

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و سوم - پاییز ۱۳۸۸

صص ۲۳-۴۴

## نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه الگوی پیشنهادی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور

محمود قنادان<sup>۱</sup> - ویدا اندیشمند<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه الگویی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور است و با روش توصیفی پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاههای آزاد استان کرمان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ (۶۲۰ نفر) بودند که ۱۷۵ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای از بین آنها انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، دو پرسشنامه محقق ساخته بود. از بررسی متون و پیشینه پژوهش ۵۴ متغیر و زیرمؤلفه استخراج شد و براساس آن، پرسشنامه اول برای تعیین وضع موجود سرمایه اجتماعی

---

\* این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

۱. هیأت علمی مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۲. دانش آموخته دوره دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسؤول)

Email: V-A- 1343@yahoo.com

تدوین گردید. روایی محتوایی پرسشنامه را صاحب‌نظران تأیید کردند و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین تعدادی از اعضای هیأت علمی، از طریق ضریب آلفای کراباخ ۰/۹۸ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی و ضریب همبستگی) صورت گرفت. پس از انجام تحلیل عاملی، ۷ مؤلفه اصلی و ۵۴ زیرمؤلفه شناسایی شد و با هویت سازمانی، توانمندسازی، همکاری و نفع عمومی، تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری، اعتماد و همبستگی، مدیریت مشارکتی و آگاهی نامگذاری گردید. نتایج نشان داد که مؤلفه اصلی اعتماد و همبستگی از بالاترین میانگین و مؤلفه مدیریت مشارکتی از کمترین میزان میانگین برخوردار است و زیرمؤلفه‌های تعهد و تعلق، میزان قدرت رهبری و مدیریت، خیرخواهی و دیگرخواهی برقراری ارتباط بین افراد دارای دانش با افراد نیازمند به دانش آنها، قابلیت دسترسی به افراد و گروههای مورد نیاز، بالاترین میانگین را دارند، ولی زیرمؤلفه‌های تجلیل و قدرشناسی، عدالت، جهتگیری به سمت هدف جمعی، پرورش نوآوری و خلاقیت، همبستگی در کل سازمان، مدیریت مشارکتی پایین‌ترین میانگین را دارند و نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب در این حوزه‌ها است. نتایج نشان داد که بین نظر پاسخگویان از لحاظ متغیر جنسیت، تحصیلات و سابقه کار تفاوت چندانی وجود ندارد، ولی توزیع نظر پاسخگویان در متغیرهای مرتبه علمی و محل دانشگاهی محل خدمت یکسان نیست، به طوری که در متغیر مرتبه علمی، بیشترین سرمایه اجتماعی مربوط به استادان و کمترین مربوط به مربیان است. همچنین در متغیر واحد دانشگاهی محل خدمت، شهرستان زرنند و کرمان به ترتیب، بالاترین و پایین‌ترین میزان سرمایه اجتماعی را دارند. نتایج نشان داد که جو این دانشگاهها پیش‌نیاز اصلی را برای ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی ندارد و نقش آنها در این زمینه ضعیف است. براساس یافته‌های حاصل از پرسشنامه اول و دوم، شامل ۵ بخش (فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی، مراحل اجرایی، نظام ارزشیابی) تدوین گردید و سپس با استفاده از روش امید ریاضی با ۰/۹۶ اعتبارسنجی شد.

**کلید واژه‌ها:** سرمایه اجتماعی، نظام آموزش عالی، الگو.

## مقدمه

دستیابی به توسعه، نیازمند بررسی راهکارهایی اساسی در جهت نیل به آن است. وجود منابع مختلف در جوامع توسعه نیافته، از زمینه‌های اساسی و مهم برای توسعه محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه اقتصادی و سرمایه انسانی به تازگی به مثابه متغیری تأثیرگذار در روند توسعه یافتگی شناخته شده است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی براساس نظر بسیاری از اندیشمندان به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌گردد. سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی که ممکن است افراد و گروهها و جوامع برای نیل به نتایج مطلوب آن را به‌کار گیرند، قلمداد می‌شود و آن مفهومی است که در بسیاری موارد تحلیلگران اجتماعی برای توصیف طیف وسیعی از فرایندهای اجتماعی به‌کار می‌برند و به درک این پرسش کمک می‌کنند که چرا برخی افراد و گروهها و طبقات مردم به نتایج سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی مثبت‌تری نسبت به دیگران نایل می‌شوند.

سرمایه اجتماعی، زیرمجموعه سرمایه انسانی نیست، چرا که این سرمایه متعلق به گروههاست و نه افراد. هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند، در صورتی معنا دارند که بیش از یک فرد در آن سهیم باشد. گروهی که حامی سرمایه اجتماعی‌اند، ممکن است به کوچکی دو دوست باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات می‌کنند و یا در طرحی مشترک همکاری می‌نمایند و یا ممکن است در مقیاس بزرگتر، تمامی یک ملت باشند. جامعه مدنی که در سالهای اخیر به‌طور قابل توجهی کانون توجه نظریه‌پردازی‌های مردم‌سالاری بوده، در مقیاس وسیعی محصول سرمایه اجتماعی است. امروز سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، میان انسانها، سازمانها و انسانها و سازمانها با سازمانها انسجام می‌بخشند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. در دیدگاههای

ستی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی و فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی و فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم و سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی و شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (صالحی و مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴).

ویلانوا و جوسا<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد (هنجارها)، ارزشها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه را ذکر کرده‌اند. آنها اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بدون یکی از این ویژگیها وجود داشته باشد و نمی‌توان تصور کرد که سازمان بدون بعضی از این ویژگیها بتواند کار کند.

لسر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) معتقد است دست کم دو انگیزه اولیه در محیط کسب و کار امروز وجود دارد که افراد، سازمانها و حکومت را ملزم می‌کند که به آثار سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رشد اقتصادی و موفقیت سازمانی توجه کنند: ۱- اهمیت سازمان بر مبنای دانش ۲- رشد اقتصاد شبکه‌ای شده.

اهمیت سازمان بر مبنای دانش از زمانی که دانش به‌عنوان منبع اولیه مزیت رقابتی جایگزین نیروی کار و سرمایه شده، توانایی ایجاد دانش جدید، مشارکت در دانش موجود و به‌کار بردن دانش سازمانی برای موقعیتهای جدید اهمیت یافت. مدیریت دانش، مدیریت دارایی‌های نامحسوس است که برای سازمان ارزش تولید می‌کند. بنابراین مدیریت دانش، راهبردی است که سازمانها باید برای تقویت سرمایه اجتماعی از آن بهره‌گیرند (ویلانوا و جوسا، ۲۰۰۳). سرمایه اجتماعی عامل مؤثری در ایجاد و مشارکت در دانش سازمانی است (ناهاییت و گوشال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

1. Vilanova & Josa

2. Lesser

3. Nahapiet. J. & Ghoshal, S

سرمایه اجتماعی مناسب همچنین هزینه‌های تبادل و تعامل را در سازمانهای مختلف کاهش می‌دهد، مانند هزینه‌های مادی تا زمانی که صرف بستن پیمان‌ها یا کنترل و نظارت از طریق سلسله‌مراتب و مقررات دیوانسالارانه می‌شود. امروزه، تخصصی شدن حرفه‌های مختلف به گونه‌ای است که دیگر شیوه‌های دیوانسالارانه در سرپرستی کارکنان متخصص پاسخگوی نیازهای سازمان نیست و نمی‌تواند مدیر را در دستیابی به اهداف سازمان یاری کند، در حالی که انتظار می‌رود ایجاد و تقویت هنجارهای حرفه‌ای اثربخش در محیط‌های تخصصی بهره‌وری بالاتری داشته باشد (پروساک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

نقش تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی در توسعه اجتماعی و سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی برای افزایش ذخیره این سرمایه است. بررسی‌های گوناگون نشان می‌دهد که برپایی گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در سازمانها، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان سرمایه اجتماعی را در سازمانها افزایش می‌دهد. برپایی انجمن‌ها و گروه‌های تخصصی در سازمانها هنجارها و ارزش‌های تخصصی و حرفه‌ای را در اعضا پدید می‌آورد و با راهبری مناسب می‌تواند هزینه‌های نظارت و سرپرستی رسمی را در سازمان کاهش دهد و از این گذشته، با تقویت احساس وابستگی اعضا به یک گروه تخصصی و حرفه‌ای، سطح انگیزش و رشد فردی را نیز افزایش می‌دهد. اگر به افراد متخصص و حرفه‌ای شرایط و امکانات مناسب داده شود، خود آنها زمینه‌های شبکه‌های ارتباطی میان خود را فراهم می‌آورند و با پدیدآوری هنجارهای حرفه‌ای کیفیت ارائه خدمات را افزایش می‌دهند (واندایی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ گودرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

در واقع سرمایه اجتماعی ریشه در ویژگیهای فرهنگی یک نظام اجتماعی دارد. به سخن دیگر سرمایه اجتماعی چکیده فرهنگ اجتماعی یا سازمانی است که بر اعتماد و مشارکت افراد پایه‌گذاری شده است. بنابراین هر گام مدیران برای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد. مدیریت فرهنگ سازمانی، به‌طور عمده با توجه به نقش رهبری و نمادهای فرهنگی، می‌تواند سازه‌های فرهنگی مانند احساس

---

1. Prusak

2. Vandaie

3. Gooderman

هویت گروهی و سازمانی مشترک، احساس وابستگی به آینده‌ای مشترک، مشارکت، و اعتمادهای بین فردی و گروهی را تقویت کند. در این باره مدیران سازمانها با پدیدآوری نظام‌های مشارکتی، برگزاری مراسم و نشست‌های همگانی با کارکنان، پشتیبانی روانی از کارکنان، و ایفای شایسته نقش رهبری می‌توانند، در راستای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی گام بردارند (ازکیا و فیروزآبادی، ۱۳۸۲).

امروزه اکثر سازمانها از بی‌اعتمادی، ارتباطات بسته و رسمی بودن بیش از حد رنج می‌برند. باید تغییراتی در راستای اعتماد متقابل شخصی بیشتر، ارتباطات بازتر، انعطاف‌پذیری شخصی و سازمانی بیشتری ایجاد کرد و در این میان محیط‌های دانشگاهها هم از این قاعده مستثنا نیستند، زیرا که با کمبود تعاملات، ارتباطات میان فردی و گروهی، احساس هویت سازمانی، اعتماد پایین، کار گروهی و مشارکت ضعیف در میان هیأت علمی روبه‌رو هستند. دانشگاهها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی، بر دانش و مهارت و شایستگی‌های هیأت علمی خود و همچنین در سرمایه ساختاری خود از قبیل دارایی فکری، نوآوری، فرایندها و روشهای کاری، یادگیری سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی و... بیفزایند گاماس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، هاسلی<sup>۲</sup>، (۲۰۰۷).

