

بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل گمرکات استان کردستان)

حیدر ناصری^۱، عبدالکریم مقدم^۲، فرزانه ناصری^۳

^۱ کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه پیام نور هرمزگان، heydarnasery@yahoo.com

^۲ دکتری حسابداری، دانشیار دانشگاه پیام نور گرمسار، حسابداری رسمی

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور گرمسار

چکیده:

لیزرل حاکی از تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (شامل بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی) بر رفتار شهروندی سازمانی در جامعه مورد مطالعه است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن، گمرک.

مقدمه:

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت خاصی انجام می‌دهد و مرزهای شناخته شده‌ای دارد. برای تحقق اهداف هر سازمان، منابع انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان به عهده منابع انسانی آن و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است (لندران اصفهانی؛ کامکار؛ راعی؛ ۱۳۸۴: ۲۰). معمولاً پایین بودن عملکرد کارکنان یکی از مشکلات سازمانها بوده (خردمند و ناظم؛ ۱۳۸۹: ۱۶۱) و عملکرد شغلی به عنوان زیرمجموعه‌ای از عملکرد کلی کارکنان به عنوان رفتاری تلقی می‌شود که هر سازمان را وادار می‌سازد که برای نیل به حد مطلوب آن و کارایی و بهره‌وری مؤثر در جستجوی راههایی باشد تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیر گذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند (نعیمی؛ نظری؛ ثنایی ذاکر؛ ۱۳۹۱: ۵۸). بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریتی می‌باشد تا بر اساس آن بتوان در جذب و نگهداری و پیشرفت آنها اقدام کرد (حجازی و شمس؛ ۱۳۸۴: ۳۲). از سویی سازمان‌های موفق نیازمند کارکنانی هستند که بیش از وظایف خود کار کرده و عملکردی فراتر از انتظارات سازمان داشته باشند رفتارهای شهروندی سازمانی اقداماتی را تشریح می‌کند که در آن کارکنان فراتر از نیازهای از پیش تعیین شده خود عمل می‌کنند و این امر سبب بالا رفتن اثر بخشی سازمان می‌شود (میرسپاسی؛ معمارزاده؛

منابع انسانی، از سرمایه‌های اصلی هر سازمان است، وجود کارکنان راضی و توانمند، از جمله شرایط لازم برای پیشرفت هر سازمان است. سرمایه اجتماعی در پی تقویت روابط کارکنان است. مفاهیمی چون رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند در ارتقاء سطح کمی و کیفی عملکرد سازمانی کارکنان اثرگذار بوده و روابط سازمانی کارکنان را به سمت ثبات و آرامش حرکت دهد. نوشتار فراروی شمایی کوشد تأثیر سرمایه اجتماعی نیروی انسانی سازمان را به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی، بر رفتار شهروندی سازمانی که در کارآمدی، اثر بخشی و بهره‌وری نیروی انسانی مؤثرند در اداره کل گمرکات استان کردستان بررسی و تحلیل کند. رفتار شهروندی سازمانی از مهمترین بخش‌های تحقیقاتی است که مورد توجه محققان زیادی در این حوزه بوده است. دلیل این امر افزایش عملکرد سازمانی از طریق بهبود مدیریت مجموعه

است... لذا تعاریف مختلفی از رفتار شهروندی بررسی شده است و تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تبیین شده است. داده‌های این پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای و بوسیله پرسشنامه‌ای مبتنی بر مدل مفهومی پژوهش به ترتیب، اقتباس از مدل سرمایه اجتماعی شامل ۱۷ سؤال و رفتار شهروندی سازمانی شامل ۲۰ سؤال جمع‌آوری شده است. پایایی پرسشنامه مذکور به روش آلفای کرونباخ برای دو متغیر اشاره شده به ترتیب برابر با ۷۹۸/۰ و ۸۵۴/۰ محاسبه گردید. روایی آن نیز با استفاده از نظراساتید و خبرگان تأیید شد. روش‌های آماری استفاده شده ترکیبی از آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی، درصد، سطح معناداری و انحراف معیار واز آمار استنباطی برای آزمون‌های آماری مختلف مانند ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تست و رگرسیون استفاده شده است. یافته‌های نهایی پژوهش در نرم افزار