

Providing a framework of social capital based on efficiency and creativity in universities

Davoud Shafieipour Seyyed Reza Mousavizadeh Akbar Bahmani

.Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran and corresponding author, email: d.shafieepur@pnu.ac.ir

.Department of Business Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

.Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Keywords: Social capital, creativity, efficiency, university.</p>	<p>The present study is a developmental research in terms of its results and an applied research in terms of its purpose. For this purpose, first, by examining the theoretical and theoretical foundations of the research, the main and secondary components and indicators affecting social capital were identified, and based on the deductive approach, an attempt was made to confirm the research indicators and components through the content analysis method, then based on the structural-interpretive modeling method, the factors affecting social capital were designed. The information collection tool in the qualitative section was based on the critical evaluation method and the review of similar articles and research, which was designed using the scoring of social capital components based on creativity and efficiency through a scoring checklist and the content analysis method was carried out. For this purpose, according to previous coordination, the designed scoring checklists were provided to the panel members (experts). The participants in the first part, namely content analysis, were 15 management specialists at the university, and in the second part, in order to design a structural-interpretive model, 15 experts in the subject under discussion were used to respond to the designed questionnaire. In the quantitative part of the research, after confirming the research components in the qualitative part, the impact of the confirmed indicators and identified sub-components on social capital was examined and tested through a researcher-made questionnaire.</p>

ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها

داود شفیعی پور^۱ سید رضا موسوی زاده^۲ اکبر بهمنی^۳

چکیده

پژوهش حاضر از نظر نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای و از لحاظ هدف انجام، جزء تحقیقات کاربردی است. بدین منظور ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق مولفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های موثر بر سرمایه اجتماعی شناسایی گردید و بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش شد از طریق روش تحلیل محتوا شاخص‌ها و مولفه‌های تحقیق تایید گردد، سپس بر اساس روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی طراحی گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، بر اساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و تحقیقات مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مولفه‌ها سرمایه اجتماعی مبتنی بر خلاقیت و کارآیی از طریق چک لیست امتیازی طراحی شده و روش تحلیل محتوا انجام پذیرفت. برای این کار طبق هماهنگی‌های قبلی، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. مشارکت‌کنندگان در بخش اول یعنی تحلیل محتوا، تعداد ۱۵ نفر از متخصصان رشته مدیریت در دانشگاه و در بخش دوم به منظور طراحی مدل ساختاری-تفسیری از ۱۵ نفر خبرگان در موضوع مورد بحث به منظور پاسخ به پرسشنامه طراحی شده استفاده گردید. در بخش کمی تحقیق بعد از تایید مولفه‌های تحقیق در بخش کیفی، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، تاثیر شاخص‌های تایید شده، مولفه‌های فرعی شناسایی شده بر سرمایه اجتماعی، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، خلاقیت، کارآیی، دانشگاه.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۴/۲۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران و نویسنده مسئول، ایمیل: d.shafieepur@pnu.ac.ir

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمانها و شرکتهای با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئن روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان، اولویت‌های کسب و کاری، و بازیابی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر شده است (مونتانا^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). به عبارتی می‌توان گفت که: رویکردها و راه‌حلهای گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالشهای سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند؛ یا بهتر است با رویکردها و دیدگاههای جدیدی جایگزین شوند (وان لوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه فیزیکی چیزی است که در ساختمان، زمین یا تجهیزات و مواد وجود دارد، سرمایه مالی چیزی است که یک فرد در بانک دارد (پول) و سرمایه انسانی هم چیزی است که در ذهن او وجود دارد (آموزش مهارت‌های مختلف)، سرمایه اجتماعی چیزی است که در روابط یا شبکه‌های خود با دیگر افراد داریم. از این حیث سرمایه اجتماعی آنگونه که از اسم آن پیداست، به مشارکت اجتماعی و همبستگی بیشتر ملی کمک می‌رساند. بر این اساس هم‌اکنون دانشمندان علوم انسانی بر اهمیت این نوع سرمایه در حفظ انسجام اجتماعی تأکید دارند (ذوالفقاری و همکاران، ۱۳۹۰). بحث سرمایه اجتماعی در سال ۱۹۱۹ در مقاله‌ای توسط هینفن از دانشگاه ویرجینیای غربی برای نخستین بار مطرح شد. وی یک تصویر اجمالی از سرمایه اجتماعی ارائه داد که بیشتر متوجه ابعاد انسانی و تربیتی این واژه بود اما با وجود اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ میلادی که توسط جین جاکوب در اثرش به نام مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی در برنامه‌ریزی شهری به کار برده شد، شکل جدی به خود نگرفت. به اعتقاد او، برای یک شهر شبکه‌ها نقش اجتماعی را دارند (رضائی و همکاران، ۱۳۹۲). جین جاکوب سرمایه اجتماعی را شبکه‌های اجتماعی فشرده‌ای می‌داند که در محدوده‌های قدیمی شهری در ارتباط با حفظ نظافت، نبودن جرم و جنایات خیابانی و دیگر تصمیمات در مورد بهبود کیفیت زندگی در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی، پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. سپس این مفهوم در اقتصاد مورد استفاده قرار گرفت. ولی در واقع این جیمز کلمن و تحقیق او در زمینه مشارکت در امر مدرسه در شهر شیکاگو بود که سبب جلب توجه امروزی به این مفهوم شد. سپس بورديو و بعد در دهه ۱۹۹۰ پاتام از این مفهوم برای مطالعه نهادهای دمکراتیک در ایتالیا استفاده کردند (رنولت^۳، ۲۰۱۶). میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد. از این رو شناسایی عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت بسزایی دارد (هارفام^۴، ۲۰۱۳). تعدادی از عناصر اصلی که می‌توان سرمایه اجتماعی را با آن مورد اندازه‌گیری قرار داد عبارتند از: آگاهی به امور عمومی، سیاسی، اجتماعی، وجود انگیزه در کارکنان سازمان که در پی کسب این دسته از آگاهی‌ها برآیند، اعتماد عمومی به یکدیگر، اعتماد به نهادهای مردمی و دولتی، مشارکت غیر رسمی همیارانه در فعالیت‌های داوطلبانه در تشکلهای سازمانی، خیریه‌ای، مذهبی، اتحادیه‌ها، انجمن‌های صنفی و علمی و ... در مجموع می‌توان گفت که یکی از معیارهای اصلی در شناخت سرمایه اجتماعی شکل و شیوه روابط اجتماعی کارکنان با یکدیگر و نحوه همزیستی آنها در جامعه مورد مطالعه است (یانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). توجه به علت شکست تغییرات سازمانی همواره موضوع مطالعه پژوهشگران مختلف داخلی و خارجی بوده است. از آنجایی که تغییر در محیط‌های پرتلاطم امروزی امری اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌ها است شناسایی روش‌ها و مهارت‌های جدید و یافتن روش‌های مناسب

¹ Montana

² Van Looy

³ Renault

⁴ Harpham

⁵ Yang

تقویت و بکارگیری آنها احتمال موفقیت آمیز بودن تغییرات سازمانی را افزایش می‌دهد (ابراهیمی، ۱۳۹۴). چابک نبودن، بی توجهی به برنامه‌های استراتژی، سکون زدگی و انعطاف‌ناپذیری از آن دسته محسوب می‌شوند که همگی از معضلات، ضررهای است که از اهمیت ندادن به کارآیی و خلاقیت نشأت می‌گیرد. از فرآیند آنی و آتی حل این مسئله در دانشگاه‌ها، می‌توان به چابک شدن سازمان، انعطاف‌پذیری، تحلیل درست منافع ذی‌نفعان، افزایش جلب مشارکت مردمی و تشکیل تیم‌های خودگردان با هم‌افزایی بالا اشاره کرد (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶). بنابراین با توجه به اهمیت سهم متغیرهای تحقیق که درباره آنها بحث شد و همچنین خلاء تحقیقاتی در زمینه موضوع، پژوهش حاضر به دنبال ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی یک مفهوم چندوجهی و در عین حال نامشخص با تعدادی از تعاریف رقیب می‌باشد. این ویژگی باعث یکی از پرمناقشه‌ترین موضوعات در بین دانشمندان علوم اجتماعی در دهه‌های اخیر شده است و آن اینکه سرمایه اجتماعی چیست و چگونه مورد سنجش قرار می‌گیرد؟ وجود واژه اجتماعی در مفهوم سرمایه اجتماعی تأکید بر این دارد که این منابع، دارایی شخصی و فردی نیستند. این منابع در شبکه روابط قرار دارند. سرمایه انسانی عبارت است از آنچه که شما می‌دانید (مجموع شناخت‌ها، مهارت‌ها و تجربیات). ولی سرمایه اجتماعی بستگی دارد به این که شما چه کسانی را می‌شناسید و با چه افرادی در ارتباط هستید (حجم این ارتباطات، کیفیت آن و تنوع شبکه‌های ارتباطی فرد). واژه سرمایه نیز تأکید بر این دارد که سرمایه اجتماعی مثل سرمایه انسانی یا مالی، مولد است. این سرمایه شما را قادر می‌سازد تا ارزشی به وجود آورید، کاری انجام دهید، به هدفی نایل شوید، مأموریتی در زندگی انجام داده و نقشی در جهان ایفا کنید. لذا هیچ فردی نمی‌تواند بدون سرمایه اجتماعی، به موفقیت نایل شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴).

در حال حاضر به نظر می‌رسد مفهوم سرمایه اجتماعی به یکی از بحث‌انگیزترین مفاهیم علوم اجتماعی و پژوهش‌های توسعه تبدیل شده و حجم ادبیات دانشگاهی مرتبط با آن به شدت در حال افزایش است. این مسئله به ویژه در ایالات متحده آمریکا و انگلستان صادق است و یکی از دلایل آن وجود ماهیت بسیار فردگرایانه روابط اجتماعی معاصر در این کشورهاست (گورائو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). تا به حال تعاریف متعددی از مفهوم سرمایه اجتماعی توسط صاحب‌نظران در حوزه‌های مختلف علوم انسانی ارائه شده که در ذیل به برخی از مهمترین آنها اشاره شده است:

الوانی سرمایه اجتماعی را حاصل روابط در جامعه می‌داند و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازد اطلاق و تعریف می‌کند (کریمی و حسینی، ۱۳۹۲).

گرین سرمایه اجتماعی را طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتار یادگرفته شده تعریف می‌کند که گروه‌ها و افراد را قادر می‌سازد تا فضا‌های فیزیکی را بهره‌ور و فضا‌های فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند (گرین، ۲۰۰۱). فوکویاما^۲ نیز به عنوان یکی از صاحب‌نظران مشهور سرمایه اجتماعی را مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی تعریف می‌کند که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد.

¹ Gurau

² - Fukuyama

ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها

از منظر وولکاک^۱ سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک زبان تئوریک مشترک به تاریخ دان‌ها، عالمان سیاسی، انسان‌شناسان، اقتصاددانان، جامعه‌شناسان و سیاستگذاران امکان کار با یکدیگر را در وضعیتی سازنده و سودمند اعطا کند (کاسکیو و بوردریا،^۲ ۲۰۱۶).
وینتر عنوان می‌کند که یک توافق معقول در تعریف مفهوم سرمایه اجتماعی وجود دارد. او یک تعریف کاربردی از سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهد: سرمایه اجتماعی منافع دو جانبه روابط اجتماعی است که به وسیله هنجارها، اعتماد و تعامل متقابل ایجاد می‌شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴).

کوهن و پروساک عنوان می‌کنند سرمایه اجتماعی از پیوندهای موثر موجود میان مردم ترکیب یافته است. پیوندهایی که مبتنی بر اعتماد، فهم متقابل، ارزش مشترک و رفتارهایی است که اعضای اجتماعات و شبکه‌های انسانی را به یکدیگر پیوند می‌دهد و عمل همیاری را ممکن می‌سازد (رنولت،^۳ ۲۰۱۶).
سرمایه اجتماعی شکلی از همبستگی سنتی اجتماعی است که در آن گروه‌های مردم می‌توانند با وقف خویش در پروژه‌های اجتماعی نفع فردی خود را دنبال کنند (دباکر و وگولرز،^۴ ۲۰۱۵).

خلاقیت و کارآیی

در محیط پویای امروزی، خلاقیت و نوآوری، منابع با ارزشی برای کسب مزیت رقابتی می‌باشند. سازمان‌ها با فناوری‌های رو به رشد، فشارهای شدید رقابت داخلی و جهانی، محیط اقتصادی نامطمئن و بسیار آشفته روبه‌رو هستند. در چنین شرایطی، سازمان‌ها نیاز دارند تا به منظور بقا، پیشرفت و برطرف کردن نیازهای خود بر رقبای نوآور خود غلبه کرده و به توسعه خلاقیت بپردازند و رویکردهای نوآورانه را جستجو کنند. از سویی روند رو به رشد جهانی سازی، رقابت شدید و سرعت سرسام‌آور تغییرات تکنولوژیک، تلاش‌های رهبران را برای ایجاد یک محیط کاری مناسب برای خلاقیت و نوآوری، با مانع‌ها روبه‌رو ساخته است. رهبران از طریق ایجاد خلاقیت مورد نیاز کار، بازخورد دادن در پیشرفت اهداف خلاقانه و پاداش دادن به کارکنان در زمان تحقق خروجی‌های خلاقانه و بهبود سرمایه‌های روانشناختی مثبت‌گرا می‌توانند خلاقیت کارکنان را حمایت و افزایش دهند (موسیلدیلی، تیوران و ایردیل،^۵ ۲۰۱۳).

خلاقیت فرآیندی فکری و روانی است و محصول خلاقیت، پدیده‌ای نو و جدید و در عین حال دارای ارزش نیز می‌باشد. البته خلاقیت یک توانایی عمومی است و در همه افراد کم و بیش وجود دارد (سلیمانی، ۱۳۹۴). فرآیند خلاقیت فرآیندی هدفدار یا جهت‌دار، که برای نفع شخصی یا برای نفع گروه اجتماعی می‌باشد. خلاقیت یکی از راه‌های تفکر است و ناشی از تفکر واگرا است و مترادف هوش نیست که توانایی‌های ذهنی را دربرگیرد (شعاری‌نژاد، ۱۳۸۴). افراد خلاق دارای ویژگی‌هایی نظیر انگیزه پیشرفت سطح بالا، کنجکاوی فراوان، علاقه زیاد به نظم و ترتیب، قدرت ابراز وجود و خودکفایی، شخصیت غیرمتمعارف و کامروا، پشتکار و انضباط در کارها، استقلال و دارای طرز فکر انتقادی و تفکر شهودی می‌باشند (سیف، ۱۳۹۲).

¹ - woolcock

² Cascio and Boudreau

³ Renault

⁴ Debackere and Veugelers

⁵ - Muceldili, Turan & Erdil

جدول ۱ مروری بر تحقیق انجام گرفته در زمینه موضوع پژوهش

ردیف	عنوان تحقیق / پژوهش	نویسنده	نتیجه تحقیق
۱	تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر هوشیاری کارآفرینانه اعضای تعاونی های تولید روستایی استان کرمانشاه با میانجیگری اشتیاق کارآفرینانه	علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)	یافته ها نشان از تایید تمام فرضیه های پژوهش داشت به طوری که تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر هوشیاری کارآفرینی و همچنین تاثیر مثبت اشتیاق بر هوشیاری کارآفرینی تایید شد. در ضمن، نقش میانجی اشتیاق کارآفرینانه در رابطه سرمایه اجتماعی و هوشیاری کارآفرینی تایید شد.
۲	تبیین تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)	رستگار و همکاران (۱۳۹۷)	تاثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی بر قصد کارآفرینی مورد تایید قرار گرفت. حال آنکه تاثیر سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینی فقط در مورد افرادی با سبک شناختی احساسی تایید شد. در نهایت، نقش تعدیل گری سبک شناختی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و قصد کارآفرینانه مورد تایید قرار گرفت.
۳	ارزیابی تاثیر سرمایه اجتماعی در سیاستگذاری و اجرای خط مشی های استراتژیک محور در سازمانهای دولتی (مطالعه موردی شرکت پایانه نفتی جزیره خارگ)	سلاجقه و همکاران (۱۳۹۷)	تایید نشان داد سرمایه اجتماعی در سیاستگذاری و اجرای خط مشی های استراتژیک محور در سازمانهای دولتی در سه بعد سرمایه ی شناختی، ساختاری و رابطه ای تاثیر مثبت و معنادار دارد.
۴	تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر هوشیاری کارآفرینی و اشتیاق بر هوشیاری کارآفرینی تایید شد. در ضمن، نقش میانجی اشتیاق کارآفرینانه در رابطه سرمایه اجتماعی و هوشیاری کارآفرینی تایید شد.	علی آبادی و همکاران (۱۳۹۷)	تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر هوشیاری کارآفرینی و همچنین تاثیر مثبت اشتیاق بر هوشیاری کارآفرینی تایید شد. در ضمن، نقش میانجی اشتیاق کارآفرینانه در رابطه سرمایه اجتماعی و هوشیاری کارآفرینی تایید شد.
۵	طراحی و تبیین مدل پارادایمی کارآفرینی اجتماعی با رویکرد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس)	زارع و صفری (۱۳۹۸)	نتایج نشان داد سیاست های توانمندساز به منزله پدیده محوری و در تعامل با عوامل دیگر موجب شکل گیری کارآفرینی اجتماعی می شود. نحوه ارتباط این عوامل در مدل نهایی پژوهش نشان داده شده است. ظرفیت سازی، تقویت جسمی- روانی و قوانین حمایتی در شکل گیری سیاست های توانمندساز تاثیر بسزایی دارند که در نهایت این نگرش پایه ای برای به وجود آمدن پدیده کارآفرینی اجتماعی می شود.

ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها

۶	سرمایه اجتماعی و بهزیستی	ساراسینو ^۱ (۲۰۱۰)	سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معنی دار دارد. یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی بوده و شبکه های اجتماعی بیشتری دارند، رضایت از زندگی و بهزیستی روانی بالاتری نیز برخوردارند.
۷	رابطه بین سرمایه اجتماعی، دموکراسی و پیشرفت اقتصادی	رایس و لینگ ^۲ (۲۰۱۲)	معتقدند سرمایه اجتماعی اثرات انکارناپذیری بر دموکراسی و پیشرفت اقتصادی دارد.
۸	تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی بر تمایل کارکنان به تسهیم دانش صنایع مختلف	هاو و همکاران (۲۰۱۵)	پاداش سازمانی تأثیر منفی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی داشته، اما تأثیر مثبتی بر تمایل به تسهیم دانش آشکار نیز داشته است. همچنین نتیجه تحقیق نشان داده است که سرمایه اجتماعی بطور معنی داری بر افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار داشته است
۹	تبیین و توسعه سرمایه اجتماعی برای اهداف مدیریت دانش	پاول میننگ (۲۰۱۶)	سرمایه های اجتماعی برای اهداف مدیریت دانش معنادار است و می تواند به عنوان مکمل و موازی با دیگر دارایی های نامحسوس از قبیل سرمایه انسانی و سرمایه فکری درک شود
۱۰	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در شرکت های مختلف	چو و چان (۲۰۱۸)	شبکه اجتماعی و اهداف تسهیم رابطه معنی داری با تسهیم دانش سازمانی دارد، اما اعتماد اجتماعی تأثیر مستقیمی بر تسهیم دانش سازمانی ندارد

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای قلمداد می‌گردد زیرا به دنبال طراحی مدل تحلیل تفسیری- ساختاری سرمایه اجتماعی براساس ابعاد خلاقیت و کارآیی می‌باشد. از لحاظ هدف انجام، این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی است. در واقع رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطقی گردآوری داده‌ها از نوع استقراء- قیاسی است؛ بدین منظور ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق مولفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های موثر بر سرمایه اجتماعی شناسایی و در قالب چک لیست امتیازی تهیه و تدوین گردید و بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش شد از طریق روش تحلیل محتوا شاخص‌ها و مولفه‌های تحقیق تایید گردید، سپس براساس روش مدل‌سازی ساختاری- تفسیری عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی مبتنی بر خلاقیت و کارآیی طراحی گردید. در این پژوهش از روش قیاسی برای تحلیل محتوای پرسش‌های پاسخ باز و مصاحبه‌های ساختار یافته تکمیلی استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، براساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و تحقیقات مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مولفه‌ها سرمایه اجتماعی براساس ابعاد خلاقیت و کارآیی از طریق چک لیست امتیازی طراحی شده و روش تحلیل محتوا انجام پذیرفت. برای این کار طبق هماهنگی‌های قبلی، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. در بخش کمی تحقیق بعد از تایید مولفه‌های تحقیق در بخش کیفی، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، تأثیر شاخص‌های تایید شده، مولفه‌های فرعی شناسایی شده بر سرمایه اجتماعی، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. مشارکت کنندگان

این تحقیق شامل دو بخش می‌باشد. در بخش اول یعنی تحلیل محتوا (مصاحبه با خبرگان)، تعداد ۱۵ نفر از متخصصان رشته کارآفرینی و مدیریت به عنوان اعضای پانل حضور داشتند که این افراد از طریق روش نمونه‌گیری کیفی همگن به عنوان اعضای گروه پانل انتخاب شدند. در بخش دوم پژوهش به منظور طراحی مدل ساختاری- تفسیری از ۱۵ نفر خبرگان به منظور پاسخ به پرسشنامه طراحی شده استفاده می‌گردد. پس از تعیین متغیرهای تحقیق، واحدهای تحلیل محتوا (مضمون، مقوله و نشانگرها) مشخص شد. در مرحله اول، مضمون‌های این پژوهش تعیین شد. این مضمون‌ها عبارتند از ۴ متغیر اصلی تحقیق شامل؛ داشتن تفکر سیستمی، نگاه حمایت‌گرا، آموزش و توانمندی و فرهنگ اشتغال‌زا. پس از مشخص شدن مضامین، مقوله‌های تحلیل تعریف شد. با این شیوه که هر مضمون، مقوله‌هایی را در بر گیرد. بدین ترتیب، در این پژوهش ۱۲ مقوله اصلی تعریف شده است. با توجه به سئوالات مطرح شده، مضمون‌ها و مقوله‌های تعریف شده، پاسخ‌های هر یک از پاسخگویان در زیر مجموعه یکی از مقولات قرار گرفت و در نهایت پس از جمع‌بندی پاسخ‌های مربوط به هر یک از خبرگان، گزینه‌های مربوط به کارآفرینی اجتماعی، تعیین شد. به همین ترتیب، سایر پاسخ‌های باز و پاسخ‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های تکمیلی، مقوله بندی و تحلیل شدند و در نهایت مجموع پاسخ‌های تحلیل شده، برای تعیین عوامل موثر بر کارآفرینی اجتماعی مورد استفاده قرار گرفتند. در جدول ۱، مضمون‌ها، مقولات و نشانگرهای آن، ارائه شده است. لازم به توضیح است در جدول، تنها به نشانگرهایی اشاره شده است که بیش‌ترین فراوانی و تکرار را داشته و از اهمیت بیش‌تری در شناسایی مقوله‌های تحقیق برخوردار بوده‌اند. در عمل، محقق نشانگرهای بیشتری را برای شناسایی محتوای پاسخ‌های پاسخگویان به کار برده است.

جدول ۲. مضمون، مقوله و نشانگرهای پژوهش

مضمون	مقوله	نشانگر
داشتن تفکر سیستمی	مخاطره پذیری هوشمندانه	همراهی کارکنان با یکدیگر ، جو مطلوب بین کارکنان، درک مشابه کارکنان از یکدیگر ، باور قلبی کارکنان به حل مشکلات ، اعتماد کارکنان
	نوآوری	کارکنان آموزش دیده و ماهر ، ذهنیت کارآفرینانه ، آرمانگرایی
نوآوری استراتژیک	نوآوری استراتژیک	حس استقلال و آزادی عمل کاری، بهبود مستمر کار، مخاطره جویی فعالیت های جدید، رقابت طلبی مبارزه جویانه تمایل به مخاطره پذیری، تفکر استراتژیک، کارکنان کارآفرین، فناوری های نوین، هبود و توسعه رفتار های مستقلانه و تقبل مسئولیت
	حمایت اجتماعی	هماهنگ سازی منابع، مدیریت منابع، تفکر سیستمی، رهیافت های چند گانه، محرک های استراتژیک، تحقیق و توسعه
حمایت اجتماعی	حمایت اجتماعی	کمک به پرورش فکری افراد، حمایت‌های اجتماعی از افراد، تقویت حمایت‌های عاطفی، تغییر نگاه متعصبانه و باورهای غلط نسبت به اشتغال، تقویت اعتماد به توانایی افراد در استقلال شغلی

ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها

تسهیل در اعطای وام و تسهیلات بانکی، تدوین قوانین حمایت اقتصادی کارآفرینان، تمرکز فعالیت‌های حمایتی اقتصادی از نوآوران در یک سازمان خاص، تشکیل صندوق‌های حمایتی برای ارائه طرح‌های نو	حمایت قانونی	نگاه حمایت‌گرا
تقویت دید گره‌گشایی و انگیزه خدمت در جامعه، حمایت سرمایه‌گذاری‌ها به اشتغال‌زایی، توسعه تعاونی‌ها در حمایت از افراد خلاق، ایجاد پل ارتباطی بین ناظرین و افراد خلاق برای اشتغال‌زایی توسط سازمان حمایتی، حمایت جامعه از محصولات تولیدی این افراد، کمک سازمان‌های حمایتی در بازاریابی و فروش محصولات	حمایت مدنی	
آموزش مهارت‌های کارآفرینی، بهبود سبک کاری، پرورش استعدادها و تقویت نوآوری، گسترش فرهنگ مطالعه و استفاده از وسایل ارتباط جمعی، آشنایی با افراد موفق و الگوسازی از آنها، ایجاد ظرفیت‌ها و زیرساخت‌های توجه به کارهای خلاق افراد	ظرفیت‌سازی	آموزش و توانمندی
آموزش‌های فنی-حرفه‌ای، آموزش‌های حقوقی-اقتصادی، آگاهی از فرصت‌های محیطی، بهبود و توسعه وسایل نو و بدیع، تلمش برای بهتر شدن امور خودآگاهی، پذیرش ایده‌های نو، رفع ترس از ناگفته‌ها، پذیرش اجتماعی، استقلال فکری، تقویت استعدادها، فرهنگ‌سازی کارآفرینی	مهارت‌افزایی	
	خودآگاهی	
ارائه خدمات بهتر با هزینه کمتر، کارکنان پاسخگو و متناسب سازمان، توجه به نیازمندی‌ها و خواسته‌های کارکنان، ایجاد تجربه‌ای متمایز برای کارکنان، پاسخگویی سریع و به موقع به کارکنان، رشد صنعتی	توسعه کسب و کار و خدمات جدید	فرهنگ اشتغال‌زا
دفاع از کارکردهای سازمان، احساس تعلق به سازمان، حساسیت، پیشنهاد سازنده به سازمان، افزایش اعتماد و اطمینان	حمایت سازمانی	
ایجاد استاندارد، ارائه خدمات یکپارچه، خدمات جدید و با کیفیت	مطلوبیت تغییر	

به منظور تایید روایی پرسشنامه‌های محقق ساخته، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده گردید که براین اساس از ۱۵ نفر از اعضای پانل خواسته شد، براساس جدول ۲، امتیاز لازم به هر مولفه داده شود. نتیجه به دست آمده مشخص ساخت با توجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگتری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مولفه‌های تحقیق تایید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج طبق جدول زیر نشان می‌دهد تمامی مولفه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ می‌باشند.

جدول ۳. ضریب پایایی هر یک از متغیرهای پرسشنامه

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	توضیحات
داشتن تفکر سیستمی	۰,۷۸۹	۰,۹۱۲	۰,۶۵۵	تایید
نگاه حمایت‌گرا	۰,۹۰۴	۰,۸۶۰	۰,۵۷۸	تایید
آموزش و توانمندی	۰,۸۵۱	۰,۹۰۰	۰,۶۰۴	تایید
فرهنگ اشتغال‌زا	۰,۷۷۷	۰,۸۲۷	۰,۵۵۵	تایید

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر عوامل مستخرج از ادبیات با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد ارزیابی و تایید ۱۵ نفر از اساتید و کارشناسان حوزه سرمایه اجتماعی و خلاقیت و کارآیی در دانشگاه‌ها قرار گرفتند. این تحلیل به روشی اطلاق می‌شود که تمامی مسیر یک ارتباط واقعی را مورد بررسی قرار می‌دهد و کاربرد این روش را می‌توان بسط داده و آن را در مورد سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات مانند مصاحبه و مشاهده نیز به کار گرفت. هدف این تحلیل دستیابی به نتایجی در مورد منظور فرستنده، تأثیرگیرنده و وضعیت ارتباط بر اساس محتوای یک ارتباط است (نوریان، ۱۳۸۱). در آخر با کسب اجماع گروهی ۱۲ عامل موثر بر سرمایه اجتماعی مبتنی بر خلاقیت و نوآوری نهایی شد. پس از مشخص شدن مولفه‌های تحقیق به منظور طراحی مدل تحلیل تفسیری- ساختاری عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی ابتدا براساس جدول زیر علائم اختصاری شاخص‌ها به صورت زیر مشخص می‌شود:

جدول ۴. علائم اختصاری شاخص‌ها

شاخص	اختصار	شاخص	اختصار
مخاطره‌پذیری هوشمندانه	V1	ظرفیت‌سازی	V7
نوآوری	V2	مهارت‌افزایی	V8
نوسازی استرژیک	V3	خودآگاهی	V9
حمایت اجتماعی	V4	توسعه کسب و کار و خدمات جدید	V10
حمایت قانونی	V5	حمایت سازمانی	V11
حمایت مدنی	V6	مطلوبیت تغییر	V12

تحلیل کمی- تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

همانطور که در جدول ۴، مشاهده می‌فرمایید، شاخص‌های تایید شده توسط خبرگان، به شکل علائم اختصاری برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری تعیین شده است. در این مرحله ابتدا نظر ۱۵ متخصص درباره رابطه بین شاخص‌ها مورد مقایسه قرار می‌گیرد. بدین

A	A	V1
		0
X		V1
		1
		V1
		2

ماتریس دستیابی با جایگزینی ساختن نمادهای موجود در ماتریس SSIM با روابط تعریف شده صورت می‌گیرد و عملیاتی‌های A، V، O و X به مجموعه‌ای از اعداد صفر و یک تبدیل می‌شوند.

جدول ۷. ماتریس دستیابی اولیه شاخص‌های سرمایه اجتماعی

V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	-		V1
۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	-	۱		V2
۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	-	۱	۰		V3
۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	-	۱	۰	۱		V4
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	-	۱	۱	۱	۱		V5
۰	۰	۱	۰	۰	۰	-	۱	۱	۱	۱	۱		V6
۰	۰	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱		V7
۰	۰	۱	۱	-	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱		V8
۰	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱		V9
۰	۰	-	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰		V1
													0
۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱		V1
													1
-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱		V1
													2

برای سازگار ساختن ماتریس دستیابی از قاعده بولین استفاده شد و ماتریس دستیابی با سازگار نهایی به صورت جدول ۸ به دست آمد.

جدول ۸. ماتریس دستیابی اصلاح شده سرمایه اجتماعی

قدرت	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
نفوذ	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
۴	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	V1
۶	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V2

ارائه چارچوبی از سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارآیی و خلاقیت در دانشگاه‌ها

۴	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	V3
۶	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱	V4
۶	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	V5
۶	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V6
۹	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V7
۹	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V8
۱۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V9
۹	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V10
۸	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V11
۱۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	V12
	۱	۴	۱۰	۸	۷	۶	۹	۱	۱	۱۲	۱۰	۱	قدرت
													وابستگی

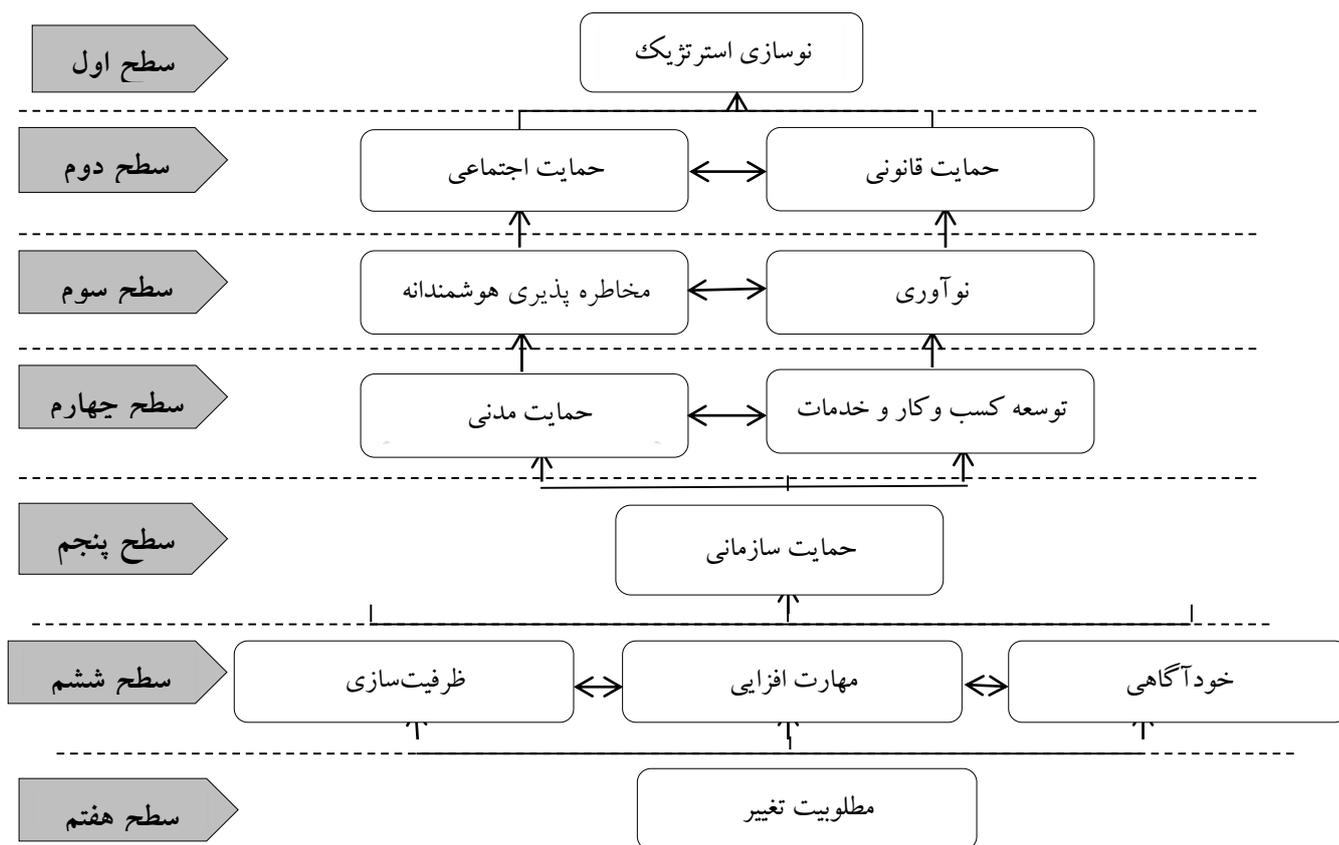
در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین سطح معیارها دو مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه مقدم (ورودی) را تعریف کرده و سپس اشتراک آنها را به دست آورده بدین ترتیب که مجموعه قابل دستیابی، مجموعه‌ای است که در ماتریس دستیابی نهایی، عدد معیارها در سطر بصورت یک ظاهر شده باشد و مجموعه مقدم مجموعه‌ای است که در آن عدد معیارها در ستون‌ها؛ بصورت یک ظاهر شده باشد.

جدول ۹. تعیین سطح شاخص‌های سرمایه اجتماعی

ردیف	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه مشترک	سطح
۱	۱۰ و ۴ و ۳ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۲ و ۱	۶ و ۴ و ۱	سوم
۲	۱۰ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۲ و ۱	۶ و ۲ و ۱	سوم
۳	۹ و ۷ و ۳ و ۲	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۹ و ۷ و ۳ و ۲	اول
۴	۱۰ و ۹ و ۸ و ۴ و ۳ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۲ و ۱	۱۰ و ۹ و ۸ و ۴ و ۱	دوم
۵	۱۰ و ۹ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۲ و ۱	۱۰ و ۹ و ۵ و ۴ و ۲	دوم
۶	۱۰ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۰ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	چهارم

ششم	۹ و ۷ و ۳	۱۲ و ۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲	۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۷
ششم	۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	۱۲ و ۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲	۱۱ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۸
ششم	۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۴ و ۳	۱۲ و ۵ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲	۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۹
چهارم	۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۲ و ۱	۱۲ و ۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲	۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۰
پنجم	۱۱ و ۸ و ۲	۱۲ و ۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲	۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۱
هفتم	۱۲ و ۱۱	۱۲ و ۵ و ۷ و ۹ و ۱۱ و ۱۲	۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۲

بر اساس روابط موجود در ماتریس دستیابی و براساس اطلاعات سطح بندی متغیرها، گراف روابط بین متغیرها با حذف موارد ترایایی نهایی حاصل شده است. سپس اعداد با معیارهای اصلی تحقیق جایگزین می شوند. در نمودار ۱ گراف ISM نشان داده شده است.



نمودار ۱. مدل یکپارچه شاخص های سرمایه اجتماعی مبتنی بر خلاقیت و کارآیی

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. حفظ و ماندگاری سازمان در محیط‌های پیچیده و پویا کاری بسیار دشوار است. در چنین محیطی تغییرات سریع و شدیدی رخ می‌دهد. هرچقدر تغییرات و پیچیدگی محیطی زیاد باشد، به همان نسبت میزان عدم اطمینان محیطی بالا خواهد بود. هرچقدر عدم اطمینان محیطی بالا باشد، سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییرات و تحولات محیط تطبیق دهند. با توجه به شدت روزافزون تغییرات و تأثیراتی که این امر بر سازمان‌ها و میزان موفقیت در دستیابی به اهداف سازمانی به ویژه حیات و توفیق بلندمدت سازمان دارد، ضرورت توجه مدیریت ارشد سازمان‌ها به مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه اجتماعی و روش‌های مؤثر و کارا، به منظور هدایت و جهت‌دهی این تغییر و تحولات به سمتی که موجب برآورده شدن انتظارات ذی‌نفعان سازمان و رشد و توسعه مستمر قابلیت‌ها و توانایی‌های منابع سازمان شود، کاملاً مشهود است. بدین منظور سازمان می‌تواند برای حفظ مزیت‌های رقابتی خود با ایجاد انعطاف‌پذیری و پویایی در محیط درون سازمانی به بهترین وجه به ایجاد تغییرات مناسب در راهبردها و عوامل درون سازمان همت گمارده و سازمان را با شرایط و خواست‌های متغیر محیط تطبیق دهد. در واقع باید بگوییم که این ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است که در یک سازمان تعیین‌کننده میزان اجرای ایده‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه است. به عبارتی دیگر، میزان بروز این ابعاد و مؤلفه‌ها شاخص و ابزاری جهت پیاده‌سازی ایده‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان است. سرمایه اجتماعی مقوله بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به آن توجه جدی مبذول می‌دارند. در این جوامع سرمایه اجتماعی تبدیل به ابزار نیرومندی در جهت تشخیص فرصت‌های مناسب شده که بهره‌گیری از آنها می‌تواند باعث رفع مشکلاتی همچون بحران اشتغال، کمبود نیروی انسانی خلاق و پویا، نزول چشم‌گیر بهره‌وری، کاهش کیفیت محصولات و خدمات، رکود اقتصاد و افزایش رقابت می‌شود. از این رو تشخیص فرصت‌های خلاق و نوآور باید در اولویت برنامه‌های توسعه اقتصادی قرار داده شود. در جامعه امروز، خلاقیت و کارآیی یک موهبت بزرگ برای جامعه تلقی می‌شود. دولت از خلاقیت برای رها ساختن فقرا از فقر بهره می‌گیرد و بسیاری از سازمان‌های غیر دولتی آن را به عنوان ابزاری مهم برای کمک به فعالیت‌های خود ارائه می‌دهند. به امید آنکه مدیران سازمان‌ها توجهی به مقوله خلاقیت و کارآیی و تشخیص به موقع فرصت‌های بدیع داشته باشند.

با توجه به یافته‌های بدست آمده، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- در این گونه سازمان‌ها داشتن ارتباطات داخلی بین کارکنان و همچنین بین مدیران و کارکنان تأیید گشته لذا پیشنهاد می‌شود در این خصوصی ترتیبی داده شود، مثلاً ایجاد اعتماد بین آنها و ایجاد هنجارهای مثبت و صداقت باعث می‌شود وظایف رئیسی و مرئوسی بهتر صورت گیرد.
- تلاش شود تا کارکنان در فعالیت‌های گروهی شرکت کنند و بدین طریق خود را جزئی از گروه کاری احساس کنند.
- به تقویت هنجارهای غیر رسمی در سازمان بپردازند، زیرا در سازمان‌های غیر رسمی افراد راحتتر و سریعتر با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و به هم اعتماد می‌کنند.
- از آنجا که در گیرشدن در کار میسر نمی‌گردد مگر با ارتقای سطح توانمندسازی و توسعه‌ی قابلیت‌ها، این سازمان برای ارتقای سطح فرهنگ در بعد تیم سازی میبایست انجام کار تیمی را تشویق و هدایت نماید، از آنجا که تک روی و فرد گرایی یکی از مشکلات جامعه‌ی امروز ما و دلیل بسیاری از مشکلات ماست، سازمان نیز از این امر مستثنا نبوده و لزوم چاره اندیشی امری قطعی است انجام کار تیمی و تشویق این مهم میتواند موجب هم افزایی اقدامات افراد گردد و تلاش تک تک افراد را تبدیل به نتیجه‌ای فراتر نماید.

- با برنامه‌ریزی مناسب برای برگزاری دوره مهارت‌های زندگی در افزایش درک کارکنان نسبت به یکدیگر اقدام کنند.
- از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی اعتماد، احترام، کارگروهي، همكاري متقابل و مشاركت را در بين كاركنان و كارمندان افزایش دهند.
- اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان سازمان به منظور آموزش چگونگی مشارکت در فرایند کار (تصمیم‌گیری، اجرا و نظارت) کنند.

منابع

- ابراهیمی، حبیب(۱۳۹۴)، تاثیر پذیری عملکرد وظیفه ای از اخلاق کاری(مورد مطالعه : کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)، مجله پژوهش های عمومی مدیریت، شماره ۱۹، صص ۸۳-۱۰۱.
- ذوالفقاری، ابولفضل (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و تبیین رابطه آن با احساس امنیت اجتماعی (مطالعه موردی: شهرستان کاشان)، مجله مطالعات جامعه شناسی، دوره ۳، شماره ۸، ۲۴-۷.
- رضایی، محمد. (۱۳۹۲). شکاف‌های جامعه ایرانی. تهران: آگاه.
- سیف، مجتبی(۱۳۹۲). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان گمرکات مستقر در تهران در سال ۱۳۸۵-۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران،
- شعاری‌نژاد، فتاح(۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری و فضای سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها در دبیرستانهای شهر تهران به منظور ارائه الگوی مناسب مدیریت مناسب آموزشی، رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- قاسمی، یارمحمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان توسعه مناطق شهر ایلام، برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۵، ۱۲۵-۱۵۲.
- غفاری، غلامرضا(۱۳۹۶)، مقاله سنجش سرمایه اجتماعی، کتاب مجموعه مقاله‌های نخستین سمپوزیوم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی، زیر نظر دکتر مریم شریفیان ثانی، انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- کریمی، فاطمه، حسینی، سارا (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره وری، سال ۷، شماره ۲۷، صفحات ۱۵۳ - ۱۶
- Cascio W.F., . Boudreau J.W, The search for global competence: From international HR to talent - ۱۱۴-۱۰۳), ۲۰۱۶ (management, Journal of World Business,
- . The role of academic technology transfer organizations in ۲۰۱۵-Debackere, K., and Veugelers, R. ۳۴۲-۳۲۱: ۳۴improving industry science links. Research Policy,
- . Academic entrepreneurship in UK biotechnology firms Alternative ۲۰۱۴-Gurau, C., Dana, L., and Lasch, F. models and the associated performance. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the ۱۶۸-۱۵۴): ۲(۶Global Economy,
- Harpham T. (2013) Urbanization and mental health in developing countries: A research role for social ۲۴-۲۳۳):۲(۳۹ ,Public health professional and social psychiatrists. Soc Sci Med ,scientists
- Montana, Patrick J., and Bruce H.Charnov (2014). Management, Barron's Educational Series, Inc, 3rd ed.
- Muceldili B.,Turan H., Erdil O(2013); "The influence of authentic leadership on creativity and ,۶۸۱-۶۷۳innovativeness"; Social and Behavioral Sciences, pp.
- Renault, C. S. 2016. Academic Capitalism and University Incentives for Faculty Entrepreneurship. Journal of Technology Transfer; 31: 227-239

- Soleimani, S. (2013). Institution Entrepreneurship A panace for universities in transition , European Journal of marketing , Volume 34, Number 11,12
- Yang, P. Y. Chang, Y. and Chen, M. 2016. Factors Nurturing Academic Entrepreneurship in Taiwan. Journal of Enterprising Culture, 14(4):267-290