



www.cpjournals.com

نشریه عمران و پروژه
Civil & Project Journal (CPJ)

The causal model of human capital efficiency in civil projects based on social capital and knowledge sharing

Vahid Hatami^۱, Abbas Sabet^{۲*}, Ahmad Jenabali Jahromi^۳

^۱- Master of Civil Engineering, Department of Civil Engineering. Apadana Institution, Shiraz, Iran
Email: vahidhatami@yahoo.com

^{۲*}- Faculty Member, Department of Management. Apadana Institution, Shiraz, Iran
Email: dr.sabet@apadana.ac.ir

^۳- Professor, Department of Civil Engineering. Apadana Institution, Shiraz, Iran
Email: jahromi@apadana.ac.ir

Abstract

Human resource efficiency is an important concern of modern organizations; because it is considered as the most basic stimulus to achieve desired results and promote competition. Improving the efficiency of human resources in any organization requires investment, or in other words, the ways to use various types of capital to increase efficiency, and recognizing any type of capital in order to improve the efficiency of human resources is necessary. Therefore, the present study aimed at presenting the causal model of human capital efficiency in civil projects based on social capital and knowledge sharing. The applied objective of the present study and the data collection procedure is descriptive and correlational. The participants of the present study included the ۳۰۰ hundred employees of Shiraz Municipality's Deputy for Civil Engineering. Sampling method in groups and sample volume through Cochran formula was identified. A standard questionnaire was used for data collection procedure and measuring the research variables. The content validity of the measuring instrument was confirmed and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. Lisrel software was used to analyze the data. The results of path analysis showed that the dimensions of social capital have a significant effect on the efficiency of human capital in civil projects. The results also showed that knowledge sharing played a significant role in social capital and efficiency of human capital in civil projects.

Keywords:

Human capital efficiency, Construction projects, Social capital, Knowledge sharing, Structural capital, Communication capital, Cognitive capital



www.cpjournals.com

نشریه عمران و پروژه
Civil & Project Journal (CPJ)

مدل علی بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پروژه‌های عمرانی بر اساس سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش

وحید حاتمی^۱، عباس ثابت^{۲*}، احمد جنابعلی جهرمی^۳

۱- کارشناسی ارشد مهندسی عمران، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

پست الکترونیکی:

Vahidhatami56@yahoo.com

۳- عضو هیأت علمی گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

پست الکترونیکی:

dr.sabet@apadana.ac.ir

۳- استاد گروه مهندسی عمران، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

پست الکترونیکی:

jahromi@apadana.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۴

چکیده

بهره‌وری منابع انسانی دغدغه مهم سازمان‌های امروزی است؛ زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت‌بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می‌رود. ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در هر سازمانی، نیازمند سرمایه‌گذاری یا به عبارت دیگر روش استفاده از انواع سرمایه در جهت افزایش بهره‌وری است و شناخت هر نوع سرمایه‌ای در راستای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، امری لازم و ضروری است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل علی بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پروژه‌های عمرانی بر اساس سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش انجام گردید. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان معاونت عمرانی شهرداری شیراز به تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد، شیوه نمونه‌گیری به صورت گروهی و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۱۶۸ مشخص گردید. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار (disrel) استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پروژه‌های عمرانی دارد و اشتراک دانش نقش میانجی معناداری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پروژه‌های عمرانی داشت.

کلمات کلیدی: بهره‌وری سرمایه‌های انسانی، پروژه‌های عمرانی، سرمایه اجتماعی، اشتراک دانش، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی، سرمایه شناختی.

