



رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

خسرو خضرپور^{۱*}، محمد مازیاری^۲ و رضا صابونچی^۳

۱- کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد

۲- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۳/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۳/۳

چکیده

هدف: هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی با مدرک حداقل دیپلم ($N=110$) تشکیل می‌دادند که با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۸۵ نفر به عنوان نمونه آماری مشخص شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی با ۲۰ سؤال و پرسش‌نامه بهره‌وری با ۴۲ سؤال بود. روایی پرسش‌نامه‌ها به شکل صوری و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۳ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری ($r=0/367$ ، $p=0/001$)، بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با بهره‌وری ($r=0/449$ ، $p=0/001$) و بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با بهره‌وری ($r=0/347$ ، $p=0/001$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی ۲۳/۱ درصد از واریانس بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کنند ($F=15/03$ ؛ $p=0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق، به منظور افزایش بهره‌وری کارکنان، توجه به سرمایه اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بهره‌وری، ادارات ورزش و جوانان.

مقدمه

جهان امروز شاهد شکوفایی و توسعه روزافزون پدیده‌های اجتماعی می‌باشد و برای سازمان‌ها به دنیای رقابتی تبدیل شده است که هر سازمان برای حفظ بقای خود باید به‌گونه‌ای عمل نماید تا بتواند بقای خود را تضمین کند (محرم زاده، ۱۳۸۳: ۲). به‌طور سنتی، وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده است (آمبروس^۱، ۲۰۰۲). به‌علاوه، برای رسیدن به اهداف سازمانی، در ابتدا عقیده بر این بود که با بالا بردن سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی، سازمان در جهت رشد و ترقی و نهایتاً دستیابی به اهداف مورد نظر هدایت می‌شود. اما امروزه برخلاف گذشته در کنار منابع فوق، سرمایه‌های دیگری تحت عنوان سرمایه اجتماعی مطرح می‌شود (آشنا، ۱۳۸۴: ۲). استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت، دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (ژانگ و فانگ^۲، ۲۰۰۶). اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان، بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان‌ها و اثر بخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). فرانسیس^۳ (۲۰۰۲)، بیان می‌کند سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به مثابه منبع بارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره دارد. این مفهوم دارای دو بعد اصلی یعنی بعد شناختی^۴ و بعد ساختاری^۵ می‌باشد. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی مانند ارزش‌ها، روابط متقابل، اعتماد، هنجارهای اجتماعی، یکپارچگی اعضا و رفتار و نگرش‌ها اشاره دارد (لوک لی^۶، ۲۰۰۵) و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی روابطی را که در سازمان‌ها یافت می‌شود، در نظر دارد و شامل تجربیات و فعالیت‌های جمعی، فرآیند تصمیم‌گیری جمعی و شفاف و ساختار سازمانی افقی می‌شود. بدین معنا که میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را دربرمی‌گیرد (بولینو^۷ و همکاران، ۲۰۰۲). همان‌طور که ستون و هادج^۸ (۲۰۰۲)، استدلال کردند، سرمایه اجتماعی با توجه به نوع شبکه و مقیاس اجتماعی متفاوت است. اهمیت این مطلب در مورد سازمان‌های ورزشی دو چندان است، زیرا تحولات و پیشرفت‌های کمی و کیفی رویدادهای ورزشی از یک‌طرف و طبیعت مشارکت‌پذیری ورزش و تربیت‌بدنی از طرف دیگر موجب شده تا سازمان‌های ورزشی به‌عنوان حیطه‌ای برای خلق و توسعه سرمایه اجتماعی شناخته شوند (جاروی^۹، ۲۰۰۳).

از طرفی، تلاش برای بهبود بهره‌وری، تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. در دنیای رقابت آمیز امروز، بهره‌وری به‌عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد. فلسفه بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود، نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیاندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند. تفکری که هدف‌گیری آن به‌جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است (طاهری، ۱۳۹۰: ۶). به‌طوری که لوئیس^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۱)، اظهار می‌دارند که بهره‌وری در حقیقت طراحی و ارائه الگوی کامل عمل در سازمان و چگونگی دستیابی به آن است. سرمایه اجتماعی از راه‌های مختلف، بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هزینه‌های پایین‌تر تبادلات، نرخ پایین

1 - Ambrose

2 - Zhang and Fung

3 - Francis

4 - Cognitive dimension

5 - Structural dimension

6 - Lock Lee

7 - Bolino

8 - Stone and Hughes

9 - Jarvie

10 - Lewis

تر جابه‌جایی افراد، تسهیم دانش و نوآوری، ریسک‌پذیری و بهبود کیفیت محصولات از جمله راه‌هایی است که سرمایه اجتماعی از طریق آن‌ها بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد (نیکچه‌فراهانی و نظری، ۱۳۸۷). پیچیدگی محیط کار مستلزم بهبود بهره‌وری برای تأثیر بر کیفیت منابع انسانی است و این برای موفقیت سازمان‌های ورزشی ضروری است.

در مطالعات بسیاری رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی، مشارکت ورزشی، کیفیت زندگی کاری، تعهد کارکنان و غیره مورد بررسی قرار گرفته است. ماجدی و لهسایی‌زاده (۱۳۸۵)، نیز در تحقیقی نشان دادند که سطح بالای سرمایه اجتماعی به سطح بالای رضایت از کیفیت زندگی می‌انجامد. همچنین غفاری و اونق (۱۳۸۵)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در گنبد کاووس پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که رابطه بین دو سازه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بود. نتیجه تحقیق رکیونا^۱ (۲۰۰۳) نشان داد که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتری از رضایت شغلی و کیفیت زندگی در محیط‌کاری ایجاد می‌کند. شارع پور و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (ارتباطات دوستانه، اعتماد به دوستان، اعتماد به همسایگان و انجام فعالیت‌های داوطلبانه)، همبستگی معنی‌داری با مشارکت ورزشی دارند. محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد شناختی و ساختاری آن با کارآفرینی در اداره کل تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. سیپل^۲ (۲۰۰۶) نشان داد که عضویت در سازمان‌های داوطلبی ورزشی، سرمایه اجتماعی را شکل داده و موجب اعتماد عمومی و تعهد سیاسی می‌شود و به‌طور کلی، اثر سازمان‌های ورزشی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی ضعیف‌تر از سازمان‌های داوطلبی است. به‌علاوه، چالیپ^۳ (۲۰۰۶)، بیان می‌کند که حس اجتماعی که از طریق رویدادهای ورزشی ایجاد می‌شود، سرمایه‌های اجتماعی را پرورش می‌دهد و رویدادهای ورزشی به تسهیل روابطی که پیش از این امکان‌پذیر نبوده، کمک می‌کنند. داری و همکاران (۲۰۱۴)، نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی برای فعالیت‌های سازمان‌های ورزشی مهم است و حسی قوی از تعلق و حمایت متقابل به‌ویژه برای اعضای باشگاه‌ها فراهم می‌کند و یک پایگاه قدرت در سطح محلی، منطقه‌ای و ملی به‌وجود می‌آورد. به‌علاوه، سرمایه اجتماعی هم در سطح فردی و هم در سطح جمعی، با بالابردن مهارت‌های فردی منجر به توسعه سرمایه انسانی می‌شود.

همچنین در تحقیقات زیادی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری پرداخته شده است. مقدس و احمدی (۱۳۸۱)، نتیجه گرفتند که برخی از عوامل مانند شرایط محیطی و فیزیکی حاکم بر محل کار، پاداش‌های اجتماعی و تاریخ استخدام بر بهره‌وری تمام کارکنان از هر موقعیت و رده سازمان تأثیر داشته‌اند. نتایج تحقیق کارگر و همکاران (۱۳۸۵)، حاکی از آن بود که نقش نیروی انسانی و مدیریت در بهره‌وری حیاتی و مهم می‌باشد. به‌علاوه، رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری توسط اسدی (۱۳۸۰)، در مدیران سازمان تربیت‌بدنی، اسدی و رهاوی (۱۳۸۳)، در مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش و سید عامری (۱۳۸۷) در ادارات تربیت‌بدنی استان‌های آذربایجان غربی و شرقی نیز بررسی شده است. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه تحقیق مشرف جوادی و همکاران (۱۳۸۳)، که عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری سازمان تربیت‌بدنی را مورد بررسی قرار داده بودند، نشان داد که در افزایش بهره‌وری بخش اداری - مالی بیشترین اهمیت را دارد و بخش‌های ورزش قهرمانی، ورزش همگانی و آموزش و پژوهش در رده‌های بعدی قرار داشتند. الله وردی و همکاران (۱۳۸۹)، نیز نشان دادند که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی، شیوه و سبک مدیریتی سازمان و عوامل فردی است. ساباتینی^۴ (۲۰۰۸)، رابطه معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار را در بنگاه‌های کوچک و متوسط

