



Meta-Synthesis of Antecedents and Outcomes of Developing Social Capital in the Organizational Studies of Iran

Naser Asgari^{1*} | Daroush Mehri² | Faramarz Ghorani³ | Hadi Nahadi⁴

1. Corresponding Author, Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: Nasgari@ssau.ac.ir
2. Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: D.Mehri.sh@ssau.ac.ir
3. Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: F.ghorani@ssau.ac.ir
4. Department of Human Capital, Research Center of Strategic Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran. E-mail: Dr.Nahadi@sndu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received April 23, 2024
Revised June 18, 2024
Accepted June 22, 2024
Published online December 11, 2024

Keywords:
social capital,
structural capital,
communication capital,
cognitive capital,
Meta-Synthesis.

ABSTRACT

Social capital, as a valuable type of intangible capital, has many individual and organizational benefits, while its development requires various prerequisites. Therefore, in recent years, many studies have been conducted on this topic. In order to gain a more comprehensive knowledge in this regard, the present research has reviewed and classified the requirements and results of developing social capital. This applied research was conducted using a qualitative approach and meta-synthesis method. The data sources include related articles published in Iranian scientific databases in the selected period of time. These articles were selected based on the criteria of entering the meta-synthesis process, and the obtained data were analyzed by thematic analysis method. The identified requirements of developing social capital were classified as constructive beliefs and attitudes, effective interpersonal interactions, facilitative leadership, culture and ethics, and human capital management. In addition, its main results are: productivity and performance, excellence of human capital, attitudinal and behavioral outcomes, development of professional and organizational ethics, development of intangible capital, organizational capabilities, facilitation of knowledge management, innovation and entrepreneurship. Aggregating and integrating the findings of numerous research studies about social capital in the present research can achieve a relatively comprehensive understanding of its requirements and outcomes, and it can serve as a guide for the management of this valuable capital.

Cite this article: Asgari, N.; Mehri, D.; Ghorani, F. & Nahadi, H. (2025). Meta-Synthesis of antecedents and outcomes of developing social capital in the organizational studies of Iran. *Social Capital Management*. 11 (4), 371-388. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.374897.2498>



© The Author(s). **Publisher:** University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.374897.2498>



فرا ترکیب پیشایندها و رهاوردهای توسعه سرمایه اجتماعی در مطالعات سازمانی ایران

ناصر عسگری^{۱*} | داریوش مهري^۲ | سید فرامرز قرآنی^۳ | هادی نهادی^۴

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: Nasgari@ssau.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: D.mehri@ssau.ac.ir

۳. گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: F.ghorani@ssau.ac.ir

۴. گروه سرمایه انسانی، پژوهشکده مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. رایانامه: Dr.Nahadi@sndu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۲۱

کلیدواژه:

سرمایه اجتماعی،

سرمایه ارتباطی،

سرمایه ساختاری،

سرمایه شناختی،

فرا ترکیب.

زمینه و هدف: سرمایه اجتماعی به عنوان گونه‌ای ارزشمند از سرمایه‌های ناملموس فواید فردی و سازمانی فراوانی دارد و تقویت آن نیز نیازمند پیش‌نیازهای گوناگونی است. از این رو، در سال‌های اخیر مطالعات فراوانی درباره این موضوع انجام شده است. به منظور کسب شناختی جامع‌تر در این خصوص در پژوهش حاضر به مرور و طبقه‌بندی الزامات و نتایج حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی پرداخته شده است.

روش: این پژوهش کاربردی با رویکرد کیفی و روش فرا ترکیب انجام شده است. منابع اطلاعاتی آن مقاله‌های منتشر شده درباره اهداف این پژوهش در پایگاه‌های علمی معتبر کشور در بازه زمانی منتخب است. این مقاله‌ها بر اساس معیارهای ورود به فرایند فرا ترکیب انتخاب شدند و داده‌های حاصل از آن‌ها با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: الزامات شناسایی شده برای توسعه سرمایه اجتماعی در قالب باورها و نگرش‌های سازنده، تعاملات میان فردی مؤثر، رهبری تسهیلگر، فرهنگ و اخلاق، و مدیریت سرمایه انسانی طبقه‌بندی شدند. نتایج عمده آن نیز عبارت‌اند از: بهره‌وری و عملکرد، تعالی سرمایه انسانی، رهاوردهای نگرشی و رفتاری، توسعه اخلاق حرفه‌ای و سازمانی، توسعه سرمایه‌های ناملموس، قابلیت‌های سازمانی، تسهیل مدیریت دانش و نوآوری، کارآفرینی.

نتایج: جمع و یکپارچه‌سازی یافته‌های پژوهش‌های متعدد درباره سرمایه اجتماعی در پژوهش حاضر می‌تواند شناخت به نسبت جامعی درباره الزامات و نتایج آن حاصل کند و به عنوان راهنمایی برای مدیریت این سرمایه ارزشمند مورد استفاده قرار گیرد.

استناد: عسگری، ناصر؛ مهري، داریوش؛ قرآنی، سید فرامرز و نهادی، هادی (۱۴۰۳). فرا ترکیب پیشایندها و رهاوردهای توسعه سرمایه اجتماعی در مطالعات سازمانی ایران. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۴) ۳۷۱-۳۸۸. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.374897.2498>



مقدمه

در محیط‌های پیش روی سازمان‌های امروزی شکل‌های سنتی سرمایه دگرگون شده و سرمایه‌هایی نوین پدیدار شده‌اند که یکی از آن‌ها سرمایه اجتماعی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۴). سرمایه اجتماعی به منابع حاصل از روابط اشاره دارد و به روابط، نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌ها، و ارتباطات اجتماعی مربوط می‌شود که همیاری، همکاری، ارتباطات دوجانبه را تقویت می‌کند (خلیل نژاد و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵۳).

مزایای فراوان حاصل از سرمایه اجتماعی باعث می‌شود سازمان‌ها با تقویت این سرمایه قادر به فعالیت بهتر و بیشتر شوند و نتایج مطلوب‌تری را به جامعه ارائه کنند. با افزایش این سرمایه از طریق سازمان‌ها و ارتباط آن‌ها با ذی‌نفعان و ارباب‌رجوعشان جامعه نیز از مواهب سرمایه اجتماعی، که همانا جو اعتماد و اطمینان عمومی است، بهره‌مند خواهد شد (الوانی، ۱۳۹۵: ۴۳۲). از این رو، سرمایه اجتماعی به گونه‌ای فزاینده مورد توجه پژوهشگران در زمینه‌های مختلف مطالعاتی قرار گرفته است (Tajpour et al., 2021: 940).

در میان مطالعات فراوانی که در این زمینه انجام شده است برخی از آن‌ها به فواید و نتایج حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان پرداخته‌اند (مانند ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲؛ ابوالحسینی و همکاران، ۱۴۰۲؛ نظارتی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ غلامی و ادبی فیروزجاه، ۱۴۰۱) و برخی دیگر نیز الزامات و پیش‌نیازهای توسعه آن را مرور و تحلیل کرده‌اند (خنیر و همکاران، ۱۴۰۲؛ ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲؛ گلستانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ وزینی‌افضل و همکاران، ۱۳۹۹). با وجود این، تنوع و تعدد مطالعات موجود در این زمینه باعث شده و اگرایی زیادی میان این مطالعات وجود داشته باشد. مثلاً برخی از مطالعات به نتایج فردی و انسانی حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند و برخی دیگر نتایج سازمانی آن را مورد توجه قرار داده‌اند (مانند ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲؛ ابوالحسینی و همکاران، ۱۴۰۲؛ نظارتی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ مطیعی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین برخی از مطالعات نقش مدیریت منابع انسانی را در توسعه سرمایه اجتماعی پررنگ جلوه داده‌اند (مانند فدایی‌تهرانی و همکاران، ۱۳۹۹) و برخی نیز بر نقش کلیدی فرهنگ در این زمینه تأکید کرده‌اند (مانند قریشی و همکاران، ۱۴۰۱). حتی عواملی مانند مدیریت دانش نیز وجود دارند که در برخی مطالعات به عنوان پیش‌نیاز سرمایه اجتماعی معرفی شده است (مانند شجاعی و همکاران، ۱۳۹۸) و در برخی دیگر از مطالعات به عنوان نتایج حاصل از سرمایه اجتماعی (مانند باشکوه اجیرلو و حمیدزاده اربابی، ۱۴۰۰؛ سادات‌رسول و همکاران، ۱۳۹۹).

