2- 1- 1) مقدمه ...................................................................................................................................................................................................... 19

2- 1- 2) تاریخچه ................................................................................................................................................................................................ 19

2- 1- 3) مفهوم سرمایه اجتماعی ................................................................................................................................................................... 20

2- 1- 4) مبانی نظری سرمایه اجتماعی ....................................................................................................................................................... 23

2- 1- 4- 1) تئوری پیوند ضعیف ..................................................................................................................................................................... 23

2- 1- 4- 2) تئوری شکاف ساختاری ........................................................................................................................................................ 23

2- 1- 4- 3) تئوری منابع اجتماعی ............................................................................................................................................................... 24

2- 1- 4- 4) مدل کیفی سرمایه اجتماعی ................................................................................................................................................... 25

2- 1- 4- 5) مدل CLRLA ............................................................................................................................................................................. 26

2- 1- 4- 6) مدل SCAT ................................................................................................................................................................................. 27

2- 1- 4- 7) مدل کمی برای سرمایه اجتماعی ....................................................................................................................................... 29

2- 1- 4- 8) مدل سرمایه اجتماعی گوشال و ناهاپیت ........................................................................................................................ 30

2- 1- 4- 9) مدل سرمایه اجتماعی استون ............................................................................................................................................... 32

2- 1- 4- 10) دیدگاه سرمایه اجتماعی هسلی و همکاران ............................................................................................................. 33

2- 1- 4- 11) چارچوب سرمايه اجتماعي مشترك و اعتبار مشترك ( شهرت مشترك ) ويدمن و همكاران .................... 33

2- 1- 4- 12) مدل سرمایه اجتماعی لینا و وان بورن .......................................................................................................................... 34

2- 1- 4- 13) مدل سرمایه اجتماعی لاک لی ......................................................................................................................................... 34

2- 1- 4- 14) رویکرد کندی در سرمایه اجتماعی ............................................................................................................................... 35

2- 1- 5) مزایای سرمایه اجتماعی .............................................................................................................................................................. 38

2- 1- 6) دیدگاه های انتقادی پیرامون سرمایه اجتماعی .................................................................................................................. 39

2- 1- 7) نشانه‌های ضعف سرمایه‌های اجتماعی در سازمان ها ..................................................................................................... 42

2- 1- 8) عوامل مؤثر بر شکل گیری سرمایه اجتماعی ..................................................................................................................... 43

2- 1- 9) روش های اندازه گیری سرمایه اجتماعی ........................................................................................................................... 45

2- 1- 10) سرمایه اجتماعی و آموزش عالی ........................................................................................................................................ 46

2-1-1) مقدمه

امروزه در کنار سرمایه‏های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری بنام سرمایه‌ی اجتماعی مطرح شده است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان‏ اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل‏ موجب تحقق اهداف اعضاء می‏شود (عباس زاده و مقتدایی، 1388). سرمایه‌ی اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی در علوم اجتماعی است و به‌طور خلاصه به ‌معنای «هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی به‌منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌کند» و با شیوه‌هایی همچون سنجش سطح اعتماد اجتماعی و سطوح عضویت در انجمن های مدنی رسمی یا غیررسمی قابل اندازه‌گیری است. سرمایة اجتماعی مفهومی ترکیبی است که «موجودی» یا میزان این هنجارها و شبکه‌ها را در یک جامعه و در یک مقطع زمانی خاص تشریح می‌کند (اندیشمند، 1388). رابطة متقابل، رفتار غیرخودخواهانه و اعتماد نمونه‌هایی از این هنجارها هستند. این شبکه‌ها ممکن است رسمی یا غیررسمی باشند. از این منظر، سرمایة اجتماعی یکی از عناصر مهم قدرت «جامعة مدنی» یا ظرفیت جامعه برای مدیریت خویش از طریق فعالیت های گروهی غیررسمی، داوطلبانه، غیردولتی و غیرانتفاعی است (الوانی ونقوی، 1387).

**2-1-2) تاریخچه سرمایه اجتماعی**

بحث سرمایه اجتماعی، قبل از سال 1916 در مقاله‏ای توسط هانی‏فان ‏از دانشگاه‏ ویرجینای غربی برای نخستین بار مطرح شد. علی رغم اهمیّت آن در تحقیقات‏ اجتماعی تا سال 1960 میلادی که توسط جین جاکوب ‏در برنامه‏ریزی شهری بکار برده شد، شکل جدی به خود نگرفت. در دهه‌ی 1970 تئوری سرمایه اجتماعی توسط " لوری‏" وارد عرصه‌ی اقتصاد شد. لوری از تئوری سرمایه‌ی اجتماعی برای انتقاد از نظریات نئوکلاسیک‏ و ناعادلانه بودن توزیع درآمد استفاده کرد. جیمز کلمن‏ (1988)، برای اولین بار این مفهوم را در آمریکای شمالی وارد عرصه‌ی سیاسی کرد. تلاش های وی در اروپا توسط پوتنام‏ پیگیری شد. تئوری سرمایه‌ی اجتماعی، عمدتاً با نظریه‏های بوردیو، کلمن و پوتنام تکامل پیدا کردد (فوکویاما، 1379).

**2-1-3) مفهوم سرمايه اجتماعي:**

اولين تعريف علمی از سرمايه اجتماعي[[1]](#footnote-1) توسط فوكوياما ارائه گرديده است. فوكوياما می‌نویسد: سرمايه اجتماعي مجموعه اي است از توانايي اشخاص براي همكاري با يكديگر در قالب گروهي و سازمان هاي مختلف جهت نيل به اهداف مشترك مي‌باشد. سرمايه اجتماعي مجموعه‌اي از هنجارها (اعمال نيك و صالح) در سيستم‌هاي اجتماعي است كه موجب ارتقاي سطح همكاري اعضاي جامعه و موجب پايين آمدن سطح هزينه‌هاي تبادلات و ارتباطات مي‌گردد. يكي از مفاهيم مهم در تبيين سرمايه اجتماعي ايجاد شبكه اعتماد است. شبكه اعتماد عبارت از گروهي است كه براساس اعتماد متقابل به يكديگر، از اطلاعات و هنجارها و ارزش هاي يكساني در تبادلات فيمابين خود استفاده مي‌كنند (غفاری، 1390).

بوردیو سه نوع سرمایه را، شناسایی نمود؛ این اشکال سرمایه عبارت از شکل‏ اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بودند. شکل اقتصادی سرمایه بلافاصله قابل تبدیل به‏ پول است مانند دارایی‏های منقول و ثابت یک سازمان، سرمایه‌ی فرهنگی، نوع دیگر سرمایه است که در یک سازمان وجود دارد مانند تحصیلات عالیه اعضای سازمان که ‏این نوع سرمایه نیز در برخی موارد و تحت شرایطی قابل تبدیل به سرمایه‌ی اقتصادی‏ است و سرانجام شکل دیگر سرمایه، سرمایه اجتماعی است که به ارتباطات و مشارکت‏ اعضای یک سازمان توجه دارد و می‏تواند به عنوان ابزاری برای رسیدن به سرمایه‏های‏ اقتصادی باشد .(Winter, 2000)

از دیدگاه بوردیو سرمایه‌ی اقتصادی شکل غالب‏ سرمایه‏گذاری است و انواع دیگر سرمایه که شامل فرهنگی و اجتماعی است، به عنوان‏ ابزاری برای حصول سرمایه‌ی اقتصادی مفهوم پیدا می‏کنند. از نظر بوردیو، سرمایه‌ی اجتماعی در ممالک سرمایه‏داری به عنوان ابزاری برای تثبیت‏ و تقویت جایگاه اقتصادی افراد به شمار می‏رود. در این ممالک، سرمایه‌ی اقتصادی پایه‏ است و سرمایه‌ی اجتماعی و فرهنگی ابزاری برای تحقق آن محسوب می‏شوند. کلمن از واژگان مختلفی برای تعریف سرمایه‌ی اجتماعی کمک‏ گرفت؛ وی مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی را از ابعاد مختلف بررسی کرد. کلمن برای تعریف‏ سرمایه‌ی اجتماعی از نقش و کارکرد آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی از سرمایه‌ی اجتماعی ارائه داد و نه تعریف ماهوی .(Coleman, 1990)

بوردیو و کلمن قائل به‏ مشارکت و عضویت فرد در گروه بودند. ما حصل آن را به عنوان سرمایه تلقی می‏نمودند؛ بوردیو برای این مفهوم از واژه «چسبندگی» و کلمن از واژه «ساختار اجتماعی» کمک گرفتند. برخلاف بوردیو که سرمایه اقتصادی را به عنوان هدف غایی در نظر می‏گرفت. کلمن، سرمایه‌ی انسانی را به عنوان هدف غایی مطرح و سرمایه‌ی اجتماعی را به عنوان‏ ابزاری برای حصول به سرمایه‌ی انسانی بکار می‏برد. به عبارتی، کلمن با استفاده از مفهوم‏ سرمایه‌ی اجتماعی سعی در شناخت نقش هنجارها و ارزش‏ها در داخل خانواده یا شبکه‏های اجتماعی بود تا از این طریق بتواند موجب تقویت سرمایه‏های انسانی شود. پوتنام، سرمایه‌ی اجتماعی را مجموعه‏ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‏ها می‏داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت‏ منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل ‏اعضاء در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش‏های اعضای جامعه موجود است .(Putnam, 2000)

پوتنام، سرمایه‌ی اجتماعی را به عنوان وسیله‏ای برای رسیدن به توسعه‌ی سیاسی و اجتماعی در سیستم های مختلف سیاسی می‏دانست. تأکید عمده وی بر مفهوم «اعتماد» بود و به زعم وی همین عامل بود که می‏توانست با جلب اعتماد میان مردم و دولتمردان و محسوب می‏شود که اگر در حکومتی به میزان زیاد اعتماد وجود داشته باشد به همان‏ اندازه رشد سیاسی و توسعه اجتماعی بیشتر خواهد بود.

پاكستون سرمايه اجتماعي را متشكل از اجزا مختلف كه هر كدام می‌تواند مستقل از ديگري عمل كند تعريف كرده است. مؤلفه هاي تعريف پاكستون از سرمایه اجتماعی عبارتند از:

ميزان پيوستگي هاي انجمني در بين افراد يا ساختار شبكه هاي عيني پيوندهاي ذهني بين افراد مشابه، يعني پيوندهاي ميان افراد بايد داراي ويژگي خاصي، دو جانبه، مورد اعتماد و مستلزم احساس مثبت باشد.

استون سرمايه اجتماعي را دو بعد تقسیم نموده است:

بعد اول: ساخت شبكه‌ها و ساختار روابط اجتماعي.

بعد دوم: ساخت هنجارها و كيفيت روابط اجتماعي می‌باشد. ويژگي‌هاي سرمايه اجتماعي در بعد اول عبارتند از: نوع روابط، اندازه شبكه ها، ساختار دروني روابط، ساختار بيروني روابط و سطح روابط ويژگي هاي سرمايه اجتماعي. در بعد دوم عبارتند از: هنجار اعتماد و هنجار جبران ( (Goderham et al, 2007.

در جدول ذیل خلاصه‏ای از تعاریف مختلف و سطوح تحلیل آنها مورد مقایسه قرار گرفته است:

جدول 2-1) تعاریف مختلف از سرمایه اجتماعی براساس هدف و سطح تحلیل (الوانی و نقوی، 1387)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| محورها  محققین عمده | تعریف سرمایه اجتماعی | هدف | سطح تجزیه وتحلیل |
| بوردیو | منابعی هستند که منافع عمومی را مورد ارزیابی قرار می‌دهند | رسیدن به سرمایه اقتصادی | افراد در حال رقابت باهم (فرد به فرد) |
| کلمن | جنبه هایی از ساختار اجتماعی است که اعضاء از آن به عنوان منبعی برای رسیدن به منافع خود استفاده می‌کنند | رسیدن به سرمایه اجتماعی | افراد در گروههای فامیلی و اجتماعی (فرد با گروه) |
| پونتام | اعتماد هنجارها و شبکه هایی که تسهیل کننده همکاری اعضاء برای رسیدن به منافع مشترک است | رسیدن به دموکراسی و توسعه اقتصادی | حکومت‌های سیاسی در سطح ملی(گروه با حکومت ملی) |

**2-1-4) مبانی نظری سرمایه اجتماعی:**

برای مفهوم‏سازی سرمایه‌ی اجتماعی می‌توان به نظریه ها، الگوها و مدل‌های مفهومی مختلفی اشاره نمود. در این میان می‌توان به سه تئوری پیوندهای ضعیف‏[[2]](#footnote-2)، شکاف ساختاری[[3]](#footnote-3) و منابع اجتماعی‏[[4]](#footnote-4) و مدل‌های کیفی سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی CRLRA، سرمایه اجتماعی SCAT، مدل کمّی اندازه‏گیری سرمایه اجتماعی، سرمايه اجتماعي گوشال و ناهاپیت، هسلی و ویدمن، لینا و لاک لی و کندی اشاره نمود. به اختصار این تئوری‏ها و مدل‌های نظری مورد بررسی قرار می‏گیرند:

2-1-4-1) تئوری پیوندهای ضعیف

مطابق تئوری پیوندهای ضعیف، هرچه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد، ارزش سرمایه‌ی اجتماعی کمتر و بالعکس هرچه شدت و استحکام این روابط ضعیفتر باشد نشان‏دهنده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی بیشتر است .می‏توان سرمایه‌ی اجتماعی‏ را از نظر شدت، تکرار و شمولیت انواع مختلف روابط مانند دوستی ها، همکاری ها... مورد سنجش قرار داد. شدت و استحکام روابط یک گروه اجتماعی در داخل گروه موجب‏ تضعیف روابط اعضای آن گروه با بیرون می‏گردد. در واقع روابط منسجم میان اعضای یک گروه، منجر به روابط ضعیف با اعضای گروه های خارجی شده‏ و سرمایه‌ی اجتماعی را کاهش می‏دهد و در مقابل، پیوندهای ضعیف درون‏گروهی‏ موجب ایجاد روابط با افراد و گروه های خارجی شده و به ایجاد سرمایه اجتماعی‏ می‏انجامد .(Seibert, 2001)

2-1-4-2) تئوری شکاف ساختاری

این تئوری در سال 1992 توسط بارت‏[[5]](#footnote-5) برای مفهوم‏سازی سرمایه‌ی اجتماعی بکار برده شد. تأکید تئوری شکاف ساختاری بر روابط میان افراد و همین‏طور روابط میان همکاران، با همدیگر است. منظور از شکاف در این‏ تئوری، فقدان ارتباط میان دو فرد در یک شبکه‌ی اجتماعی است، که فی نفسه مزیتی برای‏ سازمان تلقی می‏شود.

مطابق تئوری شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه‌ی اجتماعی خود با همکارانی که‏ با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی باهم دارند، ارتباط برقرار کنند نهایت‏ استفاده را خواهد برد. تقویت شبکه‏های شکاف‏دار، دارای مزایایی است از جمله: ارزیابی سریع و بی‏نظیر اطلاعات، قدرت چانه‏زنی مضاعف و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج (Seibert, 2001). به صورتی دیگر نیز می‏توان مفهوم تئوری شکاف ساختاری را بررسی کرد. این تئوری، فرض می‏کند که بازارها، سازمان ها و افرادی که در ارتباط با هم هستند در صورتی که‏ روابط میان آنها ساختار نیافته، بی‏نظم و تعریف نشده باشد، به عنوان یک سرمایه‌ی سودآور برای آنها تلقی خواهد شد و هرچه روابط میان آنها منظم‏تر و ساختارمندتر باشد از این سرمایه کاسته می‏شود. به‏طور کلی رسمیت و قانونمند شدن ساختاری با سرمایه‌ی اجتماعی در تعارض است. تئوری شکاف ساختاری، سرمایه‌ی اجتماعی را یک‏" شبکه‌ی ساختارگونه‏" تعریف‏ می‏کند که متأثر از عوامل ذیل است:

-اندازه‌ی شبکه: شبکه‏های وسیع و گسترده، کمتر تحمیلی بوده و اجبار برای تبعیت اعضاء کمتر است.

- تراکم یا چگالی شبکه‏: شبکه‏هایی که در آن ارتباط و تعامل میان اعضاء شدت بیشتری‏ دارد، اجبار اعضاء برای تبعیت زیاد است.

- سلسله مراتب شبکه: شبکه‏هایی که در آن، روابط بر پایه‌ی یک ارتباط مسلط شکل‏ می‏گیرد، حالت جبر و تحمیل بیشتری دارد .(Burt, 1997) مطابق این تئوری برای سنجش میزان سرمایه‌ی اجتماعی باید به سه عامل فوق توجه‏ نمود. هرچه اندازه‌ی شبکه وسیعتر و تراکم و سلسله مراتب موجود در آن کمتر باشد میزان‏ سرمایه‌ی روبه‏فزونی است.

2-1-4-3) تئوری منابع اجتماعی

این تئوری که ریشه‏های آن به مطالعات‏ لین[[6]](#footnote-6) در سال 1981 می‏رسد، پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی‏داند. از دیدگاه این‏ تئوری فقط منابع موجود در درون شبکه است که می‏تواند به عنوان یک سرمایه قلمداد شود .(Lin, 2001) به عنوان مثال، ممکن است اعضای شبکه دارای منابع زیادی از جمله‏ قدرت نفوذ، تحصیلات عالیه... باشند و به عنوان منبع با ارزش شناخته شوند، اما این‏ منابع تنها در صورتی سرمایه محسوب خواهد شد که فرد نیاز به آن منابع داشته باشد. اگر فرد برای رسیدن به هدفی نیازمند قدرت نفوذ همکار خود باشد، آن‏ منبع خودبخود سرمایه تلقی خواهد شد و تبعاً سایر منابع اعضاء، مانند تحصیلات عالیه، سرمایه به حساب نخواهد آمد. به‏طور خلاصه از دیدگاه این تئوری، اعضای موجود در شبکه دارای منابع باارزشی هستند که می‏تواند فرد را در رسیدن به اهداف یاری رساند. با مرور ادبیات مربوط به مفهوم‏سازی سرمایه‌ی اجتماعی می‏توان به این جمع بندی‏ رسید که تئوری پیوندهای ضعیف به ماهیت ارتباطات و تعاملات میان افراد اشاره دارد، تئوری شکاف ساختاری بر الگوی این پیوندها و ارتباطات در میان اعضای موجود در شبکه تمرکز داشته و تئوری منبع اجتماعی بر ویژگی های ارتباطات و تعاملات اعضاء و محتوی روابط اشاره دارد. به عبارتی، تئوری پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر"ساختار" شبکه‏ها معطوف هستند درحالی‏ که تئوری منابع اجتماعی به‏" محتوای شبکه‏" توجه دارد (همان منبع).

2-1-4-4) مدل کیفی سرمایه اجتماعی

مدل‏CRGRA که توسط کیلپاتریک و فالک[[7]](#footnote-7)‏ در سال 2001 میلادی ارائه شده و توسط محققین زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل سرمایه‌ی اجتماعی را در سه سطح خرد، میانی و کلان مورد بررسی قرار می‏دهد. در سطح خرد، سرمایه‌ی اجتماعی اشاره به افراد موجود در شبکه دارد که بر اثر تعامل میان این افراد، شناخت‏ حاصل و هویت اعضاء شکل می‏گیرد. در سطح میانی، سرمایه‌ی اجتماعی به اجتماعات و گروه ها و سازمان ها اشاره دارد و باعث تقویت و ساخت بنیه‌ی ارزشی و تعاملی گروه‏ می‏شود. در سطح کلان به جامعه که دربرگیرنده سازمان ها و گروه های مختلف است‏ تمرکز داشته و موجب شکل‏گیری و تقویت مراودات و ارتباطات جمعی شده و ارزش های مشترک را بهبود می‏بخشد. مطابق شکل (2-1) همه این سطوح باهم در ارتباط بوده و موجب تقویت یا نقصان همدیگر می‏شوند (Kilpatrick, 2001).

زیرساخت تعاملی و ارزشی جامعه

سرمایه اجتماعی در سطح کلان (جامعه)

سرمایه اجتماعی در سطح میانی (سازمان)

زیرساخت تعاملی و ارزشی گروه سازمان

سرمایه اجتماعی در سطح خرد (فرد)

ایجاد شناخت و شکل گیری هویت اعضاء

شکل 2- 1) نحوه‌ی ارتباط سرمایه اجتماعی در سطوح مختلف ( Kilpatrick, 2001)

2-1-4-5) مدل سرمایه اجتماعی CLRLA

بر پایه‏ این مدل، سرمایه‌ی اجتماعی شامل منابعی است که موجب افزایش ظرفیت‏ جامعه، سازمان می‏شود. در سطح فردی، این منابع شامل شناخت و هویت است. منظور از منابع شناخت و دانش، دانستن منبع اطلاعات و شیوه‏های انجام کار و یا برطرف‏ نمودن مشکلات پیش آمده در شبکه می‏باشد. منابع هویت، اشاره به هنجارها و ارزش ها دارد، به عبارتی منبع هویت به این که افراد تا چه اندازه دارای ارزش ها و بینش‏های‏ مشترک بوده و قادر به کار با دیگران هستند تمرکز دارد. این منابع شناخت و هویت در سطح اجتماع و سازمان باهم تلفیق شده و منبعی از سرمایه‌ی اجتماعی برای آن‏ سازمان/ اجتماع پدید می‏آورند که در سطح میانی به زیرساخت های ارزشی و تعاملی‏ سازمان مربوط و در سطح کلان به زیرساخت های مراوده‏ای و ارتباطی اجتماعی ختم می‏شود.

2-1-4- 6) مدل سرمایه اجتماعی SCAT

بین و هیکس مدل نسبتا جامع کیفی ارائه کرده که به تحلیل سرمایه‌ی اجتماعی در سطح سازمانی پرداخته است که به مدل‏SCAT معروف است که برای اولین بار در سال 1998 ارائه شد. مدل‏ SCAT سعی در تصویر ابعاد و ترکیب سرمایه اجتماعی در سطح سازمان دارد (Krishna, 1999).

در این مدل، سرمایه اجتماعی به دو سطح کلان و خرد تقسیم شده است، سطح کلان‏ اشاره به محیطی دارد که سازمان در آن فعالیت دارد که شامل نقش قوانین، چارچوب‏ حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط مشی کلان است. سرمایه اجتماعی در سطح خرد به دو بعد شناختی و ساختاری تقسیم شده است. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه‌ی اجتماعی مانند ارزش ها، عقاید، نگرش ها، رفتار و هنجارهای اجتماعی می‏پردازد. ارزش های شناختی به روحیه‌ی اعتماد و یکپارچگی‏ اعضاء و همین‏طور ارتباط متقابل که میان اعضای یک جامعه وجود دارد می‏پردازد. این‏ ارزش ها شرایطی را در جامعه/ سازمان بوجود می‏آورند که در آن اعضاء برای تولید کالای‏ مشترک می‏توانند باهم همکاری نمایند. بعد ساختاری سرمایه‌ی اجتماعی دربرگیرنده‌ی ساختارها و شبکه‏هایی است که حاوی فرآیندهای تصمیم‏گیری جمعی و روشن، رهبران‏ پاسخگو و مسئولیت متقابل است.

سطح کلان

سززبزبزالرسسssss



نقش و جایگاه قانون

میزان عدم تمرکز

شناختی

ارزش ها (اعتماد-یکپارچگی-ارتباط متقابل)

هنجارهای اجتماعی

رفتار

نگرش ها

ساختاری

ساختار سازمانی افقی

فرایند تصمیم گیری جمعی و شفاف

پاسخگویی رهبران

تجربیات فعالیت جمعه و مسئولیت

نوع حاکمیت سیاسی

چارچوب قانونی و نظام حقوق

میزان مشارکت در فرایند سیاسی

شکل2-2) مدل SCAT (Krishna, 1999) .

اگرچه پرداختن به سرمایه‌ی اجتماعی در سطح کلان ضروری است اما مدل SCATتلاش دارد تا با ارائه‌ی شاخص هایی به اندازه‏گیری سطح آن پرداخته و تلاش دارد تا میزان‏ سرمایه‌ی اجتماعی را در شرکت ها، سازمان ها اندازه‏گیری نماید.

2-1-4-7) مدل کمّی اندازه‏گیری سرمایه اجتماعی

سرمایه‌ی اجتماعی تابعی است از مجموع ارزش منابع در اختیار اعضای شبکه ضرب در احتمال این که این اعضاء منابع را در اختیار فرد قرار دهند (در صورتیکه فرد به این منابع محتاج باشد).

در اینجا:

میزان سرمایه اجتماعی اگر i عضوی از شبکه A باشد

مجموعه افراد شبکه‏ای که i عضوی از آن استA =

ارزش منابع در اختیار عضوV =

احتمال اینکه عضو i بتواند این منابع را در اختیار بگیردP =

تبعا، میزان سرمایه‌ی اجتماعی قید شده در فرمول فوق، بستگی به سه عامل تعداد اعضای موجود در شبکه، احتمال واگذاری منابع در اختیار اعضای موجود در شبکه و میزان ارزش منابع در اختیار اعضای موجود در شبکه است. به عبارتی هرچه شبکه‏ گسترده‏تر و وسیعتر باشد، سرمایه‌ی اجتماعی تقویت خواهد شد. و هرچه میزان‏ ارزش منابع و احتمال واگذاری منابع افزایش می‏یابد، تعداد سرمایه‌ی اجتماعی به شکل‏ تصاعدی افزوده می‏شود, 1999) .(Snijders

2-1-4-8) مدل سرمايه اجتماعي گوشال و ناهاپیت

گوشال و ناهابیت[[8]](#footnote-8) در مدل خود، با رويكرد سازماني جنبه هاي مختلف سرمايه اجتماعي را در سه بعد: ساختاري، رابطه اي و شناختي طبقه بندی می‌کنند.

1. بعد ساختاري: اشاره به الگوي كلي تماس هاي بين افراد دارد یعنی افراد به چه کسانی و چگونه دسترسی دارند. جنبه‌هاي اين بعد عبارتند از: روابط شبكه‌اي بين افراد؛ پيكربندي شبكه‌اي؛ و سازمان مناسب.

1- 1) روابط شبكه اي: پيشنهاد اصلي تئوري سرمايه اجتماعي اين است كه روابط شبكه‌اي امكان دسترسي به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعي، ايجاد كننده كانال هاي اطلاعاتي هستند كه ميزان زمان و سرمايه گذاري مورد نياز براي گردآوري اطلاعات را كاهش می‌دهند.