1-Requena
2- Seippel
3- Chalip
4- Sabatini

گزارش کرد. بروکز و نافوکو^۱ (۲۰۰۶)، نیز بیان می‌کنند که بین توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی با بهره‌وری رابطه وجود دارد. آپهوف و ویجی آراتنا^۲ (۲۰۰۰)، در سازمان کشاورزی سریلانکا و گریو^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، در شرکت‌های خدماتی ایتالیا، سالاران^۴ (۲۰۱۰)، در سازمان آموزش عالی استرالیا نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری تأثیرگذار بوده و با آن رابطه دارد. تحقیقات نشان داده‌اند، سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی در اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه اصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده است (علوی، ۱۳۸۰). رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهان‌شمول و غیره بدون وجود سرمایه اجتماعی ممکن نیست (شارع‌پور و حسینی‌راد، ۱۳۸۷). به‌منظور تعیین شاخص‌ها و عوامل مهم در بهره‌وری در هر یک از سازمان‌های ورزشی محققان تحقیقات زیادی انجام داده‌اند. برخی محققان به عوامل درون‌سازمانی مانند آموزش کارکنان و هماهنگی آنان با نوع فناوری مورد استفاده اشاره می‌کنند و معتقدند سطح آوردن تکنولوژی در سازمان باید متناسب با سطح توان کارمند باشد (لوئیس^۵ و همکاران، ۲۰۰۱). از سوی دیگر ورزش و تربیت‌بدنی از جمله مسائلی است که باتوجه به کارکردها و پیامدهایی که به همراه دارد مورد توجه دانشمندان بیشتر علوم می‌باشد (سیپل^۶، ۲۰۰۶). باتوجه به این‌که در بخش تربیت‌بدنی و ورزش، امر سیاست‌گذاری برعهده شورای عالی ورزش و شورای وزارت ورزش و جوانان است و برنامه‌ریزی و قسمت قابل توجهی از اقدامات اجرایی مربوط به ساخت‌وساز اماکن ورزشی دولتی و بهره‌برداری از آن‌ها، نظارت بر فعالیت‌های ورزشی بخش تعاونی و بخش خصوصی، تحقیقات و پژوهش‌های مرتبط با ورزش، توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد، تعلیم و تربیت مربیان و داوران، ارتقای سطح دانش علمی، فنی و تخصصی کارکنان، همگانی کردن ورزش، ارتقای سطح ورزش قهرمانی و برگزاری رویدادهای ورزشی توسط وزارت ورزش و جوانان و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها انجام می‌شود، توجه به مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری ادارات ورزش و جوانان اهمیت ویژه‌ای دارد. به‌علاوه، در اغلب کشورها، مدیریت منابع انسانی مسائل خاصی را به‌دلیل محیط و ویژگی‌های خاص و اهمیت اجتماعی زیاد آن‌ها، برای سازمان‌های ورزشی مطرح می‌کند. این امر به این دلیل است که ورزش دائماً تحت بررسی دقیق عموم مردم، رسانه‌ها، احزاب سیاسی و حتی دولت‌ها است (چلادورای و مادالا^۷، ۱۳۸۸: ۲۳). همچنین به لحاظ ارتباط مستقیم تربیت‌بدنی با فرهنگ، اقتصاد، اجتماع، بهداشت، سیاست و همچنین تخصصی شدن تربیت‌بدنی در گرایش‌هایی مثل مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و غیره، می‌تواند موضوع تحقیقات و پژوهش‌های مهمی قرار گیرد. بنابراین باتوجه به اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی در عصر حاضر و تحقیقات کمی که در رابطه با این موضوع در حیطه تربیت‌بدنی صورت گرفته است، تحقیق حاضر به‌دنبال پاسخ به این سؤال می‌باشد که آیا بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی ارتباط وجود دارد؟

روش‌شناسی

روش تحقیق از نوعی توصیفی - همبستگی می‌باشد که به‌صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی با مدرک حداقل دیپلم (N=۱۱۰) تشکیل می‌دادند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری مشخص شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌های این تحقیق، شامل دو پرسش‌نامه بود: ۱- پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی: برای گردآوری اطلاعات مربوط به سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی محقق ساخته آشنا (۱۳۸۴)

1 - Brooks and Nafukho
2 - Uphoff and Wijayaratna
3 - Greve
4 - Salaran
5 - Lewis
6 - Seippel
7 - Chelladurai and Madella

