



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2022.1962985.3407



Presenting a Productivity Pattern Based on Social Capital Using the Meta-Synthesis Approach

Ali Heydar Nezhad¹, Seyed Mohammad Bagher Jafari(Ph.D.)^{2*}, Jafar Rahmani(Ph.D.)³, Hassan Zarei Matin(Ph.D.)⁴

(Received: 2022.07.10- Accepted:2022.10.11)

Abstract

The Asian Productivity Organization (APO) reports a one percent increase in Iran's Total Factor Productivity (TFP) index when compared to the majority of Asian countries and some reference countries in the long-term horizon of 50 years. In fact, the growth of labor productivity between 2010 and 2019 was less than all Asian countries. The present study was conducted with the aim of presenting a productivity pattern based on social capital. Using the meta-synthesis approach and MaxQDA software, and after selecting 79 studies from among 580 previous studies, the dimensions, components and indicators of the model were extracted and identified. Based on the research findings, 9 dimensions, 24 main categories and 163 sub-categories (code) were identified. The nine dimensions are trust building, communication management, learning and growth, cultural factors, facilitator strategies, organizational factors, human resources, achieving sustainable development and profitability. The results of the emphasis of the previous research on each of the main categories using Shannon entropy technique and Excel software showed that growth and maturity and economic programs are the most important and the least important categories among the 24 categories, respectively. It is suggested that all managers update the human capital management process in accordance with the social capital based productivity pattern by hiring expert consultants and creating a special office for productivity management. Then, while periodically evaluating productivity based on the proposed pattern, all payments, bonuses and promotions of employees and managers should be based on the amount of their effort and participation in order to increase social capital and productivity.

KeyWords: productivity, social capital, meta-synthesis, Shannon entropy

1.Ph.D. Candidate of Human Resource Management Department, Aras International Campus, Tehran University, Iran.

2. Associate Professor, Department of Industrial Management, School of Management and Accounting, Farabi School of Tehran University, Qom, Iran.

*.Corresponding Author: sm.jafari@ut.ac.ir

3. Associate Professor of Public Administration Department of Management, Institute of Tolo-e-Mehr Higher Education, Qom, Iran

4. Professor of Public Administration Department, Department of Management & Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran



10.30495/Q.JOPM.2022.1962985.3407



ارائه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی با استفاده از رویکرد فراترکیب

علی حیدرنژاد^۱، سید محمدباقر جعفری^{۲*}، جعفر رحمانی^۳، حسن زارعی متین^۴

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۹- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۷/۱۹)

چکیده

بر اساس گزارش‌های سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)، شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید (TFP) ایران در مقایسه با اکثر کشورهای آسیایی و برخی کشورهای مرجع، در افق بلند مدت ۵۰ ساله تنها یک درصد رشد داشته و رشد بهره‌وری نیروی کار -در دوره زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹- از همه کشورهای آسیایی کمتر بوده است. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی انجام گرفته است؛ در این پژوهش با استفاده از رویکرد تحلیل کیفی فراترکیب و نرم افزار MaxQDA پس از انتخاب ۷۹ پژوهش از بین ۵۸۰ پژوهش پیشین، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو، استخراج و شناسایی گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش، الگوی پیشنهادی شامل ۹ بعد، ۲۴ مقوله اصلی و ۱۶۳ مقوله فرعی (کد) می‌باشد. بررسی میزان اهمیت و تأکید پژوهش‌های گذشته بر هر یک از مقوله‌های اصلی با استفاده از روش آنتروپی شانون نشان داد: "رشد و بلوغ" و "برنامه‌های اقتصادی" از بین ۲۴ مقوله شناسایی شده، به‌ترتیب دارای بیشترین و کمترین اهمیت هستند. پیشنهاد می‌شود: کلیه مدیران با استخدام مشاوران خبره و ایجاد اداره اختصاصی مدیریت بهره‌وری، فرآیند مدیریت سرمایه انسانی را متناسب با الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی بروزآوری نمایند. سپس ضمن ارزیابی دوره‌ای بهره‌وری بر مبنای الگوی پیشنهادی، تمامی پرداخت‌ها، پاداش‌ها و ترفیع و انتصاب کارکنان و بویژه مدیران، بر اساس میزان تلاش و مشارکت آنها در جهت افزایش سرمایه اجتماعی (سطح مشارکت و همکاری تیمی، برقراری ارتباطات صمیمانه و شبکه‌ای، صداقت ...) و بهره‌وری صورت پذیرد.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری؛ سرمایه اجتماعی؛ فراترکیب؛ آنتروپی شانون

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت منابع انسانی، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران، ایران heydarnezhad346@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

* نویسنده مسؤول: sm.jafari@ut.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران

۴. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

مقدمه

بهره‌وری یکی از مهمترین شاخص‌های اقتصاد است که موجب می‌شود با استفاده از منابع محدود موجود ثروت بیشتری ایجاد کرد؛ شرکت‌ها و سازمان‌ها باید بدانند که افزایش بهره‌وری یکی از سلاح‌های اساسی برای دستیابی به مزایای هزینه و کیفیت، نسبت به رقبا می‌باشد. با گذشت زمان، رشد بهره‌وری به منبع حیاتی افزایش رفاه و رشد استانداردهای زندگی جوامع بشری تبدیل شده است. رشد بهره‌وری به معنای ایجاد ارزش اقتصادی بیشتر در تولید و افزایش درآمد برای توزیع می‌باشد (ابوت و همکاران، ۲۰۱۹). در دیدگاه سنتی، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نقش عمده‌ای در رشد و توسعه سازمان‌ها ایفا می‌کردند؛ اما در عصر حاضر سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری و افزایش رقابت‌پذیری به ابزارهای قدرتمندتری نیاز دارند که سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری نمونه‌ای از این ابزارها هستند (مهرآورد گیکلو و مولایی علی آباد ۱۳۹۷ به نقل از دیپ و همکاران، ۲۰۱۷). از آغاز قرن ۲۱ تا کنون، دو انقلاب در سیستم‌های اقتصاد ملی و بین‌المللی رخ داده است. اولین انقلاب، ظهور سرمایه نامشهود (جهان، ۲۰۱۹) و انقلاب دوم ظهور اقتصاد دیجیتال می‌باشد (سوارک و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان‌ها اکنون با محیطی روبرو هستند که مشخصه آن، افزایش پیچیدگی، جهانی شدن و پویایی است (ابوت و همکاران، ۲۰۱۷). اقتصاد امروز مبتنی بر دانش است و اجتماعی سازی از طریق شبکه‌های ارتباطی، کلید خلق این دانش می‌باشد. در بررسی ۱۸۹ مقاله با هدف شناسایی نظریه‌های مورد استفاده در پژوهش‌های مدیریت دانش، ۴۲ نظریه مشخص گردید که سرمایه اجتماعی به همراه نظریه تبادل اجتماعی، نظریه قابلیت‌های پویا و نظریه اقدام مستدل از پرتکرارترین نظریه‌ها هستند و بیشترین ارتباط را با پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش داشته‌اند (سانتوس و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۴؛ خاویر و همکاران، ۲۰۱۲). می‌توان گفت سرمایه اجتماعی از مفهیمی است که طی دو دهه گذشته بیشترین تأثیرگذاری را در علوم اجتماعی داشته و در اقتصاد جدید جهانی، سرمایه اجتماعی به یکی از موضوعات حیاتی تبدیل شده و به عنوان یک استراتژی تجاری به طور فزاینده‌ای در محیط کسب و کار تأثیرگذار می‌باشد (هونگیون و همکاران، ۲۰۱۹). ارتباط و تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر سایر سرمایه‌ها (سرمایه فیزیکی، تکنولوژی و انسانی) اهمیت آن را دوچندان می‌کند و بستر مناسبی برای افزایش بهره‌وری سایر سرمایه‌ها و میل به موفقیت قلمداد می‌شود (محمدیان منصور، جعفری و مهرگان، ۱۳۹۷). با توجه به کارکردهای سرمایه اجتماعی و بهره‌وری که به برخی از آنها اشاره شد و شرایط حاکم بر فضای کسب و کار و رقابت شدید جهانی، نظارت و بهبود این دو قابلیت اساسی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. سیاستگذاران کشور

-
1. Malcolm Abbott & et al
 2. Jha
 3. Svarc & et al
 4. Rosangela Fritscher Santos & et al
 5. Xavier & et al
 6. Hongyun & et al

ما نیز مانند سایر کشورهای در حال توسعه، تلاش می‌کند تا نقش دانش، سرمایه‌های نامشهود و مهمتر از همه استفاده مطلوب و مبتنی بر بهره‌وری از منابع موجود را در اقتصاد پررنگتر نمایند. به همین منظور در برنامه‌های چهارم، پنجم و ششم توسعه ۳۵-۳۰ درصد رشد اقتصادی کشور از محل بهره‌وری هدف گذاری شده است؛ به‌عنوان مثال در برنامه ششم توسعه - که رشد اقتصادی ۸ درصد هدف گذاری شده است - می‌بایست ۳۵ درصد از این رشد (معادل ۲/۸ درصد از رشد اقتصادی سالیانه) از محل رشد بهره‌وری تأمین شود. لیکن به استناد گزارش‌ها و آمار و ارقام ملی و بین‌المللی این مهم در عمل تحقق نیافته است که در ادامه به‌صورت اختصار به برخی از این گزارش‌ها اشاره می‌شود.

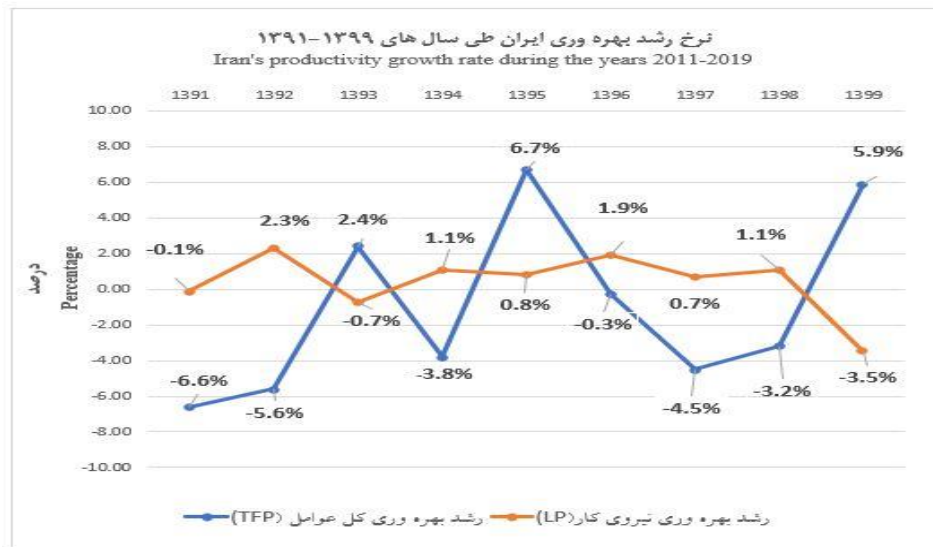
سنجش سرمایه اجتماعی کشور در بازه زمانی ۱۳۹۲-۱۳۸۵ (با استفاده از روش وزن دهی) نشان می‌دهد استان زنجان با میانگین ۶۳/۸ بیشترین و استان تهران با میانگین ۴۰/۰۶ کمترین میزان سرمایه اجتماعی را داشته و میانگین سرمایه اجتماعی در ابتدای این دوره کمترین مقدار (۴۳) و پس از آن افزایشی و در ابتدای سال ۱۳۸۶ به حدود ۶۰ رسیده و مجدداً کاهش یافته و در دوره زمانی ۱۳۹۲-۱۳۸۸ تقریباً ثابت مانده و در محدوده ۵ قرار گرفته است (محمدیان منصور، جعفری و مهرگان، ۱۳۹۷). در پژوهش دیگری، متوسط سرمایه اجتماعی در ایران ۲/۷۴ در بازه ۵-۱ اعلام شده و از ۳۰ استان کشور، در ۱۸ استان سرمایه اجتماعی مساوی و پایین‌تر از این مقدار و ۱۲ استان امتیاز کمتری کسب نموده‌اند. این بدین معنی است که میانگین سرمایه اجتماعی کشور پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد درحالی که با استناد به پژوهش‌های مشابه، سرمایه اجتماعی در کشور فنلاند ۵۹/۳ و در ژاپن ۶۵/۳ گزارش شده است (دماری و همکاران، ۱۳۹۹).

