



## نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کار نیروی انسانی (مورد مطالعه: پیمانکاران قرارگاه خاتم الانبیاء)

احسان ابراهیمی و رکیانی<sup>۱</sup>

مهرزاد مینویی<sup>۲</sup>

عارفه فدوی اصغری<sup>۳</sup>

زاداله فتحی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۲۶

### چکیده

سرمایه اجتماعی در چند دهه اخیر به عنوان یکی از مهمترین مباحث مدیریت در بین اندیشمندان شاخه‌های مختلف علوم اجتماعی و انسانی مطرح شده است. هدف این پژوهش مدیریت و بررسی نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کاری جهت ایجاد کسب و کاری پویا و فعال در کشور است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و در روشی توصیفی، اطلاعات جامعه مورد مطالعه با استفاده از پرسشنامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت، جمع‌آوری و تحلیل گردید. جامعه آماری این پژوهش پیمانکاران خاتم‌الانبیاء (۴۳۸ نفر) بودند، که بر اساس جدول مورگان، حداقل نمونه‌ای برابر با ۱۹۰ نفر تعیین شد، اما با توجه به پیش‌بینی‌های صورت‌گرفته در مورد پرسشنامه‌های غیرقابل قبول، در مجموع ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد ۲۱۷ پرسشنامه به صورت قابل قبول برگشت داده شد. در این پژوهش، افراد نمونه به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند و نتایج آزمون فرضیات این پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل، حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی مدنی نقش معناداری بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کاری نیروی انسانی دارد.

### کلمات کلیدی

نیروی انسانی، سرمایه اجتماعی کاری، مدنی

۱- گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [Omm1344@yahoo.com](mailto:Omm1344@yahoo.com)

۲- گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) [Eh.ebrahimi.v@gmail.com](mailto:Eh.ebrahimi.v@gmail.com)

۳- گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [Ar.fadavi@gmail.com](mailto:Ar.fadavi@gmail.com)

۴- گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [Z\\_fathi46@yahoo.com](mailto:Z_fathi46@yahoo.com)

## نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری... / ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

### مقدمه

به طور کلی، مفهومی که تحت عنوان سرمایه اجتماعی مطرح شده است از تاریخی بسیار طولانی برخوردار است. متفکرینی که رابطه بین زندگی انجمنی و دموکراسی را بررسی می کردند و مفاهیم مشابهی را مرتباً در قرن نوزدهم استفاده می نمودند به کار نویسندگانی همچون جیمز مدیسون و آلکسی دو توکویل (دموکراسی در آمریکا) کشیده می شود که مفاهیم همبستگی و روابط اجتماعی را در سنت کثرت گرا در علوم سیاسی آمریکا به هم می پیوستند. جان دیوئی احتمالاً برای نخستین بار در جریان اصلی اندیشه، مستقیماً مفهوم سرمایه اجتماعی را در «مدرسه و جامعه» در سال ۱۸۹۹ بکار برده، اگرچه تعریفی از آن ارائه نداده است (احمدی، ۱۳۹۰، ۱-۱۸).

لازم به ذکر است که سرمایه اجتماعی در چند دهه اخیر به عنوان یکی از مباحث در بین اندیشمندان شاخه های مختلف علوم اجتماعی و انسانی مطرح شده است (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابه تعریف کلمن، سرمایه اجتماعی، روابط میان اشخاص، گروه ها و اجتماع ها که اعتماد را شکل داده و تسهیل گر کنش ها می باشد (دانچف، ۲۰۰۶).

به طور کلی نتایج تازه ترین پژوهش ها در حوزه سرمایه اجتماعی، بیانگر نتایج مثبت سرمایه اجتماعی در سازمان ها می باشد. در همین راستا پادیمان<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)؛ پوداوامان و ساتارلان<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) و بن هادور<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش های خود نشان دادند که سرمایه اجتماعی نقش مثبتی بر عملکرد دارد و نتایج پژوهش سزبیلیر<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) نیز حاکی از نقش مثبت سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی در سازمان بود، همچنین ازان و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه اجتماعی می تواند نقش مثبتی بر رضایت شغلی و سطح انگیزه ایفا کند. در حوزه پژوهش های داخلی نیز، نتایج پژوهش های پیشین همچون منتظری و همکاران (۱۳۹۵) در زمینه نقش مثبت سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی؛ نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) در حوزه نقش مثبت سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان؛ علامه و همکاران (۱۳۹۵) در حوزه نقش مثبت سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری؛ مصباحی و همکاران (۱۳۹۴) در زمینه نقش مثبت سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی؛ عباس زاده و همکاران (۱۳۹۴) در حوزه نقش مثبت سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی؛ بیانگر نقش مهم سرمایه اجتماعی در محیط کار می باشند.

علیرغم پژوهش های متعدد انجام شده در زمینه نقش سرمایه اجتماعی بر مولفه های سازمانی، اما عوامل موثر بر افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار (سرمایه اجتماعی کاری) به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است، این در حالی است که در غیاب این سرمایه، سایر سرمایه های سازمانی ممکن است

## فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

اثربخشی خود را از دست دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل اقتصادی در سازمان، ناهموار و دشوار گردد. با توجه به این شکاف تحقیقاتی و همچنین نقش مهم سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای بهره‌وری، در این پژوهش برآن شدیم تا یکی از عواملی که به نظر می‌رسد بتواند نقش مهمی در افزایش سرمایه اجتماعی کاری ایفا کند را مورد بررسی قرار دهیم، به عبارتی سوال اصلی که در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به آن هستیم این است که آیا سرمایه اجتماعی مدنی نقش معناداری بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کارسازمان ایفا می‌کند؟

### چهارچوب نظری پژوهش

### تعاریف مفهومی و عملیاتی

**سرمایه اجتماعی مدنی:** بیانگر میزان مشارکت افراد در انجمن‌های داوطلبانه، میزان اعتماد متقابل بین افراد و پذیرش عملکرد مؤسسات و نهادها و همچنین اشاره دارد (هاوسر، ۲۰۱۵: ۱-۲۷).

**سرمایه اجتماعی کاری:** به کیفیت روابط اجتماعی، میزان اعتماد به رهبر و هنجارها و ارزش‌های کارکنان در زمینه تعاملات کاری اشاره دارد (هاوسر، ۲۰۱۵: ۱-۲۷).

### پیشینه پژوهش

به طور کلی، تحقیقات انجام‌شده در خصوص موضوع مورد پژوهش طی سالیان گذشته را می‌توان در بخش تحقیقات خارجی و داخلی به صورت جدول (۱) ارایه نمود.

