

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰
صص ۱۴۵-۱۳۷

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان

حسن گیوریان^۱، فیروز دیندار فرکوش^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان انجام شد. مؤلفه های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه ای، اخلاقی و مسئولیت اجتماعی به عنوان سطوح متغیر مستقل و ابعاد انعطاف پذیری عوامل خارجی و داخلی و کنترل به عنوان سطوح متغیرهای وابسته مورد توجه قرار گرفته است. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و پرسشنامه اثربخشی استفاده شد. داده های گردآوری شده با بهره گیری از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد. در پایان با توجه به یافته های پژوهش در مؤلفه های مورد نظر پیشنهادهایی ارائه گردیده است.

کلید واژه ها: سرمایه اجتماعی، اثربخشی، معلمان، آموزش و پرورش

۱- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان مرکزی (نویسنده مسئول) givarian@yahoo.com

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان مرکزی

مقدمه

وظایف و مسئولیت‌های دولت‌ها در قبال جامعه، غالباً بوسیله سازمان‌های موجود در جوامع انجام می‌پذیرد و منابع انسانی عوامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمان‌ها به شمار می‌روند. به عقیده چستربارنارد هدف به تنهایی موجب تمایل منابع انسانی به همکاری و مشارکت نمی‌شود، مگر اینکه هدف را همه اعضای سازمان بپذیرند و برای رسیدن به آن همکاری و مشارکت داشته باشند (ابطحی، ۱۳۸۱: ۱۱).

امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، بخصوص پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف آن هستیم که این امر باعث می‌شود که سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و از طرفی جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد. (مارکوارت^۱، ۲۰۰۲)

در این راستا، موضوع سرمایه اجتماعی بعنوان یک اهرم توفیق‌آفرین نقش بسیار مهم تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جامعه دارد و می‌تواند بستری مناسب را برای اثر بخش بودن سازمان‌ها بوجود آورد. (اریکسون^۲ ۲۰۰۸: ۲۵). سرمایه اجتماعی، منابعی هستند که یا از درون شبکه‌های کسب و کار و یا بصورت فردی در دسترس است، این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت، نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری می‌باشد (بیکر، ۱۳۸۱: ۱۵). سرمایه اجتماعی مجموعه‌های همکاری موجود در سیستم‌های اجتماعی هستند که موجب ارتقا سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های مبادلات و ارتباطات می‌گردد (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۷).

سرمایه اجتماعی از نگاه پیر بوردیو، منابع واقعی یا بالقوه‌ای هستند که حاصل شبکه‌های بادوام کما بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر، عضویت در یک گروه است که هریک از اعضا خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند (تاج بخش، ۱۳۸۶: ۱۴۷). کوهن و پروساک سرمایه اجتماعی را شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی می‌دانند که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را بهم پیوند می‌دهند و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی مانند اشکال دیگر سرمایه مولد و در تسهیل کنش‌های معینی

^۲- Marquardt

^۳- Erickson

ارزشمند و ممکن است برای کنش های دیگر بی فایده و حتی زیان آور باشد (نیکو مرام و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۰).

ساخت سرمایه اجتماعی بعنوان یک شایستگی سازمانی به فراهم کردن بستری نیاز دارد که در آن افراد به فعالیت در روش هایی ترغیب شوند که به خلق، نگهداری و بسط شبکه بیانجامد. در این جهت گسترش ارتباطات و تعاملات میان فردی از شرایط ضروری است و مدیران می توانند با پایبندی به اخلاقیات، حمایت از توسعه پایدار، احساس مسئولیت اجتماعی و یگانگی و وحدت با جامعه در ایجاد و توسعه آن نقش بسزایی داشته باشند (پیکر، ۱۳۸۱: ۴۶۳-۴۳۲).

برخی از نویسندگان سرمایه اجتماعی را در دو سطح سازمانی و ملی و برخی در سطح فردی، گروهی، سازمانی، ملی (اجتماعی) و فرا ملی (بین المللی) مورد بررسی قرار می دهند (رحمانی و کاووسی، ۱۳۸۷: ۸۳-۸۱). سرمایه اجتماعی دارای ابعاد سیاسی در مؤلفه های امنیت، تخریب، انتخابات، قانون مداری، رسانه ها، نهادهای عمومی، اقتصادی در مؤلفه های ارزش های فرهنگی شامل؛ هنجارها، ارزش ها، و ایدئولوژی، مقررات رفتاری و اجتماعی در مؤلفه های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه ای، اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی می باشد (همان: ۱۵۱).

یکی از الگوهای شناخته شده ای که برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی کاربرد دارد و سرمایه اجتماعی را در دو بعد شناختی و ساختاری مورد توجه قرار می دهد، الگوی کریشنا و شرادر است. در این الگو سرمایه اجتماعی در بعد شناختی با مؤلفه های ارزش ها، نگرش ها، تعهدات، مشارکت و اعتماد موجود در سازمان و در بعد ساختاری با مؤلفه های ساختار و فرآیند های مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در مقابل عملکردشان، شفافیت در تصمیم گیری و همکاری های گروهی مورد توجه قرار می گیرد (مجموعه مقالات سرمایه اجتماعی، ۱۳۸۵: ۵۷).

سرمایه اجتماعی از مولفه های زیر تشکیل شده است:

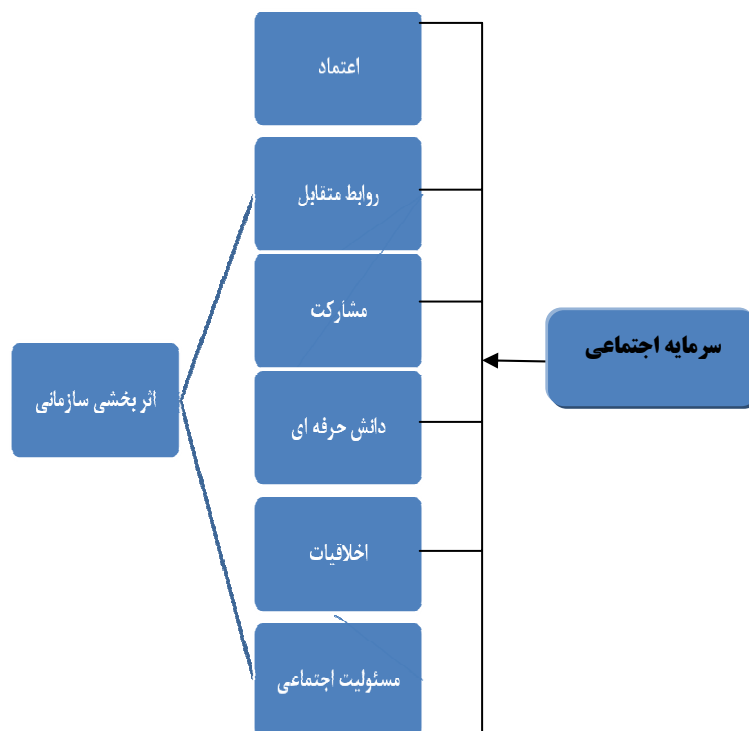
- ۱- اعتماد: عبارت است از تمایل به خطر پذیری در بطن اجتماع براساس حسن اعتماد به دیگران که دارای ابعاد صداقت، شایستگی، وفاداری، روراستی و ثبات قابلیت اعتماد است.
- ۲- روابط متقابل: منظور ارتباطات میان دو شخص یا دو گروه است که صورت های گوناگونی چون همکاری، مبادله، وصلت و دوستی به خود می گیرد.

- ۳- مشارکت: منظور درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی یکدیگر را یاری نمایند.
- ۴- دانش حرفه‌ای: اطلاعات و میزان دانشی است که اعضای شبکه اجتماعی از یکدیگر دارند.
- ۵- اخلاقیات: عبارت است از شیوه برخورد با خوب و بد با توجه به تعهدات ارزشی، اعتقادی و اخلاقی فرد و جامعه.
- ۶- مسئولیت اجتماعی: مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد.
- بدون تردید آموزش و پرورش بعنوان یکی از سازمان‌های مهم کلیدی در اجرای برنامه‌های توسعه‌ای کشور، می‌تواند شرایط مناسبی را برای ایجاد سرمایه‌های اجتماعی بوجود آورد. در این مقاله سعی بر آن است که ارتباط بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی سازمانی معلمان آموزش و پرورش مورد تحلیل قرار گیرد
- اثر بخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل آید (دفت، ۱۳۷۷: ۱۰۳). مجموعه تلاش‌های انجام شده سازمان که موجب تکامل و تداوم حیات و بقا یک سازمان است (رابینز، ۱۳۸۱: ۴۷) رابینز، اثر بخشی را انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف تعریف می‌کند (همان: ۱۹). اتریونی (۱۹۶۷)، اثر بخشی را میزان و درجه رسیدن به اهداف سازمانی تعریف می‌کند. اوچمن و سی شور (۱۹۶۷)، اثر بخشی سازمان را بعنوان توانایی بهره‌برداری از محیط برای کسب منابع ارزشمند و کمیاب جهت تداوم کارکرد تعریف می‌کند (حیدری، ۱۳۸۶: ۵۳).
- برای سنجش اثر بخشی سازمان می‌توان از معیارهای متعددی بهره‌جست. از جمله می‌توان به بهره‌وری، سود، کیفیت، رشد، میزان غیبت و جابجایی در کار، رضایت شغلی، انگیزش، روحیه، کنترل (مدیریت)، انسجام / مدیریت تعارض، انعطاف پذیری / انطباق، برنامه ریزی / هدف گذاری، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، سازگاری نقش و هنجار، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، بهره‌برداری از محیط، ثبات و تاکید بر آموزش و توسعه اشاره داشت (ایدی، ۱۳۸۳: ۴۹-۵۳).

از جمله عوامل موثر در اثر بخشی شامل انگیزش، توانایی انجام کار، حمایت سازمانی، ادارک فرد از نقش خود در سازمان، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است (حیدری، ۱۳۸۶: ۶۰-۶۱).

سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمان ها دارد و در غیاب آن، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند و بدون آن منابع انسانی نمی توانند راه های توسعه و تکامل را طی کنند و اثر بخش تر عمل کنند (الوانی، ۱۳۷۸: ۱۰-۸). سرمایه اجتماعی می تواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند. (میرسپاسی، ۱۳۸۳: ۶) از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر سازمان در پرتو این سرمایه امکان پذیر است. سرمایه اجتماعی در کنار سایر سرمایه های سازمان می تواند، متغیری تاثیرگذار در اثر بخشی سازمان مطرح گردد و بدنبال آن در روند توسعه یافتگی نقش بسزایی داشته (فوکومایا، ۱۹۹۵: ۸۰)

اعتماد، مشارکت، آگاهی عمومی یا دانش حرفه ای کارکنان، روابط متقابل، تعهد و پاسخگویی را می توان به عنوان مؤلفه های اجتماعی در نظر گرفت که فقدان هر یک از آن ها برای منابع انسانی موجب کاهش تشریک مساعی و کاهش دسترسی به اطلاعات می شود که این امر خود موجب ایجاد مسائل و مشکلاتی همچون بالا رفتن غیبت کارکنان، کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزش، ترک شغل کارکنان و در نهایت کاهش کارایی و اثر بخشی می گردد (رحمانی، کاووسی، ۱۳۸۷: ۳۵). در این پژوهش سعی شده است که چگونگی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی معلمان مورد مطالعه قرار گیرد. مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه های ویژه

- ۱- بین میزان اعتماد و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین روابط متقابل و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین دانش حرفه ای و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین اخلاقیات و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین پاسخگویی و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد.

روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی (همبستگی) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع راهنمایی شهرستان تاکستان تشکیل می‌دهند. مطابق با جدول مورگان و کوهن حجم نمونه ۹۰ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی و پرسشنامه استاندارد اثر بخشی معلم بوده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱۷ = α) محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش kmo برای تبدیل گویه‌ها به یک عامل و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است.

یافته‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌های هفت‌گانه در جدول ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱. نتایج محاسبات ضرایب همبستگی بین ابعاد سرمایه اجتماعی (متغیرهای مستقل) و اثربخشی معلمان (متغیر وابسته)

ابعاد سرمایه اجتماعی	تعداد آزمودنی	ضریب همبستگی	سطح معناداری Sig
اعتماد	۸۸	۰/۴۸۴	۰/۰۰۰
روابط متقابل	۸۹	۰/۳۸۸	۰/۰۰۴
مشارکت	۸۷	۰/۳۶۸	۰/۰۰۳
دانش حرفه‌ای	۸۸	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱
اخلاقیات	۸۷	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی	۸۹	۰/۵۶۴	۰/۰۰۰

در رابطه با فرضیه اول پژوهش، با توجه به نتایج آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن ۰/۴۸ و معنی دار شدن این آزمون در سطح یک درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین میزان اعتماد معلمان و اثر بخشی آنها رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه دوم پژوهش، با توجه به نتایج آزمون ۰/۳۸ و معنی دار شدن این آزمون در سطح یک درصد می‌توان بیان کرد که بین روابط متقابل معلمان و اثر بخشی آنها رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه سوم پژوهش، با توجه به نتایج آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن ۰/۳۶۸ و معنی دار شدن این آزمون در سطح یک درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین مشارکت معلمان و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه چهار پژوهش، با توجه به نتایج آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن ۰/۳۶۷ و معنی دار شدن آن در سطح یک درصد می توان نتیجه گرفت که بین دانش حرفه ای معلمان و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه پنجم پژوهش، با توجه به نتایج آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن ۰/۳۶۵ و معنی دار شدن آن در سطح یک درصد می توان نتیجه گرفت که بین اخلاقیات معلمان و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه ششم پژوهش، با توجه به نتایج آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن ۰/۵۶۴ و معنی دار شدن آن در سطح یک درصد می توان نتیجه گرفت که بین پاسخگویی معلمان و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به آزمون فرضیه ها و نتایج بدست آمده می توان نتیجه گیری نمود که بین سرمایه اجتماعی در مولفه های مورد نظر با اثربخشی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد از این رو براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد که مدیران آموزش و پرورش توجه بیشتری نسبت به منابع انسانی به عنوان مهم ترین عامل در اثربخشی سازمان داشته باشند. به صورتی که با برنامه ریزی مدون به ترغیب معلمان به شرکت در مراسم ها و تشکل های اجتماعی نمایند، همچنین می بایستی تاکید بیشتری بر آموزش موثر معلمان از طریق روشهای کار آمد آموزشی صورت گیرد و سرانجام مدیران می بایستی سعی بیشتری در برانگیختن معلمان از طریق توجه بیشتر به وضعیت روحی آنان برای بهتر انجام دادن وظایف و اثربخش تر بودن آن ها در سازمان داشته باشند.

منابع

ابطحی، حسین، (۱۳۸۱) **مدیریت منابع انسانی اداره کل امور کارنان در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی**، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت

الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۸). **نفس مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۰۰.

ایدی، محمد (۱۳۸۳). **بررسی ارتباط و عوامل انگیزش در اثربخشی کارکنان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام

- پیکر، واین (۱۳۸۱). **مدیریت و سرمایه اجتماعی** (ترجمه سید مهدی الوانی، محمدرضا ربیعی مندجین)، تهران: سازمان مدیریت صنعتی
- تاج بخشی، کیان، (۱۳۸۴). **سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه**، تهران نشر شیرازه
- حیدری، رضا (۱۳۸۶). **رابطه بین ساختار سازمانی و اثر بخشی سازمانی در بانک سپه منطقه لرستان**، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- دفت، ریچارد، ال (۱۳۷۷). **تنوری و طراحی سازمان** (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- رابینز، استیفن، دی سنزد، دیوید (۱۳۸۱). **مبانی مدیریت** (ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی رفیعی و بهروز اسراری ارشاد)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- رابینز، استیفن (۱۳۸۱). **تنوری سازمان**، (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد) تهران: انتشارات صفار
- رحمانی، محمود، کاووسی اسماعیل، (۱۳۸۱). **اندازه گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش های دولتی و خصوصی**، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی دفتر گسترش تولید علم.
- فوکویاما، فرانسیس، (۱۳۷۹). **پایان نظم، بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن**. (ترجمه غلامعباس توسلی) تهران: انتشارات جامعه
- مجموعه مقالات همایش منطقه ای سرمایه اجتماعی**، چالش ها و راه کارها، (۱۳۸۵) معاونت پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۳). **استراتژی منابع انسانی و روابط کار**، تهران، انتشارات میر
- نیکو مرام، هاشم، طلوعی اشلقی، عباسی، کاووسی، اسماعیل (۱۳۸۷). **سرمایه اجتماعی**، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- Fukuyama, Francis (1995), **The social virtues and the creation of prosperity**, New York, Free press
- Kandalkar, V. G. (2009). **Organizational Effectiveness and Change Management**, PHI Learning Private Limited New Delhi
- Lin, Noni, Erickson, Bonnie H. (2008), **Social Capital and International Research Program**, Oxford University Press
- Marquardt, M. (2002). **Fire Elements of Learning Excellence, In formation and management**