

فرا تحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در سازمان ها

محمدرسول مهدوی^۱، ماریا مقدس^۲

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمدرسول مهدوی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

چکیده

با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی که تسلط بر تمام ابعاد یک مسئله تا حد زیادی امکان پذیر نیست، بنابراین به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده اند، که عصاره تحقیقات موجود در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می کند، هدف از پژوهش حاضر، به کارگیری استرانی فراتحلیل به منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تعهدسازمانی است. جامعه آماری با استفاده از نرم افزار CMA2 مورد ارزیابی قرار گرفت یافته ها نشان دادند که اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی ۰/۲۱۴ است که بر اساس نظام تفسیری کوهن این میزان تأثیری در حدمتوسط ارزیابی می شود.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، سرمایه اجتماعی، تعهدسازمانی، اندازه اثر.

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان ها، دریافته اند مهم ترین سرمایه های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد (آزادی و عبدی، ۱۳۹۴: ۱۲). منابع انسانی هر سازمانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی سازمان، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور به شمار می رود، که عدم توجه به بهره وری آن، کاهش اثربخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد، هر چه سرمایه انسانی از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت بقا و پیشرفت در سازمان را خواهد داشت. بنابراین یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان آماده می کند (خوش فر، جندقی میرمحله، ۱۳۹۷: ۶۳).

سرمایه اجتماعی به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ، مطرح بوده است. چنانچه جنبه های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع گردد، افراد متعهدتر شده و تمایل بیشتری برای فداکاری در قبال جمع از خود نشان خواهند داد (احمدی و پیمان فرد، ۱۳۹۵: ۱). همچنین تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می باشد که توجه مدیران را به خود جلب کرده است (آدیش و رضانی فر، ۱۳۹۶: ۱). امروزه مسئولیت اجتماعی در هر نوعی از سازمان و در هر بخشی از آن شناخته شده است و ادراک از مسئولیت اجتماعی سازمان ها نتیجه نتایج مثبت کار کارکنان از جمله تعهد سازمانی است و تعهد سازمانی وابستگی و مشارکت کارکنان با سازمان را به وجود می آورد (Asrar-ul-Haq, 2017: 12).

سرمایه اجتماعی این توانایی را به وجود می آورد که در صورت وجود آن در سازمان افراد با سوابق متفاوت به صورت یک کل منسجم و واحد در آیند و به یکدیگر متعهد و وفادار باشند و در نتیجه نوعی رابطه اختصاصی میان این کل به وجود می آید. یک نوع از احساس تعهد نسبت به سازمان نیز امکان وجود پیدا می کند. سرمایه اجتماعی در زمینه سازمانی بسیار مهم است زیرا از طریق پیوندهای اجتماعی قوی ای که میان افراد و سازمان ایجاد می کند منجر به تقویت تعهد سازمانی می شود. تعهد سازمانی می تواند از طریق بذریابی سرمایه اجتماعی پرورش و گسترش یابد. برخلاف عوامل سازمانی دیگر مانند رضایت شغلی که به وسیله موضوعات مخصوص کنترل می شود و تحت تأثیر اقدامات مدیریتی قرار می گیرد؛ سرمایه اجتماعی می تواند به وسیله اقدامات سازمانی و سرانجام توسط کارگزاران و کارکنان تحت تأثیر و کنترل قرار گیرد (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۴). شواهد تجربی هم مؤید و تأییدکننده این مطلب اند که عوامل بسیاری از جمله سرمایه اجتماعی که آن را می توان تأثیر اقتصادی مؤلفه های فرهنگی یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه ای، پاسخگویی و... دانست، بر شکل دهی تعهد سازمانی تأثیر دارد (Kelin, Park, 2015). بنابراین شناخت عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه های انسانی سازمان است که یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است (ابراهیمی، ۱۳۹۵: ۱۱۸).