### جدول ۱- تحقیقات پیشین خارجی و داخلی

| محقق                           | سال پژوهش | عنوان  | یافته‌ها   |
|--------------------------------|-----------|--|--|
| بادمان                         | ۷۱۰۶      | « نقش سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد استادان مباحث اسلامی؛ با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کاری اسلامی » | وی ۲۳۶ نفر از استادان و مدرسان مؤسسات خصوصی مباحث اسلامی را به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار داد. یکی از نتایج یافته‌های این پژوهش حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی نقش و تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد استادان دارد. |
| بوداوان و ساتاران <sup>۸</sup> | ۷۱۰۶      | «بهبود عملکرد کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی»  | این محققان، ۸۲ نفر از ماموران شهر و کارکنان را به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد بررسی قرار دادند؛ نتایج این پژوهش حاکی از این بود که افزایش سرمایه اجتماعی موجب رضایت‌مندی فرد از کار شده و در نهایت به بهبود عملکرد کارمند منجر می‌شود. |

نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری... / ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

|  |   |      |                              |
|--|---|------|------------------------------|
| وی ۱۳۱ نفر از مدیران آژانس‌های کارایی ترکیه را به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار داد، نتایج و یافته‌های این محقق حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی نقش و تاثیر معناداری بر خلاقیت و کارایی سازمانی دارد.   | «ارتباط بین سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی در سازمان‌ها»   | ۲۰۱۸ | سازینیلیر <sup>۹</sup>       |
| به گفته‌وی، سرمایه اجتماعی در سه سطح به صورت سرمایه اجتماعی شخصی، سرمایه اجتماعی درون سازمانی و سرمایه اجتماعی بیرونی وجود دارد که هر یک از این سه سطح دارای ویژگی‌ها مزایا و ریسک‌های منحصر به فرد است، نتایج این پژوهش حاکی از این بود که هر یکی از این سه سطح می‌تواند موجب تقویت اجزای عملکرد شود.                                 | «سه سطح سرمایه اجتماعی اجتماعی و ارتباطش با عملکرد»   | ۲۰۱۷ | بن هادور <sup>۱۰</sup>       |
| نتایج پژوهش حاکی از این بود که ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد تعهد سازمانی، تعاملات اجتماعی و ارتباطات، همکاری و تحمل اختلافات و اشتراک‌گذاری هنجاری‌ها)، نقش مهمی بر سطوح انگیزش شغلی معلمان دارند؛ اما یافته‌های دیگر نشان داد که از میان این ابعاد، تنها بعد تعاملات اجتماعی و ارتباطات، بر سطوح رضایت شغلی معلمان نقش معناداری دارند. | «تاثیر عناصر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و سطح انگیزه معلمان»  | ۲۰۱۷ | ازان و همکاران <sup>۱۱</sup> |
| نتایج این پژوهش حاکی از این بود همه ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی اعمال می‌کنند.   | «تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان)» | ۱۳۹۵ | منتظری و همکاران             |
| نتایج و یافته‌های این محققان حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی نقش معناداری بر توانمندسازی کارکنان در مولفه‌های احساس شایستگی، احساس معناداری، احساس موثر بودن و داشتن حق انتخاب اعمال می‌کند.   | «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران)»                  | ۱۳۹۵ | نصر اصغری و همکاران          |
| نتایج این پژوهش حاکی از این بود که دو بعد سرمایه اجتماعی یعنی بعد رابطه-ای و شناختی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارند، اما تاثیر بعد ساختاری بر تسهیم دانش معنی دار نبود.   | «تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری»  | ۱۳۹۵ | علامه و همکاران              |
| این محققان، ۱۸۴ نفر از کارمندان دانشگاه یزد را به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه بندی انتخاب و مورد بررسی قرار دادند، نتایج پژوهش آنها حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و رفتار شهروندی اثر مثبت و معناداری دارد.  | «تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی (بررسی نقش تعدیل‌گری هوش هیجانی کارکنان)»          | ۱۳۹۴ | مصباحی و همکاران             |

## مبانی نظری

### سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی و کلی است که در کنار سایر سرمایه‌های انسانی، فکری، فرهنگی، اقتصادی به صورت موضوعی جهانی مطرح شده است (فوکویاما، ۱۳۸۶). به طور کلی، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در برخورد با نیازهای سازمانی و کمک به بقای موفقیت و ماندگاری سازمان در دنیای رقابتی امروز بازی می‌کند. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش، خلق ارزش، مزیت رقابتی، عملکرد سریعتر و بهتر و پیشرفت آینده سازمان را تسهیل می‌کند (فرجی، ۱۳۸۸).

### سرمایه اجتماعی مدنی

سرمایه اجتماعی مدنی ارائه شده در این پژوهش بر اساس رویکرد ارائه شده توسط ون دت<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۳) می‌باشد. ون دت (۲۰۰۳) در این رویکرد، بین نگرش افراد نسبت به تعاملات اجتماعی (اعتماد اجتماعی و نهادی) و اطلاعات مربوط به پیروی از شبکه اجتماعی کارکنان تمایز قائل می‌شود. این ابعاد، توالی توسعه مثبت پیشنهاد شده توسط پاتنام را نشان می‌دهد که براساس آن، مشارکت در انجمن‌های داوطلبانه را به تشکیل اعتماد متقابل بین افراد (اعتماد اجتماعی) و شکل‌گیری و پذیرش عملکرد موسسات و نهادها (اعتماد سازمانی) مرتبط می‌سازد. (هاوسر، ۲۰۱۵: ۱-۲۷). در زیر به شرح و توضیح این ابعاد می‌پردازیم:

**اعتماد اجتماعی:** اعتماد اجتماعی شکلی از سرمایه اجتماعی است که جامعه آن را در گذر زمان، به تدریج و از طریق تعاملات افراد به صورت فرد با فرد به دست آورده و آن‌گاه به نوعی «خیر عامه» تبدیل می‌شود که مبنای اعتماد سایر افراد جامعه قرار می‌گیرد.

**اعتماد نهادی:** اعتماد نهادی، حالت انتزاعی اعتماد به نهادها و سازمان‌ها است. نهادها و سازمان‌هایی نظیر مدرسه، ارتش، دانشگاه، دادگاه، نیروی انتظامی و مانند آن. به طور کلی، میزان اعتمادی که مردم به نهادهای گوناگون دارند، در میان جوامع متفاوت است و در طی زمان دست‌خوش تغییر می‌شود. همچنین نوعی از اعتماد به نهادها وجود دارد که اعتماد رویه‌ای نامیده می‌شود.

**عضویت انجمنی:** به میزان مشارکت افراد در انجمن‌های داوطلبانه اشاره دارد. میزان مشارکت افراد در باشگاه‌های ورزشی، انجام امور مرتبط در سازمان‌های مذهبی، فرهنگی و موسسه‌های آموزشی و همچنین فعالیت در گروه‌های فعال و تفریحی همگی بیانگر میزان عضویت افراد در انجمن‌ها می‌باشد (هاوسر، ۲۰۱۵: ۱-۲۷).

## نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

### سرمایه اجتماعی کاری

باندورا<sup>۱۳</sup>(۲۰۰۸)، مفهوم پانتنام<sup>۱۴</sup> در زمینه سرمایه اجتماعی را به سه حوزه اعتماد، هنجار و شبکه-های اجتماعی گسترش داد. در این چارچوب سرمایه اجتماعی یک سازمان شامل سه عنصری است که با تعریف پانتنام همخوانی بسیاری دارد: کیفیت روابط اجتماعی با همکاران(شبکه اجتماعی)؛ میزان اعتماد نسبت به رهبری سازمانی(اعتماد به رهبری) و ارزش‌هایی که تعاملات محیط کار را پایه-ریزی می‌کند(هنجارها). این سه بعد ارائه شده توسط باندورا(۲۰۰۸) ارتباط نزدیکی با طبقه‌های سرمایه اجتماعی ارائه شده توسط ناهاپیت و قوسهال<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۸) دارد.

### چارچوب نظری پژوهش

مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی مدنی مفهوم اعتماد می‌باشد که می‌تواند به شکل‌های مختلف اعتماد اجتماعی، اعتماد نهادی و... باشد. به طور کلی، همه ما ناگزیر از اعتماد هستیم. اعتماد به دیگران، اعتماد به محیط زندگی، اعتماد به زمان و اعتماد به همه عرصه‌های زندگی اجتماعی. از اعتماد تعاریف متعدد و گاه متفاوتی ارائه شده است.

به طور کلی، صاحب‌نظران بسیاری در چند دهه اخیر به بحث جامعه‌شناختی درباره اعتماد، الزامات و پیامدهای آن پرداخته‌اند که برخی از این آثار به زبان فارسی نیز ترجمه و منتشر شده که از آن جمله می‌توان از پانتنام(۱۳۸۰)؛ اینگلهارت(۱۳۷۳)؛ زتومپکا(۱۳۸۴)؛ کلمن(۱۳۷۷)، فیلد(۱۳۸۸)؛ گیدنز(۱۳۸۴)؛ میزتال(۱۹۹۶)؛ افه(۱۳۸۵)؛ و ... نام برد.

به اعتقاد گیدنز(۱۳۷۷)، اعتماد ابراز اطمینان نسبت به اشخاص یا نظام‌های مجرد، براساس نوعی جهش به ایمان است، که معمولاً مشکل نادانی یا بی‌اطلاعی را برطرف می‌سازد. بنا به تعریف افه(۱۳۸۵) نیز، اعتماد فرض شناختی است که کنش‌گران فردی یا گروهی در تعامل با دیگران به کار می‌بندند. این فرض شناختی، با ترجیحات و تمایلات رفتاری دیگران از لحاظ آمادگی آنها برای کمک، همکاری، و پرهیز از اقدامات خودخواهانه، فرصت‌طلبانه و خصمانه ارتباط دارد.

### مدل مفهومی پژوهش

در این بخش، ابتدا شاخص‌های مطرح شده در زمینه سرمایه اجتماعی در پژوهش‌های پیشین مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس شاخص‌هایی که در این پژوهش، جهت سنجش سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد، شرح داده می‌شود.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

جدول ۲- شاخص‌های مطرح شده در پژوهش‌های پیشین جهت سنجش سرمایه اجتماعی

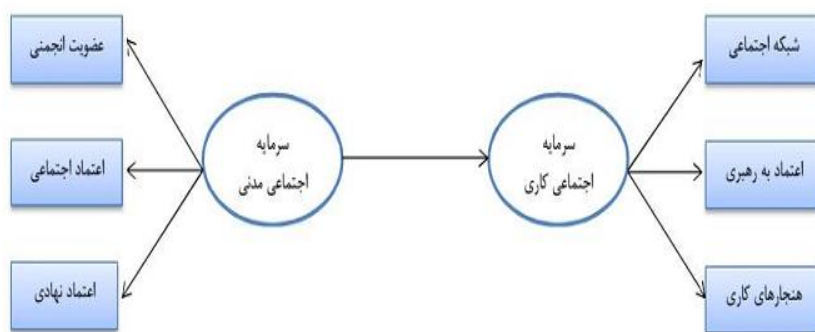
| ردیف | منبع                 | عنوان پژوهش   | سال پژوهش | ابعاد مطرح شده به عنوان سرمایه اجتماعی (نحوه سنجش سرمایه اجتماعی)   |
|------|----------------------|---|-----------|---|
| ۱    | سیمدینس و همکاران ۱۶ | «کیفیت و شاخص‌های ارزیابی سرمایه اجتماعی»               | ۲۰۱۵      | مشارکت مدنی در فرایندهای اجتماعی و همچنین تعامل اجتماعی و شبکه‌ها   |
| ۲    | هاوسر و همکاران      | «شاخص‌های سرمایه اجتماعی»                               | ۲۰۱۵      | این محققان، دو نوع سرمایه اجتماعی را به شرح زیر مورد بررسی قرار دادند: سرمایه اجتماعی مدنی (عضویت انجمنی، اعتماد اجتماعی و اعتماد نهادی) و سرمایه اجتماعی کاری (شبکه اجتماعی و روابط غیررسمی، اعتماد به رهبری، هنجارهای کاری)   |
| ۲    | ریقی ۱۷              | «اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی: آمار رسمی در ایتالیا»      | ۲۰۱۳      | مشارکت در انجمن‌هایی هدفمند و با اهداف خاص، مشارکت سیاسی و روابط دوستانه  |
| ۳    | ادواردز ۱۸           | «اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی چارچوب و شاخص‌های استرالیا» | ۲۰۰۴      | این محققان، در پژوهش خود؛ شاخص‌های سرمایه اجتماعی در این کشور را به صورت زیر مورد بررسی قرار دادند: ۱. هنجارها (اعتماد/ امانت‌داری، حس‌اثربخشی، همکاری، پذیرش تنوع) ۲. اهداف مشترک (مشارکت اجتماعی، مشارکت مدنی، حمایت انجمنی، دوستی، کارهای داوطلبانه در مشارکت اقتصادی ۳. تعاملات شبکه ۴. اشتراک دانش (مهارت‌ها و اطلاعات، معرفی‌ها) ۵. مذاکره ۶. اعمال تحریم |
| ۴    | اسپلبرگ ۱۹           | «چارچوب سنجش سرمایه اجتماعی در نیوزیلند»                | ۲۰۰۱      | این محققان، چهار شاخص زیر را به عنوان ابعاد سرمایه اجتماعی مد نظر قرار دادند: ۱. رفتارها (مشارکت در سازمان-های داوطلبانه، مشارکت در شبکه‌های غیررسمی)، ۲. نگرش-ها و ارزش‌ها (باور نسبت به خود، نگرش نسبت به دیگران- ارزش‌ها و هنجارها) ۳. گروه‌های جمعیتی (خانواده، فرهنگ، ارتباطات) ۴. سازمان‌ها (تعداد، نوع، اندازه عضویت، ساختار، لینک و شبکه‌ها) .          |

