

## فرا تحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی

زهرا خضری<sup>۱</sup>، محمد مظلوم خراسانی<sup>۲</sup>، محسن نوغانی دخت بهمنی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه فردوسی مشهد

<sup>۲</sup> استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، (نویسنده مسئول)،

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد

\* مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری اینجانب تحت عنوان: بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد) می‌باشد.

### چکیده

عملکرد شغلی، کنشی سازمانی و نهادی است که از سطح سرمایه اجتماعی بر شکوفایی و توسعه سازمانی تأثیر گذاشته و به مفهوم بازدهی و اثربخشی یا برآیند شغلی در یک سازمان اطلاق می‌شود. عملکرد شغلی تحت تأثیر هنجار شغلی، سرمایه درون و برون گروهی، اعتماد سازمانی و روابط اجتماعی قرار گرفته و آثار آن خلاقیت، نوآوری و شکوفایی سازمانی است. بر این اساس، پژوهش حاضر قصد دارد میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در پژوهش‌های ایرانی را با استفاده از نرم‌افزار فراتحلیل کمی مورد بررسی قرار داده و به این پرسش اصلی پاسخ دهد که سرمایه اجتماعی به چه میزان بر عملکرد شغلی تأثیر داشته و آن را تبیین می‌کند؟ به‌منظور انجام فراتحلیل حاضر، ۱۳ پژوهش مرتبط که در سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۸۸ و با هدف ارزیابی ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی انجام و در فصلنامه‌های معتبر داخلی به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند. پژوهش‌های منتخب به روش پیمایشی در جوامع آماری متفاوت و برحسب سنجه‌های پایا به انجام رسیده‌اند. در گام نخست ارزیابی پژوهش‌های منتخب، مفروضات همگنی و خطای انتشار، مورد بررسی قرار گرفتند که یافته‌ها حاکی از ناهمگنی اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی داشت. در مرحله دوم، ضریب اندازه اثر کلی ارائه شده است. یافته‌های حاصل از ۱۳ پژوهش نشان می‌دهند که اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی معادل ۰/۴۷۴ است و توانسته در مجموع ۴۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین و پیش‌بینی نماید. برحسب فرمول کوهن می‌توان گفت که شدت اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در حد متوسط به بالا محسوب می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی، فراتحلیل، کارایی، هنجار شغلی

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

عملکرد به کارایی، بازدهی، محصول و برون داده یک کنش یا عمل اطلاق می‌شود (بارون و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۲). توسعه هر سازمان و نهادی منوط به سطحی از کارایی شغلی است (الینگر و همکارانش، ۲۰۱۳). به این معنی هرچه به لحاظ روان‌شناختی و جوسازمانی، روابط متقابل، اعتماد سازمانی، تقید به هنجارهای گروهی، مبادله گروهی و سازمانی، در حالت مطلوبی قرار بگیرید، مجموعه توان سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی آن مجموعه در جهت افزایش بازدهی سازمانی و کارایی بهبود خواهد نمود. بر این اساس، عملکرد شغلی در کشورهای توسعه‌یافته مطرح است و آن را محصول رفتارهای انسانی می‌داند (احدی و همکاران، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی، یک رفتار سازمانی مهم است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد (کریمی و شاه‌دوستی، ۱۳۹۶: ۵۴). عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است و عبارت از محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهد. یا عملکرد، همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است. عملکرد شغلی در یک شبکه ناشی از سرمایه اجتماعی رشد و نمو می‌یابد (اهم و زچر، ۲۰۱۵).

سرمایه اجتماعی یک دارایی است (بارون و همکاران، ۲۰۱۶). افزایش سرمایه اجتماعی، به معنای کاهش هزینه اجتماعی و تسهیل تعاملات اجتماعی است (گودرهم و همکاران، ۲۰۱۱). "رابرت پاتنام" مفهوم سرمایه اجتماعی را به خصوصیتی از سازمان‌های اجتماعی نظیر شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد می‌داند که همکاری و هماهنگی برای منافع متقابل را تسهیل می‌نماید (پاتنام، ۱۳۸۰: ۶). "کلمن" اعتماد، اختیار و تعهد را لازمه سرمایه اجتماعی یک گروه و ارتقای کارایی و اثربخشی آن می‌داند (غفاری، ۱۳۹۰: ۷۱). سرمایه اجتماعی کارکرد مدیریت روابط افراد با جامعه دارد. آثار آن، همکاری جمعی برای توسعه سازمانی است. بورديو سرمایه اجتماعی را جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای می‌داند که حاصل شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه‌شده آشنایی و شناخت متقابل یا عضویت در یک گروه است. شبکه‌ای که هرکدام از اعضای خود را از پشتیبانی و حمایت جمع برخوردار ساخته و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (بورديو، ۱۳۸۹: ۱۴۷). عملکرد شغلی از طریق سرمایه اجتماعی به مکانیسم مهم توسعه اجتماعی تبدیل می‌شود. در اصل سرمایه اجتماعی سازمانی و نهادی، بسترهای همکاری جمعی، رضایت شغلی و احساس کارآمدی را ممکن می‌سازد. سرمایه اجتماعی شامل روابط مبتنی بر اعتماد در شبکه‌های اجتماعی، عاطفه جمعی و انسجام اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از طریق تقویت هنجارهای غیررسمی و افزایش اعتماد در بین شبکه‌های اجتماعی، اثربخشی جمعی و شغلی را در بین کارکنان افزایش داده و نهادهای شغلی را به توسعه و بهبود سازمانی وامی‌دارد (وروایی و چراغ‌آبادی، ۱۳۹۵: ۳۲۵). سرمایه اجتماعی به‌مثابه عامل مؤثر در بازدهی و عملکرد نیروی انسانی است (نهیپت و گوشال، ۱۹۹۸). اثر مهم سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی در بعد کارآفرینی و خلاقیت برجسته می‌شود (فلنهورف و همکاران، ۲۰۱۶ و زیانول و آیدوری، ۲۰۱۱: ۲۳).