از طرفی سرمایه اجتماعی مجموعه ای از ارزش ها و هنجارهای غیررسمی و تعهدات اخلاقی که رفتار افراد در چارچوب آن شکل می گیرد و نقش مهمی در نگرش افراد نسبت به محیط اجتماعی دارد را دربر می گیرد (آدیش و رضانی فر، ۱۳۹۶: ۱). امروزه ترک محل کار، غیبت کارکنان و عدم دلبستگی به کار به طور کلی برای سازمان، به طور خاص از نظر مدیران سازمان و هم در نتیجه برای ارباب رجوع یا کسانی که از خدمات سازمان به نحوی استفاده می کنند، نامطلوب، مخرب و هزینه بر است و با سرعت فزاینده تغییر در سازمان ها، مدیران به دنبال راه هایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان می گردند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (نعمت زاده، ۱۳۹۴: ۱). برخورداری از کارکنان متعهد که تمامی تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمان و نیز رضایت مشتریان معطوف نمایند، بر هر سازمانی امری ضروری به نظر می رسد (Tomas, 2015) و سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی، بدون سرمایه اجتماعی، فاقد کارایی موثرند؛ سرمایه ای که فواید بسیاری را هم برای سازمان و هم برای کارکنان دارد (Gelderman et al, 2016). سرمایه اجتماعی، یک دارایی است و برخلاف دیگر منابع و دارایی ها در صورت عدم

استفاده مناسب از آن، نه تنها از بین خواهد رفت؛ بلکه تولید نیز نخواهد شد. بنابراین هر سازمانی که به دنبال نظم و توسعه مطلوب است، همواره باید نسبت به تولید حفظ، ترمیم و تقویت این سرمایه بکوشد (Barron et al, 2017).

مطالعات گوناگون شواهدی مبنی بر افزایش بازدهی سازمان های دارای مسئولیت اجتماعی و همچنین نیروی کار متعهدتر را فراهم می آورد، چرا که کارکنان از اینکه با سازمان هایی که دارای مسئولیت اجتماعی هستند کار کنند، احساس هویت و غرور می کنند. فلسفه وجودی سازمان ها، حتی مؤسسات اقتصادی، نه تنها سود، بلکه تأمین انتظارات ذینفعان اعم از داخل و خارج سازمان می باشد، زیرا از این طریق است که پایدار بودن سود نیز تأمین می شود (اردلان، همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱). تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی می تواند بسیاری از سرمایه ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده ای دارد و می تواند تقویت کننده تعهد سازمانی باشد، سرمایه اجتماعی کارکنان است. از آنجا که سرمایه اجتماعی فرآیندی است که به شکل گیری شبکه های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری برای تحقق اهداف منجر می شود، بهترین بستر و زمینه مناسب برای تقویت تعهد سازمانی که یکی از چالش های مهم در سازمان های امروزی است، می باشد (قرزل ایاغ، همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵۳).

کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته اند، خودشان اهداف سازمانی را که در آن کار می کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می کنند. چنین کارکنانی به خواست خود به سازمان متعهد می مانند (Saxena, Saxena, 2015). در این حالت سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری کارکنان سازمان گردیده و سبب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴: ۱۳).

در دهه اخیر بسیاری از پژوهشگران محور کارهای نظری و تجربی خود را در حوزه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی و تاثیر و پیامدها آن در سازمان های کشور قرار داده اند، بنابراین در هر حوزه ای که نیاز به پژوهش و مطالعه باشد. در صورت توجه کافی جامعه علمی و اجرای طراح های متعدد در ابعاد و دامنه های مختلف، بعد از مدتی ضروری خواهد بود که مجموع پژوهش های انجام شده مورد بازبینی و تحلیل مجدد قرار بگیرند. از آنجایی که در دهه اخیر، در زمینه مفاهیم سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی مطالعات متعددی در ایران صورت گرفته است و این مطالعات در حوزه های مختلف و از جوانب مستقیم و غیر مستقیم به بررسی ارتباط این دو مفهوم پرداخته اند، گستردگی مطالعات در این حوزه و رویکردهای متعدد، لزوم انجام فراتحلیلی با ترکیب نتایج پژوهش های انجام شده که با نگرشی جامع و منسجم از وضع موجود موضوع و عوامل پیامدهای و کاستی های حوزه پژوهش شناسایی کند ضروری می باشد، بر همین اساس و با فرض اجرای پژوهش های نسبتاً کافی در حوزه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی سعی شده است تمام پژوهش های مربوط، گردآوری و نتایج آن مورد تحلیل قرار بگیرد. به بیان ساده تر، فراتحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی را با توجه به تاثیر ویژگی های موضوع بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

پیشینه تحقیق

خوش فروجندقی میرمحله (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهدسازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان) انجام شده است، هدف این مطالعه شناسایی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش می باشد. روش تحقیق پیمایشی بوده که طی آن ۱۹۹ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان ۱۵ نفر و شهرستان گرگان ۸۴ نفر با استفاده از روش تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد بوده که اعتبار آن توسط محققان قبلی و پایایی آن با استفاده از ضریب آتفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. یافته های نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در حالیکه بین عدالت سازمانی و تعهدسازمانی رابطه معناداری مشاهده شد.

ابراهیمی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی مورد مطالعه کارکنان معاونت نیروی انسانی نذاجا انجام شده است، هدف این تحقیق بررسی تاثیر ابعاد ساختاری، رابطه و شناختی سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی کارکنان معاونت نیروی انسانی نذاجا واقع در استان تهران در سال ۱۳۹۴ پرداخته است، روش تحقیق حاضر توصیفی همبستگی و بازار اصلی جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است، که در میان کارکنان معاونت نیروی انسانی نذاجا توزیع گردید. برای تجزیه و

تحلیل داده ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزیی استفاده شده است، نتایج تحقیق نشان می دهد بعد ساختاری و بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان در نیروی انسانی نزاجا دارند، اما بعد شناختی سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان در نیروی انسانی نزاجا ندارد.

قزل ایاغ و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تعهدسازمانی کارکنان شرکت مخابرات با تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی با رویکرد تئوری مجموعه های راف انجام شده است، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و جامعه آماری آن بوده و جامعه آماری آن، شامل همه کارکنان شرکت مخابرات است که با رجوع به جدول مورگان، حجم نمونه ۲۴۲ نفر تعیین شد، برای گردآوری داده ها ابزار پرسشنامه با ۱۷ گویه که روایی و پایایی آن تایید شد است، به کار گرفته شد. در این تحقیق، میزان تعهدسازمانی با به کارگیری ابعاد سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی بررسی شد، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها تئوری مجموعه های راف به کار گرفته شد، بدین منظور پس از تشکیل جدول های تصمیم استاندارد شده، موارد سازگار و ناسازگار مشخص شد، و پس از آن جداول و تقلیل تشکیل شد، در نهایت به طور کلی نشان داد ابعاد سرمایه اجتماعی باعث افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان می شود.

فرضیه تحقیق

با توجه به مبانی نظری گفته شده فرضیه زیر مطرح می شوند:

۱. در تمامی تحقیقات بررسی شده سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر گذار است.

روش تحقیق

مقاله حاضر از هدف کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده ها در زمره پژوهش های کمی قرار می گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مقالات درباره رابطه تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی بوده و به منظور گردآوری داده های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کد گذاری استفاده شد. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می باشد. اطلاعات این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم افزار جامعه فرا تحلیل CMA2 تجزیه و تحلیل شده است. این کار با استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون های آماری استفاده شده در فرضیه پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند.

جامعه آماری

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره موضوع خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی پژوهش های انجام شده در زمینه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در ایران می باشد. این جامعه به طور دقیق تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی است که اطلاعات مختصری از آنها در قالب جدول ۱ زیر ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه اطلاعات جمع آوری

محقق و سال	حجم نمونه	جامعه آماری
خوش فر و جندقی میرمحله، ۱۳۹۷	۱۹۹ نفر	کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان
ابراهیمی، ۱۳۹۵	۱۳۴ نفر	کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا
نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵	۱۴۰ نفر	کارکنان ستادی شهرستان خوی
عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵	۱۰۸ نفر	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی آیت املی
آزادی و عبدی، ۱۳۹۴	۱۸۱ نفر	کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان
اردلان و همکاران، ۱۳۹۴	۲۰۳ نفر	کارکنان دانشگاه رازی
سجادی و همکاران، ۱۳۹۷	۱۰۹ نفر	ورزش جوانان استان فارس

خورشید، ۱۳۹۱	۳۰۸ نفر	بانک دولتی شهر کرمان
نادی و همکاران، ۱۳۹۰	۳۰۰ نفر	دبیرستان دخترانه شهر اصفهان
امینی و همکاران، ۱۳۹۳	۱۸۰ نفر	معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل
حاجی زاده و همکاران، ۱۳۹۳	۱۰۸ نفر	کارکنان ستادی نیروی انتظامی ساری
ندایی و امامی نژاد، ۱۳۹۵	۷۰ نفر	کارکنان اداره بنادر و دریانوردی گیلان
برادران و همکاران، ۱۳۹۶	۳۳۷ نفر	کارکنان محیط زیست

در جدول شماره ۲ ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص گردید. جدول شماره ۲ نشان دهنده اندازه اثر در خصوص رابطه بین سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی که با فاصله معناداری ۹۵ درصد در هر کدام از پژوهش های انتخاب شده است. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور پدیده ها در جامعه و برابر با نسبت به سطح معناداری به شاخصی از حجم نمونه است. در پژوهش های مورد بررسی بیشتر اثر مربوط به ابراهیمی ۱۳۹۵ و کم ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه خوش فر می باشد.

جدول ۲: خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش های نمونه

محقق و سال	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-value	P-value
خوش فر و جندقی میرمحله، ۱۳۹۷	۰۸۵ .۰	-۰۵۴ .۰	۲۲۲ .۰	۲۰۰ .۱	۲۳۰ .۰
نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵	۲۷۵ .۰	۱۱۵ .۰	۴۲۲ .۰	۳۰۶ .۳	۰۰۱ .۰
عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵	۳۱۲ .۰	۱۳۱ .۰	۴۷۳ .۰	۳۱۱ .۳	۰۰۱ .۰
سجادی و همکاران، ۱۳۹۷	۲۴۶ .۰	۰۶۰ .۰	۴۱۵ .۰	۵۸۳ .۲	۰۱۰ .۰
خورشید، ۱۳۹۱	۰۳۲ .۰	-۰۸۰ .۰	۱۴۴ .۰	۵۶۸ .۰	۵۷۰ .۰
امینی و همکاران، ۱۳۹۳	۲۴۳ .۰	۱۰۱ .۰	۳۷۶ .۰	۳۰۳ .۳	۰۰۱ .۰
برادران و همکاران، ۱۳۹۶	۱۷۸ .۰	۰۷۳ .۰	۲۸۰ .۰	۲۹۷ .۳	۰۰۱ .۰
حاجی زاده و همکاران، ۱۳۹۳	۱۹۸ .۰	۰۰۹ .۰	۳۷۳ .۰	۰۵۶ .۲	۰۴۰ .۰
ندایی و امامی نژاد، ۱۳۹۵	۳۸۵ .۰	۱۶۵ .۰	۵۶۹ .۰	۳۲۲ .۳	۰۰۱ .۰
ابراهیمی، ۱۳۹۵	۳۲۹ .۰	۱۶۹ .۰	۴۷۳ .۰	۹۱۶ .۳	۰۰۰ .۰
آزادی و عبدی، ۱۳۹۴	۲۶۵ .۰	۱۲۴ .۰	۳۹۶ .۰	۶۲۵ .۳	۰۰۰ .۰
اردلان و همکاران، ۱۳۹۴	۱۶۳ .۰	۰۳۴ .۰	۲۸۶ .۰	۴۷۳ .۲	۰۱۳ .۰
نادی و همکاران، ۱۳۹۰	۲۷۰ .۰	۱۶۲ .۰	۳۷۲ .۰	۷۶۸ .۴	۰۰۰ .۰
ثابت	۲۰۵ .۰	۱۶۶ .۰	۲۴۳ .۰	۰۹۶ .۱۰	۰۰۰ .۰
تصادفی	۲۱۶ .۰	۱۶۱ .۰	۲۷۰ .۰	۵۲۵ .۷	۰۰۰ .۰

در تحقیقی که خوش فر و جندقی میرمحله در سال ۱۳۹۷ دارای اندازه اثر نقطه ای ۰۸۵ است، که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰۵۴- و ۲۲۲ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۲۰۰ .۱ که کوچکتر از ۹۶ .۱ و داخل بازه (۹۶ .۱ و ۹۶-۱) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار نمی باشد.

در تحقیقی که نعمتی و همکاران در سال ۱۳۹۵ دارای اندازه اثر نقطه ای ۲۷۵ است، که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۱۱۵ و ۴۲۲ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۳۰۶ .۳ که بزرگتر از ۹۶ .۱ و خارج بازه (۹۶ .۱ و ۹۶-۱) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که عباسی اسفجیر و همکاران در سال ۱۳۹۵ دارای اندازه اثر نقطه ای ۳۱۲ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۱۳۱ و ۴۷۳ را به ترتیب پدید می آورد.

با توجه به مقدار Z-value ۳۱۱.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که سجادی و همکاران در سال ۱۳۹۷ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۲۴۶ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۰۶۰ و ۰.۴۱۵ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۵۸۳.۲ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که خورشید در سال ۱۳۹۱ دارای اندازه اثر نقطه ای ۰.۰۳۲ است، که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۰۸۰- و ۰.۱۴۴ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۵۶۸.۰ که کوچکتر از ۹۶.۱ و داخل بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار نمی باشد.

در تحقیقی که امینی و همکاران در سال ۱۳۹۳ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۲۴۳ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۱۰۱ و ۰.۳۷۶ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۳۰۳.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که برادران و همکاران در سال ۱۳۹۶ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۱۷۸ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۰۷۳ و ۰.۲۸۰ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۲۹۷.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که حاجی زاده و همکاران در سال ۱۳۹۳ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۱۹۸ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۰۰۹ و ۰.۳۷۳ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۰۵۶.۲ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که ندایی و امامی نژاد در سال ۱۳۹۵ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۳۸۵ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۱۶۵ و ۰.۵۶۹ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۳۲۲.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که ابراهیمی در سال ۱۳۹۵ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۳۲۹ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۱۶۹ و ۰.۴۷۳ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۹۱۶.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که آزادی و عبدی در سال ۱۳۹۴ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۲۶۵ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۱۲۴ و ۰.۳۹۶ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۶۲۵.۳ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که اردلان و همکاران در سال ۱۳۹۴ دارای اندازه اثرنقطه ای ۰.۱۶۳ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حد بالا و پایین ۰.۰۳۴ و ۰.۲۸۶ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۴۷۳.۲ که بزرگتر از ۹۶.۱ و خارج بازه (۹۶.۱ و ۹۶.۱-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

در تحقیقی که نادی و همکاران در سال ۱۳۹۰ دارای اندازه اثر نقطه ای ۰.۲۷۰ است که در فرآیند آمار استنباطی این مقدار به جامعه آماری تحقیقات تعمیم داده می شود خطا این تعمیم حدبالا و پایین ۰.۱۶۲ و ۰.۳۷۲ را به ترتیب پدید می آورد. با توجه به مقدار Z-value ۰.۴۷۶۸ که بزرگتر از ۰.۱۹۶ و خارج بازه (۰.۱۹۶-) است، می توان ادعا نمود که اندازه اثر در جامعه آماری معنادار می باشد.

یافته ها

در این قسمت ابتدا به بررسی مهم ترین پیش فرض های فراتحلیل (همگن بودن مطالعات انجام شده و بررسی خطای انتشار در میان مطالعات) پرداخته شده است.

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده جهت تعیین مدل نهایی و طامینان از وجود متغیرها تعدیل کننده آزمون های ناهمگنی صورت پذیرفته که نتایج آن در جدول شماره ۳ مشاهده می گردد. در این آزمون در صورت وجود ناهمگنی معنادار نمی باشد. براساس نتایج حاصل از آزمون ($P < 0.00$ و $Q = 669.23$) باید گفت فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده تایید گردیده و فرض ناهمگنی پژوهش تایید می شود. به علاوه شاخص مجذور I مویید این مطلب است که حدود ۳۹ درصد از پراکنشها واقعی و ناشی از کل مطالعات و ناهمگنی آنها مربوط می باشد. لذا تلفیق آنها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. درواقع این آزمون به ما می گوید که رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهدسازمانی به شدتبه لحاظ ویژگی های مشخصات مطالعات متفاوت اندو در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیل گری برای مشخص کردن علت واریانس و محل این تفاوت استفاده کرد.

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون Q

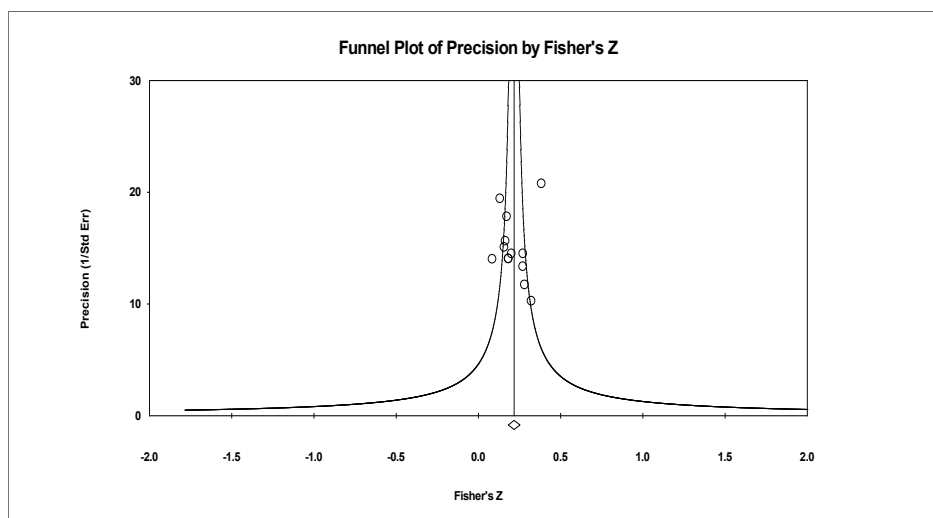
شاخص آماری	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (Df)	سطح معناداری (P-Value)	I-Squared (I^2)
نتایج	۲۳/۶۶۹	۱۲	۰/۰۰۰	۴۹/۳۰۰

بررسی مفروضه سوگیری انتشار

بخشی دیگر فرایند فراتحلیل بررسی سوگیری انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش چاپ شده و انواع خطا می باشد. به بیانی دیگر یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می وشد عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده اند. به منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده شده است که نتایج بررسی این مفروضه به کمک روش های مختلف در قسمت زیر ارائه گردیده است.

نمودار کیفی

معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورده از هر مطالعه مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد.



شکل ۱: نمودار کیفی به منظور بررسی سوگیری انتشار

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطاری استاندارد پایین دارند و در بالای کیف جمع می شوند دارای سوگیری انتشار نیستند اما هر چه مطالعات به سمت پایین کیف کشیده می شوند خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشار بالا می رود نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده می باشد، اما قضاوت صریحی در این مورد نمی توان انجام داد و می بایست برای این منظور از آزمون آماری مربوطه استفاده شود. در این روش فرض صفر بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می باشد و فرض خلاف بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می باشد.

نتایج روش رگرسیون خطی

در نبود سوگیری انتشار انتظار می رود در تحقیقات کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود و این حالت خط رگرسیونی با سطح اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد. علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول شماره ۴ می باشد.

جدول ۴: نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	(T-Value)	سطح معناداری		(T-Value)
				یک دامنه	دو دامنه	
نتایج	۰/۵۶۴۷۹	۲/۲۲۵۶۵	۰/۲۵۳۷۶	۰/۴۰۲۱۸	۰/۸۰۴۳۶	

براساس نتایج رگرسیون خطی اگر، برش برابر (۰/۵۶۴۷۹)، فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۲/۲۲۵۶۵ می باشد، از آنجایی که P یک دامنه ۰/۰۳۱ و دو دامنه ۰/۰۶۲ می باشد، لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تایید می گردد.

جدول ۵: نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی

فرضیه	تعداد مطالعات	اندازه اثر (r)	حد پایین	حد بالا	(Z-Value)	(P-Value)
رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهدسازمانی	۱۳	۰/۲۱۴	۰/۱۸۰	۰/۲۴۸	۱۱/۹۸۴	۰/۰۰۰

داده های جدول شماره ۵ نشان می دهد که میانگین اثر سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۲۱۴ می باشد. چون این اندازه اثر برآورد شده در محدوده اطمینان است، لذا باید گفت تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی تایید می شود. لازم به ذکر است برآورد نقطه به دست آمده ۰/۲۲۲ بر مبنای معیار کوهن حاکی از اثر متوسط می باشد. پس در مجموع باید گفت که سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی موثر می باشد.

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می کند که لازم است به تحلیل ها اضافه شود تا عدم معنی داری آماری اثر کلی بدست آید. ایده اصلی N ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معناداری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند، به طور واضح اگر تعداد مطالعات غیر معنی داری مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالا فاقد اطمینان است. جدول ۶ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می دهد.

