

Research Paper

Investigating Gender Difference in Relation to Factors That Effect Efficiency with Emphasis on Social Capital. (Case Study: Social Security Organization of Shiraz City)

Narges Samadpoor^{1*}, Nargmeh Shahamat²

1-Assistant Professor Assistant Professor of Economics, Department of Accounting and Management, Neyriz Branch, Islamic Azad University, Neyriz, Iran.

2- Graduate of Master of Financial Management, Neyriz Branch, Islamic Azad University, Neyriz, Iran.

Received:2021/08/06

Revised: 2021/10/17

Accepted:2021/12/12



DOI:

10.30495/JZVJ.2022.28722.3638

Keywords:

Socialcapital.Organizational

Efficiency.Organizational

Creativity.

Abstract

Introduction: Organizations are increasingly trying to achieve ways for promoting creativity and efficiency in terms of their employees' performance. Social capital in organizations result in creation and occurrence of creativity in people so that this leads to increase efficiency within organization. The results of some studies have shown that men and women have different social capital because of their social and cultural differences and gender inequalities, so the aim of this research is to investigate gender differences in relation to factors affecting efficiency with emphasis on social capital in in the Social Security Organization of Shiraz City.

Methods: the statistical society of this research includes official employees of Shiraz City's Social Security organization and 200 people of employees (man and woman) has been sampled by random sampling method. Questionnaire was used to gather data. SPSS and AMOS software, Structural Equation Method, Levin Test and T test of two independent groups are used in order to analyze data and testing hypothesizes.

Findings: The results showed there is not any significant difference in men and women's social capital and between men and women's structural dimension and men and women's communication dimension of research. But there is a meaning different between men and women's cognitive dimension. Also, findings show that social capital and its behavioral dimension have a positive effect on men and women's efficiency. while, cognitive dimension has no effect on women's efficiency, this dimension has had most effect on men's efficiency. The structural dimension has no effect on men's efficiency but has a positive effect on women's efficiency as well, the results show that social capital has positive and meaning effect on men and women's efficiency indirectly through organizational creativity

Conclusion: Based on the results, social capital is an important structure for the efficiency of women and men in organizations

Citation: GanbarAli Bageni^Z, ojaq Alizad^{Sh}. A Study of the Dimensions of Iranian Women's Identity in Contemporary Women's Literary Works Based on Erich Fromm's Theory. Quarterly Journal of Women and Society. Quarterly Journal of Women and Society. 2022; 13 (49): 185-204.
DOI:10.30495/JZVJ.2022.28722.3638

***Corresponding Author:** Narges samadpoor

Address: Assistant Professor of Economics, Department of Accounting and Management, Neyriz Branch, Islamic Azad University, Neyriz, Iran.

Tell: 09179320574

Email: n_samadpoor@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Efficiency and productivity are considered as one of the most fundamental industrial, economic and social development tools for each country that provide the needing power to solve a lot of economic problems. Nowadays, efficiency and productivity and trying to promote them, became to a national goal for all countries including developed and under development ones. (1)

Insurance services of the Social Security Organization is one of the services that has more important role than others in economic and social development and in distribution and promoting amenities. (2) Lack of productivity and efficiency in services like insurance, not only decrease the quality of life but increase injustice and social inequality and as a result occurrence of political problems. (2)

Past theoretical and experimental studies have shown that different factors influence on organization's efficiency. Social capital is one of important factors that can influence efficiency existed in organizations. (3)

Social capital is one of novel concepts that has been widely used in Sociology and Economics nowadays and in Management and Organization Sciences recently; so in this regard, Volkak (1988) believes that social capital, as a common theoretical language, can grant political scientists, sociologists, anthropologists and economists to work together in a useful condition. (3)

The results of some studies show that occurrence of creativity and its influence on efficiency is one of the consequences of existing the social capital in each organization. Some authors research results for investigating creativity factor in business environment in different contexts, have confirmed the positive effect of organizational creative on organizational efficiency in different sections. (3) Therefore, social capital is one of important

factors influencing efficiency that influence organizational efficiency through making creativity either directly or indirectly.

In opinion of some researchers, social capital can be different among men and women (4) and do not shape between two genders as the same, but this type of capital differs between men and women considering its shaping components, quality and type. It seems that these differences in men and women's social capital are due to specific processes of sexual socialization, different communities' expectations and men and women's fluctuating opportunities to accumulating social capital. (5)

So maybe the influence of social capital on men and women's efficiency are not the same, therefore, this research investigates social capital effect on men and women's efficiency separately. This research topic is important because Social Security Organization relates to all sections of society and this organization's efficiency includes the public interest of society.

Methods

the statistical society of this research includes official employees of Shiraz City's Social Security organization and 200 people of employees (man and woman) has been sampled by random sampling method. Questionnaire was used to gather data. SPSS and AMOS software, Structural Equation Method, Levin Test and T test of two independent groups are used in order to analyze data and testing hypothesizes Structural. Equation modeling (SEM) along with path analysis using AMOS software was used to analyze the data to test the hypotheses. The first step in structural equations involves a measurement model with confirmatory factor analysis. The second step is to analyze the structural equation that this model consists of the beta values of path coefficient (β) and t-Values. Then, to check the proper fit of the model, using the fit indices, the model is tested.

Findings

The results of table (3) showed that there is not significant difference in men and women's social capital (general) and between men and women's structural dimension and men and women's communication dimension of research. But there is a meaning different between men and women's cognitive dimension and cognitive dimension of social capital in men is more than women's, considering the amount of average.

According to the results of tables (5) and (6), other findings show that social capital and its behavioral dimension have a positive effect on men and women's efficiency. while, cognitive dimension has no effect on women's efficiency, this dimension has had most effect on men's efficiency.

The structural dimension has no effect on men's efficiency but has a positive effect on women's efficiency.

As well, the results show that social capital has positive and meaning effect on men and women's efficiency indirectly through organizational creativity; and the amount of its indirect effect on efficiency in women are more than men and its direct effect on efficiency in men is more than women.

Discussion

The results of this research showed that there is no meaning difference between social capital and structural dimension and communication dimension of men and women,

The lack of a significant difference between the social capital of men and women in this study indicates that there is a relative convergence in the field of social interactions and behaviors, and especially social capital between women and men. but despite more presence and participation of women than ever in social areas and interactions in the public space of society, still beliefs that are existed in cognitive dimension, are different between men and

women to a considerable extent. Other findings show that social capital (general) and its behavioral dimension have positive effect on men and women's efficiency. In order to promote social capital, transfer knowledge and effective innovative performance, must try to create a spirit of desire for the organization, alignment with organizational change, stable relationships between employees and working groups in the organization and the development of contacts with each other.

The cognitive dimension of social capital had no effect on women's efficiency but this dimension had most effect on men's efficiency however in the context of communications and structures a type of convergence has shaped the amount of men and women's social capital; but still sociologically that express the beliefs and attitudes of society, there is a tangible deference among men and women that effect on the amount of their efficiencies in an organization.

Also, the results showed that social capital has positive effect on men and women's efficiency through creativity.

Social capital is the result of daily relations between employees and it saves these relations, trust, mutual understanding, shared values and behavioral values in a source called social capital; in order to create and promote social capital they must create an organizational culture that encourage and teach these factors so that it become to an underlie for expansion of innovation and creativity performance within organization.

Conclusion

Based on findings, it can be stated that social capital is an important construct for public organizations to consider when desiring to improve organizational creativity. Thus, public organizations need to take into account the importance of social capital and ensure that all the policies and practices are in place to develop and enhance social capital. They also need to

understand the dynamics of social capital and eliminate all the barriers that would be detrimental to the development of social capital

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects fully fill the informed consent.

Funding

No funding.

Authors' contributions

Conflicts of interest

مقاله پژوهشی

بررسی تفاوت جنسیتی در ارتباط با عوامل موثر بر کارایی با تاکید بر سرمایه اجتماعی مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز

نرگس صمدپور^{۱*}، نجمه شهامت^۲

۱. استادیار اقتصاد، گروه حسابداری و مدیریت، واحد نی ریز، دانشگاه آزاد اسلامی، نی ریز، ایران.

۲. دانش آموخته رشته مدیریت، گروه حسابداری و مدیریت، واحد نی ریز، دانشگاه آزاد اسلامی، نی ریز، ایران.

چکیده

هدف: سازمان‌ها به طور فزاینده به دنبال دستیابی به راه‌های بهبود خلاقیت و کارایی از نظر عملکرد کارکنان‌شان می‌باشند. سرمایه اجتماعی باعث ایجاد و بروز زمینه‌های خلاقیت در افراد می‌شود که این امر افزایش کارایی در سازمان‌ها را به دنبال دارد. نتایج برخی از مطالعات نشان داده است که زنان و مردان به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی و به دلیل نابرابری‌های جنسیتی، دارای سرمایه‌های اجتماعی متفاوت هستند. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تفاوت جنسیتی در ارتباط با عوامل موثر بر کارایی با تاکید بر سرمایه اجتماعی، در سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز می‌باشد.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسمی سازمان تامین اجتماعی در شهر شیراز و تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان (زن و مرد) به‌عنوان حجم نمونه مورد بررسی با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از نرم افزارهای Amos و Spss و روش معادلات ساختاری، آزمون لوین و آزمون t دو گروه مستقل استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در سرمایه‌های اجتماعی (کلی) و ابعاد "ارتباطی" و "ساختاری" آن در بین زنان و مردان وجود ندارد، اما بین بُعد شناختی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با توجه به مقدار میانگین، میزان بعد شناختی مردان بیش‌تر از زنان می‌باشد. نتایج دیگر حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی (کلی) و بعد ارتباطی آن تاثیر مثبت بر کارایی زنان و مردان دارد؛ در حالیکه بعد شناختی تاثیر بر کارایی زنان ندارد. این بعد بیشترین تاثیر را بر کارایی مردان داشته است. بعد ساختاری نیز تاثیر بر کارایی مردان ندارد اما بر کارایی زنان تاثیر مثبت می‌گذارد؛ همچنین سرمایه اجتماعی به طور غیر مستقیم از طریق خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معنادار بر کارایی زنان و مردان دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: براساس نتایج می‌توان اظهار داشت که سرمایه اجتماعی سازه مهمی است که سازمان‌های عمومی باید پویایی آن را درک کنند و تمام موانعی را که برای توسعه سرمایه اجتماعی مضر است، از بین ببرند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱



DOI:

10.30495/JZVJ.2022.28722.3638

واژه‌های کلیدی:

سرمایه اجتماعی، کارایی، خلاقیت، سازمان تامین اجتماعی

* نویسنده مسئول: نرگس صمدپور

نشانی: استادیار اقتصاد، گروه حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، نی ریز، ایران.

تلفن: ۰۹۱۷۹۳۳۰۵۷۴

پست الکترونیکی: n_samadpoor@yahoo.com

و فان^۶، لیو^۷، ۲۰۱۰؛ و تاثیر آن بر کارایی (نموتو، گلوور و لوباچر^۸، ۲۰۱۱؛ ناهاپیت و گوشال^۹، ۱۹۹۸) می باشد. نتایج پژوهش‌ها تعدادی از پژوهشگران تاثیر مثبت خلاقیت سازمانی بر کارایی سازمانی در بخش‌های گوناگون را تأیید کرده‌اند (۳)*. بنابراین سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر کارایی می باشد که هم به گونه مستقیم و هم غیر مستقیم از راه ایجاد خلاقیت بر کارایی سازمان‌ها موثر است.

به باور برخی از پژوهشگران، سرمایه اجتماعی می تواند در بین زنان و مردان، متفاوت باشد (۴). نتایج برخی از مطالعات نیز نشان داده است که سرمایه اجتماعی به صورت یکسان در بین دو جنس شکل نمی گیرد، بلکه این نوع سرمایه با توجه به اجزاء شکل دهنده، کیفیت و نوع آن در بین زنان و مردان فرق دارد. به نظر می رسد این اختلاف‌ها در سرمایه‌های اجتماعی زنان و مردان ناشی از فرایندهای خاص جامعه پذیری جنسی، انتظارات جامعه‌های گوناگون و فرصت‌های نوسان دار زنان و مردان در اندوختن سرمایه‌های اجتماعی باشد (۵).

لذا تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارایی زنان و مردان در سازمان‌ها ممکن است یکسان نباشد. از آنجا که پایین بودن سطح کارایی در بسیاری از سازمان‌های تولیدی و خدماتی از جمله سازمان تامین اجتماعی یکی از مشکلات مهم کشورهای در حال توسعه می باشد (۱) و با توجه به اینکه نزدیک به ۵۰ درصد کارکنان بیمه‌ای سازمان تامین اجتماعی در شیراز را زنان تشکیل می دهند، بنابراین پژوهش حاضر به بررسی عوامل موثر بر کارایی - با تاکید بر سرمایه اجتماعی به طور جداگانه برای زنان و مردان - می پردازد. اهمیت موضوع پژوهش از این جهت است که سازمان تامین اجتماعی با تمام اقشار جامعه ارتباط دارد و کارا بودن این سازمان در برگیرنده منافع عمومی جامعه می باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این قسمت ابتدا مبانی نظری متغیرهای پژوهش و ارتباط بین آنها مورد برررسی قرار می گیرد، سپس مروری بر مطالعات گذشته در خارج و داخل می شود.

کارایی و بهره‌وری^۱ یکی از اساسی ترین ابزارهای توسعه صنعتی، اقتصادی و اجتماعی هر کشور به شمار آمده و قدرت و توان لازم را برای حل بسیاری از معضلات اقتصادی فراهم می آورد. مساله اصلی در بهبود بهره‌وری و کارایی نیروی کار، دیگر ایجاد ثروت نیست، بلکه ایجاد ظرفیت‌هایی است که خالق ثروت هستند و این افزایش ظرفیت در توجه به عامل انسانی نهفته است. امروزه موضوع کارایی، بهره‌وری و کوشش در راه ارتقای آنها برای کلیه کشورها اعم از در حال توسعه و یا توسعه یافته، به یک آرمان ملی تبدیل شده است (۱).

از آنجا که بهبود کارایی یکی از منابع مهم توسعه اقتصادی است، برخی تداوم و بقای یک نظام سیاسی و اقتصادی را موقوف به آن دانسته‌اند. در این بین یکی از خدماتی که بیش تر از سایر خدمات در توسعه اقتصادی و اجتماعی و توزیع و ارتقاء امکانات رفاهی نقش دارد، خدمات بیمه‌ای سازمان تامین اجتماعی است (۲).

در سال‌های اخیر، به دنبال افزایش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی ناشی از برنامه‌های تعدیل اقتصادی و چرخش در سیاست‌های کلی نظام (به سمت خصوصی سازی و مقررات زدایی) توجه به نظام تامین اجتماعی و انتظارات از آن افزایش یافته است. عدم وجود بهره‌وری و کارایی در خدماتی نظیر بیمه، نه تنها کیفیت سطح زندگی را کاهش می دهد بلکه باعث افزایش بی عدالتی و نابرابری‌های اجتماعی و در نتیجه بروز مشکلات سیاسی می شود (۲).

مطالعات نظری و تجربی گذشته نشان داده است که عوامل متعددی بر کارایی سازمان‌ها اثر می گذارند. یکی از عوامل مهمی که می تواند کارایی را در سازمان‌ها تحت تاثیر قرار دهد، سرمایه اجتماعی^۲ می باشد. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفته است و در همین راستا ولکاک^۳ (۱۹۸۸) معتقد است که سرمایه اجتماعی به عنوان یک زبان تئوریک مشترک می تواند به عالمان سیاسی، جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان و اقتصاد دانان امکان کار با یکدیگر را در وضعیتی مفید اعطا کند. نتایج برخی از مطالعات نشان می دهد که یکی از پیامدهای وجود سرمایه اجتماعی در هر سازمان، بروز خلاقیت^۴ (چن، چانگ و هانگ^۵، ۲۰۰۸؛ چسو

7. Liu

8. Nemoto, Gloor & Laubacher

9. Nahapiet & Ghoshal

* قابل ذکر است که اسامی آورده شده در هر پاراگراف در کل مقاله مربوط به ترجمه قسمتی از منبع آورده شده در پایان آن پاراگراف می باشد.

1. Efficiency and productivity

2. social capital

3. Woolcock

4. creativity

5. Chen, Chang & Hung

6. Hsu & Fan

کارایی سازمانی

واژه کارایی نخستین بار به طور رسمی در سال ۱۷۶۶ توسط فرانسوا کنه، طرفدار مکتب فیزیوکرات ها، در کتاب جدول اقتصادی مطرح شده است (۶).

بر اساس نظر فارل^۱ (۱۹۵۷)، کارایی به معنای موفقیت در تولید همان مقدار خروجی است که می توان از ورودی ارائه شده به دست آورد. موفقیت کارایی در ارتباط با منابع محدود مانند زمان، سرمایه، فضا و انرژی است که به خوبی برای کار مورد نظر و یا برای رسیدن به اهداف مورد استفاده قرار می گیرد (۷). از نظر آتیا^۲ (۱۹۹۹)، مقیاس برای تعیین کارایی سازمانی شامل ده متغیر اندازه گیری از جمله استفاده از منابع مالی و نیروی انسانی، آمادگی برای تحولات غیر منتظره، هزینه خدمات، کیفیت خدمات در نقطه سرعت، دقت و پاسخگویی به مطالبات مشتری و رضایت مشتری است. تان^۳ (۲۰۰۷) عنوان می کند که برای سنجش عملکرد هر واحد تولیدی، اقتصادی یا آموزشی و بطور کلی هر مجموعه ای که در آن فعالیتی انجام می شود، از معیاری به نام کارایی استفاده می گردد. اوبین و همکاران^۴ (۲۰۰۹) کارایی را به عنوان "مقایسه ای اساسی بین ورودی های مورد استفاده در یک فعالیت خاص و خروجی های تولید شده از آن" تعریف می کنند. از نظر جورج و جورج^۵ (۲۰۱۶) کارایی به عنوان "اندازه گیری نحوه استفاده از منابع به منظور دستیابی به یک هدف" تعریف شده است (۳).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که از دهه ۱۹۸۰ برای نخستین بار از سوی جامعه شناسان فرانسوی و آمریکایی (بورديو، کلمن، پاتنام^۶ و...) مطرح شد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را "مجموعه ای از منابع بالفعل و بالقوه، در دسترس از راه و حاصل شبکه روابط حاکم بر یک واحد فردی یا اجتماعی" تعریف می کنند. از آن زمان، تعاریف بسیاری در مورد سرمایه اجتماعی ارائه شده است. پژوهشگران در حوزه های پژوهشی، در رویکردهای خود در مورد سرمایه اجتماعی دارای تفاوت هایی

هستند و با یک مفهوم یا عامل واحد برای تعریف سرمایه اجتماعی موافق نیستند، اما به طور کلی در بیش تر تعاریف عواملی مانند شبکه، اعتماد و هنجار متقابل در تعریف سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار می گیرد. عواملی که دانشمندان ارائه می دهند اعتماد، شبکه و هنجارها هستند که موازی نظرات پاتنام می باشد (۸). در جدول (۱)، خلاصه ای از مؤلفه های سرمایه اجتماعی ارائه شده تو سط پژوهشگران از سال های (۲۰۰۰ - ۱۹۸۴) آورده شده است.

بسیاری از پژوهشگران مؤلفه های مفهومی سرمایه اجتماعی را پس از سال ۲۰۰۰ توسعه داده و آن را به دو دسته عوامل ساختاری و عوامل شناختی تقسیم کرده اند. سرمایه اجتماعی ساختاری، یک ساختار اجتماعی نسبتاً عینی است که از منظر خارجی قابل مشاهده است. شبکه ها و انجمن ها در سرمایه اجتماعی "ساختاری" گنجانده شده اند، در حالی که سرمایه اجتماعی "شناختی" به عنوان یک عامل نامرئی ذهنی بوده و شامل نگرش، رفتارها، هنجارها، ارزش های مشترک، مقابله به مثل و اعتماد می باشد. عامل ساختاری یک ارتباط اجتماعی و دامنه و قدرت فعالیت است و شامل پشتیبانی، مقابله به مثل، اشتراک و اعتماد می باشد. عوامل ساختاری را می توان با آنچه افراد انجام می دهند و عوامل شناختی با آنچه مردم احساس می کنند توصیف کرد. دسته ساختاری با اشکال گوناگونی از سازمان اجتماعی، نقش ها، قوانین، موارد و مراحل و شبکه ها مرتبط است. مقوله شناختی از فرایندهای ذهنی و ایده ها ناشی می شود؛ افزون بر این، نهایت و گوشال سه بعد از سرمایه اجتماعی فراهم کردند: ساختاری، رابطه ای و شناختی. بعد رابطه ای به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضای درون یک گروه اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، در حالیکه بعد ساختاری بر این موضوع تمرکز می کند که آیا کارکنان یک سازمان با هم ارتباط دارند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباط تمرکز می کند (۹).

در این پژوهش از سه بعد عنوان شده توسط ناهاپیت و گوشال در اندازه گیری متغیر سرمایه اجتماعی استفاده شده است.

4 - Aubyn et al

5. Jones & George

6. Bourdieu Coleman Putnam

1. Farrell

2. Atia

3. Tan

جدول ۱. خلاصه‌ای از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

محقق	اعتماد	هنجارها	شبکه‌ها
توکویل (۱۹۸۴)		x	
بورديو (۱۹۸۵)			x
کلمن (۱۹۸۸)	x	x	
پورتز (۱۹۸۸)			x
پاتنام (۱۹۹۳)	x	x	x
اینس و همکاران (۱۹۹۴)	x		x
هیلی (۱۹۹۵)	x		x
فوکویاما (۱۹۹۷)	x	x	
اینگلهارت (۱۹۹۷)	x		x
بانک جهانی (۱۹۹۸)		x	x
وولکاک و نارایان (۲۰۰۰)	x	x	x

منبع: (۸)

تفاوت جنسیت در ارتباط با سرمایه اجتماعی

داشتن سرمایه یک فرصت به شمار می‌آید و سرمایه اجتماعی به عنوان منفعتی تلقی می‌گردد که فرد یا گروهی از افراد از آن برخوردار هستند (۱۰). نتایج برخی از مطالعات نشان داده است که سرمایه اجتماعی به طور مساوی بین افراد گوناگون توزیع نمی‌شود (۸) و میزان برخورداری زنان و مردان از سرمایه اجتماعی متفاوت است (۴).

عوامل گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و جمعیتی باعث می‌شود افراد در محیط‌های گوناگون متفاوت عمل کنند، بنابراین بر شکل‌گیری و سطوح سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد (۸).

در این زمینه مور بیان می‌کند که ارتباطات مردان، بیش‌تر با همکاران و دوستان و ارتباطات زنان، بیش‌تر مربوط به مراودات با اقوام و همسایگان است. بر این اساس می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به صورت یکسان در بین دو جنس شکل نمی‌گیرد، بلکه این نوع سرمایه با توجه به اجزاء شکل‌دهنده، کیفیت و نوع آن در بین زنان و مردان فرق دارد (۵). روابط و پیوندهای اجتماعی بنا بر نظریه تحلیل شبکه به عنوان سرمایه اجتماعی و دارایی فرد بشمار می‌رود و فرد از راه آن می‌تواند به منابع و حمایت‌های موجود در این پیوندها دسترسی یابد؛ بنابراین کمیت و کیفیت روابط اجتماعی، میزان و نحوه تعاملات و نوع حمایت‌هایی که رد و بدل می‌شود، از اهمیت زیادی برخوردار است. افراد جامعه در برقراری ارتباط و

کمیت و کیفیت آن یکسان نیستند و تفاوت‌هایی از جنبه‌های گوناگون میان آنان وجود دارد، نظیر تفاوت‌های جنسیتی که ناشی از عوامل اجتماعی، فرهنگی و ساختاری است که در طی جریان جامعه‌پذیری و در طول دوره‌ی زندگی همواره به جدا شدن جهان اجتماعی مردان و زنان منجر شده است، به طوریکه تفکیک جنسیتی و به دنبال آن تبعیض جنسیتی که عمدتاً در ارتباط و علیه زنان است، در حوزه‌های گوناگون جامعه، مانند: خانواده، مدرسه، نظام شغلی و... مطرح می‌شود. تفکیک‌ها و نابرابری‌های جنسیتی میان زنان و مردان در عضویت ارتباطی و اجتماعات فردی آنان نیز تأثیر می‌گذارد و زنان و مردان را به شبکه‌های اجتماعی متفاوتی سوق داده، موجب می‌شود که زنان و مردان سرمایه‌ی اجتماعی متفاوتی داشته باشند (۱۱).

لیوز و هربرت (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که چگونه زنان تمایل بیش‌تری برای سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی دارند و بنابراین از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردارند. علاوه بر این، ماس^۲ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که چگونه انتظارات جنسیتی زنان از ارائه مراقبت و حمایت خانواده می‌تواند شبکه‌های اجتماعی پیوندی آنها را افزایش دهد، در حالیکه شبکه‌های ارتباطی آنها را محدود می‌کند. نتایج مطالعه اریکسون و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان بیش‌تر در ارتباط با شبکه‌های اجتماعی مشارکت دارند. افزون بر این، مشخص شده است که نوع انجمن‌هایی که زنان و مردان در آن دخیل هستند،

³.Eriksson

¹. Leeves & Herbert

².Leeves, G. D., & Herbert,

اجتماعی شکل گرفته است فراهم آورد؛ به این معنا که سازمان ها نقش‌ها، سیستم‌ها و فرآیندهای جدیدی را ایجاد می‌کنند تا فعالیت‌های خلاقانه‌ای را انجام دهند، حمایت و مدیریت کنند تا به محصولات نوآورانه تبدیل شوند (۱۳).

کارایی و سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را به دنبال داشته باشد و این به دلیل رابطه اعتماد و همکاری متقابل با کارایی است (۱۴). پاتنام (۱۹۹۳)، سرمایه اجتماعی را از جمله ویژگی‌های سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی تعریف می‌کند که می‌توانند با تسهیل اقدامات هماهنگ شده، کارایی جامعه را بهبود بخشند (۳).

از نظر فوکویاما (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی باعث بهینه‌سازی اندازه سازمان برای به حداکثر رساندن کارایی می‌گردد. از سوی دیگر سرمایه اجتماعی با کاهش هزینه‌های معاملات دارای تأثیر اقتصادی بر کارایی می‌باشد. تعدادی از پژوهشگران عنوان کرده‌اند که سرمایه اجتماعی با ایجاد همکاری بین افرادی که دارای منافع متضادی در دستیابی به افزایش تولید و توزیع عادلانه هستند به کارایی کمک می‌کند. به عقیده لوزیکاس و دایلی دایتی^۶ (۲۰۱۵) سرمایه اجتماعی، بهره‌وری و ارزش را در تیم‌ها، از راه همکاری میان اعضای تیم با استفاده از تماس مجازی یا چهره به چهره بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی می‌تواند یک عنصر کلیدی در تبدیل یک کسب و کار، از کارایی به نوآوری باشد که با ایجاد مزایای رقابتی برای سازمان‌ها همراه است (۳).

سرمایه اجتماعی و خلاقیت

در حالی که به زعم فوکویاما (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی به عنوان "قانونی نانوشته در ترویج همکاری بین دو یا چند نفر" تعریف می‌شود، خلاقیت با عنوان "تولید محصولات یا ایده‌هایی که ناب و مفید هستند" تعریف می‌شود به طوری که سرمایه اجتماعی باعث افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌گردد. مطالعات هندزیک و چایمونگ کالاتون^۷ (۲۰۰۴) نیز نشان داده است که روند ارتباط و تعامل بین افراد در شکل‌گیری خلاقیت سازمانی مهم است؛ بنابراین محیط اجتماعی در محل کار، عاملی است که باید مورد توجه قرار گیرد. پری-اسمیت^۸ (۲۰۰۶)، در مطالعات خود نشان داد که روابط ضعیف در شبکه‌های اجتماعی

متفاوت است. مردان تمایل بیشتری به فعالیت در انجمن‌های ورزشی و تفریحی دارند در حالیکه زنان در انجمن‌های مرتبط با فعالیت اجتماعی بیش‌تر فعالیت می‌کنند (۸).

نتایج پژوهش‌های کارهینا و همکاران (۲۰۱۹)، نشان می‌دهد در حالیکه سرمایه اجتماعی به طور نابرابر بین گروه‌های گوناگون جمعیت توزیع شده است در برخی از انواع آن زنان قوی‌تر از مردان می‌باشند. هم‌چنین، کاهش نابرابری‌های جنسیتی و درآمدی احتمالاً بر توزیع سرمایه اجتماعی در جامعه تأثیر می‌گذارد (۸).

خلاقیت

تورنکوویست^۲ (۲۰۱۱) اظهار داشت که کلمه «خلاقیت» از فعل لاتین «creare» نشأت گرفته است و نخستین بار در سال ۱۸۷۵ در کتابی در مورد ادبیات نمایشی (شکسپیر) ظاهر و بعد از جنگ جهانی دوم، به کشورهای فرانسه زبان وارد شد. با این حال در دهه‌های اخیر، ادبیات مرتبط با خلاقیت به معنای واقعی کلمه گستردگی پیدا کرده است (۱۲).

در سال‌های اخیر، خلاقیت به عنوان یک مهارت ضروری برای قرن ۲۱ شناخته شده که می‌تواند پرورش یابد و باید تقویت شود.

تاکنون تعریف جامع و کاملی که بتواند همه ابعاد و جنبه‌های خلاقیت را دربرگیرد، ارائه نشده است. برخی از تعریف‌ها ویژگی‌های شخصیتی افراد را محور قرار داده و بعضی دیگر بر اساس فرآیند خلاقیت و تعریف‌های دیگر بر حسب محصول خلاق به خلاقیت نگریسته‌اند. (۱۴). بادن^۳ (۲۰۰۴) خلاقیت را به عنوان "توانایی در رسیدن به ایده‌های جدید، شگفت‌آور و با ارزش" تعریف می‌کند (۱۲).

از نظر بگتوپلاکر و داو^۴ (۲۰۰۴) خلاقیت می‌تواند با عنوان "تعامل میان استعداد، فرایند و محیطی که فرد یا گروه محصولی قابل توجه و منحصر به فرد و مفید تولید می‌کند در یک بافت اجتماعی" تعریف شود (۳).

به عقیده برخی از پژوهشگران خلاقیت یک فرآیند مستقل می‌باشد که مقدم بر نوآوری است و نیز پدیده‌ای بشمار می‌رود که در دو سطح فردی و اجتماعی اتفاق می‌افتد. از نظر هراد^۵ (۲۰۱۶) خلاقیت از تولید ساده ایده‌ها گرفته تا مفهوم تعهدات پیچیده روند خلاق در سال‌های اخیر، دامنه خود را گسترش داده است تا نمایی از خلاقیت جمعی را که توسط شبکه‌های

5. Herad

6. Luzikas & Dailey Dity

7. Handzic & Chaimungkalanont

8. Perry-Smith

1. Karhina

2. Törnqvist

3. Boden

4. Beghetto - Plucker & Dow

کرده‌اند که خلاقیت می‌تواند به طور منفی بر کارایی اثر بگذارد، برخی از پژوهشگران عنوان کردند که "خلاقیت برای افراد و سازمان‌ها یعنی انجام کاری برای نخستین بار در هر مقطعی یا ایجاد دانش جدید نشان دهنده جنبه‌ای چشمگیر از تغییر سازمانی است که می‌تواند کلیدی برای درک پدیده‌های تغییر و در نهایت سازگاری و انسجام و بقاء باشد".

بسیاری از پژوهشگران دیگر (مانند گیلسون و همکاران^۶؛ شریواستاوا و ایواناج^۷، ۲۰۱۲)، برای بررسی عامل خلاقیت در فضای کسب و کار در زمینه‌های گوناگون، تاثیر مثبت خلاقیت سازمانی را بر کارایی سازمانی در بخش‌های گوناگون تأیید کرده‌اند(۳).

پیشینه پژوهش

پائولو سکا^۸ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان " سرمایه اجتماعی و کارایی سازمان‌های عمومی" انجام داد. مطالعه در ۱۵ بیمارستان با حجم نمونه ۵۷۶ نفری در سه حوزه ارزیابی شد. بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که سرمایه اجتماعی بر اجرای اهداف تسهیلات مراکز بهداشت عمومی و کارایی تأثیر مثبت دارد(۱۶).

سوزبیلا^۹ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان "تعامل بین سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی در سازمان‌ها" تاثیر سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی را بر کارایی، با توجه به روش معادلات ساختاری مورد بررسی قرار داد. نتایج این مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت بر کارایی دارد. نتایج دیگر حاکی از تاثیر مثبت، سرمایه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی می‌باشد(۳).

لیو^{۱۰} (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان " باز سازی پیشرفت در خلاقیت دانشجویان گرد شگری و مهمان نوازی از راه سرمایه اجتماعی و رهبری تحول آفرین" و استفاده از روش معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون به این نتیجه دست یافت که سرمایه‌های اجتماعی تاثیر مثبت بر خلاقیت دارد. همچنین، نتایج تعامل سه جانبه نشان داد که فراوانی تعامل مهمترین بعد برای افزایش خلاقیت از راه ایجاد اشتراک دانش و فرهنگ تعاونی در محیط یادگیری است(۱۷).

نتایج تحقیق لیانگ و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۷)، که با استفاده از نمونه‌ای بالغ بر ۲۳۵ نفر از شهروندان عادی انجام شده است،

منجر به کاهش سطح خلاقیت در سازمان می‌شود. این نتایج با پژوهش‌های تجربی دیگری که از سوی هسو و فان، ۲۰۱۰؛ گو و همکاران، (۲۰۱۴) انجام شد، نشان داد که تعاملات بهتر بین افراد در محیط کاری، سطح خلاقیت را بهبود می‌بخشد و به طور مثبت در جهت ایجاد خلاقیت شکل می‌گیرد(۳).

لیو^۲ (۲۰۱۳)، استدلال می‌کند که سرمایه اجتماعی تسهیل کننده مهمی برای بروز خلاقیت است. کارکنانی که اعتماد متقابل، احترام و دوستی خوبی با همکاران خود دارند، خلاقیت سازمانی را افزایش می‌دهند(۱۵).

به عقیده وستلوند و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، خلاقیت هرگونه عمل، ایده یا محصول است که دامنه موجود را تغییر می‌دهد یا دامنه موجود را به حوزه جدید تبدیل می‌کند. خلاقیت چیزی نیست جز دیدن و عمل به روابط جدید و در نتیجه زنده ساختن آنها. قابل توجه است که هر دو تعریف فوق از خلاقیت ارتباطی با ویژگی‌های سرمایه اجتماعی بیان می‌کند. در تعریف اول، تازگی که خلاقیت نشان می‌دهد باید پذیرفته شود، یعنی اگر عمل، ایده یا محصول هیچ تغییری در ارزش‌های غالب یک "حوزه" ایجاد نکند یا توانایی تغییر دامنه به حوزه جدید را نداشته باشد، تازگی خلاقانه‌ای نیست. در مرکز تعریف دوم، مفهوم روابط جدید، یعنی پیوندها یا شبکه‌های جدید بین عوامل گوناگون که قبلاً به هم متصل نشده‌اند، قرار دارد(۱۲).

کارایی و خلاقیت^۴

در ارتباط با رابطه خلاقیت و کارایی نظریه‌های متفاوتی وجود دارد. برخی پژوهشگران اعتقاد دارند که رابطه‌ای مثبت بین خلاقیت و کارایی وجود دارد در حالی که عده‌ای دیگر به رابطه منفی اشاره کرده‌اند.

به باور یوان و وودمن^۵ (۲۰۱۰)، رفتار خلاقانه تولید ایده‌های جدید و مفید و پذیرش ایده‌های دیگر است که برای سازمان جدید است و می‌تواند رفتار نوآورانه‌ای را به وجود آورد.

خلاقیت سازمانی به عنوان یک عملکرد گروهی متشکل از تعامل افراد خلاق در یک سازمان می‌باشد؛ بنابراین رفتار خلاقانه افراد و گروه‌ها، سطح نوآوری سازمانی را تعیین می‌کند و باعث افزایش کارایی می‌گردد.

گرچه بعضی از پژوهشگران مانند کاجین و تومیک، (۲۰۱۰) جیمز، کلارک و گروپانزانو^۶ (۱۹۹۹) عنوان

6. Clark, Klijn & Tomic James & Cropanzano

7. Gilson et al & Ruddy Shrivastava & Ivana

8. Pawłowska

9. Sözbilir

10 - Liu

11. Liang et al

1. Hsu & Fan & Gu et al

2. Liu

3. Westlund

۴ - این قسمت ترجمه قسمتی از مقاله (سوزبیلا، ۲۰۱۸) می‌باشد.

5. Yuan & Woodman

نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد (۱۸).

مطالعات انجام شده در ایران نیز که توسط رحیمی و همکاران (۱۴۰۰) و رجیبی فرجاد و سرگزی (۱۳۹۸) انجام گرفته است، نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و کارایی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اما خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارایی سازمانی، نقش میانجی ایفا نمی‌کند (۱۹) و (۲۰). نتایج مطالعه پارسا و همکاران (۱۳۹۷)، نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی بر میزان کارایی تأثیر مثبت دارد (۲۱).

سرگلزایی و همکاران (۱۳۹۶)، نیز با توجه به مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (۲۲).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم: سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان زن تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی اول: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان زن تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی دوم: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان زن تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی سوم: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان زن در سازمان تأمین اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد.

فرضیه اصلی سوم: سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان مرد تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی اول: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان مرد تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی دوم: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان مرد تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه فرعی سوم: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر کارایی کارکنان مرد تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه اصلی چهارم: سرمایه اجتماعی از راه خلاقیت بر کارایی کارکنان زن تأثیر می‌گذارد.

فرضیه اصلی پنجم: سرمایه اجتماعی از راه خلاقیت بر کارایی کارکنان مرد تأثیر می‌گذارد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ ماهیت و اهداف از نوع پژوهش‌های کاربردی است. همچنین، از نظر روش گردآوری و تحلیل داده‌ها در دسته‌ی پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. کلیه کارکنان بیمه‌ای رسمی زن و مرد در شهر شیراز (۴۰۰ نفر شامل ۱۹۰ نفر زن و ۲۱۰ نفر مرد) جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مورد بررسی با استفاده از جدول مورگان (۱۹۶) نفر تعیین شد که ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (۴۹/۲ درصد زن و ۵۰/۳ درصد مرد)، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش در این پژوهش از پایگاه مقالات علمی معتبر و سایت‌های اطلاعاتی و از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید و پس از آن برای بررسی داده‌های پرت با توجه به این که تعداد کمی داده مفقوده وجود داشت، لذا از شیوه میانگین نمونه استفاده شد.

برای بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از دو نوع اعتبار صوری و اعتبار تجربی استفاده شد. برای تعیین اعتبار صوری پرسش‌نامه‌ها، از نظر چند تن از اساتید جامعه‌شناسی استفاده و نکات اصلاحی آنها در پرسش‌نامه لحاظ شد. در اعتبار تجربی نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی اعتبار ابزار پژوهش بررسی شد.

برای سنجش پایایی مقیاس‌های به کار گرفته شده در پرسش‌نامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. جدول (۲)، مقیاس سنجش متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای سنجیده شده است.

جدول ۲. نتایج آلفای کرونباخ

متغیر	منبع	ابعاد	تعداد گویه	آلفای کرونباخ زن	آلفای کرونباخ مرد
سرمایه اجتماعی	پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)	ساختاری	۸	۰/۹۴	۰/۹۲
	برگرفته از مقاله (۲۳)	شناختی	۷	۰/۹۳	۰/۸۸
		ارتباطی	۱۳	۰/۹۶	۰/۹۲
	پرسش‌نامه کارایی حاجی زاده (۱۳۸۴)	تساوی	۴	۰/۹۲	۰/۸۷
	برگرفته از مقاله (۲۴)	همسویی	۴	۰/۷۸	۰/۷۰
کارایی		سرعت	۴	۰/۹۲	۰/۷۵
		استفاده از تجهیزات	۴	۰/۹۱	۰/۸۳
خلاقیت	پرسش‌نامه خلاقیت ژوژ و جرج (۲۰۰۱)	-	۱۳	۰/۹۵	۰/۹۴
	برگرفته از مقاله (۲۵)				

منبع: نتایج پژوهش

یافته‌های پژوهش

■ فرضیه اصلی اول و فرضیات فرعی مربوط به آن

نتایج مقایسه میانگین تفاوت زنان و مردان در سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در جدول (۳)، آمده است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون لوین برای سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بیش‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین در تفسیر نتایج از سطر برابری واریانس استفاده می‌شود.

نتایج آماره آزمون t نشان می‌دهد که بین میانگین سرمایه اجتماعی، بعد ارتباطی و بعد ساختاری در بین پاسخگویان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه اصلی اول و فرضیات فرعی اول و دوم مربوط به آن تایید نمی‌شود. اما با توجه به سطح معنی‌داری این آزمون برای بعد شناختی که برابر ۰/۰۳۹ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان گفت بین میانگین بعد شناختی سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا فرضیه فرعی سوم تایید می‌گردد.

به بیان دیگر، با توجه به مقدار میانگین، میزان بعد شناختی سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان مرد بیش‌تر است.

همچنین، در بررسی شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مشخص شد که شاخص‌های کجی و کشیدگی همه موارد بین ۱ و -۱ قرار داشته و توزیع هیچ یک از متغیرها خارج از حالت نرمال قرار نمی‌گیرد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی فرضیه اول و فرضیات فرعی مربوط به آن از آزمون لوین، آزمون توزیع t دو گروه مستقل و نرم افزار (SPSS) و جهت بررسی سایر فرضیات از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به همراه تحلیل مسیر و از نرم افزار (AMOS) استفاده شده است. گام اول در معادلات ساختاری شامل مدل اندازه‌گیری با تحلیل عاملی تأییدی است. دو شاخص برای تحلیل عاملی تأییدی به کار برده می‌شود. اول آن که مقدار بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده باید بزرگتر از ۰/۵ و ثانیاً پایایی مجموع متغیرهای بیان‌کننده عامل مورد نظر بزرگتر از ۰/۷ باشد (۲۶). در گام دوم در معادله ساختاری از تحلیل مسیر استفاده می‌شود. این مدل از مقادیر بتای ضریب مسیر (β) و مقادیر تی (t-Values) تشکیل شده است. سپس برای بررسی برازش مناسب مدل، با استفاده از شاخص‌های برازندگی، مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد.

جدول ۳. نتایج مقایسه میانگین تفاوت زنان و مردان در سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

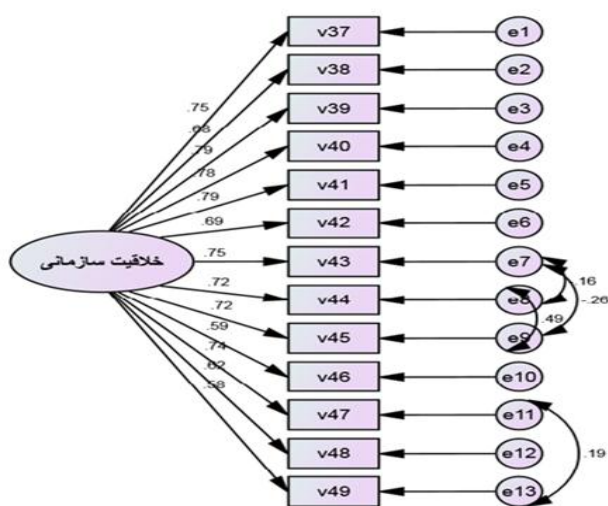
متغیر وابسته		جنس	میانگین	مقدار t	sig	مقدار f	sig	آزمون لوین
سرمایه اجتماعی	زن	۲/۹۴	-۱/۷۷	۰/۰۷۸	۱/۹۲	۰/۱۶۷	آزمون توزیع t دو گروه مستقل df=۱۹۰	
	مرد	۳/۱۵						
بعد ارتباطی	زن	۲/۹۴	-۱/۸۰	۰/۰۷۲	۲/۰۲	۰/۱۴۰		
	مرد	۳/۱۶						
بعد شناختی	زن	۲/۹۱	-۲/۰۷	۰/۰۳۹	۲/۹۷	۰/۰۸۶		
	مرد	۳/۱۷						
بعد ساختاری	زن	۲/۹۷	-۱/۲۰	۰/۲۳۱	۱/۱۶	۰/۲۸۲		
	مرد	۳/۱۳						

منبع: نتایج پژوهش

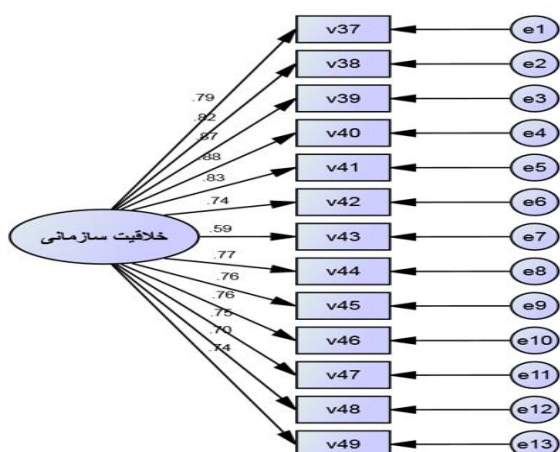
فرضیات اصلی دوم سوم چهارم و پنجم

گام اول: نتایج تحلیل عاملی تأییدی

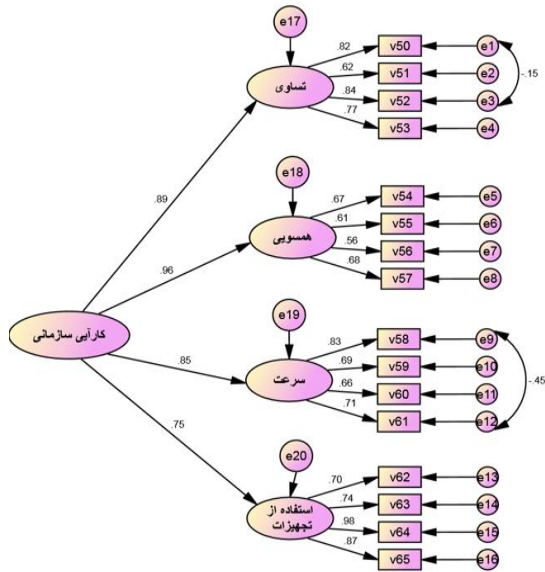
شکل‌های (۱)، (۲)، (۳) و (۴)، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی را نشان می‌دهند. همانطور که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام گویه‌های پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۵ می‌باشد. همچنین، نتایج جدول (۲) نشان داد که پایایی مجموع متغیرهای بیان کننده عامل مورد نظر نیز بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد. بنابراین هر دو شرط برای تحلیل عاملی تأییدی وجود دارد.



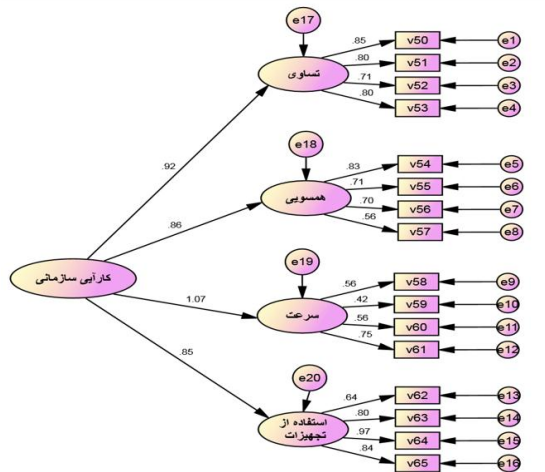
شکل ۱. نمودار تحلیل عاملی پرسش‌نامه خلاقیت (زنان)



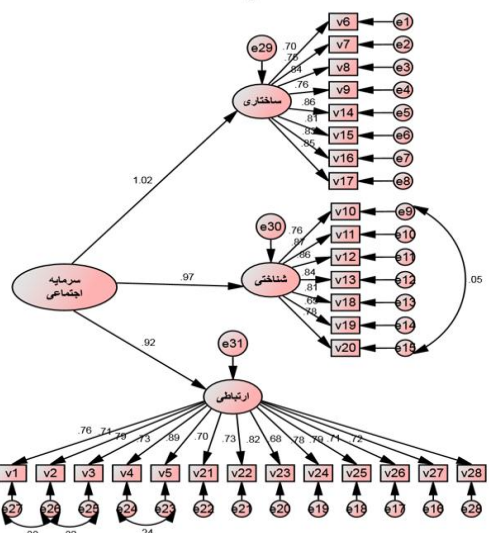
شکل ۲. نمودار تحلیل عاملی پرسش‌نامه خلاقیت (مردان)



شکل ۵. نمودار تحلیل عاملی پرسش نامه کارایی (زنان)

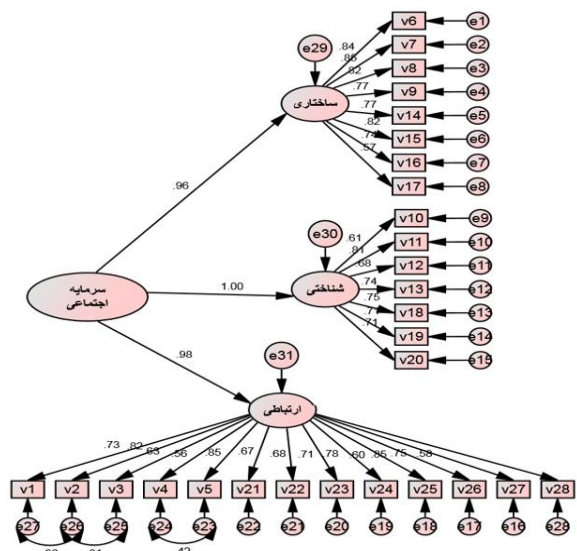


شکل ۶. نمودار تحلیل عاملی پرسش نامه کارایی (مردان)



شکل ۳. نمودار تحلیل عاملی پرسش نامه سرمایه اجتماعی

(زنان)



شکل ۴. نمودار تحلیل عاملی پرسش نامه سرمایه اجتماعی

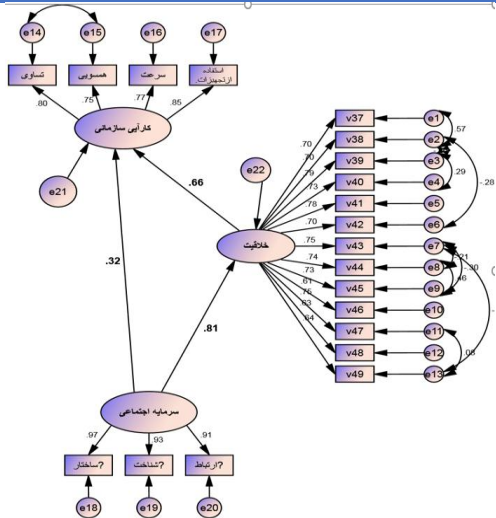
(مردان)

CMIN/DF برای تمام مدل‌ها بین مقادیر ۱ تا ۵ قرار گرفته که نشان دهنده برازش مطلوب مدل می‌باشد. شاخص هنجار شده برازندگی (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) شاخص برازندگی فزاینده (IFI) در تمام مدل‌ها نزدیک به ۰/۹ یا ۰/۹۰ بزرگتر می‌باشند بنابراین، مدل‌های مذکور از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار هستند.

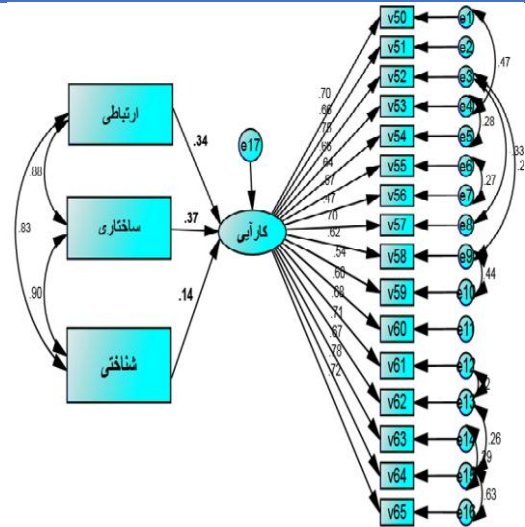
گام دوم : نتایج معادلات ساختاری

شکل‌های (۷)، (۸)، (۹) و (۱۰) نتایج تحلیل مسیر را برای مدل‌های (۱) و (۲)، (۳) و (۴) مربوط به فرضیات اصلی دوم و سوم، چهارم و پنجم نشان می‌دهد. تمامی نتایج به طور خلاصه در جدول (۵) آورده شده است.

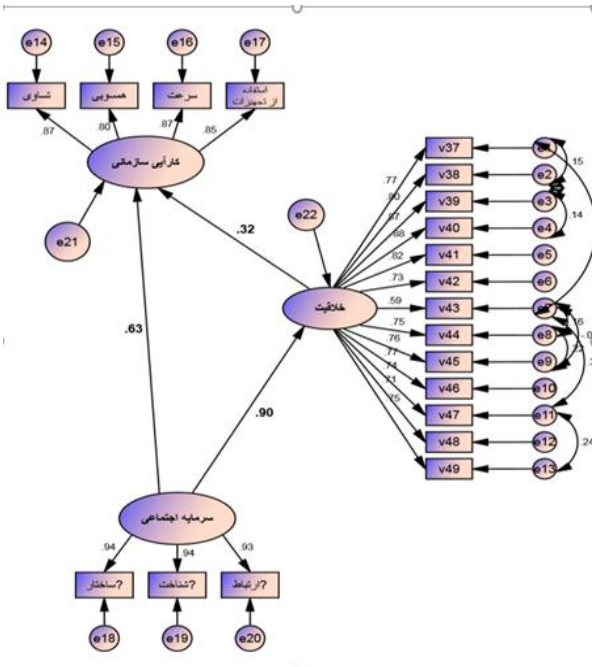
شاخص‌های برازندگی مربوط به مدل‌های بالا در جدول (۳) آمده است، همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد، شاخص



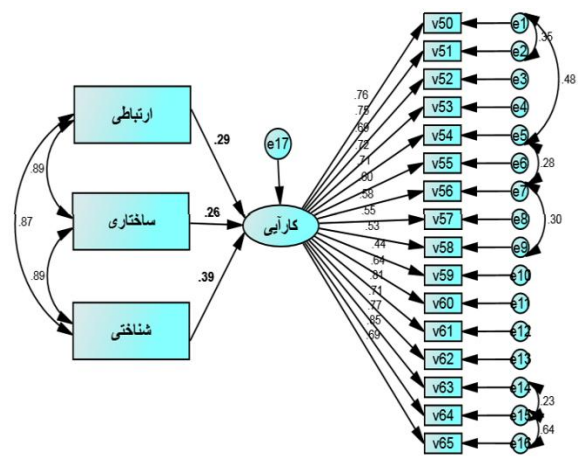
شکل ۹. مدل (۳) تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارایی زنان از راه خلاقیت



شکل ۷. مدل (۱) تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارایی زنان



شکل ۱۰. مدل (۴) تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارایی مردان از راه خلاقیت



شکل ۸. مدل (۲) تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارایی مردان

جدول ۴. شاخص های برازندگی مدل های (۱)، (۲)، (۳) و (۴)

مقدار شاخص	مقدار شاخص	مقدار شاخص	مقدار شاخص	نوع شاخص
مدل (۴)	مدل (۳)	مدل (۲)	مدل (۱)	
۱/۸۲	۱/۷۳	۲/۵۸	۲/۰۶	CMIN/DF
۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۸۰	GFI
۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۸۰	NFI
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۸۸	CFI
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۶	۰/۸۸	IFI

منبع: نتایج پژوهش

جدول ۵. پارامترهای برآورد شده برای تاثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر کارایی

نتیجه	سطح معنی دار	خطای معیار	t-value	برآورد غیر استاندارد	برآورد استاندارد	جنس	پارامتر	
تایید	۰/۰۰۴	۰/۱۱	۲/۵۸	۰/۳۱	۰/۳۲	زن	سرمایه اصلی	
تایید	۰/۰۰۱	۰/۱۹	۴/۱۷	۰/۷۹	۰/۶۳	مرد	اجتماعی	← کارایی
تایید	۰/۰۴۵	۰/۱۷	۲	۰/۳۴	۰/۳۷	زن	ساختاری	
تایید	۰/۰۵۴	۰/۱۶	۱/۹۲	۰/۳۲	۰/۲۶	مرد	ساختاری	← کارایی
تایید	۰/۰۲۴	۰/۱۴	۲/۲۶	۰/۳۲	۰/۳۴	زن	فرعی مربوط	
تایید	۰/۰۲۴	۰/۱۶	۲/۲۶	۰/۳۷	۰/۲۹	مرد	ارتباطی	← کارایی
رد	۰/۳۸۰	۰/۱۴	۰/۸۷	۰/۱۲	۰/۱۴	زن	اصلی	
تایید	۰/۰۰۳	۰/۱۶	۲/۹۷	۰/۴۹	۰/۳۹	مرد	شناختی	← کارایی

تاثیر مثبت و معنادار بر کارایی زنان و مردان دارد و میزان اثر غیر مستقیم آن بر کارایی، در زنان بیش تر از مردان می باشد. برای اندازه گیری اثر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کارایی سازمانی از راه متغیر میانجی خلاقیت سازمانی باید حاصل ضرب مسیرهای سرمایه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی و خلاقیت سازمانی بر کارایی سازمانی را محاسبه نمود. حاصل ضرب این دو مسیر برای مردان برابر با ۰/۲۸۹ و برای زنان برابر با ۰/۵۳۲ می باشد. چنانچه مشاهده می شود اثر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کارایی از راه خلاقیت در زنان بیش تر از مردان است.

همان گونه که نتایج جدول (۵)، نشان می دهد سرمایه اجتماعی (کلی) و بعد ارتباطی آن تاثیر مثبت و معنی دار بر کارایی زنان و مردان دارد. در حالیکه بعد شناختی تأثیری بر کارایی زنان ندارد، این بعد بیش ترین تاثیر مثبت را بر کارایی مردان داشته است. همچنین، بعد ساختاری تأثیری بر کارایی مردان ندارد، اما تاثیر مثبت و معنی دار بر کارایی زنان دارد.

جدول (۶)، اثر غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کارایی را از راه خلاقیت نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود سرمایه اجتماعی به طور غیر مستقیم از راه خلاقیت سازمانی

جدول ۶. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل، متغیر سرمایه اجتماعی بر کارایی سازمانی با توجه به متغیر میانجی خلاقیت سازمانی

زنان		مردان		اثرات	فرضیه
مقدار	sig	مقدار	sig		
۰/۰۱۹	۰/۳۳۰	۰/۰۱۶	۰/۶۳۱	مستقیم	اثر سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۴	۰/۵۳۲	۰/۰۷۹	۰/۲۸۹	غیر مستقیم	بر کارایی از
۰/۰۰۰۷	۰/۸۵۲	۰/۰۰۴	۰/۹۱۹	کل	راه خلاقیت

منبع: نتایج پژوهش

و کارایی در خدماتی نظیر بیمه نه تنها کیفیت سطح زندگی را کاهش می دهد بلکه باعث افزایش بی عدالتی و نابرابری های اجتماعی و در نتیجه بروز مشکلات سیاسی می شود. بر اساس آنچه در مبانی نظری و مطالعات گذشته گفته شد یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر کارایی سازمان ها سرمایه اجتماعی می باشد، که هم به طور مستقیم و هم از راه ایجاد خلاقیت بر کارایی تاثیر می گذارد (۳)، اما نتایج برخی از مطالعات

بحث بررسی و پیشنهاد های بدست آمده از یافته های پژوهشی

سازمان تامین اجتماعی به عنوان یکی از بزرگترین سازمان های بیمه ای، با پوشش حدود ۴۴ میلیون و ۴۷۲ هزار نفر^۱ از جمعیت کشور و ۶۵۰ هزار پرسنل با قلمروهای گسترده بیمه ای، درمانی و سرمایه گذاری، مقوله مهم و کلیدی در ساختار اقتصادی و اجتماعی کشور می باشد. عدم وجود بهره روری

^۱ - این آمار برگرفته از سایت سازمان تامین اجتماعی می باشد.

نشان داده است که سرمایه اجتماعی به طور مساوی بین افراد گوناگون توزیع نمی‌شود. عوامل گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و جمعیتی باعث می‌شود افراد در محیط‌های گوناگون متفاوت عمل کنند، بنابراین بر شکل‌گیری و سطوح سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد (۸) و میزان برخورداری زنان و مردان از سرمایه اجتماعی متفاوت است (۴)؛ از این رو پژوهش حاضر پس از بررسی مبانی نظری این موضوع با استفاده از روش‌های آماری گوناگون، ابتدا به بررسی تفاوت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بین کارکنان زنان و مردان پرداخت. سپس تأثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی با در نظر گرفتن خلاقیت بر کارایی زنان و مردان مورد بررسی قرار داد.

■ نتیجه حاصل از فرضیه اصلی اول و فرضیات فرعی مربوط به آن نشان داد که تفاوت معناداری در سرمایه‌ی اجتماعی (کلی) و ابعاد "ارتباطی" و "ساختاری" آن در بین زنان و مردان وجود ندارد. اما بین بُعد شناختی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با توجه به مقدار میانگین، میزان بُعد شناختی مردان بیش‌تر از زنان می‌باشد. نبود تفاوت معنادار بین سرمایه اجتماعی زنان و مردان در این مطالعه، نشان می‌دهد که یک همگرایی نسبی در عرصه تعاملات و رفتارهای اجتماعی و بویژه سرمایه‌ی اجتماعی بین زنان و مردان وجود دارد، اما در بُعد شناختی تفاوت محسوسی بین زنان و مردان مشاهده شد. بُعد "شناختی" نوع ایستارها و باورهای ذهنیتی نسبت تعاملات اجتماعی را نشان می‌دهد. با توجه به تفاوت در بُعد شناختی بین زنان و مردان می‌توان گفت اگرچه در زمینه‌ی ارتباطات و ساختارها نوعی همگرایی در میزان سرمایه اجتماعی زنان و مردان شکل گرفته است، اما با وجود حضور و مشارکت بیش از پیش زنان در عرصه‌های اجتماعی و تعاملات در فضای عمومی جامعه، هنوز ایستارها و باورهایی که در بُعد شناختی جای دارند، تا حد چشمگیری در بین زنان و مردان، متفاوت هستند و نشانگر این موضوع می‌باشد که نوع ایستارها و باورهای ذهنیتی متفاوت نسبت به تعاملات اجتماعی زنان و مردان در جامعه مورد مطالعه وجود دارد.

نوع نگاه نظریه‌های روان شناختی به جنسیت‌های گوناگون، به این مهم اشاره دارد که جنس زن و مرد، با توجه به روحیات خاصشان در فرایندهای گوناگون زندگی از جمله نوع آموزش، جامعه پذیری و...، استعدادها و قابلیت‌های خاصی را کسب می‌کنند و در نتیجه می‌توانند در زمینه ابعاد سرمایه اجتماعی در دو مسیر گوناگون قرار بگیرند (۵).

■ نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌های اصلی دوم و سوم و فرضیات فرعی مربوط به آن‌ها نشان داد که سرمایه

اجتماعی (کلی) و بُعد ارتباطی آن تأثیر مثبت بر کارایی زنان و مردان دارد. در حالیکه بعد شناختی تأثیری بر کارایی زنان ندارد، اما این بعد بیش‌ترین تأثیر را بر کارایی مردان داشته است. نتایج فرضیه قبل نیز نشان داد که بعد شناختی در مردان بیش‌تر از زنان می‌باشد.

بعد ساختاری نیز تأثیری بر کارایی مردان نداشته، اما تأثیر مثبت بر کارایی زنان می‌گذارد.

به منظور ارتقاء سرمایه اجتماعی، انتقال دانش و عملکرد نوآورانه موثر، در سازمان باید تلاش شود تا روحیه تمایل به سازمان، همسویی با تغییرات سازمانی، روابط پایدار میان کارکنان و گروه‌های کاری در سازمان و توسعه تماس‌ها با یکدیگر ایجاد شود. لذا پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به اینکه شناخت کارکنان از همکاران خود در اداره و محل کارشان لازم است، مدیران از انتقال سریع کارکنان به ویژه کارکنان زن از یک شعبه به شعبه دیگر جلوگیری نمایند و از این راه سرمایه اجتماعی را در سازمان تقویت نمایند.

- سازمان با افزایش مهارت‌های فردی کارکنان بویژه برای کارکنان تازه استخدامی و همچنین، برگزاری دوره‌هایی برای آموزشی آشنایی این کارکنان با مأموریت‌های سازمان، آنان را هم در شناخت یکدیگر و هم شناخت از سازمان، یاری دهند. این دوره‌های آموزشی باید به گونه‌ای باشد که باعث افزایش مهارت‌های کارکنان گردد. نتیجه این دوره نه تنها کارکنان را در انجام وظایفشان توانمند می‌کند بلکه باعث می‌شود که انسجام کارکنان بیش‌تر شود.

- مدیران با پرهیز از لجابت، اعتراف به حقایق و استقبال از اندیشه‌های مخالف و موافق و تدبیر در آن‌ها می‌توانند سرمایه اجتماعی را در سازمان افزایش دهند.

- وجود انتقاد سازنده در سازمان به تفاهم و همکاری و در نتیجه افزایش سرمایه اجتماعی منجر می‌گردد. لازم است مدیران افراد سازمان را به انتقاد سازنده وادار نمایند و ویژگی‌های انتقاد سازنده را برای آنان بازگو کنند.

- از سوی دیگر ارائه داده‌های غیرواقعی و دروغ‌گویی می‌تواند، اعتماد در بین کارکنان را کاهش داده و سرمایه اجتماعی سازمان را بشدت کاهش دهد.

- در نهایت مدیران در ارتباط با سرمایه اجتماعی در زنان به بعد ساختاری و در مردان به بعد شناختی توجه ویژه‌تری داشته باشند.

■ نتیجه حاصل از فرضیه‌های اصلی چهارم و پنجم نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از راه خلاقیت سازمانی بر کارایی زنان و مردان تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد و میزان تأثیر آن در زنان بیش از مردان می‌باشد.

- در سازمان تیم‌هایی از افراد گوناگون با تخصص‌های گوناگون برای ایجاد، اکتساب و بهره‌برداری از دانش مورد نظر سازمان به خصوص با حضور زنان تشکیل شود.

- مدیران از راه توجه به کارکنان خلاق، پیاده‌سازی اتاق فکر با حضور و مشارکت زنان، ایجاد مرکز بررسی و پذیرش پیشنهادها، به اجرای مناسب استراتژی‌ها برای ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان تلاش کنند. این موضوع در حال حاضر در شهرداری شیراز در حال اجرا می‌باشد و نتایج قابل توجهی داشته است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مطالعه فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: نرگس صمدپور
روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: نرگس صمدپور
نظارت و نگارش نهایی: نرگس صمدپور
ترجمه مقالات و جمع‌آوری داده‌ها: نجمه شهامت

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

مطالعات متعدد در این زمینه نشان می‌دهد که افراد یک سازمان با برقراری ارتباط، همکاری، هماهنگی و به اشتراک گذاری داده‌های تخصصی خود، در شکل‌گیری غیرمستقیم سرمایه اجتماعی و مستقیم سرمایه فکری سهیم هستند.

از آنجا که محل کار یکی از انواع محیط اجتماعی است، ادراکات محیط کاری می‌تواند به بروز خلاقیت در سازمان کمک کند. همچنین شواهد تجربی نشان داده است که روند ارتباط و تعامل بین افراد در شکل‌گیری خلاقیت سازمانی مهم است بنابراین، محیط اجتماعی در محل کار، عاملی است که باید مورد توجه قرار گیرد. پژوهش‌های تجربی نشان داده است که تعاملات غیررسمی که در بین کارکنان یک سازمان گسترش می‌یابد، انتشار داده‌ها را بهبود بخشیده، ایجاد خزان دانش را که به پیدایی دارایی برای فرایندهای تولیدی باری می‌رساند، تقویت می‌کنند. لذا امور زیر پیشنهاد می‌شود:

- برپایی جشن‌ها و برنامه‌های غیر رسمی در طول سال به منظور کاهش تنش‌های کاری بین کارکنان و ایجاد تعامل و دوستی که در نهایت منجر به اعتماد متقابل و احترام بین همکاران می‌گردد و خلاقیت سازمانی را در بین افراد افزایش می‌دهد. وجود چنین برنامه‌هایی در بین کارکنان زن بیش‌تر یا از اهمیت بالاتری برخوردار باشد.

- مدیران باید در ابتدای هر سال بروشورهایی در خصوص چشم‌انداز و مأموریت سازمان تهیه کنند و در اختیار یکایک کارکنان سازمان قرار دهند.

- یکی از راه‌های تقویت ارتباطات در سازمان استفاده از تیم‌های کاری است که باعث بروز خلاقیت می‌شود، در این تیم‌ها از کارکنان زن و مرد به یک نسبت استفاده شود.

- سازمان می‌تواند با تعیین پاداش‌هایی بر مبنای عملکرد تیمی، سبب شود که کارکنان به کار کردن با هم دیگر ترغیب شوند.

- ایجاد احساس مسئولیت‌پذیری در برابر تحقق چشم‌انداز سازمان در بین اعضای سازمان.

- استفاده از حرف‌های تشویق‌آمیز و انگیزه‌دهنده توسط افرادی که در راس سازمان قرار دارند. این کار باعث می‌شود، در نهایت، هر فرد به واسطه علاقه شخصی بر سر شوق می‌آید و تحت تاثیر حرف‌های انگیزه‌دهنده به استعدادهای خود فکر کند.

- مدیران سازمان، اقدام به حمایت از خلاقیت‌ها، ابتکارها و نوآوری‌های سازمانی در شکل‌دهی به خدمات و فعالیت‌های نوین در راستای تقویت عملکرد سازمان نمایند و با بهره‌گیری از این ابتکارهای سازمانی، نوآوری‌هایی را در فرآیندهای سازمانی ایجاد کنند.

References

- 1- Gholam Abri A. □Evaluating the Efficiency of Social Security in Isfahan Province.economical modeling .2014;8(25) : 83-99.
- 2- Hadian M, Haghani H, Yosefzade H. Estimation and comparison of the productivity of the branches of Tehran Social Security Organization(2000-2004).HealthAdministration.2008;11(32):63-71. URL: <http://jha.iums.ac.ir/article-1-184->
- 3- Sözbilir, F. The interaction between social capital, creativity. and efficiency in organizations. Thinking Skills and Creativity.2018; 27: 92-100. DOI: 10.1016/j.tsc.2017.12.006
- 4- van Emmerik JH. Gender differences in the creation of different types of social capital. Social Networks.2006; 28(1):24-37. DOI:10.1016/j.socnet.2005.04.002
- 5- mirfardi A , valinezhad A. The study of gender differences in Social capital (The Case of Yasouj University Students). Women's Strategic Studies Quarterly 2016;18(71): 131-149. DOI.10.22095/JWSS.2016.33837
- 6- Abili Hossein, Kh , Jahed, A. Determining organizational factors related to the productivity of middle managers (Case: Iran Khodro Company). Journal of Psychology & Education.2016;39(2): 83-105.
- 7- Yampolskiy, R V. Efficiency theory: A unifying theory for information, computation and intelligence. Journal of Discrete Mathematical Sciences and Cryptography.2013;16(4-5):259–277. DOI:10.1080/09720529.2013.821361
- 8- Karhinaa, K., Erikssonc, M., Ghazinourd, M., Nga, N., What determines gender inequalities in social capital in Ukraine. SSM - Population Health.2019; 8:1-7. DOI:10.1016/j.ssmph.2019.100383
- 9- Song, JH. The Effect of Social Capital on Organizational Performance in Different Cultures: A Cross-National Comparison of the United States and South Korea . FIU Electronic Teses and Dissertations. 2016; 2613:1-185. DOI: 10.25148/etd.FIDC000712
- 10- Subramaniam, N., Stewrt, J., Shulman, A. Understanding Corporate Governnanc in the Australian Public Sector: A Social Capita approach. Auditing and Accountability Journal. 2013; 26(6):946-977. DOI:10.1108/AAAJ-Jan-2012-00929
- 11- Sharipour M ,Armanpour F. A. Study about Gender Differences in Various Levels of Social Capital: Case Study of Tehran. Journalsocio-cultural Development Studies.2014;3(1): 9-27
- 12- Westlund H, Andersson M, Karlsson Ch. Creativity as an integral element of social capital and its role for economic performance. CESIS Electronic Working Paper Series. 2013; 330:2-31. DOI:10.4337/9781781004432.00010
- 13- Muzzio H, Paiva Júnior, F. G. Organizational Creativity Management: Discussion Elements. Organizational Creativity Management .RAC. Revista de Administração Contemporânea. 2018; 22(6): 22-939. DOI:10.1590/19827849rac2018170409
- 14- Jones, G., & George, J., Contemporary management. (9th ed.); New York; Business and Economics .2016.PP:5.
- 15- Liu, CH. The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from Intraorganizational networks. Journal of Human Resource Management. 2013; 24(20):3886–3902. DOI:10.1080/09585192.2013.781519
- 16- Pawłowska, E. Social capital and the efficiency of public organizations. 5 th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences & Arts SGEM. 2018 DOI:10.5593/sgemsocial2018/1.5/S05.111
- 17- Liu, C-H., Remodelling progress in tourism and hospitality students' creativity through social capital and transformational leadership. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education.2017; 21(1): 69-82. DOI:10.1016/j.jhlste.2017.08.003
- 18- Liang, C., Ip, C., Y, Wu, S. C., Law, K., M. Y, Wang, J. H. et al., Personality traits, social capital, and entrepreneurial creativity: comparing green socioentrepreneurial intentions across Taiwan and Hong Kong. Studies in higher education.2019; 44(6):1086-1102. DO10.1080/03075079.2017.1418310
- 19- Rahimi, S., Soheil, F., & Sadeghian, S., The Relationship between Social Capital with Organization Creativity and Efficiency among Public Library Staff in Kermanshah. Sciences and Techniques of Information

- Management.2021;7(1): 99-120.
DOI. 10.22091/STIM.2020.5652.1405
- 20- Rajabi, F., Sargazi T. A study of social capital on organizational efficiency with the mediating role of organizational creativity studied: General Department of Tax Affairs of South Khorasan Province. Journal of Cultural and Social Studies of Khorasan.2019; 14(1): 1-22. OI.10.22034/FAKH.2020.209060.1374
- 21- Parsa, B., Abroumandi, F., Ebrahimi, H., Investigating social capital, efficiency and their impact on each other in Bank Melli employees.National Conference on Modern Studies of Economics, Management and Accounting in Iran.2019. <https://civilica.com/doc/797627/>
- 22- Rasoli M, Hedayati M. The role of creativity and the factors affecting the performance of public relations Social Security. Journal of Innovation and Creativity in Human sciences.2017; 7(2):217-242.
- 23- Wu, C-M., Ay, Ch.R., Lien, B., The role of social capital and organisational learning in promoting innovation performance. Int. J. Information Systems and Chang Management.2009; 4(2):171-186. DOI: 10.1504/IJISCM. 2009. 032755.
- 24- DaneshFard, A., Mahjoub, Sh. Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment with Employee Efficiency.Quarterly journal of Educational Leadership and Administration.2010; 3(4):115-136.
- 25- Zhou, J., George, J.M., When Job Dissatisfaction Leads to Creativity Encouraging the Expression of Voice. 2001; 44(4):628-696. DOI:org/10.5465/3069410
- 26- Hair, J. F., Anderson, R., Tatham, R.I., Black, W. an Multivariate Data Analysis. 5th Edition. Person prentcice Hall.2010: A valeble at www.gigapeda.com