



The University of Tehran Press

Social Capital Management

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

Online ISSN: 2423-6233

Explaining the Relationship Between Social Capital and Job Performance in Iran by the Meta-Analysis Approach: Researches in the Period of 2010-2020

Akbar Zolfaghari 

Department of Political Science, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received February 11, 2022
Revised March 15, 2023
Accepted April 15, 2023
Published online 09 March 2024

Keywords:
Social Capital,
Job Performance,
Effect Size,
Moderator Variable,
Community Development.

ABSTRACT

Purpose: The effect of social capital on job performance is not a secret. So far, especially in the decade of 2010-2020, many articles have been done in this field, And it has had different results. For this reason, the primary purpose of the research is to explain the relationship between social capital and job performance in Iran: researches from 2010 to 2020 with a meta-analysis approach.

Method: The current research method is meta-analysis and its tool is reverse questionnaire. Its statistical population is 11 studies, which were selected by purposive sampling of 27 survey documents from 2010-2020. The validity and reliability of the research were controlled, and their effect size was estimated using the Cohen and Fisher formula.

Findings: The findings showed that the size of the overall effect of social capital on job performance is moderately large, i.e., 0.467, and due to the heterogeneity of the studies, the qualitative variable "type of statistical population" was included as moderating variable in the calculations. Based on the findings, the university community's career performance is more affected by social capital than the non-university community.

Conclusion: To enhance job performance in different organizations, a double effort should be made to promote social capital. This is achieved by practical communication training, improving communication, increasing interactions between employees and managers inside and outside the organization, and creating a culture and atmosphere entire of cooperation, mutual trust, teamwork, and partnership between organizations.

Cite this article: Zolfaghari, A. (2024). Explaining the Relationship Between Social Capital and Job Performance in Iran by the Meta-Analysis Approach: Researches from 2010-2020. *Social Capital Management*. 11 (1), 85-101. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.355198.2391>



© Akbar Zolfaghari. **Publisher:** University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.355198.2391>



تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در ایران با رویکرد فراتحلیل: پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹ – ۱۳۹۹

اکبر ذوالفقاری

گروه علوم سیاسی- توسعه، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

کلیدواژه:

اندازه اثر،

توسعه اجتماع،

سرمایه اجتماعی،

عملکرد شغلی،

متغیر تعدیلگر.

هدف: تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی بر کسی پوشیده نیست؛ به گونه‌ای که تاکنون به‌ویژه در دهه ۱۳۸۹ – ۱۳۹۹ مقالات متعددی در این زمینه منتشر شده و نتایج متفاوتی داشته است. به همین سبب، هدف اصلی تحقیق تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در ایران (پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۹) با رویکرد فراتحلیل است.

روش: روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA3) و ابزار آن پرسشنامه معکوس است. جامعه آماری پژوهش ۲۷ تحقیق پیمایشی (علمی- پژوهشی) است که ۱۱ پژوهش با رعایت روایی، اعتبار و کیفیت پژوهش، وجود ضریب همبستگی، حجم نمونه، و سطح معناداری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری هدفمند است. روایی و پایایی پژوهش کنترل و به روش فرمول کوهن و فیشر اندازه اثر آن‌ها برآورد شده است.

یافته‌های تحقیق: یافته‌ها نشان داد اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در حد متوسط رو به بالا یعنی به میزان ۰/۴۶۷ است و با توجه به ناهمگنی مطالعات متغیر کیفی «نوع جامعه آماری» به عنوان متغیرهای تعدیلگر در محاسبات لحاظ شد و نتایج نشان داد عملکرد شغلی جامعه دانشگاهی بیشتر از جامعه غیردانشگاهی متأثر از سرمایه اجتماعی است.

نتیجه: جهت بهبود وضعیت عملکرد شغلی در سازمان‌های مختلف باید برای ارتقای سرمایه اجتماعی تلاش مضاعف صورت بگیرد. این مهم با آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایند ارتباطات، افزایش تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوئی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل، کار تیمی، و مشارکت بین بخشی محقق می‌شود و سازمان‌ها را به سمت تعالی و سرآمدی سوق می‌دهد.

استناد: ذوالفقاری، اکبر (۱۴۰۳). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در ایران با رویکرد فراتحلیل: پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹ – ۱۳۹۹. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۱) ۸۵-۱۰۱.

DOI: 10.22059/jscm.2023.355198.2391



۱. مقدمه و بیان مسئله

عملکرد به کارایی، بازدهی، محصول، و برون‌داده یک کنش یا عمل اطلاق می‌شود (Barron et al., 2017: 12). توسعه هر سازمان و نهادی منوط به سطحی از کارایی شغلی است (Ellinger et al., 2013). عملکرد شغلی یک رفتار مهم سازمانی است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد. در واقع عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است و عبارت است از محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند. در واقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است که این عملکرد شغلی در یک شبکه ناشی از سرمایه اجتماعی رشد و نمو می‌یابد (Ohme & Zacher, 2015). در جهان پرشتاب امروز، سازمان‌ها تلاش دارند برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و با کسب مزیت‌های رقابتی جدید از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. بدین ترتیب، توجه صرف سازمان و مدیریت آن به عواملی همچون سرمایه‌های مادی و فیزیکی، پیشی گرفتن از رقیبان به هر قیمتی، کسب سود و منفعت بیشتر، و نپرداختن به عواملی مانند روحیه کار جمعی، کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت از محیط کاری مرتبط با کارکنان می‌تواند سازمان را به ورطه سقوط و ورشکستگی رهنمون سازد. بر همین اساس یکی از مهم‌ترین عواملی که سازمان و مدیریت با توجه به آن می‌تواند محیطی امن و پایدار را در سازمان خلق و تقویت کند سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات می‌شود (قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۹: ۳۸). سرمایه اجتماعی مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است که بستر مناسب بهره‌وری سرمایه فیزیکی و انسانی و راهی برای میل به موفقیت تلقی شده است. هر اندازه که مدیران سازمانی بتوانند در سازمان خود میزان زیادی از سرمایه اجتماعی ایجاد کنند راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموارتر می‌سازند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، سرمایه‌های اقتصادی و فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را در موفقیت و حرکت رو به رشد سازمان‌ها ایفا می‌کردند؛ اما، در عصر حاضر، سازمان‌ها بیش از آنچه به سرمایه اقتصادی و فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیازمندند. زیرا بدون این سرمایه استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها به طور کامل صورت نمی‌گیرد. به همین سبب است که گفته می‌شود در سازمانی که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است سایر سرمایه‌ها ابر می‌مانند و تلف می‌شوند (زرین‌پور و علی‌شیری، ۱۳۹۷: ۱۴۳؛ صفایی‌پور و توکلان، ۱۳۹۹: ۱۵۸). در واقع مدیران، برای توسعه، بیشتر از آنکه نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. به بیانی دیگر تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های ملی و جهانی می‌دانند باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰: ۷). با این مقدمه می‌توان ادعا کرد عملکرد شغلی یک سازمان و نهادهای مدنی تابعی از سطح سرمایه اجتماعی است. در همین زمینه باید گفت در سال‌های اخیر در خصوص مفاهیم سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی مطالعاتی صورت گرفته است و این مطالعات در جوامع آماری مختلف به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. پراکندگی و گستردگی مطالعات در این حوزه و رواج رویکردهای مختلف در این خصوص منجر به نتایج نسبتاً متفاوتی شده است که لزوم یک مطالعه فراتحلیلی برای رسیدن به تصویری جامع‌تر از رابطه بین دو متغیر یادشده را ایجاد کرده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش ترکیب و مقایسه نتایج و یافته‌های آماری پژوهش‌های انجام‌شده در ارتباط با سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی، برای رسیدن به نتیجه‌ای منسجم از میان نتایج پراکنده مطالعات، با به‌کارگیری روش فراتحلیل است. پس اهداف و پرسش‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱.۱. اهداف

