

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

The Study of Relationship between Social Capitals with Job Performances of Bu-Ali Sina University Employees

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۸/۱۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۳/۰۲

Siroos Ghanbari
Madine Hemati

سیروس قنبری*
مدینه همتی**

Abstract: The present research aimed to investigate the relationship between social capital and job performance of Bu-Ali Sina University employees. The research method was descriptive-correlational and the statistical population included all 748 employees and sample size of 254 subjects was determined based on the Kerjce and Morgan's table. The sampling method done using proportional stratified random sampling. In order to collect data, two questionnaires were used by the following items: social capital of Hanapit and Gushal (2000) and job performance of Paterson (2008). For appointment reliability was used by Cronbach's Alpha coefficient, and was estimated as 0.89 and 0.90, respectively, and its validity was confirmed by experts in management. Results represent that the level of social capital and job performance was above average surface. In addition, there is a significant positive relationship between social capital and job performance. The findings of regression analysis indicated that among social capital dimensions, relational capital is more predictor factor for job performance.

Keywords: Social capital, Job performance, Bu- Ali Sina University employees

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۷۴۸ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۵۴ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی هاناپیت و گوشال (۲۰۰۰) و عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) استفاده شد. سنجش میزان پایایی با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ برآورد شد. روایی پرسشنامه‌ها با روایی محتوایی از سوی صاحب‌نظران مدیریت تأیید شد. یافته‌ها حاکی از آن بود که وضعیت سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بالاتر از سطح متوسط بود. بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر آن بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای بیشترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی بر عملکرد شغلی را دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی، کارکنان دانشگاه بوعلی سینا.

* دانشیار مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا

** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا (نویسنده مسئول):

(Madineh.hemmati@gmail.com)

مقدمه

در جهان پرشتاب امروز، سازمان‌ها تلاش دارند برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و با کسب مزیت‌های رقابتی جدید از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. بدین ترتیب، توجه صرف سازمان و مدیریت آن به عواملی همچون، سرمایه‌های مادی و فیزیکی، پیشی گرفتن از رقیبان به هر قیمتی، کسب سود و منفعت بیشتر و نپرداختن به عواملی مانند روحیه، عواطف، کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت از محیط کاری و ... کارکنان می‌تواند سازمان را به ورطه سقوط و ورشکستگی رهنمون سازند. بر همین اساس یکی از مهم‌ترین عواملی که سازمان و مدیریت با توجه به آن می‌تواند محیطی امن و پایدار را در سازمان خلق و تقویت کند، سرمایه‌های اجتماعی^۱ است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات می‌شود (قنبری، بهشتی راد و سلطان‌زاده، ۱۳۹۴، ۱۰).

سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که هدف آنها برآورده کردن نیازهای اجتماعی و فردی است و برای بقا و تداوم این امر نیازمند اعضای کارآمد هستند. امروزه از مسئولیت‌های مهم رهبران سازمان‌ها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه فعالیت سازمان)، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳، ۸). عملکرد هر سازمان تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت‌ها، منابع و امکانات و نیز متأثر از نظام‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی (توانایی و مهارت‌های ذهنی و روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (ادراک، نگرش، شخصیت، انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداخت‌ها، ساختار و طرح شغلی) است (ساکی، عصاره و شعبانی مشکول، ۱۳۹۴، ۲۸). از سوی دیگر، عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌رود (نصیری ولیک‌بنی، ۱۳۹۳، ۹۸).

پژوهش حاضر، در صدد تمرکز بر توسعه منابع انسانی با شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی در پرتو سرمایه اجتماعی است. در بسیاری از تحقیقات، سرمایه اجتماعی به‌مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است و مطالعات به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند؛ چراکه شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی در راستای مطالعات

سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم آید.

علی‌رغم این مهم، پژوهش حاضر در صدد است در راستای پژوهش‌هایی که در گذشته در خصوص سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی صورت گرفته است، ضمن تأیید یافته‌های آن در شرایط و فضایی که بر سازمان‌های آموزشی کشور به‌ویژه دانشگاه‌های کشور حاکم است، به شناسایی بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بپردازد؛ چراکه خلأ پژوهشی در جامعه آماری مذکور احساس می‌شود. با توجه به مسائل مطرح شده، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این پرسش است که آیا بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

از عوامل مؤثر در ایجاد عملکرد شغلی، سرمایه اجتماعی است. امروزه در کنار نیروی انسانی، مالی و اقتصادی به سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی توجه می‌شود. این مفهوم به پیوند و ارتباطات میان یک شبکه، به‌عنوان منبعی بارز اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، سبب تحقق اهداف اعضا می‌شود (قنبری و نویدی، ۱۳۹۴، ۲۲۲). سرمایه اجتماعی اگرچه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است اما این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. امروزه این امر مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهان‌شمول و بستر مناسب برای زیست اجتماعی تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد (اختر محقق، ۱۳۸۵، ۹). سرمایه اجتماعی به علت توانایی در توضیح بسیاری از پدیده‌های جامعه مدرن، توانسته است جایگاه مهمی را در ادبیات علمی جهان به دست آورد (حسن‌زاده ثمرین، همی گیلانی و مسعودی گزی، ۱۳۹۳، ۱۱۹). سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که از سال‌های ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی (توکویل^۱، بوردیو^۲، کلمن^۳، پاتنام^۴ و ...) مطرح شد (اختر محقق، ۱۳۸۵، ۱۳). در خصوص تاریخچه سرمایه اجتماعی باید عنوان کرد که نظریه سرمایه اجتماعی، نوآوری مفهومی جدیدی است که در سال‌های اخیر توجه بسیار به آن شده است؛ به‌طوری که در دهه ۱۹۹۰ شاهد انتشار سریع و وسیع مفهوم سرمایه اجتماعی از محافل علمی و دانشگاهی بوده‌ایم (شقاقی شهری و پهلوان‌زاده، ۱۳۹۰، ۷). در چند دهه گذشته سرمایه اجتماعی در زمینه‌های گوناگون از شاخص‌ترین مفهوم‌ها در علوم اجتماعی شده است (سبحانی و جعفری‌نژاد، ۱۳۹۳، ۶۹).

- 1 . Tocoyl
- 2 . Burdio
- 3 . Coleman
- 4 . Patenam

سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از نهادهای زیربنایی اجتماع نیست بلکه حلقه اتصال‌دهنده افراد در قالب نهادها، شبکه‌ها و تشکلهای داوطلب است (نیکولاس^۱، ۲۰۰۴ به نقل از اختر محققى، ۱۳۸۵، ۱۵). اگرچه فاکتورهای گوناگون سرمایه اجتماعی در تئوری‌های سازمانی برای مدت‌زمان طولانی وجود داشته، اما این مفهوم اخیراً در تجزیه و تحلیل سازمانی وارد شده است (تایم برلک^۲، ۲۰۰۵). سرمایه اجتماعی می‌تواند بستر مناسبی را برای بهره‌برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه‌ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (گیوریان و دیندار فرکوش، ۱۳۹۰، ۱۴۱).

به عبارت دیگر، بدون سرمایه اجتماعی هیچ‌کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده است (نصر اصفهانی، شعبانی نفت‌چالی و خزایی پول، ۱۳۹۲، ۶۶). از نظر فوکویاما سرمایه اجتماعی حاصل ارزش‌ها و هنجارهایی است که همکاری‌های متقابل و مشارکت اجتماعی داوطلبانه را ترغیب می‌کنند. این ارزش‌ها ممکن است از جامعه یا آموزه‌های ادیان به وجود آمده باشند (عیوضی و فتحی، ۱۳۹۲، ۳۹). پاتنام سرمایه اجتماعی را با ارتباطات بین افراد، شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای اجتماعی و اعتماد در ارتباط می‌بیند (قمری^۳، ۲۰۱۲، ۳۵۴). ناهاپیت و گوشال^۴ با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند که عبارت است از:

عنصر ساختاری: این عنصر به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد. ما در این عنصر با جنبه‌هایی از قبیل روابط شبکه‌ای بین افراد، پی‌کرندگی شبکه‌ای و سازمان مناسب رو به رو می‌شویم.

عنصر شناختی: این عنصر به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و نظام‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. در این عنصر با جنبه‌هایی از قبیل زبان و کدهای مشترک و داستان‌های مشترک رو به رو می‌شویم.

عنصر رابطه‌ای: این عنصر اشاره دارد به روابط شخصی بین اعضای سازمان بر اساس پیش‌فرض‌هایی که در ذهن بر پایه تعاملات گذشته داشته‌اند (قنبری و نویدی، ۱۳۹۴، ۲۲۷۹).

-
- 1 . Nicolas
 - 2 . Timberlake
 - 3 . Ghamari
 - 4 . Nahapiet & Ghoshal

سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند و به اهداف خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام رسانند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲، ۶۶). سرمایه اجتماعی شامل دو جنبه ساختاری (شبکه‌های اجتماعی) و همچنین فرهنگی (هنجارها و اعتماد اجتماعی) می‌شود (امام‌جمعه‌زاده، مهرابی کوشکی و رهبر قاضی، ۱۳۹۳، ۱۵۵). از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است (بابلی، ۱۳۹۴، ۵۵). عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد و نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳، ۱۰۰). عملکرد شغلی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای^۱، ۲۰۱۱). عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳، ۱۱).

عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان است؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳، ۱۰۰). گرانت و ورزنیوسکی^۲ (۲۰۱۰) رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری را با عملکرد شغلی مورد تأیید قرار دادند (ارشدی، نیسی و دادرس، ۱۳۹۱، ۳۸). برمن و ماتاویدل^۳ (۲۰۰۹) عملکرد را به صورت عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده و بین این دو، تمایز قائل شده‌اند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. عملکرد زمینه‌ای، به صورت رفتاری تعریف می‌شود که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می‌کنند (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳، ۱۰۰). عملکرد فرد معیار میزان موفقیت فرد در انجام دادن کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد (برای مثال، میزان فروش یا تولید) یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (کاهایا^۴، ۲۰۰۷). عملکرد کارکنان رمز و راز اصلی موفقیت سازمان‌هاست. کارکنانی که با بهره‌وری و کیفیت کار

1 . Frese & Fay

2 . Grant & warzionsky

3 . Borman & Motowildo

4 . Kahya

می‌کنند، اهداف سازمان را به‌مثابه اهداف خود تلقی می‌کنند. برای دستیابی به اهداف و اجرای برنامه‌های سازمان، تعهد و وفاداری به کار می‌برند و رفتارهایشان با ارزش‌ها و هنجارهای سازمان سازگار است و باعث توفیق سازمان می‌شوند (کمپبل، بارلو، براون و هافمن^۱، ۲۰۱۰).

شاید اولین مفهومی که از آغاز پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد، مفهوم عملکرد سازمان‌ها است؛ زیرا تمامی سازمان‌ها در جهت تحقق اهدافی به وجود آمده‌اند و تحقق هدف در فرایندی انجام می‌گیرد که می‌توان آن را عملکرد سازمان‌ها نامید (یکتایی، علی‌پور، خسروی و بذرافشان، ۱۳۹۴، ۱۲۷۱). عملکرد سازمان‌ها مفهومی است که به‌تنهایی قادر به توجیه وجود و بقا و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنها است؛ زیرا همه عناصر و زیرمجموعه‌های هر سازمان که یک نظام یا سیستم را می‌سازند در جهت تحقق اهداف سازمان عمل می‌کنند. این فرایند تحقق هدف یا اهداف عملکرد سازمان‌ها است (ساکی و همکاران، ۱۳۹۴، ۲۹).

درواقع، عملکرد شغلی کارکنان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری از کارمند، تعریف شده است که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان، آن رفتارها را انجام می‌دهد (ماتاویلدو^۲، ۲۰۰۹، ۴۱). عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (دیانت‌نسب، جاویدی و بقولی، ۱۳۹۳، ۷۷). عملکرد شغلی به‌عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند و عملکرد شغلی همواره به‌عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت کارکنان به شمار می‌رفته است (سیتلا و راسلی^۳، ۲۰۱۱ به نقل از مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳، ۸). ارتقای عملکرد شغلی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چراکه ارتقای بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲، ۱). در ادامه پژوهش‌های انجام شده در رابطه با متغیرهای پژوهش بررسی می‌شود. نتایج یافته‌های قنبری و نویدی (۱۳۹۴) حاکی از آن است که بین رهبری خدمتگزار با سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ساکی،

1 . Campbell, Barlow, Brown & Hafman

2 . Motowildo

3 . Setela & Rosly

عصاره و شعبانی مشکول (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. یافته‌های پژوهش بابلی (۱۳۹۴) نشان داد که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی (۱۳۹۳) نشان داد میزان حمایت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان، بالاتر از حد متوسط بود و بین میزان حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق مسعودی مرقی و استوار (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین ابعاد تعارض و ابهام شغلی با عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد که این رابطه غیرمستقیم و ناقص است. دیانت‌نسب، جاویدی و بقولی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که بین استرس و عملکرد شغلی، رابطه منفی و معنی‌دار و بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق آذرنوش، هاشمی شیخ شبانی و نعیمی (۱۳۹۳) نشان داد که تلاش برای افزایش توانمندسازی روان‌شناختی بر نگرش‌های شغلی و درنهایت بر عملکرد شغلی اثر مثبت می‌گذارد. یافته‌های علیرضایی، مساح و اکرمی (۱۳۹۲) حاکی از آن است که ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) رابطه معنی‌دار و مثبت دارد. ایلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲) به این نتایج دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق ارشدی، نیسی و دادرسی (۱۳۹۱) حاکی از اثر مثبت مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند. نتایج تحقیق قلیچ‌لی و مشبکی (۱۳۸۵) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعقوبی، یزدانی و خورنگاه (۲۰۱۱) در این باره معتقدند که بین رفتار شهروند سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آنها اظهار داشته‌اند که افزایش و کاهش سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم به تأثیر بر رفتار شهروند سازمانی منجر خواهد شد. چیانگ و تسونگ شنگ^۱ (۲۰۱۱) تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی را بررسی کردند که نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد حمایت سازمانی ادراک شده، به‌تنهایی نمی‌تواند چندان بر عملکرد شغلی مؤثر باشد.

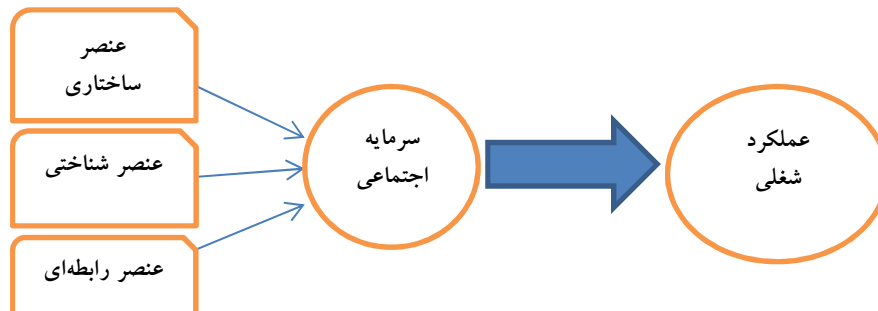
روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۷۴۸ نفر بود. نمونه این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۵۴ نفر انتخاب شد که ۱۸۹ نفر از نمونه آماری این پژوهش مرد و ۶۵ نفر از آنان زن بودند. در این میان، سن ۵۰ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۱۱۱ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۷۲ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال است. ۲۱ نفر نیز سن خود را ذکر نکرده‌اند. به لحاظ سنوات خدمت، ۹۱ نفر بین ۱ تا ۱۰ سال، ۸۰ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۵۴ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند. ۲۹ نفر نیز سابقه خدمت خود را عنوان نکرده‌اند. از سوی دیگر ۱۲۰ نفر از نمونه آماری این پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۵۱ نفر دیپلم، ۶۱ نفر کارشناسی ارشد و ۶ نفر دکتری بوده‌اند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۲۰۰۰) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۲۰۰۰) شامل ۱۵ گویه و به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد است که هریک از این گزینه‌ها ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. این پرسشنامه دارای سه مؤلفه اصلی شامل عنصر رابطه‌ای، عنصر شناختی و عنصر ساختاری است. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) شامل ۱۵ گویه و به صورت مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از به‌ندرت، اغلب، گاهی و همیشه است که هریک از این گزینه‌ها ۱، ۲، ۳، ۴ امتیاز دارند. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان استفاده شد و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی (۰/۸۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی (۰/۹۰) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش از آزمون تی (t) تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش هم‌زمان استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

سؤال‌های پژوهش

۱- وضعیت سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

- ۲- آیا بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند؟



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱. وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول (۱) بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان با استفاده از آزمون t تک‌گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
سرمایه اجتماعی	۳/۳۱	۰/۵۸	۳	۸/۵۳	۲۵۳	۰/۰۰۰۱
مؤلفه‌ها	عنصر ساختاری	۳/۵۵	۰/۶۹	۳	۱۲/۸۳	۰/۰۰۰۱
	عنصر شناختی	۳/۲۴	۰/۶۰	۳	۶/۴۸	۰/۰۰۰۱
	عنصر رابطه‌ای	۳/۱۲	۰/۷۱	۳	۲/۸۸	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون تی (t) تک‌گروهی در جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین سرمایه اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۵۸ است که از میانگین آماری (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است ($p < ۰/۰۱$).

سؤال ۱-۲. وضعیت عملکرد شغلی در دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول (۲) بررسی وضعیت عملکرد شغلی در دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان با استفاده از آزمون t تک‌گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
عملکرد شغلی	۳/۳۲	۰/۵۶	۳	۲۳/۲۰	۲۵۳	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون تی (t) تک‌گروهی در جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا ۳/۳۲ با انحراف معیار ۰/۵۶ است که از میانگین آماری (۲) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < ۰/۰۰۱$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط (۲) است.

سؤال ۲. آیا بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد؟

جدول (۳) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با استفاده از آزمون همبستگی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی	۲۵۴	۰/۲۴	۰/۰۰۰۱

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان ($r=۰/۲۴$ و $p=۰/۰۰۰۱$)؛ رابطه مثبت و

معنی دار وجود دارد ($p < 0/001$) ولی شدت رابطه ضعیف است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که هرچه سرمایه اجتماعی بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می یابد.

سؤال ۳. آیا مؤلفه های سرمایه اجتماعی توان پیش بینی عملکرد شغلی را دارند؟

جدول (۴) نتایج رگرسیون بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی

دوربین واتسون	A.R2	R2	R	P	F	MS	df	SS	شاخصها
۱/۹۵	۰/۰۵۶	۰/۰۶۰	۰/۲۴۵	۰/۰۰۱	۱۶/۰۲۹	۴/۸۵۶	۲	۴/۸۵۶	رگرسیون
						۰/۳۰۳	۲۵۱	۷۶/۳۴۹	باقیمانده
							۲۵۳	۸۱/۲۰۶	کل

نتایج تحلیل رگرسیون به روش هم زمان که در جدول (۴) نشان داده شده، حاکی از آن است که F مشاهده شده در رگرسیون چندمتغیره هم زمان در سطح $0/01$ معنی دار بود ($p < 0/01$). بنابراین می توان گفت معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می دهد و بر اساس شاخص های هم خطی بودن، بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. شرط نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار است. ضریب همبستگی هم زمان $0/245$ ، ضریب تعیین $0/060$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/056$ است، بنابراین $5/6$ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی با ترکیبی از مؤلفه های سرمایه اجتماعی قابل توضیح و تبیین است.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

آماره مدل	B	S.E	Beta	t	P	Tol	VIF
مقدار ثابت	۲/۷۲۰	۰/۱۵۵		۱۷/۵۴۶	۰/۰۰۱		
سرمایه رابطه‌ای	۰/۱۹۳	۰/۰۴۸	۰/۲۴۵	۴/۰۰۴	۰/۰۰۱	۱	۱

آماره‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که ضریب بتا در مؤلفه سرمایه رابطه‌ای در سطح ($p < ۰/۰۱$) معنی‌دار است. بنابراین مؤلفه سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. بر این اساس اگر مؤلفه سرمایه رابطه‌ای یک انحراف استاندارد افزایش یابد، باعث $۰/۲۴۵$ افزایش در انحراف استاندارد عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین می‌توان الگوی پیش‌بینی را به این صورت نشان داد:

(سرمایه رابطه‌ای) $۰/۲۴۵ + ۲/۷۲۰ =$ عملکرد شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد شغلی، یک رفتار سازمانی مهم است و عبارت از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف با تولید کالا و ارائه خدمات است. اغلب از عملکرد با عنوان انجام و اتمام وظیفه یاد می‌شود (دیانت‌نسب و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۶).

یافته‌های سؤال اول پژوهش نشان داد که وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان بالاتر از سطح متوسط است. یافته‌های این سؤال با نتایج قنبری و نویدی (۱۳۹۴)، ایبلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲)، قلیچ‌لی و مشبکی (۱۳۸۵) که در پژوهش‌های خود میانگین استفاده از سرمایه اجتماعی نمونه مورد مطالعه خود را بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش کرده‌اند، همسو است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است. کلمن سرمایه اجتماعی را نشان‌دهنده جنبه‌ای از واقعیت می‌داند (گتی و ترمبلی، ۲۰۰۷، ۲۳۵) که به‌عنوان یک منبع در روابط میان افراد و به‌خصوص در ساختار روابط خانوادگی به

وجود می‌آید و باعث افزایش سرمایه انسانی افراد و در نتیجه جمع‌آوری پاداش‌های اقتصادی می‌شود (سن دوویسی^۱، ۲۰۰۵، ۷۹).

سایر یافته‌های پژوهش نشان داد وضعیت عملکرد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط است که با یافته‌های ساکی و همکاران (۱۳۹۴)، بابلی (۱۳۹۴)، نصیری و لیک-بنی (۱۳۹۳)، آذرنوش و همکاران (۱۳۹۳)، دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳)، علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)، ارشادی و همکاران (۱۳۹۱)، چیانگ و تسونگ شنگ (۲۰۱۱) و الی‌ثارب^۲ (۲۰۱۱) همسو است. عملکرد شغلی به‌عنوان یک منبع در روابط میان افراد و به‌خصوص در ساختار روابط خانوادگی به وجود می‌آید و باعث افزایش سرمایه انسانی افراد و در نتیجه جمع‌آوری پاداش‌های اقتصادی می‌شود (احمدی، فراهانی، بهمنی چوبستی و شهبازی، ۱۳۹۲). عملکرد مناسب و اثربخش از کلیدهای موفقیت سازمان است. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان، تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند (بابلی، ۱۳۹۴: ۱۴۷). منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط کارکنان است (مورهد^۳، ۱۹۹۵ به نقل از مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳، ۱۱). برخی از تحقیقات اولیه مدیریتی نشان داد که ملاک عملکرد و پرداخت دستمزد بر مبنای میزان کار انجام شده، نقش کلیدی در دستیابی به عملکرد بهتر دارند.

نتایج سؤال دوم پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ولی شدت رابطه ضعیف است؛ بنابراین می‌توان گفت که هرچه سرمایه اجتماعی بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. این نتیجه پژوهش با یافته‌های قلیچ‌لی و مشبکی (۱۳۸۵)، چیانگ و تسونگ شنگ (۲۰۱۱) همسو است. ویلانو و آوجوسا^۴ (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه را ذکر کرده‌اند (ویلانو و آوجوسا، ۲۰۰۳). پاتنام معتقد است اعتماد و مشارکت دو وجه عاملی سرمایه اجتماعی است (خواجه‌نوری، پرنیان و همت، ۱۳۹۳، ۱۰۲). عملکرد

1 . Sandovici

2 . Elithrap

3 . Morhed

4 . Vilanov & Josa

شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد. بازدارنده‌های سازمانی مانند آموزش ضعیف می‌تواند در عملکرد شغلی خوب مداخله کند (اسپکتور^۱، ۲۰۰۶، ۵۶). هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند. به‌طور معمول عملکرد شغلی به اعمال و رفتارهایی تعریف شده است که تحت کنترل کارکنان است و به دستیابی آنها به اهداف سازمانی منجر می‌شود (جانسون و مید^۲، ۲۰۱۰).

از طرفی افزایش عملکرد شغلی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند. افزایش عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. طبق تحقیقات انجام شده، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، سرمایه یا در اصطلاح کاری آن، سرمایه اجتماعی است. عملکرد شغلی مفهومی است که به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری در محل کار، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها است (نیومن^۳ کینی و فار، ۲۰۰۸).

نتیجه سؤال سوم پژوهش نشان داد از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، مؤلفه سرمایه رابطه‌ای، قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارد که سهم سرمایه رابطه‌ای در پیش‌بینی عملکرد شغلی عبارت است از ۰/۲۴۵ بود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش ساکی و همکاران (۱۳۹۴)، نصیری ولیک بنی (۱۳۹۳) و علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش کلی در دنیای کنونی سازمان‌ها، جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا کرده و لازم است یادآوری شود که گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند که به‌طور عملی تحقق اهداف را میسر می‌سازند. از این رو بررسی و رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و تأیید تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان، پیشنهادهای ذیل به‌منظور ارتقای سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها ارائه می‌شود:

به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با اندیشیدن تمهیداتی چون تقویت و آموزش سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که به‌عنوان پیش‌نیاز استخدام، افرادی را جذب کنند که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشند. با توجه به این‌که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی

-
1. Spector
 2. Johnson & Mead
 3. Newman

کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود که فرایندهای آموزش ضمن خدمت و جامعه‌پذیری کارکنان باید فراتر از ارائه صرف اطلاعات و یادگیری باشد و به رویکردی برای تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان تبدیل شود. به‌منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان لازم است در فرایند آموزش‌های مختلف اداری تجدید نظر اساسی صورت پذیرد و محتوای برنامه‌ها با هدف‌های آموزشی، مهارت‌های حرفه‌ای آنان، توانایی فراگیران و امکانات آموزشی متناسب‌سازی شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آذرنوش، فاطمه؛ هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری نگرش‌های شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون- اهواز. *دستاورد های روان‌شناختی*، ۲۱ (۲)، ۱۸۱-۲۰۴.
- ایلی، خدایار و زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸ (۲)، ۱۲۹-۱۵۲.
- احمدی، علی‌اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوبستی، اکبر و شهبازی، مهدی (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳، ۲۳۷-۲۶۰.
- اختر محقق، مهدی (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی*. تهران: چاپ اول.
- ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم و دادرس، مهسا (۱۳۹۱). اثر مستقیم و غیرمستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. *روان‌شناسی معاصر*، ۷ (۱)، ۳۵-۴۷.
- امام‌جمعه‌زاده، سیدجواد؛ مهربانی کوشکی، راضیه و رهبر قاضی، محمودرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش ابعاد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی در تبیین مشارکت سیاسی. *فصلنامه راهبرد*، ۲۳ (۷۰)، ۱۵۳-۱۷۷.
- بابلی، سمیه (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین عوامل استرس‌زای شغلی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ همتی گیلانی، مهناز و مسعودی گزی، منیره (۱۳۹۳). بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۳ (۱)، ۱۱۷-۱۳۶.
- خواجانه‌نوری، بیژن؛ پرنیان، لیلا و همت، صغری (۱۳۹۳). مطالعه رابطه سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و هویت اجتماعی. *فصلنامه مطالعات ملی*، ۱۵ (۱)، ۹۵-۱۲۰.
- دیانت‌نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت‌اله و بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۴ (۱۵)، ۷۵-۸۹.

- ساکي، رضا؛ عصاره، عليرضا و شعباني مشكول، روح‌اله (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۹ (۱)، ۲۷-۵۰.
- سبحانی، حسن و جعفری‌نژاد، محمد (۱۳۹۳). اعتبارهای بانکی، ابزاری برای تبدیل سرمایه اجتماعی به سرمایه نقدی. *فصلنامه اقتصاد اسلامی*، ۴ (۵۶)، ۶۳-۹۱.
- شقایق شهری، وحید و پهلوان‌زاده، فرهاد (۱۳۹۰). تحلیل وضعیت موجود و چشم‌انداز آینده سرمایه اجتماعی ایران و رقبای منطقه‌ای. *دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام کمیسیون نظارت*، ۱-۴۳.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸ (۲)، ۱-۱۱.
- عیوضی، محمدرحیم و فتحی، یوسف (۱۳۹۲). نسبت مشارکت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در اندیشه امام خمینی. *فصلنامه راهبرد*، ۲۲ (۶۶)، ۳۷-۵۹.
- قلیچ‌لی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان. *فصلنامه دانش مدیریت*، ۱۹ (۷۵)، ۱۲۵-۱۴۷.
- قنبری، سیروس؛ بهشتی راد، رقیه و سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فراتقشی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی. *فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۲ (۶)، ۹-۳۶.
- قنبری، سیروس و نویدی، پرویز (۱۳۹۴). ادراک از وضعیت رهبری خدمتگزار و رابطه آن با سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان همدان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲ (۲)، ۲۲۱-۲۴۴.
- گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵ (۳)، ۱۳۷-۱۴۵.
- مسعودی مراقی، مجید و استوار، رحیم (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی. *ماهنامه اکتشاف و تولید نفت و گاز*، ۱۱۶، ۸-۱۶.
- نصر اصفهانی، علی؛ شعبانی نفت‌چالی، جواد و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۴ (۲)، ۱۶۵-۱۸۴.
- نصیری ولیک‌بني، فخرالسادات (۱۳۹۳). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان. *فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری*، ۸، ۹۷-۱۰۸.

یکتایی، محمدرضا؛ علی‌پور، مهدی؛ خسروی، علی و بذرافشان، حانیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی، مورد مطالعه، اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳، (۴)، ۱۲۶۷-۱۲۸۷.

- Borman, W. C. & Motowildo, J. S. (2009). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. borman (eds). *Personnel selection in organizations*.
- Campbell-Sills, L.; Barlow, D. H.; Brown, T. A. & Hofmann, S. G. (2010). Acceptability and suppression of negative emotion anxiety and mood disorders. *Emotion*, 6, 587- 595.
- Chiang, C. & Tsung-Sheng, H. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*.
- Elithrap T. (2011). *The relationship of occupational stress, psychological strain, satisfaction with job, commitment to the profession, age, and resilience to the turnover intentions of special education teachers*. Doctoral Dissertation of Administration and supervision of special Education, Virginia polytechnic Institute and State University.
- Frese, M. & Fry, D. (2011). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23 (1), 133- 187.
- Gatti, U. & Tremblay, R. (2007). Social Capital and Aggressive Behavior, *Eur J Crim Policy Res*, 13, 235-249.
- Ghamari, M. (2012). The relationship of social capital and happiness among high school students of Karaj city, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (1), 21-36.
- Grant, A. M. & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- International Encyclopedia of the Sociology of Education*. Oxford: Pergamon.
- Johnson, E. C. & Meade, A. W. (2010). *A multi - level investigation of overall job performance ratings*. Annual Meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515-523.

- Motowildo, J. S. (2009). Job performance hand book of psychology. *Industrial and organizational psychology*, 12, 39-55.
- Newman, D. A.; Kinney, T. & Farr, J. L. (2008). Job performance rating. In J. C. Thomas (Ed), *Comprehensive handbook of psychological assessment*, Volume 4: Industrial and organizational assessment, Hoboken, NJL John Wiley & sons, 373-389.
- Paterson, G. (2009). Predicting the effects of military service experience on stressful occupational events in police officers. *Policing*. 25 (3), 18-602.
- Sandovici, M. E. (2005). *Social Capital and Political Action*, A Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Political Science in the Graduate School of Binghamton University State University of New York.
- Timberlake, SH. (2005). Social capital and gender in workplace. *Journal of management development*, 24 (1), 34-44.
- Vilanov, E. P. & Josa, R. T. (2003). *Social Capital as a managerial phenomenon*, working paper, Department of industrial Engineering and Management, Tampere university of Technology.
- Yaghoubi, N. M., Yazdani, B. & Khornegah, K. (2011). *American Journal of Scientific Research*, 24,121-6.