۱- مقدمه

امروزه، با توجه به تغییرات گسترده در عملیات سازمانی، شکل های سنتی سرمایه‌ای، مانند: ساختمان‌ها، تجهیزات و منابع مالی دگرگون شده و سرمایه‌های جدیدی، مطرح شده‌است. این سرمایه‌های غیرملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان دارند. از جمله این سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه انسانی یا سرمایه فیزیکی، مفهومی است که بسیار فراتر از دارایی‌هایی است که یک فرد در اختیار دارد (Ling, ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی متشکل از ارتباطات فعال بین افراد است که شامل اعتماد، درک متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی است که اعضای شبکه‌های انسانی و جوامع را به هم پیوند می‌دهد و همکاری‌ها را ممکن می‌سازد. سرمایه اجتماعی تقویت‌کننده همکاری، تعهد، تسهیم اطلاعات و اعتماد است. همچنین مشارکت حقیقی را در سازمان ارتقا می‌دهد که این خود منجر به موفقیت و اثربخشی بیشتر می‌شود (Cohen & Prusak, ۲۰۰۱). در واقع سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی ناملموس در سازمان است که شبکه‌های از روابط اثربخش را ایجاد می‌کند (Alguezaui & Filieri, ۲۰۱۰). یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها است. در سازمان‌های کسب و کار، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به شمار می‌رود. برای این که کارها انجام گیرد لازم است که کارگران و متخصصان توصیه‌ها و پشتیبانی‌های دیگران را فراتر از ساختار سلسله مراتبی شرکت به کاربندند (Greve and Benassi, ۲۰۰۳). بهره‌وری منابع انسانی دغدغه مهم سازمان‌های امروزی است؛ زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می‌رود. در دیدگاه‌های سنتی، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نقش عمده‌ای در توسعه و رشد سازمان ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر سازمان‌ها به منظور رسیدن به بهره‌وری به ابزارهای قدرتمندتری نیاز دارند. سرمایه اجتماعی نمونه‌ای از این ابزارها هستند. بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیرهای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد، به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (Aspin, ۲۰۰۴). بهره‌وری، استفاده موثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. به عبارت دیگر بهره‌وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی‌های بیشتر می‌باشد. اهمیت توجه به بهره‌وری به حدی است که در بسیاری از کشورها، بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولییتی ملی تبدیل شده و تلاش شده تا این شعار که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری دشوار و حتی در مواردی غیرممکن است، در جوامع نهادینه شود (Smith, ۱۹۹۰). در میان عوامل موثر بر بهره‌وری، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع از سطح درک و شعور برخوردار است و بر استفاده بهتر از سایر عوامل نیز اثرگذار است و یا به عبارتی، مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد. این نقش در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد؛ چرا که انسان یکه تاز صحنه کار و عرصه خدمات مربوطه می‌گردد. منابع انسانی به عنوان عامل اصلی در عوامل تولید خروجی و مدیریت آن نقش تعیین‌کننده در بهره‌وری دارد. هر رویکردی به بهبود بهره‌وری سازمانی بایستی امور پرسنلی را دربرداشته باشد زیرا انسان‌ها هستند که کارهای سازمان را انجام می‌دهند (Ban et al, ۲۰۰۲). بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از نیروی انسانی (Mavridis, ۲۰۰۴). بعبارتی بهره‌وری منابع انسانی یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی به روش علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران، و مصرف‌کنندگان، و نیز حداکثر استفاده مناسب از منابع انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و هزینه (Mavridis, ۲۰۰۴). با توجه به اهمیت منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین منابع موثر در کیفیت سازمان‌ها و نقش بی‌بدیل آن در حوزه سازمانی توجه به نقش و عملکرد این منبع عظیم، پیچیده و گران‌بها بدون شک می‌تواند راهگشای بسیاری از چالش‌های سازمانی باشد. از طرف دیگر مرور تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی زمانی می‌تواند بهره‌وری منابع انسانی را معنادار سازد که دانش و یادگیری مداوم کارکنان برای حل مشکلات را در بر گرفته و در جهت بهره‌وری بیشتر هدایت شود (Sabatini, ۲۰۰۸). همچنین سرمایه اجتماعی بالا نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای

اجرایی و نظارتی را کاهش داده که نشان‌دهنده نوعی فرهنگ قوی برای مشارکت بیشتر افراد در تسهیم دانش سازمانی است که این منجر به تقویت بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود (Coleman, ۲۰۰۰). در نتیجه، در نظر گرفتن نقش مهم تسهیم دانش به عنوان واسطه بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان می‌تواند ما را به نتایج واقعی‌تری رهنمون سازد که در مطالعات گذشته کمتر به این مهم توجه شده‌است. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سرمایه انسانی بر اساس نقش میانجی تسهیم دانش صورت پذیرفت.

