

## رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

فاطمه صغری سینا<sup>۱</sup>، محمد حاجی زاد<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر ۲۹۵ نفر می‌باشد. تعداد نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۷۰ نفر تعیین شد که به صورت تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد شده سرمایه اجتماعی ناهاپییت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۸) است. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تأیید و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۰ و پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۸۹ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و همچنین بین سرمایه اجتماعی و با هر مولفه سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰

۱- گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، نکا، ایران Fatemehsina10@Gmail.Com

۲- گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، نکا، ایران (نویسنده مسئول). hajizad@iauneka.ac.ir.

## مقدمه

در سالهای اخیر مطالعات وسیعی بوسیله جامعه‌شناسان، اقتصاددانان، متخصصان علم سیاست و سیاست‌گذاری در ارتباط با سرمایه اجتماعی انجام شد و نظریه پردازان و صاحب نظران مختلف تعاریف متعددی از سرمایه اجتماعی ارائه کرده‌اند مطرح‌ترین اندیشمندان این حوزه را می‌توان پیربورديو<sup>۱</sup>، ولکوک<sup>۲</sup>، فرانسیس فوکویاما<sup>۳</sup> برشمرد (مک کلین و مک میلان<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) سرمایه اجتماعی همان جریان سرمایه‌گذاری اشخاص است و این سرمایه تا حدی ناملموس است زیرا در برگیرنده روابط شخص نیز بوده و می‌تواند در سطوح فردی، درون گروهی و بین گروهی کاربرد داشته باشد (عباس زاده و متقدايي، ۱۳۸۸). چن و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) سرمایه اجتماعی را شامل نهادها، روابط، گرایشها و ارزشها و هنجارهایی تعریف می‌کنند که بر رفتار و تعاملات بین افراد حاکم است. دانچو<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) بعد غیررسمی سازمان را که مبتنی بر اعتماد متقابل بوده و مکمل بعد رسمی می‌باشد را به عنوان سرمایه اجتماعی سازمان تعریف می‌کند. شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی در یک سازمان، خود یک مزیت رقابتی است که در توسعه منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد. توسعه منابع انسانی فرآیندی برای توسعه و شناسایی تخصص افراد در سازمان از طریق توسعه سازمانی و آموزش پرسنل و همچنین توسعه به قصد بهبود عملکرد می‌باشد. آرمسترانگ در مدل مفهومی خود، سرمایه اجتماعی را عنصری از سرمایه فکری در نظر می‌گیرد و برخی دیگر آن را به عنوان یک عامل مؤثر در ایجاد سرمایه فکری مورد بحث قرار می‌دهند. بنتیس در مدل سرمایه فکری خود اگر چه از عنوان سرمایه اجتماعی استفاده نمی‌کند با این وجود اذعان می‌کند که اعتماد و فرهنگ تسهیل‌کننده سرمایه فکری سازمان‌ها هستند (ایساک و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد. به طوریکه در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌گردد (هنری، ۱۳۹۰). از طرف

1. Pierre Bour diu
2. wool cock
3. Frameis furyama
4. Mchean & Mcmillan
5. Chen & et al
6. Danchev
7. Isaac & et al

دیگر سرمایه اجتماعی می‌تواند برای کشورهای در حال توسعه که می‌خواهند در زمینه توسعه گام بردارند و با موانع متعددی از جمله کارآمدی بخش دولتی، پایین بودن سطح اعتماد بین مردم و نیز میان ملت با دولت و ضعف روحیه مشارکت‌پذیری دچار هستند کارساز بوده و بسیاری از این موانع را می‌توانند در چارچوب سرمایه اجتماعی بهبود بخشند (امین بیدختی و نظری، ۱۳۸۹). به باور گوپال و آخیش<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) سرمایه اجتماعی مفهومی زیربنایی در درک نوآوری، خلاقیت، یادگیری گروهی و مانند اینها را تحت تاثیر قرار داده و از سوی دیگر تحقق آنها را تسهیل می‌کند. ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند ساختاری، رابطه‌ای و شناختی. بعد ساختاری در برگیرنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است.

در بعد ساختاری، به خصوصیات سیستم اجتماعی و شبکه روابط به صورت کلی توجه می‌شود. این امر به معنای خصوصیات ارتباطات غیر شخصی بین افراد یا واحدها است (بورت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). بعد رابطه‌ای دومین بعد سرمایه اجتماعی، دربرگیرنده دانشی است که در تعاملات بین افراد و شبکه روابط متقابل آنها قرار دارد و مورد استفاده قرار می‌گیرد (ناهاپیت، گوشال، ۲۶۶-۲۴۲). سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترسی از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد و یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. در مقابل بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای به روابط شخصی بین افراد که در گذر زمان و تعامل با یکدیگر ایجاد می‌گردد، می‌پردازد. این بعد بر روی روابط خاصی که افراد دارند متمرکز می‌شود. این روابط، همچون دوستی و احترام روی افراد تاثیر می‌گذارد. از طریق این روابط شخصی است که انگیزه‌های اجتماعی افراد همچون اجتماعی بودن، تایید از سوی جمع و حیثیت تامین می‌گردد (امیرخانی و نیک

---

1. Goyal & Ahkolesh  
2. Nahapiet & Ghoshal  
3. Burt

منش، ۱۳۸۸: ۴). بعدشناختی به منابعی اشاره دارد که بازنمایی و ارائه تفسیر مشترک را بر عهده داشته و سیستمی از معانی را در بین گروهها فراهم می‌آورند (ناهایت و گوشال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸: ۲۶۶ - ۲۴۲). علت ارائه این بعد از سوی ناهایت و گوشال این است که آنها معتقدند این بخش نماینده مجموعه ای از دارایی‌های ارزشمند است که در هیچ یک از ادبیات پیشین سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار نگرفته است. زبان، تاثیر مستقیم و مهم در روابط اجتماعی دارد، زیرا وسیله ای است که مردم از طریق آن به بحث و تبادل اطلاعات پرداخته، سوال می‌پرسند و کسب و کاری را در جامعه به سرانجام می‌رسانند. کدها، داده‌های حسی را به گروههای ادراکی دسته بندی کرده و یک چارچوب ارجاعی برای مشاهده و تفسیر محیط اطراف ما فراهم می‌کنند (پیوتان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

به اعتقاد ناهایت و گوشال اساساً سرمایه فکری یک مصنوع اجتماعی است. یعنی هم از طریق روابط جاری در گروه‌ها خلق شده و هم پایدار می‌ماند. در اقتصادهای دانش محور امروز، دانش به عنوان یک منبع اصلی قدرت شناخته شده و موفقیت هر سازمانی بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی‌های ملموس و عینی باشد، منوط به سرمایه‌های فکری سازمان است (والزک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). کونگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) سرمایه فکری<sup>۵</sup> را شامل مواد فکری، دانش، اطلاعات و نیز مالکیت فکری تعریف می‌کنند که سازمان می‌تواند از آنها در خلق دانش استفاده کند. اگر چه تاکنون تعریفی از سرمایه فکری که مورد پذیرش همگان باشد، ارائه نشده است، ولی اکثر محققان و صاحب نظران حوزه سرمایه فکری به تعریف سرمایه فکری بر حسب اجزای تشکیل دهنده‌ی آن اجماع نظر دارند (بارت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). یعنی سرمایه فکری را متشکل از سرمایه انسانی<sup>۷</sup>، سرمایه ساختاری<sup>۸</sup> و سرمایه رابطه‌ای<sup>۹</sup> می‌دانند و معتقدند که تعامل میان آنهاست که به مزیت رقابتی سازمانها می‌انجامد (پتی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲؛ بورنمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). قضاوت در مورد نقشی که سرمایه اجتماعی

- 
1. Nahafiet & Ghoshal
  2. Paiiothan
  3. Walzek
  - 4-kong
  5. Intellectual Capital
  6. Bart
  7. Human capital
  8. Structural Capital
  9. Relational Capital
  - 10 . Petty

می تواند در ایجاد سرمایه فکری دانشگاه ها داشته باشد نیازمند مطالعه نظری و تجربی بسیاری است که در این راستا هنوز مطالعات بسیار اندک می باشد. امروزه سازمان ها خود را به عنوان سازمان های یادگیرنده ای ملاحظه می کنند که اهداف بهبود مستمر را در دارائیهای دانشی یا سرمایه های فکری تعقیب می کنند. از این رو در این شرایط سرمایه های فکری در حال تبدیل شدن به اهرم استراتژیک برای مدیریت کردن عملکرد کسب و کار و نوآوری مستمر سازمان می باشند. شواهد حاکی از آن است که عناصر خلق ارزش در محیط های رقابتی نوین درون سرمایه فکری سازمان ها جای دارد که به موضوع حائز اهمیتی نه تنها برای دولت ها، قانونگذاران، بنگاه های تجاری، سرمایه داران و سهامداران، بلکه برای مراکز علمی مبدل شده است (سانچز و النا، ۲۰۰۶).

توافق کمی درباره بهترین روش سنجش سرمایه فکری وجود دارد، اما بیشترین مؤلفین از یک مدل سه بخشی استفاده می کنند که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای می باشد. سرمایه انسانی شالوده سرمایه فکری را تشکیل می دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایه فکری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان محسوب شده که توانایی درک موضوعات را داشته و قادر است از تجاری که کسب می کند مزیت بیافریند ( لونگو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). سرمایه انسانی، اشاره به ارزش تجمعی سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت، آموزش، قابلیت ها و آینده کارکنان دارد که این آموزش ها به دو شکل، شامل آموزش هایی که فرد از طریق یادگیری رسمی به دست می آورد و آموزش هایی که فرد از طریق یادگیری از دیگران و به صورت تجربی می بیند، صورت می گیرد ( بولن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). با اجرای برنامه های آموزش رسمی و توسعه، کارکنان می توانند مهارت هایشان را به روز کرده و دانش مرتبط با کارشان را بهبود بخشند (بنتیس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). در رابطه با دانشگاه ها، سرمایه انسانی مجموعه ای از دانش آشکار و ضمنی نیروهای انسانی دانشگاه ها ( استادان، محققان، دانشجویان دکترا و کارکنان اداری) است که از طریق فرآیندهای آموزشی و عملی رسمی یا غیر رسمی کسب شده و

- 
- 1 . Bornman
  2. Sanchez & Elena
  3. Longo
  4. Bollen
  5. Bontis

در فعالیت‌های آن‌ها تجسم می‌یابد (رامیرز<sup>۱</sup>، لوردی<sup>۲</sup> و روجاس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۳). و در صورتی که دانشگاه را ترک کنند این دانش را با خود از دانشگاه بیرون می‌برند (سانچز، ۲۰۰۶: ۴). سرمایه ساختاری<sup>۴</sup> اشاره به ساختارها و فرآیندهای موجود در یک سازمان دارد که کارکنان از آنها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت‌هایشان را به کار می‌گیرند (ورگاون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). این سرمایه شامل مکانیزم‌ها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سویی عملکرد بهینه در کسب و کار می‌باشد. در حقیقت این سرمایه شامل تمامی مخازن دانشی غیر انسانی در یک سازمان مانند پایگاه داده‌ها، فرآیندها، استراتژی‌ها و چارت‌های سازمانی است که به سازمان ارزشی فراتر از دارایی‌های فیزیکی می‌بخشد. سرمایه ساختاری عبارت است از دانایی ضمنی مربوط به فرآیندهای داخلی سازمان در زمینه توزیع، ارتباطات و مدیریت دانش علمی و فنی (ارباب شیرانی و عباسی، ۱۳۸۸: ۶). چن و همکارانش، شاخص‌های سرمایه ساختاری را فرهنگ سازمانی (ایجاد فرهنگ سازمانی، کسب هویت کارکنان از چشم انداز سازمان)؛ ساختار سازمانی (رابطه روشن اختیار، مسئولیت و منافع، اعتبار سیستم کنترلی سازمان)؛ یادگیری سازمانی (ایجاد و کاربرد شبکه اطلاعاتی درون سازمانی، ایجاد و کاربرد مخازن اطلاعاتی سازمانی)؛ فرآیند عملیاتی (دوره زمانی فرآیند کسب و کار، سطح کیفیت محصول، کارآیی عملیات سازمانی) و سیستم اطلاعاتی (حمایت و همکاری متقابل بین کارکنان، قابلیت دسترسی به اطلاعات سازمانی و تسهیم دانش) می‌دانند (چن و همکاران، ۲۰۰۴). این نوع از سرمایه، دانش کلی است که به طور گسترده در بازار وجود دارد و می‌تواند به کسب مزیت رقابتی در بلند مدت کمک کند، اگر چه به عنوان یک دانش ویژه سازمان نباشد (حسنوی و رمضان، ۱۳۹۱: ۴۸). سرمایه ساختاری دانشگاه چیزی است که بعد از خروج کارکنان از دانشگاه در درون دانشگاه باقی می‌ماند و شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در دانشگاه است.

سرمایه ساختاری در نهاد دانشگاه تمام زیرساخت‌های حمایتی برای تقویت سرمایه انسانی دانشگاه را در بر می‌گیرد (ارباب شیرانی و عباسی، ۱۳۸۸: ۶-۳). در این میان به ویژه قواعد و شیوه‌های

- 
1. Ramirez
  2. Lorduy
  3. Rojas
  4. Structural Capital
  5. Vergauwen

اداری، اقدامات و مراحل سازمانی، سیستم‌های فرهنگی، پایگاه‌های داده و مالکیت فکری مهم هستند (سانچز و همکاران، ۲۰۰۶: ۴). سرمایه جزئی اساسی از سرمایه فکری محسوب شده و عبارت است از ارزش جاسازی شده و موجود در کانال‌های بازاریابی و ارتباطاتی که از آن طریق شرکت‌ها کسب و کارشان را هدایت می‌کنند. این سرمایه در مقایسه با سرمایه انسانی و ساختاری در تحقق ارزش‌های شرکت اثری مستقیم‌تری داشته و عاملی بسیار حیاتی محسوب می‌شود (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). روس و همکاران سرمایه‌های رابطه‌ای را عبارت از ارتباط ما بین سازمان و سهامداران خارجی می‌دانند (مر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). سرمایه رابطه‌ای دانشگاه‌ها مجموعه‌ای از دانش ضمنی و آشکار مربوط به شیوه‌ها و راه‌هایی که دانشگاه‌ها با سایر نهادها و سازمان‌های اجتماعی تعامل برقرار می‌کنند، مثل انواع مبادله نامه‌ها، تفاهم نامه‌ها یا قرار دادهای تحقیقاتی است (ارباب شیرانی و عباسی، ۱۳۸۸: ۶-۳). سرمایه رابطه‌ای، ایجاد روابط بین دانشگاه و شرکای غیر علمی اش مانند شرکت‌ها، سازمان‌های غیر انتفاعی، مراجع عمومی، دولت و در کل جامعه است؛ در واقع کسب مجموعه‌ی وسیعی از روابط اقتصادی، سیاسی و سازمانی توسعه یافته و تداوم یافته، سرمایه رابطه‌ای دانشگاه‌هاست (رامیرز و همکاران، ۲۰۱۱: ۳).

. ترک زاده و محترم (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «تدوین و ارائه الگوی یکپارچه از سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن» به این نتایج دست یافتند که سرمایه اجتماعی دارای سه بعد کلی هنجار، شبکه و اعتماد اجتماعی است که هر کدام نیز دارای چندین عامل و شاخص زیر مجموعه خود می‌باشند. به نحوی که در تعامل نظامند با یکدیگر چارچوبی را تشکیل می‌دهند که ضمن اثرگذاری بر کیفیت سرمایه اجتماعی، متاثر از کیفیت کلی سرمایه اجتماعی موجود در نظام‌های اجتماعی نیز می‌باشد. شهنایی و خائف‌الهی (۱۳۸۹) پژوهشی را در تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد انجام دادند که نتایج آن از تاثیر مثبت اجزای سرمایه فکری بر عملکرد مزبور خبر داده است. و در این میان، بیشترین تاثیرگذاری به سرمایه مشتری اختصاص دارد و سرمایه‌های ساختاری و انسانی در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. به علاوه، به عنوان مهم‌ترین سهم علمی پژوهش، مشخص شده است که سرمایه مشتری، نقش میانجی در رابطه سرمایه‌های ساختاری و انسانی با عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند. آشنا و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی خود تحت عنوان

---

1. Chen  
2. marr

سرمایه فکری، سرمایه ای رزشمند به این نتیجه رسیدند که موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد و سرمایه فکری را سرمایه ای ارزشمند برای سازمان‌ها می‌دانند. مشبکی و قلیچ لی (۱۳۸۵) در پژوهشی به نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و هم چنین هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای و سرمایه ساختاری در دو شرکت مورد مطالعه تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

سوی میانا ندا<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «تشکیل سرمایه اجتماعی از طریق سرمایه انسانی و تاثیر آن بر رشد اقتصادی ۶۳ کشور دنیا پرداخته است». به این نتایج دست یافت که ابتدا با وارد کردن سرمایه‌های سه گانه- فیزیکی، انسانی و اجتماعی در تابع تولید و بررسی اثرگذاری شان بر روی رشد، به توضیح اثرات متقابل هر یک بر روی دیگری می‌پردازد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر رشد اقتصادی این کشورها داشته است و سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده تابع تولید معرفی می‌کند. از طرف دیگر، در مورد روابط متقابل سرمایه‌های اجتماعی و انسانی نیز به این نتیجه دست یافته است که بین شاخص اعتماد و متوسط سالهای تحصیل، همچنین شاخص اعتماد و سطح درآمد سرانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به طور کلی می‌توان گفت که مطالعه و بررسی مفاهیم، ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی، نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از مباحثی است که با رشد تکنولوژی و رقابت سازمانی بر اهمیت و جایگاه آن در میان مدیران، کارکنان و متخصصان علوم مختلف افزوده شده است و آن چه که در این میان به سازمان‌ها در عصر متحول امروزی در دستیابی به اهداف کمک خواهد کرد، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد آن است. در این زمینه، رابطه سرمایه اجتماعی با مولفه‌های سرمایه فکری مورد آزمون قرار گرفته است. از جمله این متغیرها می‌توان به روابط اجتماعی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و کار تیمی اشاره نمود. در همین زمینه سرمایه اجتماعی با عنوان یکی از پیش شرطها و عوامل مؤثر بر سرمایه فکری مورد شناسایی قرار گرفت، زیرا که می‌توان استدلال کرد که ساختار سازمانی مؤثر در سازمان‌ها می‌تواند توانایی، دانش و مهارت کارکنان را افزایش دهند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت



سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی و همچنین با توجه به رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری، هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد. بنابراین در این پژوهش، با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، تعداد ۴۲ شاخص سرمایه فکری در قالب سه عامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای و ۲۲ شاخص سرمایه اجتماعی در قالب سه عامل سرمایه ارتباطی، سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری معرفی و بررسی شده است. در نهایت مستند به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش تلاش شده است سئوالات زیر آزمون شوند.

- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه مشتری (ارتباطی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد؟

### روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی، بر حسب موقعیت میدانی، از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری ۲۹۵ نفر بود که ۱۷۰ نفر با روش نمونه‌گیری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. بدین شکل که ابتدا جامعه‌ی آماری بر حسب جنسیت مشخص گردید و متناسب با میزان هر طبقه پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد شده می‌باشد. و به دو بخش تقسیم گردیده است. بخش اول، مربوط به اطلاعات دموگرافیک (شخص پاسخ دهنده) با ۳ سؤال و بخش دوم مربوط به اطلاعات مورد نیاز جهت سنجش رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری به ترتیب ۲۲ و ۴۲ سؤال (سرمایه انسانی با ۱۵ سؤال، سرمایه ساختاری با ۱۳ سؤال و سرمایه ارتباطی (مشتری) با ۱۴ سؤال و سرمایه اجتماعی با ۲۲ سؤال می‌باشد. پرسش‌نامه محقق ساخته این پژوهش، به روش لیکرت و هر سؤال دارای ۵ گزینه (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم گردید. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از نظرات استادان و کارشناسان این رشته استفاده گردید. بدین ترتیب روایی صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تعیین ضریب پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. از این رو، پس از توزیع پرسش‌نامه بین ۳۰ نفر از جامعه مورد مطالعه، ضریب آلفای کرونباخ سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری از طریق نرم افزار SPSS، به ترتیب ۰.۸۰٪ و ۰.۸۹٪ بدست آمده که گویای

۴۰.....پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال دوازدهم، شماره اول و دوم، بهار و تابستان ۱۳۹۷

همسانی درونی آزمون بوده است. بعد از تهیه پرسش‌نامه‌ها و توزیع آنها در بین نمونه‌ها، در نهایت ۱۷۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری و به روش ضریب همبستگی، رگرسیون چندمتغیره و تجزیه تحلیل واریانس تجزیه و تحلیل شد.

### یافته‌ها

#### الف - یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های حاصل از توصیف داده‌ها، ۲۰/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۷۹/۴ درصد مرد، ۶۲/۴ درصد دارای مدرک لیسانس، ۲۸/۲ درصد دانشجوی فوق‌لیسانس و ۹/۴ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۶۸ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵۱ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۳۴ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۷ درصد ۱ تا ۵ می‌باشند. میانگین و انحراف معیار متغیر ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان به ترتیب ۳/۳۸، ۰/۶۶۳؛ متغیر شناختی سرمایه اجتماعی ۳/۰۹، ۰/۸۳۶؛ و متغیر ساختاری سرمایه اجتماعی ۳/۱۴، ۰/۶۱۷ می‌باشد. بیشترین میانگین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به متغیر ارتباطی و شناختی و بیشترین انحراف معیار و کمترین انحراف معیار به ترتیب مربوط به شناختی و ساختاری بوده و شاخص‌های آماری نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد. براساس شاخص‌های آماری اعم از میانگین و انحراف معیار متغیرهای ملاک (سرمایه فکری) توزیع نمره‌های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد. در متغیر سرمایه انسانی میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳/۲۸، ۰/۶۵۰، در متغیر سرمایه ساختاری ۲/۹۷، ۰/۴۵۱ و در متغیر سرمایه رابطه ای ۳/۲۰، ۰/۶۲۰ می‌باشد، بیشترین میانگین مربوط به سرمایه انسانی و کمترین میانگین مربوط به سرمایه ساختاری و نیز بیشترین انحراف معیار مربوط به سرمایه انسانی و کمترین انحراف معیار مربوط به سرمایه ساختاری می‌باشد.

جدول ۱: فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

اعضاء کارکنان N=۱۷۰		متغیر	اعضاء کارکنان N=۱۷۰	
تعداد	درصد		تعداد	درصد
۱۵	۲۷	جنسیت	۳۵	۲۰/۶
۲۸	۵۱	مرد	۱۳۵	۷۹/۴
۳۸	۶۸	سابقه کار	۰	۰
۱۹	۳۴	فوق دیپلم	۱۶	۹/۴
		مدرک تحصیلی		
		لیسانس	۱۰۶	۶۲/۴
		فوق لیسانس	۴۸	۲۸/۲

### تبیین و تفسیر میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش بین و ملاک تحقیق

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای پیش بین (سرمایه اجتماعی)

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
ارتباطی	۳/۳۸	۰/۶۶۳	۱۷۰
شناختی	۳/۰۹	۰/۸۳۶	۱۷۰
ساختاری	۳/۱۴	۰/۶۱۷	۱۷۰

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش بین (سرمایه اجتماعی) ارائه شده است. در متغیر ارتباطی میانگین و انحراف معیار کارکنان به ترتیب ۳/۳۸، ۰/۶۶۳؛ در متغیر شناختی ۳/۰۹، ۰/۸۳۶؛ و در متغیر ساختاری ۳/۱۴، ۰/۶۱۷ می‌باشد. با توجه به اطلاعات جدول بیشترین میانگین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به متغیر ارتباطی و شناختی و بیشترین انحراف معیار و کمترین انحراف معیار به ترتیب مربوط به شناختی و ساختاری بوده و شاخص‌های آماری نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای ملاک (سرمایه فکری)

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
سرمایه انسانی	۳/۲۸	۰/۶۵۰	۱۷۰
سرمایه ساختاری	۲/۹۷	۰/۴۵۱	۱۷۰
سرمایه رابطه ای	۳/۲۰	۰/۶۲۰	۱۷۰

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، شاخص‌های آماری اعم از میانگین و انحراف معیار متغیرهای ملاک (سرمایه فکری) نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد. در متغیر سرمایه انسانی میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳/۲۸، ۰/۶۵۰، در متغیر سرمایه ساختاری ۲/۹۷، ۰/۴۵۱ و در متغیر سرمایه رابطه ای ۳/۲۰، ۰/۶۲۰ می‌باشد، با توجه به اطلاعات جدول بیشترین میانگین مربوط به سرمایه انسانی و کمترین میانگین مربوط به سرمایه ساختاری و نیز بیشترین انحراف معیار مربوط به سرمایه انسانی و کمترین انحراف معیار مربوط به سرمایه ساختاری می‌باشد.

### ب- یافته‌های مربوط به سؤالات تحقیق

۱- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری

متغیرهای ملاک	شاخص‌های آماری متغیرهای پیش‌بینی	ضریب همبستگی r	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
سرمایه فکری	ارتباطی	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰	۱۷۰
	شناختی	۰/۸۵۴	۰/۰۰۰	۱۷۰
	ساختاری	۰/۸۰۸	۰/۰۰۰	۱۷۰

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با روش گام به گام (step wise)

متغیرهای ملاک	شاخص‌های آماری متغیرهای پیش‌بینی	همبستگی R	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	نسبت f	ضرایب رگرسیون		
					شناختی	ساختاری	ارتباطی
	شناختی	۰/۸۵۴	۰/۷۳	F=۴۵۳/۲۰۹ P<۰/۰۰۵	B=۰/۸۵۴ t=۲۱/۲۸۹ p=۰/۰۰۰		
سرمایه فکری	شناختی ساختاری	۰/۹۳۳	۰/۸۷	F=۱۷۹/۴۲۵ P<۰/۰۰۵	B=۰/۵۷۸ t=۱۶/۶۵۳ p=۰/۰۰۰	B=۰/۴۶۵ t=۱۳/۳۹۵ p=۰/۰۰۰	
	شناختی ساختاری ارتباطی	۰/۹۵۷	۰/۹۱۶	F=۹۲/۱۸۱ p<۰/۰۰۵	B=۰/۳۵۳ t=۹/۶۸۹ p=۰/۰۰۰	B=۰/۴۳۹ t=۱۵/۶۵۲ p=۰/۰۰۰	B=۰/۳۲۴ t=۹/۶۰۱ p=۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول ۴: مشاهده می‌شود، سرمایه فکری با متغیر شناختی ( $r=0/854$ )، با متغیر ارتباطی ( $r=0/802$ ) و با متغیر ساختاری ( $r=0/808$ ) دارای رابطه مثبت و معناداری در سطح  $0/05$  می‌باشد. سپس سوال اصلی تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیری با روش گام به گام (step wise) در جدول ۵ نیز بیانگر این مطلب است که) ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری برابر  $0/957$  و ضریب تعیین برابر با  $0/916$  است که در سطح  $0/05$  معنی‌دار می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین، مشخص شده است که  $91/6$  درصد واریانس سرمایه فکری توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین می‌باشد. چنانچه نتایج رگرسیون چندمتغیره مشخص است، متغیر شناختی به تنهایی  $73$  درصد از تغییرات سرمایه فکری را تبیین می‌کند. در گام دوم متغیر ساختاری وارد معادله شد و میزان ضریب تعیین به  $87$  درصد افزایش یافت. در گام سوم متغیر ارتباطی وارد معادله شد و ضریب

تعیین به ۹۱/۶ درصد رسید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه فکری دارند.

## ۲- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول ۶: ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی (اولین مؤلفه سرمایه فکری)

متغیرهای ملاک	شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری	تعداد نمونه
	متغیرهای پیش بینی		p	N
سرمایه انسانی	ارتباطی	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰	۱۷۰
	شناختی	۰/۸۵۶	۰/۰۰۰	۱۷۰
	ساختاری	۰/۷۹۰	۰/۰۰۰	۱۷۰

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با روش گام به گام (step wise)

متغیرهای ملاک	شاخص‌های آماری	همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	نسبت f	ضرایب رگرسیون
	متغیرهای پیش بینی			احتمال P	شناختی
سرمایه انسانی	شناختی	۰/۸۵۶	۰/۷۳۳	F=۴۶۰/۸۹۵ P<۰/۰۵	B=۰/۸۵۶ t=۲۱/۴۶۸ p=۰/۰۰۰
	شناختی	۰/۹۲۵	۰/۸۵۶	F=۴۹۴/۶۰۵ P<۰/۰۵	B=۰/۴۳۵ t=۱۱/۹۱۱ p=۰/۰۰۰
	ساختاری	۰/۹۲۵	۰/۸۵۶	F=۴۹۴/۶۰۵ P<۰/۰۵	B=۰/۵۹۸ t=۱۶/۳۵۸ p=۰/۰۰۰
	ارتباطی	۰/۹۳	۰/۸۶۶	F=۳۵۶/۸۳۹ P<۰/۰۵	B=۰/۴۲۳ t=۱۱/۹۱۸ p=۰/۰۰۰
	ارتباطی	۰/۹۳	۰/۸۶۶	F=۳۵۶/۸۳۹ P<۰/۰۵	B=۰/۱۵۱ t=۳/۵۵ p=۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، سرمایه انسانی (اولین مؤلفه سرمایه فکری) با متغیر ارتباطی (r=۰/۷۲۶)؛ با متغیر شناختی (r=۰/۸۵۶) و با متغیر ساختاری (r=۰/۷۹۰) دارای رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ است. پس سوال اول تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیری با روش گام به گام (step wise) در جدول ۷ نیز بیانگر این مطلب است که ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی برابر MR=۰/۹۳ و RS=۰/۸۶۶ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده است که ۸۶/۶ درصد واریانس سرمایه انسانی توسط

متغیرهای پیش بین قابل تبیین می‌باشد. چنانچه از نتایج رگرسیون چندمتغیره مشخص است، متغیرشناختی به تنهایی ۷۳/۳ درصد از تغییرات سرمایه انسانی را تبیین می‌کند. در گام دوم متغیر ساختاری وارد معادله شد و میزان ضریب تعیین به ۸۵/۶ درصد رسید و در گام سوم متغیر ارتباطی وارد معادله شد و میزان ضریب تعیین به ۸۶/۶ درصد رسید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه انسانی دارند.

### ۳- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول ۸: ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری (دومین مؤلفه سرمایه فکری)

متغیرهای ملاک	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری p	تعداد نمونه N
ارتباطی	۰/۷۰۵	۰/۰۱	۱۷۰
سرمایه ساختاری	۰/۵۴۷	۰/۰۱	۱۷۰
ساختاری	۰/۵۳۹	۰/۰۱	۱۷۰

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیر بین سرمایه اجتماعی با سرمایه ساختاری (دومین مؤلفه سرمایه فکری) با روش گام به گام (step wise)

متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش بین	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت f احتمال P	ضرایب رگرسیون
سرمایه ساختاری	ارتباطی	۰/۷۰۵	۰/۴۹۷	F=۱۶۵/۷۸۸ p<۰/۰۵	B=۰/۷۰۵ t=۱۲/۸۷۶ p=۰/۰۰۰
	ارتباطی	۰/۷۳۹	۰/۵۴۵	F=۱۰۰/۲ p<۰/۰۵	B=۰/۲۵۴ t=۴/۲۳۳ p=۰/۰۰۰
	ساختاری				B=۰/۵۸ t=۹/۶۶۹ p=۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، سرمایه ساختاری (دومین مؤلفه سرمایه فکری) با متغیر ارتباطی (r=۰/۷۰۵)؛ با متغیر شناختی (r=۰/۵۴۷) و با متغیر ساختاری (r=۰/۵۳۹) دارای رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. پس سوال دوم نیز تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیری با روش گام به گام (step wise) در جدول ۹ نیز

رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری.....۴۵

بیانگر این مطلب است که ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی سرمایه اجتماعی با سرمایه ساختاری  $MR=0/739$  و  $RS=0/545$  است که در سطح  $0/05$  معنی دار می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده است که  $54/5$  درصد واریانس سرمایه ساختاری توسط متغیرهای پیش بین قابل تبیین می باشد. چنانچه از نتایج رگرسیون چندمتغیره مشخص است، متغیر ارتباطی به تنهایی  $49/7$  درصد از تغییرات سرمایه ساختاری را تبیین می کند. در گام دوم متغیر ساختاری وارد معادله شد و ضریب تعیین به  $54/5$  درصد رسید. متغیر شناختی به دلیل اینکه نقش معنی داری در پیش بینی سرمایه ساختاری نداشته است وارد معادله پیش بینی نشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت از میان متغیرهای پیش بین به ترتیب متغیر ارتباطی و ساختاری بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه ساختاری دارند.

#### ۴- آیا بین سرمایه اجتماعی و سرمایه رابطه ای دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول ۱۰: ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی با سرمایه رابطه ای (سومین مؤلفه سرمایه فکری)

متغیر ملاک	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری	تعداد نمونه
متغیرهای پیش بین	p	N	
سرمایه رابطه ای	ارتباطی	0/695	170
شناختی	0/801	0/000	170
ساختاری	0/762	0/000	170

جدول ۱۱: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری سرمایه اجتماعی با سرمایه رابطه ای با روش گام به گام (step wise)

متغیرهای ملاک	شاخص های آماری	همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین $R^2$	نسبت f احتمال P	ضرایب رگرسیون
متغیرهای پیش بینی	متغیرهای پیش بینی				شناختی
سرمایه رابطه ای	شناختی	0/801	0/641	$F=300/101$ $p<0/05$	$B=0/801$ $t=17/323$ $p=0/000$
ساختاری	شناختی	0/877	0/768	$F=277/029$ $P<0/05$	$B=0/443$ $t=9/58$ $p=0/000$
ارتباطی	شناختی	0/884	0/782	$F=198/377$ $P<0/05$	$B=0/174$ $t=3/206$ $p=0/000$
	ساختاری				$B=0/429$ $t=9/488$ $p=0/000$
	ارتباطی				$B=0/416$ $t=7/082$ $p=0/000$

همانگونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، سرمایه رابطه ای (سومین مؤلفه سرمایه فکری) با متغیر ارتباطی (۲۰/۶۹۵)؛ بامتغیر شناختی (۳۰/۸۰۱) و بامتغیر ساختاری (۳۰/۷۶۲) در سطح ۵٪ دارای رابطه مثبت و معنی داری می‌باشد. پس سوال سوم نیز تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه رابطه ای دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل چندمتغیری برای ترکیب خطی سرمایه اجتماعی با سرمایه رابطه ای برابر  $MR=0/884$  و  $RS=0/782$  است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده است که ۷۸/۲ درصد واریانس سرمایه رابطه ای توسط متغیرهای پیش بین قابل تبیین است. چنانچه از نتایج رگرسیون چندمتغیره مشخص است (جدول ۱۱) متغیر شناختی به تنهایی ۶۴/۱ درصد از تغییرات سرمایه رابطه ای را تبیین می‌کند. در گام دوم متغیر ساختاری وارد معادله شد و میزان ضریب تعیین به ۷۶/۸ درصد رسید و در گام سوم متغیر ارتباطی وارد معادله شد و میزان ضریب تعیین به ۷۸/۲ درصد رسید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه رابطه ای دارند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف اساسی این پژوهش، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری است. یافته‌ی این پژوهش با توجه به نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد: که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و مولفه‌ها آن رابطه معنادار وجود دارد. یعنی در سازمانی که سرمایه اجتماعی بالا است، میزان سرمایه فکری آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارت دیگر به سوال پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری پاسخ مثبت داده شد. به عبارت دیگر، با توجه به نتایج بدست آمده و رگرسیون چند متغیره، می‌توان گفت از بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه انسانی دارند. همانگونه که از نتیجه سوال اصلی پژوهش استفاده می‌شود سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه فکری کمک بسیار نماید. و همچنین بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معناداری وجود دارد.



بنابراین بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی می‌توان نتیجه گرفت از میان متغیرهای پیش بین به ترتیب بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه انسانی دارند یعنی اگر در سازمان، بعد انسانی سرمایه فکری که شامل دانش فردی، مهارتها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش باشد در سطح بالایی می‌باشد. در آن سازمان سرمایه اجتماعی در سطح بالایی قرار دارد. و بین سرمایه اجتماعی و سرمایه ساختاری می‌توان نتیجه گرفت که از میان متغیرهای پیش بین به ترتیب متغیر ارتباطی و ساختاری بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه ساختاری دارند. یعنی اگر در سازمان، بعد ساختاری سرمایه فکری که اشاره به ساختارها و فرآیندهای موجود در یک سازمان دارد مورد استفاده کارکنان قرار گیرد باعث افزایش دانش و مهارت‌هایشان می‌گردد و این سرمایه شامل مکانیزم‌ها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سویی عملکرد بهینه در کسب و کار می‌باشد. در حقیقت سرمایه ساختاری شامل تمام مخازن دانشی غیرانسانی در یک سازمان مانند پایگاه داده‌ها، فرآیندها، استراتژی‌ها، و چارت‌های سازمانی است که به سازمان ارزشی فراتر از دارایی‌های فیزیکی می‌بخشد. هنگامی که سرمایه ساختاری سازمان افزایش می‌یابد سازمانها تشویق می‌شوند منابع زیادی را در زمینه‌هایی که به طور بالقوه بهره‌ور هستند سرمایه گذاری کنند و میزان ریسک را کاهش دهند..

در نهایت بین سرمایه اجتماعی و رابطه ای می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش بین به ترتیب شناختی، ساختاری و ارتباطی بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه رابطه ای دارند. یعنی اگر در سازمان، بعد ارتباطی (مشتری) سرمایه فکری که شامل مولفه‌هایی از قبیل رضایت مشتری، شناخت مشتری، وفاداری مشتری، خدمت به مشتری از مشتری می‌باشد در سطح بالایی باشد در آن سازمان سرمایه اجتماعی در سطح بالایی قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر سرمایه رابطه ای دانشگاه مجموعه ای از دانش ضمنی و آشکار مربوط به شیوه‌ها و راه‌هایی که دانشگاه‌ها با سایر نهادها و سازمانها تعامل برقرار می‌کنند مثل، انواع مبادله نامه‌ها، تفاهم نامه‌ها یا قراردادهای تحقیقاتی است. سرمایه رابطه ای ایجاد روابط بین دانشگاه و شرکای غیر علمی اش مانند شرکت‌ها، سازمانهای غیرانتفاعی، دولت و در کل جامعه است در واقع کسب مجموعه وسیعی از روابط اقتصادی، سیاسی و سازمانی توسعه یافته و تداوم یافته، سرمایه رابطه ای دانشگاه‌هاست. اگر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری ترغیب کننده رضایت مشتری، شناخت مشتری، وفاداری

مشتری در سازمان باشند. نتایج ضمنی این پژوهش با یافته‌های مشبکی و قلیچ لی (۱۳۸۵) نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و هم چنین هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری، هرمانس و کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) نشان دادند که در یک رابطه خطی، تأثیر مثبت و معنی داری بین ساختار ارگانیک، رفتار تعاملی و اعتماد متقابل بین کارکنان با مؤلفه‌های سرمایه فکری وجود داشته است. سانو<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که متغیرهای سرمایه اجتماعی افراد، شامل هنجارها و انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اتحاد اجتماعی، آگاهی چندانی و مشارکت اجتماعی بر عملکرد مدیریت گروه‌های اقتصادی اثرگذار بوده‌اند. سوی میانا ندا<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) بین شاخص اعتماد و متوسط سالهای تحصیل، همچنین شاخص اعتماد و سطح درآمد سرانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنتیس<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) اثر بخشی یادگیری سازمانی را هم بر سرمایه انسانی و هم بر سرمایه ساختاری و نیز بر سرمایه رابطه‌ای دانست، همسو و هماهنگ می‌باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: با توجه رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری پیشنهاد می‌شود نسبت به تقویت اهداف و دید سازمانی مشترک، شناخت و همکاری بر اساس تجربیات، خاطرات یا حکایت مشترک، همکاری به عنوان یک الزام، روحیه انتقادپذیری، عضوپذیری در سازمان و ایجاد روابط دوستانه بین کارکنان که اجزاء مولفه‌شناختی سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری هستند و در تغییرات سرمایه فکری آن واحد نسبت به دو مولفه دیگر (ارتباطی و ساختاری) سهم کمتری دارد اقدام شود. کارگاه‌های آموزشی، در به روز کردن مهارت‌های کارکنان و دانش مرتبط به کارشان و ایجاد انگیزش برای بروز خلاقیت و نوآوری و دادن روحیه اعتماد به نفس اقدام نمایند و باورها و نگرش‌ها و ارزش‌های آنها نسبت به دانشگاه تقویت شود. مدیران با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب به ایجاد اعتماد در روابط بین افراد اقدام نموده تا کارکنان بتوانند با میل بیشتری در تبادلات اجتماعی و تعاملات همکاری، درگیر شوند. و باور ذهنیت و پنداشتن مثبت نسبت به دیگران در کارکنان در برقراری ارتباط با مشتریان (دانشجویان) که بفهمند دانشجویان به

- 
1. Hermans & Kelain
  2. Sano
  3. Soumyananda
  4. Bentis

عنوان مشتریان از آنها چه می خواهند درک و شناسایی بازارهای هدف و مشتریان مورد نظر دانشگاه اقدام نمایند و با ایجاد رابطه حسنه و مستمر بین کارکنان و مشتریان دانشگاه حس وفاداری مشتریان (دانشجویان) افزایش دهد. فراهم کردن دوره‌های آموزشی کوتاه مدت جهت شناسایی مولفه‌های سرمایه اجتماعی و فکری و اهمیت آنها. افزایش مزایای رقابتی از طریق توسعه مدیریت دانش و سرمایه فکری می‌باشد.

### منابع

- امیرخانی، طیبه، پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۸)، «برآورد روند سرمایه اجتماعی در ایران»، شماره یک، ۱۹-۳۲.
- آشنا مصطفی، منوریان عباس، تسلیمی محمد سعید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی، فرهنگی مدیریت، شماره چهاردهم، ص ۵۶-۲۷.
- اریاب شیرانی، بهروز، عباسی، محمد حسن (۱۳۸۹). مدیریت سرمایه فکری. نیاز دانشگاه‌ها در عصر دانایی محور. امین بیدختی، علی اکبر؛ نظری، ماشاءالله. (۱۳۸۹). «ارائه یک مدل نظری جمعیت تبیین نقش سرمایه اجتماعی به عنوان گوهی گرانبها اما کم هزینه: راهکاری برای بهبود عملکرد اقتصاد» راهبردی، شماره ۲۲.
- ترک زاده، جعفر؛ محترم، معصومه. (۱۳۹۱). تدوین و ارائه الگوی یکپارچه از سرمایه اجتماعی و پیامدها آن، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی.
- حسنوی، رضا و رمضان، مجید. (۱۳۹۱). سرمایه فکری سازمان تهران؛ انتشارات: آتی نگ.
- شهبانی بهنام، خائف الهی احمد. (۱۳۸۹). بررسی تدثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵، ص ۵۷-۵۴.
- عباس زاده، محمد؛ مقتدایی، لیلا. (۱۳۸۸). «بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره دهم، شماره ۱.
- هنری، حبیب. (۱۳۹۰). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمانهای ورزشی»، پژوهش‌های مدیریت ورزش و علوم حرکتی سال اول، شماره، ۱.
- Bart. C. K. (2001). Measuring the mission effect in human intellectual capital. *Journal of intellectual capital*. 2 (3):320-330.
- Burt, Ronald (1997) *Structural Holes: the structure of competition*. Cambridge: Harvard. university press
- Bollen. L., (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance management decision. 43(9): 1161-1185.
- Bontis, N., (2009). Intellectual capital disclosure in Canadian corporation, *journal of human costing and accounting* (3):9-20.
- Chen M.; Chang Y. & Hung, S. (2008). social capital and creativity in R & D project team, *R & D management*, 38 (1), 21 – 34.
- Chen, Jin. Zhaohui, Zhu and Hong Yuan Xie. (2004). measuring intellectual capital: A new Model and Empirical study. *Journal of intellectual capital*. 5(1): 195-212.

- Danchev, A. (2006). social capital and sustainable behavior of the Firm, industrial management & Data system, 10. (7), 953-965.
- Goyal, A. & Ahkilesh, K. B. (2007), interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work team. Team performance man management. 13 (718), 206-226.
- Isaac, RG, Herremans, IM, Kline, TJ. (2010). Intellectual capital management enablers: A structural Equation Modeling Analysis. Journal of Business Ethics. 93(3): 373-391.
- Kong, E. (2007). The strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector. Journal of intellectual capital .8(4):721-731.
- Longo. M. (2007). A multidimensional measure of employees, intangibles a managerial implementation of the tool, Management research news. 30(8):548-569.
- Mclean, Lain and McMillen, Alistair, (2009). "social capital" in the concise oxford dictionary of politics oxford, university press.
- Marr, B. (2005). Perspectives on intellectual capital, Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Nahapiet, J.& Ghoshal, S. (1998), "social capital intellectual & the organizational Advantage." Academy of management Review, 23: 242-266.
- Petty, R, and Guthrie, J. (2002). Intellectual capital literature Review: Measurement, Reporting and Management, Journal of intellectual capital. 1(2): 76-155.
- Ramirez Yolanda. AndCarme. Lorduy and jose.Antonoi Rojas. (2011). intellectual capital management in Spanish universities. Journal of intellectual capital.8 (4):732-748.
- Sanchez, M., Paloma, Castrillo, Rocio, Elena, Susana. (2006). Intellectual capital management and reporting in universities, paper presented at the international conference on science, Technology and innovation indicators, History and new perspectives, Lugano 15-17. November.
- Sano. Y. (2008), the role of social capital in a common property resource system in coastal areas: A case study of community- based coastal resource management in Fiji, SPC Traditional Marine resource management and knowledge information bulletin, 24-Desember 2008.
- Soumynanda Diana (2007), "social capital in the creation of human capital and Economic Growth; A productive consumption approach", the Journal of socio Economics, Soceco . 685. No. 14.
- Vergauwen.P., VanAlem. F. (2005). Annual report IC disclosures in the Netherlands. France and Germany.Journal of intellectual capital. 6(1):89-104
- Walczek , S ( 2005) . organizational knowledge management structure, the learning organization, Apr.1, vol.12, No.4, PP.330-339.