

## ارزیابی میزان اثر سرمایه اجتماعی در ایجاد تاب آوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی کهگیلویه و بویراحمد

ثریا سیدی زاده<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

### چکیده

هدف این پژوهش ارزیابی میزان اثر سرمایه اجتماعی در ایجاد تاب آوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه کارمندان شرکت‌های خصوصی کهگیلویه و بویراحمد که تعداد آن بیش از صد هزار نفر است. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش spss و smart-pls است. یافته‌های آمار تحلیلی ذکر کرد تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان داد. نتایج تحقیقات نشان داد سرمایه اجتماعی منبع مهمی است که به سازمان کمک می‌کند تا از طریق بهبود قابلیت انعطاف پذیری خود، در برابر مشکلات در شرایط نامطلوب کنار بیاید. پس از تجزیه و تحلیل داده‌هایی که از شرکت‌های خصوصی جمع آوری شد، نتایج نشان می‌دهد که سه بعد سرمایه اجتماعی از اهمیت معناداری در تاب آوری سازمان برخوردارند. بنابراین تمامی فرضیات تایید شد.

### واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، تاب آوری سازمانی، شرکت خصوصی، کهگیلویه و بویراحمد

۱. گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (sorayasedizadeh68@gmail.com)

## مقدمه

سرمایه اجتماعی راهی برای نیل به موفقیت و محور اصلی برای دستیابی به توسعه می‌باشد. سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن هزینه‌های ارتباطات می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و مشکل می‌شود. در طول چهار دهه گذشته در پاسخ به نگرانی‌ها درباره پیامدهای افزایش تعداد و شدت بحران‌ها، مفهوم تاب‌آوری اجتماع در محافل علم و سیاست توجه زیادی را به سوی خود جلب کرده است. مفهوم تاب‌آوری اجتماع این واقعیت را نشان می‌دهد که نمی‌توان از همه تهدیدات اجتناب کرد و لازم است سازوکارهایی برای به حداقل رساندن آشفتگی‌ها و اختلالات بوجود آورد. از آنجا که یکی از ذینفعان مهم در تاب‌آوری اجتماع، اجتماعی است که با ویژگی‌های متنوع از طریق روابط اجتماعی در مسیر انجام اقدام جمعی مشارکت می‌کنند و با تقویت این ظرفیت موجود در اجتماع محلی، با توجه به محدود بودن ظرفیت‌های سازمان دولتی و غیر دولتی در سطوح خرد برای کمک به افراد در مراحل مختلف حادثه، می‌توانند بیشترین و سریع‌ترین کمک را به یکدیگر ارائه نمایند یعنی ساختار جامعه محلی با تصمیم‌گیری غیرمتمرکز از طریق شبکه‌های اجتماعی همراه با اعتماد و همکاری متقابل می‌تواند پاسخ منطقی در برخورد با حوادث از خود نشان دهد. در نتیجه می‌توان گفت فهم نحوه پاسخ و بازیابی اجتماعات از بحران نه تنها برای دولت‌ها، بلکه برای سازمان نیز ضروری است (ملکان و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۶).

## مبانی نظری

### سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup>

ظاهراً بحث سرمایه اجتماعی، اولین بار، قبل از سال ۱۹۱۶، توسط هانی فان، از دانشگاه ویرجینیای غربی (در امریکا) مطرح شد؛ اما علی‌رغم اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی، تا سال ۱۹۶۱ که توسط جین جاکوب در برنامه‌ریزی به کار برده شد، شکل جدی به خود نگرفت. اگر بخواهیم کاربردها، اهداف و تعاریفی را که در علوم اجتماعی از این مفهوم می‌شود، دسته‌بندی کنیم و پیشینه این مفهوم را در آرای دانشمندان گذشته و حال جستجو نماییم، باید این ردیابی را از کتاب «سرمایه» کارل مارکس آغاز کنیم. او در این کتاب به مسئله «همبستگی از روی اجبار و ضرورت» می‌پردازد. بدین معنی که شرایط منفی و بحرانی، افراد را به سوی استفاده از انرژی و توانایی‌های بالقوه جمعی، توسل به پشتیبانی یکدیگر و استفاده از پتانسیل‌های گروهی ترغیب می‌کند (مویدفر، ۱۳۸۲: ۳۱). سرمایه اجتماعی منافع حاصل از جامعه-پذیری است. سرمایه اجتماعی را می‌توان ساده‌تر به عنوان جنبه‌های زمینه اجتماعی که دارای مزایای تولیدی است توصیف کرد. سرمایه اجتماعی مفهومی آکادمیک است که طی چند دهه اخیر در طیف وسیعی از پدیده‌ها در علوم اجتماعی اعمال شده است. جذابیت سرمایه اجتماعی از ادغام جذاب جامعه‌شناسی و اقتصاد آن ناشی می‌شود. متأسفانه،

<sup>1</sup> Structural Capital

سرمایه اجتماعی نظریه واحدی نیست. از منظرهای مختلف و رشته‌های مختلف به سرمایه اجتماعی نزدیک شده و در نتیجه تعاریف و ایده پردازی های بسیار متنوعی حاصل شده است. در مورد سرمایه اجتماعی چیست و نیست، اختلاف نظر در مورد چگونگی اندازه گیری سرمایه اجتماعی و استفاده گسترده از اصطلاحات مختلف اختلاف نظر وجود دارد (برگلاند و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۱۴). سرمایه اجتماعی شامل سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای است که در ادامه به توضیحاتی از آن پرداخته می‌شود:

### سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری به پیوند و پیکربندی غیرشخصی درون شبکه های اجتماعی اشاره دارد (ناهاپایت و قوشال<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸: ۲۴۳). این برنامه بر روی شبکه‌های اجتماعی متمرکز است که دسترسی به اعضای شبکه و منابع مربوطه را فراهم می‌کنند (برت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲: ۷). دستیابی به منابع ارزشمند، دانستن اینکه چه کسی قادر به استفاده از این منابع است و چه کسی قادر به تأمین منابع برای اعضای شبکه است، اشاره دارد. سرمایه ساختاری در قالب تعاملات اجتماعی تبادل اجتماعی را تسهیل می‌کند (ویلنا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۵۶۲). اسکات (۱۹۹۱) همچنین اشاره می‌کند که افرادی که درگیر ارتباطات شبکه هستند نیز از جنبه‌های مهم سرمایه ساختاری است. شرکت‌ها به طور بالقوه می‌توانند از سرمایه ساختاری خود منافع کسب کنند (کریشولم و نیلسن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹: ۱۱). همچنین، سرمایه ساختاری از نظر شبکه‌های بین شرکت، به عنوان کانال‌هایی عمل می‌کند که به شرکت‌ها کمک می‌کند اطلاعات و منابع خارجی موجود را در شرکت‌ها منتقل کنند (الیس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰: ۱۰۱). این اطلاعات و منابع ارزشمند برای بهبود مهارت‌های مدیریتی، توانایی‌ها و دانش بازار مفید است. سرمایه ساختاری با کیفیت بالا بر کارایی و اثربخشی دسترسی به منابع تأثیر می‌گذارد و پیامدهای مهمی در موفقیت شرکت‌ها دارد. از طرف دیگر، سرمایه ساختاری از نظر روابط شبکه‌ای بین شرکت‌ها، به شرکت‌کنندگان کمک می‌کند تا از فرصت‌های ناشناخته سوء استفاده کنند (اوئر و ریتز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶: ۵۴۲). سرمایه ساختاری فرصتی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کند تا منابع خود را ترکیب و مبادله کنند. علاوه بر این، جریان منابع ارزشمند نه تنها در مورد امکانات، بلکه در مورد فرصت‌های مکرر مرتبط با تأییدهای معتبر است که انگیزه برای مبادله منابع را تحت تأثیر قرار می‌دهد (گرانووتر<sup>۸</sup>، ۱۹۷۳: ۹).

<sup>1</sup> Berglund

<sup>2</sup> Nahapiet & Ghoshal

<sup>3</sup> Burt

<sup>4</sup> Villena

<sup>5</sup> Chrisholm & Nielsen

<sup>6</sup> Ellis

<sup>7</sup> Auer & Ritter

<sup>8</sup> Granovetter

### سرمایه رابطه‌ای<sup>۱</sup>

سرمایه رابطه‌ای عمدتاً بر کیفیت یا قدرت روابط بین بازیگران متمرکز است که با اعتماد، احترام، تعهد، متقابل و دوستی مشخص می‌شوند (موران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۱۱۲۹). این روش از طریق تعاملات قبلی بین شرکت کنندگان توسعه می‌یابد. در یک سازمان، رفتارهای شرکت کنندگان تحت تأثیر روابط آنها مانند دوستی و احترام است. اگر کیفیت ارتباط بین شرکت کنندگان مانند اعتماد به یکدیگر و به اشتراک گذاشتن منابع بیشتر باشد، مردم تمایل بیشتری به تعاملات مشترک دارند. سرمایه رابطه‌ای تمایل افراد برای همکاری و تعهد به روابط را افزایش می‌دهد. این نه تنها رفتارهای مشارکتی شرکت کنندگان را افزایش می‌دهد، بلکه احتمال شرکا را برای جلوگیری از اطلاعات و منابع بالقوه مرتبط کاهش می‌دهد (ویلنا و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۴۰). اعتماد یکی از عناصر اصلی سرمایه رابطه‌ای است (اینکپن و تسانگ، ۲۰۰۵: ۱۹).

### سرمایه شناختی<sup>۳</sup>

سرمایه شناختی به منابعی گفته می‌شود که بازنمایی، تفسیر و سیستم معنایی مشترکی را که بین شرکت کنندگان وجود دارد، ارائه دهند. سرمایه شناختی باید جداگانه شناسایی شود زیرا به طور قابل توجهی با حوزه استراتژی مرتبط است که برای هر سازمانی حیاتی است. عناصر اصلی سرمایه شناختی چشم انداز، ارزش، جاه طلبی‌ها و اهداف مشترک هستند. فرهنگ‌های مشابه و سبک مدیریتی؛ و فلسفه‌های سازگار با شرکای زنجیره تأمین (کری و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۲۷۹). سرمایه شناختی زمینه تعاملاتی را فراهم می‌کند که درک مشترک، جریان منابع و همکاری را در داخل و بین سازمان‌ها تسهیل می‌کنند (جانسون و دیگران، ۲۰۱۳: ۴۴۸). این ارتباط و درک متقابل را تسهیل می‌کند. درک عمیق تر از دلیل و مفهوم رابطه موجود، شرکت کنندگان را قادر می‌سازد تا به اهداف سازگار خود برسند. اهداف سازگار به طرف‌های مختلف اشاره دارد که درک و روش مشترکی برای دستیابی به نتایج مشترک دارند، و آنها می‌توانند احتمال درگیری را کاهش دهند. چنین اهداف سازگار همچنین می‌تواند جهت و ماهیت تلاش‌های شرکت کنندگان را هدایت کند (جاپ و اندرسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳: ۱۷۰۰)، و با افزایش درک آنها از اهمیت یک رابطه هم افزایی، عملکرد وظایف را بهبود بخشد. سرمایه شناختی به شکل معنای مشترک برای هماهنگی بین شبکه‌های اجتماعی مفید است. علاوه بر این، سرمایه شناختی از نظر فرهنگ مشترک، افراد را قادر می‌سازد تا رفتار مطلوبی را پشتیبانی کنند که از تلاش‌ها و منافع جمعی پشتیبانی می‌کند. فرهنگ مشترک به عنوان هنجارهای رفتاری تعریف می‌شود که روابط را فرمان می‌دهند (ویلنا و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۶۳).

<sup>1</sup> Relational Capital

<sup>2</sup> Moran

<sup>3</sup> Cognitive capital

<sup>4</sup> Carey

<sup>5</sup> Jap & Anderson

## تاب آوری سازمانی

تاب آوری در ادبیات بر اساس دیدگاه‌های مختلف به روش‌های مختلفی تعریف شده است (ساوالا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵)؛ مانند دیدگاه شخصی (ورنر و اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۱۴)، دیدگاه سازمانی (سامرز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) و دیدگاه‌های اجتماعی (گراگارد<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲: ۱۳). لی، وارگو و سویل (۲۰۱۳) یک تعریف کلی از تاب آوری ارائه می‌دهند که در آن تاب آوری به عنوان "یک پدیده چند بعدی و فنی تعریف می‌شود که چگونه یک شخص، به عنوان افراد یا گروه‌ها، عدم اطمینان را مدیریت می‌کنند. تاب آوری فردی غالباً با حوزه روانشناسی در ارتباط است که نقطه آغازین برای تعریف تاب آوری سازمانی است (لنیک-هال و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۲۴۵). در سطح فردی، انعطاف‌پذیری به عنوان توانایی جذب و بازیابی بدنبال فشارها و شوک‌های خارجی، یا حتی استفاده از فشارها و شوک‌ها برای داشتن افراد قوی‌تر در نظر گرفته می‌شود. در سطح سازمانی، انعطاف‌پذیری قابلیت است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا سازگاری مثبت، خصوصاً در شرایط چالش برانگیز را حفظ کنند (ساتسیفل و وگاس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳: ۹۴). مورگسن و هافمن (۱۹۹۹) اظهار داشتند که افراد انعطاف‌پذیر، انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در دستیابی به تاب آوری سازمانی پشتیبانی می‌کنند. انعطاف‌پذیری جامعه / جامعه متکی به اشتغال و خدماتی است که توسط سازمان‌ها ارائه می‌شود و این باعث می‌شود جوامع بتوانند برای بحران‌ها و شرایط اضطراری برنامه‌ریزی کنند، به آنها واکنش نشان دهند و از سر بگیرند و ثبات اقتصادی و اقتصادی را حفظ کنند (لی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳: ۳۰). اگر سازمان‌ها برای پاسخگویی به بحران‌ها آمادگی کافی نداشته باشند، جوامع نیز برای پاسخگویی به بحران‌ها آمادگی کافی ندارند. انعطاف‌پذیری سازمانی به توانایی بازگشت به حالت عادی پس از ایجاد اختلال اشاره دارد. انعطاف‌پذیری سازمانی معمولاً با مدیریت تأثیر فاجعه، استراتژی‌های تخفیف و ترمیم سازمانی در برابر اختلالات محیطی همراه است (پرایاگ و اورپچیسون<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶: ۱۲).

## روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل به وسیله نرم‌افزار spss و smart-pls می‌باشد. که در آن از معادلات ساختاری برای تعیین رابطه بین متغیرهای پنهان و آشکار استفاده می‌گردد. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارمندان شرکت‌های خصوصی کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد که بیش از صد هزار نفر است. روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی ساده انتخاب شد. همچنین با توجه به حجم بالای جامعه براساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.

<sup>1</sup> Sawalha

<sup>2</sup> Werner & Smith

<sup>3</sup> Somers

<sup>4</sup> Graugaard

<sup>5</sup> Lengnick-Hall

<sup>6</sup> Sutcliffe & Vogus

<sup>7</sup> Lee et al

<sup>8</sup> Prayag & Orchiston

### یافته‌های تحقیق

مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگرفته یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن متغیر است. بنابراین برای تحلیل مدل کلی این تحقیق نیاز به بررسی بزارش مدل‌های اندازه‌گیری موجود داریم. ضرایب معناداری مربوط به همه سوالات از مقدار ملاک  $1/96$  بیشتر می‌باشد.

جدول ۱- بررسی متغیر سرمایه اجتماعی

متغیر	گویه ها	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضرایب معناداری (t-Value)	بار عاملی	ضریب آلفای کرونباخ
		$\alpha \geq 0/4$	$\geq 0/7$	$t \geq 1/96$	$\alpha \geq 0/4$	$\alpha \geq 0/7$
سرمایه اجتماعی	Q1	۰/۶۴۳	۰/۷۶۴	۲۳/۷۴۲	۰/۷۷۴	۰/۸۶۰
	Q2			۲۳/۱۲۳	۰/۷۶۱	
	Q3			۳۰/۵۷۲	۰/۸۱۲	
	Q4			۴۳/۲۵۴	۰/۸۴۲	
	Q5			۳۲/۰۶۶	۰/۸۰۱	
	Q6			۲۰/۶۵۰	۰/۷۳۴	
	Q7			۲۰/۰۲۶	۰/۷۲۲	
	Q8			۳۹/۶۹۴	۰/۸۲۲	
	Q9			۳۴/۲۰۴	۰/۸۱۳	
	Q10			۲۳/۵۰۹	۰/۷۵۰	
	Q11			۲۸/۳۲۱	۰/۷۶۸	
	Q12			۳۳/۳۰۸	۰/۷۸۴	
	Q13			۲۶/۳۳۳	۰/۷۵۶	
	Q14			۳۷/۱۴۳	۰/۸۱۷	
	Q15			۲۰/۹۵۴	۰/۷۵۰	
	Q16			۵۰/۴۹۲	۰/۸۵۹	
	Q17			۲۵/۹۲۵	۰/۷۸۳	

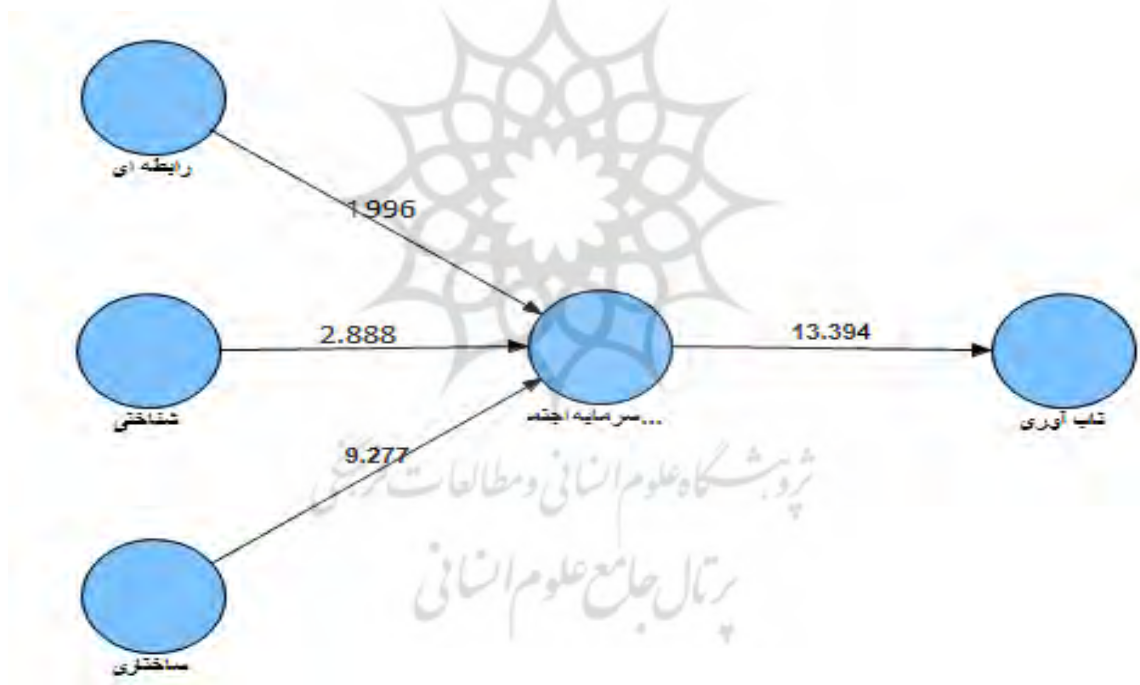
جدول ۱ مربوط به متغیر تاب آوری می باشد و سوالات ۱۸ الی ۴۲ را به خود اختصاص داده است که در زیر به آن اشاره شده است:

جدول ۲- بررسی متغیر تاب آوری

متغیر	گویه ها	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضرایب معناداری (t-Value)	بار عاملی	ضریب آلفای کرونباخ
		$\alpha \geq 0/4$	$\geq 0/7$	$t \geq 1/96$	$4\alpha \geq 0/$	$\alpha \geq 0/7$
تاب آوری	Q18	۰/۸۳۹	۰/۸۹۴	۳۲/۵۶۳	۰/۷۸۳	۰/۷۰۹
	Q19			۲۸/۳۷۷	۰/۷۷۵	
	Q20			۱۸/۶۳۴	۰/۷۱۱	
	Q21			۲۷/۴۵۹	۰/۷۴۲	
	Q22			۲۰/۷۰۴	۰/۷۰۷	
	Q23			۲۲/۷۵۷	۰/۷۴۷	
	Q24			۲۴/۰۳۲	۰/۷۷۱	
	Q25			۱۸/۷۰۵	۰/۷۱۶	
	Q26			۱۶/۵۳۷	۰/۷۰۹	
	Q27			۱۵/۰۳۹	۰/۶۳۲	
	Q28			۲۷/۵۷۹	۰/۷۳۵	
	Q29			۲۲/۹۶۷	۰/۷۲۹	
	Q30			۴۱/۵۴۲	۰/۸۱۹	
	Q31			۳۶/۶۷۰	۰/۸۱۱	
	Q32			۵۳/۳۸۴	۰/۸۶۰	
	Q33			۳۶/۴۳۸	۰/۸۰۶	
	Q34			۱۴/۰۲۵	۰/۶۲۷	
Q35			۱۸/۹۸۲	۰/۷۱۴		
Q36			۱۳/۶۳۸	۰/۶۲۶		
Q37			۲۶/۳۵۴	۰/۷۶۲		

