

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی (مطالعه موردی صنایع شوینده، آرایشی و بهداشتی)

حمید رضا دودانگه^{۱*}، صفر فضلی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، موسسه آموزش عالی فارابی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲ استادیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: فروردین ۱۳۹۱، اصلاحیه: شهریور ۱۳۹۱، پذیرش: آبان ۱۳۹۱

چکیده

یکی از قابلیت‌های مهم در هر سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در بهبود عملکرد و بهره‌وری کمک کند سرمایه اجتماعی است. از این رو هدف این تحقیق بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد صنایع تولیدی است. در این تحقیق برای سنجش سرمایه اجتماعی از مدل ناهاپیت و گوشال استفاده گردید. برای گردآوری داده‌های پژوهش آن از پرسشنامه استاندارد آنیدرو کریشنا و الیزابت شرودر که توسط بانک جهانی منتشر گردیده و با توجه به ساختار سازمانی و فرهنگی سازمان‌های ایرانی اصلاح شده، مورد استفاده قرار گرفت و روایی آن نیز بر اساس نظر خبرگان تأیید شد. پایایی این پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرنباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش سرمایه اجتماعی ۱۱۰۰ پرسشنامه در دو مرحله در ۱۱ کارخانه فعال در صنایع شوینده، آرایشی و بهداشتی با جامعه آماری ۱۶۶۸ نفر توزیع شد که از این تعداد ۶۴۷ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. برای بررسی عملکرد، هفت شاخص مالی و غیر مالی تعیین و سپس همسان‌سازی گردید. روش تحقیق، توصیفی و تحلیلی و جامعه آماری این تحقیق نیز مدیران میانی، کارمندان و کارگران شرکت‌های مورد مطالعه بودند. با توجه به این که تحقیق از نوع همبستگی بوده، جهت تجزیه و تحلیل آماری از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که در این یازده شرکت بین سرمایه اجتماعی و برخی از شاخص‌های عملکردشان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی برخی از شاخص‌های عملکرد بهبود یافته است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، عملکرد، بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی، شرکت‌های تولیدی.

۱- مقدمه

لذا امروزه بیش از هر زمان دیگری ضرورت دارد تا سازمان‌ها، مزیت‌های سازمانی خود را بر مبنای دارایی‌های نامشهود، به ویژه سرمایه اجتماعی تعریف نمایند [۸]. در این تحقیق که در ایران تاکنون به ندرت به آن پرداخته شده، نقش سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد یازده شرکت تولیدی فعال در صنایع شوینده، آرایشی و بهداشتی مورد بررسی قرار گرفته است. ادامه مقاله بدین صورت تنظیم شده است: ابتدا در بخش دوم پس از تعریف سرمایه اجتماعی و عملکرد به بررسی تحقیقات انجام شده در خصوص رابطه عملکرد و سرمایه اجتماعی پرداخته شده؛ در بخش سوم با توجه به ادبیات موضوع، مدل مفهومی تحقیق و متدولوژی ارائه می‌شود و در بخش چهارم به تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از یازده شرکت تولیدی که در صنایع شوینده، آرایشی و بهداشتی فعالیت می‌کنند، پرداخته شده و در بخش نهایی ضمن تفسیر نتایج این تحقیق، پیشنهادات مورد نظر جهت بهبود عملکرد شرکت‌ها با توجه به نقش سرمایه اجتماعی ارائه می‌گردد.

امروزه کسب موفقیت در سازمان‌ها، تنها با اتکا به ثروت و تجهیزات غیر ممکن است؛ چرا که سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند [۱]. به عبارت دیگر سرمایه‌های مالی و فیزیکی و انسانی تنها زمانی در سازمان مؤثر خواهند بود که شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان توأم با اعتماد، محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد. اصطلاح سرمایه برای ثروت انباشته به کار می‌رود و کلمه اجتماعی در سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که منابع درون شبکه‌های کسب و کار یا شبکه‌های فردی، دارایی‌های شخصی محسوب نمی‌شوند و هیچ فردی به تنهایی مالک آن‌ها نیست. سرمایه اجتماعی روابطی است که انسان با کسانی که می‌شناسد برقرار می‌کند. یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب و کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی که انسان در آن‌ها نقش دارد [۳].

* Hamidrezadodanghe@yahoo.com

۲- ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به مثابه منبع با ارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره دارد. سرمایه اجتماعی در برگیرنده ویژگی‌های سازمان اجتماعی، از حیث ماهیت شبکه‌ها، هنجارها و مراتب اعتماد اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای تحصیل مزایای دو جانبه تسهیل می‌نماید. [۱]

از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت^۱ سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر "مزیت سازمانی پایدار" ایجاد کند. [۱۹] ایده توجه به سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، همان‌طور که کاهن و پروساک مطرح می‌کنند، نسبتاً جدید است. با این وجود، طبق نظر آدلر و کان (۲۰۰۲) با فرض دوران طفولیت کاربرد سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند بر روی عملکرد نیروی انسانی و عملکرد سازمان‌ها تأثیر بگذارد. [۱۱] ناهاپیت و گوشال سه بعد برای سرمایه اجتماعی تعیین کرده‌اند: ابعاد ساختاری^۲، رابطه‌ای^۳، شناختی^۴ و به اعتقاد آن‌ها اگرچه این ابعاد را به طور تحلیلی جدا کرده‌اند، ولی ویژگی‌های آن‌ها موجب شده است که سخت به هم پیوسته باشند. [۲۱] در سال ۱۹۹۹ کریشنا با آف^۵ مطالعه دیگری انجام داد. در این مطالعه آن‌ها مانند ناهاپیت و گوشال به سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی پرداختند. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند که سرمایه اجتماعی ارتباط مثبتی با عملکرد برنامه‌های توسعه دارد. آن‌ها پژوهش خود را با ساخت شاخص "کنش جمعی توسعه‌گرا" آغاز کرده و همبستگی این شاخص را با فرضیات مختلفی که می‌توانست رفتار جمعی را توضیح دهد بررسی نمودند. از این طریق آن‌ها در پی بررسی اعتبار^۶ شاخص بودند. بر این اساس آن‌ها شاخصی برای سرمایه اجتماعی با شش متغیر (سه متغیر شناختی و سه متغیر ساختاری) تولید کردند که این شاخص ارتباط مثبت و معنی‌داری با شاخص "کنش جمعی^۷ توسعه‌گرا" دارد. [۱۶]

ارزیابی عملکرد عبارت است از: «فرآیند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات». [۲۲] سازمان‌های تجاری در گذشته از شاخص‌های مالی به عنوان تنها ابزار ارزیابی عملکرد استفاده می‌کردند تا این‌که جانسون و کاپلن در اوایل دهه ۱۹۸۰ پس از

بررسی و ارزیابی سیستم‌های حسابداری مدیریت بسیاری از ناکارایی‌های این اطلاعات را برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها نمایان ساختند که این ناکارایی ناشی از افزایش پیچیدگی سازمان‌ها و رقابت بازار بود. [۱۷] تاکنون مدل‌های مختلفی برای سنجش عملکرد ارائه شده است تا تمام شاخص‌های عملکرد را شامل گردد. فصل مشترک تمام مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد این است که هر دو بعد مالی و غیر مالی را مورد توجه قرار داده‌اند. این موضوع که سیستم ارزیابی عملکرد نباید تنها از نقطه نظر مالی دیده شود بسیار حیاتی است. یک سیستم ارزیابی عملکرد بایستی انواع مختلفی از شاخص‌های عملکرد را شامل شود تا تمامی جنبه‌های مهم برای موفقیت سازمان را پوشش دهد. لذا بایستی بین شاخص‌های مختلف توازن وجود داشته باشد. یعنی به صورت متناسبی بر روی نتایج کوتاه و بلندمدت، انواع مختلف عملکرد (نظیر هزینه، کیفیت، تحویل، انعطاف پذیری و...) جنبه‌های مختلف (نظیر مشتریان، ذی‌نفعان، رقبا، نوآوری و...) و سطوح مختلف سازمانی (نظیر عملکرد کلی و بخشی) تمرکز داشته باشد. [۲۳]

کلاس پیترو ویدمن^۸ در سال ۲۰۰۶ طی مطالعه‌ای با عنوان "سرمایه اجتماعی سازمانی و شهرت سازمانی" به بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر شهرت و اعتبار شرکت‌ها پرداخته است. ویدمن معتقد است که در سال‌های اخیر ورود سرمایه اجتماعی به ادبیات مدیریت استراتژیک رشد چشمگیری داشته است. او با استناد به مطالعات انجام شده بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی منجر به ایجاد مزیت رقابتی در سازمان‌ها شده و یک ارزش سازمانی بسیار مهم برای سهام‌داران و ذی‌نفعان سازمان است. ویدمن در این مقاله به دقت به ارایه چارچوب مفهومی برای سرمایه اجتماعی سازمانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه اعتباری پرداخته و اثر سرمایه اجتماعی را بر روی شهرت و اعتبار سازمانی بررسی می‌کند. او بررسی موردی خود را در بخش خدمات مالی انتخاب کرده و نشان داد که ارتباط معناداری بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و اعتبار سازمانی وجود دارد. ویدمن همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی بر ساخت اعتبار در نظر سهام‌داران را بررسی نمود. در نگاه او سرمایه اجتماعی سازمانی مشتمل بر شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد سازمانی است که همکاری و مشارکت سازمان را تسهیل می‌نماید. او سه فایده مهم سرمایه اجتماعی سازمان را بر می‌شمارد: دستیابی به منابع گسترده اطلاعاتی، ایجاد کنترل و اعتماد. از نگاه این محقق سرمایه اجتماعی سازمانی به

1- Nahapiet and Ghoshal

2- Structural dimension

3- Relational dimension

4- Cognitive dimension

5- Krishna and Uphoff

6- Validity

7- Factor Analysis

8- Klaus-Peter Wiedmann

اشنایدر از دانشگاه جرج واشنگتن ایالات متحده در سال ۲۰۰۹ طی مطالعه‌ای با عنوان "سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های غیر انتفاعی" به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار سازمانی و عملکرد پرداخته است. او در این تحقیق بیشتر به بررسی نقش سرمایه اجتماعی سازمانی بر نحوه عملکرد و میزان مشارکت داوطلبین در سازمان های غیر انتفاعی پرداخته است. بررسی نتایج اشنایدر نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد و میزان مشارکت داوطلبین نقش مثبت دارد. [۲۶]

لورانس جی لاک لی^{۱۲} از دانشگاه سیدنی در سال ۲۰۰۹ در تحقیق خود با عنوان "سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد شرکت های خدماتی فعال در حوزه فناوری اطلاعات" به بررسی تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر شرکت های آی تی محور پرداخته است. او در این پژوهش بیشتر به سرمایه اجتماعی حاصل از ساختارهای شبکه‌ای تأکید داشته است. تحقیق او بیانگر رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با عملکرد برون سازمانی شرکت اعم از بازاریابی و یا ایجاد ائتلاف های سازمانی دارد. او همچنین به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با هوش سازمانی پرداخته است و رابطه آن ها را با هم تأیید کرده است. یکی دیگر از شاخص هایی که لاک لی به آن پرداخته، شهرت سازمانی است. تحقیقات او نشان می‌دهد که افزایش سرمایه اجتماعی در بعد ساختاری سازمان با افزایش شهرت و خوش نامی سازمانی ارتباط دارد. [۱۸]

محققین دیگری به نام های رولاندو وارگاس، جانینا ماسکه و ادواردو دالپیکولی^{۱۳} از دانشگاه کاکسیاس ریودوژانیوی برزیل طی مقاله‌ای که در سال ۲۰۱۰ با عنوان "ساخت ابزار سرمایه اجتماعی سازمانی درون سازمانی برای ارزیابی شبکه های همکاری" منتشر شده به بررسی تشکیل سرمایه اجتماعی داخل سازمانی در مؤسسات مالی برزیلی پرداخته‌اند. آن ها سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از ارزش ها و هنجارهای غیر رسمی موجود در سازمان تعریف کرده‌اند که افراد را به همکاری و مشارکت در کارها سوق می‌دهد. آن ها جهت بررسی سرمایه اجتماعی از مدل ناهاپیت و گوشال استفاده کرده و برای سرمایه اجتماعی سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در نظر گرفته‌اند. آن ها بعد ساختاری را به سه بخش ارتباطات شبکه‌ای، ساختار شبکه و گروه های غیر رسمی، بعد ارتباطی را به چهار بخش اعتماد، هنجارها، هویت و تعهدات و بعد شناختی را به زبان و کدهای مشترک و حکایت های مشترک تقسیم کردند. این محققین در سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه اصلاح شده ناهاپیت و گوشال استفاده کرده و ضمن تأکید بر این مسأله که سرمایه اجتماعی و نوع سنجش آن به محیط اجتماعی آن بستگی دارد بر روی این مسأله تأکید کرده‌اند که قبل از تعیین ابزار سنجش سرمایه اجتماعی در یک سازمان، باید آن محیط را به صورت دقیق بررسی نمود. [۲۰]

منابع مشهود و نامشهود قابل دسترس از طریق روابط بین کارمندان اطلاق می‌شود.

اندرو^۹ از دانشکده اقتصاد دانشگاه کاردیف در سال ۲۰۰۷، طی مقاله‌ای با عنوان "سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد خدمات عمومی" به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در بهبود ارائه خدمات در سازمان های دولتی پرداخت. اندرو در این تحقیق به بررسی هر سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در سازمان پرداخت. داده های حاصل از این تحقیق نشان می‌داد که دو بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر عملکرد تأثیر مثبت داشته و برای بعد شناختی هم تأثیر مثبت یا منفی یافت نشد. دکتر اندرو در این تحقیق علاوه بر سرمایه اجتماعی سازمانی به بررسی سرمایه اجتماعی خارجی^{۱۰} پرداخت و به این نتیجه رسید که بالا بودن سرمایه اجتماعی خارجی بر عملکرد تأثیر مثبت دارد.

اندرو معتقد است سرمایه اجتماعی باعث ایجاد سرمایه های با ارزشی در سازمان مانند تعهد، دانش و مشارکت و در نهایت بهبود عملکرد می‌گردد. او همچنین معتقد است که با وجود سرمایه اجتماعی بالا دستیابی به اهداف با هزینه کمتری قابل حصول است. اندرو اشاره می‌کند سنجش عملکرد پیچیده و چند بعدی است و به عوامل متعددی ارتباط دارد. ولی وی در این مطالعه عملکرد را از طریق سنجش دیدگاه و رضایت مخاطبان سنجیده است. [۹]

رایان اسمرک و دانیل دنیسون^{۱۱} از دانشگاه میشیگان طی مقاله‌ای که در سال ۲۰۰۷ با عنوان "رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی" منتشر شد به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شرکت ها پرداختند. آن ها در این پژوهش به دنبال توضیح این مسأله بودند که سرمایه های اجتماعی که در یک بازه زمانی در سازمانی ایجاد می‌شوند چه تأثیری بر مزیت های استراتژیک سازمانی می‌گذارند. آن ها معتقد هستند با گذر زمان اهمیت سرمایه اجتماعی برای سازمان های رقابتی بیشتر از گذشته گردیده است. برای این منظور آن ها در خلال سال های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۴ به سنجش سرمایه اجتماعی در شرکت های مختلف پرداختند. آن ها برای هر نوع صنعت پرسشنامه مخصوصی را طراحی نمودند. آن ها ضمن تأکید بر محدودیت های مختلفی که در اجرای این پژوهش وجود داشته ارتباط بین دو بعد ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی را با شاخص های عملکرد مورد سنجش قرار دادند. شاخص آن ها برای عملکرد میزان فروش، ارزش بازار و میزان سود شرکت ها بوده است. نتایج آماری این پژوهش حاکی از ارتباط معنی دار و مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد بوده است. [۲۵]

12- Laurence G. Lock Lee

13- Janaina Macke, Rolando Vargas Vallejos, Eduardo Dalpiccoli Toss

9- Rhys Andrews

10- External

11- Ryane Smerek, R. E. & Denison

بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن یعنی شناختی و ساختاری با کار آفرینی درون سازمانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. [۲]

معمارزاده، عطایی و اکبری طی مقاله‌ای با عنوان "بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان" که در سال ۱۳۸۸ منتشر شد به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان یک سازمان پرداخته‌اند. جامعه آماری این تحقیق ۷۸ نفر بوده و مدل در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی مدل ناهاپیت و گوشال بوده است. برای سنجش عملکرد کارکنان نیز از نمره ارزشیابی سالانه کارکنان استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی است. [۷]

با توجه به نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در خارج کشور و همچنین فقدان پژوهش کافی در حوزه صنعت داخل کشور که به نقش سرمایه اجتماعی در آن بپردازد، این پژوهش تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی عملکرد بخشی از صنعت کشور را بررسی می‌نماید.

همچنان‌که در پیشینه تحقیق آمده است، علی‌رغم این‌که برخی از پژوهشگران فقط تأثیر یک یا دو بعد سرمایه اجتماعی را بر عملکرد سنجیده‌اند ولی مدل پژوهش آن‌ها بر مبنای مدل ناهاپیت و گوشال سه بعد برای سرمایه اجتماعی طراحی شده است. در پژوهش‌های انجام شده به دلیل گستردگی شاخص‌های عملکرد یک یا دو شاخص انتخاب و تأثیر سرمایه اجتماعی بر آن‌ها سنجیده شده است.

۳- مدل مفهومی و متدولوژی تحقیق

برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد آیدرو کریشنا و الیزابت شرودر که توسط بانک جهانی منتشر گردیده و با توجه به ساختار سازمانی و فرهنگی سازمان‌های ایرانی اصلاح شده، استفاده شد. [۱۵] و روایی آن نیز براساس نظر خبرگان تأیید شد. این مدل بسیاری از جنبه‌های توضیح داده شده در آثار قبلی را یکپارچه می‌کند. در حالی‌که سایر مفهوم سازی‌ها برای مطالعه سرمایه اجتماعی در سطح فرد کاملاً مناسب‌اند و مدلیولینو و همکاران (۲۰۰۲) برای مطالعه سرمایه اجتماعی درون سازمان ایده‌آل است.

کریشنا و شرودر سرمایه اجتماعی را به دو بخش خرد و کلان و دو بعد ساختاری و شناختی تقسیم کرده بودند. ناهاپیت و گوشال هم سه بعد برای سرمایه اجتماعی تعیین کرده‌اند که شامل سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی می‌شود. به اعتقاد آن‌ها اگرچه این ابعاد را به طور تحلیلی جدا کرده‌اند، ولی ویژگی‌های آن‌ها موجب شده است که سخت به هم پیوسته باشند. [۲۱]

منظور از بعد شناختی در این پژوهش اشتراکات کارکنان در ارزش‌ها، باورها و به طور کلی درک مشترک میان آنان است و

در تحقیق دیگری ریموند هاگلر، کریستین هنله، الساندرو هینا و استیون شالمن^{۱۴} از دانشگاه ایالتی کلرادو در پژوهشی که در سال ۲۰۱۱ با عنوان "سرمایه اجتماعی و سازمان‌های کاری در دو بعد جهانی و ملی" منتشر شد، به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر رفتار سازمانی پرداختند. این پژوهشگران معتقد هستند که سرمایه اجتماعی نقش مهمی را در رفتار سازمانی ایفا می‌کند. سرمایه اجتماعی ایجاد تیم‌های کاری را تسهیل کرده و بر ارزش‌های فرهنگی سازمانی تأثیر می‌گذارد. آن‌ها در تعریف سرمایه اجتماعی می‌گویند که سرمایه اجتماعی ارتباطات شبکه‌ای بین افراد مختلف است که اعتماد و همکاری دو طرفه را در سازمان ایجاد کرده و باعث ایجاد منافع در سطوح فردی و سازمانی می‌گردد. آن‌ها در این پژوهش ارتباط بین سازمان‌های کاری و سرمایه اجتماعی را در سطوح محلی، ملی و جهانی بررسی نمودند. تمرکز اصلی این پژوهش بر روی این مسأله بود که آیا تیم‌ها و واحدهای کاری در شکل‌گیری و توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد یا نه. [۱۲]

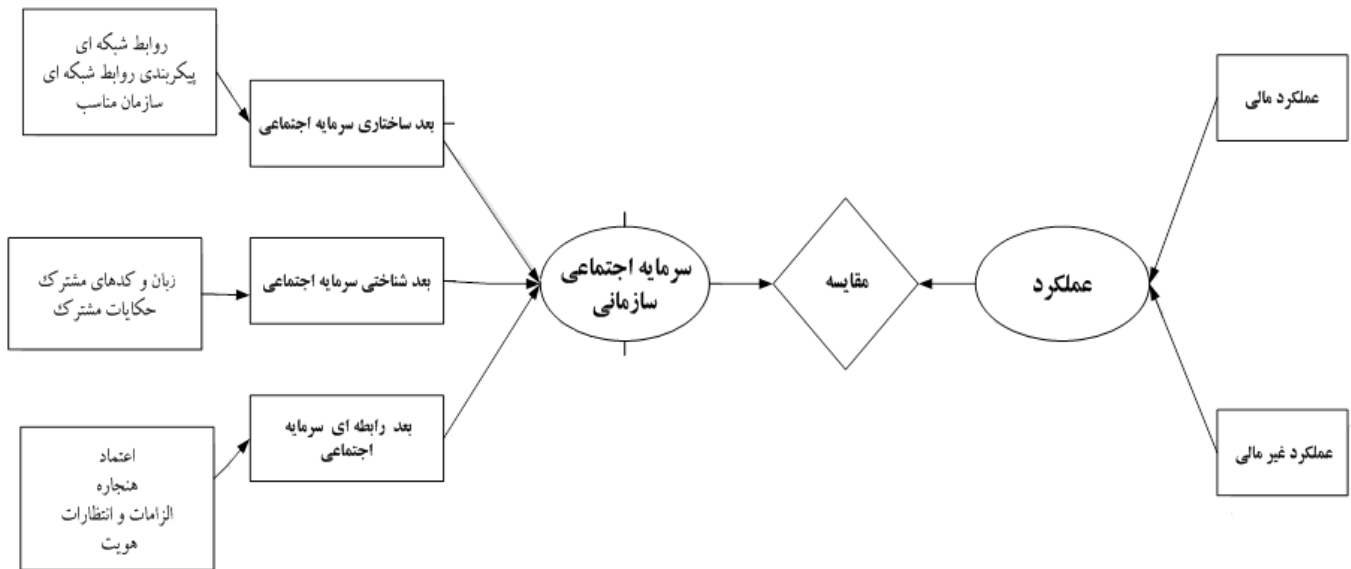
در ایران پژوهش مشابهی که بر روی تأثیر سرمایه اجتماعی بر جنبه‌های مختلف عملکرد مالی و یا غیر مالی شرکت‌های تولیدی پرداخته باشد، یافت نگردید. اما قلیچ‌لی و مشبکی در سال ۱۳۸۵ مطالعه‌ای را با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان" انجام دادند. این پژوهش که در دو شرکت خودرو ساز ایرانی صورت گرفته به بررسی تأثیر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی بر ایجاد سرمایه فکری پرداخته است. قلیچ‌لی و مشبکی در این پژوهش با استناد به مدل ناهاپیت و گوشال، سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی و بر اساس مدل بنتیس سرمایه فکری را به سه بخش سرمایه انسانی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم نموده‌اند. بررسی‌های این دو پژوهشگر نشان داده است که بین سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی، ارتباطی و ساختاری رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. رابطه مثبت و معنی‌دار سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری که مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی است در نهایت منجر به افزایش عملکرد سازمانی خواهد گردید. [۴]

تسلیمی، منوریان و آشنا در سال ۱۳۸۵ طی مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی" به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یکی از ویژگی‌های مهم سازمانی به نام کارآفرینی پرداخته‌اند. این پژوهش در بین ۸۹ نفر از مدیران یک شرکت صنعتی اجرا شده است. در انجام این پژوهش از ابعاد آنتونیک هیسریچ برای کارآفرینی درون سازمانی و مدل‌های لاک لی (۲۰۰۵) و استون (۲۰۰۱) برای سرمایه اجتماعی استفاده شده است. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که

برای سنجش عملکرد، سنجش عملکرد مالی و غیر مالی مد نظر بوده که از میان شاخص‌های موجود شاخص‌های سود خالص، هزینه تعمیرات، تعداد محصول، تلفات، سوانح و حوادث، خروج نیروی انسانی، تعداد پیشنهادات و تعداد شکایات مشتریان مورد بررسی قرار گرفت. [۱۷]

بر اساس موضوع تحقیق و روابط متغیرهای مطرح در مسئله و ادبیات نظری مدل مفهومی (۱) مبنای کار تحقیق قرار گرفت.

شامل اشتراک فرهنگی، نتایج فرهنگی، شناخت فرهنگی و تنوع فرهنگی و منظور از بعد ساختاری شبکه ارتباطات رسمی است که ناشی از ساختار رسمی سازمان است و شامل اندازه گروه، ترکیب گروه، انسجام گروه، تعامل گروه و مشارکت میان اعضاء گروه است. همچنین منظور از بعد رابطه‌ای در این پژوهش روابط انسانی موجود در سازمان است که شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق [۲۱]

جدول شماره (۱): ابعاد و شاخص‌های سرمایه اجتماعی به تفکیک سؤالات

پرسشنامه

مفهوم	بعد	شاخص‌ها	تعداد سؤالات
سرمایه اجتماعی	عوامل ساختاری	۱- اندازه گروه	۱۱
		۲- انسجام گروه	
		۳- تعامل	
		۴- مشارکت	
	عوامل رابطه‌ای	۱- اعتماد	۱۱
		۲- هنجار	
		۳- تعهدات	
		۴- احساس هویت	
	عوامل شناختی	۱- شناخت فرهنگی	۷
		۲- اشتراک فرهنگی	
		۳- نتایج فرهنگی	
		۴- تنوع فرهنگی	
جمع			۲۹

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو سری پرسشنامه استفاده شده است. داده‌های مربوط به سرمایه اجتماعی سازمانی از طریق پرسشنامه سرمایه اجتماعی جمع‌آوری گردید. پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی با استفاده از پرسشنامه استاندارد آنیدرو کریشنا و الیزابت شرودر^{۱۵} که توسط بانک جهانی منتشر گردیده [۱۵]. استخراج و با توجه به ساختار سازمانی و فرهنگی سازمان‌های ایرانی اصلاح گردید و روایی آن نیز براساس نظر خبرگان تأیید شد. مقدار آلفای به دست آمده براساس سؤالات سرمایه اجتماعی ۰/۸۷۹ می‌باشد که چون جواب از ۰/۷ بیشتر است می‌توان نتیجه گرفت که سؤالات از پایایی خوبی برخوردار است. علاوه بر این از روش دو نیمه‌سازی گاتمن نیز استفاده شد که با این آزمون نیز پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۹ سؤال است که در آن از مقیاس رتبه‌ای لیکرت استفاده شده است. سه سؤال به صورت معکوس طراحی شده بود که در هنگام تجزیه و تحلیل تأثیر آن در نظر گرفته شد.

جدول شماره (۲): شاخص‌های عملکرد

مؤلفه‌ها		شاخص‌های سنجش عملکرد
۱	متوسط رشد سود خالص	
۲	متوسط رشد هزینه تعمیرات	
۳	متوسط رشد تعداد محصول (تنوع)	
۴	نسبت تخلفات ثبات شده به تعداد کل پرسنل	
۵	متوسط سوانح و حوادث رخ داده	
۶	نسبت خروج نیروی انسانی به تعداد کل پرسنل	
۷	تعداد پیشنهادات ارائه شده از طریق نظام پیشنهادات و یا از کانال‌های رسمی دیگر	

۴- یافته‌های تحقیق

یافته اصلی این تحقیق، سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت‌های تولیدی است.

رابطه همبستگی بین عملکرد شرکت‌های تولیدی با سرمایه اجتماعی با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. این نتیجه همچنین با آزمون تاو کندال نیز تایید شده است. جدول شماره (۳)، میزان رابطه و جهت آن را با شاخص‌های عملکرد نشان می‌دهد. بر اساس این جدول می‌توان گفت که:

۱. سرمایه اجتماعی بر رشد سود خالص شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر مثبت دارد.
 ۲. سرمایه اجتماعی بر رشد هزینه شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر منفی دارد.
 ۳. سرمایه اجتماعی بر رشد تعداد محصول (تنوع) شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر مثبت دارد.
 ۴. سرمایه اجتماعی بر میزان تخلفات پرسنل شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر منفی دارد.
 ۵. سرمایه اجتماعی بر نرخ سوانح و حوادث در شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر منفی دارد. شدت رابطه مورد نظر ضعیف است.
 ۶. سرمایه اجتماعی بر خروج نیروی انسانی شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر منفی دارد. شدت رابطه به دست آمده ضعیف است. یکی از دلایل این مسأله می‌تواند تعدیل نیرو در سال‌های گذشته است.
 ۷. سرمایه اجتماعی بر پیشنهادات ارائه شده از سوی پرسنل در شرکت‌های مورد مطالعه تأثیر مثبت دارد.
- بر اساس این نتایج فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است زیرا نتایج آن برای مدیران صنایع جهت دستیابی به اطلاعات و جهت تصمیم‌گیری برای حل مسائل، قابل استفاده می‌باشد. از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها و همچنین آزمون فرضیه، توصیفی می‌باشد. از آنجایی که در این تحقیق هدف اصلی شناسایی وجود رابطه بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و عملکرد است، بدین لحاظ از نوع تحقیق همبستگی است.

برای بررسی نرمال بودن اطلاعات جمع‌آوری شده از آزمون کولموگوروفاسمیرن استفاده و نرمال بودن اطلاعات رد شده و f جهت بررسی اطلاعات از آزمون‌های ناپارامتری استفاده گردید برای آزمون فرضیه‌ها از روش همبستگی اسپیرمن و آزمون تحلیل واریانس Anova استفاده گردید.

جامعه آماری تحقیق برای سنجش سرمایه اجتماعی شامل مدیران میانی، کارمندان و کارگران شاغل در یازده شرکت تولیدی فعال در صنایع شوینده، آرایشی و بهداشتی است که تعداد آن‌ها برابر ۱۶۶۸ نفر است و با توجه به این که حجم کل جامعه مورد مطالعه ۱۶۶۸ نفر است با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آن به شرح ذیل است. به منظور برآورد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۳۵ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{1668(1/96)^2 \times 0/25}{1668(0/05)^2 + (1/96)^2 \times 0/25} = 315$$

لازم به ذکر است طبق جدول مورگان نیز حجم نمونه ۳۱۳ نفر می‌باشد. البته با توجه به این که قصد سنجش سرمایه اجتماعی هر شرکت تولیدی هم مد نظر بوده، ۱۱۰۰ پرسشنامه و ۶۴۷ پرسشنامه جمع‌آوری شد. تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی است. فرضیه اصلی عبارت است از:

ارتباط معناداری بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شرکت‌های تولیدی وجود دارد.

و فرضیه‌های فرعی هم شامل موارد ذیل است:

- بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت‌های تولیدی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت‌های تولیدی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت‌های تولیدی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی عملکرد با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده از شرکت‌ها از طریق پرسشنامه، هفت شاخص مالی و غیر مالی تعیین و سپس همسان‌سازی گردید. بدین منظور از طریق این پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز مرتبط با شرکت‌ها را طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ جمع‌آوری و هفت شاخص زیر انتخاب گردید:

جدول شماره (۳): نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه اول

ردیف	شاخص عملکرد	ضریب و معنی داری	سرمایه اجتماعی
۱	رشد سود خالص	ضریب همبستگی	+۰/۶۵۱
		Sig	۰
۲	رشد هزینه تعمیرات	ضریب همبستگی	-۰/۶۱۹
		Sig	۰
۳	رشد تعداد محصول (تنوع)	ضریب همبستگی	+۰/۵۸۵
		Sig	+۰/۰۲۵
۴	نسبت تخلفات ثابت شده به تعداد کل پرسنل	ضریب همبستگی	-۰/۷۱
		Sig	۰
۵	متوسط سوانح و حوادث رخ داده	ضریب همبستگی	-۰/۰۲۰۶
		Sig	۰
۶	نسبت خروج نیروی انسانی به تعداد کل پرسنل	ضریب همبستگی	-۰/۲۹۲
		Sig	۰
۷	تعداد پیشنهادات ارایه شده از طریق نظام پیشنهادات و یا از کانال‌های رسمی دیگر	ضریب همبستگی	+۰/۶۳۶
		Sig	۰

جدول شماره (۴): نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیات فرعی

ردیف	شاخص عملکرد	ضریب و معنی داری	سرمایه اجتماعی		
			بعد ساختاری	بعد ارتباطی	بعد شناختی
۱	رشد سود خالص	ضریب همبستگی	۰/۶۱۷	۰/۶۷۳	۰/۶۰۵
		Sig	۰	۰	۰
۲	رشد هزینه تعمیرات	ضریب همبستگی	-۰/۶۳۳	-۰/۶۶۵	-۰/۶۰۱
		Sig	۰/۰۰۱	۰	۰
۳	رشد تعداد محصول (تنوع)	ضریب همبستگی	۰/۵۳۱	۰/۶۸۰	۰/۵۲۷
		Sig	۰/۲۰۴	۰/۰۸	۰
۴	نسبت تخلفات ثابت شده به تعداد کل پرسنل	ضریب همبستگی	-۰/۶۹۶	-۰/۷۱	-۰/۷۵
		Sig	۰	۰	۰
۵	متوسط سوانح و حوادث رخ داده	ضریب همبستگی	-۰/۱۸۳	-۰/۲۲۲	-۰/۱۵۱
		Sig	۰	۰	۰
۶	نسبت خروج نیروی انسانی به تعداد کل پرسنل	ضریب همبستگی	-۰/۲۴۳	-۰/۳۰۹	-۰/۱۴۳
		Sig	۰	۰	۰
۷	تعداد پیشنهادات ارایه شده از طریق نظام پیشنهادات و یا از کانال‌های رسمی دیگر	ضریب همبستگی	۰/۶۱۲	۰/۶۵۷	۰/۶۰۶
		Sig	۰	۰	۰

جدول شماره (۵): شدت و نوع رابطه متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	متغیر مستقل			
	بعد ساختاری	بعد ارتباطی	بعد شناختی	سرمایه اجتماعی
رشد سود خالص	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است
رشد هزینه تعمیرات	ارتباط معنی دار و معکوس است	ارتباط معنی دار و معکوس است	ارتباط معنی دار و معکوس است	ارتباط معنی دار و معکوس است
رشد تعداد محصول (تنوع)	ارتباط معنی دار است	ارتباط معنی دار است	ارتباط معنی دار است	ارتباط معنی دار است
تخلفات پرسنل	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است
سوانح و حوادث	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است	شدت ارتباط ضعیف است
خروج نیروی انسانی	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است
پیشنهادات ارایه شده	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است	ارتباط معنی دار و مستقیم است

۶- منابع و مآخذ

- [۱] الوانی، شیروانی (۱۳۸۳)، سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه، ماهنامه تدبیر- سال پانزدهم- شماره ۱۴۷ صص ۲۱-۱۷.
- [۲] تسلیمی، منوریان و آشنا (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم، پاییز و زمستان، صص ۲۷-۵۶.
- [۳] حق شناس، دلوی، شفیعیه (۱۳۸۶)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۸، دی صص ۲۰-۲۵.
- [۴] قلیچلی، مشبکی (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، سال ۱۹، شماره ۷۵، زمستان صص ۱۲۵-۱۴۷.
- [۵] عبدالباقی، عبدالحمید، دلوی، محمدرضا (۱۳۸۷)، اعتماد کلید ثروت نامرئی، مجله تدبیر، شماره ۱۹۰.
- [۶] علوی، سید بابک (۱۳۸۰)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه، تدبیر، شماره ۱۱۶؛ صص ۴۰-۳۴.
- [۷] معمارزاده، عطایی و اکبری (۱۳۸۸)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳، پاییز، صص ۹-۱۶.
- [۸] موسوی و توسلی (۱۳۸۴)، مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، تهران، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، ص ۵.
- [9] Andrews, Rhys (2007), ORGANIZATIONAL SOCIAL CAPITAL AND PUBLIC SERVICE PERFORMANCE, 9th Public Management Research Conference, University of Arizona, Tucson, USA, 25th-27th October.
- [10] Burt, R. S. (2005). Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital. Oxford: Oxford University Press.
- [11] Gittel, Seidner (2007), A SOCIAL CAPITAL MODEL OF HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEMS, March 10, Hogler, Henle, Shulman Hinna, SOCIAL CAPITAL AND LABOR ORGANIZATIONS: NATIONAL AND GLOBAL PERSPECTIVES, Stream Proposal for CMS 7 — Naples, 2011
- [12] Klaus-Peter Wiedmann (2006), Corporate Social Capital and Corporate Reputations, 10th RI Conference on Reputation, Image, Identity & Competitiveness, May 25-28, New York, USA.
- [13] Krishna and Shrader (1999) SOCIAL CAPITAL ASSESSMENT TOOL, Conference on Social Capital and Poverty Reduction The World Bank Washington, D.C. June 22-24.
- [14] Krishna, A and Shrader, E (2000), CROSS-CULTURAL MEASURES OF SOCIAL CAPITAL: A TOOL AND RESULTS FROM INDIA AND PANAMA, World Bank, Working Paper No. 21 Krishna A., Uphoff N., Mapping and Measuring Social Capital through Assessment of Collective Action to Conserve and Develop Watersheds in Rajasthan, India, in Grootaert C., van Bastelaer T., The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment, Cambridge, Cambridge University Press, 2002.
- [15] Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1992), "The Balanced scorecard: Measures that Drive performance", Harvard Business Review, January-February, pp.71-9
- [16] Lock Lee, Laurence G. (2009), Corporate Social Capital and Firm Performance: in the Global Information Technology Services Sector, Ph.D. Thesis, The University of Sydney.
- [17] Leana, C.R., F. Pil. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. Org. Sci. 17(3): 353-366.
- [18] Macke, Vargas, Dalpiccoli Toss (2010), Building Inter-Organizational Social Capital Instruments to Evaluate Collaborative Networks, iBusiness2: 67-71
- [19] Nahapiet, j & s. Ghoshal. (1998). social capital intellectual capital and the organizational advantage. Academy of management Review. 232.

جدول شماره (۵) شدت و نوع رابطه سرمایه اجتماعی و ابعاد سه گانه آن شامل بعد شناختی، بعد ارتباطی و بعد ساختاری را با شاخص‌های عملکرد نشان می‌دهد. این جدول از نتایج آزمون‌های آماری به دست آمده است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات متعددی در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی با جنبه‌های مختلف عملکرد انجام شده است. ویدمن به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با شهرت سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان با مخاطبین و گروه هدف پرداخته و رابطه آن را تأیید کرده است. اندرو هم به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در بهبود آرایه خدمات در سازمان‌های دولتی پرداخت. او همانند این پژوهش به بررسی هر سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در سازمان پرداخت. داده‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که دو بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی بر عملکرد تأثیر مثبت داشته و برای بعد شناختی هم تأثیر مثبت یا منفی یافت نشد [۹]. جودی هافر جیتل و راب سیدنر از دانشگاه ایلی نویز هم به بررسی میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های کارآمد پرداختند و به این نتیجه رسیدند که در این سازمان‌ها سرمایه اجتماعی باعث بالا رفتن تعهد و مهارت می‌شود [۱۱]. در ایران هم قلیچلی و مشبکی به تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری سازمان رسیدند. این پژوهشگران هم از مدل ناهاپیت و گوشال برای تحقیق خود استفاده کردند. [۴] این پژوهش هم که به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با هفت شاخص از شاخص‌های عملکرد مالی و غیر مالی پرداخت، نشان داد که بالا بودن سرمایه اجتماعی از طریق بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های مرتبط با آن، باعث افزایش سود خواهد شد. کاهش هزینه‌های ناشی از تعمیرات و نگهداری از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی است. رابطه معکوس سرمایه اجتماعی با هزینه تعمیرات و نگهداری که در این پژوهش تأیید گردید، بیانگر این موضوع است که بالا بودن سرمایه اجتماعی از طریق افزایش تعهد و احساس مسولیت، احساس تعلق افراد را به سازمان افزایش می‌دهد. رابطه معکوس سرمایه اجتماعی با کاهش تخلفات پرسنل هم نشان دهنده این است که سرمایه اجتماعی با افزایش قانون‌پذیری، روابط دوستانه و انتقادپذیری زمینه بروز خشونت و قانون‌گریزی را کاهش می‌دهد. همان‌طور که تسلیمی، منوریان و آشنا طی پژوهشی رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی را تأیید کردند. [۲] این پژوهش هم نشان داد که سرمایه اجتماعی بالا، زمینه آرایه پیشنهادات را فراهم کرده و به نوعی ممکن است با افزایش روحیه کارآفرینی و فراهم کردن زمینه بروز آن، تنوع محصولات را ممکن سازد.

تأیید تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود برخی از شاخص‌های عملکرد در این پژوهش و همچنین تأیید رابطه سازنده آن با سایر شاخص‌های سازمانی در دیگر پژوهش‌ها و نظر به این‌که سرمایه اجتماعی محرک اصلی سازمان‌ها به سوی توسعه می‌باشد. [۶]، می‌بایست که شرکت‌های تولیدی و سازمان‌ها از طرق مختلف به افزایش میزان سرمایه اجتماعی در دو بعد دررونی و بیرونی خود اهتمام ورزند.

- [20] Neely, A.D., Gregory, M., Platts, K.W. (1995), "**Performance Measurement system Design**: a literature Review and Research Agenda", International Journal of Operations & Production Management, Vol.15 , No.4, pp 80-116
- [21] Tangen, S. (2004), "**Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice**", International Journal of Productivity and performance Management, Vol.53No.8,pp726-37
- [22] Tymon, W.G. & stump,s.A.(2003). **social capital in the success of knowledge workers**, Career Development Turner International , pp 12-20
- [23] Smerek & Denison, D. R. (2007). **Social capital in organizations: Understanding the link to firm performance**. In G. T. Solomon (Ed.), Best paper proceedings of the sixty-sixth annual meeting of the Academy of Management (CD), ISSN 1543-8643.
- [24] Schneiderj, Organizational Social Capital and Nonprofits, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* August 2009 vol. 38 no. 4 643-662
- [25] Sabatini, Fabio, (2005), **Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises**, forthcoming International Journal of Management and Decision Making, December. Pg1-29.