



بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با بهره وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: بانک ملی استان سمنان)

جمیله غفوری¹، فرامرز نیک سرشت^{2*}

1- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، واحد سمنان، دانشگاه آزاداسلامی، سمنان، ایران.

2-استادیار گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاداسلامی، سمنان، ایران.

چکیده

با توجه به اهمیت و ضرورت سرمایه اجتماعی و بهره وری نیروی انسانی، تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی (سرمایه رابطه ای، سرمایه شناختی، سرمایه ساختاری) با بهره وری نیروی انسانی انجام گرفت. در این پژوهش روش تحقیق توصیفی- پیمایشی و از نوع کاربردی و همبستگی است. در این تحقیق کلیه کارکنان بانک ملی استان سمنان، به عنوان جامع آماری تحقیق انتخاب شدند و سپس با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان گروه نمونه به روش تصادفی انتخاب گردیدند. به منظور سنجش و اندازه گیری متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد سنجش سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۲۰۰۶) و هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۸) استفاده گردید. با توجه به اینکه محقق برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد استفاده نموده که در طراحی آنها از نظر نخبگان، اساتید و کارشناسان بهره گرفته لذا از روایی مناسب برخوردار می باشند. پایای پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ تایید گردید. در تحلیل داده های تحقیق نخست از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت نشان دادن نرمال بودن داده های تحقیق استفاده گردید که نتایج حاصل نشان داد که داده ها از توزیع نرمال برخوردار می باشند. برای سنجش رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با بهره وری نیروی انسانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر از تحلیل واریانس رگرسیون استفاده گردید. نتایج حاصل بیانگر این واقعیت بود که رابطه معناداری بین ابعاد سرمایه اجتماعی با بهره وری نیروی انسانی وجود دارد و در بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بعد رابطه ای دارای بالاترین رتبه و بعد ساختاری دارای پایین ترین رتبه می باشد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بانک ملی، بهره وری نیروی انسانی.

1- مقدمه

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالت های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند، منابع انسانی است، نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می شود. این امر به خصوص در اقتصاد دانش امروز بیش از پیش به حقیقت پیوسته است. با این وجود مدیریت منابع انسانی در سازمان ها با چالش های متعددی مواجهه است که از جمله می توان جهانی شدن، کمبود نیروی کار ماهر و