



University of Tehran Press

# Social Capital Management

Online ISSN: 2423-6233

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

## Presenting the model of social capital development and its application in universities (Case of study: Payam Noor universities in Guilan province)

Shabnam Zarjou<sup>1</sup> | Ali Asghar Pourezat<sup>2\*</sup>

1. Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: [shabnam.zarjou@ut.ac.ir](mailto:shabnam.zarjou@ut.ac.ir)

2. Corresponding Author, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: [pourezat@ut.ac.ir](mailto:pourezat@ut.ac.ir)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**  
Received August 15, 2022  
Revised September 27, 2022  
Accepted October 08, 2022  
Published online 07 June 2023

**Keywords:**  
Functional capital,  
Guilan,  
Payam Noor University,  
Social capital,  
Structural capital,  
*Transactional capital.*

### ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this research is to propose a social capital model for Payam Noor universities in Guilan province and identify elements for its improvement and enhancement. **Research Method:** This study takes an interpretive approach from a philosophical perspective and utilizes a qualitative methodology with inductive logic. It is both practical and developmental in its goals. The participants of this research were experts from Payam Noor University in Guilan province, with a snowball sampling method employed to select 20 individuals until theoretical saturation was achieved. Semi-structured interviews were used as the data collection tool. **Findings:** The significant achievement of this research is the presentation of a model comprising elements such as structural flexibility, increased de-bureaucratization, structural empowerment, competence-based performance evaluation, goal-oriented management system, trust-based culture, enhanced trust and ethical adherence, development of professional ethics among employees, equal opportunities for employee development, improved interpersonal relations, enhanced management-employee relationships, collaborative decision-making, promotion of informal groups within the organization, improvement of organizational identity, and implementation of these elements in Payam Noor universities in Guilan province to harness the positive aspects of social capital while mitigating its negative aspects. **Conclusion:** The findings of this research indicate that Payam Noor University in Guilan province faces challenges in terms of structure, relationships, and context. Consequently, this research has identified factors rooted in social capital that can serve as remedies to enhance the university's conditions and protect it from potential harm.

**Cite this article:** Zarjou, Sh. ; Pourezat, A. (2023). Presenting the model of social capital development and its application in universities (Case of study: Payam Noor universities in Guilan province). *Social Capital Management*.10 (2), 129-144. Doi: 10.22059/JSCM.2022.345892.2327



© Shabnam Zarjou, Ali Asghar Pourezat  
DOI: <http://doi.org/10.22059/JSCM.2022.345892.2327>

**Publisher:** University of Tehran Press.



## ارائه الگوی توسعه سرمایه اجتماعی و کاربری آن در دانشگاهها (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان)\*

شبنم زرجو<sup>۱</sup> | علی اصغر پورعزت<sup>۲\*</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: [shabnam.zarjou@ut.ac.ir](mailto:shabnam.zarjou@ut.ac.ir)  
۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: [pourezzat@ut.ac.ir](mailto:pourezzat@ut.ac.ir)

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### نوع مقاله:

پژوهشی

#### تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷

#### کلیدواژه:

دانشگاه پیام نور گیلان،

سرمایه اجتماعی،

سرمایه ساختاری،

سرمایه کارکردی،

سرمایه مراوده‌ای

**هدف:** هدف از انجام دادن پژوهش حاضر ارائه مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان و کشف عناصر بهبوددهنده و ارتقادهنده آن است. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر از منظر فلسفه تفسیری و از حیث روش کیفی است که با منطق استقرایی انجام شده است. همچنین، از منظر هدف کاربردی و توسعه‌ای به شمار می‌رود. افراد مورد مطالعه در پژوهش حاضر خبرگان دانشگاه پیام نور استان گیلان بودند که تعداد بیست نفر با رویکرد گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. **یافته:** دستاورد ویژه پژوهش حاضر ارائه مدلی با عناصری از قبیل انعطاف ساختاری، افزایش بوروکراسی زدایی، توانمندسازی ساختاری، ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی، استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف، استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد، افزایش اعتماد و پایداری به اخلاقیات، توسعه اخلاق حرفه‌ای میان کارکنان، ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان، توسعه مراودات بین‌فردی، بهبود مراودات بین مدیریت و کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتقای گروه‌های غیر رسمی درون‌سازمانی، بهبود هویت سازمانی و اجرای آن در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان با هدف بهره‌برداری از جنبه‌های مثبت و روشن سرمایه اجتماعی و پرهیز از وجوه تاریک آن است. **نتیجه‌گیری:** نتیجه پژوهش حاضر حاکی از آن بود که دانشگاه پیام نور استان گیلان از حیث ساختاری، مراوده‌ای، و زمینه‌ای دچار آسیب است. از این رو، پژوهش به کشف عواملی از دل سرمایه اجتماعی انجامید که هدف آن بهبود شرایط دانشگاه است و می‌تواند نقش درمانگر را بازی کند و آن را از آسیب‌های گوناگون برهاند.

**استناد:** زرجو، شبنم و پورعزت، علی اصغر (۱۴۰۲). ارائه الگوی توسعه سرمایه اجتماعی و کاربری آن در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰ (۲) ۱۲۹-۱۴۴.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSCM.2022.345892.2327>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© شبنم زرجو، علی اصغر پورعزت.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSCM.2022.345892.2327>



## مقدمه

سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، آینده کشور را در جایگاه نخست علمی و فناوری و اقتصادی در سطح منطقه جنوب غربی آسیا پیش‌بینی کرده است. بررسی فراگرد رشد و توسعه در دنیای کنونی حاکی از این واقعیت است که دانشگاه‌ها همواره مؤلفه‌های اساسی در تحول و رشد اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی در جوامع گوناگون بوده‌اند و ملتهایی که درصدد توسعه و پیشرفت در عرصه‌های گوناگون هستند ضروری است نظام دانشگاهی خود را به گونه‌ای متناسب و با در نظر گرفتن چشم‌انداز بلندمدت توسعه دهند (ثمری و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۹). از سویی اداره یک محیط متغیر و ناپایدار در جهان پیچیده از طریق شبکه تبادلات و مرادوات بین‌فردی ارزش‌ساز امکان‌پذیر است (Price & Reichert, 2017) و از آنجا که تعلیم و تربیت زیربنای تحقق مشارکت کامل فرد در جامعه است (McCann et al., 2021: 46) و از طرفی به دلیل اینکه آموزش در ذات خود یک فرایند پیچیده اجتماعی و شناختی است که متکی به روابط مؤثر بین استادان و دانشجویان است (Naylor et al., 2021: 1237) و نیاز به عنصری که سرمایه اجتماعی نام دارد احساس می‌شود، در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به مفهومی جذاب برای محققان در حوزه سازمانی تبدیل شده است (Muringani & et al., 2021). سرمایه اجتماعی عامل مهم در تعیین کیفیت یادگیری، نحوه استفاده استادان از سیستم ارائه مطالب، نقش استاد در مدیریت فعالیت‌های یادگیری، و از همه مهم‌تر سطح مشارکت و جوئی است که منجر به یادگیری می‌شود (Syaharuddin et al., 2022: 59). زیرا سرمایه اجتماعی مفهومی چندوجهی و در عین حال بسیار مفید است و در قلب آن ایده تسهیل کنش اجتماعی نهفته است (Campante et al., 2021). سرمایه اجتماعی از منابع ارتباطی سرچشمه می‌گیرد (Zhang, 2022). بنابراین به منزله پیوندهای اجتماعی است که صرف‌نظر از چگونگی نهادینه شدن آن‌ها اقدامات را تسهیل می‌کند (Engbers et al., 2017). همچنین، سرمایه اجتماعی ویژگی اصلی سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری دوطرفه را در جهت کسب مزایای دوجانبه تسهیل می‌کند (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه چندبعدی متشکل از سرمایه ساختاری و شناختی و مراده‌ای است (Ozgun Tarim et al., 2022). اندیشمندان بر اساس نظریه کنش اجتماعی بر آن‌اند که سرمایه اجتماعی از دو عنصر حیاتی تشکیل شده است؛ اول اینکه بخشی از ساختار اجتماعی است دوم اینکه اقدامات افراد را در ساختار اجتماعی تسهیل می‌کند (Zhang, 2022). و از آنجا که در دل تئوری‌های سرمایه اجتماعی واژه مرادوه نقش محوری را ایفا می‌کند (محمدی و موسوی‌مقدم، ۱۳۹۹) شبکه‌های اجتماعی از مرادوات، اعتماد و هنجارهای اجتماعی منتج شده و منجر به خلق ارزش می‌شود (Ievdokymov et al., 2020).