استفاده شد. ۱۰ سؤال از این پرسش‌نامه مربوط به بعد شناختی و ۱۰ سؤال مربوط به بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه توسط آشنا (۱۳۸۴: ۹۵)، ۰/۸۳ و محرم زاده و همکاران (۱۳۸۹)، ۰/۸۵ گزارش شده است. ۲- پرسش‌نامه بهره‌وری: برای گردآوری اطلاعات مربوط به بهره‌وری از پرسش‌نامه بهره‌وری با ۴۲ سؤال که بر اساس سند راهبردی نظام جامع توسعه تربیت‌بدنی و ورزش کشور تدوین شده است، استفاده شد. هر دو پرسش‌نامه در مقیاس لیکرت در ۵ طیف (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد =۵) نمره‌گذاری می‌شوند. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی به‌روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب؛ ۰/۸۷ و ۰/۸۳ به‌دست آمد. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار آماری SPSS.19 استفاده شد. از آمار توصیفی جهت برآورد فراوانی، محاسبه میانگین و انحراف معیار استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق نیز از ضریب همبستگی اسپیرمن (به‌دلیل رتبه‌ای بودن داده‌ها) و باتوجه به نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها، نتیجه آزمون دوربین واتسون و مستقل بودن خطاها از یکدیگر و همچنین، عدم هم‌خطی داده‌ها، از رگرسیون چندگانه در سطح معنی‌داری $p < 0/05$ استفاده شد.

یافته‌ها

مشخصات آزمودنی‌ها در جدول ۱ نشان می‌دهد که ۷۸/۸٪ از افراد نمونه، مرد و بقیه زن بودند. ۲۰٪ آنها مجرد و ۸۰٪ متأهل بودند و ۳۱/۸٪ کارکنان دارای مدارک دیپلم و ۳۰/۶٪ مدرک کاردانی و ۳۰/۶٪ مدرک کارشناسی و ۷٪ مدرک کارشناسی‌ارشد داشتند. بررسی میزان سابقه کار نمونه‌های آماری نشان می‌دهد که ۳۱/۸٪ کارکنان کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته و ۳۱/۸٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و بقیه بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین میانگین سنی آنها ۳۷/۹۵ سال بود.

جدول ۱- مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۸/۸
	زن	۲۱/۲
وضعیت تأهل	مجرد	۲۰
	متأهل	۸۰
مدرک تحصیلی	دیپلم	۳۱/۸
	کاردانی	۳۰/۶
	کارشناسی	۳۰/۶
	کارشناسی‌ارشد	۷
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۳۱/۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۱/۸
	بالای ۲۰ سال	۳۶/۶
میانگین سن	۳۷/۹۵ ± ۱۰/۰۴	

یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین کلیه متغیرهای تحقیق کمتر از حد میانی می‌باشد؛ به‌عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن و همچنین بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۲/۷۸	۰/۸۸
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۲/۴۷	۰/۷۹
کل سرمایه اجتماعی	۲/۵۸	۰/۹۱
بهره‌وری	۲/۵۶	۰/۸۹

جدول ۳ نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن را بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با بهره‌وری نشان می‌دهد. این نتایج حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = ۰/۳۶۷$ ، $p = ۰/۰۰۱$). همچنین، ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی نیز با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌دار دارند (به ترتیب؛ $r = ۰/۴۴۹$ ، $p = ۰/۰۰۱$ ؛ $r = ۰/۳۴۷$ ، $p = ۰/۰۰۱$). پس هرچه سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد، بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است که بعد شناختی سرمایه اجتماعی همبستگی بیشتری با بهره‌وری دارد.

جدول ۳- آزمون همبستگی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با بهره‌وری

متغیرها	بهره‌وری	
	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۴۴۹	۰/۰۰۱
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۳۴۷	۰/۰۰۱
کل سرمایه اجتماعی	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه را نشان می‌دهد که ابعاد ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی می‌توانند به میزان ۲۳/۱ درصد واریانس بهره‌وری را تبیین نمایند ($F = ۱۵/۰۳$ ؛ $p = ۰/۰۰۱$).