جدول ۶: محاسبات N ایمن از خطا

۱۱/۶۸۰۰۶	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵۰۰۰	آلفا
۲/۰۰۰۰	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۱۳/۰۰۰۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۴۴۹/۰۰۰۰	تعداد مطالعات گم شده ی که مقدار P را به آلفا می رساند

با توجه به داده های جدول ۶، باید تعداد ۴۴۹ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۴۴۹ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج محاسبات و تحلیل ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می ده، تعداد ۴۴۹ مورد مطالعه از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

نتیجه گیری

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش های مختلف، که روی نمونه های متعددی اجرا شده اند، دیدگاه جامعتری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می شوند. چنین یافته هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد. مهمتر و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه های مختلف این جامعه، در سددست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت ها را به دست آورد و با تفاوت های به شیوه مناسبی برخورد کرد. در بررسی همگنی ۱۳ پژوهش مورد نظر، آزمون Q با اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده را رد کرده و فرض ناهمگونی اندازه اثر پژوهش را مورد تایید قرار داد، رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در سازمان ها، از منظر ویژگی ها و مختصات مطالعه، به شدت متفاوت و متغیر بوده و این امر لزوم توجه به متغیر تعدیل گر را پر رنگ تر جلوه می دهد. ارزیابی مفروضه خطای انتشار نیز نشان داد که فرضیه صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوءگیری انتشار تایید شده است. در بعد تحلیلی یافته ها نشان دادند که میانگین اندازه اثر سازه رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی، معادل ۰/۲۱۴ است که مبنای نظام تفسیر ارائه شده از سوی کوهن، بیانگر اندازه اثری در سطح بالا است، به عبارتی متغیر سرمایه اجتماعی عامل موثری در تعهد سازمانی توسعه سازمان ها ارزیابی می شود. همچنین در مقایسه با میانگین اندازه اثر حاصله ۸ مطالعه از ۱۳ پژوهش مورد بررسی اندازه اثر بالاتری از ضریب حاصله و ۵ پژوهش نیز اندازه اثری پایین تر از آن کسب کرده اند. بالاترین اندازه اثر ۰/۳۸۵ مربوط ندایی و امامی نژاد در سال (۱۳۹۵) بوده است، آنها به مطالعه کارکنان اداره کل بنادر

و دریانوردی استان گیلان پرداخته اند و سنجه های مورد استفاده شان از پایایی بالای ۰/۷۳ برخوردار بوده اند، در بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و تعهدسازمانی را به کار گرفته اند، پایین ترین اندازه اثر ۰/۰۸۵ در مطالعات مذکور مربوط به مطالعه خوش فر و جندقی میرحله، ۱۳۹۷ است که در کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان مورد ارزیابی قرار گرفته است، بنابراین یافته های حاصل از این فراتحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های تاثیر با متوسط میانگین ۰/۲۲۶ دارد یافته های این فراتحلیل با پژوهش های قبلی مطابقت دارد، در این فراتحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن میزان اندازه اثر، رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان ها بررسی گردد. اما تنها یک بررسی در این رابطه کافی نبوده و لازم است که این پژوهش در سازمان های داخلی و خارجی به صورت مقایسه ای و با استفاده از ابزارهایی به غیر از پرسشنامه و ترجیحاً به صورت کیفی نیز صورت گیرد. تفاوت این پژوهش با پژوهش های دیگر در این است که جامعه آماری در این گونه پژوهش ها، پژوهش های قبلی است و واحد پژوهش آن، هریک از پژوهش های اولیه و مستقل پیشین است. در این پژوهش به اطلاعاتی دست می یابیم که اطلاعات اولیه موجود در پژوهش های گذشته آن را نشان نمی دهد. ابزارهای به کار گرفته شده در تمامی این پژوهش ها پرسشنامه و حجم نمونه آماری متفاوت بوده، اما در فراتحلیل از چک لیست فراتحلیل استفاده شده و حجم نمونه آماری را نیز پژوهش های انجام گرفته در یک محدوده زمانی خاص تشکیل می دهد، از جمله محدودیت های انجام چنین فراتحلیل هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش شناسی اکثر پژوهش ها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش هایی است که در حیطه ی مشخص انجام و منتشر شده است.