عملکرد شغلی یک سازمان و نهادهای مدنی تابعی از سطح سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به‌مثابه روغن چرخ‌دنده‌ای محسوب می‌شود (جوادی یگانه، ۱۳۸۴) که به افزایش انگیزش کارای و ارتقای کیفیت و کارایی یک کنشگر می‌انجامد (خنیفر، ۱۳۹۰: ۱۱۰). تعامل سرمایه اجتماعی با مجموعه، تأثیر مثبتی بر عملکرد آن نهاد دارد (ستون و همکارانش، ۲۰۰۶). نوآوری، جسارت شغلی و توسعه آن، منوط به تقویت سرمایه اجتماعی است (دای و همکاران، ۲۰۱۵). الینگر و همکارانش (۲۰۱۳)، نقش سرمایه اجتماعی را بر نگرش و هنجارهای کاری و عملکرد شغلی کارکنان بررسی کرده‌اند، به این نتیجه رسیدند که بهبود عملکرد خدماتی کارکنان و میزان تعهد هنجاری آن‌ها به قوانین کاری تابعی از وضعیت سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از اطلاعات، اعتماد، هنجارها و آیین‌های روابط متقابل در شبکه اجتماعی تعریف می‌کنند (فریس و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی را افزایش داده و باعث افزایش عملکرد مثبت سازمانی، اثربخش و کارآمدی آن می‌شود (کلوپتن، ۲۰۱۱). در ایران، پژوهش‌های زیادی درباره سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی صورت پذیرفته است، اکثر این پژوهش‌ها با روش پیمایشی از دیدگاه‌های متنوع این مسئله را تبیین نمودند. برخی پژوهش‌ها ضمن داشتن یافته‌های مناسب، دارای پراکندگی و فقدان انسجام تجربی و نظری می‌باشند. این پژوهش قصد دارد با نگاهی به آثار صورت گرفته با فرا تحلیل به رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بپردازد تا به یک جمع‌بندی مناسب علمی دست یابد.

تا بتوان به تصمیم جامع درباره سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی دست یافت. بر این اساس، مطالعه حاضر قصد دارد پیمایش سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در پژوهش‌های ایرانی را با استفاده از نرم‌افزار فرا تحلیل کمی مورد بررسی قرار داده و به این پرسش اصلی پاسخ دهد که سرمایه اجتماعی به چه میزان در عملکرد شغلی تأثیر داشته و آن را تبیین می‌کند؟

## ۲. دیدگاه‌های نظری پژوهش

**عملکرد شغلی:** عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲). عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (پی رابینز، ۱۳۸۸). دسلر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) عملکرد شغلی را معیاری می‌داند که بر اساس آن استانداردهای مورد نیاز برای شغلی معین سنجیده می‌شود. عملکرد شغلی کمیت یا کیفیت برون دادهای انسانی است که برای رسیدن به اهداف شغلی مورد توافق کارفرمایان و کارکنان ضرورت دارد (اوسیبانجو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۹). کاتز (۱۹۶۴) بیان می‌کند که برای به دست آوردن عملکرد شغلی اثربخش سه نوع رفتار ضروری هست:

الف. تمایل کارکنان برای همکاری با سازمان

ب. فعالیت‌های کارکنان که از شرح شغل تعیین شده پیشی بگیرد.

ج. رفتار فعال کارکنان فراتر از مسئولیت‌های شغلی (چان و تسونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲).

عملکرد شغلی دارای سه شاخص کلی است:

۱. برنامه‌ریزی: به عنوان یک نگرش و یک‌راه زندگی که متضمن تعهد به عمل بر مبنای اندیشه، تفکر آینده‌نگر و ملزم راسخ یک بخش جدانشدنی از سازمان است.

۲. تصمیم‌گیری: اگر فعالیت‌های مختلف کارکنان را در نظر آورید به وضوح مشاهده می‌شود که جوهر نمای تمام فعالیت‌های کارکنان تصمیم‌گیری است.

۳. روابط انسانی: در مکتب روابط انسانی برخورد‌های اجتماعی کارگران و کارکنان اداری از اهمیت خاص و ویژه‌ای برخوردار است (پرسا، ۱۳۹۰).

**سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی پایه و اساس نظم اجتماعی می‌باشد (کلمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴). سرمایه اجتماعی به عنوان منبع مفیدی در روابط اجتماعی است (فوکویاما، ۱۹۹۹). آدلر و کوان جوهر سرمایه اجتماعی را نیت خیر، حسن نیت یا نیک‌خواهی معرفی کرده‌اند (پیران و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۴). سرمایه اجتماعی عبارت است از یک سری از هنجارهای غیررسمی که باعث تسهیل همکاری بین افراد می‌شود (فوکویاما، ۱۳۸۹: ۱۷۰).

**سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی:** سرمایه اجتماعی کلیت روابط اجتماعی در درون سازمان یا بدون وجود سازمان است که سطوحی از اعتماد باید فراهم باشد تا بافت اجتماعی سازمان را حفظ کند (فوز، ۲۰۰۶: ۱۶). از نظر گیدنر اعتماد در روند احساس و آرامش جسمانی و روانی و در نهایت امنیت اجتماعی مهم است (گیدنز، ۱۳۸۴: ۱۸۱). گروهی آن را به معنای هنجارها و شبکه‌هایی که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌کند دانسته‌اند (اسمیت، ۲۰۰۵: ۴). سرمایه اجتماعی در کنار بعد کنترلی و نظارت برونی گروهی به واسطه هنجارمندی درون گروهی به کارایی سازمانی کمک می‌کند (رازقی و رضوانی، ۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی عامل اثرگذار در توسعه یک اجتماع است (فرگوسن و میندل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷: ۳). ایجاد تعهد مدنی از طریق سرمایه اجتماعی عامل توسعه اجتماعی است (گتی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

۱. Dessler

۲. Osibanjo

۳. Chun & T sung

۴. Coleman

۵. Ferguson & Mendel

۶. Gatti

سرمایه اجتماعی از طریق تقویت هنجارهای غیررسمی و افزایش اعتماد در بین شبکه‌های اجتماعی در تلاش است تا خودکنترلی را در بین کنشگران اجتماعی گسترش داده و موجب ارتقای کارایی اجتماعی می‌شود. سطوح بالای سرمایه اجتماعی، صداقت و اعتماد افراد را به انجام دادن کارهای مشارکتی و تعاونی مشتاق می‌سازد (قانع‌ی راد و حسینی، ۱۳۸۴). بر این اساس سرمایه اجتماعی به طریق زیر در عملکرد شغلی کارکنان یک نهاد اجتماعی و سازمان مدنی تأثیر می‌گذارد:

**انسجام:** تکامل جامعه میزان همبستگی اجتماعی، وحدت و یکپارچگی جامعه را نتیجه می‌دهد و هر قدر بیشتر باشد، افراد آن بیشتر به‌سوی هم متمایل بوده و میزان روابط متقابل اجتماعی افزون‌تر می‌گردد (تنهایی و حضرتی، ۱۳۸۸). با افزایش انسجام، تعهد اجتماعی و قانون‌گرایی در یک سازمان شغلی حاکم می‌شود؛ یعنی انسجام اجتماعی دلالت بر توافق جمعی میان یک جامعه دارد. به عبارتی انسجام در کل ناظر به میزان و الگوی رابطه بین کنشگران، گروه‌های شغلی است (افروغ، ۱۳۷۸: ۱۴۰). انسجام اجتماعی در یک حوزه تعاملی معین شکل و معنا پیدا می‌کند. دورکیم احساسی را که در میدان تعاملی به وجود می‌آید، عاطفه جمعی عمیق می‌نامد. از نظر دورکیم عاطفه جمعی عمیق، بیشتر در مناسک جمعی (مثل اعیاد و مراسم ملی و مذهبی و غیره) به وجود می‌آید و بدین نحو موجبات افزایش و تحکیم انسجام اجتماعی را فراهم می‌آورد (چلیپی، ۱۳۷۲: ۲۲).

**اعتماد اجتماعی:** اعتماد قرین با رابطه متقابل تعمیم یافته است (از کیا و غفاری، ۱۳۸۰: ۹۹). گیدنز اعتماد را عامل احساس امنیت وجودی می‌داند که موجود انسانی منفرد را در نقل و انتقال‌ها، در بحران‌ها و در حال و هوای آکنده از خطرهای احتمالی قوت قلب می‌بخشد و به‌پیش می‌برد. از نظر او اعتماد ریشه در اطمینان به اشخاص صالح و معتبر دارد (گیدنز، ۱۳۸۷: ۶۳). روابط اجتماعی اعضای سازمان، وجود اعتماد بالا به بهبود عملکرد شغلی کمک می‌کند (ماررت و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه اجتماعی در محیط‌های ناپایدار و شبکه‌های غیررسمی با تولید اعتماد عمیق، نقش مهمی در کاهش ساختار بوروکراتیک است (مانو و همکاران، ۲۰۰۵). در رابطه با اعتماد کلمن قائل به وجود حداقل دو طرف اعتماد کننده و امین است. برقراری ارتباط متضمن قرار دادن منابع در اختیار طرف‌هایی است که آن‌ها را برای نفع خود، نفع اعتماد کننده، یا هر دو به کار خواهند برد (کلمن، ۱۳۷۷: ۵۴). اعتماد شغلی تعمیم یافته، در رشد کارآفرینی و خلاقیت شغلی تأثیر می‌گذارد (هوانگ و وانگ، ۲۰۱۱: ۱۲۳).

**اخلاق محوری و جمع‌گرایی شغلی:** اخلاقی شدن اجتماعی یکی از شاکله مهم سرمایه اجتماعی و شرط حفظ منافع جمعی در سازمان شغلی است. پابندی به هنجار سازمانی و کاهش فردگرایی و عقلانیت فردی، از پیامدهای حضور در شبکه‌های جمعی سرمایه اجتماعی است (چین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۷). به‌زعم دورکیم، اخلاق مهم‌ترین عامل حفظ منافع جمعی در تقسیم‌کار است (کوهن، ۱۳۹۰: ۷۶) که باید آموخته و نهادینه شود. تعهد اخلاق شغلی، شیرازه استحکام شغلی و عنصر پیونده افراد در یک مجموعه کاری هست. رسوخ عنصر اخلاقی در سازمان شغلی، از رواج فردگرایی کاسته و مسائل جمعی را تقدم بر منافع فردی می‌نماید، با این فرهنگ آموزش، پابندی به هنجار سازمانی و قانون شغلی، اهداف اصلی کارکنان قرار می‌گیرد. ارزش‌های جمعی، مهم‌ترین عنصر در شکل‌دهی به فرهنگ یک مجموعه است و با صورت بخشیدن به هنجارها و الگوهای رفتاری متفاوت موجب نظم اجتماعی و جمع‌گرایی می‌شود، این امر از طریق ضمانت‌های اجرایی رسمی و غیررسمی سرمایه اجتماعی رخ می‌دهد (رفیع پور، ۲۶۷: ۱۳۹۰). فردگرایی دال بر اندیشیدن به منافع شخصی سوای هموعان است. این امر با اصول جمع‌گرایی در سازمان شغلی در تضاد است و سرمایه اجتماعی به‌مثابه پاد در برابر فردگرایی و فردگرایی اخلاقی عمل می‌کند.

**نظم‌پذیری شغلی:** مهم‌ترین مسئله نظم اجتماعی برای دورکیم و تا حدودی فردیناند تونیس، اعتماد و همبستگی اجتماعی است؛ یعنی اینکه بدون انسجام و نوعی اعتماد، پایداری نظم اجتماعی ممکن نیست. از نظر مارکس و وبر، قدرت و استثمار، از اهم مسائل نظم است (چلیپی، ۱۳۸۸: ۱۲). نظم‌پذیری، عنصر مهم تحول سازمانی است (ورسلی، ۱۳۸۸: ۱۲). طبق نظر دورکیم عنصر اصلی تداوم حیات اجتماعی که علی‌رغم تغییرات در روابط ما و پرسنلی که سازنده آن است استمرار می‌یابد، نظم اخلاقی (مجموعه‌ای از قواعد حاکم بر روابط اجتماعی) است (کوزر، ۱۳۸۹: ۳۱). به نظر دورکیم عنصر اخلاقی، حافظ همبستگی و نظم است. جامعه مجموعه کلی از افراد نیست بلکه واقعیتی کیفی یگانه‌ای هست. رسم و سنن اجتماعی بر عقل

منفرد افراد مسلط هستند و جامعه بانظم و متعادل دارای وحدتی اخلاقی است و حرکت اصلی جامعه حرکتی است از همبستگی مکانیکی به ارگانیکی (بشیریه، ۱۳۸۸: ۴۸).

### ۳. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع فراتحلیل<sup>۷</sup> است. در این روش پژوهشگر، با استفاده از یافته‌های پژوهشی کمی به تجزیه و تحلیل آماری آن پرداخته‌شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه پژوهش‌های انجام‌شده در ایران در سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ با موضوع مشابه تحقیق حاضر هست که در یکی از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی sid، پایگاه مجلات تخصصی Noormags، بانک اطلاعات نشریات کشور Magiran نمایه شده است. از میان بیش از ۲۵ مطالعات پژوهشی و توصیفی در زمینه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی ۱۳ سند پژوهشی که دارای ملاک‌های اولیه انجام فراتحلیل همچون، ضریب همبستگی، سطح معنی‌داری و مشخص بودن حجم نمونه بودند، گزینش شدند. فهرست اطلاعاتی که از مطالعات موردنظر خارج شده است شامل: اطلاعات عمومی (نام نویسنده)، سال انتشار، جامعه آماری، اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش (ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری)، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری هست. هر یک از مطالعات کدبندی‌شده و وارد نرم‌افزار CMA شدند. روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس از تبدیل آمارها به شاخص<sup>۸</sup> و برآورد اندازه اثر<sup>۹</sup> مورد استفاده قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است در این پژوهش، آماره‌های پژوهشی با استفاده از رویکرد هانت و اشمیت<sup>۹</sup> به شاخص<sup>۲</sup> تبدیل شد. برای تحلیل استنباطی داده نیز ابتدا به مفروضات فراتحلیل پرداخته شده است، به‌نحوی که به کمک نمودار قیفی<sup>۱۰</sup> و روش رگرسیونی خطی اگر<sup>۱۱</sup> به بررسی خطای انتشار و با آزمون Q به بررسی ناهمگونی مطالعات پرداخته شد، سپس با توجه به ناهمگونی بین مطالعات موردبررسی مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر به کار گرفته شد؛ بنابراین می‌توان گفت نتایج حاصل از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگونی قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل با اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیری کوهن<sup>۱۲</sup> بهره گرفته‌شده است. در جدول شماره (۱) خلاصه اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف پیرامون رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی نمایش داده شده است.

جدول ۱- خلاصه اطلاعات فراتحلیل پژوهش

نام نویسنده	سال	حجم نمونه	روش	شیوه نمونه‌گیری	ابزار	مکان
فیض‌آبادی	۱۳۸۸	۳۸۴	اکتشافی+کمی (پیمایش)	تصادفی ساده	پرسشنامه	تهران
مرادی سروش	۱۳۸۹	۲۰۰	کمی (پیمایش)	نمونه‌گیری تصادفی	پرسشنامه	شهر اردبیل
قاضی‌فر و همکاران	۱۳۹۲		کمی (پیمایش)	شیوه پیمایش	پرسشنامه	شهرداری دوگنبدان
معمارزاده و همکاران	۱۳۹۳	۱۴۱	کمی (پیمایش)	تصادفی ساده	پرسشنامه	قزوین
تقوایی یزدی و چیت‌ساز	۱۳۹۳	۲۱۳	کمی (پیمایش)	تصادفی ساده	پرسشنامه	ساری
آزادی و عیدی	۱۳۹۴	۱۸۱	کمی (پیمایش)	تصادفی ساده	پرسشنامه	سازمان وزارت ورزش
صابر معاش و حسین‌زاده	۱۳۹۴	۶۱۱	کمی (پیمایش)	تصادفی ساده	پرسشنامه	خوزستان
نعمتی و همکاران	۱۳۹۵	۱۴۰	کمی (پیمایش)	سرشماری (تمام شماری)	پرسشنامه	شهرستان خوی
رهاوی عزآبادی	۱۳۹۵	۲۰۰	کمی (پیمایش)	خوشه‌ای تصادفی	پرسشنامه	استان یزد

<sup>۷</sup>. Meta-Analysis Method

<sup>۸</sup>. Effect size

<sup>۹</sup>. Hunter & Schmidt

<sup>۱۰</sup>. Funnel plot

<sup>۱۱</sup>. Egger, s linear regression method

<sup>۱۲</sup>. Cohen

لرستان	پرسشنامه	تصادفی ساده	کمی (پیمایش)	۳۸۰	۱۳۹۵	گراوند و همکاران
دانشگاه بوعلی همدان	پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای نسبی	کمی (پیمایش)	۷۴۸	۱۳۹۵	قنبری و همتی
شرکت سیمان شمال شرق ایران	پرسشنامه	تصادفی خوشه‌ای	کمی (پیمایش)	۱۶۰	۱۳۹۵	مینایی
همدان	پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	کمی (پیمایش)	۲۴۲	۱۳۹۶	کریمی و شاه‌دوستی

#### ۴. یافته‌های تحقیق

در جدول شماره (۲) ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص شد.

جدول ۲- اندازه اثر پژوهش

ردیف	محقق و سال	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z Value	P Value
۱	فیض‌آبادی (۱۳۸۸)	۰,۱۹۸	۰,۱۲۱	۰,۲۰۸	۶,۰۳۱	۰,۰۰۱
۲	مرادی سروش (۱۳۸۹)	۰,۴۷۰	۰,۳۹۷	۰,۵۳۷	۱۱,۰۸۲	۰,۰۰۰
۳	قاضی‌فر و همکاران (۱۳۹۲)	۰,۵۹۰	۰,۵۱۸	۰,۶۵۴	۱۲,۷۸۶	۰,۰۰۰
۴	معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)	۰,۴۸۰	۰,۳۶۲	۰,۵۸۳	۷,۱۱۳	۰,۰۰۰
۵	تقوایی یزدی و چیت‌ساز (۱۳۹۳)	۰,۴۹۰	۰,۴۰۳	۰,۵۶۸	۹,۶۶۴	۰,۰۰۰
۶	آزادی و عیدی (۱۳۹۴)	۰,۲۰۳	۰,۱۰۷	۰,۲۹۵	۴,۰۹۱	۰,۰۰۰
۷	صابر معاش و حسین‌زاده (۱۳۹۴)	۰,۳۹۳	۰,۲۰۶	۰,۴۸۳	۳,۹۶۷	۰,۰۰۰
۸	نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)	۰,۲۸۰	۰,۱۷۹	۰,۴۰۴	۴,۳۷۹	۰,۰۰۰
۹	رهاوی عزآبادی (۱۳۹۵)	۰,۶۴۰	۰,۵۶۵	۰,۷۰۵	۱۲,۵۵۰	۰,۰۰۰
۱۰	گراوند و همکاران (۱۳۹۵)	۰,۳۲۰	۰,۱۸۵	۰,۴۴۳	۴,۵۱۱	۰,۰۰۰
۱۱	قنبری و همتی (۱۳۹۵)	۰,۴۳۰	۰,۳۳۱	۰,۵۲۰	۷,۷۶۴	۰,۰۰۰
۱۲	مینایی (۱۳۹۵)	۰,۲۴۰	۰,۳۰۱	۰,۴۷۲	۰,۰۱۴	۰,۱۵۰
۱۳	کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶)	۰,۶۸۶	۰,۰۹۴	۰,۹۲۰	۲,۲۰۸	۰,۰۰۰
اندازه اثر کلی	اثرات ترکیبی ثابت	۰,۲۸۱	۰,۲۰۹	۰,۳۵۰	۷,۳۷۲	۰,۰۰۰
	اثرات ترکیبی تصادفی	۰,۲۹۵	۰,۰۹۸	۰,۴۷۰	۲,۸۹۶	۰,۰۰۲

