

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی
(مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای بهشهر و نکا)

ابوالقاسم بریمانی^۱

سیده زهرا حسینی میانگله^۲

تاریخ وصول: ۹۷/۰۵/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۱۷

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی بوده است. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه اساتید تمام‌وقت و حق‌التدریس واحدهای نکا و بهشهر به تعداد ۳۳۶ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به تعداد ۱۷۵ نفر و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی استفاده شده است. روایی صوری ابزار توسط صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی آن‌ها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به دست آمد. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی ($r=0/886$) و ابعاد آن: ساختاری ($r=0/771$)، رابطه‌ای ($r=0/774$) و شناختی ($r=0/974$) با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین سهم هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی چابکی سازمانی متفاوت است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، چابکی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران (نویسنده مسئول). barimani@iauneka.ac.ir

۲- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران.

مقدمه

امروزه در جهان پرشتاب، سازمان‌های زیادی در تلاش‌اند تا در راستای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلفی بهره‌مند شده و مزیت رقابتی جدیدی کسب کنند. برای مصون ماندن از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در عصر حاضر، مدیران، به‌منظور دستیابی به توسعه، بیش از آن‌که به سرمایه فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیاز دارند تا از این راه بتوانند زمینه‌های توسعه‌سازمانی را فراهم آورده، راه کامیابی شغلی و سازمانی را هموار سازند (Zippay, 2007: 100). ظهور اقتصاد مبتنی بر توانایی و الزامات اجتماعی^۱ اقتصادی و حرکت در جهت جامعه دانش‌محور طلب می‌کند تا مفاهیم نظری دیگری از جمله سرمایه اجتماعی، برای تحلیل شکل‌گیری مهارت‌های پایه و توسعه این مهارت‌ها در نظام آموزش عالی موردتوجه قرار گیرد (رستمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۲۷). سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضا موجب ارتقای یادگیری سازمانی شده و از این طریق ارتقاء و بهبود عملکرد نوآورانه را برای سازمان به همراه خواهد داشت (Turkina et al, 2013). به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر را از دست داده‌اند. یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این رو یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است (نیک‌پور و سلاجقه، ۱۳۹۱: ۴۰).

چابکی به‌عنوان توانایی یک سازمان برای رشد یافتن و شکوفا شدن در یک محیط رقابتی همراه با تغییرات مداوم و غیرقابل پیش‌بینی به‌وسیله تولید محصولات و ارائه خدمات موردنظر مشتری می‌باشد (Goldman & et al, 1995). چابکی برای نظام آموزش عالی این پیام را دارد که دوران مدیریت از طریق اهداف سلسله‌مراتبی یا از طریق منطق از پیش تعیین‌شده و کنترل‌های دقیق به سر آمده است. در این شرایط آشوب و بی‌نظمی که گاه یک تغییر کوچک موجب تغییرات وسیع در سیستم می‌شود، روش‌ها و پارادایم سنتی دیگر پاسخگو نیست؛ بنابراین، برای چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی محرک‌ها، توانمندی‌ها و توانمندسازی‌هایی در نظر گرفته می‌شود (Lin & et al, 2010: 45). برای رسیدن به این مهم در ابتدا عقیده بر این بود که با افزایش سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی، سازمان در جهت رشد و ترقی و نهایتاً دستیابی به اهداف موردنظر هدایت شود؛ اما امروزه برخلاف گذشته در کنار سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی سرمایه دیگری تحت عنوان سرمایه اجتماعی مطرح می‌شود که در گذشته کم‌تر مورد توجه محققان بوده، ولی اکنون موفقیت هر سازمانی در گرو وجود سرمایه اجتماعی است، طوری که بدون وجود چنین سرمایه‌ای دیگر سرمایه‌ها نیز اثربخشی خود را از دست می‌دهند و

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

دستیابی به اهداف سازمانی دشوار می‌شود (آشنا، ۱۳۹۴: ۲۲). لذا توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد؛ زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند. اگرچه وجه اجتماعی سازمان‌ها سال‌هاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، ولی اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفت. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت بالقوه در روابط اجتماعی گروه‌های نخستین، ثانوی و در سازمان اجتماعی جامعه وجود دارد (سفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۲ - ۱۴۰).

