

The Role of Social Capital in the Job Performance Mediated by Teamwork (Case Study: Bu Ali Sina University Staffs)

Siroos Ghanbari*

*Associate Professor, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran
s.ghanbari@basu.ac.ir*

Jamal Abdolmaleki

*Ph.D. Candidate of Educational Management, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran
abdolmaleki1984@gmail.com*

Introduction

Compared with physical and human capital, social capital plays a very important role in organizations and societies (Lin & Huang, 2009:191). The lack of social capital not only causes other capitals to lose their effectiveness but also creates difficulties in the paths of cultural and economic development (Paxton, 1999:92). Social capital provides a working basis for human and physical capital productivity and is central to the development of organizational resources (Ferri, Deakins & Whittam, 2009:141). Social capital theory has become increasingly important in recent decades, stressing the importance of social networking benefits (Kim & Kim, 2017). The theory contends that social relationships provide a basis for the exchange of resources and information, as well as knowledge for network members (Kim, Lee & Bonn, 2016). Social capital influences teamwork and job performance because as Adler and Kwon (2002: 31) state, the first advantage of social capital is the distribution of information. Social capital facilitates access to broader information sources and improves the quality, relevance, and appropriateness of information. They argue that the creation of networks of influence, control, and power is another advantage of social capital. They also acknowledge that coherence is the third factor in social capital theory. Portes (1998:10) considers the innovative and exploratory power of social capital from two aspects: first, this concept emphasizes the positive consequences of socialization and neglects the less attractive features. Second, it locates positive consequences beyond the discussion of capital and attracts the attention to how such non-monetary forms (e.g., the volume of assets or bank accounts) can be significant sources of power and effectiveness.

Material & Methods

The research method is quantitative using structural equation modeling to analyze the data. The study uses descriptive statistics and correlational techniques to measure the relationships between variables. The study's population included all 735 Bu-Ali Sina University staff. Based on a simple random sampling method, 253 participants were selected and surveyed. The data were analyzed using LISREL. (1998) Social Capital Inventory (a 28-items Likert scale questionnaire measuring three dimensions of Relational, Cognitive and Structural), Lencioni (2006) Teamwork Questionnaire (a 19-items Likert scale questionnaire assessing five dimensions of commitment, trust, responsibility, constructive contact, and purposefulness), and Paterson's (1963) Job Performance Questionnaire (a 15-item Likert scale questionnaire). Cronbach's alpha was used to measure the reliability of the instruments. The internal consistency reliability of the questionnaires was as follows: social capital (0.90), teamwork (0.942), and job performance (0.91). This indicates that the instruments were internally acceptable. Confirmatory factor analysis was employed to examine the validity of the instruments. To analyze the data, frequency

distribution, mean, standard deviation, and Pearson correlation matrix were used. Confirmatory path analysis was run using LISREL.

Discussion & Results & Conclusions

The results showed that the variables of social capital and teamwork have a positive effect on University staffs' job performance at 0.05 level. It was also found that social capital mediated by teamwork has a positive and significant effect on job performance at the 0.05 level. Based on the results of fitness indices in the confirmatory path analysis of the research model, we can conclude that, a) according to the assigned theoretical model, the model fits well with the measurement model, b) the value of the RMSEA index is acceptable, indicating the acceptable level of error, and c) the values of CFI, GFI and AGFI indices indicate the appropriate fitness of the structural model. Thus, according to the obtained results, it can be pointed out that the structural model of the study is acceptable.

To justify the results, it can be argued that social capital enables the organization to acquire, combine, recombine, release resources and rebuild its capabilities in response to the environment dynamics (Lee, Li & Wu, 2018). Social capital refers to the capital that results

*Corresponding author

from the interaction with individuals (Schenkel & Garrison, 2009: 527). It is inherently found in social relationships within an organization and is considered an important organizational asset (Andrews, 2010). Trust and mutual interaction that are indicators of social capital enhance teamwork and collaboration in the workplace (Read & Laschinger, 2015). It critically facilitates access to information and resources to promote performance and environmental opportunities (Nenadovic, uu eea, Vemnunng Geuss & Gibcus, 2013). Social capital along with characteristics of social life, norms, and trust enables participants to work together to achieve their shared goals more effectively (Chou, 2006). Social capital is a multidimensional concept that represents the characteristics of individuals and influences their social relationship and collaboration (Nenadovic & Epstein, 2016). It is demonstrated that social capital facilitates coordination and collaboration among employees, leading to greater productivity within the organization (Sulemana, 2015:1301).

Keywords: Social Capital, Teamwork, Job Performance, Higher Education.

References:

- Adler, P. S. & Kwon, S. W. (2002) "Social Capital: Prospects for a New Concept." *Academy of Management Review*, 27 (1): 17-40.
- Agarwal, S. & Adjirackor, T. (2016) "Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly." *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4 (6): 40-52.
- Andr., L. rr nkrrde .. & E,, .. (2013) "aaaaggc Positioning for Nursing Excellence in Health Systems: Insights from Chief Nursing Executives." *Nursing Administration Quarterly*, 30 (1): 11 -20.
- Andrews, R. (2010) "Organizational Social Capital, Structure and Performance." *Human Relations*, 63 (5): 583-608.
- Ashraf, N. & Javed, T. (2014) "Impact of Social Networking on Employee Performance." *Journal of Business Management and Strategy*, 5 (2): 139-150.
- Azadi, R. & Eydi, H. (2016) "The Effects of Job Satisfaction and Social Capital on Employee Performance with the Mediating Role of Organizational Commitment in Ministry of Sport and Youth Personnel" *Organizational Behavior Management in Sport*, 2 (4): 11-24 [in Persian].
- Baker, D. P. Amodio, A. M. Krokos, K. J. Slonim, A. & P rrr rrr,, .. (2010) "Assssnrng Taamwor) Attitudes in Healthcare: Development of the Teamsteps Teamwork Attitudes Questionnaire." *Qual Saf Health Care*, 19 (6): 108-123.
- Ben Hador, B. (2016) "How Intra-Organizational Social Capital Influences Employee Performance." *Journal of Management Development*, 35 (9): 1119-1133.
- Bormnn, W. C. & oo oowdbq J. .. (1993) "Expnndng the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance." *Personnel Selection in Organizations*, 9 (2): 71-98.
- Bradley, B. H. Baur, J. E. Banford, C. G. & Poshhhllh,,,,, B. E. (2013) " Taam Pyyrns nnd Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance Over Time. " *Small Group Research*, 44 (6): 680-711.
- Chou, Y. K. (2006) "Three Simple Models of Social Capital and Economic Growth." *The Journal of Socio-Economics*, 35 (5): 889-912.
- Clopton, A. W. (2011) "Social Capital and Team Performance." *Team Performance Management: An International Journal*, 17 (4): 369-381.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2002) "In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work." *Harvard Business Review*, 80 (2): 107-113.
- Coleman, J. (1992) "Some Points on Choice in Education." *Sociology of Education*, 65 (4): 260-262.
- yyynn, .. & ii Bnnddooop C. A. (2009) "Antecedents and Consequences of Teamwork Quality in New Product Development Projects: An Empirical Investigation." *European Journal of Innovation Management*, 12 (1): 129-155.
- De Wet, C. Spence, W. Mash, R. Johnson, P. & Bowie, P. (2010) "The vvv oopmmt nnd Psychometric Evaluation of a Safety Climate Measure for Primary Care." *Qual Saf Health Care*, 19 (6): 578-584.
- Ednrgrr, .. (2012) "Transferring Social Capital from Individual to Team: An Examination of Moderators and Relationships to Innovative Performance." Doctoral Dissertation, Department of Organization and Human Resources, School of Management, University at Buffalo.
- Ellinger, A. E. Musgrove, C. C. F. Ellinger, A. D. Bachrach, D. G. B,, A. B. E. & Wnng, .. L. (2013) "Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance". *Journal of Business Research*, 66 (8): 1124-1133.
- Farrokhi, M. (2011) *Determining the relationship between teamwork and job performance in eighth light industrial company*. M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Allameh Tabatabai University [in Persian].
- Ferri, P. J. Deakins, D. & Whittam, G. (2009) "The Measurement of Social Capital in the Entrepreneurial Context." *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 3 (2): 138-151.
- uukuymm, .. (2001) "oollll l pp,,,,, , vll oovyyvyynd Development." *Third World Quarterly*, 22 (1): 7-20.
- Grotaert, C. & Van Bastelaer, T. (2001) *Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative*. World Bank, Social Development Family, Environmentally and