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با بهره‌وری

شاخص منبع	B	β	t	p	F	p	R	R ²
بعد ساختاری	۰/۱۷۵	۰/۲۰۱	۲/۲۲۰	۰/۰۳	۱۵/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۴۸۱	۰/۲۳۱
بعد شناختی	۰/۳۷۵	۰/۳۷۲	۴/۹۹۱	۰/۰۰۱				

بحث و نتیجه‌گیری

در جهان امروز، موفقیت و کامیابی سازمان‌ها و جوامع مختلف در گرو کاربرد و استفاده بهینه از انواع سرمایه‌های موجود می‌باشد. این در حالی است که امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). نتایج تحقیق نشان داد که، بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ که با نتیجه تحقیقات بروکز و نافوکو (۲۰۰۶)، ساباتینی (۲۰۰۸)، گریو و همکاران (۲۰۱۰) و آپهوف و ویجی‌آراتنا (۲۰۰۰) هم‌خوانی دارد. به عبارتی، هرچه سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش یابد، بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. زیرا سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان یک منبع بارز اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا و افزایش بهره‌وری می‌شود. گریو و همکاران

(۲۰۱۰)، بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی به‌عنوان سرمایه انسانی در تعیین بهره‌وری مهم است. البته عابدین در تحقیق خود (۱۳۸۷): (۱۰۹)، نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و میزان بهره‌وری در شعب بانک سپه استان کردستان رابطه معنی‌دار وجود ندارد. این عدم هم‌خوانی احتمالاً به دلیل ارزیابی بهره‌وری به صورت کمی در تحقیق ذکر شده و تفاوت سرمایه اجتماعی در فرهنگ‌ها و ابعاد جغرافیایی مختلف می‌باشد. یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌هاست (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷). در سازمان‌ها سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به‌شمار می‌رود. برای این که کارها انجام گیرد، لازم است که کارکنان توصیه‌ها و پشتیبانی‌های دیگران را فراتر از ساختار سلسله‌مراتبی به‌کاربندند. هر چند سلسله‌مراتب، ابزار قدرتمند به‌کارگیری دیگران است، ولی زیردستان ممکن است بر بازده نهایی از راه تأخیر در اجرای دستورها، تأثیر بگذارند و با رفتارهای فرصت طلبانه، تا حدودی با تصمیمات مقابله کنند. همچنین، همان‌گونه که ماهیت مشاغل با گذر زمان کامل می‌شود، کار تیمی ضرورت می‌یابد. اعتماد صرف به ساختار فرماندهی و کنترل یا رویه‌های عملیاتی استاندارد، موفقیت را تضمین نمی‌کند (گریو^۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

طبق تحقیقی که لینا و وان بیورن^۲ (۱۹۹۹) انجام دادند، دریافتند که بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، اداره مناسب اعمال و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. بنابراین، اگر کارکنان سرمایه اجتماعی بالاتری داشته باشند، عملکرد سازمانی بهتری خواهند داشت و در نتیجه، بهره‌وری ارتقا می‌یابد. به طوری که معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸)، نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

همچنین نتایج نشان داد که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌طور معنی‌دار بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی نماید. به دلیل این که روابط شبکه‌ای با ایجاد کانال‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری گروهی را تسهیل و زمان و هزینه مربوطه را کاهش می‌دهد، می‌تواند بر بهره‌وری تأثیر گذاشته و آن را افزایش دهد. با ایجاد ساختار سازمانی مناسب و روابط عمودی و افقی که موجب افزایش تصمیم‌گیری و کار گروهی شود، می‌توان تلاش‌ها و فعالیت‌های کارکنان را تحت تأثیر قرار داد و بهره‌وری کارکنان را ارتقا داد (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷). گریو و همکاران (۲۰۱۰)، بیان می‌کنند، هر چند ساختارهای سازمانی به‌منظور هماهنگ‌کردن کارهای تخصصی ایجاد می‌شوند، با این حال، از آن جا که ساختارهای سازمانی نمی‌تواند برای تمام پیشامدهای احتمالی برنامه داشته باشد، هماهنگی فوری با استفاده از سرمایه اجتماعی بسیار مهم است. به این منظور، سازمان‌ها متخصصینی را و به‌کار می‌گیرند که مولد بوده، دارای تعامل باشند و از قابلیت تسهیم دانش بهره‌مند باشند. این ارتباطات غیررسمی بسیار کارآمدتر از ساختارهای رسمی در پیدا کردن همکاران مناسب برای اجرای کارها و وظایف هستند. همچنین، این ساختارها انعطاف‌پذیر هستند و می‌توانند به سرعت بر روی انجام وظایف جدید متمرکز شوند.

به‌علاوه، نتایج نشان داد که بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بعد شناختی سرمایه اجتماعی می‌تواند بهره‌وری کارکنان را به‌طور معنی‌دار پیش‌بینی نماید. در صورتی که کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، همکاری و همیاری گروهی بیشتری خواهند داشت و زمان کمتری را صرف حراست و حمایت از خود جهت استثمار نشدن در تعاملات با دیگران می‌کنند، در نتیجه اطلاعات و ایده‌های خود را آسان‌تر به هم منتقل می‌کنند و می‌توانند از این طریق بهره‌وری را افزایش دهند. تعاملات اجتماعی ممکن است بر انگیزش و تلاش‌های کارکنان تأثیر بگذارد. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که اگر تعاملات انسانی بین نیروی کار بسیار راحت و بر مبنای اعتماد باشد، کارکنان تمایل بیشتری دارند که حداکثر تلاش خود را انجام دهند (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷). هر چند هنجارها، اعتماد، ارزش‌ها و نگرش‌ها در اصل فردی هستند، اما معمولاً منعکس‌کننده نمادها و معانی مشترک در فرهنگ

1 - Greve

2 - Leana and Van Buren

و یا خرده‌فرهنگ‌ها هستند. صداقت، نگرش یکپارچه و باور به عدالت، محیطی را ایجاد و حفظ می‌کنند که در آن کارهای جمعی متقابلاً سودمند می‌شوند (آپهوف و ویجی آراتنا، ۲۰۰۰).

به‌طور کلی، نتایج این تحقیق و سایر تحقیقات نشان می‌دهند که رابطه مستقیم و معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی، مشارکت ورزشی، بهره‌وری، بهره‌وری کاری، تعهد کارکنان و رشد اقتصادی وجود دارد. بدین معنی که افزایش یا کاهش میزان سرمایه اجتماعی در سازمان باعث افزایش یا کاهش متغیرهای مذکور خواهد شد. سرمایه اجتماعی مناسب قادر است تا هزینه‌های تبادل و تعاملات درون‌سازمانی نظیر انجام مذاکرات و جلسات و کارهای گروهی، کنترل و نظرات از طریق سلسله مراتب و مقررات بوروکراتیک و کندی ناشی از آن را در حد قابل‌توجهی کاهش دهد و موجب می‌شود که زمان و سرمایه بیشتری اختصاص به فعالیت‌های اصلی پیدا کرده و در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر می‌باشد (آشنا، ۱۳۸۴: ۱۰). به‌علاوه، با توجه به مطالعات انجام‌شده در مورد بهره‌وری، وجود این متغیر در سازمان باعث افزایش عملکرد و اجرا، کارایی و اثربخشی، نفوذ بهتر بالادست و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. مثلاً، نادریان و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیق خود نشان دادند که عوامل درون‌سازمانی بیشتر از عوامل برون‌سازمانی در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان‌های ورزشی نقش دارند و هدف‌گذاری برای برنامه‌های ورزشی، آموزش نیروهای انسانی و اصلاح ساختارهای سازمانی بیشترین تأثیر را در بهره‌وری سازمان‌های ورزشی دارند. صداقتی و همکاران (۲۰۱۳)، نیز نشان دادند اعتماد کارکنان به یکدیگر بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی تأثیر گذارند.

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان با افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌های گروهی و کارهای تیمی، تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در ادارات، بهبود فرآیند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران و ایجاد فرهنگ تفاهم و همکاری، ایجاد برنامه‌های تفریحی و سیاحتی در جهت افزایش روابط رو در رو، تقویت هنجارهای غیر رسمی در سازمان، ایجاد و اجرای نظام پیشنهادات و افزایش تعهد کارکنان، سرمایه اجتماعی و در نتیجه بهره‌وری را در کارکنان ادارات ورزش و جوانان توسعه داد.

امروزه بهره‌وری و کارایی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثر بخشی افزون‌ترند و دستاوردهای جدید علم مدیریت، نیل به کارایی بالا در سازمان‌ها را مرهون توسعه منابع انسانی می‌داند. اطلاعات حاصل از تحقیق می‌تواند به مسئولین و دست‌اندرکاران تربیت‌بدنی کمک نماید تا اهمیت سرمایه‌های اجتماعی کارکنان (دانش، ادراک و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات‌شان) را در سازمان درک نموده و به رشد آن همت گمارند.

منابع

آشنا، مصطفی. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

اسدی، حسن. (۱۳۸۰). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمانی تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه حرکت، ۷، ۳۹-۵۰.