طی دوره ۲۰۱۹-۲۰۰۰، ایران در مقایسه با ۲۷ کشور عضو سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) پایین‌ترین سهم بهره‌وری در رشد اقتصاد را داشته و با ۷ درصد سهم بهره‌وری کل عوامل تولید در رشد اقتصادی پس از کشورهای نیپال، ویتنام و بنگلادش پایین‌ترین جایگاه را در میان این کشورها کسب نموده است (گزارش سازمان بهره‌وری آسیایی، ۲۰۲۰). مطابق گزارش‌های سازمان بهره‌وری آسیایی، شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید (TFP) ایران در مقایسه با اکثر کشورهای آسیایی و برخی کشورهای مرجع در افق بلند مدت ۵۰ ساله تنها یک درصد رشد داشته است (پهلوانی، ۱۳۹۹). رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۱۰، منفی ۱ درصد بوده و تنها سه کشور لائوس، میانمار و برونی پایین‌تر از ایران قرار گرفته‌اند. در بهره‌وری نیروی کار نیز، بهره‌وری نیروی کار ایران در این دوره ۰/۴ درصد بوده و تنها کشور بوتان (با ۰/۰ درصد) پایین‌تر از کشور ما قرار گرفته است. در سال‌های ۲۰۱۹-۲۰۱۰، رشد اقتصادی ۲۵ کشور آسیایی ۲۲ درصد گزارش شده که ۶۷ درصد از این رشد حاصل سرمایه‌گذاری و سهم بهره‌وری کل (TFP^۲) بوده و کشور ایران از معدود کشورهایی است که سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی، طی این دوره، منفی بوده و برآیند رشد ۱/۹ درصدی ناشی

1. Asian Productivity Organization
2. Total factor productivity

از تشکیل سرمایه غیر فناوری اطلاعات، ۰/۳ درصدی ساعات اشتغال نیروی کار، ۰/۲ درصدی کیفیت نیروی کار و ۰/۱ درصدی تشکیل سرمایه فناوری و اطلاعات (فاوا)؛ با رشد ۲/۴- درصدی بهره‌وری کل عوامل تولید موجب رشد ۰/۱ درصدی تولید ناخالص داخلی شده است (گزارش سازمان بهره‌وری آسیایی، ۲۰۲۰).

در سالهای دهه ۹۰ شاخص بهره‌وری کل اقتصاد کشور دارای نوسانات نسبتاً زیادی بوده که فقط در سال‌های ۱۳۹۹، ۱۳۹۵، ۱۳۹۳ مقدار آن مثبت و در سایر سالها منفی بوده است. کمترین مقدار آن ۶/۶- درصد در سال ۱۳۹۱ و بیشترین مقدار ۶/۷ درصد در سال ۱۳۹۵ گزارش شده است. در دوره پنج ساله ۱۳۹۵-۱۳۹۹ نیز طی سه سال متوالی از ۱۳۹۸-۱۳۹۶ این شاخص منفی و به ترتیب ۰/۳-، ۴/۵- و ۳/۲- درصد و فقط در سالهای ابتدا و انتهای این دوره مثبت و به ترتیب ۶/۷ و ۵/۹ درصد گزارش شده است. شاخص بهره‌وری نیروی کار نیز وضعیت مطلوبی نداشته و در دامنه ۳/۵- تا حداکثر ۲/۳ درصد در نوسان بوده است که کمترین مقدار مربوط به سال ۱۳۹۹ و بیشترین مقدار مربوط به سال ۱۳۹۲ می باشد (گزارش NPO، ۱۴۰۰). رشد اقتصادی به تفکیک عوامل (رشد عوامل تولید و رشد بهره‌وری کل) در دهه ۹۰ هجری شمسی نشان می دهد در برنامه پنجم توسعه در کل اقتصاد (اقتصاد با نفت)، ۱/۶ واحد درصد رشد از محل سرمایه گذاری، ۰/۶ واحد درصد ساعات کار شاغلان و سهم بهره‌وری کل عوامل تولید در رشد اقتصادی برنامه پنجم منفی و ۱/۲- درصد بوده و طی این برنامه تنها بهره‌وری بخش کشاورزی مثبت ۳/۵ درصد و در سایر بخش‌ها رشد این شاخص منفی گزارش شده، به طوری که بهره‌وری بخش صنعت و معدن ۲/۲- درصد، بخش نفت و گاز ۰/۱- درصد و در بخش خدمات ۰/۵- درصد بوده است. همچنین آمار و ارقام نشان می دهد در برنامه پنجم، عملکرد اقتصاد بدون نفت، بسیار شبیه به کل اقتصاد با نفت بوده است و رشد ۱/۲ واحد درصدی اقتصاد بدون نفت، حاصل رشد تشکیل سرمایه خالص، ساعات اشتغال و بهره‌وری کل عوامل تولید به ترتیب برابر با ۱/۴، ۰/۷ و ۱- واحد درصد بوده است. در چهار سال طی شده از برنامه ششم توسعه (۱۳۹۹-۱۳۹۶) نیز تولید ناخالص داخلی با متوسط رشد سالانه ۰/۳- درصد، بهره‌وری کل عوامل تولید ۰/۶- درصد و رشد شاخص بهره‌وری چند عاملی در کل شرکت‌های دولتی ۱۸/۵- درصد، در کل شرکت‌های دولتی غیر نفتی ۴/۱ درصد و در کل شرکت‌های دولتی نفتی ۲۰- درصد گزارش شده است (ویرایش اول گزارش NPO، ۱۴۰۱). نمودار شماره ۱، روند بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری کل اقتصاد کشور را در این بازه زمانی نشان می دهد.



نمودار شماره ۱: رشد بهره‌وری ایران طی دوره ۱۳۹۱-۱۳۹۹

Digram No. 1: Iran's productivity growth during the period 2011-2019

بسیاری از کارشناسان معتقدند اگر برنامه‌ها و اقدامات مرتبط با افزایش بهره‌وری به‌درستی انجام شود، ۳۰ تا ۵۰ درصد رشد سالیانه اقتصاد بواسطه افزایش بهره‌وری قابل تحقق خواهد بود و این هدف دور از دسترس نیست. اگر رشد اقتصادی کشور پایین باشد، بهره‌وری می‌تواند کندی رشد سایر بخش‌ها را جبران نماید (پهلوانی، ۱۳۹۹). با استناد به گزارش‌ها و آمار و ارقامی که به برخی از آنها اشاره شد، وضعیت سرمایه‌ اجتماعی و بهره‌وری کشور نه تنها مطلوب نیست بلکه با توجه به رقابت شدید جهانی و فضای کسب و کار کشور بسیار نگران‌کننده است.

نظر به اهمیت و نقش اساسی و بی‌بدیل بهره‌وری در رقابت‌پذیری، رشد سودآوری بنگاه‌های اقتصادی و توسعه پایدار کشورها و همچنین اهمیت و جایگاه پررنگ سرمایه‌ اجتماعی در ایجاد هم‌افزایی، تسهیم و خلق دانش، خلاقیت و نوآوری، تاثیرگذاری و ارتباط آن با سایر سرمایه‌ها (سرمایه فیزیکی، تکنولوژی و انسانی) که اهمیت آن را دو چندان می‌کند و بستر مناسبی برای افزایش بهره‌وری سایر سرمایه‌ها و میل به موفقیت قلمداد می‌شود (محمدیان منصور، جعفری و مهرگان، ۱۳۹۷)، پرداختن به موضوع بهره‌وری و سرمایه‌ اجتماعی امری ضروری و یکی از نیازهای اساسی اقتصاد کشور است.

هر چند پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج کشور جهت ارائه الگوی بهره‌وری انجام شده است، لیکن در پژوهش‌های داخل کشور به نقش و اهمیت این دو مفهوم به‌صورت توأمان پرداخته نشده و یا حداکثر به رابطه علت و معلولی بهره‌وری و سرمایه‌ اجتماعی پرداخته‌اند. این نوع پژوهش‌ها در داخل کشور بسیار محدود بوده و

علیرغم تلاش و کوشش تیم پژوهشی سوابقی در خصوص الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی میان این پژوهش‌ها مشاهده نشد و خلأ پژوهشی مرتبط با موضوع در داخل کشور کاملاً مشهود می‌باشد؛ لذا پژوهش حاضر در راستای افزایش درک ما از تأثیر سرمایه اجتماعی در اقتصاد و نحوه اثرگذاری آن بر بهره‌وری به‌عنوان رکن اساسی ایجاد مزیت رقابتی، افزایش درآمد و رفاه جامعه و رشد اقتصادی پایدار می‌باشد. بنابراین سؤال اساسی که پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی آن می‌باشد عبارت است از: الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی چگونه است؟

بهره‌وری به دلیل رابطه مستقیم با سطح زندگی و رفاه مردم در همه سطوح رایج است؛ تصور می‌شود که هرچه اهداف افراد، مؤسسات و نهادهای مختلف که با موضوع بهره‌وری درگیر و سهیم هستند متفاوت باشد تعاریف متفاوت تری از بهره‌وری خواهند داشت. کروگمن (۱۹۹۲) معتقد است که تعریف یا اندازه‌گیری بهره‌وری یک کار خارق‌العاده است؛ او اظهار می‌دارد: "بهره‌وری همه چیز نیست، اما در درازمدت تقریباً همه چیز است". صرف نظر از نوع تولید، سیستم اقتصادی یا سیاسی، تعریف ساده بهره‌وری که نسبت خروجی به ورودی می‌باشد، همچنان پا برجاست. بهره‌وری از طرق مختلف، تعریف و تحلیل می‌شود و در مورد یک تعریف خاص اتفاق نظر وجود ندارد. تعریف و نگاه به بهره‌وری که در طول سال‌ها تکامل یافته است، بیش از یک نسبت کارایی را نشان می‌دهد. دامنه آن از مسائل مربوط به هزینه و کیفیت، تا نگرانی‌های اجتماعی گسترش یافته و مواردی مانند ایجاد شغل، امنیت شغلی، فقرزدایی، حفظ منابع، مسئولیت اجتماعی تا تعالی کسب و کار، حاکمیت و حفاظت از محیط زیست (که توسط سازمان بهره‌وری آسیایی به عنوان بهره‌وری سبز (GP^۲) شناخته می‌شود) گسترش یافته است.

