

تعیین سطح سرمایه اجتماعی مدیران آموزش عالی کشور بر مبنای الگوی دانشگاه هاروارد (نمونه موردی: مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی)

دکتر کریم حمدی

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

دکتر احمد حدادیان

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه (مسئول مکاتبات)

dr.haddadian@gmail.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: در عصر حاضر مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می‌نمایند، باید نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. با توجه به اهمیت موضوع هدف این پژوهش، تعیین سطح سرمایه اجتماعی مدیران آموزش عالی کشور بر مبنای الگوی دانشگاه هاروارد می‌باشد.

روش پژوهش: پژوهش ذیل از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند که با توجه به تعداد مدیران مذکور و با توجه به ضوابط نمونه‌گیری بر مبنای جدول مورگان تعداد ۳۶۰ نفر از مدیران ارشد، پایه و میانی به عنوان نمونه مورد پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در میان مدیران در رتبه نخست و رهبری مدنی در رتبه انتهایی قرار دارند.

نتیجه گیری: مهمترین نتایج حاصل از اجرای این پژوهش عبارتند از: ضرورت افزایش سطح اعتماد در میان مدیران از طریق ایجاد شبکه‌های علمی و تخصصی مدیریت، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت ویژه مدیران جهت شناخت اهمیت سرمایه اجتماعی، گذر از حسابداری سنتی و توجه به حسابداری جدید در جهت تعیین میزان سرمایه‌های مادی و معنوی دانشگاهها، به کارگیری شیوه‌های جدید تشویق و تنبیه و ارتقای جایگاه سازمانی با تدوین شاخص‌های جدید عملکردی بر مبنای میزان افزایش سطح سرمایه اجتماعی.

واژگان کلیدی: سرمایه، سرمایه اجتماعی، مدل هاروارد، مدیران آموزش عالی

مقدمه

تعاریف مطرح این است که سرمایه‌اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی می‌باشد که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و سبب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. بر اساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیکی با سرمایه‌اجتماعی می‌گردند. (آدلر ۱۹۹۹)

سرمایه‌اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناخت آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم‌ها یاری کند. (بهرامی ۱۳۸۱)

تعریف سرمایه‌اجتماعی

تعریف رایج سرمایه‌اجتماعی در جریان اصلی جامعه‌شناسی آمریکایی- بویژه در روایت کارکردگرایانه آن- عبارت است از روابط دو جانبه، تعاملات و شبکه‌هایی که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و سطح اعتمادی که در میان گروه و جماعت خاصی به عنوان پیامد تعهدات و هنجارهایی پیوسته با ساختار اجتماعی، یافت می‌شود. (علاقبند ۱۳۸۴)

در مقابل جامعه‌شناسی اروپایی این مفهوم را در بررسی این موضوع به کار می‌گیرد که چگونه تحریک پیوندهای مربوط به شبکه‌های اجتماعی، سلسله مراتب اجتماعی و قدرت تمایز یافته را تقویت می‌کند. با وجود این، نکات مشترک این دو دیدگاه در مورد سودمندی سرمایه‌اجتماعی در افزایش برخی ویژگی‌ها مانند آموزش، تحرک اجتماعی، رشد اقتصادی، برتری سیاسی و نیروی زیست اجتماع است. (پروساک و کوهن ۲۰۰۱)

نخستین بار در اثر کلاسیک (جین جاکوب) مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی (۱۹۶۱) به کار رفته است که در آن توضیح داده شده، شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلف شهری، صورتی از سرمایه‌اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیم‌ها در مورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. رابرت پاتنام دانشمند علوم سیاسی، نفر دومی بود که بحثی قوی و پر شور را در مورد سرمایه‌اجتماعی و جامعه مدنی هم در ایتالیا و هم در ایالات متحده بر انگیخت. (الویری ۱۳۸۴) سرمایه‌اجتماعی از مفاهیم نو پدید در حوزه مطالعات اقتصادی و اجتماعی در سطح جهان و در داخل کشور است. توجه نظریه پردازان توسعه به سرمایه‌اجتماعی از نشانه‌های تحول در نظریه‌های توسعه است که شاید بتوان به وجوهی از آن به شرح زیر اشاره کرد:

خروج از دایره یکسویه نگری‌های اقتصادی و مادی توسعه و ورود به مرحله‌ای نو از توجه یافتن به ابعاد غیر اقتصادی توسعه (پس از توجه به وجوه انسانی، فرهنگی، اخلاقی و معنوی) گسترش دامنه شمولیت سرمایه و افزوده شدن سرمایه‌اجتماعی به زمره‌ی سرمایه‌هایی که تا کنون محدود به سرمایه‌های فیزیکی، مالی و انسانی بود. جهت‌یابی نگاه‌ها از فرد محوری در توسعه به روابط اجتماعی، حرکت تدریجی از اندازه‌گیری کمی اجتماعی به اندازه‌گیری‌های کیفی، دگرگون شدن رابطه اقتصاد به دیگر حوزه‌های علوم اجتماعی. (سیبر و دیگران، ۲۰۰۱)

اما در مجموع پژوهشگران مختلف سرمایه‌اجتماعی را به گونه‌های مختلفی تعریف کرده اند: یکی از

تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشد.

این نکته را می‌توان به کمک یک مثال ساده توضیح داد. جنوب ایتالیا منطقه‌ای از جهان است که تقریباً به طور همگانی به عنوان منطقه بی‌بهره از سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل شناخته شده است این بدان معنی نیست که در آنجا هنجارهای اجتماعی قوی و استواری وجود ندارد. بلکه رشد ارزش‌های منفی در درون دایره کوچک مافیایی ایتالیا، فقط در همان محدوده کاربرد دارد. بدیهی است چنین هنجارهایی به ارتقای همکاری اجتماعی کمکی نکرده و برای جامعه و دولت و توسعه اقتصادی نتایج منفی به بار آورده است. برعکس هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه باشد. واضح است که هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند تقسیم پذیرند. یعنی می‌توانند تنها میان گروه محدودی از مردم از همان اجتماع مشترک باشند و نه در میان دیگران. در حالی که سرمایه اجتماعی در همه جوامع وجود دارد اما می‌تواند به طرق مختلف توزیع گردد. (کلمن ۱۳۷۷)

تشکیل گروه‌های موفق در نبود سرمایه اجتماعی با استفاده از انواع مکانیسم‌های مشارکتی رسمی مانند قرار دادها، نظام سلسله مراتب، اساسنامه‌ها، نظامنامه‌ها و مانند آن کاملاً امکان‌پذیر است اما در هنجارهای غیررسمی به طرز فوق‌العاده‌ای هزینه بده بستنهایی را که مستلزم این نوع مکانیسم‌هاست، کاهش داده و تحت شرایط معینی می‌تواند به میزان بالاتری سازگاری‌های گروهی را تسهیل کند. جامعه مدنی که در سال‌های اخیر به طور قابل توجهی توجیهی قانون توجه نظریه‌پردازی‌های مردم‌سالاری بوده است، در مقیاس وسیعی محصول «سرمایه اجتماعی» است، هر چند که از جهات معین و مهمی کاملاً با آن همخوانی نداشته است. (الویری ۱۳۸۴)

به طور کلی از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارایه گردیده است یکی از تعاریف مطرح این است که سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده است و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. (فوکویاما ۱۳۷۹)

به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مثبتی در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد.

سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی یک شی واحد نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی مانند اشکال دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به هدف‌های معین را که در نبودن آن دست یافتنی نخواهد بود امکان‌پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض‌پذیر نیست. اما نسبت به فعالیت‌های بخصوصی تعویض‌پذیر است. شکل معینی از سرمایه اجتماعی که در تسهیل کنش‌های معینی ارزشمند است ممکن است برای کنش‌های دیگر بی‌فایده یا حتی زیان‌آور باشد. سرمایه اجتماعی نه در افراد و نه در ابراز فیزیکی تولید قرار دارد. (عراقی و یقین لو، ۱۳۸۳)

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان مجاز است در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث

شکل‌های مختلف سرمایه اجتماعی

کارکردی که به وسیله مفهوم «سرمایه اجتماعی» مشخص می‌شود ارزش جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی برای کنش‌گران است که به منزله منابع کنش‌گران می‌توانند برای تحقق علایق‌شان از آنها استفاده کنند. با تشخیص این کارکرد، جنبه‌های معینی از ساختار اجتماعی مفهوم سرمایه اجتماعی هم در تبیین نتایج مختلف در سطح کنش‌گران منفرد و هم به انتقال در سطح خرد به کلان بدون بسط جزئیات اجتماعی - ساختاری که از طریق آنها این انتقال به وقوع می‌پیوندد کمک می‌کند:

- ۱) تعهدات و انتظارات؛
- ۲) ظرفیت بالقوه اطلاعات؛
- ۳) هنجارها و ضمانت‌های اجرایی موثر؛
- ۴) روابط اقتدار؛
- ۵) سازمان اجتماعی انطباق‌پذیر؛
- ۶) سازمان تعهدی. (کاتز و هی لی ۲۰۰۱)

ویژگی‌های مدیران ایجاد کننده سرمایه اجتماعی

مدیرانی که باعث افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردند، دارای خصوصیات ویژه‌ای هستند که در ذیل به برخی از آنها به صورت خلاصه اشاره می‌گردد:

۱) بیشتر روحیه همکاری و هدایت کردن دارند تا نقش کنترل کننده: سازمان سرمایه اجتماعی، به منزله یک شایستگی سازمانی، به فراهم بودن بستری نیاز دارد که افراد به فعالیت در روشهایی ترغیب شوند که آن فعالیتها به خلق، نگهداری و بسط شبکه‌ها بینجامد. کنترل یا آزاد گذاشتن کارکنان، ضد و نقیض به نظر می‌آید. به این تناقض «تناقض توانمندسازی» می‌گویند؛ به این معنا که مدیران یا کناره‌جویی می‌کنند یا به افرادی تبدیل می‌شوند که در هر کاری دخالت می‌کنند. لذا کسانی که با آغوش باز به استقبال چنین تناقضی

می‌روند و آن را با شناخت خوب به کار می‌گیرند، به رهبرانی موفق تبدیل می‌شوند که می‌آموزند چگونه سرمایه اجتماعی را در قالب یک شایستگی سازمانی پدید آورند. (علوی ۱۳۸۰)

۲) مثبت اندیشی: این دسته از مدیران همیشه نیمه پر لیوان را می‌بینند، توانایی‌های کارکنان را به جای ناتوانی‌های آنان می‌بینند. به صمیمیت با کارکنان و شرکت در بحث‌های پرشور با آنان اعتقاد دارند و به طور خلاصه این مدیران بیشتر نگرش نظریه Y را دارند.

۳) پذیرش اشتباهات: این دسته از مدیران آزمون و خطای کارکنان را برای یادگیری به راحتی پذیرفته‌اند که این امر نشان دهنده اعتماد به نفس یک رهبر است که به ایجاد پیوندهای نزدیک تر با کارکنان و همکاران کمک می‌کند.

۴) تشویق کارکنان به تسهیم و تشریک ایده‌ها: این دسته از مدیران از نظرها و پیشنهادها کارکنان استقبال می‌کنند و از این رو، با ایجاد زمینه لازم جهت تسهیل در انجام دادن فعالیتها خواهند شد (الوانی و سید نقوی ۱۳۸۱)

ابعاد سرمایه اجتماعی بر مبنای مدل دانشگاه هاروارد

این گروه مطالعاتی، ابعاد زیر را مورد شناسایی قرار دادند.

۱) اعتماد

الف) اعتماد اجتماعی: محور اصلی سرمایه اجتماعی، پاسخ به این سؤال است که آیا شما به سایر افراد اعتماد دارید؟

ب) اعتماد میان نژادهای مختلف: این بعد به این امر می‌پردازد که تا چه حد به افرادی از نژادهای دیگر اعتماد دارید. (الوانی و سید نقوی ۱۳۸۱)

۲) مشارکت سیاسی

الف) مشارکت سیاسی عادی: این نوع مشارکت را می‌توان از تعداد افراد رأی دهنده، میزان مطالعه و حجم خرید روزنامه، اطلاعات شهروندان از مسائل سیاسی و مانند آنها، مورد اندازه‌گیری قرار داد؛

ب) مشارکت سیاسی نقادانه: مطالعات نشان می‌دهد که ممکن است جامعه‌ای از لحاظ مشارکت سیاسی عادی در حد پائینی باشد، اما در عین حال این جامعه از لحاظ مشارکت سیاسی نقادانه در سطح بالایی باشد و افراد در فعالیت‌هایی مانند راهپیمایی‌ها، تجمع‌ها و غیره حضور فعالی داشته باشند.

۳) مشارکت و رهبری مدنی

الف) رهبری مدنی: رهبری مدنی به میزان مشارکت افراد در گروه‌ها، باشگاه‌ها، انجمن‌ها و امور شهر یا مدرسه و نظایر آنها می‌پردازند؛ و این سؤال را که فرد تا چه اندازه در این گروه‌ها و انجمن‌ها، نقش رهبری را ایفا می‌کند، مد نظر قرار می‌دهد؛

ب) مشارکت مدنی: منظور آن است که افراد جامعه تا چه اندازه در انواع گروه‌های گوناگون، از قبیل گروه‌های مذهبی، گروه‌های حرفه‌ای، موسسات خیریه و امثالهم، فعالیت می‌کنند.

۴) پیوندهای اجتماعی غیر رسمی

برخی از جوامع و اجتماعات، سعی در توسعه روابط غیر رسمی داشته، و عضویت‌ها و مشارکت‌های غیر رسمی را بیشتر ترجیح می‌دهند. در واقع این بعد به سنجش جنبه‌های غیر رسمی سرمایه‌اجتماعی می‌پردازد.

۵) بخشش و روحیه داوطلبی

این بعد به بررسی میزان عضویت و همکاری اعضای با نهادهای داوطلبانه و خیریه می‌پردازد. (الوانی و سید نقوی ۱۳۸۱)

۶) مشارکت مذهبی

مذهب و دین نقش خیلی مهمی در سرمایه‌اجتماعی ایفا می‌کند؛ افراد بر حسب دین و مذهبی که دارند ممکن است منشأ مشارکت گردند، مانند حضور و فعالیت در امور مساجد، تکایا، کلیساها و اماکن مذهبی.

۷) عدالت در مشارکت مدنی

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

۸) تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها

اشاره به معاشرت و رفاقت فرد، با طبقات مختلف اجتماعی، نژادها و اقوام و مذاهب و ادیان متفاوت دارد. به عبارتی هر چه فرد با افراد طبقات و گروه‌های متعلق به نژادها و مذاهب گوناگون در ارتباط بوده و با آنها حالت دوستی ایجاد کرده باشد، موجب فزونی سرمایه‌اجتماعی شده است. (الوانی و سید نقوی ۱۳۸۱)

اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی و اندازه‌گیری سطح سرمایه اجتماعی در آموزش عالی کشور بر مبنای مدل دانشگاه هاروارد.

اهداف فرعی

۸) سطح مولفه تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۱) شناسایی سطح مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای مدل دانشگاه هاروارد؛

فرضیه‌های پژوهش

۱) سطح مولفه اعتماد از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۲) شناسایی میزان اهمیت مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی؛
۳) ارائه راهکارهای مناسب برای واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی.

۲) سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

سؤال‌های پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، پژوهش ذیل در صدد پاسخگویی به سوالات زیر می‌باشد:

۳) سطح مولفه مشارکت و رهبری مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۱) سطح مولفه اعتماد از مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۴) سطح مولفه پیوندهای اجتماعی غیر رسمی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۲) سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۵) سطح مولفه بخشش و روحیه داوطلبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۳) سطح مولفه مشارکت و رهبری مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۶) مشارکت مذهبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سطح مولفه در حد مطلوب است.

۴) سطح مولفه پیوندهای اجتماعی غیر رسمی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۷) سطح مولفه عدالت در مشارکت مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۵) سطح مولفه بخشش و روحیه داوطلبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۸) سطح مولفه تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

۶) مشارکت مذهبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سطح مولفه چگونه است؟

۷) سطح مولفه عدالت در مشارکت مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

جدول ۱: آزمون فرضیه اول

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	6.3382	1.79447	.08199		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-32.464	359	.051	-2.66180	-2.8229	-2.5007

روش پژوهش

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۵۱) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد سطح مولفه اعتماد از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد ضعیفی قرار دارد. (جدول شماره ۱)

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

شامل کلیه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند که با توجه به تعداد مدیران مذکور و با توجه به ضوابط نمونه‌گیری بر مبنای جدول مورگان تعداد ۳۶۰ نفر از مدیران ارشد، پایه و میانی به عنوان نمونه مورد پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند.

شامل کلیه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند که با توجه به تعداد مدیران مذکور و با توجه به ضوابط نمونه‌گیری بر مبنای جدول مورگان تعداد ۳۶۰ نفر از مدیران ارشد، پایه و میانی به عنوان نمونه مورد پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند.

فرضیه دوم: سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

شامل کلیه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند که با توجه به تعداد مدیران مذکور و با توجه به ضوابط نمونه‌گیری بر مبنای جدول مورگان تعداد ۳۶۰ نفر از مدیران ارشد، پایه و میانی به عنوان نمونه مورد پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند.

روش گرد آوری و تجزیه تحلیل اطلاعات

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است. (جدول شماره ۲)

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای) استفاده شده است.

آزمون فرضها

فرضیه اول: سطح مولفه اعتماد از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

جدول ۲: آزمون فرضیه دوم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	6.8601	1.57625	.07202		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-29.712	359	.000	-2.13987	-2.2814	-1.9984

جدول ۳: آزمون فرضیه سوم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	8.4071	1.59603	.07292		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-49.269	359	.2	-3.59290	-3.7362	-3.4496

فرضیه سوم: سطح مولفه مشارکت و رهبری مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۲) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد سطح مولفه مشارکت و رهبری مدنی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد ضعیفی قرار دارد. (جدول شماره ۳)

فرضیه پنجم: سطح مولفه بخشش و روحیه داوطلبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد سطح مولفه بخشش و روحیه داوطلبی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است. (جدول شماره ۵)

فرضیه چهارم: سطح مولفه پیوندهای اجتماعی غیر رسمی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است. با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

جدول ۴: آزمون فرضیه چهارم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	6.8727	1.91079	.08731		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-24.367	359	.000	-2.12735	-2.2989	-1.9558

جدول ۵: آزمون فرضیه پنجم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	7. 0021	1. 76258	. 08053		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-24. 808	359	. 000	-1. 99791	-2. 1562	-1. 8397

بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد سطح مولفه عدالت در مشارکت مدنی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است. (جدول شماره ۷)

فرضیه هشتم: سطح مولفه تنوع معاشرت ها و دوستی ها از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۱۱) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد سطح مولفه تنوع معاشرت ها و دوستی ها از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد ضعیفی قرار دارد.

فرضیه ششم: سطح مولفه مشارکت مذهبی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد مشارکت مذهبی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است. (جدول شماره ۶)

فرضیه هفتم: سطح مولفه عدالت در مشارکت مدنی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی در مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب است.

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می شود.

جدول ۶: آزمون فرضیه ششم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	6. 8977	1. 77970	. 08132		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-25. 853	359	. 000	-2. 10230	-2. 2621	-1. 9425

جدول ۷: آزمون فرضیه هفتم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	6.3967	1.56360	.07144		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-36.440	359	.000	-2.60334	-2.7437	-2.4630

آزمون فریدمن

در ضمن با توجه به نتایج حاصله، سطح مولفه اعتماد در پایین‌ترین رتبه و مولفه‌های تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها و مشارکت و رهبری مدنی در رتبه ماقبل آخر قرار دارند.

جدول ۹: آزمون فریدمن

رتبه	مولفه	میانگین
۱	مشارکت سیاسی	۳۸/۵
۲	مشارکت مذهبی	۲۶/۵
۳	پیوندهای اجتماعی غیر رسمی	۰۷/۵
۴	عدالت در مشارکت مدنی	۶۳/۴
۵	بخشش و روحیه داوطلبی	۴۸/۴
۶	تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها	۵۱/۳
۷	مشارکت و رهبری مدنی	۲۳/۳
۸	اعتماد	۱۱/۳

مقایسه سطح مولفه‌ها در گروهها

(۱) وضعیت سرمایه‌اجتماعی بر اساس سابقه با توجه به نتایج حاصل از آزمون فوق سطح اجتماعی در میان مدیران ارشد بر مبنای سابقه کار قوی‌تر از سطح این مولفه در میان مدیران پایه و میانی می‌باشد.

(۲) وضعیت سرمایه‌اجتماعی بر اساس مدرک تحصیلی با توجه به نتایج حاصل از آزمون فوق سطح سرمایه‌اجتماعی بر اساس سطح تحصیلات در میان مدیران پایه و میانی قوی‌تر از سطح این مولفه در میان مدیران ارشد می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون فریدمن سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در میان مدیران در رتبه نخست، مشارکت مذهبی در رتبه دوم، پیوندهای اجتماعی در رتبه سوم، عدالت در مشارکت مدنی در رتبه چهارم و بخشش و روحیه داوطلبی در رتبه پنجم قرار دارد. در

جدول ۸: آزمون فرضیه هشتم

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
360	8.9499	2.32811	.10637		
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
-28.673	359	.11	-3.05010	-3.2591	-2.8411

جدول ۱۰: جدول وضعیت سرمایه اجتماعی بر اساس سابقه

گروهها		تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون تی برای برابری میانگین ها		
					اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی
سرمایه اجتماعی	مدیران ارشد	۶۰	۱۴/۰۹	۱۰/۰۱۴			
	مدیران پایه و میانی	۳۰۰	۲۳/۴۷	۲۸/۰۹۷			

سابقه	فرض برابری واریانس ها	آزمون لیون برتی برابری واریانس ها		آزمون تی برای برابری میانگین ها			
		F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه	اختلاف میانگین
سرمایه	فرض برابری واریانس ها	۲/۱۲۲	۰/۰۰۴	-۰/۵۰۰	۳۵۹	۰/۴۱۵	-۲/۰۷
اجتماعی	فرض نابرابری واریانس ها			-۰/۱۰۷	۱۱۵،۲۷۸	۰/۴۵۷	-۲/۰۷

خلاصه و نتیجه گیری

به طور کلی سرمایه اجتماعی مفهومی است که پیشینه طولانی زیادی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در مقالات دانشگاهی به ویژه در رشته‌های جامعه شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش با کارهای افرادی چون «جیمیز کلنن»، «پیربوردیو»، «رابرت پاتنام» و «فرانسیس فوکویاما» افزایش یافته است.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشد و شناسایی آن به عنوان یک سرمایه چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در مدیریت بهتر سازمانها یاری کند.

جدول ۱۱: وضعیت سرمایه اجتماعی بر اساس مدرک تحصیلی

گروهها		تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون تی برای برابری میانگین ها		
					اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی
سرمایه اجتماعی	مدیران ارشد	۶۰	۱۹/۸۷۵	۱۹/۴۸۷			
	مدیران پایه و میانی	۳۰۰	۱۳/۳۹۶	۱۴/۱۳۸			

مدرک تحصیلی	فرض برابری واریانس ها	آزمون لیون برتی برابری واریانس ها		آزمون تی برای برابری میانگین ها			
		F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه	اختلاف میانگین
سرمایه	فرض برابری واریانس ها	۲،۵۶۸	۰،۱۰۲	-۰،۲۲۳	۳۵۹	۰،۱۰۶	-۳/۱۰۲
اجتماعی	فرض نابرابری واریانس ها			-۰،۴۲۱	۱۱۵،۲۷۸	۰،۱۷۹	-۳،۱۰۲

فرض هفتم: سطح مولفه عدالت در مشارکت مدنی
با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

فرض هشتم: سطح مولفه تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها
با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۱۱) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود.

○ با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون فریدمن سطح مولفه مشارکت سیاسی از مولفه‌های اصلی سرمایه‌اجتماعی در میان مدیران در رتبه نخست، مشارکت مذهبی در رتبه دوم، پیوندهای اجتماعی غیر رسمی در رتبه سوم، عدالت در مشارکت مدنی در رتبه چهارم و بخشش و روحیه داوطلبی در رتبه پنجم قرار دارد. در ضمن با توجه به نتایج حاصله سطح مولفه اعتماد در پایین‌ترین رتبه و مولفه‌های تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها و مشارکت و رهبری مدنی در رتبه ماقبل آخر قرار دارند.

○ با توجه به نتایج حاصل از آزمون مقایسه دو گروه سطح اجتماعی در میان مدیران ارشد بر مبنای سابقه کار قوی‌تر از سطح این مولفه در میان مدیران پایه و میانی می‌باشد.

○ با توجه به نتایج حاصل از آزمون مقایسه دو گروه سطح سرمایه‌اجتماعی بر اساس سطح تحصیلات در میان مدیران پایه و میانی قوی‌تر از سطح این مولفه در میان مدیران ارشد می‌باشد.

پیشنهادها

- افزایش سطح اعتماد در میان مدیران از طریق ایجاد شبکه‌های علمی و تخصصی مدیریت در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی؛

لذا با توجه به اهمیت موضوع سرمایه‌اجتماعی در این پژوهش به تعیین سطح سرمایه‌اجتماعی مدیران آموزش عالی کشور بر مبنای الگوی دانشگاه هاروارد پرداخته شده است. نتایج حاصل از اجرای آزمون‌ها نشان می‌دهد:

فرض اول: سطح مولفه اعتماد

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۵۱) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود.

فرض دوم: سطح مولفه مشارکت سیاسی

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

فرض سوم: سطح مولفه مشارکت و رهبری مدنی

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۲) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود.

فرض چهارم: سطح مولفه پیوندهای اجتماعی غیررسمی

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

فرض پنجم: سطح مولفه بخشش و روحیه داوطلبی

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

فرض ششم: سطح مولفه مشارکت مذهبی

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده با درجه آزادی (۳۵۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر تایید می‌شود.

- فهرست منابع**
- ۱) الوانی، سید مهدی و سید نقوی میر علی. (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴ و ۳۳، تهران.
- ۲) الویری، محسن. (۱۳۸۴). سند چشم انداز توسعه و سرمایه اجتماعی. نشریه اندیشه صادق، دی ماه.
- ۳) بهرامی، فردین. (۱۳۸۱). ابعاد بیرونی سرمایه اجتماعی، انتشارات نسیم البرز، شماره ۳۱۰. تهران.
- ۴) علوی، سید بابک. (۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی. ماهنامه تدبیر، سال دوازدهم، شماره ۱۱۶، مهر.
- ۵) عراقی، مریم و مهرانگیز یقین لو. (۱۳۸۳). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۴، اردیبهشت.
- ۶) علاقبند، مهدی. (۱۳۸۴). درآمدی بر سرمایه اجتماعی. ماهنامه فصل نو، مهر ماه.
- ۷) فوکویاما، فرانسیس. (۱۳۷۹). پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه غلام عباس توسلی. چاپ اول. تهران. نشر جامعه ایرانیان
- ۸) کلمن، جیمز (۱۳۷۷) بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه صبوری، نشر نی، چاپ اول، تهران.
- 9) Adler, P, W, (1999), "social capital: The good, the bad, and the ugly." Management meeting in Chicago.
- 10) cotes, H and Healy, T. (2001) The well Being of Nations, The Role of human and social capital, organization for Economic co-operation and Development, paris.
- 11) prusak. L & D. cohen (2001), "in Good company How social capital makes organization work" Harward Business school press.
- 12) Seibert, S, Kraimer. M; Linden, Robert (2001): "A social capital theory of career success." Academy of management journal, Vol, 44. NO2.
- برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت ویژه مدیران جهت شناخت اهمیت سرمایه اجتماعی؛
- گذر از حسابداری سنتی و توجه به حسابداری جدید در جهت تعیین میزان سرمایه‌های مادی و معنوی دانشگاهها؛
- به کارگیری شیوه‌های جدید تشویق و تنبیه و ارتقای جایگاه سازمانی با تدوین شاخص‌های جدید عملکردی بر مبنای میزان افزایش سطح سرمایه اجتماعی؛
- کمک به مشارکت و شناخت بیشتر مدیران از مفاهیم مشارکت مدنی؛
- ایجاد بسترهای مناسب در جهت گسترش فعالیت شبکه‌های رسمی و غیر رسمی در دانشگاهها؛
- سنجش و اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در فواصل زمانی منظم فصلی یا سالانه در دانشگاهها؛
- ثبت منظم میزان سرمایه اجتماعی جهت تجزیه و تحلیل روند در راستای برنامه ریزی برای افزایش سرمایه اجتماعی در سطح واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی؛
- سنجش و اندازه‌گیری مستمر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در کلیه سطوح مدیریتی و پرسنلی در دانشگاهها؛
- شناسایی و تشویق مدیران و سرپرستانی که موجب ایجاد و افزایش سرمایه اجتماعی می‌شوند؛
- برگزاری اردوها، نشست‌ها، تشکیل انجمن‌های علمی، کانون‌های فرهنگی در کلیه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی؛
- گسترش و بهبود فرهنگ بخشش و گذشت با تاکید بر داشته‌های موکد و فراوان اسلامی- ایرانی؛
- ایجاد بسترهای مناسب در جهت افزایش سطح پذیرش مسولیت‌ها بصورت داوطلبانه در میان مدیران و مسولان دانشگاهها؛