

## بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی

مصطفی عسکریان<sup>۱</sup>

منصور دهقان نجم‌آبادی<sup>۲</sup>

محمدعلی برجی خانی اوانکی<sup>۳\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۲۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۱۰)

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی شرکت‌های گروه سایپا با استفاده از مدل گوشال و ناهاپیت از دیدگاه کارشناسان آموزش این شرکت‌ها می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی - زمینه‌یابی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق کارشناسان آموزش شرکت‌های سایپا بوده که از این تعداد ۱۰۴ نفر طبق جدول مورگان و کرجسی تعیین و به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده‌اند. پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها، به منظور تحلیل و تفسیر سؤال‌های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظر اساتید دانشگاهی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد به نحوی که با افزایش و حفظ سرمایه اجتماعی، توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها بهتر تحقق می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، توسعه منابع انسانی

\*۱- استاد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران، مسئول مکاتبات: Borjikhani@gmail.com

## ۱- مقدمه

سازمان‌های موفق امروز با هدف حفظ مزیت رقابتی خود، خلق فرصت‌های توانمندسازی منابع انسانی را در صدر برنامه‌های راهبردی خود قرار می‌دهند. لذا سازمان‌هایی در جهان پرچالش و رقابتی امروز قادر به حفظ و افزایش مزیت رقابتی خود خواهند بود که در آنها هم سازمان و هم فرد بر اهمیت توسعه منابع انسانی به عنوان حق و وظیفه متقابل واقف باشند (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۲). فرآیند آموزش و توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی متأثر از عوامل زیادی می‌باشد، یکی از این عوامل که توجه زیادی را به خود جلب کرده است، محیط اجتماعی مثل شبکه‌ها، اعتماد، هنجارها و غیره است که به طور مشترک به عنوان سرمایه اجتماعی شناخته می‌شود. در واقع از سرمایه اجتماعی به عنوان زیربنای یادگیری و نوآوری یاد می‌شود (Kaasa et al., 2007). سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه منابع انسانی شناخته شده و کلید موفقیت برای سازمان‌های قرن بیست‌ویکم به شمار می‌آید. سرمایه اجتماعی، حاصل شبکه‌های حرفه‌ای کسب و کار نیروی انسانی در سازمان‌ها بوده و مدیریت بر آن در آینده به صورت یکی از صلاحیت‌های اساسی سازمان‌ها به شمار خواهد آمد (Valdis, 2008). جهانی شدن بازار، تکنولوژی‌های پویا، چرخه‌های کوتاه‌تر عمر محصولات و تغییرات سریع تقاضاهای مشتریان، موجب شده که رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی<sup>۱</sup> سازمان‌ها بیشتر و بیشتر بر پایه برآورده شدن نیازها و تقاضاهای مشتریان و کارکنان استوار باشد. لذا لازم است سازمان‌ها منابع استراتژیک جدیدی را برای دستیابی به شایستگی‌های سازمانی<sup>۲</sup> و نتایج عملکردی عالی انتخاب نمایند. با این نگاه، سرمایه اجتماعی، یک عامل حیاتی برای تقویت و بهبود عملکرد عالی سازمانی تعریف می‌شود (schiuma & Ierro, 2008). از طرفی سرمایه اجتماعی منبع مهمی است که سازمان‌ها نیازمند توسعه آن هستند تا به مزیت رقابتی و تعالی دست یابند (Chen et al., 2008). چون سرمایه اجتماعی نشانگر منبع جمعی است که در روابط شبکه‌ای و امور جاری یک سازمان قرار دارد (Bontis, 2002)، و نیز مبتنی بر شبکه‌ها و پیوندهای اعضای سازمان با مؤسسات بیرونی (از جمله عرضه‌کنندگان، خریداران، و رقبا) تجلی می‌یابد؛ در سطح خرد می‌تواند عملکرد و مزیت رقابتی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Moses, 2007). سرمایه اجتماعی یکی از عوامل محرک کلیدی در حفظ و توسعه کارکنان در سازمان به حساب می‌آید. در طول دو دهه گذشته به طور مکرر مفهوم سرمایه اجتماعی جهت توضیح توسعه اقتصادی در کنار مفاهیم دیگر مانند سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و کارآفرینی

---

<sup>۱</sup>-Advantage Competitive

<sup>۲</sup>-Organisation Competence

به کار برده شده است. بیجسدیگ و شیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، بیان می‌کنند با وجود استفاده مکرر از این مفهوم، هنوز برخی از ابهامات و عدم توافقی‌هایی بر سر مفاهیم و اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی وجود دارد که این ابهامات می‌تواند به دلیل ویژگی‌های پیچیده و چندبعدی آن باشد (Doh & Mc Neely, 2011). مدیران سازمان‌ها می‌توانند با تقویت و حفظ سرمایه اجتماعی، سازمان خود را بازآفرینی و زمینه را برای توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی فراهم نمایند. زیرا سرمایه اجتماعی در سازمان اعتماد و ارتباط و انسجام را افزایش داده و تعهد مدیران را نسبت به استقرار و تحقق و نهادینه‌سازی نظام‌های توسعه و نگهداشت منابع انسانی دوچندان می‌نماید. لذا با توجه به مطالبی که بیان شد می‌توان استنتاج نمود که توسعه منابع انسانی در گروه سرمایه اجتماعی است. بدین منظور این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی در شرکت‌های گروه سایپا می‌باشد.

### بیان مسأله

موفقیت و بقای سازمان‌ها در هزاره سوم تنها از رهگذر توسعه و بهسازی منابع انسانی حاصل می‌شود. بنابراین سرمایه‌گذاری در عصر حاضر بر روی منابع انسانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. هر ساله سازمان‌ها سرمایه‌گذاری زیادی را صرف آموزش و توسعه منابع انسانی می‌کنند ولی بیشتر آنها به نتایج مطلوب و موردنظر نمی‌رسند. بدین منظور به بررسی راهبردهای اثرگذار دیگری برای توسعه و تحول منابع انسانی علاوه بر سرمایه اقتصادی می‌پردازند. سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین، بستر و راهبرد مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و عاملی برای موفقیت سازمان‌ها می‌باشد. امروزه سرمایه اجتماعی نقشی مهم‌تر از سرمایه انسانی و فیزیکی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی که از سرمایه اجتماعی نشأت می‌گیرد انسجام‌بخش میان انسان‌ها، سازمان با انسان‌ها و سازمان با سازمان‌ها می‌باشد. در سازمان‌هایی که فاقد سرمایه اجتماعی هستند، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند. بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی از جمله توسعه منابع انسانی، ناهموار و دشوار می‌شود. از این‌رو سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه به حساب می‌آید (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌های بین‌المللی، دولت‌ها و سازمان‌های غیر دولتی سرمایه اجتماعی را شکل مهمی از سرمایه تلقی می‌کنند که برای عملی ساختن توسعه پایدار<sup>۲</sup> ضروری و لازم است (موسوی و علی پور، ۱۳۹۱). منابع سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، ارتباط، هنجار و شبکه‌ها معمولاً خود

<sup>۱</sup>-Beugelsdijk & Schaik

<sup>۲</sup>-Sustainable Development

تقویت‌کننده و خودافزاینده هستند. دوره بازتولید این‌ها در نهایت به تعادل اجتماعی همراه با سطح بالایی از همکاری، اعتماد، تعامل، مشارکت و رفاه جمعی و توسعه و تعالی منجر می‌شود (الوانی و ربیعی‌مندجین، ۱۳۸۲). با توجه به مطالبی که بیان شد می‌توان گفت سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌ها برای توسعه از جمله توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها محسوب می‌شود. توسعه سازمان‌ها مستلزم وجود افراد توسعه‌یافته بوده و مزیت رقابتی آنها در گرو سرمایه‌های انسانی و بویژه دانش، شایستگی و قابلیت‌های آنان می‌باشد. لذا نتیجه می‌گیریم توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی توسعه پایدار می‌تواند با نگاه ویژه مدیران سازمان‌ها به سرمایه اجتماعی محقق شود و عدم توجه به سرمایه اجتماعی، که تقویت‌کننده تعهد و فزاینده اعتماد و ارتباط می‌باشد، استفاده بهینه از سایر منابع را کم اثر می‌سازد. بنابراین سنجش تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها از جمله شرکت‌های سایپا از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