1- 2) پيكربندي روابط شبكه‌اي: پيكربندي كلي روابط شبكه‌اي يك جنبه مهم سرمايه اجتماعي را شكل می‌دهد كه می‌تواند بر توسعه سرمايه فكري تأثير بگذارد. براي مثال، سه ويژگي ساختار شبكه: تراكم، پيوند، و سلسله مراتب همگي از طريق تأثير بر ميزان تماس يا قابليت دسترسي اعضاء شبكه باعث انعطاف پذيري و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند .

1- 3) سازمان مناسب: سرمايه اجتماعي ايجاد شده، از جمله روابط و پيوندها، هنجارها، و اعتماد در يك محيط خاص، اغلب می‌تواند از يك محيط اجتماعي به محيط اجتماعي ديگري انتقال داده شود و بدين ترتيب بر الگوهاي تبادل اجتماعي تأثير گذارد. سازمان هاي اجتماعي مناسب می‌توانند يك شبكه بالقوه دسترسي به افراد و منابع شان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم كنند، و از طريق ابعاد شناختي و رابطه اي سرمايه اجتماعي ممكن است انگيزش و قابليت را براي تبادل تضمين كنند .

1. بعد رابطه اي: توصيف كننده، نوع روابط شخصي است كه افراد با يكديگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌كنند. مهم ترين جنبه‌هاي اين بعد عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هويت.

2- 1) اعتماد: تحقيقات نشان می‌دهد در جايي كه روابط مبتني بر اعتماد در سطح بالايي وجود دارند، افراد تمايل زيادي براي تبادل اجتماعي و تعامل همكارانه دارند.

2- 2) هنجارها: هنجارهاي همكاري می‌توانند پايه اي قوي براي ايجاد سرمايه فكري بوجود آورند.

2- 3) الزامات و انتظارات: الزامات نشان دهنده يك تعهد يا وظيفه براي انجام فعاليتي در آينده است .

2- 4) هويت: هويت فرآيندي است كه درآن افراد احساس می‌كنند با فرد يا گروهي از افراد ديگر، عضو يك گروه واحد هستند.

1. بعد شناختي: اشاره به منابعي دارد كه فراهم كننده مظاهر، تعبيرها، تفسيرها و سيستم هاي معاني مشترك در ميان گروه هاست مهمترين جنبه هاي اين بعد عبارتند از زبان و كدهاي مشترك، وحكايات مشترك.

3- 1) زبان و كدهاي مشترك: به دلايل مختلفي زبان مشترك بر شرايط تركيب و تبادل دانش تأثير می‌گذارد. اول اينكه، زبان كاركرد مستقيم و مهمي در روابط اجتماعي دارد، چرا كه ابزاري است كه از طريق آن افراد با يكديگر بحث می‌كنند، اطلاعات را مبادله می‌كنند، از يكديگر سؤال می‌پرسند، و در جامعه امور تجاري انجام می‌دهند. دوم اينكه، زبان بر ادراكاتمان تأثير می‌گذارد. كدها هم چنين يك چارچوب مرجع براي مشاهده و تفسيرمان از محيط فراهم می‌كنند. سوم اينكه، زبان مشترك قابليت تركيب اطلاعات را افزايش می‌دهد.

3- 2) حكايات مشترك: علاوه بر زبان و كدهاي مشترك، محققان نيز معتقدند اسطوره ها، داستان ها و استعاره‌ها ابزارهاي قدرتمندي در اجتماعات براي ايجاد، تبادل، و نگهداري مجموعه هاي غني معاني فراهم می‌كنند (معمارزاده و همکاران، 1388).

بعد شناختی با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش ها را برای اعضای شبکه فراهم نموده و مقدمه فعالیت بهینه آنان را در سیستم‏ اجتماعی فراهم می‏نماید. در سطح سازمانی و مخصوصاً در سازمان های بزرگ، ایجاد بینش مشترک در میان اعضاء و نزدیک نمودن افکار و دیدگاه های آنان به همدیگر روش هایی برای توسعه بعد شناختی محسوب می‏شود.

2-1-4-9) مدل سرمايه اجتماعي استون

به نظر استون[[9]](#footnote-9) سرمايه اجتماعي شامل دو بعد می‌باشد. بعد اول: ساخت شبكه‌ها و ساختار روابط اجتماعي.

بعد دوم: ساخت هنجارها و كيفيت روابط اجتماعي می‌باشد. ويژگي هاي سرمايه اجتماعي در بعد اول عبارتند از: نوع روابط، اندازه شبكه ها، ساختار دروني روابط، ساختار بيروني روابط و سطح روابط ويژگي هاي سرمايه اجتماعي در بعد دوم عبارتند از: هنجار اعتماد و هنجار جبران (معمارزاده و همکاران، 1388).

ساختار روابط اجتماعی: هنجارها

کیفیت روابط هنجارها

انواع شبکه

غیر رسمی رسمی رسمی

ر

هنجارهای روابط متقابل

روابط ناشی از محبت

مستقیم در مقابل غیر مستقیم

سریع در مقابل با تاخیر

فضایی

خانوار  جهانی

اندازه / ظرفیت شبکه

-

هنجار های اعتماد

اعتماد اجتماع مدنی

ارتباطی

افقی  عمودی

ساختاری

باز  بسته

انبوه  پراکنده

همگن  ناهمگن

شکل2-3) مدل استون (معمارزاده و همکاران، 1388)

2-1-4-10) دیدگاه سرمايه اجتماعي هسلي و همكاران

هسلی و همکاران[[10]](#footnote-10) به رابطه بين سرمايه اجتماعي سازمان و كيفيت كار و سلامتي اشاره كرده و در اين رابطه به ارائه مدل پرداخته‌اند. مدل هسلي رابطه مثبت بين سرمايه اجتماعي، بهره وري، انتقال دانش، نوآوري، اثر بخشی تيمي، كاهش ترك خدمت، رضايت شغلي بالا و سلامتي بهتر را در سازمان نشان می‌دهد و بر این عقیده بود كه ويژگي هاي عمومي سازماني، می‌توانند رضايت شغلي و سلامتي را پيش بيني كرده و سرمايه اجتماعي به عنوان يك ساختار می‌تواند پيوند ميان اين ويژگي‌ها را برقرار سازد ( Hasle et al, 2007 ).

2-1-4-11) چارچوب سرمايه اجتماعي مشترك و اعتبار مشترك ويدمن و همكاران

ويدمن[[11]](#footnote-11) به ارائه يك چارچوب فكري براي تجزيه و تحليل سرمايه اجتماعي مشترك به همراه محرك هاي كليدي آن يعني سرمايه رابطه اي و اعتباري پرداخته است. ويدمن سه مزيت اصلي را براي سرمايه اجتماعي قائل است:

1- دسترسي به منابع اطلاعاتي.

2- فراهم كردن كنترل و نفوذ اعتماد.

3- همچنين براي اعتبار مشترك در مدل خود به چهار ويژگي مرتبط با آن اشاره می‌كند كه عبارتند از: اعتبار، قابليت اعتماد، مسئوليت پذيري و اعتماد در شايستگي، اين ويژگي ها می‌توانند به عنوان پايه اهداف سرمايه اجتماعي مشترك و مؤلفه هاي اصلي اعتبار مشترك محسوب گردند (Wideman et al, 2006).

2-1-4-12) مدل سرمایه اجتماعی لینا و وان بورن

لینا و وان بورن[[12]](#footnote-12) مدل سرمایه اجتماعی به دو جزء تقسیم بندی نموده اند:

1. وابستگی[[13]](#footnote-13): اولین جزء سرمایه اجتماعی سازمانی، وابستگی است. که به منزله تمایل و توانای افراد در سازمان برای اینکه هدف‌های فردی را تابع هدف ها و کنش های جمعی نماید تعریف می‌شود. تمایل افراد برای مشارکت در کنش های جمعی بستگی به اعتقاد آنها دارد. یعنی اعتقاد به اینکه، کوشش های فردی که بطور کل به طور مستقیم به کل سود می‌رساند و باعث بهره مندی افراد به طور غیر مستقیم نیز می‌گردد.
2. اعتماد: از نظر محققان سازمانی هم به عنوان مقدمه‌ای برای کنش جمعی موفقیت آمیز است، و هم می‌تواند به منزله نتیجه کنش های جمعی موفق قلمداد گردد. این بعد برای اینکه افراد بتوانند در کنار یکدیگر بر روی پروژه‌های مشترک کار کنند، لازم است (Leana & Van Buren , 1999).

2-1-4-13) مدل سرمایه اجتماعی لاک لی

لاک لی[[14]](#footnote-14) سعی در خلاصه سازی طرح های مختلف ابعاد سرمایه اجتماعی از مبانی نظری موضوع دارد. او سرمایه اجتماعی را به دو بعد کیفیت و شبکه‌های ساختاری تقسیم نموده است. بعد کیفیت نیز به دو بعد روابط متقابل و اعتماد تقسیم بندی شده که اعتماد نیز می‌تواند بصورت اجتماعی و نهادی باشد. شبکه‌های ساختاری نیز می‌تواند بصورت رسمی و غیر رسمی و فضایی و رابطه‌ای باشد. شکل زیر نشان دهنده این طرح می‌باشد:

رابطه ای

رسمی

نهادی

اجتماعی

سرمایه اجتماعی

شبکه های ساختاری

کیفیت

اعتماد

روابط متقابل

فضایی

غیر رسمی

شکل 2-4) ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه لاک لی (معمارزاده و همکاران، 1388)

2-1-4-13) رویکرد کندی در سرمایه اجتماعی

دسته‏بندی دیگری از ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی توسط گروه ‏" کندی‏" در دانشگاه هاروارد انجام شده که متغیرهای فوق تا حدودی در این دسته‏بندی که به شکل تطبیقی به انجام‏ رسیده است ملاحظه می‏شود؛ این گروه مطالعاتی، ابعاد زیر را مورد شناسایی‏ قرار داد (معمارزاده و همکاران، 1388).

**1- اعتماد**

الف- اعتماد اجتماعی: محور اصلی سرمایه اجتماعی، پاسخ به این سؤال است که آیا شما اعتمادی به افراد دارید؟ این افراد ممکن است همسایه، همکاران، فروشنده یک‏ فروشگاه، یک هم‏کیش، پلیس و خلاصه هم کسانی باشد که در زندگی روزمره با آنها در ارتباط هستید باشد.

ب- اعتماد میان نژادهای مختلف: یک جامعه عموما یک‏دست بوده و افراد اغلب از یک مذهب و نژاد هستند، اما ممکن است سرمایه‌ی اجتماعی را میان نژادهای مختلف‏ (سیاه، سفید، زرد) مورد بررسی قرار داد و میزان اعتماد نژادها را نسبت به همدیگر مورد بررسی قرار داد (معمارزاده و همکاران، 1388).

**2- مشارکت سیاسی**

الف- مشارکت سیاسی عادی: یکی از ابزار اندازه‏گیری میزان مشارکت افراد در جامعه، اندازه‏گیری میزان مشارکت سیاسی است. این مشارکت را می‏توان از تعداد افراد رأی‏ دهنده، میزان مطالعه و حجم خرید روزنامه‏ها، اطلاعات شهروندان از مسائل سیاسی و مانند آنها مورد اندازه‏گیری قرار داد.

ب- مشارکت سیاسی نقادانه: مطالعات نشان می‏دهد که ممکن است جامعه‏ای از لحاظ مشارکت سیاسی عادی در حد پایینی باشد؛ به عبارتی افراد شرکت‏کننده در انتخابات‏ مجلس خیلی کم باشند و همین‏طور مطالعه‌ی روزنامه‏ها اندک و بینش سیاسی جامعه در سطح پایین باشد، اما در عین حال این جامعه از لحاظ مشارکت سیاسی نقادانه در سطح‏ بالایی باشد و افراد در فعالیت هایی مانند راهپیمایی‏ها، تجمع ها، انقلاب های سیاسی... حضور فعالی داشته باشند. بی‏تردید اندازه‏گیری این بعد نیز به مشارکت سیاسی مربوط است.

ج- رهبری مدنی: رهبری مدنی به میزان مشارکت افراد در گروه ها، باشگاه ها و انجمن‏ها و امور شهر یا مدرسه و نظایر آنها می‏پردازد و این سئوال را که فرد تا چه اندازه‏ در این گروه ها و انجمن‏ها نقش رهبری را ایفا می‏کند، مد نظر قرار می‏دهد.

د- مشارکت مدنی: منظور آن است که افراد جامعه تا چه اندازه در انواع گروه های زیر فعالیت می‏کنند: گروههای مذهبی، باشگاه های ورزشی، لیگ های حرفه‏ای، سازمان های‏ جوانان، انجمن‏های مربوط به والدین، گروه های حرفه‏ای مؤسسات خیریه، اتحادیه‏های‏ کارگری، فرهنگسراها، گروه های ادبی، هنری، فرهنگی، تفریحی و تعاونی ها (معمارزاده و همکاران، 1388).

**3- پیوندهای اجتماعی غیررسمی‏**

در واقع رهبری و مشارکت مدنی به اندازه‏گیری‏ سرمایه‌ی اجتماعی از جنبه‏های رسمی می‏پردازند؛ اما برخی جوامع و اجتماعات، سعی‏ در توسعه روابط غیر رسمی داشته و عضویت ها و مشارکت های غیر رسمی را بیشتر ترجیح‏ می‏دهند. در واقع این بعد به سنجش جنبه‏های غیر رسمی سرمایه‌ی اجتماعی می‏پردازد مانند: تعداد دوستان یک فرد، میزان معاشرت فرد با دوستان خود در محیط اداری، معاشرت با همکاران و دوستان اداری در محیط های خارج از اداره، مشارکت در بازی هایی‏ مانند شطرنج و دیدار از افراد فامیل (همان منبع).

**4- بخشش و روحیه داوطلبی‏**

یکی از طرق اندازه‏گیری روابط افراد جامعه از طریق بررسی عضویت و همکاری‏ آنها با نهادهای خیریه و داوطلبانه است. این همکاری می‏تواند به صورت یاری‏های مالی‏ انجام شود مانند کمک مالی به کمیته امداد، شیرخوارگاه ها... و یا از طریق اختصاص وقت باشد مانند شرکت در جلسات مربوط به انجمن‏های توسعه شهری و یا حمایت از فارغ التحصیلان دانشگاه ها (معمارزاده و همکاران، 1388).

**5- مشارکت مذهبی‏**

مذهب و دین نقش خیلی مهمی در سرمایه‌ی اجتماعی ایفا می‏کند، افراد برحسب دین‏ و مذهب که دارند ممکن است منشاء مشارکت باشند مانند حضور و فعالیت در امور مساجد، تکایا، کلیساها و اماکن مذهبی و زیارتی(همان منبع).

**6- عدالت در مشارکت مدنی**

در برخی جوامع تمایل به سوی افراد متمکن، تحصیلات عالیه و نژاد خاصی است و بالعکس در برخی جوامع دیگر افراد فقیر و دارای پایگاه اجتماعی پایین‏تر در اولویت‏ قرار دارند. از آن‏جایی که این عوامل در سلامتی جامعه مهم هستند، لذا اندازه‏گیری‏ میزان تساوی افراد مختلف در مشارکت های اجتماعی حائز اهمیت است. می‏توان این بعد را با عواملی از قبیل نژاد، درآمد، تحصیلات مورد بررسی قرار داد.

**7- تنوع معاشرت ها و دوستی‏ها**

اشاره به معاشرت و رفاقت فرد با طبقات مختلف اجتماعی، نژادها و اقوام و مذاهب‏ و ادیان مختلف دارد. بعبارتی هرچه فرد با افراد طبقات و گروه های متعلق به نژادها و مذاهب مختلف در ارتباط بوده و با آنها حالت دوستی ایجاد کرده باشد موجب فزونی‏ سرمایه اجتماعی شده است (معمارزاده و همکاران، 1388).

**2-1-5) مزایای سرمایه اجتماعی**

مزیت اصلی و عمده سرمایه‌ی اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک‏ برای ‏" بازیگرانی است که نقش اصلی‏" را در سرمایه‌ی اجتماعی ایفا می‏کنند. سرمایه‌ی اجتماعی علاوه بر در اختیار قرار دادن سرمایه‌ی اجتماعی زمینه‏های تحلیل و ارزیابی آن‏ را نیز فراهم می‏نماید. بعنوان مثال، کلمن نشان داد که پیوندهای موجود در شبکه- محور تئوری سرمایه اجتماعی- امکان ارزیابی اطلاعات مربوط به فرصت های شغلی را به اعضاء می‏دهد و آنها را در انتخاب شعل مورد نظر کمک می‏کند.

شبکه‏های میان سازمانی که حاصل کار سرمایه‌ی اجتماعی است مزایای مختلفی برای‏ سازمان دارد از جمله کسب مهارت ها و دانش جدید از سوی اعضای شبکه‏ها، مزیتی است‏ که می‏تواند در سازمان های با ساختار پیچیده کاربرد داشته باشد. تحقیقات دیگری نشان داد که شرکت های چند ملیتی برای تبادل اطلاعات و تسریع در جریان ارتباطات می‏توانند از این تئوری استفاده نمایند.

کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه‌ی اجتماعی است. کلمن در نوشته‏های‏ خود اشاره به واژه‏ " کلوپ نمایندگان مجلس‏" دارد که در واقع منظور بحث ‏" قدرت‏" است. برخی نمایندگان قدرت بیشتری نسبت به نمایندگان دیگر دارند چرا که آنها تعهدات متفاوت با سایر نمایندگان برای خود ایجاد کرده‏اند و از اعتبار این تعهدات برای‏ مشروعیت بخشیدن به رفتار خود استفاده می‏کنند. یک چنین قدرتی به بازیگر اصلی (در سرمایه‌ی اجتماعی) اجازه می‏دهد تا به اهداف خود دست یابد.

مزیت دیگر سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد یکپارچگی در میان اعضاء است. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‏شود که دربرگیرنده آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزینی کنترل های رسمی می‏شود. در این‏ رابطه اوچه (1980) چنین استدلال می‏کند که سازمان های قبیله‏ای با هنجارهای مشترک‏ قوی از هزینه‏های اندک نظارت بهره‏مند بوده و تعهد بالایی را در اختیار دارند که در واقع‏ همان سرمایه اجتماعی است .(Adler, 1999)

هر اندازه سرمايه اجتماعي بزرگتر مي‌شود اعتماد در سازمان يا جامعه افزايش مي‌يابد استفاده از ابزارهاي جديدي مانند تجارت الكترونيك، پول الكترونيك، دولت الكترونيك قابليت استفاده بيشتري مي‌يابد و هر ميزان سرمايه اجتماعي كوچك مي‌شود افراد به محيط‌هاي مجازي كم‌ اعتمادتر مي‌گردند و اين ابزارها مفهوم اوليه خود را از دست مي‌دهند. در صورت ايجاد سرمايه اجتماعي نياز زيادي به كنترل‌ها و نظارت‌هاي پرهزينه نمي‌باشد اعضاء سازمان يا جامعه نوعي خودكنترلي و رعايت هنجارهاي پذيرفته‌شده را اعمال مي‌نمايند. همانگونه كه مشهود مي‌باشد هم اينك مديران كنترل و نظارت دقيقي را نمي‌توانند بر بخش‌هاي حرفه‌اي و فوق تخصصي اعمال نمايند، لذا اين روش مي‌تواند به تقويت و اثربخش بودن محيط هاي تخصصي و حرفه اي با بهره‌وري بالاتري منجر گردد. در محيط‌هاي بوروكراتيك موجبات كاهش و كندي فعاليت‌هاي تحقيق و توسعه (R&D) مي‌گردد مديريت هاي مبتني بر انعطاف و متكي بر سرمايه‌هاي اجتماعي موجب كاهش هزينه‌هاي تعاملات كاري و استقلال مثبت واحدهاي تخصصي گردد.

علاوه بر مزایای فوق بکارگیری سرمایه‌ی اجتماعی در سطح سازمانی دارای مزایایی‏ مانند: ایجاد سازمان کاری و تیم های منعطف، ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت‏ عملکرد گروهی، زمینه‏سازی برای توسعه‌ی سرمایه‏های غیر مادی در سازمان و افزایش‏ تعهد اعضاء و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است. (Leana & Burren, 1999)

**2-1-6) دیدگاههای انتقادی پیرامون سرمایه اجتماعی**

نقد‌های ارائه شده پیرامون سرمایه اجتماعی در صدد برآورد هزینه‌های ارتقا و بکارگیری آن در برابر مزایای استفاده از آن می‌باشند. سرمایه‌ی اجتماعی توام با هزینه‏هایی است و می‏تواند حتی در برخی مواقع دارای کژکارکردهای سازمانی باشدتحقیقات زیادی در ارتباط با مزایای حاصل از بکارگیری سرمایه‌ی اجتماعی انجام شده است اما به خطرات و تهدیدات آن کمتر پرداخته شده است.

اولین انتقاد به بازیگرانی که در سرمایه‌ی اجتماعی نقش اصلی و محوری دارند مربوط می‏شود. ایجاد و نگهداری سرمایه‌ی اجتماعی در یک سازمان نیازمند صرف‏ سرمایه‌ی مالی قابل توجه به منظور حفظ و نگهداری‏"روابط" میان اعضاء است. در برخی‏ مواقع مزایای حاصل از سرمایه‌ی اجتماعی به مراتب کمتر از سرمایه اختصاص یافته به آن‏ است. به عبارتی همواره باید نامساوی زیر برقرار باشد:

هزینه نگهداری روابط میان اعضاء < مزایای حاصل از سرمایه

دومین انتقاد ناشی از بکارگیری سرمایه‌ی اجتماعی، به پیوندهای قوی بوجود آمده در سازمان مربوط می‏شود؛ بدین صورت که سرمایه‌ی اجتماعی گرایش به تقویت روابط میان‏ اعضاء و استحکام این روابط دارد، اما تحقیقات انجام‏ شده‏ در این زمینه، نشان داده است‏ که سازمان ها و تیم هایی که دارای پیوندهای قوی با سایر واحدها هستند برای انجام‏ وظایف خود نسبت به تیم هایی که پیوند ضعیفتری دارند کندتر عمل می‏کنند. به عبارتی، پیوندها و ارتباطات قوی (که حاصل سرمایه اجتماعی است) دارای اثربخشی کمتری‏ نسبت به پیوندهای ضعیف است و تیم هایی که دارای پیوند ضعیفی با سایر واحدها هستند کار سریعتر و بهتر انجام می‏شود.

نقد دیگر سرمایه‌ی اجتماعی به مزیت‏" یکپارچگی‏" مربوط است. ممکن است در برخی موارد، نتیجه عکس برای بازیگران‏ اصلی ببار آورد. داشتن اتحاد و یکپارچگی بیش از اندازه با اعضای یک گروه ممکن‏ است بازیگران را مشغول روابط و ارتباط با آنان ساخته و از توجه به اهداف و مأموریت های اصلی می‏کاهد و در برخی مواقع حتی جابجایی هدف و وسیله صورت‏ می‏گیرد، بدین صورت که حفظ روابط میان اعضاء جایگزین اهداف و مأموریت های سازمان‏ می‏شود. علاوه بر امکان جابجایی اهداف، تقویت روحیه‏" یکپارچگی‏" می‏تواند موجب‏ کاهش افکار جدید در سازمان، تنبلی و کوته‏نظری اعضاء شود. همانگونه که ‏" دور و پاول‏" متذکر می‏شوند: پیوندهایی که موجب وسعت دید و تقویت بینش اعضاء در سازمان‏ می‏شود ممکن است، تبدیل به پیوندهایی شود که موجب کوری و نابینایی آنان شود.

اوزی‏ (1997) در تحقیقاتی نشان داد که تقویت سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان‏ می‌تواند باعث افزایش کینه‏توزی اعضاء، مقاومت در برابر اطلاعات جدید و ممانعت از ارزیابی‏ آنها و افزایش آسیب‏پذیری کل سازمان در مقابل تغییرات دامنه‏دار محیط فراهم آورد. بعضی معتقدند که سرمايه اجتماعی نتايج مثبت به دنبال ندارد. به عنوان مثال می‌توان به فعاليت باندهای خشن و تبهکار که توسط روابط درون گروهی (سرمايه اجتماعی درون گروهی) تقويت شده اند، اشاره کرد. اين مثال اهميت تمايز بين سرمايه اجتماعی پيوندی و درون گروهی را (که آسانتر حاصل می‌شود) آشکارتر می‌سازد. در موارد وجود نتايج منفی، ميزان سرمايه اجتماعی درون گروهی در مقايسه با نوع پيوندی به مراتب بيشتر است.

بدون سرمايه اجتماعی پيوندی، گروه های باندی ممکن است به انزوا و محروميت از مابقی جامعه کشانده شوند. اما نکته مهمتر اين است که ارتباط پيوندی آنها با ديگر گروه ها، رابطه‌ای که نشان دهنده افزايش سرمايه اجتماعی است، ممکن است قطع شود. سرمايه اجتماعی درون گروهی شرط لازم توسعه نوع قدرتمندتر يعنی سرمايه اجتماعی پيوندی است (Larsen, 2004). انواع درون گروهی و پيوندی در صورتی که با هم در تعادل باشند می‌توانند سودمند باشند، در غير اين صورت ممکن است بر ضد هم عمل کنند. در حاليکه سرمايه اجتماعی می‌بالد و گروه های همگن توانمندتری به وجود می‌آيند، احتمال ايجاد سرمايه اجتماعی پيوندی کمتر می‌شود. سرمايه اجتماعی درون گروهی می‌تواند از عقايد يک گروه نيز در گذر زمان محافظت کند و باعث جذب افراد حول يک آرمان افراطی گردد. تقويت روابط تنگ نظرانه می‌تواند به مسائل عديده‌ای همچون به حاشيه رانده شدن قوميت ها و انزوا بيانجامد. در موارد حاد، پاکسازی قومی هم ممکن است اتفاق بيافتد اگر رابطه بين دو گروه فوق العاده منفی باشد. در موارد خفيفتر، نتيجه انزوای بعضی اجتماعات در نقاطی مثل حومه شهرها در اثر وجود سرمايه اجتماعی درون گروهی و دور ماندن از مراکز توليد نوع پيوندی خواهد بود.

سرمايه اجتماعی از ديدگاه سازمانی پوتنام نيز ممکن است عواقب منفی داشته باشد. اگر نهادهای سياسی و دموکراسی در کشور به ميزان کافی استحکام نداشته و بنابراين گروه های صاحب سرمايه اجتماعی بر آنها غلبه کنند. در جامعه مدنی و سقوط جمهوری وايمار چنين آمده است که “ مشکل اصلی آلمان در دوران ويلهمی و وايمار نه ضعف جامعه مدنی بلکه ضعف زيربنای سياسی بود”. زيرا که نهادهای سياسی آنقدر ضعيف بودند که مردم به راه های ديگر متوسل شدند. “ آلمان ها خود را به کلوپ ها، انجمن های داوطلبانه، و سازمان های حرفه‌ای مشغول کردند تا از سرخوردگی ناشی از شکست های دولت مرکزی و احزاب سياسی خلاص شوند. در نتيجه ستون های جمهوری وايمار را سست کرده و راه رسيدن هيتلر به قدرت را هموار کردند”. در اين مقاله، نويسنده مدعی است که هيتلر از آن جهت به سرعت به قدرت رسيد که توانست گروه های جامعه را برای رسيدن به يک هدف مشترک به حرکت در آورد. اگرچه در آن زمان جامعه آلمان يک جامعه “متحد” به حساب می‌آمد، گروه های مردم متفرق بوده و اعضاء آنها از مهارت هايی که در گروه کسب کرده بودند، برای پيشبرد جامعه استفاده نمی کردند. مردم در جمهوری وايمر به شدت درونگرا شده بودند. هيتلر توانست با توسل به هدف اعتلای آلمان به صدر قدرت های سياسی جهان، بر اين خصوصيت مردم سرمايه گذاری کرده و گروه های منفصل را با هم متحد کند. نظم قديمی جهان در جنگ جهانی اول نابود شده بود و هيتلر معتقد بود که آلمان هم محق است و هم اراده آن را دارد تا به يک ابرقدرت جهانی تبديل شود (berman, 1997 ).

مطالعات بعدی پوتنام نشان دادند که مهاجرت و تنوع نژادی مانع رشد سرمايه اجتماعی و افزايش اعتماد عمومی مرتبط با آن می‌شوند (Putnam, 2007). در اين مطالعات نشان داده شده است که در مناطق ناهمگون آمريکا، پاره‌ای از افراد سهمی در هيچ يک از انواع سرمايه اجتماعی درون گروهی و پيوندی ندارند. در جوامعی که مهاجرت به آنها زياد است (همچون ايالات متحده) يا ناهمگونی قومی بالاست (همچون اروپای شرقی) شهروندان در هر دو نوع سرمايه اجتماعی کمبود دارند و در کل سطح اعتماد در خارج از اجتماعات همگون بسيار پايين است. عدم تجانس باعث شده است که مردم حتی از نزديکترين گروه ها و روابط شان دوری کنند و به جمعی از افراد شديداً منفرد تبديل شوند، نقطه مقابل اجتماع همبسته‌ای که قبلا در آن بودند. اين نتايج بر خلاف باورهای قبلی هستند که می‌گفتند تماس با تنوع [اجتماعی] سرمايه اجتماعی را چه از طريق پيوند زدن شکاف های اجتماعی مابين اقوام و چه از طريق تحکيم پيوندهای درون گروهی تقويت می‌کند.

**2-1-7) نشانه‌های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان:**

فقدان یا ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان دارای نشانگانی است. کارکنان بی اعتنا به مسئولیت‌های خود هستند. تیم‌ها و کمیته‌های کاری معمولاً بدون نتيجه به پايان می‌رسند. فقدان روحيه رقابت و وجود دستورالعمل هاي متعدد و رسمي، عدم اعتماد و ايجاد نهادهاي موازي نظارتي و كنترلي و بازرسي از شاخصه هاي ديگر می‌باشند. شايعه پراكني و ترور و تخريب اشخاص كه ناشي از عدم اطمينان می‌باشد و بوروكراسي و ديوانسالاري نیز از شاخص هاي ديگر ضعف سرمایه اجتماعی می‌باشد (مبشری، 1387).

نشانه هاي ضعف سرمايه هاي اجتماعي در سازمان

شکل2-5) نشانه‌های ضعف سرمایه‌های اجتماعی در سازمان (مبشری،1387)

**2-1-8) عوامل موثر برشکل گیری سرمایه اجتماعی**

عوامل متعددي هستند كه منجر به توليد سرمايه اجتماعي مي‌گردند كه مهمترين آنها عبارتند از: خودباوري، اعتماد به نفس، كرامت نفس، احترام متقابل، اعتماد متقابل، ارتباطات، خلاقيت و نوآوري.

عوامل موثر در توليد سرمايه اجتماعي

شکل2- 6) عوامل موثر بر شکل گیری سرمایه اجتماعی (مبشری,1387)

احترام به ديگران و خود تائيدي و خودآگاهي نیز از عناصر مهم دیگر به شمار می‌روند. اين ويژگي ها عامل موثري جهت ایجاد سرمایه اجتماعی و پاسداری از هنجارهای مورد قبول می‌باشند. نهادينه كردن اخلاق در سازمان ها در پی ایجاد سرمایه اجتماعی و پاسداری از هنجارهای مورد قبول پديدار مي‌گردد. اديان و مذاهب را نیز می‌توان يكي از منابع ايجاد سرمايه اجتماعي دانست. بسياري از مذاهب با ترويج ارزش هايي نظير مشاركت، صداقت، اعتماد، ايثار و موارد مشابه موجب سرمايه اجتماعي بالايي بين اعضاي خود می‌شوند. گسترش ارزش هاي اخلاقي مبتني بر صداقت و اعتماد در يك سيستم اجتماعي می‌تواند سرمايه اجتماعي بالايي را به وجود آورد. هرچند اديان و مذاهبي در اين زمينه می‌توانند موفق باشند كه علاوه بر ايجاد اعتماد داخلي، زمينه برقراري روابط مفيد و موثر را با گروه ها و مذاهب ديگر اجتماعي فراهم سازند. در حالت عكس نيز، فرقه گرايي می‌تواند موجب بحران هاي اجتماعي و خشونت گردد. اما به هرحال اديان در گذشته، حال و آينده قطعا نقش جدي اي را در سرمايه اجتماعي داشته و خواهند داشت (فوكوياما، 1379).

دين اسلام داراي ظرفيت هاي زيادي براي تقويت سرمايه اجتماعي در جوامع مسلمان است. توجه و اهتمام بيشتر به ترويج مولفه هاي اخلاقي تاكيد شده در دين اسلام مانند: راستي و صداقت، وفا به عهد، احترام به حقوق ديگران، پرهيز از تهمت و موارد مشابه می‌تواند به خوبي زمينه ساز توليد سرمايه اجتماعي در جوامع مسلمان گردد. توجه به اصول و همه ابعاد احكام مترقي اسلام می‌تواند به ایجاد و نهادينه شدن سرمایه اجتماعی بزرگ در کشورهای اسلامی کمک نماید (مبشری، 1387).

**2-1-9) روش های اندازه گيری سرمایه اجتماعی**

توافقی بر نحوه اندازه گيری سرمايه اجتماعی وجود ندارد و اين خود به موضوعی برای بحث تبديل شده است: چرا بايد چيزی را که قابل اندازه گيری نيست سرمايه ناميد؟ در حاليکه معمولا به طور حسی می‌توان سطح/ ميزان سرمايه اجتماعی را در يک رابطه خاص (سوا از نوع و مقياس) دريافت. اندازه گيری این مفهوم نسبتاً پيچيده به نظر می‌آيد. اين مشکل منجر به ايجاد معيارهای مختلف برای عملکردهای مختلف شده است. برای اندازه گيری سرمايه اجتماعی سياسی، متداول است که جمع کل عضويت اعضاء يک جامعه در گروه ها را به حساب آورند. گروه های با تعداد اعضاء بيشتر (مثل احزاب سياسی) سهم بيشتری در ميزان سرمايه اجتماعی نسبت به گروه های کوچکتر دارند. اگرچه گروه های کوچکتر (همچون اجتماعات) هم در کل نقش قابل توجهی را می‌توانند ايفا کنند. در عين حال که در نگاه اول به نظر می‌آيد تعداد افراد جامعه سقف اين ميزان باشد، تعدد عضويت مردم در گروه های مختلف می‌تواند اين محدوديت را بر طرف کند. در مطالعه‌ای که به نام پروژه Yankee City معروف شد، مشاهده شد که اجتماعی از 17000 نفر، در 22000 گروه عضو بودند.

سطح همبستگی در گروه نيز بر سرمايه اجتماعی اثر می‌گذارد. اگرچه هيچ روش کمی برای اندازه گيری سطح همبستگی وجود ندارد، در عوض مجموعه‌ای از مدل های شبکه‌های اجتماعی وجود دارد که طی ده ها سال محققين جهت کاربردی کردن سرمايه اجتماعی از آنها استفاده کرده اند. يکی از روش های برتر، روش اندازه گيری قيود رونالد برت است که بر نقش استحکام پيوند و همبستگی گروه استوار است. يکی ديگر از مدل های شبکه محور، مدل سرايت پذيری شبکه می‌باشد.

ارتباط گروه با جامعه نيز از طريقی ديگر بر سرمايه اجتماعی اثر می‌گذارد. پيوندهای نيرومند درونی در بعضی موارد سرمايه اجتماعی ظاهری گروه را از ديد عموم کاهش می‌دهد، از جمله در مواردی که گروه درگير در بزهکاری، بی اعتمادی، تعصب، خشونت يا نفرت نسبت به ديگران باشد. کوکلاس کلان و مافيا نمونه هايی از اين نوع سازمان ها هستند ( الوانی و نقوی، 1387).

**2-1-10) سرمایه اجتماعی و آموزش عالی**

دانشگاه و نظام آموزش عالي به عنوان يكي از كانون هاي اصلي ايجاد و توسعه سرمايه اجتماعي در سطح جامعه محسوب می‌شود. پيشبرد برنامه هاي توسعه اقتصادي، اجتماعي، سياسي و فرهنگي كشور موكول به توسعه آموزش عالي و افزايش اثر بخش و كارائي آن است. دانشگاه‌ها براي ايجاد ظرفيت تغيير و تحول فعالانه نسبت به افزايش سطح دانش و تخصص اعضاء هيأت علمي و كاركنان خود، ابداع شيوه هاي تدريس، خلاقيت و كارآفريني دانشجويان اقدام می‌نمايند. در طول تاریخ، دانشگاه به باز تعریف و باز تولید سرمایه‌های خود اشتهار یافته است. تولید مجدد سرمایه‌های فکری و تولیدات علمی، بشدت وابسته به تفکرات پایه‌ای کنشگران عرصه آموزش عالی است. بر این اساس، تولید مهمترین سرمایه دانشگاهی یا سرمایه اجتماعی نیازمند وجود ویژگی هایی در عناصر اصلی آن یعنی اعضای هأت علمی است. لذا اعضایی می‌توانند مولد سرمايه اجتماعي در دانشگاه باشند كه بتوانند شعاع اعتماد را در سازمان خود گسترش داده كاركنان، ذينفعان (اعم از مشتريان و سهامداران، زنجيره‌هاي تامين، دولت و ... ) احساس اعتماد نمايند. ويژگي هاي مثبت‌انديش و ترويج آن، ايجاد روحيه همكاري بجاي توسعه نقش‌هاي كنترل‌كننده، سهولت دسترسي اطلاعات سازمان توسط ذينفعان از خصوصيات اصلي اعضای دانشگاهی در ايجاد سرمايه اجتماعي مي‌باشند (مبشری,1387).

سمپسون و همکاران در مقاله خود با عنوان “ فراتر از سرمايه اجتماعی، ديناميک فضايی بازدهی جمعی برای دانشجویان” بر ابعاد هنجارگرا يا هدف گرای سرمايه اجتماعی تأکيد دارند. آنها مدعی هستند که“ منابع و شبکه‌ها ( به طور مثال، انجمن های داوطلبانه، پيوندهای دوستانه، چگالی سازمانی ) به تنهايی خنثی هستند. آنها ممکن است برای کسب اثرات مورد نظر مفيد باشند يا نباشند” (Sampson, 1999). فرايند آموزش به معنی فعالسازی و انباشت سرمايه‌های ( فرهنگی و اجتماعی ) است. شبکه‌های حمايتی عامل متمايز کننده راه های مختلف تطبيق هستند. شبکه‌های حمايتی، به عنوان شکلی از سرمايه اجتماعی، شرط لازم برای فعالسازی سرمايه فرهنگی اعضای دانشگاهی و بویژه دانشجویان تازه وارد هستند. ميزان سرمايه انباشته شده نيز بستگی به ميزان پيشرفت و پویایی در فرايند‌های آموزشی و پژوهشی دارد (Trang, 2003).

امروزه اكثر سازمان ها از بي اعتمادي، ارتباطات بسته و رسميت بيش از حد رنج می‌برند. بايد تغييراتي در راستاي اعتماد متقابل شخصي بيشتر، ارتباطات بازتر، انعطاف پذيري شخصي و سازماني بيشتري ايجاد كرد و در اين ميان محيط هاي دانشگاه‌ها هم از اين قاعده مستثني نمي باشند. زيرا كه با كمبود تعاملات، ارتباطات ميان فردي و گروهي، احساس هويت سازماني، اعتماد پايين، كار تيمي و مشاركت ضعيف در ميان هيأت علمي روبرو هستند. دانشگاه‌ها می‌توانند با سرمايه گذاري در زمينه سرمايه اجتماعي، بر دانش، مهارت و شايستگي هاي هيات علمي خود و همچنين در سرمايه ساختاري خود از قبيل دارايي فكري، نوآوري، فرآيندها و روش هاي كاري، يادگيري سازماني، سيستم هاي اطلاعاتي و ... بيافزايند (Gumes, 2007). در شکل زیر نیز خصوصیات اعضای دانشگاهی که دارای سرمایه اجتماعی می‌باشند نشان داده شده است:

مثبت‌انديشي

روحيه همكاري بجاي كنترل

خصوصيات اعضای دانشگاهی مولد سرمايه اجتماعي

رشد اعتماد در سازمان

تسهيم و تسهيل اطلاعات

شکل2-7) خصوصیات اعضای دانشگاهی مولد سرمایه اجتماعی (مبشری,1387)

در مجموع مي‌توان گفت كه سرمايه اجتماعي در دانشگاه عبارت است از تاثير اقتصادي حاصل از تسهيلاتي كه شبكه‌هاي اعتماد و مولفه‌هاي فرهنگي را در يك سيستم دانشگاهی به وجود مي‌آورند. شبكه‌هاي اعتماد علاوه بر كاهش هزينه‌هاي مديريتي، موجب مي‌شوند كه زمان و سرمايه بيشتري اختصاص به فعاليت هاي اصلي پيدا كرده و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضاي گروه ها به يكديگر شده و جريان مناسبي را از يادگيري و دانش در بين آنها فراهم مي‌سازد و اين امر نيز مي‌تواند در كاهش هزينه‌هاي مديريتي و توسعه اجتماعي و سازماني بسيار موثر باشد (Gumes, 2007).

2-3-1) مطالعات داخلی:

1- در تحقیقی که شیرمحمدی و اصغری زاده تحت عنوان " اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور" که در سال 1389 انجام گرفت، نشان داده شد که درصد بالای موافقت پاسخ دهندگان با موارد نقض اخلاق حرفه‌ای توسط شرکت‌های مشاور فناوری اطلاعات به ویژه در مراحل آغازین و پس از اجرای طرح ها می‌باشد. نتایج نشان داد که مبنای اصلی تصمیمات و رفتارهای شرکت‌های مشاور، بیش از آنکه مبتنی بر حل مشکل سازمان ها باشد، معطوف به تامین منافع اقتصادی خودشان است. بیشترین موارد رفتارهای غیراخلاقی مربوط به موقعیت هایی است که منجر به کاهش هزینه‌ها و یا افزایش در آمد شده و نتایج اقتصادی برای مشاوران به همراه دارد. شرکت‌های مشاور، منافع کوتاه مدت حاصل از طرح ها را به منافع بلند مدت ارتباط با مشتریان و حسن شهرت در میان شرکت های مشاور و مشتریان ترجیح می‌دهند (شیرمحمدی و اصغری زاده، 1389).

2- در تحقیق که نکویی زاده و حمیدی زاده تحت عنوان " اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودرو سازی در ایران خودرو و سایپا " که در سال 1389 انجام گرفت نشان داده شد که سیستم پاداش و تنبیه، جو اخلاقی سازمانی و ترک خدمت تعیین کننده‌های مهم رفتار حرفه‌ای اخلاقی هستند. به علاوه رفتار حرفه‌ای منجر به سطوح پایین تر تعارض نقش و سطوح بالاتر رضایت شغلی می‌شود (نکویی زاده و حمیدی زاده، 1389).

3- در تحقیقی که رضاییان و قاضی نوری تحت عنوان " مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش" که در سال 1389 انجام گرفته نشان دادند يكي از اساسي ترين عناصر موفقيت سيستم مديريت دانش توجه به مسائل فرهنگي می‌باشد كه سرمايه اجتماعي و اخلاقيات در ارتباط با اين موضوع می‌توانند مطرح باشند. سرمايه اجتماعي، مجموعه اي از خصايص و مفاهيم از سازمان اجتماعي مانند اعتماد، هنجارها و شبكه هاست كه تسهيل كننده همكاري اعضاء براي رسيدن به منافع مشترك است. از نشانه هاي قوت سرمايه اجتماعي، افزايش بهره وري نيروي انساني، هزينه هاي پايين تر تعاملات، نرخ پايين جابجايي، تسهيم دانش و نوآوري بهبود كيفيت محصولات است و از نشانه هاي ضعف سرمايه اجتماعي در سازمان، عدم تمايل كاركنان به يادگيري دانش روز و تسهيم دانش و اطلاعات می‌باشد. بنابراين داشتن اصول اخلاقي خود از سرمايه هاي اجتماعي و سرمايه هاي انساني به حساب می‌آيد (رضاییان و قاضی نوری، 1389).

4- در تحقیقی که امیر کبیری و داروئیان تحت عنوان " برداشت هاي اخلاق حرفه اي مديران در کسب و کارهاي کوچک و متوسط" که در سال 1390 انجام گرفته نشان داده شده که اين پژوهش با استفاده از دو روش کتابخانه اي جهت جمع آوري پيشينه تحقيق و پرسشنامه به مرحله اجرا درآمده است. جامعه آماري پژوهش را مديران کسب و کارهاي کوچک و متوسط در شهرک صنعتي شمس آباد تهران تشکيل دادند، که تعداد آنها 150 نفر تعيين گرديد که با استفاده از روش نمونه گيري خوشه اي، اين نمونه گيري صورت پذيرفت. پرسشنامه مورد استفاده يک پرسشنامه معيارين با حدود بيست سوال در مورد متغيرهاي تحقيق است. همچنين داده هاي حاصل از پرسشنامه پژوهش با استفاده از تحليل واريانس مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت. از ميان فرضيه هاي مورد سنجش در اين تحقيق جز يک فرضيه که تفاوت معناداري را بين ادراکات اخلاقي حرفه اي مديران در گروه هاي سني به دست داد؛ بقيه فرضيات يعني تفاوت ادراکات اخلاقي حرفه اي مديران با سطح تحصيلات، تعداد کارکنان، سابقه کاري مديران، سطوح مديريت و نوع فعاليت کسب و کار مورد تاييد قرار نگرفت. در پايان با بهره گيري از سنجش فرضيات حاصل و تطابق با منشورهاي سازمان هاي مشابه و نظريات موجود در اين زمينه، پيشنهادهايي براي بهبود اين شرايط با بهره گيري از نظر متخصصان و مديران بيان گرديد. به اين اميد که اين تحقيق و نتايج حاصل ازآن موجب ارتقاء سطح ادراکات و رعايت اصول اخلاقيات در سازمان هاي ايران باشد (امیر کبیری و داروئیان، 1390).

5- در تحقیقی که قانعی راد و همکاران تحت عنوان "عوامل، انگیزش و جالش‌های تولید دانش در بین نخبه گان علمی" که در سال 1385 انجام داده اند به این نتیجه رسیده اند که تولید دانش با چالش فقدان شکل گیری اجتماعات علمی پایدار همراه می‌باشد، طوری که ارتباطات درون سازمانی با میزان تولید علم همبستگی ضعیفی دارد (گدازگر و علی زاده اقدام، 1387).

6- در تحقیقی که ابوعلی ودادهیر تحت عنوان "بررسی عوامل دانشگاهی و دپارتمانی مؤثر بر پیروی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از هنجارها و ضد هنجار‌های علم در دانشگاه تبریز" که در سال 1377 با نمونه 372 دانشجو تحصیلات تکمیلی از چهار دانشگاه تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی و تبریز انجام داده است که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در رفتار با اساتید خویش در گروه آموزشی بیشتر اقتدا به ضد هنجارهای علم می‌کنند (ودادهیر، 1377).

7- در تحقیقی که ودادهیر و همکاران تحت عنوان "معيارهاي رفتار اخلاقي در انجام كار علمي" که در سال 1378 انجام دادند. به طور مشخص، در اين مقاله سهم نظري دو جامعه شناس سرشناس يعني رابرت كينگ مرتن و ديويد رزنيك، در آنچه كه در اينجا به عنوان "جامعه شناسي آداب و اخلاق در علم و فناوري" ناميده شده است، تشريح شده و مورد مقايسه و تحليل قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که به رغم تفاوت دو متفكر اجتماعي در تعريف علم و ماهيت آن، آنها نه فقط اخلاقي بودن يا اقتدا به معيارهاي اخلاقي را در شناخت و انجام كار علمي توصيه مي كنند، بلكه حتي فراتر از آن، اخلاق را براي كاركرد علم و توسعه آن اساسي مي دانند. به عقيده آنان، در شرايط ناهنجار و بي اخلاقي، علم قادر به تحقّق اهداف خود نيست و با ناكامي هاي نهادي و حرفه اي بيشتري روبرو مي شود (ودادهیر و همکاران، 1387).

8- در تحقیقی که علی زاده اقدام و همکاران تحت عنوان "بررسی تعیین کنندهای پایبندی به اخلاق علمی در بین اعضای هیأت علمی" که در سال 1390 با روش موردی در دانشگاه تبریز انجام دادند. پس از جمع آوري داده ها تجزيه و تحليل آنها به روش ضريب همبستگي و رگرسيون چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج حاصله نشان می دهد که متغيرهاي سرمايه اجتماعي، اعتماد اجتماعي، مشاركت اجتماعي و انسجام گروهي و توليد علمي تاثير مثبتي بر ميزان پايبندي به اخلاق علمي در بين اساتيد دانشگاه تبريز دارند. همچنين رابطه بين اخلاق علمي با سرمايه اجتماعي قوي تر از رابطه بين مشاركت و يا ميزان توليد علمي با اخلاق علمي است (علی زاده اقدام و همکاران، 1390).

9- در تحقیقی که اسفندیاری مقدم و حسنلو تحت عنوان "دیدگاه اعضای انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران نسبت به اصول اخلاق حرفه ای کتابداری" که در سال 1389 با روش پیمایشی و توصیفی انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش را کتابداران عضو انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران و ده شاخه استانی تشکیل می دهد. بر اساس یافته های پژوهش جهت تنظیم اصول اخلاق حرفه ای کتابداران ایران به ترتیب مؤلفه های مسئولیت اجتماعی، مسئولیت در برابر همکاران، مسئولیت در برابر حرفه، مسئولیت در برابر استفاده کنندگان، مسئولیت در برابرسازمان، مسئولیت در برابر جامعه، مسئولیت در برابر متخصصان سایر حرفه ها پیشهاد شدند ( اسفندیاری مقدم و حسنلو، 1389).

10- در تحقیقی که آهنچينان تحت عنوان " تأثير رهبري بر آموزش عالي در ايجاد سرمايه اجتماعي" که در سال 1385 انجام داده است. مؤلفه هاي سرمايه اجتماعي ديدگاه ها و هدف هاي مشترك، ارزش هاي مشترك، اعتماد، احترام دوسويه، تفاهم، دوستي و پشتيباني گروهي، رايزني و ايفاي نقش مثبت، مشاركت و تواناسازي، تعارض سازنده، گفت وگوي برنده، نوع دوستي و مؤلفه هاي رهبري دانشگاهي با عنوان رهبري آموزشي، رهبري پژوهشي، مديريت عادل و كارا، راهبرد و روشن بيني، رهبري دگرگون ساز و مشاركتي و توانايي هاي بين فرد مورد بررسي قرار گرفته اند (آهنچیان، 1385).

11- در تحقیقی که قانعي راد تحت عنوان " نقش تعاملات دانشجويان و اساتيد در تكوين سرمايه اجتماعي دانشگاهي" که در سال 1385 انجام داده است. نتايج نشان داد كه روابط دانشجويان با اساتيد خود در حد پاييني قرار دارد. متغيرهاي زمينه هاي دانشجويان بر ميزان روابط آنها با اساتيد تأثير دارد. افزايش ارتباطات دانشجويان با اساتيد به افزايش پيشرفت تحصيلي دانشجويان می‌انجامد و افزايش روابط با اساتيد بر ميزان غرور دانشجو و خود اثربخشي دانشجويان می‌افزايد (قانعی راد، 1385).

12- در تحقیقی که فيضي تحت عنوان " پژوهشي در طراحي و تبيين مدل سرمايه اجتماعي دانشگاه پيام نور" که در سال 1385 انجام داده است. اين پژوهش به آزمون مدل سرمايه اجتماعي )ناهاپيت و گوشال ( پرداخته است. نتايج پژوهش نشان داد كه ارتباطات و اعتماد متقابل رابطه مستقيم با سرمايه اجتماعي دانشگاه دارند. و متغيرهاي بيروني و عناصر رابطه اي )هنجارهاي سازماني و احساس تكليف ( و متمركز شبكه )عناصر ساختاري ( از طريق عوامل قانوني بر سرمايه اجتماعي تأثير می‌گذارند. از هفت متغير تشكيل دهنده عوامل رابطه اي، تأثير چهار متغير ارتباطات و اعتماد متقابل (به طور مستقيم ) و هنجارهاي سازماني و احساس تكليف (بطور غيرمستقيم ) بر سرمايه اجتماعي دانشگاه به اثبات رسيد. عوامل فناوري اطلاعاتي و ارتباطي نيز از طريق متغير اعتماد متقابل بر سرمايه اجتماعي تأثيرگذار است (فیضی، 1385).

13- در تحقیقی که فراستخواه تحت عنوان "اخلاق علمي: رمز ارتقاي آموزش عالي، جايگاه و سازوكارهاي اخلاقیات حرفه ای علمی در تضمين كيفيت آموزشي عالي ايران" که در سال 1385 با روش كيفي و بر مبناي نظرية مبنايي(نظريه برخاسته از داده ها) به اين نتيجه رسيده است كه اخلاق علمي در ايران مانند انصاف، پرهيز از جانبداري، امانت داري، صداقت، هنجارگرايي علمي، انتقادپذيري و پاسخگويي... وضعيت بحث انگيزي دارد كه خود ناشي از مسأله آميزبودن زمينه هاي موجود فرهنگي دانشگاهي و فرهنگ اجتماع علمي در كشور است مانند جرگه گرايي، نخبه گرايي و مغايرت با هنجارهاي علمي - دانشگاهي هرچند بر مبناي اين تحقيق، متغيرهاي زمينه اي، محيطي، ساختاري و تاريخي بيرون از دانشگاه و بيرون از اجتماع علمي، عامل اين ضعف ها بوده است كه از جمله آنها بزرگي دولت و ساية آن بر دانشگاهی قيومت گرايي، مزدبگيري دولتي، و سيطره ی سياست و ايدئولوژي بر علم است، ولي در نهايت به نارسايي فرهنگ دانشگاهي و زندگي دانشجويي در ايران، و مسأله آميز شدن اخلاق علمي در اين جامعه مي انجامد (فراستخواه، 1385).

14- در تحقیقی که دهقان منشادی تحت عنوان " شناسايي و رتبه بندي عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه اي" که در سال 1390 که با روش AHPو توجه به ابعاد سرمایه اجتماعی انجام داد به این نتیجه رسید که يافته هاي حاصل از بررسي فرضيات تحقيق نشان مي دهد که هر چهار دسته از عوامل شناسايي شده كه عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار بر اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمان موثر مي باشند (دهقان منشادی، 1390).

2-3-2 ) مطالعات خارجی:

1- در تحقیقی که میگولزو همکاران (2008) با عنوان " نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد و تقویت دانش آفرینی" در اسپانیا انجام دادند به این نتیجه رسیدن که مقوله هایی چون اعتماد، همکاری بین افراد و با سازمان‌های عمومی، در نوآوری‌های فناورانه تاثیر به سزای دارد در واقع نتایج یافته‌های ایشان نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت با دانش آفرینی و نوآوری دارد و تاثیر سرمایه اجتماعی در تولید دانش دارد (Miguelez et al , 2008).

2- در تحقیقی که میلنه (2000) با عنوان" اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان و مدیران تعداد زیادی از صنایع مختلف توسط سازمان مرکز منابع اخلاقی" انجام داد. در این تحتقیق نگرش پاسخگویان مورد سنجش قرار گرفته به دو دسته که در یک گروه برنامه‌های اخلاقی وجود نداشته و در گروه دیگر برنامه‌های اخلاقی وجود داشته است، بر اساس یافته‌های بدست آمده از این پژوهش، میان دو گروه تفاوت فاحشی وجود داشت Milne, 2000) ).

3- در تحقیقی که مهدوی خو و خوتنلو (2112) تحت عنوان " رویکرد جدید به آموزش اخلاق حرفه ای در حسابداری، اخلاق اسلامی در آموزش حسابداری" با روش پیمایشی به بررسی نظریه ها و روش های مختلف مورد استفاده برای آموزش اخلاق در حسابداری پرداختند. نتایج نشان می داد استانداردهای حسابداری و قوانین فی نفسه، گزارش مالی مناسب را تضمین نمی کند، و فقدان اخلاق حرفه ای می توانید یک تصویر غیر واقعی از گزارش های مالی را بدهد. با وجود استانداردهای حسابداری و قوانین، بدون ارزش ها و مسئولیت، حسابداران می توانند گزارش های مالی را دستکاری کنند. آنها نتیجه گرفتند که نیاز به یک برنامه ریزی اجتماعی را برای دانشجویان حسابداری در دانشگاه ها و سازمان های دولتی یا خصوصی را لازم دانسته تا از رفتار اخلاقی حسابداری آگاه شوند( Mahdavikhou & Khotanlou, 2012).

4- در تحقیقی که سالمین و همکاران تحت عنوان " توصیف دانش اصول اخلاقی مربیان پرستار از کدهای اخلاق حرفه ای و ارزیابی مربیان در اجرای اصول عدالت و احترام انسان " که در سال 2011 از مربیان 342 پرستار در فنلاند انجام صورت گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزار16 SPSS تجزیه و تحلیل شد و نتایج نشان داد که مربیان پرستاری مسن تر و با تجربه تر اصول کدهای اخلاقی حرفه ای حاکم بر کار خود را بهتر از مربیان پرستاری جوان و کم تجربه می دانستند (et al, 2011 Salminen).

5- در تحقیقی که تاترمن و ويدمن ولف (2007) با عنوان " بررسي تسهيم اطلاعات در يك دانشگاه از طريق ديدگاه سرمايه اجتماعي" انجام داده اند. آنها سرمايه اجتماعي و تسهيم دانش را از طريق سه متغير (هويت اجتماعي، اعتماد مؤثر، مشاركت و ارتباط شخصي) مورد ارزيابي قرار دادند. نتايج نشان می‌دهند. كه تسهيم اطلاعات در ميان بخش ها، شبكه هاي پيوسته محلي و شبكه هاي خارجي دانشكده به طور مؤثر صورت مي گيرد. در اين محيط، پيش نيازهاي اصلي براي سرمايه اجتماعي حضور دارند. مصاحبه شوندگان، تأكيد اصلي روي بعضي از مشوق براي تسهيم اطلاعات داشته اند و همچنين به وضعيت كنوني يعني عدم صداقت، رقابت براي كسب مقام، نداشتن حس تعلق به محيط كار و... اعتراض داشتند (2007 Totarman,).

6- در تحقیقی که اندرسن و همكارانش (2000) در مؤسسه پژوهشي آكاديا، دانشگاه مينه سوتا، با الهام از آراء مرتن و يان ميتروف، پژوهشي را با عنوان "بررسي ارزش هاي حرفه اي و مسائل اخلاقي در تحصيلات تكميلي دانشمندان و مهندسي" با مشاركت 2000 نفر از دانشجويان دوره دكتري چهار رشته شيمي، ميكروبيولوژي، عمران و جامعه شناسي دانشگاه هاي آمريكا انجام دادند. از نظر آنها، جامعه پذيري دانشگاهي در دوره هاي تحصيلات تكميلي قبل از هر چيزي با زمينه گروه علمي يعني با عواملي همچون جو گروه آموزشي، ساختارگروه آموزشي و تجربيات دانشجويي مرتبط است. در چنين شرايطي، هنجارهاي حرفه اي در ميان دانشجويان تحصيلات تكميلي، عموماً به شكل غيررسمي و عمدتاً از طريق مشاهده و بحث هاي گروهي، منتقل مي شود. به نظر آنها، در دانشگاه هاي آمريكا تمايل به هنجارهاي علم بيش از ضد هنجارهاي علم است (علی زاده اقدام و همکاران، 1390).

7- در تحقیقی اسچلجميچ و روبرسون (1995) تحت عنوان "بررسي تاثير فرهنگ ها در پذيرش و رعايت اخلاق حرفه ای" در بين دانشجويان امريكايي و اروپايي پرداختند. نتايج تحقيق آنها نشان مي دهد كه فرهنگ فردي تاثير زيادي براي پذيرفتن مسائل اخلاق كاري دارد ( Schlegemilch & Roberson, 1995 ).

8- در تحقیقی جبلا هان (2009) تحت عنوان " بررسي اخلاق دانشگاهي" به جمع آوري داده از طريق پرسشنامه در بين 450 دانشجوي كارشناسي مديريت بازرگاني دانشگاه هايبوتسوانا و سوازيلند پرداخت. نتايج مطالعه وي نشان مي دهد كه سه عامل تقلب رفتار، مداخله و نااميدي در اخلاق حرفه اي و علمي تاثير زيادي دارند (عباس زاده و مقتدایی، 1388).

**منابع و ماخذ:**

1. آراسته، حمید رضا (1383) « فلسفه‌های آموزش عالی» نادر قلی قورچیان، حمید رضا آراسته، پریوش جعفری: دایره المعارف آموزش عالی، جلد اول ، انتشارات وزارت علوم تحقیقات و فناوری، تهران.
2. اردشیر لاریجانی، فاضل (1374) « علم و ارزش پژوهشی در ارتباط بین علوم تجربی و ارزش های انسانی» پایان نامه دکتری دررشته **فلسفه**، دانشگاه تربیت مدرس.
3. الوانی، سید مهدی و نقوی، سید علی (1387) «سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها» پایگاه مجلات تخصصی نورمگز، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 34.
4. اسفندیاری مقدم، علی رضا و حسنلو، سکینه (1389) « دیدگاه اعضای انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران نسبت به اصول اخلاق حرفه ای کتابداری» فصلنامه اخلاق، شماره های 2و1، صص56-48
5. اميرخاني، طيبه و پورعزت، علي اصغر (1387) « تاملي بر امكان توسعه سرمايه اجتماعي در پرتو عدالت سازماني در سازمان هاي دولتي» فصلنامه مديريت دولتي، شماره 2، صص32- 19.
6. امیرکبیری، علی رضا و داروئیان، سهیلا (1390) « برداشت هاي اخلاق حرفه اي مديران در کسب و کارهاي کوچک و متوسط» فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، شماره1، صص 93 -84.
7. اندیشمند، ویدا (1388) «شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن» فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 2، صص 34- 9.
8. آهنچيان، نرگس (1385) «رهبري دانشگاهي و سرمايه اجتماعي، رويكردي جامعه شناختي به مديريت آموزش عالي» انديشه هاي نوين تربيتي، دوره 2، شماره 3 و4، صص 58-39.
9. بارپور، ایان (1362) «علم و دین» ترجمه بهاءالدین خرمشاهی، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ اول ،تهران.
10. باقری نژاد، جعفر (1383) «سیستم ارتباط دانشگاه و صنعت برای توسعه فناوری در ایران، سازوکارها و پیشنهادها» فصلنامه سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره 1، صص 13-1.
11. پانتام، روبرت (1388) « دموكراسي و سنت هاي مدني» ترجمه دلفروز، انتشارات روزنامه سلام، تهران.
12. حافظ نیا، محمد رضا (1384) « مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی» سازمان مطالعه و کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ یازدهم، تهران.
13. حسينيان، سعید (1382) «اخلاق در مشاوره و روانشناسي» انتشارات اندیشه گوهربار، تهران ص27.
14. خاکی، غلامرضا (1384) « روش تحقیق با رویکرد پایانامه نویسی» نشر بازتاب، چاپ دوم، تهران.
15. دهقان منشادی، سعیده (1390) « شناسايي و رتبه بندي عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه اي» فصلنامه مدیریت و کارآفرینی، شماره 86، صص62- 60
16. رئیس دانا، فریبرز (1381) «مثلث رشد اقتصادی، اعتلای فرهنگی و عدالت اجتماعی» فصلنامة علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، شماره ۵، ص2.
17. رجب زاده، احمد (1379) « دانشگاه، دین و سیاست، سنجش گرایش‌های فکری و فرهنگی دانشجویان» وزارت علوم و تحقیقات دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی دانشجویان، تهران، صص84-3.
18. زیبا کلام، فاطمه (1381) « فلسفه آموزش و پرورش از دیدگاه جان هنری نیومن » مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال پنجم، شماره 11، صص 125-110.
19. رضاییان فردویی، صدیقه و قاضی نوری، سید سپهر(1389) «مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش» فصلنامه سیاست علم و فناوری، سال سوم، شماره پنجم، صص 79-65.
20. سرمدی، محمد رضا و شالباف، عذرا (1386) «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های 3 و 4، صص 110- 99.
21. سروش، عبدالکريم (1359) « دانش و ارزش: پژوهشي در ارتباط با علم و اخلاق» چاپ سوم، انتشارات باران، تهران.
22. سکاران، اوما (1388) « روش‌های تحقیق در مدیریت» ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیرت و برنامه ریزی، چاپ ششم، تهران.
23. شالباف، عذرا (1388) «نگاهی به معظلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های 1و2، صص 93-103.
24. شیرمحمدی، مهدی و اصغری زاده، عزت الله (1389) « آسیب شناسی اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور(معماری سازمانی)» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم شماره‌های 1و2.
25. طالعی، غدیر (1389) « مقایسه تاثیر ساختار سازمانی بر بهره وری» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
26. عباس زاده، محمد و مقتدایی، لیلا ( 1388 ) «بررسی جامعه شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی» مجله جامعه شناسی ایران، 10(1)، صص 28-3.
27. عباسی، بدری (1388) « تاثیر رویکرد تجاری سازی بر ساختار ارزشی دانشگاه» پایان نامه دکترا در مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
28. علیزاده اقدام، محمد باقر و عباس زاده، محمد و شیشوائی، عسل و تجویدی، مینا ( 1390) « بررسی تعیین کننده‌های پایبندی بر اخلاق علمی در بین اعضای هیأت علمی» پژوهشی سیاست علم و فن آوری، سال 3، صص 58 -57.
29. غفاری، عباس (1390) «سرمايه اجتماعي عامل موثر توسعه پايدار سازمان ها» پایگاه مجلات تخصصی نورمگز، شماره 76.
30. فراستخواه، مقصود (1385) «اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و ساز و کارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ،شمار1، صص27-13.
31. فرهود، داریوش (1386) « مروری بر تاریخچه اخلاق همراه با گردآوری زمینه‌های گونگون اخلاق» فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، شماره 1 و 2، صص1-3.
32. فوكوياما، فرانسيس (1379) «پايان نظم و بررسي سرمايه اجتماعي و حفظ آن » ترجمه غلام عباس توسلي، انتشارات جامعه ايرانيان، تهران صص 12-10.
33. فيضي، طاهره (1385) «طراحي و تبيين مدل سرمايه اجتماعي دانشگاه پيام نور» رساله دكتري، مديريت دولتي، دانشگاه علامه طباطبايي.
34. قاضی طباطبایی، محمود و ودادهیر، ابوعلی(1378) «سوگیری هنجاری در علم و تحقیقات دانشگاهی» سمینار دانشگاه جامعه و فرهنگ اسلامی (7-8 آذر 1378) وزارت فرهنگ و آموزش عالی ، تهران.
35. قانعی راد، محمد امین (1385) «وضعیت اجتماعی علمی در رشته علوم اجتماعی» نامه علوم اجتماعی، بهار، شماره 27، صص 56-27.
36. قراملکي، احد فرامرز (1380) «روش شناسي مسئوليت پذيري در سازمان» انتشارات انديشه حوزه، تهران.
37. قراملکي، احد فرامرز (1382) «اخلاق حرفه اي»، چاپ اول ، انتشارات مولف، تهران، صص 137-105.
38. قره داغی، سالار (1389) «بررسی رابطه رفتار شهروندی با کیفیت خدمات» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
39. قنادان، محمود و اندیشمند، ویدا (1388) «نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه الگوی پیشنهادی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور» فصلنامه دانش وپژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی، شماره 23، صص 44-23.
40. گدازگر، حسین و علیزاده اقدم، محمد باقر (1387) «بررسی سوگیری‌های هنجاری نسبت به علم در بین اعضای هیأت علمی و نقش آن در تولید علم، مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز » مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان ( علوم انسانی)، 29 (1)، ص 22-1.
41. گلوور، ديويد و استرابريچ، شيلاف و توکل، محمد (1383) «جامعه شناسي معرفت و علم» مترجمان: شاپور بهيان، حامد حاجي حيدري، جمال محمدي، محمد رضا مهدي زاده و حسن ملک، انتشارات سمت، تهران.
42. مبشری، محمد (1387) «سرمایه اجتماعی چیست» پایگاه مجلات تخصصی نورمگز، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 46.
43. محسنی، منوچهر (1372) « مبانی جامعه شناسی علم: جامعه، علم و تکنولوژی» چاپ دوم ، انتشارات طهوری، تهران.
44. مرجایی، سید هادی (1387) «مسئله یابی درونی شدن هنجارهای دانشگاهی و حرفه‌ای در اجتماع علمی ایران» موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره 15، صص28-1.
45. مرجایی، سید هادی (1383) « آموزش عالی کانون توسعه سرمایه اجتماعی» مجموعه مقالات آموزش عالی وتوسعه پایدار، جلد اول، صص472-441.
46. معمارزاده، غلامرضا وعطایی، محمد و اکبری، احمد (1388) «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان» فصلنامه مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره 3، صص15-9.
47. منصوري، رضا (1380) «دانشگاه و تعريف آن» انتشارات رهيافت، شماره بيست و چهارم، بهار و تابستان. صص: 29-16.
48. مولکی، مایکل(1372) «علم و جامعه شناسی معرفت» ترجمه حسین کچویان، انتشارات نشرنی، تهران.
49. مهر محمدي، محمود (1383) «برنامه درسي: نظر گاه ها، رويکردها و چشم اندازها» چاپ سوم، انتشارات آستان قدس رضوي، تهران.
50. نکویی زاده، مریم و حمیدی زاده، محمدرضا (1389) « اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودرو سازی در ایران خودرو و سایپا» نشریه علمی پژوهشی sid, شماره 22.
51. نورشاهی، نسرین (1382) «جایکاه آموزش عالی ایران در مقایسه با 26 کشور جهان» همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
52. ودادهير، ابوعلي و فرهود، داریوش و قاضی طباطبایی، محمود و توسلی، غلام عباس (1387) « معيارهاي رفتار اخلاقي در انجام كار» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره های 4 و 3 صص 17- 6.
53. .Adler,P.W.(1999),"Social Capital:The Good,The Bad,and The Ugly" Management Meeting in Chicago.(25):12-13.
54. Armito-Azusa,F.Gregg-Misuzu,Nagato-Statoko,Miki-Yuko,Moroshima-Sachiyo"Evaluation of doctoral nursing programs in japan by faculty members and their Educational and research activities",nurse Education today, 2011,vol.53 NO.7,PP1-7.
55. Austin, A. E (1990) Faculty cultures, faculty values.Assessing Academic Climates and cultures. New Directions in institutional Research, NO. 68. pp61-74.
56. Berman, S. (1997). "Civil Society and the Collapse of the Weimar Republic." World Politics (3) 40-48.
57. Brennan, John (2000) Manging quality in higher education، An international perspective on institutional assessment and change .Buchingham,Open Univirsity Press,p20-24.
58. Burt,R.S.(1997)."The Contingent Value of Social Capital",Adminstrative Quarterly 42(9).
59. Cadozier,V.(2004) The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest. com, p.137.
60. Clarc, B R (1987) The academic Profession: Discipilnary، and Inistitional setting. University of California Press، Berkeley، California.
61. Coleman, J. S. and T. Hoffer (1987). High School and Beyond,2411- Coleman,J.S.(1990)."Fundations of Social Theory",Combridge,MA:Harvard University Press,Belknap Press. 36:4.
62. Dean-Kathy Lund,Beggs-Jeri Mullins(2006) "university professors and teaching ethics: concptualizotons and expectations",journal of management Education ,vol.10,NO.15,PP 15-44.
63. Gooderham, P. Minbaeva, Dpedersen, T (2007) “Initiating Social capital for knowledge Transfer in the Multinational corporation” available at http://uk. Cbs. dk/ content/ view/ full/ 42115.
64. Gumus, Murat (2007). “The Effect of communication on Knowledge sharingin organization”, Journal of knowledge management practice, vol. 8.No.2.
65. Hampton-Gerald M, Hampton-Dorthee I "relationship of (2004) professionalism,rewards,marketoriention and job satisfaction among medical professionalis the case of certified nurse-midwives", ,journal of business research,VOL.57,NO.2.PP 1042-1053.
66. Hartog, mary and Winstanley, Diana(2001), Ethics and Human Resource, Management:5.
67. Hasle. P, Kristensen, T, Moller: N, Olesen G (2007) “Organizational Social capital and the relations with quality of work and health”, international congress on social capotal and Networks of Trust, 18-20october, university of jyvaskyla, finland. Available at: www.Arbejdmilijo for skning, Dk.**.**
68. Hay Wood-M.Elhzabeth,E.Vaygal "Ethics and professionalism:bringing the topic to life in the classroom",journal accounting Education,2009,VOL.27,NO.1. PP71-84.
69. Jonse, Philip H,(2008) "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", journal of Public Administration, V36, N5, p143.
70. Kilpatrick,Falk,In,(2001)."Benefits Foe All:How learning in Agriculture Can Build Social in Island Communities".University of Tasmania,45:11-24.
71. Krishna A;Shrader.E.(1999)."Socil Capital Assessment Tool".Conference on Social Capital and Poverty Reduction,29:56-72.
72. Larsen, L., S. L. Harlan, et al. (2004). "Bonding and Bridging - Understanding the Relationship between Social Capital and Civic Action." Journal of Planning Education and Research 24(1): 64-77.
73. Lin, N. (2001). Building a Network Theory of Social Capital. In Social Capital: Theory and Research. N. Lin, R. S. Burt and K. S. Cook (eds). New York, Aldine de Gruyter: 3-29.
74. Leana,C.R., Van Burren III,H.J..(1999)."Organizational Social Copital and Employment Proactices".Academy of Management Review.24(3).
75. Mahdavikhou, Mahdi. Khotanlou, Mohsen (2012). " New approach to teaching of ethics in accounting" Procedia - Social and Behavioral Sciences,VOL 46, PP1318 – 1322
76. Memarian-Robabe,Salsali-Mahvash,Vanaki-Zohre,Ahmadi-Fallolah and Hajizadeh-Ebrahim " professional ethics as an important factor in clinicd competency in nursing ethics ,2007,VOL.14,NO20, PP 204-214.
77. Merton,R.K(1973) Social Theory and Social Structure. Glencoe ,IL: The Free Press .
78. Miguelez, E.، Moreno, R.، and Artis, M.، (2008), "Does social capital reinforce technological inputs in the reaction of knowledge? Evidence from the Spanish regions", Research Institute of Applied Economics, pp. 13-41, Available from:<http://www.ub.edu/irea/working-papers/2008>.
79. Milne, G.R.,2000, "Privacy and Ethical Issues in Database / Intractive Marketing and Public Policy: A Research Framework and Overview of the Special Issue"، Journal of Public Policy & Marketing, 19 (1)، pp. 1-6.
80. Moore, D., Ed. (2007). The World Bank: Development, Poverty, Hegemony. Scottsville, University of KwaZulu-Natal Press78(2):87-98.
81. Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright(1994), The development of moral imagination, p.845.
82. Nahapiet,J.,and Ghoshal,S.(1998)."Social Capital,Intellectual Capital,and the Organizational Advantage".Academy of Management Rewiew,23(2).
83. Pennino, Clare M,(2003), Managers and professional ethics, Journal of Business Ethics, P.242-248.
84. Putnam, R. D. (2007), "E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-First Century the 2006 Johan Skytte Prize Lecture." Scandinavian Political Studies 30(2): 137-174.
85. Putnam,R.(2000),"Bowling Alone:The Collapse and Revival of American Community".New York:Simon Schuster,32:8-10.
86. Rice, R E(1986) The academic Profession in transition: Toward a new social fiction .Teach social. 14(1): 12-23.
87. Salminen-Leena,Metsamaki-Riikka,H.Ndmminen-oliver,Lenokilpii-hellena(2011)"nurse educators and professional ethics-ethical principils and their implmention from nurse educators perspectives" ,nurse Education today ,VOL.43,NO.5,PP1-5.
88. Sampson, R. J., J. D. Morenoff, et al. (1999). "Beyond Social Capital: Spatial Dynamics of Collective Efficacy for Children." American Sociological Review 64(5): 633-660.
89. Schlegemilch, B. and Roberson, D.,1995, “The influence of country and industry on

ethical perceptions of senior executives in the U.S. and Europe”, Journal of International Business Studies, 4th quarter, pp. 859-881.

1. Seibert,S.Kraimer.M;Linden,Robert.(2001)."A Social Capital Theory of Career Success".Academy of Management Journal,Vol.44.No2.
2. Snijders,T.A.B.(1999)."Prologue to the Measurement of Social Capital".The Tocqueville Review,20(1).
3. Stanton-Salazar, R. and S. M. Dornbusch (1995). "Social Capital and the Reproduction of Inequality: Information Networks among Mexican-Origin High School Students." Sociology of Education 68: 116-135.
4. Totterman,A & Wulff, G (2007) “what a social capital perspective can bring to the understanding of information sharing in a university context**”,** ir information research, vol. 12. No 4**.**
5. Trang, H.-h. (2003). New Arrival Students in Hong Kong: Adaptation and School Performance. Hong Kong, University of Hong Kong32(3):221-228.
6. Teachman, J. D., K. Paasch, et al. (1996). "Social Capital and Dropping out of School Early." Journal of Marriage and the Family 58(3): 773-783.
7. Warner, W. L., J. O. Low, et al. (1963). Yankee City. New Haven, CT, YaleUniversityPress12:21-34.
8. Widemann, k. Hennigs, D (2006), “Corporate Social capital and corporate reputations”. New York, USA, available at http://reputationinstitne. Com/members /nyco6/Widemann hennings. Pdf. Com/members/nyco6/ wiedmann-hennings. Pdf**.**
9. Wilson, Ian,(2007) ethics, social responsibility and strategy, journal of Strategy Leadership, V45, p15-2.
10. Winter,In.(2000)."Towards a Theorised Understanding of Family Life and Social capital".Available at:www.aifs.org.au/24:121-122 .

1. 1. Social Capital [↑](#footnote-ref-1)
2. 1. Weak ties theory [↑](#footnote-ref-2)
3. 2. Structural hole theory [↑](#footnote-ref-3)
4. 3. Social resource theory [↑](#footnote-ref-4)
5. 4. Burt [↑](#footnote-ref-5)
6. 1. Lin [↑](#footnote-ref-6)
7. 1.Kilpatrick and Falk [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 . Goshal & Nahapit [↑](#footnote-ref-8)
9. 1.Ston [↑](#footnote-ref-9)
10. 1.. Hasle & et al [↑](#footnote-ref-10)
11. 2. Wideman & et al [↑](#footnote-ref-11)
12. 1. Leana & Van Buren [↑](#footnote-ref-12)
13. 2. Associability [↑](#footnote-ref-13)
14. 3. Luck Lee [↑](#footnote-ref-14)