

تبیین اثربخشی سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان گیلان بر اساس سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی

هاجر صنوبری مژده‌ای^۱، مراد رضایی دیزگاه^۲، و حمیدرضا رضایی کلیدبری^۳
 ۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مؤسسه آموزش عالی غیردولتی غیر انتفاعی کوشیار

(Hajar.Senobari@yahoo.com)

۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

(Morad.erfan@yahoo.com)

۳ استادیار، گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

(Hrezaee@iaurasht.ac.ir)

چکیده

امروزه اهمیت اثربخشی در زنجیره ارزش سازمان‌ها به حدی است که در حال حاضر آن را به عنوان مهم‌ترین شاخص تعیین میزان موفقیت سازمان‌ها و مزیت رقابتی آن‌ها می‌دانند. در این راستا تحقیق حاضر به مرور مطالعات در حوزه اثربخشی سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان گیلان بر اساس سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی طراحی شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل دستگاه‌های اجرایی استان گیلان در بوده و شیوه نمونه‌گیری به صورت دومرحله‌ای و غیر احتمالی هدفمند است. روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار آن پرسشنامه می‌باشد. جهت بررسی روایی ابزار تحقیق از روش روایی محتوی و تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در نهایت برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار smart pls 3 استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین یافته حاکی از آن بود که متغیرهای سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی به میزان ۸۲/۲ درصد از متغیر اثربخشی سازمانی را تبیین می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی سازمانی، سرمایه اجتماعی، خلاقیت سازمانی

مقدمه

امروزه اهمیت اثربخشی در زنجیره ارزش سازمان‌ها به حدی است که در حال حاضر آن را به عنوان مهم‌ترین شاخص تعیین میزان موفقیت سازمان‌ها و مزیت رقابتی آن‌ها می‌دانند (مبلغی و دانش، ۱۳۹۳). هدف در بهره‌وری و اثربخشی این است که سازمان‌ها به عقیده و باوری برسند که بتوانند کارها و وظایفشان را هر روز بهتر از دیروز به انجام برسانند و برای تحقق این امر نهایت تلاش خود را به کار گیرند. پایین رفتن سطح کل بهره‌وری، افزایش هزینه‌های زیاد تولید محصولات و خدمات را به همراه خواهد داشت. به طور کلی از دیدگاه اقتصادی باید دانست که سطح پایین بهره‌وری، کاهش درآمدها و مسائلی نظیر تورم، بیکاری، منافع کم و نزول سطح زندگی در جامعه را به همراه می‌آورد و بالعکس با افزایش بهره‌وری در جامعه می‌توان پایه‌های اقتصاد کشور را محکم و استوار کرد که این امر به بهبود سطح زندگی و کیفیت بهتر زندگی و افزایش رفاه منجر خواهد شد (اسماعیل پور و نیکوکار، ۱۳۹۶). یکی از متداول‌ترین شاخص‌هایی که از طریق آن می‌توان به قدرت یک فعالیت صنعتی برای دستیابی به مزیت‌های نسبی در بین صنایع مختلف پی برد اثربخشی و ارتقاء آن می‌باشد (مطلبی، تقی پور و محمد پور، ۱۳۹۶). از سوی دیگر نتایج حاصل از مراجعه به سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی استان و انجام مصاحبه با مدیران دستگاه‌های اجرایی نشان داد که از دیدگاه آن‌ها اثربخشی سازمانی، دستگاه‌های اجرایی دارای وضعیت مطلوبی نمی‌باشد. همچنین دلجوی شهیر (۱۳۹۷) اثربخشی سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان گیلان را به عنوان مؤلفه اصلی عملکرد سازمانی آن دستگاه‌ها در نظر گرفته و عملکرد سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان را متوسط ارزیابی نموده است.

در هر صورت به طور کلی تلاش برای اثربخشی، وجه مشترک سازمان‌هاست به گونه‌ای که بیشتر پژوهش‌ها در حوزه سازمان و مدیریت و برنامه ریزی آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته‌اند. واقعیت این است که سازمان‌های دولتی با فشارهای گوناگون، عوامل متعدد و محدودکننده و همچنین هدف‌های متناقضی روبه‌رو هستند که ناچار باید به همه آن‌ها به نحو مطلوب و متناسب پاسخ گویند. از این رو پدیده اثربخشی مفهوم گسترده‌ای به خود می‌گیرد و دارای ابعاد گوناگون می‌شود (جزینی و مرادی، ۱۳۹۶).

اما یکی از متغیرهایی که می‌تواند اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، سرمایه اجتماعی است (Sözbilir., 2018). گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنان سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. پونتام سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می‌کند، می‌داند (حمیدی‌زاده، کوچکی زاده و حاج کریمی، ۱۳۹۶).

سرمایه اجتماعی مفهومی زیربنایی در درک نوآوری، خلاقیت و پویایی‌های سازمان به شمار می‌آید زیرا از یک سو، فرایند خلاقیت، نوآوری و یادگیری گروهی را تحت تأثیر قرار داده است و از سوی دیگر، تحقق آن را تسهیل می‌کند (Cuevas, Rodríguez et al., 2014). اما تحقیقات محدودی وجود دارد که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی سازمان می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری و سودآوری در بخش خدمات گردد (Brien et al., 2012). به هر حال هر سازمانی برای رسیدن به اثربخشی سازمانی و تحقق اهداف و مأموریتش باید نقش و تأثیر سرمایه اجتماعی را در نظر بگیرد تا بتواند خود را با تغییرات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و جز آن در محیط پیرامون خود تطبیق دهد و این تغییرات را رهبری و کنترل کند در غیر این صورت شاهد کاهش اثربخشی سازمانش خواهد بود. در نتیجه می‌توان استنباط کرد در نظرنگرفتن سرمایه اجتماعی زوال و نابود سازمانی و عدم تحقق رسالت سازمانی را موجب شود، که این همان نرسیدن به اثربخشی سازمانی است (سلاجقه و اشرف زاده، ۱۳۹۳).

از جمله دیگر عوامل تأثیر گذار بر اثربخشی در سازمان‌ها خلاقیت سازمانی است. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد. مورهد^۱ معتقد است، خلاقیت و نوآوری به صورت‌های متعدد و متنوعی تعریف شده است که هر یک به نوعی، روشنگر بعدی از فرآیند خلاقیت و نوآوری است. به نظر او در واقع خلاقیت، عبارت است از به کارگیری توانایی ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. خلاقیت فرآیند تکامل بخشیدن به دیدگاه‌های بدیع و تخیلی درباره موقعیت‌های مختلف است. به بیان دیگر خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است، در حالی که نوآوری عملی ساختن آن اندیشه و فکر است (قربانی و دباغ، ۱۳۹۵).

نوآوری به عنوان نتیجه خلاقیت سازمانی نیز، استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای ارائه خدمت به مشتریان که شامل تجهیزات، خدمات، فرایندها، سیاست‌ها و پروژه می‌شود، می‌باشد. نوآوری به عنوان خلق دانش جدید و ایده‌های کسب و کار برای تسهیل خدمات جدید و با هدف بهبود فرایندهای کسب و کار داخلی، ساختار و ایجاد بازار به سوی خدمات است. آمابیل^۲ نوآوری سازمانی را پیاده کرد و اجرای موفقیت آمیز ایده‌های خلاقانه در سازمان تعریف می‌کند، که می‌تواند منجر به بهبود اثربخشی سازمانی گردد (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۵).

با توجه به موارد مذکور و عنایت به این امر که امروزه اثربخشی سازمانی به عنوان اصلی ترین متغیر در یک سازمان که به همراه کارایی سازمانی، مؤلفه‌های بهره‌وری سازمانی هستند، مد نظر تمامی سازمان‌ها و از جمله سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی استان گیلان است که همواره تحت تأثیر طیفی وسیع از متغیرهای مختلف قابل کنترل و غیر قابل کنترل قرار دارند، و مطالعه آن می‌تواند مساله ای بسیار اساسی و حایز اهمیت باشد.