همچنین مرور مطالعات موجود در این زمینه نشان می‌دهد پژوهش‌هایی که به طور جامع به پیش‌نیازها و نتایج حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی پرداخته باشند نادرند (مانند خامه‌چی و رنگ‌ریز، ۱۳۹۸: ۶۰۷) و در اغلب این مطالعات به یک یا شمار اندکی از این پیش‌نیازها یا نتایج آن هم به صورت کمی پرداخته شده است (مانند حیدری و همکاران، ۱۴۰۱). این شکاف نظری موجب می‌شود دانش موجود در خصوص پیش‌نیازهای توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی و فواید و نتایجی که این سرمایه ناملموس می‌تواند برای آن‌ها در پی داشته باشد از غنا و یکپارچگی کافی برخوردار نباشد. به همین دلیل اقداماتی هم که در این زمینه انجام می‌شود از جامعیت و یکپارچگی و انسجام کافی برخوردار نیست. از این رو، پرسش اصلی که پژوهش در پی پاسخ به آن است این است که بر اساس نتایج حاصل از مطالعات انجام‌شده در خصوص سرمایه اجتماعی در سطح درون‌سازمانی الزامات مورد نیاز برای توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان کدام‌اند و این کار چه نتایج و دستاوردهایی می‌تواند در پی داشته باشد؟ یافته‌های این پژوهش می‌تواند شناخت نظری جامع‌تر و کلی‌تری در خصوص سرمایه اجتماعی در سطح درون‌سازمانی فراهم سازد و به عنوان راهنمای عمل سازمان در زمینه تدوین طرح‌های توسعه سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد و به ارتقای دانش نظری موجود در این زمینه مساعدت کند.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی یکی از پرکاربردترین مفاهیم در علوم اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به منابع و روابط و بازدهی گفته می‌شود که می‌تواند از راه تعاملات اجتماعی، اعتماد، همکاری، و روابط پایدار میان افراد و گروه‌ها و سازمان‌ها در جامعه بسیج و فراهم

شود (Kristi et al., 2020). به دیگر سخن، سرمایه اجتماعی را می توان شبکه های روابط میان افراد جامعه تعریف کرد که عملکرد مؤثر را ممکن می سازد و به نتایج اجتماعی سازنده ای منتهی می شود (Elisa et al., 2022). این سازه نوعی مفهوم فراگیر است که بر اهمیت اقدامات و تعاملات مبتنی بر قوانین و تعهدات و هنجارهای مورد توافق دوجانبه تأکید دارد.

مدل های سرمایه اجتماعی

در رابطه با ماهیت و ابعاد سرمایه اجتماعی مدل های مختلفی توسط صاحب نظران ارائه شده است. از دیدگاه لینا^۱ و وان بورن^۲ وابستگی و اعتماد دو بعد اصلی سرمایه اجتماعی اند. برادلی^۳ سه بعد ساختاری و ارتباطی و شناختی را برای سرمایه اجتماعی معرفی کرده است. در این مدل، مفهوم اعتماد محور سرمایه اجتماعی است و به منزله بعد شناختی سرمایه اجتماعی حلقه واسط میان بعد رابطه ای و ساختاری است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). پاتنام^۴ نیز سرمایه اجتماعی را شامل سه مؤلفه می داند: اعتماد، شبکه ها، هنجارها. با نگاهی کلی سرمایه اجتماعی را می توان به دو مفهوم کلی تقسیم کرد: سرمایه اجتماعی فردی و سرمایه اجتماعی جمعی. اولی به منابع و روابط در اختیار یک فرد و دومی به منابع و روابط موجود در یک گروه یا جامعه اشاره دارد (Coppe et al., 2022).

در میان چارچوب های موجود در خصوص سرمایه اجتماعی در سازمان ناهاپیت^۵ و گوشال^۶ (۱۹۹۸) الگویی جهان شمول با پایه نظری قوی و مبتنی بر ابعاد مفهومی ارتباطی و ساختاری و شناختی برای ادراک این مفهوم ارائه کردند (عسگری و همکاران، ۱۴۰۱). در ادامه به تشریح این ابعاد پرداخته می شود.

سرمایه اجتماعی رابطه ای: این بعد به ویژگی ها و کیفیت های روابط شخصی مانند اعتماد، تعهد، احترام، و حتی دوستی مربوط می شود. مؤلفه های کلیدی آن عبارت اند از: اعتماد و قابلیت اعتماد، هنجارها، تعهدات و انتظارات، هویت و شناسایی (Lefebvre et al., 2016). در واقع، این بعد از سرمایه اجتماعی به روابط و تعاملات اجتماعی اشاره دارد که اقدام جمعی را تقویت می کنند (Kan & Lejano, 2023) و اهمیت آن در فرایندهای تعاملی برجسته تر می شود (Ciambotti et al., 2023).

سرمایه اجتماعی ساختاری: این بعد به ساختارهای شبکه ای درون سازمان اشاره دارد که دسترسی به منابع و دستاوردهای سودمند را تسهیل می کنند (Koohborfardhaghghi, et al., 2022). این نوع سرمایه اغلب با شکل شبکه ای سازمان در ارتباط است که در مقابل ساختارهای سلسله مراتبی قرار دارد (Stoop et al., 2021).

سرمایه اجتماعی شناختی: این بعد به منابعی مربوط می شود که بازنمایی ها و تفاسیر و سیستم های معنایی مشترک بین طرفین را فراهم می کند. این نوع سرمایه نظام های معنایی شناختی است که در واژگان و روایات رایج نشان داده شده اند. سرمایه اجتماعی شناختی زبان و کدهای مشترک است که اساس ارتباط را فراهم می کند (Gooderham, 2007). سرمایه اجتماعی شناختی به ادراک مردم از سطح اعتماد میان فردی و هنجارهای تعامل درون گروه اشاره دارد (Villalonga-Olives & Kawachi, 2015).

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش برای گردآوری و تحلیل داده های مورد نیاز به منظور پاسخ به پرسش های پژوهش از روش فراترکیب استفاده شده است. تلفیق و تحلیل کیفی داده های کیفی موجب شده استفاده از پارادایم کیفی و روش فراترکیب ضروری شود. رویکرد فراترکیب نوعی روش تحقیق اکتشافی برای ایجاد و استخراج چارچوب مرجع مشترک از نتایج تحقیقات گذشته است (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۰). فراترکیب یکی از انواع روش های فرامطالعه است که در آن اطلاعات و یافته های مطالعات مختلف با

1. Lina
2. Van Buren
3. Bradley
4. Putnam
5. Nahapiet
6. Ghoshal

موضوعی مشابه بررسی و تحلیل می‌شود. پیش شرط رویکرد فرا ترکیب بررسی نظام‌مند پیشینه به منظور شناسایی عوامل مرتبط با هدف پژوهش است (خلعتبری و همکاران، ۱۴۰۱). از میان الگوهای مختلف انجام دادن فرا ترکیب، در این پژوهش از روش فرا ترکیب باروسو^۱ و ساندلوسکی^۲ (۲۰۰۷) استفاده شد که شامل هفت مرحله است: ۱. طرح سؤال پژوهش؛ ۲. بررسی نظام‌مند متن‌ها؛ ۳. جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ ۴. استخراج اطلاعات مقاله‌های منتخب؛ ۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها؛ ۶. کنترل کیفیت؛ ۷. ارائه یافته‌ها.

یافته‌های پژوهش

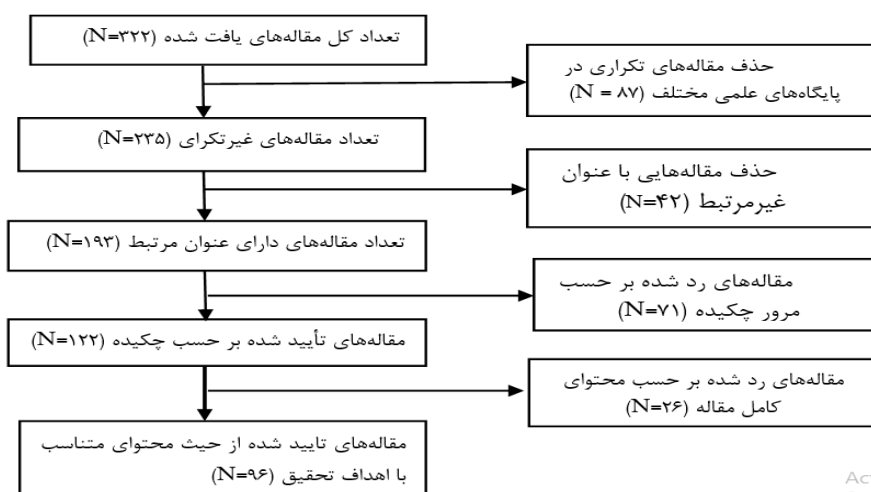
گام یک. طرح سؤال پژوهش: پرسش‌های کلیدی این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پرسش‌های کلیدی پژوهش

| پرسش‌ها | پرسش متناسب با این پژوهش |
|-----------|---|
| چه چیزی | ۱. پیش‌نیازهای مورد نیاز برای توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی کدام‌اند؟ |
| جامعه هدف | ۲. نتایج حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی کدام‌اند؟ |
| چه زمانی | در این پژوهش پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر کشور بررسی شده است. بازه زمانی گردآوری اطلاعات از سال ۱۳۹۰ تا سال ۱۴۰۲ بوده است. |
| چگونگی | روش «تحلیل مضمون» برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. |

گام دو. بررسی نظام‌مند متن‌ها: در این پژوهش، پایگاه‌های داده و موتورهای جست‌وجوی مختلف مربوط به پایگاه‌های اطلاعات علمی کشور (شامل پرتال جامع علوم انسانی، پایگاه مجلات تخصصی نور، بانک اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور) بررسی شد. رشته جست‌وجو مرور مطالعات پیشین است که در آن‌ها عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی و نتایج حاصل از توسعه آن بررسی شده است. در این جست‌وجو ۳۲۲ مقاله یافت شد که البته شماری از مقاله‌ها در دو یا چند پایگاه علمی هم‌پوشانی داشتند.

