

فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها

بلال پناهی*

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۶)

چکیده

سرمایه اجتماعی یکی از موضوعاتی است که در دهه‌های اخیر در پژوهش‌ها جایگاهی مهم یافته است. سرمایه اجتماعی در اثر عوامل متعدد در سازمان‌ها به وجود می‌آید و عناصر مهم سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش با به‌کارگیری روش فراتحلیل و با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های قبلی در حوزه عوامل مؤثر بر مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و پیامدهای آن در کشور ایران انجام گرفت و برای تجزیه و تحلیل داده‌های آن از نرم‌افزار جامع فراتحلیل استفاده شد. در این بررسی، از ۸۳ مطالعه منتخب، تعداد ۲۰ متغیر مستقل و ۳۵ متغیر وابسته مختلف شناسایی شد. نتیجه بررسی فراتحلیل سرمایه اجتماعی در حوزه سازمان‌ها نشان داد متغیرهای سرمایه انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، هوش اخلاقی، استراتژی‌های سازمان، عدالت سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، هوش سازمانی، ارتباطات عمودی، رهبری تحول‌آفرین، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری و تشدید سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. همچنین، نتایج این تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی متغیرهای مهم سازمانی - مثل سلامت سازمانی، مشارکت، موفقیت سازمانی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، اثربخشی تیمی، مدیریت دانش، مدیریت استعدادها، پاسخگویی، بهبود عملکرد، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، ارزش‌آفرینی، شادابی و شادکامی، تعهد سازمانی - را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کلیدواژگان

پیامدهای سرمایه اجتماعی، پیشایندهای سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی، فراتحلیل.

مقدمه

سازمان‌های موفق و پیش‌رو به طور مستمر عملکرد خود را بازبینی می‌کنند و به دنبال بهبود مداوم عملکرد خود هستند. این سازمان‌ها برای موفقیت در توسعه و کسب اهداف متعالی خود باید منابع سرمایه‌ای متنوع را شناسایی و بدان توجه کنند. برای سازمان‌های پیش‌رو، علاوه بر منابع مهم شناخته‌شده و ملموس سرمایه‌ای، سرمایه اجتماعی نیز، که یکی از منابع غیرملموس است، اهمیت دارد و مزیت رقابتی ارزشمندی به شمار می‌رود. مطابق نظر پاتنام^۱ (۱۹۹۵) کیفیت زندگی عمومی و عملکرد نهادهای اجتماعی به شدت تحت تأثیر هنجارها، اعتماد، و شبکه‌های مشارکت مدنی اند (احمدی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۴۱). سرمایه اجتماعی منبعی بالقوه برای اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی محسوب می‌شود و یکی از مفاهیم نوینی است که در مطالعات سازمانی و غیرسازمانی از آن بسیار استقبال شده است (جهانگیری و همکاران ۱۳۹۱: ۸۵). اعضای یک سازمان از طریق ارتباط، همکاری، هماهنگی، و به اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارآیی بالایی مهارت‌های عملکردی خود را ارائه می‌کنند و شواهد تجربی نشان داده روند ارتباطات و تعامل بین افراد برای سازمان و به ظهور رسیدن خلاقیت افراد مهم است (Laužikas & Dailydaitė 2015). سرمایه اجتماعی، که ناشی از مشارکت مدنی است، باعث ایجاد اعتماد و ترغیب دانش و هنجارهای مشترک می‌شود. همچنین سرمایه حاصل‌شده از منابع معتبر - مثل ساختار خانواده، روابط خانوادگی، روابط اجتماعی - به تشکیل سرمایه اجتماعی منجر می‌شود و افراد را به پیشرفت تشویق می‌کند (Sözbilir 2018). از نظر لوری^۲ (۱۹۹۲) سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع است که در سازمان‌های اجتماعی به صورت ذاتی وجود دارد و در جامعه‌پذیری افراد و رشد شناختی و اجتماعی آن‌ها مؤثر است. از نظر کلمن^۳ (۱۹۹۸) مفهوم سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده آن است که چگونه ساختار اجتماعی یک گروه می‌تواند منبعی باشد برای ایجاد روابط اجتماعی بین افراد آن گروه. وجود شبکه هنجارهای قوی ارتباطات را تسهیل می‌کند و جریان اطلاعات را بهبود می‌بخشد (احمدی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۴۲). از نظر برخی دیگر از محققان، سرمایه اجتماعی یک

1. Putnam
2. Loury
3. Coleman

منبع بارزش از ظرفیت‌های سازمانی و یادگیری با طیف گسترده‌ای از نتایج مثبت، مثل رضایت از زندگی، در نظر گرفته می‌شود (احمدی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۴۲). طی دهه‌های اخیر سرمایه اجتماعی، حتی در رشته‌هایی غیر از علوم اداری، موضوعی قابل توجه در بسیاری از تحقیقات بوده است. به همین دلیل در این تحقیق تلاش شد، با رویکرد فرا تحلیل، پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها بررسی و جمع‌بندی شود. با توجه به اینکه نتایج مطالعات فرا تحلیل منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهش‌های ارزشمند قبلی است، این تحقیق با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فرا تحلیل در خصوص تحقیقات قبلی در زمینه موضوع سرمایه اجتماعی انجام شد. سؤال تحقیق این است: «پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها در پژوهش‌های انجام‌شده در کشور ایران کدام‌اند؟»

مبانی نظری و پیشینه

نظریه سرمایه اجتماعی از طریق ادغام نظریه جامعه‌شناختی کلاسیک با نظریه سرمایه پدیدار شد و ظهور مفهوم سرمایه اجتماعی مطالعات دانشگاهی را به سمت بحثی قدیمی، یعنی رابطه بین اعتماد و شبکه‌های اجتماعی و پیشرفت در جامعه مدرن صنعتی و در علوم اجتماعی، کشاند (Hudaykulov & Hongyi 2015). امروزه مفاهیم و رویکردهای مرتبط با سرمایه اجتماعی در مباحث مختلف علوم - از جمله اقتصاد، جامعه‌شناسی، سیاست، علم اداره، و کسب‌وکار - محبوبیت بالایی دارد (Faccin et al 2017). مفهوم سرمایه اجتماعی بیانگر یک جنبه از واقعیت است که در ارتباطات بین افراد به وجود می‌آید و شامل مجموعه‌ای از منابع است که در سازمان‌های اجتماعی به صورت ذاتی وجود دارد و در جامعه‌پذیری افراد و رشد شناختی و اجتماعی آن‌ها مؤثر است (جهانگیری و همکاران ۱۳۹۱: ۸۵). منبع سرمایه اجتماعی مبتنی بر ارتباطات، شبکه، و عضویت در گروه است و اصولاً این عضویت، افرادی را شامل می‌شود که آن‌ها را می‌شناسیم و به منظور پیشرفت و ترقی از آن‌ها استفاده می‌کنیم و درون این تشکیلات میزان این سرمایه، بسته به نحوه بهره‌برداری از مزیت اشخاص، قابل افزایش یا کاهش است (Sözbilir 2018). مطالعات تجربی متعددی رابطه بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای مهم سازمانی را بررسی کرده‌اند. سرمایه اجتماعی خلاقیت و کارآفرینی را در سازمان‌ها