### ادبیات پژوهش

سرمایه اجتماعی عبارت است از روابط اجتماعی ارزشمند میان آدم‌ها (Burdieu, 1985). سرمایه و منابعی که افراد و گروه‌ها از طریق پیوند با یکدیگر و با توجه به نوع ارتباطات می‌توانند بدست آورند (Coleman, 1988). شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای مربوط به آن که بر بهره‌وری اجتماع اثر می‌گذارند این تعریف از ارتباطات افقی بین مردم حکایت دارد (Putnam, 1993). مفهوم سرمایه اجتماعی سه کلمه بیش نیست: ارتباطات مهم هستند (غفاری و رضانی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی شامل نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی است که بر رفتار و تعاملات بین افراد حاکم است (Grootaert & Van Bastelaer, 2002). سرمایه اجتماعی اگر چه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی می‌باشد، اما این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. واضح است که امروزه دستیابی به توسعه، جامعه مدنی، استانداردها و معیارهای جهان‌شمول و فراهم نمودن بستر مناسب برای زیست اجتماعی، تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد (محقق، ۱۳۸۵). کلمن سرمایه اجتماعی را به وسیله کارکردهایش تعریف نموده است. به نظر او سرمایه اجتماعی در تغییر شیوه روابط میان اشخاص و سهولت کنش بین آنان شکل می‌گیرد. بنابراین سرمایه اجتماعی یک شیء واحد نیست بلکه جنبه‌هایی متفاوت از ساختار اجتماعی را در برمی‌گیرد که کنش فردی و جمعی را ترویج می‌نمایند (Rosenfeld et al., 2000). سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌ها که تعاملات بین مردم را شکل می‌دهد، نهادهایی که آنها را به هم پیوند می‌دهد، شبکه‌های ارتباطی تأسیس شده در میان بازیگران اجتماعی و به طور کلی همبستگی اجتماعی تعریف شود. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی

همانند چسبی است که جامعه را به هم پیوند می‌دهد (Camangei, 2009). براساس دیدگاه سازمانی گوشال و ناهاپیت، سرمایه اجتماعی به عنوان جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود در درون و قابل دسترس حاصل از شبکه روابط یک فرد با یک واحد اجتماعی تعریف می‌گردد (Thompson, 2009). از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند در خلق و تسهیم دانش سازمانی کمک شایانی نموده و در مقایسه با سازمان‌های دیگر "مزیت پایدار سازمانی" ایجاد کند. ایده توجه به سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها نسبتاً جدید است (Cohen & Prusak, 2001). تحقیقات نشان می‌دهد که با توجه به دوران طفولیت سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، این مقوله می‌تواند از توسعه منابع انسانی حمایت نماید (Adler & Kwon, 2002). از آنجا که مهم‌ترین عامل موفقیت و بقای سازمان‌ها در هزاره سوم، داشتن منابع انسانی فرهیخته می‌باشد؛ یکی از مهم‌ترین رسالت رهبران و مدیران در سازمان‌ها، توسعه منابع انسانی است. لذا مدیران علاوه بر جذب و پرورش افراد شایسته و توانمند، باید راهبردی مناسب برای توسعه منابع انسانی خود، انتخاب نمایند. توسعه منابع انسانی را تواناسازی، دادن قدرت، تقویت مهارت و ایجاد اعتماد به نفس و ارتقای صلاحیت‌های شغلی کارکنان برای دستیابی به عملکرد مطلوب و اثربخش تعریف نموده‌اند (عسکریان، ۱۳۹۱). سازمان‌های متعالی<sup>۱</sup> با توجه به ارزشی که برای منابع انسانی خود به عنوان سرمایه‌های انسانی قائل هستند؛ فرهنگی را ایجاد می‌نمایند که تحقق منافع متقابل فردی و سازمانی را میسر می‌سازد. آن‌ها قابلیت‌های کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می‌نمایند. سازمان‌های متعالی در عمل، مهارت و شایستگی‌های مورد نیاز کارکنان را برای دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف استراتژیک درک می‌کنند و از اثربخشی برنامه‌های آموزش و توسعه جهت انطباق کارکنان با نیازهای مهارتی و قابلیت‌های آتی سازمان اطمینان حاصل می‌نمایند (نجیمی، ۱۳۸۹). توسعه منابع انسانی عبارت است از تجارب یادگیری سازماندهی شده که توسط کارفرما، در یک دوره زمانی خاص با هدف افزایش عملکرد شغلی و رشد افراد فراهم می‌شود. سه فعالیت کلیدی، محور فرآیند توسعه منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. این سه فعالیت محوری شامل: آموزش، پرورش و توسعه می‌باشند. آموزش، شامل آرایه اطلاعات با تمرکز بر شغل فعلی یادگیرنده است. پرورش، شامل یادگیری با تمرکز بر شغل آتی یادگیرنده است و توسعه، یادگیری بدون تمرکز بر شغل افراد است (Nadler & Nadler, 1989). توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها، توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق آرایه فرصت‌های آموزشی، توسعه راه‌کارها، برنامه‌جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربی‌گری و توسعه سازمانی

<sup>۱</sup>-Excellent Organisation

در راستای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد (McLean, 2007). مدیریت منابع انسانی بیش از پیش در راستای بهسازی جهت رشد و بالندگی سازمان مورد اهمیت است. به علت مواجهه سازمان‌ها با چالش‌های رقابتی که جهت استمرار فعالیت کوشش می‌کنند، کارکرد مدیریت منابع انسانی با الهام از تفکر استراتژیک شایان توجه است (عسکریان، ۱۳۹۱). این تحقیق در رابطه با سرمایه اجتماعی سازمانی براساس نظریات گوشال و ناهاپیت و در رابطه با توسعه منابع انسانی براساس دیدگاه صاحب‌نظران منابع انسانی عسکریان و ایلی انجام شده که با توجه به مفاهیم و موارد بیان شده، مؤلفه‌های مربوط به هریک از آنها استخراج و مورد عمل قرار گرفت که لازم است به شرح ذیل بیان شود.

**ابعاد سرمایه اجتماعی: ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)** با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی بر می‌شمرند: رابطه‌ای، شناختی و ساختاری (Carey et al., 2011). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی را بیان‌کننده نوعی از روابط شخصی می‌دانند که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های آن عبارتست از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات، و هویت. به زعم اندرسون و ناروس<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) اعتماد به عنوان تأمین‌کننده گفتمان و عنصر اصلی ارتباطات، اشاره دارد. استاریاک (۱۹۹۵)، از هنجارهای اجتماعی، صداقت و کار تیمی به عنوان ویژگی‌های کلیدی شرکت‌های دانش‌محور یاد می‌کند. کلمن (۱۹۹۰)، الزامات را از هنجارهای عمومی شده متمایز می‌کند، و آن را به عنوان انتظارات ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر می‌گیرد.

ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، بعد شناختی سرمایه اجتماعی را شامل اهداف، چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک بین عاملان در یک سیستم اجتماعی می‌دانند. که آن‌ها را به دریافت اطلاعات و طبقه‌بندی آن به دسته‌های ادراکی، قادر می‌سازد. بعد شناختی سرمایه اجتماعی نمایانگر این واقعیت است که مادامی که افراد با یکدیگر بعنوان جزئی از گروه تعامل دارند، بهتر می‌توانند مجموعه‌ای از اهداف و دیدگاه‌های مشترک را برای سازمان توسعه دهند. دیدگاه و اهداف مشترک، ارزش‌هایی را خلق می‌کند که در ارتقای یکپارچگی و خلق حس مسئولیت مشترک کمک می‌کند (Leana & pil, 2006).

ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، بعد ساختاری را بصورت زیر تعریف کرده‌اند: ترکیب ارتباط بین افراد و واحدها، که بیانگر این مطلب است که به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. همچنین کوکا و پری اسکات<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) سرمایه ساختاری را به همراه طیف وسیعی از چشم‌اندازها، شامل ویژگی‌های شبکه، مانند مشارکت اطلاعات و دانش، و قدرت تعاملات اجتماعی، مورد بررسی قرار

<sup>۱</sup>-Anderson & Narus

<sup>۲</sup>- Koka & Prescott



دادند (Lawson et al., 2008)؛ در واقع سرمایه ساختاری شامل شبکه‌های اجتماعی به دو شکل رسمی و غیر رسمی است (Carey et al., 2011).

**ابعاد توسعه منابع انسانی:** الف) مؤلفه تعهد: بیانگر تعهد، تضمین و حمایت مدیران از آموزش و توسعه کارکنان در سازمان می‌باشد. این مؤلفه از شاخص‌های برنامه‌ریزی، تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه مسیر پیشرفت شغلی، جانشین‌پروری، چرخش شغلی و تخصیص منابع تشکیل شده است. ب) مؤلفه استقرار: بیانگر پیاده‌سازی، نهادینه‌سازی و پایش برنامه‌های آموزش و زیر سیستم‌های توسعه منابع انسانی می‌باشد. مؤلفه استقرار از شاخص‌های اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی، ارتباطات و نظارت و فرهنگ‌سازی تشکیل شده است. ج) مؤلفه تحقق: بیانگر میزان دستیابی به نتایج، به ثمر نشستن برنامه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در شرکت می‌باشد. این مؤلفه از شاخص‌های ارزیابی عملکرد، اثربخشی آموزش و توسعه منابع انسانی تشکیل شده است (قلیچ‌لی، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی به عنوان عنصر تسهیل‌کننده، بستر مناسبی برای استقرار و تحقق توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد، زیرا وجود سرمایه اجتماعی در سازمان تعهد مدیران را در سازمان تقویت می‌کند. بنابراین توسعه منابع انسانی هم به تعهد و حمایت مدیران، هم به میزان استقرار و نهادینه‌سازی زیرسیستم‌های توسعه منابع انسانی و در نهایت به میزان تحقق و به ثمر نشستن برنامه آموزش و توسعه ارتباط دارد.

### اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در شرکت‌های سایپا می‌باشد تا مدیران و مسئولان بتوانند براساس عوامل اثرگذار بر افزایش سرمایه اجتماعی در آن شرکت‌ها با برنامه‌ریزی، اقدامات مناسب جهت توسعه منابع انسانی به عمل آورند. با بررسی ابعاد هر یک از دو سازه اصلی (سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی)، فرضیه‌های پژوهش اینگونه تدوین گشته‌اند:

سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

سرمایه اجتماعی به عنوان اصل محوری در توسعه پایدار و زیرساخت اساسی در سازمان‌ها، به شیوه‌های مختلف، توسعه منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اول اینکه توسعه منابع انسانی مستلزم هم‌افزایی، همگرایی دانش‌ها و تجارب متنوعی است که به اعضای مختلف سازمان تعلق دارند که سرمایه اجتماعی این همگرایی را فراهم می‌کند. (Song & Thieme, 2006). دوم اینکه سرمایه اجتماعی از طریق افزایش و ترغیب همکاری و هماهنگی بین افراد و واحدهای مختلف سازمان، مشارکت، کار تیمی و هم‌افزایی و نوآوری را تسهیل می‌نماید (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Adler & Kwon, 2002; Brooks & Nafukho, 2006; Leana & pil, 2006;

موفقیت برای سازمان‌های آینده، می‌تواند تأثیر بسزایی بر توسعه و یادگیری سازمانی داشته باشد (Goyal & Ahkilesh, 2007; Doh & Acs, 2010). از طرف دیگر سرمایه اجتماعی به عنوان کلید (Valdis, 2008). همچنین لگاریتم سرمایه اجتماعی به طور مثبت و مستقیم بر توسعه انسانی که آموزش و بهسازی منابع انسانی از سازه‌های اصلی آن می‌باشد تأثیر دارد (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۱) و بستری برای توسعه و توانمندسازی کارکنان و یکپارچگی و ادغام دانش و هم‌افزایی در سازمان می‌باشد (Lang, 2004). دهقان و همکاران (۱۳۹۳) بیان کردند که سرمایه اجتماعی کنش جمعی و فردی را ترویج و آن را آسان می‌سازد و آن را همانند سایر اشکال سرمایه‌ها مولد می‌داند. لذا وقتی کنش بین افراد آسان می‌گردد تبادل تجارب و دانش راحت‌تر و توسعه منابع انسانی بهتر محقق می‌گردد. سرمایه اجتماعی را ارتباطات، شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل شکل می‌دهد. شبکه‌های اجتماعی افراد را جدی‌تر به همکاری برای دستیابی به هدف رهنمون می‌سازد و در نتیجه سرمایه اجتماعی توسعه منابع انسانی در سازمان را تسهیل می‌کند.

### پیشینه تحقیق

لانگ (۲۰۰۴) اعتقاد دارد که سرمایه اجتماعی بستری مناسب برای توانمندسازی و توسعه کارکنان می‌باشد و در یکپارچگی و ادغام دانش سازمانی نقش اساسی دارد. برای اجرای هر نوع توانمندسازی در یادگیری سازمانی بایستی سرمایه اجتماعی افزایش یابد تا منجر به ادغام دانش سازمانی گردد. اعتماد در اثر ارتباطی که بین افراد بوجود می‌آورد سبب یکپارچگی دانش سازمانی می‌گردد بطوریکه سازمان را تبدیل به صحنه یادگیری می‌نماید. اعتماد متقابل مبنای یادگیری سازمانی است. ادغام و یکپارچگی دانش به سرمایه اجتماعی وابسته است بطوریکه سازمانها برای افزایش توانمندی‌هایشان باید یاد بگیرند که در محیط پر از ادغام‌های دائمی پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده بطور مؤثر عمل کنند.

ناهاپیت و گوشال (۲۰۰۵) بیان کردند، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. با افزایش سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای افزایش می‌یابد.

هوفمن و همکاران (۲۰۰۵) بیان کردند، سرمایه اجتماعی، سازمان را در راه رسیدن به یک عملکرد عالی در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی حمایت می‌کند. سازمانهایی که سرمایه اجتماعی در آنها بالاست نسبت به سازمانهایی که سرمایه اجتماعی پائینی دارند، از توانمندی بیشتری در یادگیری برخوردار شده‌اند.



بروکس و نافوخو (۲۰۰۶) بیان کردند، سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق ایجاد نوآوری و تسهیم دانش، کاهش هزینه مبادلات و غیره، بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد. مورگان در یک بحث نظری، اهمیت سرمایه اجتماعی در خلق نوآوری را در سه سطح ملی، بین‌شرکتی و درون‌شرکتی مطرح می‌کند. از نظر وی در سطح درون‌شرکتی سرمایه اجتماعی عامل مهمی برای نوآوری در بین واحدهای مختلف سازمان، همچون واحد تحقیق و توسعه، مهندسی و بازاریابی، به شمار می‌رود (Tamaschke, 2003).

