

Designing an Organizational Social Capital Model in the Ministry of Education: The Case Study of Lorestan General Office of Education

Behnam Jafari Majd^{1*}, Hassan Zarei Matin²

1. PhD student, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran
2. Professor, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran

(Received: January 30, 2021; Accepted: June 15, 2021)

Abstract

The purpose of this study was to design a model for the development of social capital in the Ministry of Education. This study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of research method. The statistical population included all experts, professors, and top managers of educational management domain and Training and Improvement Department of Human Resources Office in Lorestan Province who have experience and have been active in the education arena. Sampling was done using purposive sampling up to the theoretical saturation point through snowball technique. Semi-structured interviews were used to collect data related to research questions. Then, the three overlapping processes of grounded theory conceptualization (namely open, axial, and selective coding) were applied to analyze the data. The results showed that “structural, managerial, individual, and organizational developments” were the central categories. The “interaction, knowledge management, and facilities and logistics” categories were the causes that had an active role in the creation and development of social capital in the Ministry of Education. Strategies involved “cultural, recreational, and scientific activities, networking, and knowledge cycle.” Contextual conditions were “employees’ problems, organizational environment, and employee groups.” The intervening factors of the paradigmatic model included “human resource management strategies and organizational structure and culture.” Finally, “individual and organizational consequences” were found to be the consequences of social capital development.

Keywords

capital, social capital, social capital development, grounded theory.

* **Corresponding Author, Email:** jafarimajdbehnam1356@gmail.com

طراحی الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش (مورد پژوهش: اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان)

بهنام جعفری مجد^{۱*}، حسن زارعی متین^۲

۱. دانشجوی دکتری - دانشکده مدیریت و حسابداری - دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران - قم - ایران

۲. استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری - دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران - قم - ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵)

چکیده

هدف این پژوهش طراحی الگوی برای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و در آن از رویکرد کیفی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، همه صاحب نظران، استادان و مدیران ارشد حوزه مدیریت آموزشی و آموزش و بهسازی منابع انسانی استان لرستان بودند که در آموزش و پرورش تجربه و حضور داشتند. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند تا اشباع نظری با تکنیک گلوله‌برفی استفاده شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات برای سؤالات پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد و با استفاده از سه فرایند همپوش در فرایند تحلیل تئوری مفهوم‌سازی بنیادی کدگذاری باز، محوری و انتخابی به تحلیل یافته‌ها پرداخته شد. نتایج نشان داد " توسعه ساختاری، مدیریتی، فردی، سازمانی " مقوله محوری مطرح هستند. مقوله‌های " تعامل، مدیریت دانش، امکانات و تدارکات " عللی تلقی می‌شوند که نقش فعال در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش دارند. راهبردهای اتخاذ شده عبارت اند از: " فعالیت‌های فرهنگی، تفریحی و علمی، شبکه‌سازی، و چرخه دانش " مشکلات کارکنان، جو محیطی سازمان و گروه کارکنان " شرایط بستر هستند. " استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، ساختار و فرهنگ سازمانی " به منزله شرایط مداخله‌گر الگوی پارادایمی مورد توجه قرار گرفتند و پیامدهای توسعه سرمایه اجتماعی " پیامدهای فردی و سازمانی " هستند.

واژگان کلیدی

توسعه سرمایه اجتماعی، سرمایه، سرمایه اجتماعی، نظریه داده - بنیاد.

مقدمه

محیط‌های سازمانی جدید، که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی و تغییرهای شتابان همراه اند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف‌پذیر، کارآفرین، مسئولیت‌پذیر، با اعتماد بالا، مبتکر، و اهل مشارکت اند. در چنین سازمان‌هایی، ساختارهای سازمانی و سبک‌ها و روش‌های مدیریتی باید به گونه‌ای باشد که منابع انسانی و دیگر امکانات آن در فرایند تصمیم‌گیری و اجرا و رسیدن به هدف‌های سازمانی دخالت و مشارکت کنند تا با تشکیل گروه‌ها و تیم‌های خودگردان و تفویض اختیار و قدرت اجرایی به زیردستان، سازمانی پویا و توسعه‌پذیر شکل دهند (stone 2017). در چنین صورتی است که شرایطی توأم با اعتماد سازمانی و مشارکت مفید و سازنده در سازمان ایجاد خواهد شد. توجه به "سرمایه اجتماعی" بسترساز و تحقق‌بخش اهداف یادشده ست. سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و سبب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادله‌ها و ارتباطات و تعاملات بین فردی و گروهی می‌شود و به همین جهت، اهمیتی فراوان می‌یابد. در مجموع، سرمایه‌های اجتماعی منابع در دسترس هستند؛ نظیر اطلاعات، اندیشه‌ها، فرصت کسب‌وکار، سرمایه، قدرت و نفوذ، پشتیبانی‌های احساسی، اعتماد و همکاری (فزی، ۱۳۹۱).

امروزه در جوامعی زندگی می‌کنیم که مانند گذشته سرمایه مالی تنها عامل پیشرفت نیست و سه نوع سرمایه سنتی طبیعی، فیزیکی و مالی جهت توسعه اقتصادی، به میزان متوسط، در این کشورها یافت می‌شود (Bhandari&Yasunobu2009).

مفهوم سرمایه یکی از چارچوب‌های تبیینی غنی در مطالعات جامعه‌شناختی و اقتصادی معاصر است. این مفهوم طی دهه‌های گذشته دست‌خوش تحولاتی شده است که به واسطه آن شاهد ظهور نظریه‌های جدید سرمایه مانند سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی هستیم که در حوزه‌های گوناگون به ویژه حوزه آموزش و پرورش مورد استقبال فراوان قرار گرفته است.

اما همچنان توسعه پایدار در جهت عدالت در این کشورها حاصل نشده است. توسعه فرایندی پیچیده و چند بعدی است؛ شامل تغییرات اساسی در ساختارهای اجتماعی، رفتارها و نهادهای ملی در کنار رشد اقتصادی، کاهش فقر و نابرابری و بهبود کیفیت زندگی. به این ترتیب، باید میان انواع سرمایه‌های موجود، که عوامل و زمینه‌های اقتصادی را فراهم می‌کنند، به دنبال حلقه گم شده‌ای گشت

