

## بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد و تعهد کارکنان دانشگاه خوارزمی کرج

خدیجه طالبی<sup>۱</sup>، میثم متین<sup>۲</sup>، ضیال‌الدین شهیم پر مهر<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

<sup>۲</sup> مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات تهران، ایران

<sup>۳</sup> مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، ایران

### چکیده

با توجه به اهمیت تعهد و عملکرد شغلی کارکنان و تأثیر آن بر موفقیت و کارایی یک سازمان، شناخت عوامل مؤثر بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. از میان عوامل مؤثر بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان، سرمایه اجتماعی مورد توجه اغلب محققین قرار گرفته است؛ لذا، در پژوهش حاضر هدف، بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان بود. همچنین تأثیر تعهد بر عملکرد شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس استفاده شد. متغیرهای وابسته تعهد و عملکرد شغلی کارکنان و متغیرهای مستقل سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان بودند. نتایج نشان دادند که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار است. تعهد نیز بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، تعهد کارکنان، عملکرد شغلی، مدل معادلات ساختاری.

## ۱- مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت خاصی انجام می‌دهد و مرزهای شناخته‌شده‌ای دارد. برای تحقق اهداف هر سازمان، منابع انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. منابع انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها به شمار می‌رود و به نتیجه رساندن وظایف سازمان به عهده منابع انسانی و عملکرد بهینه آن است. از طرفی اثربخشی این سرمایه در پرتو فراهم ساختن محیط کار مناسب و زمینه ارتباط و همکاری با دیگر اعضاء سازمان و مشارکت در امور و مسائل مربوط به سازمان است و به همین دلیل، امروزه سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها ایفا می‌کند که به معنای شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان‌ها و سازمان‌هاست؛ از این رو در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی سود سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد (پیراوری ۱۳۸۸، ۳). سرمایه اجتماعی در واقع مکمل سایر منابعی است که تحت کنترل افراد و سازمان‌ها می‌باشند. سرمایه اجتماعی به‌وسیله روابط اجتماعی و از روابط متقابل افراد پدیدار می‌شود. سازمان‌هایی که از سرمایه اجتماعی قدرتمندی سود می‌برند، می‌توانند به سرمایه‌های لازم برای کارآفرینی و فعالیت‌های شجاعانه دست یابند، یادگیری سازمانی را بهبود بخشند، از اهرم بازاریابی شفاهی و گفتاری استفاده کنند، از توانایی یافتن متحدان استراتژیکی سود ببرند و از منابع خود در برابر پیشنهادهای غیردوستانه به‌خوبی دفاع کنند (بیکر ۱۳۸۲، ۱۵). یکی از مسائلی اساسی که مدیران با آن روبرو هستند، بهبود عملکرد و افزایش تعهد کارکنان برای افزایش بهره‌وری سازمان و پرورش کارکنانی است که با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی بکار گیرند که این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه سازمان‌ها به شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و هر آنچه واسطه این تأثیر است بپردازند تا از این طریق بتوانند بسترهای لازم را برای پیاده‌سازی این‌گونه رفتارها فراهم نمایند. تعهد سازمانی به دلیل تأثیر بالقوه‌ای که بر بازدهی پرسنل دارد، از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا با وجود تعهد سازمانی در محیط کار افراد قادرند به‌دوراز تعارضات رفتاری عمل کنند و این روند در واقع با وجود سرمایه اجتماعی ممکن می‌شود. سازمان‌ها از طریق تبادلات مثبت در شبکه‌ای از روابط بین افراد سازمان یا همان سرمایه اجتماعی ایجاد شده در سازمان در گذر زمان، می‌توانند تعلق خاطر و دلبستگی روانی کارکنان خود را کسب نمایند. طبق نظریه تبادل اجتماعی بلاو (۱۹۶۴)، کارکنانی که درک می‌کنند ارزشمند و مورداحترام هستند، این رفتار را با اعتماد و تعهد به سازمان جبران می‌کنند (خورشید ۱۳۹۱، ۴). سرمایه اجتماعی ارزش‌ها، هنجارها و پیوندهای اجتماعی است که در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد. به این طریق افراد قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند و در نهایت بر عملکرد آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارد و از آنجاکه معمولاً پایین بودن عملکرد شغلی کارکنان به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از عملکرد کلی کارکنان یکی از مشکلات سازمان‌ها بوده، هر سازمان را وادار می‌سازد که برای نیل به حد مطلوب آن و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی باشد تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند. آنچه می‌توان به‌طور صریح بیان کرد، این است که حیات سازمانی درگرو عملکرد صحیح کارکنان است به همین خاطر عملکرد شغلی کارکنان، از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران به دنبال افزایش آن هستند (آزادی و عیدی ۱۳۹۴، ۲). به همین جهت بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی و تعهد کارکنان یکی از برنامه‌های مهم مدیریتی است تا بر اساس آن بتوان در جذب و نگهداری و پیشرفت آن‌ها اقدام کرد (حجازی و شمس؛ ۱۳۸۴: ۳۲). از نظر بوردیو (۱۹۸۳)، نظریه‌پرداز اجتماعی فرانسوی سرمایه اجتماعی مجموعه منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که در نتیجه شبکه بادوامی از روابط کم‌وبیش نهادی شده در سازمان به وجود می‌آید. سرمایه اجتماعی سازمانی دارایی است که می‌تواند هم برای سازمان (ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضاء آن (مانند تقویت مهارت‌های کارکنان) مفید باشد به‌طوری‌که ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، آن را جزء لازم موفقیت سازمان می‌دانند (فقیهی و فیضی ۱۳۸۴، ۵). در پژوهش‌های پیشین استدلال شده است که روابط و تعاملات اجتماعی در میان افراد سازمان که به‌عنوان سرمایه اجتماعی معرفی شده است، بر موفقیت و تعالی سازمانی تأثیر فراوانی دارد؛

