

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## **دانشکده علوم انسانی**

**پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی**

**عنوان پایان نامه:**

**بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت اعضای هیأت علمی**

**در برنامه های توسعه حرفه‌ای**

**(در دانشگاه های دولتی استان هرمزگان)**

**استاد راهنما :**

دکتر علی اکبر شیخی فینی

**استاد مشاور:**

دکتر حسین زینلی پور

**دانشجو:**

فاطمه غلامی

آبان 1389

## تقدیر و تشکر:

بعد سپاس از خداوند منان،

بدینوسیله از زحمات جناب آقای دکتر علی اکبر شیخی فینی و جناب آقای دکتر حسین زینلی پور، که هدایت اینجانب را در طول این پژوهش به عهده گرفته و با راهنمایی‌های ارزشمند و کمک‌های بی‌دریغ‌شان راه را بر اینجانب هموار نموده‌کمال تشکر را دارم.

در اینجا بر خود لازم می‌دانم از پدر و مادر بزرگوام به واسطه محبت‌ها و حمایت‌های بی‌دریغ‌شان، در طول انجام این پژوهش که بزرگترین مشوقانم بودند، صمیمانه تشکر نموده، سلامتی ایشان را از خداوند سبحان خواستارم.

همچنین از همسر گرامی‌ام که مراحل انجام کار، همواره با صبر و حوصله در کنارم بودند، صمیمانه تشکر می‌نمایم. از خواهر عزیزم، اکرم و برادران مهربانم، علی و محمد به واسطه محبت‌های بی‌دریغ‌شان تشکر می‌نمایم و آرزوی عاقبت بخیری برایشان از خداوند خواهانم.

فاطمه غلامی

## بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه های توسعه حرفه ای در دانشگاه های دولتی استان هرمزگان

### چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی میزان سرمایه اجتماعی سازمانی و مولفه های آن (رابطه ای، زمینه ای و ساختاری) و مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه های توسعه حرفه ای بوده است. روش تحقیق همبستگی از نوع توصیفی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی قطعی، رسمی آزمایشی و پیمانی مشغول به کار در دانشگاه های دولتی (هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور)، واقع در استان هرمزگان، می باشند. جامعه آماری اعضای هیأت علمی استان هرمزگان 314 نفر بودند که در این پژوهش 253 نفر شرکت کردند. ابزار جمع آوری داده ها، یک پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی سازمانی با 106 گویه یا پایایی 96/8 درصد و پرسشنامه مشارکت در برنامه های توسعه حرفه ای با 11 گویه و پایایی 83/5 بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها نیز در دو سطح توصیفی و سطح استنباطی (ضریب همبستگی و آزمون t) با استفاده از نرم افزار spss16 صورت گرفته که یافته ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت اعضا در برنامه های توسعه حرفه ای رابطه معناداری وجود ندارد. رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با هر یک از موارد برنامه های توسعه حرفه ای، جزء در دو مورد (مشارکت در کارگاه های آموزشی و قبول کردن رساله و پایان نامه دانشجویان بعنوان راهنما یا مشاور) همبستگی معناداری نداشت. همچنین یافته ها نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی سازمانی و میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه های توسعه حرفه ای، بطور معناداری از میانگین بالاتر است. موجه است در سازمانی که فرهنگ جاری آن حاکی از مدیریت دانش است، مدیریت عالی به صورتی در نگرش، رفتار و عملکرد اعضا تاثیر می گذارد که آنها معتقد می شوند فقط متناسب با میزان کارکرد مثبت خود در فرآیند دانش و مشارکت در برنامه های توسعه حرفه ای می توانند ارتقا یابند.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی سازمانی؛ برنامه های توسعه حرفه ای؛ اعضای هیأت علمی؛ استان هرمزگان

## فهرست مطالب

### فصل اول : طرح تحقیق

2	مقدمه .....
2	(1-1) بیان مسأله .....
5	(1-2) اهمیت و ضرورت انجام پژوهش .....
7	(1-3) اهداف .....
8	(1-4) سوالات پژوهش .....
9	(1-5) تعریف واژه ها و اصطلاحات .....