لازم به ذکر است که با توجه به هدف پژوهش و اینکه سرمایه اجتماعی در حوزه محیط کار قرار گاه سازندگی (سرمایه اجتماعی کاری) نیز باید مورد بررسی قرار می‌گرفت؛ لذا از شاخص‌های مطرح شده در پژوهش هاوسر و همکاران (۲۰۱۵) جهت سنجش سرمایه اجتماعی در این پژوهش، بهره‌گرفته

### نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

شد. به طور کلی، فوکویاما<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۷) منابع ایجادکننده سرمایه اجتماعی را این گونه مطرح می نماید: «هنجارهایی که به لحاظ نهادی ساخته شده اند و منتج از نهادهای رسمی مانند دولت و نظام های قانونی هستند» (موحد مجد، ۱۳۹۲: ۱۲). سرمایه اجتماعی مدنی ارائه شده در این پژوهش براساس رویکرد ارائه شده توسط ون دت (۲۰۰۳) می باشد. ون دت (۲۰۰۳) در این رویکرد، بین نگرش افراد نسبت به تعاملات اجتماعی (اعتماد اجتماعی و نهادی) و اطلاعات مربوط به پیروی از شبکه اجتماعی کارکنان تمایز قائل می شود. این ابعاد، توالی توسعه مثبت پیشنهاد شده توسط پاتنم را نشان می دهد که بر اساس آن، مشارکت در انجمن های داوطلبانه (عضویت انجمنی) را به تشکیل اعتماد متقابل بین افراد (اعتماد اجتماعی) و شکل گیری و پذیرش عملکرد موسسات و نهادها (اعتماد سازمانی) مرتبط می سازد. (هاوسر، ۲۰۱۵: ۱-۲۷).

با توجه به مطالب گفته شده و همچنین شاخص های مطرح شده در جداول بالا، مدل مفهومی پژوهش در زمینه نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری سرمایه اجتماعی کار نیروی انسانی به صورت زیر طراحی و تدوین می گردد:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش، منبع: (نگارنده، ۱۳۹۸)

با توجه به مدل مفهومی ترسیم شده، فرضیه پژوهش را می توان به صورت زیر مطرح نمود:

**فرضیه پژوهش:** سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری سرمایه اجتماعی کار نیروی انسانی نقش

معناداری دارد.

#### روش تحقیق

این تحقیق براساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی - همبستگی است. کاربردی به این جهت که دانش جدیدی را که کاربرد مشخصی درباره فرآورده یا



### فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

فرآیندی که واقعیت دارد، دنبال می‌کند. توصیفی از آن جهت که آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرآیندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. همبستگی هم به آن جهت که رابطه بین متغیرها را بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌کند چرا که رابطه همبستگی زمانی وجود دارد که تغییرات یک متغیر با تغییرات متغیر دیگر همراه باشد. جامعه آماری این تحقیق، پیمانکاران (به تعداد ۴۳۸ نفر) بودند که جهت تعیین حداقل حجم نمونه مورد نیاز از این جامعه، از جدول مورگان استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۹۰ در نظر گرفته شد، که با توجه به پیش‌بینی‌های صورت‌گرفته در مورد پرسشنامه‌های غیرقابل قبول، در مجموع ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد ۲۱۷ پرسشنامه به صورت قابل قبول برگشت داده شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، یک روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع نمونه‌گیری در دسترس بود. همچنین روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که جهت تدوین آن از گویه‌های استفاده شده در پژوهش هاوسر<sup>۲۱</sup>(۲۰۱۵) و آرمان(۱۳۹۳) در حوزه سرمایه اجتماعی بهره گرفته شد.

**روایی :** جهت سنجش روایی پرسشنامه پژوهش از نسبت روایی محتوایی لاوشه (*CVR*) استفاده شد. جهت محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده شد و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس براساس فرمول زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه گردید، که حاکی از روایی مناسب پرسشنامه پژوهش بود:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

*N*: تعداد کل متخصصین

*N<sub>e</sub>*: تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند.

حداقل میزان *CVR* قابل قبول براساس تعداد خبرگان

بر اساس تعداد متخصصینی (۱۰ نفر) که سؤالات را مورد ارزیابی قرار دادند، مقدار *CVR* قابل قبول بر اساس جدول زیر بایستی حداقل ۰/۶۲ باشد که در این پژوهش مقدار *CVR* برابر با ۰/۷۸ و حاکی از روایی مناسب ابزار پژوهش بود.

نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتوحی

جدول ۳- حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد خبرگان

| تعداد | مقدار CVR | تعداد خبرگان | مقدار CVR | تعداد خبرگان | مقدار CVR |
|-------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| ۵     | ۰/۹۹      | ۱۱           | ۰/۵۹      | ۲۵           | ۰/۳۷      |
| ۶     | ۰/۹۹      | ۱۲           | ۰/۵۶      | ۳۰           | ۰/۳۳      |
| ۷     | ۰/۹۹      | ۱۳           | ۰/۵۴      | ۳۵           | ۰/۳۱      |
| ۸     | ۰/۷۵      | ۱۴           | ۰/۵۱      | ۴۰           | ۰/۲۹      |
| ۹     | ۰/۷۸      | ۱۵           | ۰/۴۹      |              |           |
| ۱۰    | ۰/۶۲      | ۲۰           | ۰/۴۲      |              |           |

**پایایی:** همچنین در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسش نامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای پژوهش به شرح جدول زیر است که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش می باشد:

جدول ۴- آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش به تفکیک هر متغیر

| متغیرها             | مؤلفه                        | تعداد سوال | آلفای |
|---------------------|------------------------------|------------|-------|
| سرمایه اجتماعی مدنی | عضویت انجمنی                 | ۶ سوال     | ۰/۶۵  |
|                     | اعتماد اجتماعی               | ۳ سوال     | ۰/۶۶  |
|                     | اعتماد نهادی                 | ۹ سوال     | ۰/۷۱  |
| سرمایه اجتماعی کاری | شبکه اجتماعی (روابط غیررسمی) | ۴ سوال     | ۰/۷۳  |
|                     | اعتماد به رهبری              | ۴ سوال     | ۰/۶۰  |
|                     | هنجارهای کاری                | ۴ سوال     | ۰/۷۸  |

**آزمون کفایت نمونه گیری:** لازم به ذکر است که قبل از تجزیه و تحلیل اطلاعات و اجرای تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم، آزمون کفایت نمونه گیری ضرورت دارد. براساس نتایج بدست آمده مقدار آزمون  $kmo$  برای هر یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی مدنی، سرمایه اجتماعی کاری به ترتیب برابر با ۰/۸۷۵ ، ۰/۸۲۴ ( $kmo > 0/5$ ) می باشد و این حاکی از کفایت نمونه گیری هر یک از متغیرهای پژوهش جهت انجام تحلیل عاملی است.

