

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع)

جواد فقیهی پور^۱، شیرزاد علیپور^۲، سمیه فقیهی پور^۳، حسین یگانی^۴

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع) پرداخته شد. بدین منظور تعداد ۹۴ پرسشنامه به صورت تصادفی بین کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه سرمایه اجتماعی با ۲۰ سؤال و ۳ بُعد (ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی) و پرسشنامه سرمایه فکری با ۱۷ سؤال و ۳ بُعد (سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی انجام گردید و در سطح آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی (نرم افزار SPSS) استفاده گردید. نتایج آمار استنباطی پژوهش نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار وجود دارد. این بدان معنا است که در سازمانی که سرمایه اجتماعی آن بالاست، میزان سرمایه فکری بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه نیز رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار حاصل گردید. نتایج نشان داد که بین متغیرهای سطح تحصیلات و میزان سنوات خدمت با متغیر سرمایه فکری کارکنان دانشگاه رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد که متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) به تنهایی حدود ۲۶٪ از کل واریانس متغیر وابسته (سرمایه فکری) را تبیین می‌کند. نتایج آزمون فریدمن نیز حاکی از آن است که بُعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی و همچنین مؤلفه سرمایه انسانی متغیر سرمایه فکری از نظر میانگین دارای بیشترین اولویت‌ها می‌باشند. **واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، سرمایه ساختاری.

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)، نویسنده مسئول (ja_faghihi@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت دفاعی، عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران.

۴. کارشناس ارشد آموزش زبان انگلیسی، مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

از دوران گذشته، توجه به سازمان‌ها به عنوان بازیگران اجتماعی و نیز دقت صاحب‌نظران به نیازها و مسائل مرتبط با سازمان، زمینه مساعدی را برای گسترش مفهوم سرمایه اجتماعی در حیطه سازمان ایجاد کرده است. سرمایه اجتماعی از یک منظر پدیده‌ای مدیریتی است و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعریف شده که شامل اعتماد (هنجار)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌باشد (اندیشمند، ۱۳۸۸: ۹).

سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. به‌کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی مزایا و ابعاد و مؤلفه‌هایی دارد که متناسب با فرهنگ جامعه است. حال می‌توان گفت سرمایه اجتماعی، حاصل انباشت منابع بالقوه و بالفعلی است که در شبکه‌ای با دوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود و در روابط میان افراد تجسم می‌یابد (بورديو، ۲۰۰۷: ۳۶).

بهبود سازمان، کاربرد نظام‌مند دانش رفتاری در تحوّل سازمان از پیش طراحی شده، بهبود و تقویت مجدد راهبردها، ساختارها و فرآیندی است که به اثربخشی سازمان می‌انجامد. بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها در سایه توجه به سرمایه اجتماعی، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات تلاش بسیاری را در این مورد اعمال می‌کنند. سرمایه اجتماعی، موضوعی بین رشته‌ای است که نقش آن ساده‌سازی ارتباطات انسانی است. سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیمی است که با به بن‌بست رسیدن نظم دیوان‌سالاری در ساماندهی امور اجتماعی توجه

صاحب‌نظران و اندیشمندان اجتماعی را به خود جلب کرده است. سازمان‌ها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد. بنابراین برای رشد و توسعه، که پیش‌نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌هاست، باید متغیرهای سرمایه اجتماعی شناخته شود و به بهترین نحو ممکن مورد بهره‌برداری قرار گیرد. از آنجا که سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر توجه به آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمانی می‌شود که در نهایت این امر به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰: ۳۷).

سازمان‌هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی هستند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سرمایه اجتماعی کمتری هستند، موفق‌تر باشند (ناهایپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۰). سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت کارکنان) مفید و سودمند است (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۵۴)؛ از طرفی یکی از جدیدترین عواملی که مدیریت سازمان‌ها را تحت پوشش قرار می‌دهد، بحث مدیریت سرمایه فکری است. استوارت اعتقاد دارد سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری^۱، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۲۵)؛ بنابراین سرمایه فکری در پی آن است که در

1. Intellectual Property

سازمان‌ها، دارایی‌های فکری، دانش، تجربه و یادگیری سازمانی برای نیل به توسعه همه‌جانبه بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد. پس برخلاف تصورات رایج، که صرف وجود فناوری را متضمن توسعه می‌دانستند، دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سازمان‌ها و سرمایه‌های انسانی تضمین‌کننده بهبود عملکرد و توسعه است. مدیریت سرمایه فکری بیش از هر چیزی مدیریت پدیده‌های اجتماعی است. یکی از مفاهیم مهم و فرارشته‌ای در بحث مدیریت پدیده‌های اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی است. آرمسترانگ در الگوی مفهومی خود، سرمایه اجتماعی را عنصری از سرمایه فکری در نظر می‌گیرد و برخی دیگر آن را به عنوان یک عامل مؤثر در ایجاد سرمایه فکری مورد بحث قرار می‌دهند. بنتیس در الگوی سرمایه فکری خود، از عنوان سرمایه اجتماعی استفاده نمی‌کند، با این وجود اذعان می‌کند که اعتماد و فرهنگ تسهیل‌کننده سرمایه فکری سازمان‌ها هستند (همان: ۱۲۷). سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری زمینه‌ساز توسعه و عملکرد اقتصادی و همچنین جامعه مدنی است. سرمایه اجتماعی تمایل افراد را برای همکاری با گروه‌ها افزایش می‌دهد و از این طریق شبکه‌ای با نشاط از تجمع‌های داوطلبانه در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی ایجاد می‌کند که از آن طریق کارکنان امور خود را به بهترین شکل ممکن اداره می‌کنند. سرمایه اجتماعی، رضایت را جانشین اجبار می‌کند و خود کنترلی را در رأس امور قرار می‌دهد؛ همچنین ابعاد مختلف سرمایه فکری اعم از انسانی، رابطه‌ای و ساختاری را در جهت نیل به اهداف سازمان هدایت می‌کند و این یکی از اهداف مهمی است که هر سازمانی درصدد دستیابی به آن می‌باشد (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۶-۵).

در این پژوهش سعی شده رابطه میان سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در میان کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) بررسی و نقش هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را در ارتباط با سرمایه فکری تبیین گردد. البته قدر مسلم قضاوت در مورد نقشی که سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری دانشگاه امام علی^(ع) می‌تواند داشته باشد، نیازمند

مطالعه نظری و تجربی بسیاری است که در این راستا هنوز مطالعات بسیار اندک است؛ از این رو این پژوهش در پی آن است تا مشخص کند که سرمایه اجتماعی چه نقشی در ایجاد سرمایه فکری دانشگاه امام علی^(ع) دارد. شایان ذکر است که در این پژوهش الگوی سرمایه فکری مورد نظر مبتنی بر نظریه بنتیس است. در این رابطه تلاش شده است که تأثیر هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری را مورد بررسی قرار دهیم و در پایان کوشش می‌شود تا راهکارهایی برای توسعه سرمایه اجتماعی در سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) ارائه گردد.

الف. پیشینه نظری: سرمایه، منبعی کلی است که اجتماع افراد و گروه‌های اجتماعی و در نهایت کل جامعه از آن استفاده می‌کنند تا هدف‌های خود را تحقق بخشند. یعنی ابزارهایی که فرد، گروه، نهاد یا جامعه‌ای برای رسیدن به هدف‌هایش از آنها استفاده می‌کند، سرمایه نامیده می‌شود (موسوی، ۱۳۸۶: ۷۲). بورديو سه نوع سرمایه را شناسایی نمود، این اشکال سرمایه عبارتند از: سرمایه اقتصادی (ثروت)، سرمایه فرهنگی (صلاحیت، دانش)، سرمایه نمادین (افتخار، وجهه) و سرمایه اجتماعی (پیوندهای اجتماعی و اعتماد). شکل اقتصادی سرمایه بلافاصله قابل تبدیل به پول است؛ مانند دارایی‌های منقول و ثابت یک سازمان. سرمایه فرهنگی، نوع دیگر سرمایه است که در یک سازمان وجود دارد؛ مانند سطح تحصیلات بالای اعضای سازمان که این نوع سرمایه نیز در برخی موارد و در شرایطی قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است و سرانجام شکل دیگر سرمایه، سرمایه اجتماعی است که به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و می‌تواند به عنوان ابزاری برای رسیدن به سرمایه‌های اقتصادی باشد (سیدمن، ۱۳۸۸: ۱۹۸). دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگونش به عنوان یکی از کانونی‌ترین مفاهیم ظهور و بروز یافته است. به‌طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب

تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌گردد. به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد (مبشری، ۱۳۸۸: ۱۴۵-۱۴۲).