که به کارگیری بهینه آن‌ها را تسهیل کند و باعث توسعه پایدار و تحقق عدالت در کشورها شود. به نظر می‌رسد این حلقه مفقوده، که جنبه فرهنگی را شامل می‌شود، سرمایه اجتماعی است. نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت اقتصادی و توسعه پایدار برای پژوهشگران روشن است (Sabatini 2016). کلمن بر این باور است که سرمایه اجتماعی در شبکه روابطی که میان کنشگران برقرار می‌شود، فرصتهایی ویژه را برای کنشگران حاضر و فعال در آن شبکه پدید می‌آورد. این کنشگران می‌توانند با بهره گرفتن از این فرصت‌ها و نیز پشتوانه همان روابط، اهداف شخصی خود را در شبکه روابط و در جمع دنبال کنند. این فرصت‌ها، قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی آنان را در تحقق اهدافشان ارتقاء می‌بخشد و احتمال موفقیت آنان را افزایش می‌دهد. به بیان دیگر، کلمن بر آن است که سرمایه اجتماعی سبب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود و دستیابی به اهداف معینی را امکان‌پذیر می‌سازد. تقویت سرمایه اجتماعی موجب ایجاد و استحکام پیوندهای مرئی و نامرئی می‌شود و حس مشارکت و اعتماد جمعی را افزایش می‌دهد. سرمایه اجتماعی در عمل با بازگشت به متن اجتماع می‌کوشد تا با تحلیل رفتارهای فردی در پی حل مسائل جمعی باشد. و دلیل توجه و علاقه پژوهشگران برای توسعه سرمایه اجتماعی رابطه بین سطوح سرمایه اجتماعی و نتایج جمعی حاصل آن است (Sayyadi 2010).

نهاد آموزش و پرورش از خرده نظام‌های مهم جوامع مدرن محسوب می‌شود و به منزله‌ی بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌کند. نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء سرمایه‌های بارز که در وجود انسانها ذخیره می‌شود، به حساب آورد (میرزا نیا، ۱۳۸۹: ۲). نهاد آموزش و پرورش از یک سو، استعدادها و توانایی‌های نیروی کار را شکوفا می‌سازد و زمینه کاربرد تکنولوژی برتر و بالاتر را برای نیروی کار فراهم می‌کند و از سوی دیگر، راه هر گونه وابستگی و استعمار زدگی را بر یک ملت سد می‌کند و زمینه استقلال سیاسی و فرهنگی جوامع را فراهم می‌نماید (صافی، ۱۳۷۵: ۸). بنابراین می‌توان گفت که کارکردهای نهاد آموزش و پرورش نسبت به سایر نهادها اهمیت و حساسیت بیشتری دارد و باید به این نهاد توجه بیشتری شود (موسوی و شریفی ۱۳۸۷: ۲۵).

نهاد آموزش و پرورش ضمن انتقال میراث فرهنگی و اجتماعی، تسهیل و تدارک وسایل رشد و پرورش همه جانبه فردی، ایجاد یگانگی و انسجام اجتماعی به تربیت نیروی انسانی ماهر در زمینه های مختلف تخصصی می پردازد و موجبات جذب و اشتغال افراد را در سازمانها و مؤسسات اقتصادی سیاسی و اجتماعی فراهم می آورد (علاقه بند، ۱۳۷۴: ۱۲۷). به همین دلیل دولتمردان و سیاستمداران به این نهاد توجه شایانی دارند و همواره در پی آن بوده اند که کیفیت نظام آموزشی خود را بهبود بخشند. با این هدف دولت ها روش های متعددی را به کار گرفته و اصلاحات فراوانی را اعمال کرده اند. اما در دو دهه اخیر اندیشمندان و نظریه پردازان نظام آموزشی دریافته اند که هر گونه اصلاح و پیشرفتی در کیفیت آموزشی دانش آموزان به طور مستقیم به اثربخشی معلمان بستگی دارد. بنابر این اثربخشی آموزشی به اثربخشی معلمان وابسته است و برای بهبود نظام آموزش باید اثربخشی معلمان را افزایش داد (اندرسون، ۱۳۷۷: ۷).

آموزش و پرورش یکی از بسترهای اصلی تشکیل گروه های اجتماعی است. تشکلهای علمی، فرهنگی، مذهبی، اقتصادی، حرفه ای و سیاسی و ... در فضای آموزش و پرورش فرصتی مناسب برای ظهور می یابند. در چنین فضایی شبکه هایی شکل می گیرند که می توانند مبنای تشکیل نهادهای اصلی و اثرگذار جامعه باشند (Dingga 2014). اگر سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش افزایش یابد پویایی در سراسر جامعه را به دنبال خواهد داشت و در همه عرصه های علمی، فرهنگی، اقتصادی، ورزشی، و ... رشدی فزاینده در درازمدت را شاهد خواهیم بود. بر اساس نتایج پیمایش ملی، ۳۹ درصد شهروندان دارای سرمایه اجتماعی کم، ۳۵ درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط و ۲۶ درصد نیز دارای سرمایه اجتماعی زیاد هستند. بر اساس سنجه های مرتبط با زیرشاخص سرمایه اجتماعی در شاخص کلان کامیابی، بین سالهای ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳ ایران، میان ۱۴۲ کشور، در رتبه ۱۲۰ جهان قرار داشت (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸).

گفتنی است یکی از دوره های مهم، حساس و مؤثر در زندگی فردی و اجتماعی دوره متوسطه است. اندیشمندان این دوره را دوران طوفان، فشار، نقطه عطف زندگی، زمان جست و جوی هویت، بروز استعداد های اختصاصی نام نهاده اند. در گزارش نهایی اجلاس منطقه ای یونسکو نیز دوره متوسطه دوره بزرخ یا یک دوره انتقالی میان آموزش عمومی غیر تخصصی و دوره آموزش

عالی و تخصصی معرفی شده است. به این دلیل، این دوره در نظام تعلیم و تربیت کشورهای مختلف جهان اهمیت استراتژیک دارد (جورابجیان، ۱۳۷۸).

از آنجا که سازمان‌های آموزشی بخش مهمی از سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌شوند، برنامه‌ریزی منسجم برای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش ضروری است (Kubow & Fossum 2017)، مرور پیشینه حاکی از آن است که بحث سرمایه اجتماعی، به رغم اهمیت بالای آن در زمینه ممانعت از خروج دانش سازمانی، صرفه‌جویی در هزینه، حفظ مزیت رقابتی و تحقق بهتر اهداف، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. سازمان آموزش و پرورش برای تحقق چشم‌اندازی که ترسیم کرده باید از الگوی سرمایه اجتماعی مناسب پیروی کند. بنابراین، تمرکز این پژوهش بر شناخت مولفه‌ها و شاخص‌های توسعه سرمایه اجتماعی است.