**روش تجزیه و تحلیل اطلاعات**

در این بخش قبل از تجزیه و تحلیل اطلاعات، ابتدا خلاصه ای از آمار توصیفی مربوط به سن و تحصیلات نمونه آماری به صورت جدول و درصد فراوانی ارائه می گردد. بر اساس جدول (۵) وضعیت سنی پاسخ دهندگان به این صورت است که به ترتیب سنین بین ۳۵ تا ۴۵ سال با ۷۳ درصد (۱۵۸ نفر) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند. کمترین طبقه سنی نیز با ۶ درصد مربوط به طبقه

### فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

سنی کمتر از ۲۵ سال (۱۲ نفر) است. از نظر وضعیت تحصیلی نیز، طبقه فوق لیسانس و بالاتر با ۶۹ درصد از نمونه (۱۵۰ نفر) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است.

جدول ۵- توزیع فراوانی و درصد سن پاسخگویان

| سن پاسخگویان   | فراوانی | درصد | تحصیلات پاسخگویان   | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|------|---------------------|---------|------|
| کمتر از ۲۵ سال | ۱۲      | ۶    | فوق لیسانس و بالاتر | ۱۵۰     | ۶۹   |
| ۲۵ تا ۳۵ سال   | ۲۰      | ۹    | لیسانس              | ۶۷      | ۳۱   |
| ۳۵ تا ۴۵ سال   | ۱۵۸     | ۷۳   | جمع کل              | ۲۱۷     | ۱۰۰  |
| ۴۵ سال به بالا | ۲۷      | ۱۲   |                     |         |      |
| داده های گمشده | ۰       | ۰    |                     |         |      |
| جمع کل         | ۲۱۷     | ۱۰۰  |                     |         |      |

### معادلات ساختاری

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری (*SEM*) با استفاده از نرم افزار *Lisrel* استفاده شد. در این پژوهش نیز از رویکرد دو مرحله‌ای معادلات ساختاری استفاده شده است.

### گام اول: مدل اندازه‌گیری

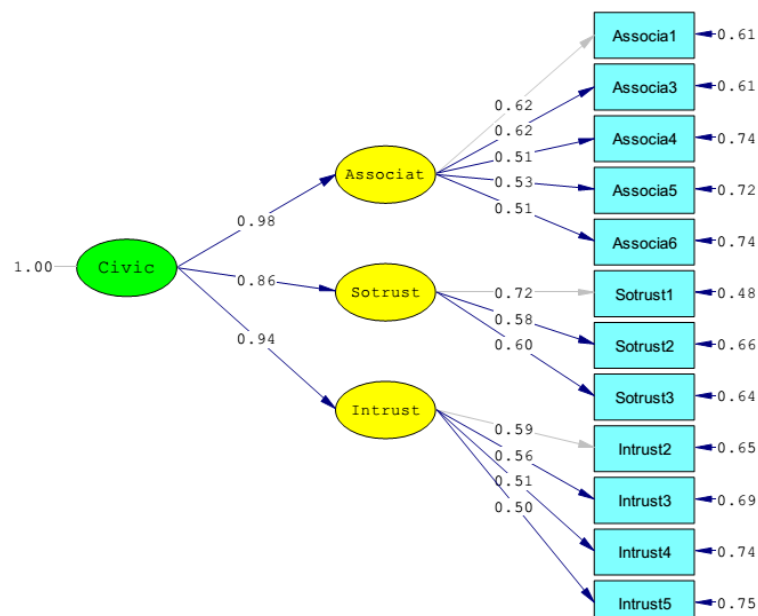
#### مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی مدنی

همان‌گونه که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود نشانگرهای مربوط به سرمایه اجتماعی مدنی از نظر مقدار  $R^2$  (بارهای عاملی) دارای بار عاملی حداقل ۰/۵۱ برای (*Intrust5*) تا حداکثر ۰/۷۲ برای سوال (*sotrust1*) می‌باشد. در ضمن تمامی بارهای عاملی به دست آمده مقادیر نسبتاً مناسبی برای برآورد می‌باشد و همگی آنها معنادار می‌باشند ( $P < 0/01$ ). همچنین نتایج مدل در حالت تخمین استاندارد حاکی از آن است که در میان ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی مدنی، بعد اعتماد اجتماعی نسبت به ابعاد دیگر سهم بیشتری را در تبیین متغیر سرمایه اجتماعی مدنی دارد. همچنین با توجه به شاخص‌های برازش به دست آمده  $\chi^2/df = 1/22$ ؛  $RMSEA = 0/032$ ؛  $NFI = 0/95$ ؛  $CFI = 0/99$ ،  $NNFI = 0/99$  و  $GFI = 0/95$  و  $AGFI = 0/93$ ؛ مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بود.

نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

جدول ۶- بارهای عاملی استاندارد و مقدار معناداری حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول متغیر سرمایه اجتماعی مدنی

| مقدار <i>t</i> | ضریب مسیر | گویه            | ضریب مسیر     | شاخص   |
|----------------|-----------|-----------------|---------------|--|
| -              | .۷۲       | <i>Sotrust1</i> | .۹۸<br>(۹/۰۸) | اعتماد اجتماعی<br>( <i>Social trust</i> )                        |
| ۷/۱۲           | .۵۸       | <i>Sotrust2</i> |               |  |
| ۷/۳۱           | .۶۰       | <i>Sotrust3</i> |               |  |
| -              | .۶۲       | <i>Associa1</i> | .۸۶<br>(۹/۲۳) | عضویت انجمنی<br>( <i>Association</i> )<br>( <i>memebership</i> ) |
| ۷/۴۰           | .۶۲       | <i>Associa3</i> |               |  |
| ۶/۳۲           | .۵۸       | <i>Associa4</i> |               |  |
| ۶/۵۱           | .۵۳       | <i>Associa5</i> |               |  |
| ۶/۲۹           | .۵۱       | <i>Associa6</i> |               |  |
| -              | .۵۹       | <i>Intrust2</i> | .۹۴<br>(۸/۱۰) | اعتماد نهادی<br>( <i>institution trust</i> )                     |
| ۶/۳۶           | .۵۶       | <i>Intrust3</i> |               |  |
| ۵/۹۸           | ۰/۵۱      | <i>Intrust4</i> |               |  |
| ۵/۸۴           | ۰/۵۰      | <i>Intrust5</i> |               |  |



نمودار ۲- مدل اندازه گیری سرمایه اجتماعی مدنی

### مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کاری

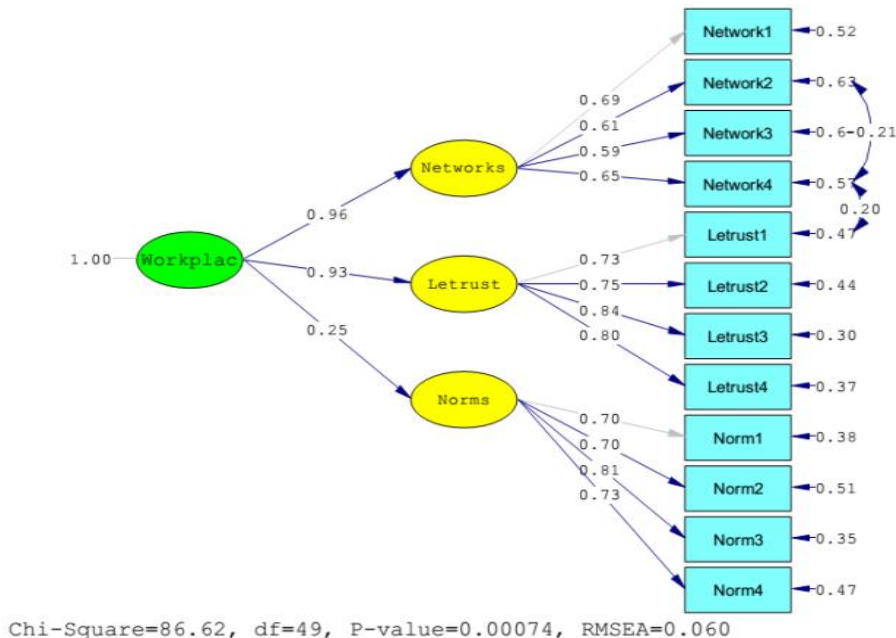
همان‌گونه که در جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود نشانگرهای مربوط به سرمایه اجتماعی کاری از نظر مقدار  $R^2$  (بارهای عاملی) دارای بار عاملی حداقل ۰/۵۹ (برای سوال *Network3*) تا حداکثر ۰/۸۴ (برای سوال *Letrust3*) هستند. در ضمن تمامی بارهای عاملی به دست‌آمده در مدل اصلاحی مقادیر نسبتاً مناسبی برای برآورد می‌باشد و همگی آنها معنادار می‌باشند. همچنین نتایج مدل در حالت تخمین استاندارد حاکی از آن است که در میان ابعاد سه‌گانه متغیر سرمایه اجتماعی کاری، بعد شبکه‌های غیررسمی و اجتماعی، نسبت به ابعاد دیگر سهم بیشتری را در تبیین متغیر سرمایه اجتماعی کاری دارد. همچنین با توجه به شاخص‌های برازش به دست‌آمده  $\chi^2/df=1/76$ ؛  $AGFI = 0/90$  و  $GFI = 0/94$ ؛  $CFI = 0/98$ ،  $NNFI = 0/98$ ؛  $NFI = 0/96$ ،  $RMSEA =$  مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بود.

جدول ۷- بارهای عاملی استاندارد و مقدار معناداری حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم متغیر

#### سرمایه اجتماعی کاری

| مقدار $t$ | ضریب مسیر | گویه            | ضریب مسیر شاخص | شاخص   |
|-----------|-----------|-----------------|----------------|--|
| -         | ۰/۶۹      | <i>Network1</i> | ۰/۹۶<br>(۷/۴۷) | شبکه‌های اجتماعی<br><i>social</i><br>( <i>networks</i> ) |
| ۸/۰۶      | ۰/۶۱      | <i>Network2</i> |                |  |
| ۷/۹۵      | ۰/۵۹      | <i>Network3</i> |                |  |
| ۸/۵۷      | ۰/۶۵      | <i>Network4</i> |                |  |
| -         | ۰/۷۳      | <i>Letrust1</i> | ۰/۹۳<br>(۷/۴۶) | اعتماد به رهبری<br><i>leadership</i><br>( <i>trust</i> ) |
| ۱۰/۵۹     | ۰/۷۵      | <i>Letrust2</i> |                |  |
| ۱۱/۷۷     | ۰/۸۴      | <i>Letrust3</i> |                |  |
| ۱۱/۲۲     | ۰/۸۰      | <i>Letrust4</i> |                |  |
| -         | ۰/۷۰      | <i>Norm1</i>    | ۰/۲۵<br>(۳/۱۵) | هنجارهای کاری<br>( <i>work norms</i> )                   |
| ۹/۹۸      | ۰/۷۰      | <i>Norm2</i>    |                |  |
| ۱۱/۳۲     | ۰/۸۱      | <i>Norm3</i>    |                |  |
| ۱۰/۳۵     | ۰/۷۳      | <i>Norm4</i>    |                |  |

نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی



نمودار ۳- مدل اندازه گیری سرمایه اجتماعی کاری

گام دوم: مدل معادلات ساختاری و آزمون

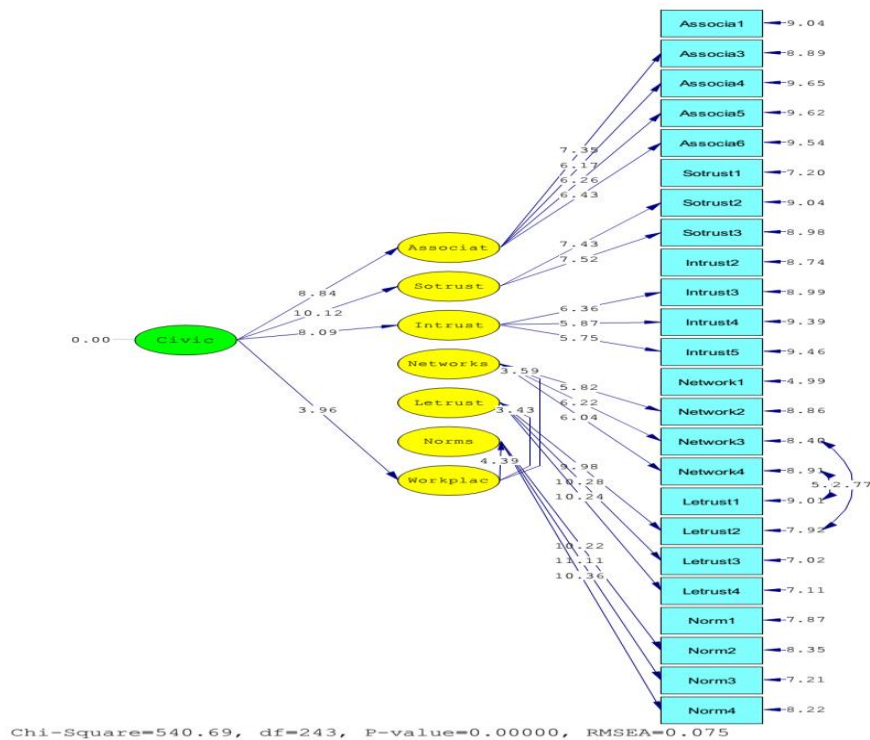
برازش مدل مفهومی پژوهش: قبل از پاسخ به سوالات پژوهش، باید ابتدا برازندگی کلی مدل آماری مورد بررسی قرار بگیرد، به همین منظور ابتدا برازش مدل را مورد بررسی قرار می دهیم. در تحقیق حاضر،  $GFI = 0/83$  هست که نشان دهنده آن است که مدل از برازش خوبی برخوردار است. در این تحقیق،  $RMR = 0/081$  می باشد که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش شده است. بدین ترتیب مدل فوق با توجه به اینکه  $RMSEA$  برابر با  $0/075$  دارد از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. با توجه به شاخص های ارائه شده می توان گفت که مدل فوق از برازش خوبی برخوردار است. جدول شماره (۸)، نمایی از شاخص های برازندگی مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

جدول ۸- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

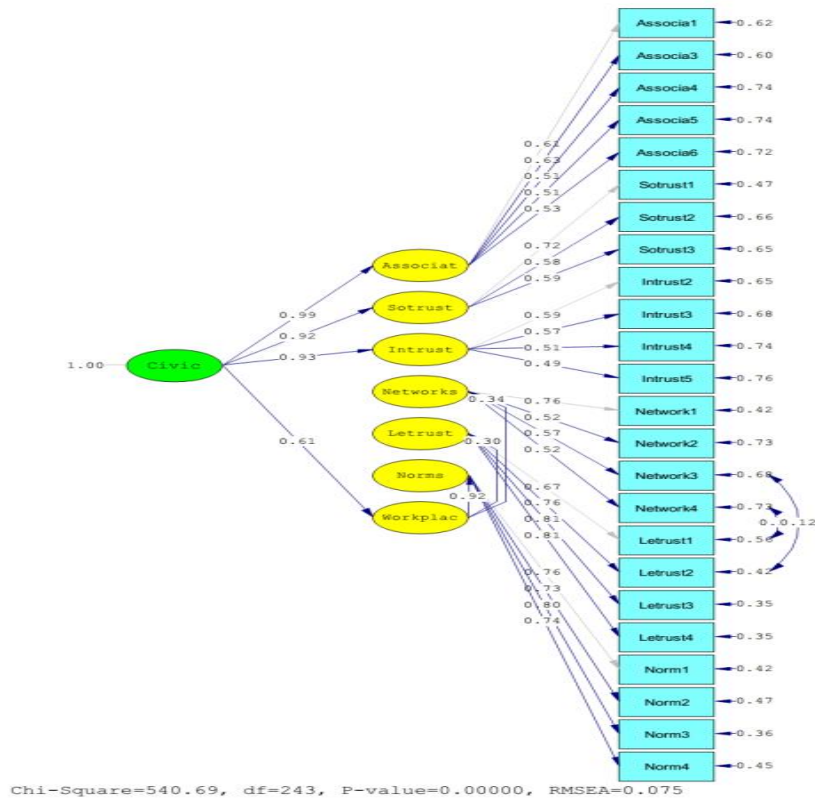
| مقدار گزارش شده | حد مطلوب          | شاخص                                 |
|-----------------|-------------------|--------------------------------------|
| ۵۴۰/۶۹          | -                 | $Chi-Square(x^2)$                    |
| ۲۴۳             |                   | $Df$                                 |
| ۲/۲۲            | کمتر از ۳         | $x^2/df$                             |
| ۰/۰۷۵           | کمتر از ۰/۱       | $RMSEA$                              |
| ۰/۹۰            | مقادیر بالای ۰/۹۰ | $NFI$                                |
| ۰/۹۰            | مقادیر بالای ۰/۹۰ | $NNFI$                               |
| ۰/۹۱            | مقادیر بالای ۰/۹۰ | $CFI$                                |
| ۰/۸۳            | مقادیر بالای ۰/۸۰ | $GFI$                                |
| ۰/۸۰            | مقادیر بالای ۰/۸۰ | $AGFI$                               |
| ۰/۰۸۱           | نزدیک به صفر      | ریشه میانگین مجذور باقیماندهها $RMR$ |

به منظور رد یا تائید فرضیه پژوهش، از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. در نمودار زیر نمایی از ضرایب استاندارد و معناداری هر یک از روابط فرضی پژوهش ترسیم شده است.



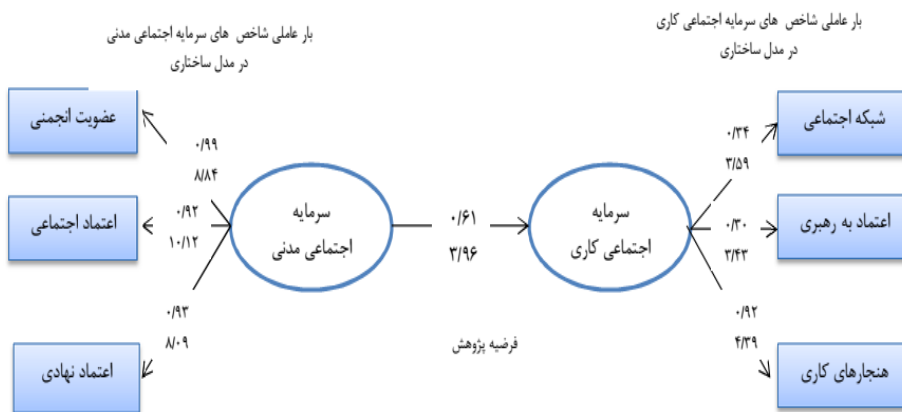
نمودار ۴- مدل فرضیه پژوهش در حالت استاندارد

نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتاحی



نمودار ۵- مدل فرضیات پژوهش در حالت معناداری

بر اساس مدل ساختاری ترسیم شده، خلاصه مدل فرضیه پژوهش به صورت زیر ترسیم می گردد:





## فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و هفتم - پائیز ۱۳۹۹

لازم به ذکر است که اگر مقدار قدر مطلق آماره تی کوچکتر از  $1/96$  باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار قدر مطلق آماره تی بزرگتر از  $1/96$  باشد فرضیه یک مورد تایید قرار می‌گیرد. به دلیل اینکه مقدار قدر مطلق آماره تی برابر با  $3/96$  و بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، پس فرضیه پژوهش تایید می‌شود. یعنی سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کاری پیمانکاران تاثیر مثبت و معناداری دارد و مقدار این تاثیر برابر با  $0/61$  و مستقیم می‌باشد.

### **بحث و نتیجه‌گیری**

نتایج آزمون فرضیه پژوهش حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی مدنی نقش معناداری بر سرمایه اجتماعی کاری کارکنان دارد. در تبیین این مطلب می‌توان این‌طور بیان کرد که اعتماد اجتماعی و نهادی بالا در میان شهروندان یک کشور، می‌تواند به حوزه کاری افراد نیز سرایت کرده و متقابلاً اعتماد کارکنان به رهبری و سایر همکاران را نیز افزایش دهد و موجب گردد که در پروژه‌های اجرایی، جو و فضای خوبی بین همکاران برقرار شده و کیفیت اعتماد متقابل با همکاران، به حدی گردد که به راحتی در رابطه با مسائل و موضوعات مبهم مربوط به کار به تبادل نظر بپردازند. در همین راستا، به گفته هاوسر (۲۰۱۵) نیز؛ تعامل در شرکت‌ها به شدت تحت تأثیر سرمایه‌های اجتماعی کارکنان است و می‌توان انتظار داشت سرمایه مدنی بیشتر، زمینه مساعدی را برای همکاری با همکاران و سایر مدیران در سازمان (یعنی سرمایه اجتماعی کاری) فراهم می‌سازد. در واقع می‌توان انتظار داشت کارکنانی که از سرمایه مدنی بیشتری برخوردار می‌باشند، سرمایه اجتماعی بیشتری در محل کار از خود بروز می‌دهند.

همچنین می‌توان انتظار داشت که اعتماد اجتماعی، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری را افزایش داده و در نتیجه تخصیص بهینه منابع و افزایش همکاری کارکنان با مدیران را قادر می‌سازد. لازم به ذکر است که در خلال پژوهش حاضر پیشنهادهایی به نظر پژوهشگر رسیده‌است که به بشرح ذیل ارائه می‌گردد:

با توجه به نقش معنادار سرمایه اجتماعی مدنی بر سرمایه اجتماعی کاری، پیشنهاد می‌گردد که در گزینش کارکنان، به سرمایه اجتماعی مدنی داوطلبان توجهی ویژه اعمال گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد که جهت شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کاری، مدیران تلاش کنند کیفیت اعتماد متقابل میان همکاران را به حدی که به راحتی در رابطه با مسائل و موضوعات شخصی بتوانند صحبت کنند، افزایش دهند و از طرفی، به طور منظم، پیمانکاران و کارکنان را در سازمان دوره‌ها گردآورده و اطلاعات مهمی را در رابطه با پروژه در اختیار آنها قرار دهند تا بدین طریق اعتماد کارکنان به رهبری را افزایش دهند و با افزایش این اعتماد، نقش اثربخشی در افزایش سرمایه اجتماعی کاری کارکنان ایفا کنند. همچنین

### نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل‌گیری.../ابراهیمی و کیانی، مینویی، فدوی اصغری و فتحی

پیشنهاد می‌شود که در پروژه‌های اجرایی، با مناقشات و اختلاف نظرات به طور هدفمند و منصفانه برخورد شده و تلاش شود که مدیران و کارکنان بر اساس مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مشترک، فعالیت‌های روزانه خود را انجام دهند.

در پایان، با توجه به محدودیت در روش‌شناسی بخش کمی این پژوهش و استفاده صرف از داده‌های کمی، پیشنهاد می‌گردد که در آینده؛ پژوهشی مشابه، با استفاده از داده‌های کیفی نظیر مصاحبه صورت‌پذیرد و به عنوان مکمل نتایج حاصل از این تحقیق، به بهبود اعتبار یافته‌ها کمک نماید. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که تحقیقی با عنوان مشابه در سایر صنایع و جوامع آماری انجام دهند تا علاوه بر غلبه بر محدودیت تعمیم‌پذیری آن، نتایج آن را با تحقیق حاضر مطابقت دهند تا بینش دقیق‌تری در زمینه نقش سرمایه اجتماعی مدنی بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کاری حاصل شود.

منابع

- ۱) احمدی، محسن، (۱۳۹۱)، تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران (دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، ص ۱-۱۸)
- ۲) ابراهیم پور، حبیب؛ بابایی، یاور؛ سخندان، الناز. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت در توسعه گردشگری پایدار با نقش میانجی اثرات گردشگری (مطالعه موردی: شهر سرعین). برنامه ریزی و توسعه گردشگری، ۶(۲۲)، ۱۱۸-۱۴۳. doi: 10.22080/jtpd.2017.1712
- ۳) عباس زاده محمد؛ بوداکی علی؛ حسن پور محمد؛ حسینی سیدصمد (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی مطالعات رفتار سازمانی سال چهارم پاییز ۱۳۹۴ شماره ۳ (پیاپی ۱۴).
- ۴) علامه، سیدمحسن؛ توکلی، هدی؛ طبائیان، ریحانه السادات (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۰)، ۱۰۱-۱۱۸. doi: 10.22054/jmsd.2016.4031
- ۵) علی نصر اصفهانی، علی؛ فرخی مجتبی؛ امیری زینب. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران). جامعه شناسی کاربردی سال بیست و هفتم تابستان ۱۳۹۵ شماره ۲ (پیاپی ۶۲).
- ۶) منتظری محمد؛ پسندی پور، ندا؛ علیرضایی اسداله. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان) مدیریت سرمایه اجتماعی. مقاله ۷، دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۵۸۳-۶۰۵.
- ۷) مصباحی جهرمی، نگار السادات؛ ادیب زاده، مرضیه؛ نخعی، سکینه؛ حسینی، سید محمود. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی. بررسی نقش تعدیلگری هوش هیجانی کارکنان. مدیریت سرمایه اجتماعی. doi: 10.22059/jscm.2015.56529
- 8) Hador, B. B. (2017). *Three levels of organizational social capital and their connection to performance. Journal of Management Development.*
- 9) Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2012). *The organization of firms across countries. The quarterly journal of economics, 127(4), 1663-1705.*

10) Bürker, M., & Minerva, G. A. (2014). *Civic capital and the size distribution of plants: Short-run dynamics and long-run equilibrium. Journal of Economic Geography*, 14(4), 797-847.

11) Cimdins, R., Skinkis, P., & Usca, M. (2015). *Qualities and indicators for social capital assessment. ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT*, 186.

12) Edwards, R. W. (2004). *Measuring social capital: An Australian framework and indicators. Information Paper. Canberra: Australian Bureau of Statistics.*

13) Hauser, C. (2015). *Effects of employee social capital on wage satisfaction, job satisfaction and organizational commitment (No. 2015-12)*

14) Özcan, M. B., Özdemir, T. Y., & Yaraş, Z. (2017). *The Effects of Social Capital Elements on Job Satisfaction and Motivation Levels of Teachers. European Journal of Education Studies.*

15) Pardiman, P. (2018). *The Effect Of Social Capital And Organizational Commitment Toward Lecturer Performance With Islamic Work Ethics As A Moderating Role. Jema*, 15(01), 12-26.

16) Pudawawan ,Bayu,. Sutarlan,.S.(2018). *Improving Employees' Performance Through Social Capital. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM).e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. VI (August. 2018), PP 65-72.*

17) Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work. Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press.*

18) Righi, A. (2013). *Measuring social capital: Official statistics initiatives in Italy. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 72, 4-22.

19) Sözbilir, F. (2018). *The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.

یادداشت‌ها :

---

- 1 Danchev
- 2 Pardiman
- 3 PudawawanBayu, Sutarlan
- 4 Ben Hador
- 5 Sözbilir
- 6 Özkan et al.
- 7 Hauser
- 8 PudawawanBayu, Sutarlan
- 9 Sözbilir
- 10 Ben Hador
- 11 Özkan et al.
- 12 Van Deth
- 13 Badura et al
- 14 Putnam'
- 15 Nahapiet and Ghoshal
- 16 Cimdins et al.
- 17 Righi
- 18 Edwards
- 19 Spellerberg
- 20 Fukayama
- <sup>۲۱</sup> Hauser