

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی کارمندان بانکها (مورد مطالعه: کارمندان بانک‌های دولتی شهر سنج)

علی اکبر مجدی (استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

majdi@um.ac.ir

فردین محمدی (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، نویسنده مسؤل)

fardin.mohammadi1@gmail.com

چکیده

مفهوم سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در حوزه‌های گوناگون، به‌ویژه در حوزه سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. برخی از اندیشمندان علوم اجتماعی و رفتاری بر این باورند که سرمایه اجتماعی به مثابه یکی از اشکال جدید سرمایه، نقش مؤثری در اثربخشی افراد دارد. از این رو، هدف اصلی این مقاله، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی فردی کارمندان بانک است. جهت دستیابی به این هدف، چهارچوب نظری تحقیق براساس نظریه سرمایه اجتماعی جیمز کلمن، تنظیم و براساس آن فرضیه‌های تحقیق مطرح شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان بانک شهر سنج بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تلفیقی طبقه‌ای و تصادفی ساده ۲۲۰ نفر از آنها انتخاب شد. جهت انجام تحقیق و گردآوری داده‌ها نیز از روش پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه بهره گرفته شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که میزان هم‌بستگی بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی برابر با ۰/۴۵۸ است و متغیر مستقل «سرمایه اجتماعی» به‌تنهایی حدود ۲۱ درصد از تغییرات اثربخشی فردی کارمندان را تبیین می‌کند. در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی نیز نتایج بیان‌گر آن است که «اعتماد اجتماعی» دارای بیش‌ترین ضریب هم‌بستگی (۰/۴۱۶) و ضریب تأثیر (۰/۲۹۱) بر اثربخشی فردی است و در اولویت‌های بعدی نیز به ترتیب، متغیرهای تبادل نظر و هنجارهای هم‌یاری قرار دارند. بنابراین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی کارمندان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مؤثری است که در راستای اثربخشی فردی کارمندان بانک، نقش مهمی را ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، اثربخشی فردی، بانک‌های دولتی.

۱. مقدمه

بانک یکی از سازمان‌های مُدرن امروزی است که در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، افزایش سطح اثربخشی کارمندان را مورد توجه قرار داده است؛ زیرا اثربخشی کارمندان از متغیرهای مهم

در دست‌یابی به اهداف سازمانی محسوب شده و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب برای تحقق اهداف سازمانی است (محمدی، ۱۳۹۳، ص. ۴). اثربخشی^۱ یعنی انجام‌دادن کارهای درست و نیل به اهداف. از نظر پیتر دراگر سازمانی، اثربخش است که به اهداف مورد نظر خود دست یابد (گرجی، ۱۳۸۷، ص. ۳). اهمیت افزایش سطح اثربخشی به اندازه‌ای است که امروزه به یکی از اهداف بانک‌ها تبدیل شده است و در راستای دست‌یابی به آن فعالیت می‌پردازند (محمدی، ۱۳۹۳، ص. ۴)؛ به عبارت دیگر، این‌که چه عامل یا عواملی بر افزایش سطح اثربخشی کارمندان تأثیرگذار است، امروزه یکی از مسائل اساسی مورد تحقیق بانک‌ها است.

برخی اندیشمندان بر این باور هستند که سرمایه اجتماعی^۲ به مثابه یک متغیر پیش‌بینی‌کننده می‌تواند زمینه دست‌یابی افراد به اهدافشان (اثربخشی) را فراهم کند (سونگ، سون و لین^۳، ۲۰۱۰، ص. ۳۳۱). مفهوم سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیمی است که امروزه مورد توجه علمی نظیر جامعه‌شناسی، مدیریت، علوم سیاسی و اقتصاد قرار گرفته است و یک موضوع مشترک بین این علوم است (لسر^۴، ۲۰۰۴، ص. ۴). به تعبیر ولکاک^۵ سرمایه اجتماعی یک زبان تئوریک مشترک است که به عالمان سیاسی، جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و اندیشمندان رشته مدیریت امکان کار با هم‌دیگر را در وضعیتی مفید اعطا می‌کند (ولکاک، ۱۹۹۸، ص. ۱۱). در رابطه با مفهوم سرمایه اجتماعی، تعاریف بسیاری وجود دارد و همین کثرت تعاریف سبب نوعی آشفتگی و عدم انسجام در مفهوم سرمایه اجتماعی شده است (هارپر^۶، ۲۰۰۱، ص. ۶)؛ اما به طور خلاصه، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی به معنای پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه است که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل حمایت اجتماعی و انرژی لازم را برای تسهیل کنش‌ها فراهم می‌آورد و موجب تحقق اهداف اعضای آن می‌شود (عبداللهی و موسوی، ۱۳۸۶، ص. ۱۹۰). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای امری ضروری است؛ زیرا تجارب بانک جهانی نشان داده است که سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد و به‌کارگیری و افزایش آن سبب کاهش هزینه‌های مبادلاتی، افزایش کارایی نهادهای اجتماعی، ارتقای سطح دانش و مهارت، افزایش نوآوری و خلاقیت، افزایش کارایی دولت و سایت‌دهی اعمال‌شده از طرف دولت و توسعه مالی و سرمایه-

1. Effectiveness
2. Social capital
3. Song, Son.& Lin
4. Lesser
5. Woolcock
6. Harper

گذاری می‌شود (عباسی‌نژاد، رحمانی و امیری، ۱۳۸۶، ص. ۲). به همین دلیل اندیشمندان علوم اجتماعی معتقداند که این شکل جدید از سرمایه، نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و سرمایه اقتصادی در جوامع معاصر ایفا می‌کند. حتی بر این باوراند که اثربخشی سایر سرمایه‌ها منوط به اثربخشی سرمایه‌های اجتماعی است و بدون این سرمایه پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار می‌شود (رحمانی و کاوسی، ۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی دارای دو بُعد درون گروهی و برون گروهی است که هر دو بُعد آن به اشکال مختلف اثرات مثبتی؛ مانند کاهش هزینه‌های مبادلاتی، افزایش کارایی نهادهای اجتماعی، ارتقای سطح دانش و مهارت، افزایش نوآوری و خلاقیت و افزایش کارایی را به همراه دارد (چلبی و مبارکی، ۱۳۸۴، صص. ۶-۷). حال با توجه به آن‌که در بانک به مثابه یک سازمان اجتماعی، شبکه روابط اجتماعی وجود دارد، مسأله اساسی تحقیق آن است تا چه اندازه بین سرمایه اجتماعی درون گروهی کارمندان بانک و اثربخشی فردی آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد؟ سرمایه اجتماعی درون گروهی کارمندان بانک چه تأثیری بر اثربخشی فردی آن‌ها دارد؟ آیا با افزایش سرمایه اجتماعی درون گروهی کارمندان، اثربخشی فردی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؟

بدون شک، حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی در گرو دستیابی به اثربخشی فردی کارمندان در سازمان‌هاست. هیچ سازمانی بدون تلاش و تعهد کارمندان خود، به موفقیت دست نمی‌یابد. بنابراین، سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی خود به کارکنانی با اثربخشی بالا نیاز دارند (ذاکرفرد، ۱۳۹۰، ص. ۱۴)؛ اما وجود کارمندانی با اثربخشی بالا تحت تأثیر عوامل متفاوتی می‌باشد. این تحقیق بر آن است که یکی از عواملی (سرمایه اجتماعی) که بر اثربخشی فردی کارمندان بانک مؤثر است را مشخص کند.

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. پیشینه تجربی تحقیق

سرمایه اجتماعی به دلیل ویژگی میان‌رشته‌ای بودنش در حوزه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. به همین دلیل در این پژوهش با توجه به حوزه‌ای که سرمایه اجتماعی در آن مورد مطالعه قرار گرفته است، دسته‌بندی صورت گرفته است که عبارت است از:

حوزه سیاست: این حوزه شامل مجموعه تحقیقاتی است که نقش و اثر سرمایه اجتماعی را در حوزه سیاست مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف این مجموعه تحقیقات، بررسی میزان اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های حوزه سیاست؛ مانند مشارکت در انتخابات، رفتار انتخاباتی، مشارکت سیاسی و نگرش سیاسی می‌باشد. در این حوزه، جهت دستیابی به هدف مطالعه، از روش پیمایشی و تکنیک پرسش‌نامه

بهره گرفته شده است. به طور کلی، نتایج این مجموعه از تحقیقات بیانگر آن است که سرمایه اجتماعی بر مشارکت سیاسی، نگرش سیاسی، رفتار انتخاباتی و مشارکت در انتخابات تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این راستا، می‌توان به پژوهش‌های عباسی سرمدی، مهرابی کوشکی و رهبرقاضی (۱۳۹۳) و موحد، عنایت و نعمت (۱۳۸۷) اشاره کرد.

حوزه سازمانی: این حوزه شامل مجموعه تحقیقاتی است که نقش سرمایه اجتماعی را در حوزه سازمانی در زمینه‌های رضایت شغلی، تعالی سازمانی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی، بهبود کیفیت عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار داده‌اند. در این حوزه جهت دستیابی به اهداف پژوهش از نظریه‌های جیمزکلن و بوردیو و از روش پیمایشی و تکنیک پرسش‌نامه بهره گرفته شده است. نتایج این حوزه بیانگر آن است که سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سازمانی از جمله رضایت شغلی، تعالی سازمانی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی، بهبود کیفیت عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن پیش‌بینی‌کننده‌های مناسب در این زمینه هستند. در این راستا، می‌توان به تحقیقات موسیوند و شفیع‌پورمطلق (۱۳۹۴)؛ سرگزی و محمدی‌آریا (۱۳۹۲)؛ معمارزاده، دانش‌فرد و حسامی (۱۳۹۳)؛ ابوالقاسمی، مرادی، نریمانی و زاهد (۱۳۹۰)؛ نظری و فراهانی (۱۳۸۷)؛ کریمی و فرجیان (۱۳۸۷) و استون^۱، گری^۲ و هوجس^۳ (۲۰۰۳) اشاره کرد.

حوزه آموزش: این حوزه مجموعه تحقیقاتی را شامل می‌شود که هدف آن‌ها بررسی نقش سرمایه اجتماعی فرد و خانواده بر پیشرفت تحصیلی، رضایت تحصیلی و موفقیت در کنکور می‌باشد. در این حوزه جهت دستیابی به اهداف پژوهش از نظریه‌های جیمزکلن، پاتنام و بوردیو و از روش پیمایشی و تکنیک پرسش‌نامه بهره گرفته شده است. نتایج این حوزه بیانگر آن است که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر شاخص‌های آموزشی از جمله رضایت تحصیلی، موفقیت در کنکور و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان تأثیر مثبت و معناداری دارد. از جمله این تحقیقات می‌توان به شیرینی، خوش‌مرام، رستمی و میرک‌زاده (۱۳۹۳) و حائری‌زاده، اصغرپور، نوغانی و میرانوری (۱۳۹۲) اشاره کرد.

حوزه امنیت: این حوزه شامل مجموعه تحقیقاتی است که نقش سرمایه اجتماعی را در حوزه امنیت مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف این مجموعه تحقیقات، بررسی میزان اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های حوزه امنیت؛ مانند احساس امنیت، امنیت محله‌ای و امنیت اجتماعی می‌باشد. در این حوزه، جهت

1. Stone
2. Gray
3. Huges

دستیابی به اهداف پژوهش از نظریه‌های جیمزکلمن و بوردیو و از روش پیمایشی و تکنیک پرسش‌نامه بهره گرفته شده است. نکته قابل ملاحظه آن است که جامعه آماری اکثر این تحقیقات شامل قشر زنان می‌باشد. نتایج این حوزه بیان‌گر آن است که سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت، امنیت محلّه‌ای و امنیت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این راستا، می‌توان به تحقیقات صنعت‌خواه (۱۳۹۴)، رستگارخالد، سلمانی و آران‌دشتی (۱۳۹۳)، حسن‌زاده ثمرین، همتی و مسعودی‌گری (۱۳۹۳) اشاره کرد.

حوزه اقتصاد: این حوزه مجموعه تحقیقاتی را شامل می‌شود که هدف آن‌ها بررسی نقش سرمایه اجتماعی در حوزه اقتصاد، به‌ویژه بر رشد اقتصادی است. در این حوزه جهت دستیابی به اهداف پژوهش از روش پیمایشی و تکنیک پرسش‌نامه بهره گرفته شده است. نتایج این حوزه، بیان‌گر آن است که در کنار سایر عوامل تولید، سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از جمله این تحقیقات، می‌توان به خداپرست مشهدی، فلاحتی و آریانا (۱۳۹۳)، سوری (۱۳۹۳) و عباسی‌نژاد، رحمانی و امیری (۱۳۸۶) اشاره کرد.

حوزه کیفیت زندگی: این حوزه شامل مجموعه تحقیقاتی است که نقش سرمایه اجتماعی را در حوزه کیفیت زندگی مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف این مجموعه تحقیقات، بررسی میزان اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر شاخص‌های کیفیت زندگی؛ مانند سلامت جسمی، سلامت روانی، سلامت اجتماعی، میزان استقلال افراد و حل مشکلات غیرمترقبه می‌باشد. در این حوزه جهت دستیابی به اهداف پژوهش از نظریه‌های جیمزکلمن و بوردیو و از روش پیمایشی و آزمایشی و تکنیک پرسش‌نامه بهره گرفته شده است. نکته قابل ملاحظه آن است که جامعه آماری اکثر این تحقیقات شامل قشر زنان سالمندان و بیماران است. نتایج این حوزه بیان‌گر آن است که افزایش سرمایه اجتماعی سبب ارتقای کیفیت زندگی می‌شود. در این راستا، می‌توان به تحقیقات حقیقتیان (۱۳۹۳)، حسینی، موسوی، رفیعی و سلطانی (۱۳۹۳)؛ خوش‌فر، خواجه‌شکوهی، کرمی و بارگاهی (۱۳۹۲)؛ شارع‌پور، ریاضی و آرمان (۱۳۹۳) و زیریش،^۱ بون^۲ و مک^۳ (۲۰۰۴)، اشاره کرد.

حوزه توسعه: این حوزه مجموعه تحقیقاتی را شامل می‌شود که هدف آن‌ها بررسی نقش سرمایه اجتماعی در حوزه توسعه، به‌ویژه بر توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه اقتصادی، توسعه پایدار و توسعه روستایی است. در این حوزه جهت دستیابی به اهداف پژوهش از نظریه‌های پاتنام و بوردیو و از

1. Zierish
2. Baun
3. Mac

روش پیمایشی و تکنیک پرسش نامه بهره گرفته شده است. نتایج این حوزه بیان گر آن است که سرمایه اجتماعی بر ابعاد مختلف توسعه از جمله توسعه پایدار، توسعه اجتماعی و توسعه اقتصادی و روستایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از جمله این تحقیقات می توان به ازکیا، زنجانی، میرزایی و برغمندی (۱۳۹۳)؛ زبیری و کریمی موعاری (۱۳۹۳)؛ احدنژاد روشتی، یاری قلی ی اوجاقلو (۱۳۹۳) و کری آن^۱ (۲۰۰۹)، اشاره کرد.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش بیان گر آن است که سرمایه اجتماعی به طور کلی دارای کارکرد مثبت و اثربخشی است. با توجه به این دسته بندی، پژوهش حاضر در حوزه سازمانی قرار دارد و وجه تفاوت این پژوهش با سایر پژوهش ها در این حوزه آن است که درصدد بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بانک ها به مثابه یک سازمان اجتماعی مهم است که در این مجموعه تحقیقات مورد بررسی قرار نگرفته اند. هم چنین، این پژوهش درصدد بررسی یکی از شاخص های مهم سازمانی؛ یعنی اثربخشی فردی است که در پژوهش های قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است.

۲.۲. چهارچوب نظری تحقیق

اصطلاح سرمایه اجتماعی را اولین بار یک معلم آمریکایی به نام هانیفن^۲ جهت تبیین دگرگونی هایی که در روابط اجتماعی دانش آموزان مشاهده کرده بود، به کارگرفت (هیرورس^۳، ۲۰۰۴، ص. ۵). بعد از هانیفن مفهوم سرمایه اجتماعی برای مدتی به حاشیه رفت تا این که جین جاکوب^۴ در دهه ۱۹۶۰ این مفهوم را در حیطه برنامه ریزی شهری مورد استفاده قرار داد. بعد از جین جاکوب، گلن لوری^۵ و ایوان لایت^۶ در دهه ۱۹۷۰ مفهوم سرمایه اجتماعی را به منظور شناسایی منابع اجتماعی و توسعه سرمایه انسانی به کار بردند (فوکویاما^۷، ۱۳۷۹، صص. ۱۴-۱۲)؛ اما گسترش نظری و تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی مرهون تلاش اندیشمندی نظیر پی یر بوردیو، جیمز کلمن و رابرت پاتنام است.

پی یر بوردیو^۸ کنش را محصول رابطه ای گنگ و دوپهلو بین عادت واره و میدان می داند؛ به بیان دیگر، کنش ها صرفاً نتیجه هایتاس فرد نبوده؛ بلکه نتیجه رابطه بین عادت واره شخص با وضعیت فعلی او هستند

1. Kerry Ann
2. Hanifan
3. Herrerros
4. Jacob
5. Glenn Loury
6. Ivan Light
7. Fukoyama
8. Bourdieu

(گرنفل^۱، ۱۳۸۹، ص. ۱۰۷). او معتقد است جامعه از میدان‌های اجتماعی گوناگونی تشکیل شده است که هر میدان قوانین و منطق عمل خاص خود را دارد و عاملان اجتماعی با توجه به سرمایه‌هایی که در تملک دارند، در جایگاه‌هایی معین از میدان قرار می‌گیرند. آن‌ها برای بهبود جایگاه خود، مدیران برنامه‌ریزی کرده و جهت افزودن سرمایه و دستیابی به اهداف مورد نظر آن میدان به صورت فردی و جمعی به رقابت می‌پردازند. آنچه کنش‌گران را در دستیابی به اهداف میدان یاری می‌رساند و نتیجه رقابت را تعیین می‌کند، عبارت است از: حجم، ترکیب و مقدار سرمایه‌ای که کنش‌گران در تملک دارند؛ به بیان دیگر، کنش‌گرانی که از سرمایه کلی بیش‌تری برخوردارند در زمینه دستیابی به اهداف مورد نظر آن میدان موفق‌تر خواهند بود (گرنفل، ۱۳۸۹، صص. ۱۶۹-۱۵۳).

از نظر بورديو، سرمایه اجتماعی یکی از اشکال جدید سرمایه بوده که دستیابی به اهداف میدان را برای کنش‌گران تسهیل می‌کند. او این سرمایه را انباشت منابع بالفعل و بالقوه‌ای که حاصل وجود شبکه‌ای از روابط نهادینه شده از آشنایی و شناخت متقابل است، می‌داند و آن را ابزاری جهت تأمین و دستیابی به منافع فردی قلمداد می‌کند (بورديو، ۱۹۸۶، ص. ۴۹). شاخص سرمایه اجتماعی از نظر بورديو عضویت افراد در کلوب‌ها است. بنابراین، ایجاد و اثربخشی سرمایه اجتماعی بستگی به عضویت در یک گروه اجتماعی دارد که اعضای آن مرزهای گروه را از طریق مبادله اشیا و نهادها بنیان نهاده‌اند (فیلد^۲، ۱۳۸۸، ص. ۳۰). بورديو سرمایه اجتماعی را ابزاری در جهت نیل به اهداف و منافع فردی می‌داند که عاملان اجتماعی را قادر ساخته تا مستقیماً به منابع اقتصادی دست یابند و از طریق تماس با فرهیختگان و متخصصان، سرمایه فرهنگی خود را افزایش دهند (شارع‌پور و حسینی‌راد، ۱۳۸۷، ص. ۱۳۹).

کُلْمَن^۳ یکی دیگر از اندیشمندان بزرگ حوزه سرمایه اجتماعی است. در رویکرد نظری او که به «نظریه انتخاب عقلانی»^۴ مشهور است، مفهوم سرمایه اجتماعی جایگاهی محوری دارد. کُلْمَن در تعریف سرمایه اجتماعی می‌نویسد:

سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست؛ بلکه دارای عناصر متعددی است؛ ولی همه این عناصر دارای دو ویژگی مشترک هستند؛ نخست، آن‌که آن‌ها همگی شامل برخی جنبه‌های ساختار اجتماعی هستند؛ بدین معنی که سرمایه اجتماعی در ساختار روابط میان کنش‌گران نهفته است و دوم آن‌که سرمایه اجتماعی کنش‌های اجتماعی را تسهیل می‌کند. سرمایه اجتماعی مانند

1. Grenfell
2. Fild
3. Coleman
4. Rational choice theory

سایر اشکال سرمایه مؤلد است؛ یعنی تحقق اهداف معینی را که در نبودش محقق نمی‌شود، امکان‌پذیر می‌کند (کلمن، ۱۳۷۷، ص. ۴۶۲).

در این رویکرد نظری، سرمایه اجتماعی به واسطه اشکال پنج‌گانه‌ای که در متن روابط اجتماعی پیدا می‌کند، سبب تسهیل کنش می‌شود: تکالیف و انتظارات، مجاری اطلاعاتی، هنجارهای اجتماعی، روابط اقتدار و سازمان اجتماعی انطباق‌پذیر (کلمن، ۱۳۷۷، ص. ۴۶۶). کلمن بر جنبه عمومی سرمایه اجتماعی تأکید می‌کند و آن را بر خلاف سرمایه فیزیکی و سرمایه اقتصادی که کالای خصوصی هستند، کالایی عمومی می‌داند که سودش نه فقط شامل خود فرد؛ بلکه شامل افرادی که در آن ساختار هستند نیز می‌شود (کلمن، ۲۰۰۰، ص. ۳۶). البته سرمایه اجتماعی مانند هر نوع سرمایه دیگری با گذشت زمان مستهلک می‌شود. روابط اجتماعی اگر حفظ نشود، به تدریج از بین می‌رود، انتظارات و تعهدات با گذشت زمان ضعیف و ناپدید می‌شود (کلمن، ۱۳۷۷، ص. ۴۹۱). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها و ضمانت‌ها را فراهم می‌آورد که افراد را قادر به همکاری برای منفعت متقابل می‌سازد (تاجبخش، ۱۳۸۴، ص. ۴۹). از دید کلمن سرمایه اجتماعی دارای کارکرد است؛ اما کارکرد آن منحصر به محیط خانواده نیست؛ بلکه سرمایه اجتماعی همواره در شبکه روابطی که میان کنش‌گران برقرار می‌شود، فرصت‌های ویژه‌ای را برای کنش‌گران حاضر و فعال در آن شبکه پدید می‌آورد. این کنش‌گران می‌توانند با بهره‌گرفتن از این فرصت‌ها و نیز به پشتوانه همان روابط، اهداف شخصی خود را در شبکه روابط و در جمع دنبال کنند. این فرصت‌ها قابلیت‌ها و توان‌مندی‌های فردی آن‌ها را در تحقق اهدافشان ارتقا می‌بخشد و احتمال موفقیت آن‌ها را افزایش می‌دهد. رابرت پاتنام^۱ متفکر دیگری است که مفهوم سرمایه اجتماعی را در آثار نظری و پژوهش‌های تجربی خود تئوریزه و تبیین کرده است. از دید او، سرمایه اجتماعی عبارت است از وجوه گوناگون سازمان اجتماعی؛ مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌های مشارکت اجتماعی که می‌توانند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارآیی جامعه را بهبود بخشند. سرمایه اجتماعی امری مؤلد است که امکان دستیابی به اهدافی مشخص را فراهم می‌سازد (پاتنام، ۱۳۷۹، ص. ۲۸۵). پاتنام سرمایه اجتماعی را فراتر از سطح فردی به کار می‌گیرد و به چه‌گونگی کارکرد سرمایه اجتماعی در سطح منطقه‌ای و ملی و تأثیر آن بر نهادهای دموکراتیک می‌پردازد و هدف سرمایه اجتماعی را تأمین دموکراسی کارآمد و توسعه اقتصادی می‌داند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴، ص. ۱۴). پاتنام در تحقیقات تجربی خود نشان داد که عوامل اقتصادی، حضور زنان در اجتماع، حومه‌نشینی، حاشیه‌نشینی، پراکندگی شهر، سرگرمی‌های الکترونیکی (به‌ویژه تأثیر تلویزیون در

خصوصی کردن اوقات فراغت) و تغییرات نسلی از جمله عوامل مهم در کاهش سرمایه اجتماعی طی دهه اخیر (به ویژه در کشور آمریکا) محسوب می‌شوند (پاتنام، ۲۰۰۰، ص. ۲۸۳).

در این پژوهش با رجوع به اغلب دیدگاه‌های نظری و بهره‌گیری از نتایج به دست آمده از مرور آن‌ها، از نظریه جیمز کلنن برای تحلیل جامعه‌شناختی اثربخشی کارمندان بانک و تنظیم چهارچوب نظری پژوهش استفاده می‌شود. با توجه به نظریه مذکور سرمایه اجتماعی دارای کارکرد است و با برقراری شبکه روابط میان کنش‌گران فرصت‌های ویژه‌ای را برای کنش‌گران حاضر و فعال در آن شبکه پدید می‌آورد. این کنش‌گران می‌توانند با بهره‌گرفتن از این فرصت‌ها و نیز به پشتوانه همان روابط، اهداف خود را در شبکه روابط و در جمع دنبال کنند. این فرصت‌ها قابلیت‌ها و توان‌مندی‌های فردی را در تحقق اهداف فرد (که همان اثربخشی فردی است) ارتقا می‌بخشد و احتمال موفقیت آن را افزایش می‌دهد؛ به عبارت دیگر، وجود روابط اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، تبادل نظر و وجود هنجارهای یاری‌گری و به طور کلی وجود سرمایه اجتماعی در بین کارمندان، شرایط تسهیل‌کننده‌ای را فراهم می‌آورد که اهدافی را که سازمان از افراد خواسته است، برآورده کند و به اثربخشی فردی دست یابند. بنابراین، سرمایه اجتماعی مانند سایر اشکال سرمایه مولد است و تحقق اهداف معینی را که در نبودش محقق نمی‌شود، امکان‌پذیر می‌کند (کلنن، ۱۳۷۷، ص. ۴۶۲).

۳.۲. فرضیه‌های تحقیق

هدف این پژوهش، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی کارمندان است. متغیر وابسته این پژوهش عبارت است از: اثربخشی فردی و متغیر مستقل نیز عبارت است از: سرمایه اجتماعی. با توجه به آن‌که سرمایه اجتماعی دارای ابعاد «شبکه روابط اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، هنجارهای یاری‌گری و تبادل نظر» می‌باشد، جهت دستیابی به نتایج دقیق‌تر و تبیین بهتر، مطلوب است که این ابعاد نیز مورد بررسی قرار گیرند. بنابراین، با توجه به مطالب بالا، این پژوهش دارای دو فرضیه کلی و تعدادی فرضیه جزئی است که همان ابعاد متغیرهای مستقل می‌باشند. فرضیه‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه کلی

- بین سرمایه اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها رابطه مستقیم وجود دارد (هراندازه سرمایه اجتماعی کارمندان بیش‌تر/کم‌تر باشد، اثربخشی فردی آن‌ها بیش‌تر/کم‌تر است).
- بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت و تحصیلات) و اثربخشی فردی تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های جزئی

- بین مشارکت اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین شبکه روابط اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین اعتماد اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین میزان هنجارهای هم‌یاری کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین میزان تبادل نظر کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد.

۳. روش تحقیق

۳.۱. جامعه آماری و حجم نمونه

پژوهش حاضر از نظر شرایط کنترل و به لحاظ محتوای کاری از نوع پیمایشی، از نظر بُعد زمانی از نوع مقطعی، از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر سطح از نوع خرد است و واحد تحلیل این تحقیق نیز فرد (کارمندان) می‌باشد. در این پژوهش برای سنجش متغیر مستقل و وابسته از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است. شایان ذکر است که دو متغیر اصلی تحقیق در یک پرسش‌نامه واحد، مورد سنجش قرار گرفتند. برای تهیه پرسش‌نامه تحقیق شاخص‌های مربوط به هر کدام از متغیرهای تحقیق، با توجه به مبانی نظری و پژوهشی و تحقیقات قبلی استخراج و هر شاخص متناسب با سطح سنجش و با استفاده از طیف خاصی مورد سنجش قرار گرفته‌اند سپس، پرسش‌نامه مخصوص پاسخ‌گویان از طریق مراجعه پرسش‌گر به خود پاسخ‌گویان تکمیل شده است. گویه‌ها براساس طیف جمع نمرات لیکرت طراحی شده‌اند. مقیاس نمره-گذاری گویه‌ها نیز بر مبنای یک تا پنج می‌باشد (خیلی زیاد = نمره ۵ و خیلی کم = نمره ۱). جمعیت آماری تحقیق نیز عبارت است از همه کارمندان بانک بخش دولتی شهر سمنان در سال ۱۳۹۳ است (۴۷۶ نفر). جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که ۲۱۳ نفر برآورد شد؛ اما برای افزایش میزان دقت، تعداد نمونه به ۲۲۰ نفر افزایش یافت. برای انتخاب نمونه‌ها نیز روش نمونه‌گیری تلفیقی طبقه‌ای و تصادفی ساده به کار برده شد. بر همین اساس، در تحقیق حاضر برای انتخاب نمونه، جمعیت بر حسب عنوان بانک دولتی سازمان داده شد، سپس، با توجه به نسبت حجم جامعه بر حجم هر طبقه، حجم نمونه در هر طبقه مشخص شد. در نهایت، به صورت تصادفی، افرادی به عنوان نمونه در هر طبقه انتخاب شدند.

۲.۳. تعریف مفاهیم و عملیاتی کردن متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: سرمایه اجتماعی

از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی برآیند روابط میان افراد، گروه‌ها و اجتماع است که اعتماد می‌آفریند و این روابط و اعتماد در جای خود کنش جمعی را در رسیدن به هدف یا اهداف جمعی یاری می‌رساند. سرمایه اجتماعی به انتقال منابع و انرژی از فرد به جمع و از خرد به کلان می‌انجامد و در پی آن اهداف جمعی تحقق و عینیت می‌یابد (کلمن، ۱۳۷۷، ص. ۴۶۷). او بر این باور بود که سرمایه اجتماعی یکی از وسایلی است که افراد به کمک آن می‌توانند منافعی به دست آورند. سرمایه اجتماعی براساس مطالعات تجربی خارجی و داخلی و منابع موجود به صورت روابط اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، هنجارهای هم‌یاری و تبادل نظر شاخص‌سازی و عملیاتی شده است (استون^۱، ۲۰۰۱؛ نارایان، نیان و ولکاک^۲، ۲۰۰۴؛ روستون و اکین رودوی^۳، ۲۰۰۲؛ ارشادی، ۱۳۸۸؛ حسین‌پور، ۱۳۸۸). جهت سنجش و اندازه‌گیری این شاخص‌ها از مقیاس فاصله‌ای و طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شد.

متغیر وابسته: اثربخشی

دیویس^۴ بر این باور است که اثربخشی میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت است (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸، ص. ۷۲). جورج پولوس^۵ و رابرت تاننباوم^۶ نیز اثربخشی را به عنوان حدی که هر سازمان به اهداف خود بدون استفاده غیرلازم از منابع و نیز بدون وارد کردن فشار به اعضایش دست می‌یابد، تعریف کرده‌اند (احمدی، ۱۳۸۱، ص. ۷۲). بنابراین، اکثر صاحب‌نظران معتقداند زمانی اثربخشی حاصل می‌شود که اهداف مورد نظر برآورده شوند. اثربخشی به سه دسته اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی تقسیم می‌شود:

الف) اثربخشی فردی: این نوع اثربخشی بر عملکرد فرد در سازمان و نحوه انجام دادن وظایف فرد و میزان رسیدن به اهداف توسط فرد دلالت دارد. مدیران در هر سازمانی با توجه به عملکرد کارمندان از طریق فرآیندهای ارزیابی عملکرد، اثربخشی آن‌ها را می‌سنجند.

1. Stone
2. Narayan, Nyhan & Woolcock
3. Ruston & Akinrodoye
4. Davies
5. Georg Poulos
6. Rabert Tannenbaum

ب) اثربخشی گروهی: این دیدگاه اثربخشی را در گروه مد نظر قرار می‌دهد؛ یعنی افراد را به صورت گروهی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این دیدگاه مشارکت‌های تمام اعضای گروه را مد نظر قرار می‌دهد و مبنای اثربخشی آن مشارکت تمام اعضا در دستیابی به اهداف سازمان است.

ج) اثربخشی سازمانی: این دیدگاه به اثربخشی در سطح سازمان تأکید می‌کند که هم اثربخشی فردی و هم اثربخشی گروهی را شامل می‌شود. در ارزیابی اثربخشی سازمانی، به عملکرد ساختار سازمان، عملکرد منابع انسانی سازمان و تأثیر فعالیت‌های مختلف سازمان بر محیط بیرون توجه می‌شود. از نظر سی‌شور^۱، سازمانی اثربخش است که توانایی تحقق سه عملکرد را داشته باشد: نیل به اهداف، نگهداری و انسجام داخلی و قابلیت انطباق با محیط (احمدی، ۱۳۸۱، صص. ۷۸-۷۶). طبق مطالب بالا، اثربخشی گروهی منوط به اثربخشی فردی است و اثربخشی سازمانی وابسته به اثربخشی گروهی است. اگر افراد در گروه‌ها وظایف خود را انجام دهند و گروه از انسجام برخوردار باشد و بتواند پیوند میان اعضایش را برقرار سازد، زمینه اثربخشی سازمان نیز فراهم شده است (احمدی، ۱۳۸۱، صص. ۷۸).

با توجه به اهداف بانک‌ها، مهم‌ترین شاخص‌های اثربخشی فردی کارمندان بانک عبارت است از: مسؤلیت‌پذیری، انجام به‌موقع امور محوله، کیفیت انجام امور محوله، رعایت مقررات و انضباط اداری، آراستگی در محیط کار، انعطاف‌پذیری، تلاش در جهت رضایت مشتری، تلاش در جهت حفظ مشتری، تلاش در راستای افزایش سرمایه بانک، تلاش در جهت بهبود عملکرد، سرعت انجام کار (غضنفری و عابدی، ۱۳۸۷). در این پژوهش، مفهوم اثربخشی فردی با توجه به مطالعات نظری و تجربی (بهارلو، محمودی‌کیا و احمدی، ۱۳۹۲؛ ذاکر فرد، ۱۳۹۰؛ غضنفری و عابدی، ۱۳۸۷) و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های بانک‌ها به صورت کیفیت انجام امور محوله، نظم، مشتری‌مداری، احساس مسؤلیت و جذب سرمایه عملیاتی و شاخص‌سازی شده است. جهت سنجش و اندازه‌گیری این شاخص‌ها از مقیاس فاصله‌ای و طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شد.

۳.۳. روایی (پایایی) و اعتبار تحقیق

در این پژوهش برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری از اعتبار صوری استفاده شده است. برای رسیدن به یک اعتبار صوری، با توجه به استاندارد بودن سؤالات پرسش‌نامه، پس از آزمون مقدماتی اولیه و اصلاحات انجام‌شده، پرسش‌نامه در اختیار جمعی از استادان و محققان رشته مدیریت و علوم اجتماعی قرار گرفت که دارای دانش نظری و تحقیقاتی در زمینه مربوطه بودند. هم‌چنین، حتی‌الامکان سعی شد تا در تدوین

سؤالات مقیاس‌های اصلی از سؤالات مشابهی که در پرسش‌نامه‌های فراگیر داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته بود، استفاده شود. از آنجا که غالباً طرح سؤالات یکسان از همان پاسخ‌گویان در دو مقطع زمانی امکان‌پذیر نیست، برای تعیین پایایی این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ زیرا این روش سازگاری درونی سؤالات پرسش‌نامه را مورد بررسی قرار می‌دهد. جهت سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله اول پیش‌آزمون به عمل آمد. پرسش‌نامه اولیه در میان ۴۰ نفر زن و مرد توزیع شد و پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS آلفای کرونباخ آن به دست آمد.

جدول ۱- ضرایب پایایی مقیاس سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی

نام متغیر	تعداد گویه	تعداد مشاهدات	ضریب آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
هنجارهای همیاری	۸	۴۰	۰/۸۵۱	تأیید
اعتماد اجتماعی	۵	۴۰	۰/۸۲۴	تأیید
مشارکت اجتماعی	۵	۴۰	۰/۷۰۹	تأیید
تبادل نظر	۵	۴۰	۰/۸۴۳	تأیید
روابط اجتماعی	۵	۴۰	۰/۷۰۱	تأیید
سرمایه اجتماعی	۲۸	۴۰	۰/۸۹۸	تأیید
اثربخشی فردی	۱۱	۴۰	۰/۷۶۹	تأیید

۴. یافته‌های تحقیق

۴.۱. توصیف داده‌ها

در نمونه مورد بررسی به لحاظ جنسیت، ۸۲/۷ درصد پاسخ‌گویان مرد و ۱۷/۳ درصد زن و به لحاظ تأهل ۱۸/۱ درصد از پاسخ‌گویان مجرد و ۸۱/۹ درصد متأهل هستند. از نظر تحصیلات نیز، ۰/۵ درصد پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی سیکل، ۱۸/۶ دیپلم، ۱۴ درصد کاردانی، ۴۹/۸ درصد کارشناسی، ۱۶/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۰/۵ درصد نیز دارای مدرک دکتری می‌باشند. نتایج توزیع فراوانی براساس بانک‌ها نیز بیان‌گر آن است که ۲۶/۴ درصد افراد در بانک ملی، ۱۸/۶ درصد در بانک مسکن، ۲۲/۷ درصد در بانک سپه، ۱۲/۳ درصد در بانک کشاورزی، ۸/۲ درصد در بانک توسعه تعاون، ۱/۸ درصد توسعه صادرات، ۵ درصد در بانک صنعت و معدن و ۵ درصد باقی‌مانده نیز در پست‌بانک مشغول به فعالیت هستند. به لحاظ سن نیز، دامنه سنی جمعیت نمونه بین ۲۲ تا ۵۳ سال قرار دارد که بیش‌ترین افراد در گروه سنی ۳۲ سال قرار دارند و میانگین سنی پاسخ‌گویان ۳۶/۶ است. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب

سرمایه اجتماعی، بیان‌گر آن است که ۳/۲ درصد از کارمندان مورد بررسی، دارای سرمایه اجتماعی کم، ۹/۶۵ درصد در حد متوسط و ۳۰/۹ درصد دارای سرمایه اجتماعی بالایی می‌باشند. میانگین مربوط به این متغیر ۲/۲۷ است که نزدیک به وسط طیف است؛ به عبارت دیگر، میزان سرمایه اجتماعی نزدیک به سطح متوسط است. شایان ذکر است که در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، میانگین مؤلفه اعتماد اجتماعی ۲/۶۲، میانگین مؤلفه روابط اجتماعی ۱/۷۵، میانگین مشارکت اجتماعی ۱/۸۵، میانگین مؤلفه هم‌یاری ۲/۳۴ و میانگین مؤلفه تبادل نظر ۲/۴۵ می‌باشد. این نتایج بیان‌گر آن است که در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤلفه‌های اعتماد، هم‌یاری و تبادل نظر در سطح متوسط و نزدیک به وسط طیف هستند. در نهایت، توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب اثربخشی فردی بیان‌گر آن است که در ۷۱/۹ دارای اثربخشی بالا و ۲۸/۱ درصد نیز دارای اثربخشی متوسط هستند. میانگین این متغیر برابر با ۲/۴۳ است که نشان می‌دهد میزان اثربخشی فردی کارمندان بانک در سطح متوسط است.

۲.۴. آزمون مقایسه میانگین متغیر وابسته اثربخشی بر حسب جنسیت

هدف از مقایسه نوع جنسیت کارمندان با اثربخشی فردی، مقایسه میانگین متغیر وابسته در سطوح مختلف جنسیت است؛ یعنی می‌خواهیم میانگین اثربخشی کارمندان زن و مرد را با هم دیگر مقایسه کنیم. به دلیل آن که متغیر جنسیت دارای سطح سنجش اسمی دووجهی (زن و مرد) می‌باشد و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) دارای سطح سنجش فاصله‌ای است، از آزمون پارامتریک t جهت مقایسه میانگین‌ها استفاده شد. نتایج، بیان‌گر آن است که میانگین نمره اثربخشی کارمندان مرد برابر با ۵۴/۲۰ و میانگین نمره اثربخشی کارمندان زن برابر با ۵۳/۷۰ است. این نتیجه بیان‌گر آن است که در نمونه آماری میانگین این دو گروه با هم دیگر متفاوت است؛ اما سطح معناداری این آزمون ($sig = ۰/۶۷۸$)، بیان‌گر آن است که این نتیجه معنادار نیست؛ به عبارت دیگر، اگرچه در نمونه آماری میانگین اثربخشی کارمندان زن و مرد با هم دیگر متفاوت است؛ اما این نتیجه (تفاوت میانگین دو گروه کارمندان زن و مرد) معنادار نیست و نمی‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد. در نتیجه، این فرضیه تأیید نمی‌شود.

جدول ۲- نتایج میانگین اثربخشی فردی بر حسب جنسیت

نتیجه	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	میانگین	مقوله	متغیر
عدم تأیید	۰/۶۷۸	۲۱۸	۰/۴۱۶	۵۳/۷۰	زن	اثربخشی فردی
				۵۴/۲۰	مرد	

۴.۳. آزمون مقایسه میانگین اثربخشی فردی بر حسب بانکها

با توجه به سطح سنجش دو متغیر بانک و اثربخشی فردی جهت آزمون مقایسه میانگین اثربخشی کارمندان بر حسب بانک آنها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. نتایج آزمون بیانگر آن است که میانگین نمره اثربخشی کارمندان بانکها با هم دیگر متفاوت است؛ اما سطح معناداری آزمون بیانگر آن است که این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری نیست. بنابراین، تفاوت معناداری بین بانکها به لحاظ میزان اثربخشی وجود ندارد. در نتیجه، این فرضیه تأیید نمی شود.

جدول ۳- نتایج میانگین اثربخشی فردی بر حسب متغیر بانک

منبع تغییرات	مجموع توانهای دوم	درجه آزادی	میانگین توانهای دوم	آماره F	سطح معناداری	نتیجه
بین گروهی	۴۲۷/۲۸	۷	۶۱/۰۳	۱/۷۷	۰/۹۴	عدم
درون گروهی	۷۲۹۵/۰۶	۲۱۲	۳۴/۴۱			تأیید
کل	۷۷۲۲/۳	۲۱۹				رابطه

۴.۴. آزمون فرضیه‌های تحقیق

ارزیابی فرضیه‌های تحقیق مهم‌ترین بخش فرآیند تحقیق است. این تحقیق شامل یک فرضیه کلی (اصلی) است که در مورد رابطه دو متغیر مستقل «سرمایه اجتماعی» با متغیر وابسته «اثربخشی فردی» است، اما چون متغیر سرمایه اجتماعی اهداف دارای پنج شاخص می باشد، پنج فرضیه جزئی نیز تدوین شده است. در این بخش برای نتیجه‌گیری بهتر، فرضیه‌ها را در دو بخش مجزا فرضیه‌های جزئی و کلی مورد بررسی قرار داده شده‌اند.

۴.۴.۱. آزمون فرضیه‌های جزئی

فرضیه‌های جزئی تحقیق در مورد رابطه بین مؤلفه‌های «سرمایه اجتماعی» و متغیر «اثربخشی فردی» می باشد. در ساخت هر کدام از متغیرهای فوق از جمع‌بندی پاسخ به سؤالات دارای طیف لیکرت ساخته شده است. از این رو، این متغیرها را می توان دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای دانست (ساعی، ۱۳۸۷، ص. ۸۸)¹. بنابراین، برای ارزیابی رابطه‌ها و تأثیرات آنها می توانیم از ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده استفاده کنیم.

۱. از طریق محاسبه مجموع نمره‌ها، متغیر ترتیبی ویژگی یک متغیر فاصله‌ای را پیدا می‌کند (ساعی، ۱۳۸۷، ص. ۸۸).

اولین فرضیه جزئی تحقیق عبارت است از: «بین شبکه روابط اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد». به دلیل آن‌که متغیر مستقل (شبکه روابط اجتماعی) و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) در سطح فاصله‌ای قرار دارند، می‌توان از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمودن وجود رابطه معنادار بین آن‌ها بهره برد. نتایج آزمون حاکی از آن است که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل شبکه روابط اجتماعی با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با $0/271$ است. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین این دو متغیر می‌باشد؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون نشان می‌دهد که با افزایش شبکه روابط اجتماعی کارمندان میزان اثربخشی آن‌ها افزایش می‌یابد. شایان ذکر است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح متوسط می‌باشد. نتایج سطح معناداری نیز نشان می‌دهد که نتایج آزمون هم‌بستگی بین دو متغیر شبکه روابط اجتماعی و اثربخشی کارمندان معنادار است و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود.

دومین فرضیه جزئی تحقیق عبارت است از: «بین اعتماد اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد». به دلیل آن‌که متغیر مستقل (اعتماد اجتماعی) و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) در سطح فاصله‌ای قرار دارند، می‌توان از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمودن وجود رابطه معنادار بین آن‌ها بهره برد. نتایج آزمون نشان می‌دهد که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل اعتماد اجتماعی با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با $0/416$ است. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین این دو متغیر است؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون حاکی از آن است که با افزایش اعتماد اجتماعی کارمندان میزان اثربخشی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. ذکر این نکته لازم است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح متوسط به بالا است. نتایج سطح معناداری نیز نشان می‌دهد که نتایج آزمون هم‌بستگی بین دو متغیر شبکه روابط اجتماعی و اثربخشی کارمندان معنادار است و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود.

سومین فرضیه جزئی تحقیق عبارت است از: «بین مشارکت اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد». به دلیل آن‌که متغیر مستقل (مشارکت اجتماعی) و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) در سطح فاصله‌ای قرار دارند، می‌توان از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمودن وجود رابطه معنادار بین آن‌ها بهره برد. نتایج آزمون نشان می‌دهد که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل مشارکت اجتماعی با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با $0/347$ می‌باشد. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین این دو متغیر است؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون نشان می‌دهد که با افزایش مشارکت اجتماعی

کارمندان، میزان اثربخشی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. شایان ذکر است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح متوسط به بالا است. نتایج سطح معناداری نیز نشان می‌دهد که نتایج آزمون هم‌بستگی بین دو متغیر مشارکت اجتماعی و اثربخشی کارمندان معنادار است و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود.

چهارمین فرضیه جزئی تحقیق عبارت است از: « بین میزان تبادل نظر کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد». به دلیل آن که متغیر مستقل (تبادل نظر) و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) در سطح فاصله‌ای قرار دارند، می‌توان از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمودن وجود رابطه معنادار بین آن‌ها بهره برد. نتایج آزمون نشان می‌دهد که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل تبادل نظر با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با ۰/۴۱۱ است. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین این دو متغیر است؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون نشان می‌دهد که با افزایش میزان تبادل نظر کارمندان، میزان اثربخشی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ البته ذکر این نکته لازم است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح متوسط به بالا می‌باشد. نتایج سطح معناداری نیز نشان می‌دهد که هم‌بستگی بین دو متغیر تبادل نظر و اثربخشی کارمندان معنادار است و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود.

پنجمین فرضیه جزئی تحقیق عبارت است از: « بین هنجارهای هم‌یاری کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها، رابطه مستقیم وجود دارد». به دلیل آن که متغیر مستقل (هنجارهای هم‌یاری) و متغیر وابسته (اثربخشی فردی) در سطح فاصله‌ای قرار دارند، می‌توان از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمودن وجود رابطه معنادار بین آن‌ها بهره برد. نتایج آزمون بیان‌گر آن است که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل هنجارهای هم‌یاری با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با ۰/۳۷۶ است. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین این دو متغیر می‌باشد؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون نشان می‌دهد که با افزایش میزان هنجارهای هم‌یاری کارمندان میزان اثربخشی فردی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. شایان ذکر است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح متوسط به بالا است. نتایج سطح معناداری نیز نشان می‌دهد که نتایج آزمون هم‌بستگی بین دو متغیر هنجارهای هم‌یاری و اثربخشی کارمندان معنادار است و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود. بنابراین، نتایج آزمون فرضیه‌های جزئی تحقیق بیان‌گر تأیید فرضیه‌های فرعی این تحقیق می‌باشد.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی مقیاس‌های اجتماعی و اثربخشی فردی

نتیجه	همبستگی پیرسون		متغیر وابسته	متغیر مستقل
	سطح معناداری	مقدار		
تأیید رابطه	۰/۰۰۰	۰/۲۷۱	اثربخشی فردی	روابط اجتماعی
تأیید رابطه	۰/۰۰۰	۰/۴۱۶	اثربخشی فردی	اعتماد اجتماعی
تأیید رابطه	۰/۰۰۰	۰/۳۴۷	اثربخشی فردی	مشارکت اجتماعی
تأیید رابطه	۰/۰۰۰	۰/۴۱۱	اثربخشی فردی	کیفیت تبادل نظر
تأیید رابطه	۰/۰۰۰	۰/۳۷۶	اثربخشی فردی	هم‌باری

۴. ۲. آزمون اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

در این تحقیق برای بررسی اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. شایان ذکر است که همه متغیرهای مستقل به شیوه گام به گام وارد معادله رگرسیونی شده‌اند. براساس نتایج آزمون رگرسیون چندگانه، از میان متغیرهای مستقل بررسی شده در این تحقیق، سه متغیر مستقل «اعتماد اجتماعی» و «تبادل نظر» و «مشارکت اجتماعی» وارد مدل شدند. نتایج آزمون بیان‌گر آن است که متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیونی، روی هم رفته، حدود ۲۵/۷ درصد از تغییرات اثربخشی فردی کارمندان را تبیین می‌کنند. با توجه به ضریب تعیین هم می‌توان گفت حدود ۲۵/۷ درصد از اطلاعات اثربخشی کارمندان در این سه متغیر نهفته است؛ به بیان دیگر، این مدل حدود ۲۵/۷ درصد از تغییرات شاخص اثربخشی کارمندان را تبیین می‌کند.

جدول ۵- نتایج رگرسیون چندگانه

ضریب تعیین (R ²) استاندارد شده	ضریب تعیین (R ²)	ضریب همبستگی	تغیر مستقل
۰/۲۵۷	۰/۲۶۷	۰/۵۹۷	اعتماد اجتماعی، تبادل نظر، مشارکت اجتماعی

نتایج ضرایب مدل رگرسیونی بیان‌گر آن است که در بین متغیرهایی که وارد مدل شده‌اند، متغیر مستقل اعتماد اجتماعی دارای بیش‌ترین تأثیر بر اثربخشی کارمندان می‌باشد و مقدار استاندارد تأثیرگذاری آن بر متغیر وابسته (ضریب بتا) برابر با ۰/۲۹۱ است و سطح معناداری آن نیز برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که بیان‌گر

معنادار بودن آن است. چنین نتیجه‌ای بیان‌گر آن است که با افزایش هر واحد اعتماد اجتماعی، میزان اثربخشی افراد به اندازه ۰/۲۹ افزایش می‌یابد. پس می‌توان گفت با افزایش هر واحد اعتماد اجتماعی ۲۹ درصد بر میزان اثربخشی افزوده می‌شود. متغیر مستقل بعدی که وارد معادله شده است، متغیر «تبادل نظر» می‌باشد. ضریب بتای این متغیر (۰/۲۰۰) بوده و کم‌تر از متغیر مستقل قبلی بر روی اثربخشی کارمندان اثرگذار است. سطح معناداری این آزمون برابر با ۰/۰۰۹ است که کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش هر واحد تبادل نظر، میزان اثربخشی افراد به اندازه ۰/۲۰ افزایش می‌یابد. پس می‌توان گفت با افزایش هر واحد تبادل نظر ۲۰ درصد بر میزان اثربخشی افزوده می‌شود. آخرین متغیر مستقلی که وارد مدل شده است، متغیر «مشارکت اجتماعی» است که ضریب بتای آن برابر با ۰/۱۵۶ و سطح معناداری آن برابر با ۰/۳۰ می‌باشد. چنین نتیجه‌ای بیان‌گر آن است که با افزایش هر واحد مشارکت اجتماعی میزان اثربخشی افراد به اندازه ۰/۱۵ افزایش می‌یابد. پس می‌توان گفت با افزایش هر واحد مشارکت اجتماعی ۱۵ درصد بر میزان اثربخشی افزوده می‌شود.

جدول ۶- ضرایب تحلیل رگرسیونی چندگانه

متغیر مستقل	B	ضریب استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری
اعتماد اجتماعی	۰/۶۵۵	۰/۲۹۳	۰/۰۰۰
تبادل نظر	۰/۳۹۶	۰/۲۰۰	۰/۰۰۹
مشارکت اجتماعی	۰/۴۴۵	۰/۱۵۶	۰/۰۳

۴. ۳. ۴. آزمون فرضیه کلی تحقیق

فرضیه کلی این تحقیق عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی کارمندان و اثربخشی فردی آن‌ها رابطه مستقیم وجود دارد (هر اندازه سرمایه اجتماعی کارمندان بیش‌تر/کم‌تر باشد، اثربخشی فردی آن‌ها بیش‌تر/کم‌تر است). با توجه به سطح سنجش دو متغیر سرمایه اجتماعی و اثربخشی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی هم‌بستگی بین این دو متغیر از آزمون هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون نشان می‌دهد که میزان هم‌بستگی متغیر مستقل سرمایه اجتماعی با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با ۰/۴۵۸ است. این نتیجه بیان‌گر وجود هم‌بستگی مثبت (مستقیم) بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی می‌باشد؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون حاکی از آن است که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارمندان میزان اثربخشی فردی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. شایان ذکر است که میزان هم‌بستگی بین این دو متغیر در سطح

متوسط به بالا می باشد. نتایج سطح معناداری نیز نشان می دهد که نتایج آزمون هم بستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و اثربخشی کارمندان معنادار است و می توان با اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد. بنابراین، این فرضیه تأیید می شود.

جدول ۷- نتایج آزمون هم بستگی سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی

ضریب تعیین (R ²) استاندارد	هم بستگی پیرسون		متغیر وابسته	متغیر مستقل
	سطح معناداری	مقدار		
۰/۲۰۹	۰/۰۰۰	۰/۴۵۸	اثربخشی فردی	سرمایه اجتماعی

۴.۴. آزمون اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیر اثربخشی فردی

برای بررسی اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی کارمندان از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج این آزمون بیان گر آن است که متغیر مستقل «سرمایه اجتماعی» به تنهایی حدود ۲۰/۹۷ درصد از تغییرات اثربخشی فردی کارمندان را تبیین می کند؛ به عبارت دیگر، حدود ۲۱ درصد از اطلاعات اثربخشی فردی کارمندان بانک در سرمایه اجتماعی آن ها نهفته است.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش با رجوع به اغلب دیدگاه های نظری و منابع تجربی موجود و بهره گیری از نتایج به دست آمده از مرور آن ها برای تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی کارمندان، چهارچوب نظری تحقیق تنظیم و در قالب آن فرضیه های اصلی ارائه شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. فرضیه کلی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی بود که یافته های تحقیق حاضر نشان داد که میزان هم بستگی متغیر مستقل سرمایه اجتماعی با میزان اثربخشی کارمندان بانک برابر با ۰/۴۵۸ است. این نتیجه بیان گر وجود هم بستگی مثبت (مستقیم) بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی است؛ به عبارت دیگر، نتایج آزمون حاکی از آن است که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارمندان میزان اثربخشی فردی آن ها نیز افزایش می یابد. هم چنین، نتایج تحقیق بیان گر آن است که متغیر مستقل «سرمایه اجتماعی» به تنهایی حدود ۲۱ درصد از تغییرات اثربخشی فردی کارمندان را تبیین می کند؛ به عبارت دیگر، حدود ۲۲/۲ درصد از اطلاعات اثربخشی فردی کارمندان بانک در سرمایه اجتماعی آن ها نهفته است. نکته قابل توجه در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی نیز آن است که «اعتماد اجتماعی» که دارای بیش ترین ضریب هم بستگی با اثربخشی فردی (با میزان هم بستگی ۰/۴۱۶) است و در اولویت های بعدی نیز به ترتیب،

متغیرهای تبادل نظر و هنجارهای هم‌یاری دارای بیش‌ترین رابطه و هم‌بستگی با اثربخشی فردی می‌باشند. نتایج ضرایب مدل رگرسیونی ابعاد سرمایه اجتماعی نیز بیان‌گر آن است که در بین متغیرهایی که وارد مدل شده‌اند، متغیر مستقل اعتماد اجتماعی دارای بیش‌ترین تأثیر بر اثربخشی فردی کارمندان است و مقدار استاندارد تأثیرگذاری آن بر متغیر وابسته (ضریب بتا) برابر با ۰/۲۹۱ می‌باشد. چنین نتیجه‌ای بیان‌گر آن است که با افزایش هر واحد اعتماد اجتماعی میزان اثربخشی افراد به اندازه ۰/۲۹ افزایش می‌یابد. بنابراین، نتایج تحقیق به طور کلی نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی کارمندان، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

این نتیجه مؤید نظریه جیمز کلن است که معتقد است سرمایه اجتماعی دارای کارکرد است و فرصت‌های ویژه‌ای را برای کنش‌گران حاضر و فعال در آن پدید می‌آورد و این فرصت‌ها قابلیت‌ها و توان‌مندی‌های فردی آن‌ها را در تحقق اهدافشان ارتقا می‌بخشد و احتمال موفقیت آن‌ها را افزایش می‌دهد. نتایج تحقیق حاضر به طور خاص، مؤید نتایج تحقیقات تجربی حوزه سازمانی از جمله تحقیقات موسیوند و شفیع‌پورمطلق (۱۳۹۴)، سرگری و محمدی‌آریا (۱۳۹۲)، معمارزاده، دانش‌فرد و حسامی (۱۳۹۳)، ابوالقاسمی و هم‌کاران (۱۳۹۰)، نظری و فراهانی (۱۳۸۷)، کریمی و فرجیان (۱۳۸۷) و استون^۱، گری^۲ و هوجس^۳ (۲۰۰۳) است؛ به طوری که نتایج این تحقیقات بیان‌گر آن است که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی میزان اثربخشی فردی در سازمان وجود دارد. هم‌چنین، نتایج تحقیق حاضر به طور کلی، مؤید نتایج تحقیقات تجربی حوزه اقتصاد، کیفیت زندگی، توسعه، امنیت و آموزش است که بیان‌گر این نکته هستند که سرمایه اجتماعی به طور کلی، دارای کارکرد مثبت و اثربخشی است.

نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده رابطه مستقیم سرمایه اجتماعی کارمندان بانک با اثربخشی فردی آن‌ها است؛ به این معنا که با افزایش سرمایه اجتماعی کارمندان بانک، میزان اثربخشی فردی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، چنین نتیجه‌ای برای بانک‌ها و مؤسسه‌های مالی و اعتباری اهمیت شایانی دارد؛ زیرا بانک یکی از سازمان‌های مدرن امروزی است که در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، افزایش سطح اثربخشی فردی کارمندان را مورد توجه قرار داده است؛ به طوری که افزایش سطح اثربخشی کارمندان به یکی از مسائل اساسی آن‌ها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی مبدل شده است. اهمیت افزایش سطح اثربخشی فردی به اندازه‌ای است که امروزه به یکی از اهداف بانک‌ها تبدیل شده است و در راستای

1. Stone
2. Gray
3. Huges

دستیابی به آن فعالیت می‌پردازند. بنابراین، نتایج تحقیق حاضر (معنادار بودن رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی فردی کارمندان بانک) می‌تواند به عنوان یکی از روش‌ها یا راه‌حل‌های افزایش اثربخشی فردی کارمندان بانک، مورد استفاده بانک‌ها و سایر مؤسسات مالی و اعتباری قرار گیرد. نتایج این پژوهش فقط به بانک‌ها و سایر مؤسسات مالی و اعتباری محدود نمی‌شود؛ بلکه می‌توان این نتایج را به سایر سازمان‌ها تعمیم داد؛ زیرا سازمان‌ها (به طور کلی) برای دستیابی به اهداف سازمانی، حفظ بقا و پیشرفت به اثربخشی فردی کارمندان خود نیاز دارند. در این رابطه، اثربخشی فردی کارمندان از متغیرهای مهم در دستیابی به اهداف سازمانی محسوب شده و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب برای تحقق اهداف سازمانی است (مؤذن، ۱۳۹۰، ص. ۱۱۷)؛ زیرا عملکرد سازمانی به اثربخشی فردی کارمندان بستگی دارد (ذاکرفرد، ۱۳۹۰، ص. ۱۴).

کتاب‌نامه

۱. ابوالقاسمی، ع.، مرادی سروش، م.، نریمانی، م. و زاهد، ع. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲ (۱)، ۸۶-۹۴.
۲. احدنژاد روشتی، م.، یاری‌قلی، و. و اوجاقلو، ر. (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه پایدار محلی. *مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، ۴ (۱۲)، ۵۰-۲۵.
۳. احمدی، ا. (۱۳۸۱). بررسی میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه شهر کامیاران از مهارت‌ها و رابطه آن‌ها با اثربخشی آن‌ها از دیدگاه دبیران. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی. تهران، ایران.
۴. ارشادی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن دبیرستان‌های شبستر. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. تهران، ایران.
۵. ازکیا، م.، زنجانی، ح.، سیدمیرزایی، م. و برغمندی، ه. (۱۳۹۳). بررسی سطح سرمایه اجتماعی در شهر تهران. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۶ (۴)، ۲۲-۷.
۶. بهارلو، م.، محمودی‌کیا، م. و احمدی، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان. *روان‌شناسی اجتماعی*، ۱ (۲۸)، ۶۸-۵۳.
۷. بهرنگی، م. و طباطبایی، ب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان. *فصل‌نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۳)، ۸۸-۶۷.
۸. پاتنام، ر. (۱۳۷۹). *دموکراسی و سنت‌های مدنی*. (ت. دلفروز، مترجم). تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور.

۹. تاجبخش، ک. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی. اعتماد، دموکراسی و توسعه. (ا. خاکباز و ح. پویان، مترجمان). تهران: نشر شیرازه.
۱۰. توسلی، غ. و موسوی، م. (۱۳۸۴). مفهوم سرمایه اجتماعی در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی. نامه علوم اجتماعی، ۱۱ (۴)، ۱-۳۲.
۱۱. چلبی، م. و مبارکی، م. (۱۳۸۴). تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان. جامعه‌شناسی ایران، ۶ (۲)، ۱-۲۱.
۱۲. حاجی‌کریمی، ع. و فرجیان، م. (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکرد اثربخشی در موفقیت شغلی (مطالعه موردی: بانک ملت). مدیریت دولتی، ۱ (۱)، ۶۶-۵۱.
۱۳. حائری‌زاده، ع.، اصغرپور، ا.، نوغانی، م. و میرانوری، ع. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر روابط اجتماعی استاد-دانشجو و موفقیت تحصیلی دانشجویان. علوم اجتماعی، ۶ (۱)، ۵۱-۲۷.
۱۴. حسن‌زاده ثمرین، ت.، همتی‌گیلانی، م. و مسعودی‌گری، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی. پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۳ (۴)، ۱۳۶-۱۱۷.
۱۵. حسن‌زاده، ق. و مقیمی، م. (۱۳۸۹). اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱ (۳)، ۱۴۳-۱۲۳.
۱۶. حسین‌پور، ن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی در بین کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. تهران، ایران.
۱۷. حسینی، م.، موسوی، م.، رفیعی، ح. و رضاسلطانی، پ. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی در بیماران مبتلا به سرطان پستان. فصل‌نامه رفاه اجتماعی، ۱۴ (۵۵)، ۲۷۰-۲۴۳.
۱۸. حقیقتیان، م. (۱۳۹۳). عوامل اجتماعی مؤثر بر کیفیت زندگی زنان شهر اصفهان. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۶ (۲)، ۸۱-۹۱.
۱۹. حقیقتیان، م.، ربانی، ر. و کاظمی، س. (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۲۲ (۱۷-۱۸)، ۱۶۴-۱۴۷.
۲۰. خداپرست مشهدی، م.، فلاحی، م. و آریانا، ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و آزادی اقتصادی بر رشد اقتصادی ایران. پژوهش‌نامه اقتصاد کلان، ۹ (۱۷)، ۹۹-۷۵.
۲۱. خوشفر، غ.، خواجه‌شکوهی، ع.، کرمی، ش. و بارگاهی، ر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در نواحی شهر. مجله آمایشی جغرافیایی فضا، ۳ (۹)، ۱۷۹-۱۵۱.
۲۲. ذاکر فرد، م. (۱۳۹۰). تأثیر آموزشی مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. روان‌شناسی معاصر، ۶ (۱)، ۲۲-۱۳.

۲۳. رحمانی، م. و کاوسی، ا. (۱۳۸۷). *اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی و مرکز تحقیقات استراتژیک.
۲۴. رستگارخالد، ا.، سلمان‌بیدگلی، م. و آران دشتی، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی همسایگی با احساس امنیت محله‌ای. *مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، (۱۱)، ۹۱-۱۲۶.
۲۵. زیبر، ه. و کریمی موغاری، ز. (۱۳۹۳). اثر انسجام اجتماعی بر توسعه اقتصادی. *پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی*، (۱۴)، ۴۰-۶۴.
۲۶. ساعی، ع. (۱۳۸۷). *روش تحقیق در علوم اجتماعی*. تهران: سمت.
۲۷. سرگزی، ح. و محمدی آریا، ع. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی استان گلستان. *رفاه اجتماعی*، ۱۴ (۵۵)، ۱۳۵-۱۶۷.
۲۸. سوری، ع. (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی و رشد در ایران. *فصل‌نامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، ۲۲ (۶۹)، ۴۹-۶۴.
۲۹. شارع‌پور، م.، حسینی‌راد، ع. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی (مطالعه موردی: شهروندان ۱۵-۲۹ ساله شهر بابل). *مجله حرکت*، (۳۷)، ۱۵۳-۱۳۱.
۳۰. شارع‌پور، م.، ریاحی، م. و آرمان، ف. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر سلامت روان. *دوفصل‌نامه مسائل اجتماعی ایران*، ۵ (۱)، ۷۹-۱۰۰.
۳۱. شیری، ن.، خوش‌مرام، م.، رستمی، ف. و میرک‌زاده، ع. (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت تحصیلی دانشجویان. *فصل‌نامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴ (۶)، ۵۵-۸۳.
۳۲. صنعت‌خواه، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و احساس امنیت زنان در شهر تهران. *فصل‌نامه زن و جامعه*، ۶ (۲۴)، ۱۶۸-۱۴۵.
۳۳. عباسی‌سرمدی، م.، مهربانی کوشکی، ر. و رهبرقاضی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت در انتخابات. *فصل‌نامه مسائل اجتماعی ایران*، ۵ (۲)، ۴۱-۶۱.
۳۴. عباسی‌نژاد، ح.، رحمانی، ت. و امیری، م. (۱۳۸۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی ایران. *فصل‌نامه پژوهش‌های اقتصادی*، ۷ (۲)، ۱-۳۰.
۳۵. عبداللهی، م. و موسوی، م. (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی در ایران، وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان شناسی گذار. *رفاه اجتماعی*، ۶ (۲۵)، ۲۳۳-۱۹۵.
۳۶. غضنفری، ا. و عابدی، ل. (۱۳۸۷). بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی. *فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۱ (۱)، ۱۷۵-۱۴۹.
۳۷. فوکویاما، ف. (۱۳۷۹). *پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن*. (غ. توسلی، مترجم). تهران: جامعه ایران.

۳۸. فیلد، ج. (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی. (غ. غفاری و ح. رضانی، مترجمان). تهران: نشر کویر.
۳۹. کلمن، ج. (۱۳۷۷). بنیاد نظریه‌های اجتماعی. (م. صبوری، مترجم). تهران: نشر نی.
۴۰. گرجی، م. (۱۳۸۷). کیفیت خدمات و رابطه آن با اثربخشی. فصل‌نامه مدیریت، ۵ (۱۲)، ۱-۱۱.
۴۱. گرنفل، م. (۱۳۸۹). مفاهیم کلیدی بوردیو. (م. لیبی، مترجم). تهران: نشر افکار.
۴۲. محمدی، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارمندان بانک. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. سنندج، ایران.
۴۳. معمارزاده، ط.، دانش‌فرد، ک. و حسامی، ز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. فصل‌نامه مدیریت و توسعه تحول، ۶ (۱۷)، ۱-۶.
۴۴. موحد، م.، عنایت، ح. و پورنعمت، آ. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان. پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، ۱ (۱)، ۱۹۱-۱۶۱.
۴۵. مؤذن، ز. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. فصل‌نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۵)، ۱۳۴-۱۱۵.
۴۶. موسیوند، م.، شفیع‌پورمطلق، ف. (۱۳۹۴). ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۱ (۳۰)، ۲۷-۹.
۴۷. نظری، غ. و نیکچه‌فراهانی، ح. (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار. تدبیر، ۲۰ (۲۰۲)، ۴۳-۵۰.

48. Agnitsch, K. A. (2003). *Locating community social capital, a study of social network and community action* (Unpublished doctoral dissertation). Iowa State University, USA.
49. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for sociology of education* (pp. 46-58), New York: Greenwood Press.
50. Coleman, J. S. (2000). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
51. Grootaert, C., Narayan, D., Nyhan, V., & Woolcock, M. (2004). *Measuring social capital* (Working paper No. 18). Washington, D. C: The World Bank.
52. Harper, R. (2001). *Social capital. A review of the literature. Social analysis and reporting division*. London, UK: Office for National Statistics.
53. Herreros, F. (2004). *The problem of forming social capital: Why trust?* New York: Palgrave Macmillan.
54. Lesser, E. L. (2004). *Leveraging social capital in organizations*. In E.L. Lesser (Ed.), *Knowledge and social capital* (pp. 3-17), Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.

55. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
56. Ruston, D., & Akinrodoye, L. (2002). *Social capital question bank. Social analysis and reporting division*. London: UK National Statistics.
57. Son, J., & Lin, N. (2010). Social capital and civic action: A network-based approach. *Social Science Research*, 37, 330- 349.
58. Stone, W. (2001). *Measuring social capital; towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
59. Stone, W., Gray, M., & Hugs, J. (2003). *Social capital at work*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
60. Woolcock, M., & Narayan, D. (1998). Social capital: Implications for development theory, research and policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 25-49.
61. Ziersh, A. M., Baum, F. E., Macodougall, C., & Putland, C. (2005). Neighborhood life and social capital: The implication for health. *Social Science and Medicine*, 60(1), 71-86.