

فرا تحلیل پیامدهای سرمایه اجتماعی

حامد خامه‌چی^{۱*}، حسن رنگریز^۲

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۰)

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی پیامدهای سرمایه اجتماعی با استفاده از رویکرد فرا تحلیل است. تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی، از نظر نوع استفاده کاربردی، و از نظر نوع داده‌ها کمی است. جامعه مورد بررسی پژوهش مقالات چاپ شده در مجلات علمی-پژوهشی در زمینه سرمایه اجتماعی از سال ۱۳۹۳ تا سال ۱۳۹۷ بود که ۶۸ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فرا تحلیل شدند. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فرا تحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان، به ترتیب، متغیرهای تسهیم دانش (۰/۷۰۶)، عملکرد سازمانی (۰/۶۳۵)، تعهد سازمانی (۰/۶۲۰)، تعالی سازمانی (۰/۵۸۹)، رضایت شغلی (۰/۵۱۲)، مدیریت دانش (۰/۵۱۱)، حمایت سازمانی (۰/۵۰۱) و سلامت سازمانی (۰/۵۰۰) دارای اندازه اثر بالا (۰/۵) هستند. همچنین، از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه، به ترتیب، متغیرهای احساس امنیت اجتماعی (۰/۷۱۲)، کیفیت زندگی (۰/۶۹۹)، پیشرفت تحصیلی (۰/۶۸۰)، هوش هیجانی (۰/۶۷۰)، سلامت اجتماعی (۰/۶۳۳)، سرمایه روان‌شناختی (۰/۶۳۰)، پایداری به فرهنگ شهروندی (۰/۵۴۸)، و بهزیستی روان‌شناختی (۰/۵۱۰) اندازه اثر بالا (۰/۵) دارند.

کلیدواژگان

پیامدها، سرمایه اجتماعی، نرم‌افزار CMA2.

مقدمه

مفهوم سرمایه اجتماعی^۱ از سال ۱۹۹۰ با اقبال زیاد دانشمندان و محققان رشته‌های مختلف علوم اجتماعی مواجه شد. پژوهش‌ها و مقالات گوناگون درباره سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد این پدیده دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده‌ای دارد. این موضوع نه تنها در کشورهای توسعه‌یافته، بلکه در کشورهای در حال توسعه از اهمیت خاصی برخوردار است. با شروع هزاره سوم نیز توجه روزافزون به جایگاه و نقش سرمایه اجتماعی تداوم یافت؛ به طوری که امروزه با حجم زیادی از منابع و متون مرتبط با سرمایه اجتماعی سروکار داریم. با این همه، توجه روزافزون جامعه علمی به موضوع سرمایه اجتماعی، گذشته از مدگرایی علمی و دانشگاهی، به ویژگی بین‌رشته‌ای و مفهوم پیچیده و کاربرد آن در حوزه‌های مختلف برمی‌گردد (دادگر و همکاران ۱۳۹۴: ۱۴). سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه‌های اقتصادی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و توسعه شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام‌بخش «انسان‌ها با سازمان‌ها» و «سازمان‌ها با انسان‌ها» و «سازمان‌ها با سازمان‌ها» است. بدون سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند (Weil & Lee 2012).

در سال‌های اخیر میزان پژوهش‌های علمی در حوزه سرمایه اجتماعی در کشور افزایش یافته است. بررسی‌ها نشان می‌دهد پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه پراکنده‌اند و نظم و ارتباط مشخص ندارند. در نتیجه جامعه علمی با اطلاعاتی وسیع و انباشته مواجه شده است و پژوهشگران اطلاعات کافی و جامع در زمینه یافته‌های به‌دست‌آمده از مجموع این پژوهش‌ها ندارند؛ مثلاً در مورد اینکه بین پیامدهای سرمایه اجتماعی کدام متغیرها بیشترین تأثیر را دارند. با این حال، پژوهش‌هایی که چکیده و نتایج تحقیقات صورت‌گرفته در حوزه سرمایه اجتماعی را به شیوه‌ای علمی در اختیار پژوهشگران قرار دهند کمتر انجام شده است. بنابراین، به دلیل تعدد پژوهش‌ها و واگرایی نتایج آن‌ها لازم است، در قالب فراتحلیل، پیامدهای سرمایه اجتماعی در پژوهش‌های پیشین بررسی شود. نتایج فراتحلیل منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهشی است و در مقایسه با پژوهش‌های مستقل تعمیم‌پذیری بالاتری دارد. با توجه به آنچه آمد،

1. Social Capital

سؤال پژوهش حاضر این است که «پیامدهای سرمایه اجتماعی در پژوهش‌های انجام‌شده در کشور کدام‌اند و اولویت آن‌ها چیست؟»

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی از مفاهیم مدرن است که در گفتمان علوم اجتماعی و محافل سیاسی - اجتماعی معاصر در سطوح مختلف از آن استفاده شده است. در کلی‌ترین سطح، سرمایه اجتماعی بیانگر توصیف ویژگی‌هایی از یک جامعه یا گروه اجتماعی است که ظرفیت سازماندهی جمعی و داوطلبانه برای حل مشکلات متقابل با مسائل عمومی را افزایش می‌دهد (دادگر و همکاران ۱۳۹۴: ۶۳). سرمایه اجتماعی به بعضی ویژگی‌های سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها، و شبکه‌هایی اشاره می‌کند که قادرند اجتماع را بهبود بخشند. این سرمایه از روابط و تعامل‌های بین افراد به وجود می‌آید. سرمایه اجتماعی منبعی است که در ساختار اجتماعی قرار دارد و برای اعمال و اهداف سودمند در دسترس است یا تجهیز می‌شود (نصر اصفهانی و همکاران ۱۳۹۵). بر اساس نظر فوکویاما^۱ (۱۹۹۵)، سرمایه اجتماعی به معنای توانایی افراد برای کار کردن با یکدیگر و دستیابی به اهداف مشترک در گروه و سازمان است. بر این اساس سرمایه اجتماعی زمانی به وجود می‌آید که روابط بین افراد به گونه‌ای دگرگون شود که کنش میان آن‌ها را تسهیل کند (ترک‌زاده و محترم ۱۳۹۳). ناهاپیت^۲ و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون و ناشی‌شده از شبکه‌های روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی می‌دانند. از نظر آنان سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار فراهم آورد (بردبار و زارعی ۱۳۹۲). کلمن^۳ سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به سرمایه انسانی در نظر می‌گیرد. به باور وی، سرمایه اجتماعی عبارت است از آن جنبه از ساختار اجتماعی که به صورت منابع در اختیار اعضا قرار می‌گیرد تا بتوانند به اهداف و منافع خود دست یابند. کلمن سرمایه اجتماعی را موجب تقویت سرمایه انسانی می‌داند. از دیدگاه وی، ساختار اجتماعی

1. Fukuyama

2. Nahapiet

3. Coleman

پدیدآورنده سرمایه اجتماعی است و موجب دستیابی به اهدافی می‌شود که در صورت نبود آن یا محقق نمی‌شوند یا با هزینه بالاتر محقق می‌شوند (تسلیمی و همکاران ۱۳۸۵).

لاک لی^۱ سرمایه اجتماعی را در دو مؤلفه کیفیت و شبکه ساختاری خلاصه می‌کند؛ که بعد کیفیت شامل روابط متقابل و اعتماد است و اعتماد به تنهایی به دو بخش نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود. پوتنام^۲ نیز در مدل خود از دو مؤلفه هم‌پیوندی^۳ و اتصالی^۴ یاد می‌کند. سرمایه هم‌پیوندی به هنجارهای مشترک و سطح اعتماد میان افراد بستگی دارد و سرمایه اتصالی به روابط و تعاملات میان افراد در گروه‌ها مربوط می‌شود (حمیدی‌زاده و همکاران ۱۳۹۶). ناهابیت و گوشال (۱۹۹۸) سه بعد برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفتند: ۱. بعد ساختاری^۵؛ این بعد دربردارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است که خود شامل سه بعد پیوند شبکه، ترتیب شبکه، ثبات شبکه است. پیوند شبکه دربردارنده شیوه‌های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی به کمک آن با یکدیگر مرتبط شده‌اند و با هم همکاری می‌کنند. ترتیبات شبکه تعیین‌کننده الگوهای پیوند میان اعضای واحدهای اجتماعی است و ثبات شبکه نیز دربردارنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در یک واحد اجتماعی است؛ ۲. بعد شناختی^۶؛ این بعد شامل ادراک و باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک یا زبان مشترک پذیرفته می‌شود و میان آن‌ها باقی می‌ماند. این بعد شامل دو بعد هدف‌های مشترک و فرهنگ مشترک است. هدف‌های مشترک میزان درک و دیدگاه مشترک اعضای واحد اجتماعی در زمینه اهداف و نتایج فعالیت‌های گروه است و فرهنگ مشترک نیز شامل میزان هنجارهای رفتاری مشترک میان اعضاست. مثلاً اینکه تا چه اندازه میان اعضا تمایل وجود دارد تا در فعالیت‌های گروهی سازمان شرکت کنند میزان فرهنگ مشترک میان اعضا را نشان می‌دهد؛ ۳. بعد ارتباطی^۷؛ این بعد دربردارنده میزان اعتماد متقابل اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عاملی بسیار مهم

1. Luck Lee

2. Putnam

3. joining capital

4. connectivity capital

5. structural dimension

6. cognitive dimension

7. relational dimension

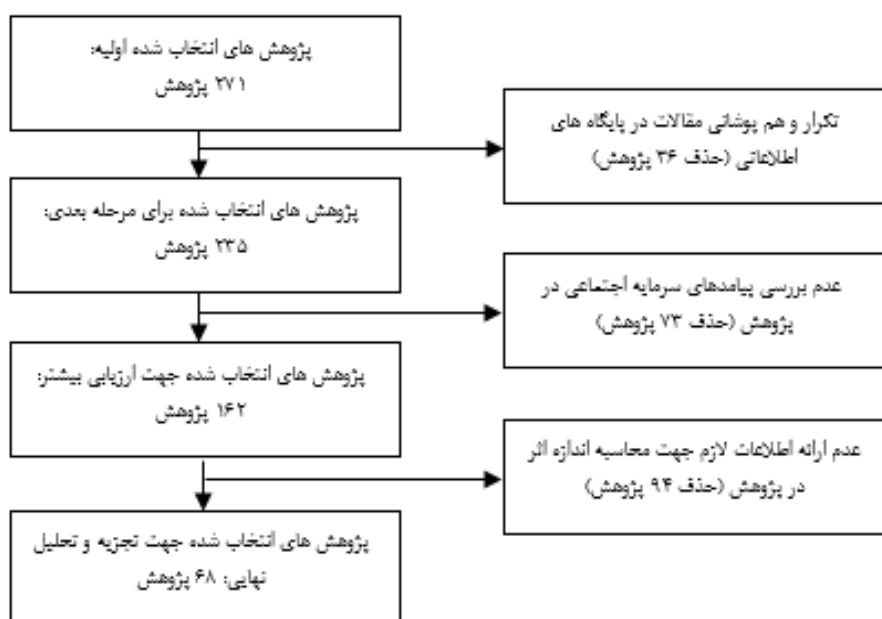
و حیاتی در فراهم کردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضاست. مواردی مانند میزان اعتماد اعضا به یکدیگر، تمایل به همکاری با افراد با نظر مخالف در یک واحد، و میزان حساب کردن اعضا روی گفته همکاران نشان‌دهنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است (Bergern 2009).

روش تحقیق

فرا تحلیل^۱ یک روش آماری کمی جهت ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است؛ پژوهش‌هایی که همه درباره یک موضوع خاص هستند (Piggot 2012) و تفاوت آن با دیگر انواع پژوهش در این است که جامعه آماری آن شامل پژوهش‌های قبلی است (زاهدی و محمدی ۱۳۸۴: ۵۵). در این روش، محاسبه اندازه اثر^۲ برای پژوهش‌های مجزا اصل اساسی به حساب می‌آید. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معناداری به حجم مطالعه. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند x^2 و F و t می‌توان شاخص اندازه اثرهای مربوط به آنان (r) را برآورد کرد. برای شاخص r اندازه اثرهای ۰/۱ و ۰/۳ و ۰/۵ به ترتیب کوچک و متوسط و بزرگ محسوب می‌شوند. در رد یا قبول فرضیه پژوهش، اندازه اثر و سطح معناداری هر یک اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار محقق قرار می‌دهند. از طریق آزمون معناداری مشخص می‌شود آیا نتیجه خاص از روی شانس رخ داده است یا خیر. همچنین از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر می‌گذارد (قربانی‌زاده ۱۳۹۴). جامعه مورد بررسی در این پژوهش شامل مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی - پژوهشی در زمینه سرمایه اجتماعی از سال ۱۳۹۳ تا سال ۱۳۹۷ بود که داخل کشور انجام شده‌اند و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها، و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند بود. به این ترتیب که

1. meta- Analysis
2. effect Size

مطالعاتی انتخاب شدند که معیارهای ورودی را داشتند. معیارهای ورودی این اثر عبارت‌اند از: ۱. پژوهش‌های پیامدهای سرمایه اجتماعی را بررسی کرده باشد؛ ۲. پژوهش‌های اطلاعات لازم را برای محاسبه اندازه اثر ارائه کرده باشد. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل ۶۸ مورد مطالعه، که برابر ۷۹ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. شکل ۱ نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام دادن فراتحلیل را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام دادن فراتحلیل

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده از روش N ایمن از خطا، و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام استفاده شد. جدول ۱ اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی	مدیریت سرمایه اجتماعی	معلمان تربیت بدنی استان همدان	R	۲۶۵ نفر
سلاجقه و اشرف‌زاده (۱۳۹۳)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان بیمارستان شفا در شهر کرمان	R	۲۱۶ نفر
کریزی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد	T	۱۵۴ نفر
دامغانیان و همکاران (۱۳۹۴)	تأملی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده در پرتو سرمایه اجتماعی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	کارکنان شعب بیمه البرز در شهر تهران	T	۱۴۰ نفر
مهاجران و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی	جامعه‌شناسی کاربردی	کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر ارومیه	R	۲۰۰ نفر
میرفردی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی و صنعتی	جامعه‌شناسی کاربردی	مدیران عامل تعاونی‌های کشاورزی و صنعتی شهر بویراحمد	T	۱۳۶ نفر
نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان	جامعه‌شناسی کاربردی	پرستاران بیمارستان شریعی تهران	R	۱۳۲ نفر
آزادی و عیدی (۱۳۹۴)	اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	کارکنان وزارت ورزش و جوانان	R	۱۸۱ نفر
علامه و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	مطالعات مدیریت	کارکنان بانک مسکن در شهر اصفهان	T	۱۱۹ نفر
توکلی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی با میانجی‌گری اهتمام شغلی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان ستادی بانک پاسارگاد شهر تهران	R	۱۳۰ نفر
شمسی و نعمتی (۱۳۹۴)	رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با عملکرد سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان فروشگاه‌های شهر کرمان	R	۱۵۲ نفر
مصباحی و همکاران (۱۳۹۴)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی (بررسی نقش تعدیلگری هوش هیجانی کارکنان)	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان دانشگاه یزد	T	۱۸۴ نفر
سلطانی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش سرمایه اجتماعی و رهبری تحول‌آفرین در ارتقای عملکرد نوآوری بنگاه	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان شرکت شاتل شهر تهران	T	۲۱۰ نفر
خیراندیش و جمشیدی (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان بانک پارسیان منطقه ۱۳ شهر تهران	T	۲۱۰ نفر
صادقی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در اثربخشی اجرای سیستم تعالی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان قم	R	۸۰ نفر

ادامه جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
منطقی و همکاران (۱۳۹۵)	نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان ستادی بانک تجارت شهر تهران	T	۱۹۶ نفر
صمدی و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرایند کارآفرینی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان ادارات پست استان مازندران	T	۱۵۰ نفر
خوش‌فر و جندقی (۱۳۹۵)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان کمیته امداد امام خمینی استان گلستان	R	۲۳۴ نفر
متظری و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان	T	۲۵۱ نفر
جندقی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه آن با بازاریابی اخلاقی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان بانک سپه استان قم	R	۱۴۳ نفر
مقتدایی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فراموشی سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان دانشگاه اصفهان	R	۲۰۰ نفر
مطلبی و همکاران (۱۳۹۷)	ترسیم مدل ساختاری برای تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با تأکید بر نقش مدیریت دانش	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان دانشگاه الزهرا	T	۱۴۶ نفر
استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)	بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان کردستان	R	۲۷۸ نفر
زارع و همکاران (۱۳۹۴)	ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش	مطالعات مدیریت ورزش	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس	R	۱۰۳ نفر
باقری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی، و سرمایه انسانی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	کارکنان دانشگاه نوشیروانی بابل	T	۱۸۰ نفر
سرگزی و محمدی (۱۳۹۳)	رابطه سرمایه اجتماعی با فرهنگ سازمانی	رفاه اجتماعی	کارکنان مراکز آموزش عالی استان گلستان	R	۴۶۰ نفر
خضریور و همکاران (۱۳۹۳)	رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان	مدیریت منابع انسانی در ورزش	ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی	R	۸۵ نفر
قنبری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فراترشی و تعهد سازمانی	جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی	کارکنان دانشگاه ارومیه	R	۲۷۵ نفر
کریمی و شفیع (۱۳۹۵)	بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	کارکنان ستادی شرکت ملی نفت ایران	R	۲۷۰ نفر
وحدتی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین	T	۱۵۳ نفر

ادامه جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
حبیب‌زاده و بیجاری (۱۳۹۵)	نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی	مدیریت منابع در نیروی انتظامی	کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین	R	۲۶۹ نفر
کاظمی و ابراهیم‌خانی (۱۳۹۴)	مدل ساختاری ارتباط سرمایه اجتماعی با فرهنگ سازمانی	آموزش پرستاری	پرستاران بیمارستان‌های شهر زنجان	T	۲۰۰ نفر
آقایی و همکاران (۱۳۹۶)	ارتباط سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت عمومی	روان پرستاری	پرستاران بیمارستان‌های دولتی غرب مازندران	R	۲۰۰ نفر
سیدامیری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی با توجه به نقش میانجی نوآوری	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارآفرینان زن در شهر ایلام	R	۱۳۰ نفر
بخشی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای محیط زیستی	مدیریت سرمایه اجتماعی	دانشجویان دانشگاه بیرجند	R	۱۲۵ نفر
پیرسرایی و همکاران (۱۳۹۷)	رابطه سرمایه اجتماعی با پیشگیری از جرم	مدیریت سرمایه اجتماعی	افراد درگیر در پرونده‌های ثبت شده در دادگستری شهر ملارد	T	۳۸۲ نفر
نعیمی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی با تأکید بر نقش میانجی گردشگری	مدیریت سرمایه اجتماعی	روستاییان شهرهای باغ‌ملک و ایزد	T	۲۱۸ نفر
آذین (۱۳۹۶)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی در پایداری به فرهنگ شهروندی	مطالعات جامعه‌شناختی شهری	شهروندان بالای ۱۸ سال شهر اصفهان	R	۴۰۰ نفر
سهامی و همکاران (۱۳۹۶)	اعتماد به خانواده و سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی دانشجویان	مطالعات جامعه‌شناختی شهری	دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مرودشت	R	۳۵۳ نفر
خدایی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیلی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی	برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی	ساکنان شهر فردوسیه	R	۳۸۴ نفر
حیدرخانی (۱۳۹۷)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی در پایداری به فرهنگ شهروندی	تحقیقات فرهنگی ایران	شهروندان بالای ۱۸ سال شهر کرمانشاه	R	۳۸۴ نفر
هدایت‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، تعهد شهروندی افراد، و مشارکت اجتماعی با حقوق شهروندی	مطالعات جامعه‌شناختی شهری	شهروندان بالای ۱۵ سال شهر سمنان	T	۲۵۵ نفر
کلانتری و همکاران (۱۳۹۶)	رابطه بین سرمایه و نشاط اجتماعی جوانان	مددکاری اجتماعی	جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال شهر دهلران	T	۴۰۰ نفر
چرمچیان (۱۳۹۵)	نقش سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی	زن و جامعه	زنان مرکبات‌کار شهر ساری	R	۱۲۸ نفر
شاه‌پسند و همکاران (۱۳۹۶)	نقش سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی	تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران	کشاورزان شهر دیوان‌دره	R	۱۵۸ نفر

ادامه جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
حبیب‌پور و موسوی (۱۳۹۵)	رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی	رفاه اجتماعی	شهروندان ۵۶ تا ۸۱ سال شهر قم	R	۳۸۳ نفر
کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی	علوم ترویج و آموزش کشاورزی	زنان روستایی شهر سلماس	T	۳۸۲ نفر
افشانی و جعفری (۱۳۹۵)	رابطه سرمایه اجتماعی و امید به آینده	علوم اجتماعی	دانشجویان دانشگاه یزد	R	۳۷۴ نفر
شمسی و ناستی زایی (۱۳۹۷)	نقش واسطه‌گری هوش معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی	توسعه آموزش در علوم پزشکی	دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان	T	۳۴۱ نفر
اکبری و همکاران (۱۳۹۶)	رابطه سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی درک‌شده با سلامت روان	آموزش بهداشت و ارتقای سلامت	زنان ۱۸ سال و بالاتر شهر سنندج	R	۳۹۲ نفر
رحمانی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر شادابی اجتماعی در حضور متغیرهای حمایت اجتماعی و دین‌داری	مطالعات فرهنگ - ارتباطات	شهروندان تهران	R	۸۱۰ نفر
رحیمی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری	فرهنگ در دانشگاه اسلامی	دانشجویان دانشگاه کاشان	R	۳۶۴ نفر
نصرتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴)	مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان شادکامی	مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی	جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال شهر تهران	R	۳۸۴ نفر
شیری و همکاران (۱۳۹۳)	نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت تحصیلی دانشجویان	مطالعات اندازه‌گیری و ارزش‌یابی آموزشی	دانشجویان رشته‌های کشاورزی در دانشگاه رازی	T	۱۵۴ نفر
افشانی و محمدی (۱۳۹۴)	رابطه سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی	مددکاری اجتماعی	بیماران مبتلا به دیابت شهر یزد	R	۲۴۵ نفر
مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)	مطالعه رابطه بین شادی و سرمایه اجتماعی	مطالعات راهبردی ورزش و جوانان	جوانان ۱۸ تا ۲۹ سال شهر تهران	R	۳۸۴ نفر
بی‌غرض و همکاران (۱۳۹۵)	سرمایه روان‌شناختی بازیکنان: نقش رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی	مطالعات روان‌شناسی ورزشی	بازیکنان فوتبال لیگ آسیویژن استان فارس	R	۱۸۰ نفر
گنجی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگی در میزان احساس شهروندی	مطالعات جامعه‌شناختی شهری	شهروندان شهر کاشان	R	۳۱۸ نفر
خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۳)	رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی	شناخت اجتماعی	دانشجویان دانشگاه تبریز	R	۴۰۰ نفر
عبداللهیان و کرمانی (۱۳۹۴)	تبیین رابطه سرمایه اجتماعی کاربران ایرانی در شبکه اجتماعی و مشارکت سیاسی در دنیای واقعی	مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران	دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران عضو شبکه اجتماعی	R	۶۷۴ نفر
معاون و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان احساس امنیت اجتماعی	جغرافیای انتظامی	عشایر استان فارس	R	۲۰۰ نفر

ادامه جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
کرمانی و پاک‌دامن (۱۳۹۵)	مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی کاربران ایرانی در شبکه اجتماعی و مشارکت آن‌ها در دنیای واقعی	پژوهش‌های ارتباطی	دانشجویان عضو شبکه اجتماعی در دانشگاه‌های شهر تهران	R	۶۷۴ نفر
سهراب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)	سرمایه و شادی؛ پژوهشی در باب ارتباط میان سرمایه اجتماعی و فرهنگی با احساس شادی	برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی	شهروندان شهر آران و بیدگل	R	۳۸۴ نفر
پارسامهر و همکاران (۱۳۹۶)	تبیین نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مشارکت ورزشی جوانان	مطالعات مدیریت ورزشی	جوانان ۱۵ تا ۲۹ سال در شهر یزد	R	۳۷۲ نفر
حسین‌زئی و سهامی (۱۳۹۶)	نقش واسطه‌ای بهزیستی روان‌شناختی در بین سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی در زنان	زن و جامعه	معلمان زن در شهر سرپاز	R	۱۹۱ نفر
جعفروند و فتحی (۱۳۹۴)	تحلیلی بر رابطه سرمایه اجتماعی و شادی	مطالعات توسعه اجتماعی ایران	دانشجویان واحد علوم تحقیقات تهران	R	۳۰۰ نفر
شربتیان و ایمنی (۱۳۹۶)	تحلیل جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی زنان	برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی	زنان ۱۸ تا ۵۵ سال منطقه ۴ شهر تهران	R	۳۸۵ نفر
افشانی و محمدآباد (۱۳۹۶)	نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای سلامت اجتماعی زنان	زنان	زنان ۱۸ تا ۶۰ سال شهر یزد	R	۲۸۸ نفر

یافته‌های پژوهش

متغیرهای حاصل از مطالعات پیشین در دو جدول جداگانه همراه فراوانی و اندازه اثر طبقه‌بندی شدند. در جدول ۲ تأثیر سرمایه اجتماعی در سطح سازمان بر ۲۵ متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است که در سطح معناداری ۰/۰۵ اندازه اثر همه متغیرها پذیرفتنی‌اند. همچنین از بین متغیرها به ترتیب مدیریت دانش (۴ مطالعه)، رفتار شهروندی سازمانی (۴ مطالعه)، کارآفرینی سازمانی (۴ مطالعه)، فرهنگ سازمانی (۳ مطالعه)، تعالی سازمان (۳ مطالعه)، و عملکرد سازمانی (۳ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین‌اند.

با توجه به داده‌های جدول ۲، از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان به ترتیب متغیرهای تسهیم دانش (۰/۷۰۶)، عملکرد سازمانی (۰/۶۳۵)، تعهد سازمانی (۰/۶۲۰)، تعالی سازمانی (۰/۵۸۹)، رضایت شغلی (۰/۵۱۲)، مدیریت دانش (۰/۵۱۱)، حمایت سازمانی (۰/۵۰۱)، سلامت سازمانی (۰/۵۰۰)، فراموشی سازمانی هدفمند (۰/۴۸۰)، و یادگیری سازمانی (۰/۴۷۱)

بیشترین اندازه اثر را دارند. جدول ۳ توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان را نشان می دهد.

جدول ۲. اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان

متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
مدیریت دانش	۴	۰,۵۱۱	تسهیم دانش	۱	۰,۷۰۶
رفتار شهروندی سازمانی	۴	۰,۳۰۷	رضایت شغلی	۱	۰,۵۱۲
کارآفرینی سازمانی	۴	۰,۳۸۳	انگیزش شغلی	۱	۰,۱۵۳
فرهنگ سازمانی	۳	۰,۴۵۳	تاب آوری	۱	۰,۳۲۸
تعالی سازمان	۳	۰,۵۸۹	بازاریابی اخلاقی	۱	۰,۳۴۴
عملکرد سازمانی	۳	۰,۶۳۵	مسئولیت پذیری اجتماعی	۱	۰,۱۹۰
تعهد سازمانی	۲	۰,۶۲۰	فراموشی سازمانی هدفمند	۱	۰,۴۸۰
توانمندسازی	۲	۰,۲۲۸	خلاقیت کارکنان	۱	۰,۲۷۹
سلامت سازمانی	۲	۰,۵۰۰	مشارکت سازمانی	۱	۰,۳۰۲
عملکرد نوآورانه	۲	۰,۲۴۰	سرمایه انسانی	۱	۰,۴۰۱
بهره‌وری منابع انسانی	۲	۰,۲۹۰	خودکارآمدی	۱	۰,۴۳۰
حمایت سازمانی	۱	۰,۵۰۱	یادگیری سازمانی	۱	۰,۴۷۱
عزت نفس سازمانی	۱	۰,۴۳۷			

جدول ۳. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین‌تر از ۰,۳ (کم)	۶	٪۲۴
بین ۰,۳ تا ۰,۵ (متوسط)	۱۱	٪۴۴
بالتر از ۰,۵ (زیاد)	۸	٪۳۲

با توجه به داده‌های جدول ۳، از میان ۲۵ متغیر ۶ مورد معادل ۲۴ درصد در طبقه کم، ۱۱ مورد معادل ۴۴ درصد در طبقه متوسط، و ۸ مورد معادل ۳۲ درصد در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. در جدول ۴ تأثیر سرمایه اجتماعی در سطح جامعه بر ۲۳ متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است که در سطح معناداری (۰,۰۵) اندازه اثر همه متغیرها پذیرفتنی‌اند. همچنین، از بین متغیرها نشاط اجتماعی (۳ مطالعه) و شادی (۳ مطالعه) بیشترین فراوانی را در مطالعات پیشین دارند.

جدول ۴. اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه

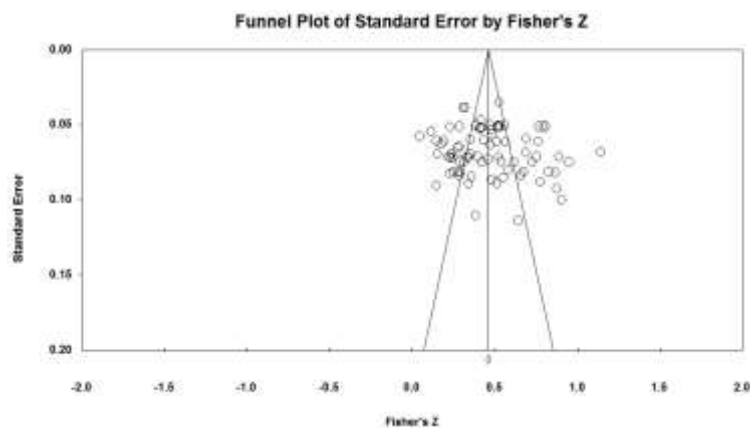
متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
نشاط اجتماعی	۳	۰,۳۳۸	رفتار شهروندی	۱	۰,۴۴۵
شادی	۳	۰,۴۸۱	هوش هیجانی	۱	۰,۶۷۰
کیفیت زندگی	۲	۰,۶۹۹	حقوق شهروندی	۱	۰,۱۷۵
پایبندی به فرهنگ شهروندی	۲	۰,۵۴۸	امید به آینده	۱	۰,۴۰۰
توانمندسازی	۲	۰,۲۵۶	سلامت روان	۱	۰,۴۸۳
سرمایه روان‌شناختی	۲	۰,۶۳۰	مسئولیت‌پذیری	۱	۰,۳۹۰
سلامت اجتماعی	۲	۰,۶۳۳	پیشرفت تحصیلی	۱	۰,۶۸۰
مشارکت سیاسی	۲	۰,۴۰۱	احساس شهروندی	۱	۰,۲۷۸
احساس امنیت اجتماعی	۲	۰,۷۱۲	مشارکت ورزشی	۱	۰,۳۴۲
کارآفرینی	۱	۰,۴۷۳	بهبودی روان‌شناختی	۱	۰,۵۱۰
رفتار محیط زیستی	۱	۰,۱۴۷	مشارکت مدنی	۱	۰,۳۰۰
پیشگیری از جرم	۱	۰,۴۸۱			

با توجه به داده‌های جدول ۴، از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه به ترتیب متغیرهای احساس امنیت اجتماعی (۰,۷۱۲)، کیفیت زندگی (۰,۶۹۹)، پیشرفت تحصیلی (۰,۶۸۰)، هوش هیجانی (۰,۶۷۰)، سلامت اجتماعی (۰,۶۳۳)، سرمایه روان‌شناختی (۰,۶۳۰)، پایبندی به فرهنگ شهروندی (۰,۵۴۸)، بهزیستی روان‌شناختی (۰,۵۱۰)، سلامت روان (۰,۴۸۳)، و پیشگیری از جرم (۰,۴۸۱) بیشترین اندازه اثر را دارند. جدول ۵ توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه را نشان می‌دهد.

جدول ۵. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین‌تر از ۰,۳ (کم)	۴	۱۷,۴٪
بین ۰,۳ تا ۰,۵ (متوسط)	۱۱	۴۷,۸٪
بالتر از ۰,۳ (زیاد)	۸	۳۴,۸٪

با توجه به داده‌های جدول ۵، از میان ۲۳ متغیر ۴ مورد معادل ۱۷/۴ درصد در طبقه کم، ۱۱ مورد معادل ۴۷/۸ درصد در طبقه متوسط، و ۸ مورد معادل ۳۴/۸ درصد در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه مطالعات انجام شده درباره موضوع مورد بررسی نیست. ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار پراکندگی دویعدی، به نام نمودار قیفی، است که در آن اثر مداخله برآورد و هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل ۲ نمودار قیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۲. نمودار قیفی پژوهش حاضر

از لحاظ تفسیری در نمودارهای قیفی شکل مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند و دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. بنابراین، با توجه به شکل ۲، نمودار فانل پژوهش حاضر، از آنجا که مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر نبود سوگیری انتشار دلالت دارد. همچنین روش اصلاح و برازش دوال و توییدی جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. جدول ۶ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توییدی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون اصلاح و برآزش دو ال و توفیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	مطالعات مورد نیاز: *	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای
۸۹,۶۲۵	۰,۴۷۸۴۳	۰,۴۰۲۰۸	۰,۴۴۱۰۵	۰,۴۴۳۴۶	۰,۴۲۰۸۸	۰,۴۳۲۲۴	ارزش مشاهده شده
۸۹,۶۲۵	۰,۴۷۸۴۳	۰,۴۰۲۰۸	۰,۴۴۱۰۵	۰,۴۴۳۴۶	۰,۴۲۰۸۸	۰,۴۳۲۲۴	ارزش تعدیل شده

با توجه به داده‌های جدول ۶، این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن به پژوهش دیگر نیاز ندارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود ارزش مشاهده شده ۰,۴۳۲۲۴ با ارزش تعدیل شده (اصلاح شده) ۰,۴۳۲۲۴ در مدل ثابت است و ارزش مشاهده شده ۰,۴۴۱۰۵ با ارزش تعدیل شده (اصلاح شده) ۰,۴۴۱۰۵ در مدل اثرهای تصادفی برابر است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۷ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۶۴,۲۱۹	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۵	آلفا
۲	باقی مانده (دنباله)
۱,۹۶	Z برای آلفا
۷۹	تعداد مطالعات مشاهده شده
۸۴۷۳۳	تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

با توجه به داده‌های جدول ۷، باید تعداد ۸۴۷۳۳ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰,۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۸۴۷۳۳ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ ندهد و این نتیجه دقت و صحت بالای

اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می دهد. همچنین آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه، به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می پردازد. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معناداری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت می کند. جدول ۸ نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۸۸۹٫۶۲۵	۷۸	۰٫۰۰۰	رد H0

با توجه به داده های جدول ۸، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۵٪) کوچک تر است و H0 رد و H1 پذیرفته می شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است.

بحث و نتیجه

فرا تحلیل با یکپارچه سازی نتایج پژوهش های مختلف که روی نمونه های متفاوت اجرا شده اند دیدگاه جامع تری از اثر متغیرهای گوناگون ارائه می دهد. در این روش، نتایج مطالعات پیشین با یکدیگر ترکیب و میزان تأثیر هر عامل و میزان اهمیت هر یک از آنها تحلیل می شود. در پژوهش حاضر با استفاده از روش فرا تحلیل نتایج تحقیقات گوناگون درباره پیامدهای سرمایه اجتماعی بررسی شد.

بر اساس نتایج فرا تحلیل از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان متغیر تسهیم دانش بیشترین اندازه اثر (۰٫۷۰۶) را دارد که با یافته های دی کلرک^۱ و همکارانش (۲۰۱۳)، ون دیک^۲ و همکارانش (۲۰۱۶)، علامه و همکارانش (۱۳۹۵)، و امینی و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد. هنگامی که کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، روابط دوستانه میان آنان به وجود می آید.

1. De Clercq
2. Van Dijk

علاوه بر این، دانش و تجارب خود را تسهیم می‌کنند و می‌توانند به یک دانش جمعی دست یابند. عملکرد سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰٫۶۳۵) است که با یافته‌های سونگ^۱ (۲۰۱۶)، کروک^۲ و همکارانش (۲۰۱۷)، شمسی و نعمتی (۱۳۹۴)، و میرفردی و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی زمینه رشد فردی و یادگیری سازمانی را فراهم می‌آورد و تسهیم دانش بین گروه‌ها و واحدهای کسب‌وکار را تسهیل می‌کند. در نتیجه عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. تعهد سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰٫۶۲۰) است که با یافته‌های الینگر^۳ و همکارانش (۲۰۱۳)، آزادی و همکارانش (۱۳۹۴)، و قنبری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد. ارتباطات شغلی قوی و تعاملات و ارتباطات مناسب کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران و سایر افراد سبب می‌شود کارکنان از کار در سازمان لذت ببرند و احساس آرامش و امنیت کنند و در نتیجه به شغل و سازمان خود تعهد بیشتری داشته باشند. بر اساس نتایج، تعالی سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰٫۵۸۹) است که با یافته‌های کریزی (۱۳۹۳) و صادقی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی به ارتباطات و پیوندهای اعضای سازمان به منزله منبعی با ارزش اشاره می‌کند که با خلق اعتماد متقابل و مشارکت موجب رضایتمندی ذی‌نفعان سازمان، تحقق اهداف به طور اثربخش، و در نتیجه دستیابی به تعالی سازمانی می‌شود. رضایت شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰٫۵۱۲) است که با یافته‌های استرامگرن^۴ و همکارانش (۲۰۱۶)، لیوبت^۵ و فیتو (۲۰۱۳)، عبدالملکی و همکارانش (۱۳۹۳)، و آزادی و عیدی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. وجود شبکه روابط اجتماعی قوی، فراهم بودن فرصت‌هایی برای عضویت در گروه‌های اجتماعی، و رفع مشکلات از طریق کار گروهی می‌تواند میزان رضایتمندی کارکنان در سازمان را افزایش دهد. مدیریت دانش نیز دارای اندازه اثر (۰٫۵۱۱) است که با یافته‌های چادهری^۶ و همکارانش (۲۰۱۴)، وحدتی و همکارانش (۱۳۹۶)، و مطلبی و همکارانش (۱۳۹۷) همخوانی دارد. بنابراین، سرمایه اجتماعی موجب افزایش تبادلات اطلاعات و در نتیجه ارتقای مدیریت دانش در سازمان می‌شود.

1. Song
2. Crucke
3. Ellinger
4. Stromgren
5. Liobet
6. Chaudhry

همچنین بر اساس نتایج فراتحلیل از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح جامعه متغیر احساس امنیت اجتماعی دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۷۱۲) است که با یافته‌های معاون و همکارانش (۱۳۹۳)، میر و همکارانش (۱۳۹۴)، و هدایت‌زاده و همکارانش (۱۳۹۷) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی تعهد مدنی، روحیه جمعی، و همبستگی اجتماعی را افزایش می‌دهد و مهار اجتماعی غیررسمی را تقویت می‌کند که این وضعیت مانع بی‌نظمی اجتماعی و رفتارهای غیرمدنی می‌شود و افزایش اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، و در نتیجه احساس امنیت اجتماعی را در پی دارد. کیفیت زندگی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۹۹) است و با یافته‌های گائو^۱ و همکارانش (۲۰۱۸)، پراچنتاسن^۲ و همکارانش (۲۰۱۸)، شاه‌پسند و همکارانش (۱۳۹۶)، و نعیمی و همکارانش (۱۳۹۷) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی با ایجاد اعتماد متقابل و درگیر کردن افراد در شبکه‌های روابط انسانی موجب بهبود روابط انسانی و پایبندی افراد به هنجارهای اجتماعی و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی آنان می‌شود. بر اساس نتایج، پیشرفت تحصیلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۸۰) است و با یافته‌های بهتویی و نیرگارد (۲۰۱۶)، آن^۳ (۲۰۱۵)، و شیرری و همکارانش (۱۳۹۳) همخوانی دارد. هر چه افراد به یک‌دیگر اعتماد بیشتری داشته باشند و در گروه‌های کاری و درسی همبستگی و انسجام بالاتری داشته باشند پیشرفت تحصیلی بهتری خواهند داشت. هوش هیجانی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۷۰) است و با یافته‌های چی^۴ و چونگ (۲۰۱۴)، ترشابی و تابلی (۲۰۱۶)، و خدایی و همکارانش (۱۳۹۷) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی با بالا بردن حس مشارکت میان شهروندان انگیزش و خودآگاهی را در انجام دادن امور در آنها ایجاد می‌کند که این موضوع می‌تواند در ارتقای هوش هیجانی مفید باشد. سلامت اجتماعی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۳۳) است و با یافته‌های فوجیساوا^۵ و همکارانش (۲۰۰۹)، افشانی و شیرری (۱۳۹۶)، و شربتیان و ایمنی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد احساس اعتماد، امید به زندگی، مشارکت‌پذیری، تسهیل کنشگری جمعی، و کنش بر اساس اعتماد متقابل و همدردی مشترک به سلامت اجتماعی کمک

-
1. Gao
 2. Prachuntasen
 3. An
 4. Chee
 5. Fujisawa

می‌کند. سرمایه روان‌شناختی نیز دارای اندازه اثر (۰٫۶۳۰) است و با یافته‌های اسلاتن^۱ و همکارانش (۲۰۱۹)، بی‌غرض و همکارانش (۱۳۹۵)، و شمسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. جامعه‌ای که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشد اعتماد و مشارکت اجتماعی در آن افزایش خواهد یافت. در نتیجه افراد بیشتر در خود احساس امیدواری و رشد می‌کنند.

با وجود اینکه روش فراتحلیل عوامل آماری، مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری، را اصلاح می‌کند و همچنین دقت به مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌آورد، پژوهش حاضر محدودیت‌هایی دارد. اولین محدودیت احتمال سوگیری انتشار است. اگرچه بررسی‌های دقیق و عمیقی جهت شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرفته است، امکان دارد پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. دومین محدودیت این است که تعدادی از متغیرها از پیامدهای سرمایه اجتماعی‌اند، اما، به دلایلی، مانند شناسایی نشدن یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، در این پژوهش تجزیه و تحلیل نشدند.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

- با توجه به یافته‌های پژوهش به محققان پیشنهاد می‌شود پیامدهایی را که دارای اندازه اثر بالا (بیش از ۰٫۵) هستند به صورت تجربی در سازمان‌ها و جامعه مورد مطالعه تجربی قرار دهند.
- این نتایج با بررسی مطالعات کمی به دست آمده است. بررسی مطالعات کمی می‌تواند بخشی از واقعیت را درباره سرمایه اجتماعی نمایان سازد. به محققان آینده پیشنهاد می‌شود به تحلیل کیفی (روش فراترکیب) پیامدهای سرمایه اجتماعی بپردازند. سپس یافته‌های فراتحلیل را با نتایج فراترکیب مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری در زمینه پیامدها حاصل شود.
- به محققان آینده پیشنهاد می‌شود به مرور نظام‌مند پیامدها در هر سه دسته از مطالعات کمی و کیفی و آمیخته بپردازند تا دید جامع‌تری درباره پیامدهای سرمایه اجتماعی حاصل شود.
- نهایتاً به محققان آینده پیشنهاد می‌شود به بررسی پیامدهای هر یک از عناصر سرمایه اجتماعی، شامل سرمایه ساختاری و سرمایه شناختی و سرمایه ارتباطی، بپردازند و عوامل مداخله‌گر و میانجی بین سرمایه اجتماعی و پیامدها را بررسی کنند.

منابع

۱. افشانی، علی‌رضا و حمیده شیری (۱۳۹۶). «نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای سلامت اجتماعی زنان شهر یزد»، پژوهشنامه زنان، ۸ (۴)، صص ۱ - ۲۰.
۲. ترک‌زاده، جعفر و معصومه محترم (۱۳۹۳). «بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز»، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۵ (۱)، صص ۱۷۵ - ۱۹۴.
۳. تسلیمی، محمدسعید؛ عباس منوریان؛ مصطفی آشنا (۱۳۸۵). «رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون‌سازمانی»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴ (۱۴)، صص ۲۷ - ۵۶.
۴. چاویشینی، رسول و ماریا نقش‌بندی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱ (۲)، صص ۲۴۷ - ۲۶۴.
۵. خدایی، زهرا؛ علی شمس‌الدینی؛ میثم رضایی (۱۳۹۷). «تحلیلی بر رابطه سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی در محله‌های شهر فردوسیه»، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۹ (۳۴)، صص ۱۶۷ - ۲۰۰.
۶. دادگر، یدالله؛ محمدنقی نظرپور؛ مصطفی منتظری مقدم (۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی، اسلام، و توسعه اقتصادی، تهران، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۷. زاهدی، شمس‌السادات و ابوالفضل محمدی (۱۳۸۴). «فرا تحلیل، راهی به سوی شناسایی ارزشیابی ترکیب و تلخیص پژوهش‌های گذشته»، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۱۲ (۴)، صص ۵۱ - ۷۹.
۸. شربتیان، محمدحسن و نفیسه ایمنی (۱۳۹۶). «تحلیل جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی زنان»، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۸ (۳۰)، صص ۱۰۵ - ۱۴۱.
۹. عبدالملکی، حسین؛ محمود گودرزی؛ علی نوری‌زاده (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مطالعه موردی: استان همدان)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱ (۱)، صص ۶۵ - ۸۰.
۱۰. قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۴). راهنمای کاربردی فراتحلیل یا نرم‌افزار CMA2، تهران، جامعه‌شناسان.
۱۱. قنبری، سیروس و پرویز نویدی (۱۳۹۴). «ادراک از وضعیت رهبری خدمتگزار و رابطه آن با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: بانک کشاورزی استان همدان)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲ (۲)، صص ۲۲۱ - ۲۴۴.

۱۲. مطلبی ورکانی، ابوطالب؛ ساناز مظاهری؛ علی‌رضا عالی‌پور (۱۳۹۷). «ترسیم مدل ساختاری برای تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با تأکید بر نقش مدیریت دانش»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵ (۳)، صص ۴۱۱ - ۴۳۲.
۱۳. مهاجران، بهناز؛ علی‌رضا قلعه‌ای؛ فرشید اشرفی؛ زین‌العابدین درویشی (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۷۲)، صص ۳۹ - ۵۸.
۱۴. نعیمی، امیر؛ روح‌الله رضایی؛ کوثر موسی‌پور (۱۳۹۷). «تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری روستاییان استان خوزستان با تأکید بر نقش میانجی گردشگری»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵ (۴)، صص ۵۲۳ - ۵۵۲.
۱۵. وحدتی، حجت؛ سید هادی موسوی‌نژاد؛ علی‌اکبر حسینی (۱۳۹۶). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت»، *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۳)، صص ۱۵۷ - ۱۸۴.
16. An, S. (2015). *Social capital and educational achievement in the Republic of Korea*. Thesis (DPhil), University of Pretoria.
17. Behtoui, A. & Neergaard, A. (2015). Social capital and the educational achievement of young people in Sweden. *British Journal of Sociology of Education*, 37(7), pp. 947-969.
18. Berggren (2009). The rational-legal framework and embeddedness in local social capital networks. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 3, No. 2.
19. Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), pp. 843-859.
20. Crucke, S., Knockaert, M., & Vallet, N. (2017). Board social capital and organizational performance in social enterprises. *Academy of management annual meeting*, No. 1, 14276.
21. Ellinger, A., Musgrove, C., Ellinger, A., Bachrach, D., Baş, A., & Wang, Y. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), pp. 1124-1133.
22. Engelen, A., Kaulfersch, A. & Schmidt, S. (2015). The contingent role of top management's social capital on the relationship between entrepreneurial orientation and performance. *Journal of small business management*, 54(3), pp. 827-850.
23. Fujisawa, Y., Hamano, T., & Takegawa, S. (2009). Social capital and perceived health in Japan: an ecological and multilevel analysis. *Journal of Social Science Medicine*. No. 69, pp. 500-505.

24. Gao, B., Yang, S., Liu, X., Ren, X., Liu, D., & Li, N. (2018). Association between social capital and quality of life among urban residents in less developed cities of western China. *Medicine (Baltimore)*, 97(4), 9656.
25. Novianti, S. F., Tjahjono, H., Palupi, F., & Palupi, M. (2017). Interaction of social capital and organizational justice in explaining employee engagement. *30th IBIMA Conference*, Madrid, Spain.
26. Pigott, T. D. (2012). *Advances in Meta - Analysis*. New York, Springer.
27. Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F., & Pedersen, E. (2019). The links between psychological capital, social capital, and work-related performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, pp. 1–15.
28. Song, J. H. (2016). *The Effect of Social Capital on Organizational Performance in Different Cultures: A Cross-National Comparison of the United States and South Korea*. FIU Electronic Theses and Dissertations.
29. Strömngren, 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. *International Journal of Nursing Studies*, 53, pp. 116–125.
30. Van Dijk, A., Hendriks, P., & Romo-Leroux, I. (2016). Knowledge sharing and social capital in globally distributed execution. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), pp. 327-343.
31. Weil, F. & Lee, M. (2012). The Burdens of Social Capital: How Socially-Involved People Dealt with Stress after Hurricane Katrina. *Social Science Research*, 41(1), pp. 110-119.