### فصل دوم – پیشینه تحقیق

12	(2-1) پیشینه تحقیق .....
12	(2-1-1) سرمایه .....
12	(2-1-2) اشکال سرمایه .....
14	(2-1-3) اجتماعی .....
14	(2-1-4) سرمایه اجتماعی .....

17	2-1-5 تفاوت سرمایه اجتماعی و دیگر سرمایه ها.....
19	2-1-6 سازمان .....
22	2-1-7 نظریه سرمایه اجتماعی.....
23	2-1-8 تاریخچه سرمایه اجتماعی.....
50	2-1-9 ((سرمایه اجتماعی سازمانی .....
50	2-1-10 مشارکت در برنامه های توسعه حرفه ای .....
55	2-2 ادبیات پژوهشی .....
55	2-2-1 سرمایه اجتماعی سازمانی و برنامه های توسعه حرفه ای .....
55	الف) پژوهش داخلی (تحقیقات انجام یافته در ایران) .....
61	ب) پژوهش خارجی .....
66	2-3 چهارچوب پژوهش .....
66	2-3-1 سرمایه اجتماعی سازمانی .....
71	2-3-1-1 سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه ای .....
83	2-3-1-2 سرمایه اجتماعی سازمانی زمینه ای .....
86	2-3-1-3 سرمایه اجتماعی ساختاری .....

91 ..... (2-3-2) مشارکت در برنامه های توسعه حرفه ای

### **فصل سوم – روش تحقیق**

93 ..... (3-1) روش تحقیق

94 ..... (3-2) روشهای جمع آوری اطلاعات

97 ..... (3-3) روایی و پایایی پرسشنامه

97 ..... (3-3-1) تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه

98 ..... (3-3-2) تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه

99 ..... (3-4) جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری

100 ..... (3-5) روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات

101 ..... (3-6) روش اجرا

### **فصل چهارم – یافته های تحقیق**

(4-1) بخش اول: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی در دانشگاه های

103 ..... هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور استان هرمزگان

107 ..... (4-2) بخش دوم: پاسخ به سوالات

4-2-1) سوال اول: وضعیت م‌تغیر سرمایه اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌های هرمزگان، علوم

پزشکی و پیام نور استان هرمزگان چگونه است؟ ..... 107

4-2-2) سوال دوم: وضعیت مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌های هرمزگان، علوم

پزشکی و پیام نور استان هرمزگان چگونه است؟ ..... 112

4-2-3) سوال سوم: رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و-

زیرمولفه‌های آنان چگونه است؟ ..... 114

### **فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری**

مقدمه ..... 122

5-1) بررسی سوالات پژوهش و نتیجه‌گیری ..... 123

5-1-1) سوال اول: وضعیت مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های

هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور چگونه است؟ ..... 123

5-1-2) سوال دوم: وضعیت مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های

هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور چگونه است؟ ..... 124

5-1-3) سوال سوم: آیا بین میزان سرمایه اجتماعی سازمانی با میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان همبستگی وجود دارد؟ ..... 125

5-2) پیشنهادات ..... 128



128 ..... 5-2-1 پیشنهادات کاربردی

133 ..... 5-2-2 پیشنهادات برای تحقیقات آینده

133 ..... 5-3 محدودیت

135 ..... **فهرست منابع**

150 ..... **ضمیمه**

### **فهرست جداول**

43 ..... جدول 2-1) منابع سرمایه اجتماعی منبع فوکویاما

48 ..... جدول 2-2) مدل پکستن از سرمایه اجتماعی

67 ..... جدول 2-3-1) تعریف‌های سرمایه اجتماعی

68 ..... جدول 2-3-2) تعریف‌های سرمایه اجتماعی

69 ..... جدول 2-4-1) زیرمولفه‌های عوامل سرمایه اجتماعی رابطه‌ای برحسب مطالعات انجام شده

70 ..... جدول 2-4-2) زیرمولفه‌های عوامل سرمایه اجتماعی زمینه‌ای برحسب مطالعات انجام شده

70 ..... جدول 2-4-3) زیرمولفه‌های عوامل سرمایه اجتماعی ساختاری برحسب مطالعات انجام شده

96 ..... جدول 3-1) موارد برگزیده آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی و امتیازبندی