چن و همکاران (۲۰۰۸) به نقل از لئونارد و سینا (۱۹۹۳) و تسای و گوشال (۱۹۹۸)، در مطالعه شرکت‌های الکترونیک بین‌المللی نشان دادند که تبادلات اجتماعی و اعتماد از طریق تعامل منابع بین واحدها، تأثیر معناداری بر خلق ارزش و نوآوری تولیدی دارد. تاشمن (۱۹۹۳)، نتیجه می‌گیرد که پیوندهای شبکه‌ای از طریق جمع‌آوری و انتقال اطلاعات در میان اعضای گروه منجر به نوآوری و توسعه می‌شود (چن، ۲۰۰۸).

در یک بررسی کاسا و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند که سرمایه اجتماعی، علی‌الخصوص جنبه‌های ساختاری آن، به شکل شبکه‌های رسمی و غیررسمی و مشارکت مدنی، تأثیر مثبتی بر فعالیت‌های نوآورانه می‌گذارند. همچنین وی در سال ۲۰۰۹ در پژوهشی دیگر بیان می‌کند، سرمایه اجتماعی بر فعالیت نوآورانه تأثیر گذاشته و هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی، تأثیرات مختلف و ناهمسانی روی فعالیت‌های نوآورانه می‌گذارند. در بین این ابعاد، مشارکت مدنی تأثیر مثبت‌تری بر فعالیت نوآورانه داشت. اعتماد سازمانی نیز از طریق صرف زمان بیشتر بر روی فعالیت‌های نوآورانه، تسهیل‌کننده نوآوری است.

حسن‌زاده ثمرین (۱۳۸۹) بیان کرد که بین سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی در شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که سرمایه‌گذاری و ایجاد تدابیری برای افزایش سرمایه اجتماعی، منجر به سرآمدی سازمان و توسعه منابع انسانی می‌گردد. قاسمی (۱۳۸۹)، که سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد و افزایش سرمایه اجتماعی موجب توسعه هر چه بیشتر منابع انسانی می‌شود. سرمایه اجتماعی مثل سایر اشکال سرمایه مولد است و می‌تواند افزایش یا کاهش یابد. افزایش آن موجبات افزایش توسعه منابع انسانی را فراهم آورد و عکس آن کاهش سرمایه اجتماعی افت توسعه منابع انسانی را به دنبال دارد.

وزیری‌راد (۱۳۸۷) بیان می‌کند، که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی وجود دارد. این تحقیق سرمایه اجتماعی را به عنوان یه راه‌حل اساسی برای توسعه ظرفیت یادگیری سازمان‌ها قبول داشته و بالاترین مؤلفه تأثیرگذار سرمایه اجتماعی در این تحقیق مؤلفه تعاون و همکاری متقابل می‌باشد که بیشترین رتبه را به دست آورده است. هم

چنین این تحقیق نشان می‌دهد که در سازمان جهاد کشاورزی قم رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری و توسعه منابع انسانی آن سازمان وجود دارد به عبارت دیگر با افزایش و توسعه سرمایه اجتماعی ظرفیت یادگیری سازمانی ارتقا و افزایش می‌یابد.

قلیچ‌لی (۱۳۸۵) بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و هم چنین هریک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری در دو شرکت (ایران خودرو و سایپا) مورد مطالعه، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این بدین معنی است که با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی شرکت در ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری شرکت شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای آن افزایش یابد. به عبارت واضح‌تر، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی می‌تواند به شرکت‌های مطالعه شده در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری‌شان کمک فراوانی نماید و برای آنها در مقایسه با شرکت‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند.

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) بر توسعه منابع انسانی (تعهد، استقرار و تحقق مدیران سازمان در مشارکت و کار تیمی، تبادل دانش و خلق و نوآوری و تغییر نگرش و آموزش و یادگیری، یادگیری سازمانی و توسعه فردی و سازمانی) تأثیر دارد و سازمان‌ها باید به آن توجه و اهمیت بیشتری نشان بدهند. با بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی، فرضیه‌های پژوهش اینگونه تدوین گشته‌اند.

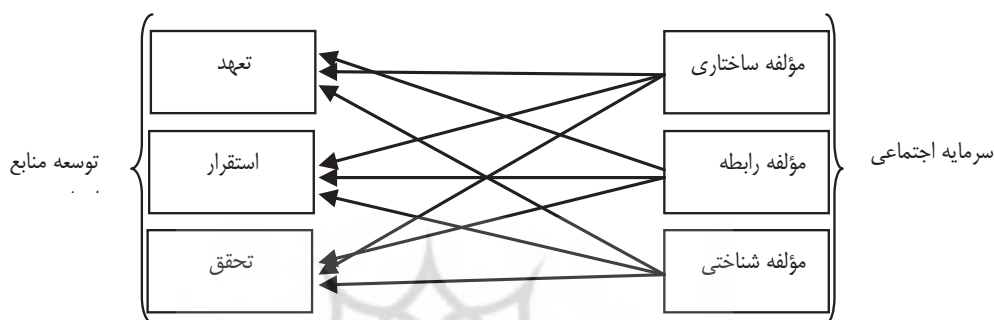
**فرضیه اصلی:** سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

**فرضیه‌های فرعی:**

- ۱) مؤلفه ساختاری بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۲) مؤلفه ساختاری بر استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۳) مؤلفه ساختاری بر تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۴) مؤلفه رابطه‌ای بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۵) مؤلفه رابطه‌ای بر استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۶) مؤلفه رابطه‌ای بر تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۷) مؤلفه شناختی بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۸) مؤلفه شناختی بر استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.
- ۹) مؤلفه شناختی بر تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

### مدل مفهومی تحقیق

با توجه به هدف اصلی پژوهش که بررسی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی می‌باشد و همچنین فرضیه‌های تحقیق، چارچوب نظری تحقیق (شکل ۱) تهیه گشته که در نمای زیر نشان داده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

### ۲- روش تحقیق

روش این تحقیق از نوع توصیفی است و از روش زمینه‌یابی سود جسته است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا واقع در استان تهران در سال ۱۳۹۲ می‌باشد. از این تعداد ۱۰۴ نفر طبق جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) تعیین و به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دو پرسشنامه بسته پاسخ سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی است که در راستای اهداف تحقیق هرکدام تعداد ۴۴ سؤال دارد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی براساس مدل پیشنهادی گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) انتخاب گردیده و پرسشنامه توسعه منابع انسانی محقق‌ساخته می‌باشد. روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصین و اساتید دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های تحقیق از محاسبه آلفای کرونباخ با کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شده است که پس از توزیع ۳۰ پرسشنامه در اجرای مقدماتی در بین نمونه آماری، محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ استخراج شده برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه توسعه منابع انسانی ۰/۹۸ بوده است. گویه‌های پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بوده و نمره‌دهی آنها به صورت (۱- خیلی زیاد، ۲- زیاد، ۳- متوسط، ۴- کم، ۵- خیلی کم) بود. پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها به منظور تحلیل و تفسیر فرضیه‌ها در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون نمودارها، جداول و جمعیت‌شناسی، انحراف استاندارد و چولگی

و در سطح آمار استنباطی از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای، رگرسیون تک‌متغیره، رگرسیون چندمتغیره و معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است.

