

## شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن

ویدا اندیشمند<sup>۱</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه مدل برای ارتقاء نظام آموزش عالی کشور و به روش توصیفی پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش اعضاء هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد استان کرمان در سال تحصیلی (۸۸-۸۷) ۶۲۰ نفر بودند که تعداد ۱۷۵ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین آنها انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، دو پرسشنامه محقق ساخته بود. از مرور ادبیات و پیشینه پژوهش ۵۴ متغیر و زیر مؤلفه استخراج گردید و بر اساس آن پرسشنامه اول برای تعیین وضع موجود سرمایه اجتماعی تدوین گردید. روایی محتوایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین تعدادی از اعضاء هیأت علمی، از طریق ضریب آلفای کراباخ (۹۸٪) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های در دو سطح توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی و ضریب همبستگی) صورت گرفت. پس از انجام تحلیل عاملی، ۷ مؤلفه اصلی و ۵۴ زیر مؤلفه شناسایی شده و با هویت سازمانی، توانمندسازی، همکاری و نفع عمومی، تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری، اعتماد و همبستگی، مدیریت مشارکتی و آگاهی نامگذاری شد. نتایج نشان داد، مؤلفه اصلی اعتماد و همبستگی بالاترین میانگین و مؤلفه مدیریت مشارکتی از کمترین میزان میانگین برخوردار است و زیر مؤلفه‌های 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 دارا هستند ولی زیر مؤلفه‌های تجلیل و قدرشناسی، عدالت، جهت‌گیری به سمت هدف جمعی، پرورش نوآوری و خلاقیت، همبستگی در کل سازمان، مدیریت مشارکتی پایین‌ترین میانگین را دارا هستند و نشان دهنده وضعیت نامطلوب در این حوزه‌ها می‌باشد. 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 نمی‌باشد، بطوری که در متغیر مرتبه علمی، بیشترین سرمایه اجتماعی مربوط به (استادان) و کمترین مربوط به (مربیان) می‌باشد. هم‌چنین در متغیر واحد دانشگاهی محل خدمت، شهرستان زرنند و کرمان به ترتیب، بالاترین و پایین‌ترین میزان سرمایه اجتماعی را دارا می‌باشند. نتایج نشان داد که جو دانشگاه‌های مذکور پیش‌نیازهای اصلی را برای ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی ندارد و نقششان در این زمینه ضعیف می‌باشد. بر اساس یافته‌های حاصله از پرسشنامه اول پرسشنامه دوم مشتمل بر ۵ بخش (فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی، مراحل اجرایی، نظام ارزشیابی) تدوین گردید و سپس با استفاده از روش امید ریاضی با (۹۶٪) اعتبار سنجی شد.

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

## مقدمه

دستیابی به توسعه، نیازمند بررسی راهکارهایی اساسی در جهت نیل به آن است. وجود منابع مختلف در جوامع توسعه نیافته، از زمینه های اساسی و مهم برای توسعه محسوب می شود. سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه اقتصادی و سرمایه انسانی به تازگی به مثابه متغیری تأثیر گذار در روند توسعه یافتگی شناخته شده است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی طبق نظر بسیاری از اندیشمندان به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضاء می گردد. سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی که ممکن است افراد، گروهها و جوامع برای نیل به نتایج مطلوب آن را بکار گیرند، قلمداد می شود، و آن مفهومی است که در بسیاری موارد توسط تحلیلگران اجتماعی برای توصیف طیف وسیعی از فرآیندهای اجتماعی به کار برده می شود و کمک می کند تا به درک این پرسش که چرا برخی افراد، گروهها و طبقات مردم به نتایج سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی مثبت تری نسبت به دیگران نایل می شوند، منجر شود.

سرمایه اجتماعی، زیر مجموعه سرمایه انسانی نیست، چرا که این سرمایه متعلق به گروه‌هاست و نه افراد. هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند، در صورتی معنا دارند که بیش از یک فرد در آن سهم باشد. گروهی که حامی سرمایه اجتماعی اند، ممکن است به کوچکی دو دوست باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات می کنند، و یا در پروژه ای مشترک همکاری می نمایند و یا ممکن است در مقیاس بزرگ تر، تمامی یک ملت باشد. جامعه مدنی که در سال های اخیر به طور قابل توجهی کانون توجه نظریه پردازان های مردم سالاری بوده است، در مقیاس وسیعی محصول سرمایه اجتماعی است.

امروز سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان ها، سازمان ها و انسان ها و سازمان ها با سازمان ها می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شوند. در دیدگاه های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم ترین نقش را ایفا می کردند اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم. و سرمایه اجتماعی

به عنوان 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 به عنوان 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 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 و ۲- رشد اقتصاد شبکه‌ای شده

اهمیت سازمان بر مبنای دانش از زمانی که دانش به عنوان منبع اولیه مزیت رقابتی جایگزین نیروی کار و سرمایه شده، توانایی ایجاد دانش جدید، مشارکت در دانش موجود و بکار 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 (ناهایپیت و گوشال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

سرمایه‌ی اجتماعی مناسب هم چنین می‌تواند هزینه‌های تبادل و تعامل را در سازمان‌های مختلف کاهش دهد، مانند هزینه‌های مادی تا زمانی که صرف بستن پیمان‌ها یا کنترل نظارت از طریق سلسله مراتب و مقررات دیوان سالارانه می‌شود. امروزه، تخصصی شدن حرفه‌های مختلف به گونه‌ای است که دیگر شیوه‌های دیوان سالارانه در سرپرستی کارکنان متخصص نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیازهای سازمان باشد و بتواند در دست‌یابی به اهداف سازمان، مدیر را یاری کند، در

<sup>۱</sup> - Vilanova & Josa

<sup>۲</sup> - Lesser

<sup>۳</sup> - Nahapiet J. & Ghoshal,s

حالی که انتظار می‌رود ایجاد و تقویت هنجارهای حرفه‌ئی اثر بخش در محیط‌های تخصصی بهره‌وری بالاتری داشته باشد (پروساک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

نقش تعیین‌کننده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه اجتماعی و سازمانی نیازمند برنامه ریزی برای افزایش ذخیره این سرمایه است. بررسی‌ای گوناگون نشان می‌دهد که برپایی گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در سازمان‌ها، با مشارکت داوطلبانه‌ی کارشناسان و متخصصان می‌تواند سرمایه‌ی اجتماعی را در سازمان‌ها افزایش دهد. برپایی انجمن‌ها و گروه‌های تخصصی در سازمان‌ها می‌تواند هنجارها و ارزش‌های تخصصی و حرفه‌ای را در اعضا پدید آورد و با راه‌بری مناسب می‌تواند هزینه‌های نظارت و سرپرستی رسمی را در سازمان کاهش دهد و از این گذشته، می‌تواند با تقویت احساس وابستگی اعضا به یک گروه تخصصی و حرفه‌ای، سطح انگیزش و رشد فردی را نیز افزایش دهد. 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 ارائه‌ی خدمات را افزایش می‌دهند (همان منبع).