99 ..... جدول 3-2) گویه و پایایی سوالات پرسشنامه

- جدول 4-1) توزیع فراوانی جنسیت به تفکیک دانشگاه ..... 103
- جدول 4-2) توزیع فراوانی مرتبه اعضای هیأت علمی به تفکیک دانشگاه ..... 104
- جدول 4-3) توزیع فراوانی سطح تحصیلات اعضای هیأت علمی ..... 105
- جدول 4-4) توزیع فراوانی نوع استخدام اعضای هیأت علمی ..... 106
- جدول 4-5) توزیع فراوانی سابقه عضویت در هیأت علمی ..... 106
- جدول 4-6) میانگین و انحراف استاندارد سرمایه اجتماعی سازمانی و عوامل آن ..... 107
- جدول 4-7) میانگین و انحراف استاندارد سرمایه اجتماعی سازمانی و عوامل آن به تفکیک دانشگاه ... 108.
- جدول 4-8) محاسبه میانگین و انحراف استاندارد زیر مجموعه های سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه و ای و زمینه‌ای ..... 110
- جدول 4-9) محاسبه میانگین و انحراف استاندارد زیرمولفه‌های سرمایه اجتماعی سازمان ..... 110
- سرمایه اجتماعی ساختاری ..... 111
- جدول 4-10) بررسی آزمون t متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی ..... 112
- جدول 4-11) میانگین و انحراف استاندارد مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ..... 112
- جدول 4-12) مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به تفکیک دانشگاه ها ..... 113
- جدول 4-13) آزمون t برای مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ..... 114

جدول 4-14) همبستگی سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت در برنامه توسعه حرفه‌ای ..... 115

جدول 4-15) همبستگی بین سرمایه اجتماعی سازمانی و عوامل مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

..... 116

جدول 4-16) سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه‌ای و عوامل مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

..... 117

جدول 4-17) سرمایه اجتماعی سازمانی زمینه‌ای با عوامل مشارکت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ..... 118

جدول 4-18) سرمایه اجتماعی سازمانی ساختاری و عوامل مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

..... 120

## **اشکال و نمودار**

شکل 3-1) طیف بندی ..... 95

## **فهرست پیوستها**

1- پرسشنامه اول برای سنجش سرمایه اجتماعی سازمانی و عوامل آن ..... 152

2- پرسشنامه دوم برای سنجش مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای .... 153

**بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی**

**و مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های**

**توسعه حرفه‌ای**

**(در دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان)**

**فصل اول**

**طرح تحقیق**

## مقدمه:

توجه به انسان، احساسات، تمایلات فردی و اخلاق و رفتارها، در سازمان و چالش‌های مربوط به آن در سطح جهان قابل بحث و بررسی است. زمانی ضرورت کارآیی، توجه را به انسان معطوف و زمانی دیگر ضرورت تغییر، رفتارهای انسانی را در سازمان مطرح می‌کند. برنامه‌ها در جهت بهبود سازمانی با تاکید بر آموزش و بهبود بیشتر بر تغییر، در سطح فردی و جمعی تاکید دارند و موجب می‌شود افراد دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها یا هر چیزی که سرمایه اجتماعی سازمانی را افزایش دهد بدست آورند. در نتیجه افراد برای اجرای وظایف خود آماده‌تر و مجهزتر می‌شوند که این ارزش، برای سازمان محسوب می‌شود. همچنین فعالیت‌ها و مشارکت‌ها در سازمان، در سطح جامعه به شدت، متاثر از عملکرد نظام های آموزشی و تربیتی است. موضوع این پژوهش نیز به قصد بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌پردازد.

## 1-1 بیان مسأله:

در سازمان، برای نیل به اهداف، آرمان‌ها و راهبردها، مشارکت اعضا را می‌طلبند و برای تحقق چنین امری، ایجاد ارتباط متقابل و مستمر بین اعضا و مدیران، مشارکت برنامه‌ریزی شده اعضا در تصمیم‌گیری‌های راهبردی سازمان، اطلاع رسانی به موقع و منظم درباره تغییرات و تصمیمات جدید و ایجاد ارزش‌ها و باورهای بنیادین برای تحقق اهداف سازمان و آموزش آنان به اعضا و موارد بسیاری باید مورد توجه قرار گیرد. رویکردهای سازمانی و مشارکتی از جمله موضوعاتی هستند که طی چند دهه اخیر، توجه صاحب‌نظران و علاقه‌مندان به رفتارهای فردی، گروهی، سازمانی و دانشگاهی را به خود جلب کرده است. همچنین یکی از عوامل موثر بر فرآیند توسعه در جهان امروز، موضوع سرمایه اجتماعی و نرخ بهره‌مندی آن در کشورها می‌باشد که از مهمترین مسائل است.

سرمایه اجتماعی بصورت ذاتی و نهفته در روابط و شبکه‌های ارتباطی در سازمان‌های اجتماعی وجود دارد و در نبود آن، سایر موارد اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار خواهد بود (بیکر، 2000) و بحران ایجاد خواهد شد. بالاخص در حوزه سازمانی، رویکرد ضعیف، باعث ایجاد سیر نزولی بهره‌وری است و انحطاط سازمان را در پیش می‌گیرد که از عوارض آن، تحلیل و ضعف توان اعضای هیأت علمی می‌باشد و از آنجا که محوریت اعضای نیروی انسانی در دانشگاه‌ها، اعضای هیأت علمی هستند لذا تلاش در جهت حفظ و توسعه مشارکت آنها، در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، باعث رشد و شکوفایی سرمایه‌های اجتماعی سازمان می‌باشد.

رسالت مراکز آموزشی عالی، بهره برداری از تجارب، استعدادها، توان فکری و عقلی منابع انسانی به ویژه اعضای هیأت علمی و توان کارکنان خود است و این مهم در قالب سرمایه های اجتماعی سازمانی غنی، که خواسته ها، نیازها و انتظارات، دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های فردی در آن تناسب پیدا کرده، بطور کلی هماهنگ و همسو شده و به آسانی دست یافتنی است.

در فرآیند توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در سازمان، میزان عضویت اعضای هیأت علمی در گروه‌ها، سازمان‌ها و انجمن‌های مختلف مطرح می‌باشد و آمادگی فرد برای برقراری ارتباط بیشتر می‌سجد و همچنین منابع ارزشی در فرهنگ ( صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، همدردی، دوستی، دلسوزی، همبستگی و فداکاری، ایثار و...) به عنوان ارزش‌های اجتماعی می‌باشد. توسعه حرفه‌ای، یک فرآیند آموزش مداوم در عرض تمامی سطوح آموزشی برای ورود به جامعه یادگیری است و در این زمینه اهداف باید شفاف باشد تا چهارچوب توسعه حرفه‌ای بطور همه جانبه در سازمان، سطوح آموزشی و موضوعات پژوهشی را پوشش دهد. نکته مهم این است که در آموزش

عالی، بهره‌وری افراد علاوه بر منافع مالی و اقتصادی، در منافع سیاسی و اجتماعی همواره دخیل است و به اعضای که از تحصیلات خوبی برخوردار باشند تعلق می‌گیرد.

سرمایه اجتماعی، در ایران قدمت زیادی ندارد و لزوم شناسایی آن و چگونگی تاثیر سرمایه اجتماعی بر انسجام و همبستگی سازمانی و به حرکت در آوردن چرخ توسعه از طریق مشارکت در برنامه‌های توسعه سازمان‌های آموزشی، نهادهای مدنی و شبکه‌های اجتماعی و آموزشی - پژوهشی ضرورت دارد و بررسی این مهم، در یک محیط آموزشی مانند دانشگاه‌ها و رابطه‌ی آن با مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان، اهمیت آن را دو چندان می‌کند.

این پژوهش، برای داشتن درکی صحیح و مناسب از سرمایه اجتماعی سازمانی و جایگاه آن در ارتباط با مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان صورت می‌گیرد. با شناخت جایگاه سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان و محاسبه همبستگی به توصیف کارکردها و تحلیل آن پرداخته و پس از تفکیک و اظهارنظر، در مورد نقاط ضعف، قوت، چالش‌ها، فرصت‌ها و تهدید درباره این شاخص‌ها، می‌توان به برنامه‌ریزی‌های آتی سازمان و راهکارهای تقویت و ارتقاء آن پرداخت. از آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی - اسلامی نوپا و منحصر بفرد در جهان، خواهان سالم‌سازی، ارتقاء نیروی انسانی، ارتباطات، توسعه و گسترش علم و خواهان مشارکت‌های اجتماعی می‌باشد ضروری است محققان در این زمینه دست به پژوهش و تفحص بزنند.



## 2-1) اهمیت و ضرورت انجام پژوهش:

توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی برای جامعه در سازمان‌ها و عوامل موثر بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی سازمانی در کانون توجه قرار دارد. کیفیت متعالی سازمان باعث اثربخشی و بهره‌وری از منابع مالی و انسانی و بهره‌گیری دانشگاه‌ها، از رویکرد استفاده از حداقل منابع و حداکثر استفاده بهینه را، مطرح نموده است که حضور فعال در عرصه‌های رقابتی علمی - پژوهشی جهانی، اهمیت و ضرورت را دو چندان کرده است. "امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه در هر جامعه‌ای در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادی فعال در آن است (زهنگ و زیگ، 2006)<sup>1</sup>".

منش و شیوه رفتاری اعضای هیأت علمی در سازمان، می‌تواند از آنها به عنوان عاملان توسعه در جایگاه آموزشی و پژوهشی در سازمان یاد کرد که جایگاه مشابه در دو حوزه آموزش و اجتماع دارند اما صور متفاوتی از انتخاب‌ها، ارزیابی‌ها و اعمال خود را، با شیوه خاص به نمایش می‌گذارند. اجتماع و دانشی که در فرآیند زمان ثابت نمی‌ماند و نخواهد ماند هم مانند انواع روابط و شکل‌های اجتماعی و هم مانند انواع دانش، همواره با فرآیند زمان در حال گسترش، نوآوری و همراه با تکنولوژی جدید با شگردهای متنوع مدیریتی در حال تغییر می‌باشد. راهبردهای آموزشی و تاکتیکی برای ایجاد تغییر در رفتارها و همچنین به عنوان ابزار و منابع در دسترس، در یک محیط غنی و در حال توسعه، به عنوان مشارکت در فعالیتهای روز یک جامعه، محصولی است که از آموزش و پژوهش به عمل می‌آید.

"چنانچه دانشگاه نتواند سرمایه انسانی کارآمد مورد نیاز نهادهای مختلف جامعه را تربیت نماید، در حقیقت نتوانسته رسالت و کارکرد اساسی خویش را به انجام رساند. این در حالی است که دانشگاه‌ها قادر خواهند بود از طریق توسعه سرمایه اجتماعی در میان دانشگاهیان، هم نیروی متخصص و متعهد تربیت نمایند و هم هزینه‌های آموزشی عالی را به میزان قابل توجهی کاهش دهند" (نعمتی،

---

<sup>1</sup>. Zhang, ziqi, 2006

جمشیدی، 1386). در تلفیق مشارکت در برنامه توسعه حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی سازمانی و اهمیت آن، همین بس که، بودون<sup>1</sup> (1977) می‌گوید در بسیاری از کشورها، تحرک اجتماعی افراد و شیوه زندگی، فرصت‌های حرفه‌ای و موقعیت‌های زندگی با سطح آموزش عالی آنان گره خورده است.

