

فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هشتم، شماره ۹۳، پاییز ۹۸
صفحات ۲۰۳-۱۶۱

ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی با استفاده از رویکرد فراترکیب

محمد رضا فلاح^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۲/۲۳ تاریخ بازنگری: ۹۸/۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۱۱

چکیده

پژوهش حاضر، باهدف ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار، به تحلیل کیفی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه سرمایه اجتماعی و افول آن در سازمان پرداخته است تا راهکارهایی برای بازتولید سرمایه اجتماعی ایجاد نماید. تأکید این تحقیق در بازتولید سرمایه اجتماعی، به کارگیری روش فراترکیب که یکی از روش‌های فرامطالعه می‌باشد، به همراه تحلیل داده بنیاد است. مطابق این رویکرد و پس از تدوین سؤالات تحقیق، جستجوی اولیه و پالایش منابع مرتبط با موضوع سرمایه اجتماعی در بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ تعداد ۳۵۶ منبع یافت شد که از این تعداد، ۹۳ منبع انتخاب و با استفاده از روش تحلیل داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) کدگذاری انجام شد. حاصل کدگذاری انجام‌شده استخراج ۱۱ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی در رابطه با بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار است. نتایج نشان می‌دهد مقوله‌های بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار در بعد شرایط علی شامل ظرفیت‌سازی رفتاری و هم‌افزایی هنجاری، در بعد عوامل مداخله‌گر شامل ارزش فردی و گروهی ادراک‌شده، در بعد عوامل زمینه‌ای شامل سازگاری سازمانی و محیطی و در بعد راهبردها شامل راهبردهای ساختاری و اجتماعی است. مطابق نتایج این تحقیق بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار می‌تواند پیامدهای متنوعی از نظر فردی، سازمانی و اجتماعی ایجاد نماید.

واژگان کلیدی: بازتولید سرمایه اجتماعی، ظرفیت‌سازی رفتاری، هم‌افزایی هنجاری، راهبردهای ساختاری، راهبردهای اجتماعی، ارزش فردی ادراک‌شده، ارزش گروهی ادراک‌شده

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم (نویسنده مسئول)
mfallah83@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر پیچیدگی و پویایی‌های روزافزون منجر به تغییر نگرش سازمان‌ها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط از کارکنان علاوه بر سرمایه و ابزار موفقیت، به عنوان شریک و گردانندگان اصلی جریان کار در سازمان نام برده می‌شود که عامل مهمی در خلق ارزش و کسب مزیت رقابتی می‌باشد. در این بین اهمیت تحول و پیشرفت سازمان‌ها و توسعه روزافزون پدیده‌های اجتماعی به همراه تلاش برای بهبود مستمر روابط اجتماعی و تقویت انسجام اجتماعی در محیط کار (استرومگرین و همکاران^۱، ۲۰۱۶)، اقدامات مؤثر منابع انسانی را ضروری ساخته است.

در حال حاضر تقویت روحیه کار گروهی و ایجاد ارتباط مؤثر (رید^۲، ۲۰۱۴) در محیط کار، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران است که در صورت بهبود وضعیت که این امر منوط به توسعه سرمایه اجتماعی می‌باشد. امروزه موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است. سرمایه اجتماعی عنصری کلیدی برای توسعه رفتار، ارتقاء دسترسی به منابع، بازارها و فن‌آوری است (رودریگو-آلارکون و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش مهمی را در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. گوشال و ناهاپیت^۴ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموع منابع بالقوه تعبیه شده و در دسترس که از طریق روابط شبکه‌ای که توسط فرد یا اجتماع حاصل می‌شود، تعریف می‌نمایند؛ بنابراین سرمایه اجتماعی شامل دارایی‌هایی است که ممکن است از طریق شبکه‌ها بسیج شوند (لانگ و رامیرز^۵، ۲۰۱۷). شواهد نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی برای رشد اقتصادی و توسعه پایدار (لایوزیکاس و دایلیدایتی^۶، ۲۰۱۵) امری ضروری و مهم است.

-
1. Stromgren et al
 2. Read
 3. Rodrigo-Alarcón
 4. Nahapiet & Ghoshal
 5. Lang & Ramirez
 6. Laužikas & Dailydait

سرمایه اجتماعی نه تنها مجموع نهادهایی است که جامعه را پایه‌گذاری کرده‌اند بلکه چسبی است که آن‌ها را باهم نگه می‌دارد (سینگ^۱، ۲۰۱۸). ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی سازمانی یک ضرورت است و ناتوانی در تشخیص آن ممکن است بر سازمان‌ها تأثیر منفی بگذارد (ال ارکوبی و داویس^۲، ۲۰۱۳). ایجاد سرمایه اجتماعی در محل کار از طریق ایجاد ارتباط، تقویت روابط و تقویت اشتراک دانش، جهت تشویق شیوه‌های مشترک شناخت و درک محیط مهم هستند (هگنبارس و همکاران^۳، ۲۰۱۵؛ اومارا و همکاران^۴، ۲۰۱۴). سرمایه اجتماعی، کارکنان را تشویق می‌کند تا دانش خود را با همکاران به اشتراک بگذارند تا منابع اجتماعی متنوعی همچون دسترسی به اطلاعات، منابع و پشتیبانی شغلی را که کلید موفقیت شغلی هستند، فراهم شود (تنگ^۵، ۲۰۱۸).

سرمایه اجتماعی می‌تواند رضایت شغلی (هوانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۷) و وفاداری را در سازمان ایجاد کند (چن و همکاران^۷، ۲۰۱۶). به اعتقاد بسیاری از محققان، اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌طور بالقوه می‌تواند عمق و محتوای سرمایه اجتماعی را به شکلی اثربخش توسعه دهد (چوآننگ و همکاران^۸، ۲۰۱۳).

در سال‌های اخیر علیرغم اهمیت سرمایه اجتماعی در سطوح جامعه، نرخ رشد منفی و افول سرمایه اجتماعی (حمیدی زاده، ۱۳۹۷) نگرانی‌هایی را در ابعاد مختلف ایجاد و نیاز به بازتولید سرمایه اجتماعی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. با این حال بازتولید سرمایه اجتماعی به دلیل محدودیت‌های ارتباطی، محافظه‌کاری و مسائل درون و برون‌سازمانی به‌سادگی امکان‌پذیر نیست (لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷) و نیاز به یک کار علمی عمیق و اکتشافی جهت بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار ضروری به نظر می‌رسد.

با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در محیط کار، هدف غایی این تحقیق ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار است. در راستای این هدف، سؤال اصلی این پژوهش این است که چگونه می‌توان سرمایه اجتماعی را در محیط کار بازتولید و روند نزول

1. Singh
2. Al Arkoubi & Davis
3. Hegenbarth et al
4. O'Mara et al
5. Teng
6. Huang et al
7. Chen et al
8. Chuang et al

و افول آن را متوقف نمود؟ همچنین بازتولید سرمایه اجتماعی در سازمان از چه شاخص‌ها، ابعاد و مقوله‌هایی تشکیل شده است؟ و روابط بین این عوامل چگونه است؟

پیشینه تحقیق

مفهوم سرمایه اجتماعی در دهه‌های گذشته با تأثیر از نوشته‌های بوردیو^۱ (۱۹۸۶)، برت^۲ (۱۹۹۲)، کلمن^۳ (۱۹۸۸)، فوکویاما^۴ (۱۹۹۵)، ناهاپیت و گوشال^۵ (۱۹۹۸)، استروم^۶ (۱۹۹۲) و (۱۹۹۲) و پاتنام^۷ (۱۹۹۳) گسترش یافت. از نظر آفان^۸ (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی تجمع انواع مختلفی از دارایی‌های اجتماعی، روانشناسی، فرهنگی، شناختی، نهادی و ارتباطی است که میزان رفتار تشریک‌مسابی و همکاری مفید را در محیط‌های مختلف افزایش می‌دهد (کلار و همکاران^۹، ۲۰۱۸).

محققان انواع مختلفی از سرمایه را مورد بررسی قرار داده‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به سرمایه حرفه‌ای، سرمایه فرهنگی (بوریدیو و ریچاردسون^{۱۰}، ۱۹۸۶)، سرمایه انسانی (لینا و فیل^{۱۱}، ۲۰۰۶) و سرمایه اجتماعی (بوریدیو و ریچاردسون، ۱۹۸۶؛ کلمن، ۱۹۸۸) اشاره نمود. با این حال اصطلاح سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی دارایی که ریشه در تعاملات اجتماعی دارد، مورد توجه و تأکید بیشتری قرار گرفته است.

بوریدیو (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی را به طور سیستماتیک تحلیل نموده و آن را به منزله‌ی مجموعه‌ای از منابع بالفعل و بالقوه که با تصاحب یک شبکه بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه شده که با شناخت متقابل و دوجانبه، پیوند یافته است، می‌داند (چوانگ و چوانگ^{۱۲}، ۲۰۰۸). در ضمن رویکرد کلمن (۱۹۸۸) درباره سرمایه‌ی اجتماعی بر اساس نظریه انتخاب عقلانی و مبتنی بر کارهای پیشین او در نظریه مبادله‌ی اجتماعی است. او سرمایه‌ی اجتماعی را

1. Bourdieu
2. Burt
3. Coleman
4. Fukuyama
5. Nahapiet and Ghoshal
6. Ostrom
7. Putnam
8. Uphoff
9. Klar et al
10. Bourdieu & Richardson
11. Leana & Pil
12. Chuang & Chuang

تعهدات، انتظارات، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارهای اجتماعی می‌داند (بالیاموینی-لوتر^۱، ۲۰۱۱). از دیدگاه پوتنام (۲۰۰۰) سرمایه‌ی اجتماعی به ارتباط بین اشخاص، شبکه‌های اجتماعی و عمل متقابل و اعتمادی که از آن‌ها به دست می‌آید، اشاره دارد. به عبارت دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، بهره‌وری اجتماع را بهبود ببخشد (اریکسون و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

مفهوم سرمایه اجتماعی به منابعی که در روابط شبکه‌های اجتماعی برای مثال در محیط کار وجود دارد، اشاره دارد. در این خصوص بوج، ماتيو و کاوسن^۳ (۲۰۱۴) بین سرمایه اجتماعی میان کارکنان و مدیران بافضل آن‌ها و سرمایه اجتماعی بین کارکنان و محیط کار تمایز قائل شده‌اند (منگ و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

آفوف (۲۰۰۰) عناصر سرمایه اجتماعی را به ابعاد ساختاری و شناختی تفکیک کرده است. از نظر وی جنبه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی به اشکال سازمان اجتماعی مانند شبکه‌ها، نقش‌ها، قواعد، سوابق و روال ارتباط دارد. جنبه‌های ادراکی-شناختی نیز برگرفته از فرایندها و ایده‌های ذهنی، مانند هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهایی است که به رفتار تشریک‌مسابی و اقدام جمعی سودمند متقابل کمک می‌کنند. سرمایه اجتماعی در میان اعضای تیم یا جامعه می‌تواند ارتباطات و جریان اطلاعات بین افراد را تقویت کند (کلار و همکاران، ۲۰۱۸).

سرمایه اجتماعی یک عامل مهم ایجاد زمینه مشترک و همکاری است و ساخت سرمایه اجتماعی جدید نه به‌عنوان یک محصول فرعی بلکه باید در عمل دلیل اصلی انجام کار در نظر گرفته شود (لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷). تئوری سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش شبکه اجتماعی برای دستیابی به مزیت رقابتی توانسته ضمن ایجاد مفاهیم تئوریک در مطالعات سازمانی به شرح و توصیف بسیاری از مبادلات و فعل و انفعالات موجود در روابط سازمان‌ها پردازد و استدلال‌های مفیدی در جهت توضیح موفقیت و یا شکست روابط در سطح خرد و یا کلان سازمان ارائه کند (کاری و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

1. Balamoune-Lutz
2. Eriksson et al
3. Borg, Mateu, and Clausen
4. Meng et al
5. Carey et al

کارکرد سرمایه اجتماعی در سازمان

نظریه سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که این نوع سرمایه، همکاری و هماهنگی را برای کسب منافع متقابل تسهیل می‌کند. این نظریه در چند دهه گذشته اهمیت فزاینده‌ای به دست آورده و به شدت در حال گسترش بوده و به همین ترتیب منجر به تولید ادبیات بسیار زیادی شده است (تانگ، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی برای بازیگران ارزش به وجود می‌آورد، به آن‌ها اجازه می‌دهد از منابع موجود در روابط استفاده کنند (بوردیو و ریچاردسون، ۱۹۸۶) و مزیت رقابتی بیشتری نسبت به رقبای خود به دست می‌آورند (تاسی و گوشال^۱، ۱۹۹۸).

ناهاییت و گوشال (۱۹۹۸)، کاهن و پروساک (۲۰۰۱) و ایرلند و هیت (۲۰۰۵) پنج اثر مثبت برای سرمایه اجتماعی ارائه نموده‌اند. اولین اثر، کاهش هزینه‌های مبادله می‌باشد. به عبارت دیگر، اعتماد ایجاد شده از طریق سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به کاهش نیاز به نظارت بر شرکای تجاری و کارکنان شود. دوم اینکه، سرمایه اجتماعی ایجاد و به اشتراک گذاری دانش را به خاطر اعتماد، اهداف مشترک و قالب‌های مشترک افزایش می‌دهد. سومین اثر سرمایه اجتماعی این است که جریان فعالیت‌های وابسته به هم در سازمان را از طریق گسترش فهم مشترک و درک مشترک توسعه می‌دهد. چهارم، انسجام سازمانی افزایش پیدا می‌کند و از این راه هزینه‌های ترک خدمت، جابجایی و جذب و آموزش مجدد کارکنان کاهش می‌یابد. پنجم، با به حداکثر رساندن ارزش رقابت و همکاری، شرکت‌ها شانس خود برای کسب درآمد بالاتر افزایش می‌دهند (مک کالیون و اوکونال^۲، ۲۰۰۹).

از دیگر کارکردهای سرمایه اجتماعی این است که سرمایه اجتماعی منجر به تولید سرمایه فکری (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸)، دستیابی به منابع و قابلیت‌های مبتنی بر دانش و کسب دانش در میان بازیگران می‌گردد (هوگتون و همکاران^۳، ۲۰۰۹؛ تاسی و گوشال، ۱۹۹۸) بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک منبع استراتژیک در نظر گرفته شود زیرا منحصربه‌فرد، دشوار به تقلید و نامرئی برای رقبای (استام و الفرینگ^۴، ۲۰۰۸) است؛ زیرا با توجه به نظریه شناختی اجتماعی محیط اجتماعی نقش مهمی در شکل دادن به شناخت افراد و

1. Tsai & Ghoshal
2. McCallum & O'Connell
3. Houghton et al
4. Stam & Elfring

در نهایت رفتار آن‌ها ایفا می‌کنند (کائنادیاسان و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

شواهد تجربی قانع‌کننده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی به میزان قابل توجهی به رشد و توسعه سازمان‌ها کمک می‌کند (جینینگز و اسانچیز^۲، ۲۰۱۷) و با ایجاد همکاری بین افراد با منافع متناقض، بازده افزایش یافته و توزیع عادلانه صورت می‌گیرد (سوزبیلیر^۳، ۲۰۱۸). همچنین سرمایه اجتماعی بهره‌وری و ارزش‌ها را در تیم از طریق همکاری میان اعضای تیم به وسیله ارتباطات رودررو بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی می‌تواند یک عنصر کلیدی در تغییر یک کسب و کار از طریق ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها باشد (لایوزیکاس و دایلدایتی، ۲۰۱۵).

سرمایه اجتماعی نه تنها جریان اطلاعات را تسهیل می‌کند، بلکه زمان‌بندی، ارتباطات و کیفیت اطلاعات را بهبود می‌بخشد (لینا و بورن^۴، ۱۹۹۹) لذا استفاده از این فرصت و راه‌اندازی یک سرمایه‌گذاری جدید در این خصوص حیاتی و الزامی است (زیو^۵، ۲۰۱۶؛ کائنادیاسان و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل مؤثر برای نوآوری سازمانی شناخته شده است (یو^۶، ۲۰۱۳؛ تاسی و همکاران^۷، ۲۰۱۳) و تأثیر مثبتی بر خلاقیت دارد (چانگ و همکاران^۸، ۲۰۱۰؛ لی^۹، ۲۰۱۰؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ چو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۴) و تبادل فعالیت‌های اقتصادی را تسهیل می‌کند. گریو و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داده‌اند که یکی از آثار مهم سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها است (سیکس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵).

بازتولید سرمایه اجتماعی

اگرچه مطالعات گذشته اثرات مثبت سرمایه اجتماعی را در سازمان‌ها تأیید می‌کنند

1. Kannadhasan et al
2. Jennings & Sanchez
3. Sözbilir
4. Leana & Buren
5. Xu
6. Yu
7. Tsai et al
8. Chang et al
9. Lee
10. Gu et al
11. Six et al

(آندرو^۱، ۲۰۱۰) با این حال توجه چندانی به پیدا کردن شواهد تجربی در رابطه با اینکه چگونه سازمان‌ها ممکن است به بازتولید سرمایه اجتماعی بپردازند، پرداخته نشده است. بوردیو (۱۹۸۶) معتقد است که در یک زمینه اجتماعی خاص، افراد، سرمایه اجتماعی را از طریق اعمال آگاهانه به دست می‌آورند و ممکن است از آن برای دستیابی به نتایج اقتصادی استفاده کنند با این حال اما ظرفیت انجام این کار به نوع تعهدات اجتماعی، ارتباطات و شبکه‌های موجود بستگی دارد (کانادیاسان و همکاران، ۲۰۱۸).

امروزه محققان بازتولید سرمایه اجتماعی جدید را دشوار می‌دانند زیرا سازمان‌ها گرایش زیادی به محافظه‌کاری پویا دارند که باعث شده روابط در طول زمان «قفل» شوند. قفل شدن روابط را می‌توان از منظرهای متفاوت مورد بررسی قرار داد. قفل ساختاری توسط عوامل متعددی، از جمله تکیه بر ارتباطات موجود در هنگام دستیابی به تولیدات جدید (گواتی و گارگیولو، ۱۹۹۹) و به‌منظور کاهش زمان جستجو و به حداقل رساندن خطر رفتار فرصت طلبانه ناشی می‌شود. قفل ساختاری می‌تواند منجر به تعرض بیش‌ازحد (گرانوویتر، ۱۹۸۵) و ایجاد سیستم‌های به‌طور فزاینده بسته‌ای که در آن هر کس همه چیز را می‌داند، گردد. قفل رابطه‌ای که در ارتباط با آشنایی با شرکای موجود است شامل اعتماد و انتظارات در رابطه با عمل متقابل است. علاوه بر این، نگرانی‌هایی در مورد از دادن شهرت برای قطع روابط وجود دارد که می‌تواند منجر به نقض حریم خصوصی شود (گارگیولو و بیناسی، ۲۰۰۰). قفل شناختی (ماوریر و ایبرس، ۲۰۰۶) به معنای و زبان مشترک در طول زمان اشاره دارد که ارتباطات را تسهیل می‌کند که می‌تواند به تفکر گروهی منجر شود. در واقع قفل شناختی به معنای و زبان مشترک که در طول زمان توسعه یافته اشاره می‌کند که ارتباط را تسهیل می‌کند، اما می‌تواند منجر به گروه اندیشی شود (لانگک و رامیرز، ۲۰۱۷).

موضوع مهمی که در بازتولید سرمایه اجتماعی می‌بایست به آن توجه شود مساله زمان مورد نیاز برای ساخت سرمایه اجتماعی است. برخی از محققان مانند پاتنام (۱۹۹۳) و امری و تریست^۲ (۱۹۶۵) معتقدند که تولید سرمایه اجتماعی یک سرمایه‌گذاری تاریخی است که در طول دهه‌ها یا حتی قرن‌ها انباشته شده است (لانگک و رامیرز، ۲۰۱۷)؛ لذا در بازتولید سرمایه

1. Andrews

2. Emery and Trist

اجتماعی باید به این مساله توجه نمود که انتظار تغییر و تحول آنی را در محیط کار مانند یک آفت می‌باشد. در حالی که نورد کویست و میلاندر^۱ (۲۰۰۲) دریافتند که فعالیت‌های یادگیری هدفمند باهدف تغییر اعتقادات اصلی بین شرکت کنندگان، می‌تواند سرمایه اجتماعی را در کوتاه‌مدت ایجاد کند.

مساله دیگری که در بازتولید سرمایه اجتماعی نقش دارد این است که سرمایه اجتماعی از طریق سرمایه‌گذاری مستقیم و عمدی ساخته‌شده یا یک محصول جانبی از سرمایه‌گذاری در سایر فعالیت‌ها است. در این خصوص بوردیو (۱۹۸۶: ۲۴۹) معتقد بود که سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌طور عمدی طراحی شود، این در حالی است که کولمن (۱۹۸۸) سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک محصول جانبی حاصل سایر سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده می‌داند. ناهاپیت^۲ (۲۰۰۸، ۲۰۰۹) و گوشال و لاواس^۳ (۲۰۰۰) اظهار داشته‌اند که شواهدی تجربی هر دو موضع را پشتیبانی می‌کند؛ یعنی سرمایه اجتماعی هم می‌تواند به‌طور مستقیم ساخته‌شده و هم می‌تواند محصول جانبی سازمان باشد (لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷).

اوستروم و آهن^۴ (۲۰۰۳) پیشنهاد می‌کنند که بعضی از ابعاد سرمایه اجتماعی ممکن است به‌طور مستقیم و عمدی بیشتر از دیگران ساخته شود. آن‌ها معتقد بودند که تقابل، اعتماد و شبکه‌ها بیشتر به‌عنوان یک محصول جانبی از فعالیت‌ها ایجاد می‌شوند، در حالی که مؤسسات با تمرکز بر «قوانین ساخت» می‌توانند سرمایه اجتماعی را به‌طور مستقیم ایجاد کنند (لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷).

رابینسون و سیلز^۵ (۲۰۰۰) بین «هسته‌های مشترک اکتسابی و ارثی» که به سرمایه اجتماعی منتهی می‌شوند، تمایز قائل می‌شوند. هسته‌های اکتسابی از طریق تلاش و مشارکت (به‌عنوان مثال، عضویت در سازمان‌ها، سطح تحصیلات و غیره) به دست می‌آید. در حالی که هسته‌های ارثی (مثلاً جنسیت، قومیت و ...) بر اساس ویژگی‌های ارثی هستند (گلاس و گیسینگ^۶، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی که از طریق هسته‌های اکتسابی به دست می‌آید، به سرمایه‌گذاری متصل است که شامل تبادل ایده‌ها و اطلاعات بین شبکه‌های مختلف افراد

1. melander & Nordqvist
2. Nahapiet
3. Lovas & Ghoshal
4. Ostrom & Ahn
5. Robison & Siles
6. Glass & Gesing

می‌شود، اما ممکن است حمایت‌های احساسی (از جمله دوستان نزدیک و اعضای خانواده) را تأمین نکند (گرانوویتر، ۱۹۸۵؛ پوتنام، ۲۰۰۰) در حالی که سرمایه اجتماعی که از طریق هسته‌های ارثی به ارمغان آورده شده است با پیوند سرمایه اجتماعی که حمایت‌های احساسی را فراهم می‌کند در ارتباط است (پوتنام، ۲۰۰۰؛ فوا و جین^۱، ۲۰۱۱).

عوامل مؤثر بر تولید و بازتولید سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی جزء منابع استراتژیک سازمان می‌باشد و از طریق اقدامات رهبران (سوبرامونی و همکاران^۲، ۲۰۱۸)، سرمایه انسانی (استرین و همکاران، ۲۰۱۶)، روابط شخصی (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۸) توسعه یافته‌اند. بهره‌گیری از منافع سرمایه اجتماعی نیز به عوامل زمینه‌ای مانند اقدامات منابع انسانی بستگی دارد. به اعتقاد بسیاری از محققان اقدامات مدیریت منابع انسانی به شیوه‌های بالقوه می‌تواند به‌طور اثربخش عمق و محتوای سرمایه اجتماعی خود را توسعه دهد (چوآننگ و همکاران، ۲۰۱۳).

تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که توسعه فرایندهای یادگیری تیمی با به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند انگیزه، تفکر انتقادی، وابستگی به وظایف، توسعه کارکنان، رضایت شغلی و افزایش ایمنی را بهبود بخشد (اورتگا و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین رهبری مؤثر، ارتباط خوب و روابط اعتماد شده، به‌عنوان پیش‌شرط‌های اساسی بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط موردقبول می‌باشند (رید، ۲۰۱۴). این عوامل به‌طور مستقیم به همبستگی افراد و عملکردها کمک می‌کنند (ماتیرنی و همکاران^۴، ۲۰۱۷؛ رودریگو-آلارکون و همکاران، ۲۰۱۸) و در بازتولید سرمایه اجتماعی نقش پررنگی دارند.

نتایج بررسی ادبیات حاکی از آن است که مداخلات برای افزایش ارتباطات (کلمن، ۱۹۸۸؛ کویونین و همکاران^۵، ۲۰۰۶) مدل‌های ذهنی مشترک (برج و همکاران، ۲۰۱۷)، مشارکت تیم‌های کاری در فرآیندهای تصمیم‌گیری (برج و همکاران، ۲۰۱۴)، اعتماد، به رسمیت شناختن (استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶) و تقویت انسجام اجتماعی در محیط کار

1. Phua & Jin
2. Subramony et al
3. Lee et al
4. Materne et al
5. Kouvonen et al

(استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶) می‌توانند به افزایش سرمایه اجتماعی در محل کار کمک کنند (منگ و همکاران، ۲۰۱۹) و در بازتولید سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی بازی می‌نمایند.