۲- پیشینه تحقیق

وحدتی و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداختند و بیان کردند که مدیریت دانش نقش واسطه مثبتی در تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی داشته و فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهد.

علامه و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که دو بعد سرمایه اجتماعی، یعنی بعد رابطه‌ای و شناختی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند، اما تاثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی‌دار نیست. همین طور اثر تسهیم دانش بر سه بعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی‌دار است.

هالایان مطلق و حسن زاده (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع گازی پارس جنوبی) پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این میان بعد خلق دانش و بعد مکانیزم‌های نوآوری بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد. همچنین بعد کاربرد دانش و بعد اعتقادات و فضای سازمان بیشترین تاثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارند. در نهایت بر اساس رتبه‌بندی ابعاد، بعد کاربرد دانش و بعد صلاحیت منابع انسانی دارای بیشترین اهمیت در بهره‌وری منابع انسانی است.

چن و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی اندازه‌گیری سرمایه فکری بر بهره‌وری در شرکت‌های بیمه در مالزی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری اثرات مثبت و قابل توجهی در تغییرات بهره‌وری دارد. بنابراین شرکت‌های بیمه در مالزی برای بدست آوردن رشد پایدار در بهره‌وری باید سرمایه‌گذاری‌های عظیمی را در زمینه سرمایه فکری انجام دهند زیرا از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فکری هست که مهارت‌های مدیریتی، مدیران افزایش می‌یابد که خود یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری است.

کالن و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی به ارزیابی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی در بانک‌های دولتی انگلیس به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداختند. نتایج نشان داد برای افزایش بهره‌وری در کارکنان باید به مدیریت سرمایه فکری پرداخت.

ساباتینی^۳ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار به ارزیابی رابطه بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار در سازمان‌های کوچک و متوسط در ایتالیا پرداخته‌است. نتایج نشان داد که پیوند سرمایه اجتماعی، پیوندهای قوی خانواده و سرمایه اجتماعی شکل گرفته توسط پیوندهای غیر رسمی در ارتباط با دوستان و آشنایان تأثیر منفی بر بهره‌وری کاری، عملکرد اقتصادی و توسعه انسانی دارند. در مقابل پیوند دادن سرمایه اجتماعی سازمان‌های داوطلبانه تأثیر مثبتی بر چنین خروجی‌هایی دارند.

۱ Chen et al

۲ Kalkan et al

۳ Sabatini

۳- فرضیه و مدل تحقیق

• فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

• فرضیه‌های فرعی

سرمایه ساختاری بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

سرمایه ساختاری بر تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

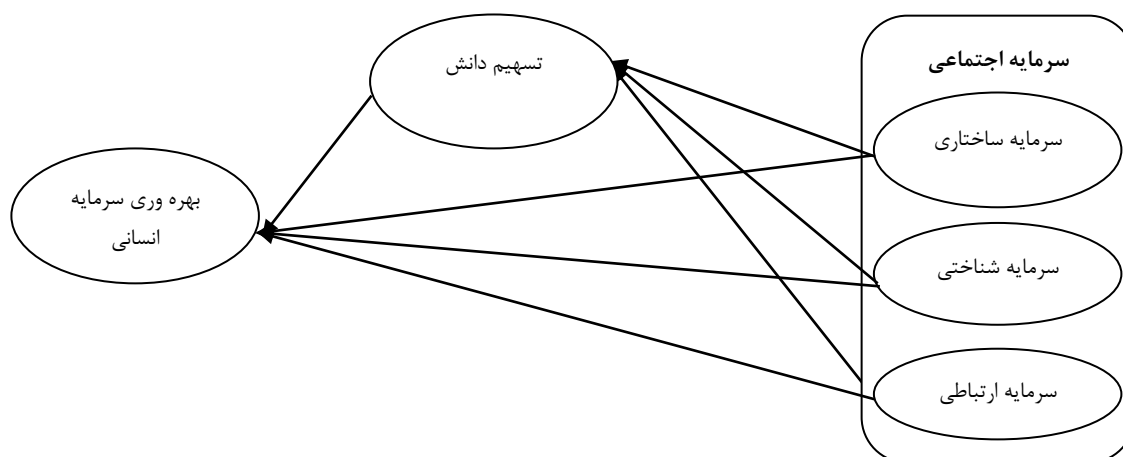
سرمایه ارتباطی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