مرور پژوهش‌های پیشین نیز بیانگر تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی و مؤلفه‌های آن است. در زیر به برخی از پژوهش‌های انجام گرفته در این رابطه اشاره می‌شود:

نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان تأثیر چابی سازمانی بر سرمایه اجتماعی در ادارات شهرستان ملکشاهی نشان داده است که بین چابکی سازمان و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی به هر میزان شاخص‌های چابکی در جامعه افزایش یابد، به همان میزان می‌توان شاهد ارتقاء سرمایه اجتماعی بود. نتایج پژوهش سلیمانی (۱۳۹۴) تحت عنوان رابطه سرمایه فکری و ابعاد آن با چابکی سازمانی در شهرک علمی تحقیقاتی دانشگاه اصفهان نشان داد؛ که بین سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و سرمایه فکری و سرمایه ارتباطی بیشترین سهم را در پیش‌بینی چابکی سازمانی دارند. نتایج پژوهش نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی نشان داد که جوسازمانی به صورت مستقیم بر سرمایه اجتماعی و به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معنادار می‌گذارد و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم بر عملکرد سازمانی گذاشته است. نقوی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان اولویت‌بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد نشان دادند که هفت عامل فرهنگ، تشکیل سازمان دانش‌محور، نیروی کار چابک، بهبود مستمر، شراکت و همکاری جمعی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به عنوان عوامل کلیدی و توانمندساز ساختاری چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها به شمار می‌روند. مرادی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی، به این نتیجه دست‌یافت که سرمایه انسانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری با چابکی سازمانی دارد. پژوهش میر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با نگهداشت اعضای هیات علمی نشان داد؛ که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و نگهداشت همبستگی مثبتی وجود دارد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی یکی از عواملی است که افزایش آن با بهبود نگهداشت اعضای هیات علمی همراه است.

نتایج پژوهش رضوانی و طغرای (۱۳۹۰) با عنوان نقش آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی نتایج گویای نقش آفرینی معنادار سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی است. بدین ترتیب بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده گرایش به نوآوری هست، لیکن ابعاد شناختی و ساختاری خیر. نتایج پژوهش علمی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز نشان داد که بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج حاصله از رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که ۲۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین پژوهش تبیین می‌شوند. گیوریان و دیندار فرکوش (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد. فرزانه و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمانی یک شرکت نرم‌افزاری نشان دادند که بین توانمندسازهای تعالی سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی‌دار وجود دارد و بهترین پیش‌بینی کننده قابلیت‌های چابکی سازمانی به ترتیب کارکنان، فرایندها، محصولات و خدمات، رهبری، شرکا و منابع و استراتژی می‌باشد.

گوناسکاران^۱ (۲۰۱۴) با پژوهشی تحت عنوان چابکی سازمانی و عوامل توانمندساز چابکی سازمانی نشان داد که چابکی سازمانی مستلزم داشتن کارکنان با مهارت بالا و با قابلیت فناورانه و انطباق‌پذیری است که بتوانند با شرایط غیرتکراری و استثنایی روبه‌رو شوند. پژوهش رگونا^۲ (۲۰۱۳) با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری نشان داد که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتری از رضایت شغلی و کیفیت زندگی در محیط کاری ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده بهتری برای کیفیت زندگی در محیط کار و نسبت به خصوصیات کارگران، شرکت یا سازمان و محیط کار است. نتایج پژوهش اکسانن^۳ و همکاران (۲۰۱۲) با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری نشان داد که ویژگی‌های دموگرافیک افراد تأثیری در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ندارد؛ و عرضه سرمایه اجتماعی در محیط کار تعیین کننده سلامت کارکنان است.

