

## بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

غلامرضا معمارزاده تهران<sup>۱</sup>، کرم... دانش فرد<sup>۱</sup>، زهرا حسامی<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup>دانشیار دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران  
<sup>۲</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)  
تاریخ دریافت: شهریور ۱۳۹۲، اصلاحیه: آذر ۱۳۹۲، پذیرش: اسفند ۱۳۹۲

### چکیده

سرمایه اجتماعی شامل دانش و منابع سازمانی است که توان اقدام جمعی و انفرادی در سیستم‌های اجتماعی انسانی را افزایش می‌دهد. متغیر سرمایه اجتماعی با استفاده از مدل‌های ناهاپیت و گوشال و از طریق خرده مقیاس‌های سرمایه ارتباطی، ساختاری و شناختی عملیاتی گردیده است، متغیر عملکرد کارکنان نیز با استفاده الگوی لینچ و گراس و از طریق خرده مقیاس‌های کمیت، کیفیت، زمان، هزینه، نظم و پاسخگویی، عملیاتی شده است. نوع پژوهش کاربردی و روش پژوهش نیز همبستگی است، ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد کارکنان می‌باشد که روایی آن با استفاده از نظرات اساتید و محققان و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم افزار SPSS استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد و در بین خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی بعد شناختی بیشترین ارتباط را با عملکرد کارکنان دارد. **واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، عملکرد کارکنان، بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای، بعد شناخت.

### ۱- مقدمه

عوامل سازمانی بوده است و به دلیل عدم توجه به شبکه روابط اجتماعی (سرمایه اجتماعی) یعنی عوامل غیر اقتصادی، مورد انتقاد قرار گرفته است. در حالی که فعالیت‌های عملکرد نتیجه مکانیسم‌ها و تعاملات اجتماعی می‌باشند، در مبحث عملکرد در بیشتر تحقیقات صورت گرفته، بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری و موقعیت محیطی پرداخته شده است و سرمایه اجتماعی کمتر به عنوان یکی از عوامل مهم مورد توجه قرار گرفته است. لذا در این تحقیق تلاش شد تا عوامل مرتبط با سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با عملکرد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین مورد بررسی قرار گیرد تا هدف تحقیق که بررسی بستگی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان است محقق گردد.

### ۲- بیان مسأله

مفهوم سرمایه اجتماعی که صبغه جامعه شناسانه دارد، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه فیزیکی و انسانی و راهی برای موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی را هموار می‌سازند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه فیزیکی و اقتصادی و نیروی انسانی

امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمی در مدیریت نوین جوامع ایفا می‌کند به طوری که اثر بخشی سایر سرمایه‌ها منوط به وجود این سرمایه خواهد بود. لذا بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نایل گردند. مفهوم سرمایه اجتماعی دارای تأثیر فزاینده‌ای است. این مفهوم ابتدا در علوم اجتماعی درخشید، سپس به حوزه‌های دیگر مانند سیاست، مدیریت و ... راه پیدا کرد. سرمایه اجتماعی از دید دانشمندان علوم اجتماعی فرآیندی است که در شبکه متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط اجتماعی می‌تواند بر فعالیت و وظایف کارکنان در سازمان‌ها تأثیر داشته باشد. منظور از شبکه، مجموعه‌ای از تمامی افرادی است که از طریق روابط خاصی با یکدیگر در ارتباط هستند و از آن جایی که بیشتر تحقیقات صورت گرفته در مورد عملکرد کارکنان بیشتر در ارتباط با عوامل فردی و

\*Hesami2319@gmail.com

مختلفی ارائه کردند. در تئوری‌های موقعیتی<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی به صورت ابزاری و موقعیتی تعریف می‌شود و از شخصی به شخص دیگر و از موقعیتی به موقعیت دیگر متفاوت است. در مقابل در تئوری روانشناسی اجتماعی<sup>۲</sup> سرمایه اجتماعی مجموعه عقاید و هنجارهای فرهنگی است. طرفداران این نگرش بیان می‌کنند که سازمان‌ها داوطلبانه به منزله پیامد اعتماد، ظهور می‌نمایند. سرمایه اجتماعی از شخصی به شخص دیگر متفاوت است اما به طور موقعیتی با ثبات است. در نهایت در تئوری فرهنگی<sup>۳</sup> بیان می‌گردد که فرهنگ، منبع اعتماد و همکاری است. سرمایه اجتماعی در میان افرادی که متعلق به یک فرهنگ هستند ممکن است و همچنین از موقعیتی به موقعیت دیگر با ثبات است. این امر بیانگر این است که مشخص نمودن سرمایه اجتماعی برای یک کشور خاص بسیار ساده است.

سرمایه اجتماعی دارای ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه ای می‌باشد. عملکرد کارکنان نیز دارای ابعاد ۱- کیفیت ۲- کمیت ۳- زمان ۴- هزینه ۵- نظم ۶- پاسخگویی است که در این تحقیق در نظر داریم تأثیر سه بعد سرمایه اجتماعی را بر عملکرد کارکنان سنجیده تا ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان در این دانشگاه را مشخص کنیم و در صورتی که ارتباط معنی‌دار بین آنها وجود داشته باشد میزان تأثیر هر یک از سه بعد را بر عملکرد اولویت‌بندی نماییم، یعنی مشخص کنیم کدام بعد سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارد؟

### ۳- مبانی نظری پژوهش

بر اساس موضوع تحقیق و روابط متغیرهای مسئله و ادبیات نظری ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر گوشال (۱۹۹۸) به نظر جامع و کامل می‌باشد و به نوعی ابعادی را که دیگر اندیشمندان معرفی نموده‌اند، در بر دارد، به همین دلیل در این تحقیق ۱- بعد ساختاری ۲- بعد ارتباطی ۳- بعد شناختی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) مد نظر قرار خواهد گرفت. همچنین ابعاد عملکرد کارکنان ۱- کیفیت ۲- کمیت ۳- زمان ۴- هزینه ۵- نظم ۶- پاسخگویی انتخاب شده‌اند زیرا به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت کار، این ابعاد جامعیت دارند. کلید واژه‌ها و اصطلاحات به صورت ذیل تعریف می‌گردند:

- سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه دوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل افراد است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آن را مستحق اعتبار می‌سازد. البته پیوندهای شبکه‌ای می‌بایست از نوع خاصی باشد یعنی مثبت و مبتنی بر اعتماد. در تعریفی دیگر سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منابع خود دست یابد.

- بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد در برگیرنده میزان اشتراک

مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، امادر عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آن که به سرمایه فیزیکی و اقتصادی و نیروی انسانی نیاز داشته باشیم، به سرمایه اجتماعی نیازمندیم؛ زیرا بدون این سرمایه، استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور مناسب انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، باقی سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این رو سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل در توسعه پایدار محسوب شده و حکومت‌ها و دولت‌مردانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند با اتخاذ سیاست‌های لازم و ارائه راهکارهای مناسب در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نائل شوند.

بر اساس تفاوت اساسی اندیشمندان در دیدگاه، ۳ دسته بندی وجود دارد:

- تفاوت بر مبنای سطح تحلیل: برخی از اندیشمندان مانند فوکویاما ویژگی ملت و نواحی جغرافیایی را در نظر گرفته‌اند. در مقابل برخی دیگر از اندیشمندان تنها بر یک جنبه از ملت یا یک جنبه از ناحیه جغرافیایی تأکید دارند.
- تفاوت بر مبنای کاربرد هنجاری: به طور صنفی در تئوری‌های گوناگون، نگرش‌های متفاوت به سرمایه اجتماعی به صورت متنوعی بر شدت، فراوانی یا کارایی در تعاملات اجتماعی تأکید می‌کنند.
- تفاوت بر مبنای بررسی مزایا: اندیشمندان این گروه بر این که چگونه این مزایا در میان یک واحد اجتماعی توزیع می‌شوند، تأکید دارند. هر چند در همه مدل‌ها، همه افراد می‌توانند از وجود سرمایه اجتماعی منتفع گردند، تفاوت‌هایی در میزان مستقیم بودن مزایا وجود دارد [۵].

اهمیت سرمایه اجتماعی از آن جا آشکار می‌گردد که سرمایه اجتماعی به عنوان سرمایه با ارزش در کنار سرمایه مالی و انسانی مورد بررسی قرار گیرد. سازمان‌ها با شناخت و شناسایی سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر درک نمایند.