### ۳- یافته‌های پژوهش

برای اینکه ببینیم وضعیت هر کدام از متغیرهای تحقیق از نظر توزیع چگونه است از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده کردیم. این آزمون توزیع متغیر مربوطه را با توزیع نرمال تقریب زده و معناداری یا عدم معناداری تفاوت توزیع متغیر با توزیع نرمال را بررسی می‌نماید. اگر درجه معناداری (Sig) آزمون کولموگروف اسمیرنوف از  $0/05$  کمتر باشد نشان‌دهنده این است که توزیع متغیر با توزیع نرمال تفاوت معنادار دارد و به عبارت دیگر توزیع متغیر غیر نرمال است. اما اگر درجه معناداری از  $0/05$  بیشتر باشد گویای این مطلب است که توزیع متغیر تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته و به عبارت دیگر توزیع متغیر نرمال می‌باشد. یکی از پیش‌فرض‌های اصلی استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی سؤالات و فرضیات تحقیق، نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف تک‌نمونه‌ای پیرامون تعیین نرمال بودن داده‌ها

وضعیت توزیع	مقادیر آزمون		آماره‌ها		مقیاس‌ها
	سطح معناداری	مقدار کولموگروف اسمیرنوف	انحراف استاندارد	میانگین	
نرمال	۰,۲۵۳	۱,۰۱۶	۱۶,۶	۶۲,۸	مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی
نرمال	۰,۴۰۸	۰,۸۸۹	۱۶,۹	۶۲,۱	مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی
نرمال	۰,۳۱۳	۰,۹۶۲	۱۶,۷	۶۲,۵	مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی
نرمال	۰,۳۰۱	۰,۹۷۳	۱۵,۳	۶۲,۵	سرمایه اجتماعی
نرمال	۰,۴۷۳	۰,۸۴۵	۱۵,۷	۶۱,۵	مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی
نرمال	۰,۵۹۲	۰,۷۷۱	۱۶,۸	۶۳,۷	مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی
نرمال	۰,۲۲۸	۱,۰۴۲	۱۸,۵	۶۴,۳	مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی
نرمال	۰,۴۱۴	۰,۸۸۵	۱۵,۲	۶۲,۹	توسعه منابع انسانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

مطابق یافته‌های موجود در جدول فوق، با توجه به این که معناداری متناظر با آزمون کولموگروف در تمام متغیرها بالاتر از  $0/05$  است بنابراین می‌توان گفت توزیع این متغیرها تفاوت معناداری با توزیع نرمال ندارد. بنابراین توزیع تمام متغیرها نرمال است.

## فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۲: بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	B	Beta	t	معناداری
توسعه منابع انسانی	عرض از مبدأ*	۱۲,۲۳۸	-	۳,۳۶۰	۰,۰۰۱
	سرمایه اجتماعی	۰,۸۱۱	۰,۸۱۷	۱۴,۳۱۷	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۸۱۱ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در متغیر سرمایه اجتماعی، ۰/۸۱۱ واحد تغییر در همان جهت در متغیر توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۸۱۷ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در متغیر سرمایه اجتماعی، ۰/۸۱۷ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۶۶۴ است که نشان می‌دهد متغیر سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۶۶ درصد از واریانس متغیر توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، سرمایه اجتماعی تأثیر مطلوب و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد و مدیران شرکت‌ها باید زمینه‌های لازم را برای ایجاد، حفظ و تقویت سرمایه اجتماعی به عنوان یک راهبرد اساسی در کنار سایر سرمایه‌های دیگر برنامه‌ریزی نمایند.

\* - عرض از مبدأ در علم هندسه تحلیلی به کار می‌رود و عبارت است از محل برخورد تابع با محور لایها (ویکی پدیا، ۲۰۱۳) مقدار عددی عرض از مبدأ برابر است با مقدار تابع در آن نقطه (ریچارد جی، شیولسون، ترجمه علیرضا کیامنش، ۱۳۹۰).

## فرضیه‌های فرعی

(۱) مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر

دارد.

جدول ۳: بررسی تأثیر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی

معناداری	t	Beta	B	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰,۰۰۰	۴,۴۰۱	-	۱۸,۶۳۶	عرض از مبدأ	مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی
۰,۰۰۰	۱۰,۴۶۰	۰,۷۱۹	۰,۶۸۲	مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۶۸۲ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۶۸۲ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۷۱۹ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۷۱۹ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۵۱۳ است که نشان می‌دهد مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی تعیین کننده حدود ۵۱ درصد از واریانس مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، مدیران باید زمینه‌های لازم را برای طراحی ساختار مناسب سازمانی و متدولوژی ارتباطات و تعاملات بین فردی از جمله طراحی شبکه‌های درون سازمانی فراهم نمایند.



## ۲) مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۴: بررسی تأثیر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی

معناداری	t	Beta	B	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰,۰۰۰	۵,۰۸۴	-	۲۷,۲۱۶	عرض از مبدأ	مؤلفه استقرار توسعه
۰,۰۰۰	۷,۰۴۳	۰,۵۷۲	۰,۵۸۰	مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	منابع انسانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۵۸۰ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۵۸۰ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۵۷۲ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۵۷۲ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۳۲۷ است که نشان می‌دهد مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۳۳ درصد از واریانس مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، مدیران با طراحی ساختار مناسب سازمانی می‌توانند استقرار و نهادینه سازی استانداردهای توسعه منابع انسانی را در راستای پرورش توانمندی‌های کارکنان فراهم نمایند.

### ۳) مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۵: بررسی تأثیر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	B	Beta	t	معناداری
مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی	مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	۰,۷۵۰	۰,۶۷۰	۹,۱۱۲	۰,۰۰۰
مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی	عرض از مبدأ	۱۷,۱۶۰	-	۳,۲۰۸	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۷۵۰ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۷۵۰ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۶۷۰ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی، ۰/۶۷۰ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۴۳ است که نشان می‌دهد مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۴۴ درصد از واریانس مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی تأثیر مطلوب و معناداری بر تحقق و اثربخشی توسعه منابع انسانی دارد. لذا مدیران شرکت‌ها با طراحی ساختار و کانال‌های ارتباطی مناسب در شرکت‌ها، که بتواند تعاملات را بین افراد بیشتر و هم‌افزایی را بهبود و چابکی سازمانی را فراهم نماید، تحقق توسعه منابع انسانی را در شرکت‌های سایپا تضمین می‌نمایند.

## ۴) مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر

دارد.

جدول شماره ۶: بررسی تأثیر مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی

معناداری	t	Beta	B	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰,۰۰۰	۴,۷۸۶	-	۱۹,۲۱۸	عرض از مبدأ	مؤلفه تعهد مدیران
۰,۰۰۰	۱۰,۹۰۳	۰,۷۳۴	۰,۶۸۰	مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	به توسعه منابع انسانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با  $۰/۶۸۰$  است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی،  $۰/۶۸۰$  واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با  $۰/۷۳۴$  است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی،  $۰/۷۳۴$  واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از  $۰/۰۱$  است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با  $۰/۵۳۴$  است که نشان می‌دهد مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۵۳ درصد از واریانس مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، ارتباطات مناسب در سازمان و پایبندی مدیران به آنها، سبب توسعه و یادگیری کارکنان می‌گردد. فضای شفاف توأم با صداقت و اعتماد در سازمان، افزایش مشارکت کارکنان در فعالیتهای تیمی و بهروزی سازمان را به دنبال دارد.

### ۵) مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۷: بررسی تأثیر مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی

معناداری	t	Beta	B	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰,۰۰۰	۴,۸۰۸	-	۲۲,۷۵۲	عرض از مبدأ	مؤلفه استقرار
۰,۰۰۰	۸,۹۶۳	۰,۶۶۴	۰,۶۵۹	مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	توسعه منابع انسانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با  $۰/۶۵۹$  است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی،  $۰/۶۵۹$  واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با  $۰/۶۶۴$  است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی،  $۰/۶۶۴$  واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از  $۰/۰۱$  است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با  $۰/۴۳۵$  است که نشان می‌دهد مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۴۴ درصد از واریانس مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، اعتماد، صداقت و هنجارهای مناسب در سازمان، سبب همراهی و مشارکت کارکنان در فعالیت‌های تیمی و در نهایت استقرار و نهادینه‌سازی و پذیرش استانداردها و مدل‌های توسعه منابع انسانی به عنوان مکانیزم‌ها و زیرسیستم‌های توسعه در سازمان می‌گردد.

۶) مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۸: بررسی تأثیر مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	B	Beta	t	معناداری
مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی	عرض از مبدأ	۱۳,۸۶۱	-	۲,۹۵۶	۰,۰۰۴
	مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	۰,۸۱۲	۰,۷۴۱	۱,۱۴۴	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۸۱۲ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، ۰/۸۱۲ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۷۴۱ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، ۰/۷۴۱ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۵۴۵ است که نشان می‌دهد مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۵۵ درصد از واریانس مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، اعتماد، صداقت و هنجارهای مناسب در سازمان، بیانگر حمایت و تعهد مدیران نسبت به تحقق برنامه‌های توسعه و آموزش کارکنان می‌باشد. سرمایه اجتماعی بستری مناسب برای همراهی، مشارکت و تعاملات اجتماعی در قالب فعالیت‌های تیمی و ارتباطات بین فردی و سازمانی می‌باشد، که این خود زمینه رشد و توسعه منابع انسانی را فراهم می‌نماید.

۷) مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۹: بررسی تأثیر مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران توسعه منابع انسانی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	B	Beta	t	معناداری
مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی	عرض از مبدأ	۲۶,۹۲۶	-	۵,۵۲۴	۰,۰۰۰
	مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۵۵۳	۰,۵۸۸	۷,۳۳۴	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۵۵۳ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۵۵۳ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۵۸۸ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۵۸۸ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۳۳۹ است که نشان می‌دهد مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۳۴ درصد از واریانس مؤلفه تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، سازمان‌هایی که چشم‌انداز، مأموریت و اهداف بلندمدت تعریف شده‌ای دارند، مدیران را متعهد و ملزم به پرورش و توسعه شایستگی کارکنان در جهت نیل به اهداف بلندمدت سازمان نموده و همسو با سایر برنامه‌های دیگر به اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی می‌پردازند.



### ۸) مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۱۰: بررسی تأثیر مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	B	Beta	t	معناداری
مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی	عرض از مبدأ	۲۴,۰۸۱	-	۴,۸۰۴	۰,۰۰۰
	مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۶۳۴	۰,۶۲۹	۸,۱۷۵	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۶۳۴ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۶۳۴ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۶۲۹ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۶۲۹ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۳۹۰ است که نشان می‌دهد مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۳۹ درصد از واریانس مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، تعریف چشم‌انداز، مأموریت و اهداف بلندمدت در شرکت‌ها ضروری دانسته و بر این باورند که عناصر راهبردی مشترک در سازمان مدیران را متعهد و ملزم به استقرار و نهادینه‌سازی مکانیزم‌های پرورش و توسعه کارکنان در جهت نیل به اهداف عالی می‌نماید.

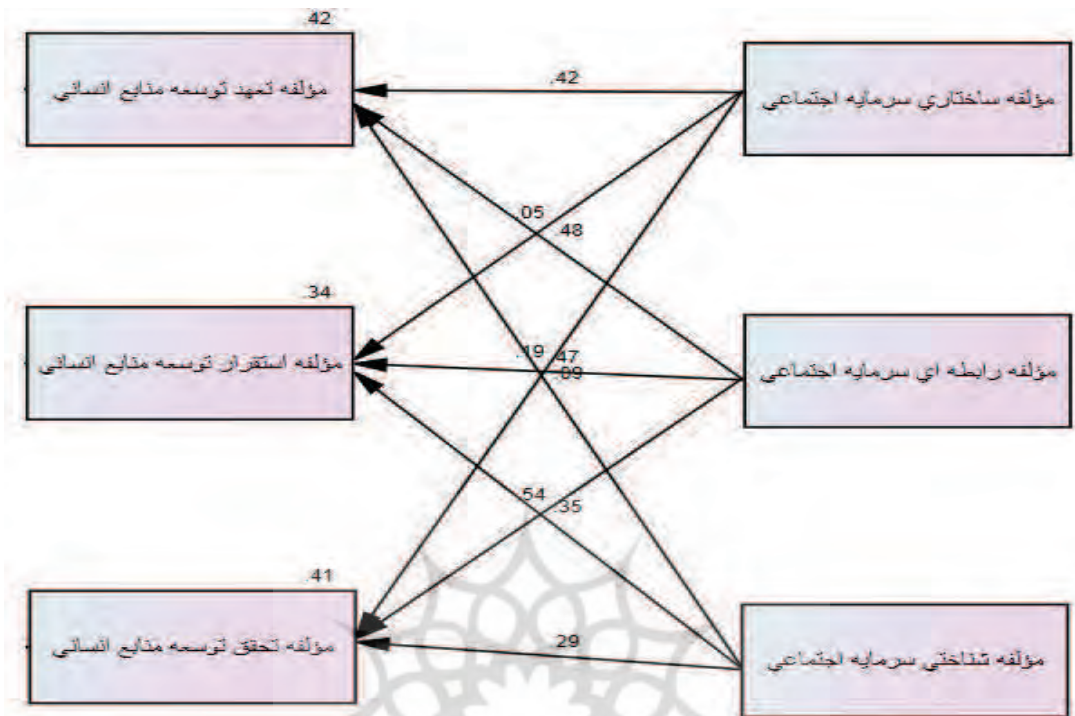
### ۹) مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۱۱: بررسی تأثیر مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی

معناداری	t	Beta	B	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰,۰۰۰	۳,۴۵۳	-	۱۸,۴۷۵	عرض از مبدأ	مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی
۰,۰۰۰	۸,۸۶۱	۰,۶۶۰	۰,۷۳۳	مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	

منبع: (محاسبات نگارندگان)

ضریب معمولی رگرسیون (B) برابر با ۰/۷۳۳ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۷۳۳ واحد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. ضریب استاندارد رگرسیون برابر با ۰/۶۶۰ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد افزایش یا کاهش در مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی، ۰/۶۶۰ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به وجود خواهد آمد. معناداری ضرایب رگرسیون که با استفاده از توزیع t حاصل شده است کوچکتر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن یک درصد خطا، ضرایب رگرسیون معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض یک را می‌پذیریم. بدین ترتیب مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۲۹ است که نشان می‌دهد مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده حدود ۴۳ درصد از واریانس مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی است. بنابراین با توجه به محاسبات فوق، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مسئولین و کارشناسان آموزش در شرکت‌های سایپا، باورها، ارزش‌ها و نمادهای مشترک و هر آن چه را که ایجاد انسجام و ارتباط در بین کارکنان نماید، اثربخشی و ضمانت اجرایی و تحقق برنامه‌های توسعه منابع انسانی را به دنبال خواهد داشت. مؤلفه شناختی احساس مشترک، هم‌افزایی و همدلی را در بین کارکنان ایجاد می‌نماید و این همان سرمایه اجتماعی است. بررسی برازش مدل مفهومی تحقیق حاصل از محاسبات معادلات ساختاری در شکل زیر نمایان است.



