

بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه شیراز

دکتر جعفر ترک‌زاده*

معصومه محترم**

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۴

چکیده

هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه شیراز بود. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه نوع ساختار سازمانی (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی بود که پس از محاسبه و تایید روایی و پایایی، توزیع و گردآوری شد. جامعه آماری تحقیق، شامل تمام گروه‌های آموزشی دانشگاه شیراز بود که در قالب یک مطالعه چند موردی، ۵ گروه به صورت تصادفی انتخاب شدند و کلیه اعضای هیات علمی آنها پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد: (۱) از دیدگاه اساتید، نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه، بازدارنده است؛ (۲) سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در حد متوسطی است و از این حیث تفاوتی بین گروه‌ها وجود ندارد؛ (۳) نوع ساختار سازمانی دانشگاه، ۵۳٪ از سرمایه اجتماعی گروه‌ها را پیش بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی؛ سرمایه اجتماعی؛ دانشگاه؛ ساختار تواناساز؛ ساختار بازدارنده

مقدمه

آموزش عالی یکی از پرازش‌ترین منابعی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. هدف و نقش آموزش عالی در کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است. بر این اساس، اهمیت کیفیت آموزش عالی در رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور آشکار می‌شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۸؛ مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹). در شرایط کنونی دستیابی به کیفیت آموزش عالی مستلزم توجه به قابلیت‌های اساسی موجود در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و توسعه آن است. یکی از این قابلیت‌ها، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی یک منبع اجتماعی است که در روابط میان افراد یافت می‌شود (عزیزی، ۱۳۸۷) و دربرگیرنده شبکه‌های گوناگون اجتماعی،

* djt2891@gmail.com

* دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز.

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی در دانشگاه شیراز. (مکاتبه کننده)

m.mohtaram2016@gmail.com

ساختارهای حمایتی، مشارکت اجتماعی، مدنی و سیاسی و همچنین اعتماد به افراد و موسسه‌های اجتماعی است (اسپلبرگ^۱، ۲۰۰۱). به تعبیری سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که هم موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن سیستم گردیده و هم باعث پایین آمدن هزینه تبادلات و ارتباطات درون و بین سیستمی می‌گردد. این نوع سرمایه به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به عنوان یک منبع باارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف آنها می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). ملاحظه می‌شود که سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایایی در راستای انتظام و انسجام درونی و کارکردی سیستم در جهت تحقق اهداف و مطلوبیت‌های مورد نظر برای دانشگاه به ارمغان آورد. پس شایسته توجه و توسعه است.

توسعه سرمایه اجتماعی مستلزم توجه به ملزومات و بسترسازی مناسبی است که از جمله مهم‌ترین عوامل بسترساز آن در سازمان‌ها می‌توان به ساختار سازمانی اشاره کرد. ساختار سازمانی به عنوان الگوی تعاملی اجزای سازمان، از طریق تسهیل جریان مبادله اطلاعات، ایجاد هماهنگی بین فعالیت‌ها و همچنین ارائه الگویی مناسب از روابط رسمی و بعضاً غیررسمی افراد و گروه‌ها در سازمان می‌تواند به توسعه سرمایه اجتماعی کمک کند. در یک دسته‌بندی نسبتاً جدید، ساختار سازمانی می‌تواند به دو نوع تواناساز و بازدارنده تقسیم شود (هوی و میسکل^۲، ۲۰۰۵؛ ۲۰۰۸؛ هوی و سوئیتلند^۳، ۲۰۰۰). در ساختار سازمانی بازدارنده به دلیل تأکید بر کنترل متمرکز امور، اجرای دقیق استانداردها و عدم توجه به انتظارات و خواسته‌های افراد، بستر مناسب برای توسعه سرمایه اجتماعی فراهم نمی‌گردد (هوی و همکاران، ۱۹۸۳). با این وصف چنانچه ساختار سازمانی از نوع سلسله مراتبی، ایستا و بازدارنده باشد، از طریق الزام افراد به پیروی از قوانین و فرایندهای تعیین شده و تأکید صرف بر نتایج، هم زمینه بی‌اعتمادی اعضا نسبت به یکدیگر فراهم می‌شود و هم منجر به افول سرمایه اجتماعی در درون سیستم می‌شود. در چنین حالتی، علاوه بر اینکه افراد تمایل به برقراری رابطه با یکدیگر ندارند، از تبادل اطلاعات با دیگران نیز احساس امنیت و راحتی نمی‌کنند. حال آن‌که، چنانچه ساختار سازمانی از نوع تواناساز باشد، به دلیل تأکید بر قوانین و فرایندهای پویا و منعطف، هم زمینه ارتقاء میزان اعتماد، انگیزش و وفاداری اعضا به سازمان و هم بستر مناسب جهت کاهش احساس بیگانگی در محیط‌های آموزشی فراهم می‌گردد (آدلر و بورایز^۴، ۱۹۹۶؛ هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸؛ جکسون و اسکولر^۵، ۱۹۸۵).

نظر به آنچه گفته شد می‌توان گفت، تعامل دو متغیر نوع ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی با همدیگر، جوی را به وجود خواهد آورد که از طریق تاثیرگذاری بر نگرش اعضا و ذیربطان آموزشی، هم عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار خواهد داد و هم بر کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی و اثربخشی دانشگاه موثر خواهد بود. بنابراین بررسی رابطه این دو متغیر و شناخت حاصل از آن علاوه بر اینکه می‌تواند به اصلاح و بهبود راهبردها و برنامه‌ریزی‌های دانشگاهی یاری رساند، به طور کلی می‌تواند به سلامت سازمانی و ارتقای سطح موفقیت دانشگاه در بین سایر رقبا نیز یاری رساند.

1. Spellberg

2. Hoy & Miskel

3. Sowelnd

4. Adler & Borys

5. Jackson & Schuler

بیان مسأله

سرمایه اجتماعی به عنوان ذخیره‌ای از حس اعتماد، همکاری و مشارکت در بین افراد یک گروه یا جامعه محسوب می‌شود، که همانند یک نیرو ارتباطی مؤثر اجتماعی، اعضای یک گروه یا اجتماع را به هم متصل می‌کند و در عین حال نظیر یک مایع اجتماعی، مبادلات میان آنها را سریع، راحت و کم‌هزینه می‌نماید (رنانی و مؤیدفر، ۱۳۸۷). مطالعات انجام شده پیرامون سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد، سیستم‌ها یا گروه‌ها و جوامعی که از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار می‌باشند، نه تنها میزان تعهد و مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری و مدیریت مناسب کنش جمعی در آنها، در سطح بالایی قرار دارد (بولینو، ویلیام و جیمز^۶، ۲۰۰۲)، بلکه کاهش فقر و توسعه اقتصادی (پوتنام^۷، ۲۰۰۰)، تسهیل مبادله و هماهنگی فعالیت‌ها (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷: ۲۴۱)، توسعه میزان مشارکت و تعلق اجتماعی (کاسارد و جانویتز^۸، ۱۹۸۶)، پیشرفت تحصیلی و در نهایت تأمین رضایت تحصیلی دانشجویان (کلمن^۹، ۱۹۹۰، از رایل، بایلیو و هرتیس^{۱۰}، ۲۰۰۰) از دیگر پیامدهای آنها می‌باشد.

شایان ذکر است که توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و به ویژه در دانشگاه‌ها، تحت تأثیر عوامل چندی قرار می‌گیرد که از مهم‌ترین آن نوع ساختار سازمانی تواناساز یا بازدارنده می‌باشد. بر اساس شواهد پژوهشی، تعاملات سازمانی که نقش تبادل اطلاعات را در درون و بیرون سازمان بر عهده دارند، نیروی حیاتی سازمان به شمار می‌آیند. به نحوی که اگر این الگوی ارتباطات بر قوانین منعطف، مشارکت، نوآوری و ایجاد جوئی از اعتماد بین اعضا مبتنی باشد، به بقای سازمان، افزایش میزان کارایی و اثربخشی آن و در نهایت توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه کمک خواهد کرد (گایزر و سایمسیک^{۱۱}، ۲۰۰۵). لذا انتظار می‌رود ساختار سازمانی تواناساز با توسعه قوانین و فرایندهای منعطف، جلب مشارکت، خوش‌بینی و تعهد افراد، شفاف‌سازی اهداف و رسالت‌های علمی و دانشگاهی و همچنین حمایت از افراد در فضایی مملو از اعتماد، زمینه توسعه عملکرد افراد و همچنین سرمایه اجتماعی را فراهم آورد. در مقابل در ساختار بازدارنده به دلیل تأکید بیش از حد بر ارتباط یک‌طرفه (از بالا به پایین)، عدم پذیرش تفاوت‌ها، توسعه جوئی از بی‌اعتمادی و استفاده از سلسله‌مراتب اداری جهت کنترل، نظارت و نظم‌دهی به افراد و زیردستان زمینه نارضایتی افراد (اساتید و دانشجویان) و ضعف عملکرد آنها فراهم می‌آید.

با وجود موارد بالا و در حالی که امروزه نقش ارتباطات در تسهیل جریان اطلاعات و زمینه‌سازی برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری بر کسی پوشیده نیست (شاهی، نوه‌ابراهیم و مهرعلیزاده، ۱۳۸۷)، سازمان‌ها و به خصوص دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز آموزش عالی، با اصرار بر وفاداری نسبت به ساختارهای مکانیکی و ایستا (بازدارنده) و تمرکز بر کنترل امور حرفه‌ای به صورت متمرکز (هوی و همکاران، ۱۹۸۳)، نه تنها حصول قابلیت‌های لازم جهت پاسخگویی به ذینفعان و بستر مناسب برای برقراری رابطه را از خود سلب کرده‌اند، بلکه با توسعه بی-اعتمادی در بین ذیربطان آموزشی، بقای خود را در شرایط پر رقابت امروز، به مخاطره انداخته‌اند.

⁶. Bolino; William & James

⁷. Putnam

⁸. Kasard & Janowitz

⁹. Coleman

¹⁰. Israe; Beaulieu & Hartless

¹¹. Gizir & Simsek

با نظر به آنچه گفته شد و با توجه به نقش ساختار سازمانی تواناساز در توسعه سرمایه اجتماعی، مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهی باید با توسعه ساختار سازمانی مناسب و سوق دادن آن به سمت ساختار سازمانی تواناساز، به ایجاد بستر مناسب جهت اثربخشی و حفظ و بقای خود در محیط پرقابته کنونی یاری رسانند. نظر به این مهم، مساله اصلی این تحقیق، بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه شیراز بوده است. در این راستا سوالاتی به شرح زیر مطرح و پیگیری شد:

- ۱- نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه کدام است؟
- ۲- آیا سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در وضعیت مطلوبی ($Q_3 \leq \bar{X}$) قرار دارد؟
- ۳- آیا ساختار سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی می‌باشد؟
- ۴- آیا بین دیدگاه اساتید گروه‌های گوناگون قلمرو تحقیق در خصوص نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

نوع ساختار سازمانی

تردید نیست که ساختار سازمانی از جمله مؤلفه‌های اساسی در شکل‌گیری هر سازمانی محسوب می‌شود که با تعیین الگوی منظمی از روابط بین اجزای سازمان، زمینه کارکردی لازم برای نیل به اهداف آن را فراهم می‌آورد (هچ، ۱۳۸۷؛ گرین‌برگ و بارن^{۱۲}، ۱۹۹۷). ساختار سازمانی جایی است که در آن ارتباطات سازمانی اتفاق می‌افتد و اقدامات سازمانی در آن صورت می‌گیرد. لذا علاوه بر این‌که باعث ایجاد هماهنگی بین کلیه فعالیت‌ها و اهداف سازمان می‌شود، تعیین‌کننده نوع رابطه افراد و گروه‌ها جهت تحقق اهداف سازمانی نیز می‌باشد (گرین‌برگ و بارن، ۱۹۹۷). از نظر سول (۱۹۹۴) ساختار سازمانی وسیله یا ابزار پیچیده‌ای برای کنترل است که در فرایند روابط متقابل اعضا به وجود می‌آید، به صورت دائم تجدید می‌گردد و در عین حال روابط متقابل افراد با همدیگر را مشخص می‌سازد. بدین ترتیب، از نظر وی، ساختار سازمانی کانال بسیار منظم و مناسبی جهت انتقال اطلاعات به شمار می‌آید که نیل به اهداف سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد.

صاحب‌نظران انواع و اشکال متعددی را برای ساختار سازمانی برشمرده‌اند. به عنوان نمونه برنز و استاکر (۱۹۶۱) دو نوع ساختار سازمانی مکانیکی و ارگانیکی را مطرح نمودند. مینتزبرگ (۱۹۸۹) شش نوع ساختار سازمانی ساده، بوروکراسی ماشینی، بوروکراسی حرفه‌ای، بخشی، ادھوکراسی و ایدئولوژیکی را برای سازمان برشمرد. گروه دیگری از محققان نیز ساختار سازمانی را از نظر شکل و ویژگی به دو دسته سازمان‌های حقیقی و مجازی تقسیم کردند. به زعم آنان در حالی‌که ساختارهای حقیقی بر سلسله‌مراتب سازمانی و تبعیت از الگوی نسبتاً باثبات روابط تاکید دارند، ساختارهای مجازی، ساختارهایی انعطاف‌پذیر و سیال‌اند که متناسب با نیاز شکل می‌گیرند و به زمان و مکان خاصی محدود نمی‌شوند (رابینز، ۲۰۰۲). هوی و سوئیتلند (۲۰۰۰) نیز بیان کردند که ساختار

¹². Greenberg & Baron

سازمانی قابل تفکیک به چهار نوع تواناساز، بازدارنده، سلسله‌مراتبی و مبتنی بر قانون است. هوی و میسکل (۲۰۰۵) و (۲۰۰۸) نیز با جمع‌بندی نظرات قبلی و تعیین چهار بُعد رسمیت^{۱۳}، تمرکز^{۱۴}، فرایند^{۱۵} و زمینه^{۱۶} به عنوان ابعاد تحلیلی ساختار سازمانی، آن را به دو نوع تواناساز^{۱۷} و بازدارنده^{۱۸} تقسیم کردند. ویژگی این دو گونه ساختار به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱- ویژگی‌های ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده

ابعاد	ساختار سازمانی تواناساز	ساختار سازمانی بازدارنده
رسمیت	وجود قوانین و فرایندهای منعطف، نگاه به مشکلات به عنوان فرصت یادگیری، تشویق ارزش‌های متفاوت، ترغیب نوآوری، تقویت اعتماد	وجود قوانین و فرایندهای سخت و تغییرناپذیر، نگاه به مشکلات به عنوان مانع، تشویق توافق و اجماع نظر، تنبیه اشتباهات، تقویت سوءظن
تمرکز	تسهیل حل مسأله، ارتقای همکاری، تقویت گشودگی و بازبودن، حمایت از اعضا، تشویق نوآوری، تأکید بر همکاری	الزام به اجرای قوانین (تقاضای اجابت)، تأکید بر کنترل، تقویت بی‌اعتمادی و بسته بودن، مجازات اعضا، سرکوب تغییر، تأکید بر قوانین و بوروکراسی
فرایند	تأکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی، حل مسأله	تأکید بر تصمیم‌گیری یک طرفه، اعمال قوانین و فرایندها
زمینه	وجود اعتماد بین افراد، توسعه اعتماد و اعتبار در کارها، جامعیت، (شکل‌گیری) احساس قدرت در اعضا	وجود بی‌اعتمادی بین افراد، پیچاندن حقیقت و رواج فریبکاری، تعارض، (شکل‌گیری) احساس بی‌قدرتی در اعضا

منبع: هوی و میسکل، ۲۰۰۸، ص ۱۱۴

در ساختار تواناساز، قوانین و مقررات بیش از اینکه به عنوان عامل فشار در نظر گرفته شوند، راهنمای حل مسائل محسوب می‌شوند و مدیران بیش از اینکه از سلسله‌مراتب اختیار و مکانیزم‌های موجود جهت توسعه قدرت خود استفاده کنند، از آنها جهت حمایت و پشتیبانی از زیردستان خود بهره می‌گیرند. پس در چنین ساختاری با وجود اینکه هرکس از جایگاه و وظیفه خود مطلع می‌باشد، کلیه امور مربوط به سازمان از طریق مشارکت بین آنها انجام می‌گیرد (هرشهون^{۱۹}، ۱۹۹۷؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸). ساختار تواناساز با تأکید بر برقراری رابطه دو طرفه، دیدن مشکلات به عنوان فرصت، پذیرش تفاوت‌ها، توسعه اعتماد، یادگیری از اشتباهات و پذیرش وقایع غیر منتظره مشخص می‌شود. اما در مقابل آن، ساختار بازدارنده با تأکید بر ارتباط یک طرفه، دیدن مسائل به عنوان یک اضطراب، عدم پذیرش تفاوت‌ها، فقدان اعتماد، مجازات اشتباهات و ترس از وقایع غیرمنتظره نمایان می‌شود. در ساختار بازدارنده سلسله‌مراتب مانع خلاقیت و نوآوری است و مدیران از قدرت خود به منظور کنترل و دستوردهی به مرئوسین استفاده می‌کنند. بنابراین علاوه بر این که در این نوع ساختار، افراد ملزم به اجرای استانداردهای تعیین شده

13. Formalization
 14. Centralization
 15. Prosses
 16. Context
 17. Enabling
 18. Hindering
 19. Hirchhorn

از سوی مدیران می‌باشند، پرداختن به نیازها، علائق و خواسته آنها از سوی سازمان مورد انتقاد شدید می‌باشد (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸؛ هوی و همکاران، ۱۹۸۳).

نتایج برخی پژوهش‌ها حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی تواناساز با هدایت رفتارها، روشن‌سازی مسئولیت‌ها، کاهش فشار و توانمندسازی اشخاص رابطه وجود دارد (آدلر، ۱۹۹۹؛ آدلر و بورایز، ۱۹۹۶؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸). دفت^{۲۰} (۱۹۹۵) و کسرابی و علی رحیمی (۱۳۸۸) نیز گزارش کردند که بین ساختار سازمانی بازدارنده و احساس بیگانگی اعضا، غیراثربخش بودن ارتباطات، عدم تمایل اعضا به مشارکت در تصمیم‌گیری و وجود جوی از بی‌اعتمادی بین افراد، رابطه معناداری وجود دارد. کانتر^{۲۱} (۱۹۸۹) نیز گزارش کرد که بنا بر نتیجه اکثر تحقیقات، ساختار سازمانی مناسب، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و دستیابی به اهداف ایفا می‌کند (صابونچی و همکاران، ۱۳۸۶).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به گونه‌های گوناگونی توسط پژوهشگران تعریف شده است (پوتنام^{۲۲}، ۱۹۹۵؛ فوکویاما^{۲۳}، ۱۹۹۹) که در این جا مجال پرداختن به آنها نیست (ر. ک. ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۱). با جمع‌بندی نظرات و تعاریف ارائه شده پیرامون سرمایه اجتماعی، می‌توان گفت، سرمایه اجتماعی عبارت از مجموعه‌ای از شبکه‌ها، هنجارها، ارزش‌ها و درکی است که همکاری درون گروه‌ها و بین گروه‌ها در جهت کسب منافع متقابل را تسهیل می‌کند (بیدختی و نظری، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی محسوس (لینا و ون‌برن^{۲۴}، ۱۹۹۹) و یک کالای عمومی (کاظم‌زاده، ۱۳۸۹) است که از یک طرف منفعی را برای سیستم و اعضای آن فراهم می‌آورد و از طرف دیگر این امکان را به وجود می‌آورد تا افراد مسائل جمعی را راحت‌تر حل کنند و با احساس مسئولیت متقابل وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). لین^{۲۵} (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی را مجموعه منابع موجود در ساختار سازمانی می‌داند که امکان دسترسی بدان امکان‌پذیر باشد. از نظر پوتنام و همکاران (۱۹۹۳) نیز سرمایه اجتماعی شامل خصوصیات از سازمان‌ها اجتماعی همچون شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد است که باعث تسهیل همکاری و هماهنگی دو جانبه بین افراد می‌گردد.

با وجود ارائه تعاریف متعدد پیرامون سرمایه اجتماعی، این موضوع همچنان مورد اختلاف است. اما آنچه همه بر آن اتفاق نظر دارند این است که شبکه‌ها و هنجارهای اجتماعی عناصر اصلی این سرمایه‌اند و اعتماد هم بخشی از آن و یا دست کم یک جانشین نزدیک برای آن محسوب می‌شود (کمیسون بهره‌وری استرالیا، ۲۰۰۳). بر این اساس، سرمایه اجتماعی با پدید آوردن چارچوب‌ها و قالب‌های رفتاری معین و تعریف شده‌ای چون اجبار، انتظار،

20. Daft

21. Konter

22. Putnam

23. Fukuyama

24. Leana & van Buren

25. Lin

اعتماد، هنجار و... هم شبکه روابط اجتماعی بین کنشگران را مستحکم می‌سازد و هم با تسهیل رفتار کنشگران در این شبکه، تحقق اهداف آنان را ممکن می‌سازد (کلمن^{۲۶}، ۱۹۹۰).

صاحب‌نظران و پژوهشگران ابعاد و عناصر گوناگونی را برای سرمایه اجتماعی برشمرده‌اند که از جمله آنها می‌توان به طیف شش بعدی سرمایه اجتماعی گروتارت^{۲۷} و همکاران (۲۰۰۴) اشاره کرد. از نظر آنها سرمایه اجتماعی شامل گروه‌ها و شبکه‌ها، اعتماد و انسجام، عمل جمعی و همکاری، اطلاعات و ارتباطات، همبستگی اجتماعی، توانمندسازی و عمل سیاسی است. استن^{۲۸} (۲۰۰۱) نیز سرمایه اجتماعی را متشکل از دو بعد کیفیت (هنجار) و ساختار (شبکه) روابط اجتماعی می‌داند و بیان می‌کند، در حالی که بعد ساختاری در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی است، بعد کیفیت با پدیده‌هایی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدات، مشارکت و اعتماد سروکار دارد. به اعتقاد نارایان و کسیدی^{۲۹} (۲۰۰۱) نیز ابعاد سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، عضویت در انجمن‌ها یا مشارکت در اجتماع محلی، فعال بودن در زمینه‌های اجتماعی؛ جرم و امنیت، ارتباطات محلی، ارتباطات خانوادگی و دوستانه، تحمل گوناگونی، عمل متقابل و تعهد سیاسی می‌باشد.

بر اساس مطالعات انجام شده، سرمایه اجتماعی علاوه بر اینکه متاثر از ابعاد و عناصر متعددی است، دارای آثار و پیامدهای مثبت و منفی برای افراد و شبکه‌ها نیز می‌باشد. به عنوان مثال، بنا به نظر کلمن (۱۹۹۰)، سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی دارای تأثیر مثبتی بر بروز خلاقیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌باشد. مطابق با نظر بولینو^{۳۰} و همکاران (۲۰۰۲) نیز بین سرمایه اجتماعی و تعهد اعضا، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، برت^{۳۱} (۲۰۰۰) نیز بیان کرد، بین اندازه شبکه (تعداد تعاملات و پیوندها) با نوآوری و خودتجدیدی و نقش شبکه در تقویت نوآوری و توسعه ایده‌های جدید رابطه وجود دارد. پوتنام و همکاران (۱۹۹۳) نیز دریافت که توسعه سرمایه اجتماعی با حل مشارکتی مساله و مدیریت اثر بخش سازمان در رابطه می‌باشد.

نظر به آنچه گفته شد و به دلیل نقش محوری ارتباطات در اجتماعات و سیستم‌های علمی، آموزشی و پژوهشی در ایجاد نگرش‌های خودارزیابانه در افراد مانند احساس خوداثربخشی دانشگاهی و بالتبع بهبود کیفیت و اثربخشی درونی و بیرونی دانشگاه، توجه ویژه به مفهوم سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. در این رابطه کلمن (۱۹۹۰) گزارش کرد، افزایش سرمایه اجتماعی در محیط‌های آموزشی از طریق روابط اجتماعی به افزایش دستاوردهای آموزشی منجر خواهد شد. از نظر او بین سرمایه اجتماعی بالا و استمرار تحصیل و یادگیری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (کلمن، ۱۹۹۸). بر اساس مطالعه انجام شده توسط علوی (۱۳۸۰) نیز این نتیجه حاصل گشت که توسعه سرمایه اجتماعی در یک سیستم با کاهش هزینه‌های مدیریتی

26. Coleman

27. Grotart

28. Ston

29. Narayan & Cassidy

30. Bolino

31. Burt

نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی و کندی‌های ناشی از سیستم‌های بوروکراتیک رابطه معناداری وجود دارد. قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) نیز بیان کردند بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران بر مبنای عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است و بعد کیفیت سرمایه اجتماعی نیز در رابطه با پدیده‌هایی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدات، مشارکت و اعتماد موجود در سیستم می‌باشد.

لازم به ذکر است بر اساس جستجوی به عمل آمده در این پژوهش، در موتورهای جستجوی یاهو^{۳۲} و گوگل^{۳۳} و همچنین سایت‌های گوناگون، با کلید واژه‌های سرمایه اجتماعی، ساختار سازمانی، نوع ساختار سازمانی دانشگاه و ترکیبات گوناگون آنها^{۳۴} و... پژوهشی مبنی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوع ساختار سازمانی در پژوهش‌های داخلی و خارجی یافت نشد.

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع رابطه‌ای بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه گروه‌های آموزشی دانشگاه شیراز بود که در قالب یک مطالعه چند موردی (ین، ۱۳۸۱)، ۵ گروه به صورت تصادفی انتخاب شدند و کلیه اعضای هیات علمی آنها پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. داده‌های میدانی نوع ساختار سازمانی با استفاده از پرسشنامه نوع ساختار سازمانی (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۰) که بر اساس پرسشنامه ساختار تواناساز مدرسه هوی و سوئیتلند (۲۰۰۱) و همچنین چارچوب مفهومی هوی و میسکل (۲۰۰۸) تهیه شده بود، و داده‌های میدانی مربوط به سرمایه اجتماعی نیز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی که بر اساس الگوی انگاره‌ای بُعدشناسی سرمایه اجتماعی (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۱) تهیه شده بود، گردآوری شد.

پرسشنامه نوع ساختار سازمانی دارای دو بُعد ساختار تواناساز و بازدارنده است که پاسخ افراد را از طریق یک طیف پنج گزینه‌ای دریافت می‌نماید. روایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شد (جدول ۲) که از روایی بالایی برخوردار بودند. همچنین به منظور سنجش پایایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که از پایایی بالایی برخوردار بودند.

جدول ۲- روایی و پایایی پرسشنامه نوع ساختار سازمانی

بازدارنده	تواناساز	
۰/۴۰ - ۰/۸۱	۰/۳۹ - ۰/۹۴	طیف ضرائب همبستگی
۰/۰۳ - ۰/۰۰۰۱	۰/۰۴ - ۰/۰۰۰۱	سطح معناداری
۰/۷۱	۰/۹۲	آلفای کرونباخ

³². Yahoo

³³. Google

³⁴. "social capital""organizational structure"؛ "social capital and school structure;" "social apital""organizational structure Type"

پرسشنامه سرمایه اجتماعی نیز مشتمل بر سه بُعد اصلی سرمایه اجتماعی یعنی شبکه‌های اجتماعی، هنجار اجتماعی و اعتماد اجتماعی با طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم می‌باشد. به منظور محاسبه روایی هر یک از ابعاد با استفاده از تحلیل گویه، همبستگی بین گویه‌ها با نمره کل هر بُعد سنجیده شد (جدول ۳) که هر یک از ابعاد از روایی بالایی برخوردار بودند. پایایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که از پایایی بالایی برخوردار بودند.

جدول ۳- روایی و پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی

اعتماد اجتماعی	هنجار اجتماعی	شبکه اجتماعی	
۰/۷۴ - ۰/۹۴	۰/۶۲ - ۰/۹۰	۰/۴۱ - ۰/۸۳	طیف ضرائب همبستگی
۰/۰۰۱ - ۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱ - ۰/۰۰۲	۰/۰۲ - ۰/۰۰۰۱	سطح معناداری
۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۸۴	آلفای کرونباخ

در این پژوهش، به منظور بررسی سوال اول از آزمون تی وابسته، سوال دوم از آزمون تی تک نمونه‌ای، سوال سوم از روش رگرسیون چندگانه و سوال چهارم پژوهش نیز از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

۱- نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه کدام است؟

جدول ۴- ارزیابی نوع ساختار سازمانی دانشگاه

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین	انواع ساختار سازمانی
۰.۰۰۰۱	۴۹	۵.۳	۰.۵۵	۲.۹۷	تواناساز
			۰.۴۴	۳.۶۲	بازدارنده

مطابق با جدول ۴، بیشترین میانگین ادراک اساتید از نوع ساختار سازمانی دانشگاه مربوط به ساختار سازمانی بازدارنده است که بر اساس t محاسبه شده در درجه آزادی ۴۹ دارای تفاوت معناداری با میانگین مربوط به ساختار تواناساز است. لذا می‌توان گفت از نظر اساتید، ساختار سازمانی غالب در دانشگاه، ساختار بازدارنده است.

۲- آیا سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در وضعیت مطلوبی ($\bar{X} \geq Q_3$) قرار دارد؟

جدول ۵- ارزیابی مطلوبیت سرمایه اجتماعی بخش‌ها

میانگین	انحراف استاندارد	Q ₃	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	Q ₂	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۰۰۰۸	۲۰۲۷	۱۱۰۶۸	۲۸۵	۴۹	۰۰۰۶	۱۰۰۲۴	۰۰۲۵	۴۹	۰۰۷

مطابق با جدول ۵، میانگین سرمایه اجتماعی گروه‌های مطالعه شده از معیار کفایت مطلوب (Q₃) کمتر و برابر با چارک دوم (میانگین) طیف نمره حاصل می‌باشد. لذا می‌توان گفت از نظر اساتید، سرمایه اجتماعی گروه‌ها در وضع متوسطی قرار دارد و با وضع مطلوب فاصله دارد.

۳- آیا ساختار سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنادار سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی می‌باشد؟

جدول ۶- پیش‌بینی سرمایه اجتماعی بر اساس انواع ساختار سازمانی

انواع ساختار	R	R ²	مقدار B	مقدار t	سطح معناداری
تواناساز	۰/۷۴	۰/۵۳	۳/۴	۷/۴	۰/۰۰۰۱
بازدارنده			۱/۲	۲/۱	۰/۰۳

مطابق با جدول ۶، بر اساس ضریب تعیین محاسبه شده، نوع ساختار سازمانی دانشگاه ۰/۵۳ از واریانس سرمایه اجتماعی گروه‌ها را پیش‌بینی می‌کند که بر اساس ضریب رگرسیون محاسبه شده، نوع ساختار سازمانی تواناساز با ضریب بتای ۳/۴، دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مثبت و معنادار برای سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی می‌باشد.

۴- آیا بین دیدگاه اساتید گروه‌های گوناگون قلمرو تحقیق در خصوص نوع ساختار سازمانی

دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد؟

تفاوت معناداری بین ادراک اساتید گروه‌های گوناگون از نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه وجود ندارد. پس می‌توان گفت ادراک یکسانی میان اساتید گروه‌های گوناگون درباره غلبه نوع ساختار سازمانی بازدارنده در دانشگاه وجود دارد. از طرفی تفاوت معناداری بین ادراک اساتید از میزان سرمایه اجتماعی در گروه‌های گوناگون آموزشی نیز وجود ندارد. این یافته بدان معناست که سطح سرمایه اجتماعی موجود در گروه‌های آموزشی گوناگون دانشگاه نیز همسان و در حد متوسطی است.

نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که از نظر اساتید نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه قلمرو پژوهش از نوع بازدارنده می‌باشد. نتایج پژوهش‌های شاهی و همکاران (۱۳۸۷)، صابونچی و همکاران (۱۳۸۸) و اکبری (۱۳۷۸) نیز حاکی از رواج ساختار سازمانی مکانیکی در سازمان‌های گوناگون می‌باشد. این همراستایی می‌تواند حاکی از رواج نوعی ساختار سازمانی نامطلوب در سازمان‌های گوناگون - صرفنظر از نوع آنها - در کشور باشد. البته این نتیجه

پژوهش با نتیجه پژوهش معینی (۱۳۹۰) مبنی بر تواناساز بودن ساختار سازمانی دانشگاه شیراز از نظر کارمندان ستادی ناهمسو می‌باشد. علت چنین نتیجه‌ای را از طرفی می‌توان به غلبه رویه‌ها و فرایندهای رسمی و غیررسمی سنتی، انعطاف‌ناپذیر و بعضاً دست و پاگیر موجود در دانشگاه و از طرف دیگر به وجود شواهدی دال بر عدم همکاری و مشارکت اساتید در تصمیم‌گیری‌ها، عدم استقلال آنان در برنامه‌ریزی درسی، فراهم نبودن بستر مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری، ضرورت پابندی به استانداردهای خاص دانشگاه و کم‌توجهی نسبی موجود به خواسته‌ها و انتظارات آنها از سوی دانشگاه نسبت داد. در تایید چنین نتیجه‌ای، شاهی و همکاران (۱۳۸۷) بیان کردند که دانشگاه‌ها با اصرار بر وفاداری به ساختارهای مکانیکی و ایستا، حصول به قابلیت‌های لازم برای پاسخگویی به چالش‌های اساسی را از خود سلب کرده‌اند. بر این اساس، تلاش برای بهبود ساختارهای موجود دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه قلمرو پژوهش، حائز اهمیت می‌باشد.

بنابر یافته دیگر این پژوهش، از دیدگاه اساتید، میانگین سرمایه اجتماعی گروه‌ها برابر با سطح کمترین کفایت مطلوب (Q_2) می‌باشد. به این معنی که از نظر آنها سرمایه اجتماعی در گروه‌های آموزشی در حد متوسطی قرار دارد. بدیهی است با توجه به اینکه شکل و نقشه جریان ارتباطات سازمانی متأثر از ساختار سازمانی است (شاهی و همکاران، ۱۳۸۷) و نظر به اینکه از دیدگاه اساتید ساختار سازمانی غالب در دانشگاه قلمرو پژوهش، از نوع بازدارنده می‌باشد، دستیابی به چنین نتیجه‌ای دور از ذهن نخواهد بود. در تایید این نتیجه، قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) با تفکیک سرمایه اجتماعی به دو بعد ساختاری و محتوایی، اظهار داشتند بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با ساختارها و فرایندهای مدیریتی مانند میزان پاسخگویی مدیران، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری‌ها و اقدام بر اساس کارگروهی رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این، وجود شواهدی مبنی بر عدم گرایش برخی اساتید به قبول مسئولیت در گروه، ضعف همکاری و عدم صمیمیت آنها، پایین بودن کیفیت و کارآمدی شبکه‌های موجود و در مقابل فزونی و آشکاری دسته‌بندی‌های متعدد در گروه‌های آموزشی، شفاف نبودن هنجارها و انتظارات موجود در شبکه‌ها، وجود جوی از بی‌اعتمادی و عدم امنیت، فضای سیاسی غالب در روابط بین افراد و گروه‌ها و مواردی از این قبیل قابل احساس و حتی مشاهده است که در توجیه نتیجه به دست آمده، معنادار می‌باشد.

نتیجه دیگر این پژوهش حاکی از آن است که نوع ساختار سازمانی دانشگاه در مجموع ۰/۵۳ از سرمایه اجتماعی بخش‌ها را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. در این راستا قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) بیان کردند، بین بعد کیفیت سرمایه اجتماعی با پدیده‌هایی مانند ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدات، مشارکت و اعتماد موجود در سیستم - که از مؤلفه‌های ساختار سازمانی محسوب می‌شوند - رابطه معناداری وجود دارد. بر این اساس آنها گزارش کردند، سازمان‌هایی که در آنها مشارکت، تعهد و اعتماد در سطح بالایی قرار دارد، ضمن اینکه افراد زمان اندکی را صرف حراست و پشتیبانی از خود - در جهت استثمار نشدن در جریان تعاملات - و نظارت بر اعمال نادرست و ناشایست همکاران می‌نمایند، تبادل اطلاعات در درون و بین شبکه‌ها در سطح بالایی از اعتماد صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است نتیجه این بخش از پژوهش با یافته‌های علوی (۱۳۸۰) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی با کاهش هزینه‌های مدیریتی نظیر کنترل و نظارت رسمی، ریزنی‌های مدیریتی، کندی‌های ناشی از سیستم‌های بوروکراتیک، و کلمن (۱۹۹۰) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی با کیفیت و ساختار الگوی روابط

در سازمان هم‌راستا می‌باشد. در مجموع با توجه به یافته‌های این بخش از پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین نوع ساختار سازمانی با سرمایه اجتماعی، تلاش جهت تأمین و تضمین آن از طریق اصلاح برنامه‌ها، قوانین و فرایندهای موجود، توسعه جوئی از اعتماد و مشارکت بین ذینفعان آموزشی و به طور کلی سوق دادن ساختار سازمانی دانشگاه به سمت ساختار سازمانی تواناساز امر مهمی است که باید از سوی مدیران و مسئولان دانشگاهی مورد توجه ویژه قرار گیرد.

همچنین در پژوهش حاضر این نتیجه حاصل گشت که تفاوت معناداری بین ادراک اساتید در گروه‌های گوناگون آموزشی پیرامون نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه و مطلوبیت سرمایه اجتماعی وجود ندارد. چنین نتیجه‌ای بیانگر این است که همه اساتید بر غالب بودن نوع ساختار سازمانی بازدارنده و همچنین میزان مطلوبیت سرمایه اجتماعی در حد متوسط، اتفاق نظر دارند. بدین ترتیب می‌توان گفت، ادراک اساتید از ارزیابی نوع ساختار سازمانی دانشگاه و مطلوبیت سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی، تحت تاثیر ارزیابی‌ها و ویژگی‌های شخصی افراد، جو سازمانی و جو آموزشی حاکم بر گروه‌ها و دانشکده‌های گوناگون قرار نگرفته است. بلکه اساتید گروه‌های آموزشی گوناگون، از ادراک یکسانی نسبت به شرایط و اقتضائات محیطی و ساختاری حاکم در دانشگاه و گروه‌ها برخوردار بوده‌اند. این نتیجه نشان از تسری ساختار بازدارنده و در نتیجه مطلوب نبودن سرمایه اجتماعی در گروه‌های آموزشی دارد.

سرانجام می‌توان گفت، اگر چه نوع ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش از نوع بازدارنده و سرمایه اجتماعی در سطح متوسطی قرار دارد، اما توان پیش‌بینی‌کنندگی معنادار نوع ساختار سازمانی دانشگاه برای سرمایه اجتماعی گروه‌ها، دال بر تاثیر آشکار کیفیت و نوع ساختار سازمانی دانشگاه بر میزان سرمایه اجتماعی گروه‌ها است. پس نظر به مسئولیت خطیر گروه‌های آموزشی در تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه، شایسته است که مدیران دانشگاه تلاش نمایند با تغییر ساختار غالب موجود و تبدیل آن به ساختار تواناساز، زمینه توسعه سرمایه اجتماعی در گروه‌ها و به طور کلی دانشگاه را فراهم آورند. بدین ترتیب، زمینه‌ای برای بهره‌مندی دانشگاه از تبعات مثبت و سازنده هم ساختار تواناساز و هم سرمایه اجتماعی بالا فراهم خواهد شد.

منابع

- اکبری، امین. (۱۳۸۳)، نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت سیاسی - اجتماعی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- امین بیدختی، علی اکبر و نظری، ماشاءالله. (۱۳۸۸)، ارائه یک مدل نظری برای نهادینه‌سازی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی، *راهبرد یاس*، شماره ۱۹.
- ترک‌زاده، جعفر و محترم، معصومه. (۱۳۹۱)، تدوین و ارائه الگویی یکپارچه از سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*. جلد ۷، شماره ۳.
- رنایی، محسن و مؤیدفر، رزیتا. (۱۳۸۷)، سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی: بررسی مقایسه‌ای استان‌های ایران. *فرایند مدیریت و توسعه*، شماره ۶۸ و ۶۹.

- شاهی، سکینه؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم و مهرعلیزاده، یدالله. (۱۳۸۷)، ارتباطات گشوده آموزش عالی، ضرورت رویارویی با چالش‌های جهانی شوندگی؛ مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی خوزستان، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵.
- شجاعی باغینی، محمد مهدی و همکاران. (۱۳۸۷)، مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول.
- صابونچی، رضا؛ هادوی، فریده؛ مظفری، امیراحمد. (۱۳۸۶)، تبیین ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور. علوم حرکتی و ورزش، سال هفتم، جلد اول، شماره ۱۳، بهار و تابستان.
- عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۸۷)، نقش علوم انسانی در توسعه سرمایه اجتماعی، فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۶۹ - ۶۸، تابستان و پاییز.
- قاسمی، جواد؛ حسینی، محمود؛ حجازی، یوسف. (۱۳۸۸)، تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیات علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی، آموزش عالی ایران. سال دوم، شماره اول، تابستان..
- قلی‌پور، رحمت‌الله؛ مدهوشی، مهرداد؛ جعفریان، وحید. (۱۳۸۷)، تحلیل رابطه و تاثیر سرمایه اجتماعی بر کار آفرینی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره هفدهم، بهار و تابستان.
- کسرابی، احمدرضا؛ علیرحیمی، محمدمهدی. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی ارتباطات در سازمان بازنشستگی کشوری از منظر کارکنان، بصیرت، سال شانزدهم، ۴۴.
- کاظم‌زاده، اکبر. (۱۳۸۹)، نظارت همگانی و سرمایه اجتماعی، نظارت همگانی، شهروندی و توسعه سازمانی، (مجموعه مقالات)، تهران: فرهنگ صبا.
- کمیسیون بهره‌وری استرالیا. (۲۰۰۳)، سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر سیاستگذاری عمومی، ترجمه: مرتضی نصیری. (۱۳۸۷)، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- علوی، بابک. (۱۳۸۰)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۶.
- مدهوشی، مهرداد؛ نیازی، عیسی. (۱۳۸۸)، بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان، آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره چهارم، بهار.
- معینی، مریم. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- هچ، ماری جو. (۱۳۸۷)، تئوری سازمان: مدرن، نمادین و تفسیری پست مدرن، ترجمه: حسن دانایی‌فرد، تهران: افکار.
- ین، رابرت ک. (۱۳۸۱)، تحقیق موردی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- Adler, P. S. & Borys, B. (1996). Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive. *Administrative Science Quarterly*, V.41, PP: 61-89.
- Adler, P. S. (1999). Building Better Bureaucracies. *Academy of Management Executive*, V. 13, PP: 36-49.
- Bolino, M. C.; William, H. T. & James, M (2002). Citizenship Behavior and Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management review*, V. 27, N. 4, PP: 505 – 522.
- Burns, T. & Stalker, C. (1961). *The management of Innovation*. London: Tailstock, Institute of Human Relations.
- Burt, R. S. (2002). The Network Structure of Social Capital. *Research in organizational behavior*. Capital and Employment Practices, Academy of Management Review.
- Coleman, J. S. (1990). *Social Capital In Foundations of Social Theory*. Edited by James S. Coleman, Harvard, and M. A.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Coleman, J. S. (1990b). How Worksite Schools and Other Schools Reforms Can Generate Social Capital: An Interview with James Coleman. *American Federation of Teachers*, PP: 35-45.
- Coleman, J. S. (1998). Foundations of Social Theory. Cambridge, Harvard University Press.
- Daft, R. (1995). *Structural Theory and Organizational Design*. Translated into Persian by Ali Parsaian and Seyed Mohammed Arabi. Cultural Research Office Press & the Edition (in Persian).
- Fukuyama, F. (1999). *Social Capital and Civil Society*. Prepared for Delivery at IMF Conference on Second Generation Reform, Oct. 1.
- Gizir, S. & Simsek, H. (2005). Communication in an Academic Context. *Higher Education Journal*, Vol. 50.
- Grootaert, C.; Narayan, D.; Jones, V. N. & Woolcock, M. (2004). Measuring Social Capital. *World Banking Working*, 18.
- Hirschhorn, L. (1997). *Reworking Authority: Leading and Following in a Post-Modern Organization*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2005). *Educational Administratio*. U. S. A: Mc Graw Hill.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2008). *Educational Administratio*. U. S. A: Mc Graw Hill.
- Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (2000). School Bureaucracies That Work: Enabling, Not Coercive. *Journal of School Leadership*, V. 10, PP: 525-541.
- Hoy, W. K.; Blazovsky, R. & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, V. 21, PP: 109-121.
- Israel, G. D.; Beaulieu, L. J & Hartless, G. (2001). The Influence of Family and Community Social Capital on Educational Achievement. *Rural Sociology*, Vol. 66, No. 1, PP: 43-68.

- Jackson, S. & Schuler, R. S. (1985). Ameta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, V. 36, PP: 17-78.
- Leana, C. & Van Buren, H. (1999). Organizational Social and Employment Practices. *Academy of management review*, V. 24, N. 3, PP: 53 – 55.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on Management*. New Yourk: Free Press.
- Narayan, D. & Cassidy, M. F. (2001). A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory. *Current Sociology*, V. 49, N. 2.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alon: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, V. 6, N. 1, PP: 65 – 78.
- Putnam, R. D.; Leonardi, R. & Nanetti, V. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton. NJ: Princeton University Press.
- Rabbins, S. P. (2002). *Principles of Organizational Behavior*. Translated into Persian by Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office Press, Tehran (in Persain).
- Spellberg, A. (2001). *Framework for the Measurement of Social Capital in New Zealand*. Social Capital Programmed team, Statistics New Zealand.
- Stone, W. (2001). *Measuring Social Capital, Toward a Theoretically Informed Measuring Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life*. Australian Institute of Family Studies, Research Poper, N. 24.