- Socially Sustainable Development Network.
- Ghanbari, S. & Hemati, M. (2017) "Investigating the Relationship between Social Capital and Job Performance of the Staff of Bu Ali Sina University." *Higher Education Letter*, 9 (4): 115-133 [in Persian].
- Ghanbari, S. & Hemati, M. (2017) *The Relationship between Social Capital and Teamwork*. 4th National Conference on Management, Economics and Accounting. University of Tabriz, East Azarbaijan Industrial Management Agency, May 23[in Persian].
- Hayes, N. (1997) "*Successful Team Management*". Thomson Learning Emea.
- Hoegl, M. & Gemuenden, (2001) "Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence." *Organization Science*, 12 (4): 435-449.
- Yukl, L. A. (2010) "*Human Resource Management*". (9th edition), McGraw-Hill/Irwin Companies, New York, 255287.
- Journals, R. J. Curşuu, P. L. rrr muunn P. A. uuu rrs, J. L. & Gibcus, P. (2013) "Information Processing and Strategic Decision-Making in Small and Medium-Sized Enterprises: The Role of Human and Social Capital in Attaining Decision Effectiveness." *International Small Business Journal*, 31 (2): 192-216.
- Karakus, M. Torem, F. (2008) "How Our School Can be More Synergic: Determining the Obstacles of Teamwork." *Team Performance Management*, 14 (5): 174-183.
- Karimi, S. & Shahdosti, M. (2019) "Investigating the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Social Capital and Job Motivation with Job Performance in Agricultural Sector of Mazandran Province." *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2 (4): 703-715 [in Persian].
- Kawachi, I. (2001) "Social Capital for Health and Human Development." *The Society for International Development*, 11 (4): 31-35.
- Kim, B. & Kim, Y. (2017) "Cognitive Communication Network Heterogeneity: Implications for Social Capital and Subjective Well-Being." *Computers in Human Behavior*, 18 (4): 620-628.
- Kim, M. J. Lee, C. K. & Bonn, M. (2016) "The Effect of Social Capital and Altruism on Seniors' Revisit Intention to Social Network Sites for Tourism-Related Purposes." *Tourism Management*, 14 (1): 96-107.
- Leana, C. R. & Pil, F. K. (2006) "Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools." *Organization Science*, 5 (1): 353-366.
- Lee, P. Y. Li, C. S. J. & Wu, M. L. (2018) "The Roles of Cross-Cultural Adjustment and Social Capital Formation in the Dynamic Capabilities Development of Multiunit Organizations." *Asia Pacific Management Review*, 23 (1): 20-29.
- Lee, Y. D. Lin, C. C. Chen, M. T. & Huang, C. F. (2017) "The Impact of Social Support on Job Performance: The Empirical Study of Mediating and Moderating Effects of Related Variables." *International Journal of Organizational Innovation*, 10 (1): 290-317.
- Lencioni, P. (2006) "*The Five Dysfunctions of A Team*". John Wiley & Sons.
- Lin, S. C. & Huang, Y. M. (2005) "The Role of Social Capital in the Relationship between Human Capital and Career Mobility: Moderator or Mediator?" *Journal of Intellectual Capital*, 6 (2): 191-205.
- Lognn, T. R. (2016) "Influence of Teamwork Behaviors on Workplace Incivility as It Applies to Nurses." *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2 (1): 47-53.
- Lubbers, C.A. (2011) "An Assessment of Predictors of Student Peer Evaluations of Team Work in the Capstone Campaigns Course." *Public Relations Review*, 10 (1): 489-492.
- Marosi, I. & Bencsik, A. (2009) "Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success". *The International Journal of Learning*, 16 (4): 166-174.
- McIntyre, R. .. & .. (1995) "Managing for Team Performance: Emerging Principles from Complex Environments." *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*, 4(4):9-45.
- Meneghel, I. Martínez, I. M. & Salanova, M. (2016) "Job-Related Antecedents of Team Resilience and Improved Team Performance." *Personnel Review*, 45 (3): 505-522.
- Mohtashemi, .. & J., .. (2016) "Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers." *Procedia Economics and Finance*, 9 (1): 674-682.
- Monjazi, K. Nubari Tabrizi, AS. & Barandost, R. (2019) *Explaining the Role of Empowerment and Teamwork on Organizational Performance Mediated by Knowledge Management: A Case Study of the National Iranian Gas Company*. First National Conference on Research and Development in Resistance Management and Economics, Tehran, Iran [in Persian].
- Moqbel, M. Nevo, S. & Kock, N. (2013) "The Influence of Social Capital on Job Performance." *Journal of Information Technology & People*, 26(3):240-266.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998) "Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage." *Academy of Management Review*, 58 (1): 242-266.
- Nejadodini, M. & Epstein, G. (2016) "The Relationship of Social Capital and Teamwork in Multi-Level Governance Arrangements." *Environmental Science & Policy*, 16 (1): 77-86.
- Ngũgĩ, R. (2013) "*The influence of social capital on career success for staff of the county, government of Mombasa*." Doctoral dissertation, Nairobi,

- University of Nairobi, Kenya.
- hh m,, .. & Zcchrr, .. (2015) "Job Prrformnee Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness and career adaptability." *Journal of Vocational Behavior*, 21 (3): 161-170.
- ooqq .. & aa mooøuu .. (2015) "Why oo ss Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors." *The Journal of Psychology*, 149 (2): 193-218.
- Paterson, D.G. (1963) "The Scott Company Graphic Rating Scale." *The Journal of Personnel Research*, 1 (1): 361-376.
- Paxton, P. (1999) "Is oollll l ppll ll nnnr n hle United States? A Multiple Indicator Assessment." *American Journal of Sociology*, 105 (1): 88-127.
- Piracha, M. Tani, M. & Vaira-Lucero, M. (2016) "Social Capital and Immigrants' Labour Market Performance." *Papers in Regional Science*, 23 (3): 107-126.
- Por,,,,, . (1998) "oollll l pp::: :ss rr ggrs nnd Applications in Modern Sociology." *Annual Review of Sociology*, 24 (1): 1-24.
- Poen,, .. (2013) "Assssnrng Taamwork nn A Software Engineering Capstone Course." *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 11 (1): 256-271.
- Qasimzadeh, A. Maleki, Sh. & Habibi, H. (2015) "The Role of Team Identity and Organizational Identity on Job Performance and Social Responsibility." *Quarterly Journal of Management of Public Organizations*, 2 (4): 95-110 [in Persian].
- Rahimian, H. & Hassanzadeh, M. (2019) "Typology of Working Groups in Organizations: Combining Social Capital and Group Effectiveness." *Social Capital Management*, 5 (2): 263-290 [in Persian].
- Randy Evans, W. & Carson, C. M. (2005) "A Social Capital Explanation of the Relationship between Functional Diversity and Group Performance." *Team Performance Management: An International Journal*, 11 (8): 302-315.
- Read, E. A. & Laschinger, H. K. (2015) "The Influence of Authentic Leadership and Empowerment on uu rs" Rooodll oollll l pp,,,,, .. nlll aaa hhh and Job Satisfaction Over the First Year of Practice." *Journal of Advanced Nursing*, 71 (4): 1611-1623.
- Rothmann, S. Scholtz, P. E. Rothmann, J. C. & Fourie, M. (2002) *The relationship between individual variables and work-related outcomes*. In International Conference of the Council for Small Business.
- Santos, A. S. Reis Neto, M. T. & Verwaal, E. (2018) "Does Cultural Capital Matter for Individual Job Performance? A Large-Scale Survey of the Impact of Cultural, Social and Psychological Capital on Individual Performance in Brazil." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67 (4): 1352-1370.
- Schenkel, M. T. & Garrison, G. (2009) "Exploring the Roles of Social Capital and Team-Efficacy in Virtual Entrepreneurial Team Performance." *Management Research News*, 32 (4): 525-538.
- lll ,, A. .. (2014) "RooodshppBwween Trnnnrng nnd Performance: A Case Study of Kenyan Women Finance Trust Eastern Nyanza Region, Kenya." *Eur. J.Bus. Soc. Sci*, 3 (1): 95-117.
- Silpa, N. Annamacharya, P. ChittiBabu, P. & Rajith, A. P. (2016) "A Study on Effectiveness of Teamwork with Reference to Apspdcl, Kadapa." *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science*, 2 (2): 356-364.
- Stout, R. J. Cannon-Bowers, J. A. & Salas, E. (1996) "The Roe of hrrdd ee nlll oo dsss nnvvv ooønrng Team Situational Awareness: Implications for Training." *Training Research Journal*, 2 (1): 85-116.
- uummm,, I. (2015) "An Emprllll Inviiii gation of the Relationship Between Social Capital and Subjective Well-Being in Ghana." *Journal of Happiness Studies*, 16 (5): 1299-1321.
- uurjono, P. & oo urkk, .. (2015) "nnn drr Equyyyyyand Social Capital as Rural Development Indicators in Indonesia (Case: Malang Regency, Indonesia)." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 52 (3): 370-374.
- Van Emmerik, H. Jawahar, I. M. Schreurs, B. & De Cuypr, .. (2011) "oollll l pp,,,,, , aam Effcccy and Team Potency: The Mediating Role of Team Learning Behaviors." *Career Development International*, 16 (1): 82-99.
- rrrr r .. & Crr,,,,, . (2016) "rr bnn gggggg nnd oollll Capital in Slums. Case Study: Moravia's Neighborhood, Medellin, 2004-2014ll *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 54 (1): 56-67.
- Woooodk, .. (1998) "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework." *Theory and Society*, 27 (2): 151-208.
- Wrgg,, .. & Bnm,,,,, .. (2008) "Eduaaaoo, Business and Society." *Contemporary Middle Eastern Issues*, 1 (4): 230-240.
- Zhang, .. & nnn khhhhh .. (2013) "Expnnnrng Employee Job Performance: Role of Online and ff fnnn Workpeeee Communooodd wwworks." *MIS Quarterly*, 37 (3): 695-722.
- Zincirkiran, M. Emhan, A. & Yasar, M. F. (2015) "Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey." *Asian Journal of Business and Management*, 3 (2): 27-41.

پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران
سال نهم، شماره پیاپی (۲۸)، شماره اول، بهار ۱۳۹۹
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۶
صص ۱-۱۸

نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا)

سیروس قنبری، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران*

s.ghanbari@basu.ac.ir

جمال عبدالملکی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

abdolmaleki1984@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی بود. روش پژوهش، کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جامعه پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بودند که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان، نمونه ای به حجم ۲۵۴ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسش نامه کار تیمی لنچونی (۲۰۰۴) و پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۶۳) استفاده شد. پایایی و روایی ابزار با تکنیک های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. برای تحلیل داده ها از تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی و کار تیمی، اثر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ دارد. سرمایه اجتماعی به واسطه کار تیمی، اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی و کار تیمی، ۲۴ درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می کند.

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، کار تیمی، عملکرد شغلی، آموزش عالی

* نویسنده مسئول: ۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

Doi: [10.22108/srsp.2020.121316.1499](https://doi.org/10.22108/srsp.2020.121316.1499)

مقدمه و بیان مسأله

توجه به سرمایه اجتماعی^۱ و پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم آن از موضوعاتی است که در چند سال اخیر، پژوهشگران حوزه های مختلف به آن توجه کرده اند. سرمایه اجتماعی، عاملی اساسی در ایجاد و تقویت شبکه ها، گروه ها و کار تیمی^۲ است. سازمان هایی که به سرمایه اجتماعی توجه کرده اند، زمینه ساز شکل گیری شبکه ها و کار تیمی در سازمان خود شده اند و عملکرد شغلی کارکنان خود را بهبود داده اند؛ زیرا سرمایه اجتماعی، عامل ایجاد موقعیت ها و روابطی است که درون گروه ها و شبکه های اجتماعی حاصل شده است و بر کار تیمی و عملکرد شغلی^۳ کارکنان، تأثیر سازنده ای دارد. عملکرد دانشگاه به عنوان نهادی علمی و فرهنگی در این مورد، درخور توجه است که چگونه سرمایه اجتماعی خود را ایجاد و از آن در شکل گیری کار تیمی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان بهره برداری می کند. امروزه، سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه های فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع بر عهده دارد (Lin and Huang, 2005: 191). در صورت نبود سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، دشوار می شود (Paxton, 1999: 92). سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی را برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی فراهم می کند و کلید اصلی رشد منابع سازمانی است (Ferri, Deakins and Whittam, 2009: 141). نظریه سرمایه اجتماعی در دهه های اخیر، اهمیت زیادی یافته است که این موضوع بر اهمیت منافع حاصل از شبکه های اجتماعی دلالت دارد (Kim and Kim, 2017: 622). نظریه سرمایه اجتماعی نشان می دهد شبکه های روابط، زمینه تبادل ارزشمند منابع، اطلاعات و دانش را برای اعضای شبکه فراهم می کند (Kim, Lee and Bonn, 2016: 98)؛ بنابراین گفتنی است سرمایه اجتماعی، عاملی مهم در ایجاد و رشد تیم های کاری در سازمان و مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان است.

تیم های کاری، بخش ضروری از جامعه و سازمان های امروزی محسوب می شوند (Lubbers, 2011: 489). تیم مجموعه نسبتاً کوچکی از افراد است که توانایی های مکمل دارند و برای اهداف مشترک فعالیت می کنند (Logan, 2016: 48). کار تیمی، مجموعه ای از فعالیت های مرتبط به هم است که شامل نظارت بر عملکرد، دریافت و ارائه بازخورد، ارتباطات متقابل، تطبیق پذیری، انعطاف پذیری و هماهنگی فعالیت ها است (McIntyre and Salas, 1995: 13). کار تیمی به عملکرد بهتر افراد منجر می شود (Hayes, 1997: 36). کار تیمی سبب تسهیل سازی اجتماعی و افزایش ادراک افراد از تصمیم های پیچیده می شود (Wright and Bennett, 2008: 232). با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی و کار تیمی، گفتنی است سرمایه اجتماعی بر کار تیمی و عملکرد شغلی کارکنان، اثر دارد؛ زیرا نخستین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع تر را تسهیل می کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسب داشتن و بجا بودن اطلاعات را بهبود می بخشد. همچنین ایجاد شبکه های نفوذ، کنترل و قدرت، دومین مزیت سرمایه اجتماعی و انسجام، سومین مزیت آن است (Adler and Woo kwon, 2002: 31). قدرت نوآورانه و اکتشافی سرمایه اجتماعی را باید در دو مسئله دانست. نخست، آنکه این مفهوم بر پیامدهای مثبت معاشرت پذیری متمرکز است و ویژگی های کمتر جلب توجه آن را کنار می گذارد؛ دوم آنکه، پیامدهای مثبت را در چهارچوب فراتر از بحث سرمایه جای می دهد و توجه همگان را به این نکته جلب می کند که چگونه چنین اشکال غیر پولی، درست مانند حجم دارایی ها یا حساب بانکی، سرچشمه های مهم قدرت و اثربخشی هستند (Portes, 1998: 10).

عملکرد همان بازده افراد براساس وظایف قانونی مقرر و نتیجه فعالیت نیروی انسانی در شغل خود است (Ivancevich, 2010: 28). ارزش مدنظر برای یک سازمان است که از فعالیت ها و اقدامات شغلی افراد در یک بازه زمانی معین، حاصل می شود (Mohamad and Jais, 2016: 676). عملکرد شغلی، حاصل اعمال، رفتار و نتایج کارکنان است که به تحقق

¹ Social Capital

² TeamWork

³ Job Performance

راهکارهای مطلوب برای بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام برمی‌دارد؛ بنابراین گفتنی است مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا متغیر کار تیمی، توانایی میانجیگری رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه را دارد.

مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموعه‌ای معین از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروه، در آن سهیم‌اند (Fukuyama, 2001: 9). سرمایه اجتماعی به‌طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم است (Grootaert and Van Bastelaer, 2002: 4)؛ به عبارت دیگر، مراد از سرمایه اجتماعی، آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را برای عمل جمعی توانا می‌کند (Woolcock, 1998: 154). سرمایه اجتماعی عبارت است از سرمایه و منابعی که افراد و گروه‌ها با پیوند با یکدیگر و با توجه به نوع ارتباطات به دست می‌آورند (Colman, 1992: 261). سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، نظریه‌های قدرت و نفوذ، اطلاعات و راهنمایی‌ها، سرمایه مالی، اعتماد، همکاری، حمایت و خیرخواهی را افزایش می‌دهد (Ogata, 2013: 14). سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل می‌شود و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر است که تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی و تبادل اشتراکات است (Vilar and Cartes, 2016: 58). سرمایه اجتماعی، ابزاری برای بهره‌گیری از اعتماد، هنجارها و شبکه‌های اجتماعی است (Surjono and Yourike, 2015: 373).

سرمایه اجتماعی عبارت از جمع منابع بالفعل و بالقوه

اهداف سازمانی منجر می‌شود (Otto and Mamatoglu, 2015: 195). سرمایه اجتماعی، توانایی کسب، ترکیب، بازترکیب، آزادسازی منابع و بازسازی قابلیت‌های سازمان در پاسخ به پویایی‌های محیط را به سازمان می‌دهد (Lee, Li and Wu, 2018: 21). سرمایه اجتماعی به سرمایه ناشی از تعامل با افراد اشاره می‌کند (Schenkel and Garrison, 2009: 527) و به‌طور ذاتی در روابط اجتماعی درون سازمان وجود دارد و یک دارایی مهم سازمانی تلقی می‌شود (Andrews, 2010: 585). اعتماد و روابط متقابل، که از شاخص‌های سرمایه اجتماعی است، سبب تقویت کار تیمی و همکاری در محیط کار می‌شود (Read and Laschinger, 2015: 1614). سرمایه اجتماعی سبب تسهیل دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی برای ارتقای عملکرد و فرصت‌های محیطی می‌شود (Jansen et al, 2013: 194). سرمایه اجتماعی ویژگی‌های حیات اجتماعی، هنجارها و اعتماد است که به مشارکت‌کنندگان، امکان همکاری با یکدیگر را به‌صورت مؤثرتر و کارا تر برای تحقق اهداف مشترکشان می‌دهد (Chou, 2006: 890) و هماهنگی و همکاری را برای بهره‌وری بیشتر کارکنان تسهیل می‌کند (Sulemana, 2015: 1301).

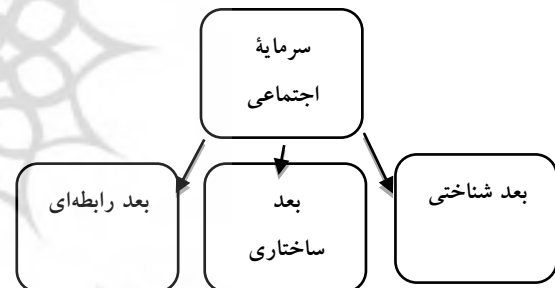
با توجه به مطالب ذکر شده، اهمیت سرمایه اجتماعی، کار تیمی و عملکرد شغلی به‌عنوان مسئله‌ای درخور توجه در مطالعات مدیریت و سازمان آشکار می‌شود. برخی پژوهشگران به سنجش روابط متغیرهای مذکور، به‌صورت تفکیکی اقدام کرده‌اند؛ ولی تاکنون، بررسی جامع و ساختاری درباره روابط این متغیرها انجام نشده است. در میان متغیرهای مذکور می‌توان ساختاری نظری قائل شد؛ سپس ساختار نظری آن را بررسی و آزمایش کرد. با توجه به بررسی‌های انجام شده درباره اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای مذکور در مطالعات سازمانی، متغیر سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر مستقل، متغیر کار تیمی به‌عنوان متغیر میانجی و درنهایت، متغیر عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی در کارکنان لازم است؛ زیرا اطلاعاتی را فراهم می‌کند که براساس آن سازمان با اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب و پرداختن به

اهداف سازمان و پیشبرد آنها عمل کنند (Karakus and Torem, 176: 2008). تیم، مجموعه‌ای از افراد با مهارت‌های مکمل و اهداف مشترک است که خود را در قبال عملکرد خود، عملکرد اعضای تیم و روابط اعضا، مسئول می‌دانند (Silpa et al., 2016: 357). ویژگی‌های تیم شامل برقراری ارتباطات مناسب، مدیریت تعارض، احترام به یکدیگر، حمایت و پشتیبانی متقابل است (De Wet et al., 2010: 580). کار تیمی، نشان‌دهنده وابستگی متقابل وظیفه‌ای و منابع چندگانه اطلاعاتی از طریق به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌های انفرادی اعضای تیم در سازمان برای نیل به اهداف سازمان است (Marosi and Bencsik, 168: 2009). کار تیمی، مجموعه‌ی شناسایی‌شدنی از رفتارها، ادراک‌ها و نگرش‌هایی است که افراد در حین انجام کار به اشتراک می‌گذارند (Stout, Cannon-Bowers and Salas, 1996: 87). پزnl (2013) رهبری مشارکتی، روشن‌بودن اهداف تیم، هماهنگی، روشن‌بودن وظایف، روحیه یادگیری و آزادی عمل را به‌عنوان ویژگی‌های تیم مطرح می‌کند (Poženeš, 258: 2013). کار تیمی دربردارنده ابعاد شش‌گانه ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام است (Marosi and Parboteeah, 2007: 150). مهارت‌های کار تیمی، شامل چهار بعد، پایش وضعیت، حمایت متقابل، رهبری و ارتباطات است (Baker et al., 2010: 110). لنچینی (2006) چهار بعد تعهد، اعتماد، برخورد سازنده و هدفمند را مطرح کرده است. تعهد، پایبندی به تصمیم‌ها و برنامه‌هاست؛ اعتماد، اطمینان اعضای تیم به حسن نیت همکاران؛ برخورد سازنده، بحث‌های سازنده‌ای که در آن افراد در کوتاه‌ترین زمان به بهترین راه حل می‌رسند؛ هدفمندی، یعنی افراد، هدف‌ها و معیارهای تیمی را بر نیازهای فردی ترجیح می‌دهند (Lencioni, 2006: 67).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایف شغلشان است (Ohme and Zacher, 2015: 162). عملکرد شغلی

موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است (Nahapiet and Ghoshal, 243: 1998). آنان برای سرمایه اجتماعی، سه بعد اساسی شناختی^۱، ساختاری^۲ و رابطه‌ای^۳ قائل هستند. بعد ساختاری، به توانایی افراد در ایجاد رابطه با دیگران در یک سازمان اشاره دارد و از شاخص‌های پیوندهای شبکه‌ای^۴، پیکربندی پیوندهای ارتباطی^۵ و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی^۶ تشکیل شده است. بعد ارتباطی به توصیف نوع و روابط شخصی اشاره دارد که افراد در تعاملات با یکدیگر دارند و متشکل از شاخص‌های اعتماد^۷، هنجارها^۸، تعهدات/ انتظارات^۹ و هویت^{۱۰} است. بعد شناختی به این موضوع اشاره دارد که افراد با یکدیگر در تعامل هستند و این تعاملات به ایجاد دیدگاه و اهداف مشترک منجر می‌شود و از شاخص‌های زبان و قواعد مشترک^{۱۱} و حکایت‌های مشترک^{۱۲} تشکیل شده است (Leana and Pil, 2006: 354).



شکل ۱- ابعاد سرمایه اجتماعی (Nahapiet and Ghoshal, 1998: 243)

کار تیمی

اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی است که در قالب تیم‌های چندنفره با تخصص‌های مکمل در نیل به

- 1 Cognitive
- 2 Structural
- 3 Relational
- 4 Network ties
- 5 Configuration of ties
- 6 Network appropriability
- 7 Trust
- 8 Norms
- 9 Obligations and expectations
- 10 Identity
- 11 Language and common rules
- 12 Shared stories

و همکاران^۳ (2013) نقش شدت استفاده اعضای سازمان از شبکه های اجتماعی را بر عملکرد شغلی بررسی کردند. نتایج بیان کننده نقش مثبت شدت استفاده از شبکه های اجتماعی با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. الینگر و همکاران^۴ (2013) تأثیر سرمایه گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی را بر تعهد و عملکرد کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان داد سرمایه گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی، نقش مثبت و مؤثری در تعهد و عملکرد کارکنان دارد. ژانگ و ونکاتش^۵ (2013) نقش شبکه های ارتباطی آنلاین و آفلاین محیط کاری را بر عملکرد شغلی کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان دهنده نقش مثبت و مؤثر شبکه های ارتباطی آنلاین و آفلاین محیط کاری بر عملکرد شغلی کارکنان بود. پیراچا و همکاران^۶ (2016) رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد کاری را بررسی کردند. نتایج نشان دهنده رابطه مثبت سرمایه اجتماعی و عملکرد کاری بود. بن هادور^۷ (2016) نقش سرمایه اجتماعی درون سازمانی را بر عملکرد کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان دهنده نقش مثبت سرمایه اجتماعی در عملکرد کارکنان و همچنین نقش میانجیگری معنادار توانایی و نقش تعدیلگری خود اثربخشی در رابطه سرمایه اجتماعی درون سازمانی با عملکرد کارکنان بود. لی و همکاران^۸ (2017) نقش حمایت اجتماعی را در عملکرد شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی و قضاوت غیرمتعارف و تعدیلگری فاصله فرهنگی و تعارض کار- خانواده بررسی کردند. نتایج نشان دهنده نقش مثبت حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی بود. همچنین متغیرهای تعهد سازمانی و قضاوت های غیرمتعارف، نقش میانجیگری معناداری بین حمایت اجتماعی و عملکرد شغلی دارد و متغیرهای فاصله فرهنگی و تعارض کار- خانواده، رابطه حمایت اجتماعی با عملکرد شغلی را تعدیل می کند. سانتو و همکاران^۹ (2018) اثر سرمایه فرهنگی، اجتماعی و شناختی را

کارمند به معنای استفاده از توانایی ها، مهارت ها و تجربه ها برای انجام وظایف محول شده به شکل کارا و اثربخش است (Sila, 2014: 97). عملکرد شغلی، میزان بازدهی است که از اشتغال فرد در سازمان حاصل می شود (Andre, Drenkard and Ela, 2013: 13). عملکرد شغلی، نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، ابتکار عمل، حل مسئله و راه های بهره گیری از منابع است (Rothmann et al., 2002: 16). عملکرد شغلی به دو نوع عملکرد وظیفه ای^۱ و عملکرد زمینه ای^۲ اشاره دارد. عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای، دو نوع رفتار مؤثر کارکنان در اثربخشی سازمان است. عملکرد وظیفه ای، به طور مستقیم به ارائه خدمات و تولید مرتبط است و عملکرد زمینه ای به تلاش های تک تک افراد اشاره دارد که در عملکرد وظیفه ای نیست (Borman and Motowidlo, 1993: 79).

پیشینه پژوهش

الف) مطالعات نشان دهنده نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی: آزادی و عیدی (۱۳۹۴) آثار رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی را بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی بررسی کردند. نتایج، نشان دهنده آثار مثبت رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان و همچنین میانجیگری معنادار تعهد سازمانی در رابطه رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان بود. قنبری و همتی (۱۳۹۵) رابطه سرمایه اجتماعی را با عملکرد شغلی کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان دهنده رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان بود. کریمی و شاه دوستی (۱۳۹۷) نقش میانجی تعهد سازمانی را در رابطه سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی بررسی کردند. نتایج نشان دهنده آثار مثبت سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی و همچنین میانجیگری معنادار و مثبت تعهد سازمانی در رابطه سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی بود. مقبل

³ Moqbel et al.

⁴ Ellinger et al.

⁵ Zhang and Venkatesh

⁶ Piracha et al.

⁷ Ben Hador

⁸ Lee et al.

⁹ Santos et al.

¹ Task performance

² Underlying performance

فردی و تیمی با عملکرد نوآورانه بود.

پ) مطالعات نشان‌دهنده نقش کار تیمی در عملکرد شغلی: فرخی (۱۳۸۹) رابطه کار تیمی را با عملکرد شغلی بررسی کرد. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت کار تیمی و ابعاد آن با عملکرد شغلی بود. قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) نقش هویت تیمی و هویت سازمانی را بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی بررسی کردند. نتایج نشان داد هویت تیمی، اثر مثبت بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی دارد. همچنین هویت سازمانی، نقش میانجیگرانه مثبت در رابطه هویت تیمی با عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی دارد. منجری و همکاران (۱۳۹۷) نقش توانمندسازی و کار تیمی را بر عملکرد سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش بررسی کردند. نتایج نشان داد توانمندسازی و کار تیمی، نقش مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین مدیریت دانش، میانجیگری معنادار در رابطه توانمندسازی و کار تیمی با عملکرد سازمانی بود. هوگل و گموندن^۶ (۲۰۰۱) نقش کیفیت کار تیمی را در موفقیت پروژه های نوآورانه بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده نقش مثبت کیفیت کار تیمی در عملکرد موفق پروژه‌های نوآورانه بود. دایان و دی بندتو^۷ (۲۰۰۹) پیشنهادها و پسا‌پسیندهای کار تیمی را بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده تأثیر و نقش مثبت کار تیمی در عملکرد سازمانی، عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمانی بود. برادلی و همکاران^۸ (۲۰۱۳) اعضای تیم و عملکرد جمعی را برای تعیین چگونگی تأثیر توافق اعضای تیم بر عملکرد تیم در طول زمان بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت توافق اعضای تیم بر عملکرد تیم بود. زینسرکران و همکاران^۹ (۲۰۱۵) اثر کار تیمی و تعهد سازمانی را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. نتایج نشان داد کار تیمی و تعهد سازمانی، اثر مثبت بر عملکرد سازمانی دارند. آگاروال و ادجیراکور^{۱۰} (۲۰۱۶) اثر کار تیمی را بر بهره‌وری سازمانی بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت کار تیمی و ابعاد آن در عملکرد

بر عملکرد فردی بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده اثر مثبت سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی بر عملکرد فردی بود.

ب) مطالعات نشان‌دهنده نقش سرمایه اجتماعی در کار تیمی: رحیمیان و حسن‌زاده (۱۳۹۷) به نوع‌شناسی گروه‌های کاری در سازمان، یعنی ترکیب سرمایه اجتماعی و اثربخشی گروهی توجه کردند. نتایج نشان‌دهنده شکل‌گیری چهار نوع گروه کاری خودگردان، ازهم‌پاشیده، در حال تحول و مکانیکی بر مبنای سرمایه اجتماعی بود. همچنین تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر اثربخشی گروه‌ها از سبک رهبری تأثیر می‌گیرد. راندی ایوانز و کارسون^۱ (۲۰۰۵) نقش سرمایه اجتماعی را در رابطه تنوع عملکردی و عملکرد گروهی بررسی و تبیین کردند. نتایج نشان‌دهنده رابطه تنوع عملکردی و عملکرد گروهی بود. همچنین سرمایه اجتماعی، تعدیل‌گر روابط تنوع عملکردی و عملکرد گروهی بود. اسکنگل و گاریسون^۲ (۲۰۰۹) رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی تیمی را در عملکرد تیمی بررسی کردند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی، با اثربخشی تیمی و عملکرد تیمی، رابطه مثبت دارد. همچنین اثربخشی تیمی، رابطه مثبت و قوی با عملکرد تیمی دارد. کلاپتون^۳ (۲۰۱۱) رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد تیمی را بررسی کرد. نتایج مطالعه وی نشان‌دهنده نقش مثبت سرمایه اجتماعی در عملکرد تیمی بود. ون امریک و همکاران^۴ (۲۰۱۱) رابطه سرمایه اجتماعی، اثربخشی تیم و توانایی‌های تیم را با نقش میانجی رفتارهای یادگیری تیمی بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با رفتارهای یادگیری تیمی، اثربخشی تیم و توانایی‌های تیمی بود. همچنین نشان‌دهنده نقش میانجیگری معنادار رفتارهای یادگیری تیمی در روابط سرمایه اجتماعی، اثربخشی تیم و توانایی‌های تیم بود. ادینگر^۵ (۲۰۱۲) انتقال سرمایه اجتماعی فرد به تیم و رابطه آن را با عملکرد نوآورانه بررسی کرد. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت سرمایه اجتماعی

⁶ Hoegl and Gemuenden

⁷ Dayan and Di Benedetto

⁸ Bradley et al.

⁹ Zircikiran et al.

¹⁰ Agarwal and Adjirackor

¹ Randy Evans and Carson

² Schenkel and Garrison

³ Clopton

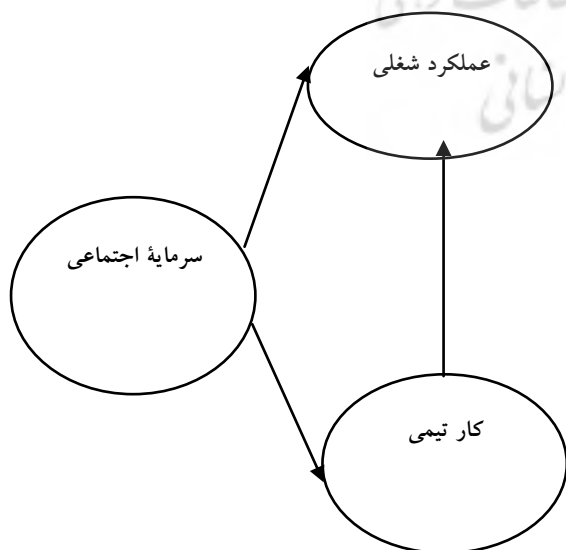
⁴ Van Emmerik et al.

⁵ Edinger

(2017)، سانتو و همکاران (2018) نشان دهنده نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی است. نتایج مطالعات رحیمیان و حسن زاده (۱۳۹۷)، راندی ایوانز و کارسون (2005)، اسکنگل و گاریسون (2009)، کلاپتون (2011)، ون امریک و همکاران (2011)، ادینگر (2012) نشان دهنده نقش سرمایه اجتماعی در کار تیمی است. نتایج مطالعات فرخی (۱۳۸۹)، قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، منجری و همکاران (۱۳۹۷)، هوگل و گموندن (2001)، دایان و دی بندتو (2009)، برادلی و همکاران (2013)، زینسرکان و همکاران (2015)، آگاروال و ادجیراکور (2016) و منگهل و همکاران (2016) نشان دهنده نقش کار تیمی در عملکرد شغلی است.

طراحی مدل

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، گفتنی است مدل مفهومی پژوهش در قالب سه سازه و مبتنی بر چهار فرضیه پژوهشی طراحی و تدوین شد. در میان متغیرهای مذکور، ساختاری نظری در نظر گرفته شد؛ سپس این ساختار بررسی و آزمایش شد. با توجه به بررسی‌های انجام شده درباره اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای مذکور در مطالعات سازمانی، متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل، متغیر کار تیمی به عنوان متغیر میانجی و در نهایت، متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد.



شکل ۲- الگوی مفهومی پژوهش

کارکنان و در نتیجه، در بهره‌وری سازمانی بود. منگهل و همکاران^۱ (2016) نقش انعطاف‌پذیری تیمی را در بهبود عملکرد تیمی بررسی کردند. نتایج نشان دهنده اثر مثبت انعطاف‌پذیری تیمی در بهبود عملکرد تیمی بود. همچنین منابع اجتماعی شغل، نقش میانجیگری معنادار و مثبت در رابطه انعطاف‌پذیری تیمی با بهبود عملکرد تیمی دارد.

مدل مفهومی

مبانی نظری مدل

نظریه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۲ (1998)، در سه بعد (رابطه‌ای، شناختی و ساختاری)، نظریه کار تیمی لنچونی^۳ (2004) در پنج بعد (تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) و نظریه عملکرد شغلی پاترسون^۴ (1963) به عنوان مبانی نظری مدل انتخاب شدند؛ بنابراین، گفتنی است سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی را برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی فراهم کرده است و کلید اصلی رشد منابع سازمانی است. شبکه‌های روابط، زمینه تبادل ارزشمند منابع، اطلاعات و دانش را برای اعضای شبکه فراهم می‌کند و سبب تقویت کار تیمی و همکاری در محیط کار و بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود؛ بر این اساس، گفتنی است سرمایه اجتماعی، عاملی مهم در ایجاد و رشد تیم‌های کاری در سازمان و مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان است. کار تیمی به عملکرد بهتر افراد، تسهیل روابط اجتماعی و افزایش ادراک افراد از تصمیم‌های پیچیده منجر می‌شود؛ بنابراین با توجه به ماهیت کار تیمی، گفتنی است کار تیمی بر عملکرد شغلی افراد، اثر دارد.

مبانی تجربی مدل

نتایج مطالعات آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، قنبری و همی (۱۳۹۵)، کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۷)، مقبل و همکاران (2013)، الینگر و همکاران (2013)، ژانگ و ونگاتش (2013)، پیراچا و همکاران (2016)، بن هادور (2016)، لی و همکاران

¹ Meneghel et al.

² Nahapiet and Ghoshal

³ Lencioni

⁴ Paterson

فرضیه های پژوهش

۱. سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی اثر دارد.
۲. کار تیمی بر عملکرد شغلی اثر دارد.
۳. سرمایه اجتماعی بر کار تیمی اثر دارد.
۴. سرمایه اجتماعی به واسطه کار تیمی بر عملکرد شغلی اثر دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جامعه پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۷۳۵ نفر است. برای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان^۱ استفاده شد؛ بنابراین، حجم نمونه آماری، ۲۵۳ نفر تعیین شد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۵۳ نفر از کارکنان به عنوان اعضای نمونه انتخاب و بررسی شدند. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه ۲۸ سؤالی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) در سه بعد (رابطه ای، شناختی و ساختاری) در طیف ۵ درجه ای؛ پرسش نامه ۱۹ سؤالی کار تیمی لنچینونی (۲۰۰۴) در پنج بعد (تعهد، اعتماد، مسئولیت پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) در طیف ۵ درجه ای و پرسش نامه ۱۵ سؤالی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۶۳) در طیف ۴ درجه ای و بدون ابعاد استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. آلفای پرسش نامه ها به ترتیب عبارتند از: سرمایه اجتماعی (۰/۹۰) و ابعاد آن: رابطه ای (۰/۸۹) شناختی (۰/۹۳) و ساختاری (۰/۹۰)؛ کار تیمی (۰/۹۴۲) و ابعاد آن: تعهد (۰/۸۸)، اعتماد (۰/۹۲۱)، مسئولیت پذیری (۰/۹۰۳)، برخورد سازنده (۰/۹۱۲) و هدفمندی (۰/۹۶) و عملکرد شغلی (۰/۹۱)؛

بنابراین، گفتنی است ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. برای تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی^۲ استفاده شد. شاخص های برازش برای پرسش نامه سرمایه اجتماعی عبارتند از: نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۱/۵۸)، $AGFI (0.90)$ و $GFI (0.93)$. $CFI (0.95)$. $RMSEA (0.038)$ شاخص های برازش برای پرسش نامه کار تیمی عبارتند از: نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۱/۶۵)، $AGFI (0.91)$ و $GFI (0.92)$. $CFI (0.94)$ و شاخص های برازش برای پرسش نامه عملکرد شغلی عبارتند از: نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۱/۶۱)، $AGFI (0.90)$ و $GFI (0.92)$. $CFI (0.93)$. $RMSEA (0.043)$ شاخص های برازش برای پرسش نامه های ابزارها، تمامی ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و معتبری (روایی) دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

یافته های پژوهش

توصیف نمونه: ۳۱ درصد از اعضای نمونه را زنان و ۶۹ درصد را مردان تشکیل می دهند. ۶۷ درصد اعضای نمونه، تحصیلات کارشناسی و کمتر و ۳۳ درصد، تحصیلات کارشناسی ارشد و بیشتر دارند. ۲۰ درصد اعضای نمونه، سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال؛ ۵۸ درصد، سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۲ درصد، سابقه خدمت بیش از ۱۵ سال دارند.

^۲ با توجه به تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار لیزرل، مقادیر استاندارد نشده، استاندارد شده، تی و برازش کلی مدل محاسبه شد. با توجه به حجم زیاد نتایج و محدودیت صفحات مقاله فقط نتایج برازش مدل های اندازه گیری هر ابزار بیان شد.

^۱ محاسبه حجم نمونه با فرمول کوکران در آلفای ۰/۰۵ نیز نشان دهنده نمونه ای به حجم ۲۵۳ نفر است.

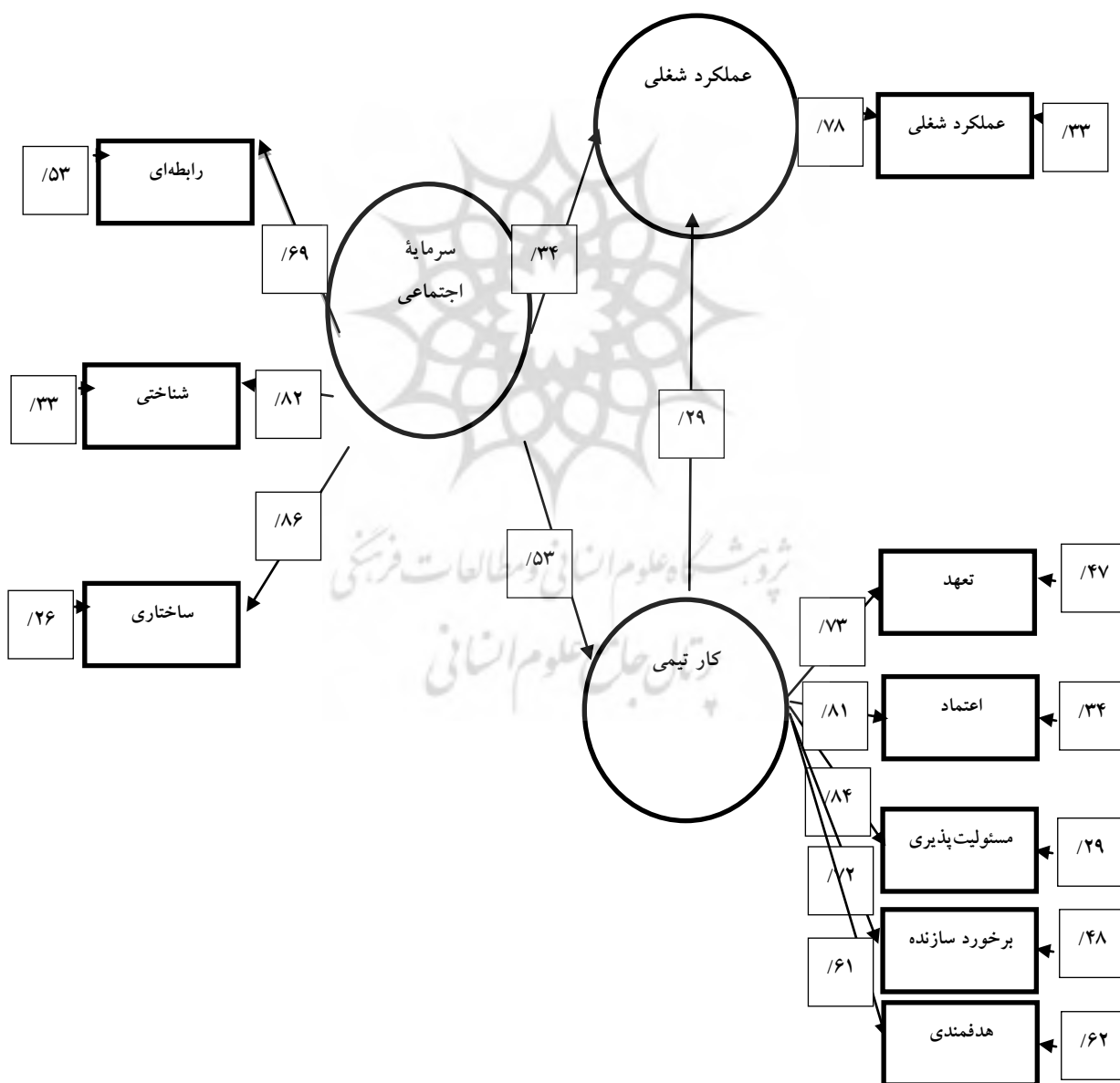
جدول ۱- شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	چولگی	کشدگی	۱	۲	۳
۱ سرمایه اجتماعی	۳/۳۱	۰/۵۶۴	۰/۸۱۷	-		
۲ کار تیمی	۲/۹۰	۰/۶۱۱	۰/۷۸۹	*۰/۶۲	-	
۳ عملکرد شغلی	۳/۳۲	۰/۴۱۳	۰/۶۶۷	*۰/۴۳	*۰/۳۶	-

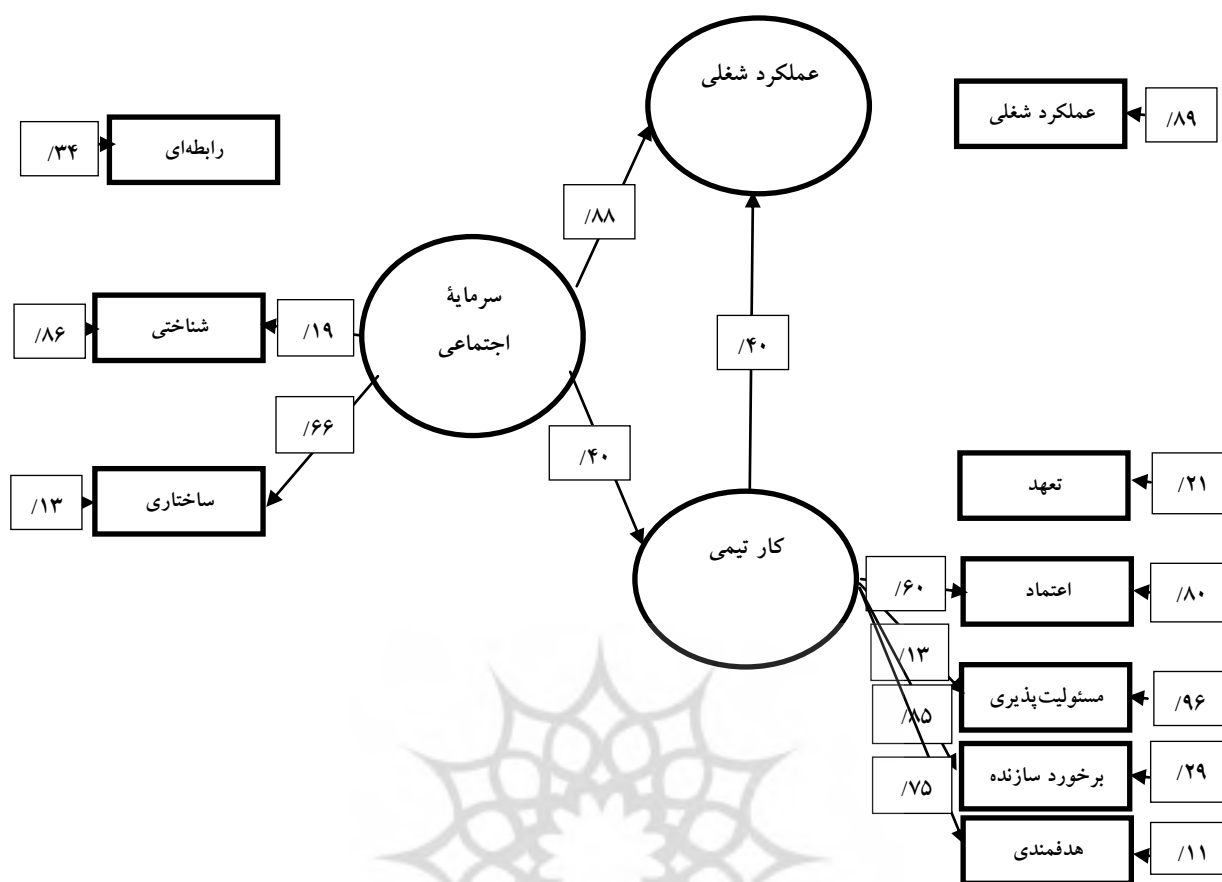
*معنادار در سطح ۰/۰۵

متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنادار با متغیر کار تیمی (۰/۶۲) در سطح ۰/۰۵ دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش، گفتنی است متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۴۳) و کار تیمی (۰/۳۶) رابطه مثبت و معنادار با



شکل ۳- الگوی تجربی با ضرایب استاندارد



شکل ۴- مدل تجربی با مقادیر شاخص T

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، اثر دارد.

جدول ۲- ضرایب مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی

متغیر مستقل	مسیر	وابسته: عملکرد شغلی
	استاندارد	T
سرمایه اجتماعی	۰/۳۴	۷/۸۸

می شود. کارکنانی که در امور مختلف شغلی همکاری و مشارکت دارند، عملکرد شغلی بهتری از خود نشان می دهند. فرضیه دوم: کار تیمی بر عملکرد شغلی، اثر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، گفتنی است متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۳۴) و مقدار تی اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. سرمایه اجتماعی سبب همکاری و مشارکت در بستر اعتماد

جدول ۳- ضرایب مسیر مستقیم کار تیمی بر عملکرد شغلی

متغیر مستقل	مسیر	وابسته: عملکرد شغلی
	استاندارد	T
کار تیمی	۰/۲۹	۴/۴۰

عملکردی دارد؛ بنابراین، کارکنانی که درگیر کار تیمی هستند، نسبت به کسانی که به صورت فردی کار می‌کنند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر کار تیمی، اثر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، گفتنی است متغیر کار تیمی با ضریب مسیر (۰/۲۹) و مقدار تی (۴/۴۰) اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. انجام دادن کار به صورت تیمی، نتایج بهتری از لحاظ

جدول ۴- ضرایب مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کار تیمی

وابسته: کار تیمی		متغیر مستقل
T	مسیر استاندارد	سرمایه اجتماعی
۱۱/۴۰	۰/۵۳	

مشترک، اعتماد، مشارکت، همکاری و مسئولیت‌پذیری است. از آنجا که موارد مذکور در ذات سرمایه اجتماعی نهفته است، گفتنی است سرمایه اجتماعی، عاملی اساسی در شکل‌گیری تیم و انجام دادن امور به صورت کار تیمی است. فرضیه چهارم: سرمایه اجتماعی به واسطه کار تیمی بر عملکرد شغلی، اثر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، گفتنی است متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۵۳) و مقدار تی (۱۱/۴۰) اثر مثبت و معنادار بر متغیر کار تیمی در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین متغیر سرمایه اجتماعی، ۲۷ درصد واریانس متغیر کار تیمی را تبیین می‌کند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر کار تیمی با توجه به مقدار تی آن (۶/۳۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. شکل‌گیری تیم و انجام دادن کار تیمی، نیازمند اهداف

جدول ۵- ضرایب مسیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی عملکرد شغلی با میانجی کار تیمی

میانجی: کار تیمی		متغیر مستقل - وابسته
T	مسیر استاندارد	سرمایه اجتماعی - عملکرد شغلی
۴/۱۱	۰/۱۵۳	

انجام دادن کار تیمی، امری سخت و غیرممکن است. سرمایه اجتماعی، ایجاد تیم و کار تیمی را تسهیل و تقویت می‌کند. همچنین انجام دادن وظایف به صورت تیمی، مزایای متعددی برای فرد و سازمان دارد که بهبود عملکرد شغلی از آن جمله است؛ زیرا در کار تیمی، امور بهتر انجام می‌شود و از نظرهای اعضای تیم برای انجام دادن کار و حل مسائل می‌توان بهره برد؛ بنابراین، کار تیمی به بهبود عملکرد شغلی کارکنان منجر می‌شود؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی به علت تسهیل و تقویت کار تیمی بر عملکرد شغلی اثر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، گفتنی است متغیر سرمایه اجتماعی به واسطه کار تیمی (۰/۱۵۳) و مقدار تی (۴/۱۱) اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی و کار تیمی، ۲۴ درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر عملکرد شغلی با توجه به مقدار تی آن (۴/۶۶) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. سرمایه اجتماعی، پیش‌نیاز و عامل مهمی در تشکیل تیم و انجام کار تیمی است. بدون سرمایه اجتماعی، تیم‌سازی و

جدول ۶- ضرایب مسیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر عملکرد شغلی

متغیر وابسته: عملکرد شغلی		آثار استاندارد شده		متغیر مستقل
کل	غیرمستقیم	مستقیم		
۰/۴۹۳	۰/۱۵۳	۰/۳۴		سرمایه اجتماعی
۰/۲۹	-	۰/۲۹		کار تیمی

به واسطه کار تیمی، اثر مثبت بر متغیر عملکرد شغلی دارد. همچنین متغیرهای سرمایه اجتماعی و کار تیمی، ۲۴ درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی را تبیین می‌کند.

نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی، اثر مثبت معنادار بر عملکرد شغلی دارد. در تبیین نتیجه مذکور گفتنی است اول اینکه، سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی^۱ به وجود می‌آید؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی، یعنی منابع در دسترس در ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل^۲ که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌یابد (Kawachi, 2001: 33). دوم اینکه، سرمایه اجتماعی در اساس، منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی است و سبب نیل به اهدافی می‌شود که دسترسی به آنها مشکل است (Cohen and Prusak, 2001: 108). سوم اینکه، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران و سازمان‌ها به وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آنها مجاز است، در آن سهیم هستند (Fukuyama, 2001: 10)؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی، نقش مثبت در عملکرد شغلی دارد. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج مطالعات آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، قنبری و همتی (۱۳۹۵)، کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۷)، مقبل و همکاران (۲۰۱۳)، الینگر و

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، گفتنی است متغیر سرمایه اجتماعی، اثر مستقیم مثبت (۰/۳۴)، اثر غیرمستقیم مثبت (۰/۱۵۳) و اثر کل مثبت (۰/۴۹۳) و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر کار تیمی، اثر مستقیم مثبت (۰/۲۹) و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه کار تیمی (۰/۱۵۳) و مقدار تی (۴/۱۱) اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد. شاخص‌های برازش مدل ساختاری عبارتند از: مقدار خی دو (۴۸/۱۳)، درجه آزادی (۲۵)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۹۲)، (0.037) RMSEA، CFI (0.95)، (0.92) GFI و (0.90) AGFI با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش گفتنی است نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر، نشان‌دهنده برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک مطلوب قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای مطلوب است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر، مطلوب ارزیابی می‌شود و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است؛ بنابراین گفتنی است مدل ساختاری پژوهش، برازش مناسب و مطلوب دارد.

نتیجه

نتایج پژوهش نشان داد متغیر سرمایه اجتماعی، اثر مثبت بر متغیرهای کار تیمی و عملکرد شغلی دارد. متغیر کار تیمی، اثر مثبت بر متغیر عملکرد شغلی دارد و متغیر سرمایه اجتماعی

¹ Social Networks

² Mutual Aide

مهارت‌هایی کمک می‌کند که پیش از این با انجام دادن وظایف شغلی و در قالب شرح شغل مشاهده نمی‌شد. در نهایت، کارمندان با یادگیری تلفیقی قابلیت‌های فردی و شغلی برای افزایش مشارکت به جای رقابت، بیشتر از همیشه به انجام دادن موفق و تأثیرگذار فعالیت‌های شغلی در محل کار توانا می‌شوند؛ بنابراین کار تیمی، نقش مثبت در عملکرد شغلی دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات فرخی (۱۳۸۹)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، منجزی و همکاران (۱۳۹۷)، هوگل و گموندن (2001)، دایان و دی بندتو (2009)، برادلی و همکاران (2013)، زینسرکان و همکاران (2015)، آگاروال و ادجیراکور (2016) و منگهل و همکاران (2016) درباره نقش کار تیمی در عملکرد شغلی، همسو و هم‌جهت است.

با توجه به نقش مستقیم و غیرمستقیم سرمایه اجتماعی در کار تیمی و عملکرد شغلی، در پایان، راهکارهای زیر به مسئولان دانشگاه بوعلی برای بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در کارکنان پیشنهاد می‌شود:

الف. برای تقویت تعامل کارکنان با یکدیگر و به‌ویژه با همکاران قسمت‌های مختلف سازمان، زمینه‌های تعامل به‌وسیله گفت‌وگوهای اداری و نشست‌های رسمی و غیررسمی درباره مباحث و مسائل کاری را فراهم کنند.

ب. دوره‌های آموزش مهارت‌های اجتماعی را به‌ویژه برای کارکنان جوان، دارای تحصیلات و سابقه خدمت کمتر برگزار کنند تا رشد مهارت‌های اجتماعی در کارکنان بهبود یابد.

ج. زمینه مساعد را برای تقویت هنجارهای مشترک و اعتماد بین اعضای سازمان، از طریق اعمال نظرهای آنان در فرایند تعیین هنجارها و از جمله اعتماد و اثربخشی فردی و جمعی در سازمان، مشارکت دادن اعضا در مسائل و فعالیت‌های سازمان و حمایت‌های عاطفی، اجتماعی و اقتصادی از آنان فراهم کنند.

د. برای فراهم آوردن زمینه تقویت انسجام ارتباطات میان اعضای سازمان، از طریق به وجود آوردن صمیمیت در امور سازمان، ایجاد توافق و مشارکت در امور سازمان و تقویت

همکاران (۲۰۱۳)، ژانگ و ونکاتش (۲۰۱۳)، پیراچا و همکاران (۲۰۱۶)، بن هادور (۲۰۱۶)، لی و همکاران (۲۰۱۷) و سانتو و همکاران (۲۰۱۸) درباره نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی، همسو و هم‌جهت است.

سرمایه اجتماعی، اثر مثبت معنادار بر کار تیمی دارد. در تبیین نتیجه مذکور، گفتنی است اول‌اینکه، سرمایه اجتماعی، مفهومی چندبعدی است که نشان‌دهنده ویژگی‌های افراد و روابط اجتماعی آنهاست، که بر احتمال همکاری تأثیر قرار می‌گذارد (Nenadovic and Epstein, 2016: 80) دوم‌اینکه، سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل شده است و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر است که تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی و تبادل اشتراکات است (Vilar and Cartes, 2016: 58).

سوم‌اینکه، سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌های و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، نظریه‌های قدرت و نفوذ، اطلاعات و راهنمایی‌ها، سرمایه مالی، اعتماد، همکاری، حمایت و خیرخواهی را افزایش می‌دهد (Ogada, 2013: 36)؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی، در کار تیمی، نقش مثبت دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات رحیمیان و حسن‌زاده (۱۳۹۷)، راندی ایوانز و کارسونز (2005)، اسکنگل و گاریسون (2009)، کلاپتون (2011)، ون امریک و همکاران (2011) و ادینگر (2012) درباره نقش سرمایه اجتماعی در کار تیمی، همسو و هم‌جهت است.

کار تیمی، اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی دارد. در تبیین نتیجه مذکور، گفتنی است اول‌اینکه، فلسفه کار تیمی، حمایت و پشتیبانی یکدیگر برای رسیدن به هدفی مشترک است. دوم‌اینکه، فعالیت تیمی به مدیران کسب‌وکار اجازه می‌دهد بهترین استعداد‌های کارکنان خود را شناسایی و آشکار کنند و بهترین نتایج ممکن را با کار مشارکتی تحقق بخشند. سوم‌اینکه، فعالیت تیمی به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار منجر می‌شود و مدیران را در کشف قابلیت‌ها و

مهارت پذیرش متقابل بین اعضای سازمان اقدام کنند.

توسعه کشاورزی ایران، د ۴۹، ش ۴، ص ۷۰۳-۷۱۷.

منابع

- منجزی، ک.؛ نویری تبریزی، ع. و باراندوست، ر. (۱۳۹۷) «تبیین نقش توانمندسازی و کار تیمی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش؛ مورد مطالعه: شرکت ملی گاز ایران»، نخستین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در مدیریت و اقتصاد مقاومتی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و هنر، پژوهشکده مدیریت و توسعه.
- Adler, P. S. and Kwon, S. W. (2002) "Social capital: Prospects for A New Concept". *Academy of Management Review*, 27(1):17-40.
- Agarwal, S. and Adjirackor, T. (2016) "Impact of Teamwork on Organizational Productivity in some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly". *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6):40-52.
- Andre, L. Drenkard, K. and Ela, S. (2013) "Strategic Positioning for Nursing Excellence in Health Systems: Insights from Chief Nursing Executives". *Nursing Administration Quarterly*, 30(1):11-20.
- Andrews, R. (2010) "Organizational Social Capital, Structure and Performance". *Human Relations*, 63(5):583-608.
- Baker, D. P. Amodeo, A. M. Krokos, K. J. Slonim, A. and Herrera, H. (2010) "Assessing Teamwork Attitudes in Healthcare: Development of the Teamsteps Teamwork Attitudes Questionnaire". *Qual Saf Health Care*, 19(6):108-123.
- Ben Hador, B. (2016) "How Intra-Organizational Social Capital Influences Employee Performance". *Journal of Management Development*, 35(9): 1119-1133.
- Borman, W. C. and Motowidlo, J. S. (1993) "Expanding the Criterion Domain to Include elements of Contextual Performance". *Personnel Selection in Organizations*, 9(2): 71-98.
- Bradley, B. H. Baur, J. E. Banford, C. G. and Postlethwaite, B. E. (2013) "Team Players and Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance Over Time". *Small Group Research*, 44(6):680-711.
- Chou, Y. K. (2006) "Three Simple Models of Social Capital and Economic Growth". *The Journal of Socio-Economics*, 35(5):889-912.
- آزادی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۴) «اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، مطالعه مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، د ۲، ش ۸، ص ۱۱-۲۴.
- رحیمیان، ح. و حسنزاده، م. (۱۳۹۷) «نوع شناسی گروه های کاری در سازمان: ترکیب سرمایه اجتماعی و اثربخشی گروهی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۵، ش ۲، ص ۲۶۳-۲۹۰.
- فرخی، م. (۱۳۸۹) «تعیین رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی در شرکت صنعتی هشتمین نور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قاسم زاده، ا.؛ ملکی، ش. و حبیبی، ح. (۱۳۹۳) «نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی»، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، د ۲، ش ۴، ص ۹۵-۱۱۰.
- قنبری، س. و همتی، م. (۱۳۹۵) «ارتباط سرمایه اجتماعی با کار تیمی کارکنان»، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت اقتصاد و حسابداری. دانشگاه تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی، ۲۳ اردیبهشت ماه.
- قنبری، س. و همتی، م. (۱۳۹۵) «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا»، نامه آموزش عالی، س ۹، ش ۳۵، ص ۱۳۳-۱۱۵.
- کریمی، س. و شاه دوستی، م. (۱۳۹۷). «بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان»، مجله تحقیقات اقتصاد و