ازین رو، در سطح خرد و سازمانی هنگامی که روابط مبتنی بر اعتماد مشترک است افراد مایل‌اند خود را وقف سازمان کنند و میزان مشارکتشان را افزایش دهند (Blanca & Ramona, 2016). بنابراین، جهت انجام دادن کار گروهی انگیزه بیشتری می‌یابند (Liu & Meyer, 2020). بدین ترتیب باید گفت به منظور غنی‌سازی جامعه درک سرمایه اجتماعی بسیار ضروری است (Engbers et al., 2017). زیرا نتیجه آن ایجاد پتانسیل پایدار در جهت جذب سایر سرمایه‌های سازمانی و مزیت رقابتی است (Kang & Kue Na, 2020)؛ به‌ویژه دانشگاه‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری و توجه به مبانی سرمایه اجتماعی بر دانش و مهارت و صلاحیت اعضا تأثیر بگذارند و بهبود یادگیری و دارایی فکری، نوآوری، روش‌های انجام دادن کار، و بهبود سیستم اطلاعاتی بیفزایند (قنادان و اندیشمند، ۱۳۸۸: ۲۸).

محققان علوم انسانی و اجتماعی در مطالعه کشورهای پیشرفته به نقش حیاتی سرمایه اجتماعی پی برده‌اند و دریافته‌اند که سرمایه‌های دیگر در غیاب سرمایه اجتماعی معنا و ارزش ندارد و منجر به عدم کارایی می‌شود (زکابی و همکاران، ۱۴۰۰). از این رو، نقطه عطف بررسی‌های مرتبط با پدیده سرمایه اجتماعی تأکید بر مهم بودن آن و تأثیرگذاری آن در فراگرد ایجاد و تقویت عناصر اجتماعی جامعه با بهره‌گیری از بهبود پیوندهای جمعی است (محمدی و موسوی‌مقدم، ۱۳۹۹). اما باید به این نکته توجه کرد که سرمایه اجتماعی گاهی آثار منفی از خود بروز می‌دهد و منجر به نابسامانی‌هایی می‌شود و پیامدهای منفی به بار می‌آورد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۰). زیرا، هرچند مشارکت در گروه‌های اجتماعی دامنه سرمایه اجتماعی را در یک جامعه منعکس می‌کند (Zhang, 2021; Campante et al., 2022)، اما این نوع برداشت مواردی از قبیل هنجارها و شبکه‌های مهمی را که منافع خاص گروه‌های کوچک‌تر را مورد توجه قرار می‌دهد نادیده می‌انگارد. بنابراین، باید به موضوع مهم‌تری توجه کرد. زیرا، مرادوات در خارج از

ساختار رسمی، که شکل شبکه‌ای به خود گرفته است، دسترسی به داده‌ها و اطلاعات را میان افراد تسهیل می‌کند و امکان بروز رفتارهای منفی را افزایش می‌دهد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین، افراد با بهره‌گیری از مراودات اجتماعی شبکه‌های اجتماعی‌شان را گسترش می‌دهند و با ایجاد پیوند اجتماعی ارزش‌ها و هنجارهایشان را با سایرین به اشتراک می‌گذارند (محمدی و موسوی‌مقدم، ۱۳۹۹). به همین دلیل، با روش‌های گوناگونی بر هزینه‌های رفتاری تأثیر می‌گذارد (رستگاری و همکاران، ۱۴۰۰) و از آنجا که سرمایه اجتماعی جزء آن دسته از سرمایه‌های سازمانی است که دارای ماهیت رسمی و غیر رسمی است (Engbers et al., 2017) بر نوع روابط اجتماعی بین اعضا تأثیرگذار است و این‌گونه تأثیرگذاری می‌تواند دارای جهت‌های منفی و مثبت باشد.

از این رو، در پژوهش حاضر، مفهوم‌سازی‌های متفاوتی از سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود و این سازه در سطح خرد مورد بررسی قرار می‌گیرد (Tulin et al., 2018). همچنین مدلی در جهت کشف و آشکار ساختن عوامل مثبت و سازنده‌ای از سرمایه اجتماعی ارائه می‌شود. ازین رو دارای نوآوری نظری و عملی است و انجام دادن آن می‌تواند برای سازمان‌ها، به‌خصوص سازمان‌هایی که در عرصه آموزش فعالیت می‌کنند، بسیار حائز اهمیت باشد. بنابراین، می‌توان اذعان کرد که دانشگاه پیام نور یکی از مراکز آموزش عالی فعال در کشور است که به علت ارائه خدمات آموزشی و اداری با شیوه از راه دور دچار ضعف دسترسی به استادان و نبود بستر تسهیلگر در جهت مراودات دوسویه استادان با دانشگاه است و همچنین به دلیل نبود مکانیسم لازم جهت پیوستگی اجتماعی با آسیب‌های ناشی از افول سرمایه اجتماعی مواجه است. علاوه بر این، در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استادان در تعامل درادور با محل خدمت خود و همچنین دانشجویان هستند و همکاری صمیمانه، ارتباطات غیر رسمی، نشست‌های مشارکتی، بهره‌گیری از روش‌های آموزش گروهی، پرداختن به تیم‌های آموزشی، فعالیت مشارکتی، تعامل و مراوده استادان با یکدیگر و همچنین با استادان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی دیگر بسیار ضعیف است و روزبه‌روز بر شدت این ضعف افزوده می‌شود؛ به‌خصوص علاوه بر فلسفه نیمه‌مجازی بودن فعالیت‌های مراکز دانشگاه پیام نور تأکید بر آموزش از راه دور و کلاس‌های ترکیبی به علت شیوع بیماری کرونا وضعیت را وخیم‌تر از سال‌های قبل کرده و بر فاصله و شکاف ارتباطی و اجتماعی افزوده شده است. عدم توجه به چنین شکافی پیامدهای منفی و بلندمدتی به دنبال دارد. از این رو، با توجه به حجم بالای میزان کار و ساعت‌های موظفی که استادان دانشگاه پیام نور بر عهده دارند و به دلیل اینکه ساختار سازمانی دانشگاه پیام نور بوروکراتیک است و از رسمیت زیادی برخوردار است، بدون شک، موضوع اعتماد عمومی و ارتباطات صحیح، که از ابعاد مهم سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود، میان منابع انسانی، به‌ویژه استادان هیئت علمی، خواه‌ناخواه تحت تأثیر قرار می‌گیرد و در صورت عدم رسیدگی به این قبیل مشکلات و رفع این چنین معضله‌ها شاهد کاهش رضایت و افول بهره‌وری سازمانی و افزایش ازخودبیگانگی و میل اعضا به ایجاد شبکه‌های غیر رسمی در خارج از محیط دانشگاهی و بروز پیامدهای ناشی از جنبه‌های تاریک سرمایه خواهیم بود. این پدیده می‌تواند مراکز آموزش عالی را از اهداف و رسالت حقیقی خود دور کند و از میزان مفید و سازنده بودن آن بکاهد و از طرفی با توجه به اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه، علاوه بر آموزش، به پژوهش (که بخش مهمی از پژوهش و کارهای عملی به ارتباط با صنایع و واحدهای آموزشی بیرون از دانشگاه مرتبط است) نیز همت می‌گذارند برای دانشگاه ضروری است که به توسعه سرمایه اجتماعی استادان توجه کند و از آن غافل نشود.

با توجه به آنچه آمد، در پژوهش حاضر سؤالات زیر مطرح می‌شود:

۱. چه عواملی به افول سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان انجامیده است و راه‌کارهای ارتقای سرمایه اجتماعی چیست؟
۲. آیا می‌توان مدلی در جهت کشف جنبه‌های روشن سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان ارائه کرد؟

## پیشینه نظری پژوهش

### تعریف سرمایه اجتماعی

در این بخش نگاه متفاوت اندیشمندان به تعاریف سرمایه اجتماعی ارائه می‌شود.

گلمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی را ارزش آن بخش از ساختار اجتماعی که به عنوان منابع در اختیار اعضا قرار می‌گیرند تعریف می‌کند.

پاتنام<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارهای همیاری، و شبکه‌هایی می‌داند که دستیابی به منافع متقابل را تسهیل می‌کند و هدف سرمایه اجتماعی را تأمین دموکراسی کارآمد و توسعه اقتصادی معرفی می‌کند.

ویل‌لالونگا اولیویز<sup>۲</sup> و کاواچی (۲۰۱۵: ۶۲) سرمایه اجتماعی را منابعی که از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی در اختیار افراد و گروه‌ها قرار می‌گیرد تعریف می‌کنند.

پینبرو<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۵) سرمایه اجتماعی را اعتماد، تعهد، و منافع مشترک تعریف می‌کنند.

بانک جهانی (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را نهادها، روابط، و هنجارهایی تعریف می‌کند که صحت و کیفیت ارتباطات اجتماعی را تعیین می‌کند (حسین‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

## پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

ردیف	نام پژوهشگر و سال انتشار	عنوان پژوهش	خلاصه و نتیجه پژوهش
۱	زکایی و همکاران، ۱۴۰۰	مدل ارتباطی شبکه‌های اجتماعی، سواد رسانه‌ای، سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی دست‌اندرکاران برنامه‌های ورزشی صداوسیما جمهوری اسلامی ایران	یافته‌ها نشان داد که مدل دارای برزش لازم است؛ یعنی شبکه‌های اجتماعی و سرمایه اجتماعی از طریق سواد رسانه‌ای بر هویت اجتماعی دست‌اندرکاران برنامه‌های ورزشی صداوسیما جمهوری اسلامی ایران اثر معناداری داشته است.
۲	امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷	تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی	در این پژوهش، برای تحلیل سرمایه اجتماعی مراتب قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، و تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها مورد مطالعه قرار گرفته، عدالت سازمانی نیز در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای مد نظر قرار گرفت. بر اساس نتایج تحقیق، میان این متغیرها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته به طوری که شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تأثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.
۳	ثمنی و همکاران، ۱۳۹۹	تدوین الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها با تأکید بر دیدگاه امام خمینی <sup>(ع)</sup>	نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مقوله‌های افزایش اعتماد، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، انسجام اجتماعی، امنیت و حفظ ارزش‌های اسلامی از پیامدهای بهره‌گیری از راهبردهای مناسب در ارزیابی و توسعه سرمایه اجتماعی دانشگاه‌ها با تأکید بر دیدگاه امام خمینی است.
۴	زرتشتیان و کریمی، ۱۳۹۸	ارائه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی	نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی‌ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی نقش تعدیل‌کننده ایفا می‌کند.
۵	چالشگر کرد آسیایی و همکاران، ۱۳۹۹	بررسی سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مازندران	در پژوهش حاضر، کمترین میانگین مربوط به بعد مشارکت در اجتماعات محلی (۱/۷۲) و بیشترین میانگین مربوط به بعد ارتباط با دوستان و خانواده (۲/۶۸) است. همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی با متغیرهای جنس، وضعیت اقتصادی، سن، مقطع تحصیلی رابطه آماری معنادار دارد.
۶	تای ۱ و هسو، ۲۰۱۸	تأثیر سرمایه اجتماعی بر ناهمگونی دانش	نتایج نشان داد اعتماد، تمرکز، و چشم‌انداز مشترک به عنوان سه بعد سرمایه اجتماعی عموماً تأثیرات منفی بر ابعاد ناهمگونی دانش دارند. با این حال، سه بعد سرمایه اجتماعی تأثیرات مثبتی بر ناهمگونی ضمنی (یعنی بعد معرفت‌شناختی ناهمگونی دانش) از خود نشان نداد.
۷	هنجه‌دارا و گمیچ، ۲۰۱۹	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی برای مقاصد کارآفرینی	یافته‌های نشان می‌دهد پیوندهای اجتماعی، روابط قابل اعتماد، و هنجارهای اجتماعی مشترک در دانشجویان کارشناسی که تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار جدیدی دارند تأثیرگذار است.
۸	گانگولی ۱ و همکاران، ۲۰۱۹	ارزیابی نقش سرمایه اجتماعی، اشتراک ضمنی دانش، کیفیت دانش و ارتباط دوطرفه در تعیین قابلیت نوآوری در سازمان	یافته‌ها نشان داد که دانش، سرمایه اجتماعی مراوده‌ای و سرمایه اجتماعی شناختی با اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت دارد، از سویی سرمایه اجتماعی ساختاری تأثیر معناداری بر آن نداشت، مشاهده شد که هم اشتراک دانش ضمنی و هم کیفیت دانش با قابلیت نوآوری رابطه مثبت دارند.
۹	سوزبیلر ۱، ۲۰۱۸	تعامل سرمایه اجتماعی، خلاقیت، و کارایی در سازمان‌ها	یافته‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی سازمانی تأثیر دارد. نتایج پژوهش همچنین از تأثیر خلاقیت سازمانی بر کارایی سازمانی حمایت کرد.
۱۰	میشرا، ۲۰۲۰	شبکه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و موفقیت تحصیلی در آموزش عالی: مروری نظام‌مند با تمرکز ویژه بر دانشجویان پنهان	با توجه به نقش عوامل اجتماعی، در این پژوهش به بررسی نتایج تحصیلی دانشجویان از منظر شبکه اجتماعی، سرمایه اجتماعی، و حمایت اجتماعی با تمرکز ویژه بر گروه‌های پنهان در آموزش عالی پرداخته شد.

1. Putnam
2. Villalonga-Olives
3. Pinherio

آبودوکیمو<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۲۰: ۱۱۶۱) سرمایه اجتماعی را یک منبع از نظر انواع شکل گرفته، دائمی، و تثبیت شده از تعاملات اجتماعی- اقتصادی بسیار مؤثر تعریف می کنند.

از نظر گرین<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتار آموخته شده تعریف می شود که گروه ها و افراد را قادر می سازد محیط فیزیکی را بهره ور و محیط فرهنگی و اجتماعی را مساعد کنند (Tipu & Fantazy, 2017).

## ابعاد سرمایه اجتماعی

جدول ۱. تشریح ابعاد سرمایه اجتماعی

اندیشمند و سال	ابعاد	ردیف
Nahapiet & Ghoshal, 1998	ساختاری، مراددهای، کارکردی	۱
Hartmann & Herb, 2015	ساختاری، شناختی، مراددهای	۲
Putnam, 2000	اعتماد، شبکه، همبازی	۳
Lew et al., 2013	ساختاری، مراددهای	۴
Leek & Canning, 2011	شبکه سازی، هویت محوری	۵
Eklinder Frick et al., 2014	بازیگرمحور، ساختاری، اجتماعی- اقتصادی	۶
Kohtamäki et al., 2013	تسهیم در سرنوشت، تعامل باز، صداقت	۷
Westerlund & Svahn, 2008	ساختاری، شناختی، مراددهای	۸
Ramström, 2008	تعامل اجتماعی، پیوندهای اجتماعی، اعتماد	۹
Partanen et al., 2008	ساختاری، شناختی، مراددهای	۱۰
Butler & Purchase, 2008	ساختاری، مراددهای، شناختی	۱۱

## پیشینه تجربی پژوهش

جدول ۲. پیشینه تجربی پژوهش

در این پژوهش، برای تحلیل سرمایه اجتماعی مراتب قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، و تنوع در معاشرت ها و دوستی ها مورد مطالعه قرار گرفته، عدالت سازمانی نیز در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراددهای مد نظر قرار گرفت. بر اساس نتایج تحقیق، میان این متغیرها رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته به طوری که شکل گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تاثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.	امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷	۲	تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی
--	-------------------------	---	---

با بررسی پژوهش های مرتبط در حوزه سرمایه اجتماعی اهمیت آن و نقش حیاتی اش روشن می شود و اینکه برخی پژوهش ها سرمایه اجتماعی را در سطوح مختلف (کلان، میانی، خرد) پردازش کرده اند. همچنین مفهوم سرمایه اجتماعی با متغیرهایی از قبیل مدیریت دانش، خلاقیت، نوآوری، و سرمایه فکری که از مؤلفه های تسهیلگر در امر آموزش اند بررسی شده است. با این حال در پژوهش های اخیر صرفاً جنبه های محدودی از سرمایه اجتماعی مورد توجه بوده و از سایر وجوه آن غافل شده اند. مثلاً میسرا (۲۰۲۰) در سطح گروهی پژوهش کرده و سطوح وسیع تر را در نظر نگرفته است. همچنین سرمایه اجتماعی را به صورت کلی مورد سنجش قرار داده و به صورت جزء به جزء از حیث ابعاد آن را مورد بررسی قرار نداده است. تای و هسو (۲۰۱۸) به صورت محدود یک متغیر را مورد واکاوی قرار داده اند و در پرداختن به تأثیر سرمایه اجتماعی بر متغیرهای مهم و مرتبط (متغیر ناهمگونی دانش صریح) کوتاهی کرده و مشخص نکرده اند کدام ابعاد از سرمایه اجتماعی در پژوهش آنان بررسی شده و اهمیت کدام بر متغیر ناهمگونی دانش بیشتر است. کانگولی و همکارانش (۲۰۱۹) از پرداختن به بعد زمینه ای غافل شده اند و بدون توجه به این موضوع که سرمایه اجتماعی نیز به عنوان یک پدیده اجتماعی، علاوه بر سه بعد اصلی، دارای زیرمؤلفه های تعیین کننده دیگری نیز هست پژوهش کرده اند. بنابراین، در پژوهش حاضر با توجه به جنبه های روشن به طراحی مدل سرمایه اجتماعی و استخراج

زیرمؤلفه‌های آن، که کانون توجهش کمک به بهبود جامعه هدف است، پرداخته شد و نمونه آن تا کنون در جامعه دانشگاه‌های پیام نور ارائه نشده است. به طور کلی، با توجه به ماهیت اکتشافی تحقیق، پژوهش حاضر با پژوهش‌های مورد بررسی تفاوتی عمده دارد و هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به مفاهیم جدیدتری خواهد رسید که در پژوهش‌های سابق رصد و کشف و بررسی نشده است. یافته‌های پژوهش حاضر بینشی جدید در مورد چگونگی عملکرد اشکال گوناگون سرمایه اجتماعی با هدف ارائه بهتر خدمات در جوامع آموزشی، به خصوص دانشگاه‌ها، در اختیار سایرین قرار می‌دهد.

### روش و ابزار تحقیق

پژوهش حاضر از حیث مبانی فلسفی از پارادایم تفسیری پیروی می‌کند و با توجه به آنکه به دنبال ارائه مدل در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان است و پیامدهای حاصل از این پژوهش رهنمودهای موثقی را ارائه می‌دهد یک پژوهش کاربردی محسوب می‌شود. از سویی دیگر، با توجه به دانش‌افزایی ناشی از طراحی مدل و بررسی به لحاظ نتیجه، جهت‌گیری توسعه‌ای نیز دارد و از آنجا که پژوهش حاضر مدعی است یک الگوی نظری جدید را در حوزه سرمایه اجتماعی ارائه کرده و در واقع خلأ تئوریک موجود در این حوزه‌ها را پر کرده است یک پژوهش اکتشافی به شمار می‌آید. با این حال باید متذکر شد پژوهش حاضر به دلیل تبعیت از رویکرد پژوهش کیفی (استراتژی تحلیل مضمون) دارای یک مرحله است. بنابراین، هدف اکتشافی یادشده در فرایند پژوهش نمود دارد از این رو، گام‌های پژوهش آغازی در جهت شناخت و کشف عوامل مهم در زمینه مسئله پژوهش است. در نتیجه، برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد و با رجوع به پیشینه پژوهش و بر اساس محتویات مصاحبه‌های اکتشافی داده‌ها به صورت گام‌به‌گام جمع‌آوری شد. همچنین به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از نظر متخصصان حوزه مدیریت و رفتار سازمانی در دانشگاه و نیز مدیران و کارکنان دانشگاهی فعال در حوزه مدیریت استفاده شد. ملاک انتخاب در این بخش از پژوهش برخورداری از دانش و تخصص و تجربه کاری در گرایش تخصصی مدیریت بود (۱۰ نفر). برای این منظور در بخش دانشگاهی از نظر استادان (هیئت علمی و مدیران) که دارای تخصص و سابقه تدریس و پژوهش در حوزه رفتار سازمانی و سرمایه اجتماعی بودند (۱۱ نفر) استفاده شد و در بخش اجرایی از نظر معاونان دانشگاه پیام نور استان گیلان (۹ نفر) بهره گرفته شد. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش گلوله برفی استفاده شد؛ یعنی مشارکت‌کنندگانی انتخاب شدند که بیشترین فرصت را برای گردآوری مربوطترین داده‌ها حول پدیده مورد بررسی در اختیار قرار می‌دادند. دامنه این افراد در پژوهش حاضر به ۲۰ نفر از استادان و رؤسا و معاونان دانشگاه پیام نور استان گیلان محدود شده است. بنابراین مشارکت‌کنندگان پژوهش ۲۰ نفر بودند که تعداد این افراد بر اساس کفایت نظری معین شد. در این پژوهش، با توجه به به‌کارگیری طرح شیوه‌های اکتشافی، از روش‌های تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها بر حسب نیازهای پژوهشی استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و محوری (برگرفته از روش تحلیل مضمون) بهره گرفته شد. ازین رو تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در پژوهش به صورت جداگانه انجام شد. به عبارت دیگر داده‌ها، با استفاده از کدگذاری باز و محوری در نرم‌افزار Maxqda و ملزومات انجام دادن هر یک از این مراحل، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا در نهایت عوامل شناسایی و مدل ترسیم شود.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت:

پس از تهیه مستندات حاصل شده از طریق مصاحبه، با استفاده از نرم‌افزار کیفی MAXQDA داده‌ها دسته‌بندی و کدگذاری باز شدند. در مرحله بعدی توسط نرم‌افزار اقدام به کدگذاری محوری شد که بر اساس تشخیص میزان مشابهت و قرابت معنایی و با مشورت گرفتن از استادان ۳ بُعد و ۱۴ شاخص دریافت شد. طبقات استخراج شده از نکات کلیدی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۳. مصاحبه نیمه‌ساختاریافته

رویکرد	افراد مورد مطالعه	نمونه آماری	روش انتخاب مشارکت‌کنندگان	ابزار گردآوری داده‌ها	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
کیفی	اعضای هیئت علمی و مدیران و معاونان دانشگاه پیام نور استان گیلان	۲۰ نفر	تکنیک گلوله برفی	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	کدگذاری باز، محوری

## جدول ۴. مشخصات افراد مصاحبه شده

جنسیت	سابقه کار	مدرك تحصیلی	حوزه کاری
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۰	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۸	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۹	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۵	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۲	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور فومن
زن	۸	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور لاهیجان
مرد	۱۱	دکترای مدیریت	معاون آموزشی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۵	دکترای مدیریت	معاون آموزشی دانشگاه پیام نور لاهیجان
مرد	۱۰	دکترای مدیریت	رئیس دانشگاه پیام نور انزلی
مرد	۸	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۱۰	دکترای مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور رشت
مرد	۸	دکترای مدیریت	رئیس دانشگاه پیام نور لاهیجان
مرد	۱۱	دکترای جامعه‌شناسی	رئیس دانشگاه پیام نور فومن
مرد	۱۲	دکترای روان‌شناسی	عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور صومعه سرا
مرد	۱۴	دکترای جامعه‌شناسی	رئیس دانشگاه پیام نور صومعه سرا

## جدول ۵. نکات کلیدی حاصله از کدگذاری باز توسط نرم‌افزار کیفی MAXQDA

منبع	کدها
S4-C15-C16	ساختار منعطف ساختار طرفدار اصالت ساختار حامی اخلاقیات و انسان محور
M6-B9-E2- R16	شایسته‌سالاری ساختار مبتنی بر شایستگی شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری شایسته‌سالاری
B8-J4—M2-M5-s3-S10-L2	فرهنگ مناسب مطرح بودن فرهنگ و بستر لازم برای ادراک اعتماد، فرهنگ متعالی و اخلاق محور، فرهنگ ارگانیک و منعطف ارزش‌های سازمانی متعالی
A5 -A15-A8-G1	مدیریت بر مبنای هدف، کنترل برنامه‌ها و اهداف، هم‌سویی بین اهداف فردی و سازمانی
Q1-K9-C14	تقویت مهارت انسانی، توسعه سرمایه‌های انسانی، ارتباطات انسانی
L2-S2-E7-G3	عدالت‌محوری ادراک از عدالت، توجه به اصول اخلاقی و عدالت‌محوری، فرصت‌های برابر
A3- G2	شایسته‌سالاری
S11	فرهنگ سازمانی
N11-B10-E11	استقرار برنامه‌جانشین‌پروری، تربیت استعدادهای شایسته
N3- N13	شاخص شایستگی در سیستم ارزیابی، وجود مؤلفه‌های شایستگی در شاخص‌های سیستم ارزیابی عملکرد
P8-K2—F11-F11	عدالت اجتماعی، تضمین عدالت اجتماعی، احساس عدالت اجتماعی در جامعه احساس عدالت اجتماعی در کارکنان
K5-N7- N2-Q7-C12-C18- C20- T4- S15- C19- J10- P2	تعهد سازمانی، تعهد کاری بالا، نیروی انسانی متعهد، تعهد عاطفی، حداکثرسازی کارایی، تعهد به کیفیت خدمات، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی
C1 -P1-f8-R6	مشارکت و کار تیمی، بهبود عملکرد، توسعه ارتباطات چندگانه، تصمیم‌گیری مشارکتی، روحیه کار جمعی
-A13- -C1- T1-J7- S14	اعتماد، افزایش اعتماد کاری
I1--H6- A2- -I11- H6-D5 – T8-S6-S7-a16- B8- N4-	وضوح اطلاعاتی در مسیر نبل به اهداف پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت آمار و اطلاعات، شفافیت اهداف، هم‌سویی گفتار و پندار، هماهنگی بین قول و عمل، تبادل چابک و مؤثر و کیفی اطلاعات و دانش، شفافیت اطلاعات، شفافیت اطلاعاتی فراگیر
S1- b2- s3- G5-	اعتماد، اعتماد و پایبندی به اخلاقیات، اخلاق‌مداری، پایبندی به اصول اخلاقی
B1	پایبندی به ارزش‌ها
E5-k3	روحیه کار جمعی و شکیبایی
C7	ارتباطات باز و صمیمی





## ادامه جدول ۶.

ردیف	مضمون‌های تفسیری	مصاحبه‌ها																				
		م ۱	م ۲	م ۳	م ۴	م ۵	م ۶	م ۷	م ۸	م ۹	م ۱۰	م ۱۱	م ۱۲	م ۱۳	م ۱۴	م ۱۵	م ۱۶	م ۱۷	م ۱۸	م ۱۹	م ۲۰	فراوانی
۴۰	تعهد عاطفی	*											*				*		*			۴
۴۱	حداکثرسازی کارایی		*												*							۲
۴۲	تعهد به کیفیت خدمات								*									*	*			۴
۴۳	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی											*						*				۲
۴۴	مشارکت و کار تیمی								*				*				*		*			۵
۴۵	بهبود عملکرد								*			*										۲
۴۶	توسعه ارتباطات چندگانه								*			*					*		*			۴
۴۷	تصمیم‌گیری مشارکتی											*						*				۳
۴۸	روحیه کار جمعی											*					*		*			۴
۴۹	اعتماد								*			*					*		*			۴
۵۰	افزایش اعتماد کاری								*			*					*		*			۴
۵۱	وضوح اطلاعاتی در مسیر نیل به اهداف								*			*					*		*			۴
۵۲	پردازش متوازن اطلاعات								*			*	*				*		*			۵
۵۳	شفافیت اطلاعاتی فراگیر								*			*					*		*			۴
۵۴	شفافیت اطلاعات								*			*					*		*			۲
۵۵	اطلاعات و دانش مؤثر و کیفی								*			*					*		*			۳
۵۶	شفافیت آمار و اطلاعات								*			*					*		*			۴
۵۷	پایبندی به ارزش‌ها								*			*					*		*			۳
۵۸	هم‌سویی گفتار و پندار								*			*					*		*			۴
۵۹	هماهنگی بین قول و عمل								*			*					*		*			۴
۶۰	تبادل سریع								*			*					*		*			۳
۶۱	شفافیت اهداف								*			*					*		*			۴
۲۸۴	تعداد مضمون‌های جدید در هر مصاحبه	۸	۷	۱۱	۱۰	۴	۵	۵	۶	۳	۴	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۲۸۴

## جدول ۷. شاخص‌های نهایی سرمایه اجتماعی

عوامل	مؤلفه‌ها (مقوله فرعی)
عوامل ساختاری	انعطاف ساختاری
	بوروکراسی‌زدایی
	ارتقای گروه‌های غیر رسمی درون سازمانی
عوامل مراوده‌ای	توانمندسازی ساختاری
	استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف
	استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد
	اعتماد و پایبندی به اخلاقیات
عوامل کارکردی	توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان
	توسعه ارتباطات بین فردی
	بهبود ارتباطات بین مدیریت و کارکنان
	ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه کارکنان
	تصمیم‌گیری مشارکتی
	بهبود هویت سازمانی
	ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی

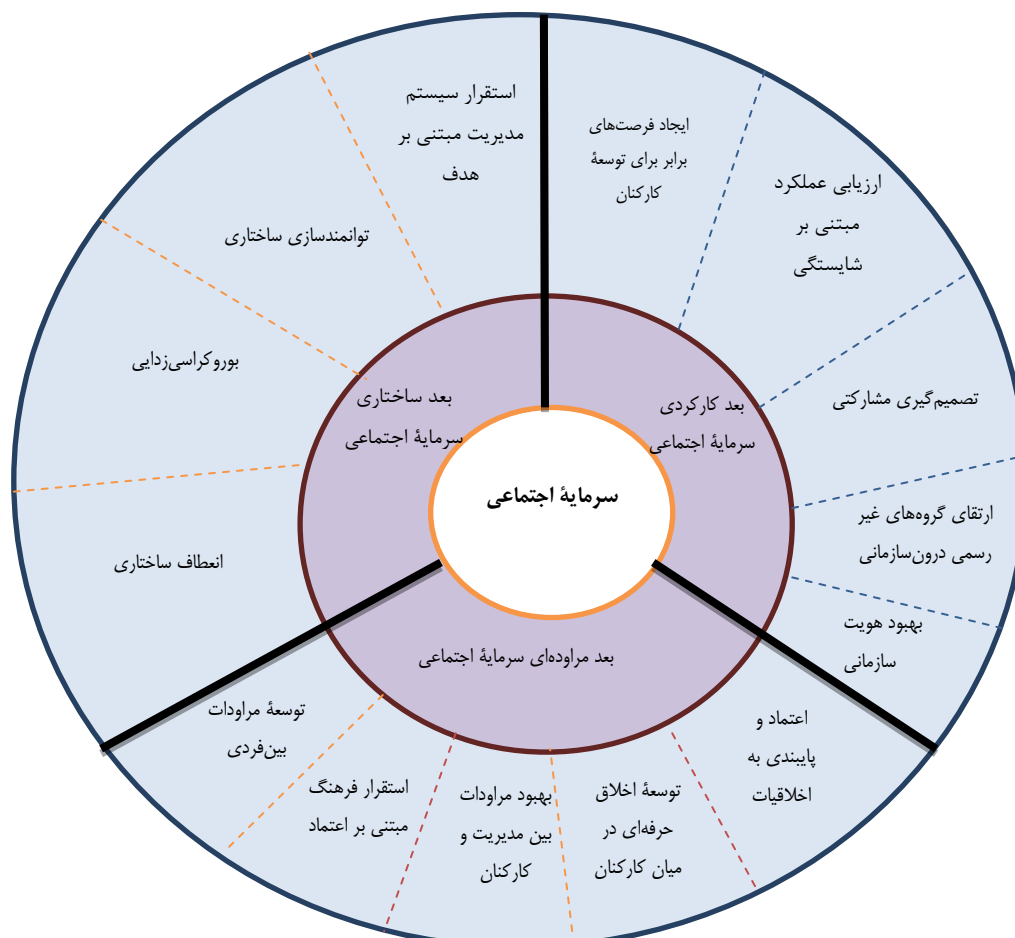
## مدل نهایی پژوهش

و در نهایت، پس از تحلیل مفاهیم همه مصاحبه‌ها مفاهیم به دست آمده در قالب سه مقوله (مفاهیم انتزاعی‌تر) دسته‌بندی و سپس تشریح شدند مدل نهایی پژوهش به دست آمد.

