

بررسی نقش هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی کارگران ورزشکار

سید حامد میر کاظمی حسینی^۱، حسین مینایی^۲، غفار تیموری بقسانی^۳، حمیدرضا حبیبیان^۴

^۱ استاد دانشگاه جامع علمی و کاربردی، واحد شاهرود، گروه مدیریت تربیت بدنی، شاهرود، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت تربیت بدنی و ورزش، دانشگاه صنعتی، واحد شاهرود، ایران

^۳ کارشناس مدیریت تربیت بدنی و ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، ایران

^۴ کارشناس تربیت بدنی و ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، ایران

نویسنده مسئول:

سید حامد میر کاظمی حسینی

چکیده

عملکرد شغلی خوب و کیفیت بالای کاری در هر سازمانی مورد توجه مدیران می باشد و در صورت بالا بودن عملکرد شغلی سازمان و ادارات به بهترین نحو می توانند به کارشان ادامه دهند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی کارگران ورزشکار می باشد. این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران شامل شاهرود، سبزوار، نکا مازندران و فیروزکوه می باشد که ۱۶۰ نفر بودند. نمونه به صورت کل شمار بود که تعداد ۱۲۸ پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۸) و هوش اجتماعی ترومسو (۲۰۰۱) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) با استفاده از نرم افزار SPSS21 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارگران ورزشکار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.05$)؛ اما بین هوش اجتماعی با عملکرد شغلی کارگران ورزشکار رابطه معناداری یافت نشد ($p > 0.05$). همچنین همبستگی معناداری بین خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی و هوش اجتماعی با عملکرد شغلی کارگران ورزشکار مشاهده نشد ($p > 0.05$). تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی و هوش اجتماعی پیش‌بینی کننده معنی‌دار عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان هستند و به میزان ۱۳/۸ درصد واریانس عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران را تبیین می کنند ($F = 3/22$; $p < 0.006$).

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، بهبود کار، مسئولیت‌پذیری، هوش اجتماعی، عملکرد شغلی

مقدمه

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. سازمان‌ها، نهادهای اجتماعی هستند که مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده‌اند که نقش اصلی انسان به‌عنوان گرداننده این نهادهاست. به عبارت دیگر سازمان منهای انسان به هیچ وجه توان غلبه بر مشکلات و از طرف دیگر تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت (غفوریان، ۱۳۸۹). از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان به سهولت گام برمی‌دارند و عملکرد شغلی موجب تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان می‌شود که آن هم به توانایی فرد و آمادگی محیط نیز بستگی دارد. در کشور ما سازمان‌های دولتی از نظر کیفی و بعضاً از نظر کمی بیشترین مسئولیت و وظایف را در تحقق اهداف اجتماعی بر عهده‌دارند. بر این اساس، مدیران دولتی نیز سنگین‌ترین رسالت را بر دوش دارند و نحوه عملکرد سازمان آن‌ها، تأثیر تعیین‌کننده‌ای در رشد و توسعه این کشور ایفا می‌کند (رنجبریان، ۱۳۸۵). عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی گفته می‌شود که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به‌موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می‌شود (رشیدپور، ۱۳۷۸). عملکرد شغلی اشخاص در سازمان‌ها را می‌توان از دو بعد نوآوری شغل و نقش شغل مورد مطالعه قرارداد.

نقش شغل: رفتارهای مربوط به کارها، وظایف و مسئولیت‌های تعیین شده است هنگامی که به‌طور رسمی در توصیف شغل به کار می‌روند.

نوآوری شغلی: به خلاقیت‌های نوآورانه کارکنان و مهارت حل مسائل در محیط کار اشاره دارد و مشابه نقش خارجی عملکرد، نوآوری به-عنوان رفتار کاری در تولید و ترویج و تحقق ایده‌های خلاق در محل کار شناخته شده است که در موفقیت سازمانی مهم و سودمند است (لی تان، ۲۰۱۰).

در واقع عملکرد شغلی کارکنان تا آن اندازه برای شرکت‌ها و کارخانه‌ها حائز اهمیت است که مدیران و مسئولان همه اهداف و چشم‌اندازهای کاری خود را به وسیله آن دنبال می‌کنند (عظیمی، ۱۳۸۸). موضوع مهم این است که چه متغیرهایی بر عملکرد شغلی کارگران شرکت‌ها می‌توانند تأثیرگذار باشند. شواهد تحقیقاتی در حوزه هوش و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی بالا با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط دارد (تبعیدیان و شاهوردی، ۱۳۹۳). بررسی اخیر دلویتز و هیگز^۱ حاکی از آن است که هوش اجتماعی بر نحوه عملکرد موفق و کارآمد افراد و حتی در ارزیابی این عملکرد توسط خود، همکاران و یا سرپرستان تأثیر می‌گذارد (صمیمی، ۱۳۹۱). گلمن^۲ (۲۰۱۰) معتقد است که چون هوش اجتماعی تمام جنبه‌های زندگی کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین افرادی که دارای هوش اجتماعی بالاتری هستند، دارای عملکرد بهتری خواهند بود (اقدامی، ۲۰۰۵).