پیشینه تجربی تحقیق

در تحقیق که توسط منگ، بورگ و کلاوسن (۲۰۱۹) انجام شده نقش برنامه‌های مداخله‌گر بر ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. از نظر آنها سرمایه اجتماعی در محیط کار با رفاه کارکنان و تعامل کاری ارتباط دارد. روش مداخله به عنوان ابزاری مفید در محیط کار، تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی دارد و باید توجه بیشتری به اجرای برنامه‌های عملی در این روش گنجانده شود. آنها در این خصوص پیشنهادهایی برای افزایش برنامه‌های مداخله ارائه داده‌اند که شامل مشارکت مدیریت در اجرا و نظارت بر اجرای طرح‌های عملی و نیز یکپارچه‌سازی طرح‌های عملی در روند موجود در محل کار است (منگ و همکاران، ۲۰۱۹).

ساوکانی و اسماعیل^۱ (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی عوامل مؤثر در ایجاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد برای ایجاد سرمایه اجتماعی می‌بایست پنج بعد مورد توجه قرار گیرد که عبارت‌اند از تأثیر معنویت و فرهنگ، مزایای تعامل با دوستان و همکاران در شبکه‌های اجتماعی، اعتمادسازی در زمان وجود مشکلات مالی، هنجارهایی مانند مزایای دریافت کمک مالی و در نهایت مزایای مشارکت در ارتباطات در شبکه‌های اجتماعی. سابرامونی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود به بررسی انواع شیوه‌های توسعه رهبری در ایجاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. آنها دو سبک توسعه رهبری تمایز و یکپارچگی را به عنوان شیوه توسعه رهبری شناسایی و معتقدند که هدف از تمایز در درجه اول ایجاد دانش میان فردی، مهارت‌ها و توانایی‌های رهبران است، در حالی که یکپارچگی می‌تواند به ایجاد دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های بین فردی آنها کمک کند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که سبک توسعه رهبری تمایز با سرمایه انسانی رابطه مثبتی دارد در حالی که سبک توسعه رهبری یکپارچگی، سرمایه اجتماعی را به‌طور مثبت و معنی‌داری تحت تأثیر قرار

1. Saukani & Ismail

می‌دهد. لی و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه خود به بررسی نقش سازگاری میان فرهنگی و تشکیل سرمایه اجتماعی در راستای توسعه قابلیت‌های پویا در سازمان بررسی نموده‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که دو جنبه سازگاری میان فرهنگی یعنی سازگاری با خویشتن و سازگاری با دیگران نقش مهمی در تشکیل سرمایه اجتماعی در میان مدیران دارد؛ علاوه بر این، ایجاد سرمایه اجتماعی نقش مهمی در توسعه قابلیت‌های پویا در سازمان‌ها دارد.

نتایج تحقیقات کلار و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که سه راهکار اصلی برای توسعه سرمایه اجتماعی وجود دارد که عبارت‌اند از ایجاد یک ساختار باز اما متمرکز، تضمین گفتگوهای جامع و احترام گذاشتن به افراد و در نهایت مذاکره در مورد نقش‌ها و ایده‌های افراد است. جنگیز و انچز پاگیز (۲۰۱۷) در بررسی خود دریافتند که برهم‌کنش بین گروهی می‌تواند به حل معضلات اجتماعی بین گروهی کمک کند در واقع حضور یک تهدید خارجی می‌تواند سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی را مجدداً ایجاد کند، چرا که یک جنبه حفاظتی از سرمایه اجتماعی وارد می‌شود (جینینگز و اسانچیز، ۲۰۱۷).

نتایج تحقیق اکرم و همکاران^۱ (۲۰۱۶) که در چین انجام شده نشان می‌دهد که رهبری رابطه‌ای نقش مثبت و معناداری در ایجاد سرمایه اجتماعی ساختاری و ارتباطی ایفا می‌کند. با این حال، این مطالعه در پیدا کردن تأثیر رهبری ارتباطی بر سرمایه اجتماعی سازمانی شناختی ناموفق بود. آرکول و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان می‌دهند که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی متشکل از منابع انسانی، موسسه، دانش، فرهنگ، منابع اجتماعی و منابع طبیعی است و اجزای تقویت سرمایه اجتماعی شامل مراحل حلقوی می‌باشد که عبارت‌اند از: مشارکت مطمئن در حل مساله، مشارکت مطمئن در تصمیم‌گیری، مشارکت مطمئن در اجرا و مشارکت مطمئن در ارزیابی. آنها دریافتند که هرچقدر سرمایه اجتماعی قدرتمندتر باشد، یادگیری اجتماعی مستمر و پایدار خواهد بود.

لیو^۳ (۲۰۱۳) در تحقیق خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی پرداخته است. او معتقد است که سرمایه اجتماعی یک تسهیل‌کننده مهم است و خلاقیت را ارتقا می‌دهد. کارمندی به منظور افزایش خلاقیت سازمانی، روابط خوبی با همکاران خود در رابطه با اعتماد متقابل،

1. Akram et al
2. Areekul et al
3. Liu

احترام و دوستی برقرار می‌کنند. گردون و جک^۱ (۲۰۱۰) در تحقیق خود نیاز به توسعه درک بیشتر در مورد ایجاد سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر کارآفرینی و توسعه بخش‌های کسب و کارهای کوچک و متوسط را مورد توجه قرار داده‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد شبکه‌ها فرصت ایجاد سرمایه اجتماعی را فراهم کردند و تأثیر مثبتی بر توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط داشتند.

روش‌شناسی

از آنجا که این پژوهش به دنبال افزایش دانش و بررسی مطالعات نظری در مورد بازتولید سرمایه اجتماعی است، از استراتژی فراترکیب برای گردآوری داده‌ها و از روش و مبنای داده بنیاد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرده است. این پژوهش از نظر هدف، بنیادین و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی است.

در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است. دلیل استفاده از روش فراترکیب این است که این روش نوعی مطالعه کیفی است که مطالعات و یافته‌های استخراج شده از سایر مطالعات با موضوعات مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند؛ در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات منتخب و بر اساس ارتباط آن‌ها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود. در واقع فراترکیب شیوه‌ای است که در آن نتایج گروهی از تحقیقات کنار هم گذاشته می‌شود و محصول نهایی مفهوم و تفسیری جامع و نواز پدید بر بررسی شده ارائه می‌دهد.

مراحل روش فراترکیب شامل تنظیم سؤال تحقیق، بررسی نظام‌مند متون، جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب، استخراج اطلاعات مقاله، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌هاست. فرایند تحلیل داده‌ها با «کدگذاری باز» که در آن شناسایی مقوله‌ها رخ می‌دهد آغاز و با «کدگذاری محوری» یعنی بررسی شرایط، زمینه‌ها، مداخله‌گرها، راهبردها و پیامدها ادامه می‌یابد و در نهایت با «کدگذاری انتخابی» که هدف اصلی آن شکل دادن نظریه حول یک مقوله است، پایان می‌پذیرد (مقدسی و همکاران، ۲۰۱۶).

1. Gordon & Jack

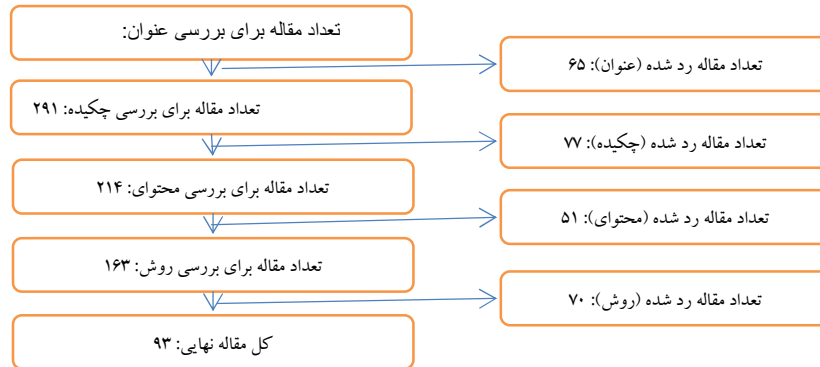
گام اول) تنظیم پرسش‌های پژوهش: سؤالات و پرسش‌هایی که در راستای بازتولید سرمایه اجتماعی در این پژوهش مطرح و بر اساس آن‌ها مقالات مورد بررسی قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از: ۱) ماهیت، گستردگی و دلایل افول سرمایه اجتماعی در محیط کار چیست؟ ۲) ضرورت و اهمیت بازتولید سرمایه اجتماعی چیست؟ ۳) چه عواملی موجب بازتولید سرمایه اجتماعی می‌شوند و هر یک از این عوامل چه اهمیتی در شکل‌دهی و بازتولید سرمایه اجتماعی دارند؟ ۴) روابط بین عوامل، ابعاد، مقوله‌ها و شاخص‌های بازتولید سرمایه اجتماعی چگونه است؟ و ۵) چارچوب مناسب بازتولید سرمایه اجتماعی چگونه است؟

گام دوم) بررسی نظام‌مند متون: با توجه به پرسش‌های پژوهش و ماهیت سرمایه اجتماعی و بازتولید آن در محیط کار و با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی و تغییرات فناوری و سایر ملاحظات که در پژوهش‌های کیفی از این نوع الزامی است، در این پژوهش پایگاه‌های داده، نشریه‌ها و موتورهای جستجوی مختلف معتبر علمی خارجی و داخلی همچون ساینس دایرکت، امرالد، پروکوئست، مگ ایران، پایگاه مجلات نور و پورتال جامع علوم انسانی، بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به اینکه در مقالات یافت شده موضوع سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته، با این حال تنها مقالاتی مورد بررسی قرار می‌گیرد که واحد تحلیل آن سازمان باشد؛ زیرا گستردگی واحد تحلیل به فرد و اجتماع به دلیل نوع متغیرها و سطح تحلیل آن‌ها این امکان را دارد که نتایج را به‌طور محسوس تحت تأثیر قرار دهد. همچنین واژگان کلیدی که در جستجوی مقالات بکار رفته شامل عناوینی چون افول سرمایه اجتماعی، بازتولید سرمایه اجتماعی، ساخت سرمایه اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی، اعتماد، تعاملات شبکه‌ای و سایر موارد می‌باشد.

گام سوم) جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب: پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش، ادبیات به شکل نظام‌مند بررسی و تعداد ۳۵۶ منبع شناسایی شد. پس از شناسایی اولیه منابع، باید مشخص شود آیا مقالات یافته شده متناسب با پرسش پژوهش هستند یا خیر؟ به این منظور مجموعه مطالعات منتخب چندین بار از حیث مرتبط بودن عنوان باهدف پژوهش، در دسترس بودن، مرتبط بودن چکیده، مرتبط بودن محتوا و در نهایت ارزیابی روش‌شناسی مورد بررسی و بازبینی قرار می‌گیرد. در این گام، در هر بازبینی تعدادی از مقالات رد شد؛ لذا این مقالات در فرآیند

فراترکیب مورد بررسی قرار نگرفت. به محض اینکه مقالات از جهت تناسب با پارامترهای مطالعه بررسی شد، در قدم بعدی باید کیفیت روش شناختی مطالعات مورد ارزیابی قرار گیرد. هدف از این گام حذف مقالاتی است که به یافته‌های ارائه شده آن اعتمادی وجود نداشته باشد.



شکل ۱: الگوریتم انتخاب مقاله‌ها

پس از بررسی نظام‌مند متون و متناسب با ماهیت این پژوهش، معیارهای پذیرش و عدم پذیرش دیگری نیز برای تعیین محدوده تحقیق به منظور انتخاب یا حذف مقالات، در نظر گرفته شدند. در مرحله غربالگری، برای بررسی کیفیت متدولوژی (روش شناختی) تحقیقی هر یک از مقالات بررسی شده، از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شد. این ابزار شامل ده سؤال است که اهداف مطالعه، منطق روش، طرح مطالعه، روش نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیان واضح و روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش را پوشش می‌دهد. هر یک از این سؤالات دارای پنج امتیاز است. در این پژوهش حداقل امتیاز لازم برای پذیرش یک پژوهش ۲۲ در نظر گرفته شده است (مانیان و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس غربالگری انجام شده در مجموع ۹۳ پژوهش به عنوان مبنای این مطالعه قرار گرفتند. شکل ۴ خلاصه‌ای از فرآیند گزینش را نمایش می‌دهد.

در مرحله تجزیه و تحلیل، کدهای شناسایی شده در مراحل قبلی، جهت طراحی چارچوب بازتولید سرمایه اجتماعی مورد مقایسه قرار گرفتند و مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی تدوین گردید. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته، در مجموع ۶ مقوله اصلی، ۱۰ مقوله فرعی و ۲۰ مفهوم اصلی برای بازتولید سرمایه اجتماعی کشف و برجسب گذاری شد.

در این پژوهش برای کنترل کیفیت نتایج تحقیق و ارزیابی پایایی پژوهش، از ضریب کاپا استفاده شده است. مقدار کاپا، بین صفر تا یک نوسان دارد. در این پژوهش، شاخص کاپا ۰/۷۳۳. محاسبه شد که نشان‌دهنده توافق بین مرورگران بوده و شاخص‌های احصا شده، از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید شده است. برای اعتبارسنجی یا به عبارتی کنترل کیفیت مطالعات کیفی فراترکیب، از نظر خبرگان (حاجی پور و همکاران، ۲۰۱۷) برای تأیید دستاوردهای پژوهش استفاده شده است.

گام آخر روش فراترکیب به ارائه نتایج تحقیق می‌پردازد. در این مرحله تمامی نتایج و یافته‌هایی که از مراحل قبل به دست آمده‌اند به تفصیل ارائه می‌شوند. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش در قسمت بعد آورده شده است.

تحلیل داده‌ها

پس از تنظیم پرسش‌های پژوهش، بررسی نظام‌مند متون و انتخاب مقاله‌های مناسب، در این قسمت یافته‌های تحقیق در قالب استخراج اطلاعات مقاله، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها ارائه می‌گردد. گام چهارم) استخراج اطلاعات مقاله‌ها: اطلاعات مقاله‌های تأیید شده بر اساس شاخص و منابع جهت تجزیه و تحلیل در مراحل بعد، به صورت جدول زیر طبقه‌بندی شده است.

جدول ۲: شاخص‌های مستخرج از مطالعات پژوهش

منابع	شاخص	منابع	شاخص
منگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ سو یانگ، ۲۰۱۷	توسعه مداخلات	اریکسون و همکاران، ۲۰۱۱؛ گیتل و همکاران ^۱ ، ۲۰۱۰؛ هانیچی و همکاران ^۲ ، ۲۰۱۷	هماهنگی و همکاری
کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ سویرامونی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ماتیرنی و همکاران،	رهبری اثربخش	پی-یولی، ۲۰۱۸؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ فانگ و همکاران ^۳ ، ۲۰۱۱؛ کاستیلو و اسمیدا ^۴ ، ۲۰۱۵؛ جانسون ^۵ ،	تعاملات گروهی

1. Gittel et al
2. Hunecke et al
3. Fang et al
4. Castillo & Smida
5. Johnson

<p>۲۰۱۷؛ استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶؛ اکرم و همکاران، ۲۰۱۶؛ چن و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ پاستوریزا پاستوریزا و آرینو، ۲۰۱۳؛ بیلهور گالی و مولر - استیونس^۲، ۲۰۱۲؛ کالشوون کالشوون و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ رام و همکاران^۴، ۲۰۱۶؛ رید، ۲۰۱۴؛ یورزیلای و پونج^۵، ۲۰۱۹؛ گالی و همکاران^۶، ۲۰۱۲؛ ویلینا و همکاران^۷، ۲۰۱۱؛</p>		<p>۲۰۱۲؛ الیوت و همکاران^۸، ۲۰۱۵؛ لی، ۲۰۱۸؛ دورهوفر و همکاران^۹، ۲۰۱۱؛ تور کوتی^{۱۰}، ۲۰۱۵؛ گونزالز^{۱۱}، ۲۰۱۲؛ سویتزر^{۱۲}، ۲۰۱۳؛ تانگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷؛ گلدرمان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ چیا، ۲۰۱۴؛</p>	
<p>کالر و همکاران، ۲۰۱۸؛ پی-یولی، ۲۰۱۸؛ الیوت و همکاران، ۲۰۱۵؛ آتتانیسی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۳؛ پادیلات - کیلیندز و کیرولات - لورنزو^{۱۶}، ۲۰۱۸؛ تیتنبرن^{۱۷}، ۲۰۱۳؛ وانگ و</p>	<p>سازگاری بین فرهنگی</p>	<p>باکیو و کاپو کا، ۲۰۱۲؛ باکیو و کاپو کو^{۱۸}، ۲۰۱۲؛ گویننز و گاراوان^{۱۹}، ۲۰۱۶؛ لوپاکیوک - گونسزار کیک و سینسیز^{۲۰}، ۲۰۱۱؛ ساها و بانرجی^{۲۱}، ۲۰۱۵؛</p>	<p>عملکرد فردی بهتر</p>

1. Elliot et al
2. Dörhöfer et al
3. Turcotte
4. Gonzalez
5. Switzer
6. Tang et al
7. Gelderman et al
8. Chen et al.,
9. Bilhuber Galli & Müller-Stewens
10. Kalshoven et al.,
11. Ram et al.,
12. Urzelai & Puig
13. Galli & Müller-Stewens
14. Villena et al.,
15. Bakiev & Kapucu
16. Gubbins & Garavan
17. Łopaciuk-Gonczaryk & Sciences
18. Saha & Banerjee
19. Attanasi et al.,
20. Padilla-Meléndez & Ciruela-Lorenzo
21. Tittenbrun

همکاران ^۱ ، ۲۰۱۷؛ ویر و میزاگلیا ^۲ ، ۲۰۱۷؛			
گیتل و همکاران، ۲۰۱۰؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ گابین و کاروان، ۲۰۱۶؛	مدیریت منابع انسانی	کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۰؛	ساختار باز اما متمرکز و منعطف
رودریگو-آلارکون و همکاران، ۲۰۱۸؛ پی-پی-لی، ۲۰۱۸؛ پیترویچ و سینسز، ۲۰۱۱	توسعه قابلیت‌های پویا	کاستیلو و اسمیدا، ۲۰۱۵؛ هنیسی و آماییلی ^۳ ، ۲۰۱۰؛ دبیرین و گوتر ^۴ ، ۲۰۱۳	محیط اجتماعی محیط کار
کاستیلو و اسمیدا، ۲۰۱۵؛ لویز-فرناددیز و سانچز-گاردی ^۵ ، ۲۰۱۰؛	جهت‌گیری استراتژیک	جانسون، ۲۰۱۲؛	کاهش انزوای اجتماعی
هانچی و همکاران، ۲۰۱۷؛ پیترویچ و سینسز ^۷ ، ۲۰۱۱	هوش فرهنگی	هانگ و همکاران ^۶ ، ۲۰۱۴؛	هزینه مبادلات
کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ سوبرامونی و همکاران، ۲۰۱۸؛ پاستوریزا و آرینو، ۲۰۱۳؛ بیلهور گالی و مولر-استیونس، ۲۰۱۲؛ یورزیلای و پونج، ۲۰۱۹؛ کالشون و همکاران، ۲۰۱۱؛ رضائی منش و همکاران، ۲۰۱۳	سبک رهبری اخلاقی و معنوی	لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ یاو و همکاران ^۸ ، ۲۰۱۵؛ پاستوریزا و آرینو ^۹ ، ۲۰۱۳؛ اورتگا و همکاران ^{۱۰} ، ۲۰۱۳؛ پیدلر و آتوود ^{۱۱} ، ۲۰۱۱؛ تیلور، ۲۰۱۲؛ تری کیم و همکاران ^{۱۲} ، ۲۰۱۳؛	بهبود فرآیندهای یادگیری

1. Y. Wang et al.
2. Wei & Miraglia
3. Hennessey & Amabile
4. Debertin & Goetz
5. López-Fernández & Sánchez-Gardey
6. Hung et al.,
7. Petrovi & Sciences
8. Yao et al.,
9. Pastoriza & Ariño
10. Ortega et al.,
11. Pedler & Attwood
12. Terry Kim et al.,

<p>یاوو و همکاران، ۲۰۱۵؛ هان و همکاران^۲، ۲۰۱۴؛ اف-اس تاسی^۳، ۲۰۱۸؛ هنکریکس و همکاران^۴، ۲۰۱۶؛ کورال^۵، ۲۰۱۵؛ اورتگا و همکاران، ۲۰۱۳؛ هوفمیر^۶، ۲۰۱۳؛ دینگلیر و اینکیل^۷، ۲۰۱۶؛</p>	<p>تسهیم دانش</p>	<p>چیا، ۲۰۱۴؛ البوت و همکاران، ۲۰۱۵؛ بورگونوی و میدیسین^۱، ۲۰۱۰؛ تیلور، ۲۰۱۲؛ رید، ۲۰۱۴؛</p>	<p>ارتباطات مؤثر</p>
<p>لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶؛ جانسون، ۲۰۱۲؛ سویتزر، ۲۰۱۳؛ یاوو و همکاران، ۲۰۱۵؛ جانگ تیو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ گلانویلی و استوری^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ لیندستروم^{۱۲}، ۲۰۱۴؛ رید، ۲۰۱۴؛ سیکس و همکاران، ۲۰۱۵؛ بیلانچی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۴؛ ایتسبران، ۲۰۱۳؛ پیرسون و پیرسون-نلسون^{۱۴}، ۲۰۱۳؛</p>	<p>اعتماد</p>	<p>لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ آركول و همکاران، ۲۰۱۵؛ گونزالز، ۲۰۱۲؛ سویتزر، ۲۰۱۳؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ باکیو و کاپو کو، ۲۰۱۲؛ لی، ۲۰۱۸؛ میچیلینی^۸، ۲۰۱۳؛ بورگ و همکاران^۹، ۲۰۱۴؛</p>	<p>مشارکت اجتماعی</p>
<p>دارسی و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۴؛</p>	<p>نگرش افراد</p>	<p>هودگیز^{۱۵}، ۲۰۱۰؛ تیلور، ۲۰۱۲؛</p>	<p>آموزش</p>

1. Borgonovi & medicine
2. Han et al
3. F.-S. Tsai
4. Hendriks et al
5. Kurul
6. Hofmeyer
7. Dingler & Enkel
8. Michelini
9. Borg et al
10. Jung Tu et al
11. Glanville & Story
12. Lindström
13. Belanche et al
14. Persson & Pearson-Nelson
15. Hodges
16. Darcy et al

اریکسون و همکاران، ۲۰۱۱؛ سوزیلیر، ۲۰۱۸؛ لی، ۲۰۱۸	ادراک و صمیمیت در محیط کار	گلدزمان و همکاران، ۲۰۱۶؛ بارتولینی و ساراکینو ^۱ ، ۲۰۱۵؛ کلارک ^۲ ، ۲۰۱۵	افول سرمایه اجتماعی
کاری و همکاران، ۲۰۱۱؛ هورن و همکاران ^۳ ، ۲۰۱۴	موفقیت طلبی	منگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶؛ ان جی و فلدمان ^۴ ، ۲۰۱۰؛ مورریسون و ماکی ^۵ ، ۲۰۱۶	تقویت انسجام اجتماعی در محیط کار
پی-یو لی، ۲۰۱۸؛ روسلان و همکاران ^۶ ، ۲۰۱۰	بهبود کیفیت زندگی کاری	چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ یاوو و همکاران، ۲۰۱۵؛ اورتگا و همکاران، ۲۰۱۳؛ ویل و همکاران ^۷ ، ۲۰۱۲	تیم سازی
کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ کاننادیاسان و همکاران، ۲۰۱۸؛ تاسی و همکاران، ۲۰۱۳؛ ف-اس تاسی، ۲۰۱۸؛ دینگلیر و اینکیل، ۲۰۱۶؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۷	نوآوری	چوآننگ و چوآننگ ^۸ ، ۲۰۰۸؛ ماهاجان و بینسون ^۹ ، ۲۰۱۳؛ ویلیامسون و ویلیامس ^۹ ، ۲۰۱۱؛ فاردالی و همکاران ^{۱۰} ، ۲۰۱۱؛ دی کونیک ^{۱۱} ، ۲۰۱۰	عدالت اجتماعی
جانسون، ۲۰۱۲؛ تری کیم و همکاران، ۲۰۱۳؛ دارسی و همکاران، ۲۰۱۴؛ گیوردانو و همکاران ^{۱۲} ، ۲۰۱۱	رشد مهارت های فردی	سوبرامونی و همکاران، ۲۰۱۸؛ کرانی و هارتول ^{۱۲} ، ۲۰۱۹؛ فیلیسیو و همکاران ^{۱۳} ، ۲۰۱۴	سرمایه انسانی

1. Bartolini & Sarracino
2. Clark
3. Ng & Feldman
4. Morrison & Macky
5. Horn et al
6. Weil et al
7. Roslan et al
8. Mahajan & Benson
9. Williamson & Williams
10. Farndale et al
11. De Coninck
12. Crane & Hartwell
13. Felício et al
14. Giordano et al

کاستیلو و اسمیدا، ^{۱۵} ؛ آمینتوچار و همکاران، ^۱ ۲۰۱۵؛ بیویا و کورچون، ^۲ ۲۰۱۷؛ چوآن، ^۳ ، ۲۰۱۱؛ سیلی، ^۴ ، ۲۰۱۰؛	عناصر مذهبی و عقیدتی	کاستیلو و اسمیدا، ^{۱۵} ؛ آمینتوچار و همکاران، ^۱ ۲۰۱۵؛ بیویا و کورچون، ^۲ ۲۰۱۷؛ چوآن، ^۳ ، ۲۰۱۱؛ سیلی، ^۴ ، ۲۰۱۰؛	شایستگی شغلی
کاننادیاسان و همکاران، ۲۰۱۸؛	ریسک پذیری	لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷	حل مساله مشترک
باکیو و کاپوکو، ^{۱۲} ؛ بورگونوی و میدیسین، ۲۰۱۰؛	توانمندسازی	بی-یولی، ^{۱۸} ؛ ۲۰۱۸؛	روابط شخصی
ایکس وانگ و وان وارت، ^۸ وارت، ^۸ ، ۲۰۰۷؛	شفاف سازی	رویز-پالومینو و همکاران، ^۷ ۲۰۱۲	مفروضات فرهنگی
جانگ تیو و همکاران، ۲۰۱۰؛	فناوری اطلاعات	چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛	اقدامات منابع انسانی
گونزالز، ^{۱۲} ؛ سویتزر، ^{۱۳} ؛ ۲۰۱۳؛	شبکه های ارتباطی قوی	آمینتوچار و همکاران، ۲۰۱۵؛	سیستم مدیریت عملکرد
کاستیلو و اسمیدا، ^{۱۵} ؛ لی، ^{۱۸} ؛ ۲۰۱۸؛	ناامنی شغلی	کاستیلو و اسمیدا، ^{۱۵} ؛ ۲۰۱۵؛	ابهام نقش
جانسون، ^{۱۲} ؛ ژوآ، ^۹ ، ۲۰۱۶؛	تعهد	چانگ و همکاران، ۲۰۱۰؛	یادگیری اجتماعی
کاننادیاسان و همکاران، ۲۰۱۸؛ یوآن و همکاران، ^{۱۰} ۲۰۱۸؛	حمایت اجتماعی	باکیو و کاپوکو، ۲۰۱۲؛	بازخورد
هودگیز، ^{۱۰} ؛ آلدريج و میر، ^{۱۱} ، ۲۰۱۵؛	خودکارآمدی	ویلینا و همکاران، ۲۰۱۱؛ تری کیم و همکاران، ۲۰۱۳؛	بهبود عملکرد سازمانی
	تاب آوری	جینینگز و اسانچیز، ۲۰۱۷	تعارض خارجی

1. Amintojjar et al
2. Beviá & Corchón
3. Chua
4. Sealy
5. Kaasa
6. Maselko et al
7. Ruiz Palomino et al.,
8. X. Wang & Wan Wart
9. Zhou
10. Yuan et al
11. Aldrich & Meyer

اصفحانی و همکاران ^۱ ، ۲۰۱۲؛	رفتار شهروندی	آشیکو و استادیز ^۱ ، ۲۰۱۴؛ بایندی بایندی بوفوتا ^۲ ، ۲۰۱۲	رفتار اقتصادی
گونزالز، ۲۰۱۲؛ سویتزر، ۲۰۱۳؛	فضای اخلاقی	ان جی و فلدمان، ۲۰۱۰؛	جامعه پذیری سازمانی

گام پنجم) تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها: در این قسمت داده‌های به دست آمده در پیشینه تحقیق کدگذاری شده است. مطابق روش تحلیل داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) در مرحله کدگذاری محوری، شاخص‌ها و مفاهیم در قالب مقوله‌هایی همچون شرایط علی، پدیده اصلی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها تبیین می‌شوند (دانایی فر و امامی، ۱۳۸۹).

شرایط علی بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار

در این مطالعه برای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار دو بازیگر با عنوان اصلی «ظرفیت‌سازی رفتاری» و «هم‌افزایی هنجاری» شناسایی شدند که تسهیل‌کننده و توسعه‌دهنده سرمایه اجتماعی در سازمان هستند. ریشه «هم‌افزایی هنجاری» نهفته در هنجارهایی است که جهت دهنده رفتار هستند. هم‌افزایی جلوه‌هایی از نیروی جمعی که در تعاملات گروهی بین اعضا رخ می‌دهد را شامل می‌شود که با تلفیق هنجار که جهت دهنده رفتار است، رفتارهای تعاملی بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار را توسعه می‌دهد. «هم‌افزایی هنجاری» از ابعادی مانند «مشارکت کارکنان»، «اعتمادسازی»، «تعاملات دوسویه مؤثر»، «فرهنگ‌سازی احترام متقابل»، «مدیریت مؤثر تعارض»، «توسعه اخلاق حرفه‌ای»، «بهبود روابط کاری» و «تقویت یادگیری تیمی» تشکیل شده است. این ابعاد با ایجاد نوعی کنش متقابل گروهی که حاصل روابط بین شبکه‌ای افراد در سازمان است موجب شتاب و توسعه‌دهنده بازتولید سرمایه اجتماعی می‌شود.

«ظرفیت‌سازی رفتاری» شرایط علی دیگری است که موجب توانمندسازی و بهبود ساختارهای محتوایی می‌گردند که ریشه آن در رفتار و نگرش شخصی و گروهی است. ابعاد

1. Ashiku & Studies
2. Baende Bofota
3. Esfahani et al

«ظرفیت‌سازی رفتاری» شامل «ارتقای امنیت شغلی ادراک‌شده»، «افزایش آگاهی و شناخت نقش»، «تقویت همکاری و هماهنگی»، «شایسته‌سالاری»، «ایجاد نگرش مثبت بین کارکنان»، «تقویت کانال ارتباطی مؤثر» و «برقراری عدالت و برابری» است. این ابعاد از طریق درگیر نمودن افراد و سازمان به مسائل محتوایی باعث می‌شود تا روند بازتولید سرمایه اجتماعی که از مفروضات اساسی آن خودآگاهی، شبکه‌سازی، تعاملات و روابط است، تسهیل و توان فرد و سازمان را ارتقا دهد.

پدیده اصلی و کانونی بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار

پدیده اصلی و کانونی سرمایه اجتماعی در محیط کار در «هسته‌های مشترک اکتسابی و مورثی» نهفته است. هسته‌های اکتسابی از طریق تلاش و مشارکت ایجاد می‌شوند (به‌عنوان مثال، عضویت در سازمان‌ها، سطح تحصیلات و غیره) و هسته‌های مورثی بر اساس ویژگی‌های مورثی ایجاد می‌شوند (گلاس و گیسینگ^۱، ۲۰۱۸). در این تحقیق بازتولید سرمایه اجتماعی شامل هسته‌های مشترک اکتسابی و مورثی است که در شخصیت و تبادل ایده‌ها و اطلاعات در بین شبکه‌های مختلف در محیط کار قرار دارد.

شرایط مداخله بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار

بر اساس یافته‌های پژوهش، مقوله‌های مداخله‌گر در دودسته «ارزش فردی ادراک‌شده» و «ارزش گروهی ادراک‌شده» طبقه‌بندی شده است. «ارزش فردی ادراک‌شده»، درک شخصی کارکنان از ارزش به‌دست آمده در مقابل هزینه آن می‌باشد. هرگاه فرد احساس نماید می‌تواند کنش مؤثری در مقابل اهداف موردنظر اتخاذ نماید و ارزش بیشتری نسبت به هزینه‌ای که دارد به دست می‌آورد، تمایلات فردی جهت همکاری‌های گروهی تحریک می‌گردد. عواملی که در «خلق ارزش فردی ادراک‌شده» مؤثر هستند شامل «تسهیم دانش»، «اخلاق کاری» و «تعهد سازمانی» می‌شود. تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد و رعایت اخلاق کاری به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید. تعهد سازمانی نیز موجب رضایت شغلی، کاهش استرس و افسردگی می‌شود.

1. Glass & Gesing

شرایط مداخله گر «ارزش گروهی ادراک شده» ریشه در مناسبت‌های گروهی دارد و به معنی کسب ارزشی فراتر از هزینه در سطح گروه‌ها است و شامل ابعاد «مهارت‌های ارتباطی»، «جهت‌گیری استراتژیک» و «سیستم ارزشیابی کارکنان» می‌گردد. ارتقاء مهارت‌های ارتباطی در بهبود تعاملات اجتماعی بسیار حیاتی بوده و موجب ایجاد ذهنیت‌های مثبت در سازمان و مانع تعارضات مخرب می‌گردد. جهت‌گیری استراتژیک موجب بهبود دید بلندمدت کارکنان و روشن شدن اهداف سازمان شده، همچنین سیستم ارزشیابی کارکنان در تقویت سیستم بازخور و بهبود عملکرد سازمان تأثیرگذار است.

بسترها و زمینه‌های بازتولید سرمایه اجتماعی

زمینه‌های بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار تحت تأثیر شرایط «سازگاری ساختاری و محیطی» قرار دارند. منظور از «سازگاری ساختاری» انطباق ساختارهای سازمانی با سایر شرایط درون و برون‌سازمانی است. این نوع سازگاری لزوماً منفعلانه نبوده بلکه می‌تواند به صورت سازگاری فعال و تأثیرگذار بر محیط شکل گیرد. عواملی سازگاری ساختاری عبارت‌اند از «جامعه‌پذیری سازمانی»، «ساختار سازمانی باز، متمرکز، منعطف»، «سازگاری فرهنگی»، «درک محیط کار» و «شفافیت سازمانی».

«سازگاری محیطی» تطابق سازمان با محیط اجتماعی از طریق ابزارهای اجتماعی است. سازگاری اجتماعی در این تحقیق شامل ابعاد «حمایت اجتماعی (اطلاعاتی / عاطفی)»، «هنجارهای اجتماعی»، «تعارضات بیرونی» و «مشارکت اجتماعی» است. حمایت اجتماعی باعث افزایش توان افراد در برخورد با پدیده‌های پرفشار می‌گردد و هنجارهای اجتماعی عموماً به نوع ادراک کارکنان از رفتار دیگران اشاره دارد که بر تعاملات افراد تأثیرگذار است. تعارضات بیرونی که ناشی از تعارضات خارج از محیط کاری می‌باشد در رفتار تأثیرگذار است و نوع مشارکت اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

راهبردهای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار

در این پژوهش دو نوع اقدام و کنش به‌عنوان راهبردهای ساختاری و اجتماعی در نظر گرفته شده است. «پیاده‌سازی مدیریت دانش»، «استقرار عدالت سازمانی»، «اقدامات منابع

انسانی»، «توسعه فرهنگ رهبری مشارکتی»، «توسعه و تقویت تیم و کار تیمی» و «توانمندسازی نیروی انسانی» به عنوان راهبردهای ساختاری شناخته می‌شوند. این نوع راهبردها که ریشه در ساختارهای درون‌سازمانی دارند توسط مدیران عالی مورد استفاده قرار می‌گیرند و موجب می‌شود تا ساختار و اصول سرمایه اجتماعی در محیط کار توسعه و ارتقاء یابد.

«تقویت انسجام اجتماعی»، «توسعه مشارکت اجتماعی» و «تقویت عدالت اجتماعی» عواملی هستند که «راهبردهای اجتماعی» را تشکیل می‌دهند. اتخاذ این راهبردها در سازمان موجب می‌شود تا تعاملات اجتماعی افراد بهبود یافته و فرایند سرمایه اجتماعی در محیط کار نهادینه شود. تقویت انسجام اجتماعی و توسعه مشارکت اجتماعی به همراه تقویت عدالت اجتماعی باعث می‌شود افراد، گروه‌ها و طبقات مختلف اجتماعی، به اشتراک ذهنی برسند، به قوانین و قواعد آن عمل کنند، از امکانات آن استفاده کنند و در مقابل توانایی‌های خویش را بر اساس هوش و توانمندی‌های چندگانه بازشناسی و پرورش دهند و در جامعه مشارکت فراگیر و مؤثر داشته باشند. در نتیجه توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های جامعه را به بار می‌آورد (متوسلی و زبیری، ۱۳۹۲).

پیامدهای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار

پیامدهای بازتولید سرمایه اجتماعی با توجه به اتخاذ راهبردهای ساختاری و محیطی در سه بعد پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شده است. مطابق یافته‌های تحقیق، پیامدهای فردی بازتولید سرمایه اجتماعی شامل «بهبود خلاقیت و نوآوری فردی»، «افزایش تاب‌آوری» و «افزایش کنترل درونی» است. پیامدهای سازمانی که از اتخاذ راهبردها می‌توان انتظار داشت شامل «بهبود عملکرد سازمانی»، «بهره‌وری نیروی انسانی» و «بهبود زندگی کاری» و پیامدهای اجتماعی دربرگیرنده «کاهش انزوایی اجتماعی» و «بهبود رفتار شهروندی» می‌باشد. در نهایت با بازتولید سرمایه اجتماعی می‌تواند علاوه بر تقویت روان‌شناختی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، شرایط اجتماعی حضور فرد، گروه و سازمان در محیط و اجتماع را بهبود داده و چهره مناسبی از آن‌ها در جامعه به نمایش گذارد؛ که این خود می‌تواند موجب پایه‌گذاری و نهادینه شدن تفکر حرکت به سوی توسعه پایدار با تأکید بر منابع انسانی گردد. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته در مجموع ۶ مقوله اصلی، ۱۰ مقوله فرعی و ۲۰ مفهوم

اصلی برای بازتولید سرمایه اجتماعی کشف و برچسب گذاری شد. در جدول زیر کدهای نهایی استخراج شده مربوط به هر مقوله و مفهوم مشاهده می شوند.



شکل ۲: کدگذاری محوری بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار (منبع: محقق ساخته)

گام ششم) کنترل کیفیت کدهای استخراج شده: برای ارزیابی پایایی پژوهش از روش‌های مختلفی می‌توان استفاده کرد که یکی از رایج‌ترین آن‌ها ضریب کاپا است که به بررسی میزان توافق بین مرورگران تحقیق می‌پردازد و مقدار آن بین صفر تا یک است و هرچه مقدار آن به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان می‌دهد که توافق بیشتری بین مرورگران وجود دارد. در این پژوهش، مقدار شاخص کاپا (۰/۷۳) محاسبه شده که نشان‌دهنده توافق بالا بین مرورگران بوده و شاخص‌های احصا شده، از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید شده است.