افزایش می‌دهد و از نظر لیو^۱ (۲۰۱۳) سرمایه اجتماعی یک تسهیل‌کننده مهم است و باعث افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود. کارکنانی که روابط خوبی با همکاران دارند، علاوه بر ایجاد اعتماد متقابل و احترام و دوستی، به تقویت خلاقیت سازمانی نیز کمک می‌کنند (Laužikas & Dailydaitė 2015). همچنین سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و شرکت‌ها یک منبع خلق مزیت رقابتی و جایگزین خوبی برای سایر متغیرهای اقتصادی در توسعه اجتماعی و ایجاد یک محیط پایدار مناسب محسوب می‌شود و می‌تواند، با تکیه بر توانمندی‌های مشارکتی، ظرفیت فردی و جمعی را ارتقا بخشد (Faccin et al 2017). سرمایه اجتماعی فعالیت‌های جمعی را تقویت می‌کند؛ طوری که افراد داوطلب می‌شوند با هم همکاری کنند و بدین ترتیب افراد و مؤسسات می‌توانند به روشی چندوجهی فعالیت کنند (Taşdemir et al 2017). همچنین سرمایه اجتماعی، با کاهش هزینه‌های تعاملات، تأثیر اقتصادی نیز دارد و بنابراین به کارآمدی کمک می‌کند و از طریق توانمندسازی و همکاری اعضای تیم و از طریق تماس مجازی یا چهره به چهره بهره‌وری و توسعه ارزش را در تیم‌ها بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی می‌تواند با تبدیل یک کسب‌وکار از کارآیی محوری به نوآوری محوری در ایجاد مزیت‌های رقابتی برای سازمان‌ها، به مثابه یک عنصر اساسی، نقش ایفا کند (Laužikas & Dailydaitė 2015).

یکی از مدل‌های مهم در زمینه ابعاد سرمایه اجتماعی مدل ناهاپیت^۲ و گوشال (۱۹۹۸) است که با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: شناختی، رابطه‌ای، ساختاری. سرمایه اجتماعی در نظر پاتنام (۱۹۹۵) شامل مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، احساس تعلق، شبکه روابط، نوع دوستی، مشارکت رسمی، مشارکت غیررسمی، و هنجارهای فردی است. همچنین در مدل دیگری پاتنام (۲۰۰۰) در حوزه مباحث جامعه‌شناسی سرمایه اجتماعی را به دو نوع سرمایه اجتماعی درون‌گروهی و سرمایه اجتماعی برون‌گروهی تقسیم می‌کند. سرمایه اجتماعی درون‌گروهی به روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری میان اعضای یک گروه اشاره می‌کند. سرمایه اجتماعی برون‌گروهی به روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری میان افراد در گروه‌های مختلف

1. Liu
2. Nahapiet

جامعه اشاره می‌کند (خدایاری و همکاران ۱۳۹۶: ۲۶۸). در مدل دیگری سه بعد اصلی اعتماد اجتماعی، شبکه اجتماعی، و مشارکت اجتماعی برای سرمایه اجتماعی ذکر شده است (احمدی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۴۶). محققان سنجه‌های اعتماد به دیگران، ادراکات از تعلق اجتماعی، هنجارها و سطوح مشارکت مدنی، و تعامل اجتماعی را نیز برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی مطرح می‌کنند (Moore & Kawachi 2017). برخی هم در مدل دیگری به وجود هشت بعد سرمایه اجتماعی اشاره می‌کنند: مشارکت در جامعه محلی، فعالیت زیاد در زمینه‌های اجتماعی، احساس اعتماد و امنیت، ارتباطات همسایگی، ارتباطات دوستانه و فامیلی، تحمل و بردباری، ارزش زندگی، ارتباطات کاری (عبدالله‌زاده فرد ۱۳۹۷: ۷).

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به روش فراتحلیل انجام شد. یکی از روش‌های جدید در تحقیقات روش فراتحلیل است که به دنبال ترکیب آماری نتایج قبلی درباره پیشینه پژوهشی یک موضوع است. روش فراتحلیل هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل‌هاست که یک گروه از تحقیقات با فرضیه‌های مشترک از متغیرهای مستقل و وابسته را بررسی می‌کند و به مثابه یک روش آماری منظم و سیستمی معرفی می‌شود که از روش‌های آماری منظمی برای انتخاب، گردآوری، و تحلیل تحقیقات استفاده می‌کند. بنابراین می‌توان گفت فراتحلیل یک روش کمی است و با تلخیص یافته‌های تحقیقات مختلف روی یک موضوع یکسان انجام می‌گیرد. در مطالعه فراتحلیل در مرحله اول سؤال پژوهشی مطرح می‌شود. سپس شناسایی مطالعات مرتبط انجام می‌گیرد و روش کدگذاری داده‌ها تعیین می‌شود. در مرحله بعد مطالعات جمع‌آوری و کدگذاری اولیه انجام می‌شود و به دنبال آن ورود داده‌ها به نرم‌افزار و اندازه اثر محاسبه می‌شود. سپس تحلیل‌های اصلی و تکمیلی روی داده‌ها صورت می‌گیرد و گزارش تحقیق تدوین می‌شود (قربانی‌زاده ۱۳۹۶: ۳۱). این پژوهش، که با روش فراتحلیل انجام گرفت، از نظر هدف از انواع تحقیقات بنیادین است و در حوزه پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شد و تمرکز بر تحقیقات انجام‌شده درباره یک موضوع خاص، یعنی عوامل و متغیرهای مؤثر بر سرمایه اجتماعی در سازمان و پیامدهای سرمایه اجتماعی، بود. ازین‌رو جامعه مورد بررسی مقالات علمی - پژوهشی، که حاصل پژوهش‌های

قبلی‌اند، درباره این موضوع انتخاب شدند؛ مقالاتی که در بازه زمانی ده‌ساله - یعنی سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸ - در ایران انجام شده و در مجلات علمی - پژوهشی معتبر چاپ شده بودند. جامعه مذکور به طور دقیق‌تر و شفاف‌تر شامل همه مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی - پژوهشی در ایران بود؛ شامل پایگاه‌های جهاد دانشگاهی^۱، پایگاه مجلات تخصصی نور^۲، پایگاه نظام بانک اطلاعات نشریات کشور^۳، و پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران^۴ - که پایگاه‌های علمی معتبر و شناخته‌شده درباره مقالات ایرانی هستند. در پژوهش حاضر بررسی کامل جامعه آماری انجام شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت. محقق تلاش کرد مطالعه و گردآوری اطلاعات از همه جامعه انجام شود. در این زمینه ویژگی‌هایی نظیر روش آماری، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، حجم نمونه، فرضیه‌ها، چارچوب نظری و نتایج داده‌ها و سطح معناداری پژوهش‌ها ارزیابی شد و در مجموع تعداد ۷۳۰ مقاله اولیه درباره موضوع تحقیق شناسایی شد که با بررسی ویژگی‌ها و تطابق و تناسب مقالات با موضوع تحقیق در نهایت تعداد ۸۳ مقاله کاملاً منطبق و مناسب برای فراتحلیل موضوع تحقیق انتخاب شدند. برای تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیقات مذکور، پس از استخراج داده‌های لازم، مثل ضریب همبستگی، جهت رابطه بین متغیرها و حجم نمونه به منظور محاسبات فراتحلیل، نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA) به کار رفت. داده‌های به‌دست‌آمده از مطالعات پیشین به کمک نرم‌افزار به اندازه اثر تبدیل شدند و اندازه‌های اثر به روش هانتر و اشمیت ترکیب شدند. بدین ترتیب آثار کاذب مواردی مثل حجم نمونه خیلی بالا یا پایین و میانگین وزنی اندازه آثار لحاظ شدند. برای تعبیر اندازه اثر از معیارهای کوهن استفاده شد که در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. حدود اندازه اثر

