

ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان)

زهرا کریمی^۱

^۱ کارشناس ارشد ارتباطات، Zahrakarimi5866@gmail.com

چکیده - هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می باشد. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان است که از بین آنها ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند. ابزار این پژوهش استفاده از سه پرسش نامه استاندارد، سرمایه اجتماعی (پا تنام، ۲۰۰۰)، سرمایه فکری بنتیس (۲۰۰۴) و پرسش نامه عملکرد سازمانی بهارستان و همکاران (۱۳۹۱)، برای تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار Amos استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیر گذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، نقش تعدیل کننده را دارا می باشد.

کلید واژه- سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، استان اصفهان

مقدمه

سازمانها برای بقا تلاش می کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه های ملی و جهانی می دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سر لوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی شود، مگر اینکه زمینه دست یابی به ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان پذیر باشد (۴). در حقیقت، امروزه سازمان ها دریافته اند توفیق آنها را نمی توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (۸). سازمانها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی خود می توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی به دست آورده و با استفاده از آن سیستم های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می شوند تا هزینه های مدیریتی همچون نظارت و کنترل رسمی، رایزنی های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه در راستای انجام فعالیت هایی با بهره وری بیشتر و در نتیجه ارتقای عملکرد فراهم گردد (۵). در واقع سرمایه اجتماعی، واژه ای است که به تازگی وارد حوزه علوم اجتماعی گردیده است که در زمینه بررسی روند و یافتن علت و عوامل تأثیر گذار بر آن مطالعات و سیعی توسط صاحب نظران و دانشمندان علوم مختلف، صورت گرفته است، سرمایه اجتماعی دارای سه مؤلفه

وظایف و مسئولیت دولت ها در قبال جامعه، غالباً به وسیله سازمان های موجود در جوامع انجام می پذیرد، و منابع انسانی عوامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمان ها به شمار می روند. به عقیده چستر بارنارد، هدف، به تنهایی موجب تمایل منابع انسانی به همکاری و مشارکت نمی شود، مگر اینکه هدف را همه اعضای سازمان بپذیرند و برای رسیدن به آن همکاری و مشارکت داشته باشند (۱). امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، به خصوص پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف آن هستیم، که این امر باعث می شود سازمان ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و از طرفی جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد (۲). نظریه پردازان بر این عقیده اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار (۳) و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می شود (۴) و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند (۵). به همین دلیل، در عصر حاضر که بی شک عصر سازمان ها محسوب می شود (۶) مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (۷). به بیان دیگر، تا زمانی که