

## بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد کارکنان؛ با نقش تعدیل کننده نیرومندی

(مورد مطالعه: نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه شهر مشهد)

هادی ترشیزی فاروجی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۵

از صفحه ۳۹ تا ۶۲

### چکیده

از جمله مسائلی که مدیران سازمان‌ها به آن توجه دارند، عملکرد کارکنان است. سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها یک منبع بالقوه قدرتمند برای بهبود عملکرد سازمانی است. از سوی دیگر، نیرومندی نیز منجر می‌شود که کارکنان از همان ابتدا تلاش‌های جدی‌تری را از خود نشان دهند و عملکرد بهتری در محیط کار داشته باشند. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد کارکنان، با نقش تعدیل کننده نیرومندی بر نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه شهر مشهد می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، پیمایشی- توصیفی است. جامعه آماری نیز شامل نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه شهر مشهد است. از این میان، با استفاده فرمول کوکران، تعداد ۱۶۹ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. جهت سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی درون سازمانی، عملکرد شغلی و نیرومندی، به ترتیب از پرسش‌نامه‌های کارمندی و همکاران (۲۰۰۹)، پاترسون (۱۹۲۲) و شیروم (۲۰۰۳) استفاده شد. پس از تأیید روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها، نسبت به توزیع آنها میان اعضای نمونه اقدام گردید. داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌ها، با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی درون سازمانی هم بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد و سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر نیرومندی کارکنان تأثیر دارد. نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد. به گونه‌ای که کارکنان با سرمایه اجتماعی بالاتر، در صورتی که انرژی بالا و انعطاف پذیری ذهنی بالاتری هنگام کار داشته باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی درون سازمانی، عملکرد کارکنان، نیرومندی، نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه

مشهد

## مقدمه

امروزه عامل انسانی به عنوان کلیدی‌ترین و حساس‌ترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود و بیشتر تئوری‌های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده‌اند. زیرا به‌طور واضح مشخص است که سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان می‌توانند باعث بهبود هر چه بیشتر فعالیت‌های خود شوند (صابر معاش و حسین زاده، ۱۳۹۴: ۲). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است، موجب شده تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه‌ای معطوف شود (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴: ۱۲).

عملکرد که از آن به عنوان عملکرد کارکنان یا عملکرد شغلی یاد می‌شود، به عنوان یکی از مسائلی است که به‌طور گسترده در زمینه‌هایی مانند مدیریت منابع انسانی و یا رفتار سازمانی، مورد مطالعه قرار گرفته و نشان داده شده است که نقش مهمی در عملکرد کلی سازمان بازی می‌کند (کارلوس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۵). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از اقدامات یا رفتارهای تحت کنترل افراد است که سبب تحریک و یا مانع از دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود (میراگلیا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵: ۴۲۵). ادبیات مربوط به عملکرد شغلی به دو عامل مهم، اهمیت حفظ عملکرد شغلی بالا توسط کارکنان و پیدا کردن بهترین راه برای به حداکثر رساندن عملکرد شغلی تاکید دارد. چرا که سازمان‌ها نیاز به کارکنانی با عملکرد شغلی بالا به منظور دستیابی به اهداف سازمانی و باقی ماندن در این دنیای رقابتی دارند (اگگندوز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۴).

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 ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان پذیر باشد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲). در این رابطه نیز به‌طور گسترده اکثر دانشمندان توافق کرده‌اند که سرمایه اجتماعی سازمانی به منظور بهبود عملکرد حیاتی و الزامی است

1-Carlos

2-Miraglia

3-Akgunduz

(پرستی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۱). چرا که دیدگاه سرمایه اجتماعی مکانیسمی را ایجاد می نماید که از طریق آن کارکنان عملکرد بالاتری داشته باشند (آریانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۲۲۷). سرمایه اجتماعی درون سازمانی<sup>۳</sup> یک دارایی نامشهود است که مبتنی بر تعاملات بین افراد است و بر مبنای اهداف و همکاری متقابل، اعتماد، هنجارها، شبکه (برای بهبود قابلیت ها و تسهیل هماهنگی در عمل) و در نهایت بهبود زندگی کاری روزانه کارکنان شکل گرفته است (بنهادور و بنهادور<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶: ۱). یک سازمان با سرمایه اجتماعی قدرتمند می تواند به طیف گسترده ای از اطلاعات به منظور ایجاد عملکرد نوآورانه دسترسی داشته باشد (گلمرادی و اردبیلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶: ۳۷۳). سازمان ها با شناخت و شناسایی سرمایه اجتماعی خود می توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می توانند سیستم های سازمانی خود را بهتر درک نمایند (معمارزاده تهران و همکاران، ۱۳۹۳: ۱-۲).

«نیرومندی<sup>۶</sup>»، متغیر بالقوه تعدیلگر بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد می باشد که به نظر می رسد برای ایجاد انگیزه و تعامل بین کارکنان در سازمان بسیار مهم است. نیرومندی در کار نشان دهنده پاسخ عاطفی مثبت افراد به تعامل مداوم عوامل مهم در شغل و محیط شغلی فرد است و شامل قدرت جسمانی<sup>۷</sup>، انرژی هیجانی<sup>۸</sup> و سرزندگی شناختی<sup>۹</sup> می باشند. نیرومندی منجر می شود که کارکنان از همان ابتدا تلاش های جدی تری را از خود نشان دهند و با موفقیت بیشتر کار خود را به انجام برسانند (بنهادور و بنهادور، ۲۰۱۶: ۱).

با توجه به مطالب ذکر شده و با توجه به اینکه تحقیقات محدودی به صورت کلی این متغیرها (سرمایه اجتماعی درون سازمانی، عملکرد کارکنان، نیرومندی) را با هم سنجیده اند؛ در این مقاله به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد کارکنان نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه در شهر مشهد از طریق مکانیسم نیرومندی پرداخته می شود و به

- 1-Presutti
- 2-Arian
- 3-intra-organizational social capital
- 4-Ben Hador & Ben Hador
- 5-Golmoradi & Ardabili
- 6-vigor
- 7-physical strength
- 8-emotional energy
- 9-cognitive liveliness

دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا سرمایه اجتماعی درون سازمانی از طریق متغیر تعدیلگر نیرومندی بر عملکرد کارکنان نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه در شهر مشهد تأثیر دارد؟

نیروی انتظامی و در بطن آن یگان‌های ویژه به عنوان سازمان‌های اصلی در برقراری هر چه بیشتر نظم و امنیت در جامعه محسوب می‌شوند و خدمات اساسی را برای حفظ جان انسان‌ها، استقرار نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی فراهم می‌آورند. بر این اساس برخورداری از نیروهایی با عملکرد شغلی بسیار بالا در این سازمان‌ها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. لذا در این شرایط این سازمان‌ها ناگزیرند تا شیوه‌های جدیدی برای بهبود عملکرد کارکنان خود آزمون نمایند و همان‌گونه که مطالعات نشان داد برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان باید محور اصلی برنامه‌های معطوف به سرمایه اجتماعی درون سازمانی، نیرومندی و در نهایت خود کارآمدی شود. به گونه‌ای که بدین وسیله آن‌ها با اتخاذ شیوه‌های عملکردی مناسب در برخورد با انواع ناامنی، بتواند واکنش سریع و مؤثر نسبت به وظایف خود داشته باشد.

### مبانی نظری

در ادامه، در حد ضرورت و با رعایت اختصار، پیشینه نظری متغیرهای تحقیق (به ترتیب متغیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی، عملکرد کارکنان، متغیر تعدیلگر نیرومندی کارکنان) ارائه می‌گردد. سپس به بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی پژوهش در قالب مطالعات و پژوهش‌های قبلی انجام شده، پرداخته می‌شود.

### مفهوم سرمایه اجتماعی درون سازمانی

سرمایه اجتماعی از مفاهیم جدیدی است که در حوزه علوم اجتماعی به سرعت چشم‌گیری گسترش یافته است. سرمایه اجتماعی در معنای مدرن خود ابتدا در سال ۱۹۶۱ در نوشته‌های هانز نیفان سرپرست وقت مدارس ویرجینای غربی در آمریکا به کار گرفته شد. اما از دهه ۱۹۸۰ به شدت مورد توجه قرار گرفت و با گسترش نظری و تجربی، جایگاه تعریف شده‌ای در میان نظریه‌های جامعه‌شناسی به خود اختصاص داد (عربشاهی کریزی، ۱۳۹۳: ۸۲).

در خصوص مفهوم سرمایه اجتماعی، در یک برداشت جامع ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) آن را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف نموده‌اند (بادسار و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۶). فرانسیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات می‌دانند که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت‌های کنش جمعی با خود به سازمان می‌آورند (رضائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۳). در نهایت سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان "منبع منعکس کننده شخصیتی از روابط اجتماعی با سازمان" تعریف نمود (کالا و ساهین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۴).

### مفهوم عملکرد کارکنان

عملکرد عبارت است از نتیجه فعالیت‌های یک فرد از اجرای وظایف محوله در زمان معین. در تعریفی دیگر عملکرد عبارت است از رسیدن یا پیشی گرفتن از اهداف اجتماعی یا مسئولیت‌ها از نقطه نظر فرد ناظر (معمارزاده تهران و همکاران، ۱۳۹۳: ۳). کرول (۲۰۱۴) بیان می‌کند عملکرد عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه برجای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید (صابر معاش و حسین زاده، ۱۳۹۴: ۴). هال و گوداله<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) بیان می‌دارند که عملکرد شغلی به این اشاره دارد که «چگونه یک کارمند وظایف خود را با استفاده از زمان، تکنیک‌ها و تعامل با دیگران انجام می‌دهد». بنابر تعریف شرمرهورن<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) عملکرد شغلی نشان دهنده کمیت و کیفیت کار به دست آمده توسط یک فرد یا یک گروه می‌باشد، با تاکید بر این که آیا این کار به‌طور مؤثر صورت پذیرفته است یا خیر. (یانگ و هوانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴: ۴).

آنچه می‌توان به‌طور صریح بیان کرد، این است که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان می‌باشد که با مدیریت مؤثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داده و نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴: ۱۲).

- 1-Nahapiet & Ghoshal
- 2-Francis
- 3-Kula, S, & Sahin
- 4-Hall and Goodale
- 5-Schermerhorn
- 6-Yang & Hwang

## مفهوم نیرومندی

یکی از مفاهیم مرتبط با روانشناسی مثبت گرا در حیطه شغل، نیرومندی است. نیرومندی به انرژی بالا و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار و حتی پشتکار در هنگام مواجهه با مشکلات اشاره دارد. (آگاروال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۴۷-۴۶). در این حالت فرد شاغل تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کار نشان می‌دهد و در مقابل موقعیت‌ها و موانع شغلی دشوار پافشاری و ایستادگی می‌کند (نعامی و شناور، ۱۳۹۴: ۱۴۹).

نیرومندی در کار ترکیبی است از عناصر یک هیجان ویژه که به بافت شغلی فرد اختصاص دارد و بیشتر به خلقی که روزها و حتی هفته‌ها دوام می‌یابد، مرتبط است. بنابراین، نیرومندی در کار یک حالت عاطفی است که شامل عناصری از هیجان و حالات خلقی است (اصلا نیپور جوکندان و شهپازی، ۱۳۹۰: ۶۶).

نیرومندی در کار، پاسخ عاطفی مثبت به تعامل مداوم عوامل مهم در شغل و محیط شغلی فرد است و شامل سه بعد زیر می‌باشد:

**الف) قدرت جسمانی:** این بعد، به سطح بالای انرژی فرد برای انجام وظایف روزمره اشاره دارد.

**ب) انرژی هیجانی:** عبارت است از توانایی فرد برای سرمایه‌گذاری هیجانی در روابط خود با مشتریان و همکاران.

**ج) سرزندگی شناختی:** این بعد به عنوان احساس هشیاری و چابکی ذهنی فرد تعریف می‌شود (شیروم<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

## سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد کارکنان

ناهاپیت و گوشال<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) ادعا کردند که سرمایه اجتماعی درون سازمانی منجر به افزایش عملکرد کارکنان می‌گردد. اندورز<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) نشان داد که سرمایه اجتماعی در سازمان‌های یک منبع بالقوه قدرتمند برای بهبود عملکرد سازمانی است. جناآبادی و محمدی<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه خود بیان نموده‌اند که سرمایه اجتماعی و همه جنبه‌های آن با عملکرد

1-Agarwal

2-Shirom

3-Nahapiet & Ghoshal

4-Andrews

5-Jenaabadi

کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. الینجر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که، سرمایه گذاری در سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. در مطالعه دیگری افری و ساکی<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در کشور غنا به این نتیجه رسیدند که سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی شامل روابط متقابل، اعتماد و روابط نهادی رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد سازمانی داشتند. نتایج تحقیق و مِبگو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در خصوص بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های کشاورزان خرد در کنیای غربی نشان داد که سرمایه اجتماعی از تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمان‌های تولید کننده برخوردار است. به همین منوال، در مطالعات داخلی نیز این یافته در پژوهش‌های مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است. به طور مثال رضایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند تقویت سرمایه اجتماعی به طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود. در پژوهش دیگر معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهند که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. همچنین صابر معاش و حسین زاده (۱۳۹۴) تأثیر معنادار هر سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های روابط شبکه‌ای، شکل و ترکیب روابط شبکه‌ای، سازمان انطباق پذیر، اعتماد بر عملکرد شغلی را نشان دادند.

### سرمایه اجتماعی درون سازمانی و نیرومندی کارکنان

مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی کارکنان به صورت مثبت با تعهد شغلی (ساکس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ وانگ و هسیه<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳)، که یکی از عناصر نیرومندی است، مرتبط است (شوفلی و باکر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). به طور مشابه، دیکر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که کارکنانی که تجربه بالایی از حمایت اجتماعی (به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه اجتماعی درون سازمانی) را دارند، بیشتر با عوامل استرس‌زا مربوط به شغل خود مقابله می‌نمایند و خواسته

1-Ellinger

2-Ofori &amp; Sackey

3-Wambugu

4-Saks

5-Wang &amp; Hsieh

6-Schaufeli &amp; Bakker

7-Dijkers

و انگیزه خود را افزایش می‌دهند. ولبرن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) گزارش دادند که کارکنانی که در سازمان سطح بالایی از سرمایه اجتماعی درون سازمانی دارند، با شور و نشاط تر و نیرومندتر عمل می‌کنند و آن‌ها تلاش می‌نمایند تا کار را به بهترین نحو برای سازمان خود و همکارانشان انجام دهند.

### نیرومندی کارکنان و عملکرد کارکنان

مطابق با آنچه که شیروم (۲۰۰۷) در الگوی نظری خود از نیرومندی ارائه داده است، برخی پژوهش‌ها رابطه بین نیرومندی و عملکرد شغلی را نشان داده‌اند (اصلانپور جوکندان و شهبازی، ۱۳۹۰: ۶۸). به گونه‌ای که شراگا و شیروم<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) استدلال می‌کنند که سطح معینی از نیرومندی برای فرآیندهای انگیزشی در سازمان به منظور دستیابی به اهداف عملکرد ضروری است (جانسن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۸).

در همین راستا کارملی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹)؛ به نقل از شیروم، (۲۰۱۱)) در پژوهشی دریافتند که نیرومندی به‌طور مثبت با سطوح ارزیابی سرپرستان از عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد. با توجه به نقش هیجانات مثبت بر عملکرد می‌توان انتظار داشت که نیرومندی به عنوان یک عاطفه (یا حالت) مثبت در کار موجب افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان شود. مطالعات رگو و کانهها<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) نشان داده است نیرومندی با عملکرد کارکنان ارتباط دارد. ژائو و لیسو<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خود گزارش دادند، زمانی که نیرومندی کارکنان کم باشد، بهره‌وری نیروی کار بسیار پایین است. پس این احتمال وجود دارد که نیرومندی بتواند به عملکرد بهتر کارکنان منجر شود. همچنین نتایج پژوهش اصلانپور جوکندان و شهبازی (۱۳۹۰) نشان‌دهنده تأثیر نیرومندی به عنوان یک عاطفه مثبت در محیط کار بر عملکرد شغلی بوده است.

### نقش تعدیل‌گر نیرومندی

گروهی از مطالعات به فرآیندهای میانجی بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و

1-Welbourne

2- Shraga & Shirom

3-Jansen

4-Carmel

5-Rego & Cunha

6-Zhao & Liu



عملکرد کارکنان پرداخته‌اند (لیو و شافر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۲۴۲). به‌طور مثال تحلیل مسیر انجام شده توسط براون و لی<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) نشان داد در مسیری که تلاش به عنوان یک متغیر تعدیلگر بین جو روانشناسی، از جمله محیط اجتماعی و عملکرد ارتباط برقرار می‌نماید، عملکرد کارکنان تحت تأثیر تلاش‌های کارکنان قرار می‌گیرد. پس از آن شیرون<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) ادعا کرد که افزایش نیرومندی در محیط اجتماعی، منجر به اعتماد متقابل و دوجانبه خواهد شد، که این امر با افزایش عملکرد در ارتباط است. این نتایج نشان می‌دهد که نیرومندی، به عنوان یک متغیر انگیزی، رابطه بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد کارکنان را میانجی‌گری می‌نماید (بنهادور و بنهادور، ۲۰۱۶: ۶).

با توجه به تعریف‌های بیان شده و بر مبنای پژوهش‌های گذشته، در این پژوهش الگوی مفهومی زیر برای بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه؛ با نقش متغیر تعدیل کننده نیرومندی ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش بنهادور و بنهادور، ۲۰۱۶)

- فرضیه‌های پژوهش بر مبنای الگوی مفهومی به شرح زیر است:
- سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد.
  - سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر نیرومندی کارکنان تأثیر دارد.
  - نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد.
  - سرمایه اجتماعی درون سازمانی از طریق متغیر تعدیل گر نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش

- 1-Liu & Shaffer
- 2-Brown & Leigh
- 3-Shirom

شامل نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه شهر مشهد می‌باشند، که با استفاده فرمول کوکران، تعداد ۱۶۹ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. جهت سنجش متغیرها از پرسش‌نامه‌ای با ۲۳ سوال استفاده شده است. ۵ سوال اول مربوط به سنجش متغیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی برگرفته از پرسش‌نامه استاندارد کارملی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، از سوال ۶ تا ۲۰ مربوط به سنجش متغیر عملکرد شغلی برگرفته از پرسش‌نامه استاندارد پاترسون<sup>۲</sup> (۱۹۲۲)، در نهایت از سوال ۲۱ تا ۲۳ مربوط به سنجش متغیر نیرومندی برگرفته از پرسش‌نامه استاندارد شیروم<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) می‌باشد. همچنین برای امتیازبندی داده‌ها از مقیاس طیف لیکرت استفاده شده است که برای گزینه خیلی کم برابر با یک و گزینه خیلی زیاد برابر با ۵ در نظر گرفته شده است. نتایج بررسی روایی سازه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

شماره سوالات	متغیرها	بار عاملی	آماره t
۱	سرمایه اجتماعی درون سازمانی	۰/۵۳	۱۳/۹۴
۲		۰/۷۳	۲۵/۹۵
۳		۰/۶۱	۲۱/۶۶
۴		۰/۶۵	۲۱/۵۲
۵		۰/۴۷	۱۴/۹۳
۶	عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۴۳	۲۱/۶۷
۷		۰/۶۰	۲۲/۱۰
۸		۰/۶۶	۲۸/۶۸
۹		۰/۶۶	۲۶/۳۶
۱۰		۰/۵۲	۱۷/۳۶
۱۱		۰/۵۳	۱۲/۶۴
۱۲		۰/۴۱	۲۰/۴۴
۱۳		۰/۶۲	۱۲/۴۱
۱۴		۰/۵۳	۱۷/۷۹
۱۵		۰/۴۹	۱۳/۵۲
۱۶		۰/۷۱	۳۷/۰۹
۱۷		۰/۵۸	۲۱/۳۹
۱۸		۰/۶۳	۲۳/۱۴
۱۹		۰/۴۳	۱۴/۵۰
۲۰	۰/۴۴	۱۳/۲۸	
۲۱	نیرومندی کارکنان	۰/۶۴	۲۳/۹۶
۲۲		۰/۶۹	۳۲/۲۹
۲۳		۰/۷۰	۲۸/۸۶

چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میزان بار عاملی در اکثر موارد به عدد یک نزدیک بوده و بزرگتر از ۰/۴ می‌باشند و همچنین آماره تی مربوط به تمام بارهای عاملی از ۱/۹۶

بزرگتر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری متغیرها و ابعاد مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌کنند. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری علاوه بر روایی سازه از شاخص روایی همگرا<sup>۱</sup> نیز استفاده می‌شود. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی داشته باشند. برای اعتبار همگرایی از معیار AVE استفاده می‌شود، مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌گردد. نتایج بررسی روایی همگرا در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- نتایج اعتبار همگرایی

متغیرها	روایی همگرا (AVE)
سرمایه اجتماعی درون سازمانی	۰/۵۸۲
عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۴۵۹
نیرومندی کارکنان	۰/۷۷۸
سرمایه اجتماعی درون سازمانی * نیرومندی کارکنان (تعدیل گر)	۰/۷۰۹

با توجه به این جدول ۲، معیار AVE در تمام متغیرها در هر دو مدل ۱ و ۲ بالاتر از ۰/۵ است و می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی دارند. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که این مقدار برای متغیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی ۰/۸۱۷، عملکرد نیروهای یگان ویژه ۰/۹۱۳ و برای متغیر نیرومندی ۰/۸۵۷ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌های یاد شده می‌باشد.

در ادامه آزمون ضمن استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرونوف<sup>۲</sup> جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرضیه‌های پژوهش به وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار اسمارت پی ال اس<sup>۳</sup> مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

### یافته‌های تحقیق

الف- یافته‌های توصیفی: براساس نتایج آمار توصیفی ۸۹ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۱ درصد آن‌ها زن می‌باشند. ۸/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۲۰ سال، ۲۸/۷ درصد بین ۲۱ تا ۳۱ سال، ۴۵/۳ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۲/۳ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و بقیه

1-Convergent

2-Kolmogorov- Smirnov test

3-Smart PLS

افراد بالاتر از ۵۰ سال سن دارند. بدین ترتیب از لحاظ سنی، کارکنان نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه در شهر مشهد در طبقه سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. ۳۹/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس، ۳۲ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۲۶/۳ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۲ درصد دارای تحصیلات دیپلم هستند. لذا اکثر کارکنان نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه در شهر مشهد از سطح تحصیلات بسیار خوبی برخوردارند. همچنین از نظر وضعیت تأهل، ۷۴ درصد از پاسخ‌دهندگان متأهل و ۲۶ درصد مجرد می‌باشند.

ب- یافته‌های تحلیلی: بعد از مشخص شدن آماره‌های توصیفی؛ با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup>، نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این آزمون چنانچه سطح معناداری (sig) متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، ادعای نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش پذیرفته می‌شود. جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

نتیجه	سطح معناداری (sig)	آماره Z	متغیرها
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۳۹۹	سرمایه اجتماعی درون سازمانی
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۶۰۹	عملکرد نیروهای یگان ویژه
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۹۲۰	نیرومندی کارکنان

توجه به جدول ۳ سطح معناداری اکثر متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است. لذا، متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال نیستند. لذا امکان مدل‌سازی به روش بیشینه درست‌نمایی و کوواریانس محور وجود ندارد و باید از روش حداقل مربعات جزئی بهره گرفت.

یکی از تکنیک‌های مورد استفاده در مدل‌سازی معادله ساختاری<sup>۲</sup>، کمترین مربعات جزئی<sup>۳</sup> است که بر روی واریانس بین سازه‌ها تمرکز دارد (وو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). در پی ال اس<sup>۵</sup>

1-Kolmogorov-Smirnov Test

2-SEM

3-Partial Least Squares (PLS)

4-Wu

5-PLS

پارامترهای ساختاری و اندازه‌گیری از طریق یک رویه تکراری تخمین زده می‌شوند که رگرسیون ساده و چندگانه را به وسیله کمترین مربعات معمولی<sup>۱</sup> ترکیب می‌کند و از هرگونه فرض هم توزیعی متغیرهای مشاهده شده اجتناب می‌ورزد. اندازه نمونه مورد نیاز در پی ال اس معمولاً کوچک است. این تکنیک ارزیابی همزمان روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری سازه‌های تئوریکی را فراهم می‌سازد و همچنین برای ارزیابی مدل‌های سنجش و ساختاری با سازه‌های چند شاخصی با اثرات مستقیم و غیرمستقیم نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (چو و چن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

به منظور سنجش مدل و برازندگی آن به بررسی شاخص‌های برازندگی مدل پرداخته می‌شود. هدف اولیه از بکارگیری مدل‌سازی معادله ساختاری یافتن یک مدل نظری است که به لحاظ آماری معنادار باشد. معیار کلی که برای روش کمترین مربعات جزئی در نظر گرفته شده است، شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup> نام دارد. این معیار به چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی تقسیم می‌شود. مدل درونی در واقع همان روابط بین متغیرهای مکنون یا همان ضرایب مسیر می‌باشد و مدل بیرونی در واقع برآورد بارهای عاملی و تحلیل عاملی است. شاخص‌های نیکویی برازش نسبی و مطلق هر دو شاخص‌های توصیفی هستند. چنانچه این شاخص‌ها بزرگتر یا مساوی با ۰/۵ باشند، مدل مناسب می‌باشد. در جدول ۴ میزان شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به مدل، مشخص شده است و با توجه به اینکه بزرگتر از ۰/۵ هستند بیانگر مناسب بودن مدل می‌باشد.

جدول ۴- میزان شاخص نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص‌های نیکویی برازش (GOF)	
۰/۷۶۹۶	شاخص مطلق
۰/۸۵۷۱	شاخص نسبی
۰/۸۹۰۱	شاخص مدل بیرونی
۰/۸۲۵۳	شاخص مدل درونی

معیار دیگری که در نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد استفاده قرار می‌گیرد، ضریب تعیین<sup>۴</sup> است. مقدار این ضریب نیز از ۰ تا ۱ متغیر است، که مقادیر بزرگتر آن مطلوب‌تر است. نتایج ضرایب تعیین به دست آمده در جدول ۵ نشان داده شده است.

1-OLS

2-Chou & Chen

3-Goodness of Fit (GOF)

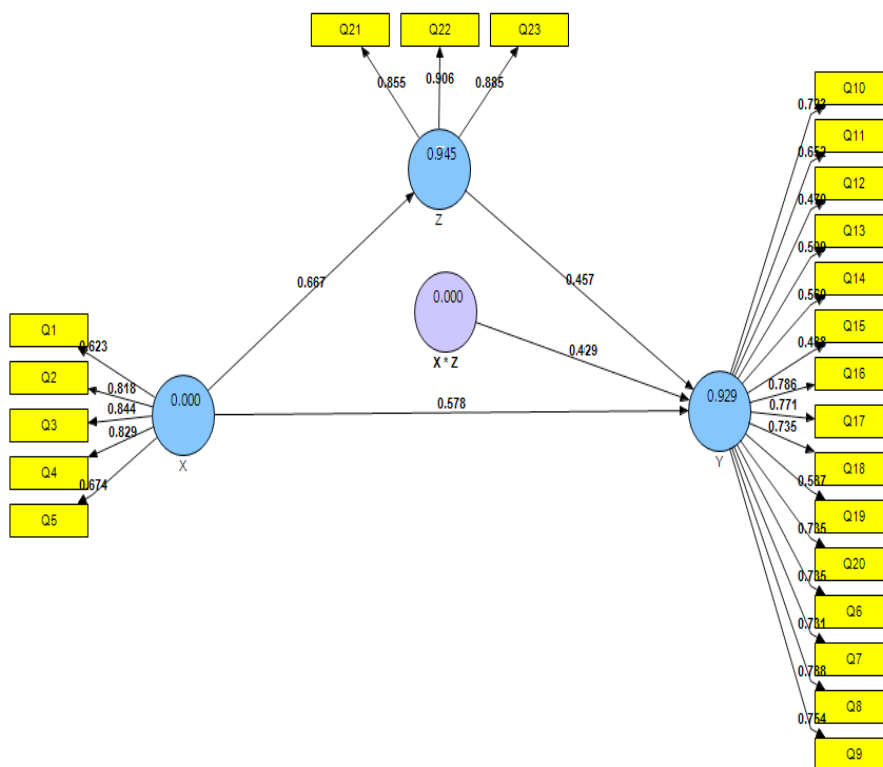
4-R

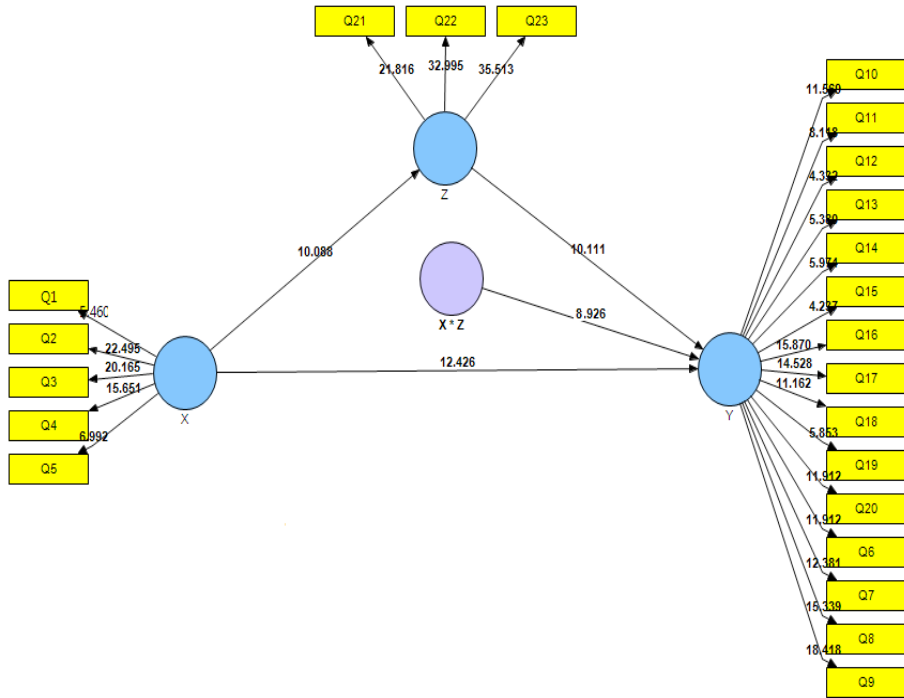
جدول ۵- نتایج ضرایب تعیین

متغیر وابسته و تعدیل گر	R <sup>۲</sup>
عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۹۲۹
نیرومندی کارکنان	۰/۹۴۵

با توجه جدول ۵ مشخص می گردد که ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته و تعدیل گر به ترتیب برابر با ۰/۹۲۹ و ۰/۹۴۵ می باشد و می توان گفت که ضرایب تعیین به دست آمده در سطح قابل توجهی می باشد.

در ادامه مدل مربوط به آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از برآزش مدل معادله ساختاری مورد بررسی قرار می گیرد. شکل های ۲ و ۳، به ترتیب نمودار ضرایب مسیر ۱ و مقادیر آماره تی مربوط به مدل آزمون فرضیه های پژوهش می باشد.





با توجه به شکل ۲ و ۳، خلاصه نتایج بدست آمده از برآزش مدل پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است که در ادامه با استفاده از نتایج این جدول به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول ۶- بررسی معنی‌داری مسیر جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه
اول	سرمایه اجتماعی درون سازمانی ← عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۵۷۸	۱۲/۴۲۶	معنادار است
دوم	سرمایه اجتماعی درون سازمانی ← نیرومندی کارکنان	۰/۶۶۷	۱۰/۰۸۸	معنادار است
سوم	نیرومندی کارکنان ← عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۴۵۷	۱۰/۱۱۱	معنادار است
چهارم	نیرومندی کارکنان سرمایه اجتماعی درون سازمانی عملکرد نیروهای یگان ویژه	۰/۴۲۹	۸/۹۲۶	معنادار است

با توجه به جدول ۶، میزان آماره تی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد نیروهای یگان ویژه برابر ۱۲/۴۲۶ است که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش، تأیید می‌گردد. همچنین با توجه به این که قدر مطلق آماره تی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر نیرومندی کارکنان از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است ( $1/96 > 10/088$ )، بنابراین سرمایه اجتماعی درون سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی بر نیرومندی کارکنان دارد. لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود. از آنجایی که عدد آماره تی تأثیر نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است ( $1/96 > 10/111$ )، بنابراین نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. در نهایت براساس خروجی نرم افزار ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد نیروهای یگان ویژه با توجه به نقش تعدیلی نیرومندی کارکنان برابر با ۰/۴۲۹ که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدر مطلق آماره تی برابر با ۸/۹۲۶ است که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و اثر تعدیلی مثبتی بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و عملکرد نیروهای یگان ویژه دارد و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی درون سازمانی از طریق متغیر تعدیل‌گر نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش، تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه؛ با نقش تعدیل‌کننده نیرومندی در میان نیروهای یگان ویژه ثامن الائمه شهر مشهد بوده است. بدین ترتیب فرضیات پژوهش بر پایه هدف فوق و با الهام از مدل مفهومی مطرح شدند. با توجه به نتایج به دست آمده از برآورد مدل ساختاری پژوهش و روش کمترین مربعات جزئی با در نظر گرفتن تمامی روابط بین متغیرها مشخص شد که براساس شاخص‌های مختلف، مدل اشاره شده از برازش مناسبی برخوردار بوده و تمامی روابط مستقیم بین متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار شده‌اند.



طبق نتایج به دست آمده سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد (فرضیه اول). این نتیجه موید یافته‌های ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، اندورز (۲۰۱۰)، جناآبادی و محمدی (۲۰۱۴)، الینجر و همکاران (۲۰۱۱)، افری و ساکی (۲۰۱۰) و میگو و همکاران (۲۰۱۰)، بنهادور و بنهادور (۲۰۱۶)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، معمارزاده و همکاران (۱۳۹۳)، صابرمعاش و حسین زاده (۱۳۹۴) می‌باشد. نتیجه به دست آمده از این پژوهش، همانند تحقیقات پیشین بر اهمیت سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأکید دارد. نتایج حاصل از این فرضیه حاکی از آن است که احساس نزدیکی، کمک گرفتن، پشتیبانی و حمایت کارکنان با یکدیگر؛ به بهبود و پیشرفت عملکرد نیروهای یگان ویژه کمک می‌کند و با خلق ایده‌ها و نظرهای جدید توسط آن‌ها، رسیدن مستمر به اهداف سازمان را تضمین می‌کند. در این رابطه رضایی و همکاران (۱۳۹۴) به نقل از صفرزاده و همکاران (۱۳۸۸) بیان می‌دارند که امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند توفیق آن‌ها را نمی‌توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند.

تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از وجود تأثیر سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر نیرومندی کارکنان می‌باشد (فرضیه دوم). این نتیجه مطابق با نتایج ساکس (۲۰۰۶) وانگ و هسیه (۲۰۱۳)، دیکر و همکاران (۲۰۱۰) و لبرن و همکاران (۲۰۰۵)، بنهادور و بنهادور (۲۰۱۶) می‌باشد. در ارتباط با نتایج مربوط به این فرضیه می‌توان گفت؛ بهبود سرمایه اجتماعی درون سازمانی از جمله ارتقاء سطح همکاری و همیاری گروهی بین اعضای سازمان، تسهیل ارتباطات سازمانی بین کارکنان، تسریع فرایند گردآوری و تسهیم اطلاعات از طریق انعطاف‌پذیر کردن قوانین سازمان، اعتماد متقابل بین کارکنان سازمان و در نهایت تشویق به انجام هنجارها، ارزش‌ها و انتظارات بین اعضای سازمان؛ زمینه‌های لازم را برای افزایش انرژی کارکنان و شادابی و نشاط آن‌ها در انجام وظایفشان فراهم می‌آورد. بدین ترتیب کارکنان با برقراری تعاملات، به مهارت‌ها و دانش لازم دسترسی پیدا می‌کنند و از این طریق نیرومندی آن‌ها در کار افزایش می‌یابد.

تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که نیرومندی کارکنان تأثیر معناداری

بر عملکرد نیروهای یگان ویژه دارد (فرضیه سوم). نتایج حاصل از بررسی این فرضیه با نتایج شیروم (۲۰۰۷)، شراگا و شیروم (۲۰۰۹)، کارملی و همکاران (۲۰۰۹)، رگو و کانها (۲۰۰۸)، ژائو و لیو (۲۰۱۰)، بنهادور و بنهادور (۲۰۱۶)، اصلانپور جوکندان و شهبازی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه حاکی از این است که نیرومندی به عنوان حالات و عواطف مثبت در کار به طور ویژه بهبود عملکرد نیروهای یگان ویژه را در پی دارد. در این وضعیت کارکنان در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کنند. چرا که هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون عملکرد مشروع و رفتارهای مسئولانه برای طولانی مدت به فعالیت ادامه دهد.

همچنین نتایج نشان دادند که سرمایه اجتماعی درون سازمانی از طریق متغیر تعدیل‌گر نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد (فرضیه چهارم). نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج براون و لی (۱۹۹۶)، شیرون (۲۰۰۷)، بنهادور و بنهادور (۲۰۱۶) مطابقت دارد. این بدین معنی است که سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی کارکنان در حین کار کردن، میل به تلاش زیاد در کار و پایداری در وضعیت‌های دشوار باعث شده که از یک سو نحوه تعاملات داخلی و همکاری‌های درون سازمانی کارکنان و از سوی دیگر کارآیی و اثربخشی در وظایف محوله توسط کارکنان این سازمان در جهت اخذ اخبار و اطلاعات و کشف جرائم زیاد گردد.

### پیشنهاد‌های کاربردی تحقیق

در این قسمت با توجه به روابط بررسی شده در پژوهش حاضر و نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته، پیشنهادات پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره‌ها، آموزش‌های لازم در ارتباط با نحوه برخورد بهتر نیروهای یگان ویژه با یکدیگر و مشارکت آنها در فعالیت‌هایی که مربوط به کار آنها می‌باشد و از طریق افزایش مهارت‌های فردی آنها، تقویت یگانگی و وحدت بین آنها و افزایش حساسیت نیروهای یگان ویژه نسبت به یکدیگر از مشکلات و اتفاقاتی که در هنگام عملیات برایشان روی می‌دهد، بکاهند و عملکرد آنها را بالا ببرند.

- سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر نیرومندی کارکنان تأثیر دارد لذا توصیه می‌گردد رفتارهای مشارکتی و داوطلبانه کارکنان و استفاده از افکار و ایده‌ها و دیدگاه‌های آن‌ها در ارتباط با سازمان مربوطه افزایش یابد و تجربیات ماموریتی فرماندهان و مدیرانی که عملکرد بهتری از خود نشان داده‌اند و یا ماموریت خود را با هزینه کمتری به اتمام رساندند، گردآوری، تدوین و منتشر گردد؛ چرا که کارکنان با مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه از نیرومندی بالاتری در محیط کار برخوردار خواهند بود. همچنین با جاری کردن ارزش‌ها و منشورهای اخلاقی مناسب در جهت رفتار و اندیشه‌های کارکنان، امر اعتماد و رابطه صمیمانه بین کارکنان و شادابی و نشاط آن‌ها به منظور انجام وظایفشان در سطح سازمان را گسترش دهند.

- نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد لذا پیشنهاد می‌گردد از طریق ایجاد زمینه مداخله و همفکری نیروهای یگان ویژه در تصمیم‌گیری‌های سازمان (دادن استقلال در تصمیم‌گیری)، تنوع بخشیدن به فعالیت‌های آنها و آشکار ساختن نتیجه کار برای اعضای نیروهای یگان ویژه؛ روابط متقابل بین کارکنان را در سازمان توسعه و آنها را به سازمان دل‌بسته‌تر کنند و در نتیجه، باعث بهبود عملکردشان شوند.

- سرمایه اجتماعی درون سازمانی از طریق متغیر تعدیل‌گر نیرومندی کارکنان بر عملکرد نیروهای یگان ویژه تأثیر دارد لذا پیشنهاد می‌شود با یک برنامه‌ریزی درست و اصولی و اصلاح نظام حقوق، دستمزد و مسائل رفاهی کارکنان در جهت کارآیی بیشتر کارکنان و ایفای تعهدات آن‌ها در قبال استقرار نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی اقدام نمایند. همچنین بدین وسیله کارکنان به هنگام کار احساس انرژی و توان مضاعفی خواهند داشت و در موقعیت‌هایی که نتایج کاری طبق انتظارشان پیش نرود می‌توانند ثابت قدم‌تر شده و با جدیت بیشتری به کارشان ادامه دهند.

## منابع

- اصلان پورجو کندان، محمد؛ و شهبازی، ملکی رضا (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. **روان شناسی اجتماعی** (یافته‌های نو در روان شناسی)، دوره ۷، شماره ۲۱، ۷۳-۶۵.
- آزادی، رسول؛ و عیدی، حسین (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان). **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، دوره ۸، شماره ۸، ۲۴-۱۱.
- بادسار، محمد؛ رضایی، روح اله؛ و درینی، روح اله (۱۳۹۴). بررسی اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره، فنی و مهندسی کشاورزی شهرستان‌های جنوب استان کرمان. **دو فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی**، دوره ۱۱، شماره ۱، ۱۶۱-۱۴۵.
- رضائی؛ روح اله؛ شعبانعلی فمی، حسین؛ و صلاحی مقدم، نفیسه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. **علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران**، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۳۳-۱۲۱.
- صابر معاش، نوید؛ و حسین زاده، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی. **سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری**، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی، ۱۱-۱.
- عربشاهی کریزی، احمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی. **مدیریت سرمایه اجتماعی**، دوره ۱، شماره ۱، ۹۹-۸۱.
- معمارزاده تهران، غلامرضا؛ دانش فرد، کرم اله؛ و حسامی، زهرا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. **مدیریت توسعه و تحول**، دوره ۶، شماره ۱۷، ۵-۱.
- نعمی، عبدالزهرا؛ و شناور، فضل الله (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. دوره ۸، شماره ۲۸، ۱۶۵-۱۴۵.

- Agarwal, U (2014). Linking justice, **trust and innovative work behaviour to work engagement**. *Personnel Review*, Vol. 43, No.1, 41-73.
- Akgunduz, Y (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.27, No.6, 1082-1099.
- Andrews, R (2010). Organizational social capital, structure and performance. **Human Relations**. Vol.63, No.5, 583–608.
- Ariani, D. W. (2012). The relationship between social capital, organizational citizenship behaviors, and individual performance: An empirical study from banking industry in Indonesia. **Journal of Management Research**, Vol.4, No.2, 226-241.
- Ben Hador, B., & Ben Hador, B. (2016). How intra-organizational social capital influences employee performance. **Journal of Management Development**, Vol. 35, No.9, 1119-1133.
- Brown, S.P. & Leigh, T.W (1996).A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance, **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4,358-368.
- CARLOS, V., MENDES, L., & Lourenco, L (2014). The Influence of TQM on Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviours, and Individual Performance. **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, Vol. 10. No.SI, 111-130.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: implications for job performance. **Journal of Applied Psychology**, Vol.94, No.6, 1553-1561.
- Chou, S. W., & Chen, P. Y (2009). The influence of individual differences on continuance intentions of enterprise resource planning (ERP). **International Journal of Human-Computer Studies**, Vol.67, No.6, 484-496.
- Dikkers, J. S., Jansen, P. G., de Lange, A. H., Vinkenbureg, C. J., & Kooij, D (2010). Proactivity, **job characteristics**, and engagement: a longitudinal study, *Career Development International*, Vol.15, No.1,59-77.

- Ellinger, A. E., Baş, A. B. E., Ellinger, A. D., Wang, Y. L., & Bachrach, D. G (2011). Measurement of organizational investments in social capital: The service employee perspective. **Journal of Business Research**, Vol.64, No.6, 572-578.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S (2016). **The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.230, 372-378.
- Jansen, S (2014) . **The Relationship of Social Support and Workload on Job Performance Does the Mediating Effect of Vigor Work?**. Master Thesis, Tilburg University.
- Jenaabadi, H., Mohammadi, M. R., & Sarhadi, A. Y (2014). The Relationship between Social Capital and Performance of Staff in Education and Training Organization of Zahedan City, Iran. **International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management**, Vol.2, No.2, 256-265.
- Kula, S., & Sahin, I (2016). Organizational social capital and performance of drug law enforcement departments. **European Journal on Criminal Policy and Research**, Vol.22, No.1, 1-18.
- Liu, X., & Shaffer, M. A. (2005). An investigation of expatriate adjustment and performance a social capital perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol.5, No.3, 235-254.
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L (2015). Trajectory classes of job performance: The role of self-efficacy and organizational tenure. **Career - Development International**, Vol.20, No.4, 424-442.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S (1998). Social capital, intellectual capital and organizational advantage. **The Academy of Management Review**, Vol.23, No.2, 242-267.
- Ofori, D., & Sackey, J (2010). Assessing social capital for organizational performance: Initial exploratory insights from Ghana. **Journal Organizations**

and Markets in Emerging Economies, Vol.1, No.2, 71- 91.

-Paterson, D. G (1922). The Scott Company Graphic Rating Scale. **Journal of Personnel Research**, Vol.1, 361-376.

- Presutti, M., Boari, C., & Fracocchi, L (2016). The evolution of inter-organisational social capital with foreign customers: Its direct and interactive effects on SMEs' foreign performance. **Journal of World Business**, 1-14.

Rego, A., & e Cunha, M. P (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. **Journal of Business Research**, Vol.61, No.7,739-752.

- Saks, A. M (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, Vol.21, No.7,600-619.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study". **Journal of organizational Behavior**, Vol.25, No.3,293-315.

- Shirom, A (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In Ganster, D. and Perrewe, P. L. (Eds.). **Research in Organizational Stress and Well-Being**. CN: JAI Press, Greenwich,135-165.

- Shirom, A (2007). Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work, **Positive organizational behavior**, 86-100.

-Shirom, A (2011). **Vigor as a positive affect at work**: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. **Review of General Psychology**, Vol.15, No.1, 50-64.

- Wambugu, S., Okello, J., & Nyikal, R (2010). Effect of social capital on performance of smallholder farmer organizations in Western Kenya. **Journal of Agricultural Science and Technology**, Vol.4, No.6, 10-19.

-Wang, D. & Hsieh, C (2013) The Effect Of Authentic Leadership On Employee Trust And Employee Engagement. **Social Behavior and Personality**, Vol. 41, No. 4, 613-624.

- Welbourne, T.M., Andrews, S.B. & Andrews, A.D (2005). Back to basics: Learning about employee energy and motivation from running on my treadmill. **Human Resource Management**, Vol.44, No.1,55-66.
- Wu, W. W (2010). **Linking Bayesian networks and PLS path modeling for causal analysis**. Expert Systems with Applications, Vol.37, No.1,134-139.
- Yang, C. L., & Hwang, M (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. **Chinese Management Studies**, Vol.8, No.1, 6-26.
- Zhao, Y., & Liu, Y (2010). How to Change an Organization to Fit the Dynamic Environment: A Case Study on a Telecom Company of China. **International Journal of Business and Management**, Vol.5, No.5, 226-234.