بر اساس جدول فوق، در تمامی مطالعات مورد بررسی، ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با اطمینان ۹۹ درصد معنا دار هستند، به جزء پژوهش مینایی (۱۳۹۵) فاقد رابطه معنی دار بوده است. مطابق جدول فوق، بزرگ‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶) معادل ۰,۶۸۶ و کوچک‌ترین اندازه اثر مربوط به مطالعه (فیض‌آبادی (۱۳۸۸)) معدل ۰,۱۹۷ است. همچنین هر دو اثرات ثابت و تصادفی در سطح ۹۹ درصد معنا دار هستند. در گام نخست مطالعات مبتنی بر فراتحلیل، می‌بایست به بررسی مهم‌ترین پیش فرض‌های این روش پژوهشی یعنی همگن بودن پژوهش‌های صورت گرفته و بررسی خطای انتشار پرداخته می‌شود.

## الف. بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده:

به منظور بررسی این مفروضه از آزمون Q استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی این آزمون در جدول ذیل ارائه شده است.

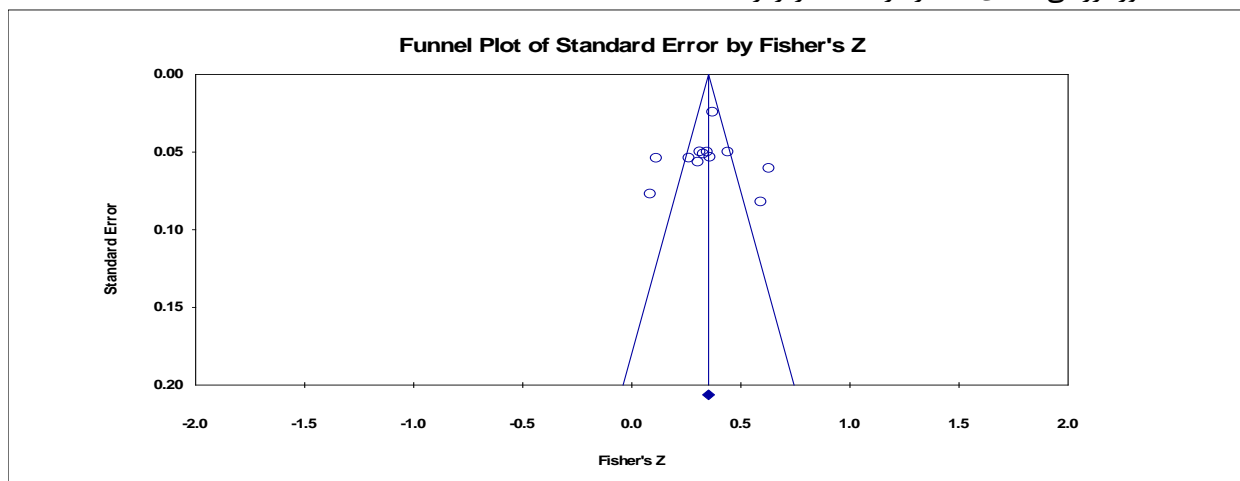
جدول شماره ۳- نتایج حاصل از آزمون Q

شاخص آماری	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (P-Value)	I-Squared (I <sup>2</sup> )
نتایج	۶۸,۵۲۱	۱۲	۰,۰۰۲	۸۳,۹۴۷

با توجه به نتایج حاصل از آزمون ( $Q=68,521$ ,  $P<0,01$ ) با اطمینان ۹۹ درصد فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده رد گردیده و فرض ناهمگونی میان پژوهش‌ها تأیید می‌شود. به بیانی دیگر معنادار بودن شاخص Q نشان دهنده وجود ناهمگنی در اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است؛ اما از آنجا که این شاخص به افزایش تعداد اندازه اثر حساس بوده و با افزایش تعداد اندازه اثر توان آزمون برای رد همگنی بالا می‌رود، مجذور I شاخص دیگری است که به همین منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد. ضریب مجذور I دارای مقداری از صفر تا ۱۰۰ درصد است و درواقع مقدار ناهمگنی را به صورت درصد نشان می‌دهد. هر چه مقدار این ضریب به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد، نشان دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است. نتایج حاصل از ضریب مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۷ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی آن‌ها مربوط می‌شود. لذا تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و می‌بایست از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع این آزمون به ما می‌گوید که رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی به لحاظ ویژگی و مشخصات مطالعات متفاوت است و در این وضعیت از متغیرهای تعدیل‌گر برای مشخص کردن واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده شود.

ب. **بررسی مفروضه خطای (تورش) انتشار:** یکی دیگر از مفروضات اصلی فرائتحلیل، مفروضه خطای انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش‌های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش‌های چاپ نشده و انواع خطاها می‌باشد. از جمله مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فرائتحلیل می‌شود. عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در مورد موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به منظور بررسی این فرض از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده شده است.

ج. **نمودار کیفی:** از جمله رایج‌ترین روش‌ها به منظور بررسی خطای انتشار، نمودار کیفی است. نمودار کیفی مطالعات گردآوری شده به منظور بررسی خطای انتشار در قسمت زیر ارائه شده است:



نمودار ۱- نمودار کیفی مطالعات گردآوری شده

نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده است؛ اما قضاوت صریحی در این مورد نمی‌توان انجام داد. برای اطمینان بیشتر از آزمون آماری مربوطه (روش رگرسیونی خطی اگر) استفاده شده است. در

این روش فرض صفر ( $H_0$ ) بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار و فرض خلاف ( $H_1$ ) بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار است.

د. نتایج روش رگرسیون خطی اگر: در نبود سوگیری انتشار، انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این امر حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد، علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول شماره (۴) است.

جدول شماره ۴- نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	t-Value	سطح معنی داری (P-Value)
				یک دامنه دو دامنه
نتایج	-۰,۵۴۹	۲,۲۸۹	۰,۲۴۰	-۰,۴۰۷ ۰,۸۱۵

بر اساس نتایج رگرسیونی خطی اگر، برش برابر با (-۰,۵۴۹) و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۰,۲۴ است. از آنجا که مقدار P یک دامنه ۰,۴۰۷ و دو دامنه ۰,۸۱۵ می‌باشد، لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌شود.

#### ر. ضریب اندازه اثر

با توجه به اینکه پس از بررسی مفروضات فراتحلیل این نتیجه حاصل شده که باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج برای گزارش اندازه اثر استفاده شود، بنابراین در جدول زیر اندازه اثر مطالعات انجام شده در مدل تصادفی ارائه شده است.

جدول شماره ۵- اندازه اثر مطالعات رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی

پرسش	تعداد مطالعات	اندازه اثر r	حد پایین	حد بالا	Z-Value	P-Value
رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی	۱۳	۰,۴۷۴	۰,۲۶۹	۰,۳۹۷	۹,۴۳۱	۰,۰۰۱

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین اندازه اثر سرمایه اجتماعی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر عملکرد شغلی در نمونه مورد پژوهش معادل ۰,۴۷۴ است. از آنجایی که اندازه برآورد شده در محدوده اطمینان است، بنابراین باید اذعان داشت که تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأیید می‌شود. لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای به دست آمده (۰,۴۷۴) بر مبنای معیار کوهن جدول شماره ۶ حاکی از اثر در حد متوسط می‌باشد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی در سطح متوسطی می‌تواند بر عملکرد شغلی مؤثر باشد.

جدول شماره ۶- مدل کوهن، نظام تفسیر اندازه اثر

اندازه اثر	r	d
کم	۰,۱	۰,۲
متوسط	۰,۳	۰,۵
زیاد	۰,۵	۰,۸

#### ۵. بحث و نتیجه گیری

عملکرد شغلی یکی از عناصر مهم توسعه‌سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اصلی عملکرد شغلی در امر بازدهی، کارایی، اثربخشی و محصول یک سازمان خلاصه می‌شود. سازمان‌های امروزی بدون نقش‌های کارا و مؤثر نمی‌تواند به پایداری و بقا



خود ادامه دهند. شرط بقا و تداوم یک سازمان، تکمیل آن از نقش و شغل‌هایی است که با عملکرد مناسب و کارا بتواند به نیازهای سازمانی پاسخ بدهد.

عملکرد شغلی به عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان که به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند بیان شده است و در واقع، اشاره به مجموعه رفتارهایی دارد که افراد در ارتباط با شغل خود بروز می‌دهند یا به عبارتی، میزان محصول، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود.

عملکرد شغلی به لحاظ تاریخی در دهه ۹۰ به بعد گرچه در علوم روانشناسی مطرح شده است، اما به مرور به دلیل نیازهای اجتماعی در علوم مدیریت، جامعه‌شناسی و رشته‌های سازمانی و غیره کاربرد فراوانی یافته و به امر میان‌رشته‌ای درآمده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی دو مفهوم درهم‌تنیده‌ای هستند که پویایی سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازند و عملکرد شغلی از سطح سرمایه اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. در ایران، پژوهش‌های مختلفی با عنوان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی صورت گرفته و هر کدام از رویکردهای نظری و روشی مختلفی آن را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند.

پژوهش‌های اجتماعی صورت گرفته فیض‌آبادی (۱۳۸۸)، مرادی سروش (۱۳۸۹)، قاضی‌فر و همکاران (۱۳۹۲)، معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)، تقوایی یزدی و چیت‌ساز (۱۳۹۳)، آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، صابر معاش و حسین‌زاده (۱۳۹۴)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)، رهاوی عزآبادی (۱۳۹۵)، گراوند و همکاران (۱۳۹۵)، قنبری و همتی (۱۳۹۵)، مینایی (۱۳۹۵) و کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶) رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را تأیید کرده‌اند.

بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در پژوهش‌های فوق پرداخته است. جامعه آماری آن پژوهش‌های بین سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۶ که مجله‌های علمی پژوهش نمایه شده است. در نهایت پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات (فیض‌آبادی، ۱۳۸۸) با اندازه اثر ۰,۱۹۸، (مرادی سروش، ۱۳۸۹) با اندازه اثر ۰,۴۷۰، (قاضی‌فر و همکاران، ۱۳۹۲) با اندازه اثر ۰,۵۹۰، (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۳) با اندازه اثر ۰,۴۸۰، (تقوایی یزدی و چیت‌ساز، ۱۳۹۳) با اندازه اثر ۰,۴۹۰، (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴) با اندازه اثر ۰,۲۰۳، (صابر معاش و حسین‌زاده، ۱۳۹۴) با اندازه اثر ۰,۳۹۳، (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵) با اندازه اثر ۰,۲۸۰، (رهاوی عزآبادی، ۱۳۹۵) با اندازه اثر ۰,۶۴۰، (گراوند و همکاران، ۱۳۹۵) با اندازه اثر ۰,۳۲۰، (قنبری و همتی، ۱۳۹۵) با اندازه اثر ۰,۴۳۰ و کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶) با اندازه اثر ۰,۶۸۶ بر عملکرد شغلی تأثیر معنی‌داری داشته است.

تحقیق حاضر تحت عنوان فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی بوده و نتایج حاصل از ۱۳ تحقیق موردنظر و آزمون Q با اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر مبنی بر همگنی مطالعات را رد کرده و فرض ناهمگونی اندازه اثر را مورد تأیید قرار می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد بین میزان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی از سوی آنان رابطه وجود دارد. ارزیابی مفروضه خطای انتشار نیز نشان داد که فرضیه صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوء گیری انتشار، تأیید شده است. یافته‌های تحلیلی نیز نشان می‌دهد که میانگین اندازه اثر میزان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی معادل ۰,۴۷۴ است که برحسب نظام تفسیری کوهن، این میزان تأثیر در حد متوسط ارزیابی می‌شود.

در نهایت می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌های رسمی، تعهدات اخلاقی و احساسی و هنجاری است که اعضای گروه را جمع‌گرایی و خلاقیت و کارآفرینی سوق می‌دهد. سرمایه اجتماعی یا خلق ارتباط مؤثر کاری، مشارکت اجتماعی اعضای سازمانی، هم‌فکری و تبادل اطلاعات سازمانی و شغلی، بازدهی شغلی و سازمانی را بهبود بخشد و تقویت می‌کند. به این معنی وجود فرصت عادلانه شغلی، تشویق و همدلی اجتماعی بین کارکنان، صداقت و روراستی و رعایت احترام متقابل، زمینه‌ساز افزایش عملکرد شغلی است. این‌طور می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی، منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار و عملکرد سازمانی برتر محسوب می‌شود؛ و رابطه مستقیمی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی وجود دارد که در مطالعات نظری الینگر و همکارانش (۲۰۱۳)، اهم و زچر (۲۰۱۵)، بارون و همکاران (۲۰۱۶)، گودرهم و همکاران (۲۰۱۱)، نهپیت و

گوشال (۱۹۹۸)، فلنهور و همکاران (۲۰۱۶)، زیانول و آیدوری (۲۰۱۱)، فریس و همکاران (۲۰۱۷)، کلپتن (۲۰۱۱)، هوانگ و وانگ (۲۰۱۱)، ماررت و همکاران (۲۰۱۱) و چین و همکاران (۲۰۰۸) تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأیید شده است.

## ۶. منابع

احدی، بهمن، فتحی، آیت اله و عبدالحمیدی، کریم (۱۳۹۳)، بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، شماره ۴، پیاپی ۱۵، ص ۷۸-۶۴.

آزادی، رسول و عیدی، حسین (۱۳۹۴)، اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان)، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲، شماره ۸، ص ۲۴-۱۱.

ازکیا، مصطفی و غلامرضا، غفاری (۱۳۸۰)، بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در نواحی روستایی کاشان، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۷، ص ۳۱-۳.

افروغ، عماد (۱۳۷۸)، خرده فرهنگ‌های مشارکت و وفاق اجتماعی، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

بشیریه، حسین (۱۳۸۸)، انقلاب و بسیج سیاسی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

بورديو، پیر (۱۳۸۹)، شکل‌های سرمایه به کوشش کیان تاجبخش، افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.

پاتنام، رابرت (۱۳۸۰)، دموکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور.

پرسا، مریم (۱۳۹۰)، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت و رابطه آن با بهبود عملکرد شغلی کارکنان بانک انصار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

پی رابینز، استیفن (۱۳۸۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

پیران، پرویز (۱۳۸۶)، کار پایه مفهومی و مفهوم سازی سرمایه اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۲۳.

تقوایی یزدی، مریم و چیت ساز، چهره (۱۳۹۳)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان ساری، تهران: مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد و علوم انسانی.

تنهایی، ابوالحسن و حضرتی، معصومه (۱۳۸۸)، بررسی نظری پژوهش‌های سرمایه اجتماعی در جامعه ایران، فصل نامه علوم رفتاری، شماره ۱، دوره ۱، ص ۵۲-۳۰.

جوادی یگانه، محمدرضا و هاشمی، سید ضیاء (۱۳۸۴)، تعارض منافع فردی و نفع جمعی، نامه علوم اجتماعی، دوره ۲۶، ص ۱۷۳-۱۴۱.

چلبی، مسعود (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی نظم، تهران: نی.

چلبی، مسعود (۱۳۷۲)، وفاق اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، جلد ۲، شماره ۳، ص ۲۸-۱۵.

خنیفیر، حسین و زروندی، نفیسه (۱۳۹۰) بازکاوی مفهوم اعتماد در سازمان، تهران: نشر بعثت.

رازقی، نادر و رضوانی، مهدیه (۱۳۹۲). تبیین جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر جرم. نشریه: فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، دوره ۳۱، شماره ۸، ص ۳۶-۹.

رفیع پور، فرامرز (۱۳۹۰)، آناتومی جامعه، تهران: شرکت سهامی انتشار.

رهاوی عزآبادی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد کارکنان اداره آموزش پرورش استان یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

زاهدی، شمس‌السادات؛ الوانی، سیدمهدی و ابوالحسن فقیهی (۱۳۹۰)، فرهنگ جامع مدیریت، تهران: نشر رسا.  
صابر معاش، نوید و حسین‌زاده، علی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی، مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز: سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی.  
غفاری، غلامرضا (۱۳۹۰)، سرمایه اجتماعی و امنیت انتظامی، سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۹). پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، غلام عباس توسلی، تهران: قلم نوین.  
فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۸۸)، بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمان مطالعه موردی: ساختمان ستادی شماره ۴ شهرداری تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه بیان نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران.

فیلد، جان (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی، غلامرضا غفاری، حسین رمضانی، تهران: کویر  
قاضی فر، عبدالکریم، نیلی‌پور، سیداکبر، اکبری، مهدی (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی روی تعهد و عملکرد کارکنان شهرداری دوگنبدان، مجموعه مقالات دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.  
قانع‌راد، محمدمبین و حسینی، فریده. (۱۳۸۴)، ارزش‌ها. شبکه روابط و مشارکت در سازمان‌های غیردولتی. مجله جامعه‌شناسی ایران. شماره ۶، دوره ۳.

قنبری، سیروس، همتی، مدینه (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، نامه آموزش عالی، دوره جدید، سال ۹، شماره ۳۵، ص ۱۱۵-۱۳۳.

کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.  
کریمی، سعید و شاه‌دوستی، مریم (۱۳۹۶)، از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۳، پیاپی ۳۹، ص ۶۲-۵۳.

کوزر، لوویس (۱۳۸۹)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، محسن ثلاثی، تهران: علمی.  
کوهن، بروس (۱۳۹۰)، درآمدی به جامعه‌شناسی، محسن ثلاثی، تهران: نشر توتیا.  
گراوند، ایوب، موسیوند، مریم، ویسه، سید مهدی (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان، فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، سال ۴، شماره ۱، ص ۶۳-۳۸.  
گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶)، جامعه‌شناسی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.  
مرادی سروش، محمد (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه روانشناسی.

معمارزاده، غلامرضا، دانش‌فردریال کرم‌الله، حسامی، زهرا (۱۳۹۳)، رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، سال ۱۷، ص ۵-۱.  
مینایی، حسین (۱۳۹۵)، بررسی نقش هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارگران ورزشکار، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، دانشکده تربیت بدنی.

نعمتی، محمدعلی، اکبرزاده صفوئی، مرتضی، زنگیان، سمیه، باقرصاد رنانی، منصور (۱۳۹۵)، نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۵، شماره ۱، ص ۱۱۵-۱۳۲.

نوروزی، حسین، کاملی، علیرضا؛ بیگی، رؤیا؛ مهدبی، مهدی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارنان از طریسق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنگانه شهر رشت)، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، شماره ۲، دوره ۱، ص ۱۵۴-۱۳۷.

ورسلی، پیتتر (۱۳۸۸)، نظریه‌های جامعه‌شناسی نظم، سعید معیدفر، تهران: جامعه‌شناسان.  
وروایی، اکبر و چراغ‌آبادی، یوسف (۱۳۹۵)، مدیریت انتظامی در رویکرد اجتماع‌محوری پیشگیری از جرم (مورد مطالعه: سازمان‌های غیردولتی کرمانشاه). فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۱۱، دوره ۳، ص ۳۲۵-۳۴۸.