در رابطه با سرمایه اجتماعی باید گفت تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه ضروری است. زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است (Leen & Jonmosun 2007). همچنین سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم تری از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در جوامع ایفا می‌کند و در غیاب این شکل از سرمایه سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و همچنین بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار است (کاوسی و رحمانی، ۱۳۸۷: ۱۲). برای این اساس سوال اصلی که محقق با این پژوهش در پی پاسخ‌دادن به آن است عبارت است از:

- الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش چگونه است؟
- مدل بومی توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان چگونه است؟
- مقوله اصلی^۱ مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام است؟
- شرایط علی^۲ توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان چیست؟
- راهبردهای^۳ توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام اند؟
- شرایط زمینه‌ای^۴ توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان چیست؟

-
1. core category
 2. causal conditions
 3. strategy
 4. context

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی اصطلاحی است که کاربرد آن هر روز در حال افزایش است؛ اما این مفهوم دارای چارچوب و تعریف مشخصی نیست. زیرا ماهیت این مفهوم به گونه‌ای است که در هر بستر اجتماعی و فرهنگی به شکلی خاص در می‌آید و مفهوم‌بندی و عملیاتی کردن سرمایه اجتماعی کاری بسیار پیچیده و مشکل است (مبصرآزاد و راهدار، ۱۳۹۷). اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که با هم بودن، قدرت بیشتری دارد. ایجاد یک چشم‌انداز مشترک میان کارکنان، خلق هویت قوی در ارتباط با سازمان و دنبال کردن اهداف، جوهره سرمایه اجتماعی سازمانی را تشکیل می‌دهد (Weber & Weber 2007) و تجهیز، یکپارچگی و استفاده از منابع دانشی سازمان را پرورش می‌دهد (Maurer^۱، ۲۰۱۹).

سرمایه اجتماعی: پوتنام^۲ سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک جامعه می‌شود و در نهایت منافع متقابل آنها را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه‌ها منافی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است (Putnam 2006). فوکویاما^۳ سرمایه اجتماعی را شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیر رسمی می‌داند که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می‌شود. رابطه متقابل، رفتار غیر خودخواهانه و اعتماد نمونه‌هایی از این هنجارها هستند. از این منظر سرمایه اجتماعی یکی از عناصر مهم قدرت "((جامعه مدنی))" یا ظرفیت جامعه برای مدیریت خویش از طریق فعالیت‌های گروهی غیررسمی، داوطلبانه، غیردولتی (و غیر انتفاعی) است (قزی، ۱۳۹۱).

سرمایه اجتماعی سازمانی: به نظر ناهاپیت و گوشال^۴ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی سازمانی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است. طبق این مدل بعد ساختاری نشان‌دهنده الگوهای ارتباطی در میان اعضای یک گروه یا واحدهای اجتماعی است. بعد ارتباطی نشان‌دهنده قابلیت اطمینان بین افراد و میزان اعتماد بین

1. Maurer

2. Putnam

3. Fukuyama

4. Nahapiet and Goshal

اعضاست. این بعد، روابط عاطفی میان کارکنان را توصیف می‌کند که مشتمل بر سطوح بالای اعتماد، هنجارهای مشترک، تعهدات ادراک شده و احساس ادراک مقابل است (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸). بعد شناختی شامل درک، باورها و برداشت از معانی مشترک اجتماعی و فرهنگی است که توسط مردم پذیرفته و از طریق خاطرات و زبان مشترک به کار گرفته می‌شود (Leana&Pill 2006).

سرمایه اجتماعی سازمانی نشان‌دهنده کیفیت و کمیت روابط در سازمان است (Jofreh et al 2013). سرمایه اجتماعی سازمانی عبارت است از همکاری در جهت اهداف میان کارکنان، شبکه‌های اجتماعی قوی، جو مبتنی بر اعتماد به نفس و اشتیاق. استحکام این زنجیره به اندازه استحکام ضعیف‌ترین حلقه آن است (Sendogdu&Erdirenceleb 2014). سرمایه اجتماعی سازمانی را می‌توان نتیجه روابط مبتنی بر درک و اعتماد میان کارکنان دانست که منجر به یک زندگی اجتماعی مطلوب در سازمان می‌شود و ممکن است راه‌های بهتر و سریع‌تر برای تحقق اهداف سازمانی فراهم کند؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی، به مثابه یک منبع حیاتی سازمان، منعکس‌کننده ویژگی‌های روابط اجتماعی در داخل سازمان است و یکی از عناصر مهم برای تسهیل مزایای اجتماعی و اقتصادی در تعامل با عناصر خارجی و داخلی شبکه تعریف می‌شود (Khodabakhshi&Abbasi 2015).

توسعه سرمایه اجتماعی: در حقیقت، توسعه سرمایه اجتماعی یک فرایند یادگیری اجتماعی است و زمانی رخ می‌دهد که کنش‌های هدفمند فردی به مثابه نیرویی محرک در پس الگوهای رفتاری غیرارادی سرمایه اجتماعی قرار گیرند (مصطفی‌زاده و صادقی، ۱۳۹۳). اگر این ارتباط برقرار نشود، کنش‌های فردی انسان‌ها در اجتماع نمی‌تواند اشکال مؤثر و قدرتمند سرمایه اجتماعی را حفظ کند (Chamlee -Wright 2008). توسعه سرمایه اجتماعی، از عواملی که تکامل روابط اجتماعی را شکل می‌دهند، تأثیر می‌پذیرد. از نظر ناهاپیت و گوشال، چهار عامل تأثیرگذار در این روند؛ زمان، تعامل، بستگی و وابستگی متقابل است که به منظور توسعه سرمایه اجتماعی و همه اشکال سرمایه اجتماعی به ثبات و تداوم ساختارهای اجتماعی بستگی دارند. همچنین، روابط اجتماعی از طریق تعاملات حفظ و تقویت می‌شود، در حقیقت، از طریق استفاده بیشتر از سرمایه اجتماعی این نوع سرمایه را بیشتر می‌کنیم. از نظر کلمن، ارتباطات سنتی و وابستگی‌های متقابل که

به واسطه روابط خویشاوندی، جغرافیایی و ساختارهای مذهبی وجود داشته است، امروزه به دلیل پیشرفت‌های تکنولوژیکی دنیای معاصر فرسوده شده است. به این ترتیب، امروزه نیاز به ساختارهای منطقی از هنجارهای اجتماعی داریم (Harper 2018). مجموعه اقداماتی که از سوی دولت‌ها برای دستیابی به توسعه سرمایه اجتماعی مؤثر است، عبارت انداز: تقویت و تشویق نهادهای اجتماعی، صنفی، حرفه‌ای، و تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی که از راه‌حل‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است، تقویت مؤلفه‌های فرهنگی مانند احساس هویت جمعی و سازمانی مشترک، احساس تعلق به آینده‌ای مشترک، تأمین امنیت شهروندان برای حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی، اجتناب از تصدی‌گری بخش‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و واگذاری فعالیت‌های مربوطه به نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آنها (مبصرآزاد و راهدار، ۱۳۹۷).

پیشینه تجربی

احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰)، تحت عنوان ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان شهرداری تهران نشان دادند میزان سرمایه اجتماعی افراد در حد متوسط است و نیاز به ارتقا و بهبود دارد و اعتماد و شبکه‌های رسمی ارتباطی بر بهبود عملکرد شهرداری تهران تأثیری گذارند. پژوهش‌بخش‌دهنده و همکاران (۱۳۹۳) اعتماد، بخشش و روحیه‌داوطلبی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، توانایی برقراری ارتباط اجتماعی غیر رسمی و مشارکت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی هستند نیز سرمایه‌اجتماعی و مؤلفه‌های آن از امتیاز متوسط رو به بالا در سازمان برخوردارند که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب سرمایه‌اجتماعی در سازمان است. مصطفی‌زاده و صادقی در پژوهشی، با عنوان «طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی»، نشان دادند که توسعه سرمایه اجتماعی در دو بعد عینی و ذهنی و پنج مؤلفه فردی، گروهی، سازمانی، ساختاری، مدیریتی و بیست و هشت شاخص قابل دستیابی است. عابدینی و همکارانش (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی انجام داد. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی نشان داد توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای منابع انسانی دارای پنج بعد و سی مؤلفه است. در سازمان مورد مطالعه، توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی

در وضعیت مطلوبیت کم قرار داشتند. از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی می‌گذارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را دارد. چانگ^۱ و همکارانش (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. جوفره و همکارانش (۲۰۱۳) گزاره‌هایی را مطرح کردند و چنین نتیجه گرفتند که برای خلق سرمایه اجتماعی سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی لازم است و اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش، توسعه و جامعه‌پذیری می‌تواند این ویژگی‌های فردی را ارتقاء داده و ایجاد و نگهداری سرمایه اجتماعی سازمانی را تسهیل کند. خدابخشی و عباسی (۲۰۱۵) طی پژوهش خود، با عنوان رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه قوی معناداری وجود دارد و اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند تا ۷۰ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین کند.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که رویکرد کیفی، رویکردی مناسبی جهت کشف داده‌های جدید و غیر منتظره است و به زبانی ساده‌تر برای مطالعات توصیفی و اکتشافی مناسب است (کرسول، ۲۰۱۴)، از این رویکرد در جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل بومی برای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استفاده شد. جهت‌گیری این پژوهش توسعه‌ای است زیرا درصدد طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش است و قبل از این پژوهشی در این زمینه انجام نگرفته است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مطلعان کلیدی و خبرگان حوزه مدیریت آموزشی و مدیران ارشد آموزش و پرورش استان لرستان بودند. جهت نمونه‌گیری برای مصاحبه‌های عمیق از روش نمونه‌گیری هدفمند^۲ تا اشباع نظری استفاده شد. برای انتخاب نمونه‌های پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد. که در آن یک شرکت‌کننده در پژوهش ما را به شرکت‌کنندگان دیگر یا گلوله‌برفی هدایت می‌کند.

1. Chuang
2. Purposive

جدول ۱. ویژگی‌های نمونه انتخاب شده پژوهش حاضر

جمع ردیف	مدیران ارشد آموزش- و پرورش	اعضای هیئت علمی دانشگاهی در گروه- های مدیریت آموزشی و آموزش و بهبودی منابع انسانی	عرصه فعالیت تحصیلات
۶	۶	-	دانشجوی کارشناسی ارشد
۷	۶	۱	دانشجوی دکتری
۹	۴	۵	عضو هیئت علمی
۲۲	۱۶	۶	جمع ستون

برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای سؤالات پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. در این پژوهش تئوری مفهوم‌سازی بنیادی به کار گرفته شد و با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری به تحلیل و تفسیر یافته‌ها پرداخت شد. ابتدا با استفاده از کدگذاری باز صفات مطرح شده در مصاحبه‌ها و بحث‌های کارشناسی خبرگان، کارشناسان و مدیران حوزه‌های مدیریت آموزشی و سرمایه اجتماعی، شناسایی، استخراج و کدگذاری شد. در مرحله دوم کدگذاری محوری همه‌این صفات دسته‌بندی و طبقه‌بندی شدند. در نهایت طبقات به دست آمده در چند مقوله اصلی با استفاده از کدگذاری انتخابی جمع‌بندی شدند. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب و هر یک از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری شدند. سپس گدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند.

جدول ۲. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل گدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	M2	۹۹	۳۸	۳۱	٪۷۳
۲	M4	۷۱	۲۹	۱۴	٪۸۱
۳	S1	۶۳	۳۰	۸	٪۹۲
	کل	۲۳۳	۹۷	۵۳	٪۸۰

همچنین نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها نشان داد که پایایی بین دو کدگذار بالاتر از ۰/۸۰ است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مقوله اصلی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان چیست؟
اصلی‌ترین گام در فرایند نظریه داده بنیاد شناسایی مقوله محوری و کلیدی است که همان مقوله مرکزی است و همه مقوله‌های دیگر هم سو با آن آرایش پیدا می‌کنند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).
«توسعه ساختاری، مدیریتی، فردی و سازمانی» به عنوان مقوله کانونی یا مقوله محوری مطرح شده‌اند.

جدول ۳. مقوله اصلی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان

مقوله اصلی	مقوله‌های جزئی	مصاحبه‌ها
توسعه ساختاری	مدیریت مشارکتی	
	شبکه‌سازی ارتباطی درون-سازمانی و برون-سازمانی	۱، ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۷
	یادگیری مشارکتی و جمعی	۱۸، ۲۰
	سیستم پاسخگویی و روابط عمومی کارا مشارکت و حضور در رویدادهای آموزشی و فرهنگی	
توسعه مدیریتی	شایسته‌پروری و شایسته‌داری	
	وجود خط‌مشی آموزش برای بهسازی	۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴
	طراحی و استقرار نظام نظرسنجی و پیشنهاد	۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲
	مدیریت ارزیابی عملکرد استراتژی‌های ارتباطی و مذاکره	
توسعه فردی	نگاه و فرصت مساوی به افراد	
	تقویت رفتار شهروندی	۱، ۲، ۳، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۳
	مرشدیت و مربیگری	۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۱، ۲۲
	بهبود رضایت، امید، انگیزه پایبندی به اخلاقیات	
توسعه سازمانی	انعطاف‌پذیری سازمانی	
	چرخه دانش	
	تأکید بر اهداف بلندمدت	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۵
	بهبود کیفیت زندگی کاری انتصاب و انتخاب برنامه‌مدار کارراهه و چرخش شغلی	۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰

سؤال دوم: شرایط علی^۱ مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام اند؟
 شرایط علی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله محوری اثر می‌گذارند. این شرایط باعث ایجاد و توسعه مقوله محوری می‌شوند. مقوله‌های « تعامل، مدیریت دانش، امکانات و تدارکات» عللی تلقی می‌شوند که نقش فعال در ایجاد توسعه سرمایه اجتماعی دارند.

جدول ۴. شرایط علی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان

مقوله اصلی	مقوله‌های جزئی	مصاحبه‌ها
تعامل	تعامل با سایر سازمان‌ها و مراکز و نخبگان برون‌سازمانی تعامل‌های دائم، کاری، آموزشی، فوق برنامه، و ... تقویت و بهسازی تعامل با انجمن اولیا و مربیان تعامل با خیرین و افراد سرشناس تعامل با دانشگاه تعامل با کارآفرینان	۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۹
مدیریت دانش	تدوین راهبرد مناسب مدیریت دانش استقرار و بهینه‌سازی مدیریت دانش توسعه استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تسهیم دانش دانش و یادگیری تیمی	۳، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۷، ۲۲
امکانات و تدارکات	سیستم اطلاع‌رسانی امکانات و خدمات رایانه‌ای تأمین منابع مالی شبکه اینترنتی مناسب امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی بهسازی روابط عمومی سازمان	۱، ۵، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۸، ۲۱، ۲۲
آموزش و بهسازی منابع انسانی	یادگیری سازمانی آموزش و توسعه مدیران (بخصوص مدیران ارشد) پژوهش‌گرایی ارتباط با همکاران و مدیران ارشد فرصت‌های ارتقا و پیشرفت دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و پروژه‌های یادگیری	۱، ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰

1. causal conditions

سؤال سوم: راهبردهای^۱ مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام اند؟ منظور از راهبردها در رویکرد زمینه بنیاد اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حل‌هایی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند و منجر به ایجاد پیامدها و نتایج می‌شوند. مهمترین راهبردهای اتخاذ شده در این پژوهش عبارت‌اند از: فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی، فعالیت‌های علمی، شبکه‌سازی، و چرخه دانش.

جدول ۵. راهبردهای مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان

مقاله اصلی	مقاله‌های جزئی	مصاحبه‌ها
	تورهای علمی - گردشگری برای مدارس و کارکنان	
فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی	بازدید و گردش‌های علمی مسابقات ورزشی گردهمایی و جشنواره‌های بومی - محلی جلسات هم‌اندیشی و مشارکت‌محور	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۱۲ و ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۱
فعالیت‌های علمی	فعالیت‌های فوق برنامه شبکه‌های یادگیری کارگاه‌های آموزشی پروژه‌های یادگیری و آموزشی تیمی فعالیت‌های پژوهشی	۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۴ و ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۲
شبکه‌سازی	شبکه‌سازی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) ارتباط و تسهیم تجارب برنامه‌ریزی شبکه‌های یادگیری تشویق و حمایت مادی - روانی - علمی از شبکه‌های ارتباطی	۱، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۲۰، ۲۱، ۲۲
چرخه دانش	خلق دانش ذخیره‌سازی و نگهداری دانش نشر و انتشار دانش کاربرد دانش	۲، ۳، ۶، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰

سؤال چهارم: شرایط زمینه‌ای^۱ مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام اند؟

شرایط بستر مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می‌سازند و بر رفتارها و کنش‌ها تأثیر می‌گذارند. شرایط بستر «مشکلات کارکنان، جو محیطی سازمان و گروه کارکنان» هستند.

جدول ۶. شرایط زمینه‌ای مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش تکمیلی استان لرستان

مقاله اصلی	مقاله‌های جزئی	مصاحبه‌ها
	مشکلات اقتصادی	
مشکلات کارکنان	مشکلات اجتماعی و روانی دغدغه‌های غیر آموزشی و غیر سازمانی امید و انگیزه	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸ و ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۹
	یادگیری جمعی سازمان از تجارب و اشتباهات ضعف ارتباطات کارکنان و مدیران	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲،
جو محیطی سازمان	فقدان روحیه کار تیمی تنوع علمی و تخصص در سازمان جو پیشرفت‌گرا و پر تلاش	۱۴، ۱۷، ۲۲
	فرهنگ کارکنان	
گروه کارکنان	تشابه و تنوع کارکنان خواسته‌ها و انتظارات کارکنان تخصص و توانایی مدیران و کارکنان گروه‌های آموزشی و تخصص معلمان	۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰ و ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۰، ۲۱

سؤال پنجم: شرایط مداخله‌گر^۲ مدل شبکه‌های یادگیری دانشجویی در تحصیلات تکمیلی کدام اند؟ شرایط مداخله‌گر شرایطی ساختاری هستند که به پدیده مورد نظر تعلق دارند و بر راهبردها اثر می‌گذارند و راهبردها را درون بستر خاصی محدود یا تسهیل می‌کنند. «استراتژی‌های مدیریت

1. context
2. environment

منابع انسانی، ساختار و فرهنگ سازمانی» به عنوان شرایط مداخله گر الگوی پارادایمی مورد توجه قرار گرفته اند.

جدول ۷. شرایط مداخله گر مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان

مقوله اصلی	مقوله های جزئی	مصاحبه ها
استراتژی های مدیریت منابع انسانی سازمان	ارزشیابی و نظارت مستمر جهت گیری و دیدگاه استراتژیک تفکر و برنامه ریزی استراتژیک مسئولیت و تعهد محوری به شایسته سالاری استراتژی های آموزشی و توسعه مدیران	۱، ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۶، ۲۰، ۲۲
ساختار سازمانی	عدم هماهنگی برنامه رسمی سازمان با یادگیری فوق برنامه ساختار سازمانی متمرکز و پیچیده ضعف یکپارچگی شبکه ارتباطات داخلی و خارجی سازمان قوانین و مقررات اداری پیچیده سازماندهی ایستا و انعطاف ناپذیر	۱، ۳، ۵، ۸، ۹ و ۱۱، ۱۲، ۱۵
فرهنگ سازمانی	مدیران ارشد حامی فرهنگ مشارکت پذیری سند چشم انداز تقویت و توسعه مدیران و شایسته سالاری انتخاب مدیران بر اساس معیارها و استانداردها سیاسی کاری نگاه و نگرش به سرمایه اجتماعی اراده سازمانی برای توسعه سرمایه اجتماعی	۱، ۲، ۴، ۶، ۱۰ و ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱

سؤال ششم: پیامدهای مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان کدام اند؟ پیامدها نتایج هستند که از راهبردها و کنش های مربوط به پدیده مورد نظر حاصل می شوند. هر جا کنش / واکنشی در پاسخ به مسئله ای یا به منظور اداره و حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شوند پیامدهایی پدید می آید. پیامدهای استخراج شده عبارت اند از: پیامدهای فردی و سازمانی.

جدول ۸. پیامدهای مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان

مقوله اصلی	مقوله‌های جزئی	مصاحبه‌ها
پیامدهای مثبت فردی	ارتقای مهارت‌های اجتماعی	۱، ۲، ۴، ۷، ۹ و ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۲
	ارتقای آگاهی علمی و شغلی و حرفه‌ای	
	بهبود ارتباطات با استادان، سازمان‌ها و متخصصان	
	توسعه حرفه‌ای	
پیامدهای مثبت سازمانی	مسئولیت شناسی	۱، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱
	انگیزش	
	بهبود سرمایه اجتماعی	
	نوآوری، رشد، پیشرفت دانش	
	بهبود جو علمی و مشارکتی سازمان	
	ارتقای یادگیری جمعی	
پیامدهای مثبت سازمانی	بهره‌وری و اثربخشی سازمانی	۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱
	اعتماد سازمانی	
	بالندگی، بلوغ، تعالی سازمانی	

بحث و نتیجه‌گیری

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در زمینه مشکلات نظام آموزشی کشور مطالعاتی گسترده آغاز و در باب اهداف ساختار محتوای آموزش و پرورش طرحهای اصلاحی متعددی تهیه شد که می‌توان به برنامه پنج ساله توسعه آموزش و پرورش که در سال ۱۳۷۳ به اجرا در آمد اشاره کرد. یکی از اهداف مهم این برنامه افزایش میزان اثربخشی و کارایی نیروی انسانی به ویژه کادر آموزشی مدارس (مدیران و معلمان) بود سپس، در دهه هشتاد طرح مهندسی اصلاحات آموزشی مطرح شد. در این طرح، علاوه بر آنکه به صراحت بیان شد نظام آموزشی کشور نتوانسته است به اهداف اصلی و بنیادین خود دست یابد، راهکارهایی برای برطرف کردن مشکلات نظام آموزشی کشور و دستیابی به اهداف بنیادین نظام آموزشی ارائه شد که یکی از آن‌ها، بهبود عملکرد شغلی و افزایش اثربخشی آموزشی معلمان بود (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۰: ۱۰).

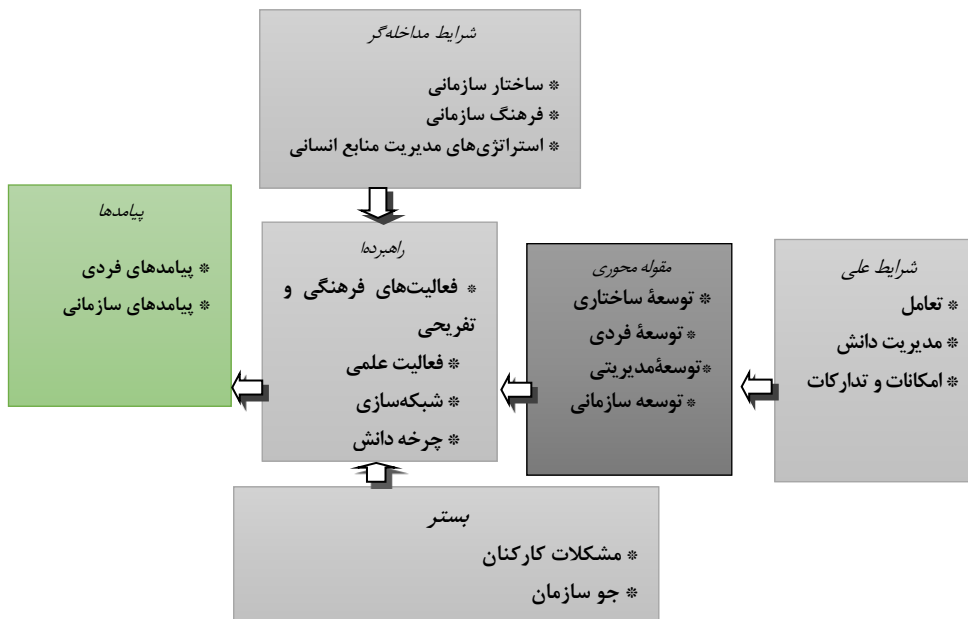
از منظر ساخت‌گرایی، تفکر افراد تحت تاثیر گروهی است که در آن مشغول فعالیت اند. بنابراین،

یادگیری از طریق سایرین درباره جهان پیرامون زندگی انسان را احاطه کرده است (ویزدم، ۲۰۱۳). پس فرایند سرمایه اجتماعی در بستر آموزش و پرورش و محیط وسیع اجتماعی- فرهنگی پیرامون را نباید ساده و صوری تصور کرد، که با انتقال محتوای شفاهی و مکتوب سازمان یافته در مدارس، بتوان سرمایه اجتماعی و فضای آموزشی را به نحو اثربخش مدیریت نمود (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). تحقیقات انجام شده درباره سرمایه اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست. از آنجایی که غالب تحقیقات انجام شده در ایران درباره توسعه سرمایه اجتماعی متمرکز بر سازمان های دیگر بوده است، نمی توانند مبین شرایط و عوامل مترتب بر آماده سازی و توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش باشند. در این زمینه پژوهش حاضر به منظور توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان با استفاده از طرح سیستماتیک (اشتراس و کوربن، ۱۹۹۸) طراحی جامع و فرایندی ارائه کرد.

این باور وجود دارد که جامعه مجموعه ای از میدان های اجتماعی است که هر میدان قوانین و منطق عمل خاص خود را دارد و عوامل اجتماعی با توجه به سرمایه هایی که در تملک دارند، در جایگاه هایی معینی در میدان قرار می گیرند و برای ارتقاء و بهبود جایگاه خود مدبرانه برنامه ریزی می کنند و جهت افزودن سرمایه و دستیابی به اهداف مورد نظر آن میدان به صورت فردی و جمعی به رقابت می پردازند. اما آنچه کنشگران را در دستیابی به اهداف میدان یا افزودن سرمایه یاری می رساند و نتیجه رقابت را تعیین می کند عبارت است از: حجم، ترکیب و مقدار سرمایه ای که کنشگران در تملک دارند. به بیان دیگر، کنشگرانی که سرمایه کلی بیشتری در اختیار داشته باشند، در زمینه دستیابی به اهداف مورد نظر آن میدان یا افزودن سرمایه موفق تر خواهند بود. نتایج تحقیق حاضر به خوبی نشان می دهد، در میدان آموزشی، معلمانی که دارای سرمایه فرهنگی و اجتماعی بیشتری هستند، اثربخشی آموزشی بیشتری نیز دارند.

«توسعه ساختاری، مدیریتی، فردی و سازمانی» مقوله های محوری توسعه سرمایه اجتماعی؛ و «تعامل، مدیریت دانش و امکانات و تدارکات» عللی تلقی می شوند که نقش فعال در توسعه سرمایه اجتماعی دارند و تا این عوامل مهیا نشوند سرمایه اجتماعی به شیوه مناسب در سازمان توسعه نمی یابد. راهبردهای اتخاذ شده در این پژوهش عبارت اند از: «فعالیت های فرهنگی و تفریحی، فعالیت های علمی، شبکه سازی و چرخه دانش». شرایط بستر مقوله های «مشکلات کارکنان، جو محیطی و گروه کارکنان» هستند. و مقوله های «استراتژی های

مدیریت منابع انسانی، ساختار و فرهنگ سازمانی» به منزله ی شرایط مداخله گر الگوی پارادایمی مطرح شده اند. پیامدهای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان سازمانی و فردی است.



شکل ۱. مدل کدگذاری محوری: مدل توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش

سرمایه اجتماعی پیوندهای اجتماعی، جایگاه و ساز و کاری مطلوب را برای تبادل دانشی دقیق و سودمند در سازمان فراهم می کند و همچنین دانش سازمانی را ارتقا می بخشد. در یک شبکه از روابط اجتماعی قوی، اعضا به مکرر با هم تعامل دارند و از فرصت کافی برای در میان نهادن ایده‌ها و افکار خود برخوردارند که این باعث انتقال اطلاعات در سطح بالا و ایجاد شرایط مساعد برای یادگیری خواهد شد (لی و لو، ۲۰۱۱). سرمایه اجتماعی می تواند به مدیریت دانش و یادگیری مؤثرتر بینجامد و در نهایت عملکرد سازمان افزایش یابد (نصراصفهانی، ۱۳۹۰). شبکه سرمایه انسانی در آموزش و پرورش به بهبود اعتماد و مشارکت و تعهدات مشترک منجر می شود و مستلزم توجه بیشتر مدیران آموزش و پرورش است. علاوه بر این، همان طور که در این پژوهش مشاهده شد، اعتماد از ارکان اصلی ارتقای سطح سرمایه اجتماعی است. برای ارتقای اعتماد در آموزش و پرورش باید به دو

موضوع توجه کرد؛ اعتماد باید در همه جا احساس شود و اعتماد باید هم از بالا به پایین و هم از پایین به بالا جریان یابد. امروزه، مدیریت‌های غیرصحيح و سلیقه‌ای در کنار کمبود تجربه و ضعف صلاحیت‌های علمی در مدیریت، مشکلاتی برای نظام‌های آموزشی ایجاد کرده است. متأسفانه با وجود تغییر و تحولات بسیار، در سال‌های اخیر، نه تنها کارایی و کارآمدی نظام‌های مدیریتی افزایش نیافته بلکه رشد مدیران نیز بر اساس توانمندی‌های تخصصی، قابلیت‌ها، منطق سلسله‌مراتب و به عبارتی طبق شایسته‌سالاری آنان صورت نمی‌پذیرد (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۸) و همین موضوع می‌تواند در بهبود سرمایه اجتماعی اختلال ایجاد کند. بنابراین، با توجه به این نکات، نگرش مدیریت و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان آموزش و پرورش از ضروریات نظام آموزشی است.

پیشنهاد‌های کاربردی براساس نتایج پژوهش عبارت‌اند از: اعتماد قوی بین افراد در ادارات به وجود آید؛ جو صمیمی بین همکاران ایجاد شود؛ همکاری بین افراد تقویت شود تا آن‌ها داوطلبانه در تیم‌های کاری شرکت کنند؛ گروه‌های اجتماعی در ادارات جهت رسیدن به موفقیت تشکیل شود؛ با افراد در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت شود؛ همکاری گروهی تقویت شود؛ روابط بلندمدت بین کارکنان و ارباب رجوع حفظ شود؛ سطح وفاداری ارباب رجوع با ادارات افزایش داده شود؛ زمان رسیدگی به امور و پیشنهاد‌های ارباب رجوع کاهش داده شود؛ انتصاب و انتخاب شایسته افراد برای پست‌های کلیدی سازمان.

- پیشنهاد‌های پژوهشی به پژوهشگران آتی عبارت‌اند از: مدل ارائه شده در این تحقیق در سایر سازمان‌های آموزشی نیز به اجرا در آمد و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود؛ در پژوهش‌های آینده رویکرد پژوهش کمی یا تلفیقی از رویکرد کیفی و کمی (روش آمیخته) در ارائه الگویی برای شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش استان لرستان استفاده شود؛ محققان آینده می‌توانند دیگر عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی را به مدل این پژوهش اضافه کنند و دوباره به آزمون مدل پردازند. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان اشاره کرد به:

۱. استفاده صرف از ابزار مصاحبه به منزله ابزار گردآوری اطلاعات؛ ۲. مقاومت برخی از مدیران و متخصصان در مورد پاسخگویی به سؤالات؛ و ۳. این الگو برای سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش است، اما برای دیگر سازمان‌ها و دانشگاه‌ها چندان قابل استفاده نیست.

منابع

- احمدی، سیدعلی اکبر، حوریه فیض آبادی (۱۳۹۰). «بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان». مدیریت دولتی، ۳- (۶)، صص ۱۲-۳۳.
- باقری، امین، محمد یمنی سرخابی؛ مقصود فراستخواه؛ اباصلت خراسانی (۱۳۹۶). «مطالعه تحلیلی شبکه‌یادگیری فردی دانشجویان». آموزش عالی ایران، ۹- (۳)، صص ۱-۲۶.
- باقری، امین (۱۳۹۷). «مطالعه و ارائه الگوی شبکه‌های یادگیری- نوآوری»، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- بخشنده، امید؛ نیما بابانسیب؛ حسین ذلیکانی (۱۳۹۳). «بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن». دانش انتظامی مازندران، ۱۷- (۱)، صص ۲۲-۴۳.
- خنیفر، حسین؛ ناهید نادری نبی؛ صلاح‌الدین ابراهیمی؛ مرجان فیاضی؛ محمدحسین رحمتی (۱۳۹۸). «شناسایی شایستگی‌های موردنیاز مدیران مدارس جهت استفاده در کانون ارزیابی». مدیریت مدرسه، ۷- (۱)، صص ۱-۲۰.
- سید نقوی، میرعلی (۱۳۸۱). «آسیب شناسی سرمایه اجتماعی در سازمان های آموزشی و فرهنگی ایران و ارائه مدلی بهینه». رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- عابدینی، مریم؛ ناصر میرسپاسی؛ فریده حق‌شناس کاشانی (۱۳۹۸). «ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان». مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷- (۱)، صص ۳۱-۵۴.
- فتاح، ناظم؛ ام‌البنین صادقی (۱۳۹۴). «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه‌فکری در آموزش و پرورش». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶- (۲)، صص ۱۴۷-۱۶۴.
- فیلد، جان (۲۰۰۰). سرمایه اجتماعی. مترجم غلامرضا غفاری و حسین رضائی. تهران. کویر.
- قزی، طیبه (۱۳۹۱). «نقش مدیران در ارتقای سرمایه اجتماعی در آستان قدس رضوی». پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مبصرآزاد، علی محمد؛ خدابخش راهدار (۱۳۹۷). «تبیین وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی در معلمان آموزش و پرورش شهر تهران و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن»، رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲- (۲)، صص ۲۰۳-۲۱۹.

مصطفی زاده، معصومه؛ محمدرضا صادقی (۱۳۹۳). «طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی».، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱- (۲)، صص ۱۶۱-۱۸۲.

References

- Alem-Tabriz, A-Rajabifar-I &Hajibaba, A. (2010). Intellectual Capital, measurement, revelation, management, Industrial Research and Training Center, Tehran.pp. 17-77. (in Persian)
- Bhandari, H.,&Yasunobu.,K. (2009). “What is Social Capital? A Comprehensive Review of the Concept”.,Asian Journal of Social Science, 37- (3), pp.480–510. (in Persian)
- Chamlee-Wright, E. (2008). “The Structure of Social Capital: An Austrian Perspective on its Nature and Development”., Review of Political Economy, 20- (1), pp.41–58.
- Chuang, C-H; Chen, Sh-Jer; &Chuang, Ch-W. (2013). “Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics”. Journal of Business Research, 66, pp.678–687.
- Creswell, J. w. (2014). Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research., (Fourth edition). ,Pearson, Boston.
- De Laat, M., & Lally, V. (2003). “Complexity, theory and praxis: Researching collaborative learning and tutoring processes in a networked learning community. Instructional science, 31(1),pp. 7-39.
- Dingaa, E. (2014). “Social capital and social justice”. Procedia Economics and Finance, 8, 246–253.
- Fukuyama, F., (1995). Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York, Free Press.
- Fukuyama, F., Social Capital and Civil society, conference on second Generation Reform, 1999, <http://www.Irnf.org/prbs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>.
- Hamdan, H., Yusof, F; &Azziyati Marzukhi, M. (2014). “Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing”. Procedia - Social and Behavioral Sciences,PP. 153, 169-179
- Hamdan, H., Yusof, F., &Azziyati Marzukhi, M. (2014). “Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing”. Procardia - Social and Behavioral Sciences, 153, pp.169-179.
- Harper, R. (2018). “Social Capital: A review of the literature”. Social Analysis and Reporting Division Office for National Statistics,PP. 1-26.
- Jofreh, M., Dehsorkhi, H.,& Yasini, A. (2013). “Organizational Social Capital with the Human Resource Management Approach”., Asian Journal of Business Management, 5(1),PP. 124-129.
- Khodabakhshi, F. &Abbasi, B. (2015). “The Relationship between HRM Practices and Social capital via the Moderating Role of Organizational Performance in Islamic Azad universities of Gilan province, Iran”. Research Journal of Recent Sciences, 3),.PP 52-62. Available online at: www.isca.in, www.isca.me.(in Persian)

- Linong, H. (2009). Social capital and student achievement in Norwegian secondary school, learning and individual. Paper for presentation at the conference of the Research Committee on Social Stratification (RC28) in Hong Kong.
- Lopes dos, (2010). "the Model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital Vision", [Dissertation Abstract Ed.D], Open university of Portugal.
- Maurer, I., Bartsch, V., & Ebers, M. (2011). "The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth". *Organization Studies*, 32(2), PP 157-185.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, P. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage". *Academy of Management Review*, 23- (2), pp. 242-266.
- Oxoby, R. (2009). "Understanding social inclusion, social cohesion, and social capital". *International Journal of Social Economics*, 36-(12), pp. 1133-1152.
- Sayyadi, Gh. A. (2010). "Study of Relationship between Social capital and organizational case study of Tehran university experts". M.A thesis, Tehran university. (in Persian).
- Stone, W. (2001). "Measuring Social Capital, Toward a Theoretically Informed Measuring Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life". Australian Institute of Family Studies, Research Paper, No. 24.
- Wisdom, T. N., Song, X., & Goldstone, R. L. (2013). "Social learning strategies in networked groups". *Cognitive Science*, 37-(8), pp. 1383-1425.
- Ahmadi, S. A. A. & Faizabadi, H. (2018) Investigating the promotion of social capital on improving the performance of the organization. *Journal of Public Management*, 3-(6), pp. 12-33 (in Persian).
- Bagheri, A., Yemini Sorkhabi, M., Faraskhah, M., Khorasani, A. (2018). "Analytical study of students' individual learning network". *Higher education in Iran*, 9- (3), 1-26. (in Persian)
- Bagheri, A. (2019). "Study and present the model of learning-innovation networks", Master Thesis in Educational Management, Shahid Beheshti University. Forgiving, hopeful. Bakhshandeh, O., Babansab, N. & Zlikani, H. (2015). "Investigating the status of social capital and its components". *Mazandaran Law Enforcement Quarterly*, 17- (1), pp. 22-43. (in Persian)
- Khanifar, Hossein; Naderi Bani, Nahid; Ebrahimi, Salahuddin; Fayyazi, Marjan and Rahmati, Mohammad Hossein (2020). Identify the competencies required by school principals for use in the assessment center. *School Management*, 7 (1): 20-1. (in Persian)
- Seyed -Naghavi, M. A (2003). "Pathology of Social Capital in Iranian Educational and Cultural Organizations and Presenting an Optimal Model". PhD Thesis, Allameh Tabataba'i University. (in Persian)
- Abedini, M; Mirsapasi, N., & the right of Kashani, Farideh (2020). Presenting a model of human resources development with the approach of promoting the social capital of the organization. *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 7 (1): 54-31. (in Persian)

- Fattah, N .& Sadeghi, A .al-Banin 2016). “ Provide a structural model of productivity based on social capital and intellectual capital in education”. A New Approach in Educational Management, 6 (2), 147-164.(in Persian).
- Field, J. (2000). Social capital. , Translated by Gholamreza Ghaffari and Hossein Ramezani. Tehran , Kavir Publications.
- Qazi, T. (2013). “ The role of managers in promoting social capital in Astan Quds Razavi”., Thesis Master of Public Administration Allameh Tabatabai University. (in Persian)
- Mobsar -azad, A. Mohammad &Rahdar, Kh. (2019). “ Explain the situation of social capital dimensions in education teachers in Tehran and provide solutions to improve it”. Journal of Educational Leadership and Management, 12- (2)PP. 203-219. (in Persian)
- Mostafa-zadeh, -M .& and Sadeghi, M . R 2015). “ Designing a model for social capital development in universities and higher education centers”. Social Capital Management, 1- (2),PP. 161-182. (in Persian)