سرمایه اجتماعی انبوهی از منابع بالقوه یا بالفعل است که بواسطه روابط دوجانبه، چند جانبه و تعاملات شبکه‌های پایدار میان گروه‌های انسانی و خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. ارزش تعاملات یک فرد به تعداد ارتباطات با دیگر اعضای شبکه و حجم سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) متعلق به هر یک از ارتباطات وابسته است (زاگراوو سولیتا و همکاران^۳، ۲۰۲۱). تعریف کلمن^۴ (۱۹۹۴)، جامعه‌شناس آمریکایی، مبتنی بر این تعریف از سرمایه اجتماعی و ابعاد آن می‌باشد و از نگاه او تعاملات اجتماعی شکلی از مبادله هستند. سرمایه اجتماعی ابزاری جهت مشخص نمودن نحوه همکاری و تعاون افراد با یکدیگر می‌باشد که صرفاً برای افزایش سود است. کلمن بر سودمندی سرمایه اجتماعی تأکید زیادی داشته و آن را منبعی جهت همکاری و روابط دو جانبه در راستای توسعه اجتماعی می‌داند (کونگ و همکاران^۵، ۲۰۱۴). همچنین از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی به عنوان یک منبع مفید متضمن شبکه‌های مبتنی بر اعتماد میان افراد و ارزش‌های مشترک آنها است

-
1. Paul Krugman
 2. Green productivity
 3. Zugravu-Soilita & et al
 4. James Coleman
 5. Cuong & et al

که از طریق ارتباطات اجتماعی برای کنشگران قابل استفاده می‌باشد. وی در جایی دیگر، از آن به‌عنوان یک کلای عمومی نام می‌برد (زاگراوو سولیتا و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج برخی از مطالعات تجربی پیشین در خصوص بهره‌وری و سرمایه اجتماعی و شاخص‌های مهم این دو مفهوم اساسی در جداول شماره ۱ و ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: شاخص‌های مرتبط با بهره‌وری

Table No. 1: Indicators related to productivity

منابع Sources	شاخص‌ها Indicators
مطلبی ورکانی و همکاران (1399) مایاساری و چاندرا ^۱ (2020)	انعطاف‌پذیری بازار کار با کارآمدی قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار؛ افزایش سرعت جابه‌جایی نیروی کار؛ ایجاد شبکه سراسری کامپیوتری- اینترنتی اطلاعات بازار کار؛ ایجاد ارتباط بین توسعه نظام آموزشی و نیازهای بازار کار و انطباق بین شغل و مهارت نیروی کار، برقراری ارتباط بین میزان دستمزدها و سطح بهره‌وری؛ افزایش روحیه نواندیشی، نوآوری، افزایش مهارت‌ها و کارآموزی؛ افزایش دانش تخصصی مدیران و شیوه صحیح انتخاب و ارزیابی مدیران
جی گلدرمان و همکاران ^۲ (2020) بیات و همکاران (1399)	مدیریت بهتر منابع تولید (شامل تخصیص بهینه منابع و استفاده بهتر از منابع و امکانات موجود)، افزایش سرمایه انسانی (شامل ارتقای سطح بهداشت و سلامت و افزایش سطح آموزش و مهارت نیروی کار)
قادری و همکاران (1399) ابوت و همکاران (2019)	رشد بهره‌وری نیروی کار، با دو منبع رشد سرمایه سرانه و ارتقای بهره‌وری کل عوامل
امینی سده، ابو ترابی و ژانگ ^۳ (2020)	عملکرد و کارایی دستگاه‌های دولتی، ثبات مقررات دولتی، میزان فساد اداری (رانت خواری، نابرابری فرصت‌ها، انحصارگرایی و...)
رحمانی و همکاران (1398) دیزندزیورا و اسمولارک ^۴ (2019)	تخصیص بهینه منابع و درک صحیح مدیران و قانون‌گذاران در خصوص اهمیت محدودیت منابع؛ افزایش توان رقابتی بنگاه‌ها؛ کاهش پیچیدگی در قیمت‌های عوامل تولید (نیروی کار، سرمایه و انرژی)؛ افزایش سطح دانش فنی و کاهش فاصله با سطح جهانی؛ افزایش فرایند خصوصی‌سازی و وجود انحصارات
سپهوند و عارف نژاد (1399) آکینتی مهین و همکاران ^۵ (2019)	افزایش انگیزه نیروی انسانی برای کار بیشتر و بهتر؛ اصلاح ساختار سنی و جنسی و شغلی نیروی کار؛ خلاقیت و نوآوری و پیشرفت فناوری
خوری و همکاران ^۶ (2020)	بهبود شفافیت معاملات؛ افزایش اقتدار نظام قضایی؛ به‌کارگیری رسانه‌ها و احزاب آزاد و مستقل؛ بهبود زیرساخت حمل و نقل؛ افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ ارتقای سیستم مالی و بانکی

1. Mayasari, Yanti & Chandra, Teddy
2. Gelderman & et al
3. Amini Sedeh, Amirmahmood., Abootorabi, Hooman. & Zhang, Jing
4. Dzieńdziora, Joanna & Smolarek, Małgorzata
5. Akintimehin, Olamide Oluwabusola & et al
6. Khoury, Grace & et al

جدول شماره ۲: شاخص‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی

Table No. 2: indicators related to social capital

منابع Sources	شاخص‌ها Indicators
فرهادی و لطفی جلال ابادی (1398) مارکوفسکا- پزبیلا ^۱ (2020)	روابط شبکه‌ای میان افراد: افزایش دسترسی به منابع دانشی
معمدی گلوگاهی و توکلی (1399) صفری اوچقاز و رنگریز (1399)	روابط و پیوندها، هنجارها و اعتماد در یک محیط خاص زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک افراد
موسی احمد ^۲ (2020) رحمانی و همکاران (1398)	سرمایه ساختاری؛ سرمایه ارتباطی و تعاملی؛ سرمایه شناختی؛ احساس امنیت و اعتماد اجتماعی
زین الدینی و همکاران (1398) گلدزمان و همکاران (2020)	تحرک اجتماعی و نگرش‌های جدید افراد جامعه؛ اجتماع‌سازی آموزش و یادگیری

بررسی ادبیات پژوهش‌های پیشین داخل کشور نشان داد این مطالعات عموماً به مفاهیم سرمایه اجتماعی و بهره‌وری به صورت جداگانه پرداخته‌اند و در تعداد بسیار محدودی از آنها نیز روابط علت و معلولی بین این دو مفهوم مورد بررسی قرار گرفته و سوابقی از ارائه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی یافت نشد. بنابراین به نظر می‌رسد تاکنون پژوهش‌های مشابهی در داخل کشور صورت نگرفته است. به لحاظ روش پژوهشی نیز، این پژوهش‌ها با استفاده از روش فراترکیب و جمع‌آوری، تحلیل و تأکید بر اشتراکات، نقاط قوت و یکپارچه‌سازی پژوهش‌های پیشین خارجی و داخلی انجام گرفته است؛ لذا این پژوهش از نظر بدیع بودن و همچنین شیوه پرداختن به موضوع ارائه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی در داخل کشور دارای نوآوری است و به نظر می‌رسد از دیدگاه نظری نقطه شروع و مبنای مناسبی برای پرداختن به موضوع بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی می‌باشد.

ابزار و روش

این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و از نظر نوع مطالعه، کیفی است که با استفاده از رویکرد فراترکیب اطلاعات، پژوهش‌های کیفی پیشین مرتبط و مشابه موضوع را بررسی می‌کند؛ لذا نمونه مورد نظر، مطالعات کیفی پیشین بوده که بر اساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش، انتخاب و با استفاده از الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو^۳ (۲۰۰۷) به شرح زیر انجام شده است. در این پژوهش، داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزارهای MaxQDA و Excel تجزیه و تحلیل گردید.

1. Markowska-Przybyła
2. Musea Ahmad
3. Sandelowski, M. & Barroso

گام اول: تنظیم یافته ها

برای تنظیم سؤال پژوهش از ابعاد مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش انجام استفاده می‌شود. سؤال مناسب در فراترکیب می‌تواند پدیده‌ای خاص، ابعاد، پیامدها و عوامل مؤثر بر آن را بررسی کند. جدول شماره ۳، سوال های پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۳: سوال های پژوهش
Table No. 3: Research questions

شاخص‌ها Indicators	منابع Sources
چیستی کار (What)	شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مطرح در ادبیات مربوط به بهره وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی
جامعه (Where)	آثار مختلف اعم از مقاله، کتاب، پایان‌نامه که به شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد بهره وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند
محدوده زمانی (When)	کلیه آثار موجود بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ خورشیدی تا زمان انجام پژوهش
چگونگی روش (How)	بررسی موضوعی آثار، شناسایی نکات کلیدی، تحلیل و دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده

گام دوم: مرور نظام یافته ادبیات

برای گردآوری داده های پژوهش از داده‌های ثانویه اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است؛ این اسناد و مدارک شامل کلیه پژوهش‌ها در زمینه ارائه الگوی بهره وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی بوده است. برای این مطالعه، مقالات و پژوهش‌های انجام شده بین سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۲۲ میلادی و ۱۴۰۱-۱۳۸۰ شمسی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. جهت جمع‌آوری و دسته‌بندی محتوای پژوهش‌ها و مقالات تولید شده مرتبط با موضوع پژوهش، با استفاده از موتور جستجوی گوگل و پایگاه‌های اطلاعاتی مقالات علمی نظیر: کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها، سایت مگیران، پایگاه مجلات و پایگاه‌های داده تخصصی از جمله: امرالد، الزویر، آکادمی مدیریت، نور و غیره با کلید واژه‌های مرتبط با شاخص‌های ارائه الگوی بهره وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی در فیلد عنوان، ۵۸۰ مطالعه از بین مطالعات پیشین انتخاب شد. واژگان کلیدی استفاده شده، جهت جستجو در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

1. www.emeraldinsight.com
2. www.elsevier.com
3. Academy of Management Journal

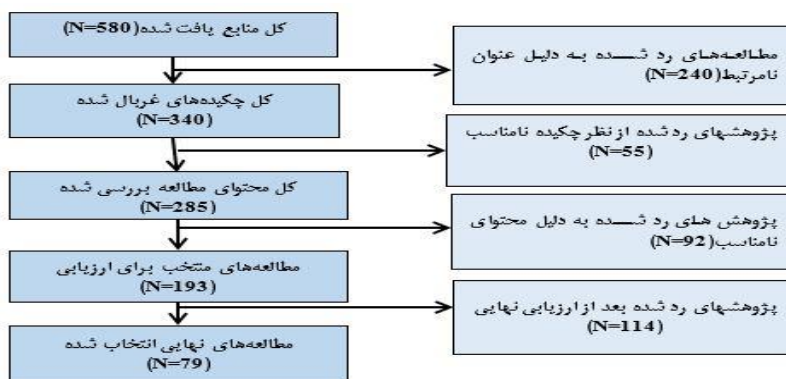
جدول شماره ۴: کلیدواژه‌های مورد استفاده برای جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی

Table No. 4: Keywords used to search databases

واژه‌های کلیدی	
انگلیسی	فارسی
Social capital-based productivity	بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی
Productivity models based on social capital	مدل بهره‌وری براساس سرمایه اجتماعی
The role of social capital in productivity	نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری
Productivity and social capital	بهره‌وری و سرمایه اجتماعی

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در این مرحله، پژوهشگر با هدف افزایش کیفیت نتایج پژوهش، مقاله‌های باقیمانده از نظر کیفیت روش‌شناختی را با استفاده از ابزار کنترل کیفیت روبریک (CASP) بر اساس ده معیار ارزیابی کیفیت (وضوح اهداف و اهمیت پژوهش، تناسب و تطابق روش پژوهش، تناسب و تطابق طرح پژوهش، تناسب روش انتخاب مشارکت‌کنندگان، تناسب روش جمع‌آوری داده‌ها، رابطه پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل، بیان روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش) مورد بررسی قرار داد. تعداد ۵۸۰ مقاله انتخاب شده در مرحله قبل مورد ارزیابی قرار گرفت و بر اساس معیارهای ده‌گانه، ۷۹ مقاله از نظر ساختاری و محتوایی انتخاب شد. فرآیند بازبینی و انتخاب در این پژوهش به صورت خلاصه در شکل شماره ۱ نشان داده شده است. پس از پالایش و انتخاب مقالات نهایی مرتبط با موضوع پژوهش، مطابق جدول شماره ۱ پیوست، به هریک از مقالات یک کد از C۰۱ تا C۷۹ اختصاص داده شد تا محتوای آن با استفاده از نرم افزار، جهت یافتن ابعاد، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی الگو مورد تحلیل و جستجو قرار گیرد.



شکل شماره ۱: فرایند بازبینی و انتخاب مقالات

Figure No. 1: The process of reviewing and selecting articles

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در این پژوهش جهت استخراج مقوله‌ها از مطالعات و مقالات پیشین از نرم افزار MAXQDA استفاده شده است.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی

در این پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مقالات انتخابی را به عنوان شناسه در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آنها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه و مفاهیم مشابه در مقوله‌های تبیین کننده دسته بندی گردید و به این ترتیب محورهای تبیین کننده ابعاد، مقوله‌ها و کدهای اولیه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی مطابق جدول شماره ۵ دسته بندی و ارائه شد.

جدول شماره ۵: مقوله‌های اصلی و کدهای مربوطه

Table No. 5: Main categories and corresponding codes

منبع Source	کد اولیه Initial code	مقوله Category	بعد Dimension
C11-C19-C39-C41	صداقت و درستکاری	قابلیت اطمینان سازمانی	اعتماد سازی
C11-C19-C17-C23-C40-C52-C8-C63-C69-C79	وفای به عهد (وقت شناسی)		
C11-C19-C30-C64	وفاداری		
C6-C9-C38	رعایت عدالت	وحدت آفرینی	
C6-C13-C31-C32-C35	حفظ حریم اجتماعی		
C9-C37-C53	قابلیت اتکا		
C1-C2-C3-C4-C5-C6-C8-C19-C55-C47-C70	ترویج همدلی	هویت سازمانی	
C44-C47	همراه بودن کارکنان		
C1-C3-C5-C7-C14-C22-C47	عشق به سازمان	اعتماد سازی	
C5-C7-C10-C16-C18-C26-C29-C30-C38-C41-C45-C46-C50-C55	تعلق سازمانی		
C2-C4-C11-C12-C13-C20-C22-C27-C31-C32	همراستایی منافع فردی و سازمانی		
C3-C7-C10-C16-C18-C26-C29-C30-C38-C41-C45-C46-C50-C55	افتخار به سازمان	اعتماد سازی	
C38-C48-C59-C62	روابط شبکه ای بیرونی		
C6-C17-C36-C43	روابط شبکه ای داخلی		
C17-C18-C25-C28-C30-C44-C48-C50-C51-C54-C55	عضویت در نهادها و ارگان های مختلف		

منبع Source	کد اولیه Initial code	مقوله Category	بعد Dimension
C3-C4-C8-C18	روحیه کار گروهی	آموزشی	
C1-C2-C6-C56-C7-C63-C68-C74	تشویق کار تیمی		
C10-C17	استفاده از آموزش نوین ضمن خدمت		
C1-C2-C5-C9	بسترسازی نوآوری	خلأقیق و نوآوری	
C16-C19-C28	حمایت از خلأقیق		
C8-C17-C20-C22	رهبری تکنولوژیکی و نوآوری		
C14-C22-C29	نوآوری مبتنی بر توسعه محصول		
C17-C18-C26	نوآوری در ارائه خدمات		
C1-C9-C16-C33	نوآوری مبتنی بر ساختار فناوری		
C34-C35	نوآوری تکنولوژیکی		
C1-C18-C21-C35	نوآوری براساس اینترنت اثرژی		
C15-C27	نوآوری براساس اینترنت		
C26-C28-C31	فرهنگ خط مشی گذاری با تأکید بر مولفه های اقتصاد مقاومتی		فرهنگ سازی
C10-C17-C23-C59	فرهنگ اعتماد به تصمیم گیرندگان		
C16-C18-C22-C27	نیاز به تغییر نگرش نیروی انسانی، اجتناب از بخشی نگری		
C9-C21-C36-C48-C53-C70	نقد پذیری		
C1-C2-C6	فرهنگ سازی همکاری بین سازمانی		
C10-C17	کنترل فساد سازمانی	اخلاق گراییی	
C1-C2-C5-C9	رعایت اصول اخلاق حرفه ای		
C13-C16-C22	رعایت ارزش ها و اصول دینی		
C17-C25-C30	داشتن عرق ملی (حفظ منافع ملی)		
C18-C47-C48-C49	حفظ حقوق و منافع ذی نفعان		
C13-C35	حذف رفتار سیاسی		
C4-C18-C27	حذف باندهازی		
C21-C27-C66	ترویج اخلاق		

منبع Source	کد اولیه Initial code	مقوله Category	بعد Dimension
C38-C48-C59-C62	نظام پرداختی مناسب	عوامل محیطی شرکت	عوامل سازمانی
C6-C9-C38	انعطاف پذیری سازمانی		
C6-C13-C31-C32-C35	ارزیابی عملکرد		
C9-C37-C53	احساس ایمنی در کار		
C1-C2-C3-C4-C5-C6-C8-C19-C55-C47	اجرای ایمنی و بهداشت حرفه ای		
C44-C47	وجود امکانات و تجهیزات مناسب		
C9-C17-C36-C43-C59	کیفیت محیط کار		
C17-C18-C25-C28-C30-C44-C48-C50-C51-C54-C55	جو محیط کار	شفاف سازی داده و اطلاعات	
C5-C7-C10-C16-C18-C26-C29-C30-C38-C41-C45-C46-C50-C55	ارائه داده های شفاف و روشن از تصمیمات شرکت		
C17-C18-C25-C28-C30-C44-C48-C50-C51-C54-C55-C58-C9-C60-C73	پایش مستمر شفافیت در خط مشی گذاری سازمانی		
C1-C3-C39-C57-C66	بررسی نقش رسانه ای سازی پنهان کاری سیاسی		
C1-C11-C18-C29-C79	شفاف سازی اصول حکومتی اقتصاد مقاومتی مرتبط با اهداف صنعت		
C1-C11-C33-C68-C77	نیاز به آمار و اطلاعات دقیق تجارت بین المللی		
C1-C11-C15-C19-C65-C68	نیاز به بانک اطلاعاتی بروز		
C1-C11-C21-C25-C72-C73	بازنگری آمار و اطلاعات تولیدات داخلی	عوامل فردی	
C1-C11-C12-C19-C28-C36	رضایت شعلی		
C1-C11-C28-C33-C63-C66	انعطاف پذیری و انطباق با محیط		
C1-C40-C41-C11-C38-C51-C61	شایستگی فردی		
C1-C41-C63-C67-C70-C59	توان و مهارت		
C1-C2-C5-C7-C9-C10-C11-C15-C40-C41-C64	تخصص و تجربه		
C4-C11-C70-C73	شایسته گزینی	جذب کارکنان	منابع انسانی

منبع Source	کد اولیه Initial code	مقوله Category	بعد Dimension		
C1-C3-C39-C57-C66	تسهیلات خاص اجتماعی				
C1-C11-C18-C29	مشارکت در طرح های اجتماعی				
C1-C11-C33-C68	حمایت از سازمان های مردمی (NGO و ...)				
C1-C11-C15-C19	خلق ارزش پایدار و افزوده	برنامه های اقتصادی			
C1-C11-C21-C25	خودکفایی در تولید داخلی				
C1-C11-C12-C19-C28-C36	تحقق اهداف حمایت از تولیدات ملی				
C1-C11-C28-C33	رونق اقتصادی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی				
C1-C40-C41-C11	نوآوری در محصول	مشتری مداری	سودآوری		
C1-C41-C63-C67-C70	ارائه خدمات در بالاترین سطح ممکن (کیفیت گرایی)				
C1-C2-C5-C7-C9-C10-C11-C15-C40-C41	افزایش کیفیت محصولات				
C4-C11-C70-C73	شناسایی مشتریان (نیازها، خواسته ها و ترجیحات)				
C1-C5-C38-C49	تحقق نیازهای مشتریان				
C1-C2-C40-C44	شفاف سازی روند تولیدات داخلی				
C1-C3-C5-C6-C16-C22-C27-C32	اطلاع رسانی به مشتریان				
C32-C38-C40-C44	مدیریت برند محصولات داخلی				
C1-C3-C7-C12-C16-C43	مدیریت تجربه مشتری				
C1-C2-C6	ایجاد محیط رقابتی سالم میان تولید کنندگان داخلی				
C10-C17	رشد شرکت			رشد و بلوغ	
C1-C2-C5-C9	پیش بینی پذیری				
C13-C16-C22	اندازه و تنوع تقاضا				
C17-C25-C30	جذب خریداران پیشرفته				
C18-C47-C48-C49	تکمیل زنجیره ارزش مبتنی بر بیشینه سازی ارزش افزوده و توسعه متوازن				
C13-C35	توانایی تولید کارا				
C4-C18-C27	قابلیت انعطاف پذیری تولید				
C21-C27-C66	بازارسنجی				
C18-C22-C30-C35	بلوغ شرکت				
C1-C10-C15-C26	رفع نیازهای پایه و اصلی				

منبع Source	کد اولیه Initial code	مقوله Category	بعد Dimension
C15-C27	ROA	بهبود	
C26-C28-C31	فعال سازی واحدهای راقد		
C10-C17-C23	بهبود حقوق ذی نفعان		
C1-C4-C6-C8-C16	بهبود شاخص های عملکرد مالی		
C19-C21-C25-C33	بهبود شاخص تحقیق و توسعه		
C16-C20-C27-C33	بستر سازی مدرن شدن		
C1-C11-C12-C19-C28-C36	تقویت روابط تجاری با مشتریان و تأمین کنندگان		
C1-C11-C28-C33	تدارک سیاست های رقابتی		
C1-C40-C41-C11	شناسایی رقبا (میزان فروش، محصولات، نقاط قوت و ضعف رقبا، ورود رقبا جدید)		
C50-C51-C52-C55	دستیابی به اطلاعات محیط کلان بازار	مزیت رقابتی	
C40-C56-C59-C61- C25-C49-C54-C58-C70	بهبود مستمر تولیدات داخلی		
C1-C3-C5-C7-C14-C22-C47	بهبود جایگاه در بازار بین المللی		
C56-C63-C66-C69-C70-C75	افزایش پتانسیل رقابتی		
C2-C4-C11-C12-C13-C20-C22-C27-C31-C32	ایجاد مزیت رقابتی پایدار		

گام ششم: کنترل کیفیت تحلیل

در این مرحله، قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان پذیری با استفاده از چهار معیار کمی ضریب هولستی^۱، ضریب پی اسکات^۲، شاخص کاپای کوهن^۳ و آلفای کرپیندروف^۴، محاسبه شد که با توجه به نتایج درج شده در جدول شماره ۶ اعتبار و پایایی پژوهش قویاً مورد تأیید قرار گرفت.