### پیشینه پژوهش

مرجایی (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاهها پرداخته است. در این پژوهش مؤلفه‌های بالقوه سرمایه اجتماعی در قالب پنج مفهوم (آگاهی و شناخت، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، مخاطرات اجتماعی - اقتصادی و عضویت در نهادها و گروهها) تعیین شده است.

آهنچیان (۱۳۸۴) در پژوهشی تأثیر رهبری آموزش عالی در ایجاد سرمایه اجتماعی را بررسی کرد. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (دیدگاهها و هدف‌های مشترک، ارزش‌های مشترک، اعتماد، احترام دوسویه، تفاهم، دوستی و پشتیبانی گروهی، رایزنی

1. Gumas

2. Hasle

و ایفای نقش مثبت، مشارکت و تواناسازی، تعارض سازنده، گفت‌وگوی برنده، و نوع دوستی) و مؤلفه‌های رهبری دانشگاهی با عنوان (رهبری آموزشی، رهبری پژوهشی، مدیریت عادل و کارا، راهبرد و روشن بینی، رهبری دگرگون ساز و مشارکتی و تواناییهای بین فرد) مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

قانعی‌راد (۱۳۸۵) به بررسی نقش تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی پرداخته است. نتایج نشان داد که روابط دانشجویان با استادان خود در حد پایینی قرار دارد. متغیرهای زمینه‌ای دانشجویان بر میزان روابط آنها با استادان تأثیر دارد. افزایش ارتباطات دانشجویان با استادان به افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌انجامد و افزایش روابط با استادان بر میزان غرور دانشجو و خوداثربخشی دانشجویان می‌افزاید.

فیضی (۱۳۸۵) پژوهشی در طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور انجام داده است. این پژوهش به آزمون مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup> پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات و اعتماد متقابل، رابطه مستقیم با سرمایه اجتماعی دانشگاه دارند و متغیرهای بیرونی و عناصر رابطه‌ای (هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف) و متمرکز شبکه (عناصر ساختاری) از طریق عوامل قانونی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارند. از هفت متغیر تشکیل دهنده عوامل رابطه‌ای، تأثیر چهار متغیر ارتباطات و اعتماد متقابل (به‌طور مستقیم) و هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف (به‌طور غیرمستقیم) بر سرمایه اجتماعی دانشگاه به اثبات رسید. عوامل فناوری اطلاعاتی و ارتباطی نیز از طریق متغیر اعتماد متقابل بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است.

هی‌هونگ پارک<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) و استون (۲۰۰۲) در پژوهش خود به بررسی نقش اعتماد در خلق دانش در یک سازمان مجازی پرداخته‌اند. آنها شرایط اصلی برای وجود تولید سرمایه اجتماعی را فرصت و انگیزش و توانایی می‌دانند و نتیجه می‌گیرند که اعتماد روی خلق دانش از طریق فرصت و انگیزه و توانایی ترکیب دانش در یک

---

1. Nahapiet & Goshal

2. Hi-Hong Park

سازمان مجازی اثر می‌گذارد و عواملی مانند شبکه غیررسمی، هنجارها و ارزش‌های مشترک و اعتماد متقابل در خلق دانش مؤثرند.

گاماس (۲۰۰۷) در پژوهش خود به تأثیر ارتباط روی اشتراک دانش در سازمانها پرداخته و بررسی رابطه بین اشتراک دانش و ابعاد ارتباطی، روابط میان رضایت حاصل از ارتباطات، سبکهای ارتباطی، ارائه و جمع‌آوری دانش را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. نتایج نشان داد که اشتراک دانش به‌طور کامل به رضایت از ارتباط و شیوه ارتباط مرتبط است و ارائه دانش، ارتباط زیادی با شیوه ارتباط دارد و جمع‌آوری دانش کاملاً به رضایت از ارتباط مرتبط است.

توتارمن و ولف<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) به بررسی تسهیم اطلاعات در یک دانشگاه از طریق دیدگاه سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. آنها سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را از طریق سه متغیر (هویت اجتماعی و اعتماد مؤثر و مشارکت و ارتباط شخصی) مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان می‌دهند که تسهیم اطلاعات در میان بخش‌ها، شبکه‌های پیوسته محلی و شبکه‌های خارجی دانشکده به‌طور مؤثر صورت می‌گیرد. در این محیط، پیش‌نیازهای اصلی برای سرمایه اجتماعی حضور دارند. مصاحبه‌شوندگان، تأکید اصلی روی بعضی از مشوق‌ها برای تسهیم اطلاعات داشته‌اند و همچنین به وضعیت کنونی یعنی عدم صداقت، رقابت برای کسب مقام، نداشتن حس تعلق به محیط کار و... اعتراض داشتند.