- Organization Science*, 12(4): 435-449.
- Hoegl, M. and Parboteeah, K. P. (2007) "Creativity in Innovative Projects: How Teamwork Matters". *Journal of Engineering And Technology Management*, 24(1-2): 148-166.
- Ivancevich, J. M. (2010) *Human Resource Management*. (9th edition), McGraw-Hill/Irwin Companies, New York, 255287.
- Karakus, M. and Torem, F. (2008) "How Our School Can be More Synergic: Determining the Obstacles of Teamwork". *Team Performance Management*, 14(5): 174-183.
- Kawachi, I. (2001) "Social Capital for Health and Human Development". *The Society For International Development*, 11(4): 31-35.
- Kim, B. and Kim, Y. (2017) "College Students' Social Media Use and Communication Network Heterogeneity: Implications for Social Capital and Subjective Well-Being". *Computers in Human Behavior*, 18(4): 620-628.
- Kim, M. J. Lee, C. K. and Bonn, M. (2016) "The Effect of Social Capital and Altruism on Seniors' Revisit Intention to Social Network Sites for Tourism-Related Purposes". *Tourism Management*, 14(1): 96-107.
- Leana, C. R. and Pil, F. K. (2006) "Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools". *Organization Science*, 5(1): 353-366.
- Lee, P. Y. Li, C. S. J. and Wu, M. L. (2018) "The Roles of Cross-Cultural Adjustment and Social Capital Formation in the Dynamic Capabilities Development of Multiunit Organizations". *Asia Pacific Management Review*, 23(1): 20-29.
- Lee, Y. D. Lin, C. C. Chen, M. T. and Huang, C. F. (2017) "The Impact of Social Support on Job Performance: The Empirical Study of Mediating and Moderating Effects of Related Variables". *International Journal of Organizational Innovation*, 10(1): 290-317.
- Lencioni, P. (2006) *The five dysfunctions of a team*. John Wiley and Sons.
- Lin, S. C. and Huang, Y. M. (2005) "The Role of Social Capital in the Relationship Between Human Capital and Career Mobility: Moderator or Mediator?" *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 191-205.
- Logan, T. R. (2016) "Influence of Teamwork Behaviors on Workplace Incivility as It Applies to Nurses". *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1): 47-53.
- Lubbers, C. A. (2011) "An Assessment of Predictors of Student Peer Evaluations of Team Work in the Ccapstone Campaigns Course". *Public*
- Clopton, A. W. (2011) "Social Capital and Team Performance". *Team Performance Management: An International Journal*, 17(4):369-381.
- Cohen, D. and Prusak, L. (2002) "In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work". *Harvard Business Review*, 80(2):107-113.
- Coleman, J. (1992) "Some Points on Choice in Education". *Sociology of Education*, 65(4): 260-262.
- Dayan, M. and Di Benedetto, C. A. (2009) "Antecedents and Consequences of Teamwork Quality in New Product Development Projects: An Empirical Investigation". *European Journal of Innovation Management*, 12(1): 129-155.
- De Wet, C. Spence, W. Mash, R. Johnson, P. and Bowie, P. (2010) "The Development and Psychometric Evaluation of A Safety Climate Measure for Primary Care". *Qual Saf Health Care*, 19(6): 578-584.
- Edinger, S. (2012) *Transferring social capital from individual to team: An examination of moderators and relationships to innovative performance*. *Doctoral Dissertation*, Department of Organization and Human Resources, School of Management, University at Buffalo.
- Ellinger, A. E. Musgrove, C. C. F. Ellinger, A. D. Bachrach, D. G. Baş, A. B. E. and Wang, Y. L. (2013) "Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance". *Journal of Business Research*, 66(8): 1124-1133.
- Ferri, P. J. Deakins, D. and Whittam, G. (2009) "The Measurement of Social Capital in the Entrepreneurial Context". *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 3(2): 138-151.
- Fukuyama, F. (2001) "Social Capital, Civil Society and Development". *Third World Quarterly*, 22(1): 7-20.
- Grootaert, C. and Van Bastelaer, T. (2001) *Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative*. World Bank, Social Development Family, Environmentally and Socially Sustainable Development Network.
- Hayes, N. (1997) *Successful team management*. Thomson Learning Emea.
- Hoegl, M. and Gemuenden, H. G. (2001) "Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence".

- “Social Capital And Immigrants' Labour Market Performance”. *Papers in Regional Science*, 23(3): 107-126.
- Portes, A. (1998) “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology”. *Annual Review of Sociology*, 24(1): 1-24.
- Požnel, M. (2013) “Assessing Teamwork in A Software Engineering Capstone Course”. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 11(1):256-271.
- Randy Evans, W. and Carson, C. M. (2005) “A Social Capital Explanation of the Relationship Between Functional Diversity and Group Performance”. *Team Performance Management: An International Journal*, 11(8): 302-315.
- Read, E. A. and Laschinger, H. K. (2015) “The Influence of Authentic Leadership and Empowerment on Nurses' Relational Social Capital, Mental Health and Job Satisfaction over the First Year of Practice”. *Journal of Advanced Nursing*, 71(4): 1611-1623.
- Rothmann, S. Scholtz, P. E. Rothmann, J. C. and Fourie, M. (2002) *The relationship between individual variables and work-related outcomes*. In International Conference of the Council for Small Business.
- Santos, A. S. Reis Neto, M. T. and Verwaal, E. (2018) “Does Cultural Capital Matter for Individual Job Performance? A Large-Scale Survey of the Impact of Cultural, Social and Psychological Capital on Individual Performance in Brazil”. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(4): 1352-1370.
- Schenkel, M. T. and Garrison, G. (2009) “Exploring the Roles of Social Capital and Team-Efficacy in Virtual Entrepreneurial Team Performance”. *Management Research News*, 32(4): 525-538.
- Sila, A. K. (2014) “Relationship Between Training and Performance: A Case Study of Kenyan Women Finance Trust Eastern Nyanza Region, Kenya”. *Eur. J. Bus. Soc. Sci*, 3(1): 95-117.
- Silpa, N. Annamacharya, P. ChittiBabu, P. and Rajitha, P. (2016) “A Study on Effectiveness of Teamwork with Reference To Apspdcl, Kadapa”. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science*, 2 (2): 356-364.
- Stout, R. J. Cannon-Bowers, J. A. and Salas, E. (1996) “The Role of Shared Mental Models in Developing Team Situational Awareness: Implications for Training”. *Training Research Journal*, 2 (1): 85-116.
- Sulemana, I. (2015) “An Empirical Investigation of the Relationship Between Social Capital and *Relations Review*, 10(1): 489-492.
- Marosi, I. and Bencsik, A. (2009) “Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success”. *The International Journal of Learning*, 16(4): 166-174.
- McIntyre, R. M. and Salas, E. (1995) “Measuring and Managing for Team Performance: Emerging Principles from Complex Environments”. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*, 4(4): 9-45.
- Meneghel, I. Martínez, I. M. and Salanova, M. (2016) “Job-Related Necedents of Team Resilience and Improved Team Performance”. *Personnel Review*, 45(3): 505-522.
- Mohamad, M. and Jais, J. (2016) “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers”. *Procedia Economics and Finance*, 9(1): 674-682.
- Moqbel, M. Nevo, S. and Kock, N. (2013) “Organizational Members' Use Of Social Networking Sites and Job Performance”. *Journal of Information Technology and People*, 26(3): 240-266.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998) “Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage”. *Academy of Management Review*, 58(1): 242-266.
- Nenadovic, M. and Epstein, G. (2016) “The Relationship of Social Capital and Fishers' Participation in Multi-Level Governance Arrangements”. *Environmental Science and Policy*, 16(1): 77-86.
- Ogada, R. (2013) *The influence of social capital on career success for staff of the county, government of Mombasa* (Doctoral dissertation, *Doctoral Dissertation*, Nairobi, Kenya: University of Nairobi).
- Ohme, M. and Zacher, H. (2015) “Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness and career adaptability”. *Journal of Vocational Behavior*, 21 (3):161-170.
- Otto, K. and Mamatoglu, N. (2015) “Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors”. *The Journal of Psychology*, 149(2):193-218.
- Paterson, D. G. (1963) “The Scott Company Graphic Rating Scale”. *The Journal of Personnel Research*, 1(1): 361-376.
- Paxton, P. (1999) “Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment”. *American Journal of Sociology*, 105(1): 88-127.
- Piracha, M. Tani, M. and Vaira-Lucero, M. (2016)

- Subjective Well-Being in Ghana". *Journal of Happiness Studies*, 16(5): 1299-1321.
- Surjono, P. and Yourike, S. (2015) "Gender Equality and Social Capital as Rural Development Indicators in Indonesia (Case: Malang Regency, Indonesia)". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 52(3): 370-374.
- Van Emmerik, H. Jawahar, I. M. Schreurs, B. and De Cuyper, N. (2011) "Social Capital, Team Efficacy and Team Potency: The Mediating Role of Team Learning Behaviors". *Career Development International*, 16(1): 82-99.
- Vilar, K. and Cartes, I. (2016) "Urban Design and Social Capital in Slums. Case Study: Moravia's Neighborhood, Medellin, 2004-2014". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 54(1): 56-67.
- Woolcock, M. (1998) "Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework". *Theory and Society*, 27(2): 151-208.
- Wright, N. S. and Bennett, H. (2008) "Education, Business and Society". *Contemporary Middle Eastern Issues*, 1(4): 230-240.
- Zhang, X. and Venkatesh, V. (2013) "Explaining Employee Job Performance: Role of Online and Offline Workplace Communication Networks". *MIS Quarterly*, 37(3): 695-722.
- Zincirkiran, M. Emhan, A. and Yasar, M. F. (2015) "Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey". *Asian Journal of Business and Management*, 3(2): 27-41.