-
1. Holsti's coefficient
 2. Scott's pi coefficient
 3. Cohen's Kappa Index
 4. Krippendorff's alpha

جدول شماره ۶: بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان پذیری

Table No.6: Checking the reliability, transferability, verifiability and reliability

قدرت توافق power of agreement	مقدار محاسبه شده Calculated value	مقدار قابل قبول Acceptable value	معیار کمی Quantitative criteria	ردیف Row
قابل قبول	0.814	بزرگتر از 0.7	ضریب هولستی Holsti's coefficient	1
قابل قبول	0.790	بزرگتر از 0.6	ضریب پی اسکات coefficient Scott's pi	2
قابل قبول	0.874	بزرگتر از 0.6	شاخص کاپای کوهن Cohen's Kappa Index	3
قابل قبول	0.820	بزرگتر از 0.7	الفای کریپندروف Krippendorff's alpha	4

یافته ها:

در گام هفتم از رویکرد فراترکیب بر اساس الگوی سندلوسکی و بارسو، یافته‌های مراحل قبل ارائه شده با استفاده از روش آنتروپی شانون، میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری و به شکل کمی و کیفی نشان داده می‌شود. آنتروپی در تئوری اطلاعات، شاخصی است برای اندازه‌گیری عدم اطمینان که بوسیله یک توزیع احتمال بیان می‌شود و به مدل جبرانی مشهور است. در این پژوهش، پس از تعیین واحدهای تحلیل (کلمه‌ها و مضامین) با استفاده از رویکرد فراترکیب مقوله‌ها و شاخص‌های الگو شناسایی گردید. سپس با استفاده از روش آنتروپی شانون، میزان اهمیت و تأکید پژوهش‌های گذشته بر هر یک از مقوله‌های اصلی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل در جدول شماره ۷، ارائه شده است.

جدول شماره ۷: بررسی میزان اهمیت و تأکید بر مقوله‌های الگو

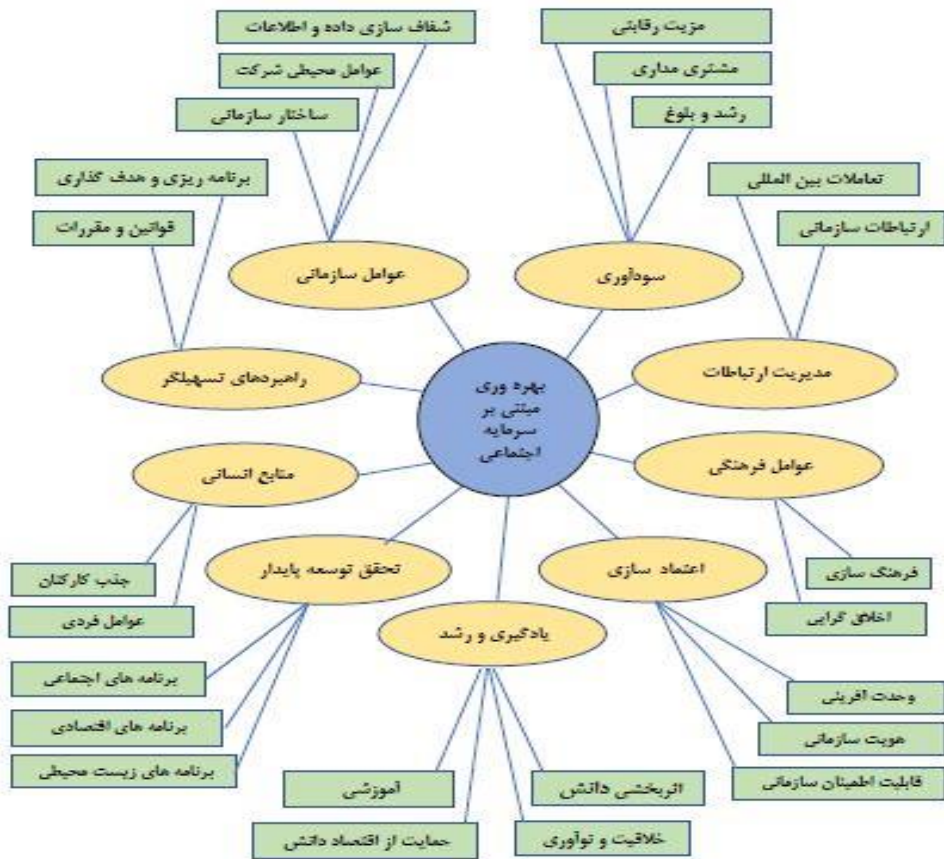
Table No. 7: Examining the importance and emphasis of pattern categories

مقوله category	فراوانی Abundance	$\sum P_{ij} \times knP_{ij}$	عدم اطمینان Unreliability Ej	ضریب اهمیت Importance coefficient Wi	رتبه Rank
قابلیت اطمینان سازمانی Organizational reliability	21	-0.0833	0.0262	0.0272	21
وحدت آفرینی unification	21	-0.0833	0.0262	0.0272	21

10	0.0466	0.0450	-0.1429	45	هویت سازمانی Corporate identity
6	0.0520	0.0501	-0.1594	53	ارتباطات سازمانی Corporate Communications
19	0.0281	0.0271	-0.0862	22	تعاملات بین‌المللی International interactions
18	0.0291	0.0280	-0.0891	23	اثربخشی دانش Effectiveness of knowledge
17	0.0300	0.0289	-0.0919	24	حمایت از اقتصاد دانش‌بنیان Supporting the knowledge-based economy
12	0.0392	0.0379	-0.1203	35	آموزشی educational
14	0.0344	0.0331	-0.1053	29	خلاقیت و نوآوری creativity and innovation
23	0.0262	0.0253	-0.0803	20	فرهنگ‌سازی Cultivation
15	0.0335	0.0323	-0.1027	28	اخلاق‌گرایی moralism
16	0.0309	0.0298	-0.0946	25	قوانین و مقررات Terms and Conditions
19	0.0281	0.0271	-0.0862	22	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری Planning and goal setting
5	0.0557	0.0538	-0.1709	59	ساختار سازمانی Organizational Structure
9	0.0480	0.0463	-0.1472	47	عوامل محیطی شرکت Environmental factors of the company
4	0.0569	0.0549	-0.1745	61	شفاف‌سازی داده و اطلاعات Clarify data and information
13	0.0360	0.0348	-0.1104	31	عوامل فردی Individual factors

11	0.0445	0.0429	-0.1364	42	جذب کارکنان Recruitment of employees
8	0.0513	0.0495	-0.1574	52	برنامه های زیست محیطی Environmental programs
3	0.0626	0.0604	-0.1920	71	برنامه های اجتماعی Social programs
24	0.0242	0.0234	-0.0743	18	برنامه های اقتصادی Economic programs
6	0.0520	0.0501	-0.1594	53	مشتری مداری Customer Orientation
1	0.0683	0.0659	-0.2095	82	رشد و بلوغ Growth and maturity
2	0.0678	0.0654	-0.2080	81	مزیت رقابتی Competitive Advantage

بررسی میزان اهمیت و تأکید پژوهش‌های گذشته بر ابعاد و مقوله‌های استخراج شده با استفاده از آنتروپی شانون مطابق جدول شماره ۷ نشان داد: رشد و بلوغ، مزیت رقابتی و برنامه‌های اجتماعی در سه رتبه اول و دارای بالاترین اهمیت، برنامه‌های اقتصادی، فرهنگ‌سازی، قابلیت اطمینان سازمانی و وحدت آفرینی دارای کمترین اهمیت و اولویت می‌باشند. با توجه به نتایج تحلیل فراترکیب، الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی مطابق شکل شماره ۲، پیشنهاد می‌گردد.



شکل شماره ۲: الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی
 Figure No. 2: Productivity pattern based on social capital

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی انجام شده و پس از بررسی و مطالعه پژوهش‌های پیشین خارجی حوزه بهره‌وری و سرمایه اجتماعی کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته و همچنین پژوهش‌های داخل کشور با استفاده از روش فراترکیب، الگوی پیشنهادی شامل ۹ بعد، ۲۴ مقوله اصلی و ۱۶۳ مقوله فرعی (کد) ارائه گردید. سپس در ادامه به روش آنتروپی شانون، میزان اهمیت و تأکید پژوهش‌های گذشته بر هر یک از مقوله‌های اصلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این بررسی نشان می‌دهد سه مقوله رشد و بلوغ، مزیت رقابتی و برنامه‌های اجتماعی در اولویت اول تا سوم و دارای بالاترین اهمیت می‌باشند. مقایسه یافته‌های پژوهش با مطالعات پیشین خارجی و داخلی نشان داد: در بعد اعتمادسازی، مقوله قابلیت اطمینان

سازمانی با پژوهش اکامه^۱(۲۰۰۸)، فلورین و لوباکتین^۲(۲۰۰۳) و مقوله وحدت آفرینی با پژوهش‌های بوودریوکس و کلارک^۳(۲۰۲۱)، سپهوند و عارف زاده (۱۳۹۷) و مقوله هویت سازمانی با پژوهش موريجانی و فیتجر^۴(۲۰۲۱) بیشترین اشتراک و همخوانی را دارد. در بعد مدیریت ارتباطات، مقوله ارتباطات سازمانی با نتایج پژوهش‌های سونگ^۵(۲۰۱۶)، ویلا لونگا و کاواچی^۶(۲۰۱۵)، علیرضایی و پاک طینت^۷(۲۰۱۷)، اوجقاز و رنگریز^۸(۱۳۹۷) و در مقوله تعاملات بین‌المللی با یافته‌های پژوهش کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، اکامه^{۱۰}(۲۰۰۸) مطابقت دارد. بعد یادگیری و رشد شامل چهار مقوله اثربخشی دانش، حمایت از اقتصاد دانش بنیان، آموزشی و خلاقیت و نوآوری است که مقوله اثربخشی دانش، با نتایج پژوهش کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، اکامه^{۱۰}(۲۰۰۸)، هاوس و همکاران^{۱۱}(۲۰۱۲)؛ مقوله آموزشی با پژوهش‌های کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، جانتون و ماجوسکا^{۱۲}(۲۰۱۵)، سونگ^{۱۳}(۲۰۱۶) و مقوله‌های حمایت از اقتصاد دانش بنیان و خلاقیت و نوآوری با پژوهش‌های کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶) بیشترین مشابهت را دارند.

بعد عوامل فرهنگی شامل دو مقوله فرهنگ‌سازی و اخلاق‌گرایی است که در مقوله فرهنگ‌سازی تلفیقی از یافته‌های پیشین، ژو و وانگ^{۱۴}(۲۰۲۰)، سونگ^{۱۵}(۲۰۱۶)، علیرضایی و پاک طینت^{۱۶}(۲۰۱۷)، صادق، علیپور و صادقی^{۱۷}(۱۳۹۹)، بیات، خیری و پوریانی^{۱۸}(۱۳۹۸) و در مقوله اخلاق‌گرایی با یافته‌های سونگ^{۱۹}(۲۰۱۶)، شیونگ و وسلوند^{۲۰}(۲۰۱۷)، پونزتو^{۲۱}(۲۰۱۸)، علیرضایی و پاک طینت^{۲۲}(۲۰۱۷)، صفری اوجقاز و رنگریز^{۲۳}(۱۳۹۹) منطبق می‌باشد. بعد راهبردهای تسهیل‌گر الگوی پیشنهادی شامل دو مقوله است که در مقوله قوانین و مقررات نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، گرو^{۲۴}(۲۰۰۴)، بزدین و لونگنیر^{۲۵}(۲۰۰۴)، ژو و وانگ^{۲۶}(۲۰۲۰) صادق، علیپور و صادقی^{۱۷}(۱۳۹۹) و در مقوله برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری با نتایج پژوهش کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، اکامه^{۱۰}(۲۰۰۸) بیشترین مطابقت و مشابهت را دارد. بعد عوامل سازمانی شامل مقوله‌های ساختار سازمانی، عوامل محیطی شرکت، شفاف‌سازی داده و اطلاعات می‌باشد که مقوله ساختار سازمانی این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین اکامه^{۱۰}(۲۰۰۸)، موريجانی و فیتجر^۴(۲۰۲۱)؛ مقوله عوامل محیطی شرکت با پژوهش‌های فلورین و لوباکتین^۲(۲۰۰۳)، پنار^{۲۷}(۲۰۰۷)، ویلا لونگا و کاواچی^۶(۲۰۱۵)، سپهوند و عارف زاده^۸(۱۳۹۷) و مقوله شفاف‌سازی داده و اطلاعات نیز با پژوهش کنورینگا و استاورن^۹(۲۰۰۶)، اکامه^{۱۰}(۲۰۰۸)، علیرضایی و پاک طینت^{۲۲}(۲۰۱۷) مشابهت و مطابقت دارد.

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. Akcomah | 10. Zhou & Wang |
| 2. Florin & Lubaktin | 11. Xiong & Weslund |
| 3. Boudreaux & Clarke | 12. Ponzetto |
| 4. Murijani & Fitjar | 13. Bouzdine & Longnier |
| 5. Song | 14. Pannar |
| 6. Villalonga & Kawach | |
| 7. Knorrninga & Staveren | |
| 8. Hawes and et al | |
| 9. Janton & Majewska | |

بعد منابع انسانی مشتمل بر دو مقوله عوامل فردی و جذب کارکنان است که در مقوله نخست با یافته‌های پژوهش کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، اککامه(۲۰۰۸)، هاوس و همکاران(۲۰۱۲) و در مقوله دوم با یافته‌های پژوهش اککامه(۲۰۰۸)، شبانی و همکاران(۱۳۹۹) بیشترین هم‌پوشانی و هم‌خوانی را دارد. بعد تحقق توسعه پایدار از سه مقوله برنامه‌های زیست محیطی، برنامه‌های اجتماعی و برنامه‌های اقتصادی تشکیل شده است که در مقوله برنامه‌های زیست محیطی بر یافته‌های گرو و بناسی(۲۰۱۰)، کونگ و همکاران(۲۰۱۴)، ویلا لونگا و کاواچی(۲۰۱۵)، سپهوند و عارف زاده(۱۳۹۷) و در مقوله برنامه‌های اجتماعی با یافته‌های کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، لیو و همکاران(۲۰۱۴)، بیورنسکا و میون(۲۰۱۵)، سونگ(۲۰۱۶)، اوجقان و رنگریز(۱۳۹۹)، علیرضایی و پاک‌طینت(۲۰۱۷) و در مقوله برنامه‌های اقتصادی با یافته‌های کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، اککامه(۲۰۰۸)، شبانی و همکاران(۱۳۹۹)، ساباتینی(۲۰۰۵) مطابقت دارد. بعد سودآوری در الگوی پیشنهادی نیز مشتمل بر سه مقوله می‌باشد که مقوله مشتری مداری با یافته‌های کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، کیسی و کوین(۲۰۰۵)؛ مقوله رشد و بلوغ با نتایج پژوهش کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، گرو(۲۰۰۴)، سونگ(۲۰۱۶)، علیرضایی و پاک‌طینت(۲۰۱۷)، کمیته بهره‌وری(۲۰۰۳) و مقوله مزیت رقابتی با یافته‌های کنورینگا و استاورن(۲۰۰۶)، اککامه(۲۰۰۸) بیشترین مشابهت و مطابقت را دارد.

محدودیت‌های پژوهش

کمبود پژوهش‌های داخلی مرتبط با الگوی بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی و محدودیت در جمع‌آوری ادبیات و سوابق داخلی، مهمترین محدودیتی بود که تیم پژوهشی با آن مواجه گردید به طوری که کمتر از ۳۰ درصد از پژوهش‌های منتخب وارد شده به فرآیند فراترکیب، داخلی و سایر مطالعات متعلق به پژوهشگران خارجی است. بنابر این ممکن است الگوی ارائه شده به لحاظ تعمیم‌پذیری و انطباق کامل با شرایط فرهنگی و فضای کسب و کار داخل کشور دارای نواقصی باشد.

نظر به اهمیت و نقش بی‌بدیل بهره‌وری در رشد تولید ناخالص ملی و کارکرد‌های اساسی سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری و استفاده بهینه از سایر سرمایه‌های موجود و با توجه به الزام برنامه‌های پنج‌ساله کشور مبنی بر افزایش ۳۵ درصدی رشد تولید ناخالص ملی از طریق بهره‌وری، پیشنهاد می‌شود:

۱- پژوهشگران کشور جهت کامل‌تر شدن الگوی ارائه شده و افزایش تعمیم‌پذیری و انطباق بیشتر با شرایط داخل کشور (فرهنگی، اقتصادی، جامعه، تکنولوژی، محیط زیست و قوانین و مقررات)، در پژوهش‌های آتی با تکرار

-
1. Greve & Benassi
 2. Cuong and et al
 3. Liue and et al
 4. Bjørnskov & Méon
 5. Sabatini
 6. Casey & Kevin
 8. Productivity Commission

و اعتبار سنجی الگو در محیط‌های عملیاتی شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف، زمینه بسط و گسترش بیشتر بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی را فراهم نمایند.

۲- کلیه مدیران با استخدام مشاوران خبره، ایجاد اداره اختصاصی مدیریت بهره‌وری و اهتمام ویژه به موارد زیر، فرآیند مدیریت سرمایه انسانی را در راستای افزایش بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی بروزآوری نمایند.

- در آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی، میزان سرمایه اجتماعی و پتانسیل و علاقه‌مندی افراد به مشارکت در روابط شبکه‌ای و کار تیمی را مورد ارزیابی قرار دهند و به‌صورت مؤثر در گزینش و جذب کارکنان و بویژه مدیران دخیل نمایند.

- ارزیابی دوره‌ای سرمایه اجتماعی و بهره‌وری مبتنی بر سرمایه اجتماعی را با استفاده از شاخص‌های ملی و بین‌المللی در دستور کار قرار دهند و به‌صورت مستمر بر آن نظارت داشته باشند.

- پرداخت پاداش و ترفیع کارکنان -بویژه مدیران- بر اساس تلاش در جهت افزایش سرمایه اجتماعی (میزان مشارکت و همکاری در ارتباطات ساختاری و شبکه‌ای، صداقت، قابل اعتماد بودن افراد و...) و تأثیرگذاری و مشارکت در افزایش بهره‌وری صورت پذیرد.

۳- مدیران ارشد سازمان‌ها و شرکت‌ها ضمن تجدید نظر در برنامه‌های عملیاتی کوتاه مدت، میان مدت و برنامه‌های راهبردی بلند مدت و تلاش در جهت رشد متوازن کلیه مقوله‌های الگوی پیشنهادی بهره‌وری، با اهتمام به مقوله‌های با اهمیت و اولویت بالاتر به شرح زیر بستر رشد بهره‌وری را فراهم و بر بهبود مستمر آن نظارت کند.

۳-۱- رشد و بلوغ با ضریب اهمیت (۰/۰۶۸۳) در الگوی پیشنهادی دارای بیشترین اهمیت و در اولویت اول مقوله‌ها قرار دارد؛ لذا ضروری است مدیران سازمان‌ها و بویژه بنگاه‌های اقتصادی در برنامه‌ها و فعالیت‌های جاری و آموزشی خود، تکمیل زنجیره ارزش مبتنی بر بیشینه‌سازی ارزش افزوده و توسعه متوازن، افزایش قابلیت انعطاف‌پذیری تولید، بهبود مستمر حقوق ذی‌نفعان، بهبود شاخص‌های عملکرد مالی و شاخص تحقیق و توسعه را با استفاده از تقویت نظام پیشنهادها، مدیریت دانش و تحقیق و توسعه مورد توجه و اهتمام جدی قرار دهند.

۳-۲- مزیت رقابتی با ضریب اهمیت (۰/۰۶۷۸) در اولویت دوم الگو قرار دارد؛ توصیه می‌شود مدیران سازمان‌ها با تقویت روابط تجاری با مشتریان و تأمین کنندگان، بسترسازی جهت استفاده از دانش و تکنولوژی روز و تولید دانش بنیان، شناخت دقیق رقبا و بازارهای هدف -ضمن اتخاذ سیاست‌های رقابتی- بهبود مستمر تولیدات و افزایش مزیت رقابتی پایدار(به لحاظ تمایز کیفیت و نوآوری، قیمت، خدمات پس از فروش و...) را با جدیت پیگیری نمایند.

۳-۳- برنامه‌های اجتماعی با ضریب اهمیت (۰/۰۶۲۶) اولویت سوم این الگو می‌باشد؛ پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها و سازمان‌ها با افزایش مسابقات، اردوهای تفریحی خارج از محیط کار و جشن‌های مناسبی،

تقویت ارتباطات و روابط سالم و صمیمانه را در راستای افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان و سازمان ایجاد نمایند و سیاست‌گذاران کشور نیز برنامه ریزی به منظور گسترش و توسعه کسب و کارهای کوچک و رفع بیکاری، برنامه ریزی به منظور بهبود معیشت مردم و حمایت از کلیه اقشار بویژه قشر ضعیف جامعه و مشارکت در طرح‌های اجتماعی و حمایت از سازمان‌های مردمی (NGO و ...) را با هدف افزایش سرمایه اجتماعی در سطح ملی و منطقه‌ای در دستور کار قرار دهند و با جدیت تمام اجرایی نمایند.