بنابراین هدف این پژوهش آن است که با استخراج ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به بررسی آن در دانشگاه پرداخته و در نهایت مدل مناسب را به منظور ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه ارائه دهد. بدین منظور سؤالات پژوهش عبارت‌اند از: ۱) مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در دانشگاه کدام‌اند؟ ۲) وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه با عنایت به مؤلفه‌ها چگونه است؟ ۳) مدلی را برای ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه می‌توان ارائه داد؟ ۴) درجه تناسب مدل پیشنهادی از نظر متخصصان و صاحب‌نظران چقدر است؟

---

1. Totarman & wulff

## روش پژوهش

روش این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان با ده واحد دانشگاهی (کرمان، زرنند، جیرفت، رفسنجان، بردسیر، شهربابک، سیرجان، بافت، بم و انار) در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ به تعداد ۶۲۰ نفر بودند که از بین آنها تعداد ۱۵۰ نفر (۲۵ درصد حجم جامعه) و با احتساب ۲۰ درصد ریزش، ۱۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده دو پرسشنامه محقق ساخته بود که پرسشنامه اول با ۵۴ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در دانشگاه را می‌سنجید. صاحب‌نظران روایی محتوایی پرسشنامه را با ضریب روایی ۰/۹۴ مورد تأیید قرار دادند و پس از تأیید روایی، پایایی پرسشنامه پس از اجرای آزمایش بین تعدادی از اعضای هیأت علمی دانشگاه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ محاسبه گردید. پرسشنامه دوم به منظور اعتباربخشی به مدل پیشنهادی صاحب‌نظران در زمینه آموزش عالی تکمیل شد که از پنج بخش شامل: فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چارچوب ادراکی، مراحل اجرایی مدل، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد تشکیل شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، شاخص‌های پراکندگی و آمار استنباطی شامل تحلیل عاملی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

**سؤال اول:** مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در دانشگاه کدام‌اند؟

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، پس از مطالعه و بررسی متون مربوط به سرمایه اجتماعی ۵۴ مؤلفه فرعی شناسایی شد که با استفاده از روش تحلیل عاملی بر روی مؤلفه‌ها به روش تجزیه مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس در ۷ مؤلفه اصلی توزیع شد، و مؤلفه‌های اصلی به نام‌های ۱- توانمندسازی با ۱۳ زیرمؤلفه، ۲- هویت سازمانی با ۱۶ زیرمؤلفه، ۳- همکاری و نفع عمومی با ۹ زیرمؤلفه، ۴- تسهیم دانش و خلق

سرمایه فکری با ۸ زیرمؤلفه ۵- اعتماد و همبستگی با ۶ زیرمؤلفه، ۶- مدیریت مشارکتی با یک زیرمؤلفه ۷- آگاهی با یک زیرمؤلفه نامگذاری و دسته‌بندی شدند.

**سؤال دوم:** وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه با عنایت به مؤلفه‌ها چگونه است؟ به‌منظور پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۵۴ مؤلفه تهیه شد و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد و پس از تجزیه و تحلیل پرسش‌ها، وضعیت سرمایه اجتماعی (فراوانی، میانگین، میانه و انحراف معیار) و عوامل تعیین شده براساس تحلیل عاملی تعیین گردید. در جدول ۱ بالاترین و پایین‌ترین میانگین سرمایه اجتماعی در هر مؤلفه آمده است.

جدول ۱- توصیف وضعیت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

انحراف معیار	میانگین	میانه	پیشینه	کمینه	تعداد	
۰/۷۹۶۲	۳/۰۹۳۳	۳/۰۱	۴/۸۹	۱/۴۱	۱۲۷	سرمایه اجتماعی
۰/۸۶۴۴	۳/۱۵۸۴	۳/۰۸	۴/۹۲	۱/۰۰	۱۵۷	عامل اول: توانمندسازی
۰/۸۲۱۵	۳/۱۹۸۰	۳/۱۳	۴/۹۲	۱/۴۲	۱۵۷	عامل دوم: هویت سازمانی
۰/۹۰۹۷	۳/۰۲۵۴	۳/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۶۱	عامل سوم: همکاری و نفع عمومی
۰/۸۲۲۱	۳/۰۰۸۰	۳/۰۰	۵/۰۰	۱/۱۳	۱۶۴	عامل چهارم: تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری
۰/۷۱۴۶	۳/۲۵۱۸	۳/۱۶	۵/۰۰	۱/۲۷	۱۶۷	عامل پنجم: اعتماد و همبستگی
۱/۱۱۵۴	۲/۹۹۴۱	۳/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۶۹	عامل ششم: مدیریت مشارکتی
۱/۰۲۹۷	۳/۰۵۷۵	۳/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۷۴	عامل هفتم: آگاهی

براساس جدول ۱ عامل پنجم (اعتماد و همبستگی) از بالاترین میانگین و عامل ششم (مدیریت مشارکتی) از کمترین میزان میانگین برخوردار است.

براساس جدول ۲ در مؤلفه اول سرمایه اجتماعی در دانشگاه (توانمندسازی) بالاترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه احساس تعهد و تعلق و پایین ترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه تحلیل و قدرشناسی است.

جدول ۲- شاخص های توصیفی مؤلفه اول سرمایه اجتماعی در دانشگاه (توانمندسازی)

توانمندسازی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
امید به آینده ای بهتر	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۰۵۸	۱/۳۱۲۸
کمک به هنگام گرفتاری ها	۱۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۵۴۴	۱/۱۰۷۵
شرکت در مراسم مختلف دانشگاه	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۳۴۵	۱/۰۴۵۷
توانایی حل مسائل گروه	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۵۱۵	۰/۹۷۰۷
تجلیل و قدرشناسی	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۷۶۶	۱/۱۵۲۸
پرورش عزت نفس	۱۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۶۴۰	۱/۱۴۵۳
توانایی برنامه ریزی فردی و گروهی	۱۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۹۵۹	۰/۸۵۶۴
توانایی نظارت و کنترل فردی و گروهی	۱۶۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۹۶۴	۰/۹۲۳۸
وجود اعتبار (شهرت) جمعی مشترک	۱۶۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۹۰۵	۰/۹۷۸۵
رضایت از سازمان	۱۷۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۹۰۵	۰/۹۷۸۵
حسن نیت به یکدیگر	۱۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۵۸۸	۰/۹۹۵۳
احساس تعلق و تعهد	۱۷۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۳۶۷	۱/۰۴۸۰
پرورش وجدان جمعی	۱۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۱۱۸	۱/۱۱۰۷

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی مؤلفه دوم سرمایه اجتماعی (هویت سازمانی)

هویت سازمانی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین انحراف معیار
اعتماد به مدیران دانشگاه	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۳۹۱
تظاهر نداشتن در رفتار	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۵۷۵
پایبندی به قول و قرارها	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۲۱۴
عدالت	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۳۶۸
میزان قدرت رهبری و مدیریت	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۸۷۳
شرکت در تصمیم‌گیری‌ها	۱۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۹۸۸
قدرت سازگاری و انعطاف‌پذیری	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۱۵۸
مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در مقابل عملکرد	۱۷۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۴۱۲
داشتن هویت سازمانی	۱۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۶۹۵
مقبولیت مدیران نزد افراد	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۵۲۰
توسعه و تعالی سازمانی	۱۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۲۵۷
محبت و دوستی	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۵۰۹
همبستگی در ارزش‌ها و نقش‌ها	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۳۳۹
توجه به منافع دیگران	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۴۰۹
حمایتهای عاطفی و مالی و فکری و اطلاعاتی	۱۷۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۲۳۵
اعتماد به اخبار دانشگاهی	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۸۲۹

براساس جدول ۳ در مؤلفه دوم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (هویت سازمانی)، بالاترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه میزان قدرت رهبری و مدیریت و پایین‌ترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه عدالت است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی مؤلفه سوم سرمایه اجتماعی (همکاری و نفع عمومی)

همکاری و نفع عمومی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
جهتگیری به سمت هدف جمعی	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۴۲۲	۱/۰۷۶۸
انگیزه برای رسیدن به نفع عمومی	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۰۰۰	۱/۰۹۶۵
روحیه همکاری و تعاون در انجام وظایف	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۳۱۴	۱/۰۷۲۱
بسیج منابع برای انجام کار گروهی	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۲۳۱	۱/۰۳۹۶
انجام فعالیت مشترک با همکاران	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۵۴۰	۱/۰۵۸۰
استفاده مشترک از منابع و منافع	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۴۲۹	۰/۹۶۳۲
خیرخواهی و دیگرخواهی	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۵۵۲	۱/۰۸۸۱
تضمین منافع افراد در هنگام مشارکت	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۳۴۵	۱/۰۱۹۴
همیاری برای هدف مشترک	۱۶۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۱۹۰	۱/۱۰۹۶

بر اساس جدول ۴ در مؤلفه سوم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (همکاری و نفع عمومی)، بالاترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه خیرخواهی و دیگرخواهی و پایین‌ترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه جهتگیری به سمت هدف جمعی است.

بر اساس جدول ۵ در مؤلفه اصلی چهارم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری)، بالاترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه برقراری ارتباط بین افراد دانشمند با افراد نیازمند به دانش آنها و پایین‌ترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه پرورش نوآوری و خلاقیت است.

جدول ۵- شاخص‌های توصیفی مؤلفه چهارم سرمایه اجتماعی (تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری)

تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
دسترسی برابر به اطلاعات	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۵۷۸	۰/۹۶۲۷
برقراری ارتباط بین افراد دانشمند با افراد نیازمند به دانش آنان	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۹۲۰	۰/۹۹۸۶
خلق و حفظ سرمایه انسانی	۱۷۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۴۶۸	۱/۰۱۰۶
خلق سرمایه فکری	۱۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۳۶۰	۱/۰۴۳۸
تبادل و اشتراک اطلاعات و دانش در بین افراد	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۶۵۳	۱/۰۳۳۷
انگیزه برای خلق و توسعه دانش	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۳۱۴	۱/۱۲۲۳
استفاده بهینه و مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۳۴۳	۰/۹۸۷۸
پرورش نوآوری و خلاقیت	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۰۱۷	۱/۰۶۰۲

جدول ۶- شاخص‌های توصیفی مؤلفه پنجم سرمایه اجتماعی (اعتماد و همبستگی)

اعتماد و همبستگی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
اعتماد به همکاران	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۶۸۶	۰/۸۷۶۲
همبستگی گروهی	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۹۴۸	۰/۹۸۲۳
همبستگی در کل سازمان	۱۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۲۷۲	۰/۹۹۱۸
ارتباط با افراد خارج از محل کار	۱۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۲۳۳	۰/۹۴۸۷
تعاملات و روابط متقابل با همکاران	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۶۶۷	۰/۹۶۲۲
قابلیت دسترسی به افراد و گروههای مورد نیاز	۱۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۸۰۰	۰/۹۱۵۰

براساس جدول ۶ در مؤلفه اصلی پنجم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (اعتماد و همبستگی)، بالاترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه قابلیت دسترسی به افراد و گروه‌های مورد نیاز و پایین‌ترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه همبستگی در کل سازمان است.