سرمایه اجتماعی همان جریان سرمایه‌گذاری اشخاص است و این سرمایه تا حدی ناملموس است زیرا دربرگیرنده روابط شخص نیز بوده و می‌تواند در سطوح فردی، درون‌گروهی و بین‌گروهی کاربرد داشته باشد (عباس‌زاده، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی شامل نهادها، روابط، گرایش‌ها و ارزش‌ها و هنجارهایی می‌شود که بر رفتار و تعاملات بین افراد حاکم است (Chen & et al, 2008). بعد غیررسمی سازمان که

1- Gunasekaran

2- Requena

3- Oksanen et al

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

مبتنی بر اعتماد متقابل بوده و مکمل بعد رسمی می‌باشد به‌عنوان سرمایه اجتماعی سازمان تعریف می‌شود (Danchev, 2006). ناهاپیت و گوشال (1998) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم کرده‌اند و هر سه بعد را به اجزای فرعی‌تری تفکیک نموده‌اند:

بعد شناختی: عنصر شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل وجود ارزش‌های مشترک، شناخت و همکاری بر اساس حکایات است.

بعد رابطه‌ای: عنصر رابطه‌ای توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، همکاری به‌عنوان یک الزام، تعهد به اهداف، رجحان منافع سازمان، عضو یک خانواده مشترک بودن.

بعد ساختاری: عنصر ساختاری اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل روابط شخصی گرم، ارتباطات کاری زیاد و ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده است (بردبار و زارعی، ۱۳۹۲: ۲۳۱-۲۳۰).

واژه چابکی در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال می‌باشد و چابکی توانایی حرکت به‌صورت سریع و آسان، توانایی تفکر سریع با یک روش هوشمندانه است (Goldman et al, 1995). چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه است که متضمن موفقیت در زمینه سهم بازار و دستیابی به مشتریان انبوه می‌باشد (Kidd, 2001). چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. مفهوم چابکی سازمانی به معنی داشتن توانایی تطبیق و پاسخگویی نسبت به تغییرات پیش رو در محیط می‌باشد (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۴). به‌طور کلی چابکی، توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع و کاراً به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات تکنولوژیک و کاری یا تغییر نیاز مشتری باشد (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴). چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیر را قادر می‌سازد برخورد صحیح، سریع و مؤثری با تغییرات داشته باشد، از فرصت‌های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تأمین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کند، همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا و در مدت‌زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید (نیک‌پور و سلاجقه، ۱۳۹۱: ۴۱).

چابکی در دانشگاه‌ها از ۵ مؤلفه تشکیل شده است:

۱- محرک‌های چابکی: عواملی هستند که ورود و کاربست قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها را الزامی می‌کنند؛ مانند تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیکی، تغییر مداوم در انتظارات دانشجویان، تغییر و پیچیدگی محیط.

۲- قابلیت‌های چابکی: عواملی هستند که ورود و کاربست آن‌ها در دانشگاه‌ها برای مواجهه‌شدن با محرک‌های تغییر الزامی است؛ مانند تسلط بر تغییر، سرعت و انعطاف‌پذیری، ارائه راه‌حل به مشتری.

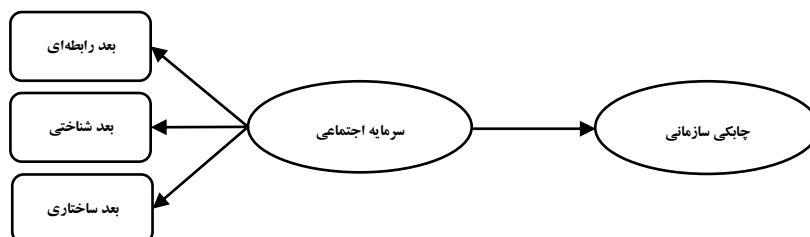
۳- تسهیل‌کننده‌های چابکی: توانمندسازهایی هستند که وجود آن‌ها باعث کمک به تحقق قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها می‌شود؛ مانند ساختار، نیروی کار چابک، فناوری اطلاعات، نوآوری و شراکت.

۴- موانع چابکی: عواملی هستند که وجود آن‌ها می‌تواند کاربست قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها را با مشکل مواجه سازد؛ مانند محدودیت‌های مالی و مقاومت در برابر تغییر موانع زیرساختی.

۵- پیامدهای چابکی: نوعی غنی‌سازی و رضایت مشتریان و جامعه به‌وسیله تولید محصولات و خدمات با کیفیت است؛ مانند فارغ‌التحصیلان باصلاحیت و با دانش (باقری کراچی و همکاران، ۱۳۹۲).

بنابراین با انجام این پژوهش می‌توان وضعیت موجود سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی را در دانشگاه شناخت و برنامه‌ریزی‌های لازم برای افزایش این ویژگی‌ها را طراحی و اجرا نمود. همچنین با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی شناسایی می‌شود و می‌توان ضمن شناسایی متغیرهای مؤثر بر چابکی سازمانی، اقدام‌هایی را برای بهبود آن انجام داد. در واقع با انجام این مطالعه می‌توان به مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد داد که در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی چه اقداماتی انجام دهند و حساسیت آنان را به این کار بیش‌تر کنیم. با توجه به مطالب بالا، در پژوهش حاضر پژوهشگر در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟ در همین راستا هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه پیشنهادی کاربردی به مسئولان بر اساس نتایج پژوهش می‌باشد.

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):



نمودار (۱): مدل مفهومی رابطه سرمایه اجتماعی با چابکی سازمانی

با توجه به مدل مفهومی بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با چابکی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر و نکا) این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد.

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین بعد ساختاری و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین بعد رابطه‌ای و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین بعد شناختی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. سهم هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی چابکی سازمانی متفاوت است.

روش

پژوهش حاضر به علت کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات دانشگاه آزاد اسلامی، کاربردی است؛ و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اساتید تمام‌وقت و حق‌التدریس واحدهای نکا و بهشهر در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بوده است؛ که از میان ۳۲۶ نفر از اساتید، تعداد ۱۷۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است؛ که برای سنجش روایی صوری و محتوایی آن‌ها، نظر متخصصان و صاحب‌نظران دانشگاهی اعمال گردید. برای ارزیابی متغیر سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شده است؛ که دارای سه بعد ساختاری (نمره‌ای که آزمودنی از پاسخ به سؤالات ۱ تا ۱۶ پرسش‌نامه کسب می‌کند)، ارتباطی (نمره‌ای که آزمودنی از پاسخ به سؤالات ۱۷ تا ۲۶ پرسش‌نامه کسب می‌کند) و شناختی (نمره‌ای که آزمودنی از پاسخ به سؤالات ۲۷ تا ۵۶

پرسشنامه کسب می‌کند) می‌باشد که در ۵۶ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های خیلی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و خیلی مخالفم طراحی و تنظیم گردید؛ که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود؛ و جهت سنجش متغیر چابکی سازمانی از پرسش‌نامه شریفی و ژانگ (۲۰۰۱)، استفاده شده است؛ که حاوی ۱۶ سؤال هست و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های خیلی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و خیلی مخالفم تدوین شده است؛ که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. به منظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه از فرمول آلفای کرونباخ استفاده گردید. که بدین منظور ابتدا دو پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، جهت اجرای آزمایشی در اختیار ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های تکمیلی و با کمک نرم‌افزار SPSS میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ و برای پرسش‌نامه چابکی سازمانی ۰/۹۱ به دست آمد، با توجه به بالا بودن مقدار ضرایب مذکور از ۰/۷۰ می‌توان گفت که پرسش‌نامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار است. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنی‌دار و همچنین آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری در سطح آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و درصد و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که ۷۴/۳ درصد از پاسخگویان را مرد (۱۳۰ نفر) و ۲۵/۷ درصد از آزمودنی‌ها را زن (۴۵ نفر) تشکیل داده بودند. سابقه خدمت اعضای مورد مطالعه نشان داد که ۱۲/۶ درصد (۲۲ نفر) تا پنج سال، ۱۵/۴ درصد (۲۷ نفر) از شش تا ده سال، ۴۰ درصد (۷۰ نفر) از یازده تا پانزده سال و ۳۲ درصد (۵۶ نفر) از شانزده سال و بالاتر بودند. همچنین ۹/۱ درصد (۱۶ نفر) از آزمودنی‌ها سن خویش را زیر چهل سال، ۴۲/۹ درصد (۷۵ نفر) از چهل و یک تا پنجاه سال و ۴۸ درصد (۸۴ نفر) از پنجاه سال به بالا اعلام کرده‌اند.

جدول (۱): محاسبه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
سرما به اجتماعی	۲۵۷/۸۷	۶/۹۸
بعد ساختاری	۷۳/۵۳	۱/۸۵
بعد رابطه‌ای	۱۰۶/۶۷	۲/۷۸
بعد شناختی	۷۷/۶۵	۲/۶۷
چابکی سازمانی	۶۹/۲۲	۲/۷۳

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود از میان ابعاد سرمایه اجتماعی مقدار میانگین بعد رابطه‌ای از دو بعد دیگر از نظر پاسخ‌گویان بیش‌تر است؛ و در میان آنان این بعد قوی‌تر از ابعاد دیگر می‌باشد؛ و همچنین مقدار میانگین تمامی متغیرهای مورد مطالعه از مقدار میانگین نظری یعنی ۳ بیش‌تر می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت تمامی متغیرهای مورد مطالعه از نظر توصیفی در حد مطلوبی قرار دارند.

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(t)	Sig
سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی	۰/۸۸۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۸۸۶) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) کم‌تر از ۰/۰۵ است؛ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول: بین بعد ساختاری و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(t)	Sig
بعد ساختاری و چابکی سازمانی	۰/۷۷۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۷۷۱) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) کم‌تر از ۰/۰۵ است؛ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که بین بعد ساختاری و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین بعد رابطه‌ای و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(t)	Sig
بعد رابطه‌ای و چابکی سازمانی	۰/۷۷۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۷۷۴) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون (Sig = ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است؛ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که بین بعد رابطه ای و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین بعد شناختی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(t)	Sig
بعد شناختی و چابکی سازمانی	۰/۹۷۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۹۷۴) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون (Sig = ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است؛ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که بین بعد شناختی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: سهم هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش بینی چابکی سازمانی متفاوت است.

جدول (۶): نتایج آزمون رگرسیون متغیرهای پژوهش

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig	R2
درون گروهی	۱۲۴۲/۶۶	۳	۴۱۴/۲۲	۱۱۴/۹	۰/۰۰۰	۰/۶۷
بین گروهی	۶۱/۶۴	۱۷۱	۰/۳۶			
کل	۱۳۰۴/۳۰	۱۷۴				

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون (Sig = ۰/۰۰۰) کمتر از مقدار ۰/۵۰ است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود؛ بنابراین می توان گفت که سهم هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش بینی چابکی سازمانی متفاوت می باشد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که ابعاد سرمایه اجتماعی فقط ۶۷ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را به خود اختصاص می دهند؛ و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می باشد؛ که در این پژوهش بررسی نشده است.

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

جدول (۷): نتایج ضرایب رگرسیون پژوهش

Sig	T	ضرایب استاندارد شده		شاخص‌های آماری مدل
		Beta	B	
۰/۰۶	-۱/۸۴	-	۱/۸۳	مقدار ثابت
۰/۱۵	-۱/۴۱	-۰/۰۸	۰/۰۸	بعد ساختاری
۰/۵۶	-۰/۵۷	-۰/۰۳	۰/۰۵	بعد رابطه‌ای
۰/۰۰۰	۳۵/۲۱	۰/۷۱	۰/۰۳	بعد شناختی

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بعد شناختی با ضریب تأثیر ۰/۷۱، در مدل رگرسیون باقی می‌ماند و در واقع قادر می‌باشد تا سهمی از چابکی سازمانی را تبیین نماید و ابعاد ساختاری و رابطه‌ای به ترتیب با ضریب تأثیر ۰/۰۸- و ۰/۰۳- از مدل رگرسیون حذف می‌شوند. در نتیجه بعد شناختی بیشترین سهم را در پیش‌بینی چابکی سازمانی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در حرکت سازمان‌ها به سمت چابکی سازمانی، پژوهش حاضر باهدف تبیین نقش سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی صورت گرفت. یافته‌های پژوهش گویای آن است که روابط بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک معنادار و مهم بوده‌اند. بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده، تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر چابکی سازمانی تأیید شد. از آنجایی که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، می‌توان گفت با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان، چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین اگر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه وجود داشته باشد، به دنبال آن چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

بررسی پیشینه پژوهش حاکی از همسانی نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان دارد. نتایج بررسی‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۵) که بین چابکی سازمان و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سلیمانی (۱۳۹۴) که بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نقوی و همکاران (۱۳۹۴) که شراکت و همکاری جمعی و ساختار سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی و توانمند ساز ساختاری چابکی سازمانی به شمار می‌روند. مرادی (۱۳۹۳) که سرمایه انسانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری با چابکی سازمانی دارد. علمی و همکاران (۱۳۹۰) که بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. فرزانه و همکاران (۱۳۹۰) که کارکنان پیش‌بینی کننده قابلیت‌های چابکی سازمانی می‌باشند. گوناسکاران (۲۰۱۴) که چابکی سازمانی مستلزم داشتن کارکنان با

مهارت بالا می‌باشد. رگونا (۲۰۱۳) که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتری از رضایت شغلی و کیفیت زندگی در محیط کاری ایجاد می‌کند. اکسانن و همکاران (۲۰۱۲) که عرضه سرمایه اجتماعی در محیط کار تعیین‌کننده سلامت کارکنان است.

سرمایه اجتماعی مانند دیگر اشکال سرمایه رسیدن به اهداف سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد که در نبود آن، دسترسی به آن اهداف دشوار خواهد بود. لذا پویایی نظام آموزش عالی و دستیابی به اهداف آن وابسته به عوامل مختلفی از جمله وجود سرمایه اجتماعی نظیر اعتماد، انسجام، ارتباطات و مشارکت اجتماعی در بین افراد سازمان است. زیرا سرمایه اجتماعی صداقت و اعتماد افراد را به انجام کارهای مشارکتی بیشتر می‌سازد و زمینه را برای رشد و ترقی فراهم می‌نماید. همچنین اگر بین اعضای سازمان اعتماد وجود داشته باشد، این اعتماد باعث ارتباطات بیشتر و تعامل کاری بین آنان شده و موجب می‌گردد، میزان مشارکت افزایش یابد و درنهایت، میزان انسجام اجتماعی نیز در بین کارکنان افزایش یابد.

در شرایط پیچیده و متغیر امروزی، سازمان‌های زیادی در تلاش‌اند تا در راستای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلفی بهره‌مند شده و مزیت رقابتی جدیدی کسب کنند؛ بنابراین سازمان‌ها، به‌منظور دستیابی به توسعه، بیش از آن‌که به سرمایه فیزیکی و مادی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیاز دارند تا از این راه بتوانند زمینه‌های توسعه‌سازمانی و چابکی آن را فراهم سازند. از سوی دیگر نوآوری، تغییر، تحول، بالندگی، رقابت و بهبود از جمله ویژگی‌های بارز سازمان‌های آموزشی در عصر حاضر هستند؛ که باعث بهبود کمیت و کیفیت خدمات ارائه‌شده به دانشجویان و سایر مشتریان می‌گردد. از این‌رو، در این شرایط بیش از هر زمان دیگری تفکر چابکی سازمانی موردنیاز است. خود سازمان‌ها نمی‌توانند چابک باشند، اما کارکنان می‌توانند چابک عمل کنند. از این‌رو، مسیر چابکی سازمانی این است که یک فرآیند توسعه مؤثر بر تمام قسمت‌های یک سازمان، به‌وسیله نیروی انسانی از طریق ساختارهای سازمانی اعمال گردد. با توجه به این‌که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان می‌باشد و نقش کلیدی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند، لذا فعالیت‌های مربوط به منابع انسانی می‌تواند تأثیر فراوانی در ایجاد چابکی سازمانی داشته باشد. پس افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق اعتمادسازی، افزایش روابط بین افراد، کار گروهی، مشارکت می‌تواند چابکی سازمانی را ارتقا بخشد و چابکی سازمان باعث رضایت شغلی اعضای سازمان می‌شود؛ و بر بهره‌وری و نگرش آنان نسبت به سازمان تأثیر گذاشته و موجب افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، خلاقیت، نوآوری، خود تجدیدی، فراهم شدن فرصت‌های توسعه و آموزش، دستیابی به اطلاعات موردنیاز، بهبود مدیریت عملکرد و جبران خدمت در سازمان و درنهایت دستیابی به اهداف سازمانی را موجب می‌شود.

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

بنابراین لازم است مسئولان و متصدیان دانشگاه، به موضوع سرمایه اجتماعی به منظور ارتقای چابکی سازمانی بیشتر توجه کنند، زیرا دستیابی به چابکی سازمانی منجر به بهبود کیفیت و کمیت خدمات در دانشگاه می‌شود. همچنین باعث گسترش رقابت‌پذیری، انگیزش و رضایت شغلی افراد را فراهم آورده و از اتلاف منابع در دانشگاه جلوگیری می‌نماید. با توجه به اهمیت دانشگاه‌ها و رسالت عظیمی که به عهده‌دارند، لازم است، فرهنگ چابکی سازمانی را در این سازمان نهادینه نموده و ساختار مناسبی را برای نهادینه کردن چابکی سازمانی انتخاب کنند. با عنایت به تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی انتظار می‌رود سرمایه اجتماعی شرط لازم برای چابکی سازمانی اثربخش باشد و به گسترش چابکی سازمانی کمک نماید.

منابع

- آشنا، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- ایلی، خدایار؛ رومیانی، یونس و صحرايي بیرانوند، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی. مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۵-۵۵.
- باقری کراچی، امین؛ عباس پور، عباس؛ آقازاده، احمد؛ رحیمیان، حمید و مهرگان، محمدرضا. (۱۳۹۲). میزان کاربست مؤلفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، جلد ۷، شماره ۱، صص ۳۱-۲۵.
- بردبار، غلامرضا، زارعی، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد، جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۵۲، صص ۲۴۴-۲۲۷.
- حسینی، عدنان؛ منفردیان زاده، یداله؛ دلاوری، یداله و بنشاسته، پرستو. (۱۳۹۵). تأثیر چابکی سازمانی بر سرمایه اجتماعی در ادارات شهرستان ملکشاهی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- رستمی، فرحناز؛ شعبانعلی فمی، حسین؛ کلانتری، خلیل و علی محمدی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی سازوکارهای توسعه سرمایه اجتماعی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۲-۲، شماره ۴، صص ۶۴۷-۶۲۷.
- رضوانی، مهران و طغرای، محمدتقی. (۱۳۹۰). نقش آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی، مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، صص ۵۳-۲۸.

مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال پانزدهم، شماره پنجاه و هشتم، پاییز ۱۳۹۷

- سلیمانی، روح‌الله. (۱۳۹۴). رابطه سرمایه فکری و ابعاد آن با چابکی سازمانی در شهرک علمی تحقیقاتی دانشگاه اصفهان.
- صفرزاده، حسین؛ احمدی شریف، محمود و ذاکری، علیرضا. (۱۳۸۹). تأثیر آموزشی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی اعضای هیات علمی، نشریه علمی پژوهش فناوری آموزشی، سال پنجم، جلد ۵. شماره ۲، صص ۱۵۲-۱۴۰.
- عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره دهم، شماره ۱، صص ۲۸-۳.
- علمی، محمود؛ راد، فیروز و سیاه محمدی ممقانی، امیر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی، سال سوم، شماره دهم، صص ۲۶-۷.
- فرزانه، ماندانا؛ سهرابی، بابک و رئیسی دانایی، ایمان. (۱۳۹۰). بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمانی یک شرکت نرم‌افزاری. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۸۵-۷۱.
- کریمیان، محمد وزین؛ سرداری، احمد و سیلاوی، عیسی. (۱۳۹۴). مطالعه ارتباط بین گرایش به دولت الکترونیکی با چابکی سازمانی. مدیریت توسعه و تحول، دوره ۷، شماره ۲۲، صص ۴۴-۳۷.
- گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان. رهبری و مدیریت آموزشی. سال پنجم، شماره ۳، صص ۱۴۵-۱۳۷.
- مرادی، کیوان. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران، رهبری و مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱۶۸-۱۴۳.
- میراسماعیلی، محمدرضا؛ ذوالعلی، فرزانه؛ دهنویه، رضا؛ نکویی مقدم، محمود؛ اسفندیاری، عاطفه و سالاری، هدایت. (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با نگهداشت اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱۲، صص ۲۸۴-۲۷۴.
- نقوی، سید علی؛ آذر، عادل و اسعدی، میرمحمد. (۱۳۹۴). اولویت‌بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. دوره ۲۱، شماره ۱، صص ۸۱-۶۱.
- نوروزی، حسین؛ کاملی، علیرضا؛ بیگی، رویا و مهذب‌بی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱۵۴-۱۳۷.

رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه):

- نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۵۴-۳۹.

- Chen. M., Chang. Y. & Hung, S. (2008). Social capital and creativity in R & D project team, R & D management, 38 (1): 21 ° 34.

- Danchev, A. (2006). Social capital and sustainable behavior of the Firm, industrial management & Data system, 10 (7): 953-965.

- Goldman, S., Nagel, R., & Preiss, K. (1995). Agile competitors and virtual organizations: Strategies for enriching the customer. London: Kenneth: Van No Strand Reinhold, International Thomas Publishing.

- Gunasekaran, A. (2014). Agile manufacturing: Enablers and an implementation framework. International Journal of Production Research, 36 (5): 1223-1247.

- Kidd, P. T. (2001). Agile Manufacturing: A Strategy for the 21st Century. IEE Colloquium, 74, 6IEE, England.

- Lin, C.T., Chiu, H., & Tseng, Y. (2010). Agility evaluation using fuzzy logic, International Journal of Production Economics, 101(2): 353-368.

- Oksanen, T., Kouvonen, A., Kivimaki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A. & Vahtera. J. (2012). Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. Social Science & Medicine, 66(3): 637° 649.

- Requena, F. (2013). Social capital, satisfaction and quality of life in the work place. Social Indicators Research, 61, Kluwer Academic, 74-91.

- Turkina, E., Thi, M., & Thai, T. (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. Journal of Enterprising Communities, 7(2), 108-124.

- Zippay, A. (2007). The role of social capital in reclaiming human capital: A longitudinal study of occupational mobility among displaced steelworks; Journal of sociology and social welfare, 28(4), 99-119.