان لایت، جامعه‌شناس اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار برد (کاوسی، رحمانی، ۱۳۸۷). در دهه ۱۹۸۰ جامعه‌شناس فرانسوی، پیربوردیو بر منابع اجتماعی و اقتصادی تاکید کرد که در شبکه‌های اجتماعی به صورت بالقوه و بالفعل وجود دارند. اما آنچه پایه مطالعات جدید سرمایه اجتماعی را فراهم کرده است، پژوهش‌های چندگانه جیمز کلن جامعه‌شناس (۱۹۹۸ و ۱۹۹۰) و رابرت پاتنامف استاد علوم سیاسی (۱۹۹۳ و ۱۹۹۵ و ۲۰۰۰) است. این دو و دیگر نویسندگان سعی شان بر آن بوده تا با موشکافی، سرمایه اجتماعی را تعریف کنند و چارچوبی نظری و عملی را برای آن تدارک ببینند (علمی، شارع پور، حسینی، ۱۳۸۴).

تعریف سرمایه و انواع آن

مفهوم سرمایه یکی از غنی‌ترین چارچوب‌های تبیینی در ملاحظات جامعه‌شناختی و اقتصادی معاصر است. این مفهوم طی دهه‌های گذشته دستخوش تحولاتی گردیده است که به واسطه آن شاهد ظهور نظریه‌های جدید سرمایه می‌باشیم (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴). سرمایه ثروتی است مولد یا منبعی است که شخص جهت ایجاد درآمد بکار می‌برد (برغمندی، ۱۳۸۷). سرمایه تنها شامل مال، ثروت، پول و دارایی نیست، بلکه توانایی‌ها، استعدادها، علاقمندی‌ها و حتی بینش یک فرد نیز جزء سرمایه‌های او به شمار می‌رود. سرمایه‌هایی که برای یافتن آن‌ها باید درکی عمیق و بینشی وسیع داشت (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷).

همچنین در اقتصاد نوین اشکال سرمایه عبارتند از: سرمایه بازار، سرمایه فکری و سرمایه دانش (علی محمدی، ۱۳۸۴)

بوردیو سرمایه را کار انباشته تعریف می‌کند. به نظر بوردیو سرمایه هر منبعی است که در عرصه خاصی اثر می‌گذارد و به فرد امکان می‌دهد که سود خاصی را از طریق مشارکت در رقابت بر سر آن به دست آورد (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷).

به طور کلی سرمایه اجتماعی به صورت‌های گوناگونی مورد استفاده قرار گرفته است و دیدگاه‌های مختلفی در مورد سرمایه اجتماعی مطرح شده است که در مجموع می‌توان آن‌ها را در سه دسته ذیل خلاصه نمود:

در تحقیقات کوهن و پروساک (۲۰۰۱) به ایده بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان‌ها اشاره شده است. افرادی مانند کوهن و پروساک اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی می‌تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید. برخی از مزایای مورد اشاره توسط این افراد به شرح ذیل می‌باشد: به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکا) کاهش نرخ جابه‌جایی، کاهش هزینه‌های استخدام، کمک به آموزش، ابقای دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک. اهمیت سرمایه اجتماعی در این است که سبب اجتماع افرادی می‌شود (گروهها، تیم‌ها، سازمانها و ...) که با

همدیگر به طور موفقیت آمیز کارها را به پایان می‌رسانند. سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌نماید (کاوسی و رحمانی، ۱۳۸۷).

پوتنام (۲۰۰۲) سرمایه اجتماعی را به چهار دسته تقسیم می‌کند و اعتقاد دارد که این انواع مختلف سرمایه اجتماعی دارای تمایزات منحصر به فرد نیستند، بلکه آنها مکمل یکدیگر هستند که از میان آنها می‌توان سرمایه اجتماعی را شناخت (پرینجی، ۱۳۸۸).

لین و هانگ (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که؛ تئوری سرمایه انسانی بیان می‌دارد که افراد با توجه به اینکه آیا تصمیم به سرمایه گذاری بیشتر زمان، تلاش و پول در آموزش، تحصیلات و تجربه دارند یا خیر، انتخاب های عقلایی را انجام می‌دهند. سرمایه انسانی قابل جابجایی بوده و متعلق به سازمانها نیست زیرا کارکنان مالکان سرمایه انسانی هستند که در مورد میزان سرمایه گذاری در سرمایه انسانی تصمیم می‌گیرند. سرمایه انسانی از طریق سرمایه گذاری ها در افزایش دانش، مهارت، استعدادها و دانستنی های افراد ایجاد ارزش می‌نماید. یک نوع سرمایه گذاری در سرمایه انسانی، تحصیلات است. به طوری که سطوح بالاتر تحصیلات منعکس کننده سرمایه گذاری بیشتر در سرمایه انسانی است. همچنین اعتقاد بر این است که سن شکل دیگری از سرمایه انسانی است. به طوری که کارکنان جوان تر می‌توانند زمان و تلاش بیشتری را برای افزایش شایستگی های خود در مقایسه با کارکنان مسن تر اختصاص دهند.

10

کلمن معتقد است که سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به همدیگر مرتبط بوده و فریدمن و کراک هارت (به نقل از تاجبخش، ۱۳۸۴، ص ۱۲۸) بیان می‌دارند که این دو به طور مثبت به موفقیت سازمان مربوط می‌گردند. لیندرز و گابای (به نقل از تاجبخش، ۱۳۸۴، ص ۱۲۹) معتقدند که رابطه بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی عالی است بدین معنی که اطلاعات و دانشی که افراد دارند به طور مثبت به جایگاهی که آنها در شبکه اجتماعی به دست می‌آورند مرتبط می‌گردد و سرمایه اجتماعی آنها را با توجه به نفوذشان بر دیگر اعضا افزایش می‌دهد. یعنی کسانی که سرمایه انسانی بالاتری دارند، بدلیل داشتن تخصص بیشتر مورد احترام سایرین قرار می‌گیرند و دیگران برای مشاوره و کمک به آنها مراجعه نموده و این امر موجب می‌شود تا این افراد تاثیرگذاری بیشتری بر سایرین داشته باشند. بنابراین سرمایه انسانی بدین طریق باعث ایجاد سرمایه اجتماعی بیشتر برای فرد می‌گردد.

مدیران عالی امروزه پی برده اند که به طور فزاینده ای بر اهمیت سرمایه اجتماعی افزوده می‌شود. همچنین آنها متوجه شده اند که افرادی که دارای درجه های بالایی از سرمایه اجتماعی هستند افراد کمیابی بوده و معمولاً تقاضا برای آن ها زیاد است. ارزش زیاد این افراد سازمان ها را متوجه شکار مغزها نموده است و بر این اساس مدیرانی که خواهان رشد و بقای شرکت ها هستند سعی دارند تا جذب کارکنانی با سرمایه اجتماعی بالا، «ثروت نامرئی سازمان» را افزایش دهند (لین و هانگ، ۲۰۰۵).

به طور کلی افرادی که دارای میزان بالایی از سرمایه اجتماعی هستند در مقایسه با سایر افراد جایگاه های شبکه ای سودمند را در سازمان کسب می‌نمایند به طوری که جایگاه آنها به آنها اجازه می‌دهد تا به انواع افراد و همچنین اطلاعات لازم دسترسی داشته باشند (لین و هانگ، ۲۰۰۵).

بنابراین قادر هستند تا دانش لازم را در مورد مشکلات مرتبط با کار و راه حل های کاربردی کسب نمایند. این امر افراد را قادر می‌سازد تا مشکلات را به راحتی حل کنند و همچنین به مثابه یک منبع ارزشمند برای مبادلات بیشتر با همکاران عمل نمایند. با ادامه این روند سایرین به این افراد برای مشاوره های مهم بیشتر وابسته می‌شوند و این افراد در سازمان مزیتی را به دست می‌آورند که می‌توانند در مبادلات

آینده برای منابع با ارزش از آن استفاده نمایند. بنابراین این افراد فرصت بیشتری می‌یابند تا به کارکرد سازمان کمک نموده و می‌توانند در کار راه خود به پیامدهای مثبت بیشتری از قبیل ارتقا سریعتر و موفقیت بیشتر در کار راه دست یابند (لین و هانگ، ۲۰۰۵).

برت معتقد است که مدیرانی با سرمایه اجتماعی بیشتر سریعتر ارتقا پیدا می‌کنند. افرادی که سرمایه اجتماعی بالایی دارند به دلیل ارتباطات زیاد با دیگران کمتر به یک فرد خاص وابسته می‌شوند و همچنین می‌توانند در کسب منابع بر دیگران کنترل داشته باشند (تاجبخش، ۱۳۸۴).

پوتنام (۱۹۹۵) معتقد است که رفتارهایی از قبیل همکاری، مشارکت، فارغ از خود بودن که توسط افراد نشان داده می‌شود به ایجاد اعتماد، محبت و درک مشترک میان آن‌ها کمک نموده و در ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی موثر است. بنابراین چنین رفتارهای اجتماعی محور کاملاً مشابه با رفتارهای تبعی^۱ مدار سازمان هاست که به منزله رفتارهای کارکنان که ورای الزامات نقش آنها قرار می‌گیرد و به طور مستقیم یا آشکار توسط سیستم پاداش رسمی در سازمان تشخیص داده نمی‌شود و کارکرد سازمان را تسهیل می‌کند تعریف می‌گردد. به عبارت دیگر درست همانطور که شهروندان خوب^۲ در یک اجتماع به ایجاد سرمایه اجتماعی درون آن کمک می‌نمایند، شهروندان سازمانی خوب^۳ هم می‌توانند به ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان کمک نمایند. بدین دلیل است که سرمایه اجتماعی می‌تواند از تمایل کارکنان برای فراتر رفتن از الزامات شغل رسمی شان برای کمک به یکدیگر منافع فردی را در جهت منافع سازمان قرار دادن و نشان دادن علاقه وافر به فعالیت‌ها و فلسفه کلی سازمان ایجاد گردد. بنابراین رفتارهای تبعی سازمانی به ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی درون سازمان‌ها کمک می‌نماید.

هنگامی که کارکنان تمایل دارند که بی‌پرده سخن گفته و پیشنهادات سازنده‌ای در جهت منافع سازمان ارائه نمایند و دیگر همکاران را نیز در انجام این عمل تشویق کنند در جهت ایجاد بعد شناختی سرمایه اجتماعی گام بر می‌دارند. بنابراین کارکنان با انجام رفتارهای تبعی در ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان نقش موثری دارند (بولینو و همکارانش، ۲۰۰۲).

پروساک و کوهن (۲۰۰۱) بیان می‌دارند که مدیران از طریق ایجاد اعتماد می‌توانند سرمایه اجتماعی را در سازمان‌هایشان ایجاد نموده و اثربخشی سازمان را افزایش دهند. تلاش‌های مدیران برای اعتماد سازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی و نیز بین واحدهای گوناگون یکی از راه‌های موثر در افزایش سرمایه اجتماعی سازمان است (علوی، ۱۳۸۰).

همچنین کلمن معتقد است که به رغم جنبه منفعت عمومی سرمایه اجتماعی، هر چه افراد بیشتر از یکدیگر درخواست کمک نمایند، مقدار سرمایه اجتماعی که ایجاد می‌شود بیشتر خواهد بود. هنگامی که بدلیل رفاه و فراوانی، کمک دولت یا عامل دیگری، افراد کمتر به یکدیگر نیاز داشته باشند، سرمایه اجتماعی کمتری ایجاد می‌شود.

¹ Citizenship behavior

² Good citizen

³ Good organizational citizen

اولین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۲۳ اسفند ۱۳۹۷ - دانشگاه تهران

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran



با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

پیشینه تحقیق

جدول مجموعه پیشینه تحقیق

سال	پژوهشگران	عنوان تحقیق
۱۳۹۷	پروانه پرچی همپا	میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در میان کارشناسان حوزه ستادی ورزش و جوانان
۱۳۹۷	سیدجوادین و فراحی	اثربخش ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمانهای موفق
۱۳۹۷	پور درویشی و همکاران	نقش میانجی سرمایه ی فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی
۱۳۹۷	حاج کریمی	تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی
۱۳۹۷	اسداله	آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی
۱۳۹۷	جعفری نیا	رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان ایلام
۱۳۹۷	جوانمرد	جایگاه مهندسی مجدد منابع انسانی در وزارت بازرگانی
۱۳۹۷	آهون بر	و تبیین مدل برنامه ریزی نیروی انسانی در شرکت های خودروساز تعاونی
۱۳۹۷	اسدی و همکارانش	بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی
۱۳۹۷	اسلامی	و مقایسه نظر مدیران سازمان‌های دولتی و غیردولتی در خصوص عوامل مؤثر بر کارایی منابع انسانی
۱۳۹۷	میرزایی	مدیریت منابع انسانی در شرکتهای پیمانکاری دولتی با هدف کلی شناخت ظرفیت‌های فرهنگی مدیریت منابع انسانی
۱۳۹۷	اقبال و همکاران	انکار ی ها
۱۳۹۷	اقبال و همکاران	عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
۱۳۹۷	رضایی و پاشا	عملکرد نظام آموزشی عالی، مطالعه موردی موسسه های آموزش علمی - کاربردی (ترمیک و پودمانی) در شهر تهران
۱۳۹۷	موسوی	عملکرد دانشکده های علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی با استفاده از تحلیل پوششی داده
۱۳۹۷	ابیلی و عالیخانی	عملکرد توسعه منابع انسانی در دانشکده های علوم رفتاری واجتماعی دانشگاه تهران
۱۳۹۷	یزدان شناس	و تجزیه و تحلیل وضعیت موجود نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه پیشنهادات (حوزه ی مرکزی وزارت فرهنگ و اسلامی)
۱۳۹۷	فتح آبادی	رزشیابی عملکرد کارکنان در بهبود و بهسازی آنان
۲۰	چن و همکاران	تسهیم دانش از طریق مدیریت منابع انسانی
۲۰	یتو پاستور و همکاران	رابطه مدیریت دانش با اقدامات مدیریت منابع انسانی
۲۰	استربرگ والکر	ی نظریه سرمایه انسانی از طریق توسعه منابع انسانی
۱۹	اسچولر و جاکسون	ستراتژی رقابتی با اقدامات مدیریت منابع انسانی

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

۲۰	دیوید کلمون	ات قابل توجه ارزیابی عملکرد، رقابت شغلی و توسعه نیازهای تخصصی در میان هدایت کننده های منابع انسانی در عمومی ناحیه تگزاس
۲۰	لوپز و همکاران	های مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی و عملکرد تجاری بر روی ۱۹۵ شرکت اسپانیایی
۲۰	جین پریتی	رزیابی عملکرد در مدیریت استراتژیک منابع انسانی در کتابخانه های عمومی در بوتی وانا

تجزیه و تحلیل داده ها

هدف این پژوهش «تعیین میزان تاثیر مدیریت سرمایه اجتماعی بر رشد و پرورش نیروی انسانی در میان کارکنان شرکت آب و فاضلاب خوزستان» بود. در این فصل به توصیف و تجزیه و تحلیل داده های پژوهش پرداخته می شود. برای توصیف داده ها از جداول توزیع فراوانی، نمودارهای میله ای، شاخص های مرکزی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر استفاده شد. تحلیل آماری فرضیه های پژوهش با آزمون کلموگروف اسمیرنوف، روش ^۱ SEM با شاخص های برازندگی^۲ از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) و RMSEA و ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. داده های پژوهش حاضر با نرم افزارهای AMOS و spss نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شد.

توصیف داده ها

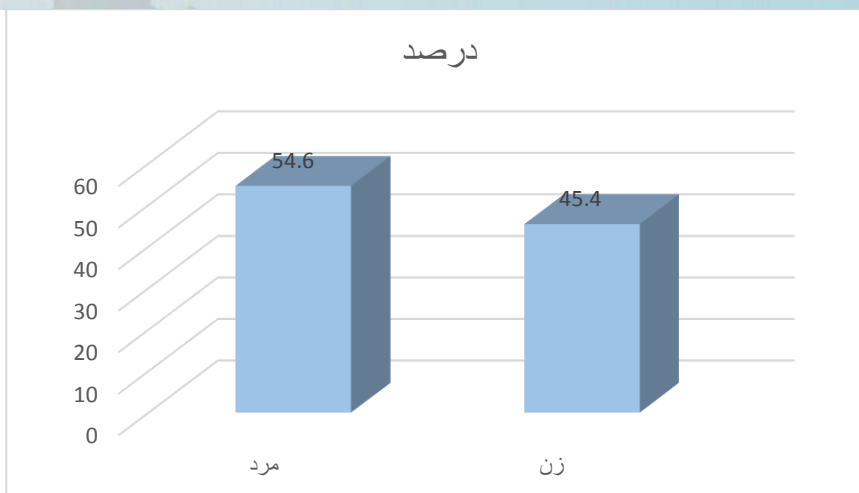
جنسیت کارکنان

جدول توزیع فراوانی جنسیت کارکنان

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۳	۵۴.۶
زن	۹۴	۴۵.۴
کل	۲۰۷	۱۰۰

¹Structural Equation Modeling

²Fit index



نمودار نمودار توزیع فراوانی جنسیت کارکنان

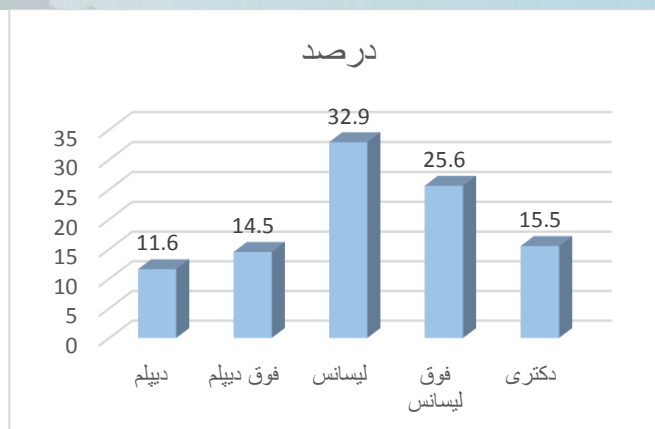
نتایج در جدول و نمودار بالا نشان می دهد که کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان شرکت کننده در این پژوهش ۵۴/۶۲ درصد مرد و ۴۵/۴ درصد زن بودند.

14

تحصیلات کارکنان

جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارکنان

درصد	فراوانی	زبان تحصیلات
۱۱.۶	۲۴	دیپلم
۱۴.۵	۳۰	فوق دیپلم
۳۲.۹	۶۸	لیسانس
۲۵.۶	۵۳	فوق لیسانس
۱۵.۵	۳۲	دکتری
۱۰۰.۰	۲۰۷	کل



نمودار نمودار توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارکنان

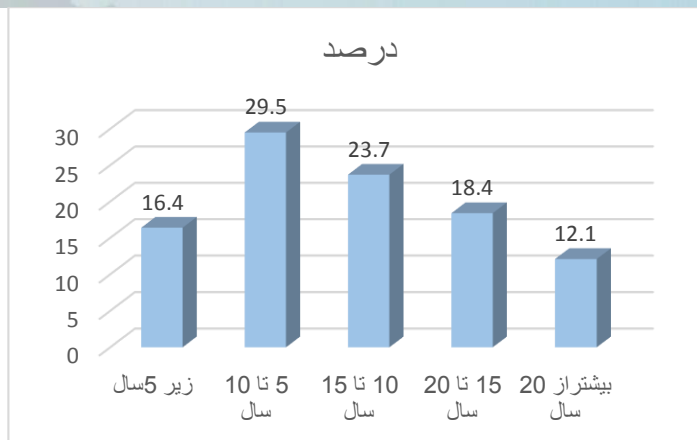
نتایج در جدول و نمودار بالا نشان می دهد که شرکت کنندگان در این پژوهش ۱۵/۵ درصد دکتری، ۲۵/۶ درصد فوق لیسانس، ۳۲/۹ درصد لیسانس و ۱۴/۵ درصد فوق دیپلم و ۱۱/۶۲ درصد دیپلم بودند.

15

سابقه خدمت کارشناسان

جدول توزیع فراوانی میزان سابقه خدمت کارکنان

سابقه خدمت	برآوانی	درصد
زیر ۵ سال	۳۴	۱۶.۴
۵ تا ۱۰ سال	۶۱	۲۹.۵
۱۰ تا ۱۵ سال	۴۹	۲۳.۷
۱۵ تا ۲۰ سال	۳۸	۱۸.۴
بیشتر از ۲۰ سال	۲۵	۱۲.۱
کل	۲۰۷	۱۰۰.



نمودار نمودار توزیع فراوانی سابقه خدمت کارکنان

نتایج در جدول و نمودار بالا نشان می دهد که سابقه خدمت ۱۶/۴ درصد کارکنان زیر ۵ سال، ۵۳/۲ درصد ۵ تا ۱۵ سال، ۱۸/۴ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۲/۱ درصد بیشتر از ۲۰ سال بود.

متغیرهای پژوهش

بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش

برای بررسی توزیع نحوه پاسخ کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان به مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن (اقدامات فرصت آفرین، اقدامات انگیزشی، اقدامات توانمند ساز)، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در جدول زیر آمده است.

جدول بررسی توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرها	لموگروف اسمیرنوف	طح معنا داری
اقدامات فرصت آفرین	۴۳۱۱.	۹۶.۰
اقدامات انگیزشی	۱۱۰۱.	۱۱.۱
اقدامات توانمند ساز	۸۵۲۱.	۲۷.۰
مدیریت منابع انسانی	۱۴۲۱.	۸۲.۰
بعد شناختی	۲۱۲۱.	۷۹.۰
بعد ارتباطی	۶۳۱۱.	۸.۰۶
بعد ساختاری	۲۴۴۱.	۰.۵۹
سرمایه اجتماعی	۲۱۱۱.	۰.۱۰۱

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

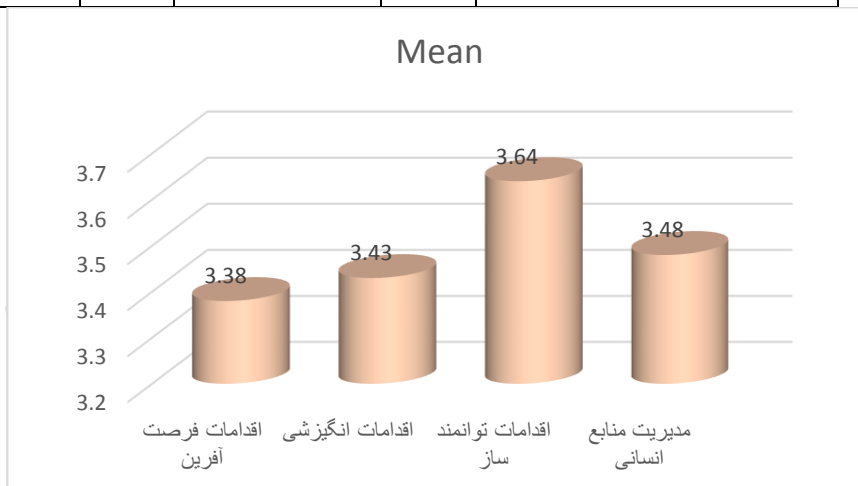
آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که توزیع مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن (اقدامات فرصت آفرین، اقدامات انگیزشی، اقدامات توانمند ساز)، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) در کارکنان شرکت آب و فاضلاب خوزستان در سطح $0/05$ به صورت نرمال توزیع شده است $p > 0/05$ (سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای فوق بیشتر از $0/05$ بود). بنابراین برای توصیف متغیرهای فوق از میانگین و انحراف استاندارد استفاده می شود.

توصیف مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن

جدول میانگین و انحراف استاندارد مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن

مدیریت منابع انسانی	Mean	Std. Deviation	MI	MA
اقدامات فرصت آفرین	3.38	.73	1.6	4.8
اقدامات انگیزشی	3.43	.63	1.1	4.8
اقدامات توانمند ساز	3.64	30.1	3.0	4.5
مدیریت منابع انسانی	3.48	89.0	2.6	4.6

17



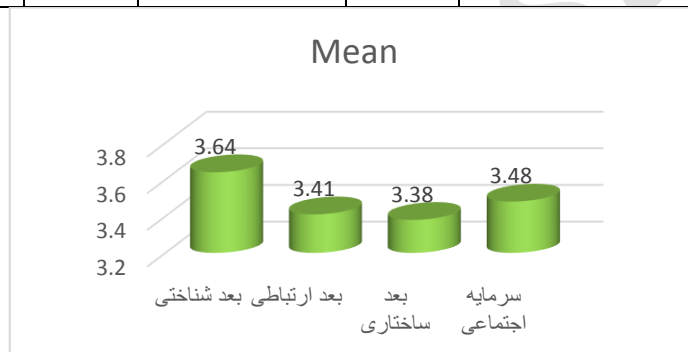
نمودار نمودار میله ای میانگین مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن

با توجه به نتایج در جدول و نمودار فوق میانگین مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن از نظر کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان $3/38$ برای اقدامات فرصت آفرین تا $3/64$ برای اقدامات توانمند ساز بود. چون سوال ها بر روی مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت «بسیار مخالفم»=۱ تا «بسیار موافقم»=۵ تنظیم شده است. این نتایج نشان می دهد از نظر کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان کیفیت مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن در این سازمان از حد متوسط (حدمتوسط در طیف لیکرت فوق =۳) بالاتر است.

سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

جدول میانگین و انحراف استاندارد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

MAX	MIN	Std. Deviation	Mean	سرمایه اجتماعی و ابعاد آن
۴.۴۰	۲.۴	۸۷.	۳.۶	بعد شناختی
۴.۸۰	۲.۰	۷۱.	۳.۴۱	بعد ارتباطی
۴.۶۷	۱.۶	۷۹.	۳.۳۸	بعد ساختاری
۴.۸۰	۲.۶	۵۰.	۳.۴۸	سرمایه اجتماعی

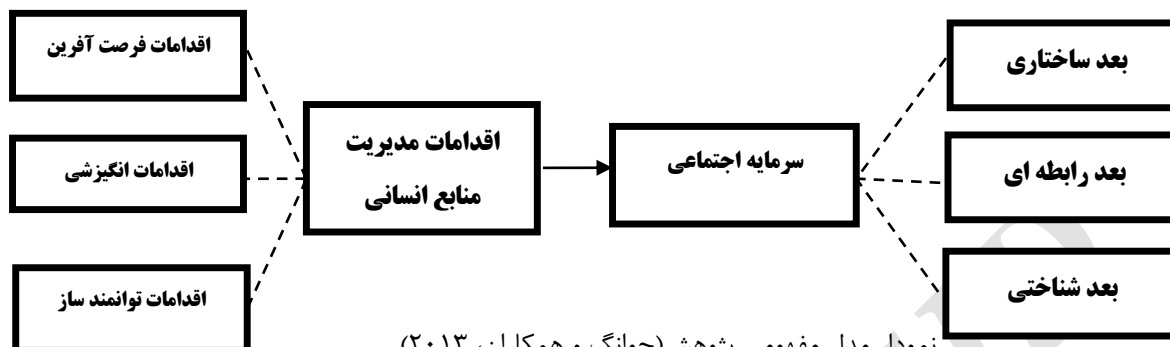


نمودار نمودار میله ای میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

با توجه به نتایج در جدول و نمودار فوق میانگین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از ۳/۴۱ بعد ارتباطی تا ۳/۶۴ برای بعد شناختی بود. چون سوال ها بر روی مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت «بسیار مخالفم=۱ تا بسیار موافقم=۵» تنظیم شده است. این نتایج نشان می دهد از نظر کارکنان شرکت آب و فاضلاب خوزستان سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در این سازمان از حد متوسط (حد متوسط در طیف لیکرت فوق =۳) بیشتر است.

آمار استنباطی

با توجه به اینکه، در این پژوهش متغیرهای مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و مولفه های آنها در قالب یک مدل مفهومی به شکل زیر ارائه شده است .



نمودار مدل مفهومی پژوهش (چوانگ و همکاران، ۲۰۱۳)

برای بررسی اینکه آیا داده های پژوهش مدل علی فوق را مورد تأیید قرار می دهد یا نه از روش ^۱ SEM استفاده شد. به این منظور ، نرم افزار AMOS مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به مدل مفهومی، شمای مدل با استفاده از ترسیم روابط بین متغیرهای فوق تدوین شد. سپس شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری مورد محاسبه و ارزیابی قرار گرفت. شاخص های برازندگی^۲ از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) و RMSEA مورد استفاده قرار گرفت اغلب صاحب نظران مجذور کای نرم شده کوچکتر از ۳ را نشان دهنده برازندگی مناسب مدل تلقی می کنند (گیلز ، ۲۰۰۲).

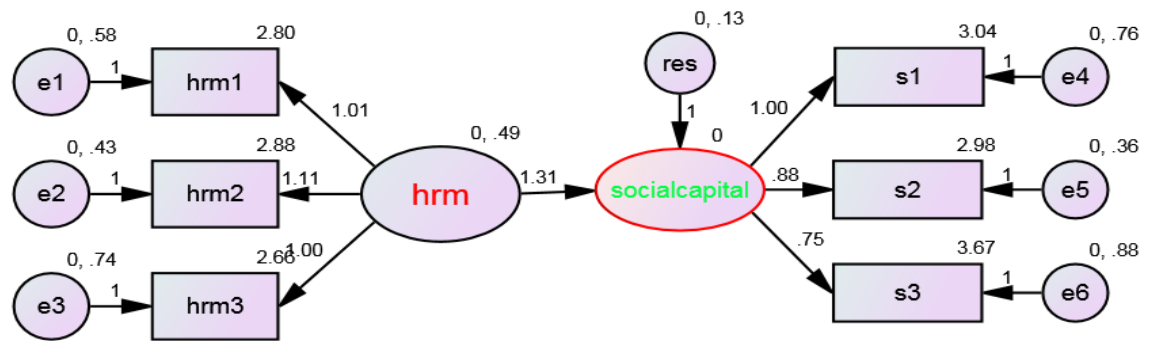
جدول شاخص های برازندگی مدل

شاخص های برازندگی	χ^2	I	χ^2/I	RMSE	GF	AGI	CF
مقادیر شاخص ها	۱۲/۳	۱	۲/۸	۰/۷۳	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷

بر اساس جدول فوق، شاخص های برازندگی مورد بررسی نشان داد، مجذور کای نرم شده برای مدل اندازه گیری در این پژوهش ۱/۵۶ بود که بیان کننده برازندگی قابل قبول مدل با داده است. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) بالاتر از ۰/۹ و شاخص برازندگی (GFI) برابر ۰/۹۷۹ و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) نیز ۰/۴۵ و همچنین RMSEA برابر با ۰/۰۷۳ بود که بر اساس مقادیر بدست آمده می توان گفت مدل مفهومی برازش مناسبی با داده ها دارد. مدل به انضمام ضرایب مسیر استاندارد به شکل زیر بود.

¹Structural Equation Modeling

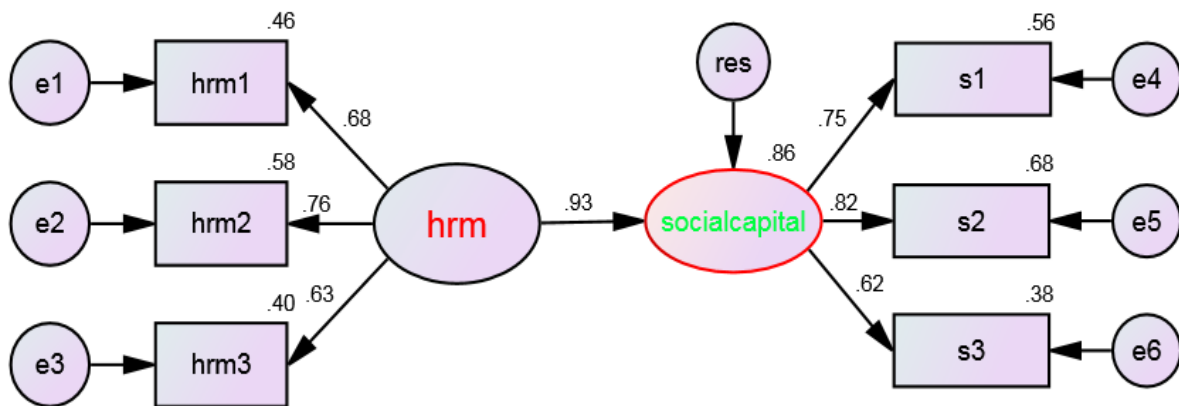
²Fit index



.073=RMSEA .Probability level = .004 .Degrees of freedom = 8 . Chi-square = 12.291

نمودار مدل به انضمام ضرایب مسیر غیراستاندارد

20



.073=RMSEA .Probability level = .004 .Degrees of freedom = 8 . Chi-square = 12.291

نمودار مدل به انضمام ضرایب مسیر استاندارد

متغیرهای موجود در مدل ضریب مسیر، نتایج آزمون t و سطح معناداری برای ضرایب در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ضرایب مسیر، نتایج آزمون t برای مدل

		رایب غیراستاندارد	طای استاندارد	t	p.valu	ایب استاندارد	
socialcapit	<-	hrm	۱.۳۰۹	.۱۳۲	۹.۸۸	۰/۰۰۱	.۹۲۹
hrm3	<-	hrm	۱.۰۰۰				.۶۳۱
hrm2	<-	hrm	۱.۱۰۹	.۱۰۳	۱۰.۷۷	۰/۰۰۱	.۷۶۴

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

hrm1	<-	hrm	۱.۰۱۵	۰.۱۰۲	۹.۹۸۷	۰/۰۰۱	۰.۶۸۱
s1	<-	socialcapit	۱.۰۰۰				۰.۷۴۷
s2	<-	socialcapit	۰.۸۸۱	۰.۰۶۴	۱۳.۷۹	۰/۰۰۱	۰.۸۲۳
s3	<-	socialcapit	۰.۷۴۶	۰.۰۷۱	۱۰.۵۷	۰/۰۰	۰.۶۱۶

جدول فوق ضریب مسیر، t و سطح معناداری را نشان می‌دهد. همه ضرایب مسیر به «مدیریت منابع انسانی» و همه ضرایب مسیر به «سرمایه اجتماعی» معنادار بود. با توجه به مدل فوق می‌توان گفت (فرضیه‌های پژوهش):
مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری داشت و میزان اثر آن ۰/۹۳ بود.

اقدامات فرصت آفرین، اقدامات انگیزشی، اقدامات توانمند ساز به عنوان سه مولفه مدیریت منابع انسانی مورد تأیید قرار گرفت. بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری به عنوان سه بعد سرمایه اجتماعی مورد تأیید قرار گرفت.

21

فرضیه اصلی:

اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی:

- ۱- اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۶- اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

- ۷- اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۸- اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۹- اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- یافته جانبی: رابطه سرمایه اجتماعی ومولفه های آن با مدیریت منابع انسانی ومولفه های آن با نرم افزار اس پی اس اس ودرواقع نه به صورت کل نگر مثل آموس بلکه دو به دو نیز به صورت زیر بود.
- برای پاسخ چون سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی ومولفه های آنها کمی هستندو تخطی از نرمال بودن در داده ها مشاهده نشد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج درجدول زیر نشان داده شده است.

جدول ضریب همبستگی برای رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی در کارکنان

متغیرها	د شناختی	د ارتباطی	د ساختاری	سرمایه اجتماعی
اقدامات فرصت آفرین	.519**	.533**	.243**	.533**
اقدامات انگیزشی	.566**	.629**	.333**	.629**
اقدامات توانمند ساز	.442**	.475**	.503**	.475**
مدیریت منابع انسانی	.435**	.467**	.440**	.667**

با توجه به نتایج جدول فوق،

- ۱- رابطه مدیریت منابع انسانی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان مثبت و معنادار بود.
- ۲- رابطه اقدامات فرصت آفرین با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان مثبت و معنادار بود.
- رابطه اقدامات انگیزشی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان مثبت و معنادار بود.
- رابطه اقدامات توانمند ساز با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری) در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان مثبت و معنادار بود.

جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، به تعیین میزان تاثیر مدیریت سرمایه اجتماعی بر رشد و پرورش نیروی انسانی سازمان در کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان پرداخته شد. در فصل اول، مدل پژوهش و فرضیاتی که از این مدل نشأت می‌گیرد، معرفی گردید. در فصل دوم کلیات پژوهش و مبانی نظری پژوهش ارائه، همچنین پژوهش‌های قبلی انجام‌شده در زمینه موضوع پژوهش، به اختصار توضیح داده شده و مدل مفهومی و نظری پژوهش معرفی شد. در فصل سوم، روش پژوهش شامل جامعه آماری، روش تعیین نمونه، ابزار جمع‌آوری داده‌ها و همچنین روش‌های آماری مورد استفاده برای تحلیل اطلاعات ارائه گردید. در فصل چهارم به توصیف و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پرداخته شده است. در این فصل نتیجه‌گیری و سپس پیشنهادهایی بر مبنای نتایج پژوهش حاضر ارائه می‌گردد. در ادامه ابتدا نتایج پژوهش و سپس نتیجه‌گیری بیان گردیده است و در نهایت پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش ذکر گردیده است.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش از آزمون‌های لازم، کلموگروف اسمیرنوف، روش SEM^1 با شاخص‌های برازندگی^۲ از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) و RMSEA و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است که در ادامه به بیان نتایج به دست آمده از هر یک از آنها می‌پردازیم.

بحث و تفسیر

در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر اساس نتایج آزمون همبستگی می‌توان گفت:

۱- در فرضیه اصلی با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تأیید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

۲- در فرضیه فرعی ۱ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات فرصت آفرین بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تأیید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید

¹Structural Equation Modeling

²Fit index

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

- کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.
- ۳- در فرضیه فرعی ۲ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.
- ۴- در فرضیه فرعی ۳ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات فرصت آفرین مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.
- ۵- در فرضیه فرعی ۴ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.
- ۶- در فرضیه فرعی ۵ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه

منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

۷- در فرضیه فرعی ۶ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات انگیزاننده مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

۸- در فرضیه فرعی ۷ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

۹- در فرضیه فرعی ۸ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

۱۰- در فرضیه فرعی ۹ با توجه به اینکه، ادعا شد، اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر شناختی سرمایه اجتماعی در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج حاصل معناداری این تاثیر را تایید می‌کنند. به عبارت بهتر نمی‌توان تاثیر اقدامات توانمند ساز مدیریت منابع انسانی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی را رد کرد. در پژوهش‌های مشابه مهرگان و دلیری (۱۳۹۴) در یک مطالعه پژوهشی رابطه میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی را تایید کردند، شیرازی و حسینی رباط (۱۳۹۳) تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

بر حفظ کارکنان را تایید کردند، فیضی و محمد (۱۳۸۸) رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری و مدیریت توسعه منابع انسانی را تایید کردند، برومند و رنجبری (۱۳۸۸) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری را تایید کردند، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه پژوهشی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را تایید کردند.

پیشنهادها

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر به تعیین میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در میان کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان پرداخته شد، نتایج مؤید این است که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر معنی‌داری دارد.

پیشنهادهایی بر مبنای یافته‌های پژوهش

- با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و بررسی مستندات سازمانی و مصاحبه با مدیران و کارشناسان شرکت پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
 - با توجه به اینکه اقدامات مدیریت منابع انسانی (اقدامات توانمند ساز، اقدامات فرصت آفرین و اقدامات انگیزاننده) بر سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه ای و بعد شناختی) تاثیر معنادار دارد مدیران سازمان به منظور ارتقا سطح سرمایه اجتماعی از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی باید اقدامات زیر را به عمل آورند:
 - در مرحله اول باید رخدادهای اجتماعی که باعث برقراری روابط بین کارکنان می شود را تشویق کنند، رویدادهایی مانند سمینارها، کنفرانس ها و ... را به منظور مبادله دانش تنظیم کنند، همکاران و واحد های مختلف را به کارمندان جدید بشناسانند، به منظور تجربه وظایف مختلف توسط همکاران چرخش شغلی را انجام دهند، زمان و منابع مالی کافی جهت تشکیل گروه های اقدام اختصاص دهند و کارکنان را به مشارکت در این گروه ها تشویق کنند، آموزش های تیمی را به منظور تسهیل در تعاملات اجتماعی ارائه دهند و کارکنان را به انجام کار و وظایف در قالب تیم ها (تیم های وظیف ای و پروژه) ترغیب کنند.
 - در مرحله دوم در انتخاب کارکنان بر تناسب های کلی کارکنان (تناسب ارزش ها و شخصیت) تاکید کنند، یک برنامه جامع به منظور آشنایی کارکنان جدید با تاریخ، فرهنگ و ارزش های شرکت تدارک ببینند، در ارزیابی کارکنان تسهیم دانش و اطلاعات با همکاران و دیگر واحد ها را به عنوان یک معیار مهم در نظر بگیرند، به کارکنان بخاطر تسهیم اطلاعات و دانش پاداش دهند و در انتصابات گزینه های داخلی بر گزینه های خارجی اولویت داشته باشند.
 - در مرحله سوم انتخاب کارکنان بر اساس توانایی کار تیمی و مهارت های فنی باشد نه مهارت های ارتباطی، آموزش های لازم به منظور تقویت مهارت های ارتباطی، ایجاد روابط خوب، ارتقا مهارت های تیم سازی و کار تیمی را ارائه دهند و مهارت های ارتباطی بین فردی در داخل و خارج سازمانیکی از معیارهای انتخاب اعضای تیم باشد.

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی

- برای انجام مطالعات آتی پیشنهادها زیر ارائه می‌شود
 - با توجه به اینکه این مطالعه در حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان انجام شده، پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابه در سایر واحدهای مرتبط با فعالیت های اداری مانند بوروکراسی اداری، نیروی انسانی، هوش هیجانی، شایسته گزینی، مدیریت استراتژیک در حوزه مجموعه ستاد و شرکت ها و ادارت زیر مجموعه و واحد های اجرایی صف و ستاد به منظور تقویت قابلیت تعمیم و ایجاد اعتبار برای یافته‌ها انجام شود.

۲. پیشنهاد می‌شود مطالعه مقایسه‌ای جامعی با توجه به ویژگی‌های پژوهشی، تجربی و اعتبار، در انواع بخش‌های تولیدی و خدماتی صورت گیرد و نتایج حاصل به منظور تعیین تمایزها و تشابهات ابعاد متغیرهای پژوهش در بخش‌های گوناگون تولیدی و خدماتی، مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. تا در ادامه بتواند به تدوین مدلی جامع و بومی در حوزه متغیرهای پژوهش منجر شود.

موانع و محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر یکی از مطالعات، در خصوص تعیین میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در میان کارکنان حوزه ستادی شرکت آب و فاضلاب خوزستان است. در این مطالعه محدودیت‌های زیر دیده می‌شود:

- ۱- از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش که از ویژگی‌های خاص پژوهش‌های علوم اجتماعی است، تأثیر متغیرهایی است که کنترل آن‌ها خارج از دسترس پژوهشگر است و امکان تأثیرگذاری آن‌ها بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست.
- ۲- عدم تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها.
- ۳- همکاری ضعیف کارکنان در تکمیل پرسشنامه‌ها، این مشکل با مراجعه به تک تک کارکنان و توجیه پاسخگویان برطرف گردید که این موضوع باعث زمانبر شدن جمع‌آوری داده‌ها گردید.

27

منابع

- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱)، راهبردهای مدیریت منابع انسانی (رویکرد کلی کسب و کار)، ترجمه خدایار ابیلی و حسن موفق، تهران: نشر فرا.
- ابطحی، سیدحسن. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم.
- ابیلی، خدایار. (۱۳۸۱). «تحلیلی بر اثربخشی نظام ارزش‌یابی کارکنان دولت»، دانش مدیریت، شماره ۵۸، صص ۲۰-۵.
- اصغری، جمشید. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران: صفار.
- الوانی، مهدی. (۱۳۸۸). مدیریت عمومی، تهران: انتشارات نشر نی، ویراست سوم، چاپ سی و چهارم.
- بامبرگر، پیتر؛ مشولم، لن. (۱۳۸۴). استراتژی منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بزاز جزایری، سید احمد (۱۳۸۷). آموزش و بهسازی منابع انسانی (رویکردها، مدلها و فرایندها)، جزوه کلاسی.
- بزاز جزایری، سید احمد. (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد منابع انسانی (الگوی عملی برای پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمانها)، تهران، انتشارات آییز، چاپ دوم.
- بهزاد، داوود (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی بستری برای ارتقای سلامت روان، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوم، شماره ۶، صص ۴۳-۵۳.
- دولان، شیمون ال، شولر، راندال اس، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ۱۳۹۲، ترجمه محمد صائبی و محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- جزنی، نسرين. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی، چاپ دوم.
- حاج کریمی، عباس‌علی؛ پیرایش، رضا. (۱۳۸۵). تبیین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک‌های تحلیل مسیر، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۴، ص ۵۷.

- دعائی، ۱۳۸۴ حبیب‌اله. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)، مشهد: بیان هدایت نور، چاپ چهارم.
- دولان، شیمون‌ال؛ شولر، رندال‌اس. (۱۳۸۴). مدیریت امور کارکنان و امور منابع انسانی، ترجمه محمد صائبی و محمدعلی طوسی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ هفتم.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. ۱۳۹۴. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. انتشارات آگاه، تهران، ۸۰-۷۷.
- شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۰)، "سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری"، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال اول، ۱۸-۵
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم .
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۶). مبانی برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی، تهران: انتشارات ارکان دانش.
- طوسی، محمدعلی؛ صائبی، محمد. (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طاهری، مسعود، ۱۳۷۷، مدیریت تغییر و تحول سازمانی، انتشارات درخشش، چاپ اول.
- فتح آبادی، اسدالله. (۱۳۷۳). نقش ارزیابی عملکرد کارکنان در بهسازی نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.
- کولوبندی، عبدالله. (۱۳۷۸). نکاتی درباره برنامه‌ریزی استراتژیک، مجله تدبیر، شماره ۶، ۴۱.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳). جزوه کلاسی مقطع دکترا، دانشگاه علوم و تحقیقات، تهران.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار- نگرشی نظام‌گرا، ناشر مولف.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: نشر میر.
- پرچمی همپا، پروانه . (۱۳۹۵) . تعیین میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی در میان کارشناسان حوزه ستادی وزارت ورزش و جوانان.
- فردانش، هاشم (۱۳۸۵) برنامه ریزی آموزشی و درسی، تهران: جهاد دانشگاهی .
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹)، "پایان نظم"، ترجمه غلام عباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان
- فیلد، جان (۱۳۸۵) "سرمایه اجتماعی"، ترجمه جلال متقی، تهران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی
- مهرگان، نادر؛ دلیری، حسن. (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط میان سرمایه اجتماعی و توسعه انسانی در استان های ایران (۱۳۸۸-۱۳۷۹). فصلنامه پژوهش های اقتصادی (رشد و پایدار، سال ۱۵، شماره ۲، صص ۱۳۶-۱۱۷.
- نقیب زاده، عبدالحسین (۱۳۷۴) نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش.
- Amaratunga, D. and Baldry, D.(2002) «Moving from performance measurement to performance management», Facilities, Vol. 20 . No. 5/6, p.217-223.
- Bourdieu, Pitter (1986), The Form of Capital, PP. 241-58 in J. G. Richardson (ed), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education,
- Chuang, chih-hsun., chen, shuh-er., chuang, ching-wen., (2013), " Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics". Journal of Business Research 66 (2013) 678–687.
- Danchev, Alexi.(2006). Social capital and sustainable behavior of the firm. Vol.106 No.7. Emerald Group
- Decenzo, A.D. Robbins, P.S. (1996). "Human Resource Management, John Wiley & Sons, Inc., P.S. Hill McGraw: Boston.), ed 4th (advantage competitive a gaining: mentmanage resource Human). 2003. (P, Wright., & B, Gerhart., J, Hollenbeck., R, N
- Dessler Gary (2005). Human Resource Management, tenth edition, New Jersey: Prentice- Hall.

اولین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی

۲۳ اسفند ۱۳۹۷ - دانشگاه تهران

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran



با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

- Hitt, Michael A; C. Chet Miller & Colella Adrienne (2006). Organizational Behavior A Strategic Approach. John Wiley & Sons, Inc First Published, America
- Wright, P.M., Dunford, B.B., & Snell, S.A. (2001). Human resource and the resource based view of the firm. Journal of Management. 27: 701-721.
- Storberg, Jula (2002), The Evolution of Capital Theory: A Critique of a Theory of Social Capital and Implications For HRD, Human Resource Development Review; 1; 468