وینکونسن<sup>2</sup> (2003) معتقد است توسعه حرفه‌ای اطمینان می‌دهد که مربیان، محتوی، فرآیند، دانش و مهارت‌ها اختیار و صلاحیت لازم را کسب کرده و آمادگی دارند که به فراگیران آموزش دهند تا آنها استانداردهای مهارتی را در سطوح بالا به انجام برسانند (شاه‌پسند و همکاران، 1385) و ضرورت شناخت استانداردهای مهارتی و تأکید بر آن را، بیش از پیش مشخص می‌سازد. ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی سازمانی به تغییر رفتار و طرز تفکر نیاز دارد. یک برنامه آموزشی جامع، الگوی مطلوب برای افرادی است که قصد دارند رفتارهای جدید بیاموزند، مشاهده کنند، کشف و اجرا کنند. از این رو، یکی از وظایف مهم سازمان برای ایجاد سرمایه اجتماعی، این است که فرصت‌های مداوم و مشخصی برای آموزش درون سازمان - برون سازمان تدوین و برنامه سالانه برای تمامی سطوح مشاغل تهیه و به آنان ابلاغ کنند (حق شناس و دلوی، 1386). بصورت کلی نتایج، باعث می‌شود که نیازهای مورد تقویت سرمایه اجتماعی سازمان و نمره مشارکت اعضای هیأت علمی در استان هرمزگان مشخص و چنانچه قابل سازماندهی باشد مدنظر قرار گیرد. به این صورت که پژوهش فوق باعث می‌شود که مدیران و دست‌اندرکاران آموزشی و دانشگاهی می‌توانند با برنامه‌ریزی تأکیدی بر مهارت‌های ارتباطی و زمینه‌ای و ساختاری دانشگاه داشته باشد و در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها آن را مد نظر داشته باشند، چرا که کیفیت سازمان و رضایت نیروهای انسانی کلیدی سازمان و جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد همچنین نتایج این پژوهش برای استفاده محققین و سیاست‌مداران در

---

<sup>1</sup>. Boudon

<sup>2</sup>. Winconsinn 2003

راستای برنامه‌ریزی‌ها و جهت دهی فعالیت‌های سازمانی مفید می‌باشد. نتایج این پژوهش در بررسی به تصمیمات آموزشی و پژوهشی و اجرایی کمک می‌کند، چنانچه آراسته، سبحانی نژاد و همایی (1387) "بازنگری مستمر برنامه های دانشگاه"، و "بازنگری در نظام ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان"، "ارتقای شغلی اعضای هیئت علمی" و "توسعه امکان دسترسی به منابع علمی" را در الویت کاری خود قرار داده است و با توجه به اینکه این پژوهش در خصوص دانشگاه هرمزگان می‌باشد می‌توان نتایج آن را با مطالعات بیشتر به دانشگاه‌های دیگر تعمیم داد و در راستای انتخاب مدل و پیشرفت آن را مد نظر قرار داد. توسعه واقعی معادل رشد انسانی است. در توسعه، منابع به عنوان سرمایه‌هایی تلقی می‌شود که حفاظت از آنها وظیفه اصلی سازمان‌ها است و توسعه‌ای مورد نظر است که علاوه بر حفظ ماهیت انسانی، ارزشهای وی را نیز افزایش دهد. همچنین است که هماهنگ‌سازی فعالیت‌های افراد و ارتقاء روحیه مشارکتی اعضای هیأت علمی و هدایت رفتاری در جهت نیل به اهداف سازمان اهمیت و ضرورت پیدا می‌کند.

### 3-1) اهداف

#### هدف کلی پژوهش :

از آنجا که تعامل در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در حوزه اجتماعی در سازمان مبین نوعی رابطه، بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌باشد، لذا هدف اصلی پژوهش عبارت است از: تعیین وضعیت و میزان رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی در استان هرمزگان، با میزان مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای.

## اهداف جزئی پژوهش :

سرمایه اجتماعی از مهمترین عناصر پویایی نظام اجتماعی ساختار دانشگاه، انتقال دهنده‌ی ایده‌ها، ارزشها، هنجارها و اعتماد اجتماعی با ضمانت‌های اجرایی اثر بخش به دانشگاهیان می‌باشد، بنابراین دانشگاه‌ها و مراکز آموزش با مشارکت‌های برنامه‌ریزی شده اعضای هیأت علمی و جلب فعالیت‌های آنها گامی در جهت توسعه رابطه‌ای است که با اهداف جزئی ذیل دنبال می‌شود:

- اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان
- اندازه‌گیری مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان
- اندازه‌گیری رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان

## 4-1) سوالات پژوهش:

از آنجا که هدف این پژوهش تبیین سرمایه اجتماعی سازمانی و مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی استان هرمزگان توسط اعضای هیأت علمی می‌باشد سوالات ذیل مطرح است:

- وضعیت سرمایه اجتماعی سازمانی در دانشگاه هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور استان هرمزگان چگونه است؟
- وضعیت مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشگاه هرمزگان، علوم پزشکی و پیام نور استان هرمزگان چگونه دارد؟