نظریه‌های سرمایه اجتماعی: به علت گسترش کیفی و کمی نظریه‌های سرمایه اجتماعی در دهه‌های اخیر، تنها دیدگاه‌های صاحب‌نظرانی را که مباحث آنها الهام‌بخش بوده و رویکردهای نظری اصلی را شکل داده است، مرور می‌نماییم:

۱. **پیر بوردیو**^۱ (۲۰۰۲-۱۹۳۰): به نظر بوردیو، سرمایه اجتماعی جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل از شبکه‌ای بادوام از روابط کمابیش نهادینه‌شده، آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر عضویت در یک گروه است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد (تاجی بخش، ۱۳۸۴: ۱۴۷).

۲. **جیمز کلمن**^۲ (۱۹۹۵-۱۹۲۶): به نظر کلمن سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند:

الف) همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند (عناصر و پیوندهایی که حیات اجتماعی را تداوم می‌بخشند).

ب) واکنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند؛ اعم از اشخاص حقیقی یا عاملان حقوقی، تسهیل می‌کند و دستیابی به هدف‌های معین را که در نبود آن دست نیافتنی خواهند بود امکان‌پذیر می‌سازند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲).

1. Pierre Bourdieu
2. James Samuel Coleman

۳. رابرت پاتنام^۱ (۱۹۴۱): پاتنام سرمایه اجتماعی را آن دسته از عناصر و ویژگی‌های نظام اجتماعی؛ مانند اعتماد اجتماعی، هنجارهای معامله متقابل و شبکه‌های اجتماعی می‌داند که هماهنگی و همکاری را در بین افراد یک جامعه برای دستیابی به سود متقابل تسهیل می‌کند (غریبی، ۱۳۸۹: ۱۳۸).

۴. فرانسیس فوکویاما^۲ (۱۹۵۱): فوکویاما نیز مانند پاتنام، سرمایه اجتماعی را در سطح کلان (در سطح کشورها و در ارتباط با رشد و توسعه اقتصادی آنها) بررسی کرده است و مؤلفه‌های مورد بحث پاتنام (شبکه‌های مشارکت مدنی، هنجارهای اعتماد و همیاری) در بحث وی نیز تکرار می‌شود. وی برخلاف دیگر نظریه‌پردازان، صرفاً بر خصلت جمعی سرمایه اجتماعی تاکید کرده و آن را به منزله دارایی گروه‌ها و جوامع تلقی کرده است (توسلی و موسوی، ۱۳۸۲: ۲۱).

کارکردهای سرمایه اجتماعی: کارکردهای سرمایه اجتماعی را می‌توان در دو دسته مثبت و منفی جای داد:

الف) کارکردهای مثبت سرمایه اجتماعی: این موضوع که مشارکت فرد در امور جمعی به نتایج مثبتی برای فرد و جامعه‌اش می‌انجامد، از آغاز مورد توجه جامعه‌شناسان بوده است (همان: ۶). به طور مشخص برخی از این کارکردهای مثبت به شرح زیر هستند:

۱. افزایش سلامت روانی افراد از طریق فراهم آوردن حمایت‌های عاطفی و روانی، کاهش عوامل استرس‌زا، کاهش حوادث زندگی؛ مانند از دست دادن شغل (لهسایی‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۶۲).

1. Robert David Putnam
2. Francis Fukuyama

۲. از نظر پاتنام تقویت هنجارهای مستحکم بده و بستان (از طریق افزایش هزینه‌های بالقوه جدا شدن)، آسان کردن جریان اطلاعات؛ از جمله اطلاعات مربوط به شهرت کنش‌گران و تجسم موفقیت‌های گذشته که به تحقق کنش جمعی کمک می‌کند (فیلد، ۱۳۸۶: ۵۴).
۳. سرمایه اجتماعی به خصوص در شکل جمعی آن، هنجارهای همیاری و اعتماد، می‌تواند افراد جامعه را در حل مشکل کنش جمعی یاری برساند و در آن صورت همه افراد جامعه از برکات آن برخوردار می‌گردند.
۴. تأثیر درونی سرمایه اجتماعی بر جامعه مدنی و گسترش مردم‌سالاری، افزایش شهروندانی با جهت‌گیری معطوف به اجتماع و قانون‌مدار می‌باشد که با دولت بهتر همکاری کنند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۲: ۱۹-۲۰).
۵. تجربه‌های بانک جهانی نشان داده است که سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی را بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. افزایش آن موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها می‌گردد (موسوی، ۱۳۸۶: ۷۱).

ب) کارکردهای منفی سرمایه اجتماعی: رابطه معکوس بین پیوندهای مستحکم اخلاقی داخلی گروه با میزان اعتماد گروه به افراد غیر عضو، گاهی اوقات می‌تواند موجب کاهش همکاری مؤثر گروه با جامعه گردد. مثلاً فوکویاما ضمن تأیید اهمیت خانواده به‌مثابه شکلی از سرمایه اجتماعی به جوامعی اشاره دارد که در آنها توازنی میان مناسبات خانوادگی و مناسبات غیرخانوادگی وجود نداشته است و بر مناسبات خانوادگی به زیان دیگر مناسبات اجتماعی تأکید می‌شود (خانواده‌مداری غیراخلاقی) و اصولاً به دلیل وجود روابط اخلاقی غیررسمی در شبکه‌ها، وجود پدیده‌هایی از قبیل آشناپرووری،

پارتی‌بازی، ناشکیبایی و نژادگرایی را همیشه محتمل می‌داند که البته می‌باید از اشکال واقعی سرمایه اجتماعی تفکیک گردند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۲: ۲۲).

الگوهای مختلف سرمایه اجتماعی

۱) الگوی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸): ناهاپیت و گوشال از دیدگاه سازمانی به مقوله سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. آنها جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای دادند: ساختاری، رابطه‌ای و شناختی (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۴۸).

۲) الگوی سرمایه اجتماعی پاکستون (۱۹۹۹): پاملا پاکستون در تلاشی بلند پروازانه برای بُعد هنجاری و ساختاری شبکه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی را متشکل از دو جزء مختلف که هر کدام می‌تواند مستقل از دیگری عمل کند، تعریف کرده است. مؤلفه‌های تعریف پاکستون عبارتند از: الف. میزان پیوستگی‌های انجمنی (زندگی انجمنی) در بین افراد یا ساختار شبکه‌ای عینی؛ ب. پیوندهای ذهنی بین افراد مشابه (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۴۲-۴۱).

۳) الگوی ساختاری سرمایه اجتماعی پاتنام و کلمن: پاتنام و کلمن سرمایه اجتماعی را به منزله دارایی جوامع در نظر می‌گیرند، به طوری که مشارکت بیشتر در جامعه منجر به شبکه محکم‌تری از تعاملات اجتماعی و اعتماد بیشتر به یکدیگر می‌شود اما همان اثرات باید در افرادی هم که در آن جوامع زندگی می‌کنند قابل مشاهده باشد (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۴۲).

۴) الگوی سرمایه اجتماعی استون (۲۰۰۱): به نظر استون سرمایه اجتماعی شامل دو بُعد است. بعد اول ساخت شبکه‌ها و ساختار روابط اجتماعی و بعد دوم ساخت هنجارها و کیفیت روابط اجتماعی است. ویژگی‌های

سرمایه اجتماعی در بعد اول عبارتند از: نوع روابط، اندازه شبکه‌ها، ساختار درونی، روابط ساختار بیرونی، روابط و سطح روابط. ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در بُعد دوم عبارتند از: هنجارها، اعتماد و هنجار جبران (همان: ۴۳).

۵) الگوی سرمایه اجتماعی هدسون (۲۰۰۵): هدسون برای بررسی سرمایه اجتماعی در سازمان سه شاخص ارائه نموده است. این شاخص‌ها عبارتند از: سطح متوسط رضایت شغلی در گروه کاری، رفتار شهروندی سازمانی و رقابت شدید ناسالم در میان همکاران (همان: ۴۴).

سرمایه فکری: مفهوم سرمایه فکری همیشه مبهم بوده و تعاریف مختلفی برای تفسیر این مفهوم استفاده شده است. بسیاری تمایل دارند از اصطلاحاتی مانند دارایی‌ها، منابع یا محرک‌های عملکرد به جای کلمه سرمایه استفاده کنند و آنها واژه فکری را با کلماتی مانند نامشهود، بر مبنای دانش یا غیر مالی جایگزین می‌کنند. در ادامه به تعدادی از تعاریف مختلف در مورد سرمایه فکری اشاره می‌کنیم:

۱. سرمایه فکری از دیدگاه استوارت: استوارت اعتقاد دارد، سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربرمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۲۵).

۲. سرمایه فکری از دیدگاه بنتیس: بنتیس سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها، رقابت) تعریف

می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می‌آیند (همان: ۱۲۷).

۳. سرمایه فکری از دیدگاه ادوینسون و مالون: ادوینسون و مالون، سرمایه فکری را اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، برای ایجاد ارزش تعریف می‌کنند (دستگیر و محمدی، ۱۳۸۸: ۴۷).

۴. سرمایه فکری از دیدگاه بنتیس و هالند: بنتیس و هالند در مقاله خود در سال ۲۰۰۲، سرمایه فکری را این طور تعریف می‌کنند، سرمایه فکری ذخیره‌ای از دانش را که در نقطه خالی از زمان در یک سازمان وجود دارد، نشان می‌دهد. در این تعریف ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (همان: ۴۸).

۵. سرمایه فکری از دیدگاه روس و همکاران: سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیتی عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به‌کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در درون سازمان می‌شود و این ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد (همان: ۴۹).

الگوهای مختلف سرمایه فکری: انواع الگوهای سرمایه فکری عبارتند از: الگو ادوینسون و مالون، الگو بروکینگ، الگوی روس و همکاران، الگوی استیوارت، الگوی سالیوان، الگوی بونفرر، الگوی بنتیس، الگوی هانس و لاواندال، الگوی لین (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۶۹-۵۸).

ب. پیشینه تجربی: شهابی و خائف الهی (۱۳۸۸) تحقیقی را با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران انجام دادند که نتایج آن از تأثیر

مثبت اجزای سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک مزبور خبر داده است. در این میان، بیشترین تأثیرگذاری به سرمایه مشتری اختصاص دارد و سرمایه‌های ساختاری و انسانی در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. به علاوه، به عنوان مهم‌ترین سهم علمی پژوهش، مشخص شده است که سرمایه مشتری، نقش میانجی در رابطه سرمایه‌های ساختاری و انسانی با عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند (شهایی و خائف الهی، ۱۳۸۹: ۵۷-۵۴). مجتهدزاده و همکارانش (۱۳۸۸) تحقیقی را با عنوان رابطه سرمایه فکری و عملکرد صنعت بیمه انجام دادند که نتایج آن حاکی از آن است که سرمایه‌های فکری، انسانی، مشتری و ساختاری در بررسی جداگانه و مستقل از یکدیگر، با عملکرد رابطه معناداری دارند؛ در حالی که در بررسی هم زمان صرفاً رابطه سرمایه ساختاری و انسانی با عملکرد معنادار بوده است (مجتهدزاده، ۱۳۸۹: ۱۱۹-۱۰۹). آشنا و همکارانش (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان سرمایه فکری، سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان امور مالیاتی کشور به این نتیجه رسیدند که موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد و سرمایه فکری را سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان‌ها می‌دانند (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۸۴). مشبکی و قلیچ لی (۱۳۸۵) در تحقیقی به نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در دو شرکت خودروسازی پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد، سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و همچنین هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری در دو شرکت مورد مطالعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دو شرکت مورد مطالعه در افزایش سرمایه رابطه‌ای آنها تأثیر مثبت و معنادار دارند. در حالی که، سرمایه ساختاری تأثیر معناداری بر سرمایه رابطه‌ای ندارد (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۴۰). فیضی (۱۳۸۵) پژوهشی در طراحی و تبیین الگوی سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور انجام داده است. این پژوهش به آزمون الگوی سرمایه اجتماعی (ناهاییت و گوشال) پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات و اعتماد متقابل رابطه مستقیم با سرمایه اجتماعی دانشگاه دارند. متغیرهای بیرونی و

عناصر رابطه‌ای (هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف) و متمرکز شبکه (عناصر ساختاری) از طریق عوامل قانونی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارند. از هفت متغیر تشکیل‌دهنده عوامل رابطه‌ای، تأثیر چهار متغیر ارتباطات و اعتماد متقابل (به طور مستقیم) و هنجارهای سازمانی و احساس تکلیف (به طور غیرمستقیم) بر سرمایه اجتماعی دانشگاه به اثبات رسید. عوامل فناوری اطلاعاتی و ارتباطی نیز از طریق متغیر اعتماد متقابل بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است (فیضی، ۱۳۸۵: ۱۲۰). تسلیمی، منوریان و آشنا (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه کارآفرینی درون سازمانی و سرمایه اجتماعی در یک شرکت صنعتی به این نتایج دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (شناختی و ساختاری) با کارآفرینی درون سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد؛ به عبارتی روشن‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی کارآفرینی درون سازمانی افزایش می‌یابد (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۸۲). در پژوهشی که رابرت پاتنام در سال‌های ۱۹۷۸ تا ۱۹۸۵ در ارتباط با نقش سرمایه اجتماعی بر موفقیت و کامیابی نهادهای حکومتی شمال و جنوب ایتالیا انجام داد سؤال اصلی این بود که چه عاملی موجب تمایز میان مناطق موفق شمال نسبت به مناطق ناموفق جنوب می‌شود. در این ارتباط تأثیر مدرنیته و وجود جامعه مدنی یعنی الگوهای مشارکت و همبستگی اجتماعی مورد توجه بوده است. پاتنام سرمایه اجتماعی را شامل اعتماد، هنجارها و شبکه‌های روابط در نظر گرفته بود که از طریق تسهیل اقدامات هماهنگ موجب افزایش کارایی جامعه می‌گردد. وی بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش فوق، نتیجه گرفت که انباشت مداوم سرمایه اجتماعی موجب دستیابی به جامعه مدنی و موفقیت حکومت‌ها خواهد شد. این پژوهش در توسعه نظری سرمایه اجتماعی نقش بسزایی داشته است (همان: ۸۳-۸۲). کروز و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) در بررسی تعیین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اثرگذار بر عملکرد شرکت‌های آمریکایی، سرمایه شناختی (آگاهی اجتماعی)، مشارکت اجتماعی،

انسجام اجتماعی و افزایش تعاملات اجتماعی را بر بهبود عملکرد (بهبود درآمد، کیفیت فعالیت و ارائه محصول و پیچیدگی کار) شرکت‌ها اثربخش معرفی کرده است. علاوه بر این، پژوهشگران پیشنهاد کردند که روابط و تعاملات اجتماعی اثرگذار باید متناسب با عملکرد مورد انتظار شرکت‌ها تنظیم شوند (کروز و همکارانش، ۲۰۰۶: ۲۵). نتایج پژوهش ژانگ^۱ (۲۰۰۷) در بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت‌های خصوصی در چین نشان داد که رابطه معناداری بین تنوع عضویت افراد در سازمان‌های مختلف و عملکرد شرکت‌های خصوصی آنها وجود ندارد. همچنین سرمایه‌گذاری کوتاه مدت بر روی تقویت سرمایه اجتماعی اعضای شرکت‌های خصوصی بر عملکرد این شرکت‌ها بسیار اثرگذار خواهد بود. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مورد نظر در این تحقیق شامل مشارکت اجتماعی، اعتماد، انسجام و آگاهی اجتماعی بوده است (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۸۳). سانو^۲ (۲۰۰۸) نقش سرمایه اجتماعی را در مدیریت تولیدی در مناطق ساحلی فیجی بررسی کرد. در این تحقیق متغیرهای سرمایه اجتماعی افراد، شامل هنجارها و انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اتحاد اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر عملکرد مدیریت گروه‌های اقتصادی اثرگذار بوده‌اند. در میان متغیرهای یاد شده، نبود مشارکت اجتماعی در افراد و یا اعضای گروه‌های اقتصادی بیشترین اثر را بر مدیریت اقتصادی در مناطق ساحلی گذاشته است (سانو، ۲۰۰۸: ۱۵۸). خیرخواه (۱۳۹۰) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان»، نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش استان کردستان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد

1 Zhang

2.Sano

(خیرخواه، ۱۳۹۰: ۸۳). برومند و جلیلی (۱۳۸۸) در کار پژوهشی خود به بررسی تأثیر هوش عاطفی، سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری شرکت همشهری پرداختند. در این تحقیق با توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آماری، نه تنها تأثیر متغیرهای سه گانه فوق بر بهره‌وری تأیید شد، بلکه کار افزون بر تحقیق دو دانشمند نامبرده تأثیر هر یک از متغیرهای هوش عاطفی بر سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی و تأثیر دو متغیر سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی بر یکدیگر نیز با تجزیه و تحلیل آماری تأیید شد (برومند و جلیلی، ۱۳۸۸: ۱۰۸-۱۰۷). نتایج پژوهش کاووسی و کیانی (۱۳۸۸) با محوریت بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی نشان داد که رابطه مثبتی بین اعتماد و هنجارها و شبکه‌های اجتماعی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. به این معنا که هر چه افراد اعتماد بیشتری نسبت به یکدیگر داشته باشند، به همان اندازه در توسعه کارآفرینی نقش و اثر بیشتری مشاهده می‌شود. همچنین هر چه افراد هنجارهای موجود در جامعه را رعایت کنند، به همان اندازه در توسعه کارآفرینی نقش و اثر بیشتری مشاهده می‌شود. شبکه‌های اجتماعی نیز تأثیر زیادی در توسعه کارآفرینی دارند؛ به عبارتی هر چه شبکه‌های اجتماعی از طریق همکاری برای تحقق اهداف، هماهنگی بیشتری داشته باشند، در توسعه کارآفرینی نقش و اثر بیشتری خواهد داشت (کاووسی و کیانی، ۱۳۸۸: ۴۹-۵۰). در پژوهش الوانی و همکارانش (۱۳۸۶) در خصوص نقش و تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش، یافته‌های پژوهش نشان داد که وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران، بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش (فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) تأثیرگذار بوده است؛ با این حال رابطه معناداری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (فعالیت‌های کسب، ثبت، و کاربرد دانش) نشان نداده است (الوانی و همکارانش، ۱۳۸۶: ۳۵). نتایج تحقیق میری با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی» نشان داد که سطح بالای سرمایه اجتماعی به سطح بالای رضایت از کیفیت زندگی می‌انجامد. بنابراین سرمایه اجتماعی در مقایسه با

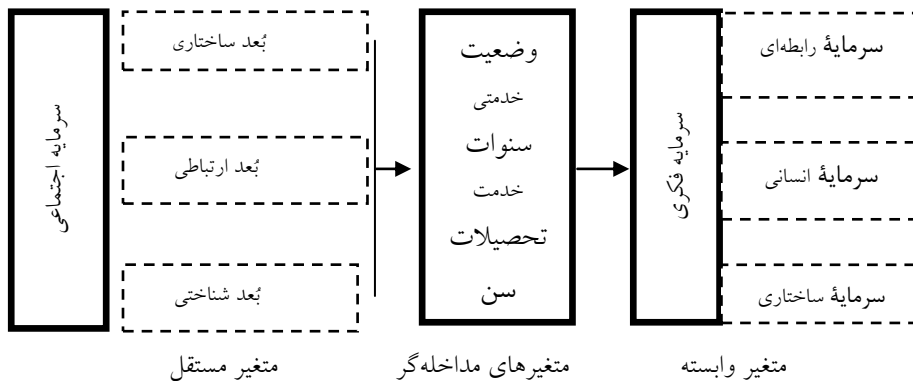
متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، شغل و ... پیش‌بینی کننده‌ای بهتر برای رضایت از کیفیت زندگی به شمار می‌رود (میری، ۱۳۸۹: ۲۵). کریستن، هاسلی و پترسن (۲۰۰۷) در بررسی دو سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت کارکنان، دو مطالعه تجربی از دانمارک رابطه همکاری، اعتماد، و عدالت (انصاف) را به عنوان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر تعدادی از ویژگی‌های شغلی مخصوص سلامت جسمانی و روانی کارکنان مطالعه کردند. آنها دریافتند که همسویی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اعتماد و عدالت، رابطه مستقیم و نسبتاً قوی با سلامت کارکنان داشتند. علاوه بر این، آنها دریافتند در سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی در حد پایین بود، رضایت شغلی نیز به شدت پایین بود (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۹۰: ۱۱۸). احمدی و همکارانش (۱۳۸۵) در مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی دریافتند که چهار مؤلفه سرمایه اجتماعی، مبادله اطلاعات با خارج از نظام اجتماعی، اعتماد به نهادها، و شبکه روابط رسمی و میزان آگاهی، باعث تشدید و آسان کردن همکاری‌ها در بین اعضای تعاونی تولید برای اجرای برنامه‌های توسعه‌ای شده‌اند (احمدی و همکارانش، ۱۳۸۵: ۸۵). نتایج حاصل از تحقیق سعادت با عنوان «تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان‌ها» حاکی از آن است که عناصر عمده تشکیل سرمایه اجتماعی در ایران عبارتند از: سرمایه انسانی (آموزش) و مذهب. همچنین از نظر رتبه‌بندی استان‌ها، استان یزد بیشترین سرمایه اجتماعی را بین سایر استان‌ها به خود اختصاص داده است (سعادت، ۱۳۸۵: ۱۷۷). نتایج پژوهش قاسمی و همکارانش با عنوان «سطح‌بندی سرمایه اجتماعی در شهرستان‌های استان اصفهان» نشان داد که شاخص‌های سرمایه اجتماعی که وضعیت مناسب‌تری دارند، آنهایی هستند که بیشتر با وجوه سنتی جامعه در ارتباطند (اعتماد به خانواده، مشارکت در امور مذهبی و سایر اشکال مشارکت اجتماعی) و شاخص‌هایی که با زندگی مدرن رابطه بیشتری دارند در وضعیت نامطلوب‌تری قرار دارند (اعتماد به غریبه‌ها، الگوهای مختلف مشارکت مدنی) (قاسمی و همکارانش، ۱۳۸۵: ۶۹). یافته‌های تحقیق حقیقتیان و مرادی در خصوص

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان نشان داد که سرمایه اجتماعی متشکل از شبکه‌های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار داشت. از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بیشترین تأثیر را اعتماد داشت. از متغیرهای فردی، جنسیت تأثیر معنادار بر رضایت شغلی داشته، گویای رضایت شغلی بیشتر زنان نسبت به مردان بود (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۹۰: ۱۱۵).

ج. متغیرها: در پژوهش حاضر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی (ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی - الگوی گوشال و ناهاپیت) به عنوان متغیر مستقل و همچنین ابعاد سرمایه فکری (ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری - الگوی بتیس) به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای سطح تحصیلات، نوع وضعیت خدمتی، سن، نوع رسته و میزان سنوات خدمت پاسخگویان به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در نظر گرفته شده است. الگوی مفهومی پژوهش نیز در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است. در ادامه نیز متغیرهای پژوهش به صورت مفهومی و عملیاتی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

شکل شماره ۱:

الگوی مفهومی پژوهش



تعریف مفهومی سرمایه اجتماعی: از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منافع بالفعل و بالقوه موجود در درون سازمان و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نمایند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۶۶-۲۴۲).

تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی: مجموعه‌ای از عناصر شامل روابط شبکه‌ای، پیکربندی روابط شبکه‌ای، سازمان مناسب، زبان و کدها مشترک، حکایات مشترک، اعتماد، الزامات و انتظارات، هویت و هنجارها که موجب ایجاد ارتباط بهینه میان کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) شده و در نهایت منافع جامعه، خود آنها و سازمانشان را تأمین خواهد کرد. بنابراین تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی در این پژوهش عبارت است از: نتایج حاصل از داده‌های پرسشنامه‌ای که متشکل از مؤلفه‌هایی که در بالا به آن اشاره شد که در بین کارکنان دانشگاه موصوف اجرا گردید.

تعریف مفهومی سرمایه فکری: سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت پردازد. بتتیس معتقد است سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است (بتتیس، ۱۹۹۹: ۴۷-۴۱).

تعریف عملیاتی سرمایه فکری: مجموعه‌ای از عناصر شامل دانش و مهارت کارکنان، فرهنگ سازمانی، ارتباط با ذی‌نفعان، شهرت و تصویر سازمان، فناوری و حقوق و مالکیت معنوی که موجب ارتقای سطح دانش کارکنان و بهبود عملکرد آنها، جامعه و سازمانشان می‌شود. بنابراین تعریف عملیاتی سرمایه فکری در این پژوهش عبارت

است از: نتایج حاصل از داده‌های پرسشنامه‌ای که متشکل از عناصر ذکر شده در بالا می‌باشد که در بین کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) اجرا گردیده است.

ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس الگوی ناهاپیت و گوشال: ناهاپیت و گوشال با رویکردی سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: ساختاری، رابطه‌ای (مشتری) و شناختی.

(۱) **بُعد ساختاری:** عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارت است از روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب.

- **روابط شبکه‌ای:** پیشنهاد اصلی نظریه سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند.

- **پیکربندی روابط شبکه‌ای:** پیکربندی کلی روابط شبکه‌ای یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد.

- **سازمان مناسب:** سرمایه اجتماعی ایجاد شده از جمله روابط و پیوندها، هنجارها و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می‌تواند از یک محیط اجتماعی به محیط اجتماعی دیگر انتقال داده شود و بدین ترتیب بر الگوی تبادل اجتماعی تأثیر گذارد (خیرخواه، ۱۳۹۰: ۴۸-۴۷).

(۲) **بُعد شناختی:** این عنصر اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست.

مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: زبان، کدهای مشترک و حکایات مشترک.

- **زبان و کدهای مشترک:** به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه، زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد؛ چرا که ابزاری است که افراد از طریق آن با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌کنند، از یکدیگر سؤال می‌کنند و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم اینکه، زبان بر ادراکاتمان تأثیر می‌گذارد. کدها همچنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم اینکه، زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد.

- **حکایات مشترک:** اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های معانی فراهم می‌کند. ظهور حکایت‌های مشترک در یک اجتماع باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها شده و ترکیب اشکال مختلف دانش، که عموماً به صورت پنهان هستند را تسهیل می‌کند (همان: ۴۸-۴۹).

(۳) **بعد ارتباطی:** این عنصر توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات، هویت.

- **اعتماد:** تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد برای تبادل اجتماعی و تعامل همکاری‌ها تمایل زیادی دارند.

- **هنجارها:** هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به وجود آورند.

- **الزامات و انتظارات:** الزامات نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است.

- **هویت:** لویسکی و بیونک در تحقیقشان نشان می‌دهند که هویت گروهی چشمگیر نه تنها ممکن است فرصت‌های تبادل اطلاعات را افزایش دهد، بلکه همچنین ممکن است فراوانی واقعی همکاری را بین اعضا افزایش دهد. در مقابل، جایی که گروه‌ها دارای هویت متمایز و مغایر هم هستند، ممکن است موانع عمده‌ای را در برابر تسهیم اطلاعات، یادگیری و ایجاد دانش به وجود آورند (همان: ۴۹).

ابعاد سرمایه فکری بر اساس الگوی بتیس: بتیس به دنبال نظریه‌های قبلی خود، سرمایه‌های فکری را متشکل از سه جزء سرمایه مشتری، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی دانست.

● **سرمایه انسانی:** از منظر وی بخش عمده سرمایه انسانی را دانش ضمنی افراد تشکیل می‌دهد. این دانش شامل مهارت‌های تجربه‌هایی هستند که به راحتی نمی‌توان آنها را به صورت بند به بند اذعان کرد. بتیس عقیده دارد که سرمایه انسانی دارای اهمیت بسیار زیادی است؛ چرا که منبع اصلی خلاقیت و نوآوری محسوب می‌شود. سرمایه انسانی نشانه موجودی دانش افراد یک سازمان است (عالم تبریزی، ۱۳۸۸: ۷۹).

● **سرمایه ساختاری:** سرمایه ساختاری، محیطی ایجاد می‌کند که دانش از طریق آن، خلق و آماده ورود به بازار می‌شود. ایجاد بانک دانش امکان استفاده دوباره دانش را می‌دهد. سرمایه ساختاری یک سازمان باید نقشه و راهنمایی برای دارایی‌های سرمایه فکری ایجاد کند (عالم تبریزی، ۱۳۸۸: ۸۰).

سرمایه رابطه‌ای یا سرمایه مشتری: سرمایه مشتری نشان‌دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به سبب عوامل نامشهود بیرونی است. گرچه اصطلاح سرمایه مشتری در ابتدا توسط هیوبرت طرح شد، اما تعاریف جدید مفهوم آن را به سرمایه رابطه‌ای توسعه داده که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری و یا دولت برقرار می‌کند (بنتیس، ۱۹۹۹: ۳۸۹). به علاوه، روس و روس اظهار می‌کنند که سرمایه رابطه‌ای شامل روابط با ذی‌نفعان درون و بیرون سازمان است (روس و روس، ۱۹۹۷: ۴۱۷).

ج. فرضیه‌ها: فرضیه‌های پژوهش حاضر در قالب یک فرضیه اصلی (بررسی وجود / عدم وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش) و پنج فرضیه فرعی (بررسی وجود / عدم وجود تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) به شرح ذیل مطرح می‌گردند:

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بعد انسانی سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۲) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بعد انسانی سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۳) بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بعد انسانی سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۴) بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بعد ساختاری سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۵) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بعد ساختاری سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛

- ۶) بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بعد ساختاری سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۷) بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و بعد رابطه‌ای سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۸) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و بعد رابطه‌ای سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۹) بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و بعد رابطه‌ای سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۱۰) بین سطح تحصیلات پاسخگویان و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۱۱) بین نوع وضعیت خدمتی پاسخگویان و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۱۲) بین سن پاسخگویان و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۱۳) بین نوع رسته پاسخگویان و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۱۴) بین سنوات خدمت پاسخگویان و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع) رابطه معناداری وجود دارد.
- د. هدف تحقیق: با توجه به موضوع پژوهش، هدف اصلی پژوهش حاضر، عبارتست از تعیین رابطه بین بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع). همچنین اهداف فرعی نیز به شرح ذیل بیان می‌گردند:
۱. بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع)؛
 ۲. بررسی رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع)؛

۳. بررسی رابطه بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع)؛

۴. بررسی رابطه بین سطح تحصیلات پاسخگویان، نوع وضعیت خدمتی، سن، نوع رسته و سنوات خدمت پاسخگویان با سرمایه فکری در دانشگاه امام علی^(ع).

روش اجرای پژوهش

الف. روش تحقیق: در پژوهش حاضر، روش توصیفی - تحلیلی همبستگی، مورد توجه قرار گرفت. انجام تحقیق توصیفی از لحاظ روش گردآوری اطلاعات را می‌توان به کتابخانه‌ای، مشاهده‌ای و پیمایشی تقسیم کرد. در این تحقیق، روش پیمایشی برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است؛ بنابراین می‌توان آن را در زمره تحقیق‌های میدانی قرار داد.

ب. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری متشکل از کارکنان دانشگاه افسری امام علی^(ع) است. تعداد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، برابر ۹۶ به دست آمد. از این رو به همین تعداد، پرسشنامه بین تمامی کارکنان دانشگاه به صورت تصادفی توزیع گردید، که در نهایت تعداد ۹۱ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل در اختیار پژوهشگران قرار گرفت.

ج. ابزار پژوهش: در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. جمع‌آوری اطلاعات در دو بخش صورت پذیرفته است که شامل دو پرسشنامه است:

۱. پرسشنامه اول (سرمایه اجتماعی): این پرسشنامه جمعاً ۲۰ سؤال دارد که با آن می‌توان ۳ بُعد سرمایه اجتماعی (ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی) را سنجید.

۲. پرسشنامه دوم (سرمایه فکری): این پرسشنامه جمعاً ۱۷ سؤال دارد که با آن می‌توان ۳ بُعد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری) را سنجید.

ترکیب تعداد سؤالات استفاده شده در پرسشنامه ترکیبی فوق (به پیوست در انتهای پژوهش) به شرح جدول شماره ۱ است.

جدول شماره ۱:

تعداد سؤالات پرسشنامه‌های پژوهش

تعداد سؤالات	شماره سؤالات	نوع متغیر	
۷	۲۰-۱۷-۱۱-۹-۵-۲-۱	سرمایه رابطه‌ای	سرمایه فکری
۷	۱۹-۱۶-۱۵-۱۲-۷-۶-۳	سرمایه انسانی	
۶	۱۸-۱۴-۱۳-۱۰-۸-۴	سرمایه ساختاری	
۷	۳۷-۳۳-۳۱-۲۷-۲۶-۲۵-۲۳	بُعد ارتباطی	سرمایه اجتماعی
۵	۳۴-۳۲-۲۴-۲۲-۲۱	بُعد شناختی	
۵	۳۶-۳۵-۳۰-۲۹-۲۸	بُعد ساختاری	
۳۷		تعداد کل سؤالات	

ضمناً روایی پرسشنامه‌های مذکور، از نوع محتوایی و اعتبار پرسشنامه‌ها با توجه به ضریب آلفای کرونباخ در مورد پرسشنامه سرمایه فکری برابر با ۰/۷۸۰ و در ارتباط با پرسشنامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۸۶۵ و اعتبار کل پرسشنامه عدد ۰/۸۴۳ گزارش گردید (برابر جدول شماره ۲). از آنجا که این مقدار از ۰/۷ بزرگ‌تر است، پس پرسشنامه پایایی بالایی دارد.

مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای پرسشنامه (پایایی آماری)

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۲۰	۰/۸۶۵
سرمایه فکری	۱۷	۰/۷۸۰
کل پرسشنامه	۳۷	۰/۸۴۳

د. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی انجام گردید و در سطح آمار استنباطی نیز، از آزمون همبستگی پیرسون (بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته)، رگرسیون خطی (بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته)، آزمون رتبه‌ای فریدمن (اولویت‌بندی ابعاد سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی) و آزمون کولموگروف اسمیرنوف (تعیین توزیع جامعه نمونه) در محیط نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

الف. آمار توصیفی

آمار توصیفی، مجموعه‌ای از روش‌هایی است که برای سازمان‌دهی، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار، توصیف و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری به کار گرفته می‌شود. یک مجموعه داده آماری، شامل مجموعه‌ای از مقادیر یک یا چند متغیر است؛ بنابراین آمار توصیفی شامل آن بخش از آمار است که به ویژگی‌ها و آماره‌های مربوط به نمونه آماری تحقیق می‌پردازد (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۸۸: ۱۶۲). در ادامه آمار توصیفی متغیرهای سن، تحصیلات، سنوات و وضعیت خدمتی در جدول شماره ارائه گردیده‌اند.

توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

درصد	تعداد	مورد	
۴۵/۱	۴۱	دیپلم و فوق دیپلم	
۲۴/۲	۲۲	کارشناسی	
۳۰/۸	۲۸	کارشناسی ارشد و دکتری	
۶۸/۱	۶۲	کمتر از ۱۵ سال	
۲۸/۶	۲۶	۱۶ - ۲۵ سال	
۳/۳	۳	۲۶ سال به بالا	
۲۲	۲۰	کارمند	
۱۶/۵	۱۵	درجه دار	
۶۱/۵	۵۶	افسر	
۲۳/۱	۲۱	کمتر از ۳۰ سال	
۴۷/۳	۴۳	۳۱ - ۳۵ سال	
۲۹/۷	۲۷	۳۶ سال به بالا	

پاسخگویان از لحاظ سطح تحصیلات؛ شامل ۴۵ درصد دیپلم و فوق دیپلم و ۵۶ درصد کارشناسی و بالاتر بوده‌اند. از لحاظ سنوات خدمتی ۶۸ درصد پاسخگویان کمتر از ۱۵ سال و بقیه بالاتر از آن قرار داشته‌اند. وضعیت خدمتی پاسخگویان در سه گروه طبقه‌بندی گردید؛ به گونه‌ای که ۶۱ درصد افسر، ۱۶ درصد درجه‌دار و ۲۲ درصد

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع) ۱۵۳/

کارمند می‌باشند. همچنین از لحاظ وضعیت سنی، ۲۳ درصد در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۴۷ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۰ درصد دارای سن بالاتر از ۳۶ سال هستند. برخی از ویژگی‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ آمده است. بر اساس اطلاعات به دست آمده، میانگین مؤلفه سرمایه انسانی در بین سایر مؤلفه‌های سرمایه فکری با میانگین تقریبی ۲/۷ و همچنین بُعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی با میانگین تقریبی ۳/۹ دارای بیشترین امتیاز بودند.

جدول شماره ۴:

شاخص‌های پراکندگی و مرکزی متغیرهای پژوهش

سرمایه اجتماعی			سرمایه فکری			متغیر / اخص
بُعد ساختاری	بُعد شناختی	بُعد ارتباطی	سرمایه ساختاری	سرمایه انسانی	سرمایه رابطه‌ای	
۳/۸۷۹۱	۳/۳۲۹۷	۲/۴۳۹۶	۲/۰۵۴۹	۲/۶۲۶۴	۲/۲۵۲۷	میانگین
۳/۹۲۹۶	۳/۳۱۹۴	۲/۴۲۲۵	۲/۰۱۶۹	۲/۷۲۴۱	۲/۲۱۴۳	میانه
۴	۳	۲	۲	۳	۲	مد
۰/۷۷۲۲۳	۰/۸۵۷۰۶	۰/۸۵۹۰۵	۰/۸۷۳۸۵	۱/۰۰۷۱۸	۱/۰۰۶۷۵	انحراف معیار
۰/۵۹۶	۰/۷۳۵	۰/۷۳۸	۰/۷۶۴	۱/۰۱۴	۱/۰۱۳	واریانس
-۰/۹۷۱	۰/۰۶۱	۰/۲۹۹	۰/۳۰۱	-۰/۳۸۸	۰/۳۳۹	چولگی
۱	۱	۱	۱	۱	۱	کمینه
۵	۵	۵	۴	۵	۵	بیشینه

ب. بررسی نرمال بودن توزیع نمونه آماری

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده توزیع نرمال دارند یا خیر؛ چرا که در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده، برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن، باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. در این بخش با استفاده از

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نرمال بودن توزیع نمونه آماری بررسی می‌شود که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه گردیده است.

H_0 : داده‌ها از جامعه نرمال انتخاب شده اند

H_1 : داده‌ها از جامعه نرمال انتخاب نشده اند

IF Asymp. Sig. (2-tailed) > $\alpha = 0.05 \Rightarrow H_0$

IF Asymp. Sig. (2-tailed) < $\alpha = 0.05 \Rightarrow H_1$

جدول شماره ۵:

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیر / شاخص	سرمایه رابطه‌ای	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	بُعد ارتباطی	بُعد شناختی	بُعد ساختاری
تعداد آماره	۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	۹۱	۹۱
میانگین	۲/۲۵۲۷	۲/۶۲۶۴	۲/۰۵۴۹	۲/۴۳۹۶	۳/۳۲۹۷	۳/۸۷۹۱
انحراف معیار	۱/۰۰۶۷۵	۱/۰۰۷۱۸	۰/۸۷۳۸۵	۰/۸۵۹۰۵	۰/۸۵۷۰۶	۰/۷۷۲۲۳
بیشینه انحراف مطلق	۰/۱۹۳	۰/۳۱۵	۰/۲۰۶	۰/۲۴۵	۰/۲۸۷	۰/۳۴۲
بیشینه انحراف مثبت	۰/۱۹۳	۰/۲۰۱	۰/۲۰۶	۰/۲۴۵	۰/۲۸۷	۰/۲۷۳
بیشینه انحراف منفی	-۰/۱۷۸	-۰/۳۱۵	-۰/۱۷۹	-۰/۱۹۳	-۰/۲۴۰	-۰/۳۴۲
Z کولموگروف اسمیرنوف	۱/۸۳۷	۳/۰۰۵	۱/۹۶۹	۲/۳۳۷	۲/۷۳۹	۳/۲۶۶
سطح معناداری دو دامنه	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همان‌طوری که نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، چون مقادیر به دست آمده برای آماره‌های Z در سطح ۰/۰۵ معنادار نیستند ($p > ۰/۰۵$) نتیجه می‌گیریم که متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند؛ از این رو می‌توان برای تحلیل و استنباط داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) ۱۵۵/

پ. آمار استنباطی: پس از بررسی نرمال بودن متغیرها در قسمت قبل، در این قسمت فرضیه‌های پژوهش را مورد آزمون قرار می‌دهیم.

۱- آزمون فرضیه اصلی پژوهش: برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش یا به عبارتی «بررسی وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته» از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۵ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۶:

همبستگی بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری

سرمایه فکری	شرح	
۰/۷۵۴**	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	

** معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار ($r = 0/754$) وجود دارد؛ از این رو با توجه به خروجی یاد شده، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۲- آزمون فرضیه‌های شماره‌های ۱ الی ۹ فرعی پژوهش: برای بررسی فرضیه‌های شماره ۱ الی ۹ فرعی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۶ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۷:

همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری

ابعاد	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)
سرمایه رابطه‌ای	۱					
سرمایه انسانی	۰/۶۹۷**	۱				
سرمایه ساختاری	۰/۷۴۲**	۰/۶۴۲**	۱			
بُعد ارتباطی	۰/۵۹۶**	۰/۳۸۵**	۰/۳۸۲**	۱		
بُعد شناختی	۰/۴۲۱**	۰/۲۹۹**	۰/۲۸۷**	۰/۳۷۴**	۱	
بُعد ساختاری	۰/۴۵۹**	۰/۳۱۵**	۰/۲۹۵**	۰/۲۸۵**	۰/۳۱۳**	۱

** معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، بین تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار وجود دارد؛ از این رو با توجه به خروجی یاد شده، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی فرضیه‌های شماره ۱ الی ۹ فرعی پژوهش تأیید می‌شود.

۳- آزمون فرضیه‌های شماره‌های ۱۰ الی ۱۴ فرعی پژوهش: برای بررسی فرضیه‌های شماره ۱۰ الی ۱۴ فرعی پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۷ ارائه گردیده است.

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) ۱۵۷/

جدول شماره ۸:

همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری

سرمایه فکری	شرح	
۰/۱۹۷	ضریب همبستگی اسپیرمن	نوع رسته
۰/۰۶۲	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	
۰/۴۹۷**	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح تحصیلات
۰/۰۰۰	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	
۰/۲۹۶**	ضریب همبستگی اسپیرمن	سنوات خدمت
۰/۰۰۴	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	
۰/۱۹۲	ضریب همبستگی اسپیرمن	وضعیت خدمتی
۰/۰۶۸	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	
۰/۱۴۹	ضریب همبستگی اسپیرمن	سن
۰/۱۵۷	سطح معناداری دو دامنه	
۹۱	تعداد	

** معناداری در سطح خطای کمتر ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، بین متغیرهای سطح تحصیلات و سنوات خدمت با متغیر سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) رابطه‌ای قوی، مثبت و معناداری (به ترتیب ۰/۴۹۷ و ۰/۲۹۶) وجود دارد؛ از این رو با توجه به خروجی یاد شده می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های شماره ۱۰ و ۱۴ فرعی پژوهش مورد تأیید و فرضیه‌های ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ رد می‌گردند.

۴- بررسی تأثیرگذاری ابعاد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری: در ادامه برای

پیش‌بینی مقدار سرمایه فکری کارکنان دانشگاه بر اساس ابعاد سرمایه اجتماعی از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. نتایج حاصل از رگرسیون خطی ساده متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از روش همزمان، به شرح جداول شماره ۸ است.

جدول شماره ۹:

خلاصه آماره‌های مربوط به برازش الگو

الگو	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۵۱۳	۰/۲۶۳	۰/۲۲۸	۰/۷۲۱۲۸

پیش‌بینی کننده‌ها: سرمایه اجتماعی (ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی) متغیر وابسته: سرمایه فکری در جدول بالا مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۵۱۳ گزارش شده است؛ پس بین متغیر مستقل و وابسته همبستگی وجود دارد. در این پژوهش مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{adj})، برابر ۰/۲۶۳ گزارش شده است. این بدین معناست که متغیر مستقل، به تنهایی حدود ۲۶٪ از کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند و بقیه تغییرات، تحت تأثیر متغیرهای خارج از الگو است. مقدار خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است که برابر ۰/۷۲۱۲۸ گزارش شده است. در جدول شماره ۹ نتایج تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. در این جدول، مقدار F برابر ۷/۶۶۰ و در سطح خطای ۰/۰۰۰ معنادار است؛ از این رو می‌توان نتیجه گرفت که الگوی رگرسیونی تحقیق که مرکب از یک متغیر مستقل (مشمول بر چهار بُعد) و یک متغیر وابسته است، الگوی خوبی بوده و متغیر مستقل می‌تواند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند.

جدول شماره ۱۰:

نتایج تحلیل واریانس

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره فیشر	سطح معناداری
۱	۱۵/۹۴۰	۴	۳/۹۸۵	۷/۶۶۰	۰/۰۰۰
	۴۴/۷۴۱	۸۶	۰/۵۲۰		
	۶۰/۶۸۱	۹۰			
رگرسیون					
باقیمانده					
کل					

پیش‌بینی کننده‌ها: سرمایه اجتماعی (ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی) متغیر وابسته: سرمایه فکری

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع) ۱۵۹/

جدول شماره ۱۱ نتایج مربوط به میزان تأثیر رگرسیونی هر متغیر در الگو و همچنین میزان همبستگی بین آنها را نشان می‌دهد. مقایسه متغیرها نشان می‌دهد که تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیر سرمایه فکری کارکنان دانشگاه، معنادار است.

جدول شماره ۱۱:

نتایج مربوط به ضرایب تأثیر رگرسیونی

الگو	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	مقدار بی	خطای استاندارد	مقدار تی	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۶۵۶	۰/۴۵۰	۳/۶۸۲	۰/۰۰۰
بُعد ارتباطی	۰/۸۶۶	۰/۱۳۰	۳/۶۱۹	۰/۰۰۰
بُعد شناختی	۰/۷۶۴	۰/۱۱۸	۳/۰۵۵	۰/۰۰۰
بُعد ساختاری	۰/۷۸۶	۰/۱۳۶	۳/۰۱۷	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۰/۷۹۵	۰/۱۵۹	۳/۰۵۶	۰/۰۰۰

متغیر وابسته: سرمایه فکری

۵- نتایج آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها: نتایج آزمون فریدمن که برای مقایسه میانگین‌های چند جامعه وابسته به کار می‌رود، در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است. در جدول موصوف میانگین رتبه‌های هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری را با استفاده از آزمون فریدمن نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود، بُعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی و همچنین مؤلفه سرمایه انسانی متغیر سرمایه فکری دارای بیشترین اولویت‌ها می‌باشند.

جدول شماره ۱۲:

نتایج تحلیل واریانس فریدمن برای ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری

مؤلفه	میانگین رتبه‌ها
بُعد ارتباطی	۳/۸۴

۵/۹۳	بُعد شناختی
۷/۰۱	بُعد ساختاری
۵/۱۸	سرمایه اجتماعی
۳/۴۵	سرمایه رابطه‌ای
۴/۴۷	سرمایه انسانی
۲/۸۳	سرمایه ساختاری
۳/۲۹	سرمایه فکری

جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد که تعداد سطرهایی که هر یک از شش مؤلفه پژوهش (ابعاد)، مقدار گرفته‌اند، برابر ۹۱ است. در این جدول همچنین مقدار آماره آزمون، درجه آزادی آماره آزمون و سطح معناداری آزمون آمده است. نتایج حاصل از تحلیل واریانس فریدمن نشان داد که آزمون مربع کای معنادار بوده و این تحلیل قابل قبول است.

جدول شماره ۱۳:

نتایج حاصل از آزمون مربع کای

۹۱	تعداد
۲۸۵/۶۷۵	خی دو
۷	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) پرداخته شد؛ از این رو در این بخش، به بررسی ابعاد متغیرهای یاد شده می پردازیم.

نتایج تحلیل همبستگی بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی^(ع) رابطه‌ای قوی، مثبت و معناداری ($r = 0/754$) وجود دارد. این بدین معناست که در سازمانی که سرمایه اجتماعی بالاست، میزان سرمایه فکری بین کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. یافته‌های این پژوهش، یافته‌های پژوهشگران دیگر از جمله قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) و خیرخواه (۱۳۹۰) را تأیید می نماید.

