

Explaining the Role of Social Capital in Shaping Other Organizational Capitals: A Systematic Review with Qualitative Content Analysis

Marziyeh Geranmayeh^{1*} 

¹ Master of Human Resource Management, Faculty of management, University of Tehran, Tehran, Iran.

**Corresponding author: Marziyeh geranmayeh (Email: m.geranmayeh2014@gmail.com)*

Received: May 29, 2026 | **Revised:** July 23, 2026 | **Accepted:** July 26, 2026 | **Published:** September 17, 2026

ABSTRACT

Purpose: Social capital, as a fundamental pillar of human relations, plays a pivotal role in shaping and utilizing other organizational capitals. This study aims to explain the mechanisms through which social capital influences four other forms of capital (human, intellectual, psychological, and spiritual) within the Iranian organizational context.

Methodology: This study employs a systematic review design with qualitative content analysis, conducted according to the PRISMA 2020 guidelines. A comprehensive search was performed across six databases (Scopus, Web of Science, Google Scholar, ISC, NoorMags, and SID) covering the period 2005–2025. After screening, 65 empirical studies were selected for final synthesis. Study quality was assessed using the MMAT, and data were analyzed through Braun and Clarke's thematic analysis.

Findings: Social capital influences other forms of capital through three primary mechanisms: facilitating knowledge flows (for human and intellectual capital), creating psychological safety (for psychological capital), and strengthening value coherence (for spiritual capital). The strongest empirical evidence concerned the relationship between social capital and intellectual capital.

Conclusion: Social capital functions not in parallel with, but as the foundation underlying other forms of capital, and should be considered as an antecedent variable in human resource policies.

Keywords: Social Capital, Human Capital, Intellectual Capital, Psychological Capital, Spiritual Capital.

ARTICLE INFORMATION

Citation: Geranmayeh, M. (2026). Explaining the Role of Social Capital in Shaping Other Organizational Capitals: A Systematic Review with Qualitative Content Analysis. *Journal of Modern Studies in Management & Organization*, 3(2), 67-90.

DOI: [10.22034/jmsmo.2026.563113.1047](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2026.563113.1047) | eISSN: [3092-6920](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2026.563113.1047)



Copyright: © The Author(s). Authors retain copyright and full publishing rights. This article is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Publisher's Note: JMSMO remains neutral regarding jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.

Extended Abstract

Introduction

Social capital, as the aggregate of actual and potential resources embedded within networks of relationships, has emerged as a central construct in understanding how organizations cultivate and mobilize their intangible assets (Nahapiet & Ghoshal, 1998). In an era marked by intense competition, environmental turbulence, and persistent uncertainty, organizations increasingly recognize that human, intellectual, psychological, and spiritual capital do not develop in isolation; rather, they flourish within relational contexts characterized by trust, shared norms, and cooperative interaction. Despite growing scholarly attention to social capital, the literature remains fragmented, with most empirical studies examining its relationship with only one other form of capital at a time. Furthermore, no systematic review has yet synthesized the mechanisms through which social capital influences multiple forms of capital within the Iranian organizational context. This study addresses this gap by conducting a systematic review with qualitative content analysis, guided by the PRISMA 2020 framework (Page et al., 2021). The central research question is: Based on empirical evidence published between 2005 and 2025, through what mechanisms does social capital influence the formation and enhancement of human capital, intellectual capital, psychological capital, and spiritual capital? By answering this question, the study aims to provide an integrated framework for understanding the generative role of social capital and to offer evidence-based implications for human resource policies in Iranian organizations.

Theoretical Framework

The theoretical foundation of this review draws upon three complementary strands of scholarship. First, the classical conceptualizations of social capital advanced by Bourdieu (1986), Coleman (1988), and Putnam (2000) establish that social capital resides in the structure of social relations and facilitates collective action. Nahapiet and Ghoshal (1998) further refined this construct into three dimensions: structural (network patterns), relational (trust, norms, obligations), and cognitive (shared language, narratives, interpretive codes). Second, the resource-based view of the firm and the knowledge-based perspective (Kogut & Zander, 1996) posit that organizations are specialized social communities in which knowledge is created and shared through relational mechanisms. Third, recent empirical work has extended this framework to include psychological capital (Luthans et al., 2007)—comprising hope, self-efficacy, resilience, and optimism—and spiritual capital (Zohar & Marshall, 2004), which encompasses meaning, ethical coherence, and connection to a transcendent purpose. The conceptual model proposes that social capital functions as an antecedent that operates through three mediating mechanisms: facilitating knowledge flows (for human and intellectual capital), creating psychological safety (for psychological capital), and strengthening value coherence (for spiritual capital). This model integrates the three-dimensional framework of Nahapiet and Ghoshal (1998), the four-capital model of Doci et al. (2023), and recent evidence on the mediating role of spiritual capital (Khoury & Prasad, 2026).

Methodology

This study employs a systematic review design with qualitative content analysis, following the PRISMA 2020 reporting guidelines (Page et al., 2021). A comprehensive search was conducted in six databases: Scopus, Web of Science, Google Scholar, ISC, NoorMags, and SID. Search terms combined "Social Capital" with "Human Capital," "Intellectual Capital," "Psychological Capital," and "Spiritual Capital," along with their Persian equivalents. Boolean operators (AND, OR, NOT) were used to refine the search. The initial search yielded 1,060 records (847 international, 213 domestic). After removing 289 duplicates, 771 records remained. Title and abstract screening eliminated 543 records that did not meet

inclusion criteria, leaving 228 studies for full-text review. Following full-text assessment, 163 studies were excluded due to insufficient empirical evidence, lack of organizational focus, or unavailability of full text, resulting in a final sample of 65 studies. Data extraction covered authors, year, research context, sample size, methodology, key variables, identified mechanisms, and main findings. Methodological quality was assessed using the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT). Qualitative content analysis followed Braun and Clarke's (2006) six-phase approach: familiarization, initial coding, theme search, theme review, theme definition, and report production.

Results

The systematic review of 65 empirical studies revealed that social capital influences four other forms of capital through three primary mechanisms: facilitating knowledge flows, creating psychological safety, and strengthening value coherence. Regarding human capital, evidence indicates that social capital enhances access to diverse knowledge resources and motivates learning engagement, with Borazon et al. (2024) demonstrating that social capital mediates the relationship between human capital and firm competitiveness among 309 Filipino SME owners. For intellectual capital, the strongest empirical support emerged, consistent with Moshbeki's (2006) findings in two Iranian automotive companies and Huang et al.'s (2024) meta-analysis of 108 studies, which confirmed that all three dimensions of social capital positively relate to knowledge transfer and function as complementary rather than substitutive mechanisms. Concerning psychological capital, findings align with Mousavand et al. (2017), who reported a significant correlation of .79 between social capital and psychological capital among university staff, and with Doci et al. (2023), whose analysis of European Social Survey data (N = 35,313) identified perceived social support and interpersonal trust as key mediating mechanisms. For spiritual capital, though evidence remains comparatively limited (11 of 65 studies), Khoury and Prasad (2026) demonstrated that spiritual capital mediates the relationship between bonding social capital and entrepreneurial resilience in turbulent sub-Saharan African contexts. The review identified four significant research gaps: overrepresentation of university and banking contexts at the expense of manufacturing and agricultural sectors; predominance of cross-sectional designs (only 5 of 38 quantitative studies employed longitudinal designs); disproportionate focus on the relational dimension of social capital; and scarcity of Iranian studies examining multiple forms of capital simultaneously (only 4 of 22 Iranian studies). These findings carry three theoretical implications: social capital functions as a "mother capital" that underlies rather than parallels other forms of capital; the effects are mediated through specific relational mechanisms rather than being direct; and the strength of relationships varies across cultural contexts, highlighting the need for indigenous theoretical models. Practically, the findings suggest that human resource managers should prioritize participatory programs, psychological safety, shared values, and continuous monitoring of social capital indicators.

Conclusion

This systematic review demonstrates that social capital plays a pivotal role in shaping and strengthening human, intellectual, psychological, and spiritual capital through three mediating mechanisms: facilitating knowledge flows, creating psychological safety, and strengthening value coherence. Theoretically, the study contributes an integrated model that positions social capital as an antecedent rather than a parallel form of capital, offering a nuanced understanding of how relational resources enable organizational value creation. Practically, the findings provide evidence-based guidance for designing human resource interventions that cultivate

social capital as a foundation for comprehensive capital development. Future research should employ longitudinal designs, examine multiple forms of capital simultaneously, focus on understudied industries, and develop indigenous instruments for measuring social capital in Iranian organizations.

Declarations

Author Contributions (CRediT taxonomy)

Corresponding author: Conceptualization, Methodology, Analysis, Writing – original draft, Writing – review & editing.

Funding Statement

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors. The author received no financial support for the research, authorship, or publication of this article.

Ethical Statement

Ethical approval was not required as this was a secondary data analysis.

Authors' AI Use Statement

The author declare that no artificial intelligence (AI) tools were used in the preparation of this manuscript for writing, analysis, or data generation. All content is the result of the author's own human effort and judgment.

Conflict of interest

The author declares that there is no financial or personal conflict of interest related to this research.

Data Availability Statement

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request.

تبیین نقش سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری سایر سرمایه‌های سازمانی: مرور نظام‌مند با تحلیل محتوای کیفی

مرضیه گرانمایه^{۱*}

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: مرضیه گرانمایه (Email: m.geranmayeh2014@gmail.com)

دریافت: ۸ خرداد ۱۴۰۵ | بازنگری: ۱ مرداد ۱۴۰۵ | پذیرش: ۴ مرداد ۱۴۰۵ | انتشار برخط: ۲۶ شهریور ۱۴۰۵

چکیده

هدف: سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از ارکان اصلی روابط انسانی، نقشی محوری در شکل‌گیری و بهره‌برداری از سایر سرمایه‌های سازمانی ایفا می‌کند. این پژوهش با هدف تبیین سازوکارهای اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر چهار نوع سرمایه دیگر (انسانی، فکری، روانشناختی و معنوی) در بستر سازمان‌های ایرانی طراحی شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع مرور نظام‌مند با رویکرد تحلیل محتوای کیفی است که بر اساس راهنمای PRISMA 2020 اجرا شده است. جستجو در شش پایگاه داده (Web of Science, Scopus, ISC, NoorMags, SID) در بازه ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ انجام شد. پس از غربالگری، ۶۵ مطالعه تجربی برای ترکیب نهایی انتخاب شدند. کیفیت مطالعات با ابزار MMAT ارزیابی و داده‌ها با روش تحلیل تم براون و کلارک تحلیل شدند.

یافته‌ها: سرمایه اجتماعی از طریق سه سازوکار اصلی بر سایر سرمایه‌ها اثر می‌گذارد: تسهیل جریان دانش (برای سرمایه انسانی و فکری)، ایجاد فضای روانی امن (برای سرمایه روانشناختی)، و تقویت انسجام ارزشی (برای سرمایه معنوی). قوی‌ترین شواهد تجربی مربوط به رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بود.

نتیجه‌گیری: سرمایه اجتماعی نه در عرض سایر سرمایه‌ها، بلکه در زیربنای آن‌ها قرار دارد و باید به عنوان متغیر زمینه‌ساز در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی، سرمایه فکری، سرمایه روانشناختی، سرمایه معنوی.

اطلاعات مقاله

استناد: گرانمایه، م. (۱۴۰۵). تبیین نقش سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری سایر سرمایه‌های سازمانی: مرور نظام‌مند با تحلیل محتوای کیفی. مجله مطالعات نوین در مدیریت و سازمان، ۳(۲)، ۶۷-۹۰.

DOI: [10.22034/jmsmo.2026.563113.1047](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2026.563113.1047) | eISSN: 3092-6920

حق نشر: © نویسندگان. حقوق مالکیت و انتشار مقاله نزد نویسندگان محفوظ است. این مقاله به صورت دسترسی آزاد و تحت شرایط مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) منتشر شده است.



یادداشت ناشر: JMSMO در خصوص ادعاهای مربوط به حوزه‌های قضایی در مطالب منتشرشده و وابستگی‌های سازمانی، بی‌طرف باقی می‌ماند.

۱. مقدمه

سازمان‌ها در اقتصاد دانش‌محور معاصر با پرسشی بنیادین روبه‌رو هستند: چه عواملی تعیین می‌کند که برخی سازمان‌ها از منابع انسانی، فکری، روانشناختی و معنوی خود بهره‌ای به‌مراتب بیشتر از رقبا می‌برند؟ پاسخ به این پرسش در دهه‌های اخیر از حوزه منابع ملموس و فیزیکی به سمت سرمایه‌های نامشهود و روابط بین‌فردی چرخیده است. در این میان، سرمایه اجتماعی^۱ به‌عنوان «مجموع منابع بالفعل و بالقوه تعبیه‌شده در شبکه روابط» (Nahapiet & Ghoshal, 1998) جایگاهی محوری یافته است؛ مفهومی که نه صرفاً یک دارایی در کنار سایر دارایی‌ها، بلکه بستری مولد برای پرورش اشکال دیگر سرمایه تلقی می‌شود. دیدگاه دانش‌محور بنگاه نیز بر همین ایده استوار است که سازمان را می‌توان «اجتماعی تخصصی در سرعت و کارایی خلق و اشتراک دانش» در نظر گرفت (Kogut & Zander, 1996, p. 503).

شواهد تجربی اخیر این ادعا را تقویت می‌کند. مطالعه بناهی^۲ (۲۰۱۹) با به‌کارگیری روش فراتحلیل بر روی ۸۳ مطالعه ایرانی نشان داد که متغیرهای سرمایه انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، هوش اخلاقی، عدالت سازمانی و شبکه‌های اجتماعی بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند و سرمایه اجتماعی نیز به‌نوبه خود بر سلامت سازمانی، مدیریت دانش، سرمایه فکری، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد اثر می‌گذارد. پژوهش مشبکی^۳ (۲۰۰۶) در دو شرکت خودروساز ایرانی نیز تأیید کرد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بستر بین‌المللی، هوآنگ و همکاران^۴ (۲۰۲۴) با فراتحلیل ۱۰۸ مطالعه تجربی نشان دادند که ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی همگی به‌طور مثبت با انتقال دانش مرتبط‌اند و به‌عنوان مکمل یکدیگر عمل می‌کنند (Huang et al., 2024). این یافته‌ها همگی از یک ایده محوری حمایت می‌کنند: سرمایه اجتماعی صرفاً یکی از انواع سرمایه نیست، بلکه شرایط امکان‌پذیری برای رشد سایر سرمایه‌ها را فراهم می‌سازد.

با این حال، ادبیات موجود دو محدودیت اساسی دارد. نخست، اکثر مطالعات به رابطه سرمایه اجتماعی با تنها یک نوع سرمایه دیگر پرداخته‌اند و تصویری منسجم از چگونگی اثرگذاری آن بر مجموعه‌ای از سرمایه‌ها ارائه نمی‌دهند. مرور نظام‌مند بتمگ^۵ (۲۰۲۱) بر رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی اجتماعی در استارت‌آپ‌های فناوری اطلاعات، اگرچه ۶۷ مقاله را بر اساس پروتکل PRISMA بررسی کرد، اما تمرکز آن محدود به یک بستر خاص (استارت‌آپ‌های IT) و یک نوع سرمایه (روانشناختی) بود. دوم، سازوکارهای نظری این روابط در بستر سازمان‌های ایرانی به‌طور نظام‌مند مرور نشده است. اگرچه مطالعات داخلی متعددی به رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری

¹ Social Capital

² Banahi

³ Moshbeki

⁴ Huang et al.

⁵ Bethmager

(Moshbeki, 2006)، سرمایه روانشناختی (Golparvar, 2018) و سرمایه معنوی (Bani & Farhoudi, 2024) پرداخته‌اند، اما این مطالعات به‌صورت پراکنده و بدون چارچوب یکپارچه باقی مانده‌اند. مرور نظام‌مند پیش‌رو با هدف پر کردن این شکاف طراحی شده است. پرسش اصلی پژوهش این است: بر اساس شواهد تجربی منتشرشده در بازه ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵، سرمایه اجتماعی از طریق چه سازوکارهایی بر شکل‌گیری و تقویت سرمایه انسانی^۱، سرمایه فکری^۲، سرمایه روانشناختی^۳ و سرمایه معنوی^۴ اثر می‌گذارد؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند چارچوبی یکپارچه برای درک نقش مولد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها فراهم کند و مبنایی برای طراحی سیاست‌های منابع انسانی مبتنی بر شواهد باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. سرمایه اجتماعی: از مفهوم تا سازوکار

سرمایه اجتماعی مفهومی چندوجهی است که ریشه در آثار بوردیو، کولمن و پاتنام دارد. بوردیو آن را «مجموع منابع بالفعل یا بالقوه‌ای» می‌داند که با تملک شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه‌شده پیوند دارد (Bourdieu, 1986). کولمن^۵ تأکید کرد که این سرمایه در ساختار روابط اجتماعی نهفته است و کنش جمعی را تسهیل می‌کند (Coleman, 1988). ناهایت و گوشال^۶ (۱۹۹۸) در چارچوب نظری خود، سرمایه اجتماعی را به سه بعد تفکیک کردند: بعد ساختاری (الگوی روابط و شبکه‌ها)، بعد رابطه‌ای (اعتماد، هنجارها و تعهدات) و بعد شناختی (زبان مشترک، روایت‌ها و کدهای تفسیری). این سه‌گانه مبنای اکثر پژوهش‌های تجربی معاصر را تشکیل می‌دهد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). از دیدگاه نظری، سرمایه اجتماعی کارکردی دوگانه دارد. از یک سو، خود یک منبع ارزشمند است که دسترسی به اطلاعات و فرصت‌ها را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر، بستری است که سایر اشکال سرمایه را فعال و مولد می‌سازد. هوانگ و همکاران^۷ (۲۰۲۴) در فراتحلیل ۱۰۸ مطالعه تجربی نشان دادند که هر سه بعد سرمایه اجتماعی به‌طور مثبت با انتقال دانش مرتبط‌اند و این ابعاد به‌عنوان مکمل یکدیگر عمل می‌کنند، نه جانشین. این یافته از ایده «مکمل بودن» ابعاد سرمایه اجتماعی حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که اثرگذاری آن بر سایر سرمایه‌ها از مسیرهای متعدد و درهم‌تنیده صورت می‌گیرد.

¹ Human Capital

² Intellectual Capital

³ Psychological Capital

⁴ Spiritual Capital

⁵ Coleman

⁶ Nahapiet & Ghoshal

⁷ Huang et al.

۲.۲. سرمایه انسانی: دانش و مهارت در بستر روابط

سرمایه انسانی به دانش، مهارت‌ها، تجربه و توانایی‌های فردی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش و یادگیری تقویت می‌گردد (Schultz, 1993). در نظریه اقتصاد آموزش، این سرمایه به‌عنوان دارایی مولد در نظر گرفته می‌شود که بازدهی فردی و سازمانی را افزایش می‌دهد. با این حال، ادبیات اخیر بر یک نکته کلیدی تأکید دارد: سرمایه انسانی در خلأ شکل نمی‌گیرد و بهره‌ور نمی‌شود؛ بلکه در بستر روابط اجتماعی معنا می‌یابد.

بورازون و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر ۳۰۹ مدیر و مالک کسب‌وکارهای کوچک و متوسط فیلیپینی نشان دادند که سرمایه اجتماعی نه تنها به‌طور مستقیم با رشد و رقابت‌پذیری شرکت مرتبط است، بلکه رابطه میان سرمایه انسانی و این پیامدها را نیز میانجی‌گری می‌کند. به بیان دیگر، دانش و مهارت زمانی به عملکرد مطلوب منجر می‌شود که در شبکه‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد و تعامل جریان یابد (Borazon et al., 2024). لی و همکاران^۲ (۲۰۲۴) نیز در چارچوب نظریه توسعه انسانی، سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یکی از سه ستون «معادله متوازن سرمایه انسانی» معرفی کردند که در کنار سرمایه روانشناختی و سرمایه جسمانی، بهره‌وری پایدار را ممکن می‌سازد (Li et al., 2024).

۲.۳. سرمایه فکری: جریان دانش از طریق شبکه‌ها

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود است که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای می‌شود (Bontis, 1998). ناهایت و گوشال^۳ (۱۹۹۸) در مدل نظری خود استدلال کردند که سه بعد سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم در خلق سرمایه فکری نقش دارند: بعد ساختاری دسترسی به شرکای دانشی را فراهم می‌کند، بعد رابطه‌ای انگیزه برای اشتراک دانش را افزایش می‌دهد، و بعد شناختی توانایی ترکیب و تلفیق دانش را تقویت می‌نماید. شواهد تجربی از این مدل حمایت می‌کند، هرچند با پیچیدگی‌هایی همراه است. دهیات و همکاران^۴ (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای بر ۲۹۵ کارشناس صنعت داروسازی اردن نشان دادند که سرمایه اجتماعی به‌طور مثبت و معنادار بر انتقال دانش اثر می‌گذارد و انتقال دانش نیز قوی‌ترین اثر را بر سرمایه سازمانی دارد. همچنین سرمایه اجتماعی، رابطه میان سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی را به‌طور جزئی میانجی‌گری می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که دانش نهفته در افراد (سرمایه انسانی) از طریق تعاملات اجتماعی به دانش نهادینه‌شده در ساختارها (سرمایه سازمانی) تبدیل می‌شود. با این حال، دمارتینی^۵ (۲۰۱۵) با تحلیل محتوای گزارش‌های سرمایه فکری ۳۶ شرکت، نتیجه گرفت که بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی اثر مثبت بر سرمایه انسانی دارد، اما شواهد تجربی برای اثر ابعاد شناختی و ساختاری بر سرمایه انسانی و سازمانی از نظریه تبعیت نمی‌کند. این تناقض نشان می‌دهد که رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری وابسته به بستر است و نمی‌توان آن را به‌صورت جهان‌شمول تعمیم داد.

¹ Borazon et al.

² Li et al.

³ Nahapiet & Ghoshal

⁴ Dahiyat et al.

⁵ Demartini

۴.۲. سرمایه روانشناختی: منابع مثبت در فضای اجتماعی

سرمایه روانشناختی سازه‌ای چندبعدی است که از چهار مؤلفه امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی تشکیل شده است (Luthans et al., 2007). لوتانز و همکاران^۱ این سازه را به‌عنوان «وضعیت روانشناختی مثبت رشد» تعریف کردند که فرد را قادر می‌سازد در مواجهه با چالش‌ها، تلاش لازم را صورت دهد و مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف بیابد.

رابطه میان سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی از دو جهت قابل بررسی است. از یک سو، سرمایه روانشناختی بالا به افراد کمک می‌کند روابط اجتماعی مؤثرتری بسازند. از سوی دیگر، فضای اجتماعی حمایت‌کننده و مبتنی بر اعتماد، بستر پرورش مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی را فراهم می‌کند. دیوچی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در تحلیلی بر داده‌های پیمایش اجتماعی اروپا ($N = 35,313$) نشان دادند که همبستگی متوسطی میان سرمایه روانشناختی و شاخص‌های سرمایه اجتماعی وجود دارد ($r \leq .24$) و مدل چهارسرمایه‌ای (روانشناختی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی) برازش بهتری از مدل سه‌سرمایه‌ای بوردیویی دارد. این یافته از ادغام سرمایه روانشناختی در چارچوب سرمایه‌ای بوردیو حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی خود یک سازوکار تبیینی برای نابرابری‌های اجتماعی است.

۵.۲. سرمایه معنوی: معنا و انسجام در بستر اجتماعی

سرمایه معنوی مفهومی نوظهور است که به معنا، ارزش‌های درونی، اخلاق و ارتباط فرد با هدفی والاتر اشاره دارد (Zohar & Marshall, 2004). در محیط‌های کاری، این سرمایه به انسجام اخلاقی، تعهد شغلی و رضایت درونی منجر می‌شود. برخلاف سرمایه‌های دیگر، سرمایه معنوی کمتر به دارایی‌های ملموس وابسته است و بیشتر در حوزه باورها و ارزش‌های مشترک ریشه دارد.

شواهد تجربی اخیر نقش متمایز سرمایه معنوی در کنار سرمایه اجتماعی را برجسته می‌کند. کوری و پراساد^۳ (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای بر کارآفرینان SME در محیط پرتلاطم آفریقای جنوب نشان دادند که سرمایه معنوی نه‌تنها مکمل سرمایه اجتماعی است، بلکه رابطه میان سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری کارآفرینانه را نیز میانجی‌گری می‌کند. سرمایه اجتماعی پیوندی^۴ عمدتاً از طریق تعامل با سرمایه معنوی بر تاب‌آوری اثر می‌گذارد، در حالی که سرمایه اجتماعی پل‌زننده^۵ دسترسی به منابع بیرونی را فراهم می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که سرمایه معنوی یک سازوکار درونی است که در بستر روابط اجتماعی فعال می‌شود و به افراد کمک می‌کند در شرایط عدم قطعیت، انسجام و هدفمندی خود را حفظ کنند.

^۱ Luthans et al.

^۲ Doci et al.

^۳ Khoury & Prasad

^۴ Bonding

^۵ Bridging

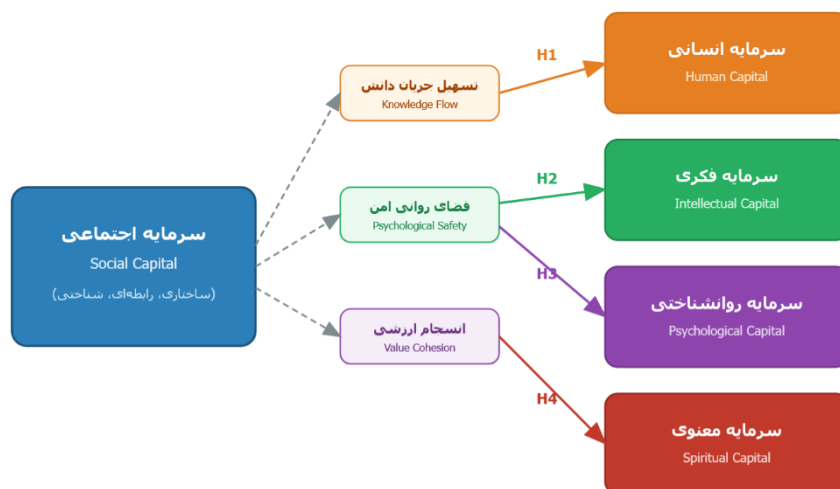
۲.۶. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و شواهد تجربی مرور شده، مدل مفهومی این پژوهش به شرح زیر طراحی شده است. سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر زمینه ساز^۱ در نظر گرفته می شود که از طریق سه سازوکار اصلی بر چهار نوع سرمایه دیگر اثر می گذارد:

- **سازوکار اول:** تسهیل جریان دانش. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی دسترسی به منابع دانشی متنوع را فراهم می کند؛ بعد رابطه ای انگیزه و تعهد برای اشتراک دانش را افزایش می دهد؛ و بعد شناختی توانایی جذب و تلفیق دانش جدید را تقویت می نماید.
 - **سازوکار دوم:** ایجاد فضای روانی امن. اعتماد و حمایت اجتماعی، که از مؤلفه های اصلی سرمایه اجتماعی هستند، به افراد امکان می دهد با اطمینان از عدم سرزنش، ایده ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و در مواجهه با شکست، تاب آوری خود را حفظ کنند.
 - **سازوکار سوم:** تقویت انسجام ارزشی. ارزش های مشترک و هنجارهای تعاونی که در شبکه های اجتماعی شکل می گیرند، بستری برای رشد معنا و هدفمندی جمعی فراهم می کنند.
- بر این اساس، فرضیه های پژوهش (که در بخش یافته ها مورد بررسی قرار می گیرند) به شرح زیر هستند:
- فرضیه ۱: سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل جریان دانش بر سرمایه انسانی اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل انتقال دانش و تعاملات سازمانی بر سرمایه فکری اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۳: سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد فضای روانی امن و حمایت اجتماعی بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۴: سرمایه اجتماعی از طریق تقویت ارزش های مشترک و انسجام اخلاقی بر سرمایه معنوی اثر مثبت و معنادار دارد.

روابط میان متغیرهای پژوهش و سازوکارهای واسط در شکل ۱ نمایش داده شده است. این مدل بر پایه تلفیق چارچوب سه بعدی ناهایت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998)، الگوی چهار سرمایه ای دیوچی و همکاران (Doci et al., 2023) و یافته های کوری و پراساد (Khoury & Prasad, 2026) درباره نقش میانجی سرمایه معنوی طراحی شده است.

^۱ Antecedent



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Source: Author's illustration based on Nahapiet and Ghoshal (1998), Doci et al. (2023), and Khoury and Prasad (2026).

۳. روش پژوهش

۳.۱. نوع و طرح پژوهش

این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند با رویکرد تحلیل محتوای کیفی است که بر اساس راهنمای گزارش‌دهی PRISMA 2020 طراحی و اجرا شده است (Page et al., 2021). مرور نظام‌مند، روشی است که با استفاده از راهبرد جستجوی شفاف و از پیش تعیین‌شده، مطالعات مرتبط با یک پرسش مشخص را شناسایی، غربالگری، ارزیابی و ترکیب می‌کند و از این طریق، تصویری جامع و قابل تکرار از شواهد موجود ارائه می‌دهد. تحلیل محتوای کیفی نیز برای استخراج مقوله‌ها، سازوکارها و الگوهای نهفته در مطالعات انتخاب‌شده به کار رفته است.

۳.۲. پرسش‌های مرور

پرسش اصلی مرور عبارت است از: «بر اساس شواهد تجربی منتشرشده در بازه ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵، سرمایه اجتماعی از طریق چه سازوکارهایی بر شکل‌گیری و تقویت سرمایه انسانی، سرمایه فکری، سرمایه روانشناختی و سرمایه معنوی اثر می‌گذارد؟»

پرسش‌های فرعی نیز به شرح زیر تدوین شدند:

۱. چه سازوکارهای نظری برای تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با هر یک از چهار نوع سرمایه دیگر در ادبیات شناسایی شده است؟

۲. چه شواهد تجربی برای این روابط در بسترهای سازمانی (دولتی، خصوصی، مردم‌نهاد) وجود دارد؟

۳. چه شکاف‌های پژوهشی در ادبیات موجود قابل شناسایی است؟

۳.۳. معیارهای ورود و خروج

معیارهای ورود:

- مطالعات تجربی (کمی، کیفی یا ترکیبی) که رابطه سرمایه اجتماعی با حداقل یکی از چهار نوع سرمایه دیگر را بررسی کرده‌اند.
- مطالعاتی که در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ منتشر شده‌اند.
- مطالعاتی که در مجلات علمی معتبر با داوری هم‌تا منتشر شده‌اند.
- مطالعاتی که به زبان فارسی یا انگلیسی نگاشته شده‌اند.
- مطالعاتی که به بستر سازمانی (نه صرفاً جامعه محلی) پرداخته‌اند.

معیارهای خروج:

- مقالات مروری، سرمقاله، یادداشت‌های فنی و گزارش‌های غیرعلمی.
- مطالعاتی که متن کامل آن‌ها در دسترس نبود.
- مطالعاتی که صرفاً به تعریف مفاهیم پرداخته‌اند بدون ارائه شواهد تجربی.
- مطالعاتی که در کنفرانس‌ها ارائه شده‌اند اما در مجلات علمی منتشر نشده‌اند.

۳.۴. راهبرد جستجو

جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های داده ارائه شده در جدول شماره ۱ انجام شد.

جدول ۱. پایگاه‌های داده مورد جستجو قرار گرفته

پایگاه داده	حوزه پوشش
Scopus	بین‌المللی — علوم اجتماعی، مدیریت، اقتصاد
Web of Science	بین‌المللی — چندرشته‌ای
Google Scholar	تکمیلی — پوشش گسترده
پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)	ملی — مقالات فارسی
پایگاه مجلات نور (NoorMags)	ملی — مقالات فارسی
پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)	ملی — مقالات فارسی

Source: Compiled by the author.

کلیدواژه‌های جستجو در دو دسته فارسی و انگلیسی تدوین شدند. در بخش انگلیسی از ترکیب کلیدواژه‌های «Social Capital» با «Human Capital»، «Intellectual Capital»، «Psychological Capital» و «Spiritual Capital» و در بخش فارسی از معادل‌های «سرمایه اجتماعی» با «سرمایه انسانی»، «سرمایه فکری»، «سرمایه روانشناختی» و «سرمایه معنوی» استفاده شد. عملگرهای بولی (AND, OR, NOT) برای ترکیب کلیدواژه‌ها به کار رفت.

۳.۵. فرایند غربالگری

فرایند شناسایی و غربالگری مطالعات در چهار مرحله انجام شد:

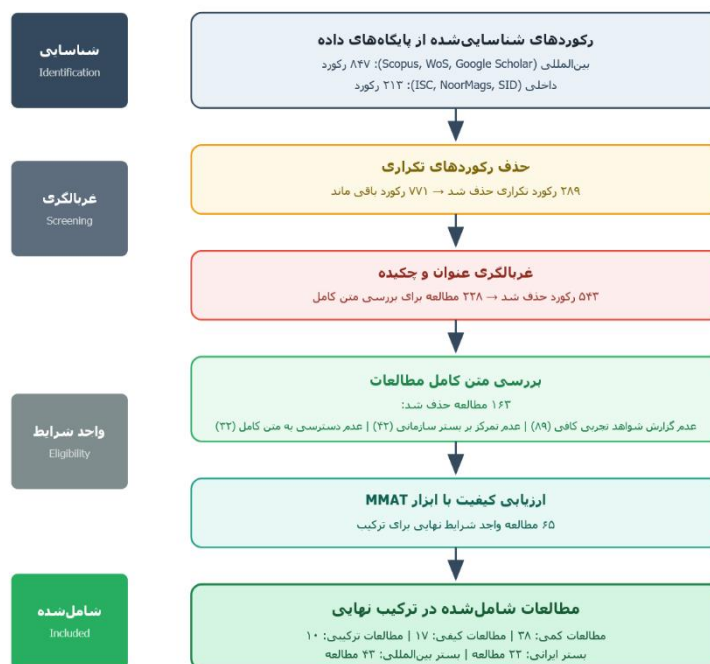
مرحله اول — شناسایی: در جستجوی اولیه، ۸۴۷ رکورد در پایگاه‌های بین‌المللی و ۲۱۳ رکورد در پایگاه‌های داخلی شناسایی شد (مجموع: ۱۰۶۰ رکورد).

مرحله دوم — حذف تکراری‌ها: پس از حذف ۲۸۹ رکورد تکراری، ۷۷۱ رکورد باقی ماند.

مرحله سوم — غربالگری عنوان و چکیده: با بررسی عنوان و چکیده، ۵۴۳ رکورد که با معیارهای ورود همخوانی نداشتند حذف شدند و ۲۲۸ مطالعه برای بررسی متن کامل انتخاب شد.

مرحله چهارم — بررسی متن کامل: پس از بررسی متن کامل، ۱۶۳ مطالعه به دلیل عدم گزارش شواهد تجربی

کافی، عدم تمرکز بر بستر سازمانی، یا عدم دسترسی به متن کامل حذف شدند. در نهایت، ۶۵ مطالعه برای ترکیب نهایی انتخاب شد.



شکل ۲. فرایند غربالگری مطالعات بر اساس PRISMA

Source: Author's illustration based on Page et al. (2021).

۳.۶. استخراج داده‌ها

برای هر مطالعه انتخاب‌شده، اطلاعات زیر استخراج شد: نام نویسندگان، سال انتشار، بستر پژوهش (کشور، صنعت،

نوع سازمان)، حجم نمونه، روش پژوهش، متغیرهای اصلی، سازوکارهای شناسایی‌شده، و یافته‌های کلیدی. این اطلاعات

در یک فرم استخراج داده استاندارد ثبت شد تا امکان مقایسه و ترکیب نظام‌مند فراهم شود.

۳.۷. ارزیابی کیفیت مطالعات

کیفیت روش‌شناختی مطالعات انتخاب‌شده با استفاده از ابزار MMAT (Mixed Methods Appraisal Tool) ارزیابی شد. این ابزار پنج معیار کیفی را برای مطالعات کمی، کیفی و ترکیبی در نظر می‌گیرد: وضوح پرسش پژوهش، تناسب روش با پرسش، شفافیت فرایند گردآوری داده، شفافیت تحلیل، و انسجام یافته‌ها با داده‌ها. مطالعاتی که در بیش از دو معیار ضعیف ارزیابی شدند، از ترکیب نهایی حذف شدند.

۳.۸. تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام شد. در مرحله اول، تحلیل محتوای کیفی بر اساس رویکرد براون و کلارک (۲۰۰۶) در شش گام اجرا شد: آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جستجوی تم‌ها، بازبینی تم‌ها، تعریف و نام‌گذاری تم‌ها، و تدوین گزارش نهایی (Braun & Clarke, 2006). در مرحله دوم، یافته‌های مطالعات بر اساس چهار فرضیه پژوهش (H1 تا H4) دسته‌بندی شدند و شواهد موافق و مخالف برای هر فرضیه به‌صورت جداگانه بررسی شد.

۳.۹. ملاحظات اخلاقی

این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند بر منابع منتشرشده است و نیازی به دریافت رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان انسانی نداشت. تمامی مطالعات انتخاب‌شده با ذکر کامل منبع استناد شده‌اند و امانت‌داری علمی در تمام مراحل رعایت شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴.۱. توصیف مطالعات انتخاب‌شده

از میان ۶۵ مطالعه انتخاب‌شده برای ترکیب نهایی، ۳۸ مطالعه کمی، ۱۷ مطالعه کیفی و ۱۰ مطالعه از نوع ترکیبی بودند. از نظر بستر جغرافیایی، ۲۲ مطالعه در ایران و ۴۳ مطالعه در سایر کشورها (عمدتاً ایالات متحده، بریتانیا، مالزی، اندونزی و آفریقای جنوبی) انجام شده بود. از نظر حوزه سازمانی، مطالعات در پنج دسته اصلی قرار گرفتند: دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (۱۸ مطالعه)، بانک‌ها و مؤسسات مالی (۱۲ مطالعه)، شرکت‌های تولیدی (۱۱ مطالعه)، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط (۱۰ مطالعه)، و سازمان‌های دولتی و عمومی (۹ مطالعه). پنج مطالعه نیز در بسترهای چندصنعتی یا خدماتی متنوع انجام شده بود.

۴.۲. تم‌های اصلی شناسایی شده

تحلیل محتوای کیفی مطالعات به شناسایی چهار تم اصلی منجر شد که هر یک با یکی از فرضیه‌های پژوهش متناظر است. جدول ۱ خلاصه‌ای از تم‌ها، مقولات فرعی و مطالعات پشتیبان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تم‌های اصلی و مقولات فرعی مستخرج از مطالعات

مطالعات پشتیبان (نمونه)	مقولات فرعی	تم اصلی
(عرفانیان و همکاران، ۱۳۹۴؛ Huang ; Yang & Lin, 2009; et al., 2024)	دسترسی به دانش متنوع، انگیزه اشتراک دانش، توانایی تلفیق دانش	تسهیل جریان دانش
(موسیوند و همکاران، ۱۳۹۶؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷؛ دیوچی و همکاران، ۲۰۲۳)	اعتماد بین‌فردی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده، کاهش ترس از شکست	فضای روانی امن
(کوری و پراساد، ۲۰۲۶؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۳؛ Zohar & Marshall, 2004)	ارزش‌های مشترک، معناجویی جمعی، هنجارهای تعاونی	انسجام ارزشی
(نصراللهی و همکاران، ۱۳۹۲؛ Cao et al., 2025؛ بهرامی و همکاران، ۱۴۰۳)	شبکه‌های ارتباطی، مشارکت در تصمیم‌گیری، هماهنگی بین‌واحدی	تعامل سازمانی

Source: Author's illustration based on content analysis of the selected studies.

۴.۳. یافته‌ها بر اساس فرضیه‌ها

فرضیه ۱: سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل جریان دانش بر سرمایه انسانی اثر مثبت و معنادار دارد.

شواهد تجربی از این فرضیه حمایت می‌کند. مطالعه موسیوند و همکاران (۱۳۹۶) بر ۳۷۵ کارمند دانشگاه آزاد اسلامی نشان داد که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی به‌ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را بر سرمایه روانشناختی دارند و همگی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای آن هستند. هرچند این مطالعه بر سرمایه روانشناختی متمرکز بود، سازوکار مشابهی برای سرمایه انسانی قابل تعمیم است: دسترسی به شبکه‌های دانشی و تعاملات اجتماعی، زمینه‌ساز یادگیری و ارتقای مهارت‌های فردی می‌شود.

در بستر بین‌المللی، مرور نظام‌مند بتماگ^۱ (۲۰۲۱) بر ۶۷ مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل دسترسی به منابع اطلاعاتی و ایجاد انگیزه برای یادگیری، به‌طور مستقیم با رشد سرمایه انسانی کارآفرینان مرتبط است. کیدرون و وینارسکی-پرتز در مدل میانجی خود نشان دادند که اعتماد سازمانی، رابطه میان سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی را واسطه‌گری می‌کند.

فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل انتقال دانش و تعاملات سازمانی بر سرمایه فکری اثر مثبت و معنادار دارد.

این فرضیه قوی‌ترین پشتوانه تجربی را در میان چهار فرضیه دارد. مطالعه مشبکی (۲۰۰۶) در دو شرکت خودروساز ایرانی نشان داد بین سرمایه اجتماعی و هر سه بعد سرمایه فکری (انسانی، ساختاری، رابطه‌ای) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عرفانیان و همکاران (۱۳۹۴) نیز در بررسی تعاریف و ابعاد سرمایه فکری تأکید کردند که سرمایه اجتماعی یکی از سه بعد اصلی سرمایه فکری است و بدون آن، دانش سازمانی به ارزش تبدیل نمی‌شود.

مطالعه هوانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۴) با فراتحلیل ۱۰۸ مطالعه تجربی نشان داد ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی همگی به‌طور مثبت با انتقال دانش مرتبط‌اند و به‌عنوان مکمل یکدیگر عمل می‌کنند. گوستینا و

^۱ Bethmage

^۲ Huang et al.

همکاران^۱ (۲۰۲۶) در مرور نظام‌مند خود نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی هر دو از عوامل شکل‌دهنده سرمایه فکری در سازمان هستند و سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد بستر تعامل، امکان تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی را فراهم می‌کند.

فرضیه ۳: سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد فضای روانی امن و حمایت اجتماعی بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنادار دارد.

شواهد تجربی متعدد و متنوعی از این فرضیه حمایت می‌کنند. مطالعه موسیوند و همکاران (۱۳۹۶) همبستگی مثبت و معنادار ۰.۷۹ را بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در میان کارکنان دانشگاه آزاد گزارش کرد. در مطالعه دیگری که به‌طور خاص نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی را بررسی کرد، ضریب مسیر ۰.۸۱۱ برای تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه روانشناختی گزارش شد و فرضیه تأیید شد.

دیوچی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در تحلیل داده‌های پیمایش اجتماعی اروپا ($N = 35,313$) نشان دادند همبستگی متوسطی میان سرمایه روانشناختی و شاخص‌های سرمایه اجتماعی وجود دارد ($r \leq .24$) و مدل چهارسرمایه‌ای برازش بهتری از مدل سه‌سرمایه‌ای بوردیویی دارد. تحلیل میانجی نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده و اعتماد بین‌فردی، دو سازوکار اصلی در این رابطه هستند.

یافته‌های یک مطالعه داخلی دیگر تأیید کرد که سرمایه اجتماعی با وضعیت مناسب‌تر سلامت فردی، خوش‌بینی بالاتر، افزایش تاب‌آوری در برابر مشکلات و کاهش اختلالات روانی در ارتباط است. افرادی با سرمایه روانشناختی بالاتر، تعاملات اجتماعی مداوم و بیشتری دارند و از زندگی اجتماعی بهتری بهره‌مند می‌شوند.

فرضیه ۴: سرمایه اجتماعی از طریق تقویت ارزش‌های مشترک و انسجام اخلاقی بر سرمایه معنوی اثر مثبت و معنادار دارد.

شواهد تجربی برای این فرضیه نسبت به سه فرضیه دیگر محدودتر است، اما روند رو به رشدی دارد. مطالعه‌ای بر کارکنان دانشگاه مازندران با بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی، ضریب تی مسیر تعدیل‌گر ۷.۷۷۶ را گزارش کرد که از ۱.۹۶ بیشتر است و فرضیه تعدیل‌گری تأیید شد. این یافته نشان می‌دهد سرمایه معنوی نه تنها خود از سرمایه اجتماعی اثر می‌پذیرد، بلکه شدت رابطه میان سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی را نیز تعدیل می‌کند.

مرور نظام‌مند دیگری که بر سرمایه معنوی در سازمان‌های انتفاعی متمرکز بود، ۲۰ مطالعه را بررسی کرد و نشان داد سرمایه معنوی به‌عنوان «دارایی معنوی» بر رضایت شغلی، سلامت، تعهد سازمانی و بهره‌وری شرکت اثر مثبت دارد. در بستر خدمات حج، سرمایه معنوی به‌عنوان عاملی برای تقویت حس وظیفه‌شناسی، یکپارچگی و همدلی در کارکنان شناسایی شد.

^۱ Gustina et al.

^۲ Doci et al.

کوری و پراساد^۱ (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای بر کارآفرینان SME در آفریقای جنوب صحرای نشان دادند سرمایه اجتماعی پیوندی عمدتاً از طریق تعامل با سرمایه معنوی بر تاب‌آوری کارآفرینانه اثر می‌گذارد. این یافته از این ایده حمایت می‌کند که سرمایه معنوی یک سازوکار درونی است که در بستر روابط اجتماعی فعال می‌شود.

۴.۴. تحلیل شکاف‌های پژوهشی

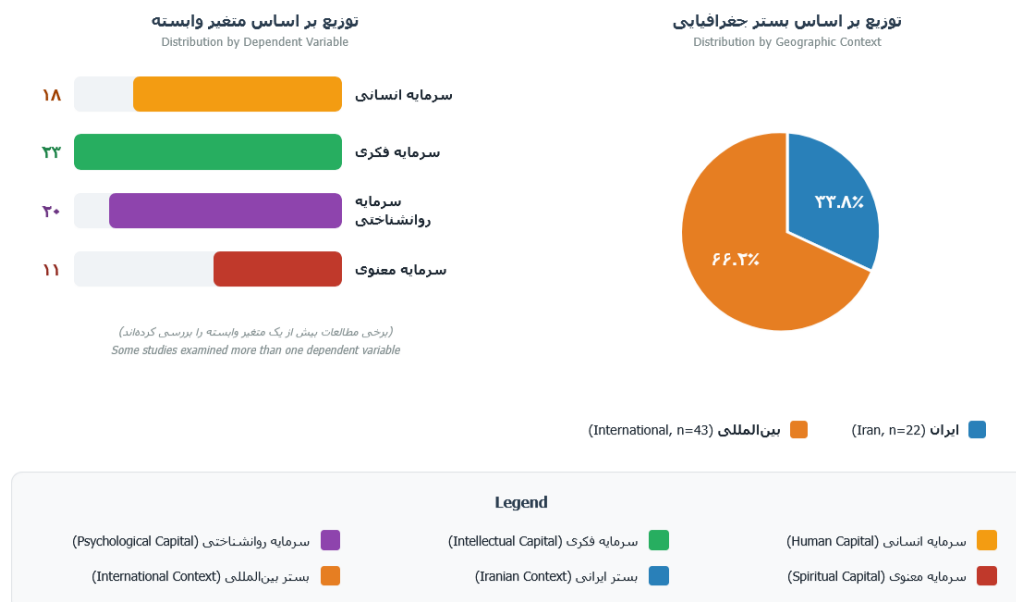
تحلیل مطالعات انتخاب‌شده چهار شکاف اصلی را آشکار کرد:

شکاف اول: عدم توازن بسترهای سازمانی. اکثر مطالعات در بستر دانشگاه‌ها و بانک‌ها انجام شده‌اند و صنایع تولیدی و کشاورزی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

شکاف دوم: غلبه روش‌های مقطعی. از ۳۸ مطالعه کمی، تنها ۵ مطالعه از طرح طولی استفاده کرده‌اند. این محدودیت، امکان استنباط علی را کاهش می‌دهد.

شکاف سوم: تمرکز بر یک بعد سرمایه اجتماعی. بسیاری از مطالعات فقط یک بعد (معمولاً بعد رابطه‌ای) را بررسی کرده‌اند و ابعاد ساختاری و شناختی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

شکاف چهارم: کمبود مطالعات در بستر ایران. از ۶۵ مطالعه انتخاب‌شده، تنها ۲۲ مطالعه در ایران انجام شده بود و از این میان، تنها ۴ مطالعه به‌طور همزمان رابطه سرمایه اجتماعی با دو یا چند نوع سرمایه دیگر را بررسی کرده بودند.



شکل ۳. توزیع مطالعات بر اساس متغیر وابسته و بستر جغرافیایی

Source: Author's illustration based on the systematic review.

¹ Khoury & Prasad

۵. بحث و نتیجه گیری

۵.۱. جمع‌بندی یافته‌ها

مرور نظام‌مند ۶۵ مطالعه تجربی منتشر شده در بازه ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق سه سازوکار اصلی بر چهار نوع سرمایه دیگر (انسانی، فکری، روانشناختی و معنوی) اثر می‌گذارد: تسهیل جریان دانش، ایجاد فضای روانی امن، و تقویت انسجام ارزشی. این یافته‌ها با چارچوب نظری ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) همخوانی دارد که سرمایه اجتماعی را نه صرفاً یک منبع، بلکه بستری مولد برای خلق و تبادل دانش در نظر می‌گیرد. همچنین نتایج با مدل چهارسرمایه‌ای دیوچی و همکاران (۲۰۲۳) سازگار است که سرمایه روانشناختی را به‌عنوان مکمل سرمایه اجتماعی در تبیین نابرابری‌های سازمانی معرفی می‌کند.

۵.۲. مقایسه با پژوهش‌های پیشین

سرمایه انسانی: یافته‌های این مرور نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق افزایش دسترسی به منابع دانشی و ایجاد انگیزه برای یادگیری، به رشد سرمایه انسانی کمک می‌کند. این نتیجه با یافته‌های بتماگ (۲۰۲۱) همسو است که در مرور نظام‌مند خود بر ۶۷ مطالعه نشان داد سرمایه اجتماعی کارآفرینان با دسترسی به اطلاعات و منابع یادگیری رابطه مستقیم دارد. همچنین با مطالعه کیدرون و وینارسکی-پرتز همخوانی دارد که اعتماد سازمانی را به‌عنوان میانجی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی معرفی کردند. با این حال، مطالعه حاضر نشان می‌دهد که این رابطه در بستر سازمان‌های ایرانی کمتر مورد توجه قرار گرفته و تنها ۴ مطالعه از ۲۲ مطالعه ایرانی، به‌طور همزمان به این رابطه پرداخته‌اند.

سرمایه فکری: قوی‌ترین شواهد تجربی در این مرور مربوط به رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بود. این یافته با نتایج مطالعه مشبکی (۲۰۰۶) در دو شرکت خودروساز ایرانی همخوانی دارد که رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و هر سه بعد سرمایه فکری را تأیید کرد. همچنین با فراتحلیل هوانگ و همکاران (۲۰۲۴) بر ۱۰۸ مطالعه تجربی همسو است که نشان داد ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی همگی به‌طور مثبت با انتقال دانش مرتبط‌اند و مکمل یکدیگر عمل می‌کنند. مطالعه گوستینا و همکاران (۲۰۲۶) نیز تأیید کرد که سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد بستر تعامل، امکان تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی را فراهم می‌کند.

سرمایه روانشناختی: یافته‌های این مرور نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد فضای روانی امن و حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر سرمایه روانشناختی اثر می‌گذارد. این نتیجه با مطالعه موسیوند و همکاران (۱۳۹۶) همسو است که همبستگی مثبت و معنادار ۰.۷۹ را بین این دو متغیر در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی گزارش کرد. همچنین با یافته‌های دیوچی و همکاران (۲۰۲۳) در تحلیل داده‌های پیمایش اجتماعی اروپا ($N = 35,313$) همخوانی دارد که نشان داد حمایت اجتماعی ادراک‌شده و اعتماد بین‌فردی دو سازوکار اصلی در این رابطه هستند. با این حال، مطالعه

حاضر نشان می‌دهد که شدت این رابطه در بسترهای مختلف متفاوت است و به عواملی مانند نوع سازمان، فرهنگ سازمانی و شرایط اقتصادی-اجتماعی وابسته است.

سرمایه معنوی: شواهد تجربی برای این فرضیه نسبت به سه فرضیه دیگر محدودتر بود، اما روند رو به رشدی دارد. یافته‌های این مرور با مطالعه کوری و پراساد (۲۰۲۶) همسو است که نشان دادند سرمایه اجتماعی پیوندی عمدتاً از طریق تعامل با سرمایه معنوی بر تاب‌آوری کارآفرینانه اثر می‌گذارد. همچنین با مطالعه تعدیل‌گری سرمایه معنوی در دانشگاه مازندران همخوانی دارد که ضریب تی مسیر تعدیل‌گر ۷.۷۷۶ را گزارش کرد و نقش سرمایه معنوی را به‌عنوان تقویت‌کننده رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی تأیید نمود. با این حال، کمبود مطالعات تجربی در این حوزه (تنها ۱۱ مطالعه از ۶۵ مطالعه) نشان‌دهنده نیاز به پژوهش‌های بیشتر است.

۵.۳. دلالت‌های نظری

این مرور نظام‌مند سه دلالت نظری مهم دارد:

دலالت اول: سرمایه اجتماعی به‌عنوان «سرمایه مادر». یافته‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی نه در عرض سایر سرمایه‌ها، بلکه در زیربنای آن‌ها قرار دارد. این ایده با دیدگاه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) همسو است که سرمایه اجتماعی را به‌عنوان بستر خلق سرمایه فکری معرفی کردند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در مدل‌های نظری مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر زمینه‌ساز^۱ در نظر گرفته شود، نه به‌عنوان یکی از متغیرهای هم‌سطح.

دலالت دوم: نقش میانجی سازوکارهای ارتباطی. یافته‌ها نشان داد که اثر سرمایه اجتماعی بر سایر سرمایه‌ها مستقیم نیست، بلکه از طریق سازوکارهای میانجی مانند تسهیل جریان دانش، فضای روانی امن و انسجام ارزشی صورت می‌گیرد. این یافته بر اهمیت طراحی مداخلات سازمانی مبتنی بر این سازوکارها تأکید می‌کند. به‌عنوان مثال، اگر سازمانی بخواهد سرمایه فکری خود را افزایش دهد، نباید مستقیماً بر آموزش کارکنان تمرکز کند، بلکه باید ابتدا بسترهای تعامل و اشتراک دانش را تقویت نماید.

دலالت سوم: بومی‌سازی مدل‌های نظری. نتایج نشان داد که شدت روابط در بستر سازمان‌های ایرانی با بسترهای بین‌المللی متفاوت است. به‌عنوان مثال، نقش سرمایه معنوی در سازمان‌های ایرانی پررنگ‌تر از سازمان‌های غربی است، که احتمالاً به دلیل زمینه‌های فرهنگی و مذهبی متفاوت است. این یافته بر ضرورت بومی‌سازی مدل‌های نظری وارداتی تأکید می‌کند.

۵.۴. دلالت‌های عملی

بر اساس یافته‌های این مرور، پیشنهادهای عملی زیر برای مدیران منابع انسانی و سیاست‌گذاران سازمانی ارائه می‌شود:

^۱ Antecedent

۱. **طراحی برنامه‌های مشارکت‌محور.** سازمان‌ها باید برنامه‌هایی طراحی کنند که تعاملات غیررسمی و شبکه‌های ارتباطی بین کارکنان را تقویت کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل رویدادهای اجتماعی، جلسات گفتگوی آزاد، و پروژه‌های تیمی بین‌واحدی باشند.
۲. **ایجاد فضای روانی امن.** مدیران باید فضایی ایجاد کنند که کارکنان بدون ترس از سرزنش، ایده‌ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند. این کار از طریق آموزش رهبران در زمینه رهبری حمایت‌کننده و ایجاد سیستم‌های پاداش مبتنی بر یادگیری از خطا امکان‌پذیر است.
۳. **تقویت ارزش‌های مشترک.** سازمان‌ها باید ارزش‌های مشترک و هنجارهای تعاونی را در فرهنگ سازمانی خود نهادینه کنند. این کار از طریق تدوین منشور اخلاقی، برگزاری کارگاه‌های معنویت سازمانی، و تقدیر از رفتارهای مبتنی بر ارزش‌های جمعی انجام می‌شود.
۴. **سنجش و پایش مستمر سرمایه اجتماعی.** سازمان‌ها باید شاخص‌های سرمایه اجتماعی (مانند اعتماد بین‌فردی، مشارکت در تصمیم‌گیری، و کیفیت روابط بین‌واحدی) را به‌طور مستمر اندازه‌گیری کنند و آن را به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی سلامت سازمانی در نظر بگیرند.
۵. **توجه به نقش سرمایه معنوی در بستر ایرانی.** با توجه به نقش پررنگ‌تر سرمایه معنوی در سازمان‌های ایرانی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توسعه منابع انسانی با محوریت معنا و ارزش‌های اخلاقی طراحی شوند.

۵. محدودیت‌های پژوهش

- این مرور نظام‌مند با محدودیت‌هایی همراه است که باید در تفسیر یافته‌ها مورد توجه قرار گیرد:
- محدودیت اول: محدودیت بازه زمانی.** اگرچه جستجو در بازه ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ انجام شد، اما تمرکز اصلی بر مطالعات ۲۰۱۵ به بعد بود. ممکن است مطالعات مهمی پیش از این بازه انجام شده باشند که در تحلیل حاضر لحاظ نشده‌اند.
 - محدودیت دوم: محدودیت زبانی.** جستجو تنها به دو زبان فارسی و انگلیسی محدود بود. مطالعات منتشرشده به زبان‌های دیگر (مانند عربی، فرانسوی یا اسپانیایی) ممکن است یافته‌های متفاوتی ارائه دهند.
 - محدودیت سوم: تنوع روش‌شناختی مطالعات.** مطالعات انتخاب‌شده از نظر روش (کمی، کیفی، ترکیبی) و ابزار (پرسشنامه، مصاحبه، تحلیل محتوا) بسیار متنوع بودند. این تنوع، ترکیب یافته‌ها را دشوار می‌کند.
 - محدودیت چهارم: سوگیری انتشار.** ممکن است مطالعاتی که رابطه معنادار بین متغیرها را تأیید نکرده‌اند، کمتر منتشر شده باشند. این پدیده (سوگیری انتشار) می‌تواند تصویری خوش‌بینانه‌تر از روابط واقعی ارائه دهد.
 - محدودیت پنجم: تمرکز بر بستر سازمانی.** این مرور تنها بر مطالعاتی متمرکز بود که در بستر سازمانی انجام شده بودند. مطالعات در سطح جامعه یا خانواده لحاظ نشدند.

۵.۶. پیشنهادهای پژوهش‌های آتی

بر اساس شکاف‌های شناسایی‌شده، پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

۱. **انجام مطالعات طولی.** از ۳۸ مطالعه کمی انتخاب‌شده، تنها ۵ مطالعه از طرح طولی استفاده کرده بودند.

پژوهش‌های آینده باید با استفاده از طرح‌های طولی، امکان استنباط علی را فراهم کنند.

۲. **بررسی همزمان چند نوع سرمایه.** تنها ۴ مطالعه از ۲۲ مطالعه ایرانی، رابطه سرمایه اجتماعی با دو یا

چند نوع سرمایه دیگر را به‌طور همزمان بررسی کرده بودند. پژوهش‌های آینده باید مدل‌های یکپارچه‌تری

طراحی کنند.

۳. **تمرکز بر صنایع کمتر بررسی‌شده.** اکثر مطالعات در بستر دانشگاه‌ها و بانک‌ها انجام شده‌اند. صنایع

تولیدی، کشاورزی و خدمات درمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

۴. **بررسی نقش فناوری‌های نوین.** با گسترش شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های تعاملی، ساختار سرمایه

اجتماعی در حال بازتعریف است. پژوهش‌های آینده باید نقش این فناوری‌ها را در روابط بین سرمایه‌ها

بررسی کنند.

۵. **انجام مطالعات تطبیقی بین‌فرهنگی.** مقایسه الگوی روابط بین سرمایه اجتماعی و سایر سرمایه‌ها در

فرهنگ‌های مختلف (مثلاً ایران، مالزی، ترکیه) می‌تواند به درک بهتر نقش زمینه فرهنگی کمک کند.

۶. **توسعه ابزارهای بومی سنجش سرمایه اجتماعی.** با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، توسعه و اعتبارسنجی

ابزارهای بومی برای سنجش سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ایرانی ضروری است.

۵.۷. نتیجه‌گیری نهایی

این مرور نظام‌مند نشان داد که سرمایه اجتماعی نقشی محوری در شکل‌گیری و تقویت سایر سرمایه‌های سازمانی

ایفا می‌کند. این نقش از طریق سه سازوکار اصلی صورت می‌گیرد: تسهیل جریان دانش (برای سرمایه انسانی و فکری)،

ایجاد فضای روانی امن (برای سرمایه روانشناختی)، و تقویت انسجام ارزشی (برای سرمایه معنوی). یافته‌ها بر ضرورت

توجه جدی به تقویت سرمایه اجتماعی در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی تأکید می‌کند. سازمان‌هایی که سرمایه

اجتماعی خود را تقویت می‌کنند، در واقع بستری برای رشد همه‌جانبه سایر سرمایه‌های خود فراهم می‌سازند. این یافته

می‌تواند به‌عنوان یک اصل راهنما در طراحی مداخلات توسعه منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی مورد استفاده قرار

گیرد.

بیانیه‌های پژوهش

مشارکت نویسندگان (بر اساس CRediT taxonomy)

نویسنده مسئول: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، تحلیل، نگارش و ویرایش نهایی.

بیانیه تأمین مالی

این پژوهش هیچ‌گونه گرنت یا حمایت مالی مشخصی از سوی هیچ‌یک از سازمان‌ها یا نهادهای تأمین‌کننده مالی در بخش‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است. نویسنده برای انجام پژوهش، نگارش مقاله یا انتشار آن، هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

تأیید اخلاقی

تأیید اخلاقی مورد نیاز نبود زیرا این یک تجزیه و تحلیل داده ثانویه بود.

نحوه استفاده نویسندگان از هوش مصنوعی

نویسنده اعلام می‌دارد که در تهیه این مقاله از هیچ ابزار هوش مصنوعی (AI) برای نگارش، تحلیل یا تولید داده استفاده نشده است. تمامی محتوای مقاله حاصل تلاش و قضاوت انسانی نویسنده است.

تعارض منافع

نویسنده اعلام می‌کند که هیچ‌گونه تضاد منافع مالی یا شخصی مرتبط با این پژوهش وجود ندارد.

بیانیه در دسترس بودن داده‌ها

داده‌هایی که یافته‌های این پژوهش را پشتیبانی می‌کنند، در صورت درخواست مبتنی بر ضرورت علمی، توسط نویسنده مسئول در دسترس هستند.

References

- Allameh, S. M., Tavakoli, A., & Tabaeian, S. (2016). The effect of social capital dimensions on knowledge sharing and intellectual capital. *Journal of Management Improvement and Transformation Studies*, 25(4), 89–112. [In Persian]
- Bahrami, M., et al. (2024). The relationship between social capital and organizational performance with the mediating role of intellectual capital. *Journal of Human Resource Management*, 16(1), 123–142. [In Persian]
- Bani Si, P., & Farhoudi, H. (n.d.). The effect of spiritual capital and social capital on organizational culture. *Islamic Azad University, Damavand Branch*. [In Persian]
- Bani, P., & Farhoudi, H. (2024). Investigating the effect of spiritual capital and social capital on the organizational culture of Islamic Azad University. *Educational Administration Research*, 4(24), 93–105. [In Persian]

- Bethmagne, P. (2021). A systematic literature review on social capital and social psychological capital in IT startups. In *Proceedings of the 12th International Conference on Business and Information (ICBI 2021)*. University of Kelaniya. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3947929>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cao, Y., et al. (2025). Social capital and job performance: The mediating role of organizational citizenship behavior and the moderating role of psychological capital. *Journal of Knowledge Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2024-0912>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Dahiyat, S. E., et al. (2026). The impact of social capital on knowledge transfer and organizational capital: Evidence from the pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2025-0178>
- Demartini, C. (2015). Relationships between social and intellectual capital: Empirical evidence from IC statements. *Journal of Intellectual Capital*, 16(2), 384–405. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2014-0072>
- Diez-Vial, I., & Montoro-Sanchez, A. (2014). Social capital as a driver of knowledge exchange: A systematic review. *Journal of Intellectual Capital*, 15(4), 602–622. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2014-0073>
- Doci, E., et al. (2023). Psychological capital and social capital: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*, 170(2), 635–658. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03215-5>
- Erfanian, M., et al. (2015). A review of the definitions and dimensions of intellectual capital. *Journal of Management Research*, 8(3), 55–72. [In Persian]
- Golparvar, M. (2018). The relationship between psychological capital and social capital among university staff. *Journal of Psychological Studies*, 14(3), 45–62. [In Persian]
- Gustina, R., et al. (2026). Intellectual capital in organizations: A systematic review of social and psychological capital as antecedents. *Majority Science Journal*, 4(1), 112–130. <https://doi.org/10.61969/jai.1337500>
- Huang, M., et al. (2024). Social capital and knowledge transfer: A meta-analysis of 108 empirical studies. *Journal of Intellectual Capital*, 25(3), 478–502. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2023-0245>
- Kang, S. C., et al. (2007). *Social capital and knowledge sharing: A systematic review* (CAHRS Working Paper No. 07-12). Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.

- Khoury, G., & Prasad, A. (2026). Spiritual capital, social capital, and entrepreneurial resilience in turbulent environments: Evidence from sub-Saharan Africa. *Journal of Business Venturing*, 41(2), 106–124. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2025.106124>
- Kidron, A., & Vinarski-Peretz, H. (2023). The mediating role of organizational trust in the relationship between psychological capital, social capital, and perceived performance. In *Proceedings of the EURAM 2023 Conference*. European Academy of Management.
- Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization Science*, 7(5), 502–518. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.5.502>
- Li, Y., et al. (2024). The balanced equation of human capital: Social capital, psychological capital, and physical capital. *Human Resource Development Review*, 23(4), 489–518. <https://doi.org/10.1177/15344843241234567>
- Luthans, F., et al. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Moshbeki, A. (2006). *The role of social capital in creating organizational intellectual capital* [Master's thesis, Tarbiat Modares University]. [In Persian]
- Mousavand, M., et al. (2017). The relationship between social capital and psychological capital among employees of Islamic Azad University. *Journal of Social Sciences*, 12(4), 112–130. [In Persian]
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nasrollahi, A., et al. (2013). The effect of social capital on employee motivation and empowerment. *Journal of Management Studies*, 6(2), 78–95. [In Persian]
- Page, M. J., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rezaei, M., et al. (2024). The moderating role of spiritual capital in the relationship between social capital and psychological capital. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 13(2), 67–85. [In Persian]
- Sajjadi Dehkordi, M. (2024). The effect of employee development practices on human and social capital through knowledge management. *Journal of Management*, 17(4), 89–108. [In Persian]
- Schultz, T. W. (1993). The economic importance of human capital in modernization. *Education Economics*, 1(1), 13–19. <https://doi.org/10.1080/09645299300000003>
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live by*. Bloomsbury.