متغیر	گویه ها	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضرایب معناداری (t-Value)	بار عاملی	ضریب آیفای کرونباخ
		$\alpha \geq 0/4$	$\geq 0/7$	$t \geq 1/96$	$\sqrt{\alpha} \geq 0/$	$\alpha \geq 0/7$
	Q38			۳۵/۷۰۰	۰/۸۱۰	
	Q39			۳۱/۶۳۱	۰/۷۸۶	
	Q40			۱۸/۷۹۶	۰/۶۷۱	
	Q41			۱۹/۸۵۱	۰/۷۰۹	
	Q42			۲۵/۵۹۱	۰/۷۴۷	

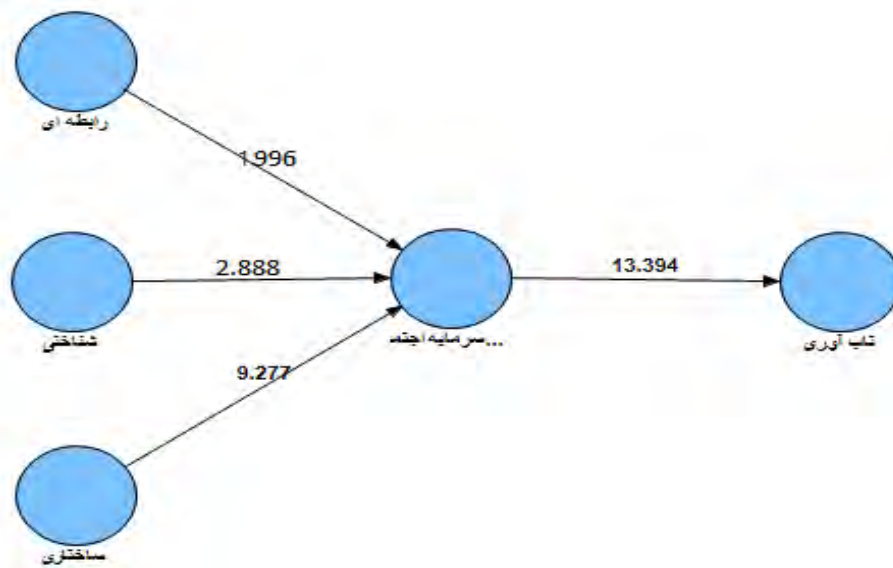
همانگونه که از شکل ۱ نمایان است، تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۱-مدل استاندارد شده بار عاملی

در ادامه نیز مدل ترسیم شده همراه با مقادیر ضرایب معناداری t-value معرفی می‌گردد:





شکل ۲- مدل ضرایب معناداری t-value

همانگونه که از شکل ۲ نمایان است، تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد.

### نتیجه گیری و پیشنهادات

سرمایه اجتماعی منبع مهمی است که به سازمان کمک می کند تا از طریق بهبود قابلیت انعطاف پذیری خود، در برابر مشکلات در شرایط نامطلوب کنار بیاید. پس از تجزیه و تحلیل داده‌هایی که از شهرداری شیراز جمع آوری شد، نتایج نشان می دهد که سه بعد سرمایه اجتماعی از اهمیت معناداری در ایجاد انعطاف پذیری سازمانی فعال و واکنش پذیر برخوردارند. سرمایه ساختاری یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است که به طور قابل توجهی از تاب آوری سازمانی فعال حمایت می کند، در حالی که سرمایه ساختاری تنها بعد سرمایه اجتماعی است که به طور قابل توجهی بر انعطاف پذیری سازمانی فعال اثر می گذارد. بنابراین، این نتایج حاکی از آن است که مدیران باید در ایجاد توانایی مقاومت سازمانی سازمانی بیشتر بر سرمایه رابطه‌ای تمرکز کنند.