از آن جا که عملکرد کارکنان نتیجه مکانیسم‌ها و تعاملات اجتماعی است، بنابراین شناسایی الگوی تعاملات میان اعضای سازمان، ابعاد سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای مؤثر بر عملکرد ضروری است. با استفاده از شناسایی این عوامل می‌توان سیستم‌های سازمانی را بهتر هدایت نموده و موجبات استفاده بهینه از نیروی انسانی و بهبود عملکرد سازمان را فراهم نمود. شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی و شناخت عواملی که تأثیر بیشتری بر عملکرد دارند، لزوم توجه بیشتر به این ابعاد در جهت بهبود عملکرد کارکنان را نمایان می‌سازد. بدین منظور سازمان با شناسایی نقاط قوت و نقاط ضعف مربوط به سرمایه اجتماعی موجبات بهبود عملکرد سازمان را فراهم خواهد نمود. اگرچه اندازه‌گیری دقیق این سرمایه مشکل است، ولی حداقل با توجه به آن و اطلاع از نقش آن در عملکرد سازمان‌ها، اهمیت سرمایه‌گذاری بر روابط انسان‌ها مشخص می‌شود.

اندیشمندان در زمینه سرمایه اجتماعی با یکدیگر اختلاف نظر دارند، این اختلافات سبب گردیده تئوری‌های سرمایه اجتماعی به صورت‌های

1- situation theories

2-Social psychological approach

3-culture theory

#### ۴- مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

بر اساس مطالعه‌ای که ابتدا برای شناسایی دیدگاه‌های مختلف در باب سرمایه اجتماعی انجام گردید نهایتاً مدل ناهایت و گوشال انتخاب شد. دلایل انتخاب مدل با توجه به ادبیات و مبانی نظری و همچنین با توجه به سابقه موضوع می‌توان گفت:

۱. این دیدگاه ابعاد اصلی که صاحب نظران مورد تأکید قرار می‌دهند را پوشش می‌دهد.

۲. این دیدگاه در سطح عملکرد کارکنان بوده و در این چارچوب به مطالعه می‌پردازد.

۳. این مدل برای مطالعه سرمایه اجتماعی درون سازمان ایده آل است.

مدل مفهومی پژوهش حاضر به این صورت است که سرمایه اجتماعی از سه بعد تشکیل شده است:

۱- بعد ساختاری

۲- بعد رابطه‌ای

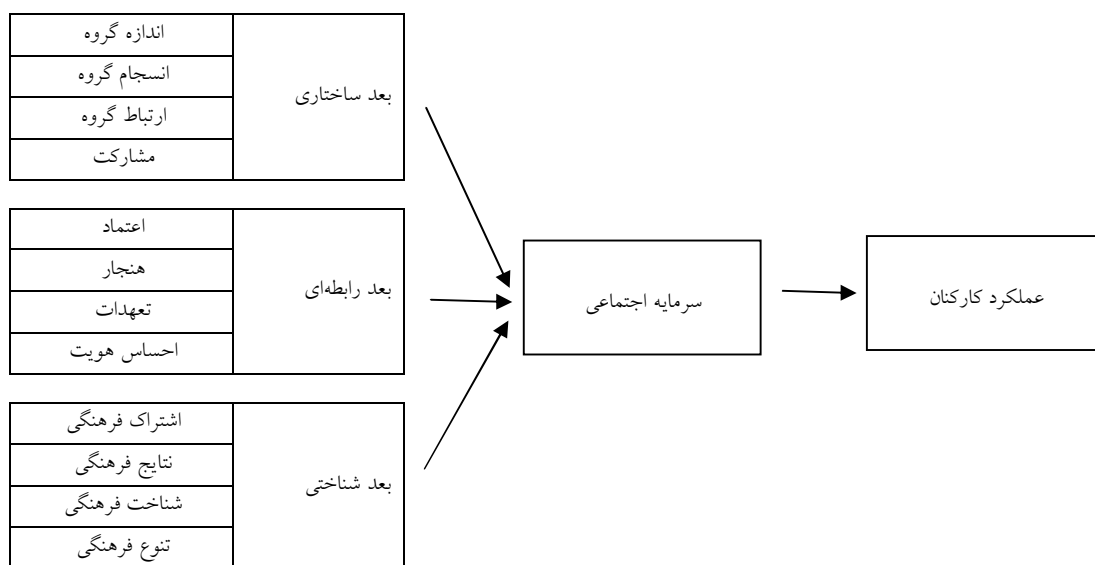
۳- بعد شناختی

کارکنان یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند ارتباطاتی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد. این بعد شامل موارد زیر می‌گردد: اشتراک فرهنگی، نتایج فرهنگی، شناخت فرهنگی و تنوع فرهنگی می‌باشد [۶].

- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: منظور از بعد ساختاری پژوهش، الگوی کلی تماس‌های بین افراد است یعنی هر فرد با چه کسانی و چگونه دسترسی دارد؟ فطرس (۱۳۸۸). این بعد از طریق چند شاخص قابل اندازه‌گیری است که عبارتند از: اندازه گروه، ترکیب گروه، انسجام گروه، تعامل گروه و مشارکت میان اعضاء گروه است [۶].

- بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی: منظور از بعد رابطه‌ای پژوهش، روابط انسانی موجود در سازمان است و نشان می‌دهد آیا کارکنان سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر؟ (ناهایت و گوشال ۱۹۹۸) که شامل اعتماد، هنجارها، تعهد و هویت است [۶].

- عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در زمان معین. در تعریفی دیگر عملکرد عبارت است از رسیدن یا پیشی گرفتن از اهداف اجتماعی یا مسئولیت‌ها از نقطه نظر فرد ناظر.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

#### ۵- روش پژوهش

این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی است زیرا نتایج آن برای مدیران جهت دستیابی به اطلاعات و تصمیم‌گیری برای حل مسائل قابل استفاده است. در تقسیم‌بندی کلی، این تحقیق توصیفی است، زیرا در متغیرهای تحقیق دستکاری نخواهد شد و برای وقوع رویدادها شرایطی به وجود آورده نمی‌شود. از نظر روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی (پرسشنامه) می‌باشد. همچنین از آنجا که هدف اصلی مشخص کردن رابطه بین دو متغیر است بدون آن که هیچ کدام کنترل شوند، بدین

الف) فرضیه اصلی:

بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی:

بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

لحاظ در تجزیه و تحلیل اطلاعات، تحقیق همبستگی است.

#### ۵-۱ جامعه و نمونه آماری پژوهش

این تحقیق جامعه آماری، کلیه کارکنان اداری (صف) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین را شامل می‌شود که تعداد آنها ۲۲۳ نفر است. نمونه آماری با استفاده از روش تصادفی نسبتی از میان جامعه آماری انتخاب شده است. برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای مورد نظر از دیدگاه جامعه آماری تعداد ۱۴۱ نفر به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه در بین آنان توزیع شده است. تعداد حجم نمونه براساس فرمول آماری کوکران برآورد شده است.

#### ۵-۲ ابزارهای گردآوری اطلاعات

الف: پرسشنامه مربوط به متغیر مستقل پژوهش (سرمایه اجتماعی) این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت گوشال (۱۹۹۸) است. با توجه به وجود سه مؤلفه برای بررسی این متغیر در مجموع ۲۴ سوال برای این قسمت طراحی شده است که از این سوالات ۷ سوال مربوط به بعد ساختاری، ۱۰ سوال مربوط به رابطه‌ای و ۷ سوال مربوط به بعد شناختی می‌باشد.

ب: پرسشنامه مربوط به متغیر وابسته پژوهش (عملکرد کارکنان)

سنجها و شاخص‌هایی که جهت عملکرد کارکنان نیز مورد بررسی قرار گرفته است، از بین چندین پایان‌نامه کارشناسی ارشد انتخاب شده است و مورد تأیید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفته است. در این پرسشنامه اجزایی برای ارزیابی عملکرد مد نظر قرار گرفته که برگرفته از مدل لینچ ریچارد، گراس کلون در سال ۱۹۹۱ است.

#### ۵-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی استفاده خواهد شد. از آمار توصیفی برای ارائه جداول توزیع فراوانی و اطلاعات مربوط به جداول آن نظیر فراوانی، درصد فراوانی و میانگین و سایر اطلاعات مربوط به گویه‌ها به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته است و همچنین برای ارائه جداول از آمار توصیفی استفاده شده است. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار استنباطی و نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد. از آنجایی که طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از نوع طیف‌های ترتیبی می‌باشد و با توجه به زیاد بودن تعداد نمونه آماری، آزمون همبستگی متناسب با آن، آزمون پیرسون است. آزمون  $t$  تک جمله‌ای برای شناخت وضعیت فعلی متغیرهای پژوهش، آزمون اسمیرنوف کلموگروف برای وضعیت توزیع نمونه آماری، آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد متغیرها به کار رفته است و همچنین از آزمون‌های  $t$  با دو نمونه مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی LSD برای بررسی یافته‌های جانبی پژوهش استفاده شده است.

#### ۶- تحلیل یافته‌ها

نتایج حاصل از آزمون‌های آماری فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اساس آزمون‌های انجام شده در سطح ۹۵ درصد اطمینان، ضریب همبستگی (۰/۲۰۷) بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان نشان دهنده همبستگی ضعیف میان این دو متغیر است ( $p=0/027 < 0/05$ ). بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید می‌گردد. سرمایه ساختاری رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دانشگاه اسلامی واحد قزوین دارد.

فرضیه دوم: بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی (۰/۳۲۷) بین سرمایه شناختی و عملکرد کارکنان نشان دهنده همبستگی میان این دو بعد است ( $p=0/001 < 0/01$  و  $0/05$ ). بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می‌گردد. سرمایه شناختی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دانشگاه اسلامی واحد قزوین دارد.

فرضیه سوم: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی (۰/۳۴۶) بین سرمایه رابطه‌ای و عملکرد کارکنان نشان دهنده همبستگی میان این دو بعد است ( $p=0/001 < 0/01$  و  $0/05$ ). بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرضیه فرعی سوم تحقیق تأیید می‌گردد. سرمایه رابطه‌ای رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دانشگاه اسلامی واحد قزوین دارد.

به طور کلی در این تحقیق نقش سه متغیر مستقل که شامل ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی است بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش انتظار بر این بود که به تفکیک تاثیر ابعاد ساختاری و رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین به صورت مستقیم باشد. نتایج بررسی‌ها بر پایه داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری از انتظارات فوق حمایت و پشتیبانی کرده است. به بیان دیگر هر چه ابعاد ساختاری و رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش، نشان می‌دهد به تبع آن عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین کارکنان در بعد شناختی به صورت معنادار برتر از بعد ساختاری و رابطه‌ای هستند.

به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به رتبه میانگین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین به ترتیب ابعاد سرمایه شناختی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری رتبه‌بندی شده‌اند. رتبه میانگین مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه اسلامی واحد قزوین نیز به ترتیب عوامل کمیت، هزینه، پاسخگویی، کیفیت، زمان و نظم رتبه‌بندی شده‌اند.

#### ۷- بحث و نتیجه‌گیری

الف- با توجه به اینکه تنها ۳۲ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان در اثر

- [۳] آرمسترانگ؛ مایکل، (۱۳۸۵)، "مدیریت عملکرد. راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی ترجمه سعید صفری و امیر وهابیان، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران، تهران، چاپ اول.
- [۴] اکبری؛ احمد(۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان بانک کشاورزی استان قزوین (با تأکید بر عدالت سازمانی)"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- [۵] امامقلی؛ فاطمه(۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمان در مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- [۶] حجر گشت؛ کوروش،(۱۳۸۷)، "بررسی بستگی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان در شرکت ارتباطات سیار"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی؛ گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- [۷] صالحی امیری؛ سید رضا، (۱۳۸۹)، "مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (۳)"، پژوهشکده‌ی تحقیقات راهبردی، پژوهشنامه ۶۱، چاپ اول.
- [۸] هس مر؛ ال تی،(۱۳۸۲)، "اخلاق در مدیریت"، ترجمه سعید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۹] هومن؛ حیدرعلی،(۱۳۸۳)، "شناخت روش علمی در علوم رفتاری"، نشر پارسا، تهران، چاپ پنجم.
- [۱۰] هومن؛ حیدرعلی، (۱۳۸۸)، "استنباط آماری در پژوهش رفتاری"، انتشارات سمت، تهران، چاپ پنجم.

- [11] Angelo Pesce, CHRP, CMC, "Trust and Leadership," Human Resources Consultants
- [12] Armstrong, M and Baron, A (1998), "performance Management: The New Realities", Institute of personnel and Development, London .
- [13] Atkinson,S, Butcher,D., (2003) "Trust in Managerial Relationship, Journal of Managerial Psychology, 304 – Vol, 18, No, 4, pp:282.
- [14] Bhattacharya , R.&T.M.Devinney ,(1998) , " A Formal Model of Trust Based on Outcome " , Academy of Management Review ; Vol . 23 Issue 3 .
- [15] Bartolome,F,I,( 1989,) " Nobody Trusts the Boss Completely – New What ?" Harvard Business Review, pp.135-۴۲
- [16] Bates, R A and Holton , E F(1995),"Comuterised performance monitoring :a review of human resource issues", Human Resource Management Review, winter , pp. 267-88.
- [17] Katz .L. Robert ,(1974), " Skills of an Effective Administrator " , Harvard Business Review, September – October .pp 90-102.
- [18] Landman,J .P (2004), " Social Capital: a Building – Black in Creating a Better Global Future,"Foresight,Vol, 6 no , 1 pp .38-46.(www.emerald in sight.com/re-search register.

تغییرات بعد رابطه‌ای و ۳۴ درصد اثر تغییرات بعد شناختی و ۲۰ درصد در اثر تغییرات بعد ساختاری می‌باشد لذا بقیه تغییرات ناشی از سایر عوامل ناخواسته و کنترل نشده می‌باشد.

ب- کارکنان مرد و زن ارزیابی تقریباً یکسانی از متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد داشته‌اند.

ج- کارکنان با گروه‌های سنی مختلف ارزیابی تقریباً یکسانی از متغیر عملکرد داشته‌اند. با این حال، به لحاظ سرمایه اجتماعی تفاوت معنادار است و با توجه به میانگین‌ها، کارکنان با گروه سنی پایین‌تر، ارزیابی پایین‌تری از متغیر سرمایه داشته‌اند.

د- کارکنان با سطح تحصیلات مختلف ارزیابی یکسانی از متغیر عملکرد داشته‌اند. با این حال، به لحاظ سرمایه اجتماعی تفاوت معنادار است و با توجه به میانگین‌ها، کارکنان با سطح تحصیلات بالاتر (کارشناسی ارشد) ارزیابی بالاتری از متغیر سرمایه اجتماعی داشته‌اند.

ه- کارکنان با سابقه کار مختلف ارزیابی تقریباً یکسانی از عملکرد داشته‌اند. با این حال، به لحاظ سرمایه اجتماعی تفاوت معنادار است و با توجه به میانگین‌ها، کارکنان با سابقه کاری بالاتر ارزیابی بالاتری از متغیر سرمایه اجتماعی داشته‌اند.

#### ۱-۷ پیشنهادها

- پیشنهادات به منظور تقویت ابعاد سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی قزوین با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها:
- با توجه به نتیجه آزمون پیرسون، بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ضریب همبستگی (۰/۲۰۷) است. بنابراین برای تقویت بعد ساختاری پیشنهاد می‌گردد برنامه‌های تفریحی و ورزشی برای کارکنان ایجاد گردد و برای مداخله کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و محیطی مبتنی بر کار گروهی زمینه‌سازی شود.
  - با توجه به نتیجه آزمون پیرسون بین سرمایه شناختی و عملکرد کارکنان ضریب همبستگی (۰/۳۲۷) است. برای تقویت بعد شناختی پیشنهاد می‌گردد توجه بیشتری به رسوم و اشتراکات فرهنگی کارکنان شود.
  - با توجه به نتیجه آزمون پیرسون، بین سرمایه رابطه‌ای و عملکرد کارکنان ضریب همبستگی (۰/۳۴۶) است که برای تقویت بعد رابطه‌ای پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد؛ به کیفیت روابط بین فردی، شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها، شایستگی برای انجام امور و وظایف محوله، شفافیت چشم‌انداز و اهداف سازمانی و وفای به عهد عمق بخشیده شود.

#### ۸- منابع و مآخذ

- [۱] آذر؛ عادل، مؤمنی؛ منصور، (۱۳۸۲)، "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، انتشارات سمت، جلد اول، چاپ نهم.
- [۲] آذر؛ عادل، مؤمنی؛ منصور (۱۳۸۱)، "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ ششم.