**تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم**

**چکیده**

**هدف پژوهش**: دانشگاه‌ها مانند سایر بخش‌های اقتصادی در قبال جامعه مسئول و پاسخگو هستند و در توسعه علمی، فرهنگی و اجتماعی جامعه نقش کلیدی دارند. از این رو با افزایش تعداد دانشجویان انتظار می‌رود که دانشگاه‌ها میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتری را از خود نشان دهند. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم می‌باشد.

**روش‌شناسی**: جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم است که از میان آنان 140 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از پرسشنامه فرجی و برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه قلاوندی و همکاران استفاده شده است.

**یافته‌ها**: نتایج پژوهش نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. از‌این‌رو، با رشد و ارتقای مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌توان مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در دانشگاه‌ها افزایش داد.

**دانش‌افزایی**: تا کنون پژوهشی درخصوص تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم صورت نگرفته است. لذا، از نتایج این پژوهش می‌توان برای ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان قم استفاده کرد.

**واژه‌های کلیدی:**

سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دانشگاه‌های دولتی، استان قم.

**کد طبقه‌بندی موضوعی**:

M14

**مقدمه**

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، موضوع مهمی در سال‌های گذشته بوده است و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود] 14[؛ زیرا عملکرد سازمان‌ها بر جامعه تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی می‌گذارد؛ ازاین‌رو، سازمان‌ها باید به گونه‌ای فعالیت کنند که جامعه آنها را بپذیرد و منطبق بر ارزش‌های آن باشد. سازمان‌هایی که نتوانند خود را با این اصل مهم سازگار کنند، در عرصه عمل موفق نیستند و نمی‌توانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند یا آن را بهبود بخشند ]18[. بنابراین سازمان‌ها برای تحقق تعالی سازمانی و دستیابی به اهداف خود، سرمایه‌های مختلفی از جمله سرمایه‌های فیزیکی، انسانی، مالی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و... را به‌کار می‌گیرند؛ که در میان آنها، نقش سرمایه اجتماعی در مسیر تعالی سازمانی مهم‌تر به‌نظر می‌رسد ]24[.از این‌رو، در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند، به‌طوری که بدون آن، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود ]21 .[سرمایه اجتماعی به پیوندها، ارتباطات و تعهدات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام‌بخش میان انسان‌ها، انسان‌ها با سازمان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها هستند و در احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها در جوامع نقش بسیار مهمی دارند ]12[. در بسیاری از مواقع، انتظارات جامعه از نظام آموزشی بیش از آن‌که به توسعه حرفه‌ای افراد مرتبط باشد، به توسعه اخلاقیات، رشد سرمایه اجتماعی و در نتیجه مسئولیت‌پذیری آنان ارتباط دارد ]13[. بنابراین، دانشگاه‌ها به عنوان یکی از بسترهای اصلی تشکیل گروه‌های اجتماعی مورد توجه هستند. تشکل‌های علمی، فرهنگی، مذهبی، حرفه‌ای و گروه‌های دیگر در فضای دانشگاه فرصتی مناسب برای ظهور پیدا می‌کنند. در چنین فضایی، شبکه‌هایی شکل می‌گیرد که می‌توانند مبنای تشکیل نهادهای اصلی و تأثیرگذار جامعه باشند ]37[. در حقیقت، مبنای اصلی شکل‌گیری سرمایه اجتماعی همین شبکه‌های اجتماعی رسمی یا غیررسمی‌ هستند ]49[.

امروزه اکثر سازمان‌ها از بی‌اعتمادی، ارتباطات بسته و رسمیت بیش از حد رنج می برند. باید تغییراتی در راستای اعتماد متقابل شخصی بیشتر، ارتباطات بازتر، انعطاف‌پذیری شخصی و سازمانی ایجاد کرد که در این میان، محیط‌های دانشگاه‌ها هم از این قاعده مستثنی نمی‌باشند زیرا با کمبود تعاملات، ارتباطات میان‌ فردی و گروهی، احساس هویت سازمانی، اعتماد پایین، کار تیمی و مشارکت ضعیف در میان اعضای هیأت علمی روبه‌رو هستند. علاوه‌بر این، نتایج پژوهش اندیشمند ]5[، نشان می‌دهد که عملکرد دانشگاه در زمینه مدیریت مشارکتی، انجام کار گروهی، جهت‌گیری به سمت هدف جمعی، انجام فعالیت مشترک با همکاران و استفاده مشترک از منافع و منابع ضعیف است ]5[. از آنجایی که این عوامل به سرمایه اجتماعی مربوط می‌شوند لذا، هدف از پژوهش حاضر، بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری‌ اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم می‌باشد. تا کنون پژوهشی در این خصوص در سطح دانشگاه‌های دولتی استان قم انجام نشده است و پژوهش‌های قبلی که به بررسی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته‌اند به‌طور جداگانه برای هریک از ابعاد سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای مبانی نظری نمی‌باشند.

**مبانی نظری و پیشینه پژوهش**

**سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

امروزه، مسئولیت‌پذیری نسبت به گروه‌های مختلف ذینفعان و جامعه، مطابق با شرایط اجتماعی به‌منظور رسیدگی به مشکلات اجتماعی و ‌زیست‌محیطی، برای بقای سازمان امری حیاتی است ]59[. از طرفی، پیوند، تعامل، ارتباط و مشارکت بین اعضای سازمان‌ها، باعث ایجاد سرمایه اجتماعی بین گروهی و درون‌گروهی شده و از این طریق موجب ایجاد مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اجتماعی می‌شود ]32[. مسئولیت‌پذیری اجتماعی یعنی تعهداتی که سازمان باید نسبت به جامعه خود داشته باشد و شیوه‌ای برای پیشنهاد ایده‌های سیاست‌گذاری در مورد عمل به تعهدات پیش‌گفته می‌باشد و نیز ابزاری است که به کمک آن می‌توان منافع دو جانبه سازمان و جامعه را در عمل به تعهدات، معین نمود. به‌طور خلاصه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر ارتباطات سازمان با ذینفعان خود تأکید می‌کند ]20[. از سوی دیگر، باید به این نکته تأکید کرد که مسئولیت‌پذیری در ابعاد فردی و اجتماعی به مثابه ابزار اصلی حفظ انسجام و همبستگی اجتماعی در عین احترام به تفاوت‌های موجود است ]4[. یعنی این‌که مسئولیت‌پذیری در بعد شخصی، زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری اجتماعی است و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز پیامدهای اجتماعی و فرهنگی زیادی دارد که یکی از مهمترین آنها، دیگرخواهی در روابط اجتماعی است ]17.[ اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب اجتماع افراد (گروه‌‌ها، تیم‌ها و سازمان‌ها) شده و باعث می‌شود با یکدیگر به‌طور موفقیت‌آمیز کارها را انجام دهند ]44[. همچنین این سرمایه، به‌عنوان ابزاری برای درک روابط اجتماعی که زیربنای سامانه‌های اجتماعی اثربخش است، به‌کار می‌رود و مبنای مزیت سازمانی شناخته شده است ]40[ و باعث می‌شود که کارکنان به کمک یکدیگر بتوانند با خلق ایده‌های جدید و تبدیل آنها به محصولات، به بهبود و پیشرفت عملکرد سازمان کمک کنند ]43[.

دانشگاه‌ها مرکز تجمع اندیشمندان، نخبگان و افراد تحصیل‌کرده جامعه و مهم‌ترین مرکز پرورش خلاقیت‌ها، استعدادها و نیز مرکز توجه جوانان پرشور و با استعداد جامعه می‌باشند و این موارد باعث می‌شوند که نگاه اجتماع به دانشگاه، نگاهی حساس و توأم با مسئولیت‌خواهی باشد ]11[. از طرفی، با توجه به این که دانشگاه‌‌ها رسالت خطیر آموزش و پژوهش را به عهده دارند، سرمایه اجتماعی به روش‌های مختلفی مانند تسهیل و تسریع گردش اطلاعات و دانش در درون دانشگاه، تسهیل شکل‌گیری سرمایه انسانی، کاهش هزینه‌هایی از قبیل هزینه‌های کنترل و نظارت، و تسهیل دسترسی به افراد داخل و خارج سازمان نقش مهمی را در تحقق بهتر و سریع‌تر اهداف مذکور ایفا می‌کند ]36[. بنابراین، سرمایه اجتماعی جزء مهم و بنیادین در پیکره‌ یک سازمان محسوب می‌شود و به‌مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. در واقع توسعه سرمایه اجتماعی، احساس هویت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می‌دهد ]41.[ کلمن سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که دو ویژگی دارد: کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند و برخلاف سایر اشکال سرمایه، سرمایه اجتماعی در ذات ساختار بر روابط بین افراد و میان افراد است ]45[. به طور کلی فهم سرمایه اجتماعی سه کلمه بیش نیست، ارتباطات مهم هستند ]15[.

در زمینه سرمایه اجتماعی، پژوهش‌های مختلفی انجام شده است؛ برای نمونه، نتایج پژوهش قنبری و همتی ]31[، نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ ولی شدت رابطه ضعیف است. تقوایی‌یزدی ]9[ در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش‌و‌پرورش ساری انجام داد، نتیجه گرفت که نوع ساخت‌دهی و ساختار‌بندی عملکرد و وظایف دبیران آموزش‌و‌پرورش، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان مؤثر است. کاوسی ]33[ رابطه بین سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق را بررسی کرد و نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و فعالیت اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد. مصطفی‌زاده و صادقی ]37[، به طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی پرداختند و دریافتند که، توسعه سرمایه اجتماعی در دو بعد عینی و ذهنی و پنج مؤلفه فردی، گروهی، سازمانی، ساختاری و مدیریتی و بیست‌و‌هشت شاخص قابل دستیابی است. نتایج پژوهش مجیبی و نبوی ]35[ نشان می‌دهند که بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. امیدوار ]3[ در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان شهر یاسوج پرداخت و نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی درمجموع تأثیرات مستقیم و غیر‌مستقیم، قوی‌ترین متغیر پیش‌‌بینی کننده واریانس متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. طالقانی و همکاران ]22[، به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی اداره‌ی کل مالیات غرب استان تهران پرداختند و نتیجه گرفتند که بین عناصر ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی اداره‌ی کل مالیات غرب استان تهران رابطه علی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. ایمان و بخشنده]6[، رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی مستقیماً تحت‌ تأثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی، عزت‌نفس، سن و جنسیت قرار گرفته است. در پژوهشی که با هدف بررسی عوامل سرمایه اجتماعی در پیشرفت کارکنان دانشگاهی خانم در دانشگاه‌های نیجریه انجام گرفت؛ نتایج حاکی از آن است که متغیرهای سرمایه اجتماعی با پیشرفت کارکنان دانشگاهی خانم رابطه مثبت و معنی‌داری دارند ]51 .[هوی و همکاران ]52[ به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در سطح شهرستان‌های ایالت متحده بر پذیرش و اجرای فعالیت‌های مثبت و منفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها پرداختند و نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی، فعالیت‌های مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تسهیل می‌کند که برای ذینفعان غیر‌سهامدار، منفعت‌هایی را به همراه دارد و فعالیت‌های منفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی را محدود می‌کند که برای ذینفعان غیر‌سهامدار، زیان‌آور هستند. آهن و پارک ]42[ رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و طول عمر شرکت را همراه با نقش تعدیل کننده سرمایه اجتماعی و مشروعیت اخلاقی در شرکت‌های کره‌ای بررسی کردند و نتیجه گرفتند که، اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌وسیله ایجاد و نفوذ روابط سرمایه اجتماعی و مشروعیت اخلاقی در حفظ بقای شرکت نقش مهمی دارند. نتایج پژوهشی که با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها انجام گرفت، نشان می‌دهد که، شرکت‌هایی که در مناطق با سرمایه اجتماعی بالا هستند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری دارند ]55[، همچنین به‌نظر حسابرسان قابل اعتمادتر هستند ]54[، گزارش‌های مالی با کیفیت بهتری را ارائه می‌دهند ]56[ و دسترسی بهتری به اعتبارات دارند ]50[. به منظور بررسی نگرانی دانشگاه‌های برجسته جهان درباره فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و همچنین میزان تعهد آنان نسبت به فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی پژوهشی صورت گرفت، نتایج حاکی از آن است که، دانشگاه‌های برجسته جهان به فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود متعهد هستند و آنها اطلاعات کافی در‌مورد بسیاری از زمینه‌های اصلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود ارائه می‌دهند ]61[. یافته‌های پژوهشی که به بررسی نظریه ‌ذینفعان و سرمایه اجتماعی همراه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌های بزرگ، متوسط و کوچک می‌پردازد، حاکی از آن است که خصوصیات شرکت‌های بزرگ، متوسط و کوچک، رویکردهای متفاوتی را برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی توضیح می‌دهند و مفهوم سرمایه اجتماعی، روشی سودمند برای رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از شرکت‌های متوسط و کوچک است درحالی‌که نظریه ‌ذینغعان بیشتر به رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از شرکت‌های بزرگ اشاره دارد ]62[. در مطالعه‌ای که به بررسی رابطه بین درک پلیس از سرمایه اجتماعی و احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان در قبال ارائه خدمات امنیت عمومی می‌پردازد، نتایج حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری با احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فعالیت‌های حرفه‌ای پلیس دارد ]53[. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول) بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم رابطه وجود دارد.

**بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

بعد ساختاری را می‌توان تعداد دفعات تعاملات و وجود ارتباطات در سراسر سطوح سلسله مراتب و عملکرد بین طرفین در‌نظر گرفت ]63[. درحقیقت بعد ساختاری به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید ]60[. این بعد در سه شاخص پیوندهای شبکه‌ای، پیکربندی روابط و متناسب‌سازی سنجش می‌شود ]46[. همچنین در بعد ساختاری، مؤلفه‌های ساختار سازمانی افقی، فرآیند تصمیم‌گیری جمعی و شفاف، پاسخگویی کارکنان در قبال عملکرد خود، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، همکاری گروهی و تیمی، امنیت شغلی و عدالت در پرداخت حقوق‌و‌مزایا درنظر گرفته خواهند شد ]35[. مدیران به این نتیجه رسیده‌‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم‌های چند‌نفره با تخصص‌های مکمل، برای پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند.این موضوع به‌ویژه برای کارکنان دانشگاه که با دانشجویانی با نیازها، مسائل و درخواست‌های گوناگون در ارتباط هستند، بیشترحائز اهمیت است. کارکنان باید در قبال ارائه خدمات به دانشجویان، درخواست‌ها و تقاضا‌های آنان احساس مسئولیت کنند و به مطالبات منطقی آنها پاسخ مثبت دهند. درنتیجه برای رسیدن به موفقیت، همکاری و کار تیمی بین کارکنان ضروری است ]30.[ تیم‌سازی و کار ‌تیمی در دانشگاه، به ترسیم شفاف چشم‌انداز و اهداف مشترک کمک می‌کند و با ایجاد روحیه اعتماد میان منابع انسانی، حس تعهد و مسئولیت‌پذیری آنان را برمی‌انگیزد ]39. [ بنابراین، تیم‌های کاری علاوه بر تأثیری که بر عملکرد دارند، می‌توانند فرصت رشد مسئولیت‌پذیری را نیز فراهم کنند ]27[. برای اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌ها، همه سازمان‌ها و به‌تبع آن دانشگاه‌ها باید دارای ساختار مناسبی باشند تا همه بتوانند در سازمان حس روشنی از جایگاه خود داشته باشند؛ مسیری مناسب برای ارتباطات خویش تعیین کنند و در نهایت الگوی تعاملی مناسبی را تشکیل دهند ]8[. تعامل‌های‌ فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی با شبکه‌هایی که در گستره جهانی حضور دارند، در احساس مسئولیت‌پذیری فرد در اجتماع محلی بی‌تأثیر نیست ]10[. دانشجویان و اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌ها شبکه پیچیده‌ای از روابط اجتماعی را پدید می‌آورند. چرا که این دو گروه هر کدام نقش اجتماعی متفاوتی را دارند که مسئولیت‌ها و انتظاراتی را در دیگران به‌وجود می‌آورند. بنابراین نقش اجتماعی هر کدام از این دو گروه می‌تواند جوابگوی انتظاراتی باشد که موقعیت یا پایگاه اجتماعی آنان را برآورده می‌سازد. فضای آکنده از سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا هر‌کدام از این افراد نسبت به وظایف نقش خود توجه بیشتری نموده و فردگرایی و توجه به منافع شخصی کاهش یابد ]16[. بنابراین با توجه به مبانی نظری فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه دوم) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم رابطه وجود دارد.

**بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

این بعد، ماهیت روابط در یک سازمان را شامل می‌شود. به عبارت دیگر، درحالی که بعد ساختاری تأکید می‌کند که آیا کارکنان در یک سازمان با یکدیگر در ارتباط هستند یا خیر، بعد رابطه‌ای بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌شود ]46[. مهمترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت است ]48[. در ابتدا مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت به عنوان مفهومی مربوط به کسب‌وکار شناخته شده است، اما عمدتاً انگیزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نگرانی‌های هنجاری ناشی می‌شود ]58[. امروزه، سازمان‌ها علاوه‌بر انجام وظایف سنتی خود به انجام فعالیت‌های دیگری نیز مکلف شده‌اند که هدف این فعالیت‌ها، پاسخ‌گویی به انتظارات جامعه است و از آن به عنوان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان یاد می‌شود ]27.[ سرمایه اجتماعی دانشگاهی، روابط مربیان و اساتید با دانشجویان خود را نشان می‌دهد. این مفهوم میزان برخورداری دانشمندان برجسته، از فعالیت‌های مربیگری را تعیین می‌کند. این فعالیت‌ها مقولاتی چون مباحثه مربیان با دانشجویان، انتظار اساتید از دانشجویان برای انجام دادن کار دانشگاهی، برخورد احترام‌آمیز با دانشجویان، دوست شدن مربیان با دانشجویان را شامل می‌شود ]28[. بنابراین، هرچقدر ارتباط عاطفی در بین کارکنان در اثر همنشینی دوستانه افزایش یابد بر میزان فاصله اجتماعی تأثیر می‌گذارد و می‌تواند با میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه داشته باشد ]29[. به اعتقاد دورکیم، همبستگی اجتماعی در یک گروه نوعی احساس مسئولیت متقابل در افراد به وجود می‌آورد، به‌طوری که افراد و جامعه دیگر نمی‌توانند نسبت به خواست‌ها و نیازهای یکدیگر بی‌تفاوت باشند ]10[. بنابراین، با توجه به مبانی نظری فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم) بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های سطح استان قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**بعد شناختی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

بعد شناختی به میزان اشتراک دیدگاه‌ها و تفاهم کارکنان در یک شبکه اجتماعی مربوط می‌شود ]46[. تساوی و گوشال بعد شناختی را به عنوان درک مشترک مطرح می‌کنند و اکثر پژوهش‌ها، این بعد را به عنوان چشم‌انداز مشترک در‌نظر می‌گیرند ]63[. عوامل شناختی سرمایه اجتماعی شامل توجه به اهداف سازمان، وجود فرهنگ سازمانی قوی و انتقال تجارب کاری در بین افراد است ]40.[ بررسی نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ابعاد مختلف تحت‌ تأثیر عواملی نظیر سبک‌ مدیریت، ارزش‌های فرهنگی، تعهد ‌سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... قرار می‌گیرد ]34[. برای نمونه بومن ]45[ بیان می‌کند که دو عامل بر ادراکات کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر دارد: اولین عامل، محتوای سازمانی یعنی فرهنگ سازمانی و جو کاری آن است؛ چنان‌که خط‌مشی‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی ‌باید در فرایندهای کسب‌وکار تنیده شوند و دومین عامل، بحث ادراکی است. فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها یکی از مهمترین نیروهای اساسی است که می‌تواند نهاد آموزش‌عالی را بازسازی و توانمند سازد و از طریق فرهنگ سازمانی مناسب است که مدرسان شایسته و کارآمد در دانشگاه‌ها انگیزه به کار پیدا کرده و وظایف خود را به نحو مؤثرتری انجام می‌دهند ]1.[ چنانچه مدیران و مسئولان دانشگاه تعهدی نسبت به توسعه کارکنان دارند، لازم است چشم‌انداز سازمان، اهداف و راه‌های رسیدن به آن را مشخص کرده و وظیفه هر واحد، بخش و حتی هر فرد به‌طور واضح و در ارتباط با هم تعیین شود تا با کاهش ابهام در مسیرهای کاری، جو سازمان در زمینه توسعه منابع انسانی و کارکنان بهبود یابد ]7.[ همچنین، انتقال تجربه‌ها از استادان با‌‌سابقه به استادان کم‌سابقه در بهبود اثر‌بخشی تدریس در دانشگاه‌ها، عملکرد و کارایی آموزشی و پژوهشی استادان تازه‌کار بسیار مؤثر است ]38[. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش به قرار زیر است:

فرضیه چهارم) بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**مدل مفهومی پژوهش**

پژوهش حاضر در‌پی بررسی نقش سرمایه اجتماعی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم است. در این پژوهش، ابعاد سرمایه اجتماعی، به‌عنوان متغیر مستقل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان متغیر وابسته در‌نظر گرفته شده‌اند. همچنین، با استفاده از شکل (1) مدل مفهومی پژوهش، رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم بررسی می‌شود.

**شکل 1: مدل مفهومی پژوهش**

سرمایه اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

بعد ساختاری

بعد رابطه‌ای

بعد شناختی

**روش‌شناسی پژوهش**

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها، توصیفی و از نوع همبستگی، به‌ویژه فن مدل‌یابی معادلات ساختاری است. مدل‌یابی معادلات ساختاری فن تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر این امکان را می‌دهد که مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌صورت همزمان آزمون کند. مدل‌یابی معادلات ساختاری رویکردی آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون است که تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علّی نامیده می‌شود ]2[. جامعه آماری پژوهش حاضر نیز تمامی کارکنان دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم است که تعداد 140 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی فرجی ]25[،استفاده می‌شود؛ زیرا از این پرسشنامه برای بررسی سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها استفاده شده است. این پرسشنامه دارای 24 سؤال است که سؤال‌ها در دامنه 7 درجه‌ای لیکرت بررسی می‌شوند. برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی قلاوندی و همکاران ]30[، به دلیل این که به بررسی وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌ها پرداخته است، استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای 20 سؤال‌ است که در دامنه پنج درجه‌ای لیکرت بررسی می‌شوند. همچنین برای سنجش روایی و پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار SPSS و برای تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار لیزرل استفاده خواهد شد.

**یافته‌های پژوهش**

**پایایی و روایی ابزار**

در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش ضریب آلفای کرونباخ به‌کار گرفته شد. از این‌رو، ابزارهای پیش‌گفته میان 35 نفر پاسخ‌گو که به‌صورت تصادفی انتخاب شده بودند، توزیع شد. نتایج ضرایب پایایی در نگاره (1)، نشان داده شده است.

**نگاره 1. ضرایب پایایی ابزارهای پژوهش**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیر | آلفای کرونباخ | تعداد پرسش‌ها |
| بعد ساختاری | 86/0 | 7 |
| بعد رابطه‌ای | 86/0 | 11 |
| بعد شناختی | 85/0 | 6 |
| سرمایه اجتماعی | 89/0 | 24 |
| مسئولیت‌پذیری اجتماعی | 94/0 | 20 |

با توجه به نتایج به‌دست آمده، از آنجایی‌ که ضرایب پایایی ابزارهای پژوهش در دامنه 85/0 تا 94/0 قراردارند می‌توان بیان نمود که ابزارها از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

برای تعیین روایی مقیاس در پژوهش حاضر فن تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شد. هدف اصلی این فن نیز آزمون فرضیه‌هایی درباره تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگر‌ها و برازش مدل اندازه‌گیری با توجه به مبانی نظری و تجربی در مجموعه‌ای از متغیرها است و زمانی به‌کار گرفته می‌شود که عوامل مکنون موجود در مدل یک سطح داشته باشند، به طوری که عوامل مکنون خود ناشی از عوامل مکنون دیگر نباشند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش در نگاره (2)،ارائه شده است.

**نگاره 2. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **شاخص** | **ملاک** | **بعد ساختاری** | **بعد رابطه‌ای** | **بعد شناختی** | **سرمایه اجتماعی** | **مسئولیت‌ پذیری اجتماعی** |
| 1 | خی‌دو | UP 051/0 P: | 40/216 | 58/350 | 50/324 | 10/409 | 34/478 |
| 2 | درجه آزادی | - | 190 | 210 | 216 | 239 | 258 |
| 3 | خی‌دو هنجار شده | 2 و کمتر | 16/1 | 64/1 | 48/1 | 68/1 | 83/1 |
| 4 | RMSEA | 05/0 و کمتر | 03/0 | 025/0 | 021/0 | 035/0 | 039/0 |
| 5 | CFI | حداقل 9/0 | 94/0 | 93/0 | 93/0 | 95/0 | 95/0 |
| 6 | GFI | حداقل 9/0 | 92/0 | 91/0 | 92/0 | 93/0 | 92/0 |
| 7 | AFGI | حداقل 9/0 | 91/0 | 90/0 | 93/0 | 94/0 | 94/0 |
| 8 | PGFI | حداقل 9/0 | 90/0 | 92/0 | 91/0 | 94/0 | 95/0 |

با توجه به نتایج ارائه شده مشاهده می‌شود که مقدار خی‌دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای 5 درصد معنادار است. همچنین نسبت خی‌دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر به معنای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری است. سایر شاخص‌های ارائه شده با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان می‌دهد مدل‌های اندازه‌گیری دارای برازش مناسبی هستند. ازاین‌رو، با توجه به مطالب پیش‌گفته می‌توان نتیجه گرفت که همه ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و قابل قبولی (روایی) دارند.

**آزمون فرضیه‌های پژوهش**

فرضیه اول) بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی استان قم رابطه وجود دارد.

**نگاره 3. ضریب مسیر تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. | T | B | B | متغیر پیش‌بین |
| 01/0 | 70/9 | 33/0 | 2/11 | سرمایه اجتماعی |

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مدل‌ ساختاری، ضریب مسیر تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با 33/0 است که این مقدار با توجه به مقدار آماره تی (70/9) در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. ازاین‌رو، می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی استان قم می‌گذارد.

فرضیه دوم) بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی استان قم رابطه وجود دارد.

**نگاره 4. ضریب مسیر تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. | T | B | B | متغیر پیش‌بین |
| 01/0 | 24/11 | 42/0 | 75/12 | بعد ساختاری سرمایه اجتماعی |

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مدل‌ ساختاری، ضریب مسیر تأثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با 42/0 است که این مقدار با توجه به مقدار آماره تی در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. ازاین‌رو، می‌توان بیان نمود که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم می‌گذارد.

فرضیه سوم) بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های سطح استان قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**نگاره 5: ضریب مسیر تأثیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. | T | B | B | متغیر پیش‌بین |
| 01/0 | 22/13 | 44/0 | 58/13 | بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی |

با توجه به نتایج ارائه شده در نگاره (5)، ضریب مسیر تأثیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با 44/0 است که این مقدار با توجه به مقدار آماره تی (22/13) در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. ازاین‌رو، می‌توان بیان نمود که بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم می‌گذارد.

فرضیه چهارم) بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های سطح استان قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**نگاره 6: ضریب مسیر تأثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. | T | B | B | متغیر پیش‌بین |
| 01/0 | 24/7 | 33/0 | 16/10 | بعد شناختی سرمایه اجتماعی |

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مدل‌ ساختاری، ضریب مسیر تأثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با 33/0 است که این مقدار با توجه به مقدار آماره تی (24/7) در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. ازاین‌رو، می‌توان بیان نمود که بعد شناختی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم می‌گذارد.

**بحث‌ و نتیجه‌گیری**

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از تأثیر‌گذارترین سازمان‌های امروزی در کشورهای در حال توسعه، می باشند. این نگرش که مسئولیت‌پذیری اجتماعی خاص سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی و تولیدی است، به عنوان یک نگرش ناقص در مدیریت مطرح خواهد بود ]19[. انتقال و ترویج ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی‌های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری از جمله وظایف مهم دانشگاه‌ها است. علاوه‌‌بر این، دانشجویان مراحل جامعه‌پذیری و ورود به جامعه را از طریق تجربیات خود در نظام‌های رسمی و غیررسمی آموزشی و اجتماعی دانشگاه کسب می‌کنند ]26[. لذا انتظار می‌رود دانشگاه‌ها در قبال جامعه و دانشجویان خود مسئولیت‌پذیر باشند و با برخورداری از سرمایه اجتماعی، ضمن خلق دانش‌های جدید به عنوان سرمایه‌های پنهان، برای رفع مشکلات سازمان و جامعه نقش فعالی را ایفا کنند ]23[. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی، اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده استفاده می‌شود. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات و تعهدات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتقاد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود ]12. [ بنابراین هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم تحت‌تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی قرار دارد و لذا فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند. یعنی هر سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی سطح استان قم دارند. علاوه‌بر این نتایج حاصل از پژوهش با یافته‌های پژوهش قنبری و همتی ]31[، کاوسی ]33[، مجیبی و نبوی ]35[، امیدوار ]3[، طالقانی و همکاران ]22[، هوی و همکاران] 52[، جیها و کاکس ]55[، جکسون و وید ]53[ هم‌راستا است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها با تقویت همکاری گروهی و تیمی، امنیت شغلی و عدالت در پرداخت حقوق و مزایا زمینه‌های رشد بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را فراهم نمایند و از راه بالا بردن سطح اعتماد و ارتباط بین اساتید و کارکنان دانشگاه با دانشجویان و برقراری ارتباط عاطفی بین آنان به تقویت بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بپردازند و از راه توجه به اهداف سازمان، اشتراک دیدگاه‌ها و تفاهم کارکنان و انتقال تجربه از اساتید و کارکنان با سابقه به اساتید و کارکنان کم سابقه به تقویت بعد شناختی سرمایه اجتماعی کمک کنند و از این راه مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود را افزایش دهند.

در نهایت ذکر این نکته ضروری است که در انجام پژوهش حاضر مانند تمامی پژوهش‌های گذشته، محدودیت‌هایی وجود داشته است که مهمترین محدودیت، همکاری نکردن برخی از دانشگاه‌ها برای توزیع پرسشنامه بود.

**منابع**

1. احمدی، غلامرضا، سعادتمند، زهره و زهرا لیث‌صفار. (1389). ارتباط ادراکات دانشجویان از فرهنگ سازمانی دانشگاه با پیشرفت تحصیلی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان. *فص‌لنامۀ رهبری و مدیریت ‌آموزشی*. دوره 4، شماره 2، صفحات 22-9.
2. استاک، روح‌اله و جمال عیدالمالکی. (1393). بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. دوره 1، شماره 1، صفحات 20-1.
3. امیدوار، آزاد. (1392). مطالعه رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی معلمان شهر یاسوج. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. رشته‌ی علوم اجتماعی(جامعه‌شناسی)، دانشگاه شیراز.
4. امینی، محمد، رحیمی، حمید، صالحی، معصومه و سمیه موسوی. (1392). ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری دانشجویان دانشگاه کاشان. *فصل‌نامۀ فرهنگ در دانشگاه اسلامی*. دوره 3، شماره 2، صفحات 271-296.
5. اندیشمند، ویدا. (1388). شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی. دوره 3، شماره 2، صفحات 34-9.
6. ایمان، محمد‌تقی و وجیهه جلائیان بخشنده. (1389). بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز. *جامعه‌شناسی کاربردی*. دوره 21، شماره 1، صفحات 42-19.
7. پور‌شافعی، هادی، عسگری، علی و فاطمه نیازی. (1391). ابعاد فرهنگ سازمانی بر‌اساس مدل دنیسون و رابطه آن با جو توسعه منابع انسانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه بیرجند. *فصل‌نامۀ مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*. شماره 26، صفحات 84-59.
8. ترک‌زاده، جعفر و فاطمه زینعلی. (1392). رابطه‌ی نوع ساختار و مطلوبیت جو کلاسی در دانشگاه (مطالعه موردی دانشگاه شیراز). *پژوهش‌های برنامه درسی*. دوره 3، شماره 1، صفحات 114-87.
9. تقوایی‌یزدی، مریم. (1395). رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش‌و‌پرورش ساری. *فصل‌نامۀ علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. دوره 7، شماره 27، صفحات ‌116-95.
10. جورابلو، مهران، جورابلو، مسعود، جعفری، احمد و توحید دادخواه جویباری. (1395). مطالعه‌ی تجربی عوامل اجتماعی\_ فرهنگی مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شهروندان منطقه‌ی 4 شهرداری تهران. *فصل‌نامۀ مطالعات جامعه‌شناختی شهری*. دوره 6، شماره 19، صفحات 140-113.
11. رحیمی، ثریا و جواد محمدزاده. (1395). مسئولیت نهادهای علمی و دانشگاه‌ها در مواجه با چالش‌های معاصر. فصل‌نامه حبل‌المتین. دوره 5، شماره 15، صفحات 49-34.
12. رحیمی، حمید و آسیه محمدیان. (1394). تحلیل روابط ساده و چند‌گانه بین هوش اخلاقی و سرمایه‌ی اجتماعی با میزان مسئولیت‌پذیری دانشجویان دانشگاه. *فصل‌نامۀ مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی*. دوره 4، شماره 1، صفحات 95-69.
13. رحیمی، حمید، مدنی، سید‌احمد و آسیه محمدیان. (1394). بررسی رابطۀ بین هوش اخلاقی و سرمایۀ اجتماعی با مسئولیت‌پذیری دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه کاشان). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*. دوره 5، شماره 14، صفحات 126-101.
14. رویایی، رمضانعلی و حسین مهردوست. (1388). بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی مدیران تک‌پست صدا‌و‌سیما). *پژوهش‌نامه علوم اجتماعی*. دوره 3، شماره 3، صفحات 59-43.
15. زارعی‌متین، حسن، قنبری، علی‌اکبر و مرضیه قانع. (1394). بررسی رابطه هوش عاطفی و سرمایه اجتماعی در تشکل های مردم نهاد (NGOs). *مدیریت سرمایه اجتماعی*. دوره 2، شماره 1، صفحات 22-1.
16. سام‌آرام، عزت‌الله، خاکساری رفسنجانی، علی، غلامرضا، علیزاده و سید‌احمد حسینی حاجی بکنده‌ای. (1389). بررسی عوامل مؤثر بر میزان سرمایه اجتماعی در دانشگاه علامه طباطبائی. *فصل‌نامۀ علوم اجتماعی*. دوره 17 ، شماره 51، صفحات 80-39.
17. سروش، مریم. (1391). احساس مسئولیت فردی و اجتماعی، دیگر‌خواهی و اعتماد اجتماعی مطالعه نوجوانان شیراز. *جامعه‌شناسی کاربردی*. دوره 23، شماره 2، صفحات 211-193.
18. سلمانی، داود، مدرسی، سعید، نوریان، کیمیا و آرزو سلمانی. (1394). تأثیر قضاوت‌های کارکنان درباره‌ی برنامه‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، بر نگرش و رفتارهای آنها. *مدیریت دولتی (دانشگاه تهران).* دوره 7، شماره 2، صفحات 276-259.
19. شافعی، رضا و نعمت‌اله عزیزی. (1392). مطالعه وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی یک الگوی ارزیابی). *رفتار سازمانی*. دوره 1، شماره 2، صفحات 22-5.
20. شاهینی، حسین‌علی. (1390). راهکارهای ارتقای مسئولیت‌ اجتماعی در میان مدیران ستادی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. *مدیریت فرهنگی*. دوره 5، شماره 14، صفحات 123-115.
21. شمسی، زهرا، محبعلی‌پور، منیره و حسن الوداری. (1394). بررسی تأثیر سرمایۀ اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. دوره 2، شماره 1، صفحات 136-117.
22. طالقانی، غلامرضا، نرگسیان، عباس و مصطفی گودرزی. (1390). بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (مطالعه موردی: اداره‌ی کل مالیات غرب استان تهران). *دو‌ فصل‌نامۀ راهبرد‌های بازرگانی*. دوره 1، شماره 47. صفحات 242-229.
23. عباس‌زاده، محمد و لیلا مقتدایی. (1388). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش‌آفرینی. *مجلۀ جامعه‌شناسی ایران*. دوره 10، شماره 1، صفحات 28-3.
24. عربشاهی کریزی، احمد. (1393). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. دوره 1، شماره 1، صفحات 99-81.
25. فرجی، حاتم. (1389). بررسی مقایسه‌ای وضعیت کنونی سرمایه اجتماعی در دانشکده‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران از نظر کارشناسان آنها. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
26. فریدونی، محمد، دهقانی، مرضیه و مصطفی شیخ زاده. (1392). بررسی رابطه بین سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه با شیوه‌های تدریس آنان در سال تحصیلی 92-1391. مجلۀ دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره 11، شماره 11، صفحات 862-854.
27. قاسم‌زاده، ابوالفضل، ملکی، شیوا و حمداله حبیبی. (1393). نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی. *فصل‌نامۀ مدیریت سازمان‌های دولتی*. دوره 2، شماره 4، صفحات 105-89.
28. قانعی‌راد، محمد‌امین. (1385)، نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایۀ اجتماعی دانشگاهی. مجلۀ جامعه‌شناسی ایران. دوره 7، شماره 1، صفحات 3-29.
29. قدرتی، کریم و صمد صباغ. (1393)، بررسی رابطه همنشینی دوستانه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی (کارکنان شهرداری کلانشهر تبریز). *مطالعات جامعه‌شناسی*. دوره 6، شماره 24، صفحات 116-99.
30. قلاوندی، حسن، کبیری، افشار و وحید سلطانزاده. (1393). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار‌تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. *جامعه‌شناسی کاربردی*. دوره 25، شماره 1، صفحات 120-111.
31. قنبری، سیروس و مدینه همتی. (1395). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا. *نامۀ آموزش عالی*. دوره 9، شماره 35، صفحات 135-117.
32. کاوسی، اسماعیل و فرزانه چاوش‌بازی. (1389). بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در سازمان. *پژوهشنامه*. شماره 61، صفحات 68-51.
33. کاوسی، اسماعیل. (1394). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فعالیت شغلی کارکنان دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق). *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*. دوره 7، شماره 4، صفحات 104-85.
34. کوهی، کمال. (1395). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز)، *فصل‌نامۀ توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق).* دوره 10، شماره 4، صفحات 58-33.
35. مجیبی، تورج و فرشته نبوی. (1393). رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)، *پژوهشگر (فصلنامه مدیریت)*، دوره 11، شماره 36، صفحات 39-31.
36. مرزوقی، رحمت‌اله، فرجی ده سرخی، حاتم، حیات، علی‌اصغر و مسلم ملکی حسنوند. (1391). ارزیابی سرمایه اجتماعی سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه تهران. *نامه آموزش عالی*. دوره 5، شماره 20، صفحات 34-9.
37. مصطفی‌زاده، معصومه و محمد‌رضا صادقی. (1393). طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش‌عالی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. دوره 1، شماره 2، صفحات 182-161.
38. موسویان، سید‌رسول. (1394). شناسایی شیوه‌های مستند‌سازی و انتقال تجربه‌های (حرفه‌ای) اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه اصفهان. *فصل‌نامۀ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. دوره 7، شماره 3، صفحات 254-227.
39. نادی، مجتبی، آهنچیان، محمدرضا، نوغانی دخت‌بهمنی، محسن و کلثومه شجاع. (1395). تحلیل کیفی دیدگاه مدیران آموزش‌عالی خراسان به تیم‌سازی و کار‌تیمی دانشگاهی مطالعه موردی: دانشگاه فردوسی مشهد. *فصل‌نامۀ مطالعات فرهنگی- اجتماعی خراسان*. دوره 11، شماره 2، صفحات 161-133.
40. نصر‌اصفهانی، علی، انصاری، محمد ‌اسماعیل، شائمی‌برزکی، علی و حسین آقا حسینی. (1390). بررسی سرمایه‌ی اجتماعی سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی). *جامعه‌شناسی کاربردی*. دوره 22، شماره 1 پیاپی (41)، صفحات 134-107.
41. نعمتی، لیلا و پرویز نویدی. (1395). تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی، با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. مدیریت فرهنگی. دوره 10، شماره 31، صفحات 55-43.
42. Ahn, S.Y. and Park, D.J. ( 2016). Corporate social responsibility and corporate longevity: The mediating role of social capital and moral legitimacy in Korea. *Journal of Business Ethics*, Pp.1-18.
43. Akbari, P. and Baharestan, O. (2013). The analysis of the impact of information technology and social capital on entrepreneurial orientation in Iran pharmaceutical industry (Case Study: Alborz Drug Company). *International Journal of Management and Business Research*, Vol. 3*,* No. 3,Pp. 215-232.
44. Amintojjar, H., Shekari, G.A. and Zabihi, M.R. (2015). The effect of social capital on organizational citizenship behavior: A case study of employees in Mashhad Municipality. *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 4, No. 2, Pp, 144-153.
45. Bauman, C.W. and Skitka, L.J. ( 2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*,Vol. *32*, Pp. 63-86.
46. Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, Vol. 27, No. 4, Pp. 505-522.
47. Carrillo Álvarez, E. and Riera Romaní, J. (2017). Measuring social capital: further insights. *Gaceta sanitaria*,Vol. *31*, Pp. 57-61.
48. Chang, H.H. and Chuang, S.S. ( 2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, Vol. 48, No. 1, Pp. 9-18.
49. Dinga, E. (2014). Social capital and social justice. *Procedia Economics and Finance*, Vol. *8*, Pp. 246-253.
50. Guiso, L., Sapienza, P. and Zingales, L. (2004). The role of social capital in financial development. *American economic review*, Vol. 94, No. 3, Pp. 526-556.
51. Hassan, A.I., Baharom, M.N. and Abdul Mutalib, R. (2017). Social capital and career advancement of female academic staff in Nigerian universities. *Journal of Management Development*,Vol. 36, No. 4, Pp. 525-541.
52. Hoi, C.K., Wu, Q. and Zhang, H. (2016). Community social capital and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, pp. 1-19.
53. Jackson, A.L. and Wade, J.E. (2005). Police perceptions of social capital and sense of responsibility: An explanation of proactive policing. *Policing: an international journal of police strategies & management*, Vol. 28, No. 1, Pp. 49-68.
54. Jha, A. and Chen, Y. (2014). Audit fees and social capital. *The Accounting Review*, Vol. 90, No. 2, Pp. 611-639.
55. Jha, A. and Cox, J. (2015). Corporate social responsibility and social capital. *Journal of Banking & Finance*, Vol. *60*, Pp. 252-270.
56. Jha, A. (2017). Financial reports and social capital. *Journal of Business Ethics*, Pp. 1-30.
57. Jia, L., J.Shaw, A. Tsui and T.Y. Park. (2014). A social- structural perspective on employee-organization relationship and team creativity, Academy of Management Journal, Vol.57, No. 3, Pp. 869–89.
58. Kim, H.L., Rhou, Y., Uysal, M. and Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. *61*, Pp. 26-34.
59. Mehralian, G., Nazari, J.A., Zarei, L. and Rasekh, H.R. (2016). The effects of corporate social responsibility on organizational performance in the Iranian pharmaceutical industry: The mediating role of TQM. *Journal of Cleaner Production*, Vol *135*. Pp. 689-698.
60. Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage Academy of Management Review, Vol. 23, No. 2, Pp. 242–266.
61. Nejati, M., Shafaei, A., Salamzadeh, Y. and Daraei, M. (2011). Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities’ websites. African Journal of Business Management Vol. 5, No. 2. Pp. 440-447.
62. Russo, A. and Perrini, F. (2010). Investigating stakeholder theory and social capital: CSR in large firms and SMEs. *Journal of Business ethics*, Vol. *91,* No. 2, Pp. 207-221.
63. Whipple, J.M., Wiedmer, R. and K Boyer, K. (2015). A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer–supplier relationships. *Journal of Supply Chain Management*, Vol. 51, No. 2, Pp. 3-21.

**The Effect of Social Capital on Social Responsibility of State Universities in Qom Province**

**Abstract**

**Purpose**: Like other economical parts, universities have responsibility in society and play a key role in scientific, cultural, and social development of society. Therefore, it is expected from universities to show more social responsibility because of the increasing number of university students. Hence, the purpose of the present study is to investigate the effect of social capital and its aspects on social responsibility of state universities in Qom province.

**Methodology**: Population of the present study includes all of the staff in state universities in Qom province from which 140 ones were selected as the sample. To measure the variable of social capital and its aspects, Faraji’s questionnaire is used and Qalavandi et al’s questionnaire is used to measure the social responsibility.

**Finding**: The results revealed that social capital and its aspects have positive and meaningful effect on social responsibility of state universities in Qom province. Therefore, social responsibility in universities could be increased through reinforcing the aspects of social capital.

**Originality/ Innovation**: So far, research on the impact of social capital components on social responsibility of state universities in Qom province has not been carried out. Therefore, the results of this research can be used to improve the social responsibility of the staff of stste universities in Qom province.

**Key Words:** Social Capital, Social Responsibility, State Universities, Qom Province.