Barron, A. Pereda, A. & Stacey, S. (۲۰۱۶), Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organisation design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels. *Journal of World Business*.

Ben Hador, B. (۲۰۱۶), How Intraorganizational Social Capital Influences Employee performance. *Journal of Management Development*, ۳۵,۹: ۱۱۱۹۱۱۳۳.

Chen, M. Chang, Y. & Hung, S. (۲۰۰۸), Social capital and Creativity in R&D Project Team, *Journal of R&D Management*, ۳۸۱: ۲۱۳۴.

Chun-Fang Chiang, Tsung-Sheng Hsieh, (۲۰۱۲), The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*, ۳۱, ۱۸۰-۱۹۰.

Clopton, A. W. (۲۰۱۱), Social capital and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, ۱۷(۷/۸), ۳۶۹-۳۸۱.

Coleman, J. (۱۹۹۴), The Creation and Distribution of Social Capital: Implications for the Law, *Notre Dame Journal of Law, Ethics and Policy*, vol ۲.

Dai, W. D. Mao, Z. E. Zhao, X. R. & Mattila, A. S. (۲۰۱۵), How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities. *International Journal of Hospitality Management*, ۵۱, ۴۲-۵۵.

Ellinger, A. E. Musgrove, C. C. F. Ellinger, A.D. Bachrach, D.G. Baş, A.B.E. & Wang, Y. L. (۲۰۱۳), Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, ۶۶(۸), ۱۱۲۴-۱۱۳۳.

Fellnhofer, K. Puumalainen, K. & Sjogren, H. (۲۰۱۶), Entrepreneurial orientation and performance – are sexes equal? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, ۲۲(۳): ۳۴۶۳۷۴.

Ferguson, M. Kristin & Mendel, H. Charle (۲۰۰۷), Modeling Fear of Crime in Dallas Neighborhoods: A Test of Social Capital Theory, *Crime & Delinquency*, Vol. ۵۳ (۲): ۳۲۲-۳۴۹.

Ferris, S. P. Javakhadze, D. & Rajkovic, T. (۲۰۱۷), The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Journal of Banking & Finance*, ۷۴, ۶۹-۸۴.

Fukuyama, F. (۱۹۹۹), What is Social Capital? The Institute of Public Policy George Mason University, Prepared for delivery at the IMF Conference on Second Generation Reforms.

Fusel, H. (۲۰۰۶), The Relationship between Social Capital, Transaction Costs, and Organizational Outcomes. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. ۱۱. No. ۲, PP. ۱۴۸-۱۶۱.

- Gatti, U. Tremblay, R. E. and Larocque D. (۲۰۰۳), Civic community and juvenile delinquency. *British Journal of Criminology* ۴۳, ۲۲-۴۰.
- Gooderham, P. Minbaeva, D. B. & Pedersen, T. (۲۰۱۱), Governance mechanisms for the promotion of social capital for knowledge transfer in multinational corporations. *Journal of Management Studies*, ۴۸(۱), ۱۲۳-۱۵۰.
- Huang, K. & Wang, K. Y. (۲۰۱۱), How Guanxi Relates to Social Capital? A psychological perspective. *Journal of Social Sciences*
- Manev, I. M. Gyoshev, B. S. & Manolova, T. S. (۲۰۰۵), The Role of Human and Social Capital and Entrepreneurial Orientation for Small Business Performance in a Transitional Economy. *International journal of entrepreneurship and innovation management*, ۵(۳)۳۱۸-۲۹۸:۴.
- Maurer, I. Bartsch, V. & Ebers, M( ۲۰۱۱) ,The value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters knowledge Transfer, Innovation Performance and growth. *Organization Studies*, ۳۲(۲):۱۵۷۱۸۵
- Ohme, M. & Zacher, H. (۲۰۱۵), Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۷, ۱۶۱-۱۷۰.
- Osibanjo, A.O, Akinbode, J.O, Faloa, H.O, Oludayo, A.O. (۲۰۱۵), Work Ethics and Employee Job Performance. *Journal of leadership, Accountability and ethics*. Vol. ۱۲(۱). ۱۰۷-۱۱۷.
- Settoon, R. P. & Mossholder, K. W. (۲۰۰۲), Relationship quality and relationship context as antecedents of person-and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, ۸۷(۲), ۲۵۵.
- Smith, S. S. (۲۰۰۵), "Don't Put My Name on it": Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor", *American Journal of Sociology (AJS)*, ۱۱۱(۱):۱-۵۷.
- Zainol, F.A. & Ayadurai, S. (۲۰۱۱), Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Personality Traits in Malay Family Firms in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, ۲-۱: ۵۹۷۱

## Meta-Analysis of Studies of Social Capital and Job Performances

Zahra Khezri<sup>۱</sup>

Mohammad Mazloun khorasani<sup>۲</sup>

Mohsen Noghani Dokht Bahmani<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> Ph.D.student of sociology of Economics and Development, Ferdowsi University of Mashhad E-mail: g\_khezri@yahoo.com

<sup>۲</sup> Professor of sociology, Ferdowsi University of Mashhad E-mail: mmkhorasani@ferdowsi.um.ac.ir

<sup>۳</sup> Associate Professor of Sociology, Ferdowsi University of Mashhad E-mail: noghani@ferdowsi.um.ac.ir

### Abstract

Job performance is an organizational and institutional activity that influences the level of social capital on organizational fluctuations and development and refers to the concept of efficiency and effectiveness or the success of a job in an organization. Organizational job performance is affected by the norm of the job, internal and external capital, organizational trust and social relations in a set and the effects of it are creativity, innovation and organizational flourishing. Accordingly, the present study intends to examine the impact of social capital on job performance in Iranian research using Meta-analysis methods and he answers the following questions about how much social capital affects and explains the job performance? For the purpose of this Meta-analysis, ۱۳ researches were selected in the years ۱۳۸۸-۱۳۹۶ with the aim of assessing the relationship between social capital and job performance. Selected research has been conducted in survey societies in different statistical societies and in terms of permanent measurements. In the first step, the evaluation of selected studies, homogeneous assumptions and dissemination errors was examined, which revealed that the results were heterogeneous and did not bias the published studies. In the second step, the overall effect factor is presented. Findings from ۱۳ studies indicate that the size of the overall effect of social capital on job performance is ۰.۴۷۴ and has been able to explain and predict a total of ۴۷٪ of the change in job performance. According to Cohen's formula, the intensity of the effect of social capital on average is higher than the average.

**Keywords:** social capital, job performance, meta-analysis, efficiency, occupational norm