جدول ۱: شاخص کاپا

	نفر دوم		کل	معنی‌داری	ارزش
	دیده نشده	دیده شده			
نفر اول	دیده نشده	26	7	000	کاپا
	دیده شده	3	42	78	تعداد
کل	29	49	78		

نحوه اعتبارسنجی در مطالعات کیفی فراترکیب، از ابتدا مورد بحث بوده، اما آنچه مورد اجماع بیشتر پژوهشگران است، اعتبارسنجی یا به عبارتی کنترل کیفیت این مطالعات به یکی از دو روش است: الف) استفاده از نظر خبرگان در تأیید دستاوردهای پژوهش، ب) ارائه یک نتیجه جامع از مطالعه مبانی نظری و پژوهش‌های قبلی که با استفاده از مطالعات موردی جدید اثبات می‌شود (حاجی پور و همکاران، ۲۰۱۷). در این پژوهش، برای اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی از روش اول، یعنی نظر گروه کانونی (خبرگان) استفاده شد؛ به گونه‌ای که با طراحی نظام‌مند و به کارگیری نظر خبرگان این حوزه و انجام دادن اصلاحات چندباره و اعمال فنونی مانند سه سوسازی یا چندجانبه‌نگری، اعتباریابی یا بازبینی توسط افراد، مرور همتا، اعتبار پژوهش، بررسی و تأیید گردید. به عبارت دیگر، برای اطمینان از اعتبار نتایج با معیارهای خاص پژوهش کیفی، بررسی‌های الزام شامل مقبولیت و قابلیت تأیید انجام شد. جهت افزایش مقبولیت، از روش‌های بازنگری توسط خبرگان و برخی از متخصصان این حوزه استفاده شد. برای قابلیت تأیید نیز، در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به چند نفر از خبرگان به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید.

گام هفتم) ارائه یافته‌ها: در این مرحله بر اساس روش اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) در راستای تبیین روابط بین شاخص‌ها و ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی، کدگذاری انتخابی ارائه می‌شود.

در این تحقیق شرایط علی تسهیل‌کننده بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار با عنوان «ظرفیت‌سازی رفتاری» و شرایط تحریک‌کننده آن با عنوان «هم‌افزایی هنجاری» که توسعه‌دهنده بازتولید سرمایه اجتماعی است، نام‌گذاری شده‌اند. «ظرفیت‌سازی رفتاری» که موجب تسهیل بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار می‌گردد به رفتار بازمی‌گردد و آن‌ها را جهت می‌دهند و دربرگیرنده عواملی چون ارتقای امنیت شغلی ادراک شده، افزایش آگاهی و شناخت نقش، تقویت همکاری و هماهنگی، شایسته‌سالاری، ایجاد نگرش مثبت بین کارکنان، تقویت کانال ارتباطی مؤثر و برقراری عدالت و برابری می‌باشد. علاوه بر شرایط ظرفیت‌سازی، به هنجارهایی برای ایجاد هم‌افزایی در راستای بازتولید سرمایه اجتماعی نیاز است. هنجارها که ریشه در ارزش‌ها دارند قاعده‌ی رفتاری را به وجود آورده و آن را توسعه و جهت می‌دهند. برای ایجاد «هم‌افزایی هنجاری» می‌بایست به مشارکت کارکنان، اعتمادسازی، تعاملات دوسویه مؤثر، فرهنگ‌سازی احترام متقابل، مدیریت مؤثر تعارض، توسعه اخلاق حرفه‌ای، بهبود روابط کاری و تقویت یادگیری تیمی توجه کرد.

راهبردهایی که در بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار نقش دارند در دو بعد راهبردهای ساختاری و راهبردهای اجتماعی قرار گرفته‌اند. راهبردهای ساختاری ریشه در ساختارها و سازمان دارد و شامل پیاده‌سازی مدیریت دانش، استقرار عدالت سازمانی، اقدامات منابع انسانی، توسعه فرهنگ رهبری مشارکتی، توسعه و تقویت تیم و کار تیمی و توانمندسازی نیروی انسانی می‌شود. «راهبردهای اجتماعی» حاصل برخوردها و تعاملات اجتماعی و توجه به آن‌ها اجتناب‌ناپذیر است؛ لذا سازمان می‌بایست با انتخاب راهبردهای اجتماعی که شامل تقویت انسجام اجتماعی، توسعه مشارکت اجتماعی و تقویت عدالت اجتماعی است به نهادینه‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمان پردازد.

شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای در انتخاب راهبردها تأثیرگذار هستند. شرایط مداخله‌گر «ارزش فردی ادراک شده» که از تسهیم دانش، اخلاق کاری و تعهد سازمانی نشات می‌گیرد و «ارزش گروهی ادراک شده» که ماهیت آن در مهارت‌های ارتباطی، داشتن جهت‌گیری

استراتژیک و به کارگیری سیستم ارزشیابی است می‌تواند در انتخاب راهبردها نقش آفرین باشند. در این پژوهش شرایط زمینه‌ای در دو بعد سازگاری ساختاری و محیطی طبقه‌بندی شده است. سازگاری ساختاری که ماهیت آن سازگاری و هماهنگی سازمانی و جو فرهنگی آن می‌باشد در انتخاب راهبردهای ساختاری تأثیرگذار است. سازگاری محیطی که ریشه در اجتماع و فعالیت‌های اجتماعی دارد به موضوعاتی همچون حمایت اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، تعارضات بیرونی و مشارکت اجتماعی می‌پردازد. سازگاری محیطی ارتباط تنگاتنگی با راهبردهای اجتماعی دارد و تسهیلات و محدودیت‌هایی را در انتخاب این نوع راهبردها ایجاد می‌کند.

پیامدهای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار را می‌توان در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار داد. پیامدهای فردی بازتولید سرمایه اجتماعی شامل بهبود خلاقیت و نوآوری فردی، افزایش تاب‌آوری و افزایش کنترل درونی است. پیامدهای سازمانی بازتولید سرمایه اجتماعی شامل بهبود عملکرد سازمان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود زندگی کاری می‌باشد. در نهایت از پیامدهای اجتماعی بازتولید سرمایه اجتماعی شامل کاهش انزوای اجتماعی و بهبود رفتار شهروندی بوده که در تولید سرمایه اجتماعی و نهادینه شدن آن در محیط کار نقش بسیار مهمی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بر اساس روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) داده‌ها جمع‌آوری و بر مبنای روش تحلیل داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۶)، تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت گرفته است. پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش در ۵ محور اصلی و بررسی پایگاه‌های معتبر علمی بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹، ادبیات به شکل نظام‌مند بررسی و تعداد ۳۵۶ منبع شناسایی گردید. سپس با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، کیفیت روش‌شناختی پژوهش بررسی و در نهایت ۹۳ مقاله از کل مقالات جهت ادامه کار انتخاب گردید. در مرحله تجزیه و تحلیل در مجموع ۶ مقوله اصلی، ۱۰ مقوله فرعی و ۲۰ مفهوم اصلی برای بازتولید سرمایه اجتماعی کشف و برچسب‌گذاری شد. در نهایت برای ارزیابی پایایی پژوهش، از ضریب کاپا استفاده شده است. مقدار کاپا در این پژوهش، ۰/۷۳۳. محاسبه شد که

نشان‌دهنده توافق بین مرورگران بوده و شاخص‌های احصا شده، از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید شده است.

بحث و تحلیل یافته‌ها

با توجه به اینکه بازتولید سرمایه اجتماعی در امتداد طراحی و ساخت سرمایه اجتماعی می‌باشد، در این پژوهش، عوامل مؤثر در بازتولید سرمایه اجتماعی در دو بعد عوامل «ظرفیت‌سازی رفتاری» و «هم‌افزایی هنجاری» طبقه‌بندی شده‌اند. «ظرفیت‌سازی رفتاری» تسهیل‌گر ورود به حوزه بازتولید سرمایه اجتماعی است. از طریق «ظرفیت‌سازی رفتاری» می‌توان انتظار داشت که در محیط کار آمادگی لازم برای بازتولید سرمایه اجتماعی به وجود آمده است (هانیچی و همکاران، ۲۰۱۷؛ گونزالز، ۲۰۱۲؛ سویترز، ۲۰۱۳؛ کاستیلو و اسمیدا، ۲۰۱۵؛ آمیتوجار و همکاران، ۲۰۱۵؛ بیویا و کورچون، ۲۰۱۷). با این حال عوامل ظرفیت‌ساز و تسهیل‌گر به تنهایی نمی‌تواند موجب بازتولید اجتماعی در محیط کار گردند و یک محرک و شتاب‌دهنده هنجاری جهت هم‌افزایی الزامی است. «هم‌افزایی هنجاری» در تقویت و تحریک بازتولید سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی دارند (کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ پی-یولی، ۲۰۱۸؛ پادیلات-کیلیندز و کیرولات-لورنزو، ۲۰۱۸؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ویر و میزاگلیا، ۲۰۱۷؛ یاوو و همکاران، ۲۰۱۵؛ پی-یولی، ۲۰۱۸؛ کاستیلو و اسمیدا، ۲۰۱۵؛ الیوت و همکاران، ۲۰۱۵؛ لی، ۲۰۱۸؛ دورهوفر و همکاران، ۲۰۱۱).

کنش‌ها و اقداماتی که می‌تواند موجب بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار شود، «راهبردهای ساختاری» و «راهبردهای اجتماعی» است. راهبردهای ساختاری روند بازتولید سرمایه اجتماعی را با تأکید بر عوامل ساختاری و سازمانی تحریک می‌نمایند. راهبردهای اجتماعی که رویکردی تعاملی و اجتماعی دارند به همراه راهبردهای ساختاری نقش مهمی در تسهیل، توسعه و تحریک بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار دارند (کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ لانگ و رامیرز، ۲۰۱۷؛ سوبرامونی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ماتیرنی و همکاران، ۲۰۱۷؛ استرومگرین و همکاران، ۲۰۱۶؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ یاوو و همکاران، ۲۰۱۵؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ چوآنگ و چوآنگ، ۲۰۰۸؛ ماهاجان و بینسون، ۲۰۱۳).

راهبردها و کنش‌ها تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر قرار دارند که این شرایط

تحریک کننده و محدود کننده استراتژی‌ها است. شرایط مداخله‌گری مانند «ارزش‌های فردی ادراک شده»، در اتخاذ راهبردهای ساختاری و «ارزش‌های گروهی ادراک شده» در اتخاذ راهبردهای اجتماعی نقش بسیار مؤثری دارند. شرایط زمینه‌ای بازتولید سرمایه اجتماعی نیز از بعد «سازگاری سازمانی» و «سازگاری محیطی» در انتخاب راهبردها تأثیرگذار هستند (کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ پی-یو لی، ۲۰۱۸؛ پادیلات-کیلیندز و کیرولات-لورنزو، ۲۰۱۸؛ کلار و همکاران، ۲۰۱۸؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ ان جی و فلدمان، ۲۰۱۰).

در این پژوهش پیامدهای بازتولید سرمایه اجتماعی در سه بخش فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. از بعد فردی بازتولید سرمایه اجتماعی موجب بهبود ظرفیت‌های فردی، از بعد سازمانی موجب بهبود سازمانی و در نهایت از بعد اجتماعی موجب تقویت ساختار اجتماعی فرد و سازمان می‌شود (هودگیز، ۲۰۱۰؛ آلدریچ و میسر، ۲۰۱۵؛ پی-یو لی، ۲۰۱۸؛ ویلینا و همکاران، ۲۰۱۱؛ تری کیم و همکاران، ۲۰۱۳؛ غیاثی ندوشن و امین الرعایا، ۲۰۱۶).

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و راهبردهای اتخاذ شده بر اساس استراتژی فراترکیب و با روش تحلیل داده بنیاد برای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار پیشنهادهایی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

الف) پیشنهادهایی در سطح فردی

۱. به کارگیری مشاوران مجرب و ماهر روانشناسی در محیط کار جهت پالایش مستمر روان کارکنان در راستای مقابله با استرس، اضطراب و افسردگی؛
۲. افزایش توجه مدیران به ایجاد شفافیت، صمیمیت، دوستی، احترام، صداقت و اعتمادسازی در محیط کار؛
۳. تمرکز بر فهم عواطف کارکنان و تشویق افراد به بیان روشن افکار و عقاید خود جهت تقویت فرایند اعتمادسازی؛
۴. برگزاری کلاس‌های آموزشی با محوریت گسترش ارتباطات اثربخش، بهبود مهارت‌های زندگی و افزایش خودکارآمدی؛

۵. ارائه بازخورد مستمر فردی به کارکنان جهت افزایش خودآگاهی، خودگردانی و خودکنترلی؛
۶. تأکید بر ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و همدلی در افراد جهت کاهش تعارضات فردی و گروهی.
- ب) پیشنهادهایی در سطح گروهی
۱. تأکید مدیران به برقراری ارتباطات دوسویه مؤثر و تقویت یادگیری تیمی به همراه ایجاد فرهنگ و جو همکاری؛
۲. برخورد‌های عادلانه در سازمان؛ این نوع رفتارها موجب تغییر پاسخ فردی به پاسخ‌های گروهی می‌شود؛
۳. تأکید بر رقابت و تعارض سازنده در گروه‌ها جهت تشویق افراد به فعالیت‌های گروهی؛
۴. راه‌اندازی تالار گفتگو و اتاق فکر در سازمان برای تبادل اطلاعات و تجربیات کارکنان؛
۵. توجه کافی به زیرساخت‌های لازم برای مشارکت بیشتر اجتماعی، فرهنگی و مذهبی گروه‌ها به منظور ایجاد همبستگی اجتماعی و به تبع آن انسجام اجتماعی؛
۶. اهداف گروهی مانند اهداف فردی، صریح و بدون ابهام مشخص شود تا افراد انگیزه‌ای برای تلاش گروهی داشته باشند؛
۷. تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان جهت تسهیل اشتراک‌گذاری؛
۸. تقویت همکاری‌های گروهی با ایجاد ساختارهای داوطلبانه و تشکیل گروه‌های ورزشی، علمی، مذهبی و برگزاری اردوهای تفریحی با کارکنان و خانواده‌های آن‌ها در راستای تقویت شبکه‌های ارتباطی و کاهش تنش‌ها؛
- ج) پیشنهادهایی در سطح سازمانی
۱. طراحی سیستم مؤثر ارزیابی عملکرد مبتنی بر ارزشیابی فردی با تأکید بر عینی بودن ملاک‌های ارزیابی عملکرد و گنجاندن شاخص‌های سرمایه اجتماعی در آن؛
۲. تأکید بر آموزش‌های غیرمستقیم از جمله درگیر کردن کارکنان با راهبردها و

سیاست‌ها در جهت جلب مشارکت بیشتر آن‌ها در تحقق اهداف و داشتن تفکر خوش‌بینانه راجع به آینده سازمان؛

۳. شرایط کاری می‌بایست طوری فراهم شود که افراد کار را ارزشمند تلقی کرده، به ارتباطات اهمیت دهند و روابط همکاری را دوستانه، برانگیزاننده و توأم با اعتماد به نفس و احساس مسئولیت بدانند.

۴. بیان روشن و شفاف ارزش‌ها، فرهنگ، رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان و ارائه تصویری مثبت از موفقیت‌های آتی. ایجاد یک دورنمای مشترک از آینده، منبع انرژی و تحریک‌کننده یادگیری مشترک است.

۵. تأکید بر همگونی بین پاداش‌ها و ارزش‌های کار، توسعه مستمر حرفه‌ای، شایسته‌سالاری و توجه به آزادی عمل در انجام وظایف محوله؛

۶. پیشنهاد می‌شود مدیران با اقداماتی نظیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی، غنی‌سازی شغلی، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به لذت‌بخش کردن کار و محیط کار برای بهبود ادراک کارکنان از حس کار بامعنی گام بردارند.

۷. مدیران باید در جلسات عمومی کارکنان شرکت کنند تا آن‌ها رفتار عادلانه مدیر را درک نمایند. همچنین مدیران برای اجرای عدالت تنها به نگرش خود اکتفا نکنند، بلکه ادراک کارکنان را نیز مدنظر قرار دهند؛

۸. به مدیران توصیه می‌شود تصمیم‌های سازمان را برای کارکنان تشریح و با ایجاد برنامه‌های کاری و تشویق کارکنان در تصمیم‌گیری، جو اعتماد در سازمان را به وجود آورند.

از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به مفهوم‌سازی و تعریف مقوله‌های اصلی و فرعی اشاره نمود؛ زیرا عدم درک یکسان از شاخص‌ها، تفکیک شاخص‌ها به مقوله‌های فرعی مشکل‌ساز بوده و به دلیل برداشت‌های متفاوت از ابعاد و شاخص‌ها، قرار دادن آن‌ها در مقوله‌های اصلی به صورت جداگانه را با محدودیت‌هایی ایجاد نموده است. از دیگر محدودیت‌های این تحقیق، درهم‌تنیدگی شاخص‌ها است که مفهوم‌سازی را با محدودیت‌های خاصی مواجه کرده است. درنهایت، تأثیرات متقابل مفاهیم بر یکدیگر نیز موجب ایجاد محدودیت در تبیین و قرار دادن آن‌ها در مقوله‌های فرعی و اصلی شده است که نیاز به آگاهی و شناخت بیشتر مفاهیم را الزامی می‌نماید.

منابع

- حاجی پور، بهمن، مومنی، علیرضا و طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین (۲۰۱۷). فراترکیب عوامل موفقیت تجاری سازی محصولات با فناوری پیشرفته، مدیریت نوآوری. ۵(۴)، ۱۹-۵۴.
- حمیدی زاده، علی (۱۳۹۷). واکاوی افول سرمایه اجتماعی در ایران. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۱)، ۹۱-۱۰۹.
- رضائی منش، بهروز، عادل، راحیل، بهرامی، داود و زندی، فیروز. (۲۰۱۳). رابطه رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۱۹(۶۹)، ۱۵۱-۱۷۰.
- غیائی ندوشن، سعید و امین الرعایا، احسان (۲۰۱۶). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۵(۸۰)، ۱۸۳-۲۰۹.
- متوسلی، محمود، زبیری، هدی (۱۳۹۲). انسجام اجتماعی؛ منشأ توسعه اقتصادی. توسعه محلی (روستائی-شهری). ۵(۲)، ۷۹-۷۴.
- مقدسی، علیرضا، مانیان، امیر، قلی پور، رحمت الله و حسن زاده، علیرضا. (۲۰۱۶). طراحی مدل حکمرانی خوب الکترونیک در حوزه آموزش الکترونیک ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات. ۸(۳)، ۵۹۱-۶۲۰.
- Akram, T., Lei, S., Hussain, S. T., Haider, M. J., & Akram, M. W. J. F. B. J. (2016). Does relational leadership generate organizational social capital? A case of exploring the effect of relational leadership on organizational social capital in China. 2(2), 116-126.
- Al Arkoubi, K., & Davis, E. (2013). Building sustainable organizational social capital: The global leadership challenge. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Aldrich, D. P., & Meyer, M. A. J. A. b. s. (2015). Social capital and community resilience. 59(2), 254-269.
- Amintojjar, H., Shekari, G.-A., & Zabihi, M. R. J. I. J. o. O. L. (2015). The effect of social capital on organizational citizenship behavior: A case study of employees in Mashhad Municipality. 4, 144-153.
- Andrews, R. (2010). *Organizational social capital, structure and performance*. 63(5), 583-608.
- Areekul, C., Ratana-Ubol, A., Kimpee, P. J. P.-S., & Sciences, B. (2015). Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society. 191, 1613-1617.
- Ashiku, M. J. J. o. E., & Studies, D. (2014). Institutions, Economic

Development and Social Capital in Albania. 2(2), 469-481.

Attanasi, G., Casoria, F., Centorrino, S., & Urso, G. J. T. J. o. S.-E. (2013). Cultural investment, local development and instantaneous social capital: A case study of a gathering festival in the South of Italy. 47, 228-247.

Baende Bofota, Y. (2012). *Social capital, human capital and economic development*. UCL-Université Catholique de Louvain,

Bakiev, E., & Kapucu, N. (2012). The Role of Organizational Social Capital in Increasing Organizational Performance in Public Organizations: Evidence from Kyrgyz National Police (KNP). *International Journal of Public Administration*, 35(14), 976.

Baliamoune-Lutz, M. (2011). Trust-based social capital, institutions, and development. *The Journal of Socio-Economics*, 40(4), 335-346.

Bartolini, S., & Sarracino, F. (2015). The Dark Side of Chinese Growth: Declining Social Capital and Well-Being in Times of Economic Boom. *World Development*, 74, 333-351.

Belanche, D., Casaló, L. V., Flavián, C., & Schepers, J. (2014). Trust transfer in the continued usage of public e-services. *Information & Management*, 51(6), 627-640.

Beviá, C., & Corchón, L. C. (2017). Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital. *Mathematical Social Sciences*, 90, 182-190.

Bilhuber Galli, E., & Müller-Stewens, G. (2012). How to build social capital with leadership development: Lessons from an explorative case study of a multibusiness firm. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 176-201.

Borg, V., Mateu, N. C., & Clausen, T. (2014). Udvikling af en ny metode til undersøgelse af social kapital på arbejdspladsen: Dokumentationsrapport.

Borgonovi, F. J. S. s., & medicine. (2010). A life-cycle approach to the analysis of the relationship between social capital and health in Britain. 71(11), 1927-1934.

Bourdieu, P., & Richardson, J. G. J. T. f. o. c. (1986). Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. 241-258.

Carey, S., Lawson, B., & Krause, D. R. (2011). Social capital configuration , legal bonds and performance in buyer-supplier relationships. *Journal of operations management*, 29(4), 277-288.

Castillo, R. E. R., & Smida, A. (2015). The formation of organizational social capital into technology-based micro enterprises. *Contaduría y Administración*, 60, 57-81.

Chang, S.-C., Tein, S.-W., & Lee, H.-M. (2010). *Social capital, creativity, and new product advantage: an empirical study* (Vol. 8).

Chang, S.-C., Tein, S.-W., & Lee, H.-M. J. I. J. o. E. B. M. (2010). Social capital, creativity, and new product advantage: An empirical study. 8(1), 43.

Chang, S. C., Tu, C. J., Li, T.-J., Tsai, B.-K. J. S. B., & journal, P. a. i. (2010). Social capital, cooperative performance, and future cooperation intention among recreational farm area owners in Taiwan. 38(10), 1409-1429.

Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37. - , ()

Chia, J. (2014). Communicating, Connecting and Developing Social Capital for Organisations and their Communities: Benefits for Socially Responsive Organisations. In *Communicating Corporate Social Responsibility: Perspectives and Practice* (Vol. 6, pp. 41-58): Emerald Group Publishing Limited.

Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33(1), 1-11.

Chuang, C.-H., Chen, S.-j., & Chuang, C.-W. (2013a). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. *Journal of Business Research*, 66(5), 678-687.

Chuang, Y.-C., & Chuang, K.-Y. (2008). Gender differences in relationships between social capital and individual smoking and drinking behavior in Taiwan. *Social Science & Medicine*, 67(8), 1321-1330.

Clark, A. K. J. A. P. R. (2015). Rethinking the decline in social capital. *43(4)*, 569-601.

Coleman, J. S. J. A. j. o. s. (1988). Social capital in the creation of human capital , .S95-S120.

Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.

Darcy, S., Maxwell, H., Edwards, M., Onyx, J., & Sherker, S. (2014). More than a sport and volunteer organisation: Investigating social capital development in a sporting organisation. *Sport Management Review*, 17(4), 395-406.

Debertin, D. L., & Goetz, S. J. (2013). *Social capital formation in rural, urban and suburban communities*. Retrieved from

DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.

Dingler, A., & Enkel, E. (2016). Socialization and innovation: Insights from collaboration across industry boundaries. *Technological Forecasting and Social Change*, 109(C), 50-60.

Dörhöfer, S., Minnig, C., Pekruhl, U., & van Reine, P. P. h. (2011). Contrasting the Footloose Company: Social Capital, Organizational Fields and Culture. *European Planning Studies*, 19(11), 1951.

Elliot, E. A., Xiao, Y., & Wilson, E. (2015). A multicultural blend: metaphors, cognitive social capital and multiculturalism. *International Marketing Review*, 32(2), 200-218.

Eriksson, M., Ng, N., Weinehall, L & , Emmelin, M. (2011). The importance of gender and conceptualization for understanding the association between collective social capital and health: a multilevel analysis from northern

- Sweden. *Social Science & Medicine*, 73(2), 264-273.
- Esfahani, N., Nourian, S., Bady, S. J. I. R. J. o. A., & Sciences, B. (2012). The study of relationship between social capital and organizational citizenship behavior in Iran Carpet Joint Stock Company. 3, 2720-2727.
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of management*, 37(1), 127-152.
- Fardale, E., Hope Hailey, V., & Kelliher, C. (2011). High commitment performance management: the roles of justice and trust. 40. - , ()
- Felício, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364.
- Galli, E. B., & Müller-Stewens, G. J. T. L. Q. (2012). How to build social capital with leadership development: Lessons from an explorative case study of a multibusiness firm. 23(1), 176. -
- Gelderman, C. J., Semeijn, J., Mertschuweit, P. P. J. J. o. P., & Management, S. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. 22(3), 225-234.
- Giordano, G. N., Ohlsson, H., Lindström, M. J. H., & Place. (2011). Social capital and health—Purely a question of context. - , () ,
- Gittell, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2010). A Relational Model of How High-Performance Work Systems Work %J Organization Science. 21(2), 490-506.
- Glanville, J. L., & Story, W. T. (2018). Social capital and self-rated health: Clarifying the role of trust. *Social Science Research*, 71, 98-108.
- Glass, C. R., & Gesing, P. (2018). The development of social capital through international students' involvement in campus organizations. *Journal of International Students*, 8(3), 1274-1292.
- Gonzalez, A. A. (2012). A Qualitative Examination of Workplace Bullying Experiences Among Temporary-Laborers.
- Gordon, I., & Jack, S. (2010). HEI engagement with SMEs: developing social capital. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(6), 517-539.
- Gu, J., Zhang, Y., & Liu, H. (2014). Importance of social capital to student creativity within higher education in China. *Thinking Skills and Creativity*, 12, 14-25.
- Gubbins, C., & Garavan, T. J. H. R. M. (2016). Social capital effects on the career and development outcomes of HR professionals. 55(2), 241-260.
- Han, J., Han, J., & Brass, D. J. (2014). Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 54.
- Hegenbarth, M., Rawe, S., Murray, L., Arnaert, A., & Chambers-Evans, J. J. N. e. t. (2015). Establishing and maintaining the clinical learning environment for nursing students: a qualitative study. 35(2), 304-309.
- Hendriks, P., Romo-Leroux, I., & van Dijk, A. (2016). Knowledge sharing

and social capital in globally distributed execution. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 327-343.

Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *61*(1), 569-598.

Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect.

Hofmeyer, A. T. J. J. o. n. m. (2013). How can a social capital framework guide managers to develop positive nurse relationships and patient outcomes?, *21*(5), 782-789.

Horn, P., Scheffler, P., & Schiele, H. (2014). Internal integration as a precondition for external integration in global sourcing: A social capital perspective. *International Journal of Production Economics*, 153, 54-65.

Houghton, S. M., Smith, A. D., & Hood, J. N. J. J. o. B. R. (2009). The influence of social capital on strategic choice: An examination of the effects of external and internal network relationships on strategic complexity. *62*(12), 1255-1261.

Huang, Q., Chen, X., Ou, C. X., Davison, R. M., & Hua, Z. J. I. S. J. (2017). Understanding buyers' loyalty to a C2C platform: the roles of social capital, satisfaction and perceived effectiveness of e commerce institutional mechanisms. *27*(1), 91-119.

Hunecke, C., Engler, A., Jara-Rojas, R., & Poortvliet, P. M. (2017). Understanding the role of social capital in adoption decisions: An application to irrigation technology. *Agricultural Systems*, 153, 221-231.

Hung, S.-W., Chen, P.-C., Chung, C.-F. J. T. A., & Management, S. (2014). Gaining or losing? The social capital perspective on supply chain members' knowledge sharing of green practices. *26*(2), 189-206.

Jennings, C., & Sanchez-Pages, S. (2017). Social capital, conflict and welfare. *Journal of Development Economics*, 124, 157-167.

Johnson, C. A. (2012). How do public libraries create social capital? An analysis of interactions between library staff and patrons. *Library & Information Science Research*, 34(1), 52-62.

Jung Tu, C., Li, T.-J., & Tsai, B.-K. (2010). *Social Capital, Cooperative Performance, and Future Cooperation Intention Among Recreational Farm Area Owners in Taiwan* (Vol. 38).

Kaasa, A. J. I. R. o. S. (2013). Religion and social capital: Evidence from European countries. *23*(3), 578-596.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.

Kannadhasan, M., Charan, P., Singh, P., & Sivasankaran, N. (2018). Relationships among social capital, self-efficacy, and new venture creations.

Klar, H. W., Huggins, K. S., Buskey, F. C., Desmangles, J. K., & Phelps-Ward, R. J. (2018). Developing social capital for collaboration in a research-practice partnership. *Journal of Professional Capital and Community*, 3(4), 287-305.

- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T.,... Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6(1), 251.
- Kurul, E. (2015). Influences of social capital on knowledge creation: An exploration in the UK built environment sector. *Architectural Engineering and Design Management*, 11(2), 83-104.
- Lang, T., & Ramírez, R. (2017). Building new social capital with scenario planning. *Technological Forecasting and Social Change*, 124, 51-65.
- Laužikas, M., & Dailydait, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), 37-51.
- Leana, C., & Buren, H. (1999). *Organizational Social Capital and Employment Practices* (Vol. 24).
- Leana, C. R., & Pil, F. K. J. O. S. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *17*(3), 353-366.
- Lee, P.-Y., Joseph Li, C.-S., & Wu, M.-L. (2018). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 20-29
- Lee, S. (2018). Shared capitalism, social capital, and intra-organizational dynamics. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 1(2/3), 144-161.
- Lindström, M. (2014). Does social capital include trust? Commentary on Carpiano and Fitterer. *Social Science & Medicine*, 116, 235-236.
- Liu, C.-H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3886-3902.
- Łopaciuk-Gonczaryk, B. J. P.-S., & Sciences, B. (2011). Corporate social capital: Results of empirical research in a financial institution. *10*, 62-67.
- López-Fernández, M., & Sánchez-Gardey, G. (2010). Managing the effects of diversity on social capital. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(5), 491-516.
- Mahajan, A., & Benson, P. (2013). Organisational justice climate, social capital and firm performance. *Journal of Management Development*, 32(7), 721-736.
- Maselko, J., Hughes, C., Cheney, R. J. S. s., & medicine. (2011). Religious social capital: Its measurement and utility in the study of the social determinants of health. *73*(5), 759-767.
- Materne, M., Henderson, A., & Eaton, E. (2017). Building workplace social capital: a longitudinal study of student nurses' clinical placement experiences. *Nurse Education in Practice*, 26, 109-114.
- Maurer, I., & Ebers, M. J. A. S. Q. (2006). Dynamics of social capital and their performance implications: Lessons from biotechnology start-ups. *51*(2), 262-292.
- McCallum, S., & O'Connell, D. (2009). Social capital and leadership

development: Building stronger leadership through enhanced relational skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(2), 152-166.

Meng, A., Borg, V., & Clausen, T. (2019). Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping. *Evaluation and program planning*, 72, 227-236.

Michellini, J. (2013). *Small Farmers and Social Capital in Development Projects: Lessons from Failures in Argentina's Rural Periphery* (Vol. 30).

Morrison, R., & Macky, K. J. N. Z. J. o. E. R. (2016). Employee social liability-more than just low social capital within the workplace. *40(3)*, 67.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *23(2)*, 242-266.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 696.

O'Mara, L., McDonald, J., Gillespie, M., Brown, H., & Miles, L. J. N. e. i. p. (2014). Challenging clinical learning environments: Experiences of undergraduate nursing students. *14(2)*, 208-213.

Ortega, A., Sánchez Manzanares, M., Gil, F., & Rico, R. J. J. o. a. n. (2013). Enhancing team learning in nursing teams through beliefs about interpersonal context. *69(1)*, 102-111.

Padilla-Meléndez, A., & Ciruela-Lorenzo, A. M. (2018). *Female indigenous entrepreneurs, culture, and social capital. The case of the Quechua community of Tiquipaya (Bolivia)*. Paper presented at the Women's Studies International Forum.

Pastoriza, D., & Ariño, M. A. (2013). Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital? *Journal of Business Ethics*, 118(1), 1-12.

Pedler, M., & Attwood, M. (2011). *How can action learning contribute to social capital?* (Vol. 8).

Persson, A.-G., & Pearson-Nelson, R. (2013). *The Development of an Employer Brand for a Growing IT Company : Using organizational culture to understand retention and attraction as aspects of Employer Branding*. (Independent thesis Advanced level (degree of Master (Two Years)) Student thesis),

Petrovi, D. S. J. P.-S., & Sciences, B. (2011). How do teachers perceive their cultural intelligence?, *I. -*,

Phua, J., & Jin, S.-A. A. (2011). 'Finding a home away from home': the use of social networking sites by Asia-Pacific students in the United States for bridging and bonding social capital. *Asian Journal of Communication*, 21(5), 504-519.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Ram, J., Zhang, C., & Koronios, A. (2016). The Implications of Big Data Analytics on Business Intelligence: A Qualitative Study in China. *Procedia*

Computer Science, 87, 221-226.

Read, E. A. J. J. o. A. N. (2014). Workplace social capital in nursing: an evolutionary concept analysis. *70*(5), 997-1007.

Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018a). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.

ROSLAN, A., NOR-AZAM, A., & Russayani, I. J. A. C. S. o. R. H. i. (2010). Does social capital reduce poverty.

Ruiz Palomino, P., Martínez Cañas, R., & Sáez- Martínez, F. J. (2012). Knowledge acquisition's mediation of social capital firm innovation. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 61-76.

Saha, M., & Banerjee, S. J. T. J. o. E. (2015). Impact of social capital on small firm performance in West Bengal. *24*(2), 91-114.

Saukani, N., & Ismail, N. A. J. S. I. R. (2019). Identifying the Components of Social Capital by Categorical Principal Component Analysis (CATPCA). *141*(2), 631-655.

Sealy, R. (2010). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. *25*(3), 184-197.

Singh, V. (2018). Empowering Women through Skill Development: Interlinking Human, Financial and Social Capital. *Productivity*, 58(4), 392-399.

Six, B., Zimmeren van, E., Popa, F., & Frison, C. (2015). Trust and social capital in the design and evolution of institutions for collective action. *International Journal of the Commons*, 9(1), 151-176.

Soo Young, J. (2017). The Mediating Effect of Social Capital on the Relationship Between Public Health Managers' Transformational Leadership and Public Health Nurses' Organizational Empowerment in Korea Public Health. *Asian Nursing Research*, 11(4), 246-252.

Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.

Stam, W., & Elfring, T. J. A. o. m. j. (2008). Entrepreneurial orientation and new venture performance: The moderating role of intra-and extraindustry social capital. *51*(1), 97-111.

Stromgren, M., Eriksson, A., Bergman, D., & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *Int J Nurs Stud*, 53, 116-125.

Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018a). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83, 120-129.

Switzer, T. G. (2013). Measuring Normlessness in the Workplace: A Study of Organizational Anomie in the Academic Setting.

Tang, C., Naumann, S. E. J. J. o. M., & Organization. (2017). Team

diversity, mood ,and team creativity: The role of team knowledge sharing in Chinese R & D teams–CORRIGENDUM. 23(1), 163-163.

Taylor, R. J. N. E. T. (2012). Social capital and the nursing student experience. 32(3), 250-254.

Teng, C.-I. (2018). Managing gamer relationships to enhance online gamer loyalty: The perspectives of social capital theory and self-perception theory. *Computers in Human Behavior*, 79, 59-67.

Terry Kim, T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. J. I. J. o. C. H. M. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: what structural relationship do they have in hotels?, 25(5), 683-704.

Tittenbrun, J. J. E. J. o. I. S. (2013). Social Capital. Trust and Ideology. 5.()

Tsai, F.-S. (2018). Knowledge heterogeneity, social capital, and organizational innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 304-322.

Tsai, W., & Ghoshal, S. J. A. o. m. J. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. 41(4), 464-476.

Tsai, Y.-H., Joe, S.-W., Ding, C. G & ,Lin, C.-P. (2013). Modeling technological innovation performance and its determinants: An aspect of buyer–seller social capital. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(6), 1211-1221.

Tsai, Y.-H., Joe, S.-W., G. Ding, C., & Lin, C.-P. (2013). *Modeling technological innovation performance and its determinants: An aspect of buyer–seller social capital* (Vol. 80).

Turcotte, M. (2015). Spotlight on Canadians: results from the general social survey; volunteering and charitable giving in Canada. Canada: the authority of the Minister responsible for Statistics Canada.

Turcotte, M. (2015). *Trends in social capital in Canada*: Statistics Canada= Statistique Canada.

Urzelai, B., & Puig, F. (2019). Developing international social capital: The role of communities of practice and clustering. *International Business Review*, 28(2), 209-221.

Villena, V. H., Revilla, E., & Choi, . (2011). The dark side of buyer–supplier relationships: A social capital perspective. 29(6), 561-576.

Wang, X., & Wan Wart, M. J. P. A. R. (2007). When public participation in administration leads to trust: An empirical assessment of managers' perceptions. 67(2), 265-278.

Wang, Y., Wen, Z., Fu, Y., Zheng, L. J. P., & Differences, I. (2017). Psychometric properties of a Chinese version of the Measure of Empathy and Sympathy. 119, 168-174.

Wei, Y., & Miraglia, S. J. I. J. o. P. M. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. 35(4), 571-585.

Weil, F., Lee, M. R., & Shihadeh, E. S. (2012). The burdens of social

capital: How socially-involved people dealt with stress after Hurricane Katrina. *Social Science Research*, 41(1), 110-119.

Whipple, J. M., Wiedmer, R., & K. Boyer, K. J. J. o. S. C. M. (2015). A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer-supplier relationships. *51(2)*, 3-21.

Williamson, K., & Williams, K. J. (2011). Organisational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change. *Radiography (London 1995)*, 17(1), 61-66.

Xu, Y. (2016). Entrepreneurial social capital, cognitive orientation and new venture innovation. *39(5)*, 498-520.

Yao, C.-Y., Tsai, C.-C., & Fang, Y.-C. (2015). Understanding social capital, team learning, members' e-loyalty and knowledge sharing in virtual communities. *Total Quality Management & Business Excellence*, 26(5-6), 619.

Yoon, C., & Wang, Z.-W. (2011). The role of citizenship behaviors and social capital in virtual communities. *Journal of Computer Information Systems*, 52(1), 106-115.

Yu, S.-H. (2013). Social capital, absorptive capability, and firm innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(7), 1261-1270.

Yuan, C. W., Hanrahan, B. V., & Carroll, J. M. (2018). Is there social capital in service exchange tools?: Investigating timebanking use and social capital development. *Computers in Human Behavior*, 81, 274-281.

Zhou, T. (2016). Examining social capital on mobile SNS: the effect of social support. *Program*, 50(4), 367-379.