به طوری که سرمایه اجتماعی با توانایی سازمان برای ایجاد تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد و سازمان می‌تواند از طریق توجه به کارکنان خود و حمایت و پشتیبانی از آن‌ها، در آن‌ها تعهد سازمانی ایجاد کند (تیمن و استامف ۲۰۰۳، ۱۷). تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. کارکنان سازمان زمانی که خود را متعهد به سازمان و ارزشمند برای سازمان احساس کنند، در راستای تحقق اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد که این موجب بهبود عملکردشان و ارتقاء بهره‌وری سازمان خواهد شد (شفقت و دیگران ۱۳۹۲، ۲). در همین راستا محققان بیشمائی در داخل و خارج از کشور تلاش کرده اند تا تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی را از جنبه های گوناگون و مختلفی بررسی کنند. برای مثال در بخش تحقیقات داخل کشور خورشید (۱۳۹۱)، در تحقیقی به مطالعه موردی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخت. او در این تحقیق سه بعد ارتباطی، ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی و ابعاد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر دو بعد هنجاری و عاطفی تعهد سازمانی تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد، در حالی که تأثیر معنی‌داری بر تعهد مستمر کارکنان ندارد. اردلان و دیگران (۱۳۹۳)، در طی پژوهشی تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج الگو پایی معادلات ساختاری تحقیق آن‌ها نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی در سطح ۰,۰۵ و اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی در سطح ۰,۰۱ مثبت و معنی‌دار است. آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، نیز در تحقیق دیگری اثر رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی را بررسی کردند و نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که تمامی مسیرها (فرضیه‌ها) با اطمینان بالا مورد تأیید قرار گرفتند که در این بین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان بود. قنبری و همی (۱۳۹۵)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را مورد مطالعه موردی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علمی، راد و ممقانی (۱۳۹۰)، در پژوهشی که رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند، دریافتند در بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری)، بعد عاطفی بیشترین میانگین و بعد مستمر کمترین مقدار را به خود گرفته است. قنبری، بهشتی راد و سلطانزاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فرا نقشی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است. همچنین در بخش تحقیقات خارجی نیز کاسا و دیگران (۲۰۰۸)، نشان دادند که سرمایه اجتماعی به شکل شبکه‌های رسمی و غیررسمی و مشارکت مدنی تأثیر مثبتی روی فعالیت‌های نوآورانه در سازمان می‌گذارد. در پژوهش دیگری که توسط کراوس (۲۰۰۷)، انجام شد، مشخص گردید که رابطه مثبت بین تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد وجود دارد و اینکه تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای عملکرد سازمانی باشند. ویت برد (۲۰۰۳)، در تحقیقی که در رابطه با سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان انجام داد، به این نتیجه رسید که رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی یعنی به شکل منحنی است. چینومنا و دراپ (۲۰۱۵)، نقش تعهد سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط را بررسی نمودند. هدف آن‌ها مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل کارکنان به ماندن در شرکت‌های کوچک و متوسط بود. ویگی و دیگران (۲۰۱۵)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در صنعت هتل‌داری را مطالعه نمودند. در این تحقیق نقش میانجی‌گری فعالیت‌های نوآورانه در شرکت‌های خدماتی مورد نظر قرار گرفت. ایشان در طی این تحقیق دریافتند، سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی سازمان دارد. در تحقیق دیگری ابویاسین و دیگران (۲۰۱۵)، به مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی پرداختند. آن‌ها در طی این مطالعه، با تمرکز بر اجزاء سرمایه اجتماعی (اعتماد، شبکه‌ها و گروه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک و فعالیت‌های جمعی) دریافتند که تمامی اجزاء مذکور تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارند. پژوهش حاضر بر مبنای تلفیق دو نظریه سرمایه اجتماعی (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۹) و نظریه عمل مستدل یا کنش عقلایی (فیش بین و آجنز، ۱۹۷۵) انجام گرفته

است. به منظور بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد و تعهد کارکنان، از مدل ناهایت و گوشال (۱۹۹۹) و جهت سنجش تأثیر تعهد بر عملکرد کارکنان از مدل عمل مستقل یا کنش عقلایی (فیش بین و آجنز، ۱۹۷۵) استفاده شده است؛ بنابراین ما بر آن شدیم که بررسی کنیم آیا سرمایه اجتماعی بر عملکرد و تعهد کارکنان سازمان تأثیر دارد؟

## ۲- ادبیات تحقیق

مدل پیشنهادی تحقیق شامل سرمایه‌گذاری سازمان به عنوان متغیر مستقل و سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد کارکنان به عنوان متغیرهای وابسته است. در این بخش به معرفی متغیرهای تحقیق می‌پردازیم و خلاصه‌ای در مورد پیشینه و کاربردهای اصلی هریک مطالبی را بیان خواهیم کرد.