گام سه. جست‌وجو و انتخاب مقاله‌ها: هدف این مرحله شناسایی مقاله‌هایی بود که از کفایت لازم برای ورود به فرایند تحلیل برخوردار بودند. این کار با مرور اطلاعات محتوایی ارائه‌شده در عنوان، چکیده، یافته‌ها، و نتیجه‌گیری مقالات انجام شد. فرایند طی شده به منظور انجام دادن این غربالگری در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. فرایند غربالگری و انتخاب مقاله‌های مناسب برای ورود به فرایند فرا ترکیب

گام چهارم. استخراج نتایج: در این مرحله، پژوهشگران مقاله‌های منتخب را به منظور دستیابی به یافته‌های مورد نیاز مرور کردند و بر اساس نتایج مقالات منتخب اطلاعات مربوط به پیش‌نیازها و نتایج حاصل از سرمایه انسانی استخراج شد.

گام پنجم. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: پژوهشگران به بررسی عمیق عوامل شناسایی شده بر اساس هدف مورد نظر پژوهش خود پرداختند. سپس مفاهیم شناسایی شده را، بر اساس قرابت معنایی، در طبقات مجزا قرار دادند. با توجه به اینکه این پژوهش دو پرسش کلیدی (پیش‌نیازها و نتایج حاصل از سرمایه اجتماعی) داشت، هر دسته از این عوامل در جدول مجزا به شرح جدول‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. پیش‌نیازهای توسعه سرمایه اجتماعی

| منابع | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|
| موسی‌خانی، الوانی، محمودزاده، علی‌دادی تلخستانی (۱۳۹۸): کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | اعتماد | اعتماد عمومی و سازمانی | اعتماد عمومی و سازمانی |
| ایمانی، صالح‌نیا، محمدی (۱۳۹۶) | اعتماد عمومی | | |
| وزینی‌افضل، عبداللهی، گائینی (۱۳۹۹) | اعتمادسازی | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | باورهای دینی | باورها و اعتقادات | باورها و اعتقادات |
| کردنائیج، خلیلی پالندی (۱۳۹۷) | | | |
| نعمت‌اللهی، فرج‌اللهی، میرجلیلی، مؤمنی فرد (۱۳۹۲) | اعتقادات دینی | | |
| حیدری، سیدکلالی، شریعتی (۱۴۰۱) | هوش معنوی | | تعلق شغلی و سازمانی |
| خوب‌رو، سعیدی، صفری، سیدجوادین (۱۳۹۵) | تعلق خاطر کاری | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | تعلق سازمانی | | |
| نعمت‌اللهی، فرج‌اللهی، میرجلیلی، مؤمنی فرد (۱۳۹۲) | تعلقات تاریخی | | تعلق شغلی و سازمانی |
| علامه، السادات طباطبائی، توکلی (۱۳۹۵) | عدالت زبانی | عدالت | |
| فدایی‌تهرانی، سلیمی، مستحفظیان، عروفرزاد (۱۳۹۹) | عدالت سازمانی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | عدالت سازمانی | | باورها و نگرش‌ها |
| نیک‌پور (۱۳۹۷) | عدالت سازمانی ادراک شده | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | مسئولیت‌پذیری | مسئولیت‌پذیری و تعهد | |
| رونقی (۱۳۹۸) | مسئولیت‌پذیری اجتماعی | | مسئولیت‌پذیری و تعهد |
| ارجمندی، مجیدی، امینی، ساده (۱۴۰۱) | مسئولیت‌پذیری مؤمنانه | | |
| ارجمندی، مجیدی، امینی، ساده (۱۴۰۱) | تعهد دینی | | |
| حیدری، سیدکلالی، شریعتی (۱۴۰۱) | تعهد سازمانی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | هویت | هویت ملی و سازمانی | هویت ملی و سازمانی |
| موسی‌خانی، الوانی، محمودزاده، علی‌دادی تلخستانی (۱۳۹۸) | | | |
| گلستانی، نوروزی سیدحسینی، صفاری (۱۴۰۱) | هویت اجتماعی | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | هویت ملی | | تعاملات میان فردی |
| حسینی، باتمانی، وکیلی، ناقه‌چی (۱۳۹۹) | شبکه اجتماعی | شبکه سازی و تعاملات اجتماعی | |
| ابراهیمی، نصری‌امین، علی‌زاده، غلامی (۱۴۰۲) | پشتیبانی و شبکه‌سازی | | |
| ابراهیمی، نصری‌امین، علی‌زاده، غلامی (۱۴۰۲) | تعامل و ارتباطات | | |
| رضایی‌منش، پوربهروزان (۱۳۹۷) | تعاملات بین فردی | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | تقویت شبکه‌های درون سازمانی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | روابط شبکه‌ای | | |
| سنگری، حیدری‌پور، نوح‌زاده ملک‌شاه (۱۳۹۹) | شبکه اجتماعی درون سازمانی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | کار گروهی | مشارکت‌گرایی | مشارکت‌گرایی |
| وزینی‌افضل، عبداللهی، گائینی (۱۳۹۹) | مشارکت و همکاری اجتماعی | | |
| ارجمندی، مجیدی، امینی، ساده (۱۴۰۱) | همبستگی سازمانی | همبستگی و همپاری | همبستگی و همپاری |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | همبستگی و انسجام | | |
| ارجمندی، مجیدی، امینی، ساده (۱۴۰۱) | همپاری | | |

ادامه جدول ۲.

| منابع | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|--|------------------------------|--------------------------|----------------------|
| دوله، شجاعی (۱۴۰۱) | رهبری اخلاقی | رهبری تسهیلگر | رهبری |
| حکاک، مؤمنی مفرد، ساعدی (۱۴۰۰) | رهبری ناب | | |
| طهرانی، علی پور، شفیعی (۱۳۹۹) | رهبری دوستوان | | |
| موسی خانی، الوانی، محمودزاده، علی دادی تلخستانی (۱۳۹۸) | چشم انداز و زبان مشترک | | |
| خوب‌رو، سعیدی، صفری، سیدجوادین (۱۳۹۵) | رهبری معنوی | | |
| رونقی (۱۳۹۸) | اخلاق اسلامی | اخلاق مداری | فرهنگ و اخلاق |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | اخلاق حرفه‌ای | | |
| مرادی، محمدی (۱۴۰۲) | اخلاق مداری | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | الزامات اخلاقی | | |
| موسی خانی، الوانی، محمودزاده، علی دادی تلخستانی (۱۳۹۸) | ارزش‌ها | ارزش مداری | فرهنگ سازمانی و ملی |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | تعهدات فرهنگی | | |
| نعمت‌اللهی، فرج‌اللهی، میرجلیلی، مؤمنی فرد (۱۳۹۲) | توافق بر افکار و ارزش‌ها | | |
| ارجمندی، مجیدی، امینی، ساده (۱۴۰۱) | خیرخواهی و ایثار | فرهنگ سازمانی و ملی | فرهنگ و اخلاق |
| رضایی منش، پوربهروزان (۱۳۹۷) | زبان و کدهای مشترک | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | سرمایه فرهنگی | | |
| مرادی، محمدی (۱۴۰۲) | فرهنگ ایثار و شهادت | | |
| کردنائیچ، خلیلی پالندی (۱۳۹۷) | فرهنگ سازمانی | | |
| غفوری، یآوری (۱۳۹۴) | فضیلت سازمانی | | |
| فدایی تهرانی، سلیمی، مستحفظیان، عروفرزاد (۱۳۹۹) | قانون مداری | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | ملی‌گرایی | | |
| حیدری، سیدکلالی، شریعتی (۱۴۰۱) | نهادهای فرهنگی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | هوش فرهنگی | | |
| موسی خانی، الوانی، محمودزاده، علی دادی تلخستانی (۱۳۹۸) | نرم‌ها | هنجارها | مدیریت منابع انسانی |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | نرم‌ها و هنجارها | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | آداب رفتاری | | |
| رحمان سرشت، جبارزاده کرباسی (۱۳۹۶) | اقدامات مدیریت منابع انسانی | مدیریت منابع انسانی | مدیریت سرمایه انسانی |
| فدایی تهرانی، سلیمی، مستحفظیان، عروفرزاد (۱۳۹۹) | سیستم پاداش‌دهی | | |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | آموزش هوشمند | مدیریت شایستگی و استعداد | مدیریت دانش |
| خنیفر، الماسی‌زاده، فرجی، محمدی ترکمانی (۱۴۰۲) | به‌سازی منابع انسانی | | |
| ابراهیمی، ناصر امین، علی‌زاده، غلامی (۱۴۰۲) | توسعه مدیران | | |
| ابراهیمی، ناصر امین، علی‌زاده، غلامی (۱۴۰۲) | شایسته‌سالاری | مدیریت شایستگی و استعداد | مدیریت دانش |
| کاراوند، چناری، امیرنژاد (۱۴۰۱) | شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی | | |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | مدیریت استعداد | مدیریت دانش | مدیریت دانش |
| ابراهیمی، ناصر امین، علی‌زاده، غلامی (۱۴۰۲) | مدیریت دانش | | |
| شجاعی، باقری، کیانی، محیط‌قبری (۱۳۹۸) | مدیریت دانش | مدیریت دانش | مدیریت دانش |
| قریشی، هاشمی، امینی سابق، ساده (۱۴۰۱) | دانشی محور | | |

جدول ۳. دستاوردهای سرمایه اجتماعی

| مضامین فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | کد منبع (از جدول ۳) |
|--------------------------|------------------------------|---|---|
| بهره‌وری و عملکرد | بهره‌وری منابع انسانی | اثربخشی کارکنان | احمدی، محمدی بلیل‌آباد (۱۳۹۲) |
| | | بهره‌وری منابع انسانی | وحدتی، موسوی‌نژاد، حسنی (۱۳۹۶) حکاک، مؤمنی‌مفرد، ساعدی (۱۴۰۰) |
| | | بهره‌وری نیروی کار | حکیمی، مرادی، شول (۱۴۰۱) |
| | عملکرد شغلی و سازمانی | عملکرد تیمی | اکبری، جهان‌شاهی، دانشور دیلمی (۱۳۹۸) |
| | | عملکرد سازمانی | شجاعی، باقری، کیانی، محیط‌قیری (۱۳۹۸) عباسی، خنیفر، عباسی، نوری (۱۳۹۹) شهریاری، شهرابی فراهانی (۱۴۰۰) |
| | | عملکرد عملیاتی | باورصاد، جلدانی، قزلباش (۱۴۰۰) |
| | عملکرد کارکنان | مؤذن، قائدمحمدی (۱۴۰۱) | |
| تعالی منابع انسانی | توسعه سرمایه‌های انسانی | نظام مدیریت استعداد | یعقوبی، پیری یوسف‌آبادی (۱۳۹۷) |
| | | توسعه منابع انسانی | عسکریان، دهقان نجم‌آبادی، برجی‌خانی (۱۳۹۴) |
| | به‌سازی روان‌شناختی | سلامت روانی | عطائی قراچه، داودی (۱۳۹۸) |
| | | کیفیت زندگی کاری | زاهدی، ناییب، دانش، نازکتبار (۱۳۹۳) |
| رهاوردهای رفتاری و نگرشی | تقویت رفتارهای سازنده | انگیزه مدیریتی | زارع، مصلح شیرازی، عباسی (۱۳۹۴) |
| | | نشاط اجتماعی | عشایری، جهان‌پرور (۱۴۰۲) |
| | کاهش نگرش‌های مخرب | رفتارهای نوع‌دوستانه | سیدی‌زاده (۱۴۰۱) |
| | | مشارکت سازمانی | باقری‌مجد، مهاجران، فلاح‌فرامرزی (۱۳۹۴) |
| | | استرس شغلی (-) | عبدالمنافی، معظمی، غلامی‌کرین، نوروزی (۱۳۹۴) |
| | | بدبینی سازمانی (-) | زرجو، پورعزت (۱۴۰۱) |
| | ارتقای نگرش‌های سازنده | سکوت کارکنان (-) | طهرانی، علی‌پور، شفیعی (۱۳۹۹) |
| | | فروشدگی شغلی (-) | حسینی، باتمانی، وکیلی، ناقه‌چی (۱۳۹۹) |
| | | حمایت سازمانی | دولہ، شجاعی (۱۴۰۱) |
| | | رضایت شغلی | دامغانیان، جمشیدی، قلعه‌آقابابایی (۱۳۹۴) |
| اشتیاق شغلی | | عبدالمنافی، معظمی، غلامی‌کرین، نوروزی (۱۳۹۴) | |
| رفتار شهروندی سازمانی | | مرادی، محمدی (۱۴۰۲) | |
| اخلاق حرفه‌ای و سازمانی | توسعه سرمایه‌های ناملموس | تعهد سازمانی | هاشمی، ابراهیم‌پور ازبری، قنبری (۱۳۹۳) |
| | | توانمندسازی روان‌شناختی | باشکوه اجیرلو، حمیدزاده اربابی (۱۴۰۰) |
| | | معنویت در کار | عبدالمنافی، معظمی، غلامی‌کرین، نوروزی (۱۳۹۴) فدایی، سلیمی، مستحفظیان، عروفازاد (۱۳۹۹) |
| | چابکی و انطباق‌پذیری سازمانی | توانمندی سازمانی | شیهکی‌تاش، آهنگ، رئیسی (۱۳۹۸) |
| | | انطباق‌پذیری سازمانی | فردادمهر (۱۴۰۱) |
| | | سازگاری اجتماعی | منظمی‌تبار (۱۳۹۸) |
| | | چابکی سازمانی | میر، نمایان، معروفی نقدی، مرادی (۱۴۰۰) |
| بهبود و تعالی سازمانی | سرمایه‌های فکری | سرمایه انسانی | باقری‌مجد، مهاجران، فلاح‌فرامرزی (۱۳۹۴) |
| | | سرمایه فکری | حیدری، محمدجانی (۱۳۹۴) شیهکی‌تاش، آهنگ، رئیسی (۱۳۹۸) |
| | سرمایه‌های فرهنگی | فرهنگ شهروندی سازمانی | فدایی‌تهرانی، سلیمی، مستحفظیان، عروفازاد (۱۳۹۹) |
| | | فضیلت سازمانی | حسن‌زاده ثمرین، همتی نوع‌دوست، نیک‌رو احمدگورابی (۱۳۹۳) |
| قابلیت‌های سازمانی | چابکی و انطباق‌پذیری سازمانی | انطباق‌پذیری سازمانی | عباس‌زاده، بوداچی، حسن‌پور، حسینی (۱۳۹۴) |
| | | سازگاری اجتماعی | نظارتی‌زاده، اسماعیلی، محمدی (۱۴۰۱) |
| | بهبود و تعالی سازمانی | تاب‌آوری سازمانی | پیران، شهرکی، بنی‌هاشمی (۱۴۰۱) مطیعی، محمدخانی، بیرامی (۱۴۰۱) |
| تحول سازمانی | | سیدی‌زاده (۱۴۰۱) ابوالحسنی، تدبیری، مجیدی (۱۴۰۲) فرهادی، اسدی، ذاکری (۱۳۹۵) | |

ادامه جدول ۳.

| مضمین فراگیر | مضمین سازمان دهنده | مضمین پایه | کد منبع (از جدول ۳) | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------|---|--|
| مدیریت دانش | سلامت سازمانی | سلامت سازمانی | هاشمی، ابراهیم پور ازبری، قنبری (۱۳۹۳) کریمی، شفیع (۱۳۹۵) موسوی خامنه، عابدی جعفری، محمدیان (۱۳۹۵) فدایی، سلیمی، مستحفظیان، عرفوزاد (۱۳۹۹) | |
| | | یادگیری سازمانی | کریمی، احمدی دستجردی، رجایی پور (۱۳۹۲) | |
| | قابلیت رقابت پذیری | مزیت رقابتی | شاهطهماسبی، خداداد حسینی، کردنائیج (۱۳۹۲) شاهطهماسبی، خداداد حسینی، کردنائیج (۱۳۹۵) غلامی، ادبی فیروزجاه (۱۴۰۱) | |
| | | هوشمندی رقابتی | شاهطهماسبی، خداداد حسینی، کردنائیج (۱۳۹۵) | |
| | مسئولیت و مشارکت فراسازمانی | مسئولیت پذیری اجتماعی | رونقی (۱۳۹۸) میر، نمایان، معروفی نقدهی، مرادی (۱۴۰۰) | |
| | | مشارکت بین سازمانی | محبی منش، حسینی، توکلی، باقری (۱۳۹۷) | |
| | مدیریت دانش | خلق و کسب دانش | اقتساب دانش | فرجاد، ملایری (۱۳۹۵) |
| | | | خلق مشترک دانش | مطیعی، محمدخانی، بیرامی (۱۴۰۱) |
| | | تسهیم و تبادل دانش | انتقال دانش | دهقانان، هرنندی (۱۳۹۳) |
| | | | ترکیب و تبادل دانش | حکیمی، مرادی، شول (۱۴۰۱) |
| | | | تسهیم دانش | علامه، سلطانی، نریمانی (۱۳۹۳) محمودی میمند، شهابی (۱۳۹۳) مهریان فر، آغاز (۱۳۹۳) مهدوی، تقی پور، طریقی حسینی (۱۳۹۴) حسینی سرخوش، اخوان (۱۳۹۵) فرجاد، ملایری (۱۳۹۵) |
| | | | | علامه، السادات طبائیان، توکلی (۱۳۹۵) تفرشی، حسین زاده، نفتی، عبدالمهی (۱۳۹۶) مرادزاده، زارعی، حیدریان (۱۳۹۹) باشکوه اجیرلو، حمیدزاده اربابی (۱۴۰۰) |
| سادات رسول، نوری، منتخب راد (۱۳۹۹) | | | | |
| عسگری، جهانی (۱۳۹۵) | | | | |
| ارتقای کیفیت مدیریت دانش | | تقویت چرخه مدیریت دانش | سپهوند، عارف نژاد (۱۳۹۷) | |
| | | کیفیت دانش سازمانی | شکرالهی، کریمی (۱۳۹۵) داودی، رسولی (۱۳۹۸) فدایی، سلیمی، مستحفظیان، عرفوزاد (۱۳۹۹) | |
| نوآوری و کارآفرینی | | نوآوری | عملکرد شغلی نوآورانه | عسگری، خداپرست، عینی (۱۴۰۱) |
| | | | نوآوری شغلی | حسینی، باتمانی، وکیلی، ناقه چی (۱۳۹۹) |
| | خلاقیت | | فدایی تهرانی، سلیمی، مستحفظیان، عرفوزاد (۱۳۹۹) | |
| | سرعت نوآوری | | تفرشی، حسین زاده، نفتی، عبدالمهی (۱۳۹۶) | |
| | نوآوری سازمانی | | شهریاری، شهرایی فراهانی (۱۴۰۰) | |
| | رفتار نوآورانه | | غلامی، ادبی فیروزجاه (۱۴۰۱) | |
| | کارآفرینی | قابلیت های نوآوری | کزازی، تقوی فرد، کیانی ماوی، هوشنگی (۱۴۰۱) | |
| | | کارآفرینی | شکرالهی، کریمی (۱۳۹۵) | |
| | | روحیه کارآفرینی | افخمی مصطفوی، ایمانیان، امیرپور (۱۴۰۱) | |
| | | کارآفرینی اجتماعی | باورصاد، جلدانی، قزلباش (۱۴۰۰) گلستانی، نوروزی، صفاری (۱۴۰۱) | |
| | | کارآفرینی سازمانی | پیران نژاد، کولیوند، غفاری (۱۳۹۴) | |
| | | | کارآفرینی سازمانی | شاهطهماسبی، خداداد حسینی، کردنائیج (۱۳۹۵) توده رنجبر، کردی (۱۴۰۱) ذوالفقاری، عشایری (۱۴۰۲) |

گام شش. کنترل کیفیت: در این پژوهش برای اطمینان از اعتبار کدها و مفاهیم استخراج شده از روش توافق نظر خبرگان با شاخص کاپای کوهن استفاده شد. مقدار این شاخص ۰/۷۷ به دست آمد که اعتبار کدگذاری انجام شده را تأیید می کند. گام هفت. ارائه یافته ها: شمای کلی داده ها به صورت نمودار در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. پیش نیازهای توسعه سرمایه اجتماعی و نتایج حاصل از آن

بحث

یافته ها نشان داد سرمایه اجتماعی با ارتقای کیفیت و عمق و گستره روابط در سازمان می تواند نتایج و دستاوردهای گوناگون و فراوانی در هر سه سطح فردی و گروهی و سازمانی در پی داشته باشد. تقویت نگرش های مثبت همچون حمایت سازمانی، رضایت شغلی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، و توانمندسازی روان شناختی (شپهکی تاش و همکاران، ۱۳۹۸) و همچنین کاهش

نگرش‌های مخرب نظیر بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی، و فرسودگی شغلی می‌توانند سرمایه‌های نگرشی انسانی در سازمان را ارتقا دهند (زرگو و پورعزت، ۱۴۰۱) و به تقویت رفتارهای سازنده همچون مشارکت، نوع‌دوستی، و نشاط اجتماعی مساعدت کنند (عشایری و جهان‌پرور، ۱۴۰۲). علاوه بر این مساعدت سرمایه اجتماعی به به‌سازی روان‌شناختی منابع انسانی (انگیزه، سلامت روانی، کیفیت زندگی کاری) و توسعه سرمایه‌های انسانی (نظام مدیریت استعداد، توسعه منابع انسانی) زمینه‌ساز تعالی منابع انسانی در سازمان خواهد بود (علی‌زاده اقدم و همکاران، ۱۳۹۲؛ یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی، ۱۳۹۷؛ عسگریان و همکاران، ۱۳۹۴). در کنار این‌ها توسعه اخلاق حرفه‌ای و سازمانی در نتیجه سرمایه اجتماعی نیز می‌تواند سلامت سازمانی را ارتقا دهد. علاوه بر این توسعه سرمایه‌های ناملموس فکری و فرهنگی (فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) نیز از دیگر فواید توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان به شمار می‌روند (میر و همکاران، ۱۴۰۰). افزون بر این، سرمایه اجتماعی نقش تسهیلگر قابل توجهی در اجرای اثربخش مدیریت دانش دارد و می‌تواند به خلق و کسب دانش، تسهیم و تبادل دانش، و ارتقای کیفیت و اثربخشی مدیریت دانش در سازمان مساعدت چشمگیری کند (سادات‌رسول و همکاران، ۱۳۹۹). زیرا کیفیت تعاملات میان‌فردی در انجام دادن این اقدامات در زمینه مدیریت دانش تسهیل‌کننده و اثرگذار است. در کنار این‌ها، سرمایه اجتماعی می‌تواند زمینه‌ساز مساعدی برای نوآوری و کارآفرینی باشد؛ یعنی با کمک به پرورش خلاقیت و رفتارهای نوآورانه به ارتقای سرعت و میزان نوآوری‌های شغلی و سازمانی مساعدت کند (کزازی و همکاران، ۱۴۰۱؛ عسگری و همکاران، ۱۴۰۱؛ تفرشی و همکاران، ۱۳۹۶) و با پرورش روحیه کارآفرینی در افراد موجب ترویج کارآفرینی سازمانی و اجتماعی شود (ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲؛ افخمی مصطفوی و همکاران، ۱۴۰۱؛ گلستانی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین یافته‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی می‌تواند قابلیت‌های سازمانی متعدد را توسعه دهد. ارتقای قابلیت چابکی و انعطاف‌پذیری سازمان، مساعدت به بهبود و تعالی سازمانی (یادگیری، تاب‌آوری، سلامت، تحول سازمانی)، ارتقای رقابت‌پذیری سازمان با مساعدت به کسب مزیت رقابتی پایدار حاصل از کیفیت منابع انسانی و هوشمندی رقابتی، و همچنین ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت فراسازمانی جزء قابلیت‌های سازمانی مهم حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی است (دهقانی‌سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ مرادزاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ فرهادی و همکاران، ۱۳۹۵). در نهایت، توسعه سرمایه اجتماعی پیشران مهمی برای ارتقای بهره‌وری و عملکرد در سازمان به شمار می‌رود. ارتقای بهره‌وری و اثربخشی منابع انسانی و ارتقای عملکرد شغلی و تیمی و سازمانی جزء نتایج مهم حاصل از توسعه سرمایه انسانی در این زمینه است (عسگری و همکاران، ۱۴۰۱؛ حکیمی و همکاران، ۱۴۰۱؛ اکبری و همکاران، ۱۳۹۸).

این نتایج و فواید گوناگون حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی ضرورت توجه مدیران به توسعه آن را نمایان می‌سازد. به این منظور ضروری است الزامات و پیش‌نیازهای لازم برای توسعه این سرمایه ارزشمند در سازمان فراهم شود. این الزامات در قالب عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و عوامل در قالب پنج دسته پیشاینده اصلی طبقه‌بندی شده‌اند: باورها و نگرش‌ها، تعاملات میان‌فردی، رهبری، فرهنگ و اخلاق، مدیریت سرمایه‌های انسانی. باورها و نگرش‌ها زمینه‌ساز هر گونه رفتار سازنده، از جمله بهبود تعاملات میان‌فردی در قالب سرمایه اجتماعی، است. پیشایندهای باوری و نگرشی شناسایی شده، که می‌توانند به توسعه سرمایه اجتماعی کمک کنند، عبارت‌اند از باورها و اعتقادات دینی و معنوی، اعتماد میان‌فردی و سازمانی، تعلق شغلی و سازمانی، عدالت سازمانی، مسئولیت‌پذیری و تعهد، هویت ملی و سازمانی (گلستانی و همکاران، ۱۴۰۱، نعمت‌اللهی و همکاران، ۱۳۹۲). ایجاد و تقویت این باورها و نگرش‌ها می‌تواند تمایل و تلاش افراد برای ارتقای گستره و عمق تعاملات میان‌فردی را افزایش دهد. شبکه‌سازی، تعاملات اجتماعی، مشارکت‌گرایی، همکاری، کار تیمی، همبستگی، انسجام میان‌فردی، و همیاری جزء رفتارهای مهم مبتنی بر تعاملات اجتماعی هستند که می‌توانند سرمایه اجتماعی را تقویت کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). نقش کلیدی رهبری در ایجاد و حفظ کیفیت روابط میان‌فردی و گروهی در سازمان نیز باعث می‌شود عامل رهبری جزء عوامل مهم و مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان محسوب شود. سبک‌های رهبری اخلاقی، ناب، دوسوتوان، و معنوی جزء سبک‌های مهم رهبری بوده‌اند که تأثیر مثبت آن‌ها بر توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تأیید شده است (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ تفرشی و همکاران، ۱۳۹۶). تمایل به توسعه سرمایه اجتماعی در میان افراد در بسیاری از موارد نوعی گرایش اختیاری و داوطلبانه است. این حالت باعث می‌شود فرهنگ و اخلاق پیشران مهمی در توسعه

سرمایه اجتماعی محسوب شوند. از این رو، اخلاق مداری (اخلاق اسلامی، حرفه‌ای، سازمانی)، ارزش‌مداری، ارزش‌های فرهنگی (مانند خیرخواهی، ایثار، فضیلت سازمانی) و همچنین هنجارهای سازمانی و میان‌فردی در توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان نقشی کلیدی داشته باشند (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱؛ کردنائیج و خلیلی پالندی، ۱۳۹۷). در نهایت، نقش مدیریت سرمایه‌های انسانی در سازمان در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان بسیار تعیین‌کننده است. اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله پاداش‌دهی، آموزش و توسعه منابع انسانی، مدیریت شایستگی و استعداد، و مدیریت دانش جزء مهم‌ترین اقداماتی است که اثر تعیین‌کننده آن‌ها در این زمینه تأیید شده است (خنیفر و همکاران، ۱۴۰۲؛ ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲).

