

مدیریت سرمایه اجتماعی
دوره ۱، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۳
صفحات ۱۸۲ - ۱۶۱

طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

معصومه مصطفی‌زاده، محمدرضا صادقی*

دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۵/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۱۸)

چکیده

سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی است که امروزه در متون نظری مدیریت مورد توجه واقع شده است. لزوم توجه به اهمیت این مفهوم به افزایش علاقه‌مندی پژوهشگران حوزه‌های مرتبط به توسعه مدل‌ها و شناسایی شاخص‌های مختلف به منظور شناسایی و بهره‌گیری بیشتر از آن منجر شده است. به این ترتیب، هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی مدلی جهت توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. برای رسیدن به این هدف پس از مطالعه متون نظری موجود از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. این تحقیق کاربردی است و روش ترکیبی را به کار گرفته است. فن تحلیل داده‌ها، تحلیل تم است و برای تحلیل داده‌های کمی نرم‌افزار SPSS19 به کار گرفته شده است. نتایج تحلیل آماری مدل را تأیید کرد و نشان داد توسعه سرمایه اجتماعی در دو بعد عینی و ذهنی و پنج مؤلفه فردی، گروهی، سازمانی، ساختاری و مدیریتی و بیست و هشت شاخص قابل دستیابی است.

کلیدواژگان

دانشگاه و مراکز آموزش عالی، تحلیل تم، توسعه سرمایه اجتماعی، شبکه.

* نویسنده مسئول، رایانامه: Rsadeqi@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه در جوامعی زندگی می‌کنیم که مانند گذشته سرمایه مالی تنها عامل پیشرفت نیست و اشکال دیگر سرمایه نیز اهمیت پیدا کرده‌اند. تاریخ اقتصادی توسعه‌یافتگی کشورها نشان می‌دهد میزان منابع در اختیار هر ملت، محدودیت اساسی برای شکوفایی و آبادانی سرزمین آن ایجاد نمی‌کند، برای نمونه برخلاف بهره‌مندی بسیاری از کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین از منابع طبیعی مانند نفت و گاز، معادن، اقلیم خوب و غیره، و نیز نیروی انسانی سخت‌کوش و باهوش، کمتر توسعه یافته‌اند و از برون‌دادهای مثبت این منابع منتفع نشده‌اند. حتی در برخی از این کشورها، مواهب یادشده به بالای جان آن‌ها نیز تبدیل شده است (خضری، ۱۳۸۵). از این رو، می‌توان گفت سه نوع سرمایه سنتی طبیعی، فیزیکی و مالی جهت توسعه اقتصادی، به میزان متوسط در این کشورها یافت می‌شود (Bhandari & Yasunobu, 2009). اما کماکان توسعه پایدار در جهت عدالت در این کشورها حاصل نشده است. توسعه فرایندی پیچیده و چندبعدی است که شامل تغییرات اساسی در ساختارهای اجتماعی، رفتارها و نهادهای ملی در کنار رشد اقتصادی، کاهش فقر و نابرابری و بهبود کیفیت زندگی است (Todaro, 2000, p.75). اگر توسعه تنها افزایش درآمدهای اقتصادی نباشد و بهبود کیفیت زندگی را نیز دربرگیرد، ارزش‌های فرهنگی می‌توانند به عنوان هدف و ابزار توسعه به خدمت گرفته شوند (Sen, 1999, p.129). به این ترتیب، باید در میان انواع سرمایه‌های موجود که عوامل و زمینه‌های اقتصادی را فراهم می‌کنند، به دنبال حلقه مفقوده‌ای گشت که به‌کارگیری بهینه آن‌ها را تسهیل کند و باعث توسعه پایدار و تحقق عدالت در کشورها شود. به نظر می‌رسد این حلقه مفقوده که جنبه فرهنگی را شامل می‌شود، سرمایه اجتماعی است. نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت اقتصادی و توسعه پایدار برای پژوهشگران روشن است (Putnam, 1997; Sabatini, 2006). از نظر فوکویاما پیشرفت اقتصادی نه تنها به واسطه وجود نهادهای رسمی حاصل می‌شود، بلکه ارزش‌ها و هنجارها نیز بر گرایش‌های انسان‌ها نسبت به تصمیم‌گیری‌های اقتصادی مانند پس‌انداز، سرمایه‌گذاری و مبادله نقش دارند. او بدین ترتیب، چهار ابزار را که از طریق آن‌ها فرهنگ می‌تواند روی رفتارهای اقتصادی تأثیر گذارد، معرفی کرد.

تأثیر بر سازمان و تولید، تأثیر بر نگرش‌های افراد نسبت به کار و مصرف، توانایی خلق و مدیریت نهادها و توانایی شکل‌دهی شبکه‌های اجتماعی (Fukuyama, 2001). روش آخر یعنی شکل‌دهی شبکه‌های اجتماعی می‌تواند دلالت بر سرمایه اجتماعی داشته باشد. سرمایه اجتماعی که شامل نهادها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد است، از نظر برخی، منبع ثروت و رفاه است (Putnam, 1993, p.10; Fukuyama, 1995, p.167). سرمایه اجتماعی موجب افزایش کیفیت زندگی می‌شود و ارزش‌های اجتماعی مثبت را در جهت یک زندگی خوب ارتقا می‌دهد (Hamdan et al., 2014). در این راستا، دانشگاه به عنوان یکی از بسترهای اصلی تشکیل گروه‌های اجتماعی می‌تواند مورد توجه باشد. شکل‌های علمی، فرهنگی و مذهبی، حرفه‌ای و گروه‌های دیگر در فضای دانشگاه فرصتی مناسب برای ظهور می‌یابند. در چنین فضایی شبکه‌هایی شکل می‌گیرند که می‌توانند مبنای تشکیل نهادهای اصلی و اثرگذار جامعه باشند. در حقیقت، مبنای اصلی شکل‌گیری سرمایه اجتماعی شبکه‌های اجتماعی رسمی یا غیررسمی اند (Dingaa, 2014). دانشگاه‌ها به عنوان نهادهایی بنیادینی عمل می‌کنند که می‌توانند مبنایی برای یادگیری چگونگی تولید سرمایه اجتماعی باشند. ورود به دانشگاه‌ها مرحله جدیدی را در زندگی اجتماعی انسان‌ها ایجاد می‌کند که بر نگرش‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌های آن‌ها در خلق و مدیریت گروه‌های انسانی، سازمان‌ها و نهادها در آینده تأثیر خواهد گذاشت. دانشگاه‌ها در حقیقت، زمینه مناسبی برای شکل‌گیری انواع شبکه‌های اجتماعی اعم از رسمی و غیررسمی هستند. بدین ترتیب، چگونگی به‌کارگیری این سرمایه عظیم و شناسایی شاخص‌های اصلی آن در دانشگاه‌ها و توسعه آن می‌تواند پایگاهی محکم برای توسعه آن در نهادهای اجتماعی دیگر باشد.