## جدول ۸. تشریح مفاهیم نهایی مدل سرمایه اجتماعی

## دانشگاه پیام نور استان گیلان

عوامل	مؤلفه اصلی	تشریح زیرمؤلفه‌ها
عوامل ساختاری	انعطاف ساختاری	این مفهوم اشاره به ساختارهای منعطف دارد که در برخورد با شرایط گوناگون و متغیر محیط بیرونی قابلیت انطباق و انعطاف دارند و خود را هم‌سو با تغییرات می‌سازند و به طور هم‌زمان از دو یا چند ساختار استفاده می‌کنند. مثلاً در شرایط بحران کرونا مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور می‌توانند به جای بهره بردن از ساختار صرف مجازی از سایر ساختارها، از قبیل ساختاردهی پیوندی، بهره ببرند. ساختار منعطف بر انعطاف اعضا تأثیر می‌گذارد و آنان را به همدلی و یکدلی برای تطبیق با ساختار جدید ترغیب می‌کند.
	بوروکراسی‌زدایی	این مفهوم اشاره به کاهش رسمیت و ابزارگرایی دارد. اعمال و تصمیمات، واحدها، و مراکز دانشگاه پیام نور بسیار بر قوانین و مقررات و رویه‌های تعیین شده متکی است و همین موضوع آزادی عمل استادان را محدود می‌کند و منجر به ازخودبیگانگی آنان می‌شود.
	ارتقای گروه‌های غیر رسمی درون‌سازمانی	گروه‌های غیر رسمی اشاره به گروه‌هایی دارد که افراد خارج از وظیفه رسمی خود به آن سوق پیدا می‌کنند که گاهی دستیابی به اهداف سازمانی را آسان می‌کند و گاهی مانع آن می‌شود. استادان هیئت‌علمی مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور به علت میزان حضور کم در مراکز محل خدمت، بیشتر اوقات، آثار مثبت تشکیل چنین گروه‌هایی را مورد توجه قرار نمی‌دهند و ناخواسته از آن غفلت می‌ورزند.
	توانمندسازی ساختاری	اشاره به ساختارهایی دارد که نوآوری، خلاقیت، روحیه مشارکت، توانمندسازی، همکاری، و تعهد در اعضا را افزایش می‌دهد. استادان مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور در چنین ساختاری می‌توانند رشد کنند و ضعف‌های خود را بشناسند و بهبود بخشند.
عوامل برومی	استقرار سیستم مدیریتی مبتنی بر هدف	مدیریت مبتنی بر هدف به مشارکت افراد در تعیین اهداف قابل لمس و سنجش‌پذیر اشاره دارد. مثلاً در سیستم دانشگاه پیام نور همه موارد (کتاب، محتوای آزمون، میزان نمره میان‌ترم، و ...) به صورت از قبل آماده‌شده وجود دارد و استادان نمی‌توانند در این زمینه ابراز نظر کنند و به آرای خود جامعه عمل ببخشند و از آنجا که بستر چنین نوع مدیریتی در سیستم دانشگاه پیام نور بسیار کم‌رنگ است گرایش و تمایل استادان نیز به چنین رویکردی بسیار کم است و رغبتی به آن و اجرای آن ندارند.
	استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد	با توجه به اینکه اعتماد از ابعاد مهم سرمایه اجتماعی است، ترویج فرهنگی که بتواند به بسط اعتماد باری رساند به خلق و توسعه سرمایه اجتماعی بسیار کمک خواهد کرد؛ به‌خصوص در مراکز دانشگاه پیام نور که به علت فلسفه آموزش از راه دور و تعامل بسیار کم استادان با یکدیگر و با دانشجویان توجه به ترویج فرهنگ مبتنی بر اعتماد باری‌رسان خوبی خواهد بود.
	اعتماد و پایبندی به اخلاقیات	اعتمادی که بتواند بستر ساز رعایت اخلاقیات باشد بسیار در محیط‌های آموزشی ضروری است؛ به‌ویژه در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی که در جهت تربیت نیروی انسانی آینده کوشش می‌کنند.
عوامل کارکردی	توسعه اخلاق حرفه‌ای میان کارکنان	توجه به رعایت اخلاق و کدهای مربوط به آن در ضمن انجام دادن وظیفه در شغل مورد نظر نیز از مواردی است که می‌تواند به استادان جهت بهبود سرمایه اجتماعی باری رساند. زیرا رعایت اخلاقیات منجر به ایجاد تعهد می‌شود و تعهد از ملزومات سرمایه اجتماعی است.
	توسعه ارتباطات بین‌فردی	به بسط ارتباطات و تعاملات کاری و غیر کاری بین همکاران اشاره دارد. مثلاً استادان گروه آموزشی مدیریت تا چه حد با یکدیگر ارتباط و تعامل سالم دارند و ارتباطشان به افزایش انگیزه در جهت ایجاد مرادوات طولانی‌مدت می‌انجامد.
	بهبود ارتباطات با مدیریت سازمان	اشاره به ارتباط و تعاملات سازنده و به دور از خصم و رعب با افراد بالادستی دارد. اینکه چه حد استادان دانشگاه پیام نور می‌توانند مشکلات، معضلات، و خواسته‌های خود را به‌آسانی و بدون ترس به مافوق خود ارائه دهند و نگران پیامد آن نباشند.
	ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه اعضا	اگر دانشگاه شرایطی را ایجاد کند که بتواند فرصت‌های برابری را در جهت رشد و شکوفایی میزان استعداد و همچنین مشارکت عاری از رقابت فراهم آورد ازین طریق بر افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر به‌سزایی می‌گذارد و همان‌طور که فایول اشاره می‌کند عدالت و محبت افزایش می‌یابد.
عوامل کارکردی	تصمیم‌گیری مشارکتی	زمانی که در تصمیمات حیاتی و مهم دانشگاه از استادان و اعضای علمی استقبال به عمل می‌آید و از نظرات آن‌ها نیز بهره گرفته می‌شود احساس ارزش‌مداری در این بین به وجود می‌آید و رایحه لذت‌بخش سرمایه اجتماعی در فضایی آکنده از احترام می‌پیچد.
	بهبود هویت سازمانی	هویت سازمانی اشاره به این دارد که چقدر اعضا خود را با سازمانی که در آن مشغول هستند معرفی می‌کنند و خود را متعلق به سازمان می‌دانند. استادان و اعضای علمی مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور در این زمینه در بیشتر اوقات احساس ضعف می‌کنند و احساس تعلق کمتری نسبت به سازمان و محل خدمت خود دارند سرمایه اجتماعی می‌تواند در جهت بهبود و افزایش هویت سازمانی اعضا تأثیرگذار باشد.
	ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی	شایستگی داشتن ویژگی‌هایی (انگیزش، نگرش، مهارت و توانایی، ...) است که بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد. شایستگی نیز مانند سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مثبت است و همچنین منجر به حالات و عملکردهای سازنده می‌شود.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

## نتیجه

دانشگاه‌ها و مراکز مؤسسات آموزش عالی می‌توانند با سرمایه‌گذاری و توجه به مبانی سرمایه اجتماعی بر دانش و مهارت و صلاحیت اعضا تأثیر بگذارند و یادگیری و دارایی فکری، نوآوری، روش‌های انجام دادن کار، و سیستم اطلاعاتی را بهبود بخشند (قنادان و اندیشمند، ۱۳۸۸: ۲۸). بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش و بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان گیلان می‌توان اهمیت آن را در بسترهای آموزشی به‌ویژه متولیان امر آموزش (اعضای هیئت‌علمی) به‌صراحت مشاهده کرد. از این رو، در پژوهش حاضر به کشف و ارائه مدلی در جهت بهبود و بهره‌برداری از جوانب مثبت سرمایه اجتماعی پرداخته شد که در نهایت فراگرد پژوهش به مؤلفه‌های باارزشی از قبیل مراددهای، ساختاری، و کارکردی نایل شد و در دل این سه مؤلفه مفاهیمی از قبیل انعطاف ساختاری، افزایش بوروکراسی‌زدایی، توانمندسازی ساختاری، ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی، استقرار سیستم مدیریت مبتنی بر هدف، استقرار فرهنگ مبتنی بر اعتماد، افزایش اعتماد و پایبندی به اخلاقیات، توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان استادان هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور، ایجاد فرصت‌های برابر برای توسعه این افراد، توسعه مراددهای بین‌فردی آنان، بهبود مراددهای بین مدیریتی و استادان هیئت‌علمی دانشگاه، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتقای گروه‌های غیر رسمی درون‌سازمانی، بهبود هویت سازمانی در دانشگاه پیام نور استان گیلان مورد اکتشاف قرار گرفت. بنابراین می‌توان گفت هر یک از مفاهیم یادشده می‌تواند به مثابه دارویی برای درمان بیماری ناشی از نبود اعتماد، مشارکت، تعهد، مراددهای اعضای هیئت‌علمی مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان گیلان عمل کند و از طریق آن می‌توان به ریشه مسائل احتمالی آینده در محیط آموزشی یادشده پی برد و در جهت حل آن اقدام کرد. از این رو، چنانچه مدیران و سرپرستان دانشگاه‌ها با چنین مفاهیمی آشنا شوند و به کار بست آن همت گمارند می‌توانند با تقویت و بهره‌برداری مفید از آن بسیاری از هزینه‌های اجتماعی،

سازمانی، فرهنگی، اقتصادی را کاهش دهند و از همه مهم‌تر معضلات روانی را کنترل کنند و بر اساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فراگردی در سیستم‌های آموزشی و اجتماعی کنند و متناسب با چنین مؤلفه‌هایی تصمیم بگیرند. از این رو در پژوهش حاضر تلاش شد با بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی و استخراج زیرمؤلفه‌های آن مدلی برای محیط‌های آموزشی (دانشگاه پیام نور استان گیلان) ارائه شود و با توجه به اینکه رسالت دانشگاه‌های پیام نور محوریت آموزش از راه دور است و این سیستم آموزشی هرچند تبعات مثبت دارد رفته‌رفته به دلسردی و عدم اعتماد و سنگین شدن جو محیط آموزشی می‌انجامد و تعامل دورادور و کمتر از حد معمول اعضای هیئت‌علمی با محیط دانشگاهی منجر به بی‌اعتمادی و عدم تلاش مضاعف در جهت بهره‌برداری از استعدادها و ذخایر علمی می‌شود، ارائه مدل سرمایه اجتماعی و توجه به مؤلفه‌های آن بسیار کاربردی و مهم است. بنابراین، پیشنهادهایی کاربردی در جهت کاربست مدل پژوهش ارائه شد که در ادامه به آن اشاره می‌شود.

### پیشنهاد

همان‌طور که اشاره شد، دستاورد ویژه پژوهش حاضر مدلی مبتنی بر سه مفهوم انتزاعی (ساختاری، مراوده‌ای، کارکردی) در دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان است. از آنجا که پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی است انتظار می‌رود پژوهشگران در جهت پرسش پژوهش و یافته‌هایشان پیشنهادهایی در جهت ارتقای سطح کیفی جامعه هدف ارائه کنند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های آموزشی با تدارک برنامه‌های غیر رسمی با مجوز سازمان ذی‌صلاح به توسعه مراودات مبتنی بر اخلاق‌مداری توأم با اعتماد بین‌فردی کارکنان و استادان و دانشجویان همت گمارند و از این طریق به ایجاد گروه‌های غیررسمی اما مفید سازمان کمک کنند و از استعداد این گروه‌ها در جهت اجرای ساختار منعطف، که بستر ساز کاهش بوروکراسی و ایجاد سیستم مدیریت مبتنی بر هدف است، بهره‌برداری کنند و با ترویج فرهنگ کار گروهی و مشارکتی توانایی آنان را برای تصمیم‌گیری مشارکتی بهبود بخشند و به هویت‌بخشی به آنان کمک کنند؛ طوری که تسهیل‌کننده دستیابی به هویت سازمانی شود و در ارزیابی‌های دوره‌ای از میزان شایستگی بالایی برخوردار شوند.

بنابراین، مدیران سازمان‌ها آموزشی و تربیتی که بستر ساز تربیت نیروی انسانی هستند می‌توانند با توجه به ظرفیت بالای تاریخی و دینی و سنتی موجود در فرهنگ ایرانی و با برنامه‌ریزی مناسب در جهت افزایش سرمایه اجتماعی و تقویت شبکه‌های اعتماد سیستم خود تلاش کنند و بر اساس آن زمینه کاهش چالش‌های اجتماعی و سازمانی را فراهم آورند. با توجه به توضیحات فوق، می‌توان گفت یافته‌های پژوهش حاضر بینش جدیدی را در این مورد ارائه می‌دهد که چگونه اشکال گوناگون سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌های آموزشی به‌خصوص دانشگاه‌ها در جهت انجام دادن بهتر خدمات و ایفای نقش خود به طور مثبت و سازنده کمک کند. بنابراین، دستاورد پژوهش حاضر با پژوهش‌های زکایی و همکارانش (۱۴۰۰)، مصطفی‌زاده و صادقی (۱۳۹۳)، ثمنی و همکارانش (۱۳۹۹)، زرتشتیان و کریمی (۱۳۹۸)، چالشگر کرد آسیایی و همکارانش (۱۳۹۹)، تای و هسو (۲۰۱۸)، هنجهدارا و گمیچ (۲۰۱۹)، گانگولی و همکارانش (۲۰۱۹)، میشر (۲۰۲۰)، سوزبیلر (۲۰۱۸) با اندکی تفاوت هم‌سو است و از طرفی با پژوهش دانایی‌فرد و همکارانش (۱۴۰۰) هم‌سو نیست.

## منابع

- امیرخانی، طیبه و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۱۹ - ۳۲.
- پورموسوی، سید موسی؛ عباسی کسبی، دنیا و واحدی، حیدر (۱۳۹۲). تحلیل و ارزیابی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن در امنیت اجتماعی شهر (مطالعه موردی: منطقه ۲۱ شهر تهران). *آمایش جغرافیایی فضا*، دانشگاه گلستان، سال سوم، شماره دهم.
- ثمیری، عیسی؛ یمینی دوزی سرخابی، محمد؛ صالحی عمران، ابراهیم و گرایمی نژاد، غلامرضا (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در فرایند «توسعه دانشگاهی» در دانشگاه‌های دولتی ایران. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۲(۴)، ۶۷ - ۱۰۰.
- ثمینی، محمد؛ شیرزاد کبریا، بهارک و محمودی، امیرحسین (۱۳۹۹). تدوین الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها با تأکید بر دیدگاه امام خمینی (ره). *متین*، ۱(۸۶)، ۲۲ - ۲۹.
- چالشگر کرد آسیایی، مشرفه؛ یزدانی چراتی، عوض؛ پوررمضان، آتنا و حسین‌زاده، کبری (۲۰۱۹). بررسی سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مازندران. *سلامت و بهداشت*، ۱۱(۲)، ۱۹۴ - ۲۰۲.
- حسین‌زاده، علی حسین؛ رشیدی، سارا و رستمی، ایوب (۱۴۰۰). مطالعه ارتباط سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر خرم‌آباد). *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۲۰(۵۲)، ۲۹۳ - ۳۱۲.
- دانایی فرد، حسن؛ مولوی، زینب و سهرابی، آرزو (۱۴۰۰). جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۸(۳)، ۴۲۵ - ۴۴۹.
- رستگاری، امیرحسین؛ حصارزاده، رضا و ساعی، محمدجواد (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی عمومی بر رفتار نامتقارن هزینه. *دانش حسابداری*، ۱۲(۱)، ۱۹ - ۴۴.
- زارعی‌متین، حسن؛ شمسی، فاطمه و ادیب‌زاده، مرضیه (۱۳۹۶). سرمایه اخلاقی مولد سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۱)، ۲۷ - ۴۴.
- زدشتیان، شیرین و کریمی، علی (۱۳۹۸). ارائه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه). *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۹(۱۷)، ۸۵ - ۹۷.
- زکایی، حسین؛ سجادی هزاره، سید امین؛ تجاری، فرشاد و امیرتاش، عبدالرضا (۱۴۰۰). مدل ارتباطی شبکه‌های اجتماعی، سواد رسانه‌ای، سرمایه اجتماعی، و هویت اجتماعی دست‌اندرکاران برنامه‌های ورزشی صداوسیما جمهوری اسلامی ایران. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۱۳(۱)، ۱۴۷ - ۱۶۰.
- قنادان، محمود و اندیشمند، ویدا (۱۳۸۸). نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه الگوی پیشنهادی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)*، شماره ۲۳، ۲۳ - ۴۴.
- محمدی، حسین و موسوی‌مقدم، سید محمد (۱۴۰۱). تبیین اصول مدیریت تمایزهای اجتماعی از منظر قرآن و نقش آن در مدیریت سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲۳(۱)، ۹ - ۴۸.
- مصطفی‌زاده، معصومه و صادقی، محمدرضا (۱۳۹۳). طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱(۲)، ۱۶۱ - ۱۸۲.
- Amirkhani, T. & Pourezat, A.A. (2008). Reflection on the possibility of social capital development in the light of organizational justice in government organizations. *Public Administration*, 1(1), 19-32. (in Presian)
- Blanca, G. & Ramona, T. (2016). CHANGE, RESISTANCE TO CHANGE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM. *Studies in Business and Economics no*, 11(3)/2016.
- Butler, B. & Purchase, S. (2008). Use of social capital among Russian managers of a new generation. *Industrial Marketing Management*, 37(5), 531-538.
- Campante, F., Durante, R., & Tesei, A. (2021). Media and social capital. *Annual Review of Economics*, 14.
- Chalesghar Kor Asiabi, M., Yazdani Cherati, A., Ramezan, A., & Hosseinzadeh, K. (2019). Survey of social capital of students of Mazandaran University of Medical Sciences. *Health and Health*, 11(2), 194-202. (in Presian)
- Danai Fard, H., Molavi, Z., & Sohrabi, A. (2021). The dark side of social capital: Investigating the role of social capital in the tendency to corruption. *Scientific Journal "Social Capital Management"*, 8(3), 425-449. (in Presian)
- Eklinder-Frick, J., Eriksson, L. T., & Hallén, L. (2014). Multidimensional social capital as a boost or a bar to innovativeness. *Industrial marketing management*, 43(3), 460-472.

- Engbers, T. A., Thompson, M. F., & Slaper, T. F. (2017). Theory and measurement in social capital research. *Social Indicators Research*, 132(2), 537-558.
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*.
- Ghanadan, M. & Andishmand, V. (2008). The role of the university in creating social capital in order to provide a suggested model for the promotion of the country's higher education system. *knowledge and research in educational sciences - Curriculum planning of the Islamic Azad University, Khorasgan branch (Isfahan)*, No. 23, 23-44. (in Presian)
- Goleman, J.S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard university press, Belknap press.
- Hartmann, E. & Herb, S. (2015). Interconnectedness of actor bonds in service triads—a social capital perspective. *Industrial Marketing Management*, 44, 154-165.
- Henegedara, R. H. G. W. P. K. & Gamage, D. G. M. P. M. (2019). An Investigation of the Impact of Social Capital for the Entrepreneurial Intentions.
- Hosseinzadeh, A.H., Rashidi, S., & Rostami, A. (2021). Studying the relationship between social capital and social health (case study: youth of Khorramabad city). *Strategic studies of sport and youth*, 20(52), 293-312. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=572936>. (in Presian)
- Ievdokymov, V., Lehenchuk, S., Zakharov, D., Andrusiv, U., Usatenko, O., & Kovalenko, L. (2020). Social capital measurement based on "The value explorer" method. *Management Science Letters*, 10(6), 1161-1168.
- Kang, S. & Kue Na, Y. (2020). Effects of Strategy Characteristics for Sustainable Competitive Advantage in Sharing Economy Businesses on Creating Shared Value and Performance, *Sustainability* 2020, 12, 1397; doi:10.3390/su12041397.
- Kohtamäki, M., Partanen, J., & Möller, K. (2013). Making a profit with R & D services—The critical role of relational capital. *Industrial marketing management*, 42(1), 71-81.
- Lew, Y. K., Sinkovics, R. R., & Kuivalainen, O. (2013). Upstream internationalization process: Roles of social capital in creating exploratory capability and market performance. *International Business Review*, 22(6), 1101-1120.
- Liu, Y. & Meyer, K.E. (2020). Boundary spanners, HRM practices, and reverse knowledge transfer: the case of Chinese cross-border acquisitions. *J. World Bus.* 55 (2).
- McCann, C., Prest Talbot, A. L., & Westaway, A. (2021). Social Capital for Social Change: Nine Tenths Mentoring Programme, a Solution for Education (In) Justice in South Africa?. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 16(1), 45-59.
- Mishra, S. (2020). Social networks, social capital, social support and academic success in higher education: A systematic review with a special focus on 'underrepresented' students. *Educational Research Review*, 29, 100307.
- Mohammadi, H. & Mousavi Moghadam, S. M. (2022). Explaining the principles of managing social differences from the perspective of the Qur'an and its role in managing social capital. *Scientific Journal "Social Capital Management"*, 9(1), 23-48. doi: 10.22059/jscm.2021.313342.2086. (in Presian)
- Muringani, J., Fitjar, R. D., & Rodríguez-Pose, A. (2021). Social capital and economic growth in the regions of Europe. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(6), 1412-1434.
- Mustafazadeh, M. & Sadeghi, M.R. (2014). Designing a social capital development model in universities and higher scientific education centers. *Social Capital Management*, 1(2), 161-182. doi: 10.22059/jscm.2014.53460. (in Presian)
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1997). Social capital, intellectual capital and the creation of value in firms. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1997, No. 1, pp. 35-39). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Naylor, D. & Nyanjom, J. (2021). Educators' emotions involved in the transition to online teaching in higher education. *Higher Education Research & Development*, 40(6), 1236-1250.
- Ozgun Tarim, Ayse H. S. Z. & Mehves, D. D. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 100046, ISSN 2772-4425. <https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046>.
- Partanen, J., Möller, K., Westerlund, M., Rajala, R., & Rajala, A. (2008). Social capital in the growth of science-and-technology-based SMEs. *Industrial Marketing Management*, 37(5), 513-522.
- Pinheiro, M. L., Pinho, J. C., & Lucas, C. (2015). The outset of UI R & D relationships: the specific case of biological sciences. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 282-306.
- Pourmousavi, S. M., Abbasbi Kasbi, D., & Vahedi, H. (2013). Analysis and evaluation of the components of social capital and its effect on the social security of the city (A case study of the 21st district of Tehran). *Golestan University's scientific-research magazine*, 3rd year/ 10th serial number/ Winter 1392. (in Presian)

- Price, S. & Reichert, C. (2017). The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: Meeting the needs of novice to mid-to Late-Career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences*, 7(2), 17-38.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
- Ramström, J. (2008). Inter-organizational meets inter-personal: An exploratory study of social capital processes in relationships between Northern European and ethnic Chinese firms. *Industrial Marketing Management*, 37(5), 502-512.
- Rastagari, A., Hesarzadeh, R., & Sai, M. J. (2021). Examining the role of public social capital on asymmetric spending behavior. *Accounting knowledge*, 12(1 (series 44)), 19-44. (in Presian) <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=565897>.
- Salimi Soban, M.R., Yapong Gharavi, M., Mohammadbeigi Selkhori, M., & Bali Chaladar, M. (2021). The effect of social trust and security of urban spaces in the development of tourism (case study: Gorgan city). *Studies in the geography of mountainous regions*, 2(1 (series 5)), 23-38. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=577521>. (In Presian)
- Samani, M., Shirzad Kobriya, B., & Mahmoudi, A.H. (2020). Development of social capital development model in universities with emphasis on Imam Khomeini's view. *Matin*, 22(86), 1-29. (in Presian)
- Samri, I., Yemeni Dozi Sorkhabi, M., Salehi Emran, I., & Grainejad, Gh. (2014). Investigating and identifying factors in the process of "academic development" in Iran's state universities. *Two quarterly studies of educational planning*, 2(4), 67-100. (in Presian)
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Syahaaruddin, S., Mutiani, M., Handy, M. R. N., Abbas, E. W., & Jumriani, J. (2022). Putting Transformative Learning in Higher Education Based on Linking Capital. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 58-64.
- Tipu, S. A. A. & Fantazy, K. (2018). Exploring the relationships of strategic entrepreneurship and social capital to sustainable supply chain management and organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Tsai, F. S. & Hsu, I. C. (2018). The effects of social capital on knowledge heterogeneity. *Management decision*.
- Tulin, M., Lancee, B., & Volker, B. (2018). Personality and social capital. *Social psychology quarterly*, 81(4), 295-318.
- Villalonga-Olives, E. & Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta sanitaria*, 29, 62-64.
- Westerlund, M. & Svahn, S. (2008). A relationship value perspective of social capital in networks of software SMEs. *Industrial Marketing Management*, 37(5), 492-501.
- Zadashtian, Sh. & Karimi, A. (2019). Presenting the model of the effect of social capital and intellectual capital on organizational performance (case study: sports and youth departments of Kermanshah province). *Research in sports management and movement behavior*, 9(17), 97-85. (in Presian)
- Zarei-Matin, H., Shamsi, F., & Adibzadeh, M. (2016). Moral capital that generates social capital. *Social Capital Management*, 4(1), 27-44. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=353784>. (in Presian)
- Zhang, W. (2022). Social capital, income and subjective well-being: evidence in rural China. *Heliyon*, e08705.
- Zokai, H., Sajjadi Hazare, S. A., Tejari, F., & Amirtash, A. (2021). The communication model of social networks, media literacy, social capital and social identity of those involved in the sports programs of the Islamic Republic of Iran. *Physiology and management research in sports*, 13(1), 147-160. (in Presian)