تعارض منافع: نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارد.

References

- Abbott, Malcolm & et al. (2019) "Evaluating the labour productivity of social enterprises in comparison to SMEs in Australia". *Social Enterprise Journal*, Vol. 15 No. 2, pp. 179-194. **doi:org/10.1108/SEJ-09-2018-0064**
- Acquaah, M. Gyampah, K. Nyathi, N. (2014). measuring and valuing social capital. *etwork for Business Sustainability South Africa.*, 1-96.
- Adam, Frane, and Borut Roncevi. (2003). Social capital: recent debates and research trends. *Social Science Information* 42(2):155–183. **doi:org/10.1177/0539 018403042002001**
- Akomah, S. (2008). *The Impact of Social Capital on Economic and Social Outcomes*. Published by Universitaire Pers Maastricht, 1-255.
- Akintimehin, Olamide Oluwabusola & et al. (2019). Social capital and its effect on business performance in the Nigeria informal sector. *Helion Journal*, 5(7), 1-7. **doi: 10.1016/j.heliyon.2019.e02024**
- Allen, Meredith H., (2020). *A Probability Model of the Coincident Economic Indicators*. Honors Theses. Paper 1800
- Allen, Meredith H., (2021). *Social Capital UnMASCEd: The Role of Social Capital in State- Level Economic Growth*. Honors Theses. 1-47.
- Alirezaei, A. Paktinat, I. (2017). Investigating the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital with Staff Productivity (Case Study Kerman University of Medical Sciences). *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 5: 85-99.
- Amini Sedeh, Amirmahmood., Abootorabi, Hooman, & Zhang, Jing (2020). National social capital, perceived entrepreneurial ability and entrepreneurial intentions. *National and Social Science* Volume 8 ~ Issue 12 (2020) pp: 34-39 ISSN Online) :2321-9467. **doi. 10.1108/IJEER-10-2019-0616**
- Andersson, Anton, Christofer Edling, and Jens Rydgren.(2018). The intersection of class origin and immigration background in structuring social capital: the role of transnational ties. *British Journal of Sociology* 69:123. **doi: 10.1111/1468-4446.12289**

- Asad, M., Haider, S. H., & Fatima, M. (2018). Corporate social responsibility, business ethics, and labor laws: a qualitative study on SMEs in Sialkot. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21(3), 1-7.
- Asian Productivity Organization (APO) *PRODUCTIVITY DATABOOK* (2020). **doi:10.61145/DJQX5383**
- Banai, Amir Hossein Zarei Matin, Hassan Mazinani, Sarah. (1398). A systematic look at the concept of social capital. *Social Capital Management*, 1:59-84 [In Persian]. **doi:10.22059/JSCM.2020.302590.2007**
- Bayat, M. Kheiri, H. Puryani, M. (2020). An Investigation of the Effect of Markazi Province NGOs' Social Capital on Democracy. *Social Capital Management*, 7: 1-25. [In Persian]. **doi:10.22059/JSCM.2020.290257.1919**
- Behtoui, Alireza. (2007). The distribution and return of social capital: evidence from Sweden. *European Societies* 9(3):383–407. **doi:10.1080 /1461 66 90 701314093**
- Bergmann, Nadja, Alexandra Scheele, and Claudia Sorger. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization* 16(5):668–687.
- Bjørnskov, C.(2006). Determinants of generalized trust: a cross-country comparison. *Public Choice* 130, 1–21. **doi:10.1007/s11127-006-9069-1**
- Bjørnskov, C. (2009). Social trust and the growth of schooling. *Econ. Educ. Rev.* 28, 249–257. **doi:org/10.1016/j.econedurev.2006.09.013**
- Bjørnskov, C., and Méon, P.-G. (2015). The productivity of trust. *World Dev.* 70, 317–331. **doi:10.1016/j.worlddev.2015.01.015**
- Boudreaux, C. Clarke, G. (2021). Social capital and small business productivity: The mediating roles of financing and customer relationships. *Texas A&M International University*, 1-45. **doi:10.1007/s11187-021-00560-y**
- Bouzdine, T. Longnier, M. (2004). The role of social capital within business networks: analysis of structural and relational arguments. *The Fifth European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities*, 1-26.

- Casey, T. Kevin C. (2005). Social Capital and Economic Performance in the American States. *Social Science Quarterly* 86(4): 826-845. **doi:10.1111/j.0038-4941.2005.00358.x**
- China Social Survey (2015). Institute of Sociology, Chinese Academy of Social Sciences. Available online at: http://css.cssn.cn/css_sy/zlysj/lnsj/201706/t20170615_3551582.html
- Chou, Y. (2006). Three simple models of social capital and economic growth. *The Journal of Socio-Economics*,35:889-912.**doi:10.1016/j.socec.2005.11.053**
- Coleman, James. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1-1014. ISBN 9780674312265
- Coleman, James. (2000). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94(1):95-120. URL: <http://www.jstor.org/stable/2780243> Accessed
- Cuong L. Anh Ngoc N. Ngoc-Minh N. (2014). Growth Strategy with social Capital and Physical Capital- Theory and Evidence: The Case of Vietnam. *Maison des Sciences Économiques*, 13: 106-126. **doi:10.1111/jpet.12305**
- Czajkowski, M., Hanley, N., and Nyborg, K.(2015). Social norms, morals and selfinterest as determinants of pro-environment behaviours: the case of household recycling.*Environ.Resour.Econ.*66,647-670.**doi:10.1007/s10640-015-9964-3**
- Damari, B. Almadani, H. Mirzaei, H. Rahbari Bonab, M.(2020). The situation of social capital among workers in the industrial environments in Iran. *Iran Occupational Health*. 2020 (5 Dec);17:44. [In Persian]
- Dziendziura, Joanna & Smolarek, Małgorzata (2019). Human capital as a determinant of strategic human resources management in public administration on the example of Poland. *Problems of management in the 21st century*, 1(14), 1. **doi:10.33225/pmc/19.14.32**

- Engbers, Trent, Michael Thompson, and Timothy Slaper.(2017). Theory and measurement in social capital research. *Social Indicators Research* 132:537–558. **doi: 10.1007/s11205-016-1299-0**
- Entezar, M. Adibpour, M. Ghavidel,S.(2016). The Effect of Social Capital on Workforce Productivity. *Journal of Economics and Finance*, 4: 108-110. **doi:10.9790/5933-070401108110**
- Erickson, Bonnie H. (2004). The distribution of gendered social capital in Canada. In *Creation and return of social capital*, ed. Henk Flap, Beate Völker. London: Routledge, 1-304. **doi:10.4324/9780203643648**
- Farhadi, Ali Jalalabadi, Mustafa. (2019). Providing a model for improving the productivity of human resources in one of the country's defense units. *Journal of Military Science and Technology*, 5: 135-156. [In Persian]
- Faghfoury Aza, A, Bakui,F, Mahdavi Adeli, M. H, Radar, R, Afshar Kazemi, M (2019) Designing a dynamic model for social capital analysis with systems dynamics approach, Vol. 6 No. 4,PP. 445-473. **doi:10.22059/ JSCM.2019.282916.1866**
- Florin, J. Lubaktin, M.(2003). A social capital model of high-growth ventures. *Academy of Management Journal*. 5: 1-12. **doi :10.5465/30040630**
- Foster, Mary, Agnes Meinhard, and Ida Berger.(2003). The role of social capital: bridging, bonding or both? Working Paper Series (1). Ryerson University: Centre for Voluntary Sector Studies, 1-14.
- Fritsch, Nina-Sophie, Roland Verwiebe, and Bernd Liedl. (2019). Declining gender differences in low-wage employment in Germany, Austria and Switzerland. *Comparative Sociology* 18(4):449.**doi:10.1163/15691330-12341507**
- Gelderman, Cees J & et al (2020)." Social capital, power and information sharing-eviden from the Dutch meat processing industry".*British Food Journal*, Vol. 122 No. 11, 2020 pp. 3343-3360.**doi:10.1108/BFJ-08-2019-0607**

- Ghaderi, H. Dowlatbadi, H. Ansari, A.(2020). An Investigation of the Effect of External Social Capital on Dynamic Organizational Capabilities Considering the Mediating Role of Exchange Climate. *Social Capital Management*,7:59-86.[In Persian]. **doi:10.22059/JSCM.2020.292055.1934**
- Ghafouri, Amin. Bakui, Fatima. Adeli, Mohammad Radfer, Reza (2019). Designing a dynamic model for social capital analysis with a systems dynamics approach. *Social Capital Management*, 4: 445-473. [In Persian]. **doi: 10.22059/JSCM.2019.282916.1866**
- Grafton, R. Q., and Knowles, S.(2016). Social capital and national environmental performance: a cross-sectional analysis. *J. Environ. Dev.* 13, 336–370. **doi.org/10.1177/1070496504271417**
- Greve, Arent, & Salaff, Janet W. (2001). The development of corporate social capital in complex innovation processes. In Shaul M. Gabbay & Roger Th.A.J. Leenders (eds.)*Research in the Sociology of Organizations: Social Capital of Organizations*,vol. 18: 107-134, Amsterdam: JAI Press. **doi:10.1016/ S0733. 558X(01)18005-5**
- Greve, A. Benassi, M. Sti, D. (2010). Exploring the contributions of human and social capital to productivity. *International Review of Sociology. Revue Internationale de Sociologie*, 1: 35: 58. **doi:10.1080/ 039067010 03 643261**
- Halkos, G. E., and Jones, N.(2012). Modeling the effect of social factors on improving biodiversity protection. *Ecol. Econ.* 78, 90–99. **doi:10.1016/j.ecolecon.2012.04.003**
- Hawes, Daniel, Rene Rocha, and Kenneth Meier. (2012). Social Capital in the 50 States. *State Politics & Policy Quarterly* 13 (1): 121–38. **doi:10.1177/ 1532440012460**
- Hongyun, Tian& et al. ((2019). Effect of Social Capital on Firm Performance: The Role of Entrepreneurial Orientation and Dynamic Capability." *International Review of Management and Marketing*,9:1-19. **doi: 10.32479/irmm.8108**

- Horisch, F. Obert, P.(2020).Social Capital and the Impact of the Recent EconomicCrisis: Comparing the Effects of Economic and Fiscal Policy Developments. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, 7:1141-1159. **doi:10.1111/spol.12590**
- Janton, Drozdowska & et al. (2015). Social Capital as a Key Driver of Productivity Growth of the Economy: Across-countries Comparison. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, 3: 1-23. **doi:10.12775/ EQUIL. 2015. 035**
- Jha, A. (2019). Financial reports and social capital. Journal of Business Ethics, 155(2), 567-596. doi:10.1007/s10551-017-3495-5
- Kaasa,A.(2016), Social Capital, Institutional Quality and Productivity: Evidence from European Regions, Economics and Sociology, 9, No 4: 11-26. **doi:10.14254/2071-789X.2016/9-4/1**
- Khamechi, H. Rangriz, Hassan. (2019). Meta-analysis of the consequences of social capital. Social Capital Management, 4: 603-624. [In Persian]. **doi:10.22059/ JSCM.2019.290118.1920**
- Khoury, Grace & et al. (2020).Internationalisation of developing economy small and medium-sized enterprises: social capital and learning in Palestinian pharmaceutical firms."Small Business and Enterprise DevelopmentJournal, 1-19. **doi:10.1108/JSBED-06-2020-0230**
- Knorringa, P. Staveren, I.(2006). Social capital for industrial development: operationalizing the concept.Strategic Research and Economics Branch,1-132.
- Krugman, P, (1992) The Age of Diminished Expectations: US Economic Policy in the 1980s, MIT Press, Cambridge, 1992, p. 9.
- Li, Yaojun, Mike Savage, and Alan Warde. (2008). Social mobility and social capital in contemporary Britain. The British journal of sociology 59(3):391–411. **doi:10.1111/j.1468-4446.2008.00200.x**

- Liedle, B. Fritch, N. Wiesbock, L.(2020). The structure of social capital in Austria: Subjective and objective determinants, *Österreich Z Soziol*, 45: 115-138. **doi:10.1007/s11614-020-00403-2**
- Liu, J., Qu, H., Huang, D., Chen, G., Yue, X., Zhao, X., et al. (2014). The role of social capital in encouraging residents' pro-environmental behaviors in Community-Based Ecotourism. *Tourism Management* 41:190-201 **doi:10.1016/j.tourman.2013.08.016**
- Markowska-Przybyła, Urszula (2020). Does Social Capital Matter for Total Factor Productivity? Exploratory Evidence from Poland. *Sustainability Journal*, 1-25. **doi:10.3390/su12239978**
- Matlabi Varkani, A., Sohrab, S., Alipour D. Z., Sadeghi S., J., Mohammadi M. Y.(2019), Human Capital Productivity in Strategic Organizations and Application Model Design Using Structural Equation Model and Covariance Matrix(Case Study: Strategic Marine Army), *Productivity Management Journal*, Vol. 55, pp. 24-48. [In Persian]. **doi:10.30495/QJOPM.2020. 1874024.2556**
- Mayasari, Y. and Chandra, T. (2020), "Social capital for knowledge management system of the creative industry", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 14 No. 4, pp. 481-494. **doi: 10.1108/JEC-01-2020-0008**
- Messner, Steven F., Eric P. Baumer, and Richard R.(2004). Dimensions of Social Capital and Rates of Criminal Homicide. *American Sociological Review* 69 (6): 882- 903. **doi:10.1177/000312240406900607**
- Mir, Ali. Nemanian, Farshid. Criticism, Fakhreddin, Moradi, Alireza.(2020). Designing and testing the social capital development model of banks' marketing with a qualitative phenomenological approach and its role in customer loyalty. *Journal of Development and Transformation Management*, 40: 33-44. [In Persian]
- Moetamedi Golugahi, Fatemeh; Tavakoli, Abdullah. (2019), the effect of social capital on strategic innovation with regard to the moderating role of

- innovative organizational climate), Social Capital Management, Vol. 7, pp. 87-109. [In Persian]. **doi:10.22059/JSCM.2020.289889.1913**
- Mohammadian Mansour, S. Mohammad Jafari, M. and Mehrgan N. (2018) Measuring and comparing social capital by provinces of the country Social Capital Management, 5: 43-66 [In Persian]. **doi:10.22059/JSCM.2018.255018.1575**
- Motefaker Azad, Mohammad. Sadeghi, Kamal. Takanlu, Zahra. (2014). Investigating the relationship between social capital and total factor productivity in Iran. Journal of Sociological Economics and Development. 1: 139-163. [In Persian]
- Murijani, J. Fitjar, R. (2021). Social capital and economic growth in the regions of Europe. Economics and Political Science, 14: 1412-1434. **doi:10.1177/0308518X2110000**
- Ahmed, E.M. (2020), "Modelling green productivity spillover effects on sustainability", World Journal of Science, Technology and Sustainable Development, Vol.17 No.3, pp.257-267. **doi:10.1108/WJSTSD-01-2020-0009**
- Pahlavani, Fatemeh (2019), interview of the head of the National Productivity Organization, Online Economy, October 7. [In Persian]
- Pahlavani, Fatemeh (2020), interview of the head of the National Productivity Organization, www.irna.ir/news, June 1. [In Persian]
- Pennar, K. (2007). The Ties That Lead to Prosperity: The Economic Value of Social Bonds is Only Beginning to be Measured. Business Week, December 15: 153-155.
- Ponzetto, G. (2018). Social capital, government expenditures and growth. National bureau of economic research, 1-56. **doi:10.2139/ssrn.2142548**
- Productivity Commission (2003). Social Capital: Reviewing the Concept and its Policy Implications, Research Paper, AusInfo, Canberra

- Przybyla, M. (2020). Does Social Capital Matter for Total Factor Productivity? Exploratory Evidence from Poland. *Sustainability*. 12: 1-25. **doi:10.3390/su12239978**
- Putnam, Robert D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. London: Simon & Schuster, 1-544.
- Rahmani, Mehdi Vladimir, Hartonian, Mortazavi, Mehdi. Qatari, Ali (2019). Model of the main issues of improving the productivity of Tehran Municipality employees. *Productivity Management*, 5: 19-49. [In Persian]. **doi:10.30495/ QJOPM.2019.668703**
- Report of National Productivity Organization of Iran. (2021). www.npo.gov.ir [In Persian]
- Report of National Productivity Organization of Iran, first edition of May. (2022). www.npo.gov.ir [In Persian]
- Rezvani, M. Soltanzadeh, S. (2019). A Model of Sustainable Internationalization in Technology-Based Businesses: Case Study of Oil, Gas, and Petrochemical Industry. *Petroleum Business Review*, 3: 27-42. [In Persian]. **doi:10.22050/ pbr.2019.113682**
- Rupasingha, A. Stephan J. Goetz, David Freshwater. (2006). “The Production of Social Capital in US Counties.” *The Journal of Socio-Economics* 35 (1): 83–101. **doi:10.1016/j.socec.2005.11.001**
- Sabatini, F. (2005). Does Social Capital Improve Labour Productivity in Small and Medium Enterprises? Department of Public Economics, Via del Castro Laurenziano, 1-25. **doi:10.2139/ssrn.828524**
- Sadegh, S. Alipour, A. Sadeghi, J. (2021). Human Capital Productivity in Strategic Organizations and Design of an Applied Model Using Structural Equation Model and Covariance Matrix: The Case of Strategic Navy. *Productivity Management*, 55: 1-26. [In Persian]. **doi:10.30495/QJOPM.2020.1874024.2556**

- Sadeghzadeh, Keyvan. (2008). The role of organizational excellence models in increasing the productivity of petrochemical projects. The first petrochemical conference in Iran, 1-8. [In Persian].
- Safari Ojgaz, F, Rangriz, H. (2021).The Relationship between Intellectual Capital and Human Resource Productivity: A Meta-Analysis Study. *Productivity Management*, Vol.14, No.55, PP. 50-71. [In Persian].doi:10.30495/QJOPM. 2020.1864565.2401
- Samad, S. (2020).Achieving innovative firm performance through human capital and the effect of social capital, *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15: 326-344. doi:10.2478/mmcks-2020-0019
- Sandelowski, M. & Barroso, J.(2007).Handbook for synthesizing qualitative research. New York: NY: Springer, 1-311.
- Santos, R. F., Bragagnolo, G., Oliveira, M., & Chaves, M. S. (2020). Exploring knowledge management within teams from a social capital perspective: a literature review, *27(2)*, 1-21. doi:10.1590/0104-530x4907-19
- Schreurs, B, Hetty van E. Guy Notelaers, and Hans De Witte. (2010). Job insecurity and employee health: the buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress* 24(1):56–72. doi:10.1080/ 02678371 003718733
- Schuller, T. (2021). The Complementary Roles of Human and Social Capital. Birkbeck College, University of London, 1-28.
- Sepahvand, Reza Arefzadeh. M. (2018). The effect of intangible (social, human and organizational) capital (on knowledge productivity) Case study: Tamin Pharmaceutical Holding subsidiaries (*Productivity Management*, 47: 61-86. [In Persian]
- Shabani, M, Mohammadi Qaraqani, M. A, Zare, H. (2020). Social capital of labor and production, productivity and socio-economic development. *Social Studies and Research in Iran*,: 187-213. [In Persian]

- Shahmirzaee, H. (2013). Strategies of National Petrochemical Company of Iran. *African Journal of Business Management*, 5:1-11. doi:org/10.5897/AJBM11.1236
- Song, J. (2016). The Effect of Social Capital on Organizational Performance in Different Cultures: A Cross-National Comparison of the United States and South Korea" (2016). *FIU Electronic Theses and Dissertations*, 1-184. doi:10.25148/etd.FIDC000712
- Stone, Wendy.(2001). Measuring social capital. Towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Melbourne: Australian Institute of Family Studies
- Svarc, Jadranka La znjak, Jasminka & Dabic, Marina " (2020) The role of national system of the creative industry." *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy* teams from a social capital perspective: a literature review
- Svendsen, G. T., and Svendsen, G. L. H. (2009). *Handbook of Social Capital: The Troika of Sociology, Political Science and Economics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1-460.
- U.S. Congress.(2018) Joint Economic Committee, Social Capital Project. (2018). *The Geography of Social Capital in America*. SCP Report No. 1-18.
- Van Tubergen, Frank, and Beate Volker. (2015). Inequality in access to social capital in the Netherlands. *Sociology* 49(3):521-538. doi.10.1177/0038038514543
- Villalonga-Olives, E., and Kawachi, I.(2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria* 29, 62-64. doi:10.1016/j.gaceta.2014.09.006
- Williams, Dmitri. (2006). On and off the 'Net: scales for social capital in an online era. *Journal of computermediated communication* 11(2):593-628. doi:10.1111/j.1083-6101.2006.00029.x
- Xavier, Luiza A.O.P., Mírian Oliveira, Eduardo K. Teixeira. (2012). Theories used in research on knowledge management

- Xiong, A. Weslund, H. Li, H.(2017). Social Capital and Total Factor Productivity: Evidence from Chinese Provinces. Chinese Academy of Social Sciences, 1-22.doi:10.1111/cwe.12204
- Xue, X.,Wu, H.,Zhang,X., Dai, J., and Su, C. (2015). Measuring energy consumption efficiency of the construction industry: the case of China. J. Clean. Prod. 107, 509–515.doi:10.1016/j.jclepro.2014.04.082
- Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. Innovation, 21(4), pp. 506-532. doi:10.1080/14479338.2019.1585187
- Zayn al-Dini, Fatima. Toghiani, Fatemeh Etrat Dost, Mohammad (2020). Religious principles of labor productivity based on thematic-content analysis of Quranic verses with a look at the five-year development laws of the country. Iranian Journal of Economic Research, 33: 167-199. [In Persian]
- Zhou D, Liu T and Wang Q (2020). How Social Capital Affects Environmental Performance in China. Front. Energy Res. 7:160.doi:10.3389/ fenrg.2019.00160
- Zugravu-Soilita,N., Kafrouni, R., Bouard, S., & Apithy, L.(2021). Do cultural capital and social capital matter for economic performance?An empirical investigation of tribal agriculture in New Caledonia, 182(17). doi:10.1016/j.ecolecon.2020.106933