شکل ۲: مدل مفهومی برازش شده

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در شکل ۲، اعداد روی مسیرها ضرایب مسیر (Beta) و اعداد روی مستطیل‌ها مقدار واریانس تبیین شده آن مؤلفه توسط مؤلفه‌های سه‌گانه سرمایه اجتماعی می‌باشد. جدول زیر نتایج آزمون خی‌دو برای بررسی برازش مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲: نتایج آزمون خی‌دو برای بررسی برازش مدل مفهومی تحقیق

آزمون خی دو		
RMSEA	GFI	CFI
۰,۱۵	۰,۸۶۶	۰,۸۲

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همانطور که در جدول شماره ۱۲ مشاهده می‌شود مقدار CFI برابر با ۰,۸۲، GFI برابر با ۰,۸۶۶ و RMSEA برابر با ۰,۱۵ است که با اندکی تسامح می‌توان گفت مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

در جدول زیر ضرایب مسیر (Beta) منتهی به مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر اگر مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شوند ضرایب مسیر زیر حاصل می‌شود:

جدول ۱۳: ضرایب مسیر مربوط به تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی

مؤلفه	ضرایب مسیر	t	معناداری
مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	۰,۴۲۰	۵,۵۷۰	۰,۰۰۰
مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	۰,۴۸۱	۶,۳۸۴	۰,۰۰۰
مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۰۸۶	۱,۱۴۶	۰,۲۵۲

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان طور که در جدول شماره ۱۳ مشاهده می‌شود بیشترین تأثیر بر مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی را مؤلفه رابطه‌ای با ضریب مسیر ۰/۴۸۱ دارد. بعد از آن مؤلفه ساختاری با ضریب مسیر ۰/۴۲۰ قرار دارد. ضریب مسیر مؤلفه شناختی برابر با ۰/۰۸۶ است که معناداری متناظر با آزمون t اثر مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی را معنادار نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر در حالتی که هر سه مؤلفه سرمایه اجتماعی در معادله حضور داشته باشند مؤلفه‌های رابطه‌ای و ساختاری بر تعهد توسعه منابع انسانی تأثیر دارند اما این تأثیر برای مؤلفه شناختی مشاهده نمی‌شود. در مجموع ۳ مؤلفه سرمایه اجتماعی، ۴۲ درصد از واریانس مؤلفه تعهد توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کنند. جدول زیر ضرایب مسیر (Beta) منتهی به مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر اگر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شوند ضرایب مسیر زیر حاصل می‌شود:

جدول ۱۴: ضرایب مسیر مربوط به تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی

مؤلفه	ضرایب مسیر	t	معناداری
مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	۰,۰۴۶	۰,۵۷۳	۰,۵۶۶
مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	۰,۴۶۶	۵,۸۵۰	۰,۰۰۰
مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۳۵۴	۴,۴۳۹	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود بیشترین تأثیر بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی را مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۴۶۶ دارد. بعد از آن مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۳۵۴ قرار دارد. ضریب مسیر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۰۴۶ است که معناداری متناظر با آزمون t اثر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی را معنادار نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر در حالتی که هر سه مؤلفه سرمایه اجتماعی در معادله حضور داشته باشند مؤلفه‌های رابطه‌ای و شناختی بر استقرار توسعه منابع انسانی تأثیر دارند اما این تأثیر برای مؤلفه ساختاری مشاهده نمی‌شود. در مجموع ۳ مؤلفه سرمایه اجتماعی، ۳۴ درصد از واریانس مؤلفه استقرار توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کنند. جدول زیر ضرایب مسیر (Beta) منتهی به مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر اگر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شوند ضرایب مسیر زیر حاصل می‌شود:

جدول ۱۵: ضرایب مسیر مربوط به تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی

مؤلفه	ضرایب مسیر	t	معناداری
مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی	۰,۱۹۰	۲,۵۰۵	۰,۰۱۲
مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی	۰,۵۳۷	۷,۰۸۳	۰,۰۰۰
مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی	۰,۲۹۱	۳,۸۴۸	۰,۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان‌طور که در جدول ۱۵ مشاهده می‌شود بیشترین تأثیر بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی را مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۵۳۷ دارد. بعد از آن مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۲۹۱ قرار دارد. ضریب مسیر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۱۹۰ است که معناداری متناظر با آزمون t اثر مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی را معنادار نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر در حالتی که هر سه مؤلفه سرمایه اجتماعی در معادله حضور داشته باشند مؤلفه‌های رابطه‌ای و شناختی بر تحقق توسعه منابع انسانی تأثیر دارند اما این تأثیر برای مؤلفه ساختاری مشاهده نمی‌شود. در مجموع ۳ مؤلفه سرمایه اجتماعی، ۴۱ درصد از واریانس مؤلفه تحقق توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کنند.

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در مبانی نظری پژوهش ذکر شد، سازمان‌ها برای توسعه منابع انسانی نیازمند راهبردهای پیش‌برنده هستند. یکی از این راهبردها سرمایه اجتماعی سازمان است. سازمان‌ها از طریق تقویت ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی، شرایط را برای توسعه منابع انسانی در سازمان تسهیل می‌سازند. در فرضیات اول، دوم و سوم، این نتیجه‌گیری حاصل گشت که مؤلفه ساختاری سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی و استقرار و تحقق توسعه منابع انسانی در شرکت‌های گروه سایپا دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با یافته‌های لانگ و کارنایانگ (۲۰۰۴)؛ گوشال و ناهاپیت (۲۰۰۵)؛ هوفمن و همکاران (۲۰۰۵)؛ بروکس و نافوخو (۲۰۰۶)؛ کاسا و همکاران (۲۰۰۹)؛ قلیچلی (۱۳۸۵)؛ دهقان و همکاران (۱۳۹۳)؛ حسن‌زاده ثمرین (۱۳۸۹)؛ شعبانی و همکاران (۱۳۹۱) منطبق بوده و تأثیر مؤلفه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی را تأیید می‌نمایند.

لذا توصیه می‌گردد مدیران و مسئولان شرکت‌های سایپا با توجه به یافته‌های پژوهش شبکه‌های اجتماعی درون سازمانی را توسعه و ساختار سازمانی مسطح و افقی با رویکرد شبکه‌ای را جایگزین ساختار وظیفه‌ای و عمودی نمایند تا تعاملات بین افراد تسهیل و برنامه‌های توسعه منابع انسانی با تعهدات بیشتر و کیفیت بهتر در سازمان اجرا گردد. همچنین با توسعه شبکه‌ها و فضاهای الکترونیکی و مجازی، تالارهای گفتگو یا تبادل اطلاعات و ارتباطات، نشریه‌های الکترونیکی، تعاملات بین‌فردی را بیشتر و سرمایه اجتماعی را در سازمان افزایش و حفظ نمایند. در فرضیات چهارم، پنجم و ششم، این نتیجه‌گیری حاصل گشت که مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی و استقرار و تحقق توسعه منابع انسانی در شرکت‌های گروه سایپا دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با یافته‌های لانگ و کارنایانگ (۲۰۰۴)؛ گوشال و ناهاپیت (۲۰۰۵)؛ هوفمن و همکاران (۲۰۰۵)؛ بروکس و نافوخو (۲۰۰۶)؛ کاسا و همکاران (۲۰۰۹)؛ قلیچلی (۱۳۸۵)؛ دهقان و همکاران (۱۳۹۳)؛ حسن‌زاده ثمرین (۱۳۸۹) و شعبانی و همکاران (۱۳۹۱)، منطبق بوده و تأثیر مؤلفه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی را تأیید می‌نمایند. در کسب و کار شبکه‌ای، پیروز میدان کسی است که بهترین ارتباط را داشته باشد و در هزاره سوم شبکه‌ها، همان کارکنان هستند (Valdis, 2008).

لذا توصیه می‌گردد مدیران و مسئولان شرکت‌های سایپا با توجه به یافته‌های پژوهش و اهمیت بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، فرهنگ اعتماد و صداقت را جهت تعامل و ارتباط بیشتر با افراد در سازمان خود گسترش دهند. فرهنگ اعتماد و هویت‌بخشی به افراد و پایبندی به تعهدات و الزامات، سبب همراهی و در نهایت تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی می‌گردد. همچنین به



توسعه مشارکت‌ها و توسعه مهارت‌های تیمی در سازمان خود بپردازند. توسعه منابع انسانی و برنامه‌های آن با ارتباطات حاصل از مشارکت‌ها، سریع‌تر محقق می‌گردد. با برگزاری نشست‌های عمومی با افراد سازمان، حمایت روانی از کارکنان و ایفای مناسب نقش رهبری به افزایش سرمایه اجتماعی و حفظ آن بپردازند. از آنجا که اعتماد و هنجار با ایجاد ارتباط مطلوب بین افراد و هماهنگی یکپارچه در سازمان، تبادل دانش و یادگیری را در بین افراد تسهیل و اثربخشی برنامه‌های توسعه را فراهم می‌کند به مؤلفه رابطه‌ای توجه بیشتری داشته باشند.