### ۲-۱- سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup>

سرمایه اجتماعی به معنای مجموعه ارتباطات، استقراض منابع و اطلاعات، اعتماد و همکاری‌های موجود در یک جامعه است که افراد و گروه‌ها از آن برای پیشبرد اهداف و افزایش سطح سلامت، رفاه و پیشرفت جامعه استفاده می‌کنند. سرمایه اجتماعی می‌تواند به صورت موجودات مادی نظیر شبکه‌های اجتماعی، انجمن‌ها و سازمان‌های مدنی، و یا به صورت مدل‌های فکری و مقدمات فرهنگی نظیر اعتماد متقابل، انصاف اجتماعی و همکاری تعبیر شود. این سرمایه از اهمیت بسزایی در فعالیت‌ها و توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه برخوردار است (بیکر ۱۳۸۲، ۱۵).

### ۲-۲- تعهد کارکنان<sup>۲</sup>

تعهد کارکنان به معنای پایبندی و وفاداری به وظایف و مسئولیت‌های خود در محیط کار است. این تعهد شامل انجام وظایف با دقت و کیفیت، رعایت قوانین و مقررات مربوط به شغل، رعایت اخلاق حرفه‌ای و احترام به همکاران و مدیران می‌شود. کارکنان با اظهار تعهد به کار، نشان می‌دهند که اهمیت و ارزش شغل خود را درک کرده‌اند و به تلاش برای بهبود عملکرد و ارتقای سازمان خود اعتقاد دارند (خورشید ۱۳۹۱، ۴).

### ۲-۳- عملکرد شغلی<sup>۳</sup>

عملکرد شغلی به عنوان مفهومی عمومی ولی به درستی تعریف نشده (تا کنون) در روانشناسی سازمانی و صنعتی، شاخه‌ای از روانشناسی که مربوط به مسائل محیط کاری و مدیریت منابع انسانی است. عملکرد شغلی به حالتی اطلاق می‌شود که آیا افراد شغل خود را به خوبی انجام می‌دهند. نظریه کمپل و همکاران در میان نظریه‌های مختلف عملکرد شغلی به عنوان نظریه شاخص محسوب می‌شوند (کمپل، ۱۹۹۰ و کمپل و همکاران، ۱۹۹۳). از دیدگاه روانشناسی، کمپل عملکرد شغلی را به عنوان سطح متغیر عملکرد فردی توصیف می‌کند کمپل ابعاد عملکرد شغلی را به ترتیب زیر بر می‌شمرد: عملکرد در مقابل خروجی، مرتبط بودن با اهداف سازمانی و چندبعدی. عملکرد شغلی حوزه‌ای از رفتار سازمانی را در بر می‌گیرد که مرتبط با شغل افراد است و در راستای محقق شدن اهداف سازمان است (کمپل و دیگران، ۱۹۹۰). تعاریف عملکرد شغلی عمدتاً بر رفتار در مقایسه با نتایج تأکید می‌نمایند (مورفی، ۱۹۸۹). در یک تعریف جامع، عملکرد شغلی رفتار و نتایج را در بر می‌گیرد. این تعریف عملکرد سازمانی به این موضوع اشاره می‌کند که در عملکرد شغلی باید هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) مد نظر قرار گیرند (بروم‌پراچ، ۱۹۸۸).

5 Social capital

6 Employee commitment

3 Job Performance

### ۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مدل عنوان، تحقیق حاضر قصد دارد فرضیه‌های زیر را بررسی کند:

فرضیه اول: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

### ۴- روش تحقیق

در این پژوهش در بخش داده‌های کتابخانه‌ای از کتب، مقالات و طرح‌های پژوهشی و در بخش داده‌های میدانی از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد شغلی استفاده گردید. به منظور بررسی روایی محتوایی پرسشنامه پژوهش حاضر، پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن از خبرگان و متخصصان در زمینه مورد مطالعه قرار گرفت و روایی محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول معادل ۰/۶۲ می‌باشد؛ پس طبق اعتبار محاسبه‌شده برای تک‌تک سؤالات، متغیرها و کل پرسشنامه می‌توان چنین نتیجه گرفت که پرسشنامه حاضر از اعتبار محتوایی لازم برخوردار است. همچنین در بخش تعیین پایایی پرسشنامه‌ها میزان آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه معادل ۰/۹۰۳ بدست آمد و از آنجا که از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر است؛ نتیجه گیری شد که پرسشنامه پایا است و می‌توان عملیات آماری را بر روی آن انجام داد.

### ۵- یافته‌های تحقیق

در این پژوهش به منظور بررسی میزان دستیابی به اهداف پژوهش، به تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد بدین ترتیب که ابتدا اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده و پس از آن با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، اقدام به توصیف دقیق داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش گردید. در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی بر اساس معادلات ساختاری استفاده گردید که نتایج آن بشرح زیر است:

#### ۱. مدل اندازه‌گیری یا مدل تحلیل عاملی تأییدی

قبل از آزمون فرضیات، می‌بایست مدل تحلیل عاملی تأییدی را اجرا نمود. در مدل اندازه‌گیری، روابط بین صفت‌های مکنون و نشانگرها درخور توجه است. منظور از صفت مکنون متغیری است که به صورت مستقیم نمی‌توان آن را اندازه‌گیری نمود و باید از طریق نشانگرها یا متغیرهای مشاهده‌پذیری که به صورت مستقیم قابلیت اندازه‌گیری را دارند موردسنجش و اندازه‌گیری قرار دهیم. درواقع قدرت رابطه بین متغیر مکنون و نشانگرهایش توسط بار عاملی آن‌ها نشان داده می‌شود؛ لذا لازم است قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات از صحت مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل کنیم و قبل از هر نوع اندازه‌گیری، محقق باید از کیفیت اندازه‌گیری اطمینان حاصل کند و ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل یا تحلیل عاملی تأییدی باید مقدم بر ارزیابی بخش ساختاری مدل باشد. در این پژوهش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از تحلیل مسیر، در مورد عامل‌های شناخته‌شده در تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته است. این تحلیل توسط مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار آماری ایموس نسخه ۲۲ انجام شده است. جهت بررسی اعتبار مدل، ابتدا به‌سازگاری به بررسی بار عاملی بین متغیرهای پنهان و نشانگرها می‌پردازیم. به این شکل که اگر بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای مقدار بالاتر از ۰/۵ باشد، در این صورت این نشانگر از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه خود برخوردار است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به تفکیک در جداول و نمودار زیر ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر سرمایه اجتماعی

| سازه           | نشانه‌ها | بار عاملی |
|----------------|----------|-----------|
| سرمایه اجتماعی | سؤال ۱   | ۰/۷۹      |
|                | سؤال ۲   | ۰/۸۶      |
|                | سؤال ۳   | ۰/۷۷      |
|                | سؤال ۴   | ۰/۸۱      |
|                | سؤال ۵   | ۰/۸۰      |
|                | سؤال ۶   | ۰/۷۶      |
|                | سؤال ۷   | ۰/۸۰      |

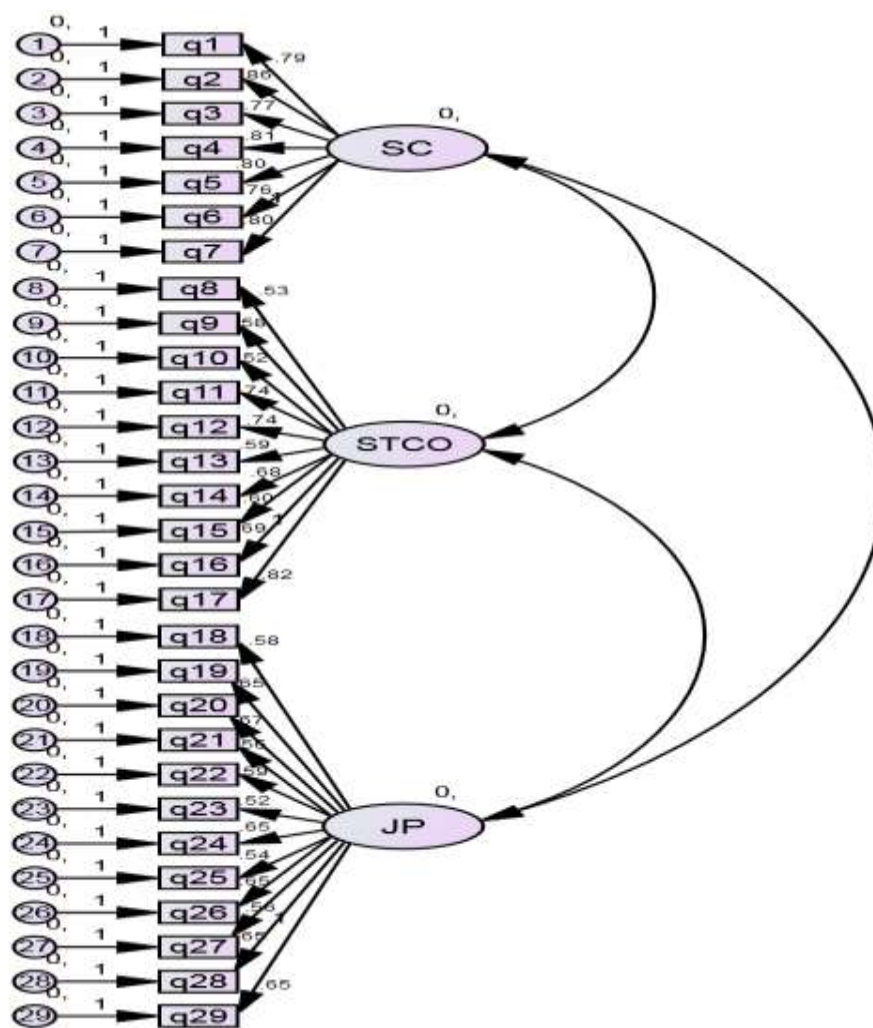
جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر تعهد سازمانی کارکنان

| سازه                 | نشانه‌ها | بار عاملی |
|----------------------|----------|-----------|
| تعهد سازمانی کارکنان | سؤال ۸   | ۰/۵۳      |
|                      | سؤال ۹   | ۰/۵۸      |
|                      | سؤال ۱۰  | ۰/۵۲      |
|                      | سؤال ۱۱  | ۰/۷۴      |
|                      | سؤال ۱۲  | ۰/۷۴      |
|                      | سؤال ۱۳  | ۰/۵۹      |
|                      | سؤال ۱۴  | ۰/۶۸      |
|                      | سؤال ۱۵  | ۰/۶۰      |
|                      | سؤال ۱۶  | ۰/۶۹      |
|                      | سؤال ۱۷  | ۰/۸۲      |

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر عملکرد شغلی

| سازه        | نشانه‌ها | بار عاملی |
|-------------|----------|-----------|
| عملکرد شغلی | سؤال ۱۸  | ۰/۵۸      |
|             | سؤال ۱۹  | ۰/۶۵      |
|             | سؤال ۲۰  | ۰/۶۷      |
|             | سؤال ۲۱  | ۰/۵۶      |
|             | سؤال ۲۲  | ۰/۵۹      |
|             | سؤال ۲۳  | ۰/۵۲      |
|             | سؤال ۲۴  | ۰/۶۵      |
|             | سؤال ۲۵  | ۰/۵۴      |
|             | سؤال ۲۶  | ۰/۶۵      |
|             | سؤال ۲۷  | ۰/۵۶      |
|             | سؤال ۲۸  | ۰/۶۵      |
|             | سؤال ۲۹  | ۰/۶۵      |

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی و ضرایب هر یک از نشانه‌ها، از آن جاییکه تمامی آن‌ها از ۰/۵ بزرگ‌تر هستند لذا از دقت لازم جهت اندازه‌گیری متغیر مکنون خود برخوردار می‌باشند.



شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری)

## ۲. برازش مدل اندازه‌گیری

در هر مدل قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق، باید از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل نمود. بدین منظور شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. شاخص‌های برازندگی به سه دسته مطلق، مقتصد و تطبیقی تقسیم‌بندی می‌شوند. جکارد و وان (۱۹۹۶)، معتقدند از هر گروه از برازش مطلق، برازش تطبیقی و برازش مقتصد باید حداقل یک شاخص را گزارش کنیم. به‌طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه قابل قبول داشته باشند، می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است. در پژوهش حاضر برای ارزیابی برازش مدل از شاخص برازندگی مقتصد AGFI، شاخص برازندگی مطلق GFI، شاخص‌های برازندگی تطبیقی CFI و IFI، شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA و شاخص کای اسکوئر استفاده شده است.

### ۲-۱. شاخص AGFI

این مشخصه معادل با کاربرد میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات در صورت و مخرج (GFI-1) است. این شاخص که توسط جاززکاک و سوربوم (۱۹۸۹) پیشنهاد شده است، بین صفر و یک می‌باشد و آستانه مورد پذیرش آن بزرگ‌تر از ۰.۸ است.

## ۲-۲. شاخص GFI

معیار GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر می‌باشد که هرچقدر به عدد یک نزدیک‌تر باشد برازش مدل بیشتر است. آستانه موردپذیرش آن بزرگ‌تر از ۰,۹ است.

## ۲-۳. شاخص‌های CFI و IFI

برای بررسی اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص‌های برازندگی CFI و IFI استفاده می‌شود که مقادیر بالای ۰,۹. حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده است.

## ۲-۴. شاخص RMSEA

RMSEA شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب است که مقدار قابل قبول آن کوچک‌تر از ۰,۰۸ است.

## ۲-۵. شاخص کای اسکوئر

از آزمون کای اسکوئر اغلب به‌عنوان شاخص موفقیت نام برده می‌شود. این شاخص به‌سادگی نشان می‌دهد که آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده را توصیف می‌کند یا خیر. هرچقدر مقدار کای اسکوئر کمتر باشد بهتر است. همچنین بهتر است که این شاخص، با در نظر گرفتن درجه آزادی تفسیر شود. در صورتی که شاخص‌های ذکرشده، برازش مناسبی را ارائه دهند به بررسی سؤالات و فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم و در صورتی که شاخص‌های ذکرشده برازش مناسبی را ارائه ندهند، باید به اصلاحات در مدل با استفاده از خروجی مربوط به اصلاح مدل پرداخت. سپس با استفاده از مدل اصلاح‌شده به بررسی سؤالات و فرضیه‌های مدل پرداخت. شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده از مدل قبل از انجام اصلاحات در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل قبل از انجام اصلاحات

| شاخص‌ها | مقدار محاسبه‌شده |
|---------|------------------|
| AGFI    | ۰,۷۴             |
| GFI     | ۰,۸۵             |
| CFI     | ۰,۸۵۷            |
| IFI     | ۰,۸۵۹            |
| RMSEA   | ۰,۰۷۹۹           |
| CMIN/DF | ۲,۰۹۸            |

## ۲-۶. تأیید مدل

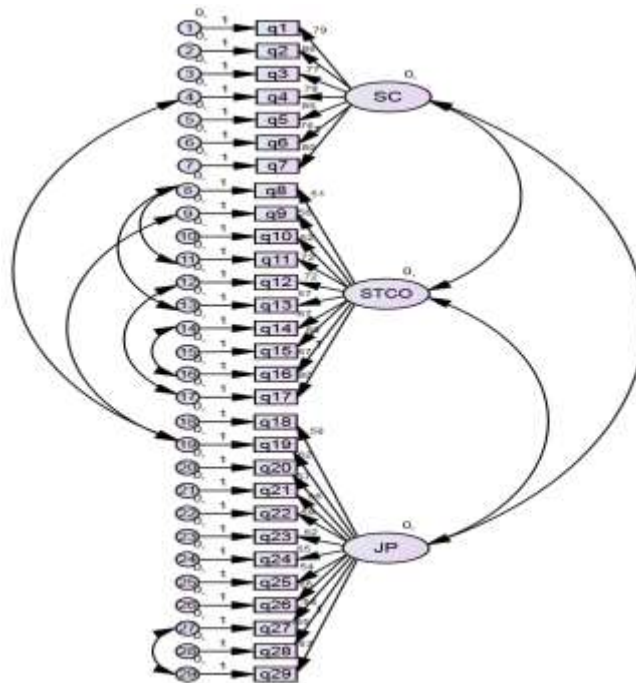
در جدول (۵) خلاصه‌ای از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. نتایج این جدول حاکی از آن است که مدل اصلاح‌شده از نظر تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مقدار کای دو به درجه آزادی برابر ۱,۸۶۵ است که نشان می‌دهد مدل دارای برازش خوبی است. همچنین شاخص مهم RMSEA نیز هر چه کوچک‌تر باشد بهتر است که در اینجا نیز این شاخص، عدد کوچکی را نشان می‌دهد که این نیز برازندگی مدل را نشان می‌دهد. از طرفی جهت تأیید نیکویی مدل تحقیق شاخص‌های AGFI، GFI، CFI و IFI نیز هرچقدر به یک نزدیک‌تر باشند، به معنای برازش بهتر مدل است که طبق شاخص‌های به‌دست‌آمده از مدل اصلاح‌شده، این شاخص‌ها نیز در بازه موردقبول هستند و برازش مدل تأیید می‌گردد؛ بنابراین همانطور که مشخصه‌های برازندگی جدول نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسب دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.



جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل اصلاح شده

| شاخص‌ها | بازه‌ی قابل قبول                               | مقدار محاسبه شده | نتیجه       |
|---------|--|------------------|-------------|
| AGFI    | بزرگ‌تر از ۰٫۸                                 | ۰٫۸۳             | برازش مناسب |
| GFI     | بزرگ‌تر از ۰٫۹                                 | ۰٫۹۱             | برازش مناسب |
| CFI     | بزرگ‌تر از ۰٫۹                                 | ۰٫۹۱             | برازش مناسب |
| IFI     | بزرگ‌تر از ۰٫۹                                 | ۰٫۹۲             | برازش مناسب |
| RMSEA   | کوچک‌تر از ۰٫۰۸ خوب<br>کوچک‌تر از ۰٫۰۵ ایده‌آل | ۰٫۰۶۲            | برازش مناسب |
| CMIN/DF | کوچک‌تر از ۳ خوب<br>کوچک‌تر از ۵ قابل قبول     | ۱٫۸۶۵            | برازش مناسب |

بعد از انجام اصلاحات به مدل برازش یافته زیر دست یافتیم.



شکل ۲. مدل برازش یافته بعد از انجام اصلاحات

## ۲-۷. مدل ساختاری

در این مرحله با توجه به تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری تحقیق برآورد می‌شود. در این مدل با استفاده از تحلیل مسیر، فرضیات تحقیق آزمون می‌شوند و در واقع از طریق آزمون فرضیات، تأثیرگذاری متغیرها را بررسی می‌کنیم.

## ۲-۸. تعیین معنادار بودن ارتباطات

به منظور تعیین معنادار بودن تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تحقیق از سطح معناداری برآورد شده آن‌ها استفاده می‌شود. در صورتی که سطح معناداری برآورد شده کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد و یا مقدار آماره بزرگ‌تر از عدد جدول که در اینجا ۱٫۹۶ است باشد، فرض صفر این آزمون را مبنی بر بی‌تأثیر بودن متغیر مستقل بر متغیر وابسته مورد نظر را رد نموده و فرض مبتنی بر تأثیرگذاری معنادار متغیر مورد بررسی بر متغیر وابسته را خواهیم پذیرفت. نتایج فرضیات تحقیق به شرح زیر است:

۲-۹. نتایج فرضیات تحقیق

**فرضیه ۱- سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.**  
 H0: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت معناداری ندارد.  
 H1: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد.  
 اگر مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از عدد جدول یعنی ۱,۹۶ باشد و سطح معناداری آزمون شده نیز مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۵ را نشان دهد فرض یک را نتیجه می‌گیریم و فرضیه تأیید می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه اول

| مقدار آماره | عدد جدول | سطح معنادار | نتیجه‌گیری |
|-------------|----------|-------------|------------|
| ۲,۰۸۶       | ۱,۹۶     | ۰,۰۳۷       | تأثیر دارد |

با توجه به اینکه مقدار آماره از ۱,۹۶ بزرگ‌تر بوده و سطح معناداری آزمون نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرضیه را می‌پذیریم.  
**فرضیه ۲- سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.**

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه دوم

| مقدار آماره | عدد جدول | سطح معنادار | نتیجه‌گیری |
|-------------|----------|-------------|------------|
| ۲,۴۴۲       | ۱,۹۶     | ۰,۰۱۵       | تأثیر دارد |

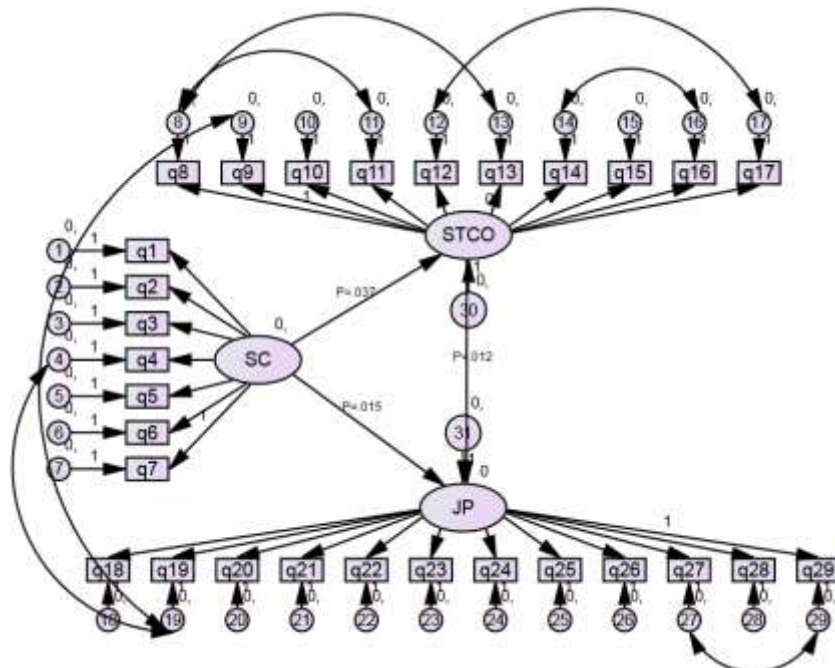
با توجه به اینکه مقدار آماره از ۱,۹۶ بزرگ‌تر بوده و سطح معناداری آزمون نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرضیه را می‌پذیریم.  
**فرضیه ۳- تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.**

H0: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت معناداری ندارد.  
 H1: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه سوم

| مقدار آماره | عدد جدول | سطح معنادار | نتیجه‌گیری |
|-------------|----------|-------------|------------|
| ۴,۹۱۲       | ۱,۹۶     | ۰,۰۱۲       | تأثیر دارد |

با توجه به اینکه مقدار آماره از ۱,۹۶ بزرگ‌تر بوده و سطح معناداری آزمون نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرضیه را می‌پذیریم.



شکل ۳. مدل ساختاری (بررسی فرضیات تحقیق)

## ۲-۱. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتایج فرضیات در جدول زیر گنجانده شده‌اند:

## جدول ۹. خلاصه نتایج آزمون فرضیات

| فرضیات  | اثر سازه             | به سازه              | نتیجه‌گیری   |
|---------|----------------------|----------------------|--------------|
| فرضیه ۱ | سرمایه اجتماعی       | تعهد سازمانی کارکنان | تائید می‌شود |
| فرضیه ۲ | سرمایه اجتماعی       | عملکرد شغلی          | تائید می‌شود |
| فرضیه ۳ | تعهد سازمانی کارکنان | عملکرد شغلی          | تائید می‌شود |

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج توصیفی تحقیق حاضر نشان داد که ۴۴٫۹ درصد از آزمودنی‌ها مرد و ۵۵٫۱ درصد آن‌ها زن بوده‌اند؛ بنابراین زنان بخش عمده نمونه انتخابی را تشکیل داده‌اند. از نظر سن، بیشتر افراد معادل ۱۰۱ نفر آن‌ها در رده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارند و ۶٫۶ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۱٫۹ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال و ۷ درصد بالاتر از ۵۰ سال دارند. همچنین ۴٫۸ درصد از نمونه‌های انتخابی دارای مدرک دیپلم، ۷ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۴۹٫۳ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳۵٫۲ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۳٫۵ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند که این نیز نشان‌دهنده این مطلب است که پاسخگویان بیشتر در مقطع لیسانس تحصیل کرده‌اند. بررسی توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان نیز نشان داد که بیشتر افراد معادل ۵۱٫۱ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. در آخر نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهد که از میان پاسخگویان ۷٫۹ درصد مدیر و ۹۲٫۱ درصد کارمند هستند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نیز نشان داد که:

**فرضیه اول: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.**

به‌منظور انجام آزمون این فرضیه از برازش معادلات ساختاری استفاده نمودیم. نتایج برازش معادلات نشان داد که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد؛ زیرا سطح معنادار به‌دست‌آمده از ۰٫۰۵ کمتر بوده و مقدار آماره آزمون نیز از ۱٫۹۶ که معیاری برای بررسی معناداری پارامترهای ایموس است، بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه فرضیه صفر رد شده و فرضیه موردنظر در سطح خطای ۰٫۰۵ پذیرفته می‌شود؛ بنابراین سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. در تبیین فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد که با توجه به ارائه رفتارهای مناسب و منصفانه از سوی مدیران سازمان مذکور نسب به کارکنان و ایجاد فرصت‌های یکسان برای همه آن‌ها که منجر به ایجاد باور قوی نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن‌ها در کارکنان و ایجاد وابستگی عاطفی و روانی نسبت به سازمان و در واقع متعهد شدن کارکنان به سازمان می‌گردد، می‌توان آن را توجیه نمود. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش الینگر و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد، مقدار آماره ۱۲٫۳۸ و ضریب تأثیر مثبت ۰٫۶۱ در پژوهش پیشین بیانگر تأثیر معنادار مثبت سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان است؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر در راستای تحقیق پیشین بوده است.

**فرضیه دوم: سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.**

نتایج برازش حاصل از این فرضیه نیز با سطح معناداری کمتر از ۰٫۰۵ نشان داد که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی با اطمینان ۰٫۹۵ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. مثبت بودن ضریب تأثیر برآورد شده نشان‌دهنده مثبت بودن رابطه متغیر سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی است. در راستای تبیین فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. این نتیجه را می‌توان با روابط غیررسمی موجود بین کارکنان سازمان مذکور برای مشارکت در دانش و مهارت یکدیگر که ارتقاء بازدهی و عملکرد شغلی آن‌ها

را موجب می‌شود، توجیه نمود. این نتایج نیز با نتایج حاصل از پژوهش الینگر و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد، مقدار آماره ۲,۸۷ و ضریب تأثیر مثبت به‌دست‌آمده در پژوهش پیشین تأثیر مثبت و معنادار سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی را نشان می‌دهد؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر در مورد فرضیه دوم در راستای تحقیق پیشین بوده است.

#### فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

در مورد فرضیه سوم نیز با توجه به مقدار آماره به‌دست‌آمده از نتایج برازش معادلات ساختاری یعنی مقدار ۴,۹۱۲ و همچنین با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می‌توان تأثیر مثبت و معنادار تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی را نتیجه گرفت. در مورد این فرضیه نیز مثبت بودن ضریب تأثیر، از مثبت بودن رابطه متغیر تعهد سازمانی با عملکرد شغلی حکایت می‌کند. در تفسیر نتیجه فرضیه نیز می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. این نتیجه را می‌توان با علاقه ایجادشده در کارکنان به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن و تمایل آن‌ها به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش در اجرای بهتر وظایف شغلی‌شان توجیه نمود. این نتایج نیز با نتایج حاصل از پژوهش الینگر و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد، مقدار آماره ۱,۶۱ و ضریب تأثیر منفی در پژوهش پیشین، فرضیه موردنظر را تأیید نمی‌کند؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر در راستای تحقیق پیشین نبوده و نتیجه مشابهی به دست نیامده است. با توجه به تأیید تأثیر مثبت و معنادار سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان و با در نظر گرفتن این مهم که کارکنان متعهد به سازمان، با پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان با میل و رغبت بیشتری برای تحقق آن‌ها کوشش می‌کنند و خود را به‌عنوان بخشی از سازمان حس کرده و در انجام وظایف محوله ثابت‌قدم هستند و اینکه تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان شناخته شده است، پیشنهاد می‌گردد با ارائه راه‌کارهای زیر در جهت ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان به‌منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان تلاش نمود:

- برقراری ارتباط مستقیم و دائمی مدیران با کارکنان به‌منظور ایجاد حس یگانگی در آن‌ها؛
- اعمال رفتارهای تشویقی توسط مدیران؛
- برقراری روابط خارج از ساعات کاری به‌منظور تبادل نظر میان کارمندان و مدیران؛
- اعمال رفتارهای منصفانه و ایجاد فرصت‌های یکسان برای تمامی کارکنان؛
- تعهد مدیران به وعده‌های داده‌شده به کارکنان.

همچنین با در نظر گرفتن تأثیر مثبت معنادار سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان به نظر می‌رسد که باید در راستای تشکیل گروه‌های حرفه‌ای که دارای روابط غیررسمی‌اند و در نقش‌های کاری مشابه و زمینه مشترک شریک‌اند، به‌منظور ایجاد سرمایه اجتماعی تلاش نمود. در عین حال و با در نظر گرفتن تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، می‌بایست با تقویت راه‌کارهای ارائه‌شده در بالا پیرامون ایجاد سرمایه اجتماعی در جهت افزایش هر چه بیشتر تعهد کارکنان به‌منظور دستیابی به عملکرد بهتر در آن‌ها اقدام نمود.

#### منابع

۱. آزادی، رسول؛ و حسین عیدی. ۱۳۹۴. اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۲، شماره ۸.
۲. اردلان، محمدرضا؛ و [دیگران]. ۱۳۹۴. تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. دوره ۵، شماره ۱۰.
۳. پیراهری، نیر. ۱۳۸۸. سرمایه اجتماعی در نظریات جدید. پژوهش‌نامه علوم اجتماعی. دوره ۳، شماره ۳.
۴. خورشید، صدیقه. ۱۳۹۱. مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان. فرآیند مدیریت و توسعه. دوره ۲۵، شماره ۱.

۵. شفقت، ابوطالب؛ و [دیگران]. ۱۳۹۲. تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی بر اساس الگوی می‌یر و همکاران. بهبود مدیریت. دوره ۷، شماره ۱.
۶. علمی، محمود. راد، فیروز؛ و امیرسپاه محمدی ممقانی. ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی. دوره ۳، شماره ۱۰.
۷. فقیهی، ابوالحسن؛ و طاهره فیضی. ۱۳۸۴. سرمایه اجتماعی در سازمان. پیک نور. دوره ۳، شماره ۳.
۸. قنبری، سیروس. بهشتی‌راد، رقیه؛ و وحید سلطان‌زاده. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فرانتشی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی. فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی. دوره ۲، شماره ۶.
۹. قنبری، سیروس؛ و مدینه همتی. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. نامه آموزش عالی. دوره ۹، شماره ۳۵.
10. Aboyasín. N.A., et al. 2015. The Impact of Social Capital on Organizational Commitment in Jordanian Companies. *International Journal of Business Administration*. 6(4)
11. Ellinger. A.E., et al. 2013. Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*. 66
12. Tymon. W.G., & Stumpf. S.A., 2003. Social capital in the success of knowledge workers. *Journal of Career Development International*. 8(1)
13. Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
14. Campell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey Bass.
15. Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In R. F. Dillon and J. W. Pellegrino (Eds.) *Testing: Theoretical and Applied Perspectives* (pp. 218-247). New York: Praeger.