### منابع

- 0 ملکان، احمد، دادور خانی، فضیله، مطیعی لنگرودی، سید حسن، دربان آستانه، علیرضا. (۱۳۹۹). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری در برابر خشکسالی (مورد مطالعه: روستاهای شهرستان کنگاور). فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی منطقه ای، ۱۰(۳۸): ۶۵-۸۰.
- 0 منطقی، منوچهر، اسکندرپور، بهروز، دستیاری، اکرم، نظری، یونس. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب آوری و توانمندسازی. مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۲):

0 مویدفرزیتا. (۱۳۸۲). نگرشی بر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، اندیشه صادق. نشریه پژوهشی (دانشگاه امام صادق (ع)). دوره -، شماره -؛ از صفحه ۳۰ تا صفحه ۳۷.

- 0 Auer, M; Walter, A., & Ritter, T. (2006). The impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university spin-off performance. *Journal of Business Venturing*, 21(4), 541-567.
- 0 Berglund, E., Lytsy, P., & Westerling, R. (2019). Living environment, social support, and informal caregiving are associated with healthcare seeking behaviour and adherence to medication treatment: A cross-sectional population study. *Health & Social Care in the Community*, hsc.12758. <https://doi.org/10.1111/hsc.12758>
- 0 Carey, S., Lawson, B., & Krause, D. R. (2011). Social capital configuration, legal bonds and performance in buyer-supplier relationships. *Journal of Operations Management*, 29(4), 277-288.
- 0 Chrisholm, A., & Nielsen, K. (2009). Social capital and the resource-based view of the firm. *International Studies of Management and Organisation*, 39(2), 7-32.
- 0 Ellis, P. (2010). Social ties and international entrepreneurship: Opportunities and constraints affecting firm internationalization. *Journal of International Business Studies*, 41(1), 99-127.
- 0 Graugaard, J. (2012). A tool for building community resilience? A case study of the lewes pound. *Local Environment*, 17(2), 243-260.
- 0 Jap, S. D., & Anderson, E. (2003). Safeguarding interorganizational performance and continuity under ex post opportunism. *Management Science*, 49(12), 1684-1701.
- 0 Lee, A. V., Vargo, J., & Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29-41.
- 0 Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2003). Beyond bouncing back: The concept of organizational resilience. *Paper presented at the Academy of Management, Seattle, WA*, 1-6 August.
- 0 Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255.
- 0 Moran, P. (2005). Structural vs. relational embeddedness: Social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129-1151.
- 0 Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- 0 Prayag, P., & Orchiston, C. (2016). Earthquake impacts, mitigation, and organizational resilience of business sector in Canterbury. Abingdon, Oxon, UK: Routledge
- 0 Richard et al. (2009): Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. *Journal of Management*.
- 0 Sawalha, I. H. S. (2015). Managing adversity: understanding some dimensions of organizational resilience. *Management Research Review*, 38(4), 346-366.
- 0 Somers, S. (2009). Measuring resilience potential: An adaptive strategy for organizational crisis planning. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(1), 12-23.

- 0 Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In Cameron, K., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 94-110). *San Francisco: Berrett-Koehler*.
- 0 Villena, V. H., Revilla, E., & Choi, T. Y. (2011). The dark side of buyer-supplier relationships: A social capital perspective. *Journal of Operations Management*, 29(6), 562-576.
- 0 Werner, E. E., & Smith, R. S. (2001). *Journeys from childhood to midlife: Risk, resilience, and recovery*. Ithaca, NY: *Cornell University Press*.



## Assessing the effect of social capital on creating organizational resilience in Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad private companies

Soraya Seyedizadeh<sup>1</sup>

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

### Abstract

The purpose of this study is to evaluate the effect of social capital on creating organizational resilience in Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad private companies. The population studied in this study is all employees of Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad private companies, which number more than one hundred thousand people. Sampling was performed using 384 people using Morgan table. The data collection tool is a questionnaire. The software used in this research is spss and smart-pls. The findings of the analytical statistics mentioned that all the coefficients related to the paths between the variables of this research are more than 1.96, which showed the significance of all paths and the appropriateness of the structural model. Research has shown that social capital is an important resource that helps an organization cope with adversity by improving its resilience. After analyzing the data collected from private companies, the results show that the three dimensions of social capital are of significant importance in the resilience of the organization. Therefore, all hypotheses were confirmed.

### Keywords

Social Capital, Organizational Resilience, Private Company, Kohkiluyeh and Boyerahmad

1. Department of Management, Payame Noor University (PNU), P.O.Box 4697- 19395, Tehran, Iran (sorayaseyedizadeh68@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی