



دانشگاه پیام نور تهران

دانشکده علوم اجتماعی

گروه جامعه‌شناسی

عنوان پایان نامه

بررسی رابطه سرمایه‌های اجتماعی و تمایل معلمان برای تصدی پست

مدیریت مدارس خسروشهر

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته جامعه‌شناسی گرایش مسائل اجتماعی

مؤلف

اکبر جاهدی خسروشاهی

استاد راهنما

دکتر فیروز راد

استاد مشاور

دکتر سیروس فخرایی

آذر ۱۳۸۸

تقدیم بہ

پدر و ماں عزیزوں

و ہمسر صبوروں کہ مشوقِ راہم ہوں

و نورِ چشمِ عزیزوں زہرا

تشکر و قدردانی

حمد و سپاس بیکران خدای متعال را که در تمام مراحل زندگی یاریم می کند و بی لطف او از انجام هر کاری عاجزم .

با سپاسگزاری از اساتید ارجمند آقای دکتر راد و جناب آقای دکتر فخرایی که در تدوین این پایان نامه همواره راهنمای من بودند.

با سپاسگزاری از استاد بزرگوار و ارجمند جناب آقای دکتر ذوقی که کار ارزیابی و تصحیح این پایان نامه را تقبول نمودند .

با سپاسگزاری از سرکار خانم سهیلا قربانزاده خسروشاهی کارشناس اطلاع رسانی پزشکی که در انجام این تحقیق نهایت همکاری و لطف را نمودند.

و با سپاس از ریاست محترم آموزش و پرورش خسروشهر و تمامی مدیران و معلمان که در تکمیل پرسشنامه ها نهایت همکاری را انجام دادند.

اکبر جاهدی خسروشاهی

چکیده

سرمایه‌ی اجتماعی عبارتست از مشارکت برای افزایش رفاه اجتماعی، توانایی بدست آوردن منابع و دارایی‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی، مجموعه‌ی شرایط و قواعد اخلاقی- اجتماعی و رفتاری که بطور ضمنی رفتار افراد را شکل می‌دهد.

در این تحقیق در بخش تئوریک مسئله به پیشینه‌ی پژوهش‌های مشابهی که در این زمینه انجام گرفته پرداخته شده و با الگوگیری از نظریات مطرح شده محققانی چون بوردیو، کلمن، پوتنام، فوکویاما به تدوین فرضیه‌های تحقیق اقدام گردید همچنین در قسمت چارچوب تحقیق از نظریه‌ی چارچوب مفهومی آپهوف که مبتنی بر کارهای کلمن و پوتنام بود استفاده گردیده است.

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و تمایل معلمان جهت تصدی پست مدیریت مدارس خسروشهر می‌باشد. این تحقیق با روش پیمایشی انجام شده و داده‌ها از طریق تکمیل پرسشنامه توسط ۱۹۱ نفر از معلمان منطقه خسروشهر جمع‌آوری شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها نشان دادند عواملی همچون رضایت شغلی، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، عضویت معلمان در شبکه‌های اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی رابطه معنی داری با متغیر وابسته دارند در حالیکه میزان تمایل معلمان به تصدی پست مدیریت مدارس با جنسیت و مجرد و متأهل بودن معلمان معنی دار نیست. و در این میان تحرک شغلی قوی‌ترین رابطه ($R=0/615$) و رضایت شغلی ضعیف تری رابطه ($R=0/167$) را با تمایل معلمان جهت تصدی پست مدیریت مدارس داشته است در آزمون تحلیل مسیر که روابط داخلی متغیرها را نیز مورد ارزیابی قرار می‌دهد چهار متغیر رضایت شغلی، انسجام اجتماعی، سرمایه‌ی اجتماعی، تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم در تبیین تمایل معلمان جهت تصدی پست مدیریت مدارس نقش دارند که سرمایه‌ی اجتماعی با ضریب تعیین $3/45$ بیشترین و تعهد سازمانی با ضریب تعیین $0/486$ کمترین تاثیر را در تبیین تمایل به تصدی پست مدیریت مدارس دارند.

کلید واژه‌ها: سرمایه‌ی اجتماعی، مدیریت آموزشی، تحرک شغلی، پست سازمانی، اعتماد اجتماعی.

فهرست مطالب

موضوع	صفحه
فصل اول: کلیات	۱
۱-۱- مقدمه :	۲
1-2- طرح مسأله :	۴
1-3- ضرورت و اهمیت موضوع :	۱۵
1-4- اهداف تحقیق :	24
1-4-1- هدف کلی :	24
1-4-2- اهداف جزئی :	25
فصل دوم: مباحث نظری و پیشینه تحقیق	26
1-2- مقدمه :	27
2-2- صور چهارگانه سرمایه بشری :	۲۷
2-3- مفهوم سرمایه اجتماعی :	۲۹
2-4- ویژگیهای اساسی سرمایه اجتماعی :	۳۱
2-5- تاریخچه ی شکل گیری و تحول ایده ی سرمایه اجتماعی :	۳۴
2-6- پیشینه نظری :	۳۷
2-6-1- دوپارادایم نظری در باب سرمایه اجتماعی :	۳۷
2-6-2- دیدگاههای نظری در باب سرمایه اجتماعی :	۳۸
2-6-2-1- دیدگاه افه وفوش :	۳۸
2-6-2-2- دیدگاه آپهوف :	39
2-6-2-3- دیدگاه واین بیکر :	42
2-6-2-4- دیدگاه پاکستون :	42
2-6-2-5- دیدگاه جاناناتان ترنر :	43

44	دیدگاه نان لین :
45	دیدگاه پیربورديو :
47	دیدگاه جيمز کلمن :
51	دیدگاه رابرت پوتنام :
54	دیدگاه فرانسیس فوکویاما :
57	دیدگاه کریشنا وشرادر :
60	ارتباط نظری بین سرمایه اجتماعی و تمایل معلمان به تحرک شغلی :
63	نقد و ارزیابی دیدگاههای نظری در باب سرمایه اجتماعی :
66	دیدگاههای نظری در باب کنش اجتماعی :
66	دیدگاه تالکوت پارسونز :
73	دیدگاه امرسون :
74	دیدگاه هومنز :
76	نظریه گرایش شغلی :
79	نظریه های انگیزش شغلی :
80	نظریه محتوایی :
88	نظریه های فرآیندی :
94	انگیزش شغلی در چشم انداز دانش مدیریت :
97	پیشینه تجربی :
97	پژوهش های خارجی :
105	پژوهش های داخلی :
111	چارچوب نظری :
۱۱۸	مدل تحلیلی :
۱۱۹	فرضیه های پژوهش :
۱۱۹	فرضیه اصلی :

۱۱۹	۲-۱۰-۲- فرضیات فرعی
۱۲۱	فصل سوم: روش شناسی
۱۲۲	۱-۳- مقدمه:
۱۲۲	۲-۳- متغیرهای تحقیق:
۱۲۲	۱-۲-۳- متغیروابسته:
۱۲۳	۲-۲-۳- متغیرهای مستقل:
۱۳۷	۳-۲-۳- متغیرهای زمینه ای:
۱۳۸	۳-۳- روش تحقیق:
۱۳۸	۴-۳- شیوه گرد آوری اطلاعات:
۱۳۹	۵-۳- مراحل ساخت پرسشنامه:
۱۳۹	۶-۳- جامعه آماری و تعداد نمونه:
۱۴۰	۷-۳- روش نمونه گیری:
۱۴۰	۸-۳- روایی ابزار اندازه گیری:
۱۴۰	۹-۳- پایایی ابزار اندازه گیری:
۱۴۱	۱۰-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:
۱۴۲	۱۱-۳- مراحل تحقیق و زمان بندی آن:
۱۴۳	فصل چهارم: یافته های تحقیق
۱۴۴	۱-۴- مقدمه:
۱۴۴	۲-۴- توصیف دادهها:
۱۴۵	۱-۲-۴- توصیف متغیرهای زمینه ای تحقیق
۱۵۳	۲-۲-۴- توصیف متغیرهای مستقل تحقیق
153	۱-۲-۲-۴- متغیرهای مشارکت اجتماعی
155	۲-۲-۲-۴- متغیر تعهد سازمانی
156	۳-۲-۲-۴- متغیر شبکه روابط کاری

158	متغیر توانمندسازی سازمانی
160	متغیر اعتماد اجتماعی
۱۶۱	متغیر انسجام اجتماعی
۱۶۴	متغیر نگرش اجتماعی
۱۶۵	متغیر هنجار و ارزش اجتماعی
۱۶۷	توصیف متغیر وابسته تحقیق
۱۶۷	متغیر تمایل به تصدی پست مدیریت مدارس
۱۶۹	آزمون فرضیه ها
۱۶۹	فرضیه اول
۱۷۰	فرضیه دوم
۱۷۱	فرضیه سوم
۱۷۱	فرضیه چهارم
۱۷۲	فرضیه پنجم
173	فرضیه ششم
173	فرضیه هفتم
174	فرضیه هشتم
176	فرضیه نهم
۱۷۷	مدل رگرسیون چند متغیره
۱۸۰	تحلیل باقیمانده های مدل رگرسیون چند متغیره نهایی
۱۸۱	بررسی همگنی واریانس باقیمانده ها
۱۸۲	تحلیل مسیر
۱۸۶	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۸۷	۱-۵ مقدمه
۱۸۷	۲-۵ خلاصه ای از بحث

۱۸۸	۳-۵- بحث براساس یافته های تحقیق
۱۸۸	۵-۲-۱- بحث براساس نتایج فرضیه های تحقیق
۱۹۲	۵-۲-۲- بحث براساس چارچوب نظری تحقیق
۱۹۳	۵-۳- محدودیتهای تحقیق:
۱۹۴	۵-۴- پیشنهادها:
۱۹۴	۵-۴-۱- پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق:
۱۹۶	۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی
	- منابع:
۱۹۸	- منابع فارسی
207	- منابع لاتین
۲۰۹	- ضمائم

فهرست مدلها و نمودارها

- شکل 2-1 مدل (SCAT) ۵۸
- نمودار (۴-۱) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جنس ۱۴۵
- نمودار (۴-۲) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تأهل ۱۴۶
- نمودار (۴-۳) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مدرک تحصیلی ۱۴۷
- نمودار (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رشته تحصیلی ۱۴۸
- نمودار (۴-۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سابقه تدریس ۱۵۰
- نمودار (۴-۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب نوع استخدام ۱۵۰
- نمودار (۴-۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مقطع تدریس ۱۵۱
- نمودار (۴-۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب میزان درآمد ۱۵۲
- نمودار (۴-۹) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد مشارکت اجتماعی ۱۵۴
- نمودار (۴-۱۰) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد تعهد سازمانی ۱۵۶
- نمودار (۴-۱۱) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد شبکه روابط کاری ۱۵۷
- نمودار (۴-۱۲) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد توانمند سازی سازمانی ۱۵۹
- نمودار (۴-۱۳) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد اعتماد اجتماعی ۱۶۱
- نمودار (۴-۱۴) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد انسجام اجتماعی ۱۶۳
- نمودار (۴-۱۵) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد نگرش اجتماعی ۱۶۴
- نمودار (۴-۱۶) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد هنجارها و ارزش‌های اجتماعی ۱۶۶
- نمودار (۴-۱۷) توزیع پاسخگویان در مورد تمایل به تصدی پست مدیریت مدارس ۱۶۷
- نمودار (۴-۱۸) توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد تمایل به تصدی پست مدیریت مدارس ۱۶۸
- نمودار (۴-۱۹) هیستوگرام توزیع متغیر تمایل به تصدی پست مدیریت ۱۶۹
- نمودار (۴-۲۰) متغیر باقیمانده های حذف شده ۱۸۰
- نمودار (۴-۲۱) نمودار متغیر باقیمانده های حذف شده رگرسیون ۱۸۱
- نمودار (۴-۲۲) نمودار پراکنش متغیر باقیمانده ها و متغیر وابسته تمایل به تصدی پست مدیریت ۱۸۱
- نمودار (۴-۲۳) نمایش مدل تحلیلی تحقیق ۱۸۵