جدول ۷- شاخص‌های توصیفی مؤلفه ششم سرمایه اجتماعی (مدیریت مشارکتی)

آگاهی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
مدیریت مشارکتی	۱۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۹۴۱	۱/۱۱۵۴

جدول ۸- شاخص‌های توصیفی مؤلفه هفتم سرمایه اجتماعی (آگاهی)

آگاهی	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
دادن اطلاعات درست، به افراد درست، در زمان درست	۱۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۵۷۵	۱/۰۲۹۷

مؤلفه اصلی ششم (مدیریت مشارکتی) و با زیرمؤلفه مدیریت مشارکتی با میانگین ۲/۹۹ و مؤلفه اصلی هفتم (آگاهی) با زیرمؤلفه دادن اطلاعات درست، به افراد درست در زمان درست با میانگین ۳/۰۵۷ قرار دارد (جدول ۷ و ۸).  
 نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی در وضع موجود در ۱۰ مؤلفه پایین‌تر از سطح متوسط و در بقیه مؤلفه‌ها در سطح متوسط قرار دارد و نشان‌دهنده توجه جدی به این حیطه‌ها می‌باشد. وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه نشان داد که در بعد توانمندسازی و هویت سازمانی بالاتر از متوسط و در بعد همکاری و نفع عمومی در حد متوسط و در بعد تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری، اعتماد و همبستگی، مدیریت مشارکتی و آگاهی، از وضعیت مناسبی برخوردار نمی‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که توزیع نظر پاسخگویان در متغیرهای جنسیت، تحصیلات و

سابقه کار یکسان است و تفاوت معناداری بین آنها دیده نمی‌شود، ولی این توزیع در میان متغیر مرتبه علمی، دارای تفاوت معناداری است، بدین صورت که بیشترین سرمایه اجتماعی مربوط به استاد تمام و کمترین مربوط به مربیان می‌باشد و نتیجه می‌گیریم که نظر پاسخگویان درباره سرمایه اجتماعی، با افزایش رتبه علمی آنان مساعدتر می‌شود. در متغیر واحد دانشگاهی محل خدمت، بین نظر پاسخگویان درباره سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد. شهرستان زرنند و کرمان به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میزان سرمایه اجتماعی را دارند.

**سؤال سوم پژوهش:** چه مدلی را برای ارتقاء سرمایه اجتماعی در دانشگاه می‌توان ارائه داد؟

برای پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی استفاده شد. مقدار کفایت نمونه‌گیری KMO برابر ۰/۹۲۳ به دست آمد که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معناداری آزمون بارتلت (با  $X^2$  دو ۷۴۹۰/۴۵۱، درجه آزادی ۱۵۹۶ و میزان معناداری ۰/۰۰۰) تحلیل عاملی انجام شد. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی در طراحی مدل مورد استفاده قرار گرفته است. مدل ارائه شده از پنج قسمت فلسفه و اهداف (۷ زیرمؤلفه)، مبانی نظری (۱۹ زیرمؤلفه)، چارچوب ادراکی (۷ مؤلفه اصلی و ۵۴ زیرمؤلفه)، مرحله اجرایی (۷ مؤلفه) و نظام ارزشیابی (۳ زیرمؤلفه) تشکیل شده است (نمودار ۱).

**سؤال چهارم پژوهش:** درجه تناسب مدل پیشنهادی از نظر متخصصان و صاحب‌نظران چقدر است؟

در پاسخ به این سؤال، پرسشنامه دوم بر مبنای چارچوب تدوین شده در مراحل قبلی، تنظیم شد و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی قرار گرفت. بالاترین میانگینی (۹۶۶۷ درصد) مربوط به مؤلفه آگاهی و کمترین میانگین (۸۶ درصد) مربوط به مبانی نظری است. همچنین نتایج نشان داد که تمامی اجزای مدل، میزان تناسب بیش از ۹ درصد داشته‌اند و در حد تناسب کلی مدل ۹۶ درصد است و نشان‌دهنده این است که صاحب‌نظران مدل را تأیید نموده‌اند.

(نمودار ۱)

Archive of SID

جدول ۹- میزان درجهٔ تناسب اجزای چارچوب با استفاده از روش امید ریاضی

میانگین	اجزای چارچوب
۰/۹۳	فلسفه و اهداف
۰/۸۶	مبانی نظری
۰/۹۲۵۶	۱- سرمایه اجتماعی در بعد توانمندسازی
۰/۹۲۰۸	۲- سرمایه اجتماعی در بعد هویت سازمانی
۰/۹۵۵۶	۳- سرمایه اجتماعی در بعد همکاری و نفع عمومی
۰/۹۳۴۵	۴- سرمایه اجتماعی در بعد تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری
۰/۹۵۲۸	۵- سرمایه اجتماعی در بعد اعتماد و همبستگی
۰/۹۵۰	۶- سرمایه اجتماعی در بعد مدیریت مشارکتی
۰/۹۶۶۷	۷- سرمایه اجتماعی در بعد آگاهی
۰/۹۳	مراحل اجرایی مدل
۰/۹۴	نظام ارزشیابی مدل
۰/۹۶	کل مدل

چارچوب ادراکی مدل پیشنهادی

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه شد که با انجام تحویل عاملی ۵۴ زیرمؤلفه در ۷ مؤلفه اصلی دسته‌بندی شد. یافته‌های پژوهش از نظر مؤلفه‌ها و دسته‌بندی با پژوهش وحیدا و همکاران (۱۳۸۳)، قانع‌راد و حسینی (۱۳۸۴)، آهنچیان (۱۳۸۴)، پارک (۲۰۰۶)، گاماس (۲۰۰۷) و بانک جهانی (۲۰۰۸) مطابقت دارد و سپس وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه با توجه به مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد در حیطه‌های عدالت، جهتگیری به سمت هدف جمعی، انجام فعالیت مشترک با همکاران، استفاده مشترک از منابع و منافع، پرورش نوآوری و خلاقیت، انگیزه برای خلق و توسعه دانش، خلق سرمایه فکری، تبادل و اشتراک دانش و اطلاعات در بین افراد و مدیریت مشارکتی، نارسایی‌هایی

وجود دارد. نتایج پژوهش از نظر وجود نارسایی در مؤلفه‌های ذکر شده با نتایج پژوهش مرجایی (۱۳۸۳)، قانع‌راد (۱۳۸۵) و مارات گاماس (۲۰۰۷) و ویدمن (۲۰۰۷) مطابقت دارد. براساس نتایج تحلیل عاملی، مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه طراحی شد و متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی درجه تناسب اجزای مدل را تأیید کردند.

همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرهای بدیع و تازه‌اند. یکی از عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان، ساختار مناسب با اهداف مورد نظر و به وجود آوردن فضای محرک، مستعد و خلاق است، بدین گونه که مسئولان سازمان باید به طور مستمر آمادگی شنیدن اندیشه‌های نوین و بدیع را داشته باشند و ارائه نظرات جدید و راههای تازه را تقویت کنند، متأسفانه، نتایج پژوهش نشان داد که دانشگاه و مدیران آنها نتوانسته‌اند چنین جوی را در سازمان خود بپذیرند و فرایند مستمر تغییر که لازمه خلاقیت و نوآوری است را به طور دایم عمل کنند و همچنین در این امر توانایی لازم را ندارند. در زمینه مشارکت و مدیریت مشارکتی باید اشاره کرد که اعضای هیأت علمی در دانشگاه برای رهبرانی ارزش قایل‌اند که خصوصیات: مدیریت مشارکتی و قدرشناسی از عملکرد و مدیریت منابع و گوش دادن به کارکنان را داشته باشند. سازمانهایی که از راههای مختلف مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری فراهم می‌کنند، احتمالاً کارکنان آنان بیشتر احساس توانمندی می‌کنند.

جمع آگاهی و دانایی گروه به مراتب بیش از آگاهی و دانایی هر فرد است. افزایش عملکرد، بهره‌وری، کیفیت ارائه خدمات، آزادی عمل کارکنان، امکان رشد و کسب سود برای کارکنان، کاهش هزینه‌های سازمان، افزایش نوآوری و خلاقیت، ارتقای سازمانی همه از مزایای گروه در سازمان است، ولی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عملکرد دانشگاه در زمینه مدیریت مشارکتی، انجام کار گروهی، جهتگیری به سمت هدف جمعی، انجام فعالیت مشترک با همکاران و استفاده مشترک از منابع و منابع ضعیف است و برای بر طرف کردن آنها باید اقدامات اساسی صورت گیرد. بدیهی است اخلاق کارگروهی، باید مرزهای متعارف سازمان را درهم نوردیده و به زنجیر ارزشی سازمان و گروههای متحد سازمان برسد.

عدالت، کارکنان را به نظامی مجهز می‌کند که برای تأمین نیازها از یک راه منظم و منصفانه عبور کنند. زمانی که اعضای گروه در مقررات انصاف با هم توافق دارند، هر

کسی باید مواظب خودش باشد. این بدان معناست که هر کس نیازهای دیگری را خطاب قرار می‌دهد و همه از منافع شخصی یکدیگر، حمایت می‌کنند. این احساس به افراد اعتماد می‌بخشد که حاصل کار هرچه باشد به اندازه کافی تقسیم خواهد شد. با توجه به ویژگیهای یاد شده درباره عدالت سازمانی، نتایج پژوهش نشان می‌دهند که عملکرد دانشگاه درباره عدالت محوری و عدالت سازمانی، ضعیف است.