در واقع، سرمایه‌ی اجتماعی ریشه در ویژگی‌های فرهنگی یک نظام اجتماعی دارد. به سخن دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی چکیده‌ی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی، پایه‌گذارنده بر اعتماد و مشارکت افراد است. بنابراین، هر گام مدیران برای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی، می‌تواند سرمایه‌ی اجتماعی را افزایش دهد. مدیریت فرهنگ سازمانی، عمدتاً با توجه به نقش رهبری و نمادهای فرهنگی، می‌تواند سازه‌های فرهنگی مانند احساس هویت گروهی و سازمانی مشترک، احساس وابستگی به آینده‌ی 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 شایسته‌ی نقش رهبری می‌توانند. در راستای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی گام بردارند (ازکیا و فیروزآبادی، ۱۳۸۲).

امروزه اکثر سازمان‌ها از بی‌اعتمادی، ارتباطات بسته و رسمیت 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 مستثنی نمی‌باشند زیرا که با کمبود تعاملات، ارتباطات میان فردی و گروهی، احساس هویت سازمانی، اعتماد پایین،

<sup>۱</sup> - Prusak

کار تیمی و مشارکت ضعیف در میان هیأت علمی روبرو هستند. دانشگاه‌ها می‌توانند با سرمایه گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی، بر دانش، مهارت و شایستگی‌های هیأت علمی خود و همچنین در سرمایه ساختاری خود از قبیل دارایی فکری، نوآوری، فرآیندها و روشهای کاری، یادگیری سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی و ... بیافزایند (گاماس، ۲۰۰۷)<sup>۱</sup>. در ادامه به برخی از پیشینه پژوهش اشاره‌ای می‌گردد.

مرجایی (۱۳۸۳) در پژوهش 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 گردیده است.

آهنچیان (۱۳۸۴) در پژوهش تأثیر رهبری آوازش عالی در ایجاد سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار داده است. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (دیدگاه‌ها و هدف‌های مشترک، ارزش‌های مشترک، اعتماد، احترام دوسویه، تفاهم، دوستی و پشتیبانی گروهی، رایزنی و ایفای نقش مثبت، مشارکت و تواناسازی، تعارض سازنده، گفت و گوی برنده، برند و نوع دوستی) و مؤلفه‌های رهبری دانشگاهی با عنوان (رهبری آموزشی، رهبری پژوهشی، مدیریت عادل و کارا، راهبرد و روشن‌بینی، رهبری دگرگون‌ساز و مشارکتی و توانایی‌های بین فرد) مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

قانع‌راد (۱۳۸۵) به بررسی نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی پرداخته است. نتایج نشان داد که روابط دانشجویان با اساتید خود در حد پایینی قرار دارد. متغیرهای زمینه‌ای دانشجویان بر میزان روابط آنها با اساتید تأثیر دارد. افزایش ارتباطات دانشجویان با اساتید به افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌انجامد و افزایش روابط با اساتید 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 (ناهاییت و گوشال)<sup>۲</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

<sup>۱</sup> - Gumas

<sup>۲</sup> - Nahapiet & Goshal

(عناصر ساختاری) از طریق عوامل قانونی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می گذارند. از هفت متغیر تشکیل دهنده عوامل رابطه‌ای، تأثیر چهار متغیر ارتباطات و اعتماد متقابل (به طور مستقیم) و هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف (بطور غیرمستقیم) بر سرمایه اجتماعی دانشگاه به اثبات رسید. عوامل فناوری اطلاعاتی و ارتباطی نیز از طریق متغیر اعتماد متقابل بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است.

هی هونگ پارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود به بررسی نقش اعتماد در خلق دانش در یک سازمان مجازی پرداخته است. او شرایط اصلی برای وجود تولید سرمایه اجتماعی را فرصت، انگیزش و توانایی می داند و نتیجه می گیرد که اعتماد روی خلق دانش از طریق فرصت، انگیزه و توانایی ترکیب دانش در یک سازمان مجازی اثر می گذارد. و عواملی مانند شبکه غیررسمی، هنجارها و ارزش های مشترک و اعتماد متقابل در خلق دانش مؤثرند.

مارات گاماس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود به تأثیر ارتباط روی اشتراک دانش در سازمان ها پرداخته و بررسی رابطه بین اشتراک دانش و ابعاد ارتباطی، روابط میان رضایت حاصل از ارتباطات، سبک های ارتباطی، ارائه و جمع آوری دانش را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. نتایج نشان داد که اشتراک دانش بطور کامل به رضایت از ارتباط و شیوه ارتباط مرتبط است و ارائه دانش، ارتباط زیادی با شیوه ارتباط دارد و جمع آوری دانش کاملاً به رضایت از ارتباط مرتبط است.

تاترمن و ویدمن ولف<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) به بررسی تسهیم اطلاعات در یک دانشگاه از طریق دیدگاه سرمایه اجتماعی پرداخته اند. آنها سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را از طریق سه متغیر (هویت اجتماعی، اعتماد مؤثر، مشارکت و ارتباط شخصی) مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان می دهند که تسهیم اطلاعات در میان بخش ها، شبکه های پیوسته محلی و شبکه های خارجی دانشکده به طور مؤثر صورت می گیرد. در این محیط، پیش نیازهای اصلی برای سرمایه اجتماعی حضور دارند. مصاحبه شوندگان، تأکید اصلی روی بعضی از مشوق برای تسهیم اطلاعات داشته اند و همچنین به وضعیت کنونی یعنی عدم صداقت، رقابت برای کسب مقام، نداشتن حس تعلق به محیط کار و... اعتراض داشتند.

<sup>۱</sup> - Hi-Hong Park

<sup>۲</sup> - Murut Gumus

<sup>۳</sup> - Totarman & Widen-wulff

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

## روش

روش این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمان با ده واحد دانشگاهی (کرمان، زرنند، جیرفت، رفسنجان، بردسیر، شهر بابک، سیرجان، بافت، بم و انار) در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ به تعداد ۶۲۰ نفر بودند که از بین آنها تعداد ۱۵۰ نفر و با احتساب ۲۰ درصد ریزش ۱۷۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای 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 می‌سنجد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط صاحب نظران با ضریب روایی (۰/۹۳۷) مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز پس از اجرای آزمایش بین تعدادی از اعضای هیأت علمی دانشگاه بوسیله ضریب آلفای کرانباخ ۰/۹۸ محاسبه گردید. پرسشنامه دوم به منظور اعتبار بخشی به مدل پیشنهادی توسط صاحب نظران در زمینه آموزش عالی تکمیل گردید که از پنج بخش: فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چارچوب اداری، مراحل اجرایی مدل، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد تشکیل شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی: فراوانی، درصد، شاخص‌های پراکنندگی و آمار استنباطی: تحلیل عاملی و ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه بین مؤلفه‌های اصلی استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در دانشگاه کدامند؟

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، پس از مطالعه و مرور ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی ۵۶ مؤلفه فرعی شناسایی شد که با استفاده از روش تحلیل عاملی بر روی مؤلفه‌ها به روش تجزیه به

مؤلفه‌های اصلی و چرخش و اریماکس در ۷ مؤلفه اصلی توزیع گردید و مؤلفه‌های اصلی تهت عنوان ۱- توانمندسازی با ۱۳ زیر مؤلفه، ۲- هویت سازمانی با ۱۶ زیر مؤلفه، ۳- همکاری و نفع عمومی با ۹ زیر مؤلفه، ۴- تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری با ۸ زیر مؤلفه ۵- اعتماد و همبستگی با ۶ زیر مؤلفه، ۶- مدیریت مشارکتی با یک زیر مؤلفه و ۷- آگاهی با یک زیر مؤلفه نامگذاری و دسته‌بندی شدند.

سؤال دوم پژوهش: وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه با عنایت به مؤلفه‌ها چگونه است؟ به منظور پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۵۶ مؤلفه تهیه گردید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. پس از تجزیه و تحلیل سؤالات، وضعیت سرمایه اجتماعی (فراوانی، میانگین، میانه و انحراف معیار) و عوامل تعیین شده بر اساس 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

تعداد	کمینه	بیشینه	میانه	میانگین	انحراف معیار	
۱۲۷	۱.۴۱	۴.۸۹	۳.۰۱	۳.۰۹۳۳	۰.۷۹۶۲	سرمایه اجتماعی
۱۵۷	۱.۰۰	۴.۹۲	۳.۰۸	۳.۱۵۸۴	۰.۸۶۴۴	عامل اول: توانمند سازی
۱۵۷	۱.۴۲	۴.۹۲	۳.۱۳	۳.۱۹۸۰	۰.۸۲۱۵	عامل دوم: هویت سازمانی
۱۶۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰	۳.۰۲۵۴	۰.۹۰۹۷	عامل سوم: همکاری و نفع عمومی
۱۶۴	۱.۱۳	۵.۰۰	۳.۰۰	۳.۰۰۸۰	۰.۸۲۲۱	عامل چهارم: تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری
۱۶۷	۱.۲۷	۵.۰۰	۳.۱۶	۳.۲۵۱۸	۰.۷۱۴۶	عامل پنجم: اعتماد و همبستگی
۱۶۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰	۲.۹۹۴۱	۱.۱۱۵۴	عامل ششم: مدیریت مشارکتی
۱۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰	۳.۰۵۷۵	۱.۰۲۹۷	عامل هفتم: آگاهی

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



**جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مؤلفه اول سرمایه اجتماعی در دانشگاه (توانمندسازی)**

مؤلفه‌ها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
امید به آینده ای بهتر	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۵۸	۱.۳۱۲۸
کمک به هنگام گرفتاری‌ها	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	۰.۹۳۳۸
وجود اعتبار (شهرت) جمعی مشترک	۱۶۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۹۰۵	۰.۹۷۸۵
رضایت از سازمان	۱۷۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۵۸۸	۰.۹۹۵۳
حسن نیت به یکدیگر	۱۶۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۲۳۶۷	۱.۰۴۸۰
احساس تعلق و تعهد	۱۷۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۳۱۱۸	۱.۱۱۰۷
پرورش وجدان جمعی	۱۶۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۸۳۴	۱.۰۹۴۷

مطابق جدول ۲ در مؤلفه اول سرمایه اجتماعی در دانشگاه (توانمندسازی) بالاترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه احساس تعهد و تعلق و پایین‌ترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه تحلیل و قدرشناسی است.

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

مؤلفه‌ها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
اعتماد به مدیران دانشگاه	۱۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۳۳۹۱	۱.۰۴۵۲
عدم تظاهر در رفتار	۱۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۵۷۵	۱.۰۵۷۴
پایبندی به قول و قرارها	۱۷۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۲۱۴	۱.۰۲۹۹
عدالت	۱۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۲.۹۳۶۸	۱.۱۰۷۸
میزان قدرت رهبری و مدیریت	۱۷۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۳۸۷۳	۰.۹۳۰۹
شرکت در تصمیم‌گیری‌ها	۱۷۲	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۹۸۸	۱.۰۱۸۳
قدرت سازگاری و انعطاف پذیری	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۳۱۵۸	۰.۹۳۶۰
مسئولیت پذیری و پاسخگویی در مقابل عملکرد	۱۷۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۲۴۱۲	۱.۰۸۰۰

داشتن هویت سازمانی	۱۶۷	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۲۶۹۵	۰.۹۸۴۴
مقبولیت مدیران نزد افراد	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۵۲۰	۱.۰۹۰۲
توسعه و تعالی سازمانی	۱۶۷	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۲۵۷	۱.۰۰۷۱
محبت و دوستی	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۳۵۰۹	۱.۱۰۸۶
وفاق در ارزش ها و نقش ها	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۲۳۳۹	۱.۰۸۱۰
توجه به منافع سایرین	۱۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۴۰۹	۱.۱۲۳۸
حمایت های عاطفی، مالی، فکری و اطلاعاتی	۱۷۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۲۳۵	۱.۰۸۹۰
اعتماد به اخبار دانشگاهی	۱۷۵	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۸۲۹	۰.۸۷۸۰

مطابق جدول ۳ در مؤلفه دوم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (هویت سازمانی)، بالاترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه میزان قدرت رهبری و مدیریت و پایین ترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه عدالت است.

#### جدول ۴. شاخص های توصیفی مؤلفه سوم سرمایه اجتماعی (همکاری و نفع عمومی)

مؤلفه ها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
جهت گیری 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 دیگر خواهی	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

مطابق جدول ۴ در مؤلفه سوم سرمایه اجتماعی در دانشگاه (همکاری و نفع عمومی)، بالاترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه خیرخواهی و دیگر خواهی و پایین ترین میانگین مربوط به زیر مؤلفه جهت گیری به سمت هدف جمعی است.

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

مؤلفه‌ها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
دسترسی برابر به اطلاعات	۱۷۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۵۷۸	۰.۹۶۲۷
برقراری ارتباط بین افراد دارای دانش با افراد نیازمند به دانش آن‌ها	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 فن‌آوری 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

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

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

مؤلفه‌ها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
اعتماد به همکاران	۱۷۵	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۱۴۶۸۶	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	۳.۱۴۸۰۰	۰.۹۱۵۰

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

**جدول ۷. شاخص های توصیفی مؤلفه ششم سرمایه اجتماعی (مدیریت مشارکتی)**

تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
۱۴۹	۱۰۰	۵۰۰	۲۰۹۹۴	۱۰۱۱۵۴

مدیریت مشارکتی

**جدول ۸. شاخص های توصیفی مؤلفه هفتم سرمایه اجتماعی (آگاهی)**

تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
۱۷۴	۱۰۰	۵۰۰	۳۰۵۷۵	۱۰۲۹۷

دادن اطلاعات درست، به

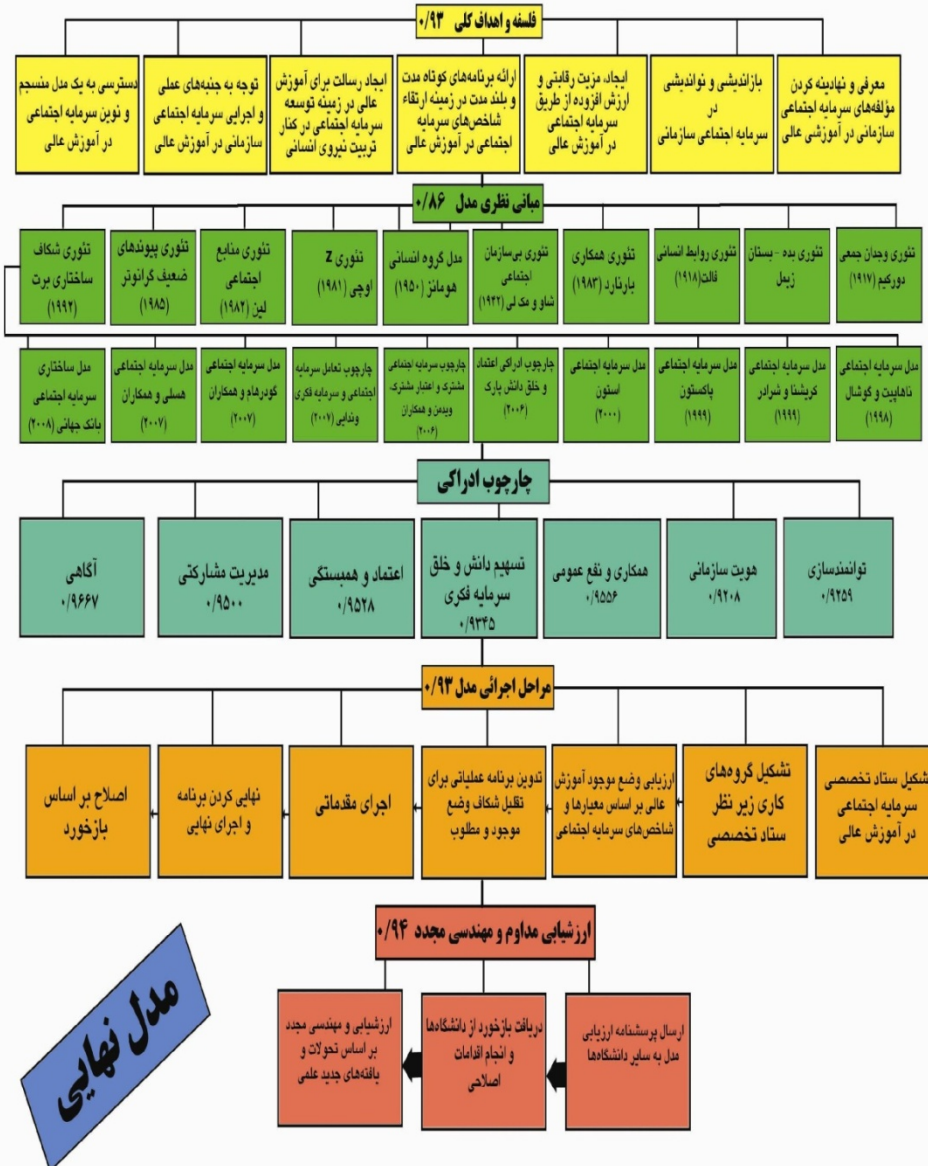
افراد درست، در زمان

درست

مؤلفه اصلی ششم (مدیریت مشارکتی) و با زیر مؤلفه مدیریت مشارکتی با میانگین ۲/۹۹ و مؤلفه اصلی هفتم (آگاهی) با زیر مؤلفه 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 پایین تر از سطح متوسط و در بقیه مؤلفه ها در سطح متوسط قرار دارد و نشان دهنده توجه جدی به این حیطه ها می باشد. وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در بین اعضاء 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 نمی باشد. همچنین نتایج نشان داد که توزیع نظر پاسخگویان در متغیرهای جنسیت، تحصیلات و سابقه کار یکسان است و تفاوت معنی دار بین آنها دیده نمی شود ولی این توزیع در میان متغیر مرتبه علمی، دارای تفاوت معنی دار است بدین صورت که بیشترین سرمایه اجتماعی مربوط به (استاد تمام) ها و کمترین مربوط به (مربیان) می باشد و نتیجه می گیریم که نظر پاسخگویان درباره سرمایه اجتماعی، با افزایش رتبه علمی آنان مساعدتر می شود. در متغیر واحد دانشگاهی محل خدمت، بین نظر پاسخگویان درباره سرمایه اجتماعی تفاوت معنی داری وجود دارد، شهرستان زرنند و کرمان به ترتیب بالاترین و پایین ترین میزان سرمایه اجتماعی را دارا می باشند.

سؤال سوم پژوهش: چه مدلی را می‌توان جهت ارتقاء سرمایه اجتماعی در دانشگاه ارائه داد؟  
برای پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی استفاده شد. مقدار KMO در باب کفایت نمونه‌گیری برابر ۰/۹۲۳ بدست آمد که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معناداری آزمون بارتلت - باخی دو ۷۴۹۰/۴۵۱، درجه آزادی ۱۵۹۶ و میزان معناداری ۰/۰۰۰ تحلیل عاملی انجام شد. نتایج بدست 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) به شرح ذیل تشکیل شده است. اجزاء مدل به شرح زیر است:



شکل ۱. شمای کمی مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه

## فلسفه و اهداف مدل

۱- معرفی و نهادینه کردن مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش عالی، ۲- بازانديشي و نوآنديشي در سرمايه اجتماعي سازمانی ۳- ايجاد، مزيت رقابتي و ارزش افزوده از طريق سرمايه اجتماعي در آموزش عالی ۴- ارائه برنامه‌های کوتاه مدت و بلندمدت در زمينه ارتقاء شاخص‌های سرمايه اجتماعي ۵- ايجاد رسالت برای آموزش عالی در زمينه توسعه سرمايه اجتماعي در کنار تربيت نيروي انساني ۶- توجه به جنبه‌های عملي و اجرايي سرمايه اجتماعي سازمانی در آموزش عالی ۷- دسترسي به يک مدل منسجم و نوين سرمايه اجتماعي در آموزش عالی

## مبانی نظری

### ۱- تئوری وجدان جمعی امیل دورکیم (۱۸۵۸-۱۹۱۷)

در این تئوری دورکیم معتقد است که بخش عمده حالات وجدانی ما از طبیعت روان شناسی انسان به طور کلی مشتق نمی‌شود، بلکه نتیجه طرز برخورد افرادی است که به هم پیوسته‌اند و یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند و بر حسب تعداد و دوری و نزدیکی از یکدیگر این اثر متقابل کم و زیاد می‌گردد. از آنجا که این وجدان جمعی حاصل زندگی گروهی است، تنها ماهیت گروه می‌تواند، آن را توجیه کند. بنابراین به نظر وی حجم و تراکم گروه نیز در چگونگی وجدان جمعی مؤثر است (توسلی، ۱۳۸۶).

### ۲- تئوری بده - بستان جورج زیمل

معنای «بده - بستان» هنجارها و قواعد رفتاری است که افراد برای سازمان دادن به مناسبات بین فردی، مبادلات و تعاملات که برای بقای خود ضروری می‌دانند وضع می‌کنند. توجه به سود و منفعت در مقابل چنین سرمایه گذاری که می‌تواند هر شکلی به خود بگیرد، افراد را وادار می‌کند که انتظار داشته باشند لطف و کمکی که می‌کنند جبران شود (همان منبع).

### ۳- نظریه روابط انسانی ماری پارکر فالت (۱۹۱۸)

اساس این تئوری بر پایه ایجاد و نگهداری روابط انسانی پویا و هماهنگ می‌باشد. فالت هماهنگی را راهبردی اساسی، اثربخش و محور اصلی وظایف می‌داند و معتقد است که هماهنگی در ۴ وجه باید در سازمان مطرح شود. ۱- هماهنگی از طریق تماس مستقیم، ۲- هماهنگی در

مراحل اولیه، ۳- هماهنگی از طریق ارتباط متقابل تمام عوامل و ۵- هماهنگی به عنوان یک جریان مداوم (رضاییان، ۱۳۸۰).

#### ۴- نظریه همکاری چستر بارنارد (۱۹۳۸)

از نظر بارنارد، مضمون اصلی در تحلیل سازمان‌ها، همکاری و همیاری همه اعضای سازمان در نیل به یک هدف مشترک است. او معتقد است که اگر همه اعضا در هدف سازمان سهیم باشند، سازمان به صورت یک نظام همکاری در می‌آید (حیدری تفرشی و همکاران، ۱۳۸۱).

#### ۵- تئوری بی‌سازمان اجتماعی شاو و مک کی (۱۹۴۲)

اساس این تئوری آن است که برخی اجتماعات به خاطر اختلال در فرآیندهای رسمی و غیررسمی کنترل اجتماعی، قادر به خودتنظیمی مؤثر نیستند. بر طبق تئوری بی‌سازمانی اجتماعی، سرمایه اجتماعی پایه و اساس کنترل اجتماعی است. به خاطر اینکه آن نیروی جمعی بیرونی را برای تحمیل نظم به وجود می‌آورد (توسلی، ۱۳۸۶).

#### ۶- مدل گروه انسانی جرج هومانز (۱۹۵۰)

این مدل رفتار افراد را در یک گروه و سازمان را بر اساس سه عنصر اصلی ۱- فعالیتها، ۲- تعاملها و ۳- گرایشها توصیف می‌کند. مجموعه فعالیتها، تعاملها و گرایشهای الزامی چیزهایی هستند که به اصطلاح هومانز، سیستم خارجی گروه یا سازمان را تشکیل می‌دهند. و سیستم داخلی، سیستم نوپدید است که از درون سیستم خارجی بوجود می‌آید (حیدری تفرشی و همکاران، ۱۳۸۱).

#### ۷- تئوری Z ویلیام اوچی (۱۹۸۱)

اساس این تئوری تقویت همبستگی و اعتماد متقابل بین سازمان و کارکنان برای افزایش بازدهی می‌باشد. در این تئوری استخدام مادام‌العمر از عوامل مهم در رضایت کارکنان می‌باشد همچنین تصمیم‌گیری بر مبنای رضایت و توافق، مسئولیت جمعی و تعهد در قبال آنچه که دیگران انجام می‌دهند، کنترل غیررسمی و... از ویژگی‌های این تئوری می‌باشند (همان منبع).

#### ۸- تئوری منابع اجتماعی لین (۱۹۸۲)

از دیدگاه این تئوری، اعضای موجود در شبکه دارای منابع با ارزشی هستند که می‌تواند فرد را در رسیدن به اهداف یاری رساند. این تئوری بر ویژگی‌های ارتباطات و تعاملات اعضا و محتوای روابط اشاره دارد (الوانی، ۱۳۸۵).



### ۹- تئوری پیوندهای ضعیف گرانوتر (۱۹۸۵)

این تئوری بیان می‌کند که پیوندهای ضعیف، که افراد را با آشنایان دور پیوند می‌دهد در بسیاری زمینه‌ها، ارزش بیشتری نسبت به پیوندهای قوی، که افراد را با بستگان یا دوستان نزدیک پیوند می‌دهد دارد. یعنی ایجاد پلی میان گروهها جهت ارتباط با هم از طریق پیوندهای ضعیف امکان پذیر می‌شود (همان منبع).

### ۱۰- تئوری شکاف ساختاری برت (۱۹۹۲)

تأکید این تئوری بر رابطه میان فرد و همکاران وی در شبکه و همین‌طور روابط میان همکاران با یکدیگر است. منظور از شکاف در این تئوری، فقدان ارتباط میان دو نفر در یک شبکه اجتماعی است که فی‌نفسه مزیتی برای سازمان تلقی می‌شود. مطابق این تئوری، اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود، با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباطی با هم دارند، ارتباط برقرار کند نهایت استفاده را خواهد برد (همان منبع).

### ۱۱- مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)

ناهاپیت و گوشال در مدل خود، با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه بعد: ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جای می‌دهند. بعد ساختاری اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد. یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید؟ و بعد شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. بعد رابطه‌ای توصیف‌کننده، نوع روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات شان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت (ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸).

### ۱۲- مدل سرمایه اجتماعی پاکستون (۱۹۹۹)

پاکستون سرمایه اجتماعی را متشکل از دو جز مختلف که هر کدام می‌تواند مستقل از دیگری عمل کند تعریف کرده است. مؤلفه‌های تعریف پاکستون عبارتند از: ۱- میزان پیوستگی‌های انجمنی در بین افراد یا ساختار شبکه‌های عینی و ۲- پیوندهای ذهنی بین افراد مشابه، یعنی پیوندهای میان افراد باید دارای ویژگی خاصی باشد، دو جانبه، مورد اعتماد و مستلزم احساس مثبت باشد.

<sup>1</sup> Goshal & Nahapit

### ۱۳- مدل سرمایه اجتماعی استون (۲۰۰۱)

به نظر استون سرمایه اجتماعی شامل دو بعد می باشد. بعد اول، ساخت شبکه ها و ساختار روابط اجتماعی و بعد دوم، ساخت هنجارها و کیفیت روابط اجتماعی می باشد. ویژگی های سرمایه اجتماعی در بعد اول عبارتند از: نوع روابط، اندازه شبکه ها، ساختار درونی روابط، ساختار بیرونی روابط و سطح روابط ویژگی های سرمایه اجتماعی در بعد دوم عبارتند از: هنجار اعتماد و هنجار جبران (استون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

### ۱۴- چارچوب ادراکی اعتماد و خلق دانش در یک سازمان مجازی: پارک (۲۰۰۶)

پارک معتقد است که اعتماد، از طریق فرصت، انگیزه و توانایی، ترکیب دانش در یک سازمان مجازی را فراهم می کند اعتماد، می تواند، فرصت، انگیزه و توانایی ترکیب مجازی را افزایش داده و از ساختار شبکه غیررسمی، هنجارها و ارزش های مشترک و تأثیر منفی ریسک حمایت کند (پارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

### ۱۵- چارچوب تعامل سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در سازمان: وندایی (۲۰۰۷)

مدل وندایی به بررسی بعد شناختی سرمایه اجتماعی پرداخته و آن را علت اصلی تعامل بین سرمایه اجتماعی و فکری می داند. او معتقد است که بعد شناختی سرمایه اجتماعی که به وسیله ابعاد ساختاری و رابطه ای شکل می گیرد، نقطه اصلی تعامل بین سرمایه اجتماعی و فکری در سازمان ها می باشد (وندایی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

### ۱۶- مدل سرمایه اجتماعی هسلی و همکاران (۲۰۰۷)

هسلی و همکاران به رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمان و کیفیت کار و سلامتی اشاره کرده و در این رابطه به ارائه مدل پرداخته اند. مدل هسلی رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی، بهره وری، انتقال دانش، نوآوری، اثر بخش تیمی، کاهش ترک خدمت، رضایت شغلی بالا و سلامتی بهتر را در سازمان نشان می دهد و معتقدند که ویژگی های عمومی سازمانی، می توانند رضایتی شغلی و سلامتی را پیش بینی کرده و سرمایه اجتماعی به عنوان یک ساختار می تواند پیوند میان این ویژگی ها را برقرار سازد (هسلی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷).

<sup>1</sup> Stone

<sup>2</sup> Park

<sup>3</sup> Vandaie

<sup>4</sup> Hasle & etal,

### ۱۷- مدل سرمایه اجتماعی گودرهام و همکاران (۲۰۰۷)

به عقیده گودرهام و همکارانش، سرمایه اجتماعی کارایی انتقال دانش را افزایش می‌دهد، زیرا که آن، رفتار جمعی را ترغیب می‌کند. ایده اصلی آنان این است که انتقال دانش، کلیدی است برای بدست آوردن شایستگی، صلاحیت و یک مزیت برای سازمان محسوب می‌شود. آنان با استفاده از مدل ناهاپیت و گوشال مدلی را ارائه کرده اند که سرمایه اجتماعی می‌تواند برای انتقال دانش در همکاری‌های چندملیتی بکار برده شود (گودرهام و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

### ۱۸- چارچوب سرمایه اجتماعی مشترک و اعتبار مشترک (شهرت مشترک): ویدمن و همکاران (۲۰۰۶)

ویدمن به ارائه یک چارچوب فکری برای تجزیه و تحلیل سرمایه اجتماعی مشترک به همراه محرک‌های کلیدی آن یعنی سرمایه رابطه‌ای و اعتباری پرداخته است. ویدمن سه مزیت اصلی را برای سرمایه اجتماعی قائل است: ۱- دسترسی به منابع اطلاعاتی، ۲- فراهم کردن کنترل و نفوذ و ۳- اعتماد، همچنین برای اعتبار مشترک در مدل خود به ۴ ویژگی مرتبط با آن اشاره می‌کند که عبارتند از: اعتبار، قابلیت اعتماد، مسئولیت‌پذیری و اعتماد در شایستگی، این ویژگی‌ها می‌توانند به عنوان پایه اهداف سرمایه اجتماعی مشترک و مؤلفه‌های اصلی اعتبار مشترک محسوب گردند (ویدمن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

### ۱۹- مدل ارتباطات ساختاری سرمایه اجتماعی (تابلند): بانک جهانی (۲۰۰۸)

مدل بانک جهانی، سرمایه اجتماعی را در حوزه‌های: دارایی‌ها، مجاری و پیامدها ارائه می‌دهد. دارایی‌ها، ویژگی‌هایی هستند که محیط را برای روابط اجتماعی فراهم می‌کنند و مجاری یا کانالها، منابعی هستند که به وسیله دارایی‌های سرمایه اجتماعی در جامعه برای تسهیل و افزایش بهره‌وری فعالیت لازم، برای تلاش‌های جمعی به کار برده می‌شوند، همچنین پیامدها حوزه‌های اصلی برای کاربرد سرمایه اجتماعی در جوامع هستند (بانک جهانی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸).

### چارچوب ادراکی شامل ۷ مؤلفه و ۵۴ زیر مؤلفه به شرح ذیل می‌باشد:

۱- توانمندسازی: امید به آینده‌ای بهتر - کمک به هنگام گرفتاری‌ها - شرکت در مراسم مختلف دانشگاه - توانایی حل مسائل گروه - تجلیل و قدردانسی - پرورش عزت نفس - توانایی

<sup>۱</sup>Goderham & etal,

<sup>۲</sup>Wideman & etal

<sup>۳</sup>World Bank

برنامه ریزی فردی و گروهی - توانایی نظارت و کنترل فردی و گروهی - اعتبار (شهرت) جمعی  
 مشترک - رضایت از سازمان - حسن نیت به یکدیگر - احساس تعلق و تعهد - پرورش وجدان جمعی  
 ۲- **هویت سازمانی:** اعتماد به مدیران دانشگاه - عدم تظاهر در رفتار - پای بندی به قول و  
 قرارها - عدالت - میزان قدرت رهبری و مدیریت - شرکت در تصمیم گیری ها - قدرت  
 سازگاری و انعطاف پذیری - مسئولیت پذیری و پاسخگویی در مقابل عملکرد - داشتن هویت  
 سازمانی - مقبولیت مدیران نزد افراد - محبت و دوستی - وفاق در ارزش ها و نقش ها - توجه به  
 منافع سایرین - حمایت های عاطفی، مالی، فکری و اطلاعاتی - اعتماد به اخبار دانشگاهی - توسعه  
 و تعالی سازمانی

۳- **همکاری و نفع عمومی:** جهت گیری به سمت هدف جمعی - انگیزه برای رسیدن به نفع  
 عمومی - روحیه همکاری و تعاون در انجام وظایف - بسیج منابع برای انجام کار گروهی - انجام  
 فعالیت مشترک با همکاران - استفاده مشترک از منابع و منافع - خیرخواهی و دگرخواهی -  
 تضمین منافع افراد در هنگام مشارکت - همیاری برای هدف مشترک

۴- **تسهیم دانش و خلق سرمایه فکری:** دسترسی برابر به اطلاعات - برقراری ارتباط بین افراد  
 دارای دانش با افراد نیازمند به دانش آنها - خلق و حفظ سرمایه انسانی - خلق سرمایه فکری -  
 تبادل و اشتراک اطلاعات و دانش در بین افراد - انگیزه برای خلق و توسعه دانش - استفاده بهینه و  
 مؤثر از فن آوری اطلاعات و ارتباطات - پرورش نوآوری و خلاقیت

۵- **اعتماد و همبستگی:** اعتماد به اکثر همکاران - همبستگی گروهی - همبستگی در کل  
 سازمان - ارتباط با افراد خارج از محل کار - تعاملات و رفتار متقابل با همکاران - قابلیت  
 دسترسی به افراد و گروه های مورد نیاز

۶- **مدیریت مشارکتی:** مشارکت افراد در تصمیم گیری ها

۷- **آگاهی:** دادن اطلاعات درست به افراد درست در زمان درست

**مراحل اجرایی مدل:** ۱ - تشکیل ستاد تخصصی سرمایه اجتماعی در آموزش عالی ۲ - تشکیل  
 گروه های کاری زیر نظر ستاد تخصصی ۳ - ارزیابی وضع موجود آموزش عالی بر اساس معیار و  
 شاخص های سرمایه اجتماعی ۴ - تدوین برنامه عملیاتی برای تقلیل شکاف بین وضع موجود و  
 مطلوب ۵ - اجرای مقدماتی ۶ - نهایی کردن برنامه و اجرای نهایی ۷ - اصلاح بر اساس بازخورد

**نظام ارزشیابی از مدل:** ۱- ارسال پرسشنامه ارزیابی مدل به سایر دانشگاه‌ها ۲- دریافت بازخورد از دانشگاه‌ها و انجام اقدامات اصلاحی ۳- ارزشیابی و مهندسی مجدد بر اساس تحولات و یافته‌های جدید. (نمودار پیوست)

سؤال چهارم پژوهش: درجه تناسب مدل پیشنهادی از نظر متخصصان و صاحبان نظران چقدر است؟ در پاسخ به این سؤال، پرسشنامه دوم بر مبنای چارچوب تدوین شده در مراحل قبلی، تنظیم گردید و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان و صاحبان نظران آموزش عالی قرار گرفت، بالاترین میانگین (۰/۹۶۶۷) مربوط به مؤلفه آگاهی و کمترین میانگین (۰/۸۶) مربوط به مبانی نظری است. همچنین نتایج نشان داد که تمامی اجزاء مدل، میزان تناسب بیش از ۰/۹ داشته‌اند و در حد تناسب کلی مدل ۰/۹۶ است و نشان دهنده این است که صاحبان نظران مدل را تأیید نموده‌اند.

#### جدول ۹. میزان درجه تناسب اجزاء چارچوب با استفاده از روش امید ریاضی

میانگین	اجزاء چارچوب
۰/۹۳	فلسفه و اهداف
۰/۸۶	مبانی نظری
۰/۹۲۵۶	۱- سرمایه اجتماعی در بعد توانمند سازی
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

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه شد که با انجام تحصیل عاملی ۵۴ زیر مؤلفه در ۷ مؤلفه اصلی دسته‌بندی گردید. یافته‌های پژوهش از نظر مؤلفه‌ها و دسته‌بندی با پژوهش وحیدا و همکاران (۱۳۸۳)، قانعی راد و حسینی (۱۳۸۴)، آهنگچیان (۱۳۸۴)، پارک (۲۰۰۶)، گاماس (۲۰۰۷) و بانک جهانی (۲۰۰۸) مطابقت دارد و سپس وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه با توجه به مؤلفه‌های مورد بررسی قرار گرفت و 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، نارساهایی وجود دارد. نتایج پژوهش از نظر وجود نارسایی در مؤلفه‌های ذکر شده با نتایج پژوهش مرجایی (۱۳۸۳)، قانعی راد (۱۳۸۵) و مارات گاماس (۲۰۰۷) و ویدمن (۲۰۰۷) مطابقت دارد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی، مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه طراحی گردید و متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی درجه تناسب اجزای مدل را تأیید نمودند.

دانشگاه و نظام آموزش عالی به عنوان یکی از کانون‌های اصلی ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سطح جامعه محسوب می‌شود، بنابراین پیشبرد برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور موقوف به توسعه آموزش عالی و افزایش اثر بخش و کارائی آن است.

دانشگاه‌های پیشرو برای ایجاد ظرفیت تغییر و تحول فعالانه نسبت به افزایش سطح دانش و تخصص اعضای هیات علمی و کارکنان خود، ابداع شیوه‌های تدریس، خلاقیت و کارآفرینی دانشجویان اقدام می‌نمایند. سرمایه‌گذاری در دانش از ایجاد پست الکترونیکی، صفحات وب، اینترنت و آموزش از راه دور، فراتر رفته و به بسط و ترویج تجربه و خرد انجامیده است، به طوری هر کس می‌تواند به سرمایه دانش دسترسی پیدا کند و دیدگاه‌های جهانی را به خدمت کار روزانه خود درآورد. نکته اصلی برای توسعه و توزیع و تولید دانش و اداره آن به عنوان یک مایملک راهبردی ایجاد چیزی است به نام تبادل دانش، هدف این نظام استفاده از درس‌هایی است که در پژوهش‌های روزانه به دست می‌آید و قرار دادن این دانش در دسترس دیگران، این نظام طوری شده است که از یک طرف متقاضیان بتوانند از دانش عرضه شده در آن استفاده کنند و از طرف دیگر یافته‌های خود را به آن منتقل کنند. نظام تبادل دانش با استفاده از واسط کاربران، بانک

مباحثات و ارتباط غیرمکتوب، استفاده از سرمایه دانش را برای متقاضی میسر می‌کند. ایجاد شبکه واقعی دانش، متضمن ایجاد آگاهانه بازار دانش در محدوده هر موسسه آموزش عالی و خارج از آن است.

همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات 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 نمایانگر این است که دانشگاه و مدیران آن‌ها نتوانسته‌اند چنین جوی را در سازمان خود بپذیرند و فرایند مستمر تغییر که لازمه خلاقیت و نوآوری هست را به صورت دائم عمل کنند و همچنین در این امر توانایی لازم را ندارند. در زمینه مشارکت و مدیریت مشارکتی باید اشاره کرد که اعضای هیات علمی در دانشگاه برای رهبرانی ارزش قائلند، که خصوصیات: مدیریت مشارکتی، قدرشناسی از عملکرد، مدیریت منابع و گوش دادن به کارکنان را دارا باشند. سازمان‌هایی که از طریق 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، ارتقاء سازمانی همه از مزایای تیم و گروه در سازمان می‌باشند. 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 منافع و منابع، ضعیف است و جهت برطرف نمودن آن‌ها، اقدامات اساسی باید صورت گیرد. بدیهی است اخلاق کار گروهی، باید مرزهای متعارف سازمان را در هم نوردیده و به زنجیر ارزشی سازمان و گروه‌های متحد سازمان برسد.

عدالت، کارکنان را به سیستمی مجهز می‌کند که برای تامین نیازها از یک راه منظم و منصفانه عبور کند. زمانی که اعضا گروه بر مقررات انصاف با هم توافق دارند تنها هر کسی باید مواظب خودش باشد. این بدان معناست که هر کس نیازهای دیگری را خطاب قرار می‌دهد و همه از منافع شخصی هم، حمایت می‌کنند، این احساس، به افراد اعتماد می‌بخشد که حاصل کار هر چه باشد

به اندازه کافی تقسیم خواهد شد. با توجه به ویژگی‌های یاد شده درباره عدالت سازمانی، نتایج پژوهش نشان می‌دهند که عملکرد دانشگاه در خصوص عدالت محوری و عدالت سازمانی، ضعیف می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد که عملکرد دانشگاه در تجلیل و قدرشناسی، ضعیف می‌باشد. تحسین دیگران و تقدیر از آنان به خاطر عملکرد اثربخش، دست آوردهای چشمگیر و مشارکت‌های مهم در سازمان است. قدردانی، یکی از اقدامات مدیریتی است که بیشتر نادیده گرفته شده است در حالی که قدردانی می‌تواند اثر بخش‌ترین روش برای بالابردن سطح تعهد و رضایت شغلی کارکنان باشد. قدردانی را می‌توان هم در مورد زیردستان، همسایگان، افراد مافوق و افراد خارج از واحد کار نیز به کار برد. مراسم قدردانی تضمین می‌کند که موفقیت‌های یک فرد، نه تنها توسط مدیر، بلکه توسط سایر اعضای سازمان مورد تقدیر قرار گیرد. نتایج نشان می‌دهند که وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاههای مورد نظر به طور کلی در سطح متوسط است و توجه به موارد ذیل می‌تواند راه گشای 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، برقرار ارتباطات شفاف و ترغیب افراد به تماس بیشتر با یکدیگر، کاهش 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 ارتقاء افراد شایسته و ... جوهره مدیریت آموزشی با فراهم آوردن شرایطی که هویت، اطلاعات و روابط بتوانند آگاهانه با هم تلفیق شوند به منصفه ظهور خواهد رسید. ما به مدیران و رهبران آموزشی و دانشگاهی جسور نیاز داریم تا فکر و عمل آن‌ها، نظام یافته، منسجم و توأم با عشق و علاقه باشد و از ایجاد کانون‌های تحول که به فراخواندن، شرکت دادن و رشد کامل ظرفیت انسانی راه را به سوی آینده بگشایند نهراسند.



## منابع

- آهنچیان، نرگس (۱۳۸۵)، رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی، رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، دوره ۲، شماره ۳ و ۴، صص ۳۹-۵۸.
- ازکیا، مصطفی؛ فیروزآبادی، احمد (۱۳۸۲)، **سرمایه اجتماعی و نقش آن در شکل‌های تولیدی، مجله جامعه‌شناسی ایران**، دوره پنجم، شماره ۴، صص ۴۹-۷۲.
- الوانی، مهدی؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۸۵). **سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)**، انتشارات مانی
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۶)، **نظریه‌های جامعه‌شناختی**، تهران: انتشارات سمت.
- رضاییان، علی (۱۳۸۰)، **مبانی سازمان و مدیریت**، انتشارات سمت.
- حیدری تفرشی، غلامحسین، یوسفی سعیدآبادی، رضا؛ خدیو، اسدالله (۱۳۸۱)، **نگرش نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز**، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- فیضی، طاهره (۱۳۸۵)، **طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور**، رساله دکتری چاپ نشده، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قانع‌ی راد، محمد امین (۱۳۸۵)، نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی، **مجله جامعه‌شناسی ایران**، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۳۰-۲۹.
- صالحی، ابراهیم؛ مهرعلی زاده، یدالله (۱۳۸۴)، تغییرات بازار کار، توسعه، آموزش عالی و سرمایه اجتماعی، **مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار**.
- مرجائی، هادی (۱۳۷۷)، آموزش عالی: کانون توسعه سرمایه اجتماعی، **مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار** (صص ۴۴۱-۴۷۲). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، انجمن آموزش عالی ایران.
- Gooderham, 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>.
- Gumus, 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, (1999) **“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. & Ghoshal, S. (1999) **“social capital, intellectual Tal and the organizational advantage.”** Academy of Management Review, vol 23. No (20).
- Park, Hihong (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](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](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.
- Vilanov, E.p & Josa, R.T. (2003), **“Social Capital as a managerial phenomenon”**, working paper, Department of industrial Engineeering and Management, Tampere university of Technology.
- Widemann, k. Hennigs, D (2006), **“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>.