نتیجه و پیشنهاد

پژوهش حاضر با هدف ترکیب و تلفیق نتایج حاصل از مطالعات انجام‌شده دربارهٔ پیش‌نیازهای توسعه سرمایه اجتماعی و نتایج حاصل از آن در ایران انجام شد. سطح تحلیل مورد نظر در این پژوهش فردی و گروهی و سازمانی بود. به این ترتیب، یافته‌های حاصل از مطالعات منتشرشده در خصوص این موضوع در سطوح سه‌گانهٔ پیش‌گفته با روش فراترکیب و رویکرد استقرایی تلفیق و با روش تحلیل مضمون تحلیل شد. در ادامه، به تشریح نتایج کلی، استنتاج‌های مدیریتی، محدودیت‌های پژوهش، و پیشنهادهای پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی با ارتقای کیفیت و عمق و گسترهٔ روابط در سازمان می‌تواند نتایج و دستاوردهای گوناگون و فراوانی در هر سه سطح فردی و گروهی و سازمانی در پی داشته باشد. تقویت رفتارها و نگرش‌های سازنده، تسهیل اجرای مدیریت دانش، توسعه قابلیت‌های سازمانی، رشد اخلاق حرفه‌ای و سازمانی، ارتقای سرمایه‌های ناملموس، افزایش نوآوری و کارآفرینی، ارتقای بهره‌وری و عملکرد، و تعالی منابع انسانی جزء مهم‌ترین این دستاوردها هستند.

از دیگر سو، یافته‌ها نشان داد برای بهره‌مندی از فواید و دستاوردهای گوناگون حاصل از توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان ضروری است الزامات و پیش‌نیازهای لازم برای توسعه این سرمایه ارزشمند در سازمان فراهم شود. این الزامات در قالب پنج دسته پیشیند اصلی طبقه‌بندی شدند که عبارت‌اند از: باورها و نگرش‌های سازنده و تسهیلگر، به‌سازی تعاملات میان‌فردی، رهبری حمایتگر و تسهیلگر، فرهنگ و اخلاق زمینه‌ساز، مدیریت سرمایه‌های انسانی.

نتایج این پژوهش می‌تواند به پیشبرد دانش نظری موجود در حوزه سرمایه اجتماعی کمک کند. زیرا، با آنکه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد مطالعات گوناگون و به‌نسبت زیادی در مورد پیشایندها و نتایج حاصل از سرمایه اجتماعی وجود دارد، شناخت جامعی در این زمینه وجود ندارد. ماهیت خاص روش‌شناسی تحقیق و بهره‌مندی از رویکرد کیفی و راهبرد فراترکیب موجب شد پژوهشگران با رویکردی کل‌گرا به این موضوع بپردازند؛ به گونه‌ای که این پیشایندها و نتایج به صورت کلی شناسایی و طبقه‌بندی شدند. این نتایج می‌تواند به عنوان راهنمای جامعی برای برنامه‌های توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

محدودیت‌های پژوهش

اجرای این پژوهش همانند هر مطالعه دیگری با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است؛ از جمله اینکه دامنهٔ مقاله‌های بررسی‌شده مقاله‌های فارسی بوده است. ممکن است الزامات یا نتایج مهم دیگری در ارتباط با سرمایه اجتماعی وجود داشته باشد و در این پژوهش لحاظ نشده باشد. همچنین، این پژوهش برای بازشناسی الزامات و نتایج سرمایه اجتماعی از فراترکیب مطالعات انجام‌شده در این حوزه استفاده کرده است. ممکن است عوامل دیگری نیز وجود داشته باشد؛ اما در مقاله‌های پژوهشی منعکس نشده باشد. مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک مرتبط می‌توانست اطلاعات کامل‌تری در این زمینه فراهم کند. افزون بر این، دامنهٔ مطالعات مورد بررسی در این پژوهش در سطح سازمانی بود و مطالعات مربوط به سطح تحلیل جامعه‌شناختی در این مطالعه بررسی نشدند.

پیشنهاد

با توجه به نتایج و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهایی برای مطالعات آتی در این زمینه ارائه می‌شود: ۱. به محققان آتی پیشنهاد می‌شود با شاخص‌سازی برای الگوی ارائه‌شده در این پژوهش مدلی برای ارزیابی پیشران‌ها و فواید سرمایه اجتماعی ارائه

کنند؛ ۲. سطح تحلیل استفاده شده در این پژوهش سطوح زیرسازمانی بوده است. پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی این موضوع در سطح تحلیل جامعه‌شناختی مورد بررسی قرار گیرد؛ ۳. در پژوهش حاضر عوامل مؤثر و نتایج حاصل از سرمایه اجتماعی که در مطالعات پیشین تأیید شده‌اند بازشناسی و طبقه‌بندی شده‌اند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی روابط میان این عوامل با روش‌هایی همچون مدل‌سازی ساختاری - تفسیری مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین رتبه‌بندی این عوامل به صورت کمی نیز می‌تواند به ارتقای دانش موجود در این زمینه مساعدت کند؛ ۴. روش مورد استفاده در این پژوهش فرا ترکیب مطالعات پیشین بوده است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های دیگری، همچون مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک، برای شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مورد نظر استفاده شود.

منابع

- ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ ناصری‌امین، احمد؛ علی‌زاده، رضا و غلامی، بهمن (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران در سازمان‌های ایرانی-اسلامی (پژوهشی آمیخته در آموزش و پرورش). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۲)، ۹۱-۱۰۹.
- ابوالحسنی، داود؛ تدبیری، سیروس و مجیدی، مریم (۱۴۰۲). تبیین نقش سطوح سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری تاب‌آوری سازمانی در بانک‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۲)، ۱۹۷-۲۱۰.
- افخمی مصطفوی، مریم‌سادات؛ ایمانیان اردبیلی، مسعود و امیرپور، مهناز (۱۴۰۱). بررسی رابطه انواع سرمایه با تأکید بر سرمایه اجتماعی و روحیه کارآفرینی. *اقتصاد و توسعه منطقه‌ای*، ۲(۲۴)، ۲۱۵-۲۴۶.
- اکبری، محسن؛ جهان‌شاهی، الهه و دانشور دیلمی، محمدرضا (۱۳۹۸). تأثیر طفره‌روی اجتماعی بر عملکرد تیمی با نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی تیمی. *مدیریت تحول*، ۲۲، ۲۰۸-۲۲۶.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵). *مدیریت عمومی*. تهران: نی.
- باشکوه اجیرلو، محمد و حمیدزاده اربابی، علی‌رضا (۱۴۰۰). تحلیل اثر سرمایه اجتماعی و حمایت سازمانی درک‌شده بر تسهیم دانش با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (نمونه پژوهش: بیمارستان‌های شهر اردبیل). *مدیریت دانش سازمانی*، ۱۵، ۱۸۳-۲۱۶.
- تفرشی، سید محمد؛ حسین‌زاده، علی؛ نفتی، مهدی و عبدالهی، مریم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری دانش و سرمایه اجتماعی بر سرعت نوآوری به واسطه تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت عالیس در شهر مشهد). *مدیریت تحول*، ۱۷، ۱۳۶-۱۶۳.
- حکیمی، ایمان؛ مرادی، مرتضی؛ شول، عباس (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر بهره‌وری نیروی کار در شرکت‌های خدماتی کوچک و متوسط: نقش واسط سرمایه اجتماعی و ترکیب و تبادل دانش. *مدیریت بهره‌وری سازمانی*، ۱۶(۴)، ۸۳-۱۰۹.
- حیدری، الهام؛ سیدکلالی، نادر و شریعتی، نیما (۱۴۰۱). فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی: نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیلگر هوش معنوی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴، ۶۱۷-۶۳۷.
- خامه‌چی، حامد و رنگ‌ریز، حسن (۱۳۹۸). فراتحلیل پیامدهای سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۴)، ۶۰۳-۶۲۴.
- خلعتبری، مریم؛ یزدانی، حمیدرضا و عسگری، ناصر (۱۴۰۱). فراترکیب اقدام‌ها و ره‌آوردهای مسئولیت اجتماعی سازمانی با رویکرد مدیریت منابع انسانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲(۲)، ۱-۲۴.
- خلیل‌نژاد، شهرام؛ گل‌محمدی، عماد و بهامین، فریبا (۱۳۹۸). نقش میانجی قابلیت‌های پویا در تأثیر سرمایه اجتماعی بر گرایش به کارآفرینی. *مطالعات منابع انسانی*، ۹(۳)، ۱۴۹-۱۷۰.
- خنیفر، حسین؛ الماسی‌زاده، سارا؛ فرجی، امین و محمدی ترکمانی، احسان (۱۴۰۲). بررسی نقش ساختاری آموزش هوشمند در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۴۷-۶۱.
- دهقانی‌سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم و جمالی، زهرا (۱۳۹۹). واکاوی نقش هوش فرهنگی انگیزشی در بهبود یادگیری سازمانی با تأکید بر میانجیگری سرمایه اجتماعی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۲، ۱۵۹-۱۸۷.
- ذوالفقاری، اکبر و عشایری، طاها (۱۴۰۲). مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۴-۱۴۰۱. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۶۳-۷۶.
- زرگو، شبنم و پورعزت، علی‌اصغر (۱۴۰۱). شناسایی و کشف عوامل کاهنده بدبینی سازمانی و مهار آن با تأکید بر سرمایه اجتماعی. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۷، ۲۳۳-۲۶۱.
- سادات‌رسول، سید مهدی؛ نوری، روح‌الله و منتخب‌راد، عاطفه (۱۳۹۹). سنجش اثر رشد سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش در بانک‌ها با رویکرد الگوگزینی رقابتی. *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۱۱، ۱۴۱-۱۶۹.
- شجاعی، پیام؛ باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد و محیط‌قیری، زهرا (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی در رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴۲، ۱۲۸-۱۵۴.
- شبهکی‌تاش، مهیم؛ آهنگ، فرحناز و رئیسی، ابوبکر (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴۴، ۲۳۷-۲۵۹.
- طهرانی، مریم؛ علی‌پور، فاطمه و شفیعی، لیلا (۱۳۹۹). بررسی اثر رهبری دوسوتوان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی. *مدیریت تحول*، ۲۴، ۲۳-۴۸.

- عسگریان، مصطفی؛ دهقان نجم‌آبادی، منصور و برجی‌خانی اوانکی، محمدعلی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۵، ۹۷ - ۱۲۵.
- عسگری، محمدهادی؛ خداپرست، مهدی و عینی، علی (۱۴۰۱). عملکرد شغلی نوآوران: نقش پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: ادارات برق غرب استان مازندران). *مدیریت تبلیغات و فروش*، ۱(۳)، ۵۷ - ۶۹.
- عشایری، طاها و جهان‌پرور، طاهره (۱۴۰۲). عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی: فراتحلیل پژوهش‌ها. *راهبرد/اجتماعی فرهنگی*، ۱(۴۶)، ۳۱ - ۶۶.
- علی‌زاده اقدم، محمدباقر؛ سلطانی‌بهرام، سعید و علی‌زاده اقدم، رسول (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی بازنشستگان دانشگاه تبریز. *فرآیند مدیریت و توسعه*، ۳، ۶۴ - ۷۸.
- غلامی، طاهره و ادبی فیروزجاه، جواد (۱۴۰۱). ارتباط سرمایه اجتماعی با رفتار نوآوران و مزیت رقابتی مقاصد گردشگری ورزشی فعال استان بوشهر. *مطالعات بازاریابی ورزشی*، ۴، ۴۹ - ۷۳.
- فدایی‌تهرانی، افسانه؛ سلیمی، مهدی؛ مستحفظیان، مینا و عروف‌زاده، شهرام (۱۳۹۹). ارائه الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی با رویکرد کیفی داده‌بنیاد. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۳، ۵۸۵ - ۶۱۱.
- فرهادی، علی؛ اسدی، اسماعیل و ذاکری، محمد (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی مدیران در ایجاد تحول سازمانی (مورد مطالعه: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیا^(ص) آجا. *علوم و فنون نظامی*، ۳۷، ۲۵ - ۴۶.
- قریشی، سید مهدی؛ هاشمی، سید محمود؛ امینی‌سابق، زین‌العابدین و ساده، احسان (۱۴۰۱). شناسایی عوامل تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی بین سازمانی در دانشگاه‌ها بر اساس نظر خبرگان دانشگاهی با رویکرد داده‌بنیاد. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۲(۲۴)، ۳۱۱ - ۳۳۰.
- کزاز، ابوالفضل؛ تقوی‌فرد، محمدتقی؛ کیانی‌ماوی، رضا و هوشنگی، محسن (۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های نوآوری در روابط خریدار- تأمین‌کننده: نقش ریسک‌های فرصت‌طلبی و مالکیت فکری. *مطالعات مدیریت صنعتی*، ۶۴، ۳۵ - ۶۱.
- گلستانی، حبیب؛ نوروزی سیدحسینی، رسول و صفاری، مرجان (۱۴۰۱). رابطه هویت اجتماعی با سرمایه اجتماعی و کارآفرینی اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان تربیت بدنی). *توسعه کارآفرینی*، ۱۵(۴)، ۶۷۱ - ۶۸۱.
- مراذزاده، عبدالباسط؛ زارعی، کورش و حیدریان، حامد (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹. *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۱۰، ۸۷ - ۱۱۲.
- مطیعی، محسن؛ محمدخانی، امیر و بیرامی، ثریا (۱۴۰۱). تأثیر کاربرد دانش، سرمایه اجتماعی، و کنشگری تجارت الکترونیک بر چابکی سازمانی در پاسخ به بحران کرونا (مورد مطالعه: شرکت‌های صادراتی استان گلستان). *مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی*، ۲، ۱۶۷ - ۱۹۲.
- میر، علی؛ نامیان، فرشید؛ معروفی نقدهی، فخرالدین و مرادی، علی‌رضا (۱۴۰۰). پدیدارشناسی سرمایه اجتماعی و نقش آن در تبیین راهبرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی با توجه به نقش میانجیگری اخلاق سازمانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۴۶، ۲۳۷ - ۲۶۳.
- نظارتی‌زاده، محمدرضا؛ اسماعیلی، رضا و محمدی، اصغر (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی با سازگاری اجتماعی (نمونه: ساکنان مجتمع‌های مسکونی شهر اصفهان). *پژوهش و برنامه‌ریزی شهری*، ۱۳، ۵۱، ۱۷۱ - ۱۸۶.
- نعمت‌اللهی، زهرا؛ فرج‌اللهی، امیرحمزه؛ میرجلیلی، محمدحسین و مؤمنی‌فرد، حسین (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام، و مشارکت اجتماعی)، دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع). *مدیریت نظامی*، ۵۰، ۱۷۵ - ۲۰۲.
- وزینی‌افضل، مجتبی؛ عبداللهی، محمدعلی و گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۹). راهکارهای تقویت سرمایه اجتماعی از دیدگاه نظام ارزشی اسلام. *مدیریت اسلامی*، ۳، ۱۴۱ - ۱۷۰.
- یزدانی، حمیدرضا؛ زارع، حمید و حدیورسراج، مرضیه (۱۴۰۰). ارائه چارچوبی برای مدیریت برون‌سپاری فرایندهای منابع انسانی: پژوهش فراترکیب. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۲۶ - ۵۳.
- یعقوبی، محسن و پیری یوسف‌آبادی، عبدالباسط (۱۳۹۷). بهبود فرایندهای نظام مدیریت استعداد در پرتو سرمایه اجتماعی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۹۴ - ۲۱۶.

Abolhasani, D., Tadbiri, S., & Majidi, M. (2023). Explaining the Role of Social Capital Levels in the Formation of Organizational Resilience in Government-owned Banks. *Social Capital Management*, 10(2), 197-210. (in Persian)

Afkhami Mostafavi, M. S., Imanian Ardebili, M., & Amirpour, M. (2023). Examining the relationship between social capital and entrepreneurial spirit (Case of study: students of Ferdowsi and Medical Sciences Universities of Mashhad). *Journal of economics and regional development*, 29(24), 215-246. (in Persian)

- Akbari, M., Jahanshahi, E., & Daneshvar Deilami, M. (2019). The Effect of Social Loafing on Team Performance by Mediating Role of Team Social Capital. *Transformation Management Journal*, 11(2), 207-226. (in Persian)
- Alizadeh-Aghdam, M., Soltani-Bahram, S., & Alizadeh-Aghdam, R. (2013). Relationship between Social Capital and the Quality of Life in University of Tabriz Retirees. *JMDP*, 26(3), 63-78. (in Persian)
- Amini, S., Johan, S., Pour, E. K., & Mohamed, A. (2023). Employee Welfare, Social Capital, and IPO Firm Survival. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(6), 2174-2204.
- Ansari, Sh., Kamal, M., & Tricia, G. (2012). Impact at the 'Bottom of the Pyramid': The Role of Social Capital in Capability Development and Community Empowerment. *Journal of Management Studies*, 49(4), 813-42.
- Asadi, I., Farhadi, A., & Zakeri, M. (2016). The role of managers as a social capital in creating organizational change (Case study: Khatam-ol-Anbia Air Defense Base). *Military Science and Tactics*, 12(37), 25-46. (in Persian)
- Asgari, M. H., khodaparast, M., & Einy, A. (2022). Innovative Job Performance: The Role of Knowledge and Social Capital Sharing Background (Case Study of West Mazandaran Electricity Offices). *Journal of Advertising and Sales Management*, 3(1), 57-69. (in Persian)
- Ashayeri, T. & Jahanparvar, T. (2023). Factors affecting social vitality: Meta-analysis of researches. *Socio-Cultural Strategy*, 12(1), 31-66. (in Persian)
- Askarian, M., Dehghan Najmabadi, M., & Borjikhani, M.A. (2015). The Effects of Social Capital on Human Resource Development. *Iranian Society for Training and Development*, 2(5), 97-125. (in Persian)
- Ballow, B.M. (2022). *Social Capital and its effects on tyro leaders in educational settings*. A Dissertation Submitted to the Faculty of Southeastern Louisiana University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, Southeastern Louisiana University Hammond, Louisiana.
- Bashokouh, M. & Hamidzadeh Arbabi, A. (2022). Analyzing the Effect of Social Capital and Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Ardebil Hospitals). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 4(4), 183-216. (in Persian)
- Ciambotti, G., Sgro, F., Bontis, N., & Zaccone, M. C. (2023). Opportunity recognition and exploitation in resource-scarce contexts: the role of relational capital and bricolage in African social enterprise. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-13.
- Coppe, T., Thomas, L., Pantić, N., Froehlich, D. E., Sarazin, M., & Raemdonck, I. (2022). The use of social capital in teacher research: a necessary clarification. *Frontiers in Psychology*, 13, 866571.
- Davenport, S., & Daellenbach, U. (2011). 'Belonging' to a virtual research centre: exploring the influence of social capital formation processes on member identification in a virtual organization. *British Journal of Management*, 22(1), 54-76.
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Jamali, Z. (2020). Investigating the Role of Motivational Cultural Intelligence in Improving Organizational Learning with Emphasis on Mediation of Social Capital. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 159-188. (in Persian)
- Ebrahimi, S., Naseriamin, A., Alizadeh, R., & Gholami, B. (2023). Identifying factors affecting the social capital of managers in Iranian-Islamic organizations (mixed research in education). *Social Capital Management*, 10(2), 91-109. (in Persian)
- Elisa, M., Roberto, C., & Giulia, B. (2022). Adaptation of the personal social capital brief scale for the measurement of the offline and online social capital in Italy. *PLOS ONE*, doi: 10.1371/journal.pone.0272454.
- Fadaie-Tehrani, A., Salimi, M., Mostahfezian, M., & Aroofzad, S. (2020). The Presentation of the Paradigmatic Model of Social Capital Development in Sports Organizations based on the Grounded Theory Approach. *Organizational Culture Management*, 18(3), 585-611. (in Persian)
- Gholami, T. & Firouzjah, J.A. (2023). Relationship of Social Capital With Innovative Behavior And Competitive Advantage of Active Sports Tourism Destinations In Bushehr Province. *Journal of Sports Marketing Studies*, 3(4), 49-73. (in Persian)
- Ghoreyshi, S.M., Hashemi, S. M., Sabegh, Z., & Sadeh, E. (2023). Identifying the factors that strengthen inter-organizational social capital in universities based on the opinion of academic experts with a data-based approach. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 11(24), 311-330. (in Persian)
- Golestani, H., Norouzi Seyed-hossini, R., & Saffari, M. (2023). The relationship of social identity with social capital and social entrepreneurship (case study: physical education students). *Journal of Entrepreneurship Development*, 15(4), 671-681. (in Persian)
- Gooderham, P. N. (2007). Enhancing Knowledge Transfer in Multinational Corporations: A Dynamic Capabilities Driven Model. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(1), 34-43.

- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2008). Social capital as good culture. *Journal of the European Economic Association*, 6, 295–320.
- Hakimi, I., Moradi, M., & Shoul, A. (2022). A Survey on the Impact of HPWS on Labor Productivity in Service SMEs: Mediating Role of Social Capital and Knowledge Exchange and Combination. *Journal of Productivity Management*, 16(63), 83-109. (in Persian)
- Heydari, E., Seyed-Kalali, N., & Shariati, N. (2022). Organizational virtuousness and social capital: The mediating role of organizational commitment and the moderating role of spiritual intelligence. *Social Capital Management*, 9(4), 617-637. (in Persian)
- Joonmo, S. (2020). *Social Capital*. Cambridge: Polity Press.
- Kan, W. S. & Lejano, R. P. (2023). Relationality: The Role of Connectedness in the Social Ecology of Resilience. *International journal of environmental research and public health*, 20(5), 3865.
- Kazazi, A., Taghavifard, M. T., Kianimavi, R., & Hooshangi, M. (2022). Social Capital and Innovation Capabilities in the Buyer-Supplier Relationship: The Role of Opportunism and Intellectual Property Risk. *Industrial Management Studies*, 20(64), 35-61. (in Persian)
- Khalatbari, M., Yazdani, H. R., & Asgari, N. (2022). Meta-synthesizing of Practices and Results of Corporate Social Responsibility: A Human Resource Approach. *Journal of Human Resource Management*. 12(2), 1-24. (in Persian)
- Khalilnejad, S., Golmohammadi, E., & Bahamin, F. (2019). The Mediating Role of Dynamic Capabilities in the Impact of Social Capital on Entrepreneurship Orientation. *Journal of Human Resource Management*, 9(3), 149-170. (in Persian)
- Khamehchi, H. & Rangriz, H. (2019). A Meta-Analysis of Social Capital Consequences. *Social Capital Management*, 6(4), 603-624. (in Persian)
- Khanifar, H., Almasizadeh, S., Faraji, A., & Mohamadi Turkmani, E. (2023). Investigating the structural role of smart education in the creation and development of social capital. *Social Capital Management*, 10(1), 47-61. (in Persian)
- Koohborfardhaghghi, S., Altmann, J., & Heshmati, A. (2022). The Interplay between Organizational Structure, Culture and Employees' Socio-Emotional Skills within Their Social Capital, IZA Discussion Papers, No. 15316, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Westphaln, K. K., Fry-Bowers, E. K., & Georges, J. M. (2020). Social capital: a concept analysis. *Advances in Nursing Science*, 43(2), E80-E111.
- Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henchion, M., & Gellynck, X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *International Journal of Information Management*, 36(4), 570-579.
- Miller, M. K. (2023). *American muslim well-being in the era of rising islamophobia: mediation analysis of muslim american social capital and health*. for the degree doctor of philosophy in the school of social work, indiana university.
- Mir, A., Namamian, F., Maarooft Naqadehi, F., & Moradi, A. (2021). The Phenomenology of Social Capital and Its Role in Explaining Corporate Social Responsibility Strategy Given the Mediating Role of Organizational Ethics. *Journal of Strategic Management Studies*, 12(46), 237-263. (in Persian)
- Moradzadeh, A., Zarei, K., & Heidaryan, H. (2020). The effect of social capital on promoting organizational resilience: explanation of the mediating role of knowledge sharing related to Covid-19 crisis. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(3), 87-112. (in Persian)
- Motiei, M., Beyrami, S., & Mohammad-Khani, A. (2022). The Impact of Applying Knowledge, Social Capital and E-Commerce Activism on Organizational Agility in Response to the Corona Crisis (Case Study: Golestan Export Companies). *Journal of International Business Management*, 5(2), 167-192. (in Persian)
- Nematollahi, Z., Farajollahi, H. A., Mirjalili, H. M., & Momenifard, H. (2013). An investigation of the Factors Affecting Social Assets (Confidence, Integration, Social Participation) of Imam Ali University Students. *A Research Quarterly in Military Management*, 13(50), 175-202. (in Persian)
- Nezarati-Zadeh, M., Eesmaili, R., & Mohammadi, A. (2023). Examining the Relationship between Social Capital and Cultural Capital with Social Adaptation (Case Study: Residents of Isfahan Residential Complexes). *Research and Urban Planning*, 14(52), 171-186. (in Persian)
- SadatRasool, M., Nouri, R., & Montakhab-Rad, A. (2021). Investigating the Social Capital Effect on Knowledge Management Cycle in Banks: Competitive Benchmarking Approach. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(4), 141-169. (in Persian)
- Sheihaki-Tash, M., Ahang, F., & Raeesi, A. (2019). Impact of Social Capital on Psychological Empowerment with the Role of Mediating Intellectual Capital. *Public Management Researches*, 12(44), 237-259. (in Persian)
- Stoop, E., Brandsen, T., & Helderma, J. K. (2021). The impact of the cooperative structure on organizational social capital. *Social Enterprise Journal*, 17(4), 548-565.

- Tafreshi, S. M., Hosseinzadeh, A., Nafti, M., & Abdollahi, M. (2017). Investigating the Factors Affecting Innovation Speed with the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: Alis Corporate in Mashhad). *Transformation Management Journal*, 9(1), 135-163. (in Persian)
- Tajpour, M., Salamzadeh, A., Salamzadeh, Y., & Braga, V. (2021). Investigating social capital, trust and commitment in family business: case of media firms. *Journal of Family Business Management*, 4, 938-958.
- Tehrani, M., Alipour, F., & Shafeie, L. (2021). Investigating the Effect of Ambidextrous Leadership on Employees' Silence Mediated by Psychological Empowerment and Social Capital. *Transformation Management Journal*, 12(2), 21-48. (in Persian)
- Villalonga-Olives, E. & Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S.*, 29(1), 62-64.
- Wazini Afzal, M., Gaini, A., & Abdullahi, M. (2020). Strategies for the Development of Social Capital From the Islamic Value System. *Scientific Journal of Islamic Management*, 28(3), 141-170. (in Persian)
- Yaghoubi, M. & Piri YousefAbadi, A. (2018). Improving Talent Management System Processes by Social Capital. *Public Management Researches*, 11(41), 191-215. (in Persian)
- Yazdani, H. R., Zare, H., & Hadpour Seraj, M. (2021). Providing a Framework for Outsourcing Management of Human Resource Processes: Meta Synthesis. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 26-53. (in Persian)
- Zarjou, S. & Pourezat, A. A. (2022). Identify and discover the factors that reduce organizational pessimism and control it with emphasis on social capital. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 4(7), 261-233. (in Persian)
- Zheng, W. (2010). A Social Capital Perspective of Innovation from Individuals to Nations: Where is Empirical Literature Directing Us. *IJMR*, 12 (2), 151-183.
- Zolfaghari, A. & Ashayeri, T. (2023). Studying the Role of Social Capital in Organizational Entrepreneurship Meta-Analysis of Researches in the Period 2005-2022. *Social Capital Management*, 10(1), 63-76. (in Persian)