سرمایه ارتباطی بر بهره‌وری تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

سرمایه شناختی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

سرمایه شناختی بر تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

تسهیم دانش بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان پژوهش معاونت عمرانی شهرداری شیراز به تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد و حجم نمونه از طریق فرمول فوق ۱۶۸ نفر بدست آمد. شیوه نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری گروهی استفاده گردیده‌است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده جهت سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی نه‌پایت و گوشال^۴ (۱۹۹۸) که دارای ۱۳ گویه می‌باشد استفاده شد. به این صورت که سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری شامل ۴ گویه و سرمایه ارتباطی شامل ۵ گویه است. برای سنجش متغیر تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش وان دن هوف و وان وینن^۵ (۲۰۰۴) که شامل ۸ گویه می‌باشد، استفاده شده‌است. جهت سنجش متغیر بهره‌وری سرمایه انسانی از پرسشنامه بهره‌وری سرمایه انسانی هرسی و گلدسمیت^۶ (۱۹۸۰) که دارای ۱۵ گویه می‌باشد استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد. در نهایت برای پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: شاخص پایایی پرسشنامه

متغیرها	آلفای کرونباخ
سرمایه ساختاری	۰/۷۸
سرمایه شناختی	۰/۷۳
سرمایه ارتباطی	۰/۷۶
تسهیم دانش	۰/۷۹
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۸۵

همان طور که از نتایج جدول فوق بر می آید همه اعداد بالای ۰/۷ می باشند، می توان گفت ابزار اندازه‌گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار می‌باشد. در این پژوهش از شاخص‌های آماری زیر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده‌است. برای آزمون فرضیه‌ها و سوالات تحقیق از تحلیل مسیر که شامل پارامتر استاندارد شده و آزمون t می‌باشد استفاده شد. در نهایت برای ارزیابی کلی الگوی پیشنهادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده می‌شود.

۵- یافته ها

• آزمون نرمالیته جامعه آماری

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون آماری است جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، این آزمون به این دلیل انجام می‌شود که اگر داده ها نرمال باشند پژوهشگر اجازه دارد از آزمون‌های پارامتریک استفاده کند.

۴ Nahapiet & Ghoshal

۵ Van den Hooft & Van Weenen

۶ Hersey & Goldsmith

جدول ۲: آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
سرمایه ساختاری	۰/۸۷	۰/۱۹۱
سرمایه شناختی	۰/۹۳	۰/۱۶۷
سرمایه ارتباطی	۱/۰۱	۰/۱۲۳
تسهیم دانش	۱/۱۲	۰/۰۷۴
بهره‌وری سرمایه انسانی	۱/۰۳	۰/۰۹۳

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪، فرض نرمال بودن توزیع جوامع مورد نظر تأیید می‌شود.

• ماتریس همبستگی

از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
سرمایه ساختاری	۱				
سرمایه شناختی	۰/۲۳**	۱			
سرمایه ارتباطی	۰/۲۶**	۰/۱۸*	۱		
تسهیم دانش	۰/۳۳**	۰/۴۲**	۰/۴۹**	۱	
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۳۶**	۰/۱۹*	۰/۵۱**	۰/۶۳**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۳ می‌بینیم که از میان متغیرهای به ترتیب تسهیم دانش (۰/۶۲)، سرمایه ارتباطی (۰/۲۱)، سرمایه ساختاری (۰/۳۶) و سرمایه شناختی (۰/۱۹) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با متغیر وابسته بهره‌وری سرمایه انسانی دارند که تمامی این ضرایب از نظر آماری معنی‌دار هستند ($P < 0.01$).

• تحلیل فرضیه‌ها

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم.

جدول ۴: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
اثر سرمایه ساختاری بر:			
تسهیم دانش	۰/۲۳**	۴/۵۳	تایید
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۲۶**	۴/۸۹	تایید
اثر سرمایه شناختی بر:			
تسهیم دانش	۰/۲۹**	۵/۷۳	تایید
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۱۷*	۳/۰۷	تایید
اثر سرمایه ارتباطی بر:			
تسهیم دانش	۰/۳۴**	۶/۰۲	تایید
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۳۸**	۶/۸۱	تایید
اثر تسهیم دانش بر:			
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۴۳**	۷/۵۳	تایید

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

• اثرات غیرمستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۵ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه‌های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
اثر غیرمستقیم سرمایه ساختاری بر:			
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۲۱**	۴/۱۸	تایید
اثر غیرمستقیم سرمایه شناختی بر:			
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۱۹*	۳/۴۲	تایید
اثر غیرمستقیم سرمایه ارتباطی بر:			
بهره‌وری سرمایه انسانی	۰/۳۰**	۵/۸۳	تایید

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

۶- نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف مدل علی بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پروژه‌های عمرانی بر اساس سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش صورت پذیرفت. این پژوهش بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است که قصد دارد از طریق روش‌های علمی به توسعه بهره‌وری سرمایه انسانی در بلند مدت کمک کند.

نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که ابعاد سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر مستقیم و معنادار دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری با تسهیم دانش دارد. یافته‌های پژوهش حاکی از این هستند که سرمایه اجتماعی، منجر به بهبود تسهیم دانش کارکنان می‌شود که این نتیجه با پژوهش‌های علامه و همکاران (۲۰۱۶) و حسینی سرخوش و اخوان (۲۰۱۶) مطابقت دارد. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیاری نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب می‌شود افراد (گروه‌ها، تیم‌ها، سازمان‌ها و ...) با یکدیگر به طور موفقیت‌آمیز کارها را به پایان برسانند. سرمایه اجتماعی از طریق اعتماد و همکاری حس انجام ایجاد می‌نماید. و از طریق اعتماد و درک متقابل افراد بهتر می‌توانند دانش خود را به اشتراک بگذارند. افراد در جمع فرهنگ‌های سازمانی، تمایل دارند رابطه مستقیم نسبتاً قوی‌ای با دیگر اعضا داشته باشند. در واقع، عملکرد فردی اغلب منوط بر عملکرد مشارکتی است. از این رو سازمان‌ها با سرمایه اجتماعی متراکم از روابط قوی بین افراد، آسان‌تر می‌توانند به اقدامات جمعی بپردازند. شبکه‌ها موجب سهولت مبادله و جمع‌آوری اطلاعات شده و امکان همکاری و تعامل را به وجود می‌آورند (Abili, ۲۰۱۱).

نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که ابعاد سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی تاثیر مستقیم و معنادار دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری با بهره‌وری سرمایه‌های انسانی دارد. یافته‌های پژوهش حاکی از این هستند که سرمایه اجتماعی، منجر به ارتقاء بهره‌وری سرمایه‌های انسانی کارکنان می‌شود. سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی کارکنان را هموار می‌سازند (Thang et al, ۲۰۱۰). همان‌طور که نتایج نشان داد، سرمایه اجتماعی می‌تواند بهره‌وری سرمایه انسانی معاونت عمرانی شهرداری شیراز را تحت تاثیر قرار داد. بدین معنی که اگر این شرکت در سطح مطلوبی از سرمایه اجتماعی قرار داشته باشد، مشارکت و همکاری بیشتر شده و سبب خواهد شد که اعضای سازمان به دنبال تحقق اهداف فردی و سازمانی باشند. بنابراین روابط اعتمادآمیز افراد در شرکت می‌تواند باعث ایجاد سازگاری و هماهنگی بین ارزش‌های فردی و سازمانی گردد. در واقع، تعامل اجتماعی ضمن شکل دادن به مجموع اهداف و ارزش‌های مشترک سازمانی، در ایجاد ارزش‌های سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند. به عبارتی سازمان‌ها برای تعامل مثبت، برای ایجاد انگیزه در کارکنان توجه داشته باشد تا اعتماد بین کارکنان برقرار شود تا زمینه بهره‌وری منابع انسانی فراهم گردد. یافته‌ها این فرضیه در راستای نتایج پژوهش شمسایی فر (۲۰۱۸) می‌باشد.

نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که تسهیم دانش بر بهره‌وری سرمایه انسانی تاثیر مستقیم و معنادار دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ابعاد تسهیم دانش تاثیر معناداری با بهره‌وری سرمایه‌های انسانی دارد. در هر سازمان بهره‌وری از جمله ساز و کارهایی است که دائمی باید مورد توجه و نظر سازمان باشد. این بخاطر این است که در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. آنچه که در سازمان اساس بهره‌وری است انسان‌های فرهیخته و دانش‌آفرین است که با درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارند. زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است. امروزه مزیت رقابتی سازمان‌ها در منابع انسانی فرهیخته و توسعه یافته است و این به خاطر آنست که تجهیزات مواد و امکانات فیزیکی، دارای حد مشخصی است و قابلیت تبدیل شدن آن به مزیت پایدار محدود است ولی آنچه دارای قابلیت نامحدود بوده و ماندگاری پایدار در بازار رقابت تضمین می‌کند منابع انسانی دانش‌محور است. زمانی که کارکنان از بالندگی لازم برخوردار باشند و تسهیم دانش را در سازمان انجام دهند، بهره‌وری نهادی شده و بهبود می‌یابد لذا تسهیم دانش به عنوان پیش شرط بهره‌وری و انعطاف بیشتر محسوب می‌شود. نتیجه این فرضیه همسو با نتایج ایران زاده و همکاران (۲۰۱۵) است.

۷- پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی و مبتنی بر مبانی نظری پژوهش و در جهت تقویت و بهبود این سرمایه نامشهود در سازمان پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها اقداماتی را از جمله نهادینه کردن چشم‌انداز، رسالت و اهداف سازمان از طریق مشارکت کارکنان در خلق آنها و یادآوری مکرر آنها، برگزاری برنامه‌هایی به منظور ایجاد روابط رودررو، زبان و تجربیات مشترک، اعتماد و کار گروهی، شناسایی ارتباطات سازمانی و تکمیل آن به منظور تصرف و انتشار و بهره‌برداری از دانش، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی بهبود ارتباطات بیرونی با مشتریان، تامین‌کنندگان و سرمایه‌گذاران، بازنگری مجدد به منظور شناسایی نقاط ضعف در ساختار و تعداد نیروی انسانی متخصص خود در بخش تحقیق و توسعه و شناسایی خدماتی که بیشترین ارزش را برای مشتری دارند و کاربرد تجربیات رقبا داخلی و خارجی را در ارائه بهتر و مطلوب‌تر این خدمات سازماندهی نمایند.

به دلیل آنکه تسهیم دانش یک چالش جدی برای سازمان‌ها است، برای تقویت اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش باید همکاری و همیاری بین کارکنان را در جریان آموزش ایجاد و یادگیری و مشارکت در گفت‌وگو و مذاکرات جمعی را تسهیل کرد، بنابراین می‌توان با تشویق و ایجاد جو حمایتی در سازمان و اتخاذ استراتژی‌ها و مکانیسم‌های مرتبط با کارکنان که مشوق تعامل اجتماعی و روابط قوی هستند تمایل و انگیزه تسهیم دانش را افزایش داد.