همچنین بین تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه نیز رابطه‌ای قوی، مثبت و معناداری حاصل گردید. وجود روابط معنادار بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه موصوف، حاکی از آن است که مدیران و فرماندهان این دانشگاه ترغیب کننده و تسهیل کننده شبکه روابط می باشند؛ این امر موجب می شود دوستی‌ها و ارتباطات غیر رسمی کارکنان با همکاران، به واسطه تأمین ارتباطات، تراوش اطلاعات و حمایت اجتماعی، گسترش یابد و موجبات توسعه سرمایه فکری را فراهم کند. همچنین ارتباطات اجتماعی رضایت‌مندانه بین کارکنان دانشگاه منجر به رشد شبکه روابط آنان گردیده است. از طریق گسترش شبکه روابط علاوه بر مهارت‌های اجتماعی، دانش، تجربه‌ها و اطلاعات بین آنها ردوبدل می شود و زمینه را برای خلاقیت کارکنان مستعد خواهد کرد. همچنین وجود روابط معنادار بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه موصوف، حاکی از آن است که در سازمانی که اعتماد در سطح بالایی باشد، کارکنان تمایل بیشتری برای تبادل

اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. همچنین اعتماد بین کارکنان برای ایجاد دانش در شرایط ابهام و عدم اطمینان امری ضروری است. از آن جایی که فرماندهان و مدیران دانشگاه ترغیب‌کننده اعتماد، هنجارهای همکاری و هویت مشترک در سازمان می‌باشند، در واقع پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری در سازمان به وجود آورده‌اند. فرماندهان و مدیران دانشگاه با ایجاد جوّی مملو از ارزش‌گذاری و پاسخ به تنوع، روحیه انتقادی و تحمل شکست، بالا بردن انگیزه کارکنان برای تبادل و ترکیب دانش توانسته‌اند گام‌های استواری برای ایجاد و توسعه سرمایه فکری در دانشگاه بردارند. یافته‌های این پژوهش موافق با یافته‌های پژوهشگران دیگر؛ از جمله قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) و خیرخواه (۱۳۹۰) است. نتایج نشان داد که بین متغیرهای سطح تحصیلات و سنوات خدمت با متغیر سرمایه فکری کارکنان دانشگاه رابطه‌ای قوی، مثبت و معناداری وجود دارد؛ از این رو چنین می‌توان استنباط کرد: کارکنانی که از نظر سطح تحصیلات و سنوات خدمت در رده بالاتری قرار دارند، در ایجاد سرمایه فکری دانشگاه تأثیرگذارترند. نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد که متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی)، به تنهایی حدود ۲۶٪ از کل واریانس متغیر وابسته (سرمایه فکری) را تبیین می‌کند. نتایج آزمون فریدمن نیز حاکی از آن است که بُعد ساختاری متغیر سرمایه اجتماعی و همچنین مؤلفه سرمایه انسانی متغیر سرمایه فکری از نظر میانگین دارای بیشترین اولویت‌ها می‌باشند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، موارد زیر برای افزایش اثربخشی و کارایی عملکرد دانشگاه ارائه می‌شود:

۱. با توجه به همبستگی درونی متغیرهای سرمایه اجتماعی؛ همچون اعتماد، شبکه روابط، هنجارها، الزامات و انتظارات، هویت و... فرماندهان و روسا می‌توانند با

ایجاد و تقویت جو سازمانی و فرهنگی مناسب، هر یک از این ابعاد را گسترش دهند و میزان سرمایه اجتماعی را بالا برند.

۲. باید قوانین و مقررات دست و پا گیر، روش‌های کاری اضافی و سلسله مراتب طولانی و پیچیده را حذف نمود تا سطح دیوان‌سالاری در سازمان کاهش یابد.
۳. تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی سازمان.
۴. فرماندهان و روسا باید به ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای بهبود آن در سطح سازمان پردازد.
۵. برابر نظرهای پژوهشگرانی مانند: پاتنام، کلمن، بوردیو و خیرخواه فرماندهان و روسا باید انجمن‌ها، تعاونی‌ها، باشگاه‌های ورزشی و... را تقویت نمایند تا کنش افقی شدیدی را ایجاد نماید. هر چه این شبکه‌ها در سازمانی متراکم‌تر باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنانش در جهت منافع متقابل همکاری کنند.

فهرست منابع

۱. الوانی، مهدی و ناطق، تهمینه و فراحی، محمد مهدی، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۸۶.
۲. احمدی فیروزجائی، علی و همکاران، مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، زمستان ۱۳۸۵.
۳. احمدی، سید علی اکبر و فیض آبادی، حوریه، بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران: نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶، بهار و تابستان ۱۳۹۰.
۴. اندیشمند، ویدا، شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی برای ارتقای آن، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ۱۳۸۸.
۵. برومند، زهرا و جلیلی، سودابه، بررسی تأثیر هوش عاطفی، سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری شرکت همشهری، پژوهشنامه مدیریت و سرمایه اجتماعی ۲، معاونت پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی / گروه پژوهشی مدیریت، آموزش و منابع انسانی، سال ششم، شماره ۴۰، آبان ۱۳۸۸.
۶. بوردیو، پیر، بنیان‌های سرمایه اجتماعی، ترجمه اسدپور، محسن، تهران: انتشارات اندیشه، ۲۰۰۷.
۷. تاجبخش، کیان، سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: شیرازه، ۱۳۸۴.

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع) ۱۶۵/

۸. توسلی، غلامعباس و موسوی، مرضیه، سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۸۲.
۹. حبیب‌پور، کرم و صفری، رضا، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، تهران: انتشارات متفکران، ۱۳۸۸.
۱۰. حقیقتیان، منصور و مرادی، گل‌مراد، بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون مورد مطالعه: استان کرمانشاه، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰.
۱۱. خیرخواه، هوشیار، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، تابستان ۱۳۹۰.
۱۲. دستگیر، محسن و محمدی، کامران، سرمایه فکری، گنج تمام‌نشدنی سازمان، نشریه تدبیر، شماره ۲۱۴، ۱۳۸۸.
۱۳. سعادت، رحمان، تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان‌ها، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، زمستان ۱۳۸۵.
۱۴. سیدمن، استیون، کشاکش آرا در جامعه‌شناسی، هادی جلیلی، تهران: نی، ۱۳۸۸.
۱۵. شهانی بهنام، خائف الهی احمد، بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵، ۱۳۸۹.
۱۶. عالم تبریزی، اکبر و همکاران، سرمایه فکری، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۸.

۱۷. غریبی، حسن، پیش‌بینی سرمایه اجتماعی بر اساس متغیرهای زمینه‌ای، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره دوم زمستان ۱۳۸۹.
۱۸. فیضی طاهره طراحی و تبیین الگوی سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور، رساله دکتری چاپ نشده، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۵.
۱۹. فیلد، جان، سرمایه اجتماعی، غلامرضا غفاری، تهران: کویر، ۱۳۸۶.
۲۰. قاسمی، وحید و همکاران، سطح بندی سرمایه اجتماعی در شهرستان‌های استان اصفهان، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، زمستان ۱۳۸۵.
۲۱. قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵، ۱۳۸۵.
۲۲. کلمن، جیمز، بنیادهای نظریه اجتماعی، منوچهر صبوری، تهران: نی، ۱۳۷۷.
۲۳. کاوسی، اسماعیل و کیاسی، حمیرا، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی، پژوهشنامه مدیریت و سرمایه اجتماعی ۲، معاونت پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی / گروه پژوهشی مدیریت، آموزش و منابع انسانی، سال ششم، شماره ۴۰، آبان ۱۳۸۸.
۲۴. لهسایی‌زاده، عبدالعلی و مرادی، گلرادر، رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در مهاجران، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفتم، شماره ۲۶، پاییز ۱۳۸۶.
۲۵. مبشری، محمد، سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی، پژوهشنامه مدیریت و سرمایه اجتماعی ۲، معاونت پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی / گروه

۲۶. مجتهدزاده، ویدا و همکاران، رابطه سرمایه فکری و عملکرد صنعت بیمه،

نشریه بررسی‌های حسابداری و حسابداری، شماره ۶۰، ۱۳۸۹.

۲۷. موسوی، میرطاهر، مشارکت اجتماعی یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی،

فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، ۱۳۸۶.

۲۸. میری، غلامرضا، بررسی نقش سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت

زندگی، مطالعه موردی بخش پشت آب سیستان، فصلنامه علمی پژوهشی

جغرافیای انسانی، سال ۲، شماره ۴، پاییز ۱۳۸۹.

29. Nahapiet, J; Ghoshal, S. (1998)"Social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, vol23 No (2), Pp242-266.
30. Krause, D.R, R.B. Handfield & B.T. Bevelerly (2006) the relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement, *journal of operations management* , 25(2).
31. Sano.Y. (2008), the role of social capital in a common property resource system in coastal areas: A case study of community –based coastal resource management in Fiji, *SPC Traditional Marine resource management and knowledge information bulletin*, 24
32. Bontis, N., (1999)."Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field", *International journal of techniligy management*, Vol.18 No.5/6.
33. Roos, j & Roos, G, (1997). "Dragonetti, N.C. and edvinson, L."Intellectual capital: Navigating in the new business landscape", *machmilan, houndmills, basingtoke*.