


مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی فرا تحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۱

کتابخانه طاهای عسائیری / استادیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی

t.ashayeri@uma.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8210-8899

طاهره جهان پرور / دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
jparvar@yahoo.com

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰ - پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

چکیده

«عملکرد شغلی» کنشی سازمانی و نهادی است که به تبع سطح سرمایه اجتماعی بر شکوفایی و توسعه سازمانی تأثیر می‌گذارد و به بازدهی و اثربخشی یا برابری شغلی در یک سازمان اطلاق می‌شود. عملکرد شغلی سازمانی تحت تأثیر هنجار شغلی، سرمایه درون و برون گروهی، اعتماد سازمانی و روابط اجتماعی در یک مجموعه قرار گرفته و از جمله آثار آن خلاقیت، نوآوری و شکوفایی سازمانی است. سازمان‌های شغلی و اجتماعی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی از وابستگی می‌گریزند و با ایجاد اخلاق کار و افزایش بازدهی عملکرد شغلی به خلاقیت و کارآفرینی دست پیدا می‌کنند. سرمایه اجتماعی با ایجاد تعهد اجتماعی، افزایش تعلق مذهبی، اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی و حضور در شبکه‌های شغلی سازمانی، عملکرد شغلی را تقویت می‌کند. هدف اصلی پژوهش مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۴۰۱ است. روش تحقیق از نوع «فرا تحلیل» (کمی) و حجم نمونه ۲۲ سند بوده که با روش «نمونه‌گیری غیراحتمالی» انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۴۵ درصد است. همچنین انسجام اجتماعی (۰,۴۰۱)؛ تعهد سازمانی (۰,۳۲۱)؛ کنترل اجتماعی (۰,۳۷۱)؛ اعتماد اجتماعی (۰,۲۳۴)؛ مشارکت اجتماعی (۰,۱۷۸)؛ و تعلق مذهبی (۰,۱۶۵) بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشته است.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی، تعلق مذهبی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی.

سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که در زمان انجام وظیفه خود، نوآوری می‌کنند (عسگری و همکاران، ۱۴۰۱). «عملکرد» به انجام شغل با استفاده از دانش، مهارت و توانایی گفته می‌شود. در محیط‌های شغلی و سازمانی، عملکرد شغلی معیار مناسبی برای ارزیابی انجام وظیفه شغلی است. به دیگر سخن، «عملکرد» عبارت است از: مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. بدین‌روی «عملکرد» عبارت است از: به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است.

عملکرد شغلی سطح کیفیت انجام یک شغل توسط کارکنان را ارزیابی می‌کند و بخشی از روان‌شناسی سازمانی و صنعتی، و شکلی از مدیریت منابع انسانی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که عملکرد شغلی خوبی داشته باشند و بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند (رایت، ۲۰۰۴، ص ۲).

عملکرد شغلی کنشی سازمانی و نهادی است که به تبع سطح سرمایه اجتماعی بر شکوفایی و توسعه سازمانی تأثیر می‌گذارد و به مفهوم بازدهی و اثربخشی یا برآیند شغلی در یک سازمان اطلاق می‌شود. عملکرد شغلی سازمانی تحت تأثیر هنجار شغلی، سرمایه درون و برون‌گروهی، اعتماد سازمانی و روابط اجتماعی در یک مجموعه قرار گرفته و آثار آن خلاقیت، نوآوری و شکوفایی سازمانی است.

عملکرد شغلی حاصل کنش انسانی در یک محیط شغلی است که روی توسعه و تحول اقتصادی جامعه اثری مثبت دارد (فرس و فای، ۲۰۰۱). ارزیابی و سنجش کارکنان در یک سازمان، از طریق عملکرد شغلی به تمایز نیروی انسانی موفق از ناموفق کمک می‌کند و توانایی سازمان را در گزینش و انتصاب و عزل افزایش می‌دهد.

این عملکرد امری حیاتی در هر سازمان است و برای دستیابی سازمان به سیاست‌گذاری‌های سازمانی مهم تلقی می‌شود (میرزایی و گل‌پرور، ۲۰۱۹). در مجموع، عملکرد حاصل جمع رفتارهای نیروی شغلی در ارتباط با حرفه و شغل تعیین شده از سوی سازمان است (صابر معاش، ۱۳۹۴) و تحت تأثیر ساختار شخصیت فردی و شرایط محیطی (سرمایه اجتماعی) قرار دارد (اسماعیلی لاهمائی، ۲۰۱۳).

سرمایه اجتماعی بهترین وسیله برای دستیابی به موفقیت سازمانی است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲؛ پاینه و همکاران، ۲۰۱۱) و نوعی دارایی نهفته در روابط سازمانی و گروه‌های شغلی در هر محیط با ایجاد نظم اجتماعی، تحول و توسعه به شمار می‌آید (بارون و دیگران، ۲۰۱۶). حضور سرمایه اجتماعی در نهادها با کاهش هزینه تبادل و معاملات، ممانعت از فردگرایی و بی‌تفاوتی سازمانی به تسهیل رفتارهای جمع‌گرایانه کمک می‌کند (گودرهان و همکاران، ۲۰۱۱). با ایجاد تغییر در رفتار نیروی شغلی و تعیین هدف مطلوب سازمانی، عملکرد شغلی بهبود می‌یابد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۴).

سرمایه اجتماعی در سازمان شامل هنجارها، ارزش‌ها و تعهدات غیررسمی است که ساختار سازمانی را شکل می‌دهد و بسترهای همکاری و مشارکت شغلی را تقویت می‌کند (رحمانی و اسماعیلی، ۱۳۸۷، ص ۲۴). همچنین

از آثار مفید آن می‌توان به ایجاد تعهد سازمانی، کاهش نارضایتی شغلی و تلاش و اخلاق کاری اشاره کرد (آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ لین، ۲۰۰۰).

سازمان‌ها بدون سرمایه اجتماعی نمی‌توانند چشم‌اندازهای آتی را ترسیم کنند. این سرمایه ارزشمندترین دارایی سازمانی تلقی می‌شود (داست و بدیر، ۲۰۱۹، ص ۱۴۷۵) که انگیزه کوشش و مفید کار کردن را افزایش می‌دهد (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸) و رفتارهای مخرب و ضد ارزش‌های سازمانی را کاهش می‌دهد (بارون و همکاران، ۲۰۱۷؛ گلدرمن و همکاران، ۲۰۱۶). بدین‌روی استفاده از سرمایه اجتماعی در تقویت عملکرد شغلی، ضروری است (صابر معاش، ۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه‌های اجتماعی است (فریز و همکاران، ۲۰۱۷).

فرانسیس (۲۰۰۰) «سرمایه اجتماعی» را دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات می‌داند که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت‌های کنش جمعی با خود به سازمان می‌آورند.

اما/لینگر و همکارانش (۲۰۱۳) «سرمایه اجتماعی» را مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی، هنجارها و تعهدات ذهنی - احساسی تعریف می‌کنند که اعضای گروه به اشتراک می‌گذارند و این ابزارها در شکل‌دهی روابطی مؤثرند که منجر به اثربخشی عملکرد سازمانی می‌شوند.

افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه منجر به کاهش آسیب‌ها و مشکلات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و همچنین بسط و گسترش تعاملات اجتماعی می‌گردد (گودرهام و همکاران، ۲۰۱۱).

سازمان‌های شغلی و اجتماعی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی از وابستگی می‌گریزند و با ایجاد اخلاق کار و افزایش بازدهی عملکرد شغلی به خلاقیت و کارآفرینی دست پیدا می‌کنند. اخلاق، فرهنگ کار و عملکرد شغلی سازه توسعه یک اجتماع و سازمان شغلی محسوب می‌شوند. عوامل سرمایه‌ای (سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه اقتصادی) سازوکار تنظیم مسائل مربوط به هنجارهای شغلی و اخلاقی را بر عهده دارند. این سرمایه‌ها و عملکرد شغلی به هم بسته و قوام‌بخش همدیگرند و فقدان یکی سازمان را دچار رکود می‌سازد. حرکت و همسانی توسعه آن دو سازمان را به آرامش، اعتماد، اطمینان، عزت نفس و بهبود عملکرد شغلی سوق می‌دهد.

با رویکرد وبری می‌توان فرهنگ را روتینای تنظیم جامعه و تقویت عملکرد شغلی در نظر گرفت؛ به این معنی که فرهنگ سازمانی - از جمله اخلاق کار و شایستگی شغلی - سازنده رکن اساسی یک نهاد تلقی می‌شود. عملکرد شغلی را می‌توان فعالیتی به شمار آورد که به شکوفایی سازمانی و ایجاد ارزش افزوده در سرمایه یا تولید و عرضه هرگونه کالا یا خدمت جدید منجر می‌شود و چون نوآوری بدون خلاقیت و ایده‌یابی و پژوهش هدفمند معنا پیدا نمی‌کند، از این‌رو جست‌وجوی راهکارهای مؤثر برای پرورش خلاقیت، گردآوری و هدایت ایده‌ها در دستور کار تمام سازمان‌های پیشرو با استفاده از بهبود عوامل سرمایه‌ای قرار می‌گیرد.

از آن رو که سرمایه‌های یادشده موجبات خودباوری و اعتماد نقش‌های شغلی را فراهم و یا تقویت می‌کند، همین امر موجب می‌شود تا سازمان به رشد و شکوفایی در همه زمینه‌ها - از جمله حوزه اقتصادی - دست یابد.

بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر عبارت است از:

- مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی؛

- مطالعه تأثیر متغیرهای تعدیلگر بر عملکرد شغلی.

جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

محقق	موضوع	حجم نمونه	قومیت
عسگری و همکاران (۱۴۰۱)	عملکرد شغلی نوآوران: نقش پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: ادارات برق غرب استان مازندران)	۱۲۴	مازنی
ابطحی ابرقویی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و عملکرد شعب پنج‌گانه سازمان تأمین اجتماعی استان یزد	۳۸۴	فارس
قنبری و عبدالمالکی (۱۴۰۰)	نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا	۲۵۴	فارس
ارجمند راد و شکرکن (۱۳۹۹)	رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری	۲۵۰	عرب
اردلان و معجونی (۱۳۹۹)	نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی	۳۴۱	فارس
حسینی و همکاران (۱۳۹۹)	تبیین نقش ابعاد استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی بانک‌های کرمانشاه	۳۲۷	کرد
پورصدیق و فدایی کیوانی (۱۳۹۸)	بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان	۴۲۴	فارس
خضری و همکاران (۱۳۹۸)	فرا تحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی	۱۳	فارس
علاتی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸)	تبیین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤثر بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲۲ تهران	۲۶۷	فارس
ممانی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی	۴۵۰	فارس
صابر فرزام و رشادت‌جو (۱۳۹۷)	مدل ارتقای عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی جهاد دانشگاهی	۲۵۰	فارس
صابر معاش و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش تعدیلگر تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی	۱۶۶	فارس
کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶)	از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گرایی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان	۳۴۲	فارس

مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی ♦ ۱۰۵

فارس	۲۸۵	رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیأت علمی	ترکزاده و همکاران (۱۳۹۵)
فارس	۲۵۴	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا	قنبری و همتی (۱۳۹۵)
لر	۳۸۰	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان	گراوند و همکاران (۱۳۹۵)
ترک	۱۴۰	نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)	نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)
فارس	۴۵۰	مدل علی نقش چشم‌انداز زمان در عملکرد تحصیلی با واسطه‌گری خودکارآمدی و اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان دانشگاه یزد	امیدیان و همکاران (۱۳۹۴)
عرب	۱۸۲	رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی؛ میانجیگر استرس شغلی	خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴)
فارس	۱۷۰	اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور)	آزادی و عیدی (۱۳۹۴)
گیلکی	۲۸۷	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان	ارقند و همکاران (۱۳۹۳)
ترک	۲۰۰	رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی	ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰)

روش پژوهش

تحقیق از نوع «فراتحلیل کمی» (CMA2) است که با مرور ادبیات و تحقیقات صورت‌گرفته در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ با محوریت «سرمایه اجتماعی» و «عملکرد شغلی»، از جامعه آماری با ۲۹ سند تحقیقی، بعد از غربال حجم نمونه، ۲۲ تحقیق انتخاب و بعد از واپایش از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، بر حسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و مانند آن دسته‌بندی و سازمان‌دهی گردیده است. مقالات فراتحلیل از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز و مگپایان اخذ شده است. ملاک ورود در این تحقیق، وجود ضرایب همبستگی، حجم نمونه، سطح معناداری تحقیقات؛ و ملاک خروج کیفی بودن و اسنادی بودن مقاله، فقدان اطلاعات آماری الزامی (مانند ضریب همبستگی، سال تحقیق، حجم نمونه و همچنین تردید در روایی و پایایی) بوده است.

بعد از تهیه ملاک‌های ورود، اطلاعات وارد نرم‌افزار شده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد گردیده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات مزبور، از نمودار قیفی و آزمون Q استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر عملکرد شغلی استفاده گردیده است. خلاصه پژوهش فراتحلیل در جدول (۲) آمده است:

جدول ۲: خلاصه پژوهش فراتحلیل

گروه قومی	ابزار	روش نمونه‌گیری	نهاد مورد بررسی	استان	گروه مورد بررسی	محقق
مازنی	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی	اداره برق	مازندران	کارکنان	عسگری و همکاران (۱۴۰۱)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی	سازمان تأمین اجتماعی	یزد	کارکنان	ابطحی ابرقویی و همکاران (۱۴۰۰)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	دانشگاه	همدان	کارکنان	قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)
عرب	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	شرکت نفت و گاز	خوزستان	کارکنان	ارجمندراد و شکرکن (۱۳۹۹)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	مدرسه	فارس	معلمان	اردلان و معجونی (۱۳۹۹)
کرد	پیمایش+پرسشنامه	طبقه‌ای	بانک	کرمانشاه	کارکنان	حسینی و همکاران (۱۳۹۹)
گیلک	پیمایش+پرسشنامه	هدفمند	دانشگاه	گیلان	کارکنان	پورصدیق و فدایی کیوانی (۱۳۹۸)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	هدفمند	مراکز تحقیقات	ایران	کارکنان	خضری و همکاران (۱۳۹۸)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	طبقه‌ای	شهرداری	تهران	کارکنان	علائی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	طبقه‌ای	دانشگاه	تهران	کارکنان	ممانی و همکاران (۱۳۹۸)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	جهاد دانشگاهی	تهران	هیأت علمی	صابر فرزام و رشادت‌جو (۱۳۹۷)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	مجتمع سنگ آهن	خراسان رضوی	کارکنان	صابر مامش و همکاران (۱۳۹۶)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	طبقه‌ای	سازمان جهاد کشاورزی	همدان	کارشناسان	کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	خوشه‌ای	دانشگاه	ایران	هیأت علمی	ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	طبقه‌ای	دانشگاه	همدان	کارکنان	قنبری و همتی (۱۳۹۵)
لر	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	دانشگاه	لرستان	استادان	گراوند و همکاران (۱۳۹۵)
ترک	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	شهرداری	آذربایجان غربی	کارکنان	نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	خوشه‌ای	دانشگاه	یزد	دانشجویان	امیدیان و همکاران (۱۳۹۴)
عرب	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	شرکت آب	خوزستان	کارکنان	خواججه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)
فارس	پیمایش+پرسشنامه	تصادفی ساده	وزارت ورزش	تهران	کارشناسان	آزادی و عیدی (۱۳۹۴)
گیلک	پیمایش+پرسشنامه	خوشه‌ای	تربیت بدنی	گیلان	معلمان	ارقدن و همکاران (۱۳۹۳)
ترک	پیمایش+پرسشنامه	خوشه‌ای	مراکز تولیدی	اردبیل	کارکنان	ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰)

۱. مبانی و رویکردهای نظری

۱-۱. عملکرد شغلی

عملکرد شغلی حاصل جمع فعالیت‌های معطوف به دستیابی اهداف در سازمان است. این متغیر رسالت و اهداف سازمانی را تعیین می‌کند و آینده آن را تخمین می‌زند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی یک رفتار سازمانی مهم است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد (کریمی و شاه‌دوستی، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی بوده و عبارت است از: محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند.

۱-۲. سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه فیزیکی، سرمایه اقتصادی و سرمایه انسانی، جزو سرمایه‌های فردی یا جمعی قرار می‌گیرد. اگر سرمایه فیزیکی چیزی است که در ساختمان و تجهیزات مولد وجود دارد، سرمایه اقتصادی چیزی است که یک فرد در بانک دارد (پول) و سرمایه انسانی چیزی است که در ذهن وجود دارد (آموزش و مهارت‌های گوناگون).

سرمایه اجتماعی کیفیتی است که در روابط یا شبکه‌های خود با دیگر افراد داریم. سرمایه اجتماعی قالب جدیدی از بحث‌های قدیمی همبستگی، مشارکت و انسجام است که امروزه به سبب کارکردهای متعددش از آن استقبال شده است. سرمایه اجتماعی در جامعه همچون چسب و روغن عمل می‌کند؛ یعنی به‌مثابه نوعی روغن اجتماعی است که در مناسبات بین افراد نقش ایفا می‌کند و به تقویت و پایداری پیوندهای اجتماعی و دوام مناسبات اجتماعی منجر می‌شود؛ یعنی در عین تسهیل‌کنندگی مناسبات، چسبندگی هم ایجاد می‌کند. در واقع، سرمایه اجتماعی موجب می‌شود همبستگی میان اعضای اجتماع حفظ گردد و از سوی دیگر با تولید قواعد و هنجارها و اعتماد، همکاری میان اعضای اجتماع را تسهیل می‌نماید.

امروزه در جریان توسعه یک کشور، در کنار انواع سرمایه - اعم از طبیعی، انسانی و مادی - سرمایه اجتماعی، هم به‌مثابه برون‌داد و هم درون‌داد توسعه به شمار می‌آید. جامعه مدنی که در سال‌های اخیر به شکلی قابل ملاحظه کانون توجه نظریه‌پردازان‌های مردم‌سالاری بوده، در مقیاس وسیعی محصول سرمایه اجتماعی است. از سوی دیگر، در اقتصاد کشورهای توسعه‌نیافته، سرمایه اجتماعی را «حلقه مفقود توسعه و رشد اقتصادی» نام نهاده‌اند. اقتصاد جدید سرمایه اجتماعی را به‌کار می‌گیرد و به هنجارهایی که از بیرون نظام اقتصادی سرچشمه می‌گیرند و بر رفتارهای اقتصادی تأثیر می‌گذارند، توجه جدی نشان می‌دهد. از این رو اقتصاددانان آن را نمایه مهمی از رشد اقتصادی می‌دانند (هیلول، ۱۹۹۶؛ کریستفورو، ۲۰۰۳؛ کیفر و ناک، ۱۹۹۷).

بحث «سرمایه اجتماعی» در سال ۱۹۱۹ توسط لیدا جی هانینن برای نخستین بار مطرح شد. وی یک تصویر اجمالی از سرمایه اجتماعی ارائه داد که بیشتر متوجه ابعاد انسانی و تربیتی این واژه بود. او در توضیح اهمیت مشارکت

در تقویت حاصل کار مدرسه، مفهوم «سرمایه اجتماعی» را مطرح کرده و معتقد است: سرمایه اجتماعی دارایی‌های غیرملموس (شامل حسن نیت، دوستی، همدردی، مشارکت، تعامل اجتماعی بین افراد) است که بیش از همه در زندگی روزانه مردم، مهم و مؤثر تلقی می‌شود (کلدی، ۱۳۸۴، ص ۳۴).

وی اظهار می‌دارد: در بین خانواده‌ها و افراد که سازنده واحد اجتماعی‌اند، اگر کسی با همسایه‌اش و همسایه‌اش با دیگر همسایگانش ارتباط داشته باشد، حجمی از سرمایه اجتماعی انباشته خواهد شد که ممکن است بلافاصله نیازهای اجتماعی را برطرف سازد و شاید حاصل ظرفیت بالقوهای باشد که برای بهبود اساسی شرایط زندگی کل اجتماع کفایت کند (رنانی و مویدفر، ۱۳۹۰، ص ۶۵).

سرمایه اجتماعی میراث روابط اجتماعی است و کنش جمعی را تسهیل می‌کند (زاهدی مازندرانی، ۱۳۸۲، ص ۹۸). سرمایه اجتماعی به‌وسیله بوردیو وارد گفتمان جامعه‌شناسی معاصر شده است (فیلد، ۱۳۹۰، ص ۲۴۵). به اعتقاد بوردیو این سرمایه است که به یک انسان اجازه می‌دهد تا سرنوشت خود و دیگران را تحت نظارت قرار دهد. جایگاهی که بوردیو برای سرمایه اجتماعی قایل می‌شود بر گستره پیوندها یا شبکه‌های اجتماعی متمرکز است (فاین، ۱۳۸۵، ص ۱۵).

کلمن بعد از پیر بوردیو به اهمیت سرمایه اجتماعی در جامعه توجه نموده است. رویکرد کلمن درخصوص سرمایه اجتماعی براساس نظریه «انتخاب عقلانی» و مبتنی بر کارهای پیشین او در نظریه «مبادله اجتماعی» است. کلمن در پی پیوند بین اقتصاد و جامعه‌شناسی از طریق رهیافت انتخاب عقلانی و مفهوم «سرمایه اجتماعی» بود (قانع‌راد و حسینی، ۱۳۸۴).

فوکویاما سرمایه اجتماعی را در رابطه با توسعه اقتصادی در نظر می‌گیرد و معتقد است: سطوح بالای سرمایه اجتماعی صداقت و اعتماد افراد را به انجام دادن کارهای مشارکتی و تعاونی مشتاق می‌سازد (همان)؛ به این معنا که سطح توسعه جامعه (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی) با سرمایه اجتماعی رابطه متقارنی دارد و این دو از یکدیگر اثر متقابل می‌پذیرند (صبوری، ۱۳۸۹، ص ۱۴).

بوردیو از سرمایه اجتماعی به‌مثابه دارایی‌های اجتماعی یاد می‌کند و معتقد است: این موضوع بستگی به این دارد که این افراد تا چه اندازه قادر به بسیج کردن سرمایه یک گروه هستند: خانواده، دوستان، همکلاسی‌ها و... (فیلد، ۱۳۹۰، ص ۳۳).

سرمایه اجتماعی از نظر وی، بر تعهدات و ارتباطات اجتماعی مبتنی است. او معتقد است: عضویت در یک گروه برای هریک از اعضایش از طریق حمایت یک سرمایه جمعی، صلاحیتی فراهم می‌کند که آنها را مستحق اعتبار معانی گوناگون کلمه می‌کند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴).

کلمن سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک کالای عمومی در نظر می‌گیرد که در کارکردش بدون خطر بوده و دسته‌ای از هنجارها و ضمانت‌ها را فراهم می‌آورد که افراد را قادر به همکاری برای منفعت متقابل می‌سازد و کم‌خطر

یا بی‌خطر است (فیلد، ۱۳۹۰، ص ۴۹). کلمن همچنین بر آن است که سرمایه اجتماعی با گذشت زمان مستهلک می‌شود. این سرمایه، مانند سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی اگر تجدید نشود مستهلک می‌گردد. روابط اجتماعی اگر حفظ نشود به تدریج از بین می‌رود. انتظارات و تعهدات با گذشت زمان ضعیف و ناپدید می‌شود و هنجارها به ارتباط منظم بستگی دارد (کلمن، ۱۳۸۶، ص ۴۹۱).

«سرمایه اجتماعی» مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی، تعهدات اخلاقی و احساسی و هنجاری است که اعضای گروه را به جمع‌گرایی و خلاقیت و کارآفرینی سوق می‌دهد. سرمایه اجتماعی یا خلق ارتباط مؤثر کاری، مشارکت اجتماعی اعضای سازمانی، همفکری و تبادل اطلاعات سازمانی و شغلی، بازدهی شغلی و سازمانی را بهبود بخشید و آن را تقویت می‌کند؛ به این معنا که وجود فرصت عادلانه شغلی، تشویق و همدلی اجتماعی بین کارکنان، صداقت و روراستی و رعایت احترام متقابل، زمینه‌ساز افزایش عملکرد شغلی است. این گونه می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار و عملکرد سازمانی برتر محسوب می‌شود و رابطه مستقیمی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی وجود دارد.

۲. یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو دسته «توصیفی» و «تحلیلی» ارزیابی شده‌اند:

۲-۱. توصیفی

۱-۱-۲. بازه زمانی پژوهش

جدول ۳: بازه زمانی پژوهش

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۱	۱	۵
۱۴۰۰	۲	۱۰
۱۳۹۹	۳	۱۵
۱۳۹۸	۴	۲۰
۱۳۹۷	۱	۵
۱۳۹۶	۲	۱۰
۱۳۹۵	۴	۲۰
۱۳۹۴	۳	۱۵
۱۳۹۳	۱	۵
۱۳۹۰	۱	۵
جمع کل	۲۲	۱۰۰

در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۹ بیشترین تحقیقات (۲۰ درصد) در زمینه «سرمایه اجتماعی» و «عملکرد شغلی» صورت گرفته است.

۲-۱-۲. رشته تخصصی نویسندگان مسئول

جدول ۴: رشته تحصیلی نویسندگان

درصد	فراوانی	رشته تخصصی نویسندگان
۳۲	۷	علوم مدیریتی
۲۷	۶	علوم تربیتی
۸	۲	علوم ورزشی
۲۱	۴	روان‌شناسی
۴	۱	آموزش کشاورزی
۴	۱	جامعه‌شناسی
۴	۱	حسابداری
۱۰۰	۲۲	جمع کل

۳۲ درصد از مقالات این حوزه به رشته علوم تربیتی اختصاص دارد.

۳-۱-۲. شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول ۵: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۵۰	۱۱	تصادفی ساده
۲۳	۵	طبقه‌بندی
۱۸	۴	خوشه‌ای
۹	۲	هدفمند
۱۰۰	۲۲	جمع کل

۵۰ درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفته است.

۴-۱-۲. گروه مورد بررسی

جدول ۶: نوع گروه مورد بررسی

درصد	فراوانی	نوع گروه
۶۴	۱۴	کارکنان اداری
۹	۲	معلمان آموزش و پرورش
۱۴	۳	هیئت علمی دانشگاه
۹	۲	کارشناسان سازمانی
۴	۱	دانشجویان
۱۰۰	۲۲	جمع کل

جامعه آماری ۶۴ درصد از تحقیقات کارکنان اداری هستند.

جدول ۷: گروه قومی

گروه	فراوانی	درصد
ترک	۲	۸
عرب	۲	۸
فارس	۱۴	۶۸
لر	۱	۴
کرد	۱	۴
گیلکی	۱	۴
مازنی	۱	۴
جمع کل	۲۲	۱۰۰

مطابق نتایج جدول، ۶۸ درصد از پژوهش‌ها به لحاظ قومی به فارس تعلق دارد.

۲-۱-۶. نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول ۸: سازمان مورد مطالعه

نوع نهاد یا سازمان	فراوانی	درصد
دانشگاه	۷	۳۵
سازمان جهاد کشاورزی	۱	۵
شرکت نفت و گاز	۱	۵
شهرداری	۲	۱۰
مدارس آموزش و پرورش	۱	۵
مراکز تولیدی	۱	۵
مجتمع سنگ آهن	۱	۵
وزارت ورزش	۲	۱۰
بانک	۱	۵
جهاد دانشگاهی	۱	۵
مراکز تحقیقاتی	۱	۵
شرکت آب و فاضلاب	۱	۵
اداره برق	۱	۵
سازمان تأمین اجتماعی	۱	۵
جمع کل	۲۲	۱۰۰

۳۵ درصد از نهادهای مورد بررسی دانشگاه بوده است.

جدول ۹: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰,۰۰۰	۸,۹۲۱	۰,۲۸۹	۰,۱۰۰	۰,۵۸۰	عسگری و همکاران (۱۴۰۱)
۰,۰۰۰	۵,۱۶۲	۰,۳۱۱	۰,۲۵۱	۰,۴۴۲	ابطحی ابرقویی و همکاران (۱۴۰۰)
۰,۰۰۰	۱۶,۰۳۰	۰,۶۹۲	۰,۵۸۲	۰,۶۴۰	قنبری و عبدالمالکی (۱۴۰۰)
۰,۰۰۰	۵,۷۶۱	۰,۴۵۵	۰,۳۳۷	۰,۳۵۱	ارجمند راد و شکرکن (۱۳۹۹)
۰,۰۰۰	۷,۵۲۸	۰,۴۷۵	۰,۳۹۴	۰,۳۸۱	اردلان و معجونی (۱۳۹۹)
۰,۰۰۰	۱۰,۴۱۳	۰,۵۳۹	۰,۳۹۰	۰,۴۶۸	حسینی و همکاران (۱۳۹۹)
۰,۰۰۰	۳,۹۵۲	۰,۴۲۳	۰,۱۵۵	۰,۳۰۰	پورصدیق و فدایی کیوانی (۱۳۹۸)
۰,۰۰۰	۵,۳۰۰	۰,۴۳۸	۰,۲۱۳	۰,۳۳۰	خضری و همکاران (۱۳۹۸)
۰,۰۰۰	۳,۸۷۸	۰,۳۵۳	۰,۱۲۰	۰,۲۴۰	علائی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸)
۰,۰۰۰	۲۰,۷۰۱	۰,۸۲۳	۰,۷۴۷	۰,۱۸۸	ممانی و همکاران (۱۳۹۸)
۰,۰۰۰	۱۰,۷۹۶	۰,۷۹۷	۰,۶۳۸	۰,۲۲۷	صابرفرزام و رشادت‌جو (۱۳۹۷)
۰,۰۰۰	۱۱,۴۵۵	۰,۷۷۷	۰,۶۲۶	۰,۳۱۰	صابر مماش و همکاران (۱۳۹۶)
۰,۰۰۱	۳,۴۵۰	۰,۳۶۷	۰,۱۰۶	۰,۲۴۱	کریمی و شاهدوستی (۱۳۹۶)
۰,۰۰۰	۶,۰۰۳	۰,۲۰۵	۰,۱۲۹	۰,۱۰۰	ترکزاده و همکاران (۱۳۹۵)
۰,۰۰۰	۱۱,۳۷۱	۰,۴۱۲	۰,۱۷۶	۰,۳۴۱	قنبری و همتی (۱۳۹۵)
۰,۰۰۰	۸,۱۰۳	۰,۵۶۷	۰,۲۲۱	۰,۳۰۰	گراوند و همکاران (۱۳۹۵)
۰,۰۰۰	۳,۱۶۶	۰,۶۹۱	۰,۳۴۵	۰,۳۸۱	نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)
۰,۰۰۰	۶,۷۴۱	۰,۳۷۹	۰,۱۱۳	۰,۱۲۶	امیدیان و همکاران (۱۳۹۴)
۰,۰۰۰	۶,۱۱۵	۰,۳۹۵	۰,۲۵۵	۰,۱۷۶	خواججه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)
۰,۰۰۰	۴,۰۵۶	۰,۳۴۷	۰,۱۸۹	۰,۱۸۹	آزادی و عیدی (۱۳۹۴)
۰,۰۰۰	۹,۷۲۱	۰,۷۰۰	۰,۳۸۱	۰,۳۷۱	ارقد و همکاران (۱۳۹۳)
۰,۰۰۰	۱۵,۳۳۱	۰,۳۸۷	۰,۲۰۱	۰,۲۱۴	ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰)

نتایج مزبور نشان می‌دهد از بین پژوهش‌های صورت‌گرفته، تحقیق قنبری و عبدالمالکی (۱۴۰۰) با مقدار ۶۴ درصد و عسگری و همکاران (۱۴۰۱) با مقدار ۵۸ درصد بیشترین تأثیر، و پژوهش ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) با مقدار ۱۰ درصد کمترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشته است.

۲-۲-۲. تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی

جدول ۱۰: اثر کل سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی

sig	گزارش آماری		نوع اثر
	Z	Effect size	
۰,۰۰۰	۳,۰۸۸	۰,۳۳۴	اعتماد اجتماعی
۰,۰۰۰	۴,۹۷۳	۰,۱۷۸	مشارکت اجتماعی
۰,۰۰۰	۵,۱۴۰	۰,۴۰۱	انسجام اجتماعی
۰,۰۰۰	۷,۰۳۲	۰,۳۲۱	تعهد سازمانی
۰,۰۰۰	۹,۲۸۷	۰,۱۶۵	تعلق مذهبی
۰,۰۰۰	۱۰,۴۶۶	۰,۳۷۱	کنترل اجتماعی
۰,۰۰۰	۵,۳۶۱	۰,۴۵۱	اثر کلی

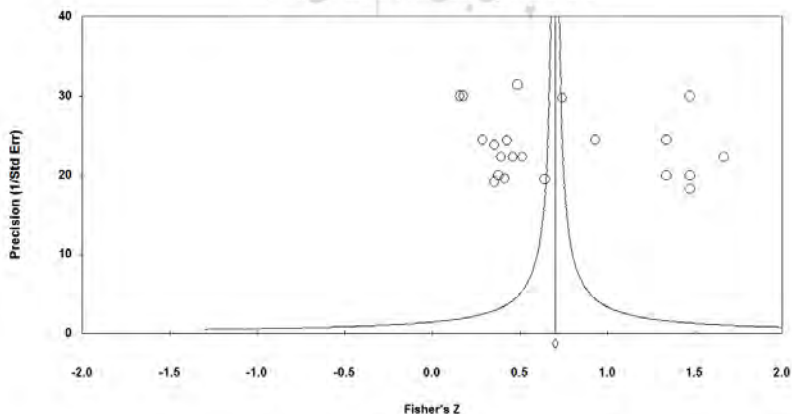
نتایج نشان می‌دهد که تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی برابر با ۴۵ درصد است. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، یعنی انسجام اجتماعی (۰,۴۰۱)؛ تعهد سازمانی (۰,۳۲۱)؛ و کنترل اجتماعی (۰,۳۷۱) دارای اثر زیاد؛ و اعتماد اجتماعی (۰,۳۳۴) دارای اثر متوسط و مشارکت اجتماعی (۰,۱۷۸) و تعلق مذهبی (۰,۱۶۵) دارای اثری کم بر عملکرد شغلی بوده است.

۳. نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

در رگرسیون اگر مقدار فیشر و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن هستند، مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات همگن نیست. به سبب تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا، نویسندگان یا نوع جامعه آماری مورد تحقیق دارای اختلاف و واریانس هستند. در این نمودار، در صورت نبود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شود.

نمودار ۱: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

Funnel Plot of Precision by Fisher's Z



۱-۳. آزمون Q

این آزمون برای تعیین همگنی و ناهمگنی مطالعات به کار می‌رود و دو فرض اساسی را مطرح می‌کند:

۱. فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود ندارد.

۲. فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود دارد.

در صورت همگنی مطالعات، از اندازه ثابت استفاده می‌شود و نتایج حاصل از تصادفی بودن در شرایط ناهمگنی،

قابلیت تعمیم بیشتری نسبت به الگوی ثابت دارد.

جدول ۱۱: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۸۵۱,۰۶۱	۲۱	,۰۰۰	۹۴,۷۶۲

با توجه به نتایج الگو، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت: فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض

ناهمگونی (عدم همگنی) پژوهش‌ها تأیید گردیده است. معنادار بودن $Q=۸۵۱$ نشان‌دهنده وجود ناهمگنی است. مقدار

مجذور I دارای مقداری بین ۰-۱۰۰ است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰ نزدیک‌تر،

ناهمگنی اندازه‌های اثر پژوهش اولیه بیشتر. مقدار ۹۴ درصد مؤید آن است که ۹۳ درصد تغییرات کل مطالعات به

ناهمگنی بین پژوهش مربوط است. بر این مبنا باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد؛ یعنی این وضعیت می‌گوید

که بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی، به لحاظ ویژگی تحقیقات از یکدیگر متفاوت هستند و باید

برای مشخص کردن محل این تفاوت‌ها و واریانس، از متغیر تعدیلگر استفاده کرد.

نامتناس بودن نشانگر وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. پس علاوه بر اندازه اثر، باید اثر تعدیل

متغیرهای دیگر را نیز بررسی کرد.

۲-۳. تأثیر متغیر جنسیت بر عملکرد شغلی

جدول ۱۲: تأثیر متغیر جنسیت بر عملکرد شغلی

تصادفی			جنسیت
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
,۰۰۰	۳,۱۲۵	,۲۰۱	زنان
,۰۰۰	۷,۵۱۴	,۲۴۰	مردان
,۰۰۰	۶,۸۱۲	,۲۸۷	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که جنسیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته و مقدار آن $۰,۲۸$ است. در این میان عملکرد

شغلی مردان ($۰,۲۴$) بهتر از زنان ($۰,۲۰$) است.

۳-۳. تأثیر متغیر هویت قومی بر عملکرد شغلی

جدول ۱۳: تأثیر هویت قومی بر عملکرد شغلی

تصادفی			هویت قومی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰,۰۰۰	۱۰,۲۸۱	۰,۱۹۰	ترک
۰,۰۰۰	۷,۴۵۰	۰,۱۸۲	عرب
۰,۰۰۰	۹,۱۱۳	۰,۲۳۶	فارس
۰,۰۰۰	۳,۴۸۲	۰,۲۰۱	مازنی
۰,۰۰۰	۶,۳۷۱	۰,۱۱۵	لر
۰,۰۰۰	۳,۹۰۰	۰,۱۳۴	کرد
۰,۰۰۰	۳,۷۴۱	۰,۲۰۱	گیلکی
۰,۰۰۰	۳,۸۷۱	۰,۱۶۳	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که بین هویت قومی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن ۰,۱۶ درصد است. در باب عملکرد شغلی، قوم فارس (۲۳ درصد) در حد بالا و مازنی و گیلکی (۲۰ درصد) در حد متوسط و گروه قومی ترک (۱۹ درصد)، عرب (۱۸ درصد)، کرد (۱۳ درصد) و لر (۱۱ درصد) در حد کم بوده است.

۳-۴. تأثیر متغیر نوع جامعه آماری بر عملکرد شغلی

جدول ۱۴: تأثیر نوع جامعه آماری در عملکرد شغلی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰,۰۰۰	۶,۱۰۰	۰,۱۵۴	جامعه آموزش و پرورش
۰,۰۰۰	۱۰,۵۷۵	۰,۳۰۲	جامعه دانشگاهی
۰,۰۰۰	۳,۲۵۳	۰,۲۷۶	سازمان‌ها و ادارات
۰,۰۰۰	۹,۱۶۰	۰,۳۱۱	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد که نوع جامعه آماری با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته و مقدار آن برابر با ۰,۳۱ درصد است. در این میان عملکرد شغلی جامعه دانشگاهی، اعم از استادان و دانشجویان (۰,۳۰ درصد) بهتر از سایر گروه‌های مورد بررسی است.

بحث و نتیجه‌گیری

انسان محور اصلی توسعه در تمام سطوح آن به شمار می‌آید و راهبردهای کلی توسعه باید در جهت رفع موانع و آماده‌سازی محیط مناسب برای رشد و تکامل انسان‌ها طراحی گردد یکی از مباحث بسیار مهم دنیای کنونی توجه ویژه به سرمایه انسانی است. «سرمایه انسانی» یا به عبارت دیگر کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه‌شده در انسان، موجب افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. اخلاق، فرهنگ کار و عملکرد شغلی، سازه توسعه یک اجتماع و سازمان شغلی محسوب می‌شوند.

سرمایه اجتماعی سازوکار تنظیم مسائل مربوط به هنجارهای شغلی و اخلاقی را بر عهده دارد. رابطه بین این سرمایه و عملکرد شغلی به هم بسته و این دو قوام‌بخش همدیگرند و فقدان یکی، سازمان را دچار رکود می‌سازد. حرکت و همسانی توسعه آن دو نیز سازمان را به آرامش، اعتماد، اطمینان و عزت‌نفس و بهبود عملکرد شغلی سوق می‌دهد.

عملکرد شغلی را می‌توان فعالیتی به شمار آورد که به شکوفایی سازمانی و ایجاد ارزش‌افزوده در سرمایه یا تولید و عرضه هرگونه کالا یا خدمت جدید منجر می‌شود و چون نوآوری بدون خلاقیت، زمینه‌یابی و پژوهش هدفمند معنا پیدا نمی‌کند، جست‌وجوی راهکارهای مؤثر برای پرورش خلاقیت، گردآوری و هدایت طرح‌ها در دستور کار تمام سازمان‌های پیشرو با استفاده از بهبود عوامل سرمایه‌ای قرار می‌گیرد. چون سرمایه‌های یادشده موجبات خودباوری و اعتماد نقش‌های شغلی را فراهم می‌کند، همین امر موجب می‌شود تا سازمان به رشد و شکوفایی در همه زمینه‌ها - از جمله حوزه اقتصادی - دست یابد.

عملکرد شغلی یکی از عناصر مهم توسعه‌سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اصلی «عملکرد شغلی» در امر بازدهی، کارایی، اثربخشی و محصول یک سازمان خلاصه می‌شود. سازمان‌های امروزی بدون نقش‌های کارا و مؤثر نمی‌توانند به پایداری و بقای خود ادامه دهند. شرط بقا و تداوم یک سازمان، تکمیل آن از نقش و شغل‌هایی است که با عملکرد مناسب و کارا بتوانند به نیازهای سازمانی پاسخ دهد. عملکرد شغلی به‌مثابه مجموعه رفتارهای کارکنان که به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند، بیان شده و - در واقع - به مجموعه رفتارهایی اشاره دارد که افراد در ارتباط با شغل خود بروز می‌دهند. به عبارت دیگر، میزان محصول بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می‌شود.

عملکرد شغلی به لحاظ تاریخی در دهه ۹۰ به بعد، گرچه در علوم روان‌شناسی مطرح شده، اما به تدریج به علت نیازهای اجتماعی در علوم مدیریت، جامعه‌شناسی و رشته‌های سازمانی و مانند آن کاربردهای فراوانی یافته و به موضوعی میان‌رشته‌ای تبدیل شده است.

به علت اهمیت سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی، در ایران پژوهش‌های گوناگونی در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۴۰۱ صورت گرفته است. فراتحلیل با هدف برآورد اندازه تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، با حجم نمونه ۲۲ سند پیمایشی نشان می‌دهد:

- بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۴۵ درصد (سطح بالا مطابق معیار کوهن) است. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نیز دارای تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی هستند.
- انسجام اجتماعی در ارتقای عملکرد شغلی دارای تأثیر معناداری بوده و مقدار آن برابر با ۴۰ درصد است.
- تعهد سازمانی با ایجاد حس وفاداری و وابستگی سازمانی، به تلاش و کوشش بیشتر فرد در توسعه سازمانی منجر می‌شود و عملکرد شغلی را بهتر می‌کند و اثر کلی آن برابر با ۳۲ درصد است.
- هرچه نظارت و پایش اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، به همان میزان رعایت انضباط، دقت و سختکوشی بیشتر می‌شود و عملکرد شغلی نیز بهتر می‌گردد.

– هر قدر اعتماد بین سازمانی و بین گروه شغلی بیشتر باشد، به سبب پیوستگی اجتماعی، همدلی و داشتن روحیه صداقت و تعاون، عملکرد شغلی بهتری وجود خواهد داشت.

– به هر میزان مشارکت اجتماعی سازمانی افزایش یابد، عملکرد شغلی نیز بهتر خواهد شد.

– به میزان شدت تعلق و باورهای مذهبی در میان گروه شغلی سازمانی، عملکرد شغلی نیز بهتر خواهد بود. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی و تعهدات اخلاقی، احساسی و هنجاری است که اعضای گروه را به جمع‌گرایی، خلاقیت و کارآفرینی سوق می‌دهد. سرمایه اجتماعی یا خلق ارتباط مؤثر کاری مشارکت اجتماعی اعضای سازمان، همفکری و تبادل اطلاعات شغلی و بازدهی شغلی و سازمانی را بهبود می‌بخشد؛ یعنی وجود فرصت عادلانه شغلی، تشویق و همدلی اجتماعی بین کارکنان، صداقت و روراستی، و رعایت احترام متقابل زمینه‌ساز افزایش عملکرد شغلی است.

به دیگر سخن می‌توان این‌گونه بیان نمود که سرمایه اجتماعی منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار و عملکرد سازمانی برتر محسوب می‌شود و رابطه مستقیمی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی وجود دارد. سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی از رقبای خود موفق‌ترند. بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی بر بهبود عملکرد سازمانی خواهد داشت؛ زیرا کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردارند و دارای ارتباطات شغلی قوی هستند و در تعامل با سایر همکاران به‌گونه‌ای مطلوبی رفتار می‌کنند از کار در سازمان لذت بیشتری می‌برند و از این‌رو احساس امنیت، آرامش و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود دارند.

عملکرد شغلی از طریق سرمایه اجتماعی به سازوکار مهم توسعه اجتماعی تبدیل می‌شود. در اصل سرمایه اجتماعی سازمانی و نهادی، بسترهای همکاری جمعی، بهبود عملکرد شغلی و احساس کارآمدی را ممکن می‌سازد. خلاقیت فکری، عملکرد شغلی و پایداری به هنجارهای شغلی و اقتصادی نقش کلیدی در توسعه یک سازمان شغلی دارد. در این حالت سازمان شغلی تنها به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نمی‌پردازد، بلکه با ساختار، تفکر، تحرک و فرهنگ لازم دست به کارآفرینی خلاق می‌زند تا از دل ویرانه‌های کهن، بنای رفیع آبادانی و پیشرفت را برافرازد.

وجود سرمایه اجتماعی در ارتقای عملکرد شغلی یکی از شرایط ضروری توسعه سازمان تلقی می‌شود که همراه آن، اعتماد، اطمینان، خوشبینی، همیاری و تراکم اخلاقی قوی ظهور می‌کند. عملکرد شغلی در فرایند تولید، در نظریات رشد و توسعه اقتصادی یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین توسعه‌یافتگی و رشد بلندمدت اقتصاد کشورها محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی شامل هنجارها و ارزش‌های مشترک در میان گروهی از مردم است که سبب ترویج همکاری و ایجاد اعتماد در بین آنها می‌شود.

یکی از الزامات اساسی برای عملکرد شغلی، زیرساخت‌های مناسب اجتماعی – از جمله ترویج اعتماد، انسجام، مشارکت و تعهد سازمانی – است. توسعه سازمانی بدون توجه به سرمایه اجتماعی، شدنی نیست. عوامل سرمایه اجتماعی ضمن شکل‌دهی به مجموعه قواعد و قوانین اخلاقی و رفتاری هر جامعه، به رفتار افراد نیز شکل می‌دهد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و سرمایه مادی و اقتصادی بتوانند با هم و در تعامل با یکدیگر به رشد و پویایی برسند.

منابع

- ابطحی ابرقویی، سیدمصطفی و همکاران، ۱۴۰۰، «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و عملکرد شعب پنج‌گانه سازمان تأمین اجتماعی استان یزد»، در: *چهارمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق*، تهران.
- ابوالقاسمی، عباس و همکاران، ۱۳۹۰، «رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز دولتی»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال دوازدهم، ش ۱، ص ۹۴-۸۶.
- ارجمندراد، ایمان و حسین شکرکن، ۱۳۹۹، «رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری»، *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ش ۷(۲)، ص ۲۲۵-۲۴۰.
- اردلان، محمدرضا و حسین معجونی، ۱۳۹۹، «نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، سال دوازدهم، ش ۳۴، ص ۳۲۱-۳۵۳.
- ارقند، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۳، «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان»، *مدیریت ورزشی*، دوره ششم، ش ۳، ص ۴۴۳-۴۵۸.
- امیدیان، مرتضی و همکاران، ۱۳۹۴، «مدل علی نقش چشم‌انداز زمان در عملکرد تحصیلی با واسطه‌گری خودآمدی و اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان دانشگاه یزد»، *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، دوره پنجم، ش ۲۰، ص ۱-۳۳.
- آزادی، رسول و حسین عیدی، ۱۳۹۴، «اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره دوم، ش ۸، ص ۱۱-۲۴.
- پورصدیق، هانی و رضا فدایی کیوانی، ۱۳۹۸، «بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان»، *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال چهارم، ش ۵، ص ۲۵-۳۶.
- ترکزاده، جعفر و همکاران، ۱۳۹۵، «رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیئت علمی؛ نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی»، *رهبری و مدیریت آموزشی*، سال دهم، ش ۴، ص ۴۷-۷۳.
- توسلی، غلامعباس و مرضیه موسوی، ۱۳۸۴، «مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۲۶، ص ۱-۳۶.
- حسینی، سیدفرهاد و همکاران، ۱۳۹۹، «تبیین نقش ابعاد استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی بانک‌های خصوصی شهر کرمانشاه»، *مدیریت منابع انسانی پایدار*، دوره دوم، ش ۲، ص ۷-۲۶.
- خضری، زهرا و همکاران، ۱۳۹۸، «فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی»، *دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، سال دوم، ش ۱۶، ص ۳۹-۵۲.
- خواججه‌پور، نسیم و همکاران، ۱۳۹۴، «رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گر استرس شغلی»، *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دوره دوم، ش ۲، ص ۶۱-۸۲.
- رحمانی، محمود و اسماعیل کاووسی، ۱۳۸۷، *اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش‌های دولتی و خصوصی*، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
- رنانی، محسن و رزیتا مویدفر، ۱۳۹۰، *چرخه‌های افول اخلاقی و اقتصاد*، تهران، طرح نو.
- زارعی، عظیم و همکاران، ۱۳۹۴، «تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره‌گیری از ظرفیت‌های بازیابی»، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، سال هفتم، ش ۱۳، ص ۳۹-۶۴.
- زاهدی مازندرانی، محمد، ۱۳۸۲، *توسعه و نابرابری*، تهران، مازیار.
- صابر فرزام، حمید و حمیده رشادت‌جو، ۱۳۹۷، «مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی جهاد دانشگاهی»، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال دهم، ش ۲، ص ۸۱-۱۰۵.

مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی ❖ ۱۱۹

صابر معاش، نوید، ۱۳۹۴، «بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیلگر تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی.

— و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی نقش تعدیلگر سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی»، *مدیریت توسعه و تحول* (ویژه‌نامه)، ص ۹۵-۱۰۵.

صبوری، رباب، ۱۳۸۹، «بررسی احساس امنیت اجتماعی زنان شاغل در محیط کاری سازمان‌ها و ادارات دولتی شهر تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، تبریز، دانشگاه تبریز.

عسگری، محمدهادی و همکاران، ۱۴۰۱، «عملکرد شغلی نوآوران: نقش پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه ادارات برق غرب استان مازندران)»، *رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، دوره سوم، ش ۱، ص ۵۷-۶۹.

علائی، سعید و هادی رزقی شیرسوار، ۱۳۹۸، «تبیین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤثر بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲۲ تهران»، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، سال یازدهم، ش ۲، ص ۵۱-۶۴.

فاین، بن، ۱۳۸۵، «سرمایه اجتماعی و نظریه اجتماعی»، ترجمه سیدمحمد کمال سروریان، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی. فیله، جان، ۱۳۹۰، «سرمایه اجتماعی»، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضضانی، تهران، کوپر.

قانع‌راد، محمدمبین و فریده حسینی، ۱۳۸۴، «ارزش‌ها، شبکه روابط و مشارکت در سازمان‌های غیردولتی»، *جامعه‌شناسی ایران*، دوره ششم، ش ۳، ۹۷-۱۲۳.

قنبری، سیروس و جمال عبدالملکی، ۱۴۰۰، «نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا»، *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، سال نهم، ش ۱، ص ۱۸۱-۱۸۱.

— و مدینه همتی، ۱۳۹۵، «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا»، *نامه آموزش عالی*، سال نهم، ش ۳۵، ص ۱۱۵-۱۳۳.

کریمی، سعید و مریم شاه‌دوستی، ۱۳۹۶، «از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان»، *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، سال دهم، ش ۳، ص ۵۳-۶۱.

کریمی، فریبا و همکاران، ۱۳۹۲، «الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان»، *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، سال هفتم، ش ۲۷، ص ۱۵۳-۱۶۹.

کلدی، علیرضا، ۱۳۸۴، «سرمایه اجتماعی و خانواده»، در: *مجموعه مقالات نخستین سمپوزیوم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی*، تهران، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.

کلمن، جیمز، ۱۳۸۶، «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی»، در: *سرمایه اجتماعی*، به کوشش کیان تاج‌بخش، تهران، شیرازه. گراوند، ایوب و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان»، *اسلام و مطالعات اجتماعی*، سال چهارم، ش ۱، ص ۳۸-۶۳.

ممانی، رعنا و همکاران، ۱۳۹۸، «بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان‌شناختی، و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی»، *پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، سال دوم، ش ۱۳، ص ۱۹-۳۷.

نعمتی، محمدعلی و همکاران، ۱۳۹۵، «نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی شهرداری خوی»، *اقتصاد و مدیریت شهری*، سال پنجم، ش ۱، ص ۱۱۵-۱۳۲.

نوروزی، حسین و همکاران، ۱۳۹۴، «بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت)»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ش ۱(۱)، ص ۱۳۷-۱۵۴.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H., 2011, "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, N. 22(2), p. 127-152.

- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S., 2016, "Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels", *Journal of World Business*, N. 43, p. 10-41.
- , 2017, "Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organisation design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels", *Journal of World Business*, N. 52(2), p. 184-196.
- Dost, M., & Badir, Y. F., 2019, *Generation or adoption? The role of social capital*, Management Decision.
- Esmaeeli Lahmali, A., 2013, "A study of relationship between Quality of Work Life(QWL) and performance of the staff in mazandaran provin tax affairs general directoratece", *Iranian National Tax Administration (INTA)*, N. 21(19), p. 171-196.
- Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T., 2017, "The international effect of managerial social capital on the cost of equity", *Journal of Banking & Finance*, N. 74, p. 69-84.
- Francis, P., 2002, *Social capital at the World Bank: Strategic and operational implications of the concept. Social Development Strategy Paper*, Washington DC: World Bank.
- Frese, M., & Fay, D., 2001, "Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century", *Research in Organizational Behavior*, N. 23(1), p. 133-187.
- Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P., 2016, "The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective", *Journal of Purchasing and Supply Management*, N. 22(3), p. 225-234.
- Gooderham, P., Minbaeva, D. B., & Pedersen, T., 2011, "Governance mechanisms for the promotion of social capital for knowledge transfer in multinational corporations", *Journal of Management Studies*, N. 48(1), p. 123-150.
- Helliwell, J. F., 1996, *Economic growth and social capital in Asia*, NBER Working Paper 5470.
- Keefer, Philip, and Stephen Knack, 1997, "Does Social Capital Have an Economic Payoff? A CrossCountry Investigation", *Quarterly Journal of Economics*, N. 89, p. 72-134.
- Lin, N., 2000, *Social resources and social action*, NY, Cambridge University Press.
- Mirzaie, Z., & Golparvar, M., 2019, "The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecommunication employees", *Journal of Knowledge & Research in Applied Psychology*, N. 20(1), p. 1-12.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, s., 1998, "Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage", *Academy of management Reivew*, N. 23(2), p. 242-260.
- Payne, G.T., Moore, C.B., Griffis, S.E., & Autry, C.W., 2011, "Multilevel challenges and opportunities in social capital research", *Journal of Management*, N. 37(2), p. 491-520.
- Wright, B. E., 2004, "The role of work context inwork motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories", *Journal of Public Administration Research and Theory*, N. 14(1), p. 59-78.