اسدی، حسن؛ و رهاوی، رزا. (۱۳۸۳). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کشور. نشریه حرکت، ۲۰، ۲۳-۳۴.

الله وردی، مصطفی؛ فرح آبادی، سید محمد احسان؛ و سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه بیمارستان، ۹ (۳ و ۴)، ۷۷-۸۵.

چلادورای، پاکبانتان؛ و مادلا، آلبرتو. (۲۰۰۶). مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی المپیک. ترجمه علیرضا امیدی؛ سمیه صفری و اسماعیل اسکندری (۱۳۸۸)، چاپ اول، تهران، انتشارات بامداد کتاب.

- سید عامری، میر حسن. (۱۳۸۷). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی و غربی. نشریه حرکت، ۳۵، ۱۴۳-۱۵۸.
- شارع پور، محمود؛ و حسینی راد، علی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی (مطالعه موردی شهروندان ۲۹-۱۵ ساله شهر بابل). نشریه حرکت، ۳۷، ۱۳۳-۱۵۳.
- طاهری، شهنام. (۱۳۹۰). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر). چاپ اول، تهران، نشر هستان.
- عابدین، پویا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان بهره‌وری در شبکه بانکی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، دانشکده علوم انسانی.
- علوی، سید بابک. (۱۳۸۰). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه. ماهنامه تدبیر، ۱۱۶، ۳۴-۴۰.
- غفاری، غلامرضا؛ و اونق، ناز محمد. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی (مطالعه موردی شهر گنبد کاووس). مطالعات اجتماعی ایران، ۱، ۱۵۴-۱۷۱.
- فقیهی، ابوالحسن؛ و فیضی، طاهره. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. نشریه دانش مدیریت، ۷۲، ۲۳-۴۶.
- کارگر، غلامعلی؛ گودرزی، محمود؛ اسدی، حسن؛ و هنری، حبیب. (۱۳۸۵). تحلیل وضعیت اماکن ورزشی کشور و تعیین عوامل موثر بر بهره‌وری از دیدگاه خبرگان و آرایه مدل بهره‌وری. نشریه حرکت، ۲۸، ۱۲۷-۱۴۹.
- ماجدی، سید مسعود؛ و لهسایی زاده، عبدالعلی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای، سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی: مطالعه موردی در روستاهای استان فارس. نشریه روستا و توسعه، ۴، ۹۱-۱۳۵.
- مشرف جواد، بتول؛ مظفری، میر احمد؛ و طالبی، ناهید. (۱۳۸۳). عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه مدیران و کارشناسان و ارائه الگو. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۳، ۸۹-۱۰۰.
- محرم‌زاده، مهرداد. (۱۳۸۳). تئوری‌های مدیریت (مبانی و نظریه‌ها برای برنامه‌ریزی تربیت‌بدنی). چاپ دوم، ارومیه، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- محرم‌زاده، مهرداد؛ کاشف، میر محمد؛ و بهنوش، شیما. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کار آفرینی سازمانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی. نشریه پژوهش در علوم ورزشی، ۲۶، ۱۱۹-۱۳۴.
- معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد؛ و اکبری، احمد. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. نشریه مدیریت توسعه و تحول، ۳، ۹-۱۵.
- مقدس، علی اصغر؛ و احمدی، خدیجه. (۱۳۸۱). بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمان‌های دولتی در شیراز. فصلنامه علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۳۷، ۱۳۸-۱۵۱.
- نادریان جهرمی، مسعود؛ امیر حسینی، احسان؛ و سلطان حسینی، محمد. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان. نشریه حرکت، ۳۴، ۵۹-۶۸.
- نیکچه فراهانی، حمید؛ و نظری، غلامرضا. (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار. ماهنامه تدبیر، ۲۰۲، ۴۳-۴۸.
- Ambrose, L. M. (2002). *Contemporary Justice Research: A new look at a familiar question*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89(1), 803-812.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). *Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations*. Academy of management review, 27(4), 505-522.
- Brooks, K., & Nafukho, F. M. (2006). *Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity?* Journal of European Industrial Training, 30(2), 117-128.

- Chalip, L. (2006). *Towards social leverage of sport events*. Journal of Sport & Tourism, 11(2), 109-127.
- Darcy, S., Maxwell, H., Edwards, M., Onyx, J., & Sherker, S. (2014). *More than a sport and volunteer organization: Investigating social capital development in a sporting organization*. Sport Management Review, Available online 28 February 2014 (In Press).
- Francis, P. (2002). *Social capital at the World Bank: strategic and operational implications of the concept*. Social Development Strategy Paper, World Bank, Available at: <http://lnweb18.worldbank.org/ESSD/essdext.nsf/62DocByUnid/859A26E9E5E3400B85256C5500534E>, 34.
- Greve, A., Benassi, M., & Sti, A. D. (2010). *Exploring the contributions of human and social capital to productivity*. International Review of Sociology, 20(1), 35-58.
- Jarvie, G. (2003). *Communitarianism, Sport and Social Capital Neighbourly Insights into Scottish Sport*. International Review for the Sociology of Sport, 38(2), 139-153.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). *Organizational social capital and employment practices*. Academy of management review, 24(3), 538-555.
- Lewis, D., Brazil, K., Kruger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). *Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life*. Leadership in Health Services, 14(2), 9 – 15.
- Lock Lee, L. (2005). *Social Capital Measurement as a Proxy for Intellectual Capital Measures, in Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts Evaluate KM Solutions*. Madanmohan Rao (ed.), Butterworth-Heinemann, 123-130.
- Requena, F. (2003). *Social capital, satisfaction and quality of life in the work place*. Social Indicators Research, 61(3), 331-360.
- Sabatini, F. (2008). *Does social capital improve labor productivity in Small and Medium Enterprises?* International Journal of Management and Decision Making, 9(5), 454-480.
- Salaran, M. (2010). *Research productivity and social capital in Australian higher education*. Higher Education Quarterly, 64(2), 133-148.
- Sedaghati, S., Pooyanfar, A. R., Ganjoie, F. A., & Zarei, A. (2013). *Factor Increasing the Productivity of Human Resources and Sport Federations in Iran*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(3), 1095-1100.
- Seippel, O. (2006). *Sport and social capital*. Acta Sociologica, 49(2), 169-183.
- Stone, W., & Hughes, J. (2002). *Social capital: Empirical meaning and measurement validity research paper*. Australian Institute of Family studies, Available at: <http://www.aifs.gov.au/institute/pubs/stone2.html>.
- Uphoff, N., & Wijayarathna, C. M. (2000). *Demonstrated benefits from social capital: the productivity of farmer organizations in Gal Oya, Sri Lanka*. World Development, 28(11), 1875-1890.
- Zhang, Q., & Fung, H. G. (2006). *China's social capital and financial performance of private enterprises*. Journal of Small Business and Enterprise Development, 13(2), 198-207.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

خضریور، خسرو؛ مازیاری، محمد؛ و صابونچی، رضا. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۲)، ۱۴۷ - ۱۵۶.



The Relationship between social capital and productivity among personnel of Sport and youth administrations in West Azerbaijan Province

Khosrow Khezerpoor¹, Mohammad Mazyari², Reza Sabonchi³

1 – M.A. in Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University Brojerd Branch

2 – M.A. in Sport Management, Urmia University

3 – Assistant Professor, Islamic Azad University Brojerd Branch

Received: 24 May 2014

Accepted: 18 June 2014

Abstract

Objective: The purpose of the study was to investigate relationship between social capital and productivity among Personnel of Sport and youth Administrations in West Azerbaijan Province.

Methodology: The method of study was descriptive - correlation. The statistical population includes the administrations of Sport and Youth staff of Azerbaijan Province whose education degree was at least diploma (N=110), the sample size Using Morgan sampling table was determined 85 persons (n=85). For data collection, two instruments were used including a questionnaire of social capital that consisted of 20 questions, and a questionnaire of productivity with 42 questions. The face validity of the questionnaire was confirmed and their reliability with Cronbach's alpha test was obtained 0.87 and 0.83 respectively. The data were analyzed by Spearman and multiple-regression tests.

Results: Results showed that, there are positive and significant relationships between social capital with productivity ($r=0.367$, $p=0.001$), between cognitive dimension of social capital with productivity ($r=0.449$, $p=0.001$), and structure dimension of social capital with productivity ($r=0.347$, $p=0.001$). Also, the results of multiple regression showed that the structure and cognitive dimensions of social capital predict 23.1 of the variance of productivity ($F=15.03$, $p=0.001$).

Conclusion: According to the results of this study, in order to increase the productivity of staff, paying attention to social capital is an inevitable case.

Keywords: Social capital, Productivity, Administrations of Sport and Youth.

To cite this article:

Khezerpoor, k., Mazyari, M., & Sabonchi, R. (2014). The Relationship between social capital and productivity among personnel of Sport and youth administrations in West Azerbaijan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 1(2), 147 - 156.