

نقش سرمایه اجتماعی و فکری در ارتقای بهره وری معلمان

شهرام مهرآور گیگلو^۱

حسین مولائی علی آباد^۲

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۴

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش بینی بهره وری معلمان بر اساس مولفه های سرمایه اجتماعی و فکری می باشد. روش پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث گردآوری داده ها از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، معلمان مدارس شهرستان پارس آباد مغان بود که از میان آن نمونه ای به حجم ۳۰۰ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی ساده، انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه های استاندارد بود. یافته های پژوهش بیانگر این است که به طور کلی سرمایه های اجتماعی و فکری بهره وری معلمان را پیش بینی می کند و هریک از مولفه های متغیرهای پیش بین، سرمایه های اجتماعی ($r=0/31$) و فکری ($r=0/28$) به طور مثبت و معنادار متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. در نتیجه امروزه با توجه به تغییرات محیطی که سازمانها بخصوص سازمانهای آموزشی با آن روبرو هستند. مدیران آموزش و پرورش برای افزایش عملکرد و بهره وری معلمان، باید سرمایه های فکری و اجتماعی را در معلمان نهادینه کنند. زیرا امروزه دلیل اینکه سازمانها در مقابل تغییرات محیطی مقاوم بوده و عملکرد کارکنانشان افزایش یافته ارج نهادن به سرمایه های جدیدی همچون سرمایه اجتماعی و فکری در داخل سازمان بوده است.

واژگان کلیدی: بهره وری؛ سرمایه اجتماعی؛ سرمایه فکری؛ معلمان

^۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران (نویسنده مسئول) s.mehravar@atu.ac.ir

^۲. دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه مازندران hmolaiei69@yahoo.com

مقدمه

امروزه با توجه به تغییرات گسترده در عملیات سازمانی، شکل های سنتی سرمایه ای، مانند: ساختمان ها، تجهیزات و منابع مالی دگرگون شده و سرمایه های جدیدی، مطرح شده است. این سرمایه های غیر ملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان دارند. از جمله این سرمایه ها، سرمایه اجتماعی و فکری است. سرمایه اجتماعی و فکری برخلاف سرمایه انسانی یا سرمایه فیزیکی، مفهومی است که بسیار فراتر از دارائی های است که یک فرد در اختیار دارد (لینکین^۱، ۲۰۱۳). در دیدگاه های سنتی، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نقش عمده ای در رشد و توسعه سازمان ایفا می کردند، اما در عصر حاضر سازمان ها به منظور رسیدن به بهره وری به ابزارهای قدرتمندتری نیاز دارند. سرمایه اجتماعی و فکری نمونه ای از این ابزارها هستند. بهره وری نیروی انسانی به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم ترین هدف هر سازمانی را تشکیل می دهد و می تواند همچون زنجیره ای فعالیت های کلیه بخش های جامعه را در بر گیرد، به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می باشد (دیپ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

به اعتقاد پیتر دراکر^۳ مهمترین و درواقع بی نظیرترین کمک و حسن تأثیر مدیریت در قرن بیستم، پنجاه برابر شدن بهره وری نیروی انسانی بوده است. به همین ترتیب مهم ترین سهم و نقشی را هم که مدیریت باید در قرن بیست و یکم ایفا کند، افزایش دادن بهره وری کارکنان است (برمن^۴، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان می دهند یکی از عوامل مؤثر بر توسعه نیافتگی کشورهای جهان سوم نسبت به کشورهای پیشرفته، سطح پایین بهره وری عوامل تولید و عدم استفاده بهینه از آنها می باشد و از سوی دیگر می توان گفت، بهره وری، تنها عاملی است که ثبات سازمان را در دنیای پرقابقت امروز تضمین می کند (نصرت پناه، ۱۳۹۱). همچنین تحقیقات نشان می دهد که بهبود شرایط محیطی سازمان، اثرات مثبتی بر کارکنان دارد و آنان را متعهد می سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی از خود نشان دهند و بهره وری سازمانی افزایش می یابد (تیلور و سایمون^۵، ۲۰۱۳). به عقیده داور و پارتی^۶ (۲۰۱۳) آموزش کارکنان در مورد کار میزان بهره وری آنان را افزایش می دهد. در تحقیق دیگر نواب و شافی (۲۰۱۱) بیان می کنند که بین کنترل کارکنان مزایای شغلی و ساختار تیمی کار با بهره وری رابطه وجود دارد. فریمپانگ^۷ و همکاران (۲۰۱۱) نیز در مورد عوامل مؤثر در بهره وری به نظارت و راهنمایی کارکنان اشاره می کنند. در کشور ما علی رغم دسترسی به منابع متعدد، وضعیت بهره وری در بخش های مختلف چندان مطلوب نبوده است بگونه ای که مقایسه وضعیت بهره وری نیروی کار در ایران با کشورهای عضو سازمان بهر وری آسیا در طی سالهای ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۸ نشان می دهد که ایران در بین ۲۰ کشور عضو، رتبه ی ۱۳ را دارد که نسبت به منابع غنی و نیروی کار موجود این میزان بهره وری بسیار پایین است (رشیدی، ۱۳۹۴). ضرورت های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزشی و پرورشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار با ضرورت های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کارآمد گردند،

1. Inkinen,

2. Diep

3. Dracker

4. Berman

5. Taylor & Simon

6. Daver & Parti

7. Frimpong

در این میان سازمانی که دارای بهره‌وری بیشتر باشد بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد و سازمان‌ها و بویژه سازمان آموزش و پرورش به منظور دستیابی به اثربخشی و بهره‌وری بالاتر نیروی کار، چاره‌ای جز فراهم ساختن شرایط لازم برای استفاده‌ی بهینه از این سرمایه را نخواهند داشت (خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹).

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان مهم پیشرفت کشورها به حساب می‌آید، چرا که پایه‌ها و ریشه‌های تعلیم و تربیت نیروی انسانی خلاق، آموزش دیده و مسئولیت پذیر که سکندار توسعه و ترقی جامعه هستند از ابتدا در این دستگاه شالوده ریزی می‌شود. جوانی جمعیت و رشد بالای آن در دهه‌های گذشته، بر تعداد و نسبت جمعیت دانش آموزی افزوده و دستگاه اصلی تعلیم و تربیت را گسترده، عظیم و پرحجم ساخته است. از طرف دیگر با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد انبوه نیروی انسانی، سازمان آموزش و پرورش، به عنوان یکی از پرمشکلتترین و پرمشغله‌ترین اجزاء جامعه می‌باشد. در جایی که کمبودها و نارسایی‌های این دستگاه از نظر فضاهای فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی آشکار و محسوس بوده و تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع کامل این معضلات حداقل در کوتاه مدت دور از انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آنچه در اختیار می‌باشد تاکید گردد تا شاید از این زاویه بتوان بر مشکلات بطور نسبی فائق آمد و بتوان میزان بهره‌وری را به حد اکثر رساند. با عنایت به مطالب ذکر شده شناسایی عواملی که باعث بهبود و افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان می‌شود، از اهمیت بالایی برخوردار است. در سالهای اخیر سازمان آموزش و پرورش همانند بسیاری از سازمانهای کشور در استفاده بهینه از منابع انسانی خویش دچار چالش بوده و بهره‌وری کارکنانش در حد انتظار نمی‌باشد. لذا با عنایت به اهمیت ذکر شده برای سرمایه‌های نامشهود سازمان این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا مدیران سازمان آموزش و پرورش می‌توانند از طریق بهبود و افزایش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی سازمان باعث افزایش بهره‌وری معلمان شوند؟ و اینکه کدامیک از ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بیشترین تاثیر را در بهره‌وری معلمان دارند تا در الویت توجه و سرمایه‌گذاری قرار گیرند. نتایج این پژوهش به مدیران سازمان آموزش و پرورش کمک می‌کند تا از طریق بهبود و توسعه عواملی که بیشترین تاثیر را بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند در جهت افزایش عملکرد و مزیت رقابتی سازمان قدم بردارند. بدین منظور هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری معلمان می‌باشد.

مبانی نظری

بهره‌وری: بهره‌وری منابع انسانی یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی به روش علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران، مصرف‌کنندگان و نیز حداکثر استفاده مناسب از منابع انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و هزینه (محمدی، ۱۳۹۰). دو عنصر اساسی بهره‌وری، کارایی و اثربخشی است که کارایی نسبت بازده واقعی بدست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده مورد انتظار است و اثربخشی، درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده است. کارایی جنبه کمی دارد ولی اثربخشی جنبه کیفی دارد. در حالت کلی می‌توان چنین گفت: بهره‌وری مجموع اثربخشی و کارایی است نه هر کدام به تنهایی (آزاده و زرین، ۲۰۱۶).

عوامل متعددی در بهره‌وری سازمان و بهره‌وری منابع انسانی موثرند. سازمانی که بتواند کلیدی‌ترین عامل را شناسایی و با کنترل و اتخاذ برنامه‌های مناسب از آن در ارتقاء و بهبود برنامه‌های خویش بهره‌گیری نماید، طبعاً سازمانی موفق و

کارآمد و پیشتاز خواهد بود (میتال^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در مجموع، می توان عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی را در چهار دسته شرایط انسانی، روانی، فنی و سازمانی به شرح زیر طبقه بندی کرد: **الف) شرایط انسانی**^۲: این اصل که نیروی کار با کیفیت بالا جزء سرمایه یک سازمان تلقی می شود باعث شده است که کشورهای پیشرفته اهمیت بیشتری برای آموزش و تربیت نیروی کار قائل شوند. این کشورها به تجربه فهمیدند که افزایش بهره وری نه از طریق افزایش مادی و یا افزایش حجم نیروی کار بلکه از طریق افزایش بهبود و ارتقای کیفیت نیروی کار سریع تر قابل تحقق است. لذا می توان گفت تا حدی سطح پایین بهره وری نیروی کار به نحوه ترکیب نیروی کار از نظر سن یا جنس، مهارت و آموزش و تعداد کارکنان علمی و تخصصی، نحوه روابط انسانی و نظام پرداخت دستمزد و حقوق وابسته است (بدری، ۱۳۹۴). **ب) شرایط روانی**^۳: بهبود شرایط و عوامل روانی می تواند در ارتقای بهره وری نیروی انسانی سهم بسزایی داشته باشد. بر اساس تحقیقات رنسیس لیکرت^۴ در مورد الگوهای جدید مدیریت، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم گیری باعث پیدایش احساس نامطلوب نسبت به مدیران می شود، که مانعی اساسی بر سر راه ارتقای بهره وری نیروی کار می باشد (بدری، ۱۳۹۴). اهمیت این نکته زمانی آشکار می شود که کارکنان حتی با وجود نگرش مثبت به سازمان و رضایت کامل از ساختار حقوق و دستمزد خویش هیچ گونه انگیزه ای برای افزایش بهره وری نمی یابند (فوگل^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). **ج) شرایط فنی**^۶: بسیاری از دانشمندان و صاحب نظران، افزایش بهره وری نیروی کار را حاصل پیشرفت فنی می دانند که از این جمله می توان به، پیشرفت فنی و اتوماسیون تولید، ماشین آلات و تجهیزات تازه، کنترل کیفیت، کنترل ضایعات، گسترش فناوریهای اطلاعاتی، اندازه کارگاه و عمر کارگاه اشاره کرد (سعادت زاده، ۱۳۹۳). **د) شرایط سازمانی**^۷: بهره وری بیش از هر چیز به مساله سازماندهی مربوط است. مدیریت سازمان باید به منظور افزایش تولید و ارتقای بهره وری نیروی کار، شیوه ها و روش های جدیدی را بکار گیرد. علاوه بر وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی، استخدام، رهبری، هماهنگی، گزارش دهی و بودجه بندی می توان از تقسیم کار و تخصصی کردن تولید، مشارکت کارکنان در امر تولید و تصمیم گیری، ایجاد تناسب بین اختیارات و وظایف، ایجاد محیط همکاری در سازمان و همچنین ایجاد یک نظام ارزشیابی از کارکنان بعنوان وظایف فرعی تر مدیریت، یاد کرد. اگر سازمان های دولتی خواهان بهره وری هستند، به ناچار باید نیروی انسانی این سازمانها تا حد ممکن و با در نظر گرفتن معیارهای جهانی در این زمینه ها مورد توجه قرار گیرد (رشیدی، ۱۳۹۴).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی یک عنوان کلی است. از سرمایه اجتماعی تعاریف متعددی ارائه شده که دلالت بر چند بعدی بودن این مفهوم دارد. سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که از سالهای ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه شناسان فرانسوی و آمریکایی (بوردیو، کلمن، پانتام و...) مطرح گردید (بولینو^۸، ۲۰۰۶) پانتام سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارها و شبکه هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می سازد، تعریف می کند (هوولن بک و

1. Mittal

2. Human conditions

3. Mental conditions

4. Rnsys likert

5. Fuggle,

6. Technical conditions

7. Organizational conditions

8. Bolino

جامیسون^۱، ۲۰۱۵). کلمن، سرمایه اجتماعی را روابط میان اشخاص، گروهها و اجتماعات که اعتماد را شکل داده و کنشها را تسهیل می کند، تعریف می کند (دانچو^۲، ۲۰۰۶). بوردیو، سرمایه اجتماعی را یکی از انواع سرمایه می داند و آن را چنین تعریف می کند: سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه ای است که از شبکه ای بادوام و بیش نهادینه شده ارتباط و شناخت متقابل حاصل می گردد. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می کند و به آن اعتبار می بخشد (رید و لاس هینجر^۳، ۲۰۱۵). به طور خلاصه می توان سرمایه اجتماعی را، وجود روابط عمیق، عمیق، گسترده و متقابل مبتنی بر ارزشها و هنجارهای اجتماعی در میان افراد جامعه دانست (بهاراتی^۴، ۲۰۱۵). ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی درون سازمانی در نظر می گیرند که عبارتند از: بعد شناختی، بعد رابطه ای و بعد ساختاری (میتچل و بوزرت^۵، ۲۰۰۷). بعد ساختاری: این بعد اشاره به الگوی کلی ارتباطات بین اعضا در سازمان دارد، یعنی به چه کسی دسترسی دارید و چگونه به آنها دسترسی دارید، یا آیا در سازمان همدیگر را می شناسند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸) و بیانگر حدی است که افراد در سازمان باهم در ارتباطند (داری^۶ و همکاران، ۲۰۱۴). از مهمترین جنبه های این بعد می توان به حضور یا عدم حضور پیوندهای شبکه ای بین اعضا، پیکربندی شبکه ای اشاره کرد. این بعد الگوی اتصالات را برحسب مقیاس هایی همچون شدت، اتصال، سلسله مراتب و سازمان مناسب توصیف می کند. بطور کلی، این بعد بر این موضوع تمرکز می کند که آیا افراد با یکدیگر ارتباط دارند (کولومبو و فرانزونی^۷، ۲۰۱۵). بعد رابطه ای: این بعد به روابط درون فردی بین افراد اشاره می کند. این مفهوم بر روابط خاصی که مردم مردم دارند، همچون احترام و دوستی، که رفتارشان را تحت تاثیر قرار می دهد تمرکز دارد. از طریق چنین روابط شخصی است که مردم انگیزهای اجتماعی همچون جامعه پذیری، تصدیق و تصویب و پرستیژ را بر آورده می کنند. اعتماد و قابلیت اعتماد، هنجارها و ضمانت ها، الزامات و انتظارات و هویت و شناسایی در زمره مهمترین جنبه های این بعد به حساب می آیند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). برخلاف بعد ساختاری که برکمیت روابط تاکید می کند، این بعد بر ماهیت و کیفیت روابط (همانند اعتماد، صمیمیت و غیره) در سازمان تمرکز دارد (بولینو و همکاران، ۲۰۰۶). بعد شناختی: به منابعی که فراهم کننده مظاهر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضا، همچون کدها و زبان مشترک و حکایات مشترک اشاره دارد (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). به عبارت دیگر، بعد شناختی با حدی که کارمندان در درون شبکه اجتماعی چشم انداز و فهم مشترک را تسهیم می کنند، سرو کار دارد. بنابراین، همانند بعد رابطه ای، بعد شناختی سرمایه اجتماعی نیز با ماهیت ارتباطات بین افراد در سازمان سروکار دارد. اما برخلاف بعد رابطه ای این بعد بر این موضوع تمرکز دارد که آیا این کمیت و کیفیت روابط دارای مولفه شناختی برای اعضا است یا نه (برای مثال، آیا کارمندان واقعا همدیگر را درک می کنند؟) (بولینو و همکاران، ۲۰۰۶). دو مولفه اصلی این بعد عبارتند از: اهداف مشترک (میزان فهم مشترک و تمایل به تحقق وظایف شبکه) و فرهنگ مشترک در میان اعضای سازمان (مجموعه ای از هنجارهای رفتاری نهادینه شده) (لازارو و

1. Hollenbeck & Jamieson
 2. Danchev
 3. Read & Laschinger
 4. Bharati
 5. Mitchell & Bossert
 6. Darcy
 7. Colombo & Franzoni

و تیلور^۱، ۲۰۰۸). به اعتقاد ناهاپیت و گوشال اگر چه برای تحلیل سرمایه اجتماعی این سه بعد را از هم تفکیک می کنیم، اما این ویژگی سه بعد به هم وابسته اند. مثلا، بعد شناختی سرمایه اجتماعی از طریق ابعاد رابطه ای و ساختاری تقویت شده و آنها را نیز تقویت می نماید (بن هادور^۲، ۲۰۱۷). می توان گفت تا وقتی که افراد با یکدیگر ارتباط برقرار نکنند و همدیگر را نشناسند (بعد ساختاری) یک رابطه مبتنی بر اعتماد و همدلی در بین آنان شکل نمی گیرد (بعد رابطه ای) و در نتیجه قادر به ایجاد ارزش ها و اهداف مشترک و پیگیری آنها نیستند (بعد شناختی). به طور خلاصه باید گفت که سه بعد سرمایه اجتماعی به گونه ای چرخشی همدیگر را تقویت می نمایند (فرراری^۳، ۲۰۱۶).

سرمایه فکری: سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است که می تواند برای ثروت آفرینی به کار برده شود. بونتیس سرمایه فکری را تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) معرفی می کند (دزنوپولجک^۴، ۲۰۱۷). یکی از تعاریف جدیدی که از سرمایه فکری ارائه شده است، تعریف زاگال و مالول^۵ (۲۰۱۰) می باشد؛ آنها سرمایه فکری را کل دانشی تعریف کردند که یک سازمان قادر است در فرایندها هدایت کسب و کار خود در راستای خلق ارزش برای شرکت به کار گیرد. سرمایه فکری تنها محدود به دانش در دسترس افراد نمی شود، بلکه شامل دانش ذخیره شده در درون پایگاه داده های سازمانی، فرایندهای کسب و کار و ارتباطات نیز می گردد. در خصوص عناصر تشکیل دهنده و اجزای سرمایه فکری اظهار نظرهای متعددی وجود دارد که برخی از این تقسیم بندی ها مورد استقبال بیشتری قرار گرفته است. یکی از این دسته بندی ها، تقسیم سرمایه فکری به سرمایه های انسانی، ساختاری و مشتری (ارتباطی) است که در ادامه مورد بحث قرار می گیرد. **الف) سرمایه انسانی:** سرمایه انسانی مهم ترین دارائی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است، در یک سازمان، دارائی های دانشی ضمنی کارکنان یکی از حیاتی ترین اجزایی است که بر عملکرد سازمان تأثیر به سزایی دارد. با این وجود، تنها وجود دانش ضمنی برای عملکرد خوب در سازمان کافی نیست. هدف، تبدیل دانش ضمنی کارکنان به دانش آشکار در تمامی سطوح سازمان است، به این ترتیب ایجاد ارزش در سازمان امکان پذیر خواهد بود. سرمایه انسانی حاصل جمع دانش حرفه ای کارکنان، توانایی های رهبری، مخاطره پذیری و توانایی های حل مساله است (بوزبور^۶، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، سرمایه انسانی نشان نشانگر موجودی دانشی افراد یک سازمان است که در وجود کارکنان نهفته است سرمایه انسانی ترکیبی از دانش، مهارت، قدرت نوآوری و توانایی افراد سازمان برای انجام وظایف شان بوده و دربردارنده ارزش ها، فرهنگ و فلسفه سازمان است (بونتیس، ۲۰۰۱). سرمایه انسانی اساس سرمایه فکری را تشکیل می دهد. به عبارت دیگر، یک جزء اصلی و اولیه برای اجرای فعالیت های سرمایه فکری به حساب می آید. **ب) سرمایه مشتری:** سرمایه مشتری به ارزش فعلی روابط سازمان با مشتریان و ارزش آتی این روابط اطلاق می شود. جوهر سرمایه مشتری در دانشی است که در کانال های بازاریابی و روابط مشتریان نهفته است، یعنی دانشی که سازمان را از طریق تحول در ماهیت آن توسعه می دهد و منجر به پیشرفت سازمان می گردد (سیدلر^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). سرمایه مشتری یکی از اجزای اصلی سرمایه فکری به شمار می رود

1. Lazarova& Taylor

2. Ben Hador

3. Ferrari

4. Dzenopoljac

5. Zeghal& Maaloul

6. Bozbura

7. Sydler

رود که ارزش را در کانال‌های بازاریابی و ارتباطی که سازمان با رهبران آن صنعت و تجارت دارد، جای داده است. سرمایه مشتری به عنوان پل و یا تسهیل‌کننده در فعالیت‌های سرمایه فکری محسوب می‌شود. این سرمایه از ملزومات اصلی و تعیین‌کننده تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار و در نتیجه عملکرد تجاری سازمان است. بدون سرمایه مشتری، ارزش بازار و یا عملکرد تجاری سازمان قابل حصول و دستیابی نیست. سرمایه مشتری به طور مستقیم با عملکرد سازمان ارتباط دارد. (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). ج. سرمایه ساختاری: ادوینسون و ملون^۲ سرمایه ساختاری را به عنوان سخت افزار، نرم افزار، پایگاه داده‌ها، ساختار سازمانی، حقوق انحصاری سازمان و تمامی توانایی‌های سازمان که حامی بهره‌وری کارکنان است، تعریف می‌کنند از منظری دیگر سرمایه ساختاری چیزی است که هنگامی که کارکنان شب به خانه می‌روند در سازمان باقی می‌ماند به عبارت دیگر، سرمایه ساختاری شامل تمام انباشته‌های غیرانسانی دانش در یک سازمان است (نیمتراکون^۳، ۲۰۱۵). سرمایه ساختاری شامل فرهنگ سازمان، ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی، فرآیند عملیاتی و سیستم اطلاعات سازمان می‌شود (بونتیس، ۲۰۰۱).

از جمله تحقیقاتی داخلی و خارجی که در رابطه با موضوع پژوهش انجام شده است می‌توان به تحقیقات زیر اشاره کرد. خیر خواه (۱۳۹۰)، تحقیقی تحت عنوان، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در ادارات آموزش و پرورش استان کردستان انجام داد. یافته‌های تحقیق وی نشان داد که بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و ارتباطی) با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و آن را پیش‌بینی می‌کند. محمدی پیر راسته و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی تحت عنوان رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری در صنعت بانکداری در بانکهای استان لرستان انجام دادند که نتایج این تحقیق نشان داد که بین سرمایه فکری و بهره‌وری کارکنان صنعت بانکداری رابطه قوی و معنادار وجود دارد و همه ابعاد سرمایه فکری (انسانی، ارتباطی، شناختی) به طور مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری تاثیر دارند و از میان عناصر سرمایه فکری، سرمایه مشتری بیشترین تاثیر را بر بهره‌وری دارد. خضر پور و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی انجام دادند. که نتایج تحقیقات آنها نشان داد که بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و ارتباطی) با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی به طور مثبت و معناداری بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که به گونه کلی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به شمار آید و در خلق تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش سازمان کمک بسیار نماید. سالاران^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی که تحت عنوان پژوهش در بهره‌وری و سرمایه اجتماعی در سازمان آموزش عالی استرالیا انجام داد. به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان هست و با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. گریو^۵ و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان بررسی سهم سرمایه انسانی و

1. Chen

2. Edvinson & melon

3. Nimtrakoon

4. Salaran

5. Greve

اجتماعی در بهره وری کارکنان شرکت های خدماتی ایتالیا انجام دادند. که نتایج تحقیقات آنها نشان داد که سرمایه انسانی و اجتماعی از عوامل تاثیر گذار در بهره وری است و سرمایه اجتماعی مهم ترین عامل در تعیین بهره وری است. ساباتینی^۱ (۲۰۰۸)، پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و بهره وری نیروی کار در شرکت های کوچک و متوسط انجام داد که نتایج تحقیق وی نشان داد که سرمایه اجتماعی تاثیر مثبتی بر بهره وری نیروی کار دارد و به طور مثبت و معناداری بهره وری کارکنان را پیش بینی می کند. چن^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی که تحت عنوان سرمایه فکری و بهره وری در سازمان بیمه عمومی در مالزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری اثرات مثبت و قابل توجهی در تغییرات بهره وری دارد. بنابراین شرکت های بیمه در مالزی برای بدست آوردن رشد پایدار در بهره وری باید سرمایه گذاری های عظیمی را در زمینه سرمایه فکری انجام دهند زیرا از طریق سرمایه گذاری در سرمایه های فکری هست که مهارت های مدیریتی، مدیران افزایش می یابد که خود یکی از عوامل مهم افزایش بهره وری است. کوستا^۳ (۲۰۱۲)، در تحقیقی به ارزیابی تاثیر سرمایه فکری بر بهره وری کارکنان پرداخت نتایج پژوهش وی بیانگر این است که برای افزایش بهره وری در کارکنان باید به مدیریت سرمایه فکری پرداخت. همان گونه که تحقیقات نشان می دهد بیشتر پژوهش های انجام شده در بهره وری نیروی انسانی به بررسی عوامل محیطی، انسانی و روانشناختی پرداخته اند و تنها در تعداد معدودی از تحقیقات به تاثیر سرمایه فکری و اجتماعی به عنوان یک متغیر تاثیر گذار در بهره وری نیروی انسانی اشاره گردیده است. بنابراین ما در این پژوهش با در نظر گرفتن اهمیت تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در بهبود و اثربخشی عملکرد کارکنان و سازمان قصد داریم این دو متغیر را در ارتباط با بهره وری منابع انسانی معلمان شهرستان پارس آباد مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهیم و در راستای دستیابی به اهداف پژوهش، با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه هایی به شرح زیر طراحی و تدوین شده است.

فرضیات پژوهش

- ۱- بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با بهره وری معلمان در مدارس شهرستان پارس آباد رابطه وجود دارد.
- ۲- مولفه های سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی، رابطه ای)، بهره وری معلمان را در مدارس شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند.
- ۳- مولفه های سرمایه فکری (ساختاری، انسانی، رابطه ای)، بهره وری معلمان را در مدارس شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند.

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش با رویکردی کمی انجام شده است. از نظر هدف، از این جهت که به بررسی و دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک می کند، می توان آن را در زمره پژوهش های کاربردی دانست. به لحاظ ماهیت در دسته پژوهش های تبیینی و از نظر روش گردآوری اطلاعات در پژوهش های توصیفی-پیمایشی قرار می گیرد. برای تدوین مبانی و الگوی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه ای استفاده شده است. قلمرو مکانی این پژوهش، مدارس شهرستان پارس آباد و قلمرو موضوعی آن نقش سرمایه اجتماعی و فکری در پیش بینی بهره وری نیروی انسانی است. روش نمونه

¹ . Sabatini

² . Chen

³ . Costa

گیری مورد استفاده با توجه به در اختیار داشتن مشخصات مربوط به تمام اعضای جامعه، نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس شهرستان پارس آباد به تعداد ۱۳۵۶ نفر می باشد. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۰/۵ برابر با ۳۰۰ نفر می باشد برای جمع آوری داده ها نیز از سه نوع پرسش نامه استفاده گردید. الف) پرسش نامه سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش نامه حیدری (۱۳۹۰) که بر اساس پرسش نامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) ساخته شده، استفاده شد، این پرسش نامه دارای ۳۱ سوال و سه خرده مقیاس به نامهای ساختاری، شناختی و ارتباطی می باشد. حیدری دامنه همسانی (آلفای کرونباخ) کل پرسش نامه را ۰/۸۰ و خیرخواه (۱۳۹۰) نیز آلفای کرونباخ این پرسش نامه را ۰/۸۲ گزارش کرده است. در این پژوهش نیز ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه ۰/۷۳ و برای ابعاد ارتباطی، شناختی و ساختاری به ترتیب، ۰/۶۹، ۰/۷۴ و ۰/۷۶ به دست آمد. ب) پرسش نامه سرمایه فکری: برای سنجش سرمایه فکری از پرسش نامه ارزیابی سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۰) که دارای ۴۲ سوال و سه خرده مقیاس به نام های سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) می باشد، استفاده گردید. بنتیس و همکاران دامنه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) کل پرسش نامه را ۰/۸۷ و ابعاد آن را از ۰/۸۵ تا ۰/۹۴ گزارش کردند. در ایران نیز روحی پناه و همکاران (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ این پرسش نامه را ۰/۸۳ گزارش کردند. در این پژوهش ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه ۰/۷۹ و برای ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۰ و ۰/۸۴ به دست آمد. ج) پرسش نامه بهره وری: برای سنجش بهره وری از پرسشنامه بهره وری تیلور و برنت^۱ که دارای ۹ سوال و دو خرده مقیاس به نام های کارایی و اثربخشی می باشد، استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه نیز توسط تیلور و برنت آلفای کرونباخ ۰/۶۴ برای کارایی و ۰/۸۵ برای اثربخشی بدست آمده است. در این پژوهش ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه ۰/۷۸ و نیز برای هر یک از ابعاد اثربخشی ۰/۸۰ و کارایی ۰/۸۳ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها نیز از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص های توصیفی، میانگین، نمودارها استفاده گردید. در بخش استنباطی نیز با توجه به فرضیات پژوهش از ماتریس ضریب همبستگی و همچنین رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید.

¹ Teilor & berent

یافته های پژوهش:

جدول (۱) یافته های توصیفی خرده مقیاس های تحقیق

مقیاس	شاخص آماری	میانگین	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد
ساختاری	۳۳/۸۴	۰/۵۲	۹/۰۸	
شناختی	۳۳/۷۰	۰/۴۱	۷/۱۶	
رابطه ای	۳۶/۵۸	۰/۶۶	۱۱/۵۹	
سرمایه اجتماعی	۱۰۴/۱۲	۱/۱۹	۲۰/۶۳	
ساختاری	۵۰/۷۶	۰/۷۸	۱۳/۶۲	
انسانی	۳۷/۳۳	۰/۵۶	۹/۷۷	
رابطه ای	۴۳/۷۰	۰/۷۱	۱۲/۲۷	
سرمایه فکری	۱۳۱/۷۹	۱/۴۱	۲۴/۴۸	
بهره وری نیروی انسانی	۱۷/۵۱	۰/۲۲	۳/۹۲	

جدول (۲) آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

شاخص آماری متغیرها	ضریب همبستگی	R ²	Sig	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی بهره وری	۰/۵۶	۰/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵
سرمایه فکری بهره وری	۰/۵۳	۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۵

مطابق با جدول (۲) بین سرمایه اجتماعی و فکری با بهره وری نیروی انسانی در مدارس شهرستان پارس آباد رابطه ی معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و بهره وری برابر ۰/۵۶ می باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که این دو متغیر ۲۷ درصد از واریانس یکدیگر را پیش بینی می کنند.

آزمون فرضیه دوم: ترکیبی از مولفه های سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی، رابطه ای)، بهره وری معلمین را در مدارس شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند. برای بررسی این پرسش که کدام یک از ابعاد سرمایه اجتماعی می تواند نقش موثری در پیش بینی بهره وری نیروی انسانی ایفا کند از روش رگرسیون خطی چند گانه استفاده گردید. بدین ترتیب پس از تایید پیش فرض های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این سوال که آیا مولفه های سرمایه اجتماعی می توانند بهره وری نیروی انسانی را پیش بینی کند، استفاده گردید.

جدول (۳) نتایج رگرسیون عوامل سرمایه اجتماعی بر بهره وری نیروی انسانی

Sig	R ² _{adj}	R ²	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۳۱	۰/۵۶	۴۴/۹۱	۴۸۰/۱۴	۳	۱۴۴۰/۴۳	رگرسیون
					۱۰/۶۹	۲۹۶	۳۱۶۴/۵۴	باقیمانده
						۲۹۹	۴۶۰۴/۹۷	کل

همان طور که در جدول (۳) مشاهده می شود مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی دار بودن مدل رگرسیون می باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک تاثیر معنادار دارد. شاخص R² (ضریب تعیین چندگانه): در این پژوهش مقدار R² برابر ۰/۳۱ شده است به این معنا که سه عامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی ۳۱ درصد توانایی پیش بینی بهره وری نیروی انسانی را دارند و ۶۹ درصد باقیمانده مربوط به سایر عوامل می باشد. شاخص R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده): مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۳۰ شده است، به عبارت دیگر مولفه های سرمایه های اجتماعی ۳۰ درصد توانایی پیش بینی بهره وری نیروی انسانی را دارند. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تاثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می شود.

جدول (۴) ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

سطح معناداری	Sig	آماره t	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بین
			استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۶/۲۵		۶/۵۷	مقدار ثابت
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۵/۱۰	۰/۲۶	۰/۱۱	ساختاری
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۱۷	۰/۰۹	شناختی
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۵/۹۹	۰/۳۲	۰/۱۱	رابطه ای

همان طور که نتایج جدول (۴) نشان می دهد همه ی عوامل سرمایه اجتماعی بر بهره وری نیروی انسانی در سطح ۵ درصد بیشترین تاثیر معنادار را دارد و مثبت بودن این ضریب در واقع نشان دهنده این است که با افزایش این عوامل، میزان بهره وری نیروی انسانی نیز افزایش می یابد.

آزمون فرضیه سوم: ترکیبی از مولفه های سرمایه فکری (ساختاری، انسانی، رابطه ای)، بهره وری معلمان را در مدارس شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند. برای بررسی این پرسش که کدام یک از ابعاد سرمایه فکری می تواند نقش موثری در پیش بینی بهره وری نیروی انسانی ایفا کند از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. بدین ترتیب پس از تایید

پیش فرض های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این سوال که آیا مولفه های سرمایه فکری می توانند بهره وری نیروی انسانی را پیش بینی کند، استفاده گردید.

جدول (۵) نتایج رگرسیون عوامل سرمایه فکری بر بهره وری نیروی انسانی

Sig	R ² _{adj}	R ²	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۱	۰/۲۷	۰/۲۸	۰/۵۳	۳۹/۴۷	۴۳۸/۶۲	۳	۱۳۱۵/۸۶	رگرسیون
					۱۱/۱۱	۲۹۶	۳۲۸۹/۱۱	باقیمانده
						۲۹۹	۴۶۰۴/۹۷	کل

همان طور که در جدول (۵) مشاهده می شود مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی دار بودن مدل رگرسیون می باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک تاثیر معنادار دارد. شاخص R² (ضریب تعیین چند گانه): در این پژوهش مقدار R² برابر ۰/۲۸ شده است به این معنا که سه عامل تشکیل دهنده سرمایه فکری ۲۸ درصد توانایی پیش بینی بهره وری نیروی انسانی را دارند و ۷۸ درصد باقیمانده مربوط به سایر عوامل می باشد. شاخص R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده): مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۲۷ شده است، به عبارت دیگر مولفه های سرمایه فکری ۲۷ درصد توانایی پیش بینی بهره وری نیروی انسانی را دارند. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تاثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می شود.

جدول (۶) ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

سطح معناداری	Sig	آماره t	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بین
			استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۶/۰۱		۶/۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۶/۳۸	۰/۳۳	۰/۰۹	ساختاری
۰/۰۵	۰/۰۰۲	۳/۱۷	۰/۱۶	۰/۰۶	انسانی
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۵/۵۸	۰/۲۸	۰/۰۹	رابطه ای

همان طور که نتایج جدول (۶) نشان می دهد همه ی عوامل سرمایه فکری بر بهره وری نیروی انسانی در سطح ۵ درصد بیشترین تاثیر معنادار را دارد و مثبت بودن این ضریب در واقع نشان دهنده این است که با افزایش این عوامل، میزان بهره وری نیروی انسانی نیز افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی بهره وری نیروی انسانی بر اساس مولفه های سرمایه اجتماعی و فکری بود. به این منظور فرضیاتی مطرح و مورد آزمون قرار گرفت. در رابطه با فرضیه اول پژوهش که بین سرمایه اجتماعی و فکری با بهره وری نیروی انسانی معلمان در مدارس شهرستان پارس آباد رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی بدست آمده بین سرمایه اجتماعی و بهره وری (۰/۵۶) می باشد ($P < ۰/۰۵$). ضریب تعیین حاصل از این رابطه نیز نشان داد که این دو متغیر ۲۷ درصد از واریانس یکدیگر را پیش بینی می کنند، همچنین ضریب همبستگی بدست آمده بین سرمایه فکری و بهره وری (۰/۵۳) می باشد ($P < ۰/۰۵$). ضریب تعیین حاصل از این رابطه نیز نشان می دهد که این دو متغیر ۲۶ درصد از واریانس یکدیگر را پیش بینی می کنند. با توجه به یافته های حاصل از پژوهش، فرضیه اول تایید و سرمایه های اجتماعی و فکری بهره وری معلمان را تبیین و پیش بینی می کنند. امروزه بهره وری و کارایی جایگاه ارزشمندی در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیا پر رقابت تضمین کند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۷) علیرغم این اهمیت و گستردگی، مفهوم بهره وری برای بسیاری از مدیران واژه روشن و مشخصی نیست و آن را غالباً به دیدگاه ذهنی خود محدود می کنند. با اینکه بهره وری رایجترین بحث محافل مدیریتی عصر حاضر است ولی متأسفانه کمتر از هر موضوع دیگری به مفهوم آن پی برده شده است (آیتی، ۱۳۸۹). امروزه ارتقای بهره وری در نظام های آموزشی کشورهای مختلف از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و نیاز به ارتقای بهره وری در نظام آموزشی کشور ما نیز به خوبی احساس می شود چرا که برای تحقق اهداف و برنامه های کشور در جهت رشد، توسعه اقتصادی و اجتماعی، ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش ضروری و اجتناب ناپذیر است. ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی، اجتماعی کمک می کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می تواند موجب پیشرفت کشور شود. افزایش بهره وری به ویژه در آموزش و پرورش بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. امروزه سرمایه های مادی و فیزیکی جای خود را به مفاهیم جدیدی هم چون سرمایه فکری، اجتماعی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، مدیریت کیفیت و غیره داده اند و رمز موفقیت سازمانها در مقابل تغییرات متنوع محیطی به کارگیری این سرمایه هاست. همچنین دانش و اندیشه های خلاق همواره کلید موفقیت سازمان ها بوده است. اهمیت بهره گیری از دانش در سازمانها به حدی است که پیتراکر عنوان می کند در آینده سازمان های جدیدی ایجاد خواهند شد که در آنها قدرت بازو تحت حاکمیت ذهن خواهد بود. اساس این نظریه بر این مطلب اشاره دارد که در آینده سازمان هایی در مسیر پیشرفت و توسعه قرار خواهند گرفت که دارای سهم بیشتری از دانش باشند تا منابع طبیعی، اگر سازمان مورد نظر دانش را در فرایندها و خدمات سازمانی بکار گیرد، مطمئناً به موفقیت های بیشتری خواهد رسید و مطابق با نتیجه به دست آمده، بهره وری لازم از منابع انسانی را به دست خواهد آورد. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات، خیر خواه (۱۳۹۰)، پیر راسته و همکاران (۱۳۹۱)، سالاران (۲۰۱۰) و گریو و همکاران (۲۰۱۰) همسو می باشد. در رابطه با فرضیه دوم که ترکیبی از مولفه های سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی، رابطه ای)، بهره وری معلمان را در مدارس شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند. با توجه به یافته های تحقیق، نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که مجموع مولفه های سرمایه اجتماعی حدود ۳۱٪ از تغییرات در

متغیر ملاک یعنی بهره وری معلمان را پیش بینی می کند و همچنین مولفه های سرمایه اجتماعی به ترتیب بیشترین به کمترین، رابطه ای (۳۲٪)، ساختاری (۲۶٪) و شناختی (۱۷٪) درصد از تغییرات در متغیر ملاک را پیش بینی می کند. سرمایه اجتماعی سازمانی، جز مهم و بنیادین در پیکره سازمان محسوب می شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است. که بر مبنای تعاملات بی همتای اعضای سازمان شکل می گیرد. سرمایه اجتماعی سازمان در واقع شناختی از سازمان ارائه می دهد و سرمایه اجتماعی سازمانی تاثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع توسعه ی سرمایه اجتماعی سازمانی، احساس هويت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می دهد (بویاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره وری نیروی انسانی سازمانهاست. بهره وری دغدغه مهم سازمانهای امروزی است؛ زیرا اساسی ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می رود. سرمایه اجتماعی از راههای مختلف بهره وری نیروی انسانی سازمانها را تحت تاثیر قرار می دهد. هزینه های پایین تر تبادلات، نرخ پایین تر جابجایی افراد، تسهیم دانش و نوآوری، ریسک پذیری و بهبود کیفیت محصولات از جمله راههایی است که سرمایه اجتماعی از راه آنها بر بهره وری تاثیر می گذارد همچنین امروزه سازمانها اغلب مدیرانی را استخدام می کنند که به سرمایه اجتماعی اعتقاد داشته باشند و خود نیز دارای این سرمایه باشند، چون افراد دارای سرمایه اجتماعی بالاتر توانایی حل مشکل بیشتری دارند. تعداد کارکنان موجود در سازمانها که دارای سرمایه اجتماعی بالا باشند کم و تقاضای سازمان برای به خدمت گرفتن آنها زیاد است؛ مدیران ارشد افراد کمی را پیدا خواهند نمود که دارای درجات بالایی از سرمایه اجتماعی باشند. از این رو افراد برخوردار از سرمایه اجتماعی بالا منابع کمیاب تلقی می شوند، چون افراد دارای سرمایه اجتماعی بالاتر توانایی حل مشکل بیشتری دارند (محسنی فرد و همکاران، ۱۳۹۲) با توجه به نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته به نظر می رسد که سرمایه اجتماعی در کارکنان و به ویژه در پژوهش حاضر در معلمان می تواند تاثیر مثبت و سازنده ای در افزایش بهره وری آنان داشته باشد و لازم است که مدیران آموزش و پرورش به این نکته توجه ویژه ای داشته باشند تا به نحو احسن بتوانند از کارکردهای این پدیده اجتماعی در راستای بهبود کارکردهای روانی و افزایش بهره وری معلمان خود استفاده کنند و همچنین با افزایش مشارکت معلمان در فعالیت های گروهی و کارهای تیمی، تشویق و تشکیل گروهها و انجمن های تخصصی و حرفه ای در مدارس، بهبود فرآیند ارتباطات و تعاملات میان معلمان و مدیران مدارس و ایجاد فرهنگ تفاهم و همکاری، ایجاد برنامه های تفریحی و سیاحتی در جهت افزایش روابط رو در رو، تقویت هنجارهای غیر رسمی در مدارس، ایجاد و اجرای نظام پیشنهادات و افزایش تعهد معلمان، می توان سرمایه اجتماعی و در نتیجه بهره وری را در مدارس افزایش داد. نتایج از حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات، ساباتینی (۲۰۰۸)، داری و همکاران (۲۰۱۴)، محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲) و خضر پور و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد. در رابطه با فرضیه سوم که ترکیبی از مولفه های سرمایه فکری (ساختاری، انسانی، رابطه ای) بهره وری معلمان را در شهرستان پارس آباد پیش بینی می کند. با توجه به یافته های تحقیق نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که مجموع مولفه های سرمایه فکری حدود ۲۸٪ از تغییرات در متغیر ملاک یعنی بهره وری معلمان را پیش بینی می کند و همچنین مولفه های سرمایه فکری به ترتیب بیشترین به کمترین، ساختاری (۳۳٪)، رابطه ای (۲۸٪) و انسانی (۱۶٪) درصد از تغییرات در متغیر ملاک را پیش بینی می کند. بنابراین فرضیه ما تایید می گردد. سرمایه فکری از عوامل اصلی در افزایش بهره وری و سود

¹ Bahrami

آوری بلند مدت در اقتصاد دانش محور می باشد و بسیاری از سازمانها و شرکتهای، برتری رقابتی و قابلیت اصلی خود را بیشتر دارایی های نامشهود می دانند تا دارایی های مشهود. بیشتر تحقیقات اذعان داشته اند که سرمایه فکری به منظور ایجاد مزیت رقابتی و همچنین ایجاد ارزش، نقش کلیدی ایفا می کند و سرمایه فکری (به طور کلی مجموع قابلیتها، ارزشها، دانش ها، فرهنگ ها، استراتژی ها، فرایندها، موجودی های فکری و شبکه های ارتباطی) را مبنای مزیت رقابتی سازمان و کاتالیزور تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده اند (محمدی پیرراسته و همکاران، ۱۳۹۱) نتایج بررسی تحقیقات گذشته و پژوهش حاضر نشان می دهد که مولفه های سرمایه فکری (ساختاری، انسانی، رابطه ای)، می تواند بر افزایش بهره‌وری معلمان موثر باشد. مدیریت سرمایه های فکری که در عصر حاضر به عنوان سرمایه واقعی و جزء استراتژیکی از مجموع سرمایه های سازمان ها مطرح می شوند از اهمیت قابل توجهی برخوردار می باشد چرا که مدیریت درست سرمایه فکری سازمان ها را در دستیابی به اهداف تعریف شده در تمام ابعاد عملکرد سازمانی یاری خواهد کرد. نتایج پژوهش حاضر بیانگر از این موضوع است که هر چقدر ابعاد سرمایه فکری (ساختاری، انسانی، رابطه ای)، افزایش یابد تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلمان دارد. اگر مدیران سازمان بتوانند ترغیب کننده اعتماد، هنجارهای همکاری و هویت مشترک در سازمان باشند در واقع پایه ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری در سازمان بوجود آورده اند. مدیران سازمان با ایجاد جوی مملو از ارزش گذاری و پاسخ به تنوع، روحیه انتقادی و تحمل شکست و بالا بردن انگیزه کارکنان برای تبادل و ترکیب دانش می توانند گام های استواری جهت ایجاد و توسعه سرمایه فکری در سازمانشان بردارند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات، بدری (۱۳۹۴)، محمدی پیر رسته و همکاران (۱۳۹۱)، کوستا (۲۰۱۲) و چن و همکاران (۲۰۱۴) همسو می باشد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر و سایر پژوهشها پیشنهادهایی برای نهادینه کردن سرمایه اجتماعی و فکری در مدارس برای افزایش بهره‌وری معلمان به شرح زیر ارائه می شود: ۱. شرکت دادن معلمان در تصمیم گیریهای مدرسه، وقتی که معلمان در تصمیمات مشارکت داده شوند احتمال بیشتری دارد که تصمیمات را قبول کنند، حتی اگر تصمیماتی باشد که با آنها موافق نیستند زیرا مشارکت این تمایل را در کارکنان بوجود می آورد تا ماورای نفع شخصی خود را دیده، تصویر بزرگتر را ببینند و خود را متعلق به گروه بدانند. ۲. ایجاد همدلی و اعتماد متقابل میان معلمان و مدیران، زیرا اعتماد به فردی که رفتار او با گفتارش متناقض است، بسیار مشکل است. برای ایجاد محیط اعتماد برانگیز ابتدا مدیر مدرسه باید از خود شروع کند مدیری که گفتار و کردارش هماهنگ است اعتبار بیشتری کسب می کند. بنا براین برای افزایش اعتماد در بین معلمان، مدیر مدرسه باید فردی قابل اعتماد باشد. تخصیص روز و ساعت مشخص برای ملاقات دوستانه با معلمان و شنیدن مشکلاتشان می تواند جو اعتماد برانگیزی را به وجود آورد. ۳. تعیین پاداش های معنوی و مادی بر مبنای عملکرد تیمی، منجر به تقویت روحیه تیمی و گروهی شده و کارکنان را به همکاری با یکدیگر ترغیب خواهد کرد. ۴. تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی.

منابع

- ابطحی، سیدحسین؛ کاظمی، بابک. (۱۳۸۳). **بهره وری**، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، چاپ پنجم.
- آیتی، حمید. (۱۳۸۹). **الگوی تحول آفرین فرهنگ سازمانی** و نقش آن در بهره وری منابع انسانی، رساله دوره دکتری مدیریت، تهران، علامه طباطبایی.
- بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). **رابطه بین توانمندسازی و عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی**. پایان کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- حیدری، رسول. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی منطقه دو شهرداری تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- خدادادی، محمد رسول؛ کاشف، میر محمد؛ صالح زاده کریم. (۱۳۸۹). **رابطه هوش سازمانی و بهره وری کارکنان ادارای تربیت بدنی استان آذربایجان غربی**. فصل نامه مدیریت ورزشی، شماره ۴، صص ۱۵۵-۱۶۸.
- خضر پور، خسرو؛ مازیاری، محمد؛ صابونچی، رضا. (۱۳۹۳). **رابطه سرمایه اجتماعی و بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی**. نشریه مدیریت منابع انسانی. سال ۱۳۹۳، دوره ۲، شماره ۱، صص ۶۹-۷۹.
- خیر خواه، هوشیار. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان)**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- رشیدی، علی. (۱۳۹۴). **رابطه بین ویژگی های شغلی و بهره وری نیروی انسانی در ادارات آموزش و پرورش تربیت حیدریه**. پایان کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- روحی پناه، علی؛ جاجرمی زاده، محسن و نیک کار، ملیحه. (۱۳۹۱). **بررسی تاثیر ابعاد دارایی های نامشهود سازمانی (سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری) بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد**. سومین همایش ملی مهندسی صنایع و سیستم.
- سعادت زاده، داوود. (۱۳۹۳). **رابطه بین هوش سازمانی با بهره وری منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش استان اردبیل** پایان کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- محسنی فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا؛ حسینی راد، علی. (۱۳۹۲). **رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش**. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۴، شماره ۳، صص ۱۳۹-۱۵۴.
- محمدی پیرراسته، محمد باقر؛ جلیلیان، حمید رضا؛ میرزایی، حبیب. (۱۳۹۱). **رابطه سرمایه فکری و بهره وری در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانکهای استان لرستان)**. فصلنامه پول و اقتصاد، شماره ۷، بهار ۱۳۹۱، صص ۲۰۴-۲۳۰.
- محمدی، زرگار. (۱۳۹۰). **رابطه زیر سیستمهای مدیریت دانش و هوش سازمانی با بهره وری منابع انسانی در فدراسیونهای ورزشی منتخب**، پایان نامه ارشد مدیریت و برنامه ریزی تربیت بدنی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

نصرت پناه، سیاوش؛ حسنی، کاوه یزدی، امید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع).، سال چهارم، شماره یک، صص ۱۸۹-۲.

- Azadeh, A., & Zarrin, M. (2016). **An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives.** *Safety science*, 89, 55-71.
- Ben Hador, B. (2017). **Three levels of organizational social capital and their connection to performance.** *Journal of Management Development*, 36(3), 348-360.
- Berman, E. (2015). **Performance and productivity in public and nonprofit organizations.** Routledge.
- Bharati, P., Zhang, W., & Chaudhury, A. (2015). **Better knowledge with social media?** Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 456-475.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2006). **Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations.** *Academy of management review*, 27(4), 505-522.
- Bontis, N. (2001). **Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital.** *International journal of management reviews*, 3(1), 41-60.
- Bontis, N., Chua Chong Keow, W., & Richardson, S. (2000). **Intellectual capital and business performance in Malaysian industries.** *Journal of intellectual capital*, 1(1), 85-100.
- Boyas, J., Wind, L. H., & Kang, S. Y. (2012). **Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model.** *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50-62.
- Chen, F. C., Liu, Z. J., & Kweh, Q. L. (2014). **Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers.** *Economic Modelling*, 36, 413-420.
- Chen, J., Zhu, Z., & Yuan Xie, H. (2004). **Measuring intellectual capital: a new model and empirical study.** *Journal of Intellectual capital*, 5(1), 195-212.
- Colombo, M. G., Franzoni, C., & Rossi-Lamastra, C. (2015). **Internal social capital and the attraction of early contributions in crowdfunding.** *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(1), 75-100.
- Costa, R. (2012). **Assessing Intellectual Capital efficiency and productivity: an application to the Italian yacht manufacturing sector.** *Expert Systems with applications*, 39(8), 7255-7261.
- Danchev, A. (2006). **Social capital and sustainable behavior of the firm.** *Industrial Management & Data Systems*, 106(7), 953-965.

- Darcy, S., Maxwell, H., Edwards, M., Onyx, J., & Sherker, S. (2014). **More than a sport and volunteer organisation:** Investigating social capital development in a sporting organisation. *Sport Management Review*, 17(4), 395-406.
- Davar, S. C., & Parti, M. (2013). **Does training affect productivity of employees?** Two methods of meta-analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 651-662.
- Diep, N. A., Cocquyt, C., Zhu, C., Vanwing, T., & de Greef, M. (2017). **Effects of core self-evaluation and online interaction quality on adults' learning performance and bonding and bridging social capital.** *The Internet and Higher Education*, 34, 41-55.
- Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., & Bontis, N. (2017). **Impact of intellectual capital on corporate performance:** evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884-903.
- Ferrari, M. Z. (2016). **Beyond Uncertainties in the Sharing Economy: Opportunities for Social Capital.** *European Journal of Risk Regulation*, 7(4), 664-674.
- Frimpong, J. A., Helleringer, S., Awoonor-Williams, J. K., Yeji, F., & Phillips, J. F. (2011). **Does supervision improve health worker productivity?** Evidence from the Upper East Region of Ghana. *Tropical Medicine & International Health*, 16(10), 1225-1233.
- Fuggle, P., McHugh, A., Gore, L., Dixon, E., Curran, D., & Cutinha, D. (2016). **Can we improve service efficiency in CAMHS using the CAPA approach without reducing treatment effectiveness?.** *Journal of Child Health Care*, 20(2), 195-204.
- Greve, A., Benassi, M., & Sti, A. D. (2010). **Exploring the contributions of human and social capital to productivity.** *International Review of Sociology*, 20(1), 35-58.
- Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015). **Human capital, social capital, and social network analysis:** Implications for strategic human resource management. *The Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370-385.
- Inkinen, H. (2015). **Review of empirical research on intellectual capital and firm performance.** *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 518-565.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2009). **Boundaryless careers, social capital, and knowledge management:** Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 119-139.
- Mitchell, A. D., & Bossert, T. J. (2007). **Measuring dimensions of social capital: evidence from surveys in poor communities in Nicaragua.** *Social Science & Medicine*, 64(1), 50-63.
- Mittal, K., Tewari, P. C., & Khanduja, D. (2017). **Productivity improvement under manufacturing environment using Shainin system and fuzzy analytical hierarchy process: a case study.** *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 92(1-4), 407-421.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). **Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage**. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nawab, S., & Shafi, K. (2011). **ACCESSING THE INFLUENCE OF MANAGEMENT PRACTICES IN ENHANCEMENT OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY**. *International Journal of Academic Research*, 3(4).
- Nimtrakoon, S. (2015). **The relationship between intellectual capital, firms' market value and financial performance: Empirical evidence from the ASEAN**. *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 587-618.
- Ordóñez de Pablos, P. (2003). **Intellectual capital reporting in Spain: a comparative view**. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61-81.
- Read, E. A., & Laschinger, H. K. (2015). **The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice**. *Journal of Advanced Nursing*, 71(7), 1611-1623.
- Sabatini, F. (2008). **Does social capital improve labour productivity in Small and Medium Enterprises?**. *International Journal of Management and Decision Making*, 9(5), 454-480.
- Salaran, M. (2010). **Research productivity and social capital in Australian higher education**. *Higher Education Quarterly*, 64(2), 133-148.
- Sydler, R., Haefliger, S., & Prukša, R. (2014). **Measuring intellectual capital with financial figures: Can we predict firm profitability?**. *European Management Journal*, 32(2), 244-259.
- Taylor, J., Steel, B. S., & Simon, C. A. (2013). **The Influence of Job Attributes and Culture on Job Productivity: Comparing the Views of Public Servants in Asia Pacific and the United States**. *Review of Public Personnel Administration*, 33(2), 205-224.
- Tunc Bozbura, F. (2004). **Measurement and application of intellectual capital in Turkey**. *The Learning Organization*, 11(4/5), 357-367.
- Zéghal, D., & Maaloul, A. (2010). **Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance**. *Journal of Intellectual capital*, 11(1), 39-60.