روش حل مسئله و انجام پژوهش

روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و تحقیق از نظر هدف یا ماهیت کاربردی است. این تحقیق از آن جهت توصیفی است که آن چه را که هست توصیف و تفسیر می‌نماید و به شرایط و یا روابط موجود عقاید متداول فرایندهای جاری آثار مشهود و یا روند های در حال گسترش توجه دارد. جامعه آماری تحقیق حاضر دستگاه‌های اجرایی استان گیلان است که تعداد آن‌ها در حدود ۱۲۱ سازمان و اداره کل می‌باشد. از آنجا که تعداد جامعه آماری محدود است، با توجه فرمول زیر (فرمول تعیین حجم نمونه کوکران) اقدام به نمونه گیری می‌گردد. با توجه فرمول فوق حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۹۲ دستگاه می‌باشد (سازمان‌هایی مانند: صنعت، معدن و تجارت، امور اقتصادی و دارایی، دادگستری، شرکت شهرک های صنعتی، دخانیات، بنیاد شهید و امور ایثارگران، اداره کل ورزش و جوانان، بنیاد مسکن، جهاد کشاورزی، مدیریت و برنامه ریزی و استانداری) از آنجائی که احتمال عدم بازگشت پرسشنامه وجود دارد، تعداد ۴۷۵ پرسشنامه در بین ۹۵ دستگاه توزیع گردید (هر دستگاه ۵ پرسشنامه در بین کارشناسان و مدیران)، که در نهایت ۴۰۸ پرسشنامه کامل از ۹۳ دستگاه اجرایی دریافت و در تحلیل نهایی استفاده شد. (واحد تحلیل در تحقیق حاضر دستگاه‌های اجرایی هستند و نحوه انتخاب دستگاه‌ها به صورت تصادفی ساده بوده و انتخاب کارکنان در هر دستگاه نیز به صورت غیر احتمالی هدفمند می‌باشد). روش جمع آوری داده‌ها و اطلاعات در این تحقیق میدانی می‌باشد. در تحقیق حاضر به منظور استفاده از دیدگاه و نگرش‌های پاسخ دهندگان از پرسشنامه استفاده شد که تفکیک سئوالات پرسشنامه به صورت جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱) جدول سئوالات پرسشنامه

متغیرها	شماره سئوالات	منبع
سرمایه اجتماعی	۲۸-۱	ناهایت گوشال (۱۹۹۸)
خلاقیت سازمانی	۴۳-۲۹	دیک و متکالفه (۲۰۰۱)

¹ Morhead

² Amabil

عطفیه (۱۹۹۹)	۶۹-۴۴	اثربخشی سازمانی
--------------	-------	-----------------

روایی محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. به این ترتیب که به منظور روایی ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه اولیه در اختیار استاد راهنما و مدیران و کارشناسان علوم مدیریت سازمان قرار گرفت و با استفاده از نظرات آن‌ها و انجام اصلاحات، پرسشنامه نهایی طراحی می‌شود. برای محاسبه ی پایایی، شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود، از آن جمله می‌توان به اجرای دوباره ی آزمون، روش موازی (همتا)، روش تصنیف (دو نیمه کردن) و ضریب آلفای کرونباخ اشاره کرد. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه با تاکید بر همسانی درونی سوالات، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که به وسیله نرم افزار SPSS برای مجموعه سوالات مرتبط با هر متغیر محاسبه شده است. در هنگام محاسبه ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، نخست یک نمونه اولیه مشتمل بر ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوال‌های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد. پایایی سوالات مطرح شده برای اندازه گیری هر متغیر، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به قرار جدول شماره ۲ قابل مشاهده است.

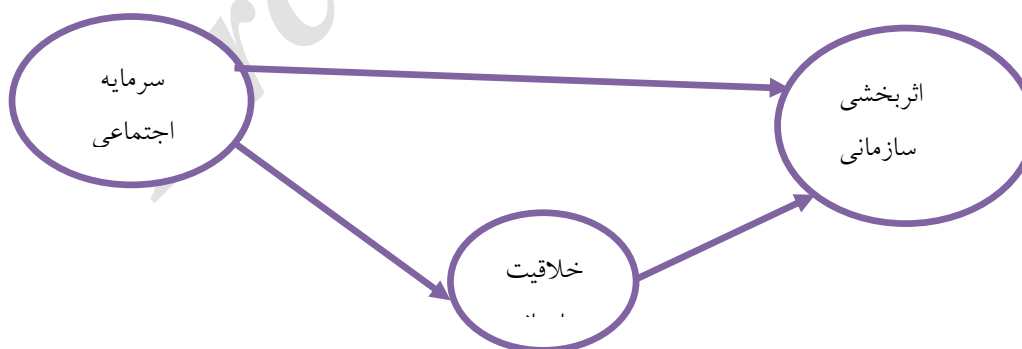
جدول ۲) ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی سوالات پرسشنامه

نتیجه	میران آلفا	ابعاد
تائید	۰/۹۱۷	سرمایه اجتماعی
تائید	۰/۸۸۹	خلاقیت سازمانی
تائید	۰/۹۲۱	اثربخشی سازمانی

سپس به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد و در نهایت با جمع بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات خاتمه یافت. کلیه این تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار SPSS22 و SMART PLS3 انجام گردیده است.

مدل، فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

مدل تحقیق حاضر براساس پیشینه موجود به شرح شکل ۱ قابل مشاهده می‌باشد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

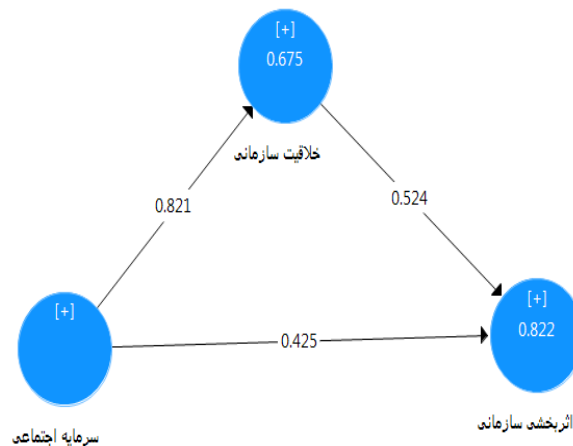
همچنین فرضیه‌های پژوهش حاضر شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

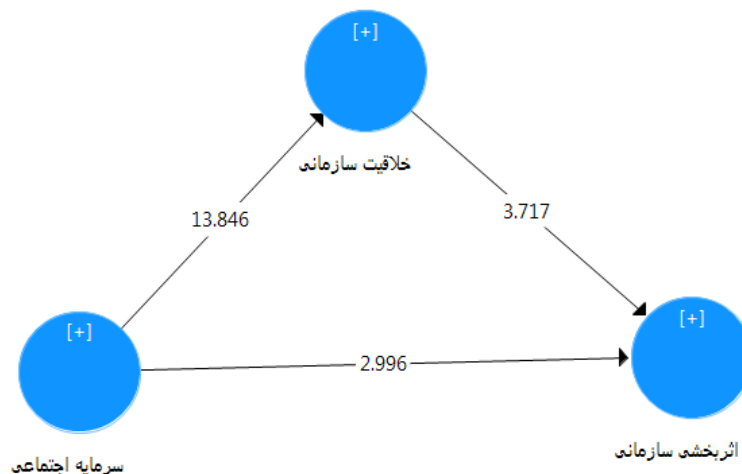
¹ Cronbach

۲. بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان رابطه معنی دار وجود دارد.
۳. بین خلاقیت سازمانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان رابطه معنی دار وجود دارد.
۴. خلاقیت سازمانی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان را میانجی‌گری می‌کند.

بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی صورت می‌گیرد که بررسی شود تا چه حد مدل پژوهش با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری تناسب دارد. پس از تأیید برازش مدل، محقق مجاز به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. نرم‌افزار PLS پس از اخذ داده‌های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهش که قسمت اعظم تحلیل را دربر می‌گیرد، به صورت شکل ۲ در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و شکل ۳ مدل در حالت ضرایب معناداری t ارائه می‌کند که تمامی تحلیل‌ها و برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه‌ها بر اساس این خروجی‌ها انجام می‌شود.



شکل ۲) مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



شکل ۳) مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

نتایج آمار استنباطی و مقایسه آن با تحقیقات گذشته

در فرضیه اول به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان پرداخته شد، نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان به

میزان ۰/۸۲۱ رابطه وجود دارد. این نتیجه در راستای نتایج بدست آمده توسط واله و فراهانی (۱۳۹۵) و لانگ لی، تانگ حسیه و چی لیاو (۲۰۱۷) می باشد.

در فرضیه دوم به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان پرداخته شد، نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان به میزان ۰/۴۲۵ رابطه وجود دارد. این نتیجه در راستای نتایج بدست آمده توسط سلاجقه و اشرف زاده (۱۳۹۳) و لانگ لی، تانگ حسیه و چی لیاو (۲۰۱۷) می باشد.

در فرضیه سوم به بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان پرداخته شد، نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان به میزان ۰/۵۲۴ رابطه وجود دارد. این نتیجه در راستای نتایج بدست آمده توسط معین و جلودار (۱۳۹۵) و سوز بیلیر (۲۰۱۸) می باشد.

در فرضیه چهارم به بررسی نقش میانجی خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان پرداخته شد، نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که بین خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان نقش میانجی داشته و میزان رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی خلاقیت سازمانی برابر با ۰/۴۳۰ است. این نتیجه در راستای نتایج بدست آمده توسط مع سوز بیلیر (۲۰۱۸) می باشد.

پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه های تحقیق

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه ها موارد زیر پیشنهاد می گردد. لازم به ذکر است که در ارایه پیشنهادات تاکید اصلی بر نتایج تحلیل مسیر و همچنین میانگین های بدست آمده از بررسی شاخص های هر متغیر بوده است. بیشترین تاثیر متناظر با فرضیه اول بوده که در آن مشاهده شد بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان رابطه مثبت وجود دارد و لذا جهت افزایش خلاقیت سازمانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی پیشنهاد می گردد که مدیران در جهت افزایش حس کمک به همکاران و همچنین افزایش اعتماد به همدیگر تلاش نمایند. این کار با کاهش فضای شایعه سازی در سازمان با برخورد مناسب و همدلی و همفکری غیر جانبدارانه از سوی مدیران با کارکنان قابل دستیابی است.

اولویت دوم متناظر با توجه فرضیه سوم است که در آن مشاهده شد بین خلاقیت سازمانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان رابطه مثبت وجود دارد و لذا جهت افزایش اثربخشی سازمانی با تاکید بر خلاقیت سازمانی پیشنهاد می گردد که ضمن ایجاد خط مشی ها، استراتژی ها و برنامه های منابع انسانی سازگار با خط مشی و استراتژی تشویق نوآوری در سازمان، مأموریت و چشم اندازهای سازمان ها در خصوص بروز خلاقیت در تدوین و بروز گردد.

اولویت سوم نیز متناظر با فرضیه دوم است که در آن مشاهده شد بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان رابطه مثبت وجود دارد و لذا جهت افزایش اثربخشی سازمانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی پیشنهاد می گردد که مدیران با تشویق صداقت و درستکاری در رفتار کارکنان و کمک به درک احساسات همدیگر و کنار آمدن با هم دیگر در سازمان به افزایش سرمایه اجتماعی کمک کند.

همچنین دو پیشنهاد اصلی با توجه به فرضیه چهارم که نقش میانجی خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی استان گیلان تایید گردیده شرح زیر است:

1. Long lee, tang hsieh & chi liao

-در جهت بهبود خلاقیت در سازمان، تفویض اختیارات لازم به کارکنان و همچنین آگاه نمودن آنها در باره برنامه های سازمان از طریق برگزاری جلسات و همایش های فصلی و آموزشی و همچنین برگزاری جلسات طوفان مغزی در سازمان می تواند مفید باشد.

-درجهت بهبود سرمایه اجتماعی نیز توجه به این نکته اساسی است که یکی از مهمترین وظایف مدیران سازمان ، دادن اطلاعات مؤثر ، به موقع و کافی درحیطه شغلی ودایره مسؤلیت ها به کارکنان است. مشارکت و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات ، موجب برقراری جو اعتماد و صمیمیت و مسؤلیت پذیری می شود . چنانچه به افراد ، اطلاعات لازم و ضروری کار داده نشود ، جو بی اعتمادی ایجاد می شود و دیگر نمی توان از آنان ، رفتار مسؤلانه را انتظار داشت . جو بی اعتمادی ، موجب اختلاف در تصمیم گیری می شود. آدم های بدون اطلاعات ، نمی توانند تصمیمات مناسب را اتخاذ کنند و از سوی دیگر ، افراد با داشتن اطلاعات ، ناگزیرند مسؤلانه عمل کنند.

Archive of SID

منابع

- اسماعیل پور، رضا و نیکوکار، هانی (۱۳۹۶) " بررسی تأثیر رهبری متعالی بر بهره‌وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار " فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۴۰، صص ۱۸۳-۱۵۹.
- بورقانی فراهانی، سهیلا (۱۳۹۵) " اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری " پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۴۸-۲۳.
- جزینی، علیرضا و مرادی، حبیب‌ا... (۱۳۹۶) " تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه، بازرسی کل ناجا) " فصلنامه نظارت و بازرسی - سال یازدهم - شماره ۱۱-۲۸.
- حمیدی زاده، علی - کوچکی زاده، زهرا و حاج کریمی، فاطمه (۱۳۹۶) " بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش " مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۹۴-۷۵.
- دلجوی شهیر، جواد (۱۳۹۷) " مطالعه موردی تأثیر انواع سبک رهبری بر عملکرد سازمانی در سازمانهای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان گیلان " مطالعات نوین کاربردی در مدیریت و اقتصاد، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۴-۴۳.
- سلاجقه، سنجر و اشرف زاده، الهام (۱۳۹۳) " بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در مرکز آموزشی درمانی بیمارستان شفا شهر کرمان " مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۴-۴۳.
- قربانی، ابراهیم و دباغ، رحیم (۱۳۹۵) " بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی در بین کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر (مورد مطالعه: پلیس مبارزه با مواد مخدر فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی) " نشریه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا، سال یازدهم، شماره ۴، صص ۳۲-۹.
- مبلغی، مصطفی و دانش، الهام (۱۳۹۳) " بررسی متغیرهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی در جهت بهبود فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در صنعت بیمه با استفاده از مدل دنیسون " فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳، صص ۱۲۴-۱۰۱.
- مطلبی، ابوطالب-تق پور، احسان و محمد پور، علی (۱۳۹۶) " بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت بر تولید در کلاس جهانی سازمانها با نقش واسطه‌ای بهره‌وری سازمانی " فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۷۹-۶۱.
- معین، سعیدرضا و جلودار، زهرا. (۱۳۹۵). خلاقیت و نوآوری و استفاده از نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری سازمان تولیدی و صنعتی، سومین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- واله، امیرابوالفضل و طیبه فراهانی، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان بانک ملت در شهر تهران، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان.

- Brien Anthony, Nazmun Ratna & Lyn Boddington (2012) Is Organizational Social Capital Crucial for Productivity Growth? An Exploration of "Trust" within Luxury Hotels in New Zealand, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11:p:2-8.
- Cuevas.,Rodríguez, G., Cabello,Medina, C., & Carmona,Lavado, A. (2014). Internal and external social capital for radical product innovation: Do they always work well together?. *British Journal of Management*, 25(2), 266-284.
- Sözbilir ,Fikret. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in Organizations. *Thinking Skills and Creativity*, No. 27, 92-100.