منابع و مراجع

- [۱] آزادی، ر.، و عیدی، ح.، ۱۳۹۴. اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان)، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۸، ۲۴-۱۱.
- [۲] خوش فر، غ.، جندقی میرمحله، ف.، ۱۳۹۷. بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهدسازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان)، جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۵ (۱۱)، ۶۱-۹۲.
- [۳] احمدی، ش.، پیمان فرد، م. ۱۳۹۵. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی مورد مطالعه، مدیران و کارکنان منطقه شش عملیات انتقال گاز، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران: موسسه سرآمد همایش کارین، ۷-۱.
- [۴] آدیش، م.، رضانی فر، ح. ۱۳۹۶. مطالعه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان شهید رجایی شهرستان تنکابن، دهمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت، رشت: دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ۱۷-۱.
- [5] Asrar-ul-Haq, M. , Kuchinke, K. P. & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 142, Part 4, pp. 2352-2363
- [۶] عباسی اسفنجیر، ع.؛ دهقان، م.؛ آزاد، م.، خاکپور، ن. ۱۳۹۵. ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت ا. . . آملی)، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال هفتم، شماره ۲۲، ۸۶-۶۵.
- [7] Kelin, H. , Park, H. (2015). Organizational commitment, *Tourism Management*, Vol. 46, pp. 334-340.
- [۸] ابراهیمی، ا. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان معاونت نیروی انسانی نذاجا)، فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال یازدهم، شماره ۳۴، ۱۳۲-۱۱۷.
- [۹] نعمت زاده، ا. ۱۳۹۴. رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان با تأکید بر مدل واتسن و پاپامارکس: پژوهشی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان، اولین همایش علمی پژوهشی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استانداردسازی ایران، تهران: انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، ۱۲-۱.
- [10] Tomas, N. G. (2015). The Incremental Validity of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Organizational Identification, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 88, pp. 154-163.
- [11] Geldeman, C. J. , Semeijn, J. & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective, *Journal of Purchasing and Supply Management*, Vol. 22. No. 3, pp. 225-234
- [12] Barron, A. , Pereda, A. & Stacey, S. (2017). Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels, *Journal of World Business*, Vol. 52, Issue: 2, pp. 184-196.
- [۱۳] اردلان، م.؛ قنبری، س.؛ بهشتی راد، ر.، و نویدی، پ.، تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۰، ۱۳۲-۱۰۹.
- [۱۴] قزل ایغ، م.، مخملی، ع.، و مخملی، ه. ۱۳۹۵. سنجش تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات با تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی با رویکرد تئوری مجموعه های راف، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره سوم، شماره ۲، ۲۷۳-۲۵۱.
- [15] Saxena, S. & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Management and Business Research*, Vol. 5, No. 1, pp. 19-30

- [۱۶] آزادی، ر.، عیدی، ح.، ۱۳۹۴. اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان)، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۸، ۲۴-۱۱.
- [۱۷] سجادی، س.، عبودی، ع.؛ زارع، ف.، علیدوست قهفرخی، ا.، ۱۳۹۷. نقش ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۴، شماره ۲۸، ۵۸-۴۵.
- [۱۸] خورشید، ص.، ۱۳۹۱. مطالعه تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک های دولتی شهر کرمان، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱، ۱۴۷-۱۱۵.
- [۱۹] نادى، م.، مولوى، ح.؛ طغرايى، ب.، ۱۳۹۱. رابطه بين سرمايه اجتماعى و عدالت سازمانى با تعهدسازمانى براساس مدل معادلات ساختارى در بين دبيران دبیرستان دخترانه شهر اصفهان، رویکردهای نوین آموزشی، علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان، سال ۷، شماره ۲، ۹۷-۱۲.
- [۲۰] امینی، ع.، عزیزی، م.، حسینی، س.، ۱۳۹۳. رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل؛ نوآوری های مدیریت آموزشی، ۹ (۲)، ۱۱۱-۱۲۲.
- [۲۱] حاجی محمدی، ن.، اسکندری، ز.، صادقی نژاد، ف.، ۱۳۹۳. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهدسازمانی در کارکنان ستادی نیروی انتظامی شهرستان ساری، دانش انتظامی مازندران، ۱۹ (۵) ۱۲۹-۱۵۵.
- [۲۲] ندایی، ع.، امامی نژاد، م.، ۱۳۹۵. بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان، نشریه حمل و نقل دریایی.