فهرست جداول

- جدول 1-2 - صور ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی ۴۱
- جدول 2-2 - خلاصه ابعاد مفهومی و نظری سرمایه اجتماعی در آراء جامعه شناسان نظریه پرداز ۵۹
- جدول 1-3 - توزیع جامعه آماری بر حسب جنسیت و مقطع ۱۳۹
- جدول 2-3 - ضریب آلفای کرونباخ ۱۴۱
- جدول ۱-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت ۱۴۵
- جدول ۲-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل ۱۴۶
- جدول ۳-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی ۱۴۷
- جدول ۴-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی ۱۴۸
- جدول ۵-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه تدریس ۱۴۹
- جدول ۶-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام ۱۵۰
- جدول ۷-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مقطع تدریس ۱۵۱
- جدول ۸-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان درآمد ۱۵۲
- جدول ۹-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای مشارکت اجتماعی ۱۵۳
- جدول ۱۰-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای تعهد سازمانی ۱۵۵
- جدول ۱۱-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای شبکه روابط کاری ۱۵۶
- جدول ۱۲-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای توانمندسازی سازمانی ۱۵۸
- جدول ۱۳-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای اعتماد اجتماعی ۱۶۰
- جدول ۱۴-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای انسجام اجتماعی ۱۶۲
- جدول ۱۵-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای نگرش اجتماعی ۱۶۴
- جدول ۱۶-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب شاخصهای هنجارها و ارزشهای اجتماعی ۱۶۵
- جدول ۱۷-۴ - توزیع پاسخگویان بر حسب تمایل به پست مدیریت مدارس ۱۶۷
- جدول ۱۸-۴ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تمایل به پست مدیریت مدارس ۱۶۸
- جدول ۱۹-۴ - آماره‌های توصیفی مربوط به آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ۱۶۸

-
- جدول ۴-۲۰ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه اول ۱۶۹
- جدول ۴-۲۱ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه دوم ۱۷۰
- جدول ۴-۲۲ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه سوم ۱۷۱
- جدول ۴-۲۳ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه چهارم ۱۷۱
- جدول ۴-۲۴ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه پنجم ۱۷۲
- جدول ۴-۲۵ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرض ششم ۱۷۳
- جدول ۴-۲۶ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرض هفتم ۱۷۳
- جدول ۴-۲۷ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرض هشتم ۱۷۴
- جدول ۴-۲۸ - آزمون T-TEST بر حسب جنسیت ۱۷۵
- جدول ۴-۲۹ - آماره‌های توصیفی مربوط به فرض نهم ۱۷۶
- جدول ۴-۳۰ - آزمون T-TEST بر حسب تاهل ۱۷۶
- جدول ۴-۳۱ - خلاصه مشخصات جدولهای رگرسیون چند متغیره ۱۷۷
- جدول ۴-۳۲ - آنالیز واریانس مدل‌های رگرسیون چند متغیره ۱۷۸
- جدول ۴-۳۳ - ضرایب مدل‌های رگرسیون چند متغیره ۱۷۹
- جدول ۴-۳۴ - جدول ضرایب تحلیل رگرسیون برای تحلیل مسیر ۱۸۳
- جدول ۴-۳۵ - ضرایب تحلیل رگرسیون برای تحلیل مسیر ۱۸۴
- جدول ۴-۳۶ - جدول ضرایب تحلیل رگرسیون برای تحلیل مسیر ۱۸۴
- جدول ۴-۳۷ - جدول ضرایب تحلیل رگرسیون برای تحلیل مسیر ۱۸۵

فصل اول

کلیات

1-1- مقدمه :

در عصر حاضر که عصر مدیریت، تکنولوژی، انفورماتیک، ارتباطات و عصر انفجار دانش است. مدیران نقش بسیار مهمی در ایجاد تحولات ایفاء می نمایند. مدیران توانمند همچون نقاشان زبر دست و پیکر تراشان هنرمندی هستند که از تن و جان سازمانها پیکری دلپسند و تصویری دلپذیر ابداع می نمایند. با توجه به همین رسالت غلو نخواهد بود اگر بگوییم که مدیران نقطه آغاز بسیاری از تحولات هستند که می توانند دنیایی نو ایجاد نمایند.

منظور اصلی مدیریت در هر سازمانی عبارت است از هماهنگ سازی کوششهای انسانی در جهت اهداف سازمان. در موسسات آموزشی مخصوصاً در آموزش و پرورش این هدف مربوط است به امر آموزش و پرورش و یادگیری، پس می توان گفت مدیریت آموزشی عبارت است از کار کردن با معلمان و دانش آموزان و استفاده از منابع موجود در جهت تحقق هدفهای آموزشی و پرورشی به بیان دیگر، مدیریت در آموزش و پرورش عبارت است از تحقق اهداف آموزشی و پیشبرد مؤثر آموزش و یادگیری یا می توان گفت مدیریت آموزشی همان تصمیم گیری و اجرای تصمیمات درباره آموزش و پرورش است.

امروزه توفیق سازمانها را نمی توان تنها در انباشت ثروت مادی و مجهز شدن به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه ی اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند. اگر چه وجه اجتماعی سازمانها سالهاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، اما اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه ی اجتماعی در سازمانها بحث جدیدی است که در دهه ی اخیر رونق گرفته و موقعیت سازمانها و اثر بخشی آنها با ایجاد توسعه سرمایه ی اجتماعی

در سازمان ها قرین شده است . بطوری که استفاده ی بهینه از سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمانها بدون سرمایه ی اجتماعی ، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد و محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزش ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان پذیر نیست (فقیهی و فیضی ، 1385 :

24).

سرمایه ی اجتماعی بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه ی انسانی و فیزیکی و راهی برای رسیدن به موفقیت قلمداد شده است . مدیران عالی و کسانی که بتوانند در سازمان ، سرمایه ی اجتماعی ایجاد کنند. راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. از سوی دیگر سرمایه ی اجتماعی به زندگی فرد معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد.

یکی از وظایف مهم سازمانها ، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ی ارتقای بهره وری را فراهم می کند. در عصر جدید بدون توجه به سرمایه ی اجتماعی نمی توان به سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می پذیرد، فلذا برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد.

از سوی دیگر، یکی از وظایف مهم سازمانها ایجاد انگیزش¹ در افراد است؛ در یک طبقه بندی کلی، انگیزه های بشری در سه گروه (فیزیکی، اجتماعی و روانی) قرار می گیرند به بخشی از نیازهای انسان در محیط کار مانند تسهیلات رفاهی محیط کار (محل مناسب کار، هوا، نور و ...) انگیزه های فیزیکی اطلاق می شود

¹.Motivation

به دسته ای از نیازهای افراد که به ارتباطات و شبکه های اجتماعی مربوط می شود و می تواند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد یک سازمان پدید آورد انگیزه های اجتماعی می گویند و آن گروه از نیازهایی که رضایت روحی افراد را در پی دارد جزء انگیزه های روانی محسوب می شود (نجفی ، 1387 : 2).

ایجاد انگیزه ی کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ابزارهای سازنده، در کاربرد صحیح منابع انسانی است. چرا که برای افزایش کارایی در سازمان، نیاز به تامین شرایط متعددی است که مهمترین آن ، عامل انسانی می باشد.

نیروی انسانی برانگیخته شده برای انجام وظایف خود مهمترین عامل کارائی¹ محسوب می شود و انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنها، فراهم می آید. به این ترتیب ، با عنایت به آنچه گفته شد، در پژوهش حاضر بناست به بررسی رابطه بین سرمایه ی اجتماعی و تمایل معلمان برای تصدی پست مدیریت مدارس در منطقه خسروشهر بپردازیم تا مشخص شود تا چه میزان سرمایه ی اجتماعی می تواند معلمان را برای تصدی پست مدیریت مدارس برانگیزاند و همچنین موانع و تنگناهای موجود در این زمینه را نیز روشن سازیم .

1-2 - طرح مسأله :

نظام اجتماعی مجموعه ای پیچیده از پیوندهای انسانی است که از راه های بسیار با هم در تعامل هستند، اجتماع انسانی خود یک سازمان اجتماعی است. ما در سازمان ها چشم به جهان می گشائیم و در آن زندگی

¹.Efficiency

می کنیم. درحقیقت زندگی چیزی جز ایفای نقشها در سازمانهای مختلف نیست. ارسطو^۱ معتقد بود، هدف سازمان ایجاد زندگی بهتر و دلپذیرتر برای انسانهاست افلاطون^۲ انسان را عنصری تابع سازمان اجتماعی می داند. محدودیتهای طبیعت و محیط زندگانی و نیازهای بشر به زودی این واقعیت را آشکار ساخت که انسان به تنهایی نمی تواند احتیاجات خود را برطرف سازد. با توسعه و تکامل زندگی جوامع انسانی، به خاطر رفع نیازهای مختلف انسانی، سازمانهای متنوع و متعددی بوجود آمد.

امیتای اتزیونی^۳، استاد معاصر رشته مدیریت دانشگاه کلمبیا می نویسد: جامعه ی معاصر ما جامعه ای است سازمان یافته، در سازمانهایی که افراد خانواده ی ما زندگی می نمایند ولادت می یابیم. توسط سازمانهای آموزشی از تعلیم و تربیت بهره می بریم قسمت اعظم زندگی خود را در خدمت به سازمانها صرف می کنیم. و بسیاری از اوقات فراغت خود را در سازمانها می گذرانیم و حتی به هنگام کفن و دفن توسط سازمانی اجازه تدفین صادر می گردد و بالاخره بازهم به دست افراد سازمان به خاک سپرده می شویم (پرهیزکار، ۱۳۷۲).

در مورد اهمیت و نقش آموزش و پرورش یونسکو^۴ (۱۹۹۶) بریک نقش بنیادی تاکید می کند که توسعه آموزش و پرورش در توسعه و رشد شخصی و اجتماعی افراد ایفاء می شود. این سازمان در گزارشی با عنوان «یادگیری گنج ازدرون» آموزش و پرورش را ابزاری مهم برای توسعه درک و تعاملات هماهنگتر معرفی می کند که موجب کاهش فقر، تبعیض، نادانی، بیداد و جنگ خواهد شد. از نظر سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه^۵

^۱. Aristotle

^۲. Plato

^۳. Amitai Etzioni

^۴. UNESCO

^۵. Development Cooperation Economic Organization

(2002) نه تنها بین سطوح دستیابی افراد به آموزش و پرورش و توسعه اقتصادی رابطه ای معنا دار وجود دارد. بلکه میان مشارکت در نظام آموزشی و شکل گیری بستری برای ایجاد ارزش های مثبت نیز همین رابطه معنا دار هست که به شکل گیری بنیان های اصلی سرمایه ی اجتماعی مانند تعامل، اعتماد، پذیرش و همکاری می انجامد (عزیز ی ، 1387 : 170).

مدیریت آموزشی از گسترده ترین انواع مدیریت های موجود در سازمانها به شمار می آید. در حال حاضر تعداد مدارس و سازمانهای آموزشی در همه کشورها بیشتر از مجموع سایر سازمانهای موجود در آن کشورهاست. با این تفسیر بخش اعظم مدیران در جهان به اداره ی سازمانهای آموزشی اشتغال دارند.

مروری بر تعاریف موجود مدیریت آموزشی اهمیت وظایف مدیران در سازمانهای آموزشی را به خوبی آشکار می سازد یکی از تعاریف موجود مدیریت آموزشی را راهنمایی، کنترل و اداره امور مربوط به جریان تعلیم و تربیت از قبیل گزینش معلمان و دانش آموزان ، برنامه های مطالعاتی، برنامه های درسی و روشهای آموزشی معرفی می کند. در این تعریف مدیر آموزشی در همه فعالیتهای آموزشی نقش و جایگاه ویژه ای بر عهده دارد.

با توجه به این نقش و با در نظر گرفتن مباحث مطرح شده در خصوص مدیریت آموزشی می توان به مواردی دست یافت که هم از جهت موضوعی و هم از جهت ارزشهای حاکم بر جامعه نیازمند توجهی بیشتر در این زمینه می باشد. به عبارت دیگر نظامهای آموزشی باید با نگاهی نو به این موارد در جهت تقویت هر چه بیشتر محیط های آموزشی گام بردارد (ساکی ، 1380 : 115).

امروزه، سرمایه ی اجتماعی، نقشی بسیار مهمتر از سرمایه ی فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفاء می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخشی میان انسانها، سازمانها و انسانها و سازمانها با

سازمانهای دیگر می باشد. در غیاب سرمایه ی اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه ی اجتماعی، پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شوند.

در دیدگاههای سنتی مدیریت توسعه، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفاء می کردند. اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه ی اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به «سرمایه ی اجتماعی»^۱ نیازمندیم زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. در جامعه ای که فاقد سرمایه ی اجتماعی کافی است. سایر سرمایه ها آبر می مانند و تلف می شوند. از این رو موضوع سرمایه ی اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه و پیشرفت محسوب شده و سازمان هایی موفق قلمداد می گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به ایجاد و گسترش سرمایه ی اجتماعی بیشتر نایل گردند.

سرمایه ی اجتماعی واژه ای است که در سالهای اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی گردیده و از این منظر دریچه تازه ای را برای علت یابی مسائل اجتماعی گشوده است. در این زمینه مطالعات وسیعی صورت گرفته و تعاریف متعددی توسط صاحب نظران بزرگی از قبیل پیربوردیو، جیمز کلمن، رابرت پوتنام، فرانسیس فوکویاما و دیگران ارائه شده است.

از نظر بوردیو^۲، سرمایه ی اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه با دوامی از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل بین افراد یا به بیان دیگر عضویت در گروه است.

^۱. Social capital

^۲. Bourdieu

شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه ی جمعی برخوردار می کند و آنان را مستحق اعتبار می سازد. البته سرمایه ی اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندهاست. در واقع پیوندهای شبکه ای می بایست از نوع خاصی باشند یعنی مثبت و مبتنی بر اعتماد (بورديو ، 1384 : 147).

کلمن^۱، از واژگان مختلفی برای سرمایه ی اجتماعی کمک گرفت. وی مفهوم سرمایه ی اجتماعی را از ابعاد مختلف بررسی کرد. کلمن برای تعریف سرمایه ی اجتماعی از کارکرد آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی از سرمایه ی اجتماعی ارائه داد و نه تعریف ماهوی. بر این اساس سرمایه ی اجتماعی شیء واحد نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند . همه آنها شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش های معین افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می کنند. سرمایه ی اجتماعی مانند شکل های دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به هدف های معینی را که در نبود آن دست یافتنی نخواهد بود امکان پذیر می سازد . سرمایه ی اجتماعی مانند سرمایه ی فیزیکی و انسانی کاملاً تعویض پذیر نیست. اما نسبت به فعالیت های به خصوصی تعویض پذیر است. بنابراین از نظر کلمن سرمایه اجتماعی شامل یک چارچوب اجتماعی است که موجب تسهیل روابط میان افراد درون این چارچوب می شود به گونه ای که فقدان آن ممکن است در دستیابی به هدف معین هزینه ی بیشتری به افراد آن جامعه تحمیل کند (کلمن، 1377 : 462).

از دیدگاه پوتنام^۲، سرمایه ی اجتماعی آن دسته از ویژگیهای زندگی اجتماعی، شبکه ها، هنجار و اعتماد است که مشارکت کنندگان را قادر می سازد تا به شیوه ای موثرتر اهداف مشترک خود را تعقیب کنند به بیان

¹. Coleman

². Putnam