مایر، کاروسو و سالوی^۳ (۲۰۰۱) در مورد مفید و مؤثر بودن هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر این نظر تأکید نموده‌اند که هوش اجتماعی دارای خصایص، ویژگی‌ها و یا معیارهای یک هوش استاندارد برای پیش‌بینی عملکرد کارآمد افراد در محیط‌های مختلف است (آقابابایی، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی نیز از جمله متغیرهایی است که بسیار در روابط اجتماعی مورد توجه محققان قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر نوع هدف، از نوع تحقیق کاربردی و از نظر نوع مطالعه، موردی است.

1 - Deloyts & Higgs

2 - Goleman

3 - Mayer, Salovey & Caruso

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان منطقه شمال شرق (شاهرود، سبزوار، فیروزکوه تهران و نکا مازندران) تشکیل داده‌اند. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. بر اساس اطلاعات ارائه شده توسط مدیریت منابع انسانی و بخش تربیت بدنی این چهار شرکت (۱۳۹۷)، تعداد ورزشکاران این شرکت‌ها، ۱۶۰ نفر بوده‌اند که با توجه به محدود بودن تعداد، نمونه به صورت تمام شمار انتخاب شد؛ بنابراین پرسشنامه‌ها بین تمامی افراد جامعه آماری توزیع شد که در نهایت ۱۲۸ پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌ها، چهار پرسشنامه مشخصات فردی، سرمایه اجتماعی، هوش اجتماعی و عملکرد شغلی بین نمونه‌های تحقیق توزیع شد. پس از جمع‌آوری تعداد ۱۲۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه مشخصات فردی:

برای بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی از ۳ شاخص: سن، مدرک تحصیلی، سابقه کاری استفاده شد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی:

جهت ارزیابی سرمایه اجتماعی، از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۴ (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال، در ۳ خرده مقیاس است. ۳ سؤال مربوط به "بعد ساختاری"، ۳ سؤال مربوط به "بعد شناختی" و ۷ سؤال مربوط به "بعد رابطه‌ای" است که با دامنه پنج ارزشی لیکرتی (از خیلی کم تا خیلی زیاد) و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده‌اند.

پرسشنامه هوش اجتماعی:

این پرسشنامه توسط سیلورا، مارتین یوسن و داهل^۵ (۲۰۰۱) تهیه شده است که سه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را می‌سنجد. این پرسشنامه از ۲۱ گویه تشکیل شده است که با دامنه پنج ارزشی لیکرتی (از خیلی کم تا خیلی زیاد) و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده‌اند.

پرسشنامه عملکرد شغلی:

جهت ارزیابی عملکرد شغلی، از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۶ (۱۹۹۸) استفاده شده است که شامل ۱۶ سؤال، در ۴ خرده مقیاس: بهبود کار، همکاری، احساس مسئولیت و رعایت نظم و انضباط است. که با دامنه پنج ارزشی لیکرتی (خیلی کم تا خیلی زیاد) مشخص شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده‌اند.

همچنین جهت تایید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۶ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت که نظرات و پیشنهادات آنها اعمال گردید.

جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در بخش نخست، از آماره‌های فراوانی و درصد فراوانی و درصد برای تجمعی برای توصیف داده‌ها مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی پژوهش استفاده شده است. در بخش دوم، برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از چولگی و کشیدگی برای بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. به همین منظور برای سنجش همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده گردید.

4 - Nahapit & Goshal

5 - Silvera & Martin yusel & Dahell

6 - Patherson

نتایج و بحث

در این تحقیق یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی بررسی شده است. در بخش اول به مشخصات فردی، میانگین و انحراف معیار یافته‌های پژوهش بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته شده است. در بخش دوم نیز فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به تحلیل استنباطی اطلاعات پرداخته شده است. با استفاده از نرم‌افزار (SPSS 21) کلیه اطلاعات و داده‌های موجود از پرسشنامه‌ها استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