در فرضیات هفتم، هشتم و نهم، این نتیجه‌گیری حاصل گشت که مؤلفه شناختی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد مدیران به توسعه منابع انسانی و استقرار و تحقق توسعه منابع انسانی در شرکت‌های گروه سایپا دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با یافته‌های لانگ و کارنایانگ (۲۰۰۴)؛ گوشال و ناهاپیت (۲۰۰۵)؛ هوفمن و همکاران (۲۰۰۵)؛ بروکس و نافوخو (۲۰۰۶)؛ کاسا و همکاران (۲۰۰۹)؛ قلیچ‌لی (۱۳۸۵)؛ دهقان و همکاران (۱۳۹۳)؛ حسن‌زاده ثمرین (۱۳۸۹) و شعبانی و همکاران (۱۳۹۱)، منطبق بوده و تأثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی را تأیید می‌نمایند. ارزش‌ها و هدف‌های مشترک در سازمان همانند فانوس دریایی می‌مانند که در دریای پرتلاطم رقابت کسب و کار، سازمان را به سر منزل مقصود رهنمون و عامل اصلی همسویی و یک‌دلی کارکنان در سازمان می‌باشند.

لذا توصیه می‌گردد مدیران شرکت‌های سایپا با تعریف چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های سازمانی، که باورهای مشترک سازمانی تلقی می‌گردند، انسجام اجتماعی را تقویت و سرمایه اجتماعی را افزایش دهند.

با توجه به هدف اصلی این پژوهش که بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی در شرکت‌های سایپا می‌باشد و همچنین تأیید کلیه فرضیه‌های تحقیق که ۶۶ درصد از واریانس متغیر توسعه منابع انسانی توسط سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. بنابر این نتیجه، باید به سرمایه اجتماعی که راهبرد و بستری مناسب برای بهره‌وری سازمان و از ارکان عمده آن به حساب می‌آید، بیشتر مورد توجه مدیران و رهبران شرکت‌های سایپا قرار گیرد.

## ۵- منابع

- ابیلی، خدایار و موفقی، حسن. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکردهای نوین. تهران: نشر سازمان مدیریت صنعتی.
- اخترمحققی، مهدی. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، تهران: مؤلف.
- بیکر، واین. (۱۳۸۲). مدیریت سرمایه اجتماعی. ترجمه: سیدمهدی الوانی و محمدرضا ربیعی‌مندجین. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ریچاردجی، شیولسون. (۱۳۹۰). استدلال آماری در علوم رفتاری (استنباط آماری): جلد دوم. ترجمه: علیرضا کیامنش. تهران: جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی.
- عسکریان، مصطفی. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (استخدام، به‌کارگماری، نگهداری). تهران: امیرکبیر.
- فیلد، جان. (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی. ترجمه: غلامرضا غفاری و حسین رضانی. تهران: کویر.
- قلیچلی، بهروز. (۱۳۸۶). تعالی منابع انسانی (ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود). تهران: سرآمد.
- موسوی، میر طاهر و علی‌پور، پروین. (۱۳۹۱). تأملی بر نظریه سرمایه اجتماعی در جامعه. تهران: جامعه‌شناسان.
- نجیمی، منوچهر. (۱۳۸۹). مدل جایزه تعالی (EFQM 2010). تهران: سرآمد.
- الوانی، سیدمهدی و همکاران. (۱۳۸۹). مدیریت توسعه. تهران: بینش.
- الوانی، سیدمهدی و شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها کاربرد آنها). اصفهان: مانی.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Bontis, N. (2002). *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital*. Oxford university press, 621-641.
- 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.
- Bourdieu, P. (1985). *The forms of capital*. In *handbook of theory and research for the sociology of education*. NY: Greenwood, Richardson publisher.
- Camangi, R. (2009). *Territorial capital and Regional Development*. in capello, R and Nijkamp, p, *Hand book of Regional Growth and Development Theories*.
- Carey, S; Lawson, B; Krause, R. (2011). Social capital configuration, legal bonds and performance in buyer-supplier relationships. *Journal of Operations Management*, 29(4), 277-288.
- Chen, M. H; Chang, Y. C; Hung, S. C. (2008). Social Capital and Creativity in R&D Project Team. *R & D Management*, 38(1), 21-34.
- Chinying Lang, J.(2004). Social context and social capital enablers of Knowledge integration. *Journal of Knowledge management*, 8(3), 89-105
- Cohen, D. Prusak, L. (2001). *In good company- how social capital Makes Organizations work*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Coleman, j. s. (1988). *Social capital in the creation of human capital*. Cambridge, Harvard University Press.
- Dehghan NajmAbadi, M; Ilaghi, M; Tajpour, M (2014). A Study of the Effects of Social Capital on Organizational Innovation. *Case study journal*, 3(7), 36-42.

- Doh, S., & Acs, Z. J. (2010). Innovation and social capital: a cross-country investigation. *Industry and Innovation*, 17(3), 241-262.
- Doh, S; Mc Neely, C. L. (2011). A multi-dimensional perspective on social capital and economic development: an exploratory analysis. *The Annals of regional science*, 49(3), 843-821.
- Goyal, A; Ahkilesh, K.B.(2007). Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams. *Team Performance Management*, 13 (7/8), 206-226.
- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (Eds.). (2002). *Understanding and measuring social capital A multi disciplinary tool for practitioners*. The World Bank reports, 1-39.
- Kaasa, A; Kaldaruh, H; Partes, E. (2007). *Social capital and institutional quality as factors of innovation: evidence from Europe*. Working Paper Series of the University of Tartu, Estonia.
- Lawson, B; Tyler, B.B; Cousins, P.D. (2008). Antecedents and consequences of social capital on buyer performance improvement. *Journal of Operations Management*, 26(3), 446-460.
- Leana, C. R. & pil, f. k.(2006). Social capital and organizational performance, Evidence from urban public school. *University of Pittsburgh organization science*, 17(3), 353-366.
- McLean, G. N.(2006). National Human Resource Development, A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 3-11.
- Moses, A. (2007). Managerial social capital, strategic orientation, and organizational performance in an emerging economy. *Strategic Management Journal*, 28(12), 1235-1255.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Developing Human Resource*. Jossey-Bass Press, First Edition, San Francisco, 4.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242- 266.
- Rosenfeld, Richard, Messner, Steven F., Baumer, Eric P. (2001). Social capital and homicide. *Social forces*, 80 (1), 283-309.
- Schiuma, Giovanni, Ierro, Antonio and Damiano. Sanitate. (2008). The intellectual capital dimensions of ducaths turnaround: exploring knowledge assets grounding a change management program. *International innovation Management*, 12(161).1142.
- Song, X. M., & Thieme, R. (2006). A cross-national investigation of the R&D marketing study". *Entrepreneurship and Regional Development*, 16, 107-128.
- Tamaschke, L (2003). *The Role of Social Capital in Regional Technological Innovation: Seeing both the wood and the trees*. University of Queensland, Australia.
- Thompson, D.(2009). What does social capital mean?. *Australian journal of social issues*, 44(2), 145-161.
- Valdis, K. (2008). Social Capital: the key to Success for the 21st Century Organization, *IHRIM Journal*, 12(5), 38 -42.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی