تاثیر بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان)

موسی کوه کن[۱] محسن زور[۲] رضا سراوانی[۳] جواد راهدارپور*[۴]

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان) صورت گرفت. روش پژوهش براساس هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان شاغل در بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچیتان ۷۲۰ نفر بود که از میان آنها با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۵۰ نفر از کارکنان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی جان و مورینو (۲۰۱۵)، صورت گرفت. پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد پرسشنامه بیش از ۰,۷ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش داشت. برای محاسبه روایی از روایی محتوا استفاده شد که نتاج بیانگر روا بودن ابزار پژوهش بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار lisrel در دو بخش توصیفی و استنباطی (مدل معادلات ساختاری) انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان تاثیر مثبت دارد. با افزایش بعد ذهنی سرمایه اجتماعی کارکنان بر میزان عملکرد سازمانی آنان افزوده می‌شود.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، بعد ذهنی، عملکرد سازمانی

The effect of mental dimension of social capital on organizational performance (Case study: National Bank of Sistan and Baluchestan)

Musa Koohkan[5] Mohsen Zour[6] Reza Saravani[7] Javad Rahdarpour *[8]

Abstract

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد زابل، زابل، ایران(**Mousakoohkan@gmail.com**)

[۲] کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد زابل، زابل، ایران(**Mohsenzour16@gmail.com**)

[۳] کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد زابل، زابل، ایران(**Reza1360saravani1360@gmail.com**)

[۴] *عضو هییت علمی، گروه مدیریت، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد زابل، زابل، ایران(**jrahdarpour@yahoo.com**)(نویسنده مسئول)

[۵] MA Public Administration, Department of Management, **Islamic Azad University**, Zabol Branch, Zabol, Iran (**Mousakoohkan@gmail.com**)

[۶] MA Public Administration, Department of Management, **Islamic Azad University**, Zabol Branch, Zabol, Iran(**Mohsenzour16@gmail.com**)

[۷] MA Public Administration, Department of Management, **Islamic Azad University**, Zabol Branch, Zabol, Iran(**Reza1360saravani1360@gmail.com**)

[۸]* Faculty Member, Department of Management, **Islamic Azad University**, Zabol Branch, Zabol, Iran (**jrahdarpour@yahoo.com**) (Corresponding Author)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

The aim of this study was to investigate the effect of the mental dimension of social capital on organizational performance (Case study: National Bank of Sistan and Baluchestan). The research method was applied based on the purpose and descriptive and correlational in terms of data collection. The statistical population of the study included all employees of the National Bank of Sistan and Baluchestan 720 people, from which 250 employees were selected as the sample size using the Cochran's formula and cluster random sampling method. Data collection tools were based on Nahapit and Gushal (1998) Social Capital Questionnaire and John and Moreno (2015) Organizational Performance Questionnaire. The reliability of these questionnaires was obtained using Cronbach's alpha method for all dimensions of the questionnaire more than 0.7, which showed the appropriate reliability of the research tool. Content validity was used to calculate the validity, which showed that the research tool was valid. The analysis of information obtained from the implementation of questionnaires was performed through lisrel software in two descriptive and inferential sections (structural equation model). The results showed that the mental dimension of social capital has a positive effect on the organizational performance of Bank Melli employees in Sistan and Baluchestan. As the mental dimension of employees's social capital increases, their organizational performance increases.

Keywords: Social Capital, Mental Dimension, Organizational Performance

مقدمه

عملکرد سازمانی یک پدیده اجتماعی ذهنی و پیچیده است (بکتی، مانفردونیا، و پیسانی[۱]،۲۰۲۲). در خصوص چیستی و چگونگی ارزیابی آن نظرات متعددی ارائه شده است (آزیس[۲]، ۲۰۲۲). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین عملکرد سازمانی یک سازه کلی به شمار می‌آید که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره داشته (رهنوردآهن، ۱۳۸۷) و ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیرملموس هم‌چون ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیرملموس و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی است (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). به عبارتی عملکرد سازمانی، پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست. از این‌رو عملکرد سازمانی به این موضوع

[۱] Becchetti, Manfredonia, & Pisani

[۲] Azis

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مربوط می‌شود که یک سازمان چه مقدار به اهداف خود رسیده است (سنفورد[1]، ۲۰۰۹). در واقع، عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیت‌های کل سازمان را در برمی‌گیرد (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، دستیابی به عملکرد بالاتر هدفی است که سازمان‌ها برای رسیدن به آن به اقدامات مختلفی روی می‌آورند و در محیط کسب و کار رقابتی، سازمان‌ها با توسعه استراتژی خود سعی می‌کنند نیازهای مشتریان را به بهترین شکل ممکن با ایجاد ارزش، رضایت مشتری و وفاداری برآورند (رایان[2]، ۲۰۱۶).

از طرفی دیگر، امروزه جامعه‌شناسان معتقدند که یکی از ابعاد مهم هر توسعه‌ای توجه به سرمایه‌های اجتماعی است. از این‌رو، سرمایه اجتماعی[3]، یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های رشد و توسعه‌ی هر جامعه‌ای به شمار می‌آید. سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالقوه‌ای است که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران در سازمان‌ها به وجود می‌آید. به عبارتی مجموعه‌ی معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آنها مجاز است، در آن هنجارها و ارزش‌ها با هم سهیم هستند. در واقع سرمایه اجتماعی، بخشی یا جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی است که اعضا از آن، به عنوان منبعی برای رسیدن به منافع خود استفاده می‌کنند (فقیه خلجانی، ۱۳۹۲).

هم‌چنین، از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال[4] (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق، و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارائی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی

[1] Sanf or d

[2] Ryan

[3] Soci al Capi t al

[4] Nahapi et & Ghoshal

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پایدار ایجاد کند. سرمایه اجتماعی در یک تقسیم‌بندی مهم به ابعاد ذهنی و عینی تقسیم می‌شود. این ابعاد در تعریف سرمایه اجتماعی هم آورده شده است که چنین تعریف شده‌اند:

۱) بعد ذهنی: این بعد سرمایه اجتماعی، مولفه‌هایی همچون مشارکت، اعتماد، تعاون، همکاری، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک، باورها و عقاید مشترک و الگوهای رفتاری مشترک در جامعه یا گروه را در برمی‌گیرد که باعث می‌شود کنش‌های متقابل بین افراد آن جامعه و گروه تحت تاثیر قرار گیرد و افراد را به سوی اقدامی جمعی سوق دهد. قدرت و انسجام و عملکرد یک گروه به میزان ارزش‌ها و مولفه‌های مشارکت‌جویانه بستگی دارد. اگر این مولفه‌ها در جامعه نهادینه شده باشد و سازمان‌های فرهنگ‌ساز مروج آنها باشند، بعد عینی سرمایه اجتماعی بهتر شکل می‌گیرد.

۲) بعد عینی: این بعد از سرمایه اجتماعی، به جنبه‌های قابل رویت و عینی، از قبیل شبکه‌ها، انجمن‌ها، سازمان‌های مردم محور، نهادهای محلی و هیأت‌های مذهبی اشاره دارد که اهداف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و پرورشی خاصی را می‌توانند پیگیری کنند. جنبه عینی یا ساختاری سرمایه اجتماعی، چگونگی روابط افقی و عمودی بین افراد گروه و به نوعی سلسله مراتب و ساختار گروه را تحت تاثیر قرار می‌دهد (زارعی متین، محمدیان و مدرسی، ۱۳۹۶).

بنابراین، به نظر می‌رسد یکی از عواملی که در عملکرد سازمانی صنایع فلزی شهرک صنعتی کاوه می‌تواند موثر باشد، سرمایه اجتماعی است. زیرا کارکنان شاغل در شرکت‌های صنایع فلزی شهرک صنعتی کاوه به علت گستردگی خدمات و ماهیت شغلی خود، نیاز فراوان به بهبود و تقویت عملکردشان در سازمان دارند و توجه نامناسب به سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی می‌تواند مشکلات مضاعفی را ایجاد کند که در نهایت، موجب عدم کارایی و افت بهره‌وری صنایع فلزی شهرک صنعتی کاوه می‌شود.

هم‌چنین، با وجود این که سازمان‌های دولتی بازوی دولت در اجرای خط‌مشی‌های عمومی یک کشور محسوب می‌شوند (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰)، بررسی‌ها نشان می‌دهد که این سازمان‌ها در ایران در تمامی بخش‌ها (به ویژه بخش صنعتی) با موانع متعددی بر سر راه تغییر و تحول سازمانی مواجه بوده و طی سال‌های

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اخیر، حرکت چندان منسجمی در راستای بهبود سازمانی خود نداشته‌اند (خراسانی طرقی، ۱۳۹۱) که این مساله به نوبه‌ی خود سبب شده است تا سازمان‌های صنعتی از سطح عملکرد چندان مطلوبی برخوردار نباشند. در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمان‌ها (از جمله بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان)، به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل تاثیرگذار بر بهبود آن پرداخته شود. در این خصوص، همان طور که اشاره شد به نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی بتواند به شکل قابل توجهی عملکرد سازمانی را تحت تاثیر خود قرار داده و منجر به بهبود و تقویت آن شود. به رغم اهمیت موضوع، تاکنون مطالعه خاصی در این زمینه پیرامون بررسی ارتباط و مکانیسم تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان انجام نگرفته است؛

روش شناسی

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است، چرا که در این بررسی اطلاعات در خصوص متغیرهای پژوهش با استفاده از پرسشنامه به دست آمد.

جامعه آماری در این پژوهش کلیه‌ی کارکنان شاغل در بانک ملی شهرستان سیستان و بلوچستان در سال ۱۴۰۰ بود که تعداد آنها حدود ۷۲۰ نفر است. از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۱۰ بانک از میان ۳۲ بانک فعالیت دارند، به عنوان نمونه انتخاب شد. سپس با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برای جامعه ۲۵۰ نفری تعیین شد. در این فرمول $p=q=۵۰٪$ (براساس روش احتمالی)؛ z آماره‌ی استاندارد توزیع نرمال است که در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱/۹۶ است؛ d حداکثر خطای مجاز است که برابر ۵٪ در نظر گرفته شده است و N نیز تعداد کارکنان کل بانک ها بود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جهت ارزیابی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی جان و مورینو (۲۰۱۵)، استفاده شد که در ذیل به تفصیل در مورد آنها توضیح داده شد. قابل ذکر است در این پژوهش، آزمودنی‌ها به سوالات مربوط به دو بعد عینی و ذهنی پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پاسخ داد .

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی

برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۱۶ سوالی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، با دو بعد عینی (ساختاری) با تعداد ۷ سوال و ذهنی (شناختی) با تعداد ۹ سوال همراه است که تمامی سوالات از طیف ۵ تایی لیکرت تبعیت نموده که از ۱(کاملا مخالف) تا ۵ (کاملا موافق) طراحی شده‌اند، استفاده شد. پایایی این پرسشنامه توسط معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان» از طریق آلفای کرونباخ ۰٫۸۸ گزارش شده است .

ب) پرسشنامه عملکرد سازمانی

برای سنجش متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه ۱۲ سوالی جان و مورینو (۲۰۱۵)، با دو بعد خلق دانش (گویه‌های۱-۷) و عملکرد مالی (گویه‌های ۸-۱۲) همراه است که تمامی سوالات از طیف ۵ تایی لیکرت تبعیت نموده که از ۱(بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) طراحی شده‌اند، استفاده شد. پایایی این پرسشنامه توسط رحمانی، بهمنی و مصداقی (۱۳۹۷)، طی پژوهشی با عنوان « بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کار آفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه گرا (مورد مطالعه :سازمان تامین اجتماعی تهران)» از طریق آلفای کرونباخ ۰٫۸۵ گزارش شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

۱) در بخش توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی با استفاده از درصد، فراوانی، جداول و نمودارها و همچنین توصیف متغیرها با استفاده از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی صورت گرفت.

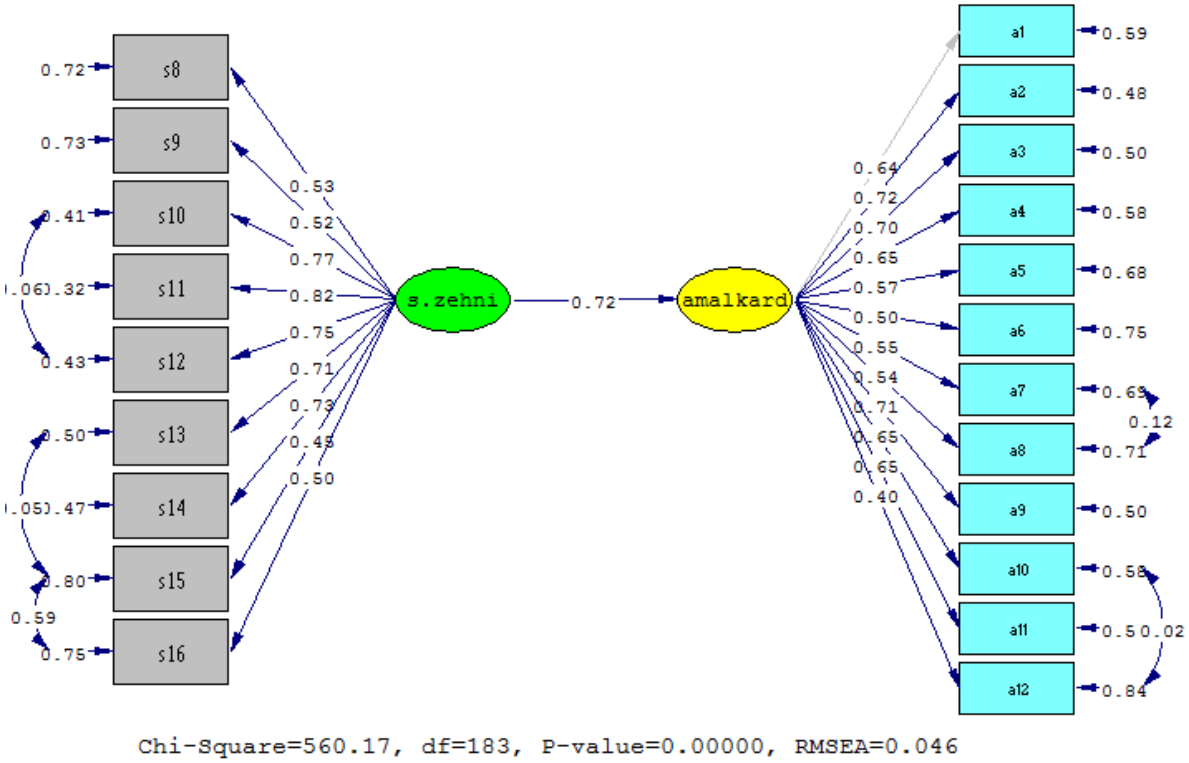
۲) در بخش استنباطی برای آزمودن فرضیه پژوهش، از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال و یا غیرنرمال بودن داده‌ها و آزمون معادلات ساختاری به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «سرمایه اجتماعی» بر «عملکرد سازمانی» در یک مدل، از طریق نرم‌افزار LISREL V8.8 استفاده شد.

یافته ها

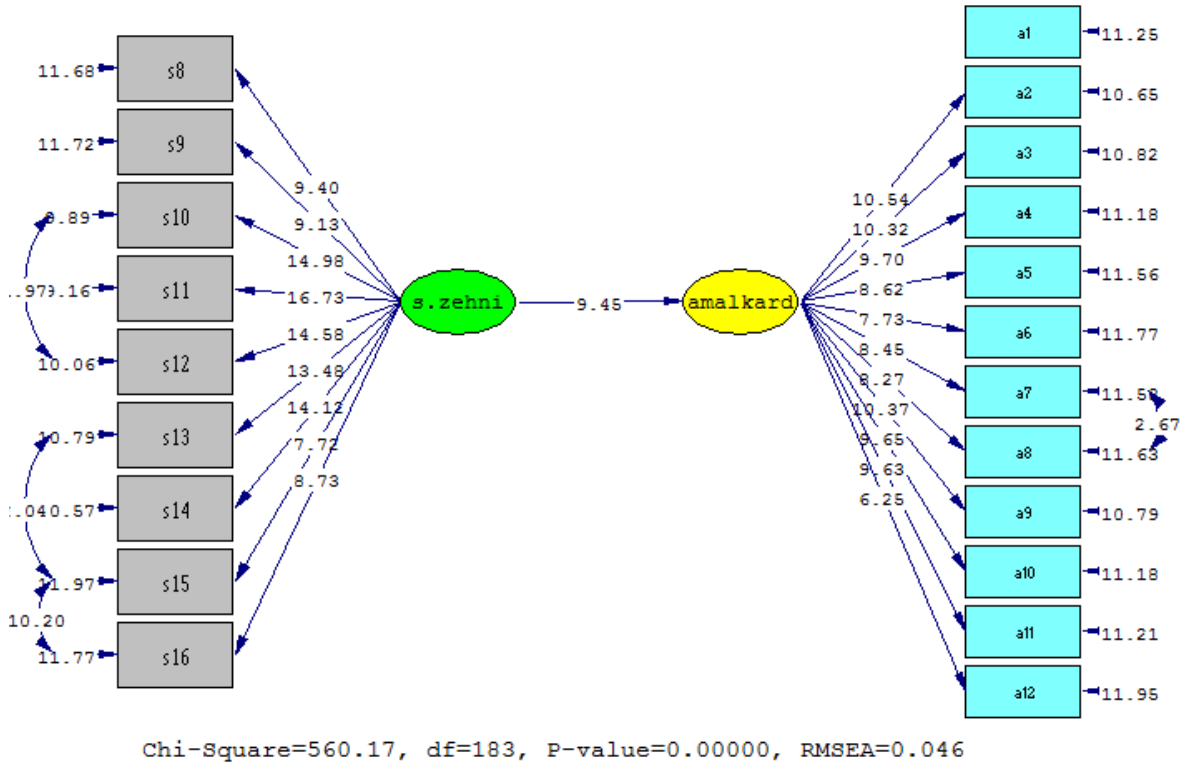
بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شکل ۱: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تاثیرپذیری عملکرد سازمانی از بعد ذهنی سرمایه اجتماعی



[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]



شکل۲: ضرایب معناداری مدل تاثیرپذیری عملکرد سازمانی از بعد ذهنی سرمایه اجتماعی

در جدول ۱ ضرایب مسیر به همراه مقادیر t در جدول زیر آورده شده است به عبارتی دیگر، بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.

جدول ۱: ضرایب مسیر و مقادیر t

بعد ذهنی سرمایه اجتماعی --> عملکرد سازمان	۰,۷۲	۹,۴۵	پذیرفته شد

بحث و نتیجه گیری

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بعد ذهنی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان بانک ملی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد و می‌توان به پژوهش‌های مرتبط که به صورت غیرمستقیم با یافته‌های حاضر همسو هستند اشاره نمود:

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

نتایج این پژوهش با یافته‌های موسوی‌خامنه و همکاران (۱۳۹۵)، رضائی و همکاران (۱۳۹۴)، امامقلی (۱۳۹۰)، جهانگیری و شکری‌زاده (۱۳۸۹)، سابرامونی و همکاران (۲۰۱۸)، همسو می‌باشد .

در تحلیل یافته فوق می‌توان چنین بیان کرد که بعد ذهنی سرمایه اجتماعی از طریق درک متقابل میان کارکنان از راه زبان مشترک و مبادلهٔ سرگذشت های مشترک تحقق می‌یابد. زبان و سرگذشت‌های مشترک (سوابق کاری مشترک، دوره‌های آموزشی ضمن‌خدمت و...) به افزایش سطح درک میان اعضای سازمان منجر می‌شود و توانایی کارکنان را برای پیش‌بینی اقدامات همکاران افزایش می دهد. بعد ذهنی (شناختی) با توجه به اهداف و ارزش‌های مشترک و زبان مشترک عملیاتی شده است و منظور این است که تا چه حد افراد، فهم و تصور روشنی از اهداف و ارزش‌های سازمان دارند. مهم‌تر اینکه تا چه اندازه این اهداف و ارزش‌ها را قبول دارند و به آنها پای بندند و با علاقه و رغبت تحقق اهداف را دنبال می‌کنند. این بعد دربرگیرندهٔ میزان اشتراک کارکنان درون شبکهٔ اجتماعی یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان کارکنان در سازمان می‌پردازد و شامل زبان و رمزگان مشترک و روایت‌های مشترک می‌شود (موسوی خامنه و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵۱) .

از طرفی، از نظر بعد ذهنی، باید اذعان کرد که سرمایه اجتماعی دارای بعد کیفی مهمی است. برای برآورد جامع سرمایه اجتماعی می‌بایست میزان همبستگی و درجه انسجام درون‌گروهی، اعتماد متقابل بین کنشگران، احساسات مثبت و به‌طور کلی بعد ذهنی آن نیز مدنظر قرار گیرد. کیفیت نیز خود دارای دو بعد است: یک بعد همبستگی درون‌گروهی و بعد دیگر همبستگی بین‌گروهی موجود در جامعه است. چنان‌چه اعتماد و انسجام درون گروه‌ها بالا باشد، اما بین گروه‌های مختلف انسجام پایین باشد یا وجود نداشته باشد، این فرایند تاثیرات منفی برای کل کارکنان خواهد داشت و در واقع سرمایه اجتماعی موجود از نوع منفی خواهد بود. این بعد نیز از نظر پاکستون پیوندی است که دارای ویژگی‌هایی هم‌چون دوجانبه بودن، مورد اعتماد بودن و مستلزم احساس

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مثبت است (فیروزآبادی و ایمانی، ۱۳۸۵: ۲۰۰). در تائید یافته حاضر، رضائی و همکاران (۱۳۹۴)، نشان دادند که تقویت سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود.

منابع

اختر محققی، مهدی. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی. تهران: سبز.

اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمدحسین و دوستی، مرتضی. (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی. دوره ۱، شماره ۱، صص: ۲۳۷-۲۴۷ .

امامقلی، فاطمه. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. شماره ۷، صص: ۵۹-۶۷.

امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۸۴). کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان. پیک نور- علوم انسانی. دوره ۳، شماره ۳ (ویژه مدیریت). صص: ۱۳۱-۱۴۰.

بیزرمن، ماکس اچ. (۲۰۰۰). مدیران و چالش‌های تصمیم‌گیری. مترجم سرزعیم، علی. (۱۳۹۱). تهران، انتشارات: آریانا قلم .

حسین‌پور، داوود و آذر، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. دوره ۱۳۹۰، شماره ۷، صص: ۱۹-۲۹.

حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین‌مهر، حمید. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال۷، شماره۲۰، صص ۷۹-۱۰۱.

رحمانی، محمد؛ بهمنی، علی اکبر و مصداقی، احسان. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کار آفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه گرا (مورد مطالعه :سازمان تامین اجتماعی تهران). مطالعه مدیریت و حسابداری. دوره ۴، شماره ۳، صص: ۶۷-۷۸.

رحیمی، فرجاله؛ قاسمی، افشین و احمدی، کیومرث. (۱۳۹۲). طراحی عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان. فصلنامه بهبود مدیریت. دوره ۷، شماره ۲۱، صص: ۱۰۷-۱۲۳.

زارعی متین، حسن، محمدیان، بهزاد و مدرسی، سعید. (۱۳۹۶). مدیریت سرمایه اجتماعی. تهران: مهربان نشر.

شوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). ارتباط میان عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فیروزآبادی، سید احمد و ایمانی جاجرومی، حسین. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی-اجتماعی در کلان شهر تهران. فصلنامه رفاه اقتصادی، سال ششم، شماره ۲۳، صص: ۱۹۷-۲۲۴.

فیلد، جان. (۱۹۹۹). سرمایه اجتماعی. ترجمه غفاری، غلامرضا و رمضانی، حسین. (۱۳۸۶). تهران: کویر .

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ حبیبی بدرآبادی، حسین و ابراهیم‌زاده، حسین. (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کننده فرایند یادگیری در رابطه بین

مشبکی اصفهانی، اصغر و قلیچ‌لی، بهروز. (۱۳۸۶). مزیت رقابتی: تبیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی). مدرس علوم انسانی. دوره ۱۱، شماره ۳ (پیاپی ۵۲)، صص: ۲۳۳-۲۶۰.

موسوی خامنه، مرضیه؛ کمالی، افسانه و عزیزی، ساره. (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان مخابرات شهر تهران). مجله مطالعات اجتماعی ایران. دوره ۱۰، شماره ۲ و ۳، صص: ۲۳۲-۲۶۰.

Azis, I. J. (2022). Periphery and Small Ones Matter: Interplay of Policy and Social Capital (p. 146). Springer Nature.

Becchetti, L., Manfredonia, S., & Pisani, F. (2022). Social capital and loan cost: the role of interpersonal trust. Sustainability, 14(3), 1238.

Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research, 66(8), 1124-1133.

Faccio, M., & Xu, J. (2015). Taxes and capital structure. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 50(3), 277-300.

Florin, J., Lubatkin, M., & Schulze, W. (2003). A social capital model of high-growth ventures. Academy of Management Journal, 46(3), 374-384.

Francis, P. (2002). Social capital at the World Bank: Strategic and operational implications of the concept. Social Development Strategy Paper, Washington DC: World Bank. Downloadable from http://lnweb18. worldbank. org/ESSD/essdext. nsf/62DocByUnid/859A26E9E5E3400B85256C5500534 E, 34.

Friedman, R. A., & Krackhardt, D. (1997). Social capital and career mobility: A structural theory of lower returns to education for Asian employees. The Journal of applied behavioral science, 33(3), 316-334.

Fu, S., Liu, H., Tan, K., Zhan, Y., Ding, Y., & Qi, W. (2018). How Social Capital Affects the Quality Performance of Agricultural Products: Evidence from a Binary Perspective of China. Sustainability, 10(9), 3009.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity (Vol. 99). New York, NY: Free press.

Gooderham, P. N., Minbaeva, D., & Pedersen, T. (2006, September). Initiating social capital for knowledge transfer in the multinational corporation. In First Conference on HRM and Knowledge-Related Performance, Copenhagen Business School (Vol. 21, p. 22).

Graaf, N. D. D., & Flap, H. D. (1988). " With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, the Netherlands, and the United States. Social Forces, 67(2), 452.

Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. (2005). What's your strategy for managing knowledge. Knowledge management: critical perspectives on business and management, 77(2), 322.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]