

## بررسی تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران

سید ابوالفضل داودی

کارشناسی مدیریت امور فرهنگی - برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد ۲۰، دانشگاه جامع علمی- کاربردی، تهران، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش این است که به بررسی تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران بپردازد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شهرداری تهران تشکیل می‌دهند. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می‌شود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۷۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۸۰) محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تأیید شده برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی را در شهرداری تهران مورد تأیید قرار داده است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، بهره‌وری سازمانی، شهرداری تهران

**مقدمه:**

در سازمان‌ها و شرکت‌های پیشرو امروزی، سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش بوده بطوری که امروزه تداوم فعالیت و سودآوری اکثر سازمان‌ها و شرکتها وابسته به دانش است. بنابراین هر چقدر سازمان‌ها و شرکتها به لحاظ دارایی‌های نامشهود<sup>۱</sup> غنی باشند آنها بهتر و سریعتر می‌توانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲). تا اواسط قرن بیستم عمدتاً تصور می‌شد که دلیل اصلی عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود سرمایه‌های مالی و فیزیکی است. لذا کشورهای در حال توسعه عمدتاً تلاش می‌کردند برای جبران عقب ماندگی خود از طرق مختلف به کسب سرمایه‌های مالی و فیزیکی بپردازند، که این امر به نوبه خود باعث تشدید وابستگی و تخریب بنیان‌های اقتصادی و سیاسی آنها می‌گردید. اما امروزه به تجربه ثابت گردیده است که تزریق سرمایه‌های فیزیکی و مالی به خودی خود موجب تسریع روند توسعه کشورهای در حال توسعه نمی‌شود. تنها آن دسته از کشورهایی که دارای ساختارهای اداری قوی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص هستند قادرند از سرمایه‌های مالی و فیزیکی در روند رشد و توسعه‌ی خود به نحو صحیح و درست استفاده نمایند (حسینی، ۱۳۹۴). در اقتصاد امروزی رشد و تولید ثروت عمدتاً از دارایی‌های نامشهود (فکری) سرچشمه گرفته و پیشرفتهای اقتصادی اکثر سازمانهای موفق نیز حاکی از این مطلب است که ارزش افزایی بیشتر متکی به دارایی‌های نامشهود است تا دارایی‌های فیزیکی (شفیق محمد، ۲۰۱۴) روند جدید که به نظر می‌رسد برای رهبران کسب و کار جالب باشد، استفاده از مفهوم سرمایه درباره افراد و به‌ویژه اندیشه سرمایه اجتماعی است که توجه مدیران عالی سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. چنین زمینه مساعدی از وجود مباحث اجتماعی در محدوده سازمان شرایط رویکرد به سرمایه اجتماعی را در سازمان و مدیریت فراهم کرده و بررسی سرمایه اجتماعی و استفاده از آن در مطالعات سازمانی نیز به سرعت افزایش یافته است. اهمیت سرمایه اجتماعی در مطالعات سازمان‌ها و تبیین موقعیت نسبی نقش‌آفرینان در بسیاری از حوزه‌های مورد توجه در تحقیقات سازمان تأیید شده است (سید امیری، ۱۳۹۴).

مطالعات انجام شده حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی برای کشورهای در حال توسعه دارای اهمیت ویژه‌ای است چرا که مشکل بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران در کمبود سرمایه اقتصادی و فیزیکی نبوده و از طرف دیگر عدم بهره‌وری و کارایی در سیستم‌های مختلف اقتصادی و مالی با توجه به نیروی سرمایه و نیروی کار کافی، ملزم می‌سازد تا با اندازه‌گیری تأثیر عوامل مختلف که سرمایه اجتماعی بر آن موثر است سعی نماییم به نتایجی در این زمینه دست یابیم لذا در این تحقیق برآنیم که به بررسی تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران بپردازیم.

**بیان مسئله**

سرمایه اجتماعی از مهمترین مفاهیم رو به رشد در علوم اجتماعی است و دامنه کاربرد آن در دیگر علوم نیز رو به افزایش است. این مفهوم بیانگر حلقه گم شده در توسعه به شمار می‌رود و به گمان برخی از اندیشمندان، علاج مشکلات جامعه مدرن محسوب می‌شود. تحقیقات در این زمینه، از تأثیر مثبت آن در حل بسیاری از مشکلات و بهبود وضعیت جامعه خبر می‌دهد. سرمایه اجتماعی نیز مانند سایر سرمایه‌ها مولد است و بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه‌های اقتصادی و فرهنگی و راهی برای موفقیت یک جامعه محسوب می‌شود (حسن زاده، ۱۳۹۳).

<sup>۱</sup> Intellectual Capital (IC)

<sup>۲</sup> Shafique Muhammad

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تعریف که اعضای گروهی و تقارن میانشان مجاز است و در آن سهیم هستند (کاظمی، ۳، ۲۰۱۶).

سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستری مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را آماده ساخته، یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر حاضر مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که به سرمایه‌های فیزیکی و انسانی نیازمند باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. از این رو، سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی را در سازمان و جامعه داراست و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها بوجود آورد (باب الحوائجی، ۱۳۹۲).

درغیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند، بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های سرمایه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا شده و بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی و راهی برای میل به موفقیت قلمداد می‌شود (سید امیری، ۱۳۹۴). مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را ه هموار می‌سازند. با توجه به این مفهوم، سرمایه اجتماعی در برگزیده مفاهیمی چون اتحاد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدف مندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدف ارزش مند هدایت می‌نماید (حسینی، ۱۳۹۴).

از طرف دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (علمی، ۱۳۹۳).

مفهوم سرمایه اجتماعی نشان از مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آنها شکل می‌گیرد که در سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی کمک می‌کند تا سرمایه‌های انسانی و مالی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند. از این رو پژوهش حاضر به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از اشکال سرمایه بر بهره‌وری سازمانی به‌عنوان عامل رشد و توسعه جوامع در حال رشد در شهرداری تهران می‌پردازیم.

### پیشینه تحقیقات انجام شده:

-اسدی (۱۳۹۵) تحقیقی را با عنوان "رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی" انجام داد. جامعه آماری در این تحقیق، کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل بوده است. تعداد ۱۰۵ پرسشنامه تکثیر و در اختیار کارکنان قرار گرفت. تعداد ۷ پرسشنامه برگشت داده نشد و ۹۸ پرسشنامه برگشت داده شد که به‌عنوان نمونه آماری برای تجزیه و تحلیل پژوهش، مورد استفاده محقق قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری و بعد شناختی) با کارآفرینی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد.

-اردلان (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)" انجام داده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه

<sup>3</sup> Kazemi

اجتماعی بر تعهد سازمانی انجام شده است. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است، همچنین اثر مستقیم سرمایه اجتماعی و متغیرهای آن بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

-علمی (۱۳۹۳) مقاله ای با عنوان " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز "انجام داده است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از روش پیمایشی صورت گرفت. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان همبستگی مستقیم معنی‌دار وجود دارد. و در بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی با سرمایه اجتماعی نیز همبستگی مستقیم و معنی‌دار بدست آمد.

-باب الحوائجی (۱۳۹۲) تحقیقی را با عنوان " سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی اجتماعی در کتابخانه های دانشگاهی مطالعه موردی: کتابخانه های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران " با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی اجتماعی در کتابخانه های دانشگاهی انجام داده است. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر مثبت دارد. همچنین، از میان شاخصهای سرمایه اجتماعی (اعتماد متقابل، روابط، عمل متقابل، ظرفیت، تنوع و ساختار)، همه به جز تنوع بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر مثبت دارند.

-گل مرادی<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان " اثرات سرمایه اجتماعی و سبک های رهبری در یادگیری سازمانی "انجام داده است. نتایج نشان داد که رابطه بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی و همچنین سرمایه اجتماعی قابل توجه است. علاوه بر این، تأثیر سبک رهبری بر یادگیری سازمانی بیشتر از سرمایه اجتماعی است، در نتیجه همبستگی بالا بین این دو متغیر وجود دارد. با توجه به نتایج، سرمایه اجتماعی ممکن است یادگیری سازمانی را دهد. بنابراین، مدیران باید توجه زیادی به سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک محرک به منظور ترویج یادگیری اجتماعی و فعالیت های سازمانی کنند.

-خلج صالحانی<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) تحقیقی را با عنوان " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و امور جوانان " انجام داد. تجزیه و تحلیل داده آزمون همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای بررسی مدل مفهومی و روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد یک رابطه مستقیم و معنادار با ۰٫۹۹ سطح اعتبار بین کیفیت و ابعاد ساختاری سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی و بر این اساس بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی وجود دارد.

کاظمی<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) تحقیقی را با عنوان " بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران با هدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی در شهرداری تهران " انجام گردید. روش تحقیق توصیفی و غیر تجربی بود، و داده‌های مورد نیاز از طریق ۲۰۴ پرسشنامه بین مدیران و کارشناسان سازمان توزیع جمع آوری شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی و ابعاد سه‌گانه آن (شناختی، رابطه ای و ساختاری) اثر مثبت و معنادار بر کارآفرینی سازمانی دارد.

<sup>4</sup> Golmoradi

<sup>5</sup> Khajeh Salehani

<sup>6</sup> Kazemi

جوپاری<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با نوآوری سازمانی در دیوان محاسبات کشور" با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با نوآوری سازمانی در دیوان محاسبات کشور در سال ۲۰۱۴. نتایج نشان داد که رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی عبارت از ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه با نوآوری سازمانی و همچنین رابطه مثبت و معنادار بین هوش فرهنگی و ابعاد آن، از جمله ابعاد رفتاری، انگیزشی و شناختی با نوآوری سازمانی در حسابرسی عالی دادگاه وجود دارد.

#### هدف تحقیق:

بررسی تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران

#### فرضیه تحقیق:

سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران تأثیر معنی داری دارد

#### روش تحقیق

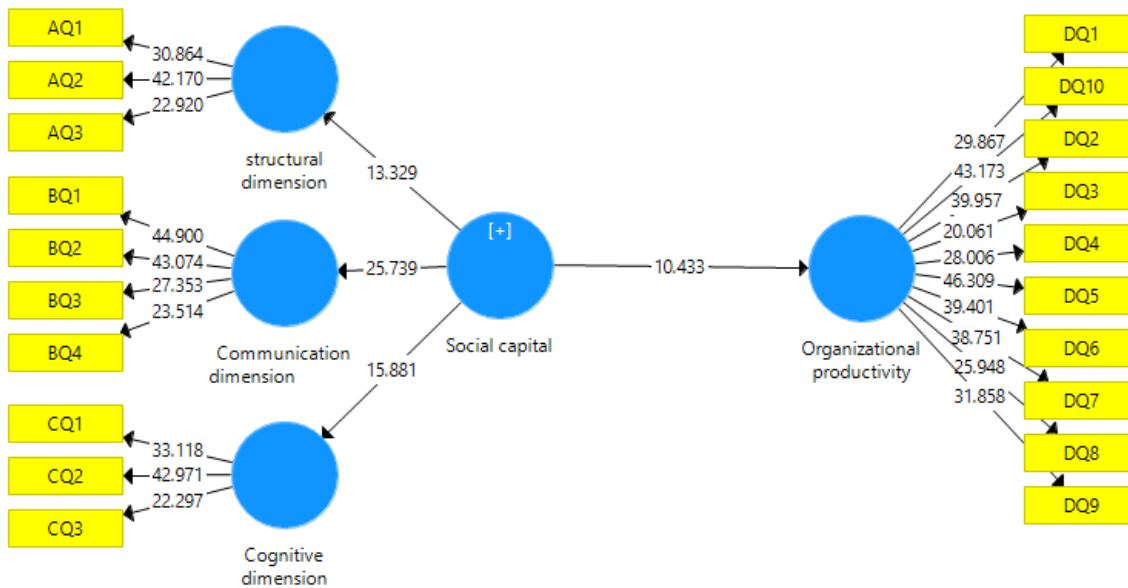
این تحقیق از نظر هدف کاربردی است زیرا نتایج تحقیق برای حل مسائل اجرایی سازمان‌ها مناسب است. این تحقیق از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. توصیفی زیرا به شرایط پدیده‌ها پرداخته و پیمایشی زیرا اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرداری تهران می‌باشند که تعداد آنها ۲۵۰۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان نیز تعداد نمونه ۳۷۹ نفر تعیین می‌شود و برای نمونه‌گیری نیز در این تحقیق از روش تصادفی ساده استفاده می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۸۰) محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تأیید شده برخوردار است. در این تحقیق برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

#### تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه تحقیق

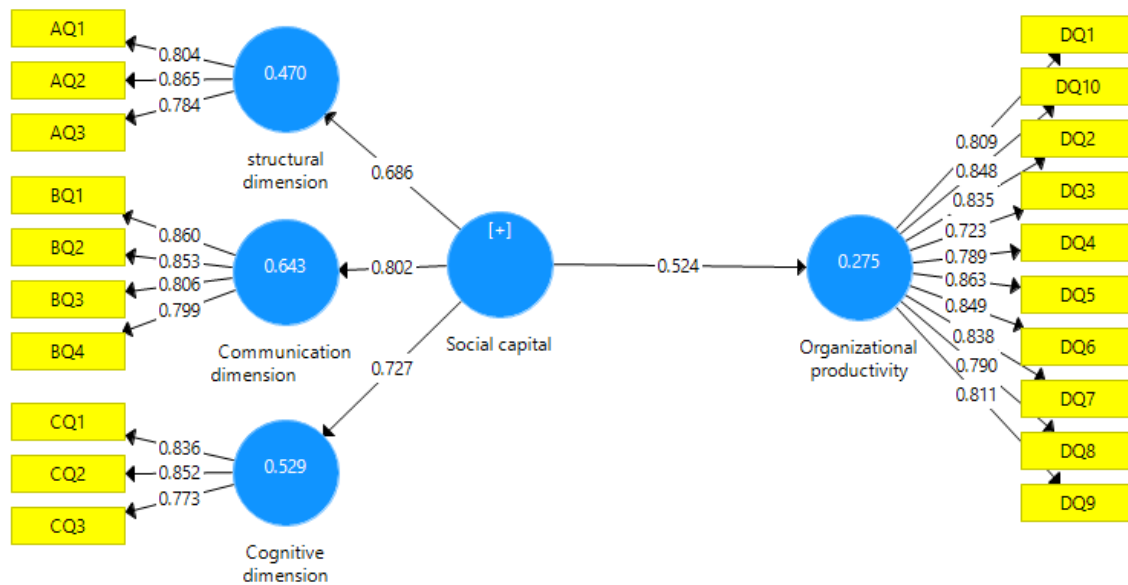
پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز آزمون می‌شوند.

<sup>7</sup> Joupari

نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه تحقیق



بررسی فرضیه تحقیق

جدول ۱- نتایج حاصل از بررسی فرضیه تحقیق

نتیجه پیش بینی	T-VALUE	ضریب مسیر	فرضیه تحقیق
۹۹٪ تائید	۱۰،۴۳۳	۰،۵۲۴	سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران تاثیر معنی داری دارد

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار  $T$ -value بالاتر از ۱,۹۶ می‌باشد که بیانگر تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری سازمانی در شهرداری تهران می‌باشد

### نتیجه گیری و پیشنهادات:

-با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه های تحقیق؛ به مدیران در شهرداری تهران پیشنهاد می‌گردد وضعیت موجود سازمان خود را با توجه به ابعاد سرمایه اجتماعی و مؤلفه های آن بررسی و با توجه به آن، عملکرد سازمانی خود را ارزیابی کرده و برای بهبود ابعاد سرمایه اجتماعی برنامه‌ریزی استراتژیک مناسب سازمان را تدوین، اجرا و تحقق بخشند. برای تحقق این مساله با برگزاری کلاس‌های آموزشی و نیز برگزاری دوره‌های تفریحی ارتباط بین کارکنان را قوی‌تر نمایند در واقع مدیران شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان از لحاظ فکری و روحی به نوعی قرابت پیدا کنند و در راستای آن دانش موجود بین کارکنان جمع آوری گردیده و به نوعی به دیگر کارکنان انتقال می‌یابد؛ درک متقابل میان کارکنان از طریق وجود زبان مشترک و مبادله سرگذشت‌های مشترک تحقق می‌یابد. جایی که زبان مشترک و سرگذشت‌های مشترک هر دو وجود دارند کارکنان آسانتر می‌توانند مسائل را توضیح دهند، ایده‌ها را مبادله کنند، در دانش مشارکت کنند و کمک‌های کارآمدتری به یکدیگر ارائه دهند؛ این مهم تنها با تدابیر مدیران این سازمان محقق می‌گردد.

### فهرست منابع

- اسدی، منصور. زهرا صفایی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی. دومین همایش ملی مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن الکتروشمی ایران.
- اردلان، محمدرضا؛ سلطانه‌زاده، وحید (۱۳۹۴). "تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، توسعه کارآفرینی، دوره هشتم، شماره ۳، ۵۱۲-۴۹۳).
- باب الحوائجی، فهیمه. زمانی راد، نسترن (۱۳۹۲) سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی اجتماعی در کتابخانه های دانشگاهی مطالعه موردی: کتابخانه های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. فصلنامه نظام ها و خدمات اطلاعاتی، سال دوم، شماره ۲، پیاپی ۶، بهار ۱۳۹۲ ص ۶۷-۷۸
- حسن‌زاده ثمرین؛ تورج (۱۳۹۳) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان) مجله مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۳، صفحه ۱-۱۳۷
- حسینی، سیده الهام، پوربخشیان، علیرضا. پوررستمی، فاطمه و پوربخشیان، پرویز (۱۳۹۴) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر روحیه ی کارآفرینی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور رامسر)، اولین همایش بین المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش.
- سیدامیری، نادر. کاملی، علیرضا. مرادی، سمیه و واشقانی فراهانی، هادی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی زنان در شهر ایلام با توجه به نقش میانجی نوآوری. نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی. مقاله ۶، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴، صفحه ۴۱۵-۴۳۴.

- علمی، علی؛ محمدی، مهناز (۱۳۹۳). " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز"، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱، ۲۸-۱۲.
- میرکمالی، محمد. فرهادی راد، حمید. (۱۳۹۲). کنکاشی در ساختارهای سازمانی دانشگاه به منظور ارائه یک مدل تلفیقی. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقت آموزشی. سال پنجم. شماره ۱.
- Erdilek Karabay Melisa (2012) The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency The Case of Turkish Banks, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 ( 2012 ) 227 – 235.
- Golmoradi Roya (2016) The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230 ( 2016 ) 372 – 378.
- Joupari Naser, Zandi Pour (2015) Investigating the Relationship between Social Capital and Cultural Intelligence with Organizational Innovation in the Supreme Audit Court, *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management* Vol. 3, Issue. 2, 20.
- Khajeh Salehani, Maryam (2015) INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL AND CORPORATE TREPRENEURSHIP IN THE MINISTRY OF YOUTH AFFAIRS AND SPORTS PROVIDING A MODEL, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231– 6345.
- Kazemi, Mohammad (2016) Investigation of The Impacts of Social Capital on Organizational Entrepreneurship in Tehran Municipality, *Makara Hubs-Asia*, 2016, 20 (1): 26-36 DOI: 10.7454/mssh.v20i1.3484.
- Shafique Muhammad Imam Abeer (2014) Mediating Relationship of Job Satisfaction between Social Capital and Organizational Commitment in Employees: A Study of Banking Sector of Pakistan, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, ISSN: 2090-4274.