سؤال پژوهش حاضر این است که چگونه می‌توان سرمایه اجتماعی را در محیط‌هایی مانند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی توسعه داد؟ بدین منظور، مقاله حاضر درصدد طراحی مدلی برای توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است، تا آن را به محیطی تقویت‌کننده و فزاینده سرمایه اجتماعی تبدیل کند.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی مفهومی نسبتاً جدید است و پژوهش‌های مربوط به آن نیز در گام‌های ابتدایی قرار دارد، اما در مجموع، مفهومی پرکاربرد است. با این حال، ارزش بالقوه آن منوط به تعریف مناسب و عملیاتی از آن است تا قدرت روشننگری آن اثبات شود (Woolcock & Narayan, 2000). این مفهوم را در ابتدا اندیشمندان بزرگ و پیش‌گامانی مانند پیر بوردیو، جیمز کلمن، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما به متون علمی وارد کردند. سرمایه اجتماعی مفهومی است که سابقه دیرینه دارد، اما از ورود آن به مباحث دانشگاهی فقط سه دهه می‌گذرد (Bhandari & Yasunobu, 2009). در حقیقت، توسعه نظری سرمایه اجتماعی عمدتاً از رشته جامعه‌شناسی سرچشمه می‌گیرد، اما رشته‌های دیگر نظیر علوم سیاسی و اقتصاد نیز این مفهوم را به‌کار گرفته‌اند (قلیچ لی، ۱۳۸۸، ص ۴۵). در سال‌های اخیر نیز، این مفهوم در نظریه‌های سازمان و مدیریت طرفداران بسیاری یافته است. شایان ذکر است از سال ۱۹۸۰ به بعد مفهوم سرمایه اجتماعی وارد متون علوم اجتماعی به‌ویژه جامعه‌شناسی شد که در شکل اولیه‌اش، ابتدا توسط جاکوبز، بوردیو، پاسرون و لوری مطرح شد و پس از آن توسط افرادی مانند کلمن، بارت، پاتنام و پورتز بسط و گسترش داده شد (درانی و رشیدی، ۱۳۸۷). اگرچه در دو دهه اخیر متون نظری وسیعی در این حوزه تولید شده و در حال رشد است، همان‌طور که شرح داده شد، دو چالش تعریف و ارزیابی هنوز هم قابل بحث‌اند (Bhandari & Yasunobu, 2009). در ادامه، برخی تعریف‌های سرمایه اجتماعی بیان می‌شود.

مفهوم و کارکردهای سرمایه اجتماعی

از سرمایه اجتماعی تعریف‌ها و تعبیرهای گوناگونی شده است و همین تنوع تعریف‌ها سبب می‌شود، درک این مقوله دشوار شود. برخی سرمایه اجتماعی را فداکاری فردی و تلاش برای ارتقای مشارکت با دیگران می‌داند (Oxoby, 2009). به اعتقاد بوردیو (۱۹۸۵) «سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای واحد از منابع آشکار و پنهانی است که در شبکه‌ای بلندمدت و پایدار از روابط وجود دارند» (Chang et al., 2010). همچنین پورتز بیان می‌کند «سرمایه اجتماعی، به ظرفیت و توانایی افراد جهت به‌دست آوردن منابع کمیاب توسط شبکه یا ساختار اجتماعی وسیع‌تر اطلاق می‌شود،

البته باید در نظر گرفت این ظرفیت و توانایی ذاتی نیست، بلکه نوعی دارایی و سرمایه است که روابط بین افراد و دیگران را دربرمی‌گیرد و نتیجه به‌کارگیری افراد می‌باشد» (Portes, 1995, pp. 12-13). در تعریفی دیگر، پورترز (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را افراد یا مجموعه‌ای از واحدها می‌داند که به وسیله شبکه‌های ساخته‌شده در سازمان، منابع سازمان را در جهت کسب سود یا افزایش رفاه به‌کار می‌گیرند (Portes, 1998; Tsai, 2006). همچنین، سرمایه اجتماعی را انواع روابط موجود میان افراد و گروه‌ها تعریف می‌کنند (Pare et al., 2008). در تعریفی دیگر، سرمایه اجتماعی را هنجارهای جمعی و گرایش‌هایی می‌داند که از شبکه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد (Goyal & Akhilesh, 2007). بانک جهانی نیز، سرمایه اجتماعی را هنجارها و شبکه‌هایی می‌داند که توانایی انجام‌دادن فعالیت‌های جمعی را ممکن می‌کند (Owen & Videras, 2009). شبکه‌های اجتماعی می‌تواند منابع مختلفی را فراهم کند تا اعضا را به هم مرتبط کند. همچنین، شواهدی نیز وجود دارد که نشان می‌دهد این ارتباط مزایای متنوع و فراوانی را به‌ویژه از جنبه سلامت جسمی و روانی برای آن‌ها به دنبال دارد (Iwase et al., 2012; Poortinga, 2012; Verhaeghe et al., 2012). با توجه به تعریف‌های بیان‌شده، در تعریفی جامع می‌توان بیان کرد سرمایه اجتماعی ساختاری از روابط اجتماعی غیررسمی است که توسعه همکاری را در میان فعالان اقتصادی که همانا هدف آن‌ها ترفیع تولیدات اجتماعی است، هدایت می‌کند که انتظار می‌رود گروه افرادی که در این ارتباطات اجتماعی قرار دارند، افزایش یابد (Hayami, 2009). اثر متفاوت هنجارها، ارزش‌ها و اعتقادات بر اعتماد، شبکه‌ها و نهادها اساس مفهوم سرمایه اجتماعی است (Fukuyama, 2001). اکنون با توجه به تعریف‌های بیان‌شده، می‌توان برخی از مهم‌ترین تفاوت‌های سرمایه اجتماعی با انواع دیگر سرمایه را بیان کرد. نخست، سرمایه اجتماعی بر خلاف سرمایه‌های مادی و فیزیکی، حاصل روابط و تعاملات مبتنی بر اعتماد و مشارکت اعضای گروه‌های اجتماعی است و به شکل عینی و فیزیکی وجود ندارد. دوم، از نظر کلمن سرمایه اجتماعی بیشتر مصرف‌شود، افزایش خواهد یافت و در صورت عدم مصرف روبه‌کاهش و نابودی است (منظور و یادی‌پور، ۱۳۸۷). سوم، سرمایه اجتماعی، دارایی شخصی هیچ یک از افراد که از آن سود می‌برند نیست، اما به‌طور معمول، سرمایه فیزیکی کالایی خصوصی است و حقوق مالکیت برای فردی است که در سرمایه

فیزیکی سرمایه‌گذاری می‌کند، محفوظ می‌ماند. در نتیجه، منفعی را که این سرمایه تولید می‌کند می‌تواند تصاحب کند (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). چهارم، سرمایه اجتماعی عموماً یکی از مؤلفه‌های اجتماعی محسوب می‌شود، در حالی که سرمایه انسانی مؤلفه‌ای فردی است که مجموعه‌ای از مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و دانش افراد را دربرمی‌گیرد (Harper, 2001). پنجم، سرمایه اجتماعی به وجود می‌آید و از بین می‌رود، بدون آنکه کسی بخواهد به وجود آید و یا از بین برود (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵). از جمله کارکردهای سرمایه اجتماعی می‌توان به فراهم کردن اطلاعات بیشتر، افزایش همبستگی اجتماعی، مشارکت مدنی بهتر، کاهش رفتارهای منفعت‌طلبانه، افزایش مشارکت سیاسی و کارایی حکومت، کاهش هزینه مبادلات و حل مشکلات جمعی اشاره کرد (Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000; Fukuyama, 1995; Paxton, 2002; Welzel et al., 2005; Lin, 2001). مطالعات تجربی نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی بر سلامتی، نتایج تحصیلی و رفاه و همچنین کاهش فرارهای مالیاتی تأثیر مثبت دارد (Productivity Commission, 2003; UNESCO, 2002; Hombres et al., 2006). بدین ترتیب، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به‌طور بالقوه می‌تواند ابزار قدرتمندی برای توسعه باشد و در هر دو سطح خرد و کلان نتایج اقتصادی را شکل دهد (Rodrik, 1998, p.98).

شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه سرمایه اجتماعی

مطالعات تجربی در حوزه سرمایه اجتماعی همواره با چالشی اساسی روبه‌رو است و آن این است که اجماعی درباره شاخص‌ها و رویکردهایی که باید برای ارزیابی جنبه‌ها و ابعاد سرمایه اجتماعی به‌کار گرفته شوند، وجود ندارد (Harper, 2002). در یک دسته‌بندی پاتنام بیان می‌کند سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه‌ای از منابع که در روابط ریشه دارد، ویژگی‌های بسیار مختلفی دارد که شناسایی ابعاد آن اولویت تحقیقاتی در این حوزه است (Putnam, 2000, p.107). بر این اساس، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه دسته‌بندی کرده‌اند که عبارت‌اند از طبقه ساختاری، که شامل روابط شبکه، ساختاردهی شبکه (پیکر بندی شبکه) و سازمان مناسب می‌شود؛ طبقه شناختی، که شامل زبان و کدهای مشترک و

حکایات مشترک است؛ و طبقه رابطه‌ای که دربرگیرنده اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات^۱ و همانندنگاری^۲ است. نکته شایان ذکر است گرچه این سه بعد را می‌توان به‌طور جداگانه تحلیل کرد، در حقیقت، بسیاری از آن‌ها روابط متقابل زیادی با هم دارند (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸، ص ۴۸). در دسته‌بندی دیگری که در دانشگاه هاروارد توسط گروه «کندی» انجام گرفت، متغیرهای گوناگونی شناسایی شد. این گروه مطالعاتی ابعادی را شناسایی کرده‌اند که عبارت‌اند از اعتماد (اعتماد اجتماعی، اعتماد میان نژادهای مختلف)، مشارکت سیاسی (مشارکت سیاسی عادی، مشارکت سیاسی نقادانه)، مشارکت و رهبری مدنی^۳ (رهبری مدنی، مشارکت مدنی)، پیوندهای غیررسمی^۴ (بخشش و روحیه داوطلبی^۵، مشارکت مذهبی^۶ و تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها) (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱).

از نظر مارشال سه گرایش اخلاق شهروندی یعنی صبر، اعتماد و همبستگی نیز می‌تواند مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را تشکیل دهد (102.Marshall, 1950, p). همچنین، ادراک عدالت نیز می‌تواند به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تلقی شود، زیرا بی‌عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی و کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود (پورعزت، ۱۳۸۲). همچنین، در پژوهشی ارتباط ارزش‌ها و سرمایه اجتماعی نشان داده شد. به بیانی، سرمایه اجتماعی با غنی‌سازی کنش‌های اجتماعی، بال بردن کیفیت، هدف و مفهوم زندگی، به تدریج به عنصری حیاتی جهت تسهیل و خیزش ارزش‌ها به سمت گونه‌های نوین‌تر تبدیل می‌شود (سهامی و همکاران، ۱۳۹۰). از جمله ابعاد دیگر سرمایه اجتماعی مشارکت، شبکه‌های ارتباطی، مذاکرات برد-برد و تعهد است (kreinter & kinicki, 2004, p.17). نتایج پژوهشی نشان می‌دهد اعتماد و صداقت بین افراد، از طریق نیاز کمتر به سرپرستان و ساختارهای سازمانی منعطف و افقی با درجه رسمیت کمتر،

-
1. Obligations and expectations
 2. Identification
 3. Civil Leadership and Associational Involvement
 4. Informal Social Ties
 5. Giving and Volunteering
 6. Faith-Based Engagement

مدیریت مشارکتی و همکاری بیشتر کارکنان و به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش، یا به تعبیری، تسهیم دانش از نشانه‌های سرمایه اجتماعی است (Chang et al., 2010). همچنین، پژوهشی دیگر مدلی طراحی کرده است که نشان می‌دهد اجتماعی سازی کارکنان جدید می‌تواند به افزایش سرمایه اجتماعی آنان، و در نهایت، سازمان منجر شود (Fang et al., 2011). نتایج پژوهش مشابهی که در زمینه سرمایه اجتماعی انجام گرفته است، نشان می‌دهد برگزاری آموزش‌ها و وجود مراکز آموزشی می‌تواند به ایجاد سرمایه اجتماعی بیشتر منجر شود (Abili, 2010). همچنین، نتایج پژوهش‌ها رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می‌کنند (Nejatbakhsh Esfahani et al., 2012). از طرفی، اگر شهروندان و خدمت‌گیران اطمینان حاصل کنند سازمان‌ها نسبت به آن‌ها احساس مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی دارند، نسبت به آن سازمان تلقی مثبت پیدا می‌کنند و در پرتو این جو اطمینان و اعتماد، سرمایه اجتماعی تولید می‌شود (الوانی، ۱۳۷۸). کلمن در کتاب *بنیادهای نظریه اجتماعی*، یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی را هویت جمعی سازمانی می‌داند، زیرا احساس مفید و مؤثر بودن در درون شبکه ارتباطی یک سازمان، موجب نفوذ بیشتر و ایجاد سرمایه اجتماعی بیشتری می‌شود (کلمن، ۱۳۷۷، ص ۳۲). پژوهشی که در سال ۲۰۱۰ به منظور شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس مدل ناهایت و گوشال انجام گرفته است، نشان می‌دهد در بعد سرمایه رابطه‌ای مؤلفه‌هایی مانند همکاری (مشارکت)^۱، صبر^۲ و صمیمیت^۳ در افزایش سرمایه اجتماعی مؤثرند (Mat Isa et al., 2010).

توسعه سرمایه اجتماعی

در حقیقت، توسعه سرمایه اجتماعی یک فرایند یادگیری اجتماعی است و زمانی رخ می‌دهد که کنش‌های هدفمند فردی به عنوان نیروی محرک در پس الگوهای رفتاری غیرارادی سرمایه اجتماعی قرار گیرند. اگر این ارتباط برقرار نشود، کنش‌های فردی انسان‌ها در اجتماع نمی‌تواند

-
1. Collaboration
 2. Toleration
 3. Sincerity

اشکال مؤثر و قدرتمند سرمایه اجتماعی جمعی را حفظ کند (Chamlee-Wright, 2008). توسعه سرمایه اجتماعی به‌طور ویژه، از عواملی که تکامل روابط اجتماعی را شکل می‌دهند، تأثیر می‌پذیرد. از نظر ناهاپیت و گوشال، چهار عامل تأثیرگذار در این روند زمان، تعامل^۱، بستگی^۲ و وابستگی متقابل^۳ است. باید به منظور توسعه سرمایه اجتماعی روی زمان سرمایه‌گذاری کرد، زیرا زمان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه سرمایه اجتماعی است و همه اشکال سرمایه اجتماعی به ثبات و تداوم ساختارهای اجتماعی بستگی دارند. همچنین، روابط اجتماعی از طریق تعاملات حفظ و تقویت می‌شود، در حقیقت، از طریق استفاده بیشتر از سرمایه اجتماعی این نوع سرمایه را بیشتر می‌کنیم. (Nahapiet & Ghoshal, 1998). از نظر کلمن، ارتباطات سنتی و وابستگی‌های متقابل که به واسطه روابط خویشاوندی، جغرافیایی و ساختارهای مذهبی وجود داشته است، امروزه به دلیل پیشرفت‌های تکنولوژیکی دنیای معاصر فرسوده شده است. به این ترتیب، امروزه نیاز به ساختارهای منطقی از هنجارهای اجتماعی داریم (Coleman, 1993). امروزه در همه دنیا، دولت‌ها در مرکز توجه قرار گرفته‌اند. تجربه ۵۰ سال گذشته، فواید و محدودیت‌های عملکرد دولت را به‌روشنی نشان داده است. آن‌ها یکی از عوامل مهم شکل‌دهنده یا نابودکننده سرمایه اجتماعی‌اند. مجموعه اقداماتی که از سوی دولت‌ها برای دستیابی به هدف توسعه سرمایه اجتماعی مؤثر است، عبارت‌اند از تقویت و تشویق نهادهای اجتماعی، صنفی، حرفه‌ای، و تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی که از راه‌حل‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است، تقویت مؤلفه‌های فرهنگی مانند احساس هویت جمعی و سازمانی مشترک، احساس تعلق به آینده‌ای مشترک، تأمین امنیت شهروندان برای حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی، اجتناب از تصدی‌گری بخش‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و واگذاری فعالیت‌های مربوطه به نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آن‌ها (منظور و یادی‌پور، ۱۳۸۷). شایان ذکر است گرچه

-
1. Interaction
 2. Closure
 3. Interdependence

سرمایه اجتماعی غالباً یک ویژگی اجتماعی تلقی می‌شود، اندازه‌گیری میزان آن از طریق پرسش از افراد و جمع‌بستن پاسخ‌ها، انجام می‌گیرد. در نتیجه، این موضوع مسئله‌ساز است، زیرا مقدار سرمایه اجتماعی جمعی را نمی‌توان با جمع‌بستن مقدار سرمایه اجتماعی افراد به دست آورد (Harper, 2001).

در ادامه مقاله، پژوهشگران پس از مطالعه و مذاقه در دانش موجود، با توجه به اهمیت موضوع و در راستای تولید دانش بومی برای کشورمان، پس از توضیح روش‌شناسی پژوهش، با تحلیل تم، مدل توسعه سرمایه اجتماعی را طراحی کرده‌اند. در پایان مقاله نیز، نتیجه‌گیری و رهنمودهایی برای عمل مدیران عالی دانشگاه‌ها مطرح می‌شود.

روش پژوهش

پارادایم حاکم بر پژوهش در مرحله کدگذاری، تفسیری^۱ است و در مرحله آزمون‌های آماری، اثبات‌گرایی^۲ است؛ بنابراین، صبغه این پژوهش ترکیبی است. پژوهش بر اساس شیوه‌های ترکیبی نوعی روش‌شناسی برای گردآوری، تحلیل و ترکیب داده‌های کمی و کیفی است که برای فهم مسائل پژوهشی در زمان انجام‌دادن پژوهش به کار گرفته می‌شود (Creswell, 2003). جهت‌گیری این پژوهش توسعه‌ای است زیرا درصدد طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است و قبل از این پژوهش هیچ پژوهشی در این زمینه انجام نگرفته است. زمانی که دانشی از حوزه بنیادی یا کاربردی توسعه داده می‌شود آن را پژوهش توسعه‌ای می‌نامند (دانائی فرد، ۱۳۸۶، ص ۳۲-۳). رویکرد پژوهش استقرایی است، زیرا پژوهشگران جزئیات و طبقه‌بندی آن‌ها را بررسی کرده‌اند تا مدلی را برای توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه طراحی کنند. هدف اصلی پژوهش اکتشاف و طراحی مدل است که در این راستا پس از مطالعه متون نظری موجود ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها به کار گرفته شده است. فن تحلیل داده‌ها،

1. Interpretive
2. Positivism

تحلیل تم است و برای تحلیل داده‌های کمی، آزمون تی استیودنت با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS19 اجرا شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش، ۵۰ نفر از خبرگان دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران بوده است، که به دلیل کمبود خبره، پرسشنامه خبرگان به همه افراد ارسال شد و مجموع ۴۲ پرسشنامه به‌طور صحیح، تکمیل و به پژوهشگران بازگشت داده شد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

مرحله اول تحقیق به‌طور کیفی انجام گرفته است، از این رو، برای گردآوری اطلاعات روش کتابخانه‌ای و کدگذاری یافته‌ها به‌کار گرفته شد. سپس، نتایج تحلیل محتوا در دو سطح کدگذاری شد و حاصل کدگذاری‌ها به صورت پرسشنامه تنظیم شد که ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله دوم (کمی) را فراهم کرد. روایی محتوایی پرسشنامه تنظیم شد که ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله آلفای کرونباخ محاسبه شد، که نتیجه ۸۶/۸ نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه پژوهش است.

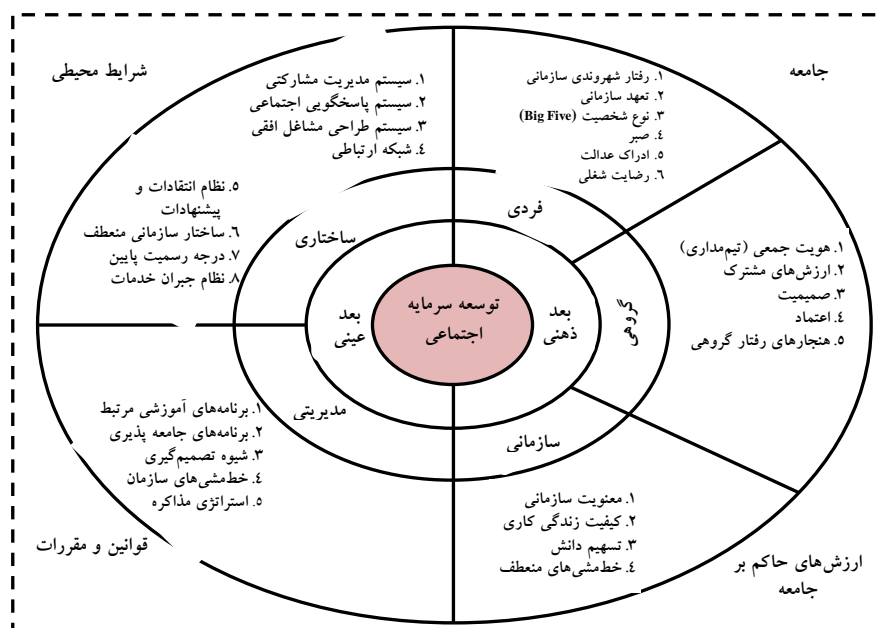
یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های کیفی حاصل از مطالعه متون نظری و تحلیل محتوا، و یافته‌های کمی حاصل از آزمون آماری بیان می‌شود.

یافته‌های کیفی

در این مرحله، پس از مطالعه مطالب پیشین و احصای عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه، با به‌کارگیری فن تحلیل تم، ۲۸ شاخص را استخراج کشد که در شکل ۱ بیان شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ۲۸ شاخص استخراج شده از متون نظری تحقیق، عنوان‌گذاری شد و توسعه سرمایه اجتماعی در سطح اول به دو بعد ذهنی و عینی، و در سطح دوم، بعد ذهنی به مؤلفه‌های فردی، گروهی و سازمانی و بعد عینی به مؤلفه‌های ساختاری و مدیریتی طبقه‌بندی شد.

که هر یک از مؤلفه‌ها دشاخص‌های مجزایی دارند و مدل طراحی شده توسعه سرمایه اجتماعی را جهت اجرای آزمون‌های آماری به دست می‌دهد. مدل طراحی شده ترکیبی از مدل‌های موجود و مطالعات کتابخانه‌ای پژوهشگران است. تقسیم‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی در دو بعد ذهنی و عینی بر اساس تقسیم‌بندی پاکستون (۱۹۹۹) انجام گرفته است. وی سرمایه اجتماعی را متشکل از دو بعد می‌داند؛ یکی پیوندهای عینی میان افراد، یعنی ساختار شبکه‌ای عینی که افراد را به یکدیگر مرتبط می‌کند؛ و دوم، نوع ذهنی پیوند است، بدین معنی که پیوندهای میان افراد باید ویژگی خاص داشته باشد، دوجانبه، مورد اعتماد و مستلزم احیای مثبت باشد (Paxton, 1999). مؤلفه‌ها نیز در بعد ذهنی، مبتنی بر طبقه‌بندی شاه‌حسینی (۱۳۸۲) به سه دسته فردی، گروهی و سازمانی تقسیم شد (شاه‌حسینی، ۱۳۸۲، ص ۲۲). در بعد عینی نیز، دو مؤلفه ساختاری و مدیریتی ایجاد شد. همچنین، ۲۸ شاخص معرفی شده در مدل حاصل از بررسی متون نظری موجود است که در بخش شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه سرمایه اجتماعی به‌طور کامل تشریح شده است.



شکل ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه سرمایه اجتماعی

یافته‌های کمی

در این قسمت، داده‌های احصایی از پرسشنامه پنج‌گزینه‌ای لیکرت با ۲۸ گویه در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفته بود، در نرم‌افزار SPSS وارد شد. دو آزمون میانگین یک جامعه آماری، یکی از همه ابعاد و کل پیامدها، و دیگری از تک‌تک مؤلفه‌ها یا سؤال‌های پرسشنامه انجام گرفته است.

نتایج آزمون‌های آماری

آزمون میانگین یک جامعه آماری^۱ در سطح معناداری ۹۵ درصد و با ارزش آزمون^۲ برابر ۳ انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری سطوح توسعه سرمایه اجتماعی

نتیجه آزمون	انحراف معیار استاندارد	سطح معناداری	میانگین		
تأیید می‌شود.	۰٫۳۲	۰٫۰۰۰	۴٫۰۷	فردی	
تأیید می‌شود.	۰٫۳۷	۰٫۰۰۰	۴٫۵۷	گروهی	
تأیید می‌شود.	۰٫۵۰	۰٫۰۰۰	۴٫۵۸	سازمانی	ابعاد سطح دوم
تأیید می‌شود.	۰٫۳۶	۰٫۰۰۰	۴٫۲۵	ساختاری	
تأیید می‌شود.	۰٫۵۲	۰٫۰۰۰	۴٫۱۸	مدیریتی	
تأیید می‌شود.	۰٫۳۴	۰٫۰۰۰	۴٫۴۱	بعد ذهنی	ابعاد سطح اول
تأیید می‌شود.	۰٫۴۱	۰٫۰۰۰	۴٫۲۲	بعد عینی	
تأیید می‌شود.	۰٫۳۳	۰٫۰۰۰	۴٫۳۱	مدل توسعه سرمایه اجتماعی	کل

1. One Sample T test
2. Test Value

به این منظور فرض‌های آماری زیر ایجاد شد (عدد ۳ به عنوان میانگین مفروض مد نظر قرار گرفته است).

$$\begin{cases} H_0: \mu_c \leq 3 \\ H_1: \mu_c > 3 \end{cases}$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود آزمون میانگین ابتدا برای ابعاد سطح دوم، سپس، برای ابعاد سطح اول و در نهایت، برای کل مدل توسعه سرمایه اجتماعی اجرا شد. نتایج این آزمون نشان می‌دهد با توجه به اینکه میانگین همه ابعاد بیشتر از ۳ و سطح معناداری صفر است و کمتر از ۵ درصد است، لذا فرض صفر در همه موارد رد، و فرض یک تأیید می‌شود؛ بنابراین، ابعاد سطح دوم (فردی، گروهی، سازمانی)، ابعاد سطح اول (بعد ذهنی، بعد عینی) و در نتیجه، کل مدل توسعه سرمایه اجتماعی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی تأیید شده است. برای دقت بیشتر، از تک‌تک شاخص‌های پژوهش آزمون میانگین گرفته شده است که نتایج آن در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری شاخص‌ها

شاخص‌ها / سؤال‌های پرسشنامه	میانگین	سطح معناداری	انحراف معیار استاندارد	نتیجه آزمون
رفتار شهروندی سازمانی	۳٫۷۶	۰٫۰۰۰	۰٫۵۹	تأیید می‌شود.
تعهد سازمانی	۴٫۱۶	۰٫۰۰۰	۰٫۵۱	تأیید می‌شود.
نوع شخصیت (Big Five)	۴٫۱۳	۰٫۰۰۰	۰٫۷۶	تأیید می‌شود.
صبر و شکیبایی	۳٫۸۱	۰٫۰۰۰	۰٫۹۸	تأیید می‌شود.
ادراک عدالت	۴٫۰۷	۰٫۰۰۰	۰٫۵۲	تأیید می‌شود.
رضایت شغلی	۴٫۳۶	۰٫۰۰۰	۰٫۵۴	تأیید می‌شود.
هویت جمعی (تیم‌مداری)	۴٫۵۷	۰٫۰۰۰	۰٫۴۶	تأیید می‌شود.
ارزش‌های مشترک	۴٫۵۲	۰٫۰۰۰	۰٫۶۳	تأیید می‌شود.
صمیمیت	۴٫۵۳	۰٫۰۰۰	۰٫۴۷	تأیید می‌شود.
اعتماد	۴٫۳۵	۰٫۰۰۰	۰٫۳۷	تأیید می‌شود.

ادامهٔ جدول ۲. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری شاخص‌ها

شاخص‌ها / سؤال‌های پرسشنامه	میانگین	سطح معناداری	انحراف معیار استاندارد	نتیجه آزمون
هنجارهای رفتار گروهی	۴,۵۶	۰,۰۰۰	۰,۶۶	تأیید می‌شود.
معنویت سازمانی	۴,۳۹	۰,۰۰۰	۰,۸۷	تأیید می‌شود.
کیفیت زندگی کاری	۴,۶۳	۰,۰۰۰	۰,۴۶	تأیید می‌شود.
تسهیم دانش	۴,۵۶	۰,۰۰۰	۰,۴۷	تأیید می‌شود.
خط‌مشی‌های منعطف	۴,۶۲	۰,۰۰۰	۰,۶۳	تأیید می‌شود.
سیستم مدیریت مشارکتی	۴,۵۶	۰,۰۰۰	۰,۴۷	تأیید می‌شود.
سیستم پاسخگویی اجتماعی	۴,۲۲	۰,۰۰۰	۰,۸۸	تأیید می‌شود.
سیستم طراحی مشاغل افقی	۴,۲۱	۰,۰۰۰	۰,۸۹	تأیید می‌شود.
شبکه ارتباطی	۴,۶۲	۰,۰۰۰	۰,۴۳	تأیید می‌شود.
نظام پیشنهادات و انتقادات	۳,۸۸	۰,۰۰۰	۰,۸۲	تأیید می‌شود.
ساختار سازمانی منعطف	۴,۴۴	۰,۰۰۰	۰,۴۳	تأیید می‌شود.
درجه رسمیت پایین	۴,۱۲	۰,۰۰۰	۰,۴۴	تأیید می‌شود.
نظام جبران خدمات جمعی	۳,۹۶	۰,۰۰۰	۰,۷۴	تأیید می‌شود.
برنامه‌های آموزشی مرتبط	۴,۰۲	۰,۰۰۰	۰,۸۰	تأیید می‌شود.
برنامه‌های جامعه‌پذیری	۴,۲۸	۰,۰۰۰	۰,۷۱	تأیید می‌شود.
شیوه تصمیم‌گیری	۴,۲۰	۰,۰۰۰	۰,۶۸	تأیید می‌شود.
خط‌مشی‌های سازمان	۴,۳۸	۰,۰۰۰	۰,۶۶	تأیید می‌شود.
استراتژی مذاکره	۴,۴۲	۰,۰۰۰	۰,۸۴	تأیید می‌شود.

با توجه به اینکه میانگین همه شاخص‌ها بالاتر از ۳ است و سطح معناداری صفر و کمتر از ۵ درصد است، فرض صفر در همه موارد رد می‌شود، و فرض یک تأیید می‌شود؛ بنابراین، همه شاخص‌های شناسایی شده تأثیر بسزایی در توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که بیان شد، سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین منابع قدرت در گروه‌های انسانی و جوامع بشری است. این مقاله با جست‌وجو و بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی که توسط پژوهشگرانی که در این حوزه فعالیت داشته‌اند، شناسایی و استخراج شده است، آن دسته از شاخص‌هایی را که با اهمیت‌تر بودند، در قالب مدلی طراحی کرده است. همان‌طور که پیشتر بیان شد، تا کنون پژوهش‌های مشابهی که مدلی در راستای توسعه سرمایه اجتماعی، آن هم در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی طراحی کرده باشد، انجام نگرفته است و مدل‌های موجود که نشان‌دهنده ابعاد و مؤلفه‌های مختلف سرمایه اجتماعی‌اند، در مطالعات ناهایت و گوشال، پاتنام، استون و فوکویاما دیده می‌شود که می‌توان گفت همه این مدل‌ها کوشیده‌اند بخشی از مفهوم سرمایه اجتماعی را پوشش دهند در حالی که مدل طراحی شده در پژوهش حاضر را می‌توان با اطمینان زیادی، مدلی منسجم دانست که تقریباً همه ابعاد مفهوم سرمایه اجتماعی را دربرمی‌گیرد.

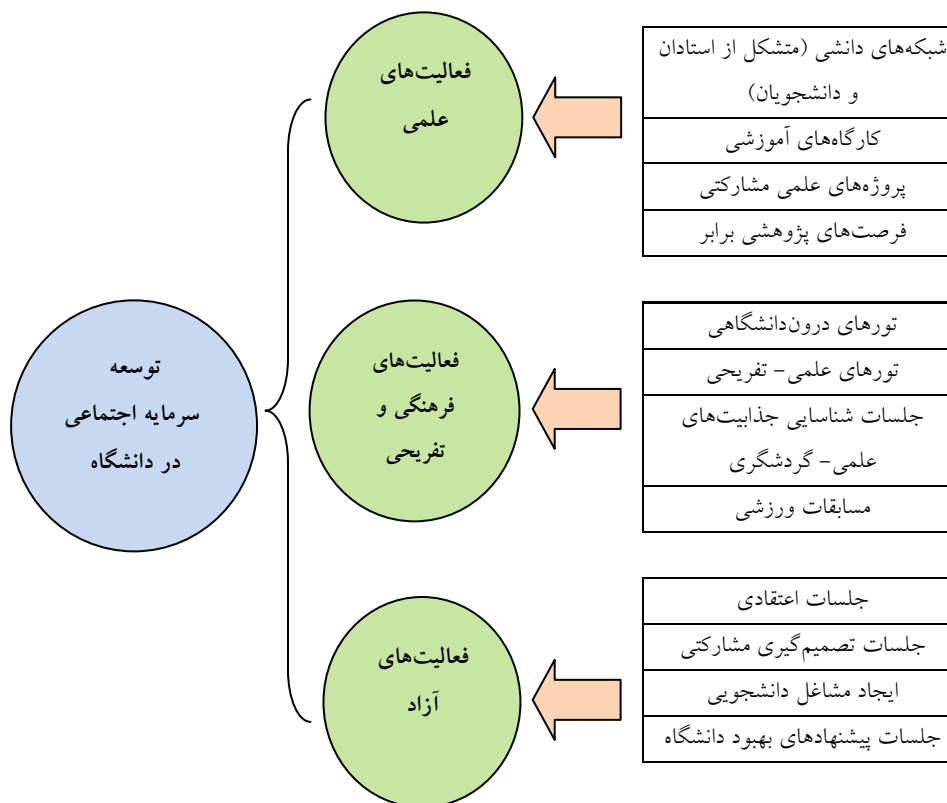
مؤلفه‌های مدل پیشنهادی تحلیل شد. نتایج تحلیل‌های آماری، شاخص‌های شناسایی شده در مدل تدوین شده را تأیید کرد. با توجه به شرایط محیطی، اجتماعی، قوانین و مقررات، و ارزش‌های حاکم بر جامعه، سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را می‌توان در دو بعد عینی و ذهنی توسعه داد. بعد عینی که مؤلفه‌های ساختاری و مدیریتی را شامل می‌شود، آن دسته از شاخص‌هایی را در برمی‌گیرد که مسئولیت ارتقای آن‌ها به منظور توسعه سرمایه اجتماعی عمدتاً بر عهده دانشگاه و بخش‌های اداری و مدیریتی آن است. از جنبه ساختاری، دانشگاه‌ها می‌توانند با انجام دادن اقدامات و اصلاحاتی در سیستم‌های طراحی مشاغل، پاسخگویی، نظام جبران خدمات، همچنین، تغییر در ساختار سازمانی و شبکه‌های ارتباطی، توسعه سرمایه اجتماعی را تسهیل کنند. برنامه‌های آموزشی مدیران در جهت بهبود شیوه‌های تصمیم‌گیری، خط‌مشی‌های سازمانی و استراتژی‌های مذاکره نیز می‌تواند از جنبه مدیریتی توسعه سرمایه اجتماعی را به دنبال داشته باشد. بعد ذهنی در قالب سه مؤلفه فردی، گروهی و سازمانی بیش از آنکه دانشگاه و نظام مدیریتی آن را شامل شود، ذهنیت و نگرش اعضای هیئت علمی، دانشجویان و افراد دیگری را که در دانشگاه

فعالیت دارند، دربرمی‌گیرد. برای مثال، از منظر فردی توسعه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی، افزایش صبر و رضایت شغلی، و از منظر گروهی ایجاد صمیمیت، اعتماد، هنجارهای رفتار گروهی و هویت جمعی اقدامات مهمی تلقی می‌شوند. موجودیت بخشیدن به شاخص‌هایی مانند معنویت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تسهیم دانش و خط‌مشی‌های منعطف نیز می‌تواند از منظر سازمانی به فرایند توسعه سرمایه اجتماعی کمک کنند.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌توانند به منظور برخورداری از این منبع عظیم سرمایه‌ای که قدرت بالقوه‌ای را برایشان به ارمغان می‌آورد، بر اساس مدل پیشنهادی این پژوهش، راه‌کارها و روش‌های کارآمدی را به کار گیرند. می‌توان ادعا کرد مدل طراحی شده مدلی جامع است، زیرا قابلیت‌های زیادی دارد و با معرفی شاخص‌های متنوع و مختلف امکان ابداع و به‌کارگیری راهکارها و روش‌های مختلف را فراهم می‌کند. بر این اساس، پژوهشگران پیشنهادهایی در جهت توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه مطرح می‌کنند. در بعد ذهنی، شاخص‌های مؤلفه فردی را می‌توان از طریق ایجاد فرصت‌های برابر پژوهشی (ادراک عدالت) و ایجاد مشاغل دانشجویی (تعهد سازمانی) افزایش داد. شاخص‌های مؤلفه گروهی نیز از طریق برگزاری جلسات شناسایی جذابیت‌های علمی و مناطق گردشگری (اعتماد)، تورهای علمی-تفریحی (صمیمیت) و جلسات اعتقادی به منظور آشنایی با نظرها و عقاید مختلف (صبر) ارتقا پذیرند. از طریق ایجاد شبکه‌های دانشی (تسهیم دانش) و برگزاری سرگرمی‌هایی مانند مسابقات ورزشی (کیفیت زندگی کاری) می‌توان در جهت افزایش شاخص‌های سازمانی گام برداشت. ایجاد پروژه‌های علمی - مشارکتی (مدیریت مشارکتی)، همچنین، برگزاری جلسات پیشنهادها برای بهبود دانشگاه (نظام انتقادات و پیشنهادات) هم می‌تواند روش‌هایی پیشنهادی برای ارتقای شاخص‌های ساختاری باشد. برگزاری تورهای درون‌دانشگاهی و معرفی فعالیت‌ها و مراکز مختلف دانشگاه به دانشجویان (برنامه‌های جامعه‌پذیری)، جلسات تصمیم‌گیری مشارکتی (شیوه تصمیم‌گیری) و کارگاه‌های آموزشی (برنامه‌های آموزشی مرتبط) هم می‌تواند به عنوان روش‌هایی برای ارتقای مؤلفه مدیریتی به کار گرفته شود. شکل ۲ در ادامه به اختصار پیشنهادهای بیان شده را نشان می‌دهد.

از جمله زمینه‌های پژوهشی که پژوهش حاضر برای پژوهشگران علاقه‌مند به مفهوم سرمایه

اجتماعی فراهم کرده است، می‌توان به توسعه مدل و افزودن ابعاد و مؤلفه‌های دیگر اشاره کرد. توسعه مدل موجود در ابعاد عینی و ذهنی، همچنین، به‌طور تخصصی‌تر در مؤلفه‌های فردی، گروهی، سازمانی، مدیریتی و ساختاری نیز می‌تواند زمینه‌ای برای پژوهش‌های آتی باشد. پژوهشگران می‌توانند راهکارهایی را نیز به منظور توسعه سرمایه اجتماعی با توجه به ابعاد شناسایی شده ارائه کنند.



شکل ۲. پیشنهادهایی جهت تسهیل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه

منابع و مأخذ

۱. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸). «نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی». *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۰۰، صفحات ۲۹-۳۲.
۲. الوانی، سیدمهدی؛ سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها». *فصل‌نامه مطالعات مدیریت*، شماره‌های ۳۳ و ۳۴، صفحات ۲۶-۳.
۳. پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۲). *طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق‌مدار علوی*. رساله دکتری مدیریت سیاست‌گذاری عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۴. خضری، محمد (۱۳۸۵). «دولت و سرمایه اجتماعی». *فصل‌نامه مطالعات راهبردی*، دور نهم، شماره ۳۱، صفحات ۵۲-۳۱.
۵. دانائی‌فرد، حسن (۱۳۸۶). «همسازی پژوهش‌های کمی و کیفی: تأملی بر پژوهش‌های شیوه‌های ترکیبی». *حوزه و دانشگاه، روش‌شناسی علوم انسانی*، دوره ۵۳، شماره ۱۳، صفحات ۳۵-۶۳.
۶. درانی، کمال؛ رشیدی، زهرا (۱۳۸۷). «بررسی تعاریف، مفاهیم و چگونگی ایجاد سرمایه اجتماعی (با تأکید بر اعتماد اجتماعی)». *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال دوم، شماره‌های ۱۷ و ۱۸، صفحات ۸-۱۹.
۷. سهامی، سوسن؛ سرایی، حسن؛ کلدی، علیرضا (۱۳۹۰). «رابطه سرمایه اجتماعی با ارزش‌های معطوف به توسعه زنان». *رفاه اجتماعی*، سال یازدهم، شماره ۴۲، صفحات ۲۸۰-۲۵۵.
۸. شاه‌حسینی، ماهرو (۱۳۸۲). *مطالعه و بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در عملکرد انجمن‌های اعتبار‌گردش زنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد.
۹. فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره (۱۳۸۵). «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان». *دانش*

مدیریت، دوره ۱۹، شماره ۷۲، صفحات ۴۶-۲۳.

۱۰. قلیچلی، بهروز (۱۳۸۸). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها. تهران، سمت.

۱۱. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری کاشانی، تهران، نشر نی.

۱۲. منظور، داوود؛ یادی پور، مهدی (۱۳۸۷). «سرمایه اجتماعی عامل توسعه اجتماعی و اقتصادی». فصلنامه راهبرد یاس، شماره ۱۵، صفحات ۱۶۲-۱۴۰.

13. Abili, Kh. (2010). "Social Capital Management in Iranian Knowledge Based Organizations". *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9 (3), 203-210.
14. Bhandari, H.; Yasunobu. K. (2009). "What is Social Capital? A Comprehensive Review of the Concept". *Asian Journal of Social Science*, 37 (3), 480-510.
15. Bourdieu, P. (1985). *Handbook of theory and research for sociology of education*. New York, Greenwood.
16. Chamlee-Wright, E. (2008). "The Structure of Social Capital: An Austrian Perspective on its Nature and Development". *Review of Political Economy*, 20 (1), 41-58.
17. Chang, S. C.; Tu, C. J.; Li, T. J.; Tsai, B. K. (2010). "Social capital, cooperative performance, and future cooperation intention among recreational farm area owners in Taiwan", *Social Behavior and Personality*, 38 (10), 1409-1430.
18. Coleman, J. S. (1993). "The rational reconstruction of society". *American Sociological Review*, 58 (1), 1-15.
19. Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA, Sage.
20. Dingaa, E. (2014). "Social capital and social justice". *Procedia Economics and Finance*, 8, 246-253.
21. Fang, R.; Duffy, M. K.; Shaw, J. D. (2011). "The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model". *Journal of Management*, 37 (1), 127-152.
22. Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York, Free Press.
23. Fukuyama, F. (2001) *Culture and Economic Development: Cultural Concerns*, In Smelser, N. J.; Baltes, p.B. (eds) *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Oxford, UK, Pergamon, 3130-3134.
24. Goyal, A. & Akhilesh, K. B. (2007). "Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work team". *Team Performance Management*, 3 (1/8), 206-226.
25. Hamdan, H.; Yusof, F.; Azziyati Marzukhi, M. (2014). "Social Capital and Quality of

- Life in Urban Neighborhoods High Density Housing”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153, 169-179.
26. Harper, R. (2002). “The Measurement of Social Capital in the UK”. *Paper prepared for the OECD-ONS conference on Social Capital Measurement*, London, 26–27.
 27. Harper, R. (2001). “Social Capital: A review of the literature”. *Social Analysis and Reporting Division Office for National Statistics*, 1-26.
 28. Hayami, Y. (2009). “Social Capital, Human Capital and the Community Mechanism: Toward a Conceptual Framework for Economists”. *Journal of Development Studies*, 45 (1), 96–123.
 29. Hombres, B.; Rocco, L.; Suhrcke, M.; McKee, M. (2006). *Does Social Capital Determine Health? Evidence from Eight Transition Countries*. Rome, Institute for the Protection and Security of the Citizen.
 30. Iwase, T.; Suzuki, E.; Fujiwara, T.; Takao, S.; Doi, H.; Kawachi, I. (2012). “Do bonding and bridging social capital have differential effects on self-rated health? A community based study in Japan”. *J. Epidemiology Community Health*, 66 (6), 557-562.
 31. Kreinter, R.; Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. Sixth Edition, Boston, McGraw Hill-Irwin.
 32. Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge, Cambridge University Press.
 33. Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge, Cambridge University Press.
 34. Mat Isa, R.; Abdollah, N. L.; Senick, Z. C. (2010). “Social Capital Dimension for tacit knowledge sharing: exploring the indicators”. *Journal Pengurusan*, 30, 75-91.
 35. Nahapiet, j. and Ghoshal, S. (1998). “Social capital, intellectual capital and the organizational advantage”. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
 36. Nejatbakhsh Esfahani, A.; Nourian, S.; Shafighi Bady, M. (2012). “The study of relationship between social capital and organizational citizenship behavior in Iran Carpet Joint Stock Company”. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3, 2720-2727.
 37. Owen, A. L.; Videras, J. (2009). “Reconsidering social capital: a latent class approach”. *Empir Econ*, 37 (3), 555-582.
 38. Oxoby, R. (2009). “Understanding social inclusion, social cohesion, and social capital”. *International Journal of Social Economics*, 36 (12), pp. 1133-1152.
 39. Pare, S.; Menzies, T.; Fillion, L.-J.; Brenner, G. (2008). “Social capital & co-leadership in ethnic enterprises in Canada”. *Journal of Enterprising Communities: People & Places in the Global Economy*, 2 (1), 52-72.
 40. Paxton, p.(1999). “Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment”. *American Journal of sociology*, 105, 88-127.
 41. Paxton, p.(2002). “Social Capital and Democracy: An Interdependent Relationship”. *American Sociological Review*, 67 (2), 254–277.
 42. Poortinga, W. (2012). “Community resilience and health: the role of bonding, bridging, and linking aspects of social capital”. *Health & Place*, 18 (2), 286-295.

43. Portes A. (1995). *The Economic Sociology of Immigration*. Russell Sage Foundation, New York.
44. Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology". *Annual Review of Sociology*, 24 (1), 1-25.
45. Productivity Commission (2003). *Social Capital: Reviewing the Concept and its Policy Implications*. Research Paper. Canberra, AusInfo.
46. Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ, Princeton University Press.
47. Putnam, R. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York, Simon and Schuster.
48. Rodrik, D. (1998). *Where Did All the Growth Go? External Shocks, Social Conflicts, and Growth Collapses*. NBER Working Paper No. 6350. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
49. Sabatini, F. (2006). *The Empirics of Social Capital and Economic Development: A Critical Perspective*. Fondazione Eni Enrico Mattei FEEM) Working Paper 2006/15. Milan: Eni Enrico Mattei Foundation.
50. Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford, Oxford University Press.
51. Todaro, M. (2000). *Economic Development*. London (UK), Addison-Wisley Longman Inc.
52. Tsai, B. K. (2006). "Research into the relationships between social capital, leisure participation, and health". *Journal of Outdoor Recreation Study*, 19 (1), 1-25.
53. UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2002). *Social Capital and Poverty Reduction. Which roles for the society organizations and the state?*. Paris (France), UNESCO.
54. Verhaeghe, p.P.; Pattyn, E.; Bracke, p.; Verhaeghe, M.; Van de Putte, B. (2012). "The association between network social capital and self-rated health: pouring old wine in new bottles?". *Health & Place*, 18 (2), 358-368.
55. Welzel, C.; Inglehart, R.; Deutsch, F. (2005). "Social Capital, Voluntary Associations, and Collective Action: Which Aspects of Social Capital Have the Greatest Civic Payoff?". *Journal of Civil Society*, 1 (2), 121-146.
56. Woolcock, M.; Narayan, D. (2000). "Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy". *The World Bank Research Observer*, 15 (2), 225-249.