نتیجه	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

1. SID
2. noormags
3. magiran
4. irandoc

پایایی و روایی و ملاک‌های تفکیک مطالعات

در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از داده‌های ثانویه گذشته استفاده شد. به این شیوه گردآوری داده‌ها تحلیل اسنادی نیز گفته می‌شود. این اسناد شامل مقالات علمی و پژوهشی چاپ شده در زمینه سرمایه اجتماعی و در حیطه سازمان‌ها بود. در این تحقیق برای طرح کدگذاری داده‌ها و امانت‌داری و دقت بیشتر از چک‌لیستی استفاده شد که کار استخراج، ضبط، کدگذاری، و انتقال داده‌ها با حساسیت بیشتری انجام شود. با استفاده از این چک‌لیست، کار جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر و جامع‌تر انجام گرفت. اطلاعاتی که در چک‌لیست گردآوری داده‌ها درج شده بود عبارت بودند از نویسندگان، سال تحقیق، عنوان تحقیق، متغیرهای اصلی، رویکرد و روش تحقیق، اهداف و فرضیات، جامعه و نمونه آماری، تعداد نمونه، روش نمونه‌گیری، آزمون‌های مورد استفاده، روایی و پایایی، و معناداری آزمون‌ها. محتوای درج شده در این چک‌لیست بر اساس نظرخواهی از چند استاد خبره و از معیارهای به‌کاررفته در تحقیقات مشابه به دست آمد. بنابراین، از روایی محتوا و همچنین از پایایی لازم برخوردار است. مهم‌ترین ملاک‌های تفکیک مطالعات شامل محدوده و حوزه مورد بررسی (فقط مقالات علمی - پژوهشی چاپ شده در مجلات معتبر، در پایگاه‌های علمی یاد شده و در بازه زمانی ده‌ساله، یعنی سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸ در ایران)، جامعه و نمونه آماری سازمان‌ها، تعداد نمونه طبق فرمول‌های آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی یا کاملاً علمی، متغیرهای اصلی به‌ویژه حضور خود سرمایه اجتماعی، روش تحقیق توصیفی یا همبستگی، اهداف و فرضیات شفاف و علمی بوده است. همچنین برای ارزیابی وضعیت سوگیری انتشار از روش نمودار فانل استفاده شد که یکی از روش‌های معمول برای شناسایی تورش انتشار است. از روش‌های دوال و توئیدی و N ایمن از خطای روزنتال نیز برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

بررسی حاصل از متون تحقیقاتی برگزیده بیانگر آن است که در موضوع تحقیق روش‌های به‌کاررفته تنوع چندانی ندارند و اغلب تحقیقات به روش توصیفی همبستگی یا پیمایشی انجام شده‌اند؛ تعداد ۷۰ مورد با روش توصیفی همبستگی و تعداد ۱۳ مورد با روش پیمایشی. تحقیقات انتخاب شده از انواع نمونه‌گیری‌های تصادفی ساده، تصادفی طبقه‌ای، خوشه‌ای، سهمیه‌ای، و

نمونه‌گیری در دسترس استفاده کرده‌اند که از مطالعات مربوط به این تحقیقات به ترتیب ۲۸ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۴ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۳ مورد از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۳ مورد از روش سرشماری، یک مورد از روش سهمیه‌ای، و ۴ مورد نیز از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده کرده‌اند. تعداد نمونه بررسی شده در تحقیقات منتخب ۱۱۱۲۲ نفر بوده است که در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲. مشخصات کلی مطالعات انتخابی

روش نمونه‌گیری	تعداد	حد بالای طیف نمونه	حد پایین طیف نمونه	تعداد کل نمونه
تصادفی ساده	۲۸			
طبقه‌ای	۳۴			
خوشه‌ای	۱۳	۸۱۰ نفر	۵۲ نفر	۱۱۱۲۲
سرشماری	۳			
سهمیه‌ای	۱			
در دسترس	۴			

به طور کلی از مطالعات پیشین تعداد ۵۵ متغیر شناسایی شد که با توجه به اینکه تعدادی از این متغیرها تکرار شده بودند یا در برخی مطالعات به عنوان متغیر مستقل و در برخی دیگر به عنوان متغیر وابسته به کار رفته بودند در مجموع تعداد متغیرهای مؤثر بر سرمایه اجتماعی تحت عنوان ۲۰ متغیر مستقل خلاصه شد و متغیرهای تأثیرپذیر از سرمایه اجتماعی به تعداد ۳۵ متغیر تحت عنوان متغیر وابسته خلاصه شدند. این نتایج در جدول‌های ۳ و ۴ به طور کامل آمده‌اند. بدین ترتیب می‌توان مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی را، که شدت اثر متوسط یا بالایی دارند، بدین شرح برشمرد: سرمایه انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، هوش اخلاقی، استراتژی‌های سازمان، عدالت سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، هوش سازمانی، ارتباطات عمودی، رهبری تحول‌آفرین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فناوری اطلاعات، تجربه افراد، حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی. فراوانی و اندازه اثر هر یک از این متغیرها در جدول ۳ ذکر شده است.

جدول ۳. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
سرمایه روان‌شناختی	سرمایه اجتماعی	۴	۰/۳۰
سرمایه انسانی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۹۶
هوش اخلاقی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۸۱
حمایت اجتماعی	سرمایه اجتماعی	۲	۰/۳۵۱
هوش هیجانی	سرمایه اجتماعی	۳	۰/۲۶۵
کیفیت زندگی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۱۸۰
نام‌آوری کارفرما	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۲۴۴
هوش فرهنگی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۱۴
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	سرمایه اجتماعی	۲	۰/۳۷
شبکه‌های اجتماعی	سرمایه اجتماعی	۲	۰/۵۳۴
استراتژی‌های سازمان	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۷۱۴
رهبری تحول‌آفرین	سرمایه اجتماعی	۲	۰/۴۳۹
رفتار شهروندی سازمانی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۱۹
کانال‌های ارتباطی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۲۶
میزان سال‌های خدمت	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۳۶۱
سطح تحصیلات	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۳۴۴
ارتباطات عمودی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۴۶۶
عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۷۲
هوش سازمانی	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۵۲۷
فناوری اطلاعات	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۴۱

از طرف دیگر مهم‌ترین متغیرهای تأثیرپذیر از سرمایه اجتماعی که شدت اثر متوسط یا بالایی دارند به ترتیب عبارت‌اند از سلامت سازمانی، مشارکت، موفقیت سازمانی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، اثربخشی تیمی، مدیریت دانش، مدیریت استعدادها، پاسخگویی، بهبود عملکرد، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، ارزش‌آفرینی، شادابی و شادکامی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی، امنیت اجتماعی، پیش‌فعالی، تعالی سازمانی، فرسودگی شغلی، شفافیت، فعالیت شغلی، فرهنگ سازمانی، کنترل‌پذیری، رفتار رقابتی، تکریم، خطرپذیری، ابتکار و نوآوری؛ که فراوانی و اندازه اثر هر یک از آنها در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل)

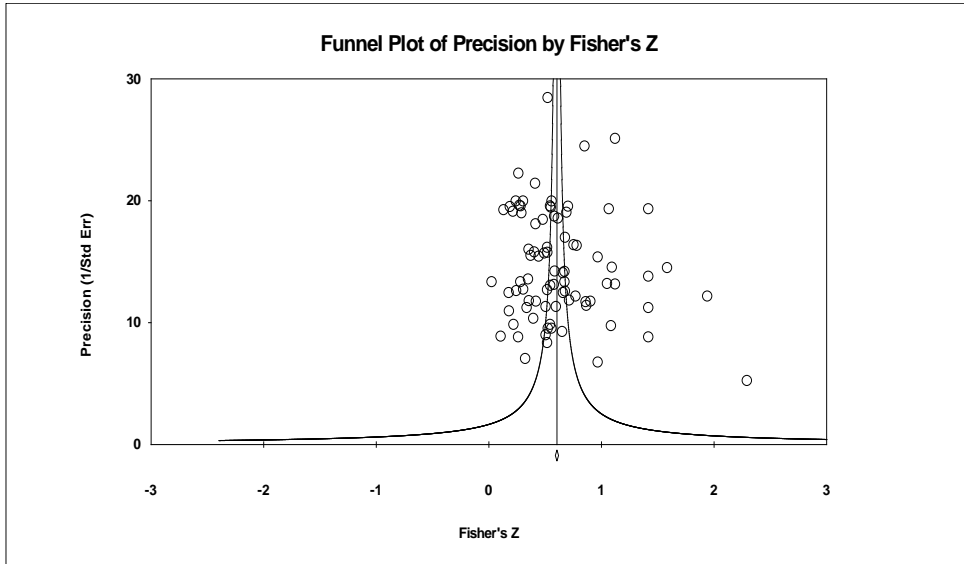
متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
سرمایه اجتماعی	تعالی سازمانی	۱	۰/۴۵
سرمایه اجتماعی	شادابی و شادکامی	۵	۰/۴۸۲
سرمایه اجتماعی	بهبود عملکرد	۶	۰/۵۲۶
سرمایه اجتماعی	مدیریت دانش	۷	۰/۶۱۹
سرمایه اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۵	۰/۴۷۷
سرمایه اجتماعی	رفتار رقابتی	۲	۰/۳۷۷
سرمایه اجتماعی	کارآفرینی	۶	۰/۴۷۴
سرمایه اجتماعی	توانمندسازی	۱	۰/۳۲۹
سرمایه اجتماعی	کیفیت زندگی	۵	۰/۶۹۹
سرمایه اجتماعی	سلامت سازمانی	۱	۰/۹۲
سرمایه اجتماعی	پیش‌فعالی	۱	۰/۴۵۶
سرمایه اجتماعی	مشتری‌گرایی	۱	۰/۵۱۳
سرمایه اجتماعی	ارزش‌آفرینی	۱	۰/۴۹۷
سرمایه اجتماعی	اهرم کردن منابع	۱	۰/۳۵۶
سرمایه اجتماعی	پاسخگویی	۱	۰/۵۳
سرمایه اجتماعی	تکریم	۱	۰/۳۴
سرمایه اجتماعی	شفافیت	۱	۰/۴۱
سرمایه اجتماعی	کنترل‌پذیری	۱	۰/۳۸
سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری	۵	۰/۵۰۴
سرمایه اجتماعی	بهره‌وری	۱	۰/۱۹
سرمایه اجتماعی	امنیت اجتماعی	۱	۰/۴۶۸
سرمایه اجتماعی	تعهد سازمانی	۵	۰/۴۷۸
سرمایه اجتماعی	فرسودگی شغلی	۲	۰/۴۱۹
سرمایه اجتماعی	ابتکار و نوآوری	۳	۰/۲۹۲
سرمایه اجتماعی	خطرپذیری	۳	۰/۳۱۷
سرمایه اجتماعی	رضایت شغلی	۲	۰/۶۹۶
سرمایه اجتماعی	فعالیت شغلی	۱	۰/۳۹۷
سرمایه اجتماعی	اثربخشی تیمی	۱	۰/۶۱
سرمایه اجتماعی	مدیریت استعدادها	۱	۰/۵۹
سرمایه اجتماعی	موفقیت	۱	۰/۸۹
سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی	۲	۰/۵۰۷
سرمایه اجتماعی	تعالی سازمانی	۱	۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	فرهنگ سازمانی	۱	۰/۳۹۴
سرمایه اجتماعی	مشارکت	۱	۰/۸۹
سرمایه اجتماعی	محیط اخلاقی	۱	۰/۰۳

با استناد به معیارهای کوهن و مطابق با نتایج و اندازه‌های اثر ارائه‌شده در جدول‌های ۳ و ۴ می‌توان بر اساس میزان شدت و قدرت تأثیر متغیرها، آن‌ها را در سه دسته اندازه‌های اثر ذکر شده در جدول ۱ قرار داد. دسته اول شامل متغیرهایی است که تأثیرگذاری آن‌ها ضعیف است و امکان رد شدن فرضیه این پژوهش‌ها در تحقیقات دیگر بالاست. این متغیرها متغیرهایی هستند که اندازه اثر آن‌ها خیلی کوچک است و مقادیر اندازه اثر آن‌ها بین بازه ۰/۱ تا ۰/۳ قرار می‌گیرد. مطابق با وضعیت متغیرهای ارائه‌شده در جدول‌های ۳ و ۴، متغیرهای هوش هیجانی، کیفیت زندگی، نام‌آوری کارفرما، هوش فرهنگی، کانال‌های ارتباطی، بهره‌وری، ابتکار و نوآوری، و محیط اخلاقی در این محدوده‌اند. دسته دوم شامل متغیرهایی است که اثرگذاری آن‌ها متوسط است و به عبارتی در محدوده بین ۰/۳ تا ۰/۵ قرار دارد. فرضیات این دسته نسبت به دسته اول قدرت و اطمینان بالاتری دارد و بدین ترتیب می‌توان گفت فرضیات مطرح‌شده بین متغیرهای این گروه با سرمایه اجتماعی بیشتر مورد تأیید است. در این پژوهش متغیرهای ارتباطات عمودی، رهبری تحول‌آفرین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فناوری اطلاعات، تجربه افراد، حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی، امنیت اجتماعی، پیش‌فعالی، تعالی سازمانی، فرسودگی شغلی، شفافیت، فعالیت شغلی، فرهنگ سازمانی، کنترل‌پذیری، رفتار رقابتی، تکریم، خطرپذیری در این محدوده قرار گرفتند.

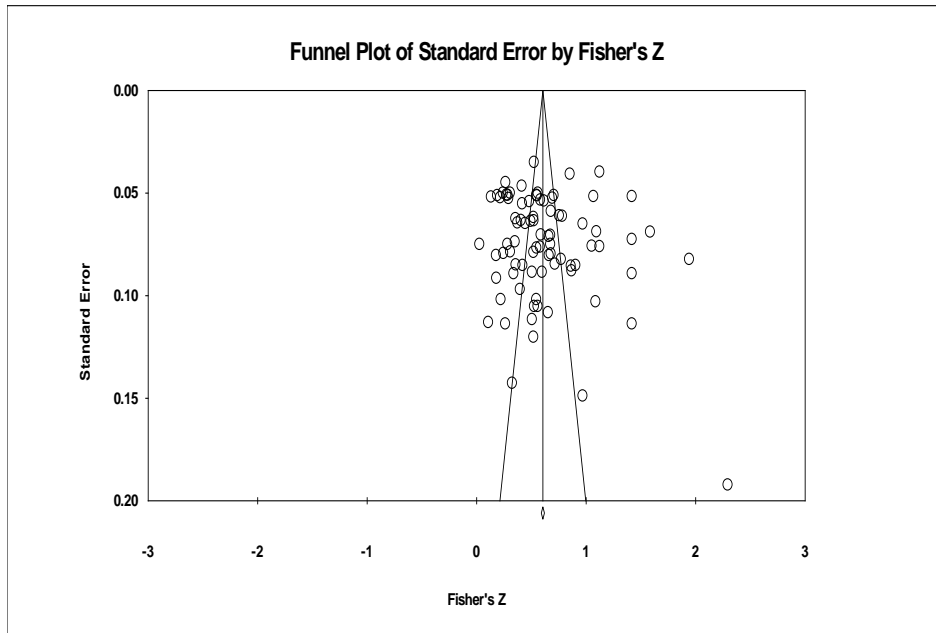
دسته سوم شامل متغیرهایی است که شدت اثر خیلی بالایی دارند و اندازه اثر آن‌ها بین ۰/۵ تا ۰/۸ است. این متغیرها و فرضیات مربوط به آن‌ها از اطمینان و احتمال خیلی بالایی برخوردارند و درباره این دسته از متغیرها می‌توان ادعا کرد در صورت انجام دادن پژوهش و آزمون مجدد، به احتمال بسیار قوی، تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها دوباره تأیید می‌شود. مطابق داده‌های جدول‌های ۳ و ۴ متغیرهای سرمایه انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، هوش اخلاقی، استراتژی‌های سازمان، عدالت سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، هوش سازمانی، سلامت سازمانی، مشارکت، موفقیت سازمانی، تعالی سازمانی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، اثربخشی تیمی، مدیریت دانش، مدیریت استعدادها، پاسخگویی، بهبود عملکرد، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، ارزش‌آفرینی، شادابی و شادکامی در این طیف قرار می‌گیرند.

از دیگر بررسی‌ها و تحلیل‌های انجام‌شده در این تحقیق بررسی وضعیت انتشار و سوگیری داده‌های تحقیق بود. مطالعاتی که به صورت فراتحلیل یا با بررسی پیشینه‌های پژوهشی انجام می‌شوند ممکن است در نتیجه‌گیری تحلیل‌ها با خطا همراه شوند؛ که احتمالاً این خطاها مربوط به انتشار نتایج مثبت یا عدم انتشار نتایج منفی است. البته عدم وزن دادن صحیح به نتایج مطالعات مورد بررسی یا عدم توجه به تفاوت کیفیت مطالعات نیز عامل مهمی است که می‌تواند در سوگیری انتشار نقش داشته باشد و حتی به‌کارگیری آزمون‌های متعدد و مختلف و عدم رعایت امتیازدهی صحیح در کدگذاری داده‌ها و عدم بررسی صحیح ضریب توافق در چنین مطالعاتی نیز در بروز خطا در مطالعات فراتحلیل نقش دارند.

بنابراین، یکی از بخش‌های مهم در مطالعات فراتحلیل بررسی وضعیت سوگیری انتشار است که ناشی از وضعیت انتشار پژوهش‌های چاپ‌شده و عدم انتشار برخی پژوهش‌ها و انواع خطاهای یادشده است. در شرایطی که سوگیری انتشار وجود داشته باشد، نتایج فراتحلیل نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و بدین ترتیب نتیجه‌گیری‌های حاصل از آن نیز دارای تورش و خطا خواهد بود. در این تحقیق برای شناسایی تورش انتشار از نمودار کیفی یا فانل استفاده شد. مطابق این نمودار اثر مداخله به‌دست‌آمده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه ترسیم می‌شود. بنابراین، در صورتی که تورش انتشار وجود نداشته باشد یا میزان تورش خیلی پایین باشد، نمودار مورد نظر نیز متقارن می‌شود. مطابق منطق نمودارهای فانل یا کیفی، تحقیقات دارای خطای استاندارد پایین سوگیری انتشار ندارند و در بالای قیف جمع می‌شوند. اما، برعکس، تحقیقات دارای خطای استاندارد بالا در سمت پایین قیف جمع می‌شوند و سوگیری انتشارشان افزایش پیدا می‌کند. همچنین، در صورتی که سوگیری انتشار وجود نداشته باشد، نمودار نیز حول خلاصه اندازه اثر حالت متقارن به خود می‌گیرد. نتایج بررسی سوگیری انتشار در این تحقیق در حالت سطح مورد پذیرش و خطای استاندارد در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. همچنان که این نمودارها نشان می‌دهند مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند و این بیانگر عدم سوگیری انتشار در این تحقیق است.



شکل ۱. نمودار فاندل تحقیقات بررسی شده



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Z فیشر تحقیقات

اصلاح و برازش دوال و تئیدی

برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، روشی را دوال و تئیدی مطرح کردند که طبق آن طی فرایندی مشاهدات نامنتطبق از نمودار فانل حذف می‌شوند و به دنبال آن ارزش‌هایی که به مطالعات مفقود داده شده اضافه می‌شود. بنابراین اگر تعداد مطالعات کوچک واقع در سمت راست نمودار بیش از سمت چپ آن باشند، می‌توان نتیجه گرفت که چنین مطالعاتی از سمت چپ حذف شده‌اند. مطابق این روش مطالعات گم‌شده بعد از شناسایی در سمت چپ خلاصه اندازه اثر قرار می‌گیرند. در این تحقیق تعداد صفر تحقیق گم‌شده منظور شده است که بیانگر آن است که این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن به مطالعات دیگر نیاز ندارد. علاوه بر این، مطابق نتایج تحلیل، بر اساس مدل ثابت اثر، برآورد نقطه‌ای برابر $0/54015$ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر $0/53006$ ، $0/55008$ است. با استفاده از اصلاح و برازش دوال و تئیدی برآورد نقطه‌ای برابر $0/54015$ و فاصله اطمینان متناسب برابر $0/53006$ ، $0/55008$ به دست آمد که نشان‌دهنده آن است که ارزش مشاهده‌شده با ارزش تعدیل‌یافته در مدل ثابت برابر است.

بر اساس مدل اثر تصادفی، برآورد نقطه‌ای در این تحقیق برابر $0/55970$ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر $0/50447$ ، $0/61037$ است. با استفاده از اصلاح و برازش دوال و تئیدی برآورد نقطه‌ای برابر $0/55970$ و فاصله اطمینان متناسب برابر $0/50447$ ، $0/61037$ به دست آمد که نشان‌دهنده آن است که ارزش مشاهده‌شده با ارزش تعدیل‌یافته در مدل تصادفی نیز برابر است. مقدار Q نیز برای هر دو ارزش مشاهده‌شده و ارزش تعدیل‌یافته برابر $2393/66969$ به دست آمد. همچنان که نمودار فانل نیز نشان می‌دهد توسط چینش و تکمیل در نمودار در شکل ۱ نقطه‌ای که نشان‌دهنده تحقیق متناسب باشد وجود ندارد و در صورت وجود هر تحقیق متناسب آن تحقیق به صورت یک نقطه پرننگ در نمودار ظاهر خواهد شد.

N ایمن از خطای کلاسیک

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم‌معناداری آماری اثر کلی به دست آید. در این تحقیق مقدار N ایمن از خطای روزنتال برابر ۴۲۱۳ است و مفهوم آن این است که تعداد ۴۲۱۳ تحقیق خنثی باید به

مطالعات افزوده شود تا مقدار P دو دامنه بزرگ‌تر از $0/05$ شود (جدول ۵). بدین ترتیب باید ۴۲۱۳ مطالعه انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش است.

جدول ۵. محاسبات N ایمن از خطا

۸۱/۷۲۱۲۰	مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی‌مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۸۳	تعداد مطالعات مشاهده‌شده
۴۲۱۳	تعداد مطالعات گم‌شده که مقدار P را به آلفا می‌رساند

آزمون معناداری اندازه اثر

علاوه بر بررسی وضعیت سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده از جدول N ایمن از خطا و جداول اصلاح و برازش دوال و تئیدی به همراه آزمون کوکران (Q)، در قالب طرح یک فرضیه فرعی، همگونی یا ناهمگونی اندازه‌های اثر به‌دست‌آمده بررسی می‌شود. برای بررسی این آزمون فرضیه H_0 عبارت است از: میان اندازه‌های اثر به‌دست‌آمده تفاوت معنادار وجود ندارد. فرضیه H_1 عبارت است از: میان اندازه‌های اثر به‌دست‌آمده تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج بررسی این آزمون در جدول ۶ ارائه شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری به‌دست‌آمده کوچک‌تر از میزان خطاست، فرضیه H_1 تأیید و فرضیه H_0 رد می‌شود. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت میان اندازه‌های اثر به‌دست‌آمده تفاوت معناداری وجود دارد و بنابراین اندازه‌های اثر به‌دست‌آمده ناهمگون‌اند. این ناهمگونی بیانگر وجود متغیری تعدیلگر است که نتایج بررسی روی متغیرها را تحت تأثیر قرار داده است.

