



Identifying factors and strategies that influence the improvement of social capital of university faculty members (mixed research at Farhangian University)

Salahedin Ebrahimi 

Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran. Email: sa.ebrahimii@cfu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: June 11, 2025
Revised: November 03, 2025
Accepted: January 04, 2026
Published online: June 07, 2026

Keywords:
Social trust,
Social participation,
Human Capital,
Social capital,
Farhangian University.

ABSTRACT

Objective: The social capital of faculty members plays a key role in the success of the university. Farhangian University can improve its scientific assets, creativity, work processes, organizational excellence, and knowledge authority by improving its social capital. Given the gap in understanding the mechanisms for strengthening social capital in the academic context, the aim of the present study was to identify the factors affecting the improvement of the social capital of Farhangian University professors. **Method:** The present study is of an applied type based on its purpose and was a mixed (qualitative-quantitative) data collection method with a deductive-inductive approach. The research population in the qualitative section was all experts and scholars in the field of human resource management and familiar with the field of social capital at Farhangian University, of which 18 people were selected as the research sample using purposeful snowball sampling. The statistical population in the quantitative stage was all employees, faculty members, and instructors of Farhangian University, of which 256 people were selected using the cluster sampling method based on the Morgan table. In order to collect qualitative data, semi-structured interviews were used, and for quantitative data, a researcher-made questionnaire was used. The reliability of the interview data was confirmed by the participant feedback method, and the validity of the interviews was confirmed by the agreement coefficient and test-retest method. Also, the content validity of the questionnaire was confirmed by experts, and the reliability of the questionnaire was obtained using the Cronbach's alpha coefficient of 0.89. In order to analyze the data, open and axial coding methods were used in the qualitative part, and descriptive analysis, correlation analysis, and structural equation analysis (second-order confirmatory factor analysis) methods were used in the quantitative part. **Findings:** The results showed that the factors affecting the improvement of the social capital of Farhangian University faculty members, in order of importance and factor loading, are: training and improvement (0.975), communication and interaction (0.956), structural (0.954), growth orientation (0.937), trust (0.937), development of leadership and management skills (0.936), and cooperation and teamwork (0.922). **Conclusion:** The results of the study show that training and improvement and strengthening of communication are the most key factors in improving the social capital of faculty members. These findings emphasize the need for systematic attention to professional development and networking in university policy-making, and Farhangian University can contribute to the social capital of professors by improving the work environment, enhancing the quality of education and research, and promoting a culture of cooperation and participation.

Cite this article: Ebrahimi, S. (2026). Identifying factors and strategies that influence the improvement of social capital of university faculty members (mixed research at Farhangian University). *Social Capital Management*. 13 (2), 153-174. <http://doi.org/10.22059/jscm.2026.397059.2599>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2026.397059.2599>

Publisher: University of Tehran Press.



شناسایی عوامل و راهبردهای تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه (پژوهشی آمیخته در دانشگاه فرهنگیان)

صلاح‌الدین ابراهیمی

گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: sa.ebrahimii@cfu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۱۷

کلیدواژه:

اعتماد اجتماعی،
دانشگاه فرهنگیان،
سرمایه اجتماعی،
سرمایه انسانی،
مشارکت اجتماعی.

هدف: سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی نقش کلیدی در موفقیت دانشگاه ایفا می‌کند. دانشگاه فرهنگیان می‌تواند با بهبود سرمایه اجتماعی دارایی‌های علمی، خلاقیت، روندهای کاری، تعالی سازمانی، و مرجعیت دانشی خود را بهبود ببخشد. با توجه به شکاف موجود در درک مکانیسم‌های تقویت سرمایه اجتماعی در بافت دانشگاهی، هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه فرهنگیان بود. روش: پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس روش گردآوری اطلاعات آمیخته (کیفی- کمی) با رویکرد قیاسی- استقرایی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی همه خبرگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی و آشنا با حوزه سرمایه اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان بودند که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند مبتنی بر گلوله برفی هجده نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جامعه آماری در مرحله کمی همه کارکنان و اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۵۶ نفر انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و برای داده‌های کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. اعتمادپذیری داده‌های مصاحبه با روش بازخورد مشارکت‌کننده و اعتباربخشی مصاحبه‌ها با روش ضریب توافق و بازآزمون مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها در قسمت کیفی از روش کدگذاری باز و محوری و در قسمت کمی از روش‌های تحلیل توصیفی، تحلیل همبستگی، و تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم) استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به ترتیب اهمیت و بار عاملی عبارت‌اند از: آموزش و بهسازی (۰/۹۷۵)، ارتباطات و تعامل (۰/۹۵۶)، ساختاری (۰/۹۵۴)، رشدگرایی (۰/۹۳۷)، اعتماد (۰/۹۳۷)، توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی (۰/۹۳۶)، همکاری و کار تیمی (۰/۹۲۲). نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آموزش و بهسازی و تقویت ارتباطات کلیدی‌ترین عوامل بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی هستند. این یافته‌ها بر ضرورت توجه نظام‌مند به توسعه حرفه‌ای و شبکه‌سازی در سیاست‌گذاری‌های دانشگاهی تأکید دارد و دانشگاه فرهنگیان می‌تواند با بهبود فضای کاری، ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش، و ترویج فرهنگ همکاری و مشارکت به سرمایه اجتماعی استادان کمک کند.

استناد: ابراهیمی، صلاح‌الدین (۱۴۰۵). شناسایی عوامل و راهبردهای تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه (پژوهشی آمیخته در دانشگاه فرهنگیان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۳ (۲) ۱۵۳-۱۷۴. <http://doi.org/10.22059/jscm.2026.397059.2599>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.



DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2026.397059.2599>

مقدمه / بیان مسئله

در شرایط کنونی سازمان‌ها به دنبال یافتن مزیت رقابتی جدیدی هستند که بتواند در برابر فروپاشی، عقب‌گرد، و خطرات ناشی از تغییرات سریع محیطی در دنیای پرتلاطم امروز از آن‌ها محافظت کند (Nguyen et al., 2024). در دیدگاه‌های کلاسیک مدیریت، تمرکز عمده بر توسعه سرمایه‌های اقتصادی و فیزیکی و انسانی بود. اما در دنیای امروز نیاز به سرمایه اجتماعی بیشتر احساس می‌شود که نقش کلیدی در توسعه و پایداری سازمان‌ها ایفا می‌کند. در عصر حاضر، سرمایه اجتماعی یکی از کلیدی‌ترین مؤلفه‌های توسعه دانشگاهی شناخته می‌شود که نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش، و خدمات اجتماعی ایفا می‌کند (Curabba, 2025). این سرمایه نامشهود شبکه‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد، هنجارهای مشترک، و تعاملات سازنده است که در بستر سازمانی شکل می‌گیرد و تقویت می‌شود. در این میان، اعضای هیئت علمی به عنوان محور اصلی تحولات علمی و آموزشی نیازمند برخورداری از سرمایه اجتماعی غنی هستند تا بتوانند در فضای رقابتی آموزش عالی نقش‌آفرینی مؤثری داشته باشند (Epstein & Elhalaby, 2025). بدون وجود این نوع سرمایه، سایر سرمایه‌ها هدر می‌روند (Bui et al., 2020). بنابراین، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از محورهای اصلی مدیریت در سازمان‌ها مطرح شده است و مدیرانی که بتوانند در ارتباط با جامعه و ذی‌نفعان سرمایه اجتماعی بیشتری ایجاد کنند و توسعه دهند از موفقیت بیشتری برخوردار خواهند بود (غفوری و یآوری، ۱۳۹۴). ساختن چشم‌انداز مشترک میان کارکنان، تقویت هویت سازمانی، و پیگیری اهداف از عناصر کلیدی سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها محسوب می‌شود (Weber & Weber, 2007; Abdolzadeh et al., 2023) و نقش مهمی در توسعه و بهره‌برداری از منابع دانشی سازمان ایفا می‌کند (Maurer et al., 2020).

در عصر جدید تغییرات شرایط محیطی، تکنولوژیکی، و اقتصادی خاص حاکم بر سازمان و مؤسسات آموزشی موجب شده مزیت رقابتی این سازمان‌ها دیگر تنها وابسته به دارایی‌های ملموس آن‌ها نباشد (Sidhu et al., 2023). در حال حاضر، دارایی‌های نامشهود یا به عبارتی دیگر سرمایه اجتماعی نقش کلیدی در رقابت‌پذیری این سازمان‌ها در بازار ایفا می‌کند (جعفری‌مجد و زارعی‌متین، ۱۴۰۱). وجود سطح بالای سرمایه اجتماعی در سازمان و میان کارکنان از عوامل اصلی رسیدن به اهداف سازمانی به شمار می‌رود (Collings & Mellahi, 2019) و موجب احساس آرامش و رضایت درونی در کارکنان می‌شود. همچنین، مواردی مانند خلاقیت، نگرش مثبت، اعتمادبه‌نفس، و توجه به ارزش‌های انسانی در سازمان‌های اسلامی-ایرانی به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند (غلامی، ۱۳۹۹). با این حال، فرایند ارتقای سرمایه اجتماعی زمان‌بر است و بهبود سریع آن معمولاً دشوار یا غیرممکن است (خیرگو و سهیلی، ۱۳۹۷). برای سیاست‌گذاری در حوزه مداخلات مربوط به سرمایه اجتماعی لازم است راهکارها و عوامل مؤثر به طور کامل درک شود و بر اساس آن برنامه‌ریزی صورت گیرد تا بتوان به توسعه و پایداری این سرمایه دست یافت (Nguyen et al., 2024).

یکی از نهادهایی که مستقیم با این تحولات مرتبط است و لزوماً باید با آن‌ها هماهنگ باشد آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهمی است که نقش بسزایی در شکل‌گیری، توسعه، و انتقال سرمایه اجتماعی در یک جامعه ایفا می‌کند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). در این میان نقش دانشگاه فرهنگیان پررنگ‌تر است. زیرا، دانشگاه‌ها به منزله عامل کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در تربیت سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. مؤسسات آموزشی و دانشگاهی به تدریج دریافته‌اند که در شرایط پیچیده امروزی، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و دارای سرمایه اجتماعی، قادر به پاسخگویی به نیازهای روزافزون جامعه خود نخواهند بود (فرح‌بخش و یوسف‌وند، ۱۳۹۷). اعضای هیئت علمی دانشگاه، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های انسانی و فکری در جامعه و همچنین یکی از مهم‌ترین عناصر آموزشی، نقش بسیار حساس و سرنوشت‌سازی در تربیت متخصصان ایفا می‌کنند و سرمایه اجتماعی آن‌ها در نهایت به رشد و توسعه جامعه کمک می‌کند (Lee, 2016; Sidhu et al., 2023). در این زمینه، دانشگاه را می‌توان یکی از بسترهای اصلی شکل‌گیری گروه‌های اجتماعی دانست؛ گروه‌های علمی، فرهنگی، مذهبی، حرفه‌ای، و غیره در محیط دانشگاه فرصت مناسبی برای ظهور و بروز پیدا می‌کنند. در چنین فضایی، شبکه‌های اجتماعی شکل می‌گیرند که می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری نهادهای اصلی و تأثیرگذار در جامعه باشند (Bye et al., 2020). دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای اساسی می‌توانند به مثابه مبنایی برای یادگیری

نحوه تولید سرمایه اجتماعی عمل کنند. فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی بدون در نظر گرفتن جایگاه اجتماعی آن‌ها از نظر جامعه، سیاست‌گذاری، و شرایط اقتصادی امکان‌پذیر نیست (Zhong, 2021) و با توجه به ابعاد گسترده تأثیر دانشگاه‌ها بر حیات جامعه و پیوند عمیق سرنوشت آن‌ها با آنچه در فضای علمی و فرهنگی دانشگاه‌ها می‌گذرد (Naka & Spahija, 2022) ضرورت پژوهش در زمینه عوامل و راهکارهای تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دوچندان می‌شود.

همچنین آموزش و پرورش نقش مهمی در توسعه و پیشرفت کشور دارد و این امر تا حد زیادی به سطح کارآمدی دانشگاه فرهنگیان وابسته است؛ به گونه‌ای که امروزه دانشگاه فرهنگیان نقش حیاتی در ایجاد تحولات مثبت در نظام آموزشی ایفا می‌کند. برای بهره‌برداری بهتر از پتانسیل‌های دانشگاه فرهنگیان، باید توجه ویژه‌ای به ارتقای کیفیت عملکرد و سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی شود. چون یکی از چالش‌های عمده در مدیریت مؤثر دانشگاه‌ها تضمین بهبود روابط، شبکه‌های ارتباطی، و اعتماد میان نیروی انسانی به خصوص اعضای هیئت علمی است. در واقع، با تقویت سرمایه اجتماعی، اعضای هیئت علمی قادر خواهند بود دانشجو-معلم را در مواجهه با محدودیت‌ها و چالش‌های متعدد سازمان‌های دولتی بهتر هدایت کنند. اگر سرمایه اجتماعی در نظام آموزشی و به موازات آن در دانشگاه فرهنگیان افزایش یابد، منجر به پویایی در کل جامعه خواهد شد و در درازمدت رشد فزاینده‌ای در همه زمینه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی، ورزشی، و انسجام و مشارکت اجتماعی حاصل خواهد شد. بر اساس نتایج پیمایش ملی، ۳۹ درصد از شهروندان دارای سرمایه اجتماعی پایین، ۳۵ درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط، و ۲۶ درصد دارای سرمایه اجتماعی بالا هستند. بر اساس شاخص‌های مربوط به زیرشاخص سرمایه اجتماعی، در شاخص کلان رفاه، بین سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳، ایران میان ۱۴۲ کشور جهان رتبه ۱۲۰ را کسب کرده است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). دانشگاه به دلیل تغییرات سریع علمی، فرهنگی، و فناوری همواره نیازمند ایجاد بستری برای توسعه سرمایه اجتماعی است و این امر به صلاحیت‌های حرفه‌ای استادان و مسئولان آموزشی بازمی‌گردد. استادان به دلیل جایگاهی که دارند می‌توانند موفقیت‌ها و همچنین شکست‌ها و ناکارآمدی‌هایی را برای سیستم تحت مدیریت خود خلق کنند (خنیفر و همکاران، ۱۴۰۰). اگرچه برخورداری استادان دانشگاه از سرمایه اجتماعی بسیار ضروری و مهم است، فقدان چارچوبی برای توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان این سؤال را مطرح می‌کند که عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه کدام‌اند؟ با وجود اهمیت روزافزون سرمایه اجتماعی در محیط‌های دانشگاهی، مطالعات اندکی به بررسی نظام‌مند عوامل مؤثر بر بهبود این سرمایه میان اعضای هیئت علمی، به‌ویژه در دانشگاه‌های با مأموریت ویژه، مانند دانشگاه فرهنگیان، پرداخته‌اند. دانشگاه فرهنگیان، به عنوان متولی تربیت معلمان آینده کشور، نیازمند هیئت علمی با سرمایه اجتماعی قوی است. اما شواهد نشان می‌دهد که این دانشگاه با چالش‌هایی در زمینه تعاملات علمی، شبکه‌های پژوهشی، و همکاری‌های بین‌رشته‌ای مواجه است.

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان یک توانایی برای دانشگاه محسوب می‌شود، برای بهبود آن باید عوامل مؤثر بر آن شناسایی شوند. عوامل تأثیرگذار عواملی هستند که ممکن است مانع شکل‌گیری سرمایه اجتماعی شوند یا در شکل‌گیری آن نقش داشته باشند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۳). سرمایه اجتماعی پدیده‌ای است که امروزه در کانون توجه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی قرار گرفته است که به عنوان منبعی پایدار برای اعضای هیئت علمی و دانشگاه‌ها می‌تواند در دوران پرتلاطم و هرجومرج به آن‌ها کمک کند، ارزش استعدادهای محیط و سازمان را بشناسد، و زمینه اعتماد بین استادان و کارکنان و دانشجویان را فراهم کند (Chen et al., 2020). اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به دلیل نقش کلیدی، سازنده، و تأثیرگذارشان بر جوانان و معلمان و نظام آموزش و پرورش هر کشور مورد توجه ویژه قرار دارند و اعمال و گفتار و رفتار آن‌ها بسیار مهم و سرنوشت‌ساز است و به عنوان محور اصلی تربیت معلمان آینده نقش کلیدی در ارتقای کیفیت نظام آموزشی ایفا می‌کنند. این روند نشان می‌دهد که پرورش ذهن برای این قشر نسبت به سایر مشاغل حساس‌تر است و میزان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن برای اعضای هیئت علمی آن دانشگاه یک ضرورت تلقی می‌شود (پهرامیان‌نژاد و رمضان‌پور، ۱۴۰۲؛ فرح‌بخش و یوسفوند، ۱۳۹۷). با وجود این، به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی این استادان- که شامل شبکه‌های ارتباطی، اعتماد متقابل، و هنجارهای جمعی آنان می‌شود- به طور کامل شناخته و تقویت نشده است. این امر می‌تواند بر کیفیت تعاملات علمی، انتقال تجربیات، و در نهایت کارآمدی فرایند تربیت معلم تأثیر منفی بگذارد و این شرایط باعث شده اعضای هیئت علمی

دانشگاه فرهنگیان، به‌رغم نقش حیاتی‌شان در تربیت معلمان و افزایش کیفیت آموزش، از ظرفیت‌های کامل سرمایه اجتماعی خود بهره‌مند نشوند و ارتقای حرفه‌ای آنان با چالش مواجه شود. به‌رغم اهمیت موضوع، مطالعات اندکی به صورت نظام‌مند به شناسایی و تحلیل راهبردهای عملی برای تقویت سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند. بنابراین، هدف از این پژوهش شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است.

مبانی نظری

در هر سازمانی، مانند جامعه، سه نوع سرمایه وجود دارد که مکمل یک‌دیگرند و رشد و توسعه سازمان مشروط به وجود هر سه دسته سرمایه است: سرمایه اقتصادی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی (Phung & Bui, 2022). در نگاه سنتی به مدیریت توسعه، سرمایه اقتصادی و منابع انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند. اما در عصر حاضر، برای توسعه، مدیران و سازمان‌ها و دانشگاه‌ها بیش از سرمایه اقتصادی و منابع انسانی به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. زیرا در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی باشد از سایر سرمایه‌ها به طور بهینه استفاده نخواهد شد و این سرمایه‌ها بی‌کار خواهند ماند (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۳). اگرچه سرمایه اجتماعی مفهومی جدید و نوظهور در حوزه مطالعات اجتماعی است، این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی بشر دارد (Chen et al., 2020). امروزه مسلم است که برای دستیابی به توسعه جامعه مدنی و بستر مناسب برای زندگی اجتماعی شکل می‌گیرد. اصطلاح سرمایه اجتماعی برای اولین بار قبل از سال ۱۹۱۶، مطرح شد. پس از آن، ایده سرمایه اجتماعی چندین دهه ناپدید شد (Yu et al., 2021). در دهه ۱۹۸۰، این مفهوم توسط جیمز کولمن^۱ در جامعه‌شناسی، رابرت پوتنام^۲ در علوم سیاسی، و فوکویاما^۳ در اقتصاد سیاسی، و در سایر حوزه‌های علمی به طور وسیع مورد توجه قرار گرفت (فرح‌بخش و یوسف‌وند، ۱۳۹۶).

سرمایه اجتماعی در سطح فردی همان استفاده بهینه از سرمایه انسانی و سرمایه شخصی از شبکه‌های اجتماعی است که به مثابه قابلیت فردی و به منزله فرصتی در سازمان است که شبکه‌هایی را فراهم می‌کند که در آن‌ها از این فرصت‌ها به طور بهینه استفاده می‌شود (Bye et al., 2020). سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی مجموعه‌ای از روابط اجتماعی، جهت‌گیری هدف، و اعتماد بین اعضای سازمان است و ارزش مشارکتی سرمایه اجتماعی فردی را منعکس می‌کند (Ekici & Koydemir, 2014; Arampatzi et al., 2018). تعریفی که دربرگیرنده وجوه مشترک تعاریف فوق از سرمایه اجتماعی باشد عبارت است از: بازتابی از نهادها، روابط، و هنجارهایی که تعامل افراد یک جامعه را با یک‌دیگر تسهیل می‌کند؛ سرمایه‌ای که در اختیار هیچ فردی به‌تنهایی نیست و در تعاملات و روابط با دیگران به کار گرفته می‌شود (Fukuyama, 2000). در واقع، توسعه سرمایه اجتماعی یک فرایند یادگیری اجتماعی است و زمانی رخ می‌دهد که کنش‌های هدفمند فردی به عنوان نیروی محرکه الگوهای رفتاری غیر ارادی سرمایه اجتماعی عمل کنند (جعفری‌مجد و زارعی‌متین، ۱۴۰۱).

از تعاریف اساسی که صاحب‌نظران ارائه داده‌اند می‌توان به چند مورد اشاره کرد: سرمایه اجتماعی با اعتماد در ارتباط است و از روابط اجتماعی ناشی می‌شود و منبع بالقوه‌ای است که در دایره و روابط اجتماعی افراد نهفته است (Nguyen et al., 2024)؛ سرمایه اجتماعی تأثیر اقتصادی ناشی از فرصت‌هایی است که شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی ایجاد می‌کنند (Sidhu et al., 2022)؛ سرمایه اجتماعی به این نگاه اشاره دارد که روابط بازرش‌اند و این روابط حول محور اعتماد شکل می‌گیرند (Naka & Spahija, 2022)؛ سرمایه اجتماعی به تعاملات و ارتباطات بین اعضای یک شبکه به عنوان منبعی بازرش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل امکان تحقق اهداف اعضا را فراهم می‌کند (Yu et al., 2021)؛ سرمایه اجتماعی را می‌توان مجموعه‌ای از روابط، هنجارها، ارزش‌ها، و تفاهماتی دانست که همکاری درون و بین گروه‌ها را برای منفعت متقابل تسهیل می‌کند (عزیزیان‌کهن، ۱۴۰۰)؛ سرمایه اجتماعی به سازمان‌ها و ارتباطات و هنجارهایی اشاره دارد که کم‌وبیش کنش‌های اجتماعی جامعه را سازماندهی می‌کنند (World Bank, 2020)؛ سرمایه اجتماعی شبکه‌های نهادینه‌شده اعتماد بین سازمان‌هایی است که از یک سازمان غیر انتفاعی حمایت می‌کنند و آن را قادر می‌سازند تا به اهدافش دست یابد (Han, 2015).

1. James Coleman
2. Putnam
3. Fukuyama

دانشگاه و عناصر دانشگاهی همواره یکی از منابع مؤثر و پیشگام در زمینه تغییرات اجتماعی و فرهنگی در جامعه ایران بوده‌اند و مورد توجه سیاست‌گذاران، دولت‌ها، و نظام‌های اجتماعی‌اند (قنبری‌برزیان، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه مجموعه روابط، اعتماد، همکاری، و شبکه‌های اجتماعی است که بین اعضای هیئت علمی، گروه‌های اجتماعی، متخصصان، و سایر ذی‌نفعان دانشگاه برقرار می‌شود. این سرمایه نقش مهمی در بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی و مدیریتی دانشگاه‌ها ایفا می‌کند. بهبود سرمایه اجتماعی استادان می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش، ارتقای مشارکت و همکاری علمی، بهبود تربیت اخلاقی و فرهنگی دانشجویان و معلمان، افزایش اعتماد عمومی به نظام آموزشی، پشتیبانی در مواجهه با چالش‌ها، و توسعه حرفه‌ای و یادگیری مداوم کمک کند.

پیشینه تجربی پژوهش

کورابا^۱ (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و توسعه اعضای هیئت علمی در آموزش عالی انجام داد. این مطالعه نقش شبکه‌های اجتماعی را در توسعه اعضای هیئت علمی بررسی کرد. نتایج بخش کمی نشان داد الگوهای شبکه بر تعامل و سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است؛ درحالی که مضامین کیفی نقش ارشاد و مربیگری را در تقویت سرمایه اجتماعی روشن می‌کند. یافته‌های یکپارچه نشان می‌دهد شبکه‌های قوی با اهداف نهادی با تعالی سرمایه اجتماعی هم‌سو هستند، اما مسائل سیستمی، مانند حجم کار سنگین، سرمایه اجتماعی را تضعیف می‌کنند. اپستین و الهالابی^۲ (۲۰۲۵) در پژوهش خود نشان دادند کیفیت سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی برای اهداف شغلی آن‌ها مهم است؛ به‌ویژه رابطه با اساتید دانشگاه، ادغام در جامعه علمی، و ارتباط با سایر دانشمندان که، به بهبود انتشارات علمی آنها کمک می‌کند. عبدالزاده و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در نظام آموزشی عبارت‌اند از: عوامل فردی، عوامل ساختاری، عوامل آموزشی، عوامل مدیریتی، همبستگی و انسجام، عوامل اجتماعی و خانوادگی، عوامل نهادی، عوامل مشارکتی، سیاست‌های آموزشی و فرهنگی و ایدئولوژیک، روابط شبکه‌ای، رضایت شغلی، و ارزش‌گذاری جایگاه اجتماعی. هگل^۳ (۲۰۲۴) در پژوهش خود نشان داد رابطه متقابل بین سرمایه اجتماعی پیوندی و تجاری‌سازی دانش استادان، البته با عملکرد تحقیقاتی پایین‌تر از حد متوسط، وجود دارد. نگوین^۴ و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان رابطه مدیریت آموزشی و سرمایه اجتماعی انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت آموزشی با سرمایه اجتماعی در ارتباط است. فرهنگ تغییر، کیفیت رهبری، ارتباط و تعامل در سازمان، و شایسته‌گزینی از عوامل ضروری در سرمایه اجتماعی هستند.

پژوهش بهرامیان‌نژاد و رمضان‌پور (۱۴۰۲) که به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد نشان داد سرمایه اجتماعی با اثربخشی تدریس و مهارت‌های اجتماعی رابطه معنادار دارد و مهارت‌های اجتماعی نقش میانجیگر در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی تدریس استادان دانشگاه دارد. سادئی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «نگاه انتقادی به سرمایه اجتماعی در نظام آموزش عالی کشور» نتیجه گرفت که اگرچه خود استادان نگرش خوبی به سرمایه اجتماعی دارند، ساختار و سازمان دانشگاه نتوانسته این فرصت را برای استادان فراهم آورد. نتایج پژوهش جعفری‌مجد و زارعی‌متین (۱۴۰۱) نشان داد مقوله‌های تعامل، مدیریت دانش، امکانات، و تدارکات عللی هستند که نقش فعال در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در نظام آموزشی دارند. راهبردهای اتخاذشده عبارت‌اند از: فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی و علمی، شبکه‌سازی، چرخه دانش. محترم و همکارانش (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «مدل‌یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت» نشان دادند که سرمایه اجتماعی دانشگاه و آمادگی کارمندان برای تغییر به طور مستقیم پیش‌بینی‌کننده معنادار تمایل کارمندان به مشارکت است. به‌علاوه، یافته‌ها مبین آن است که سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌گری آمادگی کارمندان برای تغییر از قدرت بالاتری

1. Curabba
2. Epstein & Elhalaby
3. Huegel
4. Nguyen

برای پیش‌بینی تمایل آن‌ها به مشارکت برخوردار است. پژوهش مطلبی‌ورکانی و همکارانش (۱۳۹۷) نشان داد در تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان دانشگاه الزهرا مدیریت دانش نقش میانجی دارد.

در محیط‌های دانشگاهی امروز، سرمایه اجتماعی یک دارایی نامشهود اما حیاتی شناخته می‌شود که کیفیت آموزش، اثربخشی پژوهش، و نقش آفرینی اجتماعی دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این سرمایه، که در شبکه روابط مبتنی بر اعتماد و هنجارهای مشترک و تعاملات سازنده تجلی می‌یابد، برای اعضای هیئت علمی - به عنوان محور اصلی تحولات علمی - از اهمیتی دوچندان برخوردار است. با این حال، در دانشگاه‌های با مأموریت ویژه، مانند دانشگاه فرهنگیان، که مسئولیت تربیت نسل آینده معلمان کشور را بر عهده دارد، به نظر می‌رسد تقویت این سرمایه با چالش‌های ساختاری و ارتباطی و محتوایی روبه‌رو بوده است. مطالعات پیشین اگرچه به جنبه‌های پراکنده‌ای از سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند، فاقد درکی یکپارچه و مبتنی بر شواهد بومی از عوامل کلیدی تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی در بافت خاص دانشگاه فرهنگیان هستند. این شکاف نظری و کاربردی پژوهش حاضر را بر آن داشت تا با به‌کارگیری رویکردی آمیخته و با ترکیب داده‌های کیفی و کمی به شناسایی و تحلیل عوامل فردی و سازمانی و فراسازمانی مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی این دانشگاه بپردازد و الگویی عملیاتی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در این حوزه ارائه کند. در جدول ۱ پژوهش‌های مرتبط با مسئله پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. پژوهش‌های مرتبط انجام‌شده

ردیف	نویسندگان و سال	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه مورد مطالعه	نتایج پژوهش
۱	یاراحمدی (۱۴۰۳)	تبیین مدل ساختاری ادراک کارمندان از سرمایه اجتماعی دانشگاه	آمیخته (کیفی-کمی)	کیفی: اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز/ کمی: کلیه کارکنان دانشگاه شیراز	نتایج نشان داد پاسخگویی به محیط از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی است.
۲	گل‌افشانی و همکاران (۱۴۰۳)	شناسایی و ارزیابی راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان	کیفی (پدیدارشناسی)	بیست نفر از خبرگان و متخصصان در حوزه سرمایه اجتماعی	راه‌حل‌های افزایش کیفیت رهبری اخلاقی، گسترش عدالت سازمانی، مشارکت داوطلبانه کارکنان، تقویت محبوبیت ارتش، افزایش وضعیت معیشت و سطح علمی کارکنان، و ... بالاترین رتبه را کسب کرده‌اند.
۳	بهرامیان‌نژاد و رمضان‌پور (۱۴۰۲)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی تدریس و مهارت‌های اجتماعی استادان دانشگاه	توصیفی از نوع همبستگی	دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد داراب	نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی تدریس و مهارت‌های اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
۴	ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲)	شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران در آموزش و پرورش	آمیخته (کیفی-کمی)	در بخش کیفی: خبرگان حوزه منابع انسانی و آشنا با مباحث سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش/ در مرحله کمی: مدیران ارشد و میانی اداره آموزش و پرورش شهر تهران	عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران آموزش و پرورش عبارتند از: پشتیبانی و شبکه‌سازی، تعامل و ارتباطات، مدیریت استعداد و توسعه مدیران، فعالیت‌های فوق برنامه، بهسازی منابع انسانی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی
۵	جعفری‌مجد و زارعی‌متین (۱۴۰۱)	طراحی الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش	کیفی (داده‌بنیاد)	خبرگان و مدیران ارشد حوزه مدیریت - آموزشی و آموزش و بهسازی منابع انسانی استان لرستان	مقوله‌های تعامل، مدیریت دانش، امکانات، و تدارکات علی‌تلقی می‌شوند که نقش فعال در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش دارند. راهبردهای اتخاذشده عبارتند از: فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی و علمی، شبکه‌سازی، و چرخه دانش.
۶	فرحبخش و یوسف‌وند (۱۳۹۷)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه با میانجیگری محبوبیت اجتماعی	توصیفی از نوع همبستگی	همه اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان	نتایج مبین آن بود که بین سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه و کیفیت زندگی آنان رابطه مثبت وجود دارد؛ این رابطه با تعدیلگری متغیر محبوبیت اجتماعی آنان افزایش می‌یابد.

ادامه جدول ۱.

ردیف	نویسندگان و سال	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه مورد مطالعه	نتایج پژوهش
۷	قانع‌راد (۱۳۹۵)	نقش تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی	دانشجویان و استادان علوم اجتماعی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، و علامه طباطبایی	توصیفی- پیمایشی	تعاملات و ارتباطات در بهبود فضای آموزشی و ارتقای یادگیری تأثیر مثبتی دارد و سرمایه اجتماعی استادان را بهبود می‌بخشد.
۸	غفوری و یآوری (۱۳۹۴)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه	همه استادان و مدرسان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری	توصیفی- همبستگی	فرهنگ منبع اعتماد و همکاری است. هر چه شعاع اعتماد بیشتر باشد گروه مورد نظر سرمایه اجتماعی بیشتری خواهد داشت.
۹	کورابا (۲۰۲۵)	سرمایه اجتماعی و توسعه اعضای هیئت علمی در آموزش عالی	اعضای هیئت علمی دانشگاه امریکایی شارجه امارات متحده عربی	ترکیبی (کمی- کیفی)	نتایج بخش کمی نشان داد الگوهای تأثیر شبکه بر تعامل و سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است. درحالی‌که مضامین کیفی نقش ارشاد و مربیگری را در تقویت سرمایه اجتماعی روشن کرد.
۱۰	ایستین و الهالابی (۲۰۲۵)	فارغ‌التحصیلان دکتری و دانشجویان پسادکتری از دانشکده‌های پزشکی آلمان	توصیفی- پیمایشی	رابطه با استادان، ادغام در جامعه علمی، و ارتباط با سایر دانشمندان که، به بهبود انتشارات علمی منجر می‌شود در کیفیت سرمایه اجتماعی مهم است.	
۱۱	نگون و همکاران (۲۰۲۴)	مدیریت آموزشی و سرمایه اجتماعی	معلمان و کارمندان آموزش عمومی ویتنام	توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری	مدیریت آموزشی با سرمایه اجتماعی در ارتباط است. فرهنگ تغییر، کیفیت رهبری، ارتباط و تعامل در سازمان، و شایسته‌گزینی از عوامل ضروری در سرمایه اجتماعی هستند.
۱۲	هگل (۲۰۲۴)	دستیابی به اهداف چندگانه استادان دانشگاه: سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد پژوهشی و تجاری‌سازی تحقیقات	استادان و دانشمندان دانشگاه‌های آلمان	توصیفی- همبستگی	رابطه متقابل بین سرمایه اجتماعی پیوندی و تجاری‌سازی دانش استادان، البته با عملکرد تحقیقاتی پایین‌تر از حد متوسط، وجود دارد.
۱۳	زاتگ و همکاران ^۱ (۲۰۲۱)	حمایت سازمانی و سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه	اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تایوان	توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری	حمایت سازمانی بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد و حمایت سازمانی و سرمایه اجتماعی عملکرد کاری اعضای هیئت علمی را بهبود می‌بخشد.
۱۴	اکمن و سسن ^۲ (۲۰۲۰)	مطالعه فراترکیب عوامل تأثیرگذار در سرمایه اجتماعی	همه متخصصان مدیریت پروژه در ترکیه	توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری	نتایج نشان داد ادغام و تسهیم دانش، شبکه‌های اجتماعی، فرهنگ سازمانی، و آگاهی بر سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذارند.
۱۵	لی ^۳ (۲۰۱۶)	سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی، ظرفیت جذب شرکتی، و عملکرد پروژه تحقیق و توسعه مشترک دانشگاه و صنعت (UI)	اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سئول	توصیفی- همبستگی (از نوع تحلیل عاملی اکتشافی)	شبکه‌سازی و ظرفیت جذب شرکتی، متخصصان و قابلیت‌های فناوری سازمان و ظرفیت داخلی دانشگاه نیز بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

1. Zhong et al

2. Ekemen & Sesen

3. Lee

بررسی مطالعات مرتبط با مفهوم سرمایه اجتماعی در نظام آموزش عالی، به ویژه در دانشگاه فرهنگیان، نشان می‌دهد یکی از چالش‌های اصلی کمبود تحقیقات داخلی و متناسب با ویژگی‌های خاص این دانشگاه است. تعیین و شناسایی مؤلفه‌ها و عوامل کلیدی تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و به خصوص دانشگاه فرهنگیان همچنان از مشکلات اساسی به شمار می‌آید. با بررسی انتقادی پیشینه مشاهده می‌شود که اگرچه مطالعات پراکنده‌ای به بررسی ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی در محیط‌های دانشگاهی پرداخته‌اند، شکاف پژوهشی قابل توجهی در زمینه شناسایی راهکارها و راهبردهای بهبود سرمایه اجتماعی استادان متناسب با مأموریت‌های خاص دانشگاه فرهنگیان در ایران وجود دارد. بسیاری از تحقیقات پیشین عمدتاً بر سنجش سطح سرمایه اجتماعی متمرکز بوده‌اند و کمتر به تبیین راهبردهای عملیاتی و کاربردی برای تقویت شبکه‌های اعتماد، هنجارهای همکاری، و ارتباطات مؤثر در میان این قشر خاص پرداخته‌اند. علاوه بر این، اغلب این پژوهش‌ها از رویکردی توصیفی-همبستگی بهره برده‌اند و فاقد تحلیل کیفی عمیق برای کشف راهکارهای ریشه‌ای و زمینه‌مند هستند. تحقیقات عمدتاً به جمع‌آوری داده‌های پیمایشی و سنجش رابطه بین متغیرها از طریق پرسشنامه بسنده کرده‌اند، بدون آنکه به کاوش علی و ریشه‌یابی زمینه‌ای و واکاوی فرایندهای شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی در بافت خاص دانشگاه فرهنگیان بپردازند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ و با تمرکز بر شناسایی عوامل بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان درصدد ارائه الگویی است که بتواند نقش این سرمایه را در تحقق مأموریت‌های تربیتی و آموزشی این دانشگاه به حداکثر برساند.

روش و ابزار پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس روش گردآوری اطلاعات آمیخته از نوع اکتشافی است. در این پژوهش محقق بر آن شد تا ابتدا از رویکرد کیفی برای استخراج مقوله‌های (عوامل) تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان استفاده کند. در مرحله دوم و بر اساس داده‌های گردآوری شده از روش کیفی، مطالعه‌ای کمی نیز انجام گرفت تا به تأیید و تصدیق یافته‌های به دست آمده از روش کیفی و ارائه مدل بپردازد. روش اجرای این پژوهش در قسمت کیفی از نوع پدیدارشناسی (چون هدف کشف چستی و چگونگی ادراک استادان از عوامل سرمایه اجتماعی در بافت خاص دانشگاه فرهنگیان است) و در بخش کمی از نوع توصیفی-همبستگی بود که با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه پژوهش در بخش کیفی همه صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی و آشنا با حوزه سرمایه اجتماعی و استادان مدیریت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان استان تهران بودند. در روش کیفی، با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند^۱ (با تکنیک گلوله برفی^۲) تا نقطه اشباع نظری^۳ هجده نفر انتخاب شد. برای انتخاب خبرگان از دو معیار کلی استفاده شد: الف) صاحب‌نظر بودن در حوزه مدیریت منابع انسانی و آشنا با حوزه سرمایه اجتماعی؛ ب) آشنایی علمی و عملی با دانشگاه فرهنگیان. جامعه آماری این پژوهش در مرحله کمی همه استادان هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۷۶۰ نفر (N=760) بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای^۴ (که مبنای تشکیل خوشه‌ها مناطق آموزشی بود) حجم نمونه مورد نیاز با به کارگیری فرمول کوکران برای جامعه محدود برآورد شد. با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد (Z=۱,۹۶)، حداکثر واریانس (p=۰,۵)، و خطای مجاز ۸ درصد حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۵۶ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

$$n = \frac{760(1.96)^2(0.5)^2}{760(0.08)^2 + (1.96)^2(0.5)^2} = 256$$

1. purposeful sampling
2. snowball sampling
3. theoretical saturation
4. cluster sampling

برای اطمینان از نرخ پاسخگویی تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و تعداد ۲۸۲ پرسشنامه باز عودت داده شد که تعدادی به دلایلی (مانند نقص در پر کردن) از تحلیل نهایی حذف شدند و ۲۵۶ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه به تفکیک جنسیت و سطح تحصیلات در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. تعداد افراد نمونه به تفکیک جنسیت و تحصیلات

تعداد		جنسیت
مرحله کمی	روش کیفی	
۱۴۴ نفر	۱۱ نفر	مرد
۱۱۲ نفر	۷ نفر	زن
سطح تحصیلات		
مرحله کمی	روش کیفی	
۱۰۸ نفر	۱ نفر	کارشناسی ارشد
۱۴۸ نفر	۱۷ نفر	دکترای تخصصی

به منظور گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در قسمت کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که گویه‌های آن برگرفته از نتایج قسمت کیفی در مرحله اول بود و بر اساس طیف لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) بود. پرسشنامه دارای ۷ مقوله و ۴۲ گویه بود. جهت اعتمادپذیری^۱ اطلاعات مصاحبه از روش بازخورد مشارکت‌کننده^۲ و برای اعتباربخشی^۳ آن‌ها از روش ضریب توافق و بازآزمون استفاده شد که از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شد و هر یک از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی ده‌روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شد که ضریب کل پایایی بازآزمون ۰/۷۸ و ضریب کل توافق بین دو کدگذار (ضریب کاپای کوهن بین دو کدگذار) ۰/۷۹ به دست آمد. در بخش کمی نیز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصان حوزه مدیریت و صاحب‌نظر در زمینه سرمایه اجتماعی تأیید شد. نتایج مربوط به روایی سازه در قسمت کمی یافته‌ها گزارش شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱) مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل مضمون (تم) در قسمت کیفی و در قسمت کمی از روش‌های تحلیل توصیفی و تحلیل همبستگی و تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم) با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در ابتدا در قسمت کیفی از صاحب‌نظران و استادان و خبرگان خواسته شد تا نظرات، اطلاعات، دانش، و تجربه‌های خود درباره این سؤال را بیان کنند: عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه کدام‌اند؟ از مصاحبه با ۱۸ نفر از خبرگان ۶۸ مفهوم به دست آمد که تحت ۴۲ مفهوم دسته‌بندی شدند و تحت ۷ مقوله اصلی قرار گرفتند که در جدول ۳ به تفکیک ارائه می‌شوند.

با توجه به نتایج جدول ۳، عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در ۷ مقوله اصلی دسته‌بندی کرد که هر یک از این مقولات اصلی نیز دربردارنده خرده‌مقولات دیگری هستند.

در قسمت کمی ابتدا در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (میانگین و انحراف معیار) گزارش شده است.

1. trustworthiness
2. participant feedback
3. credibility

جدول ۳. نتایج به دست آمده از بخش کیفی

شماره مصاحبه	مقولات اصلی	مقولات فرعی
۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶	اعتماد	اعتمادسازی و اعتمادپذیری قابل اعتماد بودن برای دانشجویان و مخاطبان قابل اعتماد بودن برای دانشگاه و جامعه الگو بودن و معتمد بودن اعتماد متقابل بین دانشجویان و استادان و مدیران اعتماد به رعایت عدل و انصاف توسط استاد
۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷	ارتباطات و تعامل (شبکه‌سازی تعاملی)	ارتباط عمیق با دانشگاه و اهداف آن سهولت ارتباطی همکاری با انجمن‌های علمی شرکت در نشست‌ها و میزگردها شبکه‌سازی درون سازمانی و برون سازمانی تعامل با سایر سازمان‌ها، مراکز فرهنگی، و نخبگان برون سازمانی
۲، ۳، ۴، ۷، ۸، ۹، ۱۳، ۱۴، ۱۸	همکاری و تعاون (کار تیمی)	گروه‌سازی مشارکت‌پذیری صمیمیت و اشتراک‌پذیری تجربیات هم‌اندیشی و کار تیمی همکاری آموزشی، حرفه‌ای، و شغلی
۱، ۳، ۵، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷	آموزش و بهسازی	دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی مرتبط تسهیم و مدیریت دانش حضور فعال در کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها، و گروه‌های تحقیقاتی بازدید و گردش‌های علمی نیازسنجی آموزشی و حرفه‌ای فرصت‌های پیشرفت و یادگیری استعدادپروری بهسازی اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی اجتماعی
۱، ۲، ۳، ۷، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۸	توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی	مدیریت مشارکتی و تحول‌آفرین برنامه‌های مدیریت جهت بهبود جامعه‌پذیری مهارت‌های ارشاد مهارت‌های ارتباطی و مذاکره تفکر استراتژیک
۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸	آموزش و بهسازی (یادگیری سازمانی)	یادگیری جمعی و مشارکتی تعامل و ارتباط با رقبا به منظور توسعه و پیشرفت قانع نبودن به شرایط فعلی (نوآوری) دانایی‌محوری و آگاهی حمایت از پروژه‌هایی علمی و پژوهشی حامی نوآوری و خلاقیت
۱، ۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۷	ساختاری	نقدپذیری انعطاف سازمانی پیچیدگی و رسمیت کم نظام جریان خدمات نظام کارای نظرسنجی و پیشنهادهای پاسخگویی سازمانی و تعهد اجتماعی

عوامل و راهبردهای تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
اعتماد	۳/۴۱۰۲	۰/۸۰۳۴۲
آموزش و بهسازی	۳/۱۶۶۹	۰/۸۱۴۰۳
رشدگرایی	۲/۸۶۸۵	۰/۸۱۰۹۷
همکاری و کار تیمی	۲/۸۶۳۹	۰/۷۸۳۳۹
توسعه مهارت‌های رهبری	۲/۹۷۴۳	۰/۹۵۹۷۶
ارتباطات و تعامل	۲/۸۳۲۶	۰/۸۳۱۸۶
عوامل ساختاری	۲/۹۹۱۲	۰/۶۴۲۲۵

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف^۱ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است. از آنجا که، سطوح معناداری آماره‌های بدست‌آمده بزرگ‌تر از ۰/۰۵ هستند ($P > ۰/۰۵$)، می‌توان نتیجه گرفت که، نمرات دارای توزیع نرمال هستند. نتایج در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرهای پژوهش	آماره KS	سطح معناداری
اعتماد	۰/۱۵۶	۰/۹۴۳
آموزش و بهسازی	۱/۸۳۷	۰/۱۰۳
رشدگرایی	۱/۹۷۴	۰/۱۰۱
همکاری و کار تیمی	۰/۷۹۵	۰/۵۵۲
توسعه مهارت‌های رهبری	۱/۱۸۹	۰/۱۱۸
ارتباطات و تعامل	۰/۸۳۶	۰/۴۸۷
عوامل ساختاری	۰/۷۹۵	۰/۵۵۲

در پژوهش حاضر جهت تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم از رویکرد حداقل مجذورات جزئی با روش PLS استفاده شد. در روش تحلیل عاملی تأییدی ابتدا لازم است روایی سازه^۲ مورد مطالعه قرار گیرد تا مشخص شود نشانگرهای انتخاب‌شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردارند یا نه. در جدول ۶ مقادیر بار عاملی و آماره t برای نشانگرهای متغیرهای پژوهش آورده شده است.

بر اساس نتایج جدول ۶ مشخص می‌شود گویه‌های دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ در فرایند تحلیل باقی می‌مانند. بنابراین روایی سازه، که برای بررسی دقت و اهمیت نشانگرهای انتخاب‌شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها انجام شد، نشان می‌دهد نشانگرهای متغیرهای پژوهش ساختارهای عاملی مناسبی جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آورند. به منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل^۳ و لارکر^۴ استفاده از معیار AVE^۵ را پیشنهاد داده‌اند. در این روش اگر AVE حداقل برابر با ۰/۵ باشد، شاخص‌ها روایی همگرایی مناسبی دارند. همچنین، جهت بررسی پایایی از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج در جدول ۷ آمده است.

در این پژوهش، علاوه بر روایی همگرا، از روایی واگرا نیز استفاده شد. برای بررسی این موضوع از بار عاملی متقاطع^۶ و روش فورنل-لارکر استفاده شد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. این موضوع در جدول ۸ نشان داده شده است.

1. Kolmogorov-Smirnov
2. construct validity
3. Fornell
4. Lacker
5. average variance extracted
6. cross-loadings

جدول ۶. مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	نتیجه
اعتماد	۱	۰٫۶۳۴	۱۲٫۲۵	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۵۹۲	۱۳٫۴۸۲	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۶۶۶	۱۶٫۲۰۱	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۵۰۶	۸٫۱۷۳	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۵۱	۲۳٫۱۵۲	تأیید نشانگر
	۶	۰٫۷۵۸	۲۴٫۱۵۳	تأیید نشانگر
ارتباطات و تعامل	۱	۰٫۶۹۴	۱۷٫۸۵۱	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۸۰۵	۲۶٫۲۷۶	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۸۳۱	۳۶٫۴۰۳	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۸۱	۳۸٫۱۳۱	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۲۶	۲۷٫۴۵۱	تأیید نشانگر
	۶	۰٫۶۳۸	۱۷٫۴۸۳	تأیید نشانگر
همکاری تیمی	۱	۰٫۶۱۳	۱۴٫۷۸۴	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۵۲۶	۷٫۳۳۴	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۷۲۴	۱۸٫۳۴۷	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۷۱۳	۱۸٫۳۱۸	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۵۴	۲۰٫۶۷۴	تأیید نشانگر
آموزش و بهسازی	۱	۰٫۷۷۷	۳۰٫۸۲۲	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۷۳۶	۲۲٫۱۶۹	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۷۴۷	۲۲٫۸۷۲	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۶۰۸	۱۴٫۹۶۵	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۶۷۲	۱۴٫۹۸۳	تأیید نشانگر
	۶	۰٫۶۰۸	۱۳٫۳۸۳	تأیید نشانگر
	۷	۰٫۶۸۵	۱۷٫۰۲۶	تأیید نشانگر
	۸	۰٫۷۲۵	۲۲٫۸۹۵	تأیید نشانگر
رهبری	۱	۰٫۶۸۲	۱۶٫۵۷۷	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۸۰۲	۲۵٫۹۵۲	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۷۰۶	۱۹٫۷۰۹	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۷۴۹	۲۶٫۸۱۹	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۴۲	۲۴٫۳۰۷	تأیید نشانگر
رشدگرایی	۱	۰٫۷۴۹	۲۲٫۴۷۵	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۷۵۹	۲۶٫۳۶۵	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۶۶۳	۱۶٫۱۰۵	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۶۵۲	۱۴٫۳۰۸	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۴۵	۲۵٫۶۴۹	تأیید نشانگر
	۶	۰٫۶۲۷	۱۱٫۹۲۷	تأیید نشانگر
ساختاری	۱	۰٫۷۲۷	۱۸٫۸۹۱	تأیید نشانگر
	۲	۰٫۸۰۳	۲۹٫۴۵۳	تأیید نشانگر
	۳	۰٫۷۷۹	۲۸٫۸۵	تأیید نشانگر
	۴	۰٫۷۶۵	۲۴٫۱۵۷	تأیید نشانگر
	۵	۰٫۷۷۹	۲۳٫۷۴	تأیید نشانگر
	۶	۰٫۷۵۱	۲۱٫۸۶۳	تأیید نشانگر

جدول ۷. بررسی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

متغیرها	شاخص‌ها	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
اعتماد		۰.۸۸۳	۰.۸۸۷	۰.۸۸۳	۰.۵۰۸
آموزش و بهسازی		۰.۸۸۴	۰.۸۹۲	۰.۸۸۷	۰.۵۶۹
رشدگرایی		۰.۸۱۹	۰.۸۲۸	۰.۸۱۸	۰.۵۰۲
همکاری و کار تیمی		۰.۹۱۴	۰.۹۲۲	۰.۹۱۵	۰.۶۱۱
توسعه مهارت‌های رهبری		۰.۸۵۶	۰.۸۵۸	۰.۸۵۶	۰.۵۴۴
ارتباطات و تعامل		۰.۸۵۱	۰.۸۵۶	۰.۸۵۲	۰.۵۱۱
عوامل ساختاری		۰.۸۹۶	۰.۸۹۶	۰.۸۹۶	۰.۵۸۹
اعتماد		۰.۸۰۳	۰.۸۱۲	۰.۸۰۲	۰.۵۰۱

جدول ۸. بررسی مقادیر ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده با همبستگی‌ها

همکاری و کار تیمی	ساختاری	رشدگرایی	توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی	اعتماد	ارتباطات و تعامل	آموزش و بهسازی
۰.۷۹۱	۰.۷۸۲	۰.۷۷۳	۰.۷۱	۰.۷۰۵	۰.۶۸۴	۰.۶۷۹
	۰.۹۱۸	۰.۸۴۶	۰.۸۵۸	۰.۸۴۱	۰.۸۰۷	۰.۷۸۴
		۰.۸۵۱	۰.۸۴۶	۰.۷۶۸	۰.۷۶۶	۰.۷۴۳
			۰.۸۵۸	۰.۷۷۱	۰.۶۶۹	۰.۶۳۵
				۰.۸۵۷	۰.۷۶۵	۰.۷۴۸
					۰.۹۵۴	۰.۷۸۱
						۰.۸۹۹

چون هر یک از مؤلفه‌های اعتماد، ارتباطات و تعامل، همکاری تیمی، آموزش و بهسازی، رهبری، رشدگرایی، و مقوله ساختاری به مثابه نشانگرهای مؤثر بر بهبود سرمایه اجتماعی استادان عمل می‌کنند، تحلیل عاملی مرتبه دوم به منظور آزمون مدل اندازه‌گیری و نیز روایی مؤلفه‌های یادشده بررسی شد.

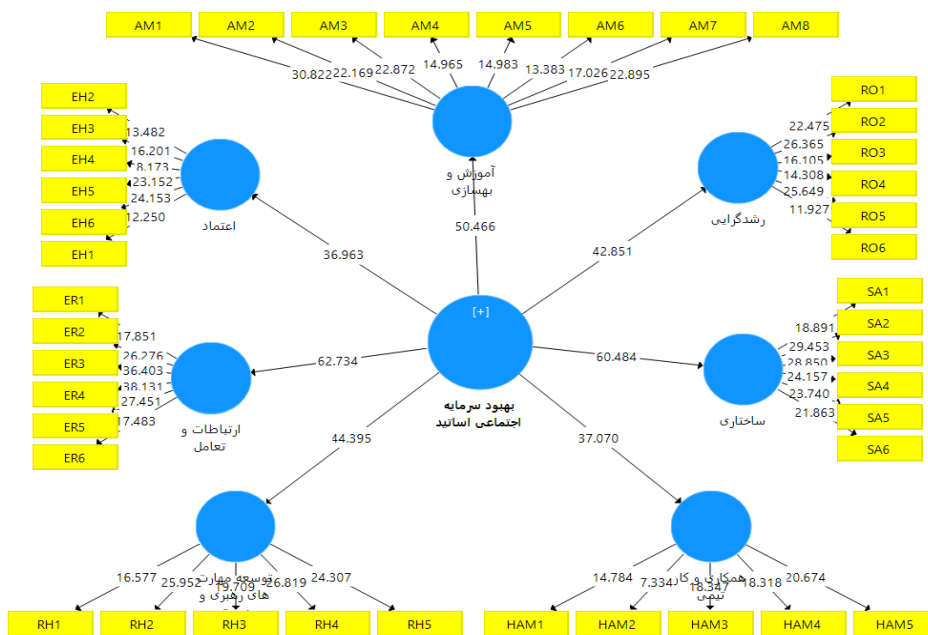
جدول ۹. مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای هر سازه در قالب مدل اندازه‌گیری

سازه	متغیر	بار عاملی	آماره t	نتیجه
عوامل مؤثر بر بهبود سرمایه اجتماعی	آموزش و بهسازی	۰.۹۵۷	۵۰.۴۶۶	تأیید
	ارتباطات و تعامل	۰.۹۵۶	۶۲.۷۳۴	تأیید
استادان	اعتماد	۰.۹۳۷	۳۶.۹۶۳	تأیید
	توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی	۰.۹۳۶	۴۴.۳۹۵	تأیید
ساختاری	رشدگرایی	۰.۹۳۷	۴۲.۸۵۱	تأیید
	ساختاری	۰.۹۵۴	۶۰.۴۸۴	تأیید
همکاری و کار تیمی	همکاری و کار تیمی	۰.۹۲۲	۳۷.۰۰۷	تأیید