همان‌طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد تعداد افراد نمونه ۱۲۸ نفر هستند. برحسب سطح تحصیلات بیشترین درصد فراوانی مربوط به مدارک لیسانس و فوق لیسانس با رقم ۳۶/۴ درصد، دیپلم و زیر دیپلم ۳۰/۳ درصد و فوق دیپلم ۳۳/۳ درصد از کل افراد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. در میزان سابقه کاری افراد، ۶۰/۶ درصد افراد زیر ۴ سال، ۳۰/۳ درصد افراد بین ۴ تا ۷ سال و ۹/۱ درصد افراد بیش از ۷ سال سابقه کار داشتند. با توجه به سن افراد ۳۶/۳۶ درصد افراد کمتر از ۲۷ سال، ۵۱/۵۱ درصد افراد بین ۲۷ تا ۳۰ سال و ۱۲/۱۲ درصد افراد بیش از ۳۰ سال سن داشتند و این نشان‌دهنده آن است که بیشتر افراد نمونه در سنین بین ۲۷ تا ۳۰ سالگی جای دارند.

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق

ویژگی‌ها	دامنه تعریف شده	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
سطح تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۳۹	۳۰/۳	۳۰/۳
	فوق دیپلم	۴۳	۳۳/۳	۶۶/۶۶
	لیسانس و بالاتر	۴۶	۳۶/۴	۱۰۰
سابقه کار	کمتر از ۴ سال	۸۰	۶۰/۶	۶۰/۶
	بین ۴ تا ۷ سال	۴۰	۳۰/۳	۹۰/۹
	بیشتر از ۷ سال	۸	۹/۱	۱۰۰
سن	کمتر از ۲۷ سال	۴۸	۳۶/۳۶	۳۶/۳۶
	بین ۲۷ تا ۳۰ سال	۶۴	۵۱/۵۱	۸۷/۸۷
	بیشتر از ۳۰ سال	۱۶	۱۲/۱۲	۱۰۰

در جدول شماره ۲ ابعاد متغیرها، میانگین، انحراف معیار، و حداقل و حداکثر نمرات آورده شده است.

جدول ۲: توصیف عوامل متغیرهای تحقیق

ابعاد متغیرها	تعداد	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
بهبود کار	۱۲۸	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۴۰	۰/۵۸
همکاری در کار	۱۲۸	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۹۶	۰/۷۹
احساس مسئولیت در کار	۱۲۸	۲/۸۰	۵/۰۰	۴/۵۰	۰/۵۴
رعایت نظم در کار	۱۲۸	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۴۳	۰/۵۹
آگاهی اجتماعی	۱۲۸	۲/۰۰	۴/۱۴	۳/۰۲	۰/۵۴
مهارت اجتماعی	۱۲۸	۲/۱۷	۵/۰۰	۳/۲۳	۰/۵۵
پردازش اطلاعات	۱۲۸	۲/۶۳	۴/۱۳	۳/۵۳	۰/۴۱
بعد رابطه‌ای	۱۲۸	۳/۴۳	۴/۷۱	۴/۲۱	۰/۲۷
بعد شناختی	۱۲۸	۳/۳۳	۵/۰۰	۴/۳۰	۰/۴۳
بعد ساختاری	۱۲۸	۳/۳۳	۵/۰۰	۴/۳۱	۰/۴۹
عملکرد شغلی	۱۲۸	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۳۰	۰/۵۵
هوش اجتماعی	۱۲۸	۲/۴۸	۴/۰۵	۳/۲۷	۰/۳۴
سرمایه اجتماعی	۱۲۸	۳/۴۶	۴/۷۷	۴/۲۵	۰/۲۸

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود در متغیرهای اصلی بالاترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی و پایین‌ترین نمره مربوط به هوش اجتماعی می‌باشد. در خرده مقیاس‌ها، بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت، رعایت نظم در کار، مهارت اجتماعی، بعد شناختی و بعد ساختاری به ترتیب بیشترین میانگین را کسب کرده‌اند. همچنین پایین‌ترین میانگین مربوط به همکاری در کار، آگاهی اجتماعی و مهارت اجتماعی است.

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳، آماره‌های ضریب چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ است لذا متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردارند.

جدول ۳: نتایج چولگی و کشیدگی جهت بررسی توزیع داده‌ها

کشیدگی		چولگی		تعداد	متغیرها و عوامل
خطای معیار	آماره	خطای معیار	آماره		
۰/۴۲	-۰/۲۵	۰/۲۱	-۰/۷۱	۱۲۸	عملکرد شغلی
۰/۴۲	۰/۲۲	۰/۲۱	-۰/۱۰	۱۲۸	هوش اجتماعی
۰/۴۲	-۰/۱۶	۰/۲۱	-۰/۲۹	۱۲۸	سرمایه اجتماعی
۰/۴۲	-۰/۱۹	۰/۲۱	-۰/۸۶	۱۲۸	بهبود کار
۰/۴۲	-۰/۵۱	۰/۲۱	-۰/۳۴	۱۲۸	همکاری در کار
۰/۴۲	۱/۴	۰/۲۱	-۱/۳۱	۱۲۸	احساس مسئولیت در کار
۰/۴۲	-۰/۱۱	۰/۲۱	-۰/۸۸	۱۲۸	رعایت نظم و انضباط در کار
۰/۴۲	-۰/۵۳	۰/۲۱	-۰/۲۶	۱۲۸	آگاهی اجتماعی
۰/۴۲	۱/۷	۰/۲۱	-۰/۷۱	۱۲۸	مهارت اجتماعی
۰/۴۲	-۰/۷۰	۰/۲۱	-۰/۲۵	۱۲۸	پردازش اطلاعات
۰/۴۲	۱/۸	۰/۲۱	-۰/۹۶	۱۲۸	بعد رابطه‌ای
۰/۴۲	-۰/۵۸	۰/۲۱	-۰/۲۳	۱۲۸	بعد شناختی
۰/۴۲	-۰/۷۹	۰/۲۱	-۰/۳۲	۱۲۸	بعد ساختاری

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین هوش اجتماعی و عملکرد شغلی کارگران برابر با ۰/۱۱۷ بوده و در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست ($p > 0.05$). در مورد خرده مقیاس‌های هوش اجتماعی، هیچ کدام از مؤلفه‌های پردازش، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معناداری ندارند.

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین هوش اجتماعی با عملکرد شغلی کارگران ورزشکار

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
هوش اجتماعی	عملکرد شغلی	۱۲۸	۰/۱۱۷	۰/۱۸۷
پردازش اطلاعات			۰/۱۳۸	۰/۱۲۱
مهارت اجتماعی			-۰/۰۰۴	۰/۹۶۸
آگاهی اجتماعی			۰/۱۲۹	۰/۱۴۸

با توجه به نتایج جدول شماره ۵، ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارگران برابر با ۰/۱۷۶ که در سطح ۰/۰۵ معنادار است ($p < 0.05$). در بین خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی، فقط بعد شناختی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	عملکرد شغلی	۱۲۸	۰/۱۷۶	۰/۰۴۷
بعد ساختاری			۰/۰۸۸	۰/۳۲۳
رابطه‌ای			-۰/۰۱۷	۰/۸۴۶
شناختی			۰/۲۸۵	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶ ضریب همبستگی بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی کارگران برابر با ۰/۰۵۸ است که معنادار نیست ($p > ۰/۰۵$).

جدول ۶: ضرایب همبستگی بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
هوش اجتماعی	سرمایه اجتماعی	۱۲۸	۰/۰۵۸	۰/۵۱۷

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه (جدول ۷) نشان می‌دهد، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) و هوش اجتماعی و ابعاد آن (پردازش اطلاعات، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) می‌توانند به میزان ۱۳/۸ درصد واریانس عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران را تبیین نمایند ($F=۳/۲۲$ ؛ $p < ۰/۰۰۶$).

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای نقش هوش و سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی

آماره	R	R ²	F	P	دوربین واتسون
مدل رگرسیونی ورود همزمان	۰/۳۷۲	۰/۱۳۸	۳/۳۴۱	۰/۰۰۴	۲/۱۹۴

با توجه به معنادار شدن مدل رگرسیونی، می‌توان ضرایب رگرسیون مربوط به مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده را بررسی کرد. این ضرایب در (جدول ۸) ارائه شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای تعیین نقش ابعاد هوش و سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی

منبع	شاخص	B	β	t	p
عدد ثابت		۳/۲۷۹	-	۳/۶۵۸	۰/۰۰۱
بعد ساختاری		۰/۱۳۸	۰/۱۲۳	۱/۱۷۶	۰/۲۴۲
بعد شناختی		۰/۳۴۲	۰/۲۶۶	۲/۸۴۱	۰/۰۰۵
بعد رابطه‌ای		-۰/۴۲۴	-۰/۲۰۶	-۲/۰۶۲	۰/۰۴۱
پردازش اطلاعات		۰/۱۷۷	۰/۱۳۴	۱/۵۷۵	۰/۱۱۸
مهارت اجتماعی		-۰/۱۶۵	-۰/۱۶۵	-۱/۳۹۶	۰/۱۶۵
آگاهی اجتماعی		۰/۲۲۴	۰/۲۱۹	۱/۸۰۰	۰/۰۷۴

بر اساس (جدول ۸) و از بین ابعاد سرمایه اجتماعی و هوش اجتماعی، تنها دو بعد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی نقش تاثیر گذاری در عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران داشتند؛ بنابراین، معادله رگرسیون عوامل عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران با توجه به متغیرهای پیش‌بین بر اساس داده‌های (جدول ۸) به شرح زیر است:

$$\text{(رابطه‌ای سرمایه بعد)} - ۰/۴۲۴ - \text{(بعد شناختی سرمایه)} + ۰/۳۴۲ + ۳/۲۷۹ = \text{عملکرد شغلی}$$

جمع بندی و نتیجه گیری

برای مدیران شرکت‌ها و مسئولان کارخانه‌ها بسیار حائز اهمیت است که بتوانند با روش‌های مختلف کیفیت کاری و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند که یکی از این روش‌ها بهبود متغیرهایی است که با عملکرد شغلی ارتباط دارد. برخی از این متغیرها به خاطر شرایط خاص محیط‌های ورزشی می‌توانند در ورزش ارتقا یابند. یکی از این متغیرها، سرمایه اجتماعی است.

شواهد تحقیقاتی در حوزه سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بالا می‌تواند با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط داشته باشد. بر این اساس، استدلال شد و سرمایه اجتماعی که احتمالاً در بین کارگران ورزشکار سطح بالاتری خواهد داشت، می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد. از سوی دیگر یکی از متغیرهای روانشناختی که می‌تواند در بین ورزشکاران در سطح بالاتری قرار داشته باشد هوش اجتماعی است؛ متغیری که برای بیان کیفیت و درک احساسات افراد، همدردی با احساسات دیگران و توانایی اداره کردن مطلوب خلق‌وخو به کار برده می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، نشان داد که در بین مؤلفه‌های عملکرد شغلی، بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت، رعایت نظم در کار به ترتیب بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند. در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بعد شناختی، ساختاری و سپس رابطه‌ای بیشترین میانگین را کسب کردند. همچنین، در بین مؤلفه‌های هوش اجتماعی، به ترتیب مؤلفه پردازش اطلاعات، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی بیشترین میانگین را کسب کردند.

نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارگران ارتباط معناداری در سطح 0.05 وجود دارد که در بین خرده مقیاس‌های آن، تنها بعد شناختی با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشت. همچنین، بین هوش اجتماعی و عملکرد شغلی کارگران ارتباطی برابر با 0.117 به دست آمد که در سطح 0.05 معنادار نبود. در میان خرده مقیاس‌های هوش اجتماعی نیز، هیچ کدام از مؤلفه‌های پردازش، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معناداری نداشتند. به علاوه، بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی کارگران ارتباط معناداری مشاهده نشد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) و هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) می‌توانند به میزان 0.138 درصد واریانس عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران را تبیین نمایند. در این میان تنها، ضرایب رگرسیون دو بعد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی معنادار شدند.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). به عبارتی، با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سازمان، عملکرد شغلی کارگران افزایش پیدا می‌کند. به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی قوی‌تر که به معنای گسترش شبکه ارتباطی سازمان است، می‌تواند با بهبود مشارکت و همکاری بین اعضای سازمان، شرایطی را فراهم کند که آنها عملکرد موفق‌تری را از خود بروز دهند. از مطالعات بانجو (۲۰۰۸) و وینچ (۲۰۱۲) می‌توان این گونه استدلال کرد که این شرایط از طریق تأثیرگذاری بر کسب و همگون‌سازی دانش و نیز انتقال و استفاده از دانش حاصل می‌شود که طبق نتایج بانجو این شرایط در نهایت منجر به عملکرد نوآورانه سازمان می‌شود. در واقع، سرمایه اجتماعی به عنوان شاهراهی برای انتقال دانش بین افراد سازمان محسوب می‌شود. هائو سوئی (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد که بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌شود و از این طریق رضایت شغلی بیشتری را در سازمان به دنبال دارد؛ بدین ترتیب، سرمایه اجتماعی با ارتقای وضعیت متغیرهایی از این دست، می‌تواند زمینه بهبود عملکرد افراد را فراهم سازد. به طور کلی، هر چه شبکه ارتباطی بین اعضای سازمان بهتر شود، کارکنان از جو کلی سازمان راضی‌تر خواهند بود و وظایف شغلی خود را به نحو بهتری انجام خواهند داد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد در بین خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی، تنها بعد شناختی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. در تحقیقی که صابر معاش و حسین‌زاده (۱۳۸۹) بر روی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی در مجتمع سنگ آهن سنگان انجام دادند مشخص شد هر سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارگران معنادار است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هر چقدر شناخت افراد نسبت به اهداف سازمانی بیشتر و خاطرات و ارزش‌های مشترک بیشتری بین اعضا وجود داشته باشد، تأثیر بیشتری بر بهبود کار و احساس مسئولیت و رعایت نظم خواهد داشت؛ به این ترتیب می‌توان از اتلاف وقت در کار و مسئولیت‌گریزی و بی‌نظمی جلوگیری کرد که خود می‌تواند عملکرد بهتری را به همراه بیاورد.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین هوش اجتماعی و ابعاد آن با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. اگرچه هوش اجتماعی قابلیت آموزش و یادگیری را دارد، نمی‌توان انتظار داشت که با توجه کردن به مهارت‌های آموزشی و بالابردن سطح هوش اجتماعی، عملکرد شغلی افراد در کارخانه‌ها افزایش چشم‌گیری پیدا کند. در واقع هوش اجتماعی به معنای مهارت افراد در برقرار کردن ارتباط صحیح با دیگر انسان‌ها در سطح جامعه و همکاران می‌باشد.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد. در توجیه این موضوع می‌توان بیان کرد که گرچه هوش اجتماعی می‌تواند ارتباطات و درک افراد را نسبت به یکدیگر تقویت کند، اما این میزان به حدی نیست که بتواند منجر به ایجاد شبکه اجتماعی قوی و به دنبال آن، بهبود اعتماد و مشارکت افراد در محیط کار شود. احتمالاً محیط کارخانه‌های تولیدی بر عکس سازمان‌های خدماتی و نوع مشاغل افراد در این محیط نمی‌تواند فرصتی را فراهم کند که برخورداری از مهارت‌ها، آگاهی و توانایی انطباق اجتماعی بالا منجر به ایجاد شبکه اجتماعی قوی، تقویت اعتماد بین افراد و ایجاد تعاملات اجتماعی قوی شود؛ به نظر می‌رسد این موضوع به خاطر تمایل به کارگریزی افراد و انداختن مسئولیت کاری خود به دوش دیگران باشد که به عنوان مانعی در این مسیر عمل می‌کند. البته، این موضوع نیاز به بررسی دقیق دارد و نمی‌توان بدون مطالعه علمی درباره آن ادعا یا اظهار نظر دقیق کرد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) و ابعاد هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) می‌توانند به میزان ۰/۱۳۸ واریانس عملکرد شغلی کارگران ورزشکار شرکت‌های سیمان شمال شرق ایران را تبیین نمایند. یعنی چیزی حدود ۸۶ درصد از واریانس عملکرد شغلی وابسته به عوامل دیگر است. در ضرایب رگرسیونی که به دست آمد، مشخص شد مؤلفه‌های بعد شناختی و بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، بر عملکرد شغلی کارگران تأثیرگذار هستند؛ یعنی با شناخت هر چه بیشتر کارگران از محیط کار و افزایش تعاملات و تقویت روحیه همکاری در بین آنان، عملکرد شغلی ارتقاء می‌یابد. معمارزاده تهران، دانش‌فرد و حسامی (۱۳۹۳) در پژوهش خود، تنها نقش بعد شناختی سرمایه اجتماعی را بر روی عملکرد، معنادار گزارش کردند. با این حال، ولی‌پور و باقرزاده (۱۳۹۲) و صادق‌رای مقدم (۱۳۹۲) هر سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری را در تبیین عملکرد کارکنان مؤثر یافتند. این یافته‌ها حاکی از این است که مشارکت اجتماعی، اعتماد بین افراد، روابط متقابل، انسجام و همبستگی افراد در محیط کار می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را به دنبال داشته باشد. شاید رضایت شغلی افراد و بهبود رفتارهای شهروندی آنها در پی ایجاد این روابط باشد که در بهبود عملکرد افراد مؤثر است.

منابع

- ۱- احمد دهقان، ناصر فتحی، مهدی گرجامی و محسن ولی‌وندزamani (۱۳۹۲). تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ششم، شماره ۱، صفحات ۹۶-۸۱.
- ۲- اسماعیل اقدامی (۲۰۰۵). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، شماره ۲، صفحات ۹۸-۸۶.
- ۳- امین عظیمی (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دو ماهنامه دانشور و رفتار، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صفحات ۳۴-۳۲.
- ۴- آرزو ولی‌پور و محمدجواد باقرزاده (۱۳۹۱). تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۲، شماره ۶۷، صفحات ۹۷-۱۲۸.
- ۵- بهار شعبانی، غلامرضا فراهانی (۱۳۹۰). تعیین رابطه‌ی تعهد سازمانیو رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، شماره ۸، صص ۴۲-۳۳.
- ۶- پرویز سیلاوی و بهرام سبزیان (۱۳۸۹). ارتباط تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ورزشکار و غیرورزشکار. فصلنامه تخصصی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دوره دوم، شماره ۶، صص ۲۶-۱۷.
- ۷- حامد حاتمی، الهام میرجعفری و علیرضا مجاهدی جهرمی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، سال ۲۸، شماره ۲، صفحات ۱۸۰-۱۵۳.
- ۸- حسام قلی‌پور (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲۱، صفحات ۷۳-۶۵.
- ۹- حسین باقری و عبدالزها تولایی (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دوره سوم، شماره ۳ و ۴، صفحات ۲۲-۱.
- ۱۰- حسین خانزاده و رضا یگانه (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. مجله حرکت، شماره ۱۸۱، صفحات ۱۶۷-۱۶۲.
- ۱۱- حمید دهقانی‌زاده (۱۳۹۰). تأثیر مشاوره شغلی حکائی (حکایت‌های شغلی) بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان. مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی، دوره چهارم، شماره ۱، صفحات ۲۴۰-۲۲۳.
- ۱۲- خالد صمیمی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، ۸۶-۷۳.
- ۱۳- رامین رشیدپور (۲۰۰۰). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان‌نامه دکترای روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۱۴- رجبعلی قاسمی و میثم عزیزبانی (۱۳۸۷). بررسی روابط سبک‌های حل تعارض و منابع قدرت با سرمایه اجتماعی و میل ماندن در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۱۵- زهره قلی‌پور، علی فقیه و نیکتا عراقیه (۱۳۹۱). رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی: مرکز آموزشی-درمانی روان پزشکی رازی. مجله مرآت‌های نوین، دوره ۹، شماره ۲، صفحات ۵۱-۴۴.
- ۱۶- سامان قره، حسن فردوسی، محمود مرعشیان (۱۳۹۱). شناسایی رابطه بین هوش سازمانی، بدو ورود و بعد از ورود به سازمان و ارتباط آن با عملکرد (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۸، شماره ۳، صفحات ۴۵-۳۵.
- ۱۷- سعید تبعیدیان و امیر شاهوردی - بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان مرکز آموزشی درمانی امام رضا (ع) (۱۳۹۱-۹۲) استاد راهنما: دکتر کیومرث سهیلی

- ۱۸- سید حامد حسینی (۱۳۸۶). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ها. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحه ۱۳.
- ۱۹- سیدحسن آقابابایی (۱۳۸۶). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- ۲۰- عبدالله حاتمی (۱۳۷۷). *تاثیر جایابی بر تعهد و رضایت شغلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، تهران.
- ۲۱- علی دولتی (۱۳۹۱). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- ۲۲- علی علیخانی (۱۳۸۵). *رابطه بین تعهد سازمانی و تیپ شخصیتی A و B: اثرات آن بر بهره وری منابع انسانی در شرکت ایران خودرو*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهرا تهران.
- ۲۳- علی عموزاده (۱۳۷۹). *مقدمات مدیریت آموزشی*. تهران: انتشارات رز.
- ۲۴- علی قلیچلی و حسین مشبکی (۱۳۹۰). *رابطه ی کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال دوم، شماره ۳، صفحات ۳۹-۲۵.
- ۲۵- علیرضا عبدالهی و سید متین موسوی (۱۳۸۹). *بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران. ماهنامه صنعت برق*، شماره ۱۶۲، صفحات ۳۳-۳۲.
- ۲۶- فریبرز عطایی (۱۳۹۱). *ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی*، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۷-۵.
- ۲۷- لیلا زمریدیان و محمود رستمی (۱۳۸۸). *رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. فصلنامه علوم تربیتی*، سال دوم، شماره ۶، صفحات ۹۹-۱۱۷.
- ۲۸- مجید دهقان، جواد صدقیانی و مسعود مرادی - *بررسی میزان رضایت، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی*، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی، تهران.
- ۲۹- مجید غفوریان (۱۳۸۹). *رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی گری سلامت روان و راهبردهای مقابله. روش ها و مدل های روان شناختی*، سال سوم، شماره ۱۳، صفحه ۳۶.
- ۳۰- محمدرضا عموزاده (۱۳۷۱). *مدیریت آموزشی و آموزشگاهی*. تهران: انتشارات گلچین.
- ۳۱- محمدعلی رضوانی و محمدحسن طغرابی (۱۳۹۱). *رابطه هوش سازمانی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اهواز. پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش*، شماره ۲، صفحات ۸۰-۷۳.
- ۳۲- محمود گل پرور و کامبیز خاکسار (۱۳۸۹). *آزمون های روان شناختی*. تهران: نشر ویرایش.
- ۳۳- مهدی رنجبریان (۱۳۸۵). *بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی*، سال چهاردهم، شماره ۱ و ۲، صفحه ۵۲.
- ۳۴- مهدی کهندل، محمد محمدی و شیوا کسب پرست (۱۳۸۹). *رابطه ی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی*. *مجله روش ها و مدل های روان شناختی*، جلد ۱، شماره ۲، صفحات ۲۴-۱۳.
- ۳۵- نجمه پیران (۱۳۹۱). *رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال اول، شماره دوم، ۲۸-۲۰.
- ۳۶- نیما بیدختی و نادرقلی نظری (۱۳۹۲). *رابطه ی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۴، شماره ۳، صص ۴۴-۲۱.

37- Acar, A. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(12): 217-226.

38- Allen, D.G. Shore, L.M. & Griffeth, R.M. (2009). The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1): 99-118.

- 39- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 40- Awang, Z. Hanim Ahmad, J. & Mohamed Zin, N. (2010). Modeling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of Uitm kelantan. *Journal of Statistical Modeling and Analytic*, 1(2): 45-59.
- 41- Banjo G. Roxas (2008). "Social capital for knowledge management", *Asian Academy of Management Journal*, 13 (2), pp. 57-77.
- 42- Becker, T.E. (1992). Foci and Bases of Commitment: are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35(5): 232-244.
- 43- Benkhoff, B. (1997). Ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relation*, 50(6): 701-726.
- 44- Bersin, Josh, (2006), "Talent Management: What is it? Why now? Hay Acquisition Company I, online available at: http://www.haygroup.com/Chief_Executive/
- 45- Bilgin, N. & Demireb, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 51: 470-473.
- 46- Brandt, E. & P. Kull, (2007). "Talent management: how firms in Sweden find and nurture value adding human resources". Available at: <http://hj.diva-portal.org>.
- 47- Cicourel, A.V (1973), "cognitive sociology", Harmondsworth, England, Penguin Books
- 48- Ernst B. & Andreas, A. (2005). "Human resource management with ontology", Berlin, springer-Verlag, pp 499- 507.
- 49- Farley, C. (2005). "HR role in Talent Management and driving business results", *Employment Relations today*, 32(1), 55-62
- 50- Frank, F. D, R. P. Finnegan & C. R. Taylor, (2004). "The race for talent: retaining engaging workers in the 21st century", *human resource journal*, 27, pp. 12-25.
- 51- Fukuyama, F.(1999), "Social Capital and Civil Society, The Institute of Public Policy, George Mason University.
- 52- Hau-Siu, Chow, (2009), "The relationship between social capital, organizational citizenship behavior, and performance outcomes: an empirical study from China", *SAM Advanced Management Journal*, vol. 9, no. 6.
- 53- Heinen, J. S. & O'Neill, C. (2004). "Managing talent to maximize performance". *Employment Relations Today*, 31, 67-82.
- 54- Kramer, R.M. Brewer, M.B. and Hanna, B. A. (1996)."Collective trust and collective Action: The decision to trust as a social decision", *Frontiers of theory and research* Thousand Oaks, CA: Sage. Pp. 357-389.
- 55- Lee, G. Carolin, B. & Harahan, T. (2004). "Social support", *social science and medicine journal*, 39, pp. 39-51.
- 56- Michaels, E. Handfield, J. H. & Axelrod, B. (2004). "The war for talent", Boston: Harvard Business School Publishing.
- 57- Nahapiet, J, Goshal, S, (1998), "social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *academy of management review*, vol. 23, no. 2, pp. 242-260.
- 58- Organizational Commitment and Academic Performance (Case Study: Students at Secondary Schools for Girls). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(24): 1529-1
- 59- Putnam, R.D (1995), "bowling alone: America's declining social capital", *Journal of democracy*, vol. 6, pp. 45-58.
- 60- Rodríguez, Sara Ballesteros and Escobar, Inmaculada de la Fuente, (2010), "Talents: the Key for Successful Organizations", Master's Thesis, Linnaeus University, Linnaeus school of business and economics, Sweden.
- 61- Ronnlund, Josefin, (2009), "Talent management and identification of leadership potential within Company X in Finland", Master thesis, Umeå School of Business.
- 62- Roslan, Abdul-Hakim, Russayani, Ismail & Nor Azam, Abdul-Razak, (2010). "The Impact of Social Capital on Quality of Life", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 22, pp. 112-122.
- 63- Tymon, W.G. & S.A. Stumpf (2003). *Social Capital in the Success of Knowledge Workers, Career Development* Turner International, p. 12-20.
- 64- Whelan, Eoin, Collings, David, Donnellan, Brian, (2009), "an examination of talent management concepts in knowledge intensive settings", *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*, pp. 450-457.
- 65- Wrinch, Stawomir (2012). "Social capital and knowledge management in organization", *Systems Research Institute, Polish Academy of Sciences*, pp. 1-16.