جدول ۶. نتایج آزمون معناداری اندازه اثر

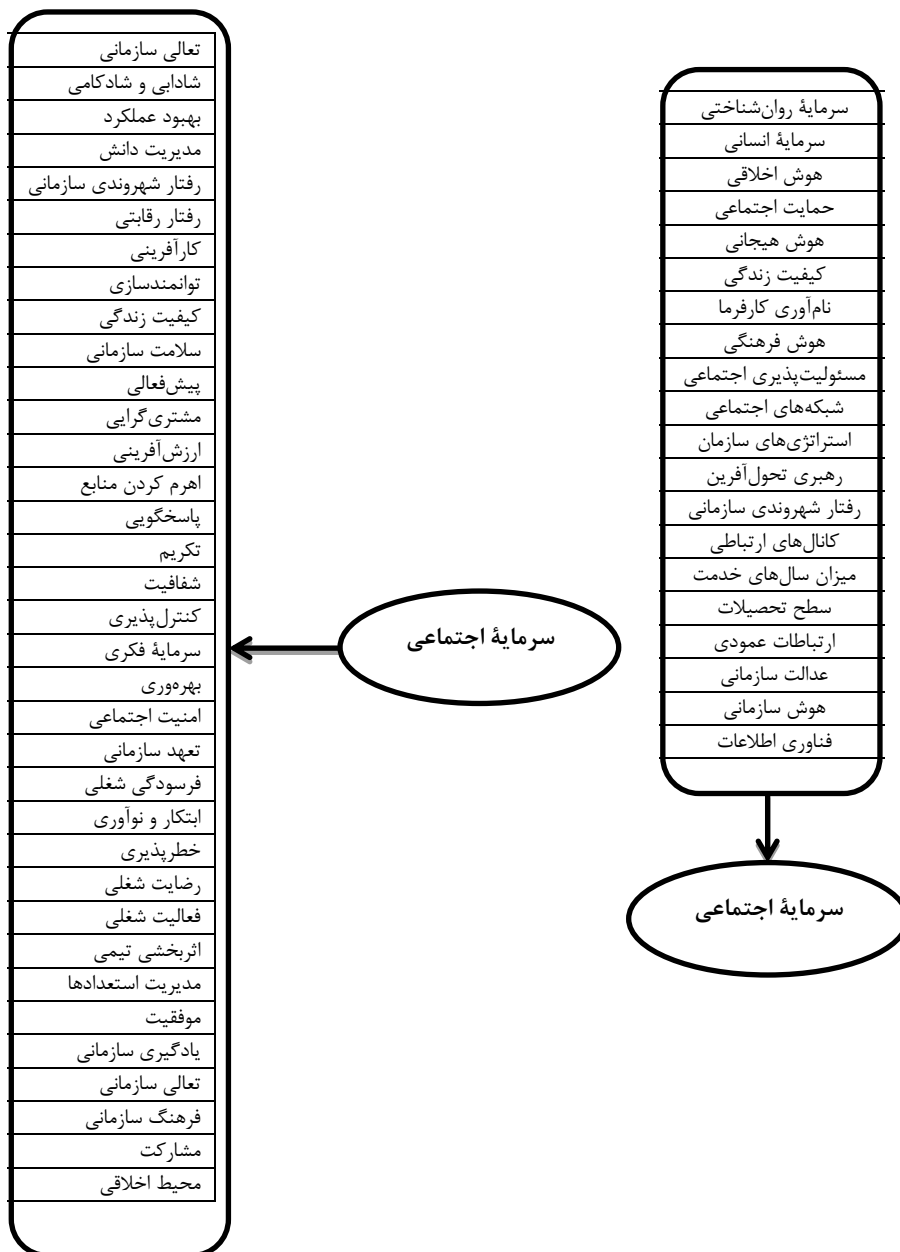
آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۸۱/۷۲۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

نتیجه‌گیری

مطابق نتایج تحقیقات انجام‌شده عوامل مختلفی در ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی تأثیرگذارند که شناسایی آن‌ها به منظور ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی لازم و ضروری است. هدف این تحقیق شناسایی و بررسی متغیرها و فرضیاتی بود که تا سال ۱۳۹۸ در مطالعات مربوط به موضوع عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن در ایران مورد استفاده قرار گرفتند. بررسی و جمع‌بندی مطالعات نشان داد متغیرهای بررسی‌شده را می‌توان در دو دسته تقسیم کرد؛ طوری که در برخی از مطالعات سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده و تأثیر متغیرهای مستقل بر آن بررسی شده‌اند و در بسیاری دیگر از مطالعات نیز سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و تأثیر آن بر تعدادی از متغیرهای مهم سازمانی به عنوان متغیر وابسته بررسی شده است. بنابراین، بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان به طور کلی مطالعات مربوط و نتایج آن‌ها را در دو دسته پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی تقسیم کرد. نتایج این تحقیق نشان داد تحقیقات در زمینه موضوع تحقیق به صورت گسترده و درباره همه جوانب و متغیرهای مهم سازمانی و ارتباط آن‌ها با سرمایه اجتماعی انجام گرفته‌اند و این بیانگر آن است که موضوع از زوایای مختلف بررسی شده است. با توجه به اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی و ضرورت آگاهی سازمان‌ها از عوامل مؤثر بر آن و پیامدهایی که ایجاد می‌کند و به منظور تلفیق نتایج تحقیقات انجام‌شده در سال‌های گذشته در این حوزه و در جهت دستیابی به یک جمع‌بندی پذیرفتنی و تجمیع نتایج تحقیقاتی که به صورت پراکنده در این زمینه انجام شده است، این تحقیق فراتحلیل انجام گرفت. تحقیق با رویکرد فراتحلیل درباره این موضوع، به صورت اولین بار، نوآوری این پژوهش محسوب می‌شود و در توسعه دانش در این حوزه علمی سهم دارد.

نتایج فراتحلیل در این تحقیق نشان داد نظریات و مدل‌های ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) و پاتنام (۱۹۹۵) درباره سرمایه اجتماعی بیشترین استفاده را در تحقیقات بررسی‌شده داشتند. همچنین، طبق نتایج به‌دست‌آمده سرمایه روان‌شناختی، سرمایه انسانی، هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی، نام‌آوری کارفرما، هوش اخلاقی، هوش فرهنگی، استراتژی‌های سازمان، عدالت سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، هوش سازمانی، کانال‌های ارتباطی، ارتباطات عمودی، رهبری تحول‌آفرین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سطح تحصیلات، فناوری اطلاعات، تجربه افراد، حمایت اجتماعی از

