

ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی

سازمانی¹

تاریخ پذیرش: 1397/08/05

تاریخ دریافت: 1397/05/03

مریم عابدینی،² ناصر میرسپاسی،³ فریده حق شناس کاشانی⁴

از صفحه 31 تا 54

چکیده

زمینه و هدف: ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی و به تبع آن بهبود سرمایه اجتماعی در سطح جامعه از طریق نظام مدیریت منابع انسانی این سازمان‌ها امکان‌پذیر است؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی است.

روش: پژوهش به‌لحاظ هدف کاربردی، به‌لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر روش پژوهش ترکیبی (کیفی و کمی) است. ابعاد و مؤلفه‌های زیرسیستم توسعه منابع انسانی که قابلیت اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی دارد. با استفاده از روش تحلیل تم و مصاحبه با خبرگان و پالایش مدل طی دو راند دلفی با گروه دیگری از خبرگان، مشتمل بر 5 تم اصلی و 30 تم فرعی احصاء شد. در مرحله پیمایش، متغیرهای احصاء شده در قالب پرسش‌نامه تنظیم و در بین مدیران و کارشناسان ستاد وزارت آموزش و پرورش توزیع شد. برای رتبه‌بندی متغیرها از روش آنتروپی شانون و برای بررسی مطلوبیت آنها از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش در بخش کیفی نشان می‌دهد توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی دارای 5 بُعد و 30 مؤلفه است. در بخش پیمایش، قدرمطلق آماره t برای تمامی روابط بین متغیرها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ و نیز تمامی بارهای عاملی در حالت استاندارد بزرگ‌تر از $0/5$ قرار دارند، پس هیچ‌یک از روابط رد نشد.

نتیجه‌گیری: در سازمان مورد مطالعه، توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در وضعیت مطلوبیت کم قرار دارند. از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بُعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را به‌همراه دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی سازمانی، تحلیل تم، روش دلفی، آنتروپی شانون.

1- این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

2- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

Maryam.abedini2009@gmail.com

3- استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول). info@mirsepassi.ir

4- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، ایران fahaghshenaskashani_93@yahoo.com

مقدمه

تاریخ اقتصادی توسعه یافتگی کشورها نشان می‌دهد که میزان منابع در اختیار هر ملت، محدودیت اساسی برای شکوفایی و آبادانی آن ایجاد نمی‌کند. برخلاف بهره‌مندی بسیاری از کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین، از منابع طبیعی مانند نفت، گاز، معادن و ... هم‌چنین نیروی انسانی سخت‌کوش و باهوش، این کشورها کمتر توسعه یافته‌اند و از برون‌داده‌های مثبت این منابع منتفع نشده‌اند؛ بنابراین، باید در میان انواع سرمایه‌های موجود که زمینه‌ساز توسعه پایدار هستند، به دنبال حلقه مفقوده‌ای گشت که به‌کارگیری بهینه سایر منابع را تسهیل کند و موجبات توسعه و تحقق عدالت را فراهم کند. به نظر می‌رسد که این حلقه مفقوده، سرمایه اجتماعی است. طی سال‌های اخیر با گسترش مدل‌های رشد درون‌زا، سرمایه انسانی به‌عنوان عامل اصلی رشد و توسعه اقتصادی مورد توجه قرار گرفته و پس از آن قابلیت‌های اجتماعی و از جمله مفهوم سرمایه اجتماعی، جایگاه خاصی را در مطالعات این حوزه به خود اختصاص داده است (سوری، 1393: 49). امروزه نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت اقتصادی و توسعه پایدار برای پژوهشگران روشن است. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، از دیگر سرمایه‌ها به‌طور بهینه استفاده نخواهد شد و این سرمایه‌ها ابتر مانده و به هدر می‌روند (الوانی، 1378: 29). سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره‌وری نیروی انسانی فراهم آورده و در عین حال بهره‌گیری از سایر انواع سرمایه در جامعه و سازمان‌ها را تسهیل می‌کند.

هدف از نظام مدیریت منابع انسانی، تحقق منافع فرد، سازمان و جامعه است و هرچه فصل مشترک این سه دسته از منافع بیشتر باشد، نظام مدیریت منابع انسانی به اهداف خود نزدیک‌تر می‌شود (میرسپاسی، 1388: 37). این سه سطح اگرچه که دارای ویژگی‌های متفاوتی هستند، اما با یکدیگر هم‌بستگی تنگاتنگی دارند. سطح اجتماعی دربرگیرنده افراد و سازمان‌ها است؛ بنابراین بخشی از مصالح جامعه را باید از طریق ایجاد زمینه رشد فردی و سازمانی دنبال کرد. طی سال‌های اخیر، محققان موضوع سرمایه اجتماعی سازمانی را مورد توجه قرار داده و عنوان کرده‌اند که اقدامات مدیریت منابع انسانی در خلق سرمایه اجتماعی سازمانی، مؤثر است. در حقیقت امروزه، به‌واسطه نقش ارزش‌آفرین سرمایه اجتماعی برای سازمان، مدیریت منابع انسانی تأکید زیادی بر

آن دارد (سندوگدو و آردیرین چیلیبی^۱، 2014: 362). سرمایه اجتماعی موجب افزایش کیفیت زندگی شده و ارزش‌های اجتماعی مثبت را در جهت یک زندگی خوب ارتقاء می‌دهد (همدان و دیگران^۲، 2014: 169).

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از آن است که وضعیت سرمایه اجتماعی در کشور مطلوب نیست. بر اساس نتایج پیمایش ملی سرمایه اجتماعی در کشور، 39 درصد شهروندان دارای سرمایه اجتماعی کم، 35 درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط و 26 درصد نیز دارای سرمایه اجتماعی زیاد هستند (عبداللهی و موسوی، 1386). سایر مطالعات مبین نتایج مشابه است (دینی ترکمانی، 1386؛ سعادت، 1388؛ زاهدی و دیگران، 1387). بررسی‌های تطبیقی این موضوع در سطح کشورها نیز مؤید نتایج مطالعات فوق هستند. بر اساس سنجه‌های مرتبط با زیرشاخص سرمایه اجتماعی در شاخص کلان‌کامیابی که هر ساله توسط مؤسسه لگاتوم^۳ محاسبه می‌شود، بین سال‌های 2009 تا 2013 ایران در میان 142 کشور، در رتبه 120 جهان قرار گرفته است.

بنابراین با توجه به روند نزولی سرمایه اجتماعی در کشور، سؤال پژوهش این است که دولت چگونه می‌تواند به‌منظور بهبود و ارتقاء سرمایه اجتماعی گام بردارد؟ با توجه به نظام گسترده اداری دولت، فرض پژوهش این است که یکی از راه‌کارهای پیش رو، ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی و به‌تبع آن بهبود سرمایه اجتماعی در سطح جامعه است که این امر از طریق نظام مدیریت منابع انسانی این سازمان‌ها امکان‌پذیر است. با توجه به اهمیت زیرسیستم توسعه منابع انسانی در نظام مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی از زیرسیستم توسعه منابع انسانی که قابلیت اثرگذاری و افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان را دارا است؛ بنابراین با توجه به مطالب یادشده، پژوهش در پی پاسخ به پرسش‌های اساسی زیر است:

- چه ابعادی از زیرسیستم توسعه منابع انسانی می‌تواند بر ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی اثرگذار باشد؟

1- Sendogdu & Erdirenceleb

2- Hamdan et al.

3- Legatum Institute

- چه مؤلفه‌هایی از ابعاد شناسایی شده زیرسیستم توسعه منابع انسانی می‌تواند بر ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی اثرگذار باشد؟

مبانی نظری: سرمایه اجتماعی سازمانی نشان‌دهنده کیفیت و کمیت روابط در سازمان است (جوفره¹ و دیگران، 2013: 124). سرمایه اجتماعی سازمانی عبارت است از همکاری در راستای اهداف مشترک در میان کارکنان، شبکه‌های اجتماعی قوی، جو مبتنی بر اعتماد به نفس و اشتیاق. استحکام یک زنجیره به اندازه استحکام ضعیف‌ترین حلقه آن است (سندوگدو و آردیرین چیلیبی²، 2014: 362). سرمایه اجتماعی سازمانی را می‌توان به‌عنوان نتیجه روابط مبتنی بر درک و اعتماد در 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 به‌عنوان یک منبع حیاتی سازمان، منعکس‌کننده ویژگی‌های روابط اجتماعی در داخل سازمان بوده و از جمله مهم‌ترین عناصر برای تسهیل مزایای اجتماعی و اقتصادی در تعامل با عناصر خارجی و داخلی شبکه تعریف می‌شود (خدابخشی و عباسی³، 2015: 52).

اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که با هم بودن، قدرت بیشتری دارد. ایجاد یک چشم‌انداز مشترک در میان کارکنان، خلق یک هویت قوی در ارتباط با سازمان و دنبال کردن مأموریت‌های جمعی و اهداف، جوهره سرمایه اجتماعی سازمانی را تشکیل می‌دهد. در محیط رقابتی امروز، توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی سازمانی به‌عنوان یک کاتالیزور در مدیریت منابع انسانی رو به افزایش است (سندوگدو و آردیرین چیلیبی⁴، 2014: 362). مطالعات حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی، خلق ارزش برای سازمان را تسهیل کرده (وبر و وبر⁵، 2007: 14) و تجهیز، یکپارچگی و استفاده از منابع دانشی سازمان را پرورش می‌دهد (مارر⁶ و دیگران، 2011).

1- Jofreh

2- Sendogdu & Erdirenceleb

3- Khodabakhshi & Abbasi

4- Sendogdu & Erdirenceleb

5- Weber & Weber

6- Maurer

ناهماپیت و گوشال¹ (1998) پژوهشگرانی هستند که سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی تعریف می‌کنند، از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است. محققان مذکور بر این باور هستند که سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی تنها عاملی است که می‌تواند منافع پایدار و اثرگذار به وجود آورد. طبق این مدل ابعاد سرمایه اجتماعی به شرح زیر است:

بُعد ساختاری نشان‌دهنده الگوهای ارتباطی در میان اعضای یک گروه یا واحدهای اجتماعی است. بُعد ارتباطی نشان‌دهنده قابلیت اطمینان بین افراد و میزان اعتماد بین اعضاء است. این بُعد، روابط عاطفی میان کارکنان را توصیف می‌کند که مشتمل بر سطوح بالای اعتماد، هنجارهای مشترک، تعهدات ادراک‌شده و احساس ادراک متقابل است. بُعد شناختی شامل درک، باورها و برداشت از معانی مشترک اجتماعی و فرهنگی است که توسط مردم پذیرفته شده و از طریق خاطرات مشترک و زبان مشترک استفاده می‌شود (لنا و پیل² 2006).

اقدامات مدیریت منابع انسانی در تسهیل، انباشت و استفاده از سرمایه اجتماعی سازمانی نقش حیاتی ایفا می‌کند (کانگ³ و موریس⁴، 2007). به نظر می‌رسد اولین مقاله‌ای که به اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌عنوان سازوکارهای اولیه مؤثر بر تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی پرداخته بود، مقاله‌ای از لنا و وان برن⁵ (1999) است. محققان بر این باور هستند که نسخه‌های سنتی اقدامات مدیریت منابع انسانی ممکن است به سرمایه اجتماعی سازمانی مرتبط نباشند و این شیوه‌ها باید با توسعه روابط ترکیب شوند (گتل⁶ و دیگران، 2010: 492). اقدامات مدیریت منابع انسانی که تمرکز راهبردی آنها بر روی توسعه و حمایت از سرمایه اجتماعی سازمانی است، می‌بایست فرصت‌هایی را برