

## Research Paper

## The Role of Social Capital and Organizational Learning Ability in Knowledge Creation in Order to Provide a Suitable Model

Nooshin Mohammadi<sup>1</sup>, Faramarz Malekian<sup>2</sup>, Bahman Saeidipour<sup>3\*</sup>, Sousan Layi<sup>4</sup>

1-PhD student in educational science, Department of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2-Associate Professor, Department of Educational science, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

3- professor of Educational Administration, Department of Educational and psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

4- Department of Educational Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Received: 2022/04/17

Accepted: 2022/06/18

PP:261-282

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.30281.6068](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.30281.6068)**Keywords:**

Social Capital , Knowledge Creation , Learning Ability , Universities

**Abstract**

The current research was conducted with the aim of the role of social capital and organizational learning ability in knowledge creation in order to provide a suitable model for it. This research was based on the purpose, applied and mixed in terms of method.

The research method was based on the foundational data theory in the qualitative part and descriptive-correlation in the quantitative part. The statistical population of this research in the qualitative part included university professors and experts in Kermanshah province, 16 people were selected and interviewed by purposive sampling, and in the quantitative part, the statistical population included 4076 employees of universities and higher education institutions. Kermanshah province, 343 people were selected as a sample by stratified random sampling.

The findings showed 4 factors, structural indicators (politicization, amendment of laws and regulations, amendment of processes, structure design, rule of law, independence of the university, organizational support and connection of the university with the environment); Management indicators (ability of managers, collaborative management, creating a healthy work environment, creating equal opportunities, meritocracy, avoiding pretense and reward and career promotion); Group indicators (social participation, teamwork, constructive interaction of members with one another, improving the quality of education, knowledge creation, academic organizations and associations and participation in decision-making) and individual indicators (responsibility, motivation, expertise of human resources, trust and positive personality abilities) ) have an impact on social capital in universities and higher education institutions.

The results of the quantitative part showed that social capital has an effect on knowledge creation ( $\beta = 0.146$ ,  $t = 3.017$ ) and organizational learning ability ( $\beta = 0.706$  and  $t = 22.572$ ), and organizational learning ability is also in the relationship between Social capital has a mediating role with knowledge creation. According to these findings, it can be said that if universities address the main factors of social capital and strengthen it among employees, it can be expected that organizational learning and knowledge creation in universities will grow significantly. The results of examining the seventh question of the research showed that the organizational learning ability has the role of mediating variable between the social capital predictor variable and the knowledge creation criterion variable and explains it. This result was consistent with the research findings of Murad Heydari et al. (2015) and Brix (2017).

**Citation:** Mohammadi Nooshin, Malekian Faramarz, Saeidipour Bahman, Layi Sousan.(2024). The role of social capital and organizational learning ability in knowledge creation in order to provide a suitable model .Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(6):261-282

**Corresponding author:** Bahman Saeidipour**Address:** professor of Educational Administration, Department of Educational and psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran**Tell:** 09181315525**Email:** Bahman\_saeidipour@pnu.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

The current research was conducted with the aim of the role of social capital and organizational learning ability in knowledge creation in order to provide a suitable model for it. This research was based on the purpose, applied and mixed in terms of method.

The research method was based on the foundational data theory in the qualitative part and descriptive-correlation in the quantitative part. The statistical population of this research in the qualitative part included university professors and experts in Kermanshah province, 16 people were selected and interviewed by purposive sampling, and in the quantitative part, the statistical population included 4076 employees of universities and higher education institutions. Kermanshah province, 343 people were selected as a sample by stratified random sampling. The findings showed 4 factors, structural indicators (politicization, amendment of laws and regulations, amendment of processes, structure design, rule of law, independence of the university, organizational support and connection of the university with the environment); Management indicators (ability of managers, collaborative management, creating a healthy work environment, creating equal opportunities, meritocracy, avoiding pretense and reward and career promotion); Group indicators (social participation, teamwork, constructive interaction of members with one another, improving the quality of education, knowledge creation, academic organizations and associations and participation in decision-making) and individual indicators (responsibility, motivation, expertise of human resources, trust and positive personality abilities) ) have an impact on social capital in universities and higher education institutions.

The results of the quantitative part showed that social capital has an effect on knowledge creation ( $\beta = 0.146$ ,  $t = 3.017$ ) and organizational learning ability ( $\beta = 0.706$  and  $t = 22.572$ ), and organizational learning ability is also in the relationship between Social capital has a mediating role with knowledge

creation. According to these findings, it can be said that if universities address the main factors of social capital and strengthen it among employees, it can be expected that organizational learning and knowledge creation in universities will grow significantly. The results of examining the seventh question of the research showed that the organizational learning ability has the role of mediating variable between the social capital predictor variable and the knowledge creation criterion variable and explains it. This result was consistent with the research findings of Murad Heydari et al. (2015) and Brix (2017).

In explaining the obtained results, it can be said that knowledge creation is considered the most important issue in educational environments, which is always tried to achieve. One of the factors that can help facilitate this in educational environments is the existence of constructive and positive relationships among university members, which, as stated, can be achieved with the formation of social capital. In other words, the existence of positive and constructive relationships in the shadow of social capital help to improve knowledge creation in academic environments. Now, some factors can strengthen this relationship, one of the most important of which is organizational learning ability. When learning is a priority in an academic environment and the organization is always learning, the social capital and existing relationships in it can help and facilitate the necessary conditions for it, which can influence the improvement of organizational knowledge creation. Yes, because the new knowledge can be used in other aspects as well and new knowledge and information can be extracted from them. Therefore, according to the contents that have been stated, it can be said that organizational learning ability can play a mediating role in the relationship between social capital and knowledge creation.

## مقاله پژوهشی

## نقش سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی در دانش آفرینی به منظور ارائه الگوی متناسب با آن

نوشین محمدی<sup>۱</sup>، فرامرز ملکیان<sup>۲</sup>، بهمن سعیدی پور<sup>۳\*</sup>، سوسن لائی<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۳- استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف نقش سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی در دانش آفرینی به منظور ارائه الگوی متناسب با آن صورت پذیرفت. این پژوهش بر مبنای هدف، کاربردی و از جنبه روش، آمیخته بود. روش پژوهش در بخش کیفی براساس نظریه داده بنیاد و در بخش کمی از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل اساتید و صاحبان دانشگاهی در سطح استان کرمانشاه بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۶ نفر انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند و در بخش کمی جامعه آماری شامل ۴۰۷۶ نفر از کارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۴۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد ۴ عامل، شاخص‌های ساختاری (سیاست‌گذاری، اصلاح قوانین و مقررات، اصلاح فرایندها، طراحی ساختار، حاکمیت قانون، استقلال دانشگاه، حمایت‌های سازمانی و ارتباط دانشگاه با محیط)؛ شاخص‌های مدیریتی (توانمندی مدیران، مدیریت مشارکتی، ایجاد محیط کاری سالم، خلق فرصت‌های برابر، شایسته‌سالاری، پرهیز از ظاهرسازی و پاداش و ارتقای شغلی)؛ شاخص‌های گروهی (مشارکت اجتماعی، کار گروهی، تعامل سازنده اعضا با یکدیگر، ارتقای کیفیت آموزش، خلق دانش، تشکلهای و انجمن‌های دانشگاهی و مشارکت در تصمیم‌گیری) و شاخص‌های فردی (مسئولیت‌پذیری، انگیزش، تخصص نیروی انسانی، اعتماد و توانمندی‌های مثبت شخصیتی) بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار می‌باشند. نتایج بخش کمی نشان داد که سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی ( $\beta = 0.146$ ،  $t = 3.017$ ) و قابلیت یادگیری سازمانی ( $\beta = 0.706$ ) و  $t = 22.572$ ) تأثیر دارد و قابلیت یادگیری سازمانی نیز در رابطه بین سرمایه اجتماعی با دانش آفرینی نقش میانجی دارد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت در صورتی که دانشگاه‌ها به عوامل اصلی سرمایه اجتماعی و تقویت آن در میان کارکنان بپردازند می‌توان انتظار داشت قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در دانشگاه‌ها رشد محسوسی داشته باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

شماره صفحات: ۲۸۲-۲۶۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30281.6068

## واژه‌های کلیدی:

سرمایه اجتماعی، دانش آفرینی، قابلیت یادگیری سازمانی، دانشگاه‌ها.

استناد: محمدی نوشین، ملکیان فرامرز، سعیدی پور بهمن، لائی سوسن (۱۴۰۲). نقش سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی در دانش آفرینی به منظور ارائه الگوی متناسب با آن. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۶): ۲۶۱-۲۸۲.

\* نویسنده مسوول: بهمن سعیدی پور

نشانی: استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۸۱۳۱۵۵۲۵

پست الکترونیکی: bahman\_saeidipour@yahoo.com

## مقدمه

امروزه علم و دانش در تمامی حوزه های زندگی بشر نقشی پر رنگ و اساسی را ایفا می نماید. در واقع؛ این دانش است که منشاء تحولات روز افزون در زندگی بشر شده و زندگی او را به شکلی که شاهد آن هستیم در آورده است. بنابراین؛ می توان اذعان کرد، جامعه دانش محور اساس زندگی اجتماعی بشر است. در چنین عصری که آن را به درستی عصر دانش و اطلاعات نامیده اند، رمز موفقیت سازمان ها، به ویژه در دراز مدت دانش و دانش آفرینی است. یعنی نهادها و سازمان ها بدون توجه مستمر به دانش آفرینی یعنی خلق دانش های نوین، به منظور رفع مشکلات و نیازهای جامعه قادر به حضور در صحنه و رقابت با سایرین و اساساً ادامه زیست در مسیر تحقق اهداف و برنامه های مورد نظر خویش نیستند. پس می توان ادعا نمود، دانش آفرینی از هر حیث، اساس و پایه توسعه، پیشرفت و موفقیت سازمان ها، نهادها و جوامع بشری به شمار می آید. در این میان دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی را می توان از مهم ترین مراکز خلق دانش به شمار آورد. یونسکو نیز، مهمترین رسالت این موسسات را دانش آفرینی می داند. به همین دلیل چنین موسسات و نهادهایی خود بیش از هر سازمانی باید ساختارها، مناسبات، ارکان و اشکال ارتباطی خویش را مجهز به دانش نوین نموده و در خلق دانش به همین منظور بکوشند. یکی از مشکلات اصلی که جامعه ما با آن دست به گریبان است، کم توجهی و حتی در برخی موارد بی توجهی به دانش آفرینی در سازمان هایی است که قرار است با دستیابی به روش ها و ایده های نوین، در مسیر تحقق اهداف، و مسئولیت های خویش حرکت کنند. تردیدی نیست که بدون توسل به دانش، نمی توان مطلوبترین خدمات را ارائه نمود (ابراهیم پور، ۱۳۹۴: ۴).

دانش آفرینی در سازمان مانند هر پدیده اجتماعی، وابسته به علل و عوامل متفاوتی است، از آن جمله می توان به مقوله سرمایه اجتماعی اشاره کرد؛ چرا که سرمایه اجتماعی با ایجاد زمینه مشارکت و همکاری در میان اعضای سازمان، در بازتولید دانش آفرینی بسیار موثر واقع می شود (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۷). در واقع سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی نامشهود مهم می تواند بر فعالیت هایی شامل ایجاد دانش و انتقال دانش نقش مهمی داشته باشد (یان و گوان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۱). همچنین سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه ها به تسهیم دانش و یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل کرده و انسجام درونی و تعقیب مستمر اهداف مشترک را تضمین می کند (اکبری و بهارستان، ۲۰۱۳: ۲۱۸).

بر مبنای آنچه بیان شد، در این پژوهش از بین مولفه ها و متغیرهای متعدد، به بررسی نقش دو متغیر سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی و نیز تاثیر مولفه های هر یک از آنان در دانش آفرینی مورد بررسی قرار می گیرد تا در راستای تقویت، اشاعه و احیای این متغیرها و مولفه ها و در نتیجه تقویت و ایجاد بستر برای خلق دانش و دانش آفرینی در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه، گام هایی برداشت و با مطالعه موردی در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه، الگویی متناسب ارائه داد. در واقع این پژوهش در پی آن است تا مشخص گردد اولاً الگوی سرمایه اجتماعی به منظور یک متغیر مستقل دارای چه ویژگی هایی است و در برگیرنده چه عامل هایی می باشد و سپس با شناخت این عوامل رابطه بین الگوی سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه را بررسی کند. سرمایه اجتماعی خود به عنوان متغیری مستقل چه نقش و تاثیری در دانش آفرینی دارد. هم چنین میزان نقش و تاثیر متغیر میانجی یعنی قابلیت یادگیری سازمانی در دانش آفرینی مورد پژوهش و مطالعه قرار گیرد. دانش آفرینی خود به عنوان متغیر وابسته که قرار است نقش و تاثیر متغیر مستقل و میانجی در آن مورد بررسی قرار گیرد چه رابطه ای می تواند با آنان داشته باشد و خود تا چه میزان می تواند بر آنان تاثیر گذاشته و در آنان نقش داشته باشد.

## سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در طیف گسترده ای از مطالعات اجتماعی، سازمانی و مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته و در سطوح مختلف تحلیل می شود (Ginja Antunes, 2020, p 40). این مفهوم از جمله عوامل تاثیر گذار بر دانش آفرینی، مفهوم جدیدی است که از سال های ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه شناسان فرانسوی و آمریکایی همچون توکویل<sup>۲</sup>، بوردیو<sup>۳</sup>، کلمن<sup>۴</sup> و پانتام<sup>۵</sup>، مطرح گردید (عباس زاده

1 Yan & Guan  
2 Tocqueville  
3 Bourdieu  
4 Coleman  
5 Putnam

و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۱). اگرچه در سال ۱۹۱۶ هانیفن<sup>۱</sup> آن را حسن نیت، رفاقت و دوستی، همدردی متقابل و معاشرت و تبادلات اجتماعی در میان گروهی از افراد توصیف کرده است که یک نظام اجتماعی را پدید می آورد (Horn, 2019, p56)

سرمایه اجتماعی مجموعه ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت نهفته در روابط اجتماعی گروه های نخستین، ثانوی و در سازمان اجتماعی جامعه ( نهادهای رسمی و غیر رسمی) وجود دارد (Hung, 2018, p 107)

## ابعاد سرمایه اجتماعی

### • بعد ساختاری

بعد ساختاری<sup>۲</sup> سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس های بین افراد اشاره می کند، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲؛ رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶: ۷) و به طور کلی گستره ارتباطات متقابل افراد را در سازمان شامل می شود. این مولفه با الگوهای روابط موجود در سازمان ها ارتباط دارد و در تعیین کارایی عملیات شبکه، دسترسی به منابع و مشارکت عامل نقش دارد (سوبرامونی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۱۲۵). ناهاپیت و قوشال (۱۹۹۸) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را با پیوندهای شبکه ای، شکل و آرایش پیوندها و مفید و موثر بودن شبکه مفهوم سازی کرده اند (رستگار، اکبرزاده صفوئی و حسن پور امیری، ۱۳۹۷: ۴۵).

مهم ترین جنبه های این عنصر عبارت اند از روابط شبکه ای بین افراد، پیکر بندی شبکه ای و سازمان مناسب (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۳).

✓ روابط شبکه ای بین افراد: منظور روابط اجتماعی ایجادکننده کانال های اطلاعاتی است که میزان زمان و سرمایه گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می دهد.

✓ پیکربندی روابط شبکه ای: سه ویژگی ساختار شبکه یعنی تراکم، پیوند و سلسله مراتب، با تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه سبب انعطاف پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می شوند.

✓ سازمان مناسب: سازمان های اجتماعی مناسب قادرند شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه ای سرمایه اجتماعی، ممکن است مانع این تبادل شوند (مهراجران و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۲).

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی از طریق شیوه هایی که جنبه های متفاوت آن بر دستیابی دو طرف به تبادل دانش و مشارکت در اقدامات آگاهی بخش اثر می گذارد، باعث توسعه سرمایه فکری می شود (مناقی، ۲۰۱۵: ۲۴۰). در حالی که می توان تشخیص داد جنبه های ساختاری نیز به طور نظام مند با دیگر شرایط مبادله و ترکیب دانش در ارتباط هستند، نتیجه ای که می توان گرفت این است که این ارتباطات در قدم نخست به طور غیرمستقیم از طریق شیوه هایی که ساختار بر توسعه ابعاد شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی اثر می گذارد نشاءت می گیرند (رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶: ۷).

### • بعد ارتباطی

بعد ارتباطی<sup>۴</sup> سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۳). سرمایه اجتماعی ارتباطی با ماهیت و کیفیت پیوندهای رابطه ای ارتباط دارد و از طریق سطوح فراوان اعتماد، هنجارهای مشترک، تعهدات و التزام های ادرام شده و احساس تعلق متقابل توصیف می شود (رستگار، اکبرزاده صفوئی و حسن پور امیری، ۱۳۹۷: ۴۵). مهم ترین جنبه های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۳).

اعتماد: جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند.

هنجارها: هنجارهای همکاری قادرند پایه ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به وجود آورند.

الزامات و انتظارات: نشان دهنده تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده اند.

هویت: فرایندی است که در آن افراد احساس می کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحدند (مهراجران و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۲؛ قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۳۳).

1 Hanifan

2 Structural dimension

3 Subramony et al

4 Relational dimension

سرمایه ارتباطی باعث تقویت روابط می شود که به اهمیت اعتماد به عنوان عامل کلیدی سرمایه اجتماعی ارتباطی اشاره دارد. در کنار اعتماد، دوستی، احترام و روابط دوطرفه در روابط اجتماعی نیز از طریق تعامل های مداوم توسعه می یابد (رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶: ۷).

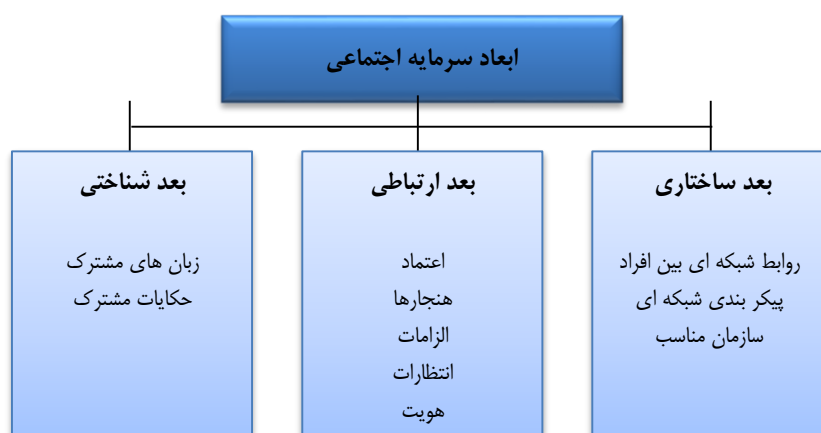
#### • بعد شناختی

بعد شناختی<sup>۱</sup> ابعاد شناختی شامل منابعی است که معنای مشترک و درک بین اعضای شبکه را فراهم می کند (لفبور و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۵۷۰) و به تشابه بین دو طرف در فرهنگ سازمانی، فلسفه کسب و کار، هدف ها و چشم انداز اشاره دارد (رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶: ۷) و به منابعی اشاره می کند که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم های معنای مشترک در میان گروه ها است (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲). هم چنین سازوکاری برای اقدام جمعی است (رستگار، اکبرزاده صفوئی و حسن پور امیری، ۱۳۹۷: ۴۵).

فرهنگ مشترک و تشابه در هدفها به عنوان جنبه های حیاتی سرمایه شناختی در نظر گرفته می شوند. فرهنگ مشترک، تشابه هنجارهای رفتاری و ارزشها در روابط تأمین کننده خریدار را شامل می شود. هدفهای مشترک نشان دهنده سطحی است که دو طرف فهم و هدفی مشترک در نتایج دوطرفه پیدا می کنند. فرهنگی مشابه می تواند دو طرف را به تلاش برای یکی شدن ترغیب کند که این مساله می تواند رفتارهای نامطلوب را محدود کند. این حقیقت که قواعد رفتاری و ارزش ها به عنوان استانداردهای دوطرفه پذیرفته شوند می تواند منجر به فعالیت های استاندارد شده در یک رابطه اجتماعی شود و در نتیجه تعهد بیشتر و هزینه کمتری به همراه داشته باشد. همکاری هدف ها و منافع مشترک می تواند تلاشهای هر طرف را تقویت کند (رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶: ۷). مهم ترین جنبه های این بعد عبارتند از زبان های مشترک و حکایات مشترک (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲).

✓ زبان و کدهای مشترک: زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد و بر ادراکاتمان اثر می گذارد. کد ها هم چارچوبی مرجع برای مشاهده و تفسیر ما از محیط فراهم می کنند.

✓ حکایات مشترک: اسطوره ها، داستان ها و استعاره ها، ابزار های قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه های غنی معنای فراهم می کنند (مهراجران و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۲).



شکل شماره (۱-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهایت و گوشال (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷).

اقدام و عمل ابعاد مذکور که در متون به عنوان دانش در عمل تعریف شده است، ارتباطات مستقیم و غیر مستقیمی با عاملان محیطی و نیز اتحاد و همبستگی اجتماعی ایجاد می کند. این روابط ساختار اجتماعی جدید، شبکه جدیدی از روابط جمعی و فرایند های تولید دانش جدیدی بین عاملان ایجاد می کند (رستگار، اکبرزاده صفوئی و حسن پور امیری، ۱۳۹۷: ۴۵).

چو و چان<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) بر اهمیت شبکه های اجتماعی (به عنوان مثال سرمایه ساختاری)، اعتماد اجتماعی (به عنوان مثال سرمایه رابطه ای) و اهداف مشترک (سرمایه شناختی) برای تشویق تسهیم دانش سازمانی تأکید کرده اند. تعاملات اجتماعی فرصت هایی برای ارتباطات بین فردی فراهم می کنند؛ و به عنوان پیوستگی های اجتماعی شناخته می شوند (بارتسچ، ابرز و مایورر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۲۴۱).

1 Cognitive dimension

2 Lefebvre et al.

3 Chow and Chan

4 Bartsch, Ebers & Maurer



هورن، شفله و شیله<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، رودن و لوسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و کری، لوسون و کروزر<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در مطالعه میدانی خود نشان دادند سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی به طور مثبت با سرمایه اجتماعی ارتباطی رابطه دارد و سرمایه اجتماعی ارتباطی به طور مثبت با موفقیت پروژه جهانی منبع یابی ارتباط دارد.

## مبانی نظری

### دیدگاه ناهپیت و گوشال

ناهپیت و گوشال<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه ای برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته اند. (مهارجان، ۱۳۹۷: ۱۱۲).

### دیدگاه پاتنام

پاتنام نیز مانند دیگر نظریه پردازان، روابط اجتماعی افراد و تعاملات آن ها با یکدیگر را بنیادی ترین بعد سرمایه اجتماعی معرفی می کند (احمدی، شمسی و احمدی، ۱۳۹۵: ۲۵) و شبکه ها را به منظور خاستگاه دو مولفه دیگر سرمایه اجتماعی یعنی مشارکت و اعتماد مطرح می سازد. او شبکه ها را در دو دسته متمایز مورد بررسی قرار می دهد (منفردیان زاده، ۱۳۹۵: ۱۱۳)

### دیدگاه ژانگ و چنگ

ژانگ و چنگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) سه بعد برای سرمایه اجتماعی در نظر می گیرند که شامل تعاملات اجتماعی، اعتماد و بینش و چشم انداز مشترک است.

### دیدگاه کاووسی و رحمانی

در تقسیم بندی کاووسی و رحمانی (۱۳۸۷) موارد مطروح از قبیل مشارکت در شبکه ها، اعتماد، هنجارهای متقابل، اخلاق، مسوولیت اجتماعی، به عنوان مولفه های تشکیل دهنده هر یک از ابعاد اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در نظر گرفته شده است.

## یادگیری

در فضای اقتصاد نوین، سازمان ها در یک محیط پیچیده و پویا با هم به رقابت می پردازند که منحصر به فرد بودن و ارزش آفرینی دانش در سازمان، باعث ایجاد استراتژی های رقابتی در این محیط می شود که از جمله عوامل موثر بر این امر می توان به بحث یادگیری در سازمان اشاره نمود (میرکمالی، ۱۳۹۴: ۱۹۲). یادگیری کلید حل مشکلات است و روانشناسان تغییر در رفتار انسان را حاصل یادگیری وی می دانند (ناصرین، ۱۳۹۴: ۱۵). یادگیری باعث توانایی پاسخگویی سریع تر و موثرتر به محیط پیچیده و پویا می شود. هم چنین انتشار اطلاعات، برقراری ارتباط، آگاهی و کیفیت تصمیم گیری در سازمان را افزایش می دهد (همتی نژاد؛ ۱۳۹۷: ۱).

## یادگیری سازمانی و دانش آفرینی

یادگیری سازمانی یک حوزه تحقیقی است که به شدت در ارتباط با اصول مدیریت دانش است و تمایز مباحث مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بسیار دشوار است. به عنوان مثال گاروین (۱۹۹۹) سازمان یادگیرنده را سازمانی معرفی می کند که در خلق، تحصیل و تبدیل دانش و همسان سازی رفتار با دانش و دیدگاه های جدید تبهر دارد که این دانش می تواند از داخل یا خارج سازمان نشأت بگیرد. از همین رو است که یادگیری سازمانی به مدیریت دانش نیاز دارد. در واقع چالش ها و مزیت های مدیریت دانش به طور طبیعی با چالش ها و مزیت های یادگیری سازمانی مرتبط خواهد بود (Kianto, 2021, p290).

## روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است زیرا، انتظار بر این است که پس از انجام پژوهش گروه های مختلف مانند مدیران، معاونان و کارکنان دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه و دانشجویان از نتایج پژوهش بهره بگیرند. هم چنین، پژوهش حاضر بر مبنای ماهیت و روش، از آن جا که گردآوری و تحلیل داده ها و اطلاعات، با استفاده از روش ها و ابزارهای مختلف کیفی و کمی صورت گرفت، لذا

1 Horn, Scheffler & Schiele

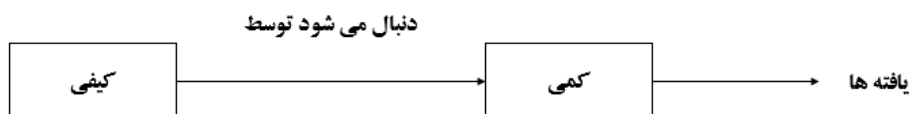
2 Roden & Lawson

3 Carey, Lawson & Krause

۴ Nahapiet & Ghoshal

۵ Zhang & Cheng

روش پژوهش به صورت آمیخته است. در این نوع پژوهش، ابتدا مطالعه عمیق کیفی انجام شد که هدفش تشخیص مولفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه از طریق مصاحبه بود.



ابتدا مطالعه کیفی انجام و در ادامه از مطالعه کمی استفاده می گردد. با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش به صورت آمیخته و براساس نظریه داده بنیاد و از طریق مصاحبه نیمه ساختارمند ابتدا شاخص‌ها و مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی مربوط به دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه شناسایی و سپس با شناسایی مدل مربوط به سرمایه اجتماعی از طریق روش کمی به اعتبار سنجی این شاخص‌ها پرداخته شد و در مرحله دوم به که مرحله کمی پژوهش بود، برطبق روش پژوهش توصیفی-همبستگی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی در دانش آفرینی پرداخته گردید.

در این پژوهش از روش‌های زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است:

۱. بررسی و مطالعه کتب و پایان‌نامه‌هایی که در رابطه با متغیرهای این پژوهش نگاشته شده است.
  ۲. استفاده از مقالات داخلی و خارجی که پیرامون موضوع‌های مرتبط با پژوهش به رشته تحریر در آمده است.
  ۳. استفاده از مصاحبه و پرسشنامه به منظور مهم ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها.
- مهم‌ترین روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش بدین شرح است:

#### الف- مصاحبه:

در مرحله کیفی از ابزار مصاحبه (نیمه ساختارمند) استفاده شد. این مرحله با هدف کشف ابعاد و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان صورت گرفت. پروتکل مصاحبه شامل ۹ سؤال کلی در زمینه سرمایه اجتماعی و شاخص‌های اساسی و مطرح آن بود. در روند پژوهش تلاش شد به منظور حفظ اصول اخلاق پژوهشی، رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان در پژوهش جلب شود و رازداری، محرمانه و گمنام بودن، امانتداری و نیز آزادی نظر مشارکت‌کنندگان در حین مصاحبه و بعد از آن رعایت شود. با توجه به ماهیت شخصی سؤالات مصاحبه در ابتدای مصاحبه، هدف پژوهش بیان و تأکید شد که از مصاحبه‌ها تنها برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد و هویت افراد به هیچ وجه در گزارش‌های پژوهش مشخص نخواهد شد.

#### ب- پرسشنامه

در مرحله کمی از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه‌های پژوهش حاضر شامل سه مورد بودند:

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه براساس یافته‌های مربوط به بخش کیفی و بعد از اعتبار سنجی و برآورد روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه شامل ۴ عامل مدیریتی (سوالات ۱ الی ۱۹)، ساختاری (سوالات ۲۰ الی ۴۰)، گروهی (سوالات ۴۱ الی ۵۷) و فردی (سوالات ۵۸ الی ۶۸) بود.

جدول ۱-۱- عوامل و ابعاد پرسشنامه سرمایه اجتماعی

| عامل‌ها              | ابعاد                 | سوالات   | تعداد سوال |
|----------------------|-----------------------|----------|------------|
|                      | توانمندی مدیران       | ۱-۲-۳    | ۳          |
|                      | مدیریت مشارکتی        | ۴-۵-۶    | ۳          |
|                      | ایجاد محیط کاری سالم  | ۷-۸-۹    | ۳          |
| مدیریتی<br>(۱۹ سوال) | خلق فرصت‌های برابر    | ۱۰-۱۱-۱۲ | ۳          |
|                      | شایسته سالاری         | ۱۳-۱۴-۱۵ | ۳          |
|                      | پرهیز از ظاهرسازی     | ۱۶-۱۷    | ۲          |
|                      | پاداش و ارتقای شغلی   | ۱۸-۱۹    | ۲          |
| ساختاری              | سیاست‌گذاری           | ۲۰-۲۱-۲۲ | ۳          |
| (۲۱ سوال)            | اصلاح قوانین و مقررات | ۲۳-۲۴    | ۲          |



|   |          |                              |                    |
|---|----------|------------------------------|--------------------|
| ۲ | ۲۶-۲۵    | اصلاح فرایندها               | گروهی<br>(سوال ۱۷) |
| ۳ | ۲۹-۲۸-۲۷ | طراحی ساختارها               |                    |
| ۲ | ۳۱-۳۰    | حاکمیت قانون                 |                    |
| ۳ | ۳۴-۳۳-۳۲ | استقلال دانشگاه              |                    |
| ۳ | ۳۷-۳۶-۳۵ | حمایت های سازمانی            |                    |
| ۳ | ۴۰-۳۹-۳۸ | ارتباط دانشگاه با محیط       |                    |
| ۲ | ۴۲-۴۱    | مشارکت اجتماعی               |                    |
| ۳ | ۴۵-۴۴-۴۳ | کار گروهی                    |                    |
| ۲ | ۴۷-۴۶    | تعامل سازنده اعضا با یکدیگر  |                    |
| ۲ | ۴۹-۴۸    | ارتقای کیفیت آموزش           |                    |
| ۲ | ۵۱-۵۰    | خلق دانش                     | فردی<br>(سوال ۱۱)  |
| ۳ | ۵۴-۵۳-۵۲ | تشکل ها و انجمن های دانشگاهی |                    |
| ۳ | ۵۷-۵۶-۵۵ | مشارکت در تصمیم گیری         |                    |
| ۲ | ۵۹-۵۸    | مسئولیت پذیری                |                    |
| ۲ | ۶۱-۶۰    | انگیزش                       |                    |
| ۲ | ۶۳-۶۲    | تخصص نیروی انسانی            |                    |
| ۲ | ۶۵-۶۴    | اعتماد                       |                    |
| ۳ | ۶۸-۶۷-۶۶ | توانمندی های مثبت شخصیتی     |                    |

پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی: پرسشنامه استاندارد قابلیت یادگیری سازمانی توسط اونانگ و همکاران در سال ۲۰۱۴ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۴ گویه است و با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (نظری ندارم تا خیلی زیاد)، با سؤالاتی مانند: (سیاست های سازمان به طور قابل توجهی تحت تاثیر نظرات کارکنان قرار می گیرد، اشتباهات و شکست ها در همه سطوح در این سازمان (شرکت) همیشه مورد بحث و تحلیل قرار می گیرند.) قابلیت یادگیری سازمانی را می‌سنجد.

جدول ۱-۲- عوامل و ابعاد پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی

| متغیر                | ابعاد              | سوالات            | تعداد سوال |
|----------------------|--------------------|-------------------|------------|
| مدیریتی<br>(سوال ۳۴) | تسهیم دانش         | ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸   | ۸          |
|                      | گفتگو              | ۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴  | ۶          |
|                      | تصمیم‌گیری مشارکتی | ۱۵-۱۶-۱۷-۱۸       | ۴          |
|                      | تعهد مدیریتی       | ۱۹-۲۰-۲۱-۲۲       | ۴          |
|                      | آزمایش و گشودگی    | ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸ | ۶          |
|                      | انتقال دانش        | ۲۹-۳۰-۳۱          | ۳          |
|                      | ریسک پذیری         | ۳۲-۳۳-۳۴          | ۳          |

پرسشنامه دانش آفرینی: پرسشنامه دانش آفرینی رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) شامل ۲۶ سوال است. از ۲۶ سؤال، ۵ سؤال برای سنجش بیرونی سازی، ۱۱ سؤال برای سنجش ترکیب، ۴ سؤال برای سنجش درونی سازی و ۶ سؤال برای سنجش اجتماعی سازی طراحی گردیده‌اند. برای طراحی این سؤالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده که یکی از رایج‌ترین مقایسه‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود.

جدول ۱-۳- عوامل و ابعاد پرسشنامه دانش آفرینی

| متغیر                    | ابعاد        | سوالات                       | تعداد سوال |
|--------------------------|--------------|------------------------------|------------|
| دانش آفرینی<br>(سوال ۲۶) | بیرونی سازی  | ۱-۲-۳-۴-۵                    | ۵          |
|                          | ترکیب        | ۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶ | ۱۱         |
|                          | درونی سازی   | ۱۷-۱۸-۱۹-۲۰                  | ۴          |
|                          | اجتماعی سازی | ۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶            | ۶          |

## جامعه آماری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل اساتید و صاحبان دانشگاهی در سطح استان کرمانشاه بودند که در زمینه سازمانی و سرمایه اجتماعی دانش لازم را دارا بودند.

در سطح کمی شامل همه‌ی کارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه بودند. جامعه آماری شامل ۴۰۷۶ نفر از کارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان کرمانشاه بودند.

## یافته‌های جمعیت‌شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از ۵ یافته جنسیت، سن، مقطع تحصیلی، سابقه‌ی خدمت و دانشگاه در نمونه‌ی ۳۴۳ نفری مورد بررسی قرار گرفته است.

## وضعیت جنسیت پاسخگویان

نتایج پژوهش نشان داد تعداد پاسخگویان مرد ۱۹۱ نفر (۵۵/۷ درصد) و تعداد پاسخگویان زن ۱۵۱ نفر (۴۴/۳ درصد) هستند.

جدول ۱-۴- توزیع پاسخگویان بر اساس جنسیت

| جنسیت | فراوانی | درصد |
|-------|---------|------|
| مرد   | ۱۹۱     | ۵۵/۷ |
| زن    | ۱۵۲     | ۴۴/۳ |
| مجموع | ۳۴۳     | ۱۰۰  |

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول مشاهده می‌شود که بیشترین فراوانی، مربوط به مردان است که ۱۹۱ نفر (۵۵/۷ درصد) از پاسخگویان را تشکیل داده‌اند.

## وضعیت سن پاسخگویان

نتایج پژوهش نشان داد که ۴۱ نفر (۱۲ درصد) در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۱۱ نفر (۳۲/۴ درصد) در بازه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۱۳۳ نفر (۳۸/۸ درصد) در بازه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۵۸ نفر (۱۶/۹ درصد) در بازه سنی بالای ۵۰ سال سن هستند.

جدول ۱-۵- وضعیت جمعیت‌شناختی سن

| بازه سن      | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|--------------|---------|------|------------|
| زیر ۳۰ سال   | ۴۱      | ۱۲   | ۱۲         |
| ۳۰-۴۰        | ۱۱۱     | ۳۲/۴ | ۴۴/۳       |
| ۴۱-۵۰        | ۱۳۳     | ۳۸/۸ | ۸۳/۱       |
| بالای ۵۰ سال | ۵۸      | ۱۶/۹ | ۱۰۰        |
| مجموع        | ۳۴۳     | ۱۰۰  | -          |

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول مشاهده می‌شود که بیشترین فراوانی، مربوط به بازه‌ی سنی ۴۱ تا ۵۰ سال است که ۱۳۳ نفر (۳۸/۸ درصد) از پاسخگویان را تشکیل داده‌اند.

## وضعیت تحصیلات پاسخگویان

نتایج پژوهش نشان داد که ۲۶ نفر (۷/۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۱۵۲ نفر (۴۴/۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۱۱۳ نفر (۳۲/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۵۲ نفر (۱۵/۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند.

جدول ۱-۶- توزیع پاسخگویان بر اساس مدرک تحصیلی

| مدرک تحصیلی   | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|---------------|---------|------|------------|
| کاردانی       | ۲۶      | ۷/۶  | ۷/۶        |
| کارشناسی      | ۱۵۲     | ۴۴/۳ | ۵۱/۹       |
| کارشناسی ارشد | ۱۱۳     | ۳۲/۹ | ۸۴/۸       |
| دکتری         | ۵۲      | ۱۵/۲ | ۱۰۰        |
| مجموع         | ۳۴۳     | ۱۰۰  | -          |

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۳ مشاهده می شود که بیشترین فراوانی، مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی است که ۱۵۲ نفر (۴۴/۳ درصد) از پاسخگویان را تشکیل داده اند.

### نوع دانشگاه پاسخگویان

نتایج پژوهش نشان داد که ۱۰۲ نفر (۲۹/۷ درصد) در دانشگاه های دولتی، ۵۳ نفر (۱۵/۵ درصد) در دانشگاه آزاد، ۱۶۰ نفر (۴۶/۶ درصد) در دانشگاه علوم پزشکی و ۲۸ نفر (۸/۲ درصد) در دانشگاه پیام نور هستند.

جدول ۱-۷- توزیع پاسخگویان بر اساس نوع دانشگاه

| نوع دانشگاه | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|-------------|---------|------|------------|
| دولتی       | ۱۰۲     | ۲۹/۷ | ۲۹/۷       |
| آزاد        | ۵۳      | ۱۵/۵ | ۴۵/۲       |
| علوم پزشکی  | ۱۶۰     | ۴۶/۶ | ۹۱/۸       |
| پیام نور    | ۲۸      | ۸/۲  | ۱۰۰        |
| مجموع       | ۳۴۳     | ۱۰۰  | -          |

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۴ مشاهده می شود که بیشترین فراوانی، مربوط به نوع دانشگاه علوم پزشکی با ۱۶۰ نفر (۴۶/۶ درصد) از پاسخگویان را تشکیل داده اند.

### وضعیت سابقه خدمت پاسخگویان

نتایج پژوهش نشان داد که ۷۴ نفر (۲۱/۶ درصد) سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۸۰ نفر (۲۳/۳ درصد) سابقه خدمت ۱۵-۱۰ سال، ۷۳ نفر (۲۱/۳ درصد) سابقه خدمت ۲۰-۱۶ سال، ۵۴ نفر (۱۵/۷ درصد) سابقه خدمت ۲۵-۲۱ سال و ۶۲ نفر (۱۸/۱ درصد) سابقه خدمت بالای ۲۶ سال هستند.

جدول ۱-۸- توزیع پاسخگویان بر اساس سابقه خدمت

| سابقه خدمت   | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|--------------|---------|------|------------|
| زیر ۱۰ سال   | ۷۴      | ۲۱/۶ | ۲۱/۶       |
| ۱۵-۱۰        | ۸۰      | ۲۳/۳ | ۴۴/۹       |
| ۲۰-۱۶        | ۷۳      | ۲۱/۳ | ۶۶/۲       |
| ۲۵-۲۱        | ۵۴      | ۱۵/۷ | ۸۱/۹       |
| بالای ۲۵ سال | ۶۲      | ۱۸/۱ | ۱۰۰        |
| مجموع        | ۳۴۳     | ۱۰۰  | ۱۰۰        |

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۵: مشاهده می شود که بیشترین فراوانی، مربوط به سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال است که ۸۰ نفر (۲۳/۳ درصد) از پاسخگویان را تشکیل داده اند.

### یافته های توصیفی

یافته های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش در جدول ۹ گزارش شده است.

### وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱-۹- وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر          | مؤلفه         | مؤلفه                 | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|---------------|-----------------------|---------|--------------|
| سرمایه اجتماعی | عوامل مدیریتی | توانمندی مدیران       | ۳/۴۶۳   | ۱/۱۵۰        |
|                |               | مدیریت مشارکتی        | ۳/۲۹۹   | ۱/۲۳۷        |
|                |               | ایجاد محیط کاری سالم  | ۳/۵۸۸   | ۱/۰۵۵        |
|                |               | خلق فرصت های برابر    | ۳/۴۰۷   | ۱/۲۱۱        |
|                |               | شایسته سالاری         | ۳/۴۷۸   | ۱/۲۵۸        |
|                |               | پرهیز از ظاهر سازی    | ۳/۳۶۱   | ۱/۳۱۸        |
|                |               | پاداش و ارتقای شغلی   | ۳/۳۹۹   | ۱/۲۷۹        |
| عوامل ساختاری  |               | کل                    | ۳/۴۳۳   | ۱/۱۰۱        |
|                |               | سیاست گذاری           | ۳/۳۷۴   | ۱/۱۰۸        |
|                |               | اصلاح قوانین و مقررات | ۳/۴۳۱   | ۱/۱۵۸        |

|       |       |                              |                        |             |
|-------|-------|------------------------------|------------------------|-------------|
| ۱/۱۵۱ | ۳/۳۶۸ | اصلاح فرایندها               |                        |             |
| ۱/۱۱۸ | ۳/۳۸۵ | طراحی ساختارها               |                        |             |
| ۱/۱۴۷ | ۳/۵۳۶ | حاکمیت قانون                 |                        |             |
| ۱/۱۶۵ | ۳/۳۷۴ | استقلال دانشگاه              |                        |             |
| ۱/۰۵۷ | ۳/۴۱۷ | حمایت های سازمانی            |                        |             |
| ۱/۰۶۳ | ۳/۴۱۱ | ارتباط دانشگاه با محیط       |                        |             |
| ۱/۰۰۸ | ۳/۴۰۷ | کل                           |                        |             |
| ۱/۰۸۲ | ۳/۴۶۹ | مشارکت اجتماعی               | عوامل گروهی            |             |
| ۱/۰۶۸ | ۳/۴۶۳ | کار گروهی                    |                        |             |
| ۱/۱۱۹ | ۳/۳۷۷ | تعامل سازنده اعضا با یکدیگر  |                        |             |
| ۱/۱۶۰ | ۳/۵۱۶ | ارتقای کیفیت آموزش           |                        |             |
| ۱/۱۹۰ | ۳/۴۴۴ | خلق دانش                     |                        |             |
| ۱/۱۲۳ | ۳/۳۸۳ | تشکل ها و انجمن های دانشگاهی |                        |             |
| ۱/۲۳۷ | ۳/۴۵۰ | مشارکت در تصمیم گیری         |                        |             |
| ۱/۰۴۶ | ۳/۳۳۱ | کل                           |                        |             |
| ۱/۱۶۹ | ۳/۵۵۶ | مسئولیت پذیری                |                        | عوامل فردی  |
| ۱/۱۸۳ | ۳/۵۸۱ | انگیزش                       |                        |             |
| ۱/۱۹۳ | ۳/۵۶۲ | تخصص نیروی انسانی            |                        |             |
| ۱/۱۷۳ | ۳/۵۱۰ | اعتماد                       |                        |             |
| ۱/۱۵۸ | ۳/۴۹۵ | توانمندی های مثبت شخصیتی     |                        |             |
| ۱/۰۹۷ | ۳/۵۵۲ | کل                           |                        |             |
| ۱/۰۲۵ | ۳/۴۴۴ | سرمایه اجتماعی               | قابلیت یادگیری سازمانی |             |
| ۱/۰۰۹ | ۳/۱۵۷ | تسهیم دانش                   |                        |             |
| ۰/۹۸۵ | ۳/۲۲۸ | گفتگو                        |                        |             |
| ۱/۰۶۴ | ۳/۲۴۴ | تصمیم گیری مشارکتی           |                        |             |
| ۱/۰۲۸ | ۳/۸۴۵ | تعهد مدیریتی                 |                        |             |
| ۰/۹۷۷ | ۳/۲۹۵ | آزمایش و گشودگی              |                        |             |
| ۰/۹۹۳ | ۳/۳۲۸ | انتقال دانش                  |                        |             |
| ۱/۰۹۴ | ۳/۱۷۸ | ریسک پذیری                   |                        |             |
| ۰/۸۲۵ | ۳/۱۸۵ | کل                           |                        |             |
| ۱/۰۴۱ | ۳/۱۶۴ | بیرونی سازی                  |                        | دانش آفرینی |
| ۰/۹۵۴ | ۳/۲۰۴ | ترکیب                        |                        |             |
| ۱/۰۶۸ | ۳/۱۷۴ | درونی سازی                   |                        |             |
| ۱/۰۵۰ | ۳/۲۱۴ | اجتماعی سازی                 |                        |             |
| ۰/۹۶۲ | ۳/۱۹۴ | کل                           |                        |             |

بر اساس جدول ۶ نتایج نشان می دهد که میانگین سرمایه اجتماعی ۳/۴۴ شده است. میانگین مؤلفه های آن شامل: عوامل مدیریتی ۳/۴۳۳، عوامل ساختاری ۳/۴۰۷، عوامل گروهی ۳/۴۴۱ و عوامل فردی ۳/۵۵۲ شده است، مؤلفه های عوامل فردی بیشترین میانگین و عوامل ساختاری کمترین میانگین را داشته است.

میانگین قابلیت یادگیری سازمانی ۳/۱۸۵ شده است، و میانگین مؤلفه های آن شامل تسهیم دانش ۳/۱۵۷، گفتگو ۳/۲۲۸، تصمیم گیری مشارکتی ۳/۲۴۴، تعهد مدیریتی ۳/۸۴۵، آزمایش و گشودگی ۳/۲۹۵، انتقال دانش ۳/۳۲۸ و ریسک پذیری ۳/۱۷۸ شده است که مؤلفه های تعهد مدیریتی بیشترین میانگین و تسهیم دانش کمترین میانگین را داشته است.

همچنین میانگین دانش آفرینی ۳/۱۹۴ شده است، و میانگین مؤلفه های آن شامل بیرونی سازی ۳/۱۶۴، ترکیب ۳/۲۰۴، درونی سازی ۳/۱۷۴ و اجتماعی سازی ۳/۲۱۴ شده است که مؤلفه های اجتماعی سازی بیشترین میانگین و بیرونی سازی کمترین میانگین را داشته است.

## آزمون نرمال بودن داده‌ها (آزمون چولگی و کشیدگی)

در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد فرضیات پژوهش، از آزمون چولگی و کشیدگی به منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود.

جدول ۱-۱- نتایج آزمون نرمال بودن

| متغیر                  | مؤلفه                        | مؤلفه  | چولگی  | کشیدگی |
|------------------------|------------------------------|--------|--------|--------|
| عوامل مدیریتی          | توانمندی مدیران              | ۰/۶۶۴- | ۰/۶۹۱- |        |
|                        | مدیریت مشارکتی               | ۰/۴۴۰- | ۱/۰۳۲- |        |
|                        | ایجاد محیط کاری سالم         | ۰/۶۸۹- | ۰/۲۴۱- |        |
|                        | خلق فرصت‌های برابر           | ۰/۴۶۹- | ۰/۹۸۱- |        |
|                        | شایسته‌سالاری                | ۰/۴۴۷- | ۱/۰۳۱- |        |
|                        | پرهیز از ظاهر سازی           | ۰/۴۵۱- | ۱/۰۰۶- |        |
|                        | پاداش و ارتقای شغلی          | ۰/۴۹۹- | ۱/۰۰۵- |        |
|                        | کل                           | ۰/۵۵۷- | ۰/۹۶۶- |        |
|                        | سیاست‌گذاری                  | ۰/۴۲۲- | ۰/۷۵۲- |        |
|                        | اصلاح قوانین و مقررات        | ۰/۴۳۲- | ۰/۷۶۳- |        |
| عوامل ساختاری          | اصلاح فرایندها               | ۰/۴۴۱- | ۰/۷۵۶- |        |
|                        | طراحی ساختارها               | ۰/۴۳۵- | ۰/۷۲۶- |        |
|                        | حاکمیت قانون                 | ۰/۵۱۸- | ۰/۶۷۳- |        |
|                        | استقلال دانشگاه              | ۰/۴۹۹- | ۰/۷۴۵- |        |
|                        | حمایت‌های سازمانی            | ۰/۴۲۵- | ۰/۹۰۶- |        |
| سرمایه اجتماعی         | ارتباط دانشگاه با محیط       | ۰/۳۵۲- | ۰/۷۵۱- |        |
|                        | کل                           | ۰/۴۸۴- | ۰/۹۴۱- |        |
| عوامل گروهی            | مشارکت اجتماعی               | ۰/۴۵۵- | ۰/۵۴۶- |        |
|                        | کار گروهی                    | ۰/۷۰۰- | ۰/۳۱۸- |        |
|                        | تعامل سازنده اعضا با یکدیگر  | ۰/۶۱۳- | ۰/۶۷۳- |        |
|                        | ارتقای کیفیت آموزش           | ۰/۶۱۱- | ۰/۶۰۱- |        |
|                        | خلق دانش                     | ۰/۴۷۲- | ۰/۸۳۱- |        |
|                        | تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی | ۰/۳۷۶- | ۰/۷۸۷- |        |
|                        | مشارکت در تصمیم‌گیری         | ۰/۴۶۸- | ۰/۹۶۸- |        |
|                        | کل                           | ۰/۵۱۴- | ۰/۷۹۰- |        |
|                        | مسئولیت‌پذیری                | ۰/۵۵۴- | ۰/۷۵۵- |        |
|                        | انگیزش                       | ۰/۵۲۱- | ۰/۷۵۸- |        |
| عوامل فردی             | تخصص نیروی انسانی            | ۰/۶۲۲- | ۰/۶۱۸- |        |
|                        | اعتماد                       | ۰/۴۷۹- | ۰/۷۵۶- |        |
|                        | توانمندی‌های مثبت شخصیتی     | ۰/۵۷۷- | ۰/۸۵۹- |        |
| قابلیت یادگیری سازمانی | سرمایه اجتماعی               | ۰/۵۶۷- | ۰/۹۷۰- |        |
|                        | تسهیم دانش                   | ۰/۱۸۴- | ۰/۹۳۴- |        |
|                        | گفتگو                        | ۰/۴۹۰- | ۰/۶۳۶- |        |
|                        | تصمیم‌گیری مشارکتی           | ۰/۲۴۵- | ۰/۸۵۱- |        |
|                        | تعهد مدیریتی                 | ۰/۰۲۵- | ۰/۸۰۵- |        |
|                        | آزمایش و گشودگی              | ۰/۲۸۰- | ۰/۷۵۱- |        |
|                        | انتقال دانش                  | ۰/۴۱۴- | ۰/۵۰۸- |        |
|                        | ریسک‌پذیری                   | ۰/۱۶۶- | ۰/۸۲۷- |        |
|                        | کل                           | ۰/۳۲۷- | ۰/۷۳۲- |        |
|                        | بیرونی‌سازی                  | ۰/۱۶۵- | ۰/۸۱۵- |        |
| دانش آفرینی            | ترکیب                        | ۰/۲۷۱- | ۰/۶۲۸- |        |

|              |        |        |
|--------------|--------|--------|
| درونی سازی   | -۰/۱۹۲ | -۰/۹۶۸ |
| اجتماعی سازی | -۰/۱۵۴ | -۰/۹۵۹ |
| کل           | -۰/۱۸۰ | -۰/۹۰۱ |

بر اساس نتایج جدول (۷) توزیع داده‌های ۳ متغیر و مؤلفه‌های پژوهش بین منفی ۲ تا مثبت ۲ است. مقدار چولگی در سطح خطای ۰/۱۳۲ و مقدار کشیدگی در سطح خطای ۰/۲۶۳ برای متغیرها و مؤلفه‌های آن‌ها نرمال می‌باشد. بنابراین از آزمون پارامتریک استفاده می‌شود.

### آزمون همبستگی پیرسون

ارتباط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون بررسی شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۱-۱۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

| ردیف | مؤلفه‌ها               | ۱        | ۲        | ۳        | ۴        | ۵        | ۶        | ۷ |
|------|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| ۱    | سرمایه اجتماعی         | ۱        |          |          |          |          |          |   |
| ۲    | عوامل مدیریتی          | ۰/۷۶۶*** | ۱        |          |          |          |          |   |
| ۳    | عوامل ساختاری          | ۰/۷۸۰*** | ۰/۷۲۹*** | ۱        |          |          |          |   |
| ۴    | عوامل گروهی            | ۰/۷۷۴*** | ۰/۷۰۱*** | ۰/۷۴۸*** | ۱        |          |          |   |
| ۵    | عوامل فردی             | ۰/۷۴۵*** | ۰/۸۸۴*** | ۰/۷۹۸*** | ۰/۷۲۳*** | ۱        |          |   |
| ۶    | قابلیت یادگیری اجتماعی | ۰/۷۱۳*** | ۰/۶۷۴*** | ۰/۷۰۰*** | ۰/۶۹۴*** | ۰/۶۸۸*** | ۱        |   |
| ۷    | دانش آفرینی            | ۰/۶۲۷*** | ۰/۵۸۰*** | ۰/۶۲۵*** | ۰/۶۲۳*** | ۰/۵۸۷*** | ۰/۷۵۸*** | ۱ |

\*\* سطح خطای ۰/۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با قابلیت یادگیری سازمانی ( $r = 0/713$ ;  $sig = 0/000$ ) و دانش آفرینی ( $r = 0/627$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد. هم چنین قابلیت یادگیری سازمانی با دانش آفرینی ( $r = 0/758$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد.

قابلیت یادگیری سازمانی با عوامل مدیریتی ( $r = 0/674$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل ساختاری ( $r = 0/700$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل گروهی ( $r = 0/694$ ;  $sig = 0/000$ ) و عوامل فردی ( $r = 0/688$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد. دانش آفرینی با عوامل مدیریتی ( $r = 0/580$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل ساختاری ( $r = 0/625$ ;  $sig = 0/000$ )، عوامل گروهی ( $r = 0/623$ ;  $sig = 0/000$ ) و عوامل فردی ( $r = 0/587$ ;  $sig = 0/000$ ) رابطه مثبت و مستقیم دارد.

### نتیجه گیری

#### سوال اول: الگوی سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به چه صورت است؟

نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌های پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی تحت تاثیر شاخص‌های ساختاری، شاخص‌های مدیریتی، شاخص‌های گروهی و شاخص‌های فردی بود که این طبقات تشکیل دهنده الگوی سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی هستند.

#### الف) شاخص‌های ساختاری

شاخص‌های ساختاری (سیاست‌گذاری، اصلاح قوانین و مقررات، اصلاح فرایندها، طراحی ساختار، حاکمیت قانون، استقلال دانشگاه، حمایت‌های سازمانی و ارتباط دانشگاه با محیط) بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش منتظری و همکاران (۱۳۹۵)؛ کریمی و همکاران (۱۳۹۲) و کاراتسری و همکاران (۲۰۲۰) همسو بود. در ادامه به بحث در ارتباط با هر یک از این موارد پرداخته می‌شود.

در تبیین سیاست‌گذاری می‌توان بیان داشت که سیاست‌های هر سازمانی به نوعی نقش و مسیر راه آن سازمان هستند و باعث می‌شوند تا سازمان بتواند مسیر درستی را در رسیدن به اهداف خود طی نماید و یا اینکه در رسیدن به اهداف خود با مشکل مواجه شود. به عبارتی سیاست‌گذاری‌های صورت گرفته در سازمان‌ها نحوه فعالیت سازمان را تعیین می‌کنند و برای تمامی اعضای سازمان به عنوان مسیر حرکت هستند، از این رو تعیین سیاست‌های مناسب و قابل دستیابی عامل اساسی و مهم در موفقیت سازمان به شمار می‌آید که باید مدیران سازمانی توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز به دلیل اهمیت و حساسیت این محیط‌ها در جامعه و نقش کلیدی آن‌ها در رشد و پیشرفت جامعه لازم است که در امر انتخاب سیاست‌های سازمانی دقت ویژه‌ای صورت گیرد و بهترین سیاست‌ها با هم‌فکری



اعضا انتخاب شود. لذا با توجه به مطالب بیان شده می‌توان بیان داشت که سیاست‌گذاری یکی از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد.

در تبیین اصلاح قوانین و مقررات می‌توان بیان داشت که قوانین و مقررات حاکم بر هر سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی آن سازمان است که می‌تواند باعث شوند که روابط میان کارکنان سازمان بهبود یابد و یا این که در جهت عکس این امر عمل نمایند هم چنین قوانین و مقررات حاکم می‌توانند در جهت انجام هرچه بهتر فعالیت‌های سازمانی نیز مشکلاتی را ایجاد نمایند بنابراین اصلاح قوانین و مقررات مطابق با شرایط حاکم بر سازمان و جامعه و مطابق با نیازها و خواسته‌های افراد موجود در سازمان می‌تواند شرایط بسیار مناسبی را برای شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی در سازمان مهیا نماید. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز قوانین و مقررات حاکم در برخی موارد می‌تواند مانع از شکل سرمایه اجتماعی شوند و با توجه به نیاز دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به سرمایه اجتماعی لازم است که حتماً در این امر تجدید نظر شود و نسبت به اصلاح قوانین و مقررات اقدام شود. لذا با توجه به مطالب بیان شده می‌توان بیان داشت که اصلاح قوانین و مقررات یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد.

در تبیین اصلاح فرایندها می‌توان بیان داشت که وجود فرایندهای معین در سازمانی امری طبیعی می‌باشد ولی در بسیاری از موارد فرایندهای تعیین شده می‌تواند به گونه‌ای باشد که در تضاد با شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی در سازمان باشد لذا در چنین شرایطی برای شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی لازم است که حتماً نسبت به اصلاح فرایندها اقدام کرد. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز این امر می‌تواند وجود داشته باشد و فرایندهای موجود در تضاد به سرمایه اجتماعی موجود در سازمان باشد بنابراین در چنین شرایطی بهترین راه حل اصلاح فرایندهای موجود می‌باشد. لذا با توجه به مطالب بیان شده می‌توان بیان داشت که اصلاح فرایندها می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین طراحی ساختارها می‌توان بیان داشت که تدارک ساختار لازم برای رسیدن به موفقیت و سرمایه اجتماعی یک اصل اساسی است که این امر باید با شناخت همه جانبه و دقت کافی صورت گیرد در بسیاری از مواقع ساختارهای نامناسب و سنتی حاکم بر سازمان‌ها مانع از حرکت رو به پیشرفت سازمان می‌شود و همین‌طور این که یک مانع اساسی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشند. بنابراین لازم است که در طراحی ساختار سازمانی توجه ویژه‌ای صورت گیرد و ساختاری برای سازمان طراحی شود که مانع شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در سازمان نشود. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز ساختار مناسب می‌تواند جایگاه ویژه‌ای داشته باشد و در جهت شکل‌گیری هرچه بیشتر سرمایه اجتماعی نقش مفید و کاربردی داشته باشد. لذا با توجه به مطالب بیان شده می‌توان بیان داشت که طراحی ساختارها می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین حاکمیت قانون می‌توان بیان داشت که در هر سازمانی که امور مبنای قانونی داشته باشد و فعالیت‌ها بر اساس قوانین از پیش تعیین شده انجام گیرد می‌توان انتظار موفقیت در عرصه‌های مختلف از این سازمان داشت که این امر خود زمینه‌ساز شکل‌گیری سرمایه اجتماعی نیز می‌باشد. چراکه تمام افراد سازمان از قانون حاکم بر سازمان طبیعتی می‌نمایند و این امر سبب می‌شود تا نظمی خاص بر سازمان حاکم باشد و روابط مناسب و منظمی در بین کارکنان شکل بگیرد که وجود این عوامل می‌تواند سرمایه اجتماعی در سازمان را تقویت نماید. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز اگر حاکمیت قانون وجود داشته باشد روابط موجود در سازمان شکل مناسبی به خود خواهد گرفت و تمامی فعالیت‌ها بر روال منظمی پیش خواهد رفت. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که حاکمیت قانون می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین استقلال دانشگاه می‌توان بیان داشت که مستقل بودن دانشگاه یک امر ضروری می‌باشد هرچه یک دانشگاه بتواند در انجام امور مربوط به خود مستقل‌تر عمل نماید و به دیگران و سایر سازمان‌ها وابسته نباشد بهتر می‌تواند سرمایه اجتماعی خود را تقویت کند، چراکه برای استقلال داشتن نیازمند همکاری تمامی اعضای خود و هم‌فکری آن‌ها در جنبه‌های مختلف است پس بنابراین این زمینه‌ساز تقویت سرمایه اجتماعی در درون دانشگاه است. در سوی مقابل اگر دانشگاه نتواند در فعالیت‌های خود استقلال داشته باشد دیگران در تعیین اهداف و امور آن دخالت می‌نمایند که همین امر سبب می‌شود میزان دخالت اعضای موجود در دانشگاه‌ها در فعالیت‌های دانشگاه کاهش یابد و به سبب آن میزان سرمایه اجتماعی دانشگاه نیز کاهش یابد چراکه مرادوات اجتماعی آن نیز کاهش یافته است. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که استقلال دانشگاه می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین حمایت‌های سازمانی می‌توان بیان داشت که حمایت را می‌توان از جنبه‌های مختلفی مورد بررسی قرار داد. به طور مثال اگر از جنبه مادی کارکنان دانشگاه مورد حمایت قرار گیرند و خواسته‌ها و نیازهای آن‌ها تأمین گردد روابط و مرادوات آن‌ها در سازمان بهبود خواهد و جو اجتماعی مناسبی در سازمان شکل خواهد گرفت. هم چنین این که اگر از کارکنان دانشگاه و دانشجویان حمایت کافی صورت گیرد و زمینه

مناسب برای رشد و پیشرفت آن‌ها مهیا گردد کارکنان و دانشجویان برای انجام فعالیت‌های اجتماعی انگیزه کافی را به دست خواهند آورد و همین مورد حمایت قرار دادن خود سبب بهبود روحیه و ایجاد انگیزه مثبت در آن‌ها می‌شود که یک عامل اساسی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به شمار می‌آید. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که حمایت‌های سازمانی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین ارتباط دانشگاه با محیط می‌توان بیان داشت که محیطی که در دانشگاه در آن قرار دارد بسیار وسیع می‌باشد که با توجه به ویژگی خاص محیط‌های آموزشی لزوم برقراری ارتباط با محیط‌های بیرونی بسیار احساس می‌شود از جمله این موارد می‌توان به صنایع و کارخانجات، مراکز تحقیقاتی و ... اشاره نمود. حال هرچه ارتباط دانشگاه با این محیط‌ها بیشتر و سازنده‌تر باشد و روابط شکل گرفته وسیع‌تر باشد محیط دانشگاه به یک محیط سازنده و مناسب تبدیل خواهد شد که انجام فعالیت در آن برای اعضای موجود در آن لذت بخش خواهد شد بنابراین اعضای حاضر در دانشگاه نیز برای هرچه بهتر کردن این روابط تلاش می‌نمایند و از تمام توانایی‌های خود استفاده می‌کنند. لذا در چنین شرایطی سرمایه اجتماعی به بهترین شکل ممکن می‌تواند شکل بگیرد. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که ارتباط دانشگاه با محیط یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

شاخص‌های مدیریتی (توانمندی مدیران، مدیریت مشارکتی، ایجاد محیط کاری سالم، خلق فرصت‌های برابر، شایسته‌سالاری، پرهیز از ظاهرسازی و پاداش و ارتقای شغلی) بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۷)؛ منتظری و همکاران (۱۳۹۵)؛ کریمی و همکاران (۱۳۹۲)؛ کاراتسری و همکاران (۲۰۲۰) و گارسیا و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. در ادامه به بحث در ارتباط با هر یک از این موارد پرداخته می‌شود.

در تبیین توانمندی مدیران می‌توان بیان داشت که مدیران مهم‌ترین نقش را در سازمان دارند لذا هرچه مدیران یک سازمان توانا‌تر باشند راحت‌تر می‌توانند امور را هدایت کنند و روابط مناسب را در سازمان شکل دهند به عبارتی توانایی مدیران سبب می‌شود تا هر فردی در سازمان به وظایف خود آگاه شود و در سازمان تداخلات به حداقل ممکن برسد لذا همین امر سبب می‌شود تا روابط خوبی در میان کارکنان و همین‌طور با مدیران شکل گیرد. بنابراین هرچه مدیران یک سازمان توانا‌تر باشند آن سازمان موفق‌تر عمل می‌کند و به طبع آن سرمایه اجتماعی در سازمان توسعه می‌یابد. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که توانمندی مدیران یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین مدیریت مشارکتی می‌توان بیان داشت که مدیریت مشارکتی مبتنی بر خرد جمعی و اشتراکی است و هدف آن انجام امور دانشگاه به صورت جمعی می‌باشد که تمامی افراد نقشی در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند. حال زمانی که دانشگاه به صورت مشارکتی مدیریت شود تمامی کارکنان خود را در رسیدن دانشگاه به هدف‌هایش مسئول می‌دارند بنابراین این امر سبب می‌گردد تا حس مسوولیت‌پذیری در میان کارکنان افزایش یابد و از تمام توان خود برای موفقیت دانشگاه استفاده نماید، لذا در چنین شرایطی سطح مراودات میان کارکنان و مدیران افزایش می‌یابد و هم چنین سطح اعتماد و وفاداری نیز افزایش می‌یابد که همین این عوامل سبب می‌گردند تا سرمایه اجتماعی در دانشگاه تقویت شود و دانشگاه هرچه بیشتر در جهت اجتماعی شدن گام بردارد. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که مدیریت مشارکتی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد.

در تبیین ایجاد محیط کاری سالم می‌توان بیان داشت که محیط کاری سالم به محیطی گفته می‌شود که در آن تنش‌های کاری در سطح پایینی باشد و احترام و شأن کارکنان حفظ شود و سطح رضایت کارکنان از محیطی که در آن به فعالیت می‌پردازند بالا باشد. در چنین محیطی کارکنان احساس با ارزش بودن می‌کنند که همین امر سبب می‌شود برای ادامه همکاری با سازمان انگیزه کافی داشته باشند و در جهت موفقیت سازمان تلاش نمایند لذا در چنین محیطی سرمایه اجتماعی به بهترین شکل ممکن صورت می‌گیرد و محیطی سرشار از اعتماد و احترام به وجود می‌آید. به عبارتی محیط سالم سبب می‌شود تا مراودات و روابط میان کارکنان نیز تقویت شود و به سمت هرچه بهتر شدن و سالم شدن پیش برود. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که ایجاد محیط کاری سالم یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد.

در تبیین خلق فرصت‌های برابر می‌توان بیان داشت که خلق فرصت‌های برابر به این اشاره دارد که در سازمان باید عدالت وجود داشته باشد که این عدالت می‌تواند شامل جنبه‌های مختلفی از جمله حقوق، پاداش، مناسبات و ... باشد. حال زمانی که در سازمان فرصت‌های برابری برای کارکنان وجود داشته باشد و همه کارکنان متناسب با توانایی و لیاقت خود از مزایا و پاداش‌ها بهره‌مند شوند این امر زمینه ساز روابط مناسب در سازمان می‌شود چراکه در حق هیچ یک از کارکنان اجحافی صورت نمی‌گیرد. در سوی مقابل اگر در دانشگاه فرصت‌های برابر وجود نداشته باشد این امر زمینه‌ساز این می‌شود که روابط میان کارکنان و هم چنین مدیران با مشکل مواجه شود و کارکنان نسبت به افراد خاصی جبهه‌گیری کنند که تبعات این امر کاهش سطح سرمایه اجتماعی در دانشگاه است. چراکه هرچه روابط موجود در دانشگاه ضعیف باشد،

سطح سرمایه اجتماعی نیز کاهش می‌یابد. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که خلق فرصت‌های برابر یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین شایسته‌سالاری می‌توان بیان داشت که شایسته‌سالاری به بهره‌گیری از تجارب کارکنان، جذب اساتید با تجربه و خلاق و لحاظ کردن جایگاه مناسب برای افراد توانمند اشاره دارد. حال زمانی که در سازمان به افراد شایسته توجه شود و زمینه مناسب برای رشد و پیشرفت آن‌ها مهیا گردد تمامی کارکنان از تمام توان خود برای بروز استعدادها و خلاقیت‌های خود استفاده می‌کنند تا بتواند جایگاه مناسبی را در سازمان به دست آورند به عبارتی افراد توانمند می‌توانند به جایگاه واقعی خود در سازمان برسند لذا در چنین محیطی شرایط مناسب برای رشد و پیشرفت افراد مهیا می‌باشد و افراد حاضر در دانشگاه دیدگاه مثبتی را نسبت به سازمان و مدیریت خود پیدا می‌کنند و روابط اجتماعی مناسبی در میان آن‌ها شکل خواهد گرفت، که این شکل‌گیری روابط می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سرمایه اجتماعی باشد. لذا با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که شایسته‌سالاری یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین پرهیز از ظاهرسازی می‌توان بیان داشت که ظاهرسازی به معنای فعالیت‌های نمایشی و ریاکارانه است که در بسیاری از مواقع دانشگاه لزومی به انجام آن‌ها ندارد و انجام آن‌ها نمی‌تواند هیچ پیامد مثبتی را برای دانشگاه به همراه داشته باشد. حال زمانی که رفتارهای ظاهرسازی شده توسط اعضای حاضر در دانشگاه انجام گیرد این رفتار به مرور توسط سایر اعضا و مدیران شناخته خواهد شد و سبب می‌گردد تا توجهی به این رفتارها نداشته باشند و به طبع آن نیز توجه به شخص انجام دهنده آن‌ها نیز کاهش می‌یابد و سبب می‌گردد تا فرد جایگاه خود را در دانشگاه از دست دهد بنابراین سرمایه اجتماعی نیز تضعیف خواهد شد. لذا برای تقویت سرمایه اجتماعی در دانشگاه لازم است که از ظاهرسازی در رفتار پرهیز شود و هرچه از این امر پرهیز شود سرمایه اجتماعی بیشتر تقویت خواهد شد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که پرهیز از ظاهرسازی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین پاداش و ارتقای شغلی می‌توان بیان داشت که پاداش و ارتقای شغلی لازمه محیط‌های کاری می‌باشند که معمولاً توسط مدیران برای افرادی که وظایف خود را به شکل مناسبی انجام می‌دهند در نظر گرفته می‌شود. پاداش و ارتقای شغلی سبب می‌شود تا کارکنان با روحیه بالاتری به فعالیت بپردازند و به این باور دست پیدا کنند که دانشگاه برای کار و فعالیت آن‌ها ارزش قائل است و هرچه این پاداش و ارتقای شغلی مناسب‌تر به کارکنان داده شود کارکنان انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند و سطح رضایت آن‌ها نیز از دانشگاه افزایش می‌یابد. لذا در چنین شرایطی محیطی سرشار از حس اعتماد و باور شکل می‌گیرد که زمینه مناسب را برای انجام فعالیت‌های سازمانی مهیا می‌نماید از این رو در چنین محیطی بسیار قابل انتظار است که سرمایه اجتماعی توسعه یابد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که پاداش و ارتقای شغلی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد.

شاخص‌های گروهی (مشارکت اجتماعی، کار گروهی، تعامل سازنده اعضا با یکدیگر، ارتقای کیفیت آموزش، خلق دانش، تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی و مشارکت در تصمیم‌گیری) بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار می‌باشند. این نتایج با یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۷)؛ کریمی و همکاران (۱۳۹۲) و گارسیا و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. در ادامه به بحث در ارتباط با هر یک از این موارد پرداخته می‌شود.

در تبیین مشارکت اجتماعی می‌توان بیان داشت که مشارکت اجتماعی به معنای شرکت در فعالیت‌های جمعی، توجه به مسائل و مشکلات اجتماعی و غیره می‌باشد. هرچه حس مشارکت اجتماعی در میان اعضای دانشگاه بیشتر شود و آن‌ها در جنبه‌های اجتماعی فعالیت کنند، احساس مثبت بیشتری در میان آن‌ها شکل می‌گیرد که این امر خود می‌تواند زمینه‌ساز حس اعتماد در میان آن‌ها باشد. همچنین مشارکت اجتماعی سبب می‌گردد تا اعضای حاضر در دانشگاه راحت‌تر بتوانند بر مشکلات موجود در محیطی که در آن به فعالیت می‌پردازند فائق آیند. بنابراین در چنین محیطی که مشارکت جمعی وجود دارد راحت‌تر می‌توان به سرمایه اجتماعی دست یافت و جمعی منسجم را به وجود آورد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که مشارکت اجتماعی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین کار گروهی می‌توان بیان داشت که کار گروهی اشاره به انجام فعالیت‌های سازمانی به صورت گروهی دارد. حال زمانی که در سازمان فعالیت‌ها به صورت گروهی انجام گیرد وظایف موجود در بین اعضا تقسیم می‌شود و هر یک جنبه‌ای از کار را با مشارکت سایر اعضا انجام می‌دهند این امر زمینه‌ساز تقویت روحیه جمعی، احساس اعتماد، شکل‌گیری فرهنگ تیمی و هم‌افزایی در میان اعضای حاضر در دانشگاه می‌شود و همچنین اینکه سبب می‌شود تا فعالیت‌ها به بهترین شکل ممکن انجام گیرد که این خود نیز باعث بهبود روحیه افراد حاضر در دانشگاه می‌شود. حال با توجه به پیامدهای که برای کار گروهی بیان گردید بسیار قابل انتظار است که در محیطی که فعالیت‌ها به صورت

گروهی انجام می‌گیرد، سرمایه اجتماعی نیز تقویت شود چراکه تمام فاکتورهای لازم برای این در چنین محیطی وجود دارد و کارکنان و اعضا به بهترین شکل ممکن در کنار هم قرار دارند. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که کار گروهی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین تعامل سازنده اعضا با یکدیگر می‌توان بیان داشت که تعامل سازنده به روابط درونی بین بخش‌های مختلف دانشگاه و اعضا با یکدیگر گفته می‌شود. تعامل سازنده می‌تواند گامی اساسی در جهت رفع مشکلات دانشگاه بردارد و به بهبود روابط درون دانشگاهی بی‌انجامد. حال زمانی که در دانشگاه تعاملی سازنده حکم‌فرما باشد مسائل و مشکلات موجود در دانشگاه به سرعت توسط اعضای دانشگاه حل می‌شود و همچنین اینکه تصمیمات گرفته شده برای دانشگاه می‌تواند بهتر و مفیدتر باشد چراکه تعاملی سازنده در دانشگاه حاکم می‌باشد، حال وجود این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز بهبود سرمایه اجتماعی در دانشگاه باشد و زمینه مناسب را برای تقویت آن مهیا سازد چراکه هرچه روابط موجود در دانشگاه بهبود یابد سرمایه اجتماعی در میان اعضای دانشگاه نیز توسعه می‌یابد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که تعامل سازنده اعضا با یکدیگر می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین ارتقای کیفیت آموزش می‌توان بیان داشت که هدف اصلی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی بهبود کیفیت آموزش و تربیت دانش‌آموختگانی می‌باشد که از سطح سواد و دانش کافی برخوردار باشند به همین منظور از تمام توان و نیروی خود در جهت رسیدن به این امر استفاده می‌کند. حال زمانی که بهبود و ارتقای کیفیت آموزش هدف دانشگاه باشد لازم است که برای این امر از تمام توان خود استفاده نماید و شرایط مناسب را نیز برای آن‌ها مهیا کند که این امر سبب می‌شود تا روابط میان اعضا بیشتر شود و هر یک از اعضا برای رسیدن به این هدف از کمک‌های سایر اعضا نیز بهره‌گیرند، لذا در چنین شرایطی چرخه‌ای مثبت از روابط در میان اعضا شکل می‌گیرد که هدف آن‌ها بهبود و ارتقای کیفیت تدریس است که در کنار آن زمینه‌ای مناسب برای بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان شکل می‌گیرد، چراکه روابط مثبتی در سازمان در حال شکل‌گیری می‌باشد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که ارتقای کیفیت آموزش می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین خلق دانش می‌توان بیان داشت که خلق دانش به معنای ایجاد دانش جدیدی می‌باشد که مورد نیاز جامعه باشد. خلق دانش می‌تواند برای جامعه پیامدهای مثبت بسیاری را به همراه داشته باشد ولی برای خلق دانش لازم است تا تمامی عوامل موجود در دانشگاه‌ها با یکدیگر همکاری نمایند و نمی‌توان انتظار داشت بدون همکاری اعضای موجود در دانشگاه‌ها به خلق دانش دست یافت. بنابراین خلق دانش زمینه‌ساز بهبود روابط در میان اعضای دانشگاه می‌باشد و سبب می‌گردد تا روابط موجود در دانشگاه‌ها هرچه بهتر تقویت گردد و زمینه همکاری‌ها افزایش یابد، که این امر می‌تواند سرمایه اجتماعی در دانشگاه را بهبود دهد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که خلق دانش می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی می‌توان بیان داشت که تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی عضو جدایی ناپذیر محیط‌های آموزشی به شمار می‌آیند و هر محیط آموزشی که در آن تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی فعال باشند بهتر می‌تواند امور خود را پیگیری کند. تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی سبب می‌شوند تا چرخه‌ای از روابط رسمی و غیررسمی در محیط‌های دانشگاهی صورت گیرد که هدف همه آن‌ها بهبود اوضاع محیط‌های آموزشی می‌باشد بنابراین تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی در جهت بهبود وضعیت دانشگاه‌ها فعالیت می‌نمایند و همچنین این فعالیت باعث گسترش روابط در محیط دانشگاه می‌شود لذا وجود تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی زمینه‌ساز بهبود سرمایه اجتماعی در محیط دانشگاه می‌باشد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که تشکل‌ها و انجمن‌های دانشگاهی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

در تبیین مشارکت در تصمیم‌گیری می‌توان بیان داشت که تصمیم‌گیری یکی از مهم‌ترین فعالیت‌هایی است که در هر سازمانی صورت می‌گیرد در محیط‌های دانشگاهی نیز به دلیل وظایف بسیار خطیری که دانشگاه‌ها دارند تصمیم‌گیری یکی از سخت‌ترین فعالیت‌هاست که هرچه در این امر دقت بیشتری صورت گیرد موفقیت دانشگاه بیشتر تضمین خواهد شد. یکی از راه‌های بهبود تصمیم‌گیری مشارکت در این امر است هرچه بیشتر اعضای دانشگاه در فرایند تصمیم‌گیری دخیل باشند تصمیمات اتخاذ شده بهتر و کاربردی‌تر خواهد بود و همچنین اینکه زمینه برای بهبود روابط در محیط دانشگاه فراهم می‌شود و اعضا می‌توانند با همدیگر بیشتر راجب به مسائل و چالش‌های دانشگاه صحبت کنند لذا در چنین محیطی زمینه لازم برای تقویت سرمایه اجتماعی مهیا می‌شود و سرمایه اجتماعی بهبود می‌یابد. بنابراین با توجه به مطالبی

که بیان گردید می‌توان بیان داشت که مشارکت در تصمیم‌گیری می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باشد.

### ب- شاخص‌های فردی

(مسئولیت‌پذیری، انگیزش، تخصص نیروی انسانی، اعتماد و توانمندی‌های مثبت شخصیتی) بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۷) و کاراتسری و همکاران (۲۰۲۰) همسو بود. در ادامه به بحث در ارتباط با هر یک از این موارد پرداخته می‌شود.

در تبیین مسئولیت‌پذیری می‌توان بیان داشت که مسئولیت‌پذیری اشاره به تعهد در انجام امور و وظایف و پایبندی به سازمان دارد. زمانی که یک فرد مسئولیت‌پذیر باشد خود را در قبال انجام وظایف محوله مسئول می‌داند و سعی می‌نماید به بهترین شکل ممکن وظایف خود را انجام دهند بنابراین در انجام امور مربوط به خود از دیگران نیز کمک دریافت خواهد کرد و به آن‌ها نیز کمک خواهد کرد به عبارتی چرخه‌ای از روابط مثبت در سازمان شکل خواهد گرفت که هدف آن انجام امور به بهترین شکل ممکن خواهد بود. لذا در چنین شرایطی بسیار قابل انتظار خواهد بود که سرمایه اجتماعی در سازمان تقویت گردد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که مسئولیت‌پذیری یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین انگیزش می‌توان بیان داشت که انگیزش می‌تواند عاملی باشد که شرایط مناسب را برای تقویت جنبه‌های مثبت در فرد ایجاد کند. به عبارتی انگیزش سبب بهبود روحیه فرد برای انجام امور سازمانی می‌شود و هر فردی که سطح بالاتری از انگیزش را دارا باشد در انجام امور سازمانی و وظایف خود تلاش بیشتری از خود به نمایش خواهد گذاشت و در جهت رساندن دانشگاه به هدف‌هایش موفق‌تر عمل خواهد کرد. بنابراین انگیزش سبب می‌شود تا فرد از محیط کاری خود لذت ببرد و به سطح بالاتری از رضایت دست پیدا کند همین امر خود عاملی در جهت بهبود سرمایه اجتماعی در دانشگاه خواهد بود، چراکه هرچه روحیه افراد بالاتر باشد و با انگیزه‌تر باشند می‌توانند چرخه مثبت‌تری از روابط را در سازمان تشکیل دهند که این خود عاملی اساسی در جهت بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان است. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که انگیزش یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین تخصص نیروی انسانی می‌توان بیان داشت که تخصص نیروی انسانی به این اشاره دارد افرادی که در دانشگاه به فعالیت می‌پردازند تجربه و توانایی‌های لازم را داشته باشند و صلاحیت‌های کافی را برای قبول مسئولیت‌های خود دارا باشند. حال زمانی که در دانشگاه تمامی اعضا از تخصص کافی برخوردار باشند راحت‌تر می‌توانند وظایف محوله خود را انجام دهند و در انجام امور نیز به سایر همکاران خود کمک نمایند بنابراین در چنین شرایطی وضعیت دانشگاه در سطح مطلوبی قرار خواهد گرفت که این امر می‌تواند به بهبود سرمایه اجتماعی در دانشگاه کمک نماید و شبکه‌ای از روابط کارا را در دانشگاه به وجود آورد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که تخصص نیروی انسانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین اعتماد می‌توان بیان داشت که اعتماد در محیط دانشگاه سبب می‌شود افراد راحت‌تر بتوانند به بیان ایده‌ها و نظرات خود بپردازند و هم چنین این که اعتماد یکی از مهم‌ترین عامل‌ها در شکل‌گیری و گسترش روابط در بین اعضا و گروه‌ها در محیط دانشگاه است. هرچه در یک محیط آموزشی سطح اعتماد بالاتر باشد و کارکنان و گروه‌ها بتوانند راحت‌تر با یکدیگر رابطه برقرار نمایند و نگرانی برای برقراری روابط خود نداشته باشند، سطح سرمایه اجتماعی در این محیط‌ها افزایش می‌یابد و زمینه مناسب برای تقویت سرمایه اجتماعی مهیا می‌گردد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که اعتماد یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.

در تبیین توانمندی‌های مثبت شخصیتی می‌توان بیان داشت که توانمندی‌های مثبت شخصیتی به تعهد مدنی، درستکاری، صداقت‌پشتکار و ... در فرد اشاره دارد. زمانی که یک فرد از توانمندی‌های مثبت شخصیتی برخوردار باشد می‌تواند جایگاه مثبتی را در دانشگاه و در میان همکاران خود به دست آورد که این جایگاه مثبت سبب می‌شود که اعتماد به فرد افزایش یابد و سایرین بتوانان راحت به او اعتماد نمایند و در ارتباط با مسائل مختلف کاری با او به مشورت بپردازند لذا در چنین شرایطی که اعتماد بین کارکنان افزایش یافته است زمینه مناسب برای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی مهیا گشته است. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که توانمندی‌های مثبت شخصیتی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشند.

**سوال دوم: آیا شاخص‌های الگوی سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دارای اعتبار است؟**



نتایج حاصل از بررسی سوال دوم پژوهش نشان داد که شاخص‌های الگوی سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از اعتبار لازم برخوردار است.

### سوال سوم: وضعیت شاخص‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به چه صورت است؟

نتایج حاصل از بررسی سوال سوم پژوهش نشان داد که میانگین متغیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن شامل: عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری، عوامل گروهی و عوامل فردی از عدد ۳ بیشتر است که نشان می‌دهد وضعیت همه‌ی متغیرها در جامعه مطلوب است و یا همه‌ی متغیرها از توافق نسبی برخوردارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۵)؛ منتظری و همکاران (۱۳۹۵)؛ عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)؛ میکویک و همکاران (۲۰۱۹) و کرول (۲۰۱۵) همسو بود.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی برای شکل‌گیری نیازمند یک سری عوامل و زیرساخت‌ها می‌باشد که یکی از مهمترین آن‌ها عوامل مدیریتی است مدیریت مهم‌ترین نقش را در دانشگاه دارد و تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران می‌تواند دانشگاه را در جهت موفقیت یا شکست هدایت نماید لذا هرچه یک مدیر در سازمان قوی‌تر باشد آن سازمان موفق‌تر عمل می‌نماید در ارتباط با سرمایه اجتماعی نیز شرایط همینگونه می‌باشد هرچه یک مدیر تواناتر باشد و زمینه مناسب را برای فعالیت کارکنان مهیا کند و روحیه و انگیزه مناسب را در آن‌ها تقویت کند به طبع کارکنان نیز تواناتر خواهند بود و با انگیزه بیشتری به فعالیت خواهند پرداخت که این امر سبب ایجاد یک چرخه مناسب در روابط درون سازمانی خواهد شد که پیامدهای مثبت بسیاری را به همراه خواهد داشت، که از جمله مهم‌ترین آن‌ها تقویت سرمایه اجتماعی خواهد بود. لذا قابل انتظار خواهد بود که وضعیت عوامل مدیریتی در سطح مناسبی باشد. عامل دیگری که می‌تواند بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تأثیرگذار باشد، عوامل ساختاری است. ساختار یک محیط دانشگاهی نقش بسیار پررنگی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی دارد چراکه هرچه زیرساخت‌های لازم برای این امر مهیا باشد راحت‌تر می‌توان به آن دست پیدا کرد به عبارتی وجود قوانین و مقررات حمایت‌کننده و یا ایجاد تغییراتی در فرایندها و ساختارها می‌تواند شرایط را برای رسیدن هرچه بهتر به سرمایه اجتماعی مهیا سازد. عامل دیگر تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی عوامل گروهی می‌باشد. چون لازمه شکل‌گیری سرمایه اجتماعی وجود گروه‌ها می‌باشد باید به این امر توجه ویژه‌ای شود و هرچه در یک سازمان فعالیت‌ها به صورت گروهی باشد و تعاملات سازنده‌ای بین اعضا حاکم باشد و مشارکت‌ها در جنبه‌های مختلف بالا باشد راحت‌تر می‌توان سرمایه اجتماعی را در دانشگاه تقویت کرد، لذا قابل انتظار است که عوامل گروهی بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تأثیرگذار باشند. نهایتاً آخرین عاملی که باید مورد توجه قرار گیرد، عوامل فردی است. این یک واقعیت است تا زمانی که یک شخص تمایل به برقراری روابط نداشته باشد و توانایی‌های لازم را در این زمینه نداشته باشد نمی‌توان از شخص انتظار روابط مثبت و سازنده‌ای را داشت که سرمایه اجتماعی نیز پیرو آن شکل بگیرد بنابراین وجود برخی عوامل فردی از جمله انگیزش، اعتماد، تخصص و مسوولیت‌پذیری برای شکل‌گیری روابط مثبت و سازنده لازم است و باید این عوامل هرچه بیشتر در فرد تقویت شود. بنابراین وجود عوامل فردی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی امری لازم و ضروری است و قابل انتظار است که وضعیت آن در سطح مطلوب و قابل قبولی باشد.

### سؤال چهارم: آیا سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی تأثیر دارد؟

نتایج حاصل از بررسی سوال چهارم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند متغیر ملاک دانش آفرینی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش محمدی شهرودی و همکاران (۱۳۹۷)؛ عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)؛ کیاووسی ایرانق (۱۳۹۱)؛ مقتدایی (۱۳۹۰)؛ کاراتسری، لیوتاس و کوتسوریس (۲۰۲۰)؛ گارسیا سانچز و همکاران (۲۰۱۷) و شنگا و هارتنو (۲۰۱۵) همسو بود.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که دانش آفرینی را می‌توان فرایند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست، همانطور که از تعریف دانش آفرینی مهیا می‌باشد لازمه شکل‌گیری دانش آفرینی وجود روابط اجتماعی میان اعضای دانشگاه است. در صورتی که دانشگاه بتواند هرچه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش، در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش در سازمان اطمینان حاصل کند. بنابراین رشد سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها می‌تواند زمینه‌ای مناسب برای رشد دانش آفرینی به شمار آید. همچنین سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به تسهیم دانش و یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل کرده و هرچه بهتر به گردش دانش در سازمان کمک می‌کند چراکه لازمه سرمایه اجتماعی وجود اعتماد و باور در میان اعضای جامعه است و زمانی که این امر در جامعه‌ای صورت گیرد تمام اعضا از توان خود برای کمک به یکدیگر استفاده می‌نمایند و زمینه لازم را برای گسترش دانش مهیا می‌سازند.



بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی در محیط‌های دانشگاهی و آموزشی تأثیرگذار است.

### سؤال پنجم: آیا سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارد؟

نتایج حاصل از بررسی سوال پنجم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند متغیر ملاک قابلیت یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۲)؛ جینجا آنتونس و پینهیرو (۲۰۲۰) و بریکس (۲۰۱۷) همسو بود.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی بر اهمیت اسباب و عواملی که موجب تسهیل یادگیری سازمانی می‌شود و یا بر تمایل طبیعی سازمان به یادگیری تأکید دارد، اشاره می‌نماید. همانطور که از تعریف یادگیری سازمانی نمایان می‌شود یک سری از عوامل برای توسعه یادگیری سازمانی لازم و ضروری است، یکی از این عوامل تعاملات میان افراد حاضر در یک جامعه است. هرچه افراد حاضر در یک جامعه برای یادگیری تمایل داشته باشند و برای این امر روابط مثبت و سازنده‌ای با یکدیگر داشته باشند راحت‌تر می‌توانند آن چه را که باید یاد بگیرند، فراگیرند. به عبارتی وجود روابط مثبت و سازنده در میان اعضا سبب می‌شود به یکدیگر در چه یادگیری هرچه بهتر کمک کنند و نقاط قوت و ضعف خود را پوشش دهند و در جهت هرچه بهتر شدن یادگیری یکدیگر قدم بردارند. از سوی دیگر در برخی مواقع شخص به تنهایی نمی‌تواند بسیاری از مطالب را فراگیرد و برای فراگیری آن‌ها نیازمند کمک سایر اعضاست بنابراین وجود روابط مثبت و سازنده در میان اعضا کمک شایانی به یادگیری آن‌ها می‌نماید. وجود سرمایه اجتماعی می‌تواند این امر را تسهیل کند و به یادگیری هرچه بهتر اعضا کمک نماید چراکه سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط مثبت و سازنده را در میان سازمان تشکیل می‌دهد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی و آموزشی تأثیرگذار است.

### سؤال ششم: آیا قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی تأثیر دارد؟

نتایج حاصل از بررسی سوال ششم پژوهش نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند متغیر ملاک دانش آفرینی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش مراد حیدری و همکاران (۱۳۹۵)؛ منفردیان زاده (۱۳۹۵)؛ ذوقی برزشی (۱۳۹۲) و بریکس (۲۰۱۷) همسو بود.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی اگر به شکل درستی انجام گیرد سبب می‌شود تا همواره دانش جدید وارد سازمان شود به عبارتی زمانی که سازمان به دنبال یادگیری باشد این امر سبب می‌شود که سازمان همواره با دانش جدید دست پیدا کند و دانش جدید را در اختیار اعضای موجود خود قرار دهد. حال با توجه به تعریف دانش آفرینی می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی عامل اساسی در شکل‌گیری دانش آفرینی به شمار می‌آید چراکه دانش آفرینی تأکید بر ارائه دانش جدید در سازمان با همکاری اعضای آن دارد که این امر در صورت وجود یادگیری سازمانی به بهترین شکل ممکن تقویت خواهد شد و همواره دانش جدید در اختیار اعضای سازمان قرار خواهد گرفت که اعضای سازمان نیز می‌توانند با کمک یکدیگر و روابط سازنده‌ای که با یکدیگر دارند دانش جدید را در سازمان خلق کنند و سازمان را همواره به روز نمایند. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که یادگیری سازمانی می‌تواند دانش آفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد.

### سؤال هفتم: آیا سرمایه اجتماعی با نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی تأثیر دارد؟

نتایج حاصل از بررسی سوال هفتم پژوهش نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی بین متغیر پیش‌بین سرمایه اجتماعی و متغیر ملاک دانش آفرینی را دارد و آن را تبیین نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش مراد حیدری و همکاران (۱۳۹۵) و بریکس (۲۰۱۷) همسو بود.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که دانش آفرینی مهم‌ترین مسأله در محیط‌های آموزشی به شمار می‌آید که همواره برای رسیدن به آن تلاش می‌شود یکی از عواملی که در محیط‌های آموزشی می‌تواند به تسهیل این امر کمک نماید وجود روابط سازنده و مثبت میان اعضای دانشگاه می‌باشد که این امر همانطور که بیان گردید با شکل‌گیری سرمایه اجتماعی قابل دستیابی خواهد بود به عبارتی وجود روابط مثبت و سازنده در سایه سرمایه اجتماعی به بهبود دانش آفرینی در محیط‌های دانشگاهی کمک می‌نمایند حال برخی عوامل می‌توانند این رابطه را تقویت کنند که یکی از مهمترین آن‌ها قابلیت یادگیری سازمانی می‌باشد زمانی که یادگیری در یک محیط دانشگاهی در اولویت باشد و سازمان همواره در حال یادگیری باشد سرمایه اجتماعی و روابط مثبت موجود در آن می‌تواند به این امر کمک کند و شرایط لازم را برای آن تسهیل نماید که این امر خود می‌تواند بر بهبود دانش آفرینی سازمانی تأثیرگذار باشد چراکه می‌تواند دانش جدید را در جنبه‌های دیگر

نیز بکار گرفت و از آن‌ها دانش و اطلاعات جدیدتری را نیز استخراج کرد. بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان بیان داشت که قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی و دانش آفرینی ایفا کند.

## References

- ابراهیم پور، ح؛ یعقوبی، ن؛ زاهدی، س (۱۳۹۴) قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای حاکمیت بالینی در بیمارستان تامین اجتماعی، فصلنامه بیمارستان، سال پانزدهم، شماره ۲، صص ۷۵-۸۳.
- اکبری یوزنگ، م؛ پور، س (۱۳۹۵) تعیین تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با میاجی گری سرمایه انسانی، مدیریت بهره وری، سال نهم، شماره ۳۹، صص ۱۹۱-۲۱۵.
- ایدلخانی، ی؛ اخوان، پ؛ حسنوی، ر (۱۳۹۵) مدل ترکیبی مدیریت دانش و اقتصاد مقاومتی رویکردی مناسب برای مواجهه با بحران ها در جمهوری اسلامی ایران، مدیریت بحران، شماره ۱۰، صص ۶۵-۷۶.
- باقری توچائی، م (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش الگوی تفکر تعاملی بر ساخت دانش ضمنی و دانش آفرینی معلمان دوره ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان.
- پر، ا (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین فرایند خلق دانش و یادگیری سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- منفردیان زاده، ب (۱۳۹۵) بررسی رابطه فرایند خلق دانش، یادگیری و عملکرد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی استان ایلام، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سن پترزبورگ، روسیه.
- مهاجران، ب؛ قلعه ای، ع؛ اشرفی سلیم کندی، ف؛ درویشی، ز (۱۳۹۷) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سامت سازمانی با میانجی گری عزت نفس سازمانی، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۹، شماره پیاپی ۷۲، صص ۳۹-۵۸.
- میرکمالی، س؛ حمیدی زاده، م؛ نارنجی ثانی، ف (۱۳۹۴) عوامل مرتبط با دانش آفرینی در دانشگاه ها: پژوهش کیفی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۴: ۱۲۱-۱۴۷.
- ناصرین، ا؛ ذاکری حکمی، م (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و مشارکت جویی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان آبادان. کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، صص ۲۲-۴۵.
- همتی نژاد؛ ه؛ رنجبر، م؛ عسگری، م؛ حسینی، س (۱۳۹۷) بررسی نقش سازمان های غیر دولتی در افزایش سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر توسعه در ایران، مورد مطالعه: استان قم، سپهر سیاست، سال ۵، شماره ۱۶، صص ۱۶۳-۱۸۸.
- Ginja Antunes, H.J. Pinheiro, P.G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory, *Journal of Innovation & Knowledge*, 5, 140-149.
- Horn, P.; Scheffler, P., & Schiele, H. (2019). Internal integration as a pre-condition for external integration in global sourcing: a social capital perspective. *International journal of production economy*. 153(July), 54-65.
- Hung, S.; Chen, P., & Chung, C. (2018). Gaining or losing? the social capital perspective on supply chain members' knowledge sharing of green practices. *Technological Anal Strategic Management*, 26(2), 189-206.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2021). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4): 621-636. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>.