

بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد منطقه ۵

مریم موسیوند^۱
علی صفایی شکیب^۲
فریده کمری^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش، ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی و رابطه رگرسیونی آن با سرمایه روان‌شناختی بوده است. **روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. ۳۷۵ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد به طور تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات، از طریق دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) و سرمایه روان‌شناختی لوتانر و همکاران (۲۰۰۷) صورت گرفت. اعتبار پرسشنامه سرمایه اجتماعی (۰/۸۴) و سرمایه روان‌شناختی (۰/۸۸) از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. تحلیل داده‌ها با آزمونهای همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه، ANOVA و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. **یافته‌ها:** سطح سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد به ترتیب متوسط و ضعیف ارزیابی شد. همچنین رابطه مثبت و معناداری (۰/۷۹) بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی مشاهده شد (p=۰/۰۰۱). ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی به ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی سرمایه روان‌شناختی داشتند و همگی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد بودند (p<۰/۰۰۱). علاوه بر این، تمامی شاخصهای سنجش برازش مدل، حاکی از توانایی بالای مدل نهایی پژوهش در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش بود. **نتیجه‌گیری:** با توجه به اینکه سطح سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد متوسط ارزیابی شد و همه ابعاد سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار سرمایه روان‌شناختی بودند؛ لذا ارتقای سطح سرمایه اجتماعی به ویژه از بعد شناختی، سبب ارتقا و تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد خواهد شد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، رابطه رگرسیونی، سازمان دانشگاه آزاد.

دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۱۶؛ تصویب نهایی: ۹۵/۰۴/۱۰.

۱. مربی، دانشگاه پیام نور صالح‌آباد (نویسنده مسئول) / نشانی: همدان، صالح‌آباد، دانشگاه پیام نور / شماره: ۰۸۱۳۴۶۲۳۲۱۱ /

Email: moosivand1@gmail.com

۲. مربی، دانشگاه پیام نور.

۳. دانشجوی دکتری کارآفرینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.

الف) مقدمه

به نظر جامعه‌شناسان، در ابتدای تشکیل هر نظام اجتماعی، تأثیر روند روابط رو در روی افراد با یکدیگر در تشکیل حیات اجتماعی آن جامعه و ادامه آن دارای اهمیت است. بر پایه این روابط بود که دستیابی افراد به منافع و حمایت‌های متقابل نیز آسان و با رشد جوامع، تغییراتی در روابط میان اشخاص حاصل شد که کنش افراد را تسهیل کرد و امروزه از آن روابط به عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌شود (مطلق، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی با متغیرهایی چون: آگاهی، اعتماد، همکاری، تعاون، همستگی و ... ارتباط دارد (فولادیان، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند. بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای توسعه، ناهموار و دشوار می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴) و هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد؛ به طوری که بسیاری از گروهها، سازمانها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند. اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد. کشوری می‌تواند مسیر رشد و بالندگی را طی کند که با مشارکت تمامی اقشار جامعه، زمینه‌های لازم را برای شکوفایی استعدادها و نهفته و بهره‌گیری از امکانات مادی، انسانی و فرهنگی جامعه فراهم آورد. (صنوبری و همکاران، ۱۳۹۴)

سرمایه اجتماعی، از مقولات اجتماعی بسیار مهم است که همچون شاخصهای مهم اقتصادی، از جمله تورم و تولید ناخالص ملی، نقش بزرگی در میزان اشتغال و توسعه یافتگی کشورها ایفا می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها، به صورت فیزیکی وجود ندارد؛ بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن می‌تواند موجب کاهش قابل توجه سطح هزینه‌های عملیاتی سازمانها شود (دانچی، ۲۰۰۸؛ افوری و ساسی، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به منزله یک نوع سرمایه، چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاهها، می‌تواند شناخت جدیدی از نظام اقتصادی- اجتماعی دهد و مدیران را در هدایت بهتر سازمانها یاری رساند (محسنی‌فرد، ۱۳۹۲) و در بهره‌وری نیروی انسانی مفید باشد. (شیروانی و ایرانبان، ۲۰۱۳)

امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای استفاده می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (کولمان، ۲۰۰۹؛ مطلق، ۱۳۹۱؛ هایتام و هانادی، ۲۰۱۴). می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده، سبب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود. (پیرایش، ۱۳۹۱)

۴۲۱ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن، به عنوان راه حلی اجرا شدنی برای حل مشکلات سازمانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (والیس، ۲۰۰۴). موفقیت سازمانها و اثربخشی آنان، با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان همراه شده است. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض‌پذیر است. از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی، یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده، مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نایل شوند (پیرایش، ۱۳۹۱). در سرمایه اجتماعی بُعد ساختاری مقدم‌تر از بُعد شناختی و بعد شناختی نیز مقدم‌تر از بعد ارتباطی است و نهادهای دانشگاه و صنعت می‌توانند به منظور تسهیل همکاری از سرمایه اجتماعی کمک بگیرند. (عمر و ساموئل، ۲۰۱۶)

امروزه سازمانها به طور روز افزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند. روان‌شناسی مثبت‌نگر^۱ مفهومی جدید و جنبه‌ای از علم روان‌شناسی است که به مطالعه شرایط و فرایندهایی که به موقعیت افراد، گروهها و سازمان کمک می‌کنند؛ می‌پردازند (اونزو، ژانگ، ۲۰۱۲). رفتار سازمانی مثبت‌گرا همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاوردهای جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است؛ بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکرز و شافل، ۲۰۰۸). روان‌شناسی مثبت‌نگر به عنوان رویکرد تازه‌ای در روان‌شناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش‌بینی دقیق عواملی که بر آنها مؤثرند؛ تمرکز دارد (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). تا نزدیک به یک دهه پیش، ارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی؛ یعنی مدیریت و روان‌شناسی، بیشتر درباره رفع مشکلات روان‌شناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. پژوهشها نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاستها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (رایت و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع؛ مثبت‌گرایی یک انقلاب و دگرگونی در عرصه نظریه‌پردازی پژوهش و کاربرد رفتار سازمانی و منابع انسانی ایجاد کرده است که می‌توان آن را یک فلسفه روش و ابزار جدید برای دستیابی به نتایج فوق‌العاده قلمداد کرد.

سرمایه روان‌شناختی یکی از مفاهیم کلیدی و بسیار مهم در زمینه مثبت‌گرایی محسوب می‌شود که به دلیل نقش مثبتی که در خلق نتایج مطلوب و فردی و سازمانی دارد و همچنین قابلیت رشد و توسعه آن، به شدت مورد توجه جامعه دانشگاهی و حتی سازمانها قرار گرفته است (فروهر و بلوج، ۱۳۹۴). برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا، کمتر دچار

تنش شده، در برابر مشکلات توان بالایی داشته باشند؛ به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (ذوالرحیم و بیرامی، ۱۳۹۴). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و بر خلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). لوتانز به عنوان پایه‌گذار این شاخه از علم رفتار در مدیریت، سرمایه روان‌شناختی را اینگونه تعریف می‌کند: رفتار سازمانی مثبت، مطالعه و کاربرد ابعاد مثبت و نقاط ضعف روان‌شناختی افراد است؛ به طوری که بتوان این ابعاد را مورد اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت قرار داد و از آن برای بهبود عملکرد فرد بهره گرفت. (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴)

لوتانز در راستای تعریف مذکور، به معرفی ویژگی‌های مثبت روان‌شناسی افراد پرداخت. خودکارآمدی،^۱ امید،^۲ خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ متغیرهای مثبت اصلی بود که مطرح کرد. مطالعات گسترده‌تر او و سایر پژوهشگران به تعریف این چهار متغیر در کنار هم و شکل‌گیری مفهوم سرمایه روان‌شناختی^۵ منجر شد (آوی و همکاران، ۲۰۱۰؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ لوتانز، یوسف و آویو، ۲۰۰۷). اولین مؤلفه سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی یا به تعبیر آشنا تر اعتماد به نفس است (لوتانز، ۲۰۰۸). بندورا خودکارآمدی را، قضاوت یا باور فرد درباره اینکه چگونه می‌تواند اقدامات لازم برای رسیدن به موقعیت مورد انتظار را مدیریت کند، تعریف کرده است. تاب‌آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفته‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (سیمار اصل و فیاضی، ۱۳۸۷). به باور لوتانز، تاب‌آوری به عنوان جزیی از رفتار، به صورت «ظرفیت برگشت به عقب» شامل انعطاف‌پذیری، تنظیم، تطابق، پاسخ‌دهی مداوم به تغییر و ابهام می‌شود که می‌تواند به صورت دیگر، جایگزین منبع تقلا و چالش روانی بهزیستی فرد در طولانی‌مدت باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، خوش‌بینی اسناد درونی بالنسبه ثابت و کلی در مورد حوادث مثبت است (باکرز و شافل، ۲۰۰۸). خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان عوامل مثبت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند (پیتسون، ۲۰۰۰). سلیگمن (۱۹۸۶)، پدر روان‌شناسی مثبت، بر این باور است که افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود چنین عمل می‌کنند:

۱. بر اسنادهای کلی تأکید می‌کنند؛ مثلاً «من توانایی کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون را دارم».

۲. اسنادهایشان پایدار است؛ مثلاً «من می‌توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم».

1. Self-Efficiency

2. Hope

3. Optimism

4. Resilience

5. Psychological Capital (Psycap)

۴۲۳ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

۳. موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ مثلاً «توانایی‌ها و تلاش خودم منجر به موفقیت‌م شد».

۴. در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند؛ مثلاً «گرمی هوا باعث شد سخنرانی من خوب پیش نرود».

امیدواری حالت انگیزشی مثبت است که از احساس موفقیت‌آمیز (عاملیت) و برنامه‌ریزی برای هدف ناشی شده است. مقصود از عاملیت، داشتن اراده انسانی برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است (سیندر و لویز، ۲۰۰۲). به دیگر سخن؛ امیدواری، مستلزم عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌هاست. شنایدر امید را حالت انگیزشی مثبتی که از حس موفقیت ناشی از هدف داشتن و برای رسیدن به آنها برنامه داشتن ناشی می‌شود، تعریف می‌کند. سیرل و باریوتو نشان دادند که رفتارهای مثبت و در رأس آنها امید، در سطح فردی، گروهی و سازمانی، تحت تأثیر ویژگی‌های رهبری و مدیریت اثربخش روابط انسانی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود. پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص سرمایه روان‌شناختی بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارند (آوی و همکاران، ۲۰۱۰؛ هارمز و لوتانز، ۲۰۱۲). سرمایه روان‌شناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴)

امروزه اگر چه سرمایه روان‌شناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است؛ با این حال، اینکه «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می‌دانیم» و «چه کسانی را می‌شناسیم» اهمیت دارد (نویک، ۲۰۰۵). اخیراً سرمایه اجتماعی سبب ایجاد نظریه‌هایی شده که پایه‌ای برای سایر مطالعات مدیریت هستند. بنابر این، مفهوم سرمایه اجتماعی توجه زیادی را در تحقیقات مربوط به نظریه سازمان به خود جلب کرده است. دانشگاه آزاد به عنوان یک سازمان اثرگذار مهم در حوزه علمی - آموزشی - پژوهشی کشور، با پایگاه اجتماعی منحصر به فرد، به منظور دستیابی به چشم‌انداز تعریف شده، حرکت خود را به صورت منسجم و با مدیریت علمی شروع کرده، قصد دارد سهم خود را در موفقیت‌های علمی کشور افزایش دهد. مدیران و کارکنان این سازمان آکادمیک، با نگاهی مثبت و امیدوارانه در راستای کسب رضایت ذی‌نفعان، پای در مسیر تعالی گذاشته، قصد دارند از طریق مشارکت و همفکری همگانی برای شناسایی و ارائه طرق علمی، کاربردی و مؤثر، با به کارگیری مدل‌های علمی و به‌روز، موانع و مشکلات پیش روی خود را بردارند و به موفقیتی پایدار دست یابند. این نهاد علمی خصوصی قصد دارد با استقرار و ایجاد سرمایه اجتماعی و در نهایت، سرمایه روان‌شناختی، مسیر تعالی خود را شروع کند و معتقد است این مسیر تنها با حمایت و مشارکت هیئت امنا و مدیران رده بالا و میانی و حضور فعال کارکنان به سرانجام نیک می‌رسد. ویژگی عمده‌ای که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی، به خصوص نهادهای دانش‌بنیان، مانند دانشگاه متصور بود؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست (ناظم و مطلی، ۱۳۹۰؛ بختیاری، ۲۰۱۳). با این

حال، پژوهش‌های اندکی اثر رگرسیونی سرمایه اجتماعی را بر سرمایه روان‌شناختی در مراکز آموزش عالی مورد مطالعه قرار داده‌اند؛ این در حالی است که سرمایه روان‌شناختی عامل مهمی برای سازمانها، به ویژه مراکز آموزش عالی است؛ زیرا دانشگاهها از یک سو برای ماندگاری خود و کسب مزیت رقابت‌پذیری و از سوی دیگر برای ارائه خدمات علمی باکیفیت و مرغوب تر برای ذی‌نفعان خویش، بایستی به سرمایه روان‌شناختی توجه کرده و همه عوامل مؤثر در توسعه آن را شناسایی کنند.

بر اساس اهمیت سرمایه روان‌شناختی و همچنین اهمیت روزافزون سرمایه اجتماعی در سازمانهای دانش‌بنیان، پژوهشگر بر آن شده است که به صورت تجربی، اثر رگرسیونی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی را آزمون کند. سؤال اساسی پژوهش این است که سطح فعلی سرمایه اجتماعی در سازمان دانشگاه آزاد چگونه است؟ آیا اساساً رابطه‌ای بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی وجود دارد؟ آیا سطح مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند؟

ب) پیشینه پژوهش

مروری در متون پژوهشی حاکی از آن است مطالعاتی که به بررسی و مطالعه رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند محدودند. بنابر این، ارائه نتایج پژوهشهایی که در پی می‌آید ممکن است به طور مستقیم با موضوع پژوهش حاضر ارتباط نداشته باشند، ولی در راستای سوابق محسوب می‌شوند.

نتایج مطالعات *قنادان و اندیشمند* (۱۳۸۸) و *حسن‌زاده ثمرین و مقیمی* (۱۳۸۹) نشان داد سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد در حد متوسط است؛ در حالی که نتیجه پژوهش *فولادیان* (۱۳۸۸) نشان داد سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد در حد پایین است. همچنین نتایج مطالعات *اسماعیلی و همکاران* (۱۳۹۴) نشان داد میزان اعتماد دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد سرابله، در سطح متوسط، میزان مشارکت، در سطح متوسط و کم، میزان روابط اجتماعی دانشجویان در حد متوسط و زیاد و به طور کلی میزان سرمایه اجتماعی پاسخگویان در حد بالاتر از متوسط است. در همین راستا، یافته‌های *خانی* (۱۳۹۴) نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی دانشجویان پیام نور مرکز دولت آباد، متوسط به بالا بوده است.

مطالعه‌ای که توسط *قانعی راد* (۱۳۸۵) انجام گرفت، نشان داد روابط دانشجویان با اساتید خود در حد پایینی قرار دارد و افزایش ارتباطات و تعاملات دانشجویان و اساتید دانشگاهها ضمن افزایش سرمایه اجتماعی این نهادها، موجب پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌شود. مطالعات *هنری* (۱۳۹۰)، *احمدی و همکاران* (۱۳۹۱)؛ *اسدی و مرادی* (۱۳۹۳) نشان داد میزان سرمایه اجتماعی سازمانهای ورزشی مطلوب است. پژوهش *سعدی و همکاران* (۱۳۹۴) حاکی از آن است که بیشترین تأثیر از سرمایه‌های خانوادگی بر نحوه عملکرد و ادامه تحصیل دانش‌آموزان ابتدایی و بالاتر را سرمایه‌های اجتماعی دارد. همچنین نتایج مطالعه

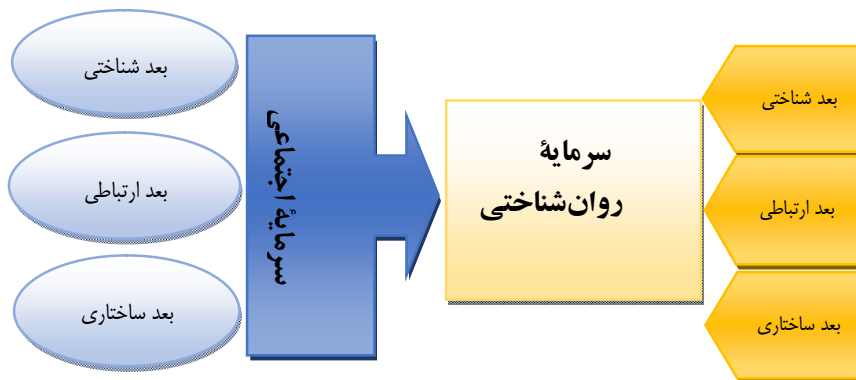
۴۲۵ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

کارخانه (۱۳۹۴) نشان داد اولویت‌بندی شاخصهای سرمایه اجتماعی گویای آن است که در دانشگاه پیام نور کنگاور، اولویت اول با مؤلفه شناختی و در دانشگاه آزاد کنگاور، با مؤلفه ساختاری است.

نتایج پژوهش لیندستروم و جیوردانو (۲۰۱۶) نشان داد سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی در سراسر انگلستان در طول بحران (سالهای ۲۰۰۸-۲۰۰۷) از ۴۰ درصد به ۳۲ درصد کاهش یافته است. از طرف دیگر، هاوس (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی افراد به تنهایی پیش‌بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تأکید کرد که سرمایه روان‌شناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری همچون سرمایه اجتماعی، هوش، مالی یا مادی، پیش‌بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب و کار است. همیسکی (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی کارآفرینان و بهره‌وری» نشان داد که توسعه سرمایه روان‌شناختی در میان کارآفرینان ممکن است به آنها در ایجاد مقاومت در مقابل دامنه وسیعی از محرکهای روان‌شناختی تنش‌زایی که ممکن است به طور ذاتی در طول رهبری مخاطرات جدیدشان رخ دهد، کمک کند. نتایج تحقیق روی و یان (۲۰۱۶) نشان داد با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی دانشجویان پرستاری، صلاحیت آنها نیز در پرستاری بالاتر می‌رود.

مطالعه مرادی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی سازمان با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد و سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیرگذار است، اما این تأثیر به یک میزان نیست؛ به طوری که سرمایه اجتماعی پیوند زنده‌ترین رابطه توانمندسازی نسبت به سایر عوامل است. نتایج پژوهش اسمعیلی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد هر چه افراد رفتارهای روان‌شناختی بیشتری داشته باشند و روحیه و عواطف سایر افراد درون سازمان را بهتر بشناسند و متناسب با روحیه‌شان با آنان برخورد کنند؛ افراد اعتماد و انسجام و مشارکت بیشتری با آنان نشان خواهند داد. قلاوندی و اسلامی‌فر (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی با اعتماد اجتماعی، مشارکت گروهی و روابط در شبکه‌های اجتماعی در دانش‌آموزان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ایدیل و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد تاب‌آوری و خودکارآمدی از سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد؛ در حالی که بین دیگر ابعاد سرمایه روان‌شناختی؛ یعنی امید و خوش‌بینی، رابطه معناداری را وجود ندارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد. بر این اساس، افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب‌تری دارند، از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز بهره‌مندند. در واقع؛ سرمایه اجتماعی با نقشی که در سلامتی دارد، می‌تواند عوامل استرس‌زا را در زندگی کاهش دهد و خطر این عوامل را کم کند. همچنین سرمایه اجتماعی می‌تواند حوادث منفی زندگی، همچون از دست دادن شغل را کاهش داده، باعث سازگاری افراد در زندگی‌شان شود. لذا با توجه به مطالب پیش گفته و با عنایت به اینکه

سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه دارد، بر اساس چارچوب نظری مطرح‌شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت ذیل است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر، سه فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مطرح است که عبارتند از:

۱. سطح سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد.
 - ۱-۱. سطح بُعد شناختی سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد.
 - ۲-۱. سطح بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد.
 - ۳-۱. سطح بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد.
۲. سطح سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد.
 ۳. اثر رگرسیونی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد معنادار است.
 - ۳-۱. اثر رگرسیونی بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد معنادار است.
 - ۳-۲. اثر رگرسیونی بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد معنادار است.
 - ۳-۳. اثر رگرسیونی بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد معنادار است.

ج) روش و ابزار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی ازط نوع توصیفی-همبستگی است؛ توصیفی به این خاطر که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد و همبستگی از این جهت که به بررسی رابطه رگرسیونی بین متغیرهای پژوهش می‌پردازد.

۴۲۷ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۵ کشور تشکیل می‌دهند. جامعه آماری با توجه به آمار اخذ شده از این دانشگاهها، حدود ۲۶۰۰۰ هزار نفر بود که بر اساس جدول حجم نمونه مورگان، ۳۷۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. بدین منظور پس از نمونه‌گیری خوشه‌ای، پنج دانشگاه به طور تصادفی انتخاب شد. پژوهشگر برای اطمینان از بازگشت حداقل ۳۷۹ پرسشنامه، ۴۳۰ عدد در جامعه آماری توزیع و تعداد ۳۸۴ عدد دریافت کرد اما فقط از ۳۷۹ پرسشنامه برای تحلیل‌های آماری استفاده شد.

از بین اعضای نمونه، ۲۳۹ نفر (۶۳/۲ درصد) زن و ۱۴۰ نفر (۳۶/۸ درصد) مرد بودند. ۲۸ نفر (۷/۲ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۹۴ نفر (۲۴/۸ درصد) فوق دیپلم، ۸۷ نفر (۴۴/۵۳ درصد) لیسانس و ۸۹ نفر (۲۳/۴۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بودند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو نوع پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با ۳۱ سؤال به بررسی میزان سرمایه اجتماعی و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با ۳۸ سؤال به بررسی میزان سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد. از روایی محتوایی برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. این پرسشنامه‌ها که در پژوهشهای زیادی استفاده شده، در پژوهش حاضر نیز توسط متخصصان تأیید شدند. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۸۴ (بعد شناختی: ۰/۸۸، ارتباطی: ۰/۸۱، ساختاری: ۰/۸۳) و پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول پرسشنامه‌هاست. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد. برای ارزیابی سطح متغیرها در دانشگاه آزاد، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. برای ارزیابی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، برای ارزیابی مدل رگرسیون مورد استفاده از آزمون ANOVA و برای تعیین میزان تأثیر رگرسیونی هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی متغیر سرمایه روان‌شناختی، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. سطح آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. تحلیل‌های مذکور با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ صورت گرفت. به منظور تهیه مدل نهایی پژوهش نیز از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

(د) یافته‌ها

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها، نشان داد که مقدار سطح معناداری همه متغیرها بزرگ‌تر از مقدار خطا (۰/۰۵) است؛ لذا محقق نتیجه گرفت که ابعاد سرمایه اجتماعی و متغیر سرمایه روان‌شناختی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند (جدول ۱). بنابر این برای ادامه تحلیل‌های آماری از آزمونهای پارامتریک به شرح ذیل استفاده شد.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی

متغیر	سطح معناداری	مقدار خطا	نتیجه‌گیری
بعد شناختی	۰/۱۱۵	۰/۰۵	نرمال است
بعد ساختاری	۰/۱۰۶	۰/۰۵	نرمال است
بعد ارتباطی	۰/۰۹۵	۰/۰۵	نرمال است
سرمایه اجتماعی	۰/۱۲۲	۰/۰۵	نرمال است
سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۳۵	۰/۰۵	نرمال است

نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای ابعاد «سرمایه اجتماعی»، نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین بعد شناختی سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد و میانگین فرضی جامعه (۳) وجود دارد ($p=0/015$). از طرفی، با توجه به اینکه حد پایین و بالای بعد شناختی، هر دو مثبت می‌باشند؛ لذا وضعیت بعد شناختی سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد «فراتر از متوسط جامعه» یا مطلوب ارزیابی می‌شود. سطح بعد ارتباطی، تفاوت معناداری با میانگین نظری جامعه دارد ($p=0/001$). با توجه به اینکه حد بالا و پایین این بعد هر دو منفی است؛ لذا وضعیت این بعد از سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد «پایین‌تر از متوسط» یا ضعیف ارزیابی می‌شود. اما سطح بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری با میانگین جامعه ندارد ($P>0/05$). لذا سطح این بعد از سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد، متوسط ارزیابی می‌شود.

به طور کلی بر اساس اطلاعات این جدول، نتیجه‌گیری می‌شود که سطح «سرمایه اجتماعی» در دانشگاه آزاد اسلامی، تقریباً برابر با میانگین فرضی جامعه بوده ($p=0/023$) و لذا «متوسط» ارزیابی می‌شود. (جدول ۲)

نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای متغیر «سرمایه روان‌شناختی» نیز نشان داد که سطح این متغیر، تفاوت معناداری با میانگین فرضی جامعه دارد ($p=0/01$). از طرفی، با توجه به اینکه حد پایین و بالای این متغیر هر دو منفی است، میانگین آن از میانگین جامعه به طور معناداری کمتر بوده و لذا وضعیت این متغیر در دانشگاه آزاد «ضعیف» ارزیابی می‌شود. (جدول ۲)

جدول ۲: نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای ابعاد سرمایه اجتماعی و متغیر تعالی سازمانی

متغیر	T	df	P	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
بعد شناختی	۲۶/۴۲	۳۷۴	۰/۰۱۵	۱/۷۶	۰/۶۷۳	۰/۹۶۱
بعد ساختاری	۱۰/۵۱	۳۷۴	۰/۲۶۳	۰/۲۱۹	- ۰/۵۳۸	۰/۳۹۲
بعد ارتباطی	۳۱/۷۳	۳۷۴	۰/۰۰۱	۲/۷۱	- ۰/۷۷۴	- ۰/۸۶۹
سرمایه اجتماعی	۲۱/۸۷	۳۷۴	۰/۰۲۳	۰/۷۵۹	- ۰/۳۱۸	۰/۶۴۷
سرمایه روان‌شناختی	۲۹/۸۱	۳۷۴	۰/۰۱	۲/۲۳	- ۰/۸۹۹	- ۱/۰۰۸

۴۲۹ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین همه ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه آزاد، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب همبستگی (۰/۸۶) مربوط به بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی بود. ضریب همبستگی بین ابعاد ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۱ بود. به طور کلی رابطه مثبت و معناداری ($T=0/79$) بین سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد و سرمایه روان‌شناختی آن مشاهده شد. (جدول ۳)

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی

P	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۸۶	بعد شناختی
۰/۰۰۱	۰/۷۱	بعد ساختاری
۰/۰۰۱	۰/۷۵	بعد ارتباطی
۰/۰۰۱	۰/۷۹	سرمایه اجتماعی

همانگونه که جدول ۴ نشان می‌دهد؛ مقدار ضریب همبستگی چندگانه با استفاده از مدل رگرسیون خطی چندگانه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد ۰/۷۸۶ است که نشان می‌دهد بین مجموعه ابعاد سرمایه اجتماعی و متغیر سرمایه روان‌شناختی، همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد (جدول ۴). مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۶۱۱ است، نشان می‌دهد که ۶۱/۱ درصد از کل تغییرات سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد وابسته به ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی است. به عبارت دیگر؛ مجموعه متغیرهای پیش‌بین، بیش از نیمی از واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیون خطی چندگانه ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی (روش همزمان)

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۷۸۶	۰/۶۱۸	۰/۶۱۱	۲/۹۳

مطابق جدول ۵؛ با توجه به معناداری مقدار آزمون F (۱۷۵/۶۱۹)، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی پژوهش مرکب از چهار متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک (سرمایه روان‌شناختی)، مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای پیش‌بین قادرند تغییرات سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد را به خوبی پیش‌بینی کنند.

جدول ۵: نتایج آزمون ANOVA برای رگرسیون خطی چندگانه

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
رگرسیون	۱۸۱۴۶/۶۱۴	۴	۴۵۳۶/۶۵۳۵	۱۷۵/۶۱۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۷۲۸۱/۸۴۹	۳۷۰	۷۳/۷۳۴۷		
کل	۴۵۴۲۸/۴۶۳	۳۷۴			

علاوه بر این، برای تعیین میزان تأثیر هر متغیر در مدل و همچنین میزان همبستگی بین آنها، از ضرایب تأثیر رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شده است (جدول ۶). مطابق این جدول، تأثیر رگرسیونی بعد

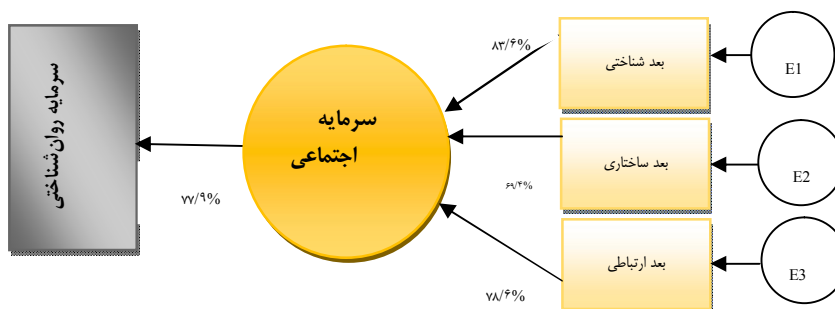
۴۳۰. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۰

شناختی، بعد ساختاری، بعد ارتباطی و سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد، معنادار است. بر همین اساس، بعد شناختی با ضریب رگرسیونی ۰/۸۱۲، سرمایه اجتماعی با ضریب رگرسیونی ۰/۷۸۳، بعد ارتباطی با ضریب رگرسیونی ۰/۶۹۴ و بعد ساختاری با ضریب رگرسیونی ۰/۶۳۳، به ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی متغیر سرمایه روان‌شناختی داشتند.

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی برای تعیین میزان تأثیر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک

متغیر پیش‌بین	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده	t	P
بعد ارتباطی	۰/۷۲۸	۰/۶۹۴	۱۱/۶۵	۰/۰۰۱
بعد شناختی	۰/۸۵۳	۰/۸۱۲	۱۶/۴۷	۰/۰۰۱
بعد ساختاری	۰/۶۵۸	۰/۶۳۳	۹/۴۳	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰۴	۰/۷۸۳	۱۳/۲۸	۰/۰۰۱

در بخش دیگر نتایج، تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار لیزرل (همان گونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود) نشان داد که بعد شناختی با ۸۳/۶ درصد، بعد ارتباطی با ۷۸/۶ درصد و بعد ساختاری با ۶۹/۴ درصد، به ترتیب بالاترین سهم را در سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد دارند. همچنین سرمایه اجتماعی، ۷۷/۹ درصد بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد تأثیر دارد.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

همان طور که می‌دانیم، نرم‌افزار لیزرل یک سری شاخصها را برای سنجش نیکویی برازش مدل ارائه می‌دهد. شاخصهای مربوط به مناسب بودن برازش مدل، شامل χ^2 ، GFI (شاخص نیکویی برازش) و AGFI (شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش) است. بنا به تعریف، مدلی از برازش مطلوب برخوردار است که نسبت χ^2 به df آن کوچک‌تر از ۳ باشد و GFI و AGFI آن به سمت عدد یک میل کند.

جدول ۷: شاخصهای برازش مدل نهایی

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	۲/۷۶	تأیید مدل
RMSEA	RMSEA < 0.09	۰/۰۰۴	تأیید مدل
GFI	GFI > 0.9	۰/۹۵	تأیید مدل
AGFI	AGFI > 0.85	۰/۹۰	تأیید مدل
CFI	CFI > 0.90	۰/۹۳	تأیید مدل
IFI	IFI > 0.90	۰/۹۱	تأیید مدل

تمامی شاخصهای برازش به کار رفته نشان می‌دهد که این مدل، برازش مناسب را دارد. بنابر این، نتیجه نشان داد که مدل پژوهش دارای توانایی بالایی در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است.

(و) بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج پژوهش، وضعیت بعد شناختی سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد، «فراتر از متوسط جامعه» یا مطلوب؛ وضعیت بعد ساختاری، متوسط و وضعیت بعد ارتباطی؛ «پایین‌تر از متوسط» یا ضعیف ارزیابی شد. به طور کلی سطح سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی، متوسط ارزیابی شد. همسو با نتایج این پژوهش، قنادان و اندیشمند (۱۳۸۸) و حسن‌زاده ثمرین و مقیمی (۱۳۸۹)، سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد را متوسط توصیف کرده‌اند؛ در حالی که فولادیان (۱۳۸۸) سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد را در حد پایین توصیف کرده است. پژوهشگران دیگر، میزان سرمایه اجتماعی سازمانهای ورزشی را مطلوب توصیف کرده‌اند (هنری، ۱۳۹۰؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۱؛ اسدی و مرادی، ۱۳۹۳؛ اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴؛ خانی، ۱۳۹۴). از آنجا که یکی از اهداف دانشگاه پیشبرد سطح علمی دانشگاه است؛ ضعف سرمایه اجتماعی تحقق این هدف را با مشکل روبه‌رو می‌کند. در صورت فقدان آگاهی مسئولان به این امر که دانشگاه می‌تواند فعالیتهای علمی گسترده‌ای چه در سطح دانشگاه و چه در سطح بین‌المللی انجام دهد و در صورتی که کارکنان دانشگاه پشته‌های مالی و رضایت شغلی کافی نداشته و روابط ناکافی با یکدیگر و با شبکه‌های اجتماعی داشته باشند؛ سازمان دانشگاه به سازمانی منزوی بدل شده که فاقد پشته‌های اجتماعی و حمایت درون سازمانی بوده، سرمایه اجتماعی آن کاهش می‌یابد که به کاهش اعتماد اجتماعی و رشد سازمانی دانشگاه منجر خواهد شد. (بختیاری، ۲۰۱۳)

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سطح متغیر سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد به طور معناداری کمتر از میانگین جامعه است؛ لذا وضعیت این متغیر در دانشگاه آزاد «ضعیف» ارزیابی می‌شود. از دیگر نتایج مهم پژوهش حاضر، همبستگی مثبت و معنادار بین همه ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد بود. بعد شناختی (۰/۸۶)، بعد ارتباطی (۰/۷۵) و بعد ساختاری (۰/۷۱) سرمایه اجتماعی به

۴۳۲ ◊ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۰

ترتیب، بیشترین همبستگی را با سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد داشتند. به طور کلی رابطه مثبت و معناداری ($r=0/79$) بین سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد و سرمایه روان‌شناختی آن مشاهده شد.

نتایج مدل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که $61/1$ درصد از کل تغییرات سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد وابسته به ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی است. به عبارت دیگر؛ مجموعه متغیرهای پیش‌بین، بیش از نیمی از واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند. مطابق نتایج، تأثیر رگرسیونی بعد شناختی، بعد ساختاری، بعد ارتباطی و به طور کلی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد، معنادار بود. بر همین اساس، بعد شناختی با ضریب رگرسیونی $0/812$ ، سرمایه اجتماعی با ضریب رگرسیونی $0/783$ ، بعد ارتباطی با ضریب رگرسیونی $0/694$ و بعد ساختاری با ضریب رگرسیونی $0/633$ به ترتیب، بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی متغیر سرمایه روان‌شناختی داشته‌اند. همسو با نتایج پژوهش حاضر، پژوهشگران دیگر نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابر این، افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب‌تری داشته، از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز بهره‌مندند (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی و حتی سرمایه فکری، نقش بسیار مهم‌تری در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند (نلسون، ۲۰۰۹؛ هایتام و هانادی، ۲۰۱۴). نبود سرمایه اجتماعی کافی، سبب می‌شود سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست بدهند و پیمودن راههای توسعه و تعالی سازمانی و سرآمدی ناهموار و دشوار شود (بختاری، ۲۰۱۳). ارتقای ابعاد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی سبب ارتقای کیفیت خدمات شده، رضایتمندی ذی‌نفعان سازمان را به دنبال خواهد داشت (دانچی، ۲۰۰۸). در سازمانهایی که در آنها مشارکت، تعهد و اعتماد در سطح بالاتری قرار دارد، افراد زمان اندکی را صرف حراست و حمایت از خود در جهت استثمار نشدن در تعاملات اقتصادی و نظارت بر اعمال خلاف شرکا و همکاران می‌کنند. همچنین تبادل اطلاعات در سطح اعتماد بالا بیشتر صورت می‌گیرد و باعث می‌شود تا فرد زمان زیادی را برای فکر کردن، خلاقیت، نوآوری و در نهایت، توسعه و تعالی داشته باشد (اسدی و مرادی، ۱۳۹۳). نتایج به دست آمده حاکی از این است که سازمانی که از سرمایه اجتماعی غنی، توانمندی سازمان‌محور (و نه فردمحور) و ساختار و ارتباطات جامعه‌محور برخوردار باشد، متعالی‌تر و سرآمدتر از سایر سازمانها خواهد بود. این نتیجه مؤید دیدگاه پوتنام در مورد شبکه‌های اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی است. کسانی که به شبکه‌های غیر رسمی بیشتری تعلق دارند، بیشتر به انجام کارهای داوطلبانه تمایل دارند (پوتنام، ۲۰۰۳). علاوه بر این، نتایج این پژوهش با یافته‌های بوث و همکاران که بیان می‌کنند داشتن شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی، مانند دوستان و خانواده که برای افراد نقش حمایتی دارند یا خودشان به طور مستقیم در فعالیت فیزیکی مشارکت می‌کنند و به مشارکت بیشتر افراد در فعالیتهای سازمان منجر می‌شود، هماهنگی دارد. (بوث و همکاران، ۲۰۰۹)

بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ... ♦ ۴۳۳

با توجه به اینکه چالش عمده فراروی سازمانها، عدم استفاده از دارایی‌های ناملموس و عدم بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی سازمان است (ناظم و مطلبی، ۱۳۹۰) و بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، ضروری به نظر می‌رسد که به سرمایه اجتماعی سازمان، به ویژه بعد شناختی آن به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعالی و سرآمدی سازمان توجه شود. مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی می‌توانند با تلاش در جهت افزایش آگاهی اجتماعی کارکنان، اعتمادسازی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، افزایش مشارکت اجتماعی، تقویت هنجارها و ارزشها، تلاش در راستای حاکمیت قانون منعطف و طراحی ارتباطات جامعه‌محور در دانشگاه، زمینه‌های تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی را بیش از پیش فراهم کرده، بدین‌وسیله گامهای سودمندی در راستای تعالی شدن هرچه بیشتر سازمان دانشگاه آزاد بردارند. بدیهی است اگر مسئولان دانشگاه آزاد در جهت اعتمادسازی، اهمیت‌بخشی به هنجارها، ترغیب همکاری و تعاملات بین کارکنان و تلاش در جهت ایجاد هویت سازمانی مبتنی بر جامعه‌محوری و اهمیت دادن به نگرشهای برون‌سازمانی، اقدام جدی کنند، پایه‌ای مستحکم برای ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان خود به وجود خواهند آورد.

به طور کلی بر اساس نتایج پژوهش حاضر، سطح سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد به ترتیب «متوسط» و «ضعیف» ارزیابی شد. نتایج پژوهش همچنین حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین همه ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد بود. علاوه بر این، ابعاد «شناختی»، «ارتباطی» و «ساختاری» سرمایه اجتماعی به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد داشتند. بنابر این، می‌توان گفت که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه‌ای در بالا بردن سطح سرمایه روان‌شناختی دارند. به بیانی؛ با تمرکز و توجه به سرمایه اجتماعی می‌توان گامهایی در جهت بالا بردن سرمایه روان‌شناختی و در نتیجه، بهبود شرایط کارکنان سازمان برداشت.

پیشنهادها

در پژوهش حاضر، سطح سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد، متوسط ارزیابی شد. افزایش اعتماد، مشارکت و انسجام اجتماعی، حمایت از گروههای اجتماعی و کانونهای فکری و فرهنگی، برگزاری مسابقات ورزشی با هدف شادی‌بخشی، ارتقای احساس امیدواری، ترغیب کارکنان به حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی، ارتقای گروههای محلی همیاری، زمینه‌سازی، ایجاد و تقویت نهادها و شبکه‌های اجتماعی، از روشهای افزایش سرمایه اجتماعی‌اند.

به مسئولان دانشگاه آزاد پیشنهاد می‌شود با دادن اجازه مشارکت به کارکنان در تدوین برنامه‌ها و اتخاذ تصمیمات، اهمیت‌بخشی به ارتباطات بین فردی و نگرشهای برون‌سازمانی نسبت به کیفیت خدمات سازمان،

۴۳۴ ◊ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۰

تقویت اعتماد کارکنان، در نظر گرفتن نظام پاداش‌دهی مادی و غیر مادی و ارزشیابی صحیح و مبتنی بر عملکرد کارکنان، زمینه‌های بهبود و ارتقای سرمایه اجتماعی را در دانشگاه آزاد فراهم آورند.

برای توسعه سرمایه اجتماعی، روابط افقی و عمودی بایستی افزایش یافته و اعتماد سازمانی تقویت شود. روابط افقی و عمودی، مربوط به نحوه شکل‌گیری تصمیم در شبکه‌ها یا ماهیت اجرای قانون است. هنجار اعتماد، جزء اصلی سرمایه اجتماعی است. هنجار اعتماد، در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و زمینه‌ساز مشارکت و همکاری میان اعضای سازمان است. اعتماد، به ویژه زمانی مهم خواهد بود که روابط پیچیده باشد. همچنین، افزایش پیوند متقابل در بین کارکنان سازمان و برقراری شبکه‌های اجتماعی نیز در ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان مؤثر است.

برای ارتقای بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، به دلیل ضعیف بودن آن در دانشگاه آزاد، با افزایش اعتماد، صداقت و درستکاری میان کارکنان و درک و احترام به احساسات و پذیرش تفاوتها، نقد سالم و سازنده میان کارکنان مشترک کردن اهداف آنها و افزایش تعهد و وفاداریشان به ارزشهای دانشگاه می‌توان اقدام کرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که دانشگاه آزاد از سرمایه روان‌شناختی ضعیفی برخوردار است. علاوه بر این، بعد شناختی سرمایه اجتماعی اثر رگرسیونی معناداری بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد داشت. لذا به مسئولان امر پیشنهاد می‌شود با ارتقای آگاهی و شناخت اجتماعی کارکنان، توسعه درک کارکنان از مسائل جامعه، نیازسنجی عمومی، زمینه‌سازی ارتقای سطح اعتماد سازمانی، توجه بیش از پیش به نگرشهای برون سازمانی، درک، اهمیت بخشی و ارج نهادن به هنجارها و ارزشها و دیگر ریزمعیارهای بعد شناختی، زمینه‌های ارتقای سرمایه اجتماعی را فراهم کرده، بدان وسیله موجبات متعالی شدن سازمان دانشگاه آزاد را فراهم آورند. مدیران عالی و مسئولان دانشگاه باید تلاش کنند تا از تمامی عواملی که بر جلب اعتماد کارکنان به سازمان اثرگذار است، استفاده شود و همکاری بین کارکنان توسعه یابد. با این روش، شبکه‌ای از تعاملات درون سازمانی ایجاد شده که در آن اعتماد کارکنان به یکدیگر تقویت شده، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر، اثر رگرسیونی معنادار بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد بود. لذا پیشنهاد می‌شود به هنجار شبکه‌ها و گروههای اجتماعی، تعاملات غیررسمی، حمایت‌های خارج از سازمان، جلب توجه مخاطبان و ارباب رجوع با روشهای علمی و منطقی، گسترش ارتباطات درون کارکنان، افزایش ارتباطات غیررسمی با نهادهای موازی و توسعه امکانات عمومی، بیش از پیش توجه شود. در این میان، نقش مسئولان دانشگاه بسیار مهم بوده و البته نقش کارکنان و مدیران رده‌های پایین‌تر نیز حائز اهمیت است.

۴۳۵ بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

همچنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از اثر رگرسیونی معنادار بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی دانشگاه آزاد بود. لذا به مسئولان امر پیشنهاد می‌شود با توسعه راههای مشارکت عمومی، انجام فعالیتهای مشترک با همکاران، استفاده مشترک از منابع و منافع، ترویج فرهنگ کار گروهی، توسعه فرهنگ دینی و معنوی، اشتراک و تبادل دانش و اطلاعات در بین کارکنان، اعمال مدیریت مشارکتی، اجازه انجام کارها با مشارکتهای برون‌سازمانی، ارج نهادن به اصول اخلاقی، پایبندی به عدالت و تعهد سازمانی، تیم‌سازی حل تعارض، ارتقای روحیه کار گروهی و تعامل اجتماعی، گامهایی مؤثر در غنی شدن بیش از پیش سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد بردارند.

محدودیتها

با توجه به محدودیت جامعه آماری به دانشجویان و همچنین دانشگاه آزاد منطقه ۵، امکان تعمیم نتایج به سایر دانشگاههای دیگر مقدور نیست. از دیگر محدودیتها می‌توان به استفاده صرف از پرسشنامه و سیستم روش پژوهش کمی اشاره کرد؛ در حالی که وقتی متغیری چون سرمایه روان‌شناختی بررسی می‌شود، روش کیفی می‌تواند مؤثرتر باشد. همکاری نکردن برخی از دانشجویان در پاسخگویی به سؤاله‌های پرسشنامه را می‌توان به عنوان محدودیت دیگر این پژوهش عنوان کرد.



منابع

- احمدی، حسن؛ یاسر رمضان نژاد، ابراهیم خلیفه و احدالله فتاحی (۱۳۹۴). «سنجش و ارزیابی سرمایه اجتماعی در سکونتگاههای روستایی با استفاده از تکنیک رتبه‌بندی فازی (مطالعه موردی: روستاهای دهستان اسالم)». *آمایش جغرافیایی فضا، دوره پنجم*، ش ۱۵.
- احمدی، ع.؛ ا. فراهانی، ا. بهمنی چوبستی و م. فراهانی (۱۳۹۱). «نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی». *مطالعات مدیریت ورزشی*، ش ۱۳: ۲۶۰-۲۳۷.
- اسدی، ن. و آ. مرادی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و ارائه مدل». *مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال*، ش ۲: ۴۰-۲۹.
- اسماعیلی، عبدالله؛ منصور منصوری مقدم و رضا سلیمی (۱۳۹۴). «بررسی میزان سرمایه اجتماعی در میان دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد سراپله در سال ۱۳۹۳-۹۴». *اولین همایش علمی پژوهشی روان‌شناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه به صورت الکترونیکی*. شرکت طلای سبز، انجمن پایش.
- اسمعیلی، محمد؛ احسان نامدار جویمی و علی عطافر (۱۳۹۴). «تأثیر رفتار شهروند سازمانی و رفتار روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی (کارکنان دانشگاه دولتی ایلام)». *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع*. تهران: مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ تورج هاشمی نصرت‌آباد، جلیل باباپور خیرالدین (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز». *مجله تخصصی پژوهش و سلامت، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد، دوره دوم*، ش ۱: ۱۵۳-۱۴۵.
- پیرایش، ر.؛ ف. نجفی و ن. آقاجانلو (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان». *دانش انتظامی زنجان*، ش ۴: ۸۳-۵۷.
- حسن‌زاده ثمرین، ت. و س.م. مقیمی (۱۳۸۹). «اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی». *مطالعات مدیریت راهبردی*، ش ۳: ۱۴۳-۱۲۳.
- خانی، فاطمه (۱۳۹۴). «بررسی نقش سواد رسانه‌ای و استفاده از فضای مجازی بر سرمایه اجتماعی در بین کاربران فضای مجازی؛ مطالعه موردی دانشجویان پیام نور مرکز دولت‌آباد». *سومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی*. تهران: مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- ذوالرحیم، رقیه و منصور بیرامی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با سرمایه روان‌شناختی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز». *اولین همایش علمی پژوهشی روان‌شناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه به صورت الکترونیکی*. شرکت طلای سبز، انجمن پایش.

۴۳۷ \diamond بررسی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی ...

- ساعدی، رسول؛ عزیز عزیزی و مریم جمشیدپور (۱۳۹۴). «بررسی تأثیرات سرمایه‌های خانوادگی (اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی) بر نحوه عملکرد و ادامه تحصیل دانش‌آموزان ابتدایی و بالاتر». دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- سیما اصل، ن. و م. فیاضی (۱۳۸۷). «سرمایه روان‌شناختی: مبنای نوین مزیت رقابتی». تدبیر، ش ۲۰۰: ۴۸-۴۲.
- صنوبری، امید؛ آرزو صنوبری و احمد بیگلریان (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران». چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت. تهران: شرکت خدمات برتر.
- فروهر، محمد و امان‌الله بلوچ (۱۳۹۴). «مروری بر پژوهش‌های سرمایه روان‌شناختی در ایران: چالش‌ها و چشم‌اندازها». چهارمین همایش ملی علوم مدیریت نوین. گرگان: انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان.
- فولادیان، ا. (۱۳۸۸). «بررسی میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مشهد». فقه و تاریخ تمدن. ش ۲۱: ۸۷-۱۱۲.
- قانع‌راد، م. (۱۳۸۵). «نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی». جامعه‌شناسی ایران، ش ۱: ۲۹-۳.
- قلاوندی، حسن و سعیده اسلامی‌فرد (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین روش تدریس یادگیری مشارکتی و سرمایه اجتماعی با خودکارآمدی دانش‌آموزان دوم متوسطه شهر ارومیه». همایش ملی مدیریت و آموزش. ملایر: دانشگاه ملایر.
- قنادان، م. و و. اندیشمند (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، ش ۲۳: ۴۴-۲۳.
- کارخانه، فروزان (۱۳۹۴). «تحلیل و مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد و پیام نور شهرستان کنگاور». کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی. تهران: مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ایلی.
- محسنی‌فرد، غ.؛ رضایی و س.ع. حسینی‌راد (۱۳۹۲). «رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان)». ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۳: ۱۵۴-۱۳۹.
- مرادی، مسعود؛ علی رضایی شریف و صمد امانت جلودار (۱۳۹۴). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمان با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اردبیل». کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی. شیراز: مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا).

- مطلق، م؛ ف. نوابخش و ف. نقشی (۱۳۹۱). «بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)». *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ش ۳: ۹۷-۱۱۴.
- ناظم، ف. و آ. مطلبی (۱۳۹۰). «ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ش ۱: ۲۹-۴۹.
- هنری، ح. (۱۳۹۰). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمانهای ورزشی». *پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی*، ش ۱: ۸۵-۱۰۵.
- Ahmadi, A.; A. Farahani, A. Bahmani Chvbsty & D. Shahbazi (2012). "The Role of Social Capital in Improving Talent Management in Physical Education Organization". *Sport Management Studies*, 13: 237-260.
- Ahmadi, H; Y. Ramezani Nezhad, I. Caliphe & A. Fatah (2015). "Measure and Evaluate Social Capital in Rural Communities Using Fuzzy Techniques Rating (Case Study: Rural District of Islam)". *Journal of Geographic Space Planning*, Vol. 5 (15).
- Asadi, N. & A. Moradi (2014). "The Relationship between Social Capital and Entrepreneurship at the Ministry of Sport and Youth Model". *Journal of Management and Exercise Physiology North*, No. 2: 29-40.
- Avey, J.B.; J.L. Nimmicht & P.N. Graber (2010). "Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5): 384-401.
- Bahadori Khosroshahi, J.; T. Hashemi Nosrat Abad & G. Babapour Khairuddin (2012). "Psychological Capital with Social Capital Tabriz University". *Journal of Research & Health, Development Research Center of Social and Health Promotion Yes*, Vol. 1: 145-153.
- Bakers, A. & W.B. Schaufel (2008). "Positive Organizational Behavior: Engaged Employee in Flourishing Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 3: 29.
- Bakhtiari, A. (2013). "Studying the Influential Variables on the Productivity of Faculty Members of Hamedan Payame Noor University with Emphasis on the Role of Social Capital". *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 7 (13): 955-961.
- Booth, M.L., Owen, N., Bauman, A., Clavisi, O. & Leslie, E. (2009). "Social-cognitive and perceived environment influences associated with physical activity in older Australians". *Prev Med*, 31 (1), 15-22.
- Coleman, J. (2009). "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*, Vol. 94: 95-120.

- Danchev, A. (2008). "Economic and Social Capitals: Two Keys for Improvement of the Firm's Management Vision". *International Journal of Management and Enterprise Development*, 5(5): 609-618.
- Envick, R. Brooke (2005). "Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success". *The Entrepreneurial Executive*. 10: 41-52.
- Fooladian, A. (2009). "Evaluation of Social Capital among Students of Islamic Azad University, Mashhad". *Quarterly Journal of Jurisprudence and the History of Civilization*, 21: 87-112.
- *Forecasting and Social Change*, Vol. 104: 1-15. Peiraysh, R.; F. Najafi & N. Aghajanloo (2012). "Investigating the Effect of Social Capital on Organizational Performance". *Journal of Zanjan Law*, 4: 57-83.
- Forouhar, M. & A. Baloch (2015). "A Review of Psychological Capital Brpzhvhshhay Iran: Challenges Aspiration and Vision". *Fourth National Conference on Modern Management Sciences*. Gorgan: Golestan Accounting Association and Professional Managers.
- Ghalavandi, H. & S. Aslami Fard (2015). "The Relationship between Social Capital and Self-Teaching and Collaborative Learning High School Students in Urmia". *National Conference and Education*. Malayer University.
- Ghanadan, M. & V. Andeshmand (2009). "The Role of Universities in Creating Social Capital in Order to Provide a Model for Improving Higher Education System". *Knowledge and Research in Educational Sciences Curriculum*, No. 23: 23-44.
- Ghanei Rad, M. (2006). "Students and Teachers an Interactive Role in the Development of Social Capital Uuniversities". *Iranian Journal of Sociology*, No. 1: 3-29.
- Haitham, A.H. & S. Hanadi (2014). "Impact of Social Capital on Knowledge Sharing at the Public Sector in Jordan". *Information and Knowledge Management*, 4, 1: 20-30.
- Harms P.D., Luthans, F. (2012). "Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital". *Journal of Organizational Behavior*, 3(4), 589-594
- Hassanzadeh Samarin, T. & S.M. Moghemi (2010). "Social Capital and Organizational Excellence". *management studies*, No. 3: 123-143
- Hmieleski, Keith M. (2007). "The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being". available at: <http://ssrn.com/abstract=1064021>
- Honari, H. (2011). "A Structural Equation Model of Social Capital and Knowledge Management in Sports Organizations". *Contemporary Research in Sport Management*, 1: 85-105.

- House, Bessie (2004). **Confronting the Odds; African American Entrepreneurship**: <http://www.ivilica.com/Papers-MIEACTitle-ASCAI.Html>
- Idil, Tamer; Beliz Dereli & Mehmet Sağlam (2014). “**Unorthodox Forms of Capital in Organizations: Positive Psychological Capital, Intellectual Capital and Social Capital**”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 152: 963-972.
- Ismaeily, A.; M. Mansouri Moghadam & R. Salimi (2015). “**The Efficacy of Social Capital among Students of PNU Sarableh Unit in 1393-1394**”. *The First Scientific Conference of Psychology, Education and Pathology*, as ELECTRONICS CO Green Gold, Monitoring Community.
- Ismaeli, M.; E. Namdar Joyan & A. Attafar (2015). “**Organizational Citizenship Behavior and Psychological Impact on Social Capital (Employees Ilam State University)**”. *International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering*. Tehran: Institute of Directors Thinker Vieira Capital.
- Karkhanh, F. (2015). “**Comparison Analysis of the Components of Social Capital among Students of Payam Noor University and City Kangavar**”. *International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences*. Tehran: the Capital of Illinois Institute of Directors Thinker.
- Khani, F. (2015). “**The Role of Media Literacy and the Use of Cyberspace on Social Capital among Students of Payam Noor Dolatabad Users a Virtual Space**”. *National Conference of Sociology and Social Sciences*. Tehran: Institute Narkysh Notification.
- Lindström, Martin & Giuseppe N. Giordano (2016). “**The 2008 Financial Crisis: Changes in Social Capital and its Association with Psychological Wellbeing in the United Kingdom- A Panel Study**”. *Social Science & Medicine*, Vol. 153: 71-80.
- Luthans, F. & B.J. Avolio (2008). **Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfactions Personnel Psychology**. Vol. 3: 60.
- Luthans, F. & C.M. Youssef (2004). “**Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage**”. *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160.
- Luthans, F. & C.M. Youssef (2007). “**Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience**”. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Luthans, F.; B.J. Avolio, J.B. Avey & S.M. Norman (2007). “**Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction**”. *Personnel Psychology*, 60: 541-572.

- Luthans, F.; C.M. Youssef & B.J. Avolio (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. Published by Oxford, University Press, Version: 1.
- Mohseni Fard, Gh.; Gh. Rezaei & S.A. Hosseini Rad (2013). "The Relationship between Social Capital and Intellectual Capital and Knowledge Management, Case Study: Islamic Azad University Arsanjan". *New Approaches in Educational Administration Quarterly*, No. 3: 139-154.
- Moradi, M.; A. Rezaei Sharif & S. Amanat Gelowdar (2015). "The Social Capital Relationship with Psychological Empowerment Ardabil Department of Education". *National Conference on the Millennium and Human Sciences*. Shiraz: Center Iran's Development of Innovative Training (Mtana).
- Motlagh, M.; F. Navabakhsh & F. Naghshi (2012). "Sociological Study of the Relationship between Social Capital and Job Satisfaction of the Personnel Working in Kermanshah Welfare Organization". *Journal of Social Development*, 3: 97-114.
- Nahapiet, J. & S. Ghoshal (1998). "Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage". *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Nazem, F. & A. Motllebi (2011). "Intellectual Capital Structure Model Based on Organizational Learning at Shahid Beheshti University". *New Approaches in Educational Administration*, No. 1: 29-49.
- Ofori, D. & J. Sackey (2010). "Assessing Social Capital for Organisational Performance: Initial Exploratory Insights from Ghana". *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 1, 2(2).
- Omar, Al-Tabbaa & Ankrah Samuel (2016). "Social Capital to Facilitate 'Engineered' University- Industry Collaboration for Technology Transfer: A Dynamic Perspective". *Technological*
- Peterson, C. (2000). "The future of optimism". *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Putnam, Robert. (2003). "Introduction" In Putnam (ed.) , **Democracies in Flux, The Evolution Of Social Capital in Contemporary Society**, Oxford University Press.
- Rui-xue Liao & Yan-hui Liu. (2016). "The Impact of Structural Empowerment and Psychological Capital on Competence among Chinese Baccalaureate Nursing Students: A Questionnaire Survey". *Nurse Education Today*, Vol. 36: 31-36.
- Saedi, R.; A. Azizi & M. Jamshidpour (2015). "The Influence of Family (Social, Economic, Cultural) on How Students Start Further Education and Higher Performance". *The Second National Conference on Sustainable Development Psychology, Social and Cultural Studies*. Tehran: Islamic Research and Studies Center Oracle of Wisdom Mortazavi, Arvand

October Institutions of Higher Learning, the Strategies to Achieve Sustainable Development.

- Semar Asle, N. & M. Fayyazi (2008). “**Psychological Capital: a New Basis for Competitive Advantage**”. *Tadber*, 200: 42-48.
- Senobari, O.; A. Senobari & A. Biglarian (2015). “**The Effect of Social Capital on Organizational Commitment Mazandaran University of Medical Sciences**”. *The Fourth National Conference and the Second International Conference on Accounting and Management*. Tehran: Services Premier.
- Shirvani, A. & S.J. Iranban (2013). “**Organizational Excellence Performance and Human Force Productivity Promotion: A Case Study in South Zagros Oil and Gas Production Company, Iran**”. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2-3: 3010-15.
- Synder, C.R. & S.J. Lopes (2002). **Handbook of Positive Psychology**. New York. Oxford University Press.
- Thompson, D. (2009). “ **What does social capital mean?** ” Australian journal of social issues, 44 (2), 145-161.
- Unruh LY, Zhang NJ. “ **Nurse staffing and patient safety in hospitals: new variable and longitudinal approaches**”. *Nursing research*. 2012;61(1):3-12.
- Walis, J.; P. Killerby & B. Dollery (2004). “**Social Economics and Social Capital**”. *International Journal of Social Economics*, 31: 239-248.
- Wright, T.A.; R. Cropanzano, D.G. Bonett & W.J. Diamond (2009). “**The Role of Employee Psychological well being in Cardiovascular Health: When the Twain Shall Meet**”. *Journal of Rganizational Behavior*, 30:193-208.
- Zolraheym, R. & M. Bayrami (2015). “**The Relationship between Psychological well-being of Tabriz Islamic Azad University Students with Psychological Capital**”. *The First Scientific Conference of Psychology, Education and Pathology*, Electronic. Green Gold Companies, Associations Monitoring.