مراجع

- Abili, K. (۲۰۱۱). Social Capital Management in Iranian Knowledge-Based Organizations. The Electronic, ۹(۳):۲۰۳-۲۱۰. (in Persian)
- Alguezaui, S., & Filieri, R. (۲۰۱۰). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. Journal of Knowledge Management, ۱۴(۶), ۸۹۱-۹۰۹.
- Allameh, S., Tavakoli, H., Tabaeian, R. (۲۰۱۶). The Effect of Social Capital on Knowledge Sharing and Intellectual Capital. Management Studies in Development and Evolution, ۲۵(۸۰), ۱۰۱-۱۱۸. doi: ۱۰.۲۲۰۵۴/jmsd.۲۰۱۶.۴۰۳۱ (in Persian)
- Aspin, L. (۲۰۰۴). Teaching and learning Research Programme. Social capital and productivity, ۱-۳۴.
- Ban C, Faeman, Sue.R and Riccucci, Norma, M(۲۰۰۲), Productivity and Personnel Process.
- Chen, Jin. ; Zhuhai Zhu and Hong Yuan Xie. (۲۰۱۷). "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study", Journal of Intellectual Capital, ۵(۱), ۱۹۵-۲۱۲.
- Cohen, D., & Prusak, L. (۲۰۰۱). In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Coleman, J, S (۲۰۰۰). Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, ۹۴(۲), pp ۹۵-۱۲۰.
- Greve, A & Benassi, M. (۲۰۰۳). Exploring the contributions of human and social capital to productivity, Hawaii International Conference On System Sciences, January ۵-۸, Hilton Waikoloa Village, Big Island, Hawaii.
- Helaliyan motlagh, F., Hassanzadeh, M. (۲۰۱۵). The role of knowledge management and organizational creativity in human resources productivity (Case Study: shouthern Pars Gas complexes). Knowledge Studies, ۱(۴), ۵۱-۶۶. (in Persian)

- Hersey, P., & Goldsmith, M. (۱۹۸۰). A Situational Approach to Performance Planning. *Training & Development Journal*, ۳۴(۱۱), ۳۸-۴۴.
- Iranzadeh, S., fakhimiazar, S., Jedare sefedgare, A. (۲۰۱۵). Effect of KM Components on Labor Productivity using factor Analysis in Finance and Credit Institution of Tabriz. , ۹(۲(۳۳)), ۲۷-۴۶. (in Persian)
- Kalkan, A., Bozkurt, O., & Arman, M. (۲۰۱۶). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on Human Capital. ۱۰th International Strategic Management Conference, ۱۵۰, pp.۷۰۰-۷۰۷.
- Ling, Y. (۲۰۱۳). The influence of intellectual capital on organizational performance-knowledge management as moderator. *Asia Pacific Journal of Management*, ۳۰(۳), ۹۳۷-۹۶۴.
- Mavridis, D. G. (۲۰۰۵). Intellectual capital performance drivers in the Greek banking sector. *Management Research News*, ۲۸, ۵, ۴۳-۶۲.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (۱۹۹۸). "Social capital, intellectual capital and organizational advantage", *Academy of Management Review*, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Sabatini, F (۲۰۰۸). Social capital and Labour Productivity in Italy. forthcoming *International Journal of Management and Decision Making*, December. Pp ۱-۲۹.
- Sarkhosh Hosseini, S., Akhavan, P. (۲۰۱۶). The role of social capital in promoting the knowledge sharing and employees' productivity in knowledge based industrial organizations. , ۱۰(۳(۳۸)), ۳۳-۶۲. (in Persian)
- Shamsaeifar, Mohammad Reza (۲۰۱۸). Knowledge sharing through the system of organizational social networks and its impact on human resource efficiency (Case study: Southwest Water and Sewerage Company of Tehran Province). Master Thesis, Islamic Azad University, Shahriar Branch. (in Persian)
- Smith E. A. (۱۹۹۰), *The Productivity Manual: Methods and Activities for Involving Employees in Productivity Improvement*, Houston: Gulf.
- Thang N, Quang T, Buyens D, (۲۰۱۰). The Relationship between Training and Firm Performance: a Literature Review, *Research and Practice in Human Resource Management*. ۱۸(۱): ۵۶-۶۳.
- Vahdati H., Mousavi Nejaz S H., Hassani A A. (۲۰۱۷). Examining the Role of Social Capital in Enhancing Human Resources Productivity: Focusing on the Mediator Role of Organizational Culture and Knowledge Management. *Human Resource Management in Oil Industry*, ۹(۳۳), ۱۵۷-۱۸۴. (in Persian)
- Van den Hooff B., & Van Weenen, F.(۲۰۰۴). "Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing". *Knowledge and process Management*, ۱۱, ۱۳-۲۴.