

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره دو (مسلس ۳۴)، بهار ۱۳۹۳
صص ۱۱۱-۱۲۲

رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل

علی امینی*، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران.
مهدی عزیزی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
سیدابوالقاسم هاشمی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد
رودهن، رودهن، ایران.
سیدجواد حسینی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ وصول: ۹۲/۱۱/۶

چکیده

پژوهش حاضر رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل را مورد بررسی قرار می دهد. برای رسیدن به این هدف، از روش تحقیقی توصیفی-تحلیلی و از پرسش نامه های استاندارد شده سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی استفاده شده است. گروه نمونه شامل ۱۸۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بوده که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و نیز آمار استنباطی شامل رگرسیون چند متغیره و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح $(p < 0.10)$ وجود دارد. و ابعاد سرمایه اجتماعی به خوبی می توانند مؤلفه های تعهد سازمانی را پیش بینی کنند.

کلید واژه ها: سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، معلمان، مدارس ابتدایی، بابل (شهرستان)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها از مهم‌ترین واحدهای اجتماعی به شمار می‌روند که در نظام تقسیم کار عهده دار کارکردهای اساسی برای نظام اجتماعی هستند. تنوع این کارکردها، آثار و پیامدهای عملکرد سازمان موجب شده است که رشته‌ها و حوزه های گوناگون علمی توجه خاصی به این مقوله داشته باشند. در این میان، جامعه شناسی با عنایت به آثار و پیامدهای اجتماعی عملکرد سازمان‌ها توجه خاصی به این مقوله دارد (زنجانی زاده و همکاران، ۱۳۸۸). یکی از مفاهیم اساسی که در چند دهه گذشته در جامعه شناسی و علم اقتصاد رشد یافته است، سرمایه اجتماعی^۱ است. بررسی نتایج به دست آمده از پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان که در سال ۱۳۸۲ در مرکز استان‌های کشور انجام شد نشان دهنده سطح پایین سرمایه اجتماعی است. امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها، سازمان‌ها با انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (اندیشمند، ۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی به دلیل برخورداری از صفات و ویژگی‌هایی چون آگاهی، اعتماد و همکاری متقابل، و مشارکت اجتماعی می‌تواند در تسهیل روابط مبتنی بر احترام و در نهایت تشکیل و ساخت شهروندان فعال و قدرتمند نقش به‌سزایی داشته باشد. وجود ارتباطات متقابل در یک سازمان باعث به‌وجود آمدن گروه‌های غیر رسمی که به نوبه خود اثرات قابل توجهی بر سازمان می‌گذارد، می‌شود. چنانچه مدیران و سایر عوامل در سازمان بتوانند با ایجاد جو مناسب همراه با مشارکت و اعتماد سازی در کارکنان شوند، باعث افزایش بهره‌وری سازمان و افزایش تعهد سازمانی^۲ کارکنان می‌شوند (عزیزی، ۱۳۸۷). هر فردی زمان خود را به کار، فراغت و تعامل با خانواده و دوستان تخصیص می‌دهد. ترجیحات افراد برای تخصیص زمان به تعاملات اجتماعی متفاوت است. رابطه با خانواده و خویشاوندان، سطح اولیه و ابتدایی مشارکت و معاشرت را شکل می‌دهد و افراد با شرکت در انجمن‌ها و گروه‌ها سطح معاشرتی متفاوتی را شکل می‌دهند (امیری و رحمانی، ۱۳۸۵). در دو دهه گذشته سرمایه اجتماعی در شکل‌ها و زمینه های مختلف به عنوان یکی از شاخص‌ترین مفاهیم در علوم اجتماعی پدیدار گشته است، ولی ریشه استفاده از این اصطلاح به سال ۱۹۱۶ و به کاربرد اولیه آن توسط یک معلم جوان ترقی خواه به نام هانیفان^۳ باز می‌گردد.

او در بحث از مراکز اجتماعی مدارس روستایی، بر اهمیت احیای مشارکت‌های اجتماعی برای تداوم دموکراسی و توسعه تأکید کرد و مفهوم سرمایه اجتماعی را وضع نمود. هانیفان هر دو وجه منافع خصوصی و عمومی سرمایه اجتماعی را برجسته کرد، اما به رغم این نوآوری مفهومی، توجهی را جلب نکرد و بدون هیچ اثری ناپدید شد (پوتنام و گاس، ۲۰۰۲: ۴-۵) و پس از نیم قرن تأخیر مجدداً در سال ۱۹۶۰، جین جاکوب^۴ به دلیل زندگی در شهرهای بزرگ آمریکا و مشاهده مرگ شهروندان آمریکایی به آن پرداخت. به دنبال او در دهه ۱۹۷۰، گلن لوری^۵، منتقد و ایوان لایت^۶ جامعه شناس، این واژه را برای شناسایی منابع مفید اجتماعی و توسعه سرمایه انسانی و توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار بردند (توسلی، ۱۳۷۹: ۱۰). امروزه نظریه پردازان و اندیشمندان مختلف به مفهوم سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند که از میان آنان به

1. social capital
3. Hanifan
5. Glen Loury

2. organizational commitment
4. Jane Jacob
6. Iven Light

افراد زیر می‌توان اشاره کرد: رابرت پونتام^۱، جیمز کلمن^۲، فرانسیس فوکویاما^۳، نورث^۴، بوردیو^۵، کاکس^۶، ولکاک^۷، پورتر^۸، پاکستون^۹ و ... (بهزاد، ۱۳۸۱). تعریف واحد یا تئوری عمومی در مورد سرمایه اجتماعی وجود ندارد. تعبیر سرمایه اجتماعی در مباحث اقتصادی، اجتماعی و سیاسی پوششی برای انجام مطالعات بین رشته ای می‌باشد (رحمانی و امیری، ۱۳۸۵). پونتام یکی از نظریه پردازان مشهور سرمایه اجتماعی معتقد است: سرمایه اجتماعی اغلب محصول جانبی دیگر فعالیت‌های اجتماعی می‌باشد. این سرمایه به طور معمول در پیوندها، هنجارها و اعتمادها تشکیل می‌شود و از یک شرایط اجتماعی به شرایط اجتماعی دیگر انتقال پذیر است (پونتام، ۲۰۰۰). فوکویاما (۱۹۹۹) معتقد است تعاریف سرمایه اجتماعی به نمودهای آن اشاره دارد و تعریفی که ایشان ارایه می‌نماید چنین است: «سرمایه اجتماعی شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیررسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند نفر می‌شود. هنجارهای تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی می‌تواند از هنجار روابط متقابل دو دوست تا آموزه های پیچیده را برگردد. با این تعریف، اعتماد، شبکه‌ها، جامعه مدنی و ... که به سرمایه اجتماعی مربوط هستند، محصول این پدیده‌اند که در نتیجه سرمایه اجتماعی به وجود می‌آید؛ ولی خود سرمایه اجتماعی را تشکیل نمی‌دهد. ولی می‌گوید سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از بعضی هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تعریف کرد». هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند به طور اساسی باید شامل سجایای صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند. بوردیو اولین کسی بود که تحلیل منظمی از سرمایه اجتماعی به دست داده است وی مفهوم سرمایه اجتماعی را فراتر از مفهوم اقتصادی یا مادی به کار می‌برد و گستره معنایی وسیع‌تری به آن بخشیده است. وی براساس سنت فرانسوی ابتدا سرمایه را به سه شکل سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند. بوردیو این مفهوم را چنین تعریف می‌کند: «سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منافع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود». به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی با عضویت در یک گروه مرتبط است، و برای هر یک از اعضای خود حمایت سرمایه جمعی خودشان اوراق هویتی که موجب سرافرازی آنان می‌شود، ایجاد می‌کند. این روابط تنها در وضعیت عملی، در مبادلات مادی و یا نمادین که به حفظ آن‌ها کمک می‌کند می‌تواند وجود داشته باشد. این روابط هم چنین از نظر اجتماعی با استفاده از یک نام مشترک (نام یک خانواده، یک طبقه، یک قبیله، یا یک ملت، یک حزب و مانند آن)، و از طریق مجموعه ای از اعمال نهادی به طور هم زمان برای شکل دادن و آگاه کردن کسانی که در معرض این روابط قرار دارند ایجاد و تضمین می‌شوند (بوردیو، ۱۹۸۶: ۲۴۸). در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم؛ و سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کند، راه کامیابی و شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (صالحی و مهر علیزاده، ۱۳۸۴). براساس دیدگاه‌های موجود می‌توان در سه سطح خرد، میانی و کلان سرمایه اجتماعی را تعریف کرد: در سطح خرد (روابط بین فردی) از تعریف سرمایه اجتماعی، بر روابط

1. Puntam
3. F. Fukuyama
5. D. Bourdieu
7. M. Woolcock
9. P. Poxston

2. J. Coleman
4. D. North
6. E. Cox
8. A. Portez

فردی و شبکه های ارتباطی بین افراد و هنجارها و ارزش های غیر رسمی حاکم بر آنها تاکید می گردد. بر این اساس، سرمایه اجتماعی موضوعاتی اعم از شدت و کیفیت روابط و تعاملات بین افراد و گروه ها، احساس تعهد و اعتماد دوجانبه به هنجارها و ارزش های مشترک را شامل می شود و به عنوان یک حس تعلق و همبستگی، پایه به هم پیوستگی اجتماعی می شود (کاراکن و جانسون، ۱۹۸۸). پوتنام، نظریه پرداز مشهور سرمایه اجتماعی را مجموعه ارتباطات افقی بین افراد و شبکه اشتغالات مدنی می داند که واسط بین هنجارها و اجرای قوانین جامعه می باشد و موجب جلب و حفظ اعتماد افراد نسبت به اعتبار این قوانین و روابط اجتماعی می شود. با این تعریف، سرمایه اجتماعی، سازمان اجتماعی اعم از شبکه ها، هنجارها و اعتماد می باشد و خانواده، دوستان و همسایگان رکن اساسی آن به شمار می روند (بهزاد، ۱۳۸۱). در سطح میانی (انجمن ها و سازمان های رسمی و غیر رسمی)، نظریه پردازانی هم چون کلمن سرمایه اجتماعی را نوعی موجودیت با دو عنصر در نظر می گیرند که نخست برخوردار از جنبه هایی از ساخت اجتماعی است، دوم، کنش های خاص کنش گران را درون ساختار اجتماعی تسهیل می کند. این مفهوم، ارتباطات افقی و عمودی را شامل می شود و سازمان ها و روابط بینابینی (اعم از باشگاه ها، انجمن ها، شرکت ها و احزاب سیاسی) در زمره آن قرار می گیرند. کلمن، اعتماد، اختیار و تعهد را لازمه سرمایه اجتماعی یک گروه می داند. در سطح کلان (نهادهای اجتماعی) در این سطح اندیشمندانی چون نورث سرمایه اجتماعی را شامل روابط قراردادی و روابط ساختاری نهادهای کلان (اعم از دولت، حکومت سیاسی و نظام های حقوقی و قضایی) می داند. روابط و ساختارهای رسمی مانند قوانین و مقررات و چهارچوب های حقوقی، حکومت سیاسی، سطح مشارکت، سطح تمرکز و فرایند شکل گیری سیاسی، سطح کلان سرمایه اجتماعی را شامل می شود (همان). ناهاپیت^۱ و گوشال^۲ (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظریه می گیرند که عبارتند از: الف) بعد شناختی: این بعد به ویژگی های سیستم های اجتماعی و شبکه های روابط به عنوان یک کل مربوط می شود. این اصطلاح توصیف کننده پیکربندی با وضعیت غیرشخصی اتصالات و پیوندها بین افراد یا واحدهاست. به عبارت دیگر، 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 افراد در سازمان هم دیگر را می شناسند و بیانگر حدی است که افراد در سازمان با هم ارتباط دارند (بولینو^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). ب) بعد رابطه ای: نوع روابط شخصی که فرد با دیگران از طریق تاریخی از تعاملات گسترش داده است را توصیف می کند. این مفهوم بر روابط خاصی که مردم دارند - هم چون احترام و دوستی - که رفتارشان را تحت تأثیر قرار می دهد، تمرکز دارد. از طریق چنین روابط شخصی است که مردم انگیزه های 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 جنبه های این بعد به حساب می آیند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). ج) بعد شناختی: به منابعی که فراهم کننده مظاهر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضاست، همچون کدها و زبان مشترک و حکایات مشترک اشاره دارد (همان). به اعتقاد ناهاپیت و گوشال اگر چه برای تحلیل سرمایه اجتماعی این سه بعد را از هم تفکیک می کنیم. اما خیلی از این ویژگی ها به هم وابسته اند؛ مثلاً بعد شناختی سرمایه اجتماعی از طریق ابعاد رابطه ای و ساختاری تقویت شده و آن ها را نیز تقویت می نماید (لینا^۴ و پیل^۵، ۲۰۰۶). سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان اجتماعی، برای افزایش

1. Nahapiet
3. Bolino
5. Pil

2. Ghoshal
4. Leana

کارایی و بهره‌وری، ناگزیر از بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی که یکی از سرچشمه‌های سرمایه است، می‌باشد. چنانچه کلمن، پوتنام و فوکویاما نیز در نظریه‌ها و تحقیقات شان نشان دادند سرمایه اجتماعی می‌تواند به کاهش هزینه‌های سازمانی و افزایش بهره‌وری و حتی پیشرفت اقتصادی بی‌انجامد. هرچه سرمایه اجتماعی معلمان شاغل در سازمان آموزش و پرورش بالاتر باشد، هزینه‌های وابسته به هم کنش‌های رسمی در سازمان کاهش می‌یابد (سالرزاده، حسن زاده، ۱۳۸۵). واژه تعهد، منحصر به جامعه‌شناسان نیست، بلکه متفکران حوزه‌های دیگر از جمله: سیاست، فلسفه، اقتصاد و اخلاق نیز آن را به کار گرفته‌اند. این واژه برگرفته از لغت لاتین *commitment* است و در حوزه‌های زیر، معانی ویژه‌ای دارد. ۱. در حوزه اخلاق، به معنای تعهدات ارزشی و علایق مشترک در فهم روابط بین ذهنی، مابین تعداد زیادی از کنش‌گران، عمدتاً با پشتوانه تعاملات گفتمانی نسبتاً گرم، استوار است. ۲. در حوزه سیاست، به معنای تعهدات مشترک به اهداف جمعی و علایق مشترک در ایجاد نظم اجتماعی محیط، مابین تعدادی کنش‌گر، عمدتاً با پشتوانه تعاملات اقتداری جاذب، استوار است. ۳. در حوزه اقتصاد یا اجتماع بازار، بر تعهدات مشترک بر کنترل منابع اقتصادی و علایق مشترک در بده بستان، ما بین تعدادی کنش‌گر، با پشتوانه روابط مبادله‌ای، مبتنی است. ۴. در حوزه فلسفه، واژه تعهد به معنای وجدان انسانی است، یعنی وجدان پهناور و عمیقی که تمام خوشی‌ها و ناملایمات انسان‌ها را در خود درک می‌کند (جعفری، ۱۳۹۲). تعهد را افراد مختلف به گونه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند که ذیلاً برخی از آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. میرکمالی (۱۳۸۶): ۱۰۷. تعهد را به معنی پای بندی به اصول و فلسفه و یا قراردادهایی که انسان به آن‌ها معتقد است و برای حفظ و رعایت آن‌ها پایداری می‌کند می‌داند و از نظر وی، فرد متعهد کسی است که به عهد خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آن‌ها و برای حفظ آن‌ها پیمان بسته است را حفظ و نگه‌داری کند. امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منابع سازمان نگریده می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرائقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد (باقری، ۱۳۸۹). تعهد در سازمان یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی «یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند» (مجیدی، ۱۳۷۷). می‌یر و آلن مدلی سه مؤلفه‌ای برای تعهد سازمانی مفهوم سازی کرده‌اند که در این تحقیق از آن استفاده شده است. تعریف هر یک از مؤلفه‌های این مدل عبارتند از: تعهد عاطفی که اشاره دارد به دل بستگی احساسی کارکنان به سازمان، احساس تعیین هویت و درگیر شدن آن‌ها در سازمان؛ کارکنانی که تعهد عاطفی از خود نشان می‌دهند احساس می‌کنند که علاقه دارند در سازمان فعلی بمانند. در این نوع تعهد ارزش‌های کارکنان و سازمان با هم منطبق می‌باشد. تعهد مستمر: این تعهد ناشی از درک هزینه و زیان ناشی از ترک سازمان است؛ کارکنانی که تعهد مستمر دارند، حس می‌کنند که نیاز دارند در سازمان فعلی خود بمانند. یکی از عواملی که موجب افزایش تعهد مستمر در کارکنان می‌شود نبود فرصت‌های شغلی جایگزین برای آن‌هاست. در تعهد تکلیفی (هنجاری) کارکنانی که تعهد تکلیفی دارند خود

را ملزوم می‌دانند که در سازمان فعلی بمانند. این بعد از تعهد در حقیقت اعتقاد به مسئولیت فرد در قبال سازمان است. بر مبنای این تعهد افراد در سازمان می‌مانند؛ زیرا آن را نوعی الزام و امری اخلاقی می‌دانند (می‌یر^۱ و آلن^۲، ۱۹۹۷). در تعهد سازمانی سه مرحله دیده می‌شود؛ پذیرفتن، همانند شدن، و درونی کردن (آرمسترانگ، ترجمه ربیعی، ۱۳۷۷: ۵۹). در مرحله اول عضو سازمان برای آن که چیزی از دیگران دریافت دارد نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد. در مرحله دوم، عضو سازمان نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد تا به یک پیوند خشنود بخشی دست یابد و خود خویش را برجسته و آشکار سازد. در این مرحله است که افراد از پیوند یا هویت با یک سازمان احساس سرافرازی می‌کنند. در مرحله سوم عضو سازمان در می‌یابد که ارزش‌های شخصی وی هم‌نوا و سازگارند. هر گاه تعهد سازمانی به مرحله نهایی خود برسد عضو سازمانی متعهد، در شمار کسانی در می‌آید که به آنان اعتماد فراوانی می‌شود و آنان نیز در راه ستودن و پاسداری از ارزش‌های سازمان درنگ نخواهند کرد. تعهد معلم مسئله مهمی برای معلمان و هم‌چنین برای دانش آموزان و مدارس می‌باشد که مستقیماً به مسائل یادگیری و تدریس، موفقیت مدرسه و بهزیستی مربوط می‌شود. به هر حال تعهد معلم موضوع ذاتی رایج در تمام فعالیت‌ها است که به عنوان یک پیوند روانی بین فرد و اشیائی که او نسبت به آن‌ها متعهد است. دو شکل کلیدی تعهد معلمان یکی تعهد حرفه‌ای و دیگری تعهد سازمانی است. تعهد حرفه‌ای به درجه‌ای از وابستگی روانی فرد نسبت به پیشبرد حرفه تدریس در کل می‌باشد، در مقابل، تعهد سازمانی میزان تعیین و درگیری فرد با یک سازمان را نشان می‌دهد. معلمانی که تعهد سازمانی بالایی دارند احتمالاً تلاش بیشتری برای بهبودی مدرسه و وقت بیشتری را برای تدریس در مدرسه به کار می‌برند. از دیگر اشکال تعهد معلمان می‌تواند تعهد نسبت به دانش آموزان و اهداف تحصیلی یک مدرسه نیز باشد (ربکا^۳، ۲۰۱۱). دو دلیل برای تأکید بر تعهد معلم وجود دارد. ابتدا نیروی درونی برآمده از خود معلمان که به مسئولیت‌پذیری بیشتر، متنوع و چالش‌آمیز در کارشان به عنوان سطوحی آموزشی که برای رشدشان نیاز دارند می‌باشد و دوم نیروی بیرونی برآمده از حرکت اصلاحی برای جستجوی استانداردها و پاسخ‌گویی بالاست (پارک، ۲۰۰۵). پژوهش فخرایی و اسدی (۱۳۸۷) با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمان آنان نشان داد که حدود ۵۷٪ از تغییرات رضایت شغلی و حدود ۴۹٪ درصد از تعهد سازمانی توسط سرمایه اجتماعی قابل تبیین است. پژوهش خورشید (۱۳۹۱) باهدف بررسی و تبیین تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در صنعت بانکداری نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. براساس یافته‌های این پژوهش سرمایه اجتماعی ارتباطی به طور مستقیم و سرمایه‌های اجتماعی ساختاری و شناختی، به طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی ارتباطی بر تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. مایک^۴، جناری^۵ و فاسین^۶ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نقوی و بهارلو (۲۰۱۲) نیز معتقدند که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. آنها در تحقیق خود اظهار کردند که اداره کنندگان دیگر سازمان‌ها می‌توانند گام‌های اولیه را برای افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان و نهایتاً بهبود تعهد سازمانی با استفاده از رویه‌هایی همانند: افزایش صداقت بین بخش‌ها و گروه‌های سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و شکل‌دهی انجمن و

1. Meyer
3. Rebecca
5. Genari

2. Allen
4. Macke
6. Faccin

گروه‌های حرفه‌ای و فنی در سازمان‌ها و ... بردارند. تحقیقات نشان می‌دهد که معلمان در مدارس با ادغام سازمانی بالا، رهبری حرفه‌ای و اخلاقی تعهد درونی قوی‌تری را تجربه می‌کنند (سزگین^۱، ۲۰۰۹). هانت^۲ (۱۹۸۴) معتقد است درصد زیادی از افت تحصیلی دانش‌آموزان با چگونگی انجام وظایف معلمان و دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. کلمن (۱۳۸۴) در مقاله «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی» به گسترش مفهوم سرمایه اجتماعی و هم‌چنین عوامل ایجادکننده آن می‌پردازد. او با استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی، اثر آن را در خانوار و اجتماع و هم‌چنین شکل‌گیری سرمایه انسانی نشان می‌دهد. براساس مطالعه وی نژاد و قومیت اجتماعی و هم‌چنین تعداد اعضای خانوار بر سرمایه اجتماعی موثر است. میرزاخانی (۱۳۸۰) رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد تحصیلی در بین دانشجویان روزانه دانشگاه تبریز را بررسی و نتیجه می‌گیرد که بین این دو متغیر رابطه مثبت برقرار است و بین جنسیت و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد. هم‌چنین میانگین سرمایه اجتماعی در بین رشته‌های تحصیلی مختلف با یکدیگر تفاوت معناداری دارند که در این میان دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی و روانشناسی، بیشترین میزان و دانشجویان ریاضی از کمترین میزان سرمایه اجتماعی برخوردار بودند. رابرت وید تحقیقی را در خصوص نقش سرمایه انسانی بر رضایت شغلی کارکنان انجام داد که نتایج تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر تایید فرضیه تحقیق نشان داد که بین این دو متغیر، رابطه خطی برقرار نیست بلکه رابطه نمایی می‌باشد. یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی تا حدودی بالا می‌رود ولی بعد از آن منفی می‌شود (به نقل از سالارزاده، ۱۳۸۵). بنابراین در این تحقیق سؤال‌های مورد بحث شامل: ۱. آیا بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ ۲- آیا بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌ها تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟ ۳. آیا براساس متغیر سرمایه اجتماعی می‌توان تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی کرد؟ ۲. آیا مؤلفه‌های پیش‌بین سرمایه اجتماعی می‌توانند تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی کنند؟

روش‌شناسی

از آنجا که در تحقیق حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از لحاظ هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، می‌توان آن را از نوع تحقیقات همبستگی به حساب آورد.

جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بابل در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ به تعداد ۵۴۹ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۸۰ نفر برآورد و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط عبدالرضا امیری (۱۳۹۱) ساخته شده است که سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه در ۵۶ گویه تنظیم شده و براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) ساخته شده است. پایایی برای هر یک از ابعاد ساختاری، رابطه‌ای، شناختی و کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۳، ۰/۸۵ و ۰/۹۵ به‌دست آمد.

1. Sezguin
2. Hunt

روایی این پرسش نامه نیز از طریق روایی صوری و محتوایی به دست آمد. دومین پرسش نامه مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه تعهد سازمانی بود. روایی و پایایی این پرسش نامه قبلاً توسط عصارى بيدگلی (۱۳۹۰) به دست آمده بود. این پرسش نامه دارای ۳۰ گویه می باشد که ۲۰ گویه آن در حیطه بعد تعهد درونی می باشد که در زمینه سنجش تعهد هنجاری و تعهد عاطفی مربوط می شود. ۱۰ گویه مثبت و منفی آن نیز در حیطه بعد بیرونی که در زمینه سنجش تعهد مستمر است را اندازه گیری می کند. برای به دست آوردن پایایی این پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد تعهد درونی و بیرونی و کل پرسش نامه ۰/۸۰، ۰/۴۳ و ۰/۷۷ به دست آمد. روایی این پرسش نامه نیز از طریق روایی صوری و محتوایی به دست آمد.

یافته ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و روش های آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد. بر اساس شاخص های توصیفی از نمونه مورد پژوهش ۶/۴۰ از آن ها مرد و ۴/۵۹ از آن ها زن بودند و وضعیت استخدامی آن ها ۸/۸۲ رسمی و ۲/۱۷ به صورت پیمانی شاغل بودند و در رابطه با تحصیلات ۸/۱۷ از آن ها فوق دیپلم، ۱/۶۶ دارای مدرک کارشناسی و ۱/۱۶ آن ها کارشناسی ارشد بودند.

جدول ۱: همبستگی بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل

متغیرها	همبستگی	ارزش p
سرمایه اجتماعی	۰/۵۷	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی		

$$p < 0/01$$

در پاسخ به سؤال اول پژوهش که آیا بین متغیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، با توجه به جدول همبستگی می توان گفت که متغیر سرمایه اجتماعی همبستگی مثبتی و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همبستگی بین این دو متغیر در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر با ۰/۵۷ است.

جدول ۲: رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مؤلفه های تعهد معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل

ابعاد سرمایه اجتماعی	مؤلفه های تعهد سازمانی	تعهد درونی	تعهد بیرونی
ساختاری	۰/۳۳	۰/۴۷	
رابطه ای	۰/۳۲	۰/۳۷	
شناختی	۰/۱۸	۰/۳۵	
کل نمره سرمایه اجتماعی	۰/۳۲	۰/۴۵	

$$p < 0/01$$

با توجه به سؤال دوم پژوهشی می‌توان گفت که ضریب همبستگی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با تعهد درونی ۰/۳۳ و با تعهد بیرونی ۰/۴۷ بود. هم‌چنین ضریب همبستگی بین بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی با تعهد درونی ۰/۳۲ و با تعهد بیرونی ۰/۳۷ می‌باشد. هم‌چنین براساس جدول فوق میزان ضریب همبستگی بین بعد شناختی از سرمایه اجتماعی با تعهد درونی برابر با ۰/۱۸ و با تعهد بیرونی ۰/۳۵ است. که این همبستگی برای نمره کل سرمایه اجتماعی با ابعاد تعهد درونی ۰/۳۲ و با تعهد بیرونی ۰/۴۵ است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل

نام متغیر	R	R2	B	Beta	T	F	p
تعهد سازمانی	۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۵۴	۰/۵۷	۲۴/۹	۶۹/۸۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول بالا مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۲ است که نشان می‌دهد متغیر مستقل امید به آینده توانسته است ۳۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی را تبیین کند. بنابراین مابقی این تغییرات (۰/۶۸) که به مجذور کمیت خطا معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل بوده است. براساس نتایج جدول بالا، مقدار به دست آمده $F(۶۹/۸۵)$ که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنادار است، نشان می‌دهد متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالای برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند. به عبارتی، مدل رگرسیون تحقیق مدل خوبی بوده و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی را تبیین کنیم. همان‌طور که در جدول بالا می‌بینیم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر امید به آینده ۰/۵۴ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین متغیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی موثر بوده یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر سرمایه اجتماعی، میزان تعهد سازمانی معلمان به مقدار ۰/۵۴ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعهد سازمانی بر حسب مؤلفه های سرمایه اجتماعی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل

گام‌ها	متغیرهای پیش بینی	R	R	B	Beta	T	P
اول	ساختاری	۰/۳۱	۰/۵۶	۱/۱۰	۰/۵۶	۹/۰۴	۰/۰۰۱
دوم	ساختاری	۰/۳۴	۰/۵۸	۰/۸۲	۰/۴۲	۱۳/۵	۰/۰۰۱
	رابطه ای	۰/۵۹		۰/۲۱	۰/۲۱	۲/۰۶	۰/۰۱

$$p < ۰/۰۱$$

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش در رابطه با این که آیا مؤلفه های پیش بین سرمایه اجتماعی؛ ساختاری، رابطه ای، شناختی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان بابل را دارند، و هم‌چنین تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش بین در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان براساس تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که در

گام اول ۳۱ درصد از واریانس تعهد سازمانی توسط بعد ساختاری تبیین می‌گردد و در گام دوم با اضافه شدن بعد رابطه معناداری این میزان به ۳۴ درصد ارتقاء یافت. به عبارت دیگر، با وارد شدن مؤلفه رابطه ای و ساختاری به طور هم‌زمان ۳۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی معلمان تبیین می‌گردد. علاوه بر این برای تعیین سهم این مؤلفه‌ها در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان براساس ضریب استاندارد رگرسیون (beta) می‌توان عنوان کرد که سهم ابعاد ساختاری و رابطه ای در پیش بینی تعهد سازمانی ۴۲٪ و ۲۱٪ می‌رسد. بعد شناختی به دلیل نداشتن سهم معناداری در پیش بینی تعهد سازمانی از معادله خارج شدند.

بحث و نتیجه گیری

سؤال های پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد، بنابراین براساس نتایج این پژوهش می‌توان اذعان داشت که سرمایه اجتماعی نقش معناداری بر تعهد سازمانی معلمان دارد. یافته های این پژوهش هم‌سو با نتایج پژوهش سالارزاده و حسن زاده (۱۳۸۵) می‌باشد زیرا پژوهش آنها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحقیق جاناینا^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که بین مؤلفه های تعهد و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که تنها بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با بعد مستمر رابطه ضعیفی را نشان می‌دهد، در حالیکه در بین سایر ابعاد رابطه قوی‌ای وجود دارد. همچنین تحقیق نقوی و بهارلو (۲۰۱۲) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یکی از زمینه های مهم گسترش و نفوذ جامعه مدنی در زندگی و کنش افراد، فضای باز و گستره همگانی (حوزه عمومی) برای مشارکت و فعالیت است. به طور کلی گستره همگانی، زمینه خواست های گروه های مختلف اجتماعی را فراهم می‌کند. در واقع مطبوعات و رسانه های آزاد، باشگاه ها و انجمن های فرهنگی و سیاسی و اتحادیه ها از عوامل ایجاد کننده گستره همگانی هستند.

امروزه در یک جامعه مدنی انجمن ها و تشکل های غیردولتی و دولتی طراحان و حتی مجریان بسیاری از سیاست گذاری های عمومی هستند. در بسیاری مواقع این تشکل ها به عنوان مشاور برنامه های دولتی و یا جایگزینی برای برنامه های دولتی عمل می‌کنند. افراد از طریق به وجود آوردن پیوندهای اجتماعی با عضویت در تشکل ها و گروههای مختلف می‌توانند سرمایه اجتماعی خود را افزایش دهند. میزان سرمایه اجتماعی در اجرای موفق برنامه های توسعه، جلب مشارکت داوطلبانه افراد، توانمندسازی گروه ها، ارتقاء قابلیت های انسانی و دستیابی به رفاه اجتماعی به خصوص ارتقا تعهد کاری گروهی خاص از جمله معلمان در یک جامعه می‌تواند نقش به سزایی داشته باشد.

سازمان آموزش و پرورش و مدیریت مدارس باید معلمان را برای شرکت در بحث های گروهی و مراسم ها و عضویت در تشکل های اجتماعی ترغیب کنند. هم چنین از طریق دادن آزادی عمل بیشتر به معلمان باعث به وجود آوردن جو اعتماد و صمیمیت در مدارس شوند.

منابع

فارسی

- امیری، م. و رحمانی، ت. (۱۳۸۵). بررسی آثار سرمایه اجتماعی درون و برون گروهی بر رشد اقتصادی ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی جستارهای اقتصادی، سال سوم، شماره ششم، پاییز و زمستان.
- اندیشمند، و. (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه های سرمایه اجتماعی در دانشگاه ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، تابستان.
- بهزاد، د. (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی: بستری برای ارتقاء سلامت روان، نشریه رفاه اجتماعی، شماره ششم، زمستان، ص ۴۳ تا ۵۶.
- خورشید، ص. (۱۳۹۱). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک های دولتی شهر کرمان، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱، بهار.
- زنجانی زاده، ه؛ و نوغانی، م. و حسامی، ز. (۱۳۸۸). میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره سوم، شماره ۳، پاییز.
- سالار زاده، ن؛ حسن زاده، د. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، نشریه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۳۳، بهار، ص ۱ تا ۲۶.
- صالحی، الف؛ ومهرعلی زاده، ی. (۱۳۸۴). تغییرات بازار کار، توسعه، آموزش عالی و سرمایه اجتماعی، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، انجمن آموزش عالی ایران.
- عزیزی، ن. (۱۳۸۷). نقش علوم انسانی در توسعه سرمایه اجتماعی، فصل نامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۶۸-۶۹، تابستان و پاییز.
- فخرایی، س. اسدی، م. (۱۳۸۷). مطالعه مقایسه ای رابطه ای سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در بین معلمان رسمی و حق التدریس در شهر مراغه، مجله جامعه شناسی، سال اول شماره یکم، زمستان، ص ۳۵-۴۸.
- فوکویاما، فرانسیس. پایان نظم، ترجمه: دکتر غلامعباس توسلی (۱۳۷۹).، تهران: نشر جامعه ایرانیان.
- کلمن، ج. نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی، گردآورنده کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسی پویان (۱۳۸۴)، تهران: انتشارات شیرازه.
- گمینیان، و.، سلیمی، ق. و رجایی پور، س. (۱۳۸۸). رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۷، بهار، ص ۹۱-۱۱۲.
- میرزاخانی، م. (۱۳۸۰). رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با نگرش به رشته تحصیلی و عملکرد تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز.
- همایی، ر. (۱۳۸۱). بررسی میزان تعلق و تعهد سازمانی معلمان استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، شورای تحقیقات اصفهان.

انگلیسی

- Bolino, M., Turnley, W., & Blood, J. (2002). **citizenship behavior and the creation of social capital in organizations**. *the academy of management review*, 27(4), 505-527.
- Bourdieu, P. (1986). **The forms of capital**. New York: Greenwood Press.
- Ferudun, S. (2009). **Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools**. *Educational research and evaluation*, 15(2), 185-201.
- Fukuyama, F. (1990). **social capital and civil society**, IMF conferences on second generation reforms, [www.IMF.com \base\prepared for delivery at IMF \ social capital and civil society.htm](http://www.IMF.com/base/prepared%20for%20delivery%20at%20IMF%20social%20capital%20and%20civil%20society.htm).
- http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2100267.
- Insim, P. (2005). **Teacher Commitment and its Effects on Student Achievement in American High Schools**. *Educational Research and Evaluation*. 11(5), 461 – 485.
- Leana, c., & Pil, F. K. (2006). **Social capital and organizational performance: evidence from urban public school**. *organizational science*, 17(3), 353-366.
- Macke, J., Genari, D., Faccin, K. (2012) **Social Capital and commitment in the Brazilian Wine Industry**. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 17(1), 15-24.
- Naghavi, M., Baharloo, S., & Askari, A. (2012). **The Role of Social Capital in Organizational Commitment Improvement at Iran National Oil Products Distribution Company (I.N.O.P.D.C)**,
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). **Social capital, intellectullcapital and organizational advantage**. *the academy of management review*, 23(8), 242-266.
- Putnam, R. (2000). **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. New York: Simon and Schuster.
- Putnam, R. D., & Goss, K.A. (2002). **Democracies in flux, The Evolution of Social Capital in Contemporary Society**. New York: Oxford University Press.
- Rebecca, J., Collie, J., & Nancye, P. (2011). **Predicting Teacher Commitment: the impact of School Climate and Social-Emotional Learning**. *Psychology in the Schools*, 48(10), 78-94