همچنین نتایج نشان داد که عملکرد دانشگاه در تجلیل و قدرشناسی، ضعیف است. تحسین دیگران و تقدیر از آنان به خاطر عملکرد اثربخش، دستاوردهای چشمگیر و مشارکت‌های مهم در سازمان است. قدردانی، یکی از اقدامات مدیریتی است که بیشتر نادیده گرفته شده است در حالی که قدردانی اثربخش‌ترین روش برای بالابردن سطح تعهد و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. قدردانی را می‌توان در مورد زیردستان و همسایگان و افراد مافوق و افراد خارج از واحد کار نیز به کار برد. مراسم قدردانی تضمین می‌کند که موفقیت‌های یک فرد را نه تنها مدیر، بلکه سایر اعضای سازمان تقدیر می‌کنند. نتایج نشان می‌دهند که وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاههای مورد نظر به طور کلی در سطح متوسط است و توجه به موارد ذیل می‌تواند راهگشای مسائل و مشکلات بر سر راه آن و ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه گردد: تقویت حس رضایت‌مندی در دانشگاهیان چه به صورت فردی یا گروهی، درک نیازهای آنان، برقراری ارتباطات شفاف و ترغیب افراد به تماس بیشتر با یکدیگر، کاهش دیوانسالاری (بوروکراسی)، برقراری بیشتر جلسات گروهی، جلب اعتماد و تعهد، برنامه‌ریزی آموزش، بهسازی مهارت‌ها، به اشتراک گذاشتن تجربیات و مهارت‌ها، واگذاری قدرت تصمیم‌گیری، ارتقای روحیه گروهی، احساس ارزشمندی، پذیرش ایده‌ها، کارگروهی و تیم‌سازی حل تعارض و ارتقای افراد شایسته و...

## منابع

- آهنچیان، نرگس. (۱۳۸۴)، «رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی، رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی»، *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۲، شماره ۳ و ۴.
- ازکیا، مصطفی و احمد فیروزآبادی. (۱۳۸۲)، «سرمایه اجتماعی و نقش آن در تشکل‌های تولیدی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره پنجم، شماره ۴.

الوانی، مهدی. و علیرضا شیروانی. (۱۳۸۴)، *سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)*، انتشارات مانی، اصفهان.

فیضی، طاهره. (۱۳۸۵)، «طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام‌نور»، پایان‌نامه دکتري مدیریت دولتي، دانشگاه علامه طباطبائی.

قانع‌راد، محمدمین. (۱۳۸۴)، «نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره هفتم، شماره ۱.

صالحی، ابراهیم. و یدالله مهرعلیزاده. (۱۳۸۴)، «تغییرات بازار کار، توسعه، آموزش عالی و سرمایه اجتماعی»، *مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار*.

مرجائی، هادی. (۱۳۸۳)، «آموزش عالی: کانون توسعه سرمایه اجتماعی»، *مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار*، تهران، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، انجمن آموزش عالی ایران.

Gooderman, P. Minbaeva, Dpedersen, T. (2007). "Initiating Social capital for knowledge Transfer in the Multinational corporation" available at <http://uk.Cbs.dk/content/view/full/42115>.

Gumas, Murat. (2007). "The Effect of communication on Knowledge sharing in organization", Journal of knowledge management practice, vol. 8. No.2.

Hasle. P., Kristensen, T., Moller, N, Olesen, G. (2007). "Organizational Social capital and the relations with quality of work and health", international congress on social capotal and Networks of Trust, 18-20 october, university of jyvaskyla, finland.

Available at: [www.Arbejdmilijo.for.skning.Dk](http://www.Arbejdmilijo.for.skning.Dk).

Lesser, E., Prusak, L., (2000). "Communities of practice, Social capital and organiza-tional knowledge" .

Available at : [www.Clab.edu.Uoc.gr/hy302/papares/comuniti](http://www.Clab.edu.Uoc.gr/hy302/papares/comuniti)

Nahapiet, J. 8 Ghoshal, S. (1998). "Social capitall, intellectual Tal and the organizational advantage". Academy of Management Review, vol 23. No (20).

- Hihong, P. (2006). "The Role of trust on knowledge creation In a virtual organization: A social capital perspective, *Journal of Knowledge management practice*", vol. 7, Nol.4.
- Prusak, L. (2000). "Knowledge management: social capital and trust". Available at <Http://www.creating the 21 century. Org/larvy 12- social-capital - Trust. Html>.
- Totterman, A. & Wulff, G. (2007). "what a social capital perspective can bring to the understanding of information sharing in a university context", *ir information research*, vol. 12. No 4
- Stone, wendy and tody Hughes. (2002). "measnring social capital: Toward a standard approach". Australian Institute of family studies Wollongong, available at <http://www. Aifs.gov.au/institutey/bups>.
- Vandaie, R. (2007). "Developing A framework to describe the interaction of social and intellectual capital In organizations", *Journal of knowledge management practice*, vol, 8, No.
- Vilanova, E.P. & Josa, R.T. (2003). "Social Capital as a managerial phenomenon", working paper, Department of industrial Engeneering and Management, Tampere university of Technology.
- Widemann, P. Hennigs, D. (2007). "Corporate Social capital and corporate reputations". New York, USA, available at <http://reputation institne. Com/members /nyco6/Widemann hennings. Pdf. Com/ members/nyco6/ wiedmann-hennings. Pdf>
- Wordk Bank. (2008). "Thailand social capital Evaluation: A mixed Methods assessment of the social investment" fund's impact on village social capital, available at <http://sistere sources. World Bank. Arg/ In Thailand>

تاریخ وصول: ۸۸/۷/۱۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۸/۱۰