پیشایندهای قوی سرمایه اجتماعی هستند و مهم‌ترین متغیرهای مستقلى به شمار می‌روند که در تحقیقات قبلى بررسی و در این تحقیق تأیید شده‌اند و با نتایج تحقیقات قبلى (سوزیلا ۲۰۱۸؛ لوزیکاس و دیلیدیت ۲۰۱۵؛ لیو ۲۰۱۳؛ تسدمیر و همکاران ۲۰۱۷؛ هودایکلف و هونگی ۲۰۱۵) در این زمینه هم‌سویی دارند. همچنین مهم‌ترین متغیرهای تأثیرپذیر از سرمایه اجتماعی، که شدت اثر متوسط یا بالایی دارند شامل سلامت سازمانی، مشارکت، موفقیت سازمانی، تعالی سازمانی، رضایت شغلی، اثربخشی تیمی، مدیریت دانش، مدیریت استعدادها، پاسخگویی، بهبود عملکرد، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، ارزش‌آفرینی، شادابی و شادکامی، سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی، امنیت اجتماعی، پیش‌فعالی، تعالی سازمانی، فرسودگی شغلی، شفافیت، فعالیت شغلی، فرهنگ سازمانی، کنترل‌پذیری، رفتار رقابتی، تکریم، خطرپذیری، ابتکار و نوآوری، بهره‌وری، توانمندسازی و محیط اخلاقی بودند که با نتایج تحقیقات قبلى (سوزیلا ۲۰۱۸؛ فسین و جنری ۲۰۱۷؛ لوزیکاس و دیلیدیت ۲۰۱۵؛ تسدمیر و همکاران ۲۰۱۷؛ هودایکلف و هونگی ۲۰۱۵؛ مور و کاواچی ۲۰۱۷) سازگاری دارند و مهم‌ترین متغیرهای وابسته برای سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند. بر اساس بررسی و یافته‌های این پژوهش، مشخص شد برخی از تحقیقات انجام‌گرفته از نظر ملاحظات نمونه‌گیری، آزمون‌های آماری، و روش‌شناسی مشکلات اساسی دارند. بنابراین، از حیطة مطالعات منتخب کنار گذاشته شدند. با توجه به کاستی‌هایی که در مطالعات و تحقیقات گذشته مشاهده شده است، مطالعات جامع و سیستماتیک و هدفمند توصیه می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه موضوع سرمایه اجتماعی موضوعی فراگیر و گسترده در اغلب رشته‌های علوم انسانی است، در این تحقیق برای دقت بیشتر و تحلیل دقیق‌تر فقط مطالعات تخصصی مربوط و محدود به حوزه سازمان‌ها و رشته مدیریت بررسی شدند. به منظور تقویت نتایج این تحقیق و سایر مطالعات مربوط به موضوع سرمایه اجتماعی به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مطالعات تخصصی دیگری را در سایر حوزه‌ها و زمینه‌های مربوط به موضوع سرمایه اجتماعی، مثلاً مطالعات مربوط به علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، انجام دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقات فرا تحلیل دیگری درباره رابطه سرمایه اجتماعی با متغیرهای مهمی مثل امنیت اجتماعی و توسعه اقتصادی و اجتماعی انجام گیرد. شکل ۳ خلاصه نتایج تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل خلاصه نتایج تحقیق

منابع

۱. آبیانی اصفهانی، سعید؛ مهدی سبک‌رو؛ حمید برزگرلو (۱۳۹۶). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴ (۲)، صص ۱۹۹ - ۲۲۰.
۲. ابوالقاسمی، عباس؛ محمد مرادی سروش؛ محمد نریمانی؛ عادل زاهد (۱۳۹۰). «رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی، و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲ (۱)، صص ۸۶ - ۹۴.
۳. ایلی، خدایار و مجتبی زارع‌خلیلی (۱۳۹۲). «رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی»، *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸ (۲)، صص ۱۲۹ - ۱۵۲.
۴. احمدی، سیروس؛ اصغر میرفردی؛ محمدحسین ابتکاری (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی شهروندان شهر یاسوج»، *راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۲ (۶)، صص ۱۵۷ - ۲۳۵.
۵. احمدی، علی‌اکبر؛ ابوالفضل فراهانی؛ اکبر بهمنی چوبستی؛ مهدی شهبازی (۱۳۹۱). «نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی»، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۴ (۱۳)، صص ۲۳۷ - ۲۶۰.
۶. امینی، علی‌رضا؛ پیمان دولت‌شاه؛ حمیدرضا فتاحی (۱۳۹۶). «سرمایه اجتماعی، بازاریابی کارآفرینانه و نقش میانجی تسهیم دانش»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴ (۴)، صص ۵۴۷ - ۵۶۹.
۷. امیرخانی، طیبه و غسل آغاز (۱۳۹۰). «توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سرمایه انسانی: شرکت ملی پتروشیمی»، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۵ (۱)، صص ۳۱ - ۵۰.
۸. ایمان، محمدتقی و وجیهه جلالیان بخشنده (۱۳۹۴). «بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۱ (۱)، صص ۱۹ - ۴۲.
۹. بختی، میلاد؛ آرین قلی‌پور؛ ساجد گودرزی (۱۳۹۰). «تبیین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی به عنوان اهرم‌های ارتقای اثربخشی تیمی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲ (۷)، صص ۱۳۵ - ۱۵۰.
۱۰. برادران، مراد و نسرین حسین‌پور (۱۳۹۲). «رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی»، *رفاه اجتماعی*، د ۱۳، ش ۴۹، صص ۳۵ - ۵۶.

۱۱. بهادری خسروشاهی، جعفر؛ تورج هاشمی نصرت‌آباد؛ جلیل باباپور خیرالدین (۱۳۹۳). «رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز»، *شناخت اجتماعی*، ۳ (۲)، صص ۴۴ - ۵۴.
۱۲. پیری، یعقوب و علی زینالی (۱۳۹۵). «رابطه حمایت اجتماعی درک‌شده، سرمایه اجتماعی، و کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی پرستاران»، *پرستاری ایران*، ۲۹ (۱۰۳)، صص ۱۳ - ۲۳.
۱۳. جهانگیری، علی؛ مهرنوش قوپرانلو؛ مصطفی حاج‌زاده (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی»، *جامعه‌شناسی مطالعات جوانان*، ۳ (۸)، صص ۸۳ - ۹۸.
۱۴. حشمتی، محمدرسول؛ علی دریکنده؛ محمد مهدی؛ حمید شمس‌الهی (۱۳۹۲). «تبیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع)»، *مطالعات کمی در مدیریت*، ۴ (۳)، صص ۱ - ۱۸.
۱۵. حقیقتیان، منصور و گل‌مراد مرادی (۱۳۹۰). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون (مورد مطالعه: استان کرمانشاه)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲ (۴)، صص ۱۱۵ - ۱۳۰.
۱۶. حیدری، مرضیه و صدیقه محمدجانی (۱۳۹۴). «رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیئت‌علمی»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۳)، صص ۱۲۷ - ۱۴۴.
۱۷. خدایاری، سیاوش؛ جهان‌بخش اسماعیل؛ منصور حقیقتیان (۱۳۹۶). «رابطه سرمایه اجتماعی با قانون‌گریزی؛ تبیینی جامعه‌شناختی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴ (۲)، صص ۲۶۵ - ۲۸۲.
۱۸. رستگار، عباس‌علی؛ مرتضی اکبرزاده صفوی؛ مطهره حسن پورامیری (۱۳۹۷). «تبیین تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری سبک‌شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)»، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۰ (۲)، صص ۴۱ - ۵۷.
۱۹. رضایی‌منش، بهروز؛ راحیل عادل؛ داوود بهرامی؛ فیروز زندی (۱۳۹۱). «رابطه رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب‌وکارهای کوچک»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۲ (۶۹)، صص ۱۵۱ - ۱۷۰.
۲۰. رضایی، روح‌الله؛ حسین شعبان‌علی فمی؛ نفیسه صلاحی‌مقدم (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز»، *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۱۱ (۲)، صص ۱۲۱ - ۱۳۳.

۲۱. فرزانه، سیف‌الله و فخرالسادات طاهری اتاق‌سرا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان بابل)»، *مطالعات توسعه اجتماعی* - فرهنگی، ۳ (۴)، صص ۱۱۱ - ۱۳۲.
۲۲. زنگنه، محرم؛ فرزانه دوستی؛ عبدالله ریحانی یساولی؛ وحید راثی (۱۳۹۷). «ارتباط کیفیت زندگی و سطح سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شبکه بهداشت»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۴)، صص ۳۹ - ۵۷.
۲۳. شاه‌پسند، محمدرضا؛ مسلم سواری؛ ولی‌الله سارانی (۱۳۹۶). «نقش سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کشاورزان شهرستان دیواندره»، *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۸ (۳)، صص ۴۳۱ - ۴۴۱.
۲۴. صمدی، عباس و مهرناز عباسی (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار رقابتی شرکت‌ها»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۰ (۲)، صص ۸۵ - ۱۰۷.
۲۵. طاهری‌زاده، آسیه؛ سید حبیب‌الله میرغفوری؛ علی‌رضا ناصرصدرآبادی (۱۳۹۷). «رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی، و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری»، *مدیریت سلامت*، ۲۱ (۷۲)، صص ۷۷ - ۸۹.
۲۶. طاهریان، مسعود؛ فریدون کامران؛ مجید کفاشی (۱۳۹۰). «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجا»، *پژوهش اجتماعی*، ۴ (۱۳)، صص ۵۹ - ۸۰.
۲۷. فرج‌زاده، سولماز؛ سید مهدی الوانی؛ محمد عطایی؛ کیوان شاه‌قلیان (۱۳۹۶). «نقش نام‌آوری کارفرما در ایجاد سرمایه اجتماعی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴ (۱)، صص ۱ - ۲۶.
۲۸. قادری، کاوه (۱۳۹۶). «نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای مسئولیت پاسخگویی مدیران بخش عمومی»، *حسابداری دولتی*، ۳ (۲)، صص ۳۱ - ۴۲.
۲۹. قاسم‌زاده علی‌شاهی، ابوالفضل؛ زهرا حیدری‌زاده؛ عطیه موسوی؛ محمد حسینی (۱۳۹۴). «نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیئت‌علمی»، *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۱۲ (۲)، صص ۳۱۵ - ۳۲۴.
۳۰. قانع سنگ‌آتش، اسما؛ زهراسادات میرزاده؛ سید مرتضی عظیم‌زاده؛ حسین عبدالملکی (۱۳۹۴). «بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های مشهد»، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴ (۳)، صص ۹۱ - ۱۰۶.

۳۱. قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۶). روش تحقیق فراتحلیل با نرم افزار CMA2. انتشارات بازتاب، تهران.
۳۲. عباس قلی زاده، سمانه (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین هوش سازمانی با سرمایه اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس»، پژوهشنامه اورمزد، ۴۶، صص ۷ - ۳۶.
۳۳. عبدالله زاده فرد، علی رضا (۱۳۹۷). «نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رفتار شهروندی ساکنان محله های شهری»، مطالعات محیطی هفت حصار، ۲۳ (۶)، صص ۲۶۵ - ۲۸۲.
۳۴. عدلی پور، صمد؛ سید احمد میرمحمدتبار؛ سیمین افشار؛ مریم سهرابی (۱۳۹۴). «تأثیر شبکه اجتماعی کلوب بر سرمایه اجتماعی دختران و زنان شهر تبریز»، جامعه شناسی مطالعات جوانان، ۶ (۱۹)، صص ۹۹ - ۱۲۰.
۳۵. عطالهی، طاهره؛ علی ربیعی؛ محمدتقی امینی (۱۳۹۴). «رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی»، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۳)، صص ۲۹ - ۴۰.
۳۶. غریب، عباس؛ علی علی طالب؛ ستاره عباسی؛ یاسان پوراشرف (۱۳۹۶). «بررسی نقش تعدیلگر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)»، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷ (۳)، صص ۲۹۹ - ۳۱۶.
۳۷. کریمی، مرضیه؛ سیمین درویش نوری؛ هلن مری هروی (۱۳۹۸). «بررسی رابطه سرمایه های اجتماعی، تعهد سازمانی، و رفتار فرانقشی در محیط زیست»، مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار، ۲ (۱)، صص ۱ - ۶.
۳۸. مددی، حمید (۱۳۹۲). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی»، مدیریت توسعه و تحول، ۵ (۱۴)، صص ۳۹ - ۴۹.
۳۹. مجیبی، تورج و فرشته نبوی (۱۳۹۳). «رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)»، پژوهشگر، ۱۱ (۳۶)، صص ۳۱ - ۳۹.
۴۰. مجیدی قهرودی، نسیم و زهره جوادیه (۱۳۹۰). «بررسی نقش ارتباطات سازمانی بر شکل گیری و جذب سرمایه اجتماعی کارکنان»، فرهنگ ارتباطات، ۱ (۴)، صص ۱۶۵ - ۱۹۰.
۴۱. موسیوند، مریم و فرهاد شفیع پورمطلق (۱۳۹۴). «ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی»، آموزش و ارزشیابی، ۸ (۳۰)، صص ۹ - ۲۷.

۴۲. مهاجران، بهناز؛ علی‌رضا قلعه‌ای؛ فرشید اشرفی سلیم‌کندی؛ زین‌العابدین درویشی (۱۳۹۷). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجیگری عزت نفس سازمانی»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۴)، صص ۳۹ - ۵۸.
۴۳. ناظم، فتاح و ام‌البنین صادقی (۱۳۹۴). «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۲)، صص ۱۴۷ - ۱۶۴.
۴۴. نصرتی‌نژاد، فرهاد؛ ایوب سخایی؛ حجت شریفی (۱۳۹۴). «مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی جوانان و میزان شادکامی آنان»، *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، ۴ (۲)، صص ۱۴۳ - ۱۶۷.
45. Coleman, J. S. (1998). "Social Capital in the Creation of Human-Capital", *American Journal of Sociology*, 94, pp. 95- 120.
46. Faccin, K., Genari, D., & Macke, J. (2017). Interorganisational social capital and innovation: a multiple case study in wine producers networks in Serra Gaúcha. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14, pp. 52-66.
47. Hudaykulov, A. & Hongyi. X.u (2015). The effects of social capital on team performance: A study of RD departments in Uzbekistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 1(1), pp. 85-96.
48. Laužikas, M. & Dailydaitė, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), pp. 37-51.
49. Liu, C.-H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *Journal of Human Resource Management*, 24(20), pp. 3886-3902.
50. Loury, G. (1992). "The Economics of Discrimination: Getting to the Core of the Problem", *Harvard Journal for African American Public Policy*, 1, pp. 91 -110.
51. Moore, S. & Kawachi, I. (2017). Twenty years of social capital and health research: A glossary. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71(5), pp. 513-517.
52. Nahapiet, J. & Ghosal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage, *The Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266.
53. Putnam, R. (2000). *Social Capital: Measurement and Consequences Kennedy School Of Government*, Harvard University. [Http://Www.Oecd.Org/Cer/Obj I](http://Www.Oecd.Org/Cer/Obj I).
54. Putnam, R. D. (1995). "Bowling Alone: American Declining Social Capital". *Journal of Democracy*, 6, pp. 65-78.
55. Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in Organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, pp. 92-100.
56. Taşdemir, D. Ç., Bahar, A. D., & Çayırtaş, F. (2017). A Study on Social Capital Concept, Development and Importance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), pp. 52-56.