

رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه

ترانه عنایتی^۱ (PH.D) _ کیومرث نیازآذری^۲ (PH.D) _ مریم خداداد^۳ (M.A)

چکیده

سابقه و هدف: هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد و چهار هدف جزئی آن نیز به بررسی رابطه سه بعد سرمایه اجتماعی شامل مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی با مدیریت توسعه و توان پیش‌بینی‌کنندگی مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی توسط ابعاد سرمایه اجتماعی می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد که با توجه به جدول کرجسی و مورگان، ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی با ضرایب پایایی ۰/۸۸ و ۰/۹۲، استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، میانگین انسجام اجتماعی از بقیه ابعاد بیشتر بود، بین سرمایه اجتماعی و سه بعد آن شامل مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی با مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی توانایی پیش‌بینی‌کنندگی مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی را دارند.

استنتاج: نتیجه اینکه مدیران دانشگاه بایستی در ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان خود نهایت تلاش خود را مبذول دارند، چرا که این سرمایه از مهمترین دارایی‌های هر سازمانی به شمار می‌آید.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی

* **مؤلف مسئول: دکتر کیومرث نیازآذری** E-mail: k.niazazari@gmail.com

۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

مقدمه

سرمایه اجتماعی مفهوم جدیدی است که توانسته در مدت زمان کوتاهی جایگاه مناسبی در مباحث توسعه پیدا کند و سهم به‌سزایی در تبیین مسایل توسعه کسب نماید [۲۸]. سرمایه اجتماعی یک مفهوم بحث برانگیز است [۲۳] که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود [۲]. امروزه سرمایه‌ها متعدد و گسترده شده‌اند و مواردی به آن اضافه شده است، مانند سرمایه‌های مالی، فرهنگی، سیاسی و در نهایت سرمایه اجتماعی [۲۶]. استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن، به عنوان راه حلی در سطح اجتماعات محلی برای رفع مشکلات توسعه مورد توجه سیاست‌گذاران و مسؤولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است [۲۸]. بنابراین یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه برای هر سازمان است و باید به این سرمایه به عنوان محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها توجه شود تا نیل به اهداف راحت‌تر صورت گیرد [۱۰].

جیمز کلنن به عنوان اولین محقق که به بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی و عملیاتی کردن آن پرداخت؛ مهمترین ویژگی سرمایه اجتماعی را نظام تعهدات و انتظارات می‌دانست [۱]. وی معتقد بود که سرمایه اجتماعی با عملکرد آن تعریف می‌شود [۲۱]. سرمایه اجتماعی، ناظر بر ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل ناشی از آنهاست [۹]. رابرت پانتام این مفهوم را اینگونه تعریف می‌کند: شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد، شرکت کنندگان را به همکاری جدی تر و کارآمدتر برای دستیابی به هدف‌های مشترک قادر می‌سازد [۱].

بر اساس تعریف پیر بوردیو، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است. به تعبیر او سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که به دنبال تثبیت یا بازتولید آنگونه روابط اجتماعی است که مستقیماً در کوتاه مدت یا بلند مدت قابل استفاده هستند [۱۲]. بوردیو سرمایه اجتماعی را عبارت از شبکه‌ای از روابط فردی و جمعی که هر فرد یا جمعی در اختیار دارد، مطرح می‌کند [۵].

فرانسیس فوکویاما مفهوم سرمایه اجتماعی را در چهارچوبی اقتصادی مطرح می‌کند. او با بهره‌گیری از مفهوم سرمایه اجتماعی، نظریه اعتماد اجتماعی را تدوین کرد و مطرح کرد که قدرت و کارایی سرمایه اجتماعی در جامعه به میزان پابندی اعضای آن جامعه به هنجارها و ارزش‌های مشترک و توانایی آنها برای چشم‌پوشی از منافع شخصی در راستای خیر و سعادت همگانی بستگی دارد. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد [۲۲] که می‌توان آن را در سه بعد توصیف کرد:

- مشارکت اجتماعی: مشارکت، فرآیند اجتماعی، عمومی، یکپارچه، چندگانه، چندبعدی و چندفرهنگی است که هدف آن کشاندن همه مردم به ایفای نقش در همه مراحل توسعه است.
- انسجام اجتماعی: انسجام اجتماعی دلالت بر توافق جمعی میان اعضای یک جامعه دارد. به عبارتی انسجام در کل، ناظر بر میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنشگران، گروه‌ها و خرده فرهنگ‌های تمایز یافته است [۱].
- اعتماد اجتماعی: اعتماد اجتماعی به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران و عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین است [۲۲].

تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمان‌های مسطح و منعطف، ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که رهبران سازمان‌ها سرمایه اجتماعی را به منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند [۱۱].

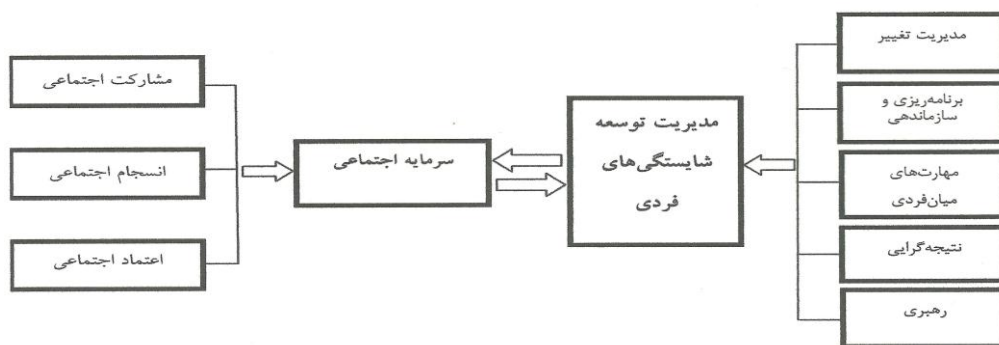
همراه با تحول تکنولوژی، برجسته‌ترین دستاوردهای در حال تکوین مدیریت، نگرش کاملاً نوینی نسبت به عامل انسانی و نقش وی در به ثمر رساندن هدف‌های سازمانی و فعالیت‌های پیچیده آن و همین‌طور ورود فرهنگ سازمانی به قلمرو طراحی‌ها و برنامه‌ریزی‌های مدیریت، به ویژه مدیریت توسعه است [۴]. بنابراین برای دستیابی به توسعه سازمانی ابتدا بایستی به توسعه فردی

دست یافت. مسأله اساسی و مهم در سازمان‌ها، مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی است که توسط کامرون مطرح شد. در این الگو، شایستگی‌ها شامل رفتارهای ناشی از مهارت‌ها، دانش، توانایی و خصوصیات فردی افراد می‌شوند. شایستگی‌ها تنها مواردی نیستند که بر توانایی مدیریتی و رهبری افراد تأثیر می‌گذارند بلکه متشکل از علائق، ارزش‌ها، الگوی‌های ذهنی، تجارب زندگی فردی و وضعیت موجود افراد هستند که همگی در ساختن یک فرد مشارکت دارند. کامرون، شایستگی‌ها را بر پایه بیست قابلیت اصلی که افراد در محیط‌های کاری با آن روبرو می‌شوند و در پنج بعد وسیع مدیریت تغییر، برنامه‌ریزی و سازماندهی، مهارت‌های میان فردی، نتیجه‌محوری و رهبری پایه‌گذاری کرده است و معتقد است که این شایستگی‌ها برای عملکرد موفقیت‌آمیز فرد حیاتی است. بعد اول مدیریت تغییر است که شامل ابتکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و انطباق‌پذیری می‌شود. بعد دوم برنامه‌ریزی و سازماندهی است که شامل تفکر انتقادی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و مدیریت کیفیت می‌شود. بعد سوم مهارت‌های میان فردی است که شامل ارتباطات، گوش دادن و حمایت کردن، ایجاد ارتباطات و شبکه و کار تیمی است. بعد چهارم نتیجه‌محوری است که شامل دستیابی به اهداف، تمرکز بر مشتری، آگاهی تجاری و یادگیری محوری است. بعد پنجم رهبری است که شامل اقتدار و نفوذ، ایجاد انگیزه و توانمندسازی، توسعه دیگران، و مقابله با فشار می‌شود.

بررسی پیشینه تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی با عملکرد منابع انسانی دارای ارتباط معناداری است [۱۴]؛ گسترش فرآیند تسهیم دانش و تجربه، موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آنها می‌شود [۱۷]؛ سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری تأثیر مثبت و معناداری دارد [۱۶]؛ بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآفرینی درون سازمانی رابطه مثبت وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی کارآفرینی درون سازمانی نیز افزایش می‌یابد [۸]. نتیجه پژوهش هافمن در کالیفرنیا، نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و کسب عملکرد بالاتر رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۵]. دخیل و کلرک نیز در دانشگاه جورجیا تحقیقی با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری در ۵۹ کشور از هر ۵ قاره انجام دادند، یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و

نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۰]. نتیجه تحقیق گویزو و همکاران نیز نشان داد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و توسعه مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲۴]. بر اساس مدل مفهومی پژوهش که در نمودار ۱ به نمایش درآمده است، در این تحقیق، محققان درصدد بررسی این فرضیات هستند.

۱. بین مشارکت اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی های فردی رابطه وجود دارد.
۲. بین انسجام اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی های فردی رابطه وجود دارد.
۳. بین اعتماد اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی های فردی رابطه وجود دارد.
۴. بین سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی های فردی رابطه وجود دارد.
۵. ابعاد سرمایه اجتماعی قدرت پیش بینی کنندگی مدیریت توسعه شایستگی های فردی را دارند.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش ها

این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تعداد ۱۶۰ نفر بود. نمونه آماری مورد مطالعه

رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۱ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

در این تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۱۳ نفر تعیین شد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی استفاده شده است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی محقق ساخته بود و با ۳۰ سؤال چهار گزینه‌ای در سه بعد مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی تدوین شد. روایی صوری و محتوایی آن بر اساس نظر صاحب‌نظران بررسی و تأیید شد و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. پرسشنامه مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی برگرفته از پرسشنامه استاندارد مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی تدوین شده توسط کامرون در سال ۲۰۰۶، بود [۱۸]. این پرسشنامه یک ابزار خودارزیابی استاندارد شده می‌باشد که بر اساس بیست شایستگی در پنج بعد تدوین شده است و نسخه اصلی آن ۱۶۸ سؤال دارد. این پرسشنامه مهارت‌ها و سبک مدیریت افراد را با پرسش در خصوص نوع رفتار فرد در موقعیت‌های مدیریتی و رهبری ارزیابی می‌کند. سؤالات مربوط به جنبه‌های مختلف رفتاری، شایستگی نامیده می‌شود و ترکیب خاص این شایستگی‌ها سبک هر فرد را در انجام کارها نشان می‌دهد. با توجه به تعداد زیاد سؤالات پرسشنامه، در این تحقیق پژوهشگران فرم کوتاه شده آن را با تعداد ۳۰ سؤال مورد استفاده قرار دادند. با توجه به این که پرسشنامه کوتاه شده و به فارسی نیز ترجمه شده بود، مجدداً روایی صوری و محتوایی آن بر اساس نظر صاحب‌نظران بررسی و تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۲ به دست آمد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری شامل میانگین، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور بررسی چهار فرضیه اول تحقیق یعنی بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و ابعاد سه‌گانه آن شامل مشارکت، انسجام و اعتماد اجتماعی با مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که شرح آن در جدول ۱ آمده است.

جدول (۱): بررسی رابطه بین ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی با مدیریت توسعه شایستگی های فردی

ویژگی	شاخص	مشارکت اجتماعی	انسجام اجتماعی	اعتماد اجتماعی	سرمایه اجتماعی (کل)
مدیریت توسعه شایستگی های فردی	همبستگی پیرسون	۰/۴۷۰**	۰/۵۹۷**	۰/۴۵۱**	۰/۶۷۱**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

** معنادار در سطح ۰/۰۱

با توجه به یافته های جدول ۱، از آنجا که ضریب همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، و سرمایه اجتماعی (در کل) با متغیر مدیریت توسعه شایستگی های فردی به ترتیب ۰/۴۷۰، ۰/۵۹۷، ۰/۴۵۱ و ۰/۶۷۱ است که در سطح احتمال (۰/۹۹) و سطح خطای (۰/۰۱) معنادار است ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$)، از این رو فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهشی اول، دوم، سوم و چهارم مورد تأیید است.

برای بررسی فرضیه پنجم تحقیق، از رگرسیون چندمتغیره با استفاده از روش گام به گام استفاده شده که شرح آن در جداول شماره ۲ الی ۳ آمده است.

جدول (۲): خلاصه مدل به دست آمده از رگرسیون چندمتغیره

مدل	همبستگی	مجذور همبستگی	مجذور اصلاح شده همبستگی	اشتباه معیار
۱	۰/۵۹۷a	۰/۳۵۷	۰/۳۵۷	۸/۷۹۹۴۹
۲	۰/۶۴۳b	۰/۴۱۴	۰/۴۱۴	۸/۴۳۶۸۷
۳	۰/۶۶۷c	۰/۴۴۵	۰/۴۴۵	۸/۲۴۷۹۱

a: پیش بین: انسجام اجتماعی

b: پیش بین: انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی

c: پیش بین: انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی

رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۱ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

به منظور خلاصه‌سازی جداول، اطلاعات مربوط به مدل سوم در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳): ضرایب معادله رگرسیون چندمتغیره (a)

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۵/۴۳۶	--	۶/۲۹۳	۳۴/۲۰۷	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۴/۲۲۷	۰/۳۷۹	۰/۱۹۷	۰/۸۳۴	انسجام اجتماعی
۰/۰۰۱	۳/۴۰۳	۰/۲۶۸	۰/۲۲۹	۰/۷۸۰	مشارکت اجتماعی
۰/۰۱۵	۲/۴۶۹	۰/۲۰۵	۰/۲۰۸	۰/۵۱۳	اعتماد اجتماعی

a: متغیر وابسته: مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود سه مدل جهت پیش‌بینی مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی به دست آمده است و مدل سوم دارای بیشترین پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار برای مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی می‌باشد که شامل متغیرهای انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی است. همچنین با توجه به جدول ۳ مشخص می‌گردد که مدل از نظر آماری معناداری است و هر سه بعد سرمایه اجتماعی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی را دارند.

بحث

یافته‌های به دست آمده از تحقیق حاضر نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین سه بعد سرمایه اجتماعی، قوی‌ترین و معنادارترین رابطه با مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی مربوط به انسجام اجتماعی بود. همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی را داشتند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دیگر محققان [۳، ۱۴، ۱۷، ۱۶، ۸، ۲۵ و ۲۴] همخوانی دارد. امروزه سازمان‌هایی در محیط رقابتی برنده خواهند بود که برای خود مزیت رقابتی بیشتری فراهم کنند [۱۳] و در این

میان، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر پویای نظام اجتماعی و فرهنگی جوامع به حساب می‌آید.

یکی از وظایف مهم مدیران برای ایجاد سرمایه اجتماعی، این است که فرصت‌های مداوم و مشخصی برای آموزش درون سازمانی و برون سازمانی تدوین و برنامه سالانه برای تمامی سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ کنند [۱۹]. اعتماد نیز صرفاً با ایجاد روابط و ارتباط مستمر موفق و تدریجی شکل می‌گیرد [۱۱].

با توجه به یافته‌های به دست آمده مشخص می‌گردد که مدیران دانشگاه بایستی در ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان خود نهایت تلاش خود را مبذول دارند. لازم است تا مدیران زمینه‌های ایجاد انسجام در سازمان خود را فراهم کنند و برای استقرار شبکه اعتماد در سازمان همت گمارند. زیرا شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند که زمان و سرمایه بیشتری اختصاص به فعالیت‌های اصلی پیدا کند و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر می‌شود و جریان مناسبی از یادگیری و دانش را در بین آنها فراهم می‌سازد و این امر برای توسعه سازمان بسیار مؤثر است.

منابع

۱. از کیا، مصطفی. غفاری، غلامرضا. توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران: نشر نی، ۱۳۸۳.
۲. الوانی مهدی. شیروانی، علیرضا. سرمایه اجتماعی؛ اصل محوری توسعه. تدبیر، ۱۵(۱۴۷)، ۲۲-۱۶، ۱۳۸۳.
۳. امیرخانی، طیبه. پورعزت، علی اصغر. تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۳۲-۱۹، ۱۳۸۷.
۴. بک‌هارد، ریچارد. پريت چارد، وندی. مدیریت تحول و نوآوری (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی)، نشر مدیران، ۱۳۸۲.
۵. بوردیو، پیترو. نظریه کنش (ترجمه مرتضی مردیها)، تهران: انتشارات نقش نگار، ۱۳۸۰.

رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت توسعه شایستگی‌های فردی در دانشگاه

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۱ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

۶. بیکر، واین. مدیریت و سرمایه اجتماعی (ترجمه سید مهدی الوانی و محمد رضا ربیعی)، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۲.
۷. پانتام، رابرت. دموکراسی و سنت‌های مدنی (ترجمه محمد تقی دلفروز)، تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، ۱۳۸۰.
۸. تسلیمی، محمد سعید. منوریان، عباس. آشنا، مصطفی. بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کار آفرینی درون سازمانی، فرهنگ مدیریت، ۴(۱۴)، ۵۶-۲۷، ۱۳۸۵.
۹. توسلی، غلامعباس. سرمایه اجتماعی، ثروت نامرئی، نشریه حیات نو اقتصادی، ۱۳۸۴.
۱۰. دلوی، محمدرضا. عبدالباقی، عبدالمجید. اعتماد، کلیه ثروت‌های نامرئی، تدبیر، ۱۸(۱۹۰)، ۲۹-۲۴، ۱۳۸۶.
۱۱. رحمانپور، لقمان. مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۹، ۱۳۸۲.
۱۲. شارع پور، محمود. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، تهران: سمت، ۱۳۸۳.
۱۳. عزیزاده، سعید. مقش هوشمندی رقابتی در بهبود عملکرد سازمان‌ها، ارتباطات و آموزش (در توسعه نیروی انسانی)، ۱(۱)، ۹۱-۱۰۱، ۱۳۸۹.
۱۴. فناکار بحری، ماندانا. بررسی رابطه میزان سرمایه اجتماعی با عملکرد منابع انسانی سازمان‌های رفاهی: سازمان تأمین اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۷.
۱۵. کلمن، جیمز. بنیادهای نظریه اجتماعی (مترجم: منوچهر صبوری)، تهران: نشر نی، ۱۳۷۷.
۱۶. مشبکی اصغر. قلیچ‌لی، بهروز. (۱۳۸۶). مزیت رقابتی: تبیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی)، مدرس علوم انسانی، ۱۱(۳) (پیاپی ۵۲)، ۲۶۰-۲۳۳، ۱۳۸۶.

۱۷. نعمتی، محمدعلی. جمشیدی، لاله. بررسی رابطه تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ارایه شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳ و ۱۴ بهمن ۱۳۸۶. قابل دسترسی در

<http://www.betsaonline.com/km/fakmroshdunibeheshti.pdf>

18. Cameran, A. P. (2006). *MDQ manual (UK edition)*. Oxford, UK.: Hogrefe Ltd. Retrieved from www.hogrefe.co.uk
19. Cappelli, P. (2001). *Social Capital and Retraining Policies*. Paper presented at the National Research Conference (1st) sponsored by the Office of Workforce Security, Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor. Retrieved 2011 from <http://www.gpoaccess.gov/eric/200212/ed465099.pdf>
20. Dakhil, M. & Clercq, D. D. (2004). Human capital, social capital and innovation: A multi country study. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16(2), 107-128.
21. Engbers, T.A., Thompson, M.F., & Slaper, T.F. (2017). Theory and Measurement in Social Capital Research. *Social Indicators Research*, 132(2), 537-558.
22. Fukuyama, F. (1995). *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*. NY: Free Press.
23. Gannon, B., & Roberts, J. (2018). Social capital: exploring the theory and empirical divide. *Empirical Economics*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1556-y>
24. Guiso, L., Sapienza, P. & Zingales, L. (2000). *The role of social capital in financial development*. National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w7563.pdf>
25. Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L. & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 93-100.
26. Landman, J. P. (2004). Social capital: A building-block in creating a better global future. *Foresight: The Journal of Futures Studies, Strategic Thinking and Policy*, 6(1), 38-46.
27. MDQ. (2012). *Management development questionnaire, personal insight report*. Hogrefe Ltd.
28. Warner, M. (1999). Social capital construction and the role of the local state. *Rural Sociology*, 64(3), 373-393.