۱. برآورد اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی به روش فراتحلیل؛
۲. بررسی همگونی یا ناهمگونی مطالعات سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی؛

۳. برآورد اندازه اثر متغیرهای تعدیلگر بر عملکرد شغلی به روش فراتحلیل.

۲.۱. پرسش‌ها

۱. اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی به روش فراتحلیل چقدر است؟
۲. مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی همگون است یا ناهمگون؟
۳. اندازه اثر متغیرهای تعدیلگر بر عملکرد شغلی به روش فراتحلیل چقدر است؟

۲. پیشینه تحقیق

۲.۱. پیشینه نظری داخلی و خارجی

در این بخش پیشینه مطالعاتی موجود در دو بخش نظری و تجربی مورد بررسی قرار گرفته است. قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۹) نشان دادند سرمایه اجتماعی و کار تیمی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان در سطح خطای کمتر از ۵ درصد دارد. اردلان و معجونی (۱۳۹۹) نشان دادند متغیر سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی است. ارجمندراد و شکرکن (۱۳۹۹) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خضری و همکارانش (۱۳۹۸) نشان دادند اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی ۰/۴۷۴ است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی توانسته است در مجموع ۴۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کند، که بر حسب نظام تفسیری کوهن شدت اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در حد متوسط رو به بالا است. نتایج تحقیق کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۷) بیانگر این بود که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. قنبری و همتی (۱۳۹۵) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چندمتغیره نشان‌دهنده این موضوع بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بیشترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی را بر عملکرد شغلی دارد. گراوند و همکارانش (۱۳۹۵) نشان دادند سرمایه اجتماعی تأثیر افزایشدهنده و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. نتایج تحقیق نعمتی و همکارانش (۱۳۹۵) از تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی حکایت دارد. نتایج مطالعه رضایی و همکارانش (۱۳۹۵) حاکی از آن است که با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. مطالعه آزادی و عبدی (۱۳۹۵) نشان داد سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان محسوب می‌شود.

در حوزه خارجی، یان^۱ و همکارانش (۲۰۱۹) دریافتند مشارکت دادن معلمان در طراحی فعالیت‌های آموزشی و توسعه سرمایه اجتماعی آن‌ها زمینه پیشرفت حرفه‌ای و بهبود کیفیت کار آن‌ها را فراهم می‌کند. کران^۲ و هارتول (۲۰۱۹) دریافتند استفاده از شیوه مدیریت استعداد از طریق انتخاب درست و توسعه کارکنان، بهبود عملکرد فردی و تیمی، و بهبود یادگیری سازمانی می‌تواند به ارتقا و بهبود سرمایه اجتماعی و انسانی کارکنان منجر شود و از این طریق به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک کند. سانتوس^۳ و همکارانش (۲۰۱۸) اثر سرمایه فرهنگی، اجتماعی، و روان‌شناختی را بر عملکرد فردی مورد بررسی قرار دادند که نتایج حاصل از این مطالعه نشان‌دهنده اثر مثبت سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی و روان‌شناختی بر عملکرد فردی بود. دای^۴ و همکارانش (۲۰۱۵) نشان دادند تعامل سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و مالی سازمان دارد. علاوه بر این، نوآوری و جسارت شرکت‌های بزرگ منجر به بهبود و تقویت رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد می‌شود. الینگر و همکارانش (۲۰۱۳) دریافتند سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان، و عملکرد سازمانی مؤثر است. افری^۵ و ساکی (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی شامل روابط متقابل، اعتماد، و روابط نهادی رابطه مثبت و

1. Yan
2. Crane
3. Santos
4. Dai
5. Ofori

معناداری با عملکرد سازمانی دارد. تحقیق ومبگو^۱ و همکارانش (۲۰۱۰) نشان داد سرمایه اجتماعی از تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان‌های تولیدکننده برخوردار است. اسکنگل^۲ و گاریسون (۲۰۰۹) نشان دادند سرمایه اجتماعی با اثربخشی تیمی رابطه مثبت دارد. همچنین اثربخشی تیمی رابطه‌ای مثبت و قوی با عملکرد تیمی دارد. پریت^۳ و همکارانش (۲۰۰۷) هم نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه‌های کسب‌وکار در کانادا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲.۲. پیشینه تجربی پژوهش

این پژوهش دربرگیرنده اسناد پژوهشی موجود درباره رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی است. این اسناد در قالب‌های مقالات علمی- پژوهشی و پایان‌نامه به چاپ رسیده‌اند که قلمرو زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۹ را شامل شده‌اند و قلمرو مکانی آن‌ها کشور ایران است. این پژوهش‌ها به تفکیک عناوین و نویسندگان و زمان انتشار آن‌ها در جدول‌هایی ارائه شده‌اند.

جدول ۱. فهرست و مشخصات آثار (به ترتیب زمان انتشار)

عنوان اثر	محقق و سال	جامعه آماری	شیوه نمونه‌گیری
بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی، و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی	(مرادی‌سروش، ۱۳۸۹)	کارکنان مراکز تولیدی- صنعتی شهر اردبیل	تصادفی ساده
بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین	(معمارزاده تهران و همکاران، ۱۳۹۳)	کارکنان اداری دانشگاه آزاد قزوین	تصادفی طبقه‌بندی
اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی	(آزادی و عیدی، ۱۳۹۵)	کارکنان وزارت ورزش و جوانان	تصادفی ساده
بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا	(قنبری و همتی، ۱۳۹۵)	کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، همدان	تصادفی طبقه‌بندی
بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان	(گراوند و همکاران، ۱۳۹۵)	استادان دانشگاه پیام نور، استان لرستان	تصادفی ساده
نقش سرمایه اجتماعی، تعهد، و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی	(نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵)	کارمندان شهرداری خوی	تمام‌شماری
نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی	(منطقی و همکاران، ۱۳۹۵)	کارکنان ستادی بانک تجارت تهران	تصادفی ساده
بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان	(کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷)	کارکنان جهاد کشاورزی همدان	تصادفی طبقه‌بندی
رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری	(ارجمندراد و شکرکن، ۱۳۹۹)	کارکنان شرکت نفت و گاز	تصادفی ساده
نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری کار تیمی	(قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۹)	کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، همدان	تصادفی ساده
تبیین نقش ابعاد استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی	(حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)	کارکنان بانک‌های خصوصی کرمانشاه	تصادفی طبقه‌بندی

۲.۳. ارزیابی و نقد پژوهش‌ها

عملکرد شغلی از مسائل مهمی است که به واکاوی بیشتری نیاز دارد. به همین سبب از سال ۱۳۸۹ تا سال ۱۳۹۹ مقالات علمی- پژوهشی زیادی نگارش و چاپ شده که ۲۷ مورد آن درباره رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بوده است. از این اسناد، ۱۱ سند، پیمایشی و حائز معیارهای ورود به نرم‌افزار فراتحلیل بوده که در این پژوهش، به آن‌ها اشاره شده است. بر این اساس، مهم‌ترین نقدها بر مطالعات پیشین عبارتند از:

- تحقیقات وفق علایق محققان، موقعیت مکانی و دسترسی جغرافیایی، در قلمروهای مکانی متفاوت و متنوع انجام گرفته است؛
 - نمونه‌های انتخاب شده از مناطق مختلف بوده و محققان تجارب زیسته و مطالعات اکتشافی متفاوتی داشته‌اند؛
 - متناسب با هر پژوهش، شرایط فرهنگی، و الگوهای عملکرد شغلی تغییر می‌یابد؛
 - به لحاظ جامعه آماری، پژوهش‌ها در بین کارآفرینان مختلف اجتماعی با شرایط متفاوت اجتماعی به اجرا درآمده است؛
 - گستردگی و گاهی محدودیت‌های بیش از حد حوزه تحقیقات بر نتایج تحقیقات اثرگذار بوده است؛
 - تنوع رشته و نویسندگان موضوعی مسئله پژوهش نتایج و یافته‌های تحقیق را متأثر ساخته است؛
 - استفاده از روش‌های مختلف تحقیق، نظریه‌ها، و تعاریف متفاوت مفهومی و عملیاتی جهت سنجش واقعیت مورد نظر (کارآفرینی) نتایج و یافته‌های متعددی را حاصل کرده که گاهی متفاوت و حتی متناقض بوده است.
- بر این اساس، پراکندگی جغرافیایی، نبود جمع‌بندی نتایج کلی و جامع تحقیق برای سیاست‌گذاری در جامعه و فقدان راهکار واحد، و تبیین تقسیم کار سازمانی از معایب تحقیقات قبلی است و محققان را بر آن داشته است تا با استفاده از رویکرد فراتحلیل نتایج تحقیقات پیشین را تجمیع و اندازه اثر نهایی آن‌ها و اندازه اثر متغیرهای تعدیلگر را برآورد کنند. زیرا فراتحلیل با قرار دادن اجزا در یک ترکیب جدید می‌تواند برای رفع نقاط ضعف پژوهش‌های مستقل پژوهشگران مختلف چاره‌اندیشی کند و با جمع‌بندی گذشته علم برای تولید فرضیه و سؤال و روشن کردن چشم‌انداز آتی حرکت‌ها و جریان پژوهشی برای پر کردن خلأهای ناشناخته پژوهشگران گام‌های بزرگی بردارد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع فراتحلیل کمی (cma2) است. فراتحلیل با مرور سیستماتیک بر پژوهش‌های قبلی درصدد برآورد میزان اندازه اثر متغیرهای مستقل بر وابسته است (هومن، ۱۳۹۸). پژوهش حاضر مراحل: ۱. جست‌وجوی کلیدواژه «سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی»؛ ۲. گردآوری مقالات از پایگاه نورمگز، مگ‌ایران؛ علم‌نت، و پایگاه جهاد دانشگاهی؛ ۳. غربالگری و گزینش مقالات دارای شرایط ملاک ورود (وجود ضریب همبستگی، حجم نمونه، سطح معنی‌داری، روایی و پایایی پژوهش، پیمایش و استفاده از ابزار پرسش‌نامه)؛ ۴. ورود به نرم‌افزار؛ و ۵. برآورد اندازه اثر پژوهش و سوگیری انتشار و متغیرهای میانجی (تعدیلگر) را طی کرده است. جامعه آماری پژوهش ۲۷ مورد است که ۱۱ پژوهش بعد از کنترل روشی و غربالگری (دارا بودن ملاک‌های ورود) به روش هدفمند انتخاب شدند. مطالعاتی فراتحلیل شده‌اند که اطلاعات ضروری برای فراتحلیل شامل وجود ضریب همبستگی، حجم نمونه، سطح معنی‌داری، روایی و پایایی پژوهش، پیمایش، و استفاده از ابزار پرسش‌نامه در دسترس داشته‌اند. در نهایت با استفاده از فرمول فیشر و کوهن در نرم‌افزار فراتحلیل اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل برآورد شده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی، از نمودار کیفی و آزمون Q استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی استفاده شده است. بنابراین، فراتحلیل پژوهش حاضر شامل مراحل زیر است:

مرحله اول. تعریف موضوع پژوهش: موضوع این پژوهش بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با استفاده از رویکرد فراتحلیل است.

مرحله دوم. جمع‌آوری نظام‌مند مطالعات قبلی درباره موضوع تحقیق. در این مرحله، مطالعات پیشین درباره موضوع گردآوری شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پژوهش‌های انجام شده در ایران درباره رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی از سال ۱۳۸۹ تا سال ۱۳۹۹ تشکیل می‌دادند که در یکی از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۱، مجلات تخصصی نور^۲، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران^۳، بانک اطلاعات نشریات کشور^۴ نمایه شده بودند. این تعداد قبل از غربالگری ۲۷ مطالعه را شامل بود.

1. SID
2. Noormags
3. Irandoc
4. Magiran

مرحله سوم. غربال مطالعات و گزینش مطالعات مناسب. جهت غربالگری مطالعات ۱۱ سند پژوهشی که ملاک‌های انتخاب مانند ضریب همبستگی و حجم نمونه را داشتند گزینش و برای ترکیب کمی نتایج و به دست آوردن نتیجه واحد احصا شدند. مرحله چهارم. گردآوری اطلاعات. فهرست اطلاعات مطالعات استخراجی شامل موارد زیر است:

اطلاعات عمومی: ۱. نام نویسنده(ها)، سال انتشار، جامعه آماری؛ ۲. اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش شامل ضریب همبستگی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی؛ ۳. حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری. در این مرحله، علاوه بر گردآوری، داده‌ها کدبندی و برای مرحله بعدی در نرم‌افزار CMA وارد شدند.

مرحله پنجم. محاسبه اندازه اثر^۱. روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که پس از تبدیل داده‌ها به شاخص r و برآورد اندازه اثر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از رویکرد هانتر و اشمیت^۲ به شاخص r تبدیل شد. برای تحلیل داده‌ها، مفروضات فراتحلیل بررسی شد؛ به نحوی که با نمودار کیفی^۳ و همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار^۴ خطای انتشار^۵ و با آزمون Q ناهمگونی^۶ مطالعات بررسی شد. با توجه به ناهمگونی مطالعات، از مدل اثرات تصادفی^۷ برای ترکیب نتایج و اخذ اندازه اثر استفاده شد. در محاسبات این مدل، تغییرات مؤلفه در مطالعات نیز در نظر گرفته شد. بنابراین، نتایج حاصل از مدل اثرات تصادفی در شرایط ناهمگونی قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج، از نظام تفسیری کوهن^۸ استفاده شد. همه این عملیات با استفاده از نسخه دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل^۹ و به روش ترکیب تصادفی اندازه اثر انجام شد. در جدول ۲، خلاصه مطالعات رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی دیده می‌شود. این تحقیق با روش فراتحلیل انجام شد و از نتایج ۱۱ عنوان پژوهش که صرفاً مشتمل بر پایان‌نامه‌ها و مقالات علمی-پژوهشی مرتبط با موضوع و دارای اعتبار علمی-پژوهشی بود استفاده شد. در پژوهش حاضر و به منظور نمونه‌گیری از بین تحقیقات موجود دست به انتخاب و غربالگری زده شد که این انتخاب و غربالگری بر اساس یک‌سری معیارهایی انجام شده است. در واقع معیارهای درون‌گنجی مطالعات و تحقیقات تحت بررسی در پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

مشخص بودن قلمرو موضوعی: باید در یافته‌های پژوهش به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی پرداخته باشد. حال بررسی این موضوع می‌تواند مهم‌ترین هدف یک پژوهش باشد یا یکی از اهداف فرعی آن.

مشخص بودن قلمرو مکانی: در پژوهش حاضر فقط مقالات علمی-پژوهشی و پایان‌نامه‌هایی مورد بررسی قرار گرفتند که در ایران انجام شده باشند.

مشخص بودن قلمرو روشی: از آنجا که تمرکز فراتحلیل بر تحقیقات کمی است، یکی از اصلی‌ترین معیارها برای انتخاب یک مطالعه این است که آن تحقیق کمی باشد.

معتبر بودن پژوهش: از آنجا که اعتبار یافته‌های یک پژوهش مبتنی بر روش فراتحلیل به مطالعات تحت بررسی آن مربوط می‌شود، مطالعاتی انتخاب شده است که به نحوی از اعتبار آن‌ها اطمینان حاصل شده باشد. به همین منظور محقق معیارهایی مثل گزارش اعتبار و پایایی در متن اسناد را مد نظر قرار داد و بدین سبب در پژوهش حاضر فقط مقالات علمی-پژوهشی و پایان‌نامه‌هایی مورد بررسی قرار گرفت که داوری سخت‌گیرانه‌ای داشته‌اند.

مشخص بودن یافته‌های آماری در متن سند پژوهشی: به منظور انتخاب یک مطالعه برای فراتحلیل باید اولاً یافته آماری به صورت دقیق، درست، و با رعایت پیش‌فرض‌های آزمون‌های آماری گزارش شده باشد و ثانیاً این یافته‌ها متناسب با

1. effect size
2. Hunter & Schmidt
3. funnel plot
4. begg and mazumdar rank correlation
5. publication bias
6. Q test for heterogeneity
7. random effect model
8. cohen
9. comprehensive meta-analysis – v2

معیارهای ورودی نرم افزار به منظور گزارش اندازه اثر باشد. مثلاً در تحقیقات همبستگی لازم است در مطالعات تحت بررسی ضریب همبستگی و حجم نمونه گزارش شده باشد.

از آنجا که مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بر اساس معیارهای فوق گزینش شده اند، بنابراین می توان گفت در پژوهش حاضر از شیوه نمونه گیری هدفمند استفاده شده است که بر مبنای این شیوه نمونه گیری ۱۱ سند پژوهشی مندرج در جدول ۲ انتخاب شدند.

۴. یافته های پژوهش

در این بخش به گزارش یافته های فراتحلیل پرداخته شده است. در همین زمینه ابتدا به ارائه چک لیست مطالعات پرداخته شده است. در جدول ۳ برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک مشخص شد.

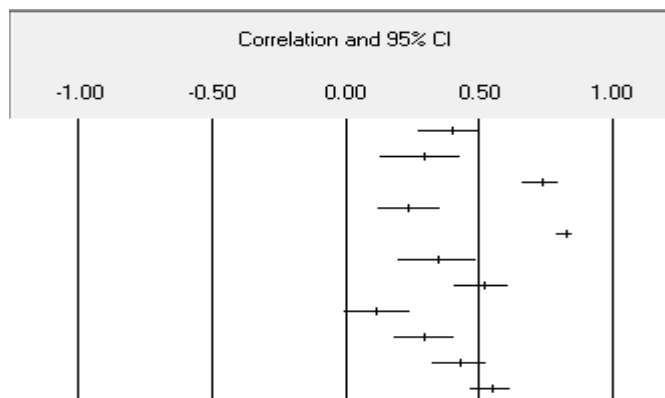
جدول ۲. چک لیست مطالعات

عنوان اثر	محقق و سال	ضریب همبستگی	حجم نمونه
بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی، و جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی	(مرادی سروش، ۱۳۸۹)	۰,۴۰۰	۲۰۰
رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین	(معمارزاده تهران و همکاران، ۱۳۹۳)	۰,۲۹۳	۱۴۱
اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی	(آزادی و عیدی، ۱۳۹۵)	۰,۷۴۰	۱۸۱
رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا	(قنبری و همتی، ۱۳۹۵)	۰,۲۴۰	۲۵۴
رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان	(گراوند و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۸۳۰	۳۸۰
نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی	(نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۳۵۰	۱۴۰
نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش تاب آوری و توانمندسازی	(منطقی و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۵۲۰	۱۹۶
بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان	(کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷)	۰,۱۲۰	۲۴۲
رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری	(ارجمندراد و شکرکن، ۱۳۹۹)	۰,۳۰۰	۲۵۰
نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی	(قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۹)	۰,۴۳۰	۲۵۴
تبیین نقش ابعاد استفاده از شبکه های اجتماعی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی	(حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)	۰,۵۵۰	۳۲۷

جدول ۳. خلاصه اطلاعات فراتحلیل

ردیف	محقق و سال	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-Value	P-Value
۱	(مرادی سروش، ۱۳۸۹)	۰,۴۰۰	۰,۲۷۷	۰,۵۱۰	۵,۹۴۶	۰,۰۰۱
۲	(معمارزاده تهران و همکاران، ۱۳۹۳)	۰,۲۹۳	۰,۱۳۴	۰,۴۳۷	۳,۵۴۶	۰,۰۰۱
۳	(آزادی و عیدی، ۱۳۹۵)	۰,۷۴۰	۰,۶۶۶	۰,۸۰۰	۱۲,۶۸۱	۰,۰۰۱
۴	(قنبری و همتی، ۱۳۹۵)	۰,۲۴۰	۰,۱۲۰	۰,۳۵۳	۳,۸۷۸	۰,۰۰۱
۵	(گراوند و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۸۳۰	۰,۷۹۶	۰,۸۵۹	۲۳,۰۶۹	۰,۰۰۱
۶	(نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۳۵۰	۰,۱۹۵	۰,۴۸۸	۴,۲۷۷	۰,۰۰۱
۷	(منطقی و همکاران، ۱۳۹۵)	۰,۵۲۰	۰,۴۱۰	۰,۶۱۵	۸,۰۰۷	۰,۰۰۱
۸	(کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷)	۰,۱۲۰	-۰,۰۰۶	۰,۲۴۲	۱,۸۶۴	۰,۰۶۲
۹	(ارجمندراد و شکرکن، ۱۳۹۹)	۰,۳۰۰	۰,۱۸۳	۰,۴۰۹	۴,۸۶۴	۰,۰۰۱
۱۰	(قنبری و عبدالملکی، ۱۳۹۹)	۰,۴۳۰	۰,۳۲۴	۰,۵۲۵	۷,۲۸۶	۰,۰۰۱
۱۱	(حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)	۰,۵۵۰	۰,۴۷۰	۰,۶۲۱	۱۱,۱۳۱	۰,۰۰۱

طبق جدول ۳ در همه مطالعات به جز مطالعه هشتم ارتباط میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و بزرگ‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه پنجم (گراوند و همکاران، ۱۳۹۵) و کوچک‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه هشتم (کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷) است. نتایج نمودار جنگل به قرار زیر است:



نمودار ۱. نمودار جنگل مطالعات تحت بررسی

۵. بررسی ملاحظات اولیه

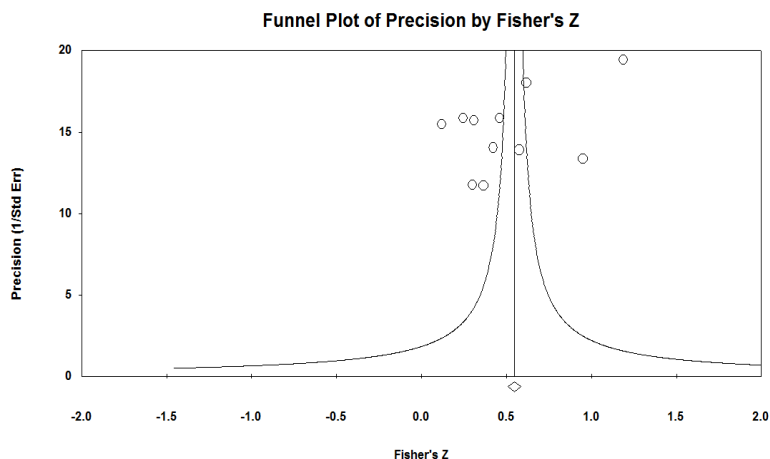
در گام نخست مطالعات مبتنی بر فراتحلیل باید به بررسی مهم‌ترین پیش‌فرض‌های این روش پژوهشی، یعنی همگن بودن پژوهش‌های صورت‌گرفته و بررسی خطای انتشار، پرداخته شود.

۵.۱. بررسی مفروضه خطای (تورش) انتشار

یکی از مفروضات اصلی فراتحلیل مفروضه خطای انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش‌های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش‌های چاپ‌نشده و انواع خطاها است. از جمله مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود عدم دسترسی محقق به همه مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر، روش همبستگی رتبه‌ای بگ و میزومدار، و I^2 ایمن از خطا استفاده شده است.

۵.۲. 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 ادامه ارائه می‌شود.



نمودار ۲. نمودار کیفی مبتنی بر خطای انتشار

نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده است. اما، قضاوت صریحی در این مورد نمی‌توان انجام داد و باید برای این منظور از آزمون‌های آماری مربوطه (روش رگرسیونی خطی اگر و آزمون همبستگی بگ و مزومدار و N ایمن از خطا) استفاده شود. 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.

۳.۵. نتایج همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار

آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار همبستگی رتبه‌ای (تاوکندال) بین اندازه اثر استاندارد و واریانس این آثار را مشخص می‌کند. تفسیر این ضریب به این صورت است که در آن مقدار صفر دال بر نبود رابطه بین اندازه اثر و دقت است و انحراف از صفر از وجود رابطه حکایت می‌کند. اگر عدم تقارن ناشی از سوگیری انتشار باشد، انتظار این است که در ارتباط با اندازه اثر بزرگتر خطای استاندارد بیشتر مشاهده شود. نتایج حاصل از بررسی روش همبستگی بگ و مزومدار به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول ۴ است.

جدول ۴. نتایج حاصل از بررسی روش همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار

شاخص آماری	مقدار ضریب کندال (tau)	Z-Value	سطح معنی‌داری (P-Value)
نتایج	-۰,۱۴۵	۰,۲۶۶	۰,۵۳۳

بر طبق اطلاعات جدول ۴، مقدار تائو کندال بی برابر با -۰,۱۴۵ شده است که با توجه به مقدار معناداری ($P = ۰,۵۳۳$) می‌توان اذعان کرد اگرچه بین اندازه اثر و دقت رابطه وجود دارد، این رابطه معنادار نیست و فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌شود.

۴.۵. نتایج روش رگرسیون خطی اگر

در نبود سوگیری انتشار انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد 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 روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار، به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	T-Value	سطح معنی‌داری (P-Value)
نتایج	-۱۵,۲۳۰	۱۰,۰۷۸	۱,۵۱۱	دو دامنه ۰,۱۶۵

بر اساس نتایج رگرسیون خطی اگر، برش برابر با -۱۵,۲۳۰ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱,۵۱۱ است. از آنجا که مقدار P یک‌دامنه ۰,۰۸۲ و دو دامنه ۰,۱۶۵ است، فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌شود.

۵.۵. آزمون N ایمن از خطا

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد مطالعات گم‌شده (با میانگین اثر برابر با صفر) یعنی تعداد مطالعات مؤید فرضیه صفر را- که باید به تحلیل اضافه شوند و از لحاظ آماری یک اثر کلی غیرمعنادار به دست دهند و نتیجه را تغییر دهند- پیشنهاد می‌کند. نتایج حاصل از این روش به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶. محاسبات N ایمن از خطا

مقدار	شاخص
۲۶,۰۹۵	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۰۱	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۵۰	آلفا
۲,۰۰	باقی مانده
۱,۹۵۹	Z برای آلفا
۱۱	تعداد مطالعات مشاهده شده
۱۹۴۰	تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

آماره‌های حاصل از محاسبه ضریب N ایمن از خطا بیانگر این مطلب است که باید تعداد ۱۹۴۰ مطالعه دیگر صورت گیرد و بررسی شود تا مقدار P دوسویه ترکیب شده از ۰/۰۵ تجاوز نکند؛ به این معنی که باید ۱۹۴۰ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده از این پژوهش است. ۱۹۴۰ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

۵.۶. بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده

یکی دیگر از مفروضات اصلی فراتحلیل آزمون همگنی مطالعات است که به منظور بررسی این مفروضه آزمون Q به کار گرفته می‌شود. نتایج حاصل از بررسی این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون Q

شاخص آماری	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (Df)	سطح معنی داری (P-Value)	I-Squared (I2)
نتایج	۲۸۳,۷۸۹	۱۰	۰,۰۰۱	۹۶,۴۷۶

با توجه به نتایج حاصل از آزمون ($Q = 283.789, P < 0.01$) با اطمینان ۹۹ درصد فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده رد 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 است و با افزایش تعداد اندازه اثر توان این 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 در واقع مقدار ناهمگنی را به صورت درصد نشان می‌دهد. هر چه مقدار این ضریب به ۱۰۰ درصد نزدیک‌تر باشد نشان دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است. نتایج حاصل از ضریب مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۶ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی آن‌ها مربوط است. بر این اساس، تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع این آزمون می‌گوید که رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی از لحاظ ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات به شدت متفاوت است و در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیلگر برای مشخص کردن واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده شود.

۶. ضریب اندازه اثر

با توجه به اینکه پس از بررسی مفروضات فراتحلیل این نتیجه حاصل شده است که باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج برای گزارش اندازه اثر استفاده شود، در جدول ۸ گزارش اندازه اثر مطالعات انجام شده در مدل تصادفی ارائه شده است.

جدول ۸. اندازه اثر مطالعات رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی

متغیر	تعداد مطالعات	اندازه اثر (r)	حد پایین	حد بالا	Z-Value	P-Value
رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی	۱۱	۰,۴۶۷	۰,۲۸۹	۰,۶۱۴	۴,۷۵۵	۰,۰۰۱

محاسبات آماری بیانگر این مطلب هستند که میانگین اندازه اثر سرمایه اجتماعی (آثار ترکیبی تصادفی) بر عملکرد شغلی در نمونه مورد پژوهش معادل ۰,۴۶۷ است. از آنجا که اندازه برآوردشده در محدوده اطمینان است، پس باید اذعان داشت که تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأیید می‌شود. همچنین برآورد نقطه‌ای به دست آمده (۰,۴۶۷) بر مبنای معیار کوهن حاکی از اثر در حد متوسط رو به بالا است. بر این اساس، سرمایه اجتماعی در سطح متوسط رو به بالایی می‌تواند بر عملکرد شغلی مؤثر باشد.

جدول ۹. مدل کوهن، نظام تفسیر اندازه اثر ناشی از فراتحلیل

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

با توجه به نتایج حاصل از ناهمگونی مطالعات و تصدیق مفروضات فراتحلیل سعی بر این است که به منظور مشخص کردن این ناهمگنی از متغیر تعدیل‌کننده استفاده شود تا از این طریق بتوان به تعیین واریانس بین مطالعات پرداخت. چون فراتحلیل‌های نوین تنها به تعیین اندازه اثر نمی‌پردازند و تلاش می‌شود آن دسته از ویژگی‌های پژوهش که باعث ایجاد اندازه اثر بزرگ و نیز ویژگی‌هایی می‌شود که علت اندازه اثرهای کوچک است نیز مورد سنجش قرار گیرد. در این پژوهش، متغیر جامعه دانشگاهی- غیر دانشگاهی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر گرفته شده است.

۷. بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیر جامعه آماری

نتایج بررسی متغیر جامعه آماری به عنوان متغیر تعدیل‌کننده به شرح جدول ۱۰ است.

جدول ۱۰. نتایج اندازه‌های اثر ترکیبی تفکیک جامعه آماری

جامعه آماری	تعداد اندازه اثر	مدل اثرات تصادفی	
		اندازه ترکیبی	Z-Value
دانشگاهی	۴	۰,۵۰۱	۰,۲۳۴۶
غیر دانشگاهی	۷	۰,۴۴۶	۴,۸۴۹
کل	۱۱	۰,۴۶۷	۵,۳۳۷

جدول ۱۰ که اندازه‌های اثر ترکیبی مدل آثار ثابت و تصادفی مربوط به رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را به تفکیک جامعه آماری (دانشگاهی- غیر دانشگاهی) ارائه می‌دهد حاکی از این است که در بین جامعه دانشگاهی اندازه اثر در مدل تصادفی ۰,۵۰۱ و در جامعه غیر دانشگاهی اندازه اثر با مدل تصادفی ۰,۴۴۶ است؛ که هر دو در سطح ۰,۰۵ معنادار است. نتایج به دست آمده حاکی از این است که سرمایه اجتماعی جامعه دانشگاهی تأثیر بیشتری بر عملکرد شغلی کارکنان نسبت به جامعه غیر دانشگاهی داشته است. در واقع، می‌توان گفت عملکرد شغلی جامعه دانشگاهی بیشتر از جامعه غیر دانشگاهی متأثر از سرمایه اجتماعی است.

۸. بحث و نتیجه

نتایج حاصل از ترکیب مطالعات تحت بررسی در مدل اثرات تصادفی نشان داد اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی ۰,۴۶۷ است. از آنجا که اندازه برآوردشده در محدوده اطمینان است، باید اذعان کرد تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأیید می‌شود. همچنین برآورد نقطه‌ای به دست آمده (۰,۴۶۷) بر مبنای معیار کوهن نشانه‌ای از اثر در حد متوسط رو به بالا است. بر این اساس، سرمایه اجتماعی در سطح متوسط رو به بالایی می‌تواند بر عملکرد شغلی مؤثر باشد. با توجه به ناهمگنی مطالعات تحت

بررسی اقدام به شناسایی متغیر تعدیلگر شد. بنابراین متغیر جامعه آماری (دانشگاهی و غیر دانشگاهی) انتخاب شد. نتایج حاصل از بررسی نقش تعدیلگر جامعه آماری نشان داد در بین جامعه دانشگاهی اندازه اثر در مدل تصادفی ۰,۵۰۱ و در جامعه غیر دانشگاهی اندازه اثر با مدل تصادفی ۰,۴۴۶ است؛ که هر دو در سطح ۰,۰۵ معنادار است. نتایج به دست آمده نشان دهنده این است که سرمایه اجتماعی جامعه دانشگاهی تأثیر بیشتری بر عملکرد شغلی کارکنان نسبت به جامعه غیر دانشگاهی داشته است. در واقع، می‌توان گفت عملکرد شغلی جامعه دانشگاهی بیشتر از جامعه غیر دانشگاهی تحت تأثیر سرمایه اجتماعی است. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تعدادی از مطالعات داخلی و خارجی هم‌خوانی دارد.

قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۹) نشان دادند سرمایه اجتماعی و کار تیمی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان در سطح خطای کمتر از ۵ درصد دارد. قنبری و همتی (۱۳۹۵) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چندمتغیره نشان دهنده این موضوع بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سرمایه رابطه‌ای بیشترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی را بر عملکرد شغلی دارد. گراوند و همکارانش (۱۳۹۵) نشان دادند سرمایه اجتماعی تأثیر افزایشدهنده و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. نتایج مطالعه رضایی و همکارانش (۱۳۹۵) نشان دهنده این است که با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. مطالعه آزادی و عبدی (۱۳۹۵) نشان داد سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان محسوب می‌شود. در حوزه خارجی، ین و همکارانش (۲۰۱۹) دریافتند مشارکت معلمان در طراحی فعالیت‌های آموزشی و توسعه سرمایه اجتماعی آن‌ها زمینه پیشرفت حرفه‌ای و بهبود کیفیت کار آن‌ها را فراهم می‌کند. کران و هارتول (۲۰۱۹) دریافتند استفاده از شیوه مدیریت استعداد از طریق انتخاب درست و توسعه کارکنان، بهبود عملکرد فردی و تیمی، و بهبود یادگیری سازمانی می‌تواند به ارتقا و بهبود سرمایه اجتماعی و انسانی کارکنان منجر شود و از این طریق به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک کند. دای و همکارانش (۲۰۱۵) نشان دادند تعامل سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و مالی سازمان دارد. علاوه بر این، نوآوری و جسارت شرکت‌های بزرگ منجر به بهبود و تقویت رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی می‌شود. الینگر و همکارانش (۲۰۱۳) دریافتند سرمایه‌گذاری سازمان بر روی سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان، و عملکرد سازمانی مؤثر بوده است. افری و ساکی (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی شامل روابط متقابل، اعتماد، و روابط نهادی رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد سازمانی دارد. اسکنگل و گاریسون (۲۰۰۹) نشان دادند سرمایه اجتماعی با اثربخشی تیمی رابطه‌ای مثبت دارد. همچنین اثربخشی تیمی رابطه‌ای مثبت و قوی با عملکرد تیمی دارد. پریت و همکارانش (۲۰۰۷) هم نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه‌های کسب‌وکار در کانادا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر این اساس، نتایج نشان داد سازمانی که سرمایه اجتماعی خوب و کافی دارد می‌تواند تأثیر شگرفی در کیفیت ارائه خدمات داشته باشد و در مقایسه با دیگر سازمان‌ها به راندمان و بازدهی کاری بیشتری دست یابد و بر عکس سازمانی که در آن سرمایه اجتماعی در سطح مطلوبی وجود نداشته باشد و یا بدان توجه لازم نشود مشارکت و اعتماد در بین کارکنان ایجاد نخواهد شد و پایین بودن این ابعاد از سرمایه اجتماعی سازمانی سبب خواهد شد که اعضای سازمان و بخش‌های سازمانی به دنبال تحقق اهداف فردی و بخشی باشند و از کلی‌نگری در قالب اهداف کلان و رسالت سازمان غافل بمانند. در پایان و بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق پیشنهادهایی برای تقویت نقش سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد شغلی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- توجه به مباحث اعتماد و اعتمادپذیری از طریق دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش کارکنان؛
- تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی- صنفی در سازمان‌ها به منظور تقویت همکاری‌های گروهی و تقویت شبکه‌های اعتماد؛
- تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای برای نهادسازی فعالیت‌های تیمی در سازمان؛
- بهره‌گیری از رسانه‌های جدید برای ایجاد شبکه‌های اجتماعی و تقویت روابط فردی؛

- تفویض اختیار برای برنامه‌ریزی و زمان‌بندی کارها برای اعتمادسازی در سازمان؛
- تغییر رویه‌های استخدامی برای تقویت سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد شغلی.
- ایجاد اتاق فکر در سازمان برای تقویت حس تعهد، وفاداری و اعتماد در سازمان.
- ایجاد فرهنگ حمایتی برای توسعه خلاقیت، و ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها.

بنابراین ضرورت دارد در سازمان‌های مختلف به سرمایه اجتماعی توجه خاصی شود و جنبه‌های ضعیف‌تر سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد تا به بهترین وجه از سرمایه اجتماعی برای بهبود عملکرد شغلی و سازمانی استفاده شود. زیرا، بدون این سرمایه، استفاده از سایر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی اقتضا می‌کند سازمان‌ها با به‌کارگیری روش‌های مناسب مانند افزایش ارتباطات، تعاملات اجتماعی مطلوب کارکنان، ایجاد چشم‌اندازهای مشترک، درک متقابل میان کارکنان سازمان، افزایش اعتماد کارکنان و ملزم کردن آن‌ها به رعایت هنجارهای سازمانی به منظور افزایش سرمایه اجتماعی اقدام کنند تا در نهایت بتوانند به عملکرد شغلی و سازمانی بهتری دست یابند. به عبارت دیگر، لازم است برای بهبود وضعیت عملکرد شغلی در سازمان‌ها سرمایه اجتماعی ارتقا یابد. برای این امر، سازمان‌ها باید آموزش ارتباطات اثربخش را در دستور کار قرار دهند، فرایند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج از سازمان را بهبود بخشند، و فرهنگ و جو همکاری، اعتماد متقابل، کار تیمی، و مشارکت بین کارکنان را تقویت کنند.

منابع

- آزادی، رسول و عیدی، حسین (۱۳۹۵). 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*، ۲ (۴)، ۱۱-۲۴.
- احمدی، علی‌اکبر و فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). *مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)*، ۶ (۳)، ۳۵-۵۴.
- ارجمندراد، ایمان و شکرکن، حسین (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۴ (۶)، ۲۲۷-۲۴۰.
- اردلان، محمدرضا و معجونی، حسین (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۶۱ (۱۲)، ۳۲۱-۳۵۲.
- حسینی، سید فرهاد؛ باتمانی، محمدامین؛ وکیلی، یوسف و ناقه‌چی، مهتاب (۱۳۹۹). تبیین نقش ابعاد استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۲ (۳)، ۷-۲۶.
- خضری، زهرا؛ مظلوم‌خراسانی، محمد و نوغانی‌دخت‌بهمنی، محسن (۱۳۹۸). فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی. *دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۱۶ (۲)، ۳۹-۵۲.
- رضائی، روح‌الله؛ شعبان‌علی فمی، حسین و صلاحی‌مقدم، نفیسه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۱۱ (۲)، ۱۲۱-۱۳۳.
- زرین‌پور، امید و علی‌شیری، بهرام (۱۳۹۷). دانشگاه، سرمایه اجتماعی، احساس امنیت. *امنیت پژوهی*، ۶۳ (۱۷)، ۱۴۱-۱۵۵.
- صفایی‌پور، زهرا و توکلان، علی (۱۳۹۹). بررسی نقش و اثرات سرمایه اجتماعی در توسعه گردشگری شهری (مطالعه موردی: شهر ایلام). *شبک*، ۷۴ (۶)، ۱۵۷-۱۶۸.
- قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا). *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۹ (۱)، ۱-۲۲.
- قنبری، سیروس و همتی، مدینه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. *نامه آموزش عالی*، ۳۵ (۹)، ۱۱۷-۱۳۵.
- کریمی، سعید و شاهدوستی، مریم (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان: نقش میانجی یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۵ (۳)، ۶۷-۸۰.
- گراوند، ایوب؛ موسی‌وند، مریم و ویسه، سید مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. *اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۱۳ (۴)، ۳۸-۶۳.
- مرادی‌سروش، محمد (۱۳۸۹). بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*. دانشگاه محقق اردبیلی.
- معمارزاده تهران، غلام‌رضا؛ دانش‌فرد، کرم ا. و حسامی، زهرا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. *مدیریت توسعه و تحول*، ۶ (۱۷)، ۱-۵.
- منطقی، منوچهر؛ اسکندرپور، بهروز؛ دستیاری، اکرم و نظری، یونس (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳ (۲)، ۱۸۹-۲۰۷.
- نعمتی، محمدعلی؛ اکبرزاده صفوئی، مرتضی؛ زنگیان، سمیه و باقرصادرنانی، منصور (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی (شهرداری شهرستان خوی). *اقتصاد و مدیریت شهری*، ۱۷ (۵)، ۱۱۵-۱۳۲.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۸). *راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی*. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- Ahmadi, A.A. & Feyzabadi, H. (2011). Investigating Social capital and effect of that on the organization improvement (Case study: Staff Organizations of Tehran municipality. *Public Administration (Tehran University)*, 6 (3), 35-54. (in Persian)
- Ardalan, M.R. & Majooni, H. (2020). The Role of Talent Management in Job Performance Mediated by Social Capital. *Journal of Executive Management*, 12 (24), 321-352. (in Persian)
- Arjmandrad, I. & Shokrkon, H. (2020). The Relationship of Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance and Work Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7 (2), 225-240. (in Persian)

- Azadi, R. & Eydi, H. (2016). The effects of social capital and job satisfaction on employee performance with organizational commitment mediation role) Case Study, Youth and Sports Ministry). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(4), 11-24. (in Persian)
- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S. (2017). 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*, 52 (2), 184-196.
- Crane, B. & Hartwell, Ch. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54 (2), 82-92.
- Dai, W. D., Mao, Zh. E., Zhao, X. R., & Mattila, A. S. (2015). How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 42-55.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y-L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of business research*, 66 (8), 1124-1133.
- Garavand, A., Moosivand, M., & Viseh, S. M. (2016). Examination of the Relationship between Social Capital and Job Performance among Professors of Lorestan Payame Noor University. *Journal of Islam and Social Studies*, 4, 13, 38-63. (in Persian)
- Ghanbari, S. & Abdolmaleki, J. (2020). The Role of Social Capital in the Job Performance Mediated by Teamwork (Case Study: Bu Ali Sina University Staffs). *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 9 (1), 1-22. (in Persian)
- Ghanbari, S., & Hemati, M. (2016). Investigating the relationship between social capital and job performance of Bo Ali Sina University employees. *Higher Education Letter*, 35 (9), 117-135. (in Persian)
- Homan, H. (2019). *A Practical Guide to Meta-Analysis in Scientific Research*. Organization for Studying and Compiling Humanities Books of Universities (Samat).
- Hosseini, F., Batmani, M.A., Vakili, Y., & Naghechi, M. (2020). Explaining the Role of Dimensions of Using Social Media on Employee Performance with Emphasis on the Role of Social Capital (Case Study: Kermanshah Private Banks). *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2 (3), 7-26. (in Persian)
- Karimi, S. & Shahdousti, M. (2018). Studying The Mediating Role of Organizational Commitment in The Relationships Among Social Capital, Job Motivation and Job Performance in Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 49 (4), 703-717. (in Persian)
- Khezri, Z., Mazloumghorani, M., & Noghani-dokhtbahmani, M. (2019). Meta-analysis of studies of social capital and job performance. *New achievements in humanities studies*, 16 (2), 39-52. (in Persian)
- Manteghi, M., Skandarpour, B., Dastyari, A., & Nazari, Y. (2016). The Role of Social Capital in Innovative Performance with Emphasis on the Role of Resiliency and Empowerment. *Social Capital Management*, 3 (2), 189-207. (in Persian)
- Memarzadeh Tehran, G.R., Danesh Fard, K.A., & Hesami, Z. (2014). Investigating the Relationship between Social Capital and Staff's per Romance at Qazvin Islamic Azad University. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 6 (17), 1-5. (in Persian)
- Moradisoroush, M. (2010). Investigating the relationship between motivational traits, organizational social capital and religious orientation with the job performance of production center employees, Master Thesis, Mohaghegh Ardabili University. (in Persian)
- Nemati, M.A., Akbarzadeh Safooei, M., Zangiyan, S., & Baqersad Ranani, M. (2017). The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance (Case Study: Khoy Municipality). *Journal of Urban Economics and Management*, 5 (17), 115-132. (in Persian)
- Ofori, D. & Sackey, J. (2010). Assessing social capital for organisational performance: Initial exploratory insights from Ghana. *Organizations and markets in emerging economies*, 1 (2), 71-91.
- Ohme, M. & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Perreault, Ch., Brenner, G. A., Menzies, T. V., Fillion, L. J., & Ramangalahy, Ch. (2007). Social capital and business performance: Ethnic enterprises in Canada. *International Journal of Business and Globalisation*, 1 (2), 145-160.
- Rezaei, R., Shabanalighomi, H., & Selahimoghadam, N. (2016). Investigating the effect of social capital on organizational performance in the agricultural jihad organization of Alborz province. *Extension sciences and agricultural education of Iran*, 11 (2), 121-133. (in Persian)
- Safaeipour, Z. & Tavakolan, A. (2020). Examining the role and effects of social capital in the development of urban tourism (case study: Ilam city). *Tourism research and sustainable development*, 10 (3), 39-50. (in Persian)

- Santos, A. S., Reis Neto, M. T. & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.
- Schenkel, M. T. & Garrison, G. (2009). Exploring the roles of social capital and team-efficacy in virtual entrepreneurial team performance. *Management Research News*, 32 (6), 525-538.
- Wambugu, S. N., Okello, J. J., & Nyikal, R. A. (2010). Effect of social capital on performance of smallholder farmer organizations in Western Kenya.
- Yan, J., Leidner, D. E., Benbya, H., & Zou, W. (2019). Social capital and knowledge contribution in online user communities: One-way or two-way relationship?. *Decision Support Systems*, 127, 113-131.
- Zarinpour, O. & Alishiri, B. (2018). University, social capital, sense of security. *Security Research*, 63 (17), 141-155. (in Persian)