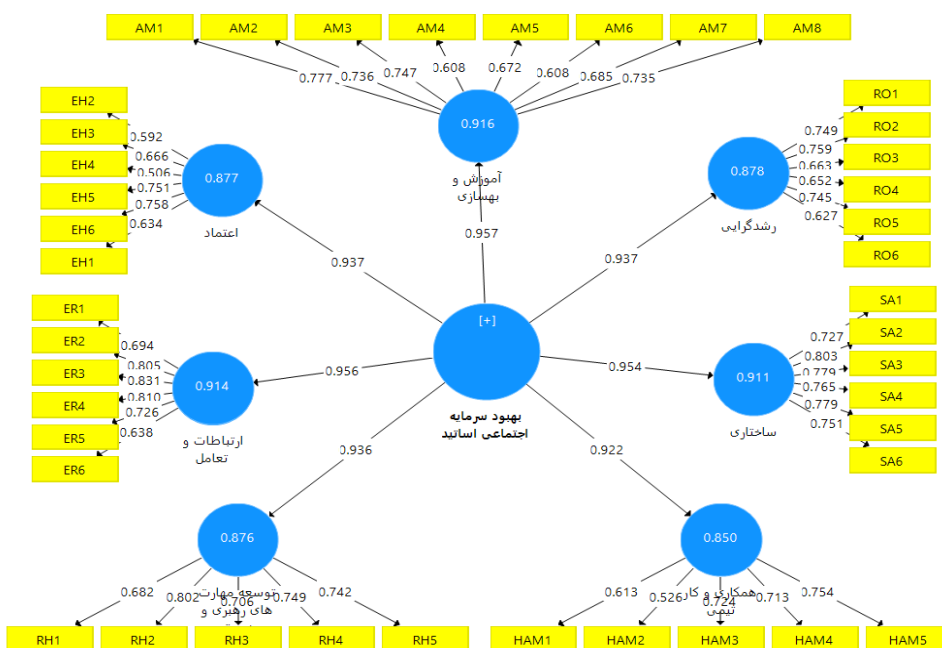
بر اساس نتایج جدول ۹ همه نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ هستند. بنابراین، روایی سازه، که برای بررسی دقت و اهمیت نشانگرهای انتخاب شده با هدف اندازه‌گیری سازه‌ها انجام شد، نشان می‌دهد نشانگرهای هر سازه ساختارهای عاملی مناسبی جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آورند. نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد میزان واریانس تبیین شده عوامل آموزش و بهسازی ۹۵ درصد، ارتباطات و تعامل ۹۵ درصد، اعتماد ۹۳ درصد، مهارت‌های رهبری و مدیریتی ۹۳ درصد، رشدگرایی ۹۳ درصد، عوامل ساختاری ۹۵ درصد، و همکاری و کار تیمی ۹۲ درصد است و همه در سطح قابل توجه هستند. مثبت بودن مقادیر Q2 برای همه متغیرها نشان می‌دهد این متغیرها اثر معنادار بر بهبود سرمایه اجتماعی استادان دارند. شکل ۱ خروجی نرم‌افزار برای ضرایب تی مدل آزمون شده (مدل معادلات ساختاری) پژوهش را نشان می‌دهد. شکل ۲ خروجی نرم‌افزار برای مدل آزمون شده پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل مؤثر بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی

متغیرها	R Square	Q ²
آموزش و بهسازی	۰.۹۱۶	۰.۳۸۲
ارتباطات و تعامل	۰.۹۱۴	۰.۴۴۶
اعتماد	۰.۸۷۷	۰.۳۲
توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی	۰.۸۷۶	۰.۴۱
رشدگرایی	۰.۸۷۸	۰.۳۷
ساختاری	۰.۹۱۱	۰.۴۵۹
همکاری و کار تیمی	۰.۸۵	۰.۳۲۷



شکل ۱. ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش



شکل ۲. مدل آزمون شده مرتبه دوم پژوهش

ضرایب t بالای $1/96 \pm$ تا $2/58 \pm$ در سطح $0/05$ معنادارند و ضرایب t بالاتر از $2/58 \pm$ در سطح $0/01$ معنادارند. همان‌طور که در جدول‌های ۶ و ۹ مشاهده می‌شود ضرایب t همه مسیرها بالاتر از $2/58$ است که نشان می‌دهد همه مسیرها در سطح $0/01$ معنادارند. گفتنی است هیچ‌یک از نشانگرها در تحلیل حذف نشدند.

در نهایت، جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون‌شده شاخص برازش مطلق GOF^۱ عدد $0/62$ به دست آمد که این مقدار برای این شاخص برازش نشان‌دهنده برازش مناسب الگوی آزمون‌شده است. بنابراین عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به ترتیب بار عاملی عبارت‌اند از: آموزش و بهسازی ($0/975$)، ارتباطات و تعامل ($0/956$)، ساختاری ($0/954$)، رشدگرایی ($0/937$)، اعتماد ($0/937$)، توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی ($0/936$)، همکاری و کار تیمی ($0/922$).

نتیجه و پیشنهاد

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود. سرمایه اجتماعی یکی از جنبه‌های مهم روابط انسانی و زمینه‌ساز پیشرفت و همکاری بین متخصصان و خبرگان و اعضای سازمان و جامعه است و یکی از منابع مهم قدرت برای سازمان و کارکنان به شمار می‌رود (Phung & Bui, 2022). به دلیل اهمیت بسیار بالای سرمایه اجتماعی، جوامع سعی در ایجاد و بهبود این سرمایه دارند تا از این مسیر بتوانند به توسعه اقتصادی نایل شوند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). در جوامع کنونی، نظام آموزشی و دانشگاه می‌تواند زمینه مطلوبی را برای شکل‌گیری و بهبود سرمایه‌های اجتماعی فراهم کند و در این میان جایگاه دانشگاه فرهنگیان و اعضای هیئت علمی آن بسیار اساسی است. هدف دانشگاه فرهنگیان تربیت دانشجو-معلمانی با توانمندی‌های شناختی-روانی، رفتاری، علمی، و معرفت‌شناختی است که رسیدن به این هدف تنها از مسیر توسعه ساختار ارتباطی و گسترش زمینه‌های ارتباطی و تعاملی استادان و دانشجویان فراهم می‌شود و نشان از اهمیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. بنابراین با توجه به اهمیت و کمبود پژوهش‌های مرتبط در زمینه سرمایه اجتماعی در دانشگاه و اعضای هیئت علمی، به‌خصوص در دانشگاه فرهنگیان، پژوهش حاضر اهمیت دوچندان دارد. نتایج نشان داد عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان عبارت‌اند از: اعتماد، ارتباطات و تعامل، همکاری و کار تیمی، آموزش و بهسازی، توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی، رشدگرایی، ساختاری. در قسمت کمی نیز نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و تحلیل مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مجزورات جزئی اعتبار مدل را مورد تأیید قرار داد. این نتایج تا حدودی هم‌سو با نتایج پژوهش‌های گل‌افشانی و همکارانش (۱۴۰۳)، جعفری‌مجد و زارعی‌متین (۱۴۰۱)، غفوری و یآوری (۱۳۹۴)، اکمن و سسن (۲۰۲۰)، سالمی و کیووری (۲۰۲۰)، و لی (۲۰۱۶) است که به چنین عواملی اشاره داشته‌اند.

اعتماد به عنوان یکی از راهبردهای بهبود سرمایه اجتماعی شامل مفاهیم اعتمادسازی و اعتمادپذیری، قابل اعتماد بودن برای دانشجویان و مخاطبان، قابل اعتماد بودن برای دانشگاه و جامعه، الگوی صداقت و شفافیت، اعتماد متقابل بین دانشجویان و استادان و مدیران، و اعتماد به رعایت عدل و انصاف توسط استاد است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های گل‌افشانی و همکارانش (۱۴۰۳)، اکمن و سسن (۲۰۲۰)، و سالمی و کیووری (۲۰۲۰) هم‌سوست که به چنین شاخص‌هایی اشاره داشته‌اند. هر چه بین استادان با یک‌دیگر، با دانشجویان، با محیط دانشگاه و قوانین موجود، و با کارکنان و مدیران اعتماد بیشتری وجود داشته باشد بهره‌وری، کارایی، و تعالی سازمانی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. با توجه به نظریه سرمایه اجتماعی می‌توان گفت میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی استادان و اثربخشی روابط انسانی تا حد زیادی به میزان اعتماد اجتماعی به نظام آموزشی و تخصصی دانشگاه مرتبط است. مقوله شبکه‌سازی تعاملی هم شامل مفاهیم ارتباط عمیق با دانشگاه و اهداف آن، سهولت ارتباطی، همکاری

1. goodness of fit
2. Ekemen & Sesen
3. Salmi & Kivivuori
4. Lee

با انجمن‌های علمی، شرکت در نشست‌ها و میزگردها، شبکه‌سازی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، و تعامل با سایر سازمان‌ها و مراکز فرهنگی و نخبگان برون‌سازمانی است. این یافته‌ها هم‌سو با نتایج پژوهش‌های نگوبین و همکارانش (۲۰۲۴) و اکمن و سسن (۲۰۲۰) هم‌سوست. تعامل و ارتباطات استادان در جوامع دانشگاهی و علمی بر تعالی فردی، بلوغ سازمانی، و عملکرد سازمان تأثیرگذار است. ارتباطات آگاهی و گفت‌وگوی انتقادی را حول اندیشه‌ها پرورش می‌دهد و استادان اندیشه و راهنمایی همکاران و خبرگان خود را می‌پذیرند و چنین محیطی هم توانایی علمی و مرجعیت استادان را تقویت می‌کند هم توسعه اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. سرمایه اجتماعی با مفاهیمی چون همدردی و تحرک اجتماعی مرتبط است و استادان دارای سرمایه اجتماعی بین‌گروهی حاضر به برقراری ارتباط و دریافت دانش و تسهیم تجارب می‌شوند که به رشد اجتماعی و همه‌جانبه آن‌ها می‌انجامد.



شکل ۳. عوامل تأثیرگذار بر بهبود سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تعاون و همکاری شامل مفاهیم گروه‌سازی، مشارکت‌پذیری، صمیمیت و اشتراک‌پذیری تجربیات، هم‌اندیشی و کار تیمی، و همکاری آموزشی و حرفه‌ای و شغلی است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های گل‌افشانی و همکارانش (۱۴۰۳)، قانع‌راد (۱۳۹۵)، غفوری و یآوری (۱۳۹۴)، ژانگ^۱ و همکارانش (۲۰۲۱)، سالمی و کیووری (۲۰۲۰)، لی (۲۰۱۶)، و جوفره^۲ و همکارانش (۲۰۱۴) هم‌سوست. در مجموع، تعاون و همکاری به عنوان عوامل کلیدی در ساخت و تقویت سرمایه اجتماعی استادان عمل می‌کنند و نقش مهمی در توسعه پایدار و بهبود کیفیت زندگی استادان دارند. زیرا سرمایه اجتماعی به مجموعه روابط، اعتماد، ارزش‌ها، و نهادهای اجتماعی گفته می‌شود که امکان همکاری و تعامل مؤثر میان اعضای جامعه را فراهم می‌آورد و همکاری و کار تیمی با

1. Zhong
2. Jofreh

ایجاد اعتماد، تقویت روابط، و ترویج ارزش‌های مشترک سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهند و باعث پایداری و توسعه جوامع می‌شوند. مقوله آموزش و بهسازی شامل مفاهیم دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی مرتبط، تسهیم و مدیریت دانش، حضور فعال در کنفرانس‌ها و کارگاه‌ها و گروه‌های تحقیقاتی، بازدید و گردش‌های علمی، نیازسنجی آموزشی و حرفه‌ای، فرصت‌های پیشرفت و یادگیری و استعدادپروری است. این نتایج با یافته‌های بهرامیان‌نژاد و رمضان‌پور (۱۴۰۲)، ابراهیمی و همکارانش (۱۴۰۲) و اکمن و سسن (۲۰۲۰) تا حدی هم‌سوست. آموزش‌های حرفه‌ای و دوره‌های بهسازی مهارت‌های فنی و علمی و مدیریتی استادان را ارتقا می‌دهد و این فرایند باعث افزایش توانمندی‌های استادان در انتقال دانش به دانشجویان و تعامل مؤثر با همکاران می‌شود. آموزش و بهسازی باعث افزایش اعتبار علمی و اجتماعی استادان می‌شود که در نتیجه به تقویت سرمایه اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی آن‌ها کمک می‌کند. همچنین زمینه‌ساز توسعه فرهنگ همکاری، تیم‌سازی، و اشتراک‌گذاری دانش در محیط دانشگاه می‌شود. این عوامل سرمایه اجتماعی را در بستر دانشگاه تقویت می‌کنند.

توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی شامل مفاهیم مدیریت مشارکتی و تحول‌آفرین، برنامه‌های جامعه‌پذیری، مهارت مرشدیت و ارشادگری، مهارت‌های ارتباطی، و مذاکره و تفکر استراتژیک است که با نتایج پژوهش‌های گل‌افشانی و همکارانش (۱۴۰۳) و آکوماک و ول^۱ (۲۰۱۸) هم‌سوست. با بهبود مهارت‌های رهبری، استادان می‌توانند اعتماد همکاران و مخاطبان را جلب و فضایی مملو از اطمینان و همکاری ایجاد کنند که منجر به تقویت روابط بین‌فردی و افزایش انسجام گروه می‌شود. ارتباطات باز و شفاف زمینه‌ساز ایجاد شبکه‌های ارتباطی قوی‌تر و توزیع بهتر اطلاعات است که سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد. استادان با مهارت رهبری مؤثر با ترویج ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی حس تعلق و وفاداری کارکنان را تقویت می‌کنند که عامل مهمی در تشکیل سرمایه اجتماعی است. توسعه مهارت‌های رهبری کارکنان را ترغیب می‌کند تا در قالب تیم‌های کاری فعال‌تر و همکاری‌های مؤثرتر عمل کنند، که این امر به تقویت اعتماد متقابل و شبکه‌های اجتماعی درون سازمان کمک می‌کند. توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریتی نه تنها فرایندهای سازمانی را بهبود می‌بخشد بلکه با ایجاد فضایی از اعتماد و همکاری و ارتباطات مؤثر سرمایه اجتماعی کارکنان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد که این امر در نهایت منجر به بهره‌وری بالاتر و موفقیت سازمان می‌شود.

مقوله ساختاری شامل مفاهیم نقدپذیری، انعطاف سازمانی، پیچیدگی و رسمیت کم، نظام جبران خدمات، نظام کارای نظرسنجی و پیشنهاد و پاسخگویی و تعهد اجتماعی است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های یاراحمدی (۱۴۰۳)، قانع‌راد (۱۳۹۵)، ژانگ و همکارانش (۲۰۲۱)، سالمی و کیووری (۲۰۲۰) و لی (۲۰۱۶) هم‌سوست. عوامل ساختاری با شکل‌دهی به محیط اجتماعی نقش کلیدی در توسعه سرمایه اجتماعی دارند. تقویت نهادهای مردمی، افزایش شفافیت، کاهش نابرابری‌ها، و ترویج ارزش‌های مشترک از جمله راهکارهای مهم برای ارتقای سرمایه اجتماعی از طریق اصلاحات ساختاری است. همچنین نتایج نشان داد مقوله جهت‌گیری نوآورانه (یادگیری سازمانی) شامل مفاهیم یادگیری جمعی و مشارکتی، ارتباط با رقبا به منظور توسعه و پیشرفت، قانع نبودن به شرایط موجود، دانایی‌محوری و آگاهی، حمایت از پروژه‌هایی علمی و پژوهشی و حامی نوآوری و خلاقیت است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های نگوین و همکارانش (۲۰۲۴)، سالمی و کیووری (۲۰۲۰)، لی (۲۰۱۶)، و جوفره و همکارانش (۲۰۱۴) هم‌سوست. جهت‌گیری نوآورانه (یادگیری سازمانی) استادان به توسعه و ارتقای مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها، و رفتارهای آموزشی استادان اشاره دارد. استادان با بهره‌گیری از رویکردهای رشدگرا اعتماد و تعامل مؤثر با دانشجویان و همکاران را ارتقا می‌دهند که این امر به نوبه خود شبکه‌های اجتماعی قوی‌تر و ارزش‌های مشترک را در دانشگاه‌ها تقویت می‌کند. همچنین، توسعه حرفه‌ای استادان از طریق آموزش مستمر و نوآوری محیطی را فراهم می‌آورد که در آن اعتماد، همکاری، و همبستگی بیشتر می‌شود که تمامی این عوامل به افزایش سرمایه اجتماعی کمک می‌کنند.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود روابط شبکه‌ای و درونی مانند اعتماد، نگرش، و ارتباطات اجتماعی استادان تقویت شود؛ برنامه‌هایی برای آموزش و توسعه مهارت‌های اجتماعی و شبکه‌سازی استادان طراحی شود؛ شبکه‌های ارتباطی استادان دانشگاه توسعه یابد؛ فرهنگ همکاری و تعاملات گروهی ارتقا پیدا کند؛ پیامدهای فردی، اجتماعی، و سازمانی بهبود سرمایه

اجتماعی استادان برای مدیران دانشگاه تبیین شود؛ خطمشی‌هایی در دانشگاه جهت ارتقای موقعیت اجتماعی استادان و بهبود تعاملات و ارتباطات درون‌دانشگاهی و برون‌دانشگاهی تدوین شود؛ رویدادهای علمی و فرهنگی بیشتری در دانشگاه فرهنگیان برگزار شود؛ فرصت‌های مشارکت فعال برای استادان و دانشگاهیان فراهم شود؛ و برای توسعه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای استادان برنامه‌ریزی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود دوره‌های توانمندسازی ارتباطی و شبکه‌سازی برای استادان برگزار شود. زیرا به تقویت مهارت‌های ارتباطی و حرفه‌ای استادان برای گسترش شبکه‌های علمی کمک می‌کند. همچنین مشارکت‌های اجتماعی استادان تشویق و پاداش داده شود. چون به استادان در فعالیت‌های اجتماعی انگیزه می‌دهد.

به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه حرفه‌ای استادان، نقش سرمایه اجتماعی در فرایند نوآوری و توسعه فرهنگی در محیط‌های دانشگاه ارزیابی شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و عدم شناخت کافی از وضعیت سرمایه اجتماعی استادان، وضعیت مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش جهت آگاهی از وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان مورد سنجش و پژوهش قرار گیرد. همه استادان در مسیر توسعه حرفه‌ای و مشارکت اجتماعی با مشکلات و موانعی روبه‌رو هستند. بنابراین پیشنهاد می‌شود آسیب‌شناسی دقیقی از موانع ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه فرهنگیان انجام شود. با توجه به کمبود پیشینه و تحقیقات انجام‌شده در زمینه ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی، پیشنهاد می‌شود تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری در سرمایه اجتماعی بین دانشگاه‌های داخلی و بین‌المللی مورد تحلیل قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود انسجام گروهی و انگیزه مشارکت در پروژه‌های پژوهشی و فرهنگی دانشگاه مورد پژوهش قرار گیرد. زیرا انسجام گروهی و انگیزه مشارکت و پژوهش بر بهبود سرمایه اجتماعی استادان بسیار مؤثر است. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعه‌ای طولی تحول سرمایه اجتماعی استادان تازه‌وارد در پنج سال اول مورد پژوهش قرار گیرد. چون به ردیابی عوامل فردی-سازمانی مؤثر بر فراز و نشیب سرمایه اجتماعی در بلندمدت کمک می‌کند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بوده است. این پژوهش در دانشگاه فرهنگیان انجام شده است و یافته‌های آن قابلیت تعمیم به دیگر سازمان‌های آموزشی را ندارد و باید جهت استفاده در دیگر سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی مورد اعتباریابی قرار بگیرد. نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش مربوط به یک دوره و بازه زمانی است که اطلاعات جمع‌آوری شده‌اند و با گذشت زمان ممکن است در نتایج تغییراتی حاصل شود. با توجه به اینکه برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است، ممکن است تفاسیر مختلف از پدیده وجود داشته و همچنین نتایج سوگیری داشته باشد. چندبعدی بودن مفهوم سرمایه اجتماعی؛ سرمایه اجتماعی سازه‌ای پیچیده و چندوجهی (ساختاری، شناختی، رابطه‌ای) است و اندازه‌گیری تمام ابعاد آن در یک مطالعه دشوار است. همچنین ممکن است استادان برداشت یکسانی از «سرمایه اجتماعی» نداشته باشند که بر پاسخ‌ها تأثیر می‌گذارد.

منابع

- ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ ناصری‌امین، احمد؛ علی‌زاده، رضا و غلامی، بهمن (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی مدیران در سازمان‌های ایرانی-اسلامی (پژوهشی آمیخته در آموزش و پرورش). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰ (۲)، ۹۱ - ۱۰۹. [10.22059/jscm.2022.346543.2324](https://doi.org/10.22059/jscm.2022.346543.2324)
- بهرامیان‌نژاد، اکبر و رمضان‌پور، علی‌رضا (۱۴۰۲). رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی تدریس استادان دانشگاه آزاد اسلامی داراب با میانجیگری مهارت‌های اجتماعی. *هشتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، تهران*. <https://civilica.com/doc/1985065>
- جعفری‌مجد، بهنام و زارعی‌متین، حسن (۱۴۰۱). طراحی الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش (مورد پژوهش: اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹ (۱)، ۷۷ - ۹۹. [10.22059/jscm.2021.308715.2042](https://doi.org/10.22059/jscm.2021.308715.2042)
- حسینی‌گل‌افشانی، سید مهمدی؛ خیرگو، منصور و فاتح، اصغر (۱۴۰۳). شناسایی و ارزیابی راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۴ (۵۷)، ۲۶۵ - ۲۸۵. <https://en.civilica.com/I/169906/285>
- خنیفر، حسین؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ سعادت، سارا؛ نادری‌ینی، ناهید و سیفی، علی (۱۴۰۰). مدل شایستگی‌ها و توانایی‌های مدیران میانی آموزش و پرورش: پژوهشی آمیخته. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱ (۱۰)، ۱۶۳ - ۱۹۳. [20.1001.1.2423494.1400.10.1.7.2](https://doi.org/10.1001.1.2423494.1400.10.1.7.2)
- خیرگو، منصور و سهیلی، حمیدرضا (۱۳۹۷). ترسیم الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران: پژوهشی کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵ (۲)، ۳۱۵ - ۳۳۶. [10.22059/jscm.2018.247628.1505](https://doi.org/10.22059/jscm.2018.247628.1505)
- سادتی، علی (۱۴۰۲). نگاه انتقادی به سرمایه اجتماعی در نظام آموزش عالی کشور برای دستیابی به توسعه پایدار. *دومین همایش ملی آینده پژوهی، آموزش عالی، و توسعه پایدار*. تهران: ایران. <https://civilica.com/doc/2134727>
- عزیزیان‌کهن، نسرين (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران و ارائه مدل بهینه. *رساله دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی دانشگاه پیام نور*.
- غفوری، داوود و یآوری، آرش (۱۳۹۴). مطالعه و بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. *علوم و فنون نظامی*، ۱۱ (۳۳)، ۸۵ - ۱۰۸. <https://www.magiran.com/p1625254>
- فرح‌بخش، سعید و یوسف‌وند، کبری (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه با میانجیگری محبوبیت اجتماعی (مطالعه موردی: دانشگاه لرستان). *رهیافت نو در مدیریت آموزشی*، ۹ (۳۵)، ۹۱ - ۱۰۸. <https://www.magiran.com/p1938404>
- قانع‌راد، محمدامین (۱۳۹۵). نقش تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی. *جامعه‌شناسی ایران*، ۷ (۱)، ۳ - ۲۹. <https://ensani.ir/fa/article/229840/29>
- قنبری‌برزیان، علی (۱۴۰۱). مرجعیت استاد در میدان فرهنگی دانشگاه با تأکید بر متغیر سرمایه اجتماعی دانشگاهی. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۱۱ (۲)، ۹۵ - ۷۹. [20.1001.1.23224371.1401.11.2.4.3](https://doi.org/10.1001.1.23224371.1401.11.2.4.3)
- کریمی‌ان، جهانگیر؛ آقاسینی، تقی و موسوی‌نافچی، سید مرتضی (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۴ (۴)، ۴۹۷ - ۵۰۵. https://him.mui.ac.ir/article_11326.html?lang=fa
- محترم، معصومه؛ ترک‌زاده، جعفر و صالحی، نغمه (۱۴۰۱). مدل‌یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه‌ای آمادگی آن‌ها برای تغییر در دانشگاه شیراز. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹ (۱)، ۱۰۱ - ۱۲۵. [10.22059/jscm.2021.332391.2223](https://doi.org/10.22059/jscm.2021.332391.2223)
- مطلبی‌ورکانی، ابوطالب؛ مظاهری، ساناز و عالی‌پور، علی‌رضا (۱۳۹۷). ترسیم مدل ساختاری برای تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با تأکید بر نقش مدیریت دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵ (۳)، ۴۱۱ - ۴۳۲. [10.22059/jscm.2018.259332.1623](https://doi.org/10.22059/jscm.2018.259332.1623)
- یاراحمدی، محمد (۱۴۰۳). تبیین مدل ساختاری ادراک کارمندان از سرمایه اجتماعی دانشگاه و پاسخگویی آن به محیط با بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه شیراز. *رساله دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز*.
- Abdolzadeh, S., Abbaszadeh Sohroun, Y., & Yarmohammadzadeh, P. (2023). Visualization of Social Capital Knowledge Based on a Pathology in the Education System Using a Fuzzy Approach. *International Journal of Knowledge Processing Studies (KPS)*, 3 (4), 1-11. [Doi: 10.22034/kps.2023.384558.1100](https://doi.org/10.22034/kps.2023.384558.1100)
- Akçomak, S. & Weel, B. T. (2018). The Impact of Social Capital on Crime: Evidence from the Netherlands. *IZA Discussion Paper*, 36 (3), 1-84. <https://ssrn.com/abstract=1214909>
- Arampatzi, E., Burger, M. J., & Novik, N. (2018). Social network sites, individual social capital and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 19 (1), 99-122. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9808-z>

- Aziziankohan, N. (2020). Social Capital and Its Impact on Job Satisfaction of Faculty Members in Physical Education Departments of Iranian Universities and Providing an Optimal Model. PhD Thesis in Sports Management and Planning, Payam Noor University. <https://lib.pnu.ac.ir/dL/search/default.aspx?Term=11176&Field=0&DTC=7>. (in Persian)
- Bahrami Nejad, A., & Ramadanpour, A. R. (1402). The Relationship Between Social Capital and the Effectiveness of Teaching Faculty at the Islamic Azad University of Darab Mediated by Social Skills. 8th National Conference on New Researches in the Field of Educational and Psychological Sciences of Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/1985065>. (in Persian)
- Bui, X. B., Hoang, T. H., Nguyen, T. T. N., & Tran, T. P. D. (2020). The effect of social capital on credit access of private small and medium sized enterprises. *Journal of Economics and Development*, 279 (9), 12–19. <https://tinyurl.com/3948auyr>
- Bye, L., Muller, F., & Oprescu, F. (2020). The impact of social capital on student wellbeing and university life satisfaction: a semester-long repeated measures study. *High. Educ. Res. Dev*, 39 (3), 898–912. [Doi: 10.1080/07294360.2019.1705253](https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1705253)
- Chen, Z., Chen, D., Peng, M. Y. P., Li, Q., Shi, Y., & Li, J. (2020). Impact of organizational support and social capital on university faculties' working performance. *Frontiers in Psychology*, 11 (1), 559–571. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571559>
- Chuang, C. H., Chen, S. J., & Chuang, C. W. (2013). Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics. *Journal of Business Research*, 66 (5), 678–687. [DOI: 10.1016/j.jbusres.2012.04.002](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.04.002)
- Collings, G. & Mellahi, K. (2019). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19 (2), 304–313. [Doi:10.1016/j.hrmr.2009.04.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001)
- Curabba, B. (2025). Social Capital and Faculty Development in Higher Education. *Research Square Preprints*, 1 (1), 1–20. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7832545/v1>
- Ebrahimi, S., Naseriamin, A., Alizadeh, R., & Gholami, B. (2023). Identifying factors affecting the social capital of managers in Iranian-Islamic organizations (mixed research in education). *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 10 (2), 91–109. [10.22059/jscm.2022.346543.2324](https://doi.org/10.22059/jscm.2022.346543.2324). (in Persian)
- Ekemen, A. M. & Sesen, H. (2020). Dataset on Social Capital and Knowledge Iteration in Project Management. *Journal of Pre-Proof. DIB*, 2 (5), 4–29. [Doi:10.1016/j.dib.2020.105233](https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105233)
- Ekici, T. & Koydemir, S. (2014). Social capital, government and democracy satisfaction, and happiness in Turkey: A comparison of surveys in 1999 and 2008. *Social Indicators Research*, 118 (3), 1031–1053. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0464-y>
- Epstein, N. & Elhalaby, C. (2025). Social capital in academia: How does postdocs' relationship with their superior professors shape their career intentions?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25 (1), 131–158. [Doi:10.1007/s10775-023-09580-4](https://doi.org/10.1007/s10775-023-09580-4)
- Farahbakhsh, S., & Yousefvand, K. (2018). The effect of social capital on the quality of work life of faculty members with moderating of social popularity (case study: Lorestan University). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9 (3), 91–108. <https://www.magiran.com/p1938404>. (in Persian)
- Ghafouri, D., & Yavari, A. (2015). Study and examination of the impact of organizational culture on the social capital of faculty members at Shahid Stari Air Science and Technology University. *Journal of Military Science and Tactics*, 11 (33), 85–108. <https://www.magiran.com/p1625254>. (in Persian)
- Ghanbari Barzyan, A. (2022). "Professor" authority in the cultural field of the university with emphasis on the variable of university social capital (Case study of the University of Isfahan). *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 11 (2), 79–95. [20.1001.1.23224371.1401.11.2.4.3](https://doi.org/10.1001.1.23224371.1401.11.2.4.3). (in Persian)
- Ghanvirad, M. A. (2016). *The Role of Student-Professor Interactions in the Formation of University Social Capital*. *Sociology of Iran*, 7 (1), 3–29. <https://ensani.ir/fa/article/229840/>. (in Persian)
- Han, S. (2015). Social capital and subjective happiness: Which contexts matter?. *Journal of Happiness Studies*, 16 (1), 241–255. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9506-7>
- Hosini Golafshani, S. M., Khargou, M., & Fath, A. (2024). Identification and Evaluation of Solutions for Increasing Social Capital of Employees of the Islamic Republic of Iran Army. *Scientific quarterly journal interdisciplinary studies on strategic knowledge*, 14 (57), 265–285. <https://en.civilica.com/I/169906/>. (in Persian)
- Huegel, M. (2024). University scientists' multiple goals achievement: Social capital and its impact on research performance and research commercialization. *Technovation*, 135 (2), 103065. [Doi:10.1016/j.technovation.2024.103065](https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.103065)
- Jafari Majd, B., & Zarei Matin, H. (2022). Designing an Organizational Social Capital Model in the Ministry of Education: The Case Study of Lorestan General Office of Education. *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 9 (1), 77–99. [10.22059/jscm.2021.308715.2042](https://doi.org/10.22059/jscm.2021.308715.2042). (in Persian)

- Jofreh, M., Dehsorkhi, H., & Yasini, A. (2013). Organizational Social Capital with the Human Resource Management Approach. *Asian Journal of Business Management*, 5 (1), 124-129. [Doi:10.19026/ajbm.5.5819](https://doi.org/10.19026/ajbm.5.5819)
- Karimian, J., Hosseini, T. A., & Mousavi Nafchi, S. M. (2014). Faculty Member's Social capital of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Information Management*, 11 (4), 494-505. https://him.mui.ac.ir/article_11326.html?lang=fa. (in Persian)
- Khanifar, H., Ebrahimi, S., Saadat, S., Naderi Beni, N., & Sayfi, A. (2021). Model the Competencies and Abilities of Middle Education Managers: a Mixed Research. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 10 (1), 163-193. [20.1001.1.2423494.1400.10.1.7.2](https://doi.org/10.1001.1.2423494.1400.10.1.7.2). (in Persian)
- Kheirgoob, M., & Soheili, H. R. (2018). Drawing the Pattern of Social Capital Promotion in Iranian Public Organizations: Qualitative Research based on Grounded Theory. *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 5 (2), 315-336. [10.22059/jscm.2018.247628.1505](https://doi.org/10.22059/jscm.2018.247628.1505). (in Persian)
- Lee, K. J. (2016). Social Capital of University Faculties, Corporate Absorptive Capacity, and Performance of University-Industry (UI) Joint R & D Project in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 9 (26), 72-81. [Doi:10.17485/ijst/2016/v9i26/97331](https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i26/97331)
- Maurer, I., Bartsch, V., & Ebers, M. (2019). The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth. *Organization Studies*, 32 (2), 157-185. [Doi:10.1177/0170840610394301](https://doi.org/10.1177/0170840610394301)
- Mohtaram, M., Torkzadeh, J., & Salehi, N. (2022). The Structural Equation Modeling of University Social Capital and the Employee Tendency to Participate Through the Mediating Role of Their Readiness for Change in Shiraz University. *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 9 (1), 101-125. [10.22059/jscm.2021.332391.2223](https://doi.org/10.22059/jscm.2021.332391.2223). (in Persian)
- Motallebi Varkani, A., Mazaheri, S., & Aalipour, A. (2018). Drawing Structural Model for Explaining the Impact of Social Capital on Creativity of Employees with Emphasis on Knowledge Management. *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 5 (3), 411-432. [10.22059/jscm.2018.259332.1623](https://doi.org/10.22059/jscm.2018.259332.1623). (in Persian)
- Naka, L. & Spahija, D. (2022). Impact of English language as a human capital in the higher education institutions' development strategy [Special issue]. *Corporate & Business Strategy Review*, 3 (2), 262-272. <https://doi.org/10.22495/cbsrv3i2siart7>
- Nguyen, H. L., Duong, T. D., Nguyen, H., & Nguyen, T. H. (2024). The impact of social capital on the public general education governance. *Journal of Governance and Regulation*, 13 (2), 223-232. [Doi:10.22495/jgrv13i2art22](https://doi.org/10.22495/jgrv13i2art22)
- Phung, T. B. & Bui, T. K. D. (2022). A research on continuous intention to use the social network of Zalo: From the perspective of Social Network theory and Social Capital theory. *Journal of Economics and Development*, 303 (9), 55-66. <https://tinyurl.com/5c2uxtdy>
- Sadei, A. (1402). A Critical Look at Social Capital in the Higher Education System for Achieving Sustainable Development. *The second national conference on futurology, higher education and sustainable development*, Tehran: Iran. <https://civilica.com/doc/2134727>. (in Persian)
- Salmi, V. & Kivivuori, J. (2013). The Association between Social Capital and Juvenile Crime The Role of Individual and Structural Factors. *Criminology & Penology*, 24 (1), 123-148.
- Sidhu, A., Singh, A., Qazi, S., & Bhalla, P. (2023). Social media, social capital, and knowledge sharing: Impact and implications for the higher education governance [Special issue]. *Corporate & Business Strategy Review*, 4 (4), 227-234. <https://doi.org/10.22495/cbsrv4i4siart3>
- Yarahmady, M. (2024). "Explaining the Structural Model of Employees' Perception of University Social Capital and Its Response to Environment with Human Resource Efficiency in Shiraz University." PhD thesis in Educational Management, Shiraz University. (in Persian)
- Yu, B., Luo, M., Liu, M., Zhou, J., Yang, S., & Jia, P. (2021). Social capital changes after COVID-19 lockdown among youths in China: COVID-19 impact on lifestyle change survey (COINLICS). *Front. Public Health* 9. [Doi: 10.3389/fpubh.2021.697068](https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.697068)
- Zhong, C. (2021). Impact of Organizational Support and Social Capital on University Faculties' Working Performance. *Front. Psychol*, 11 (1), 56-82. [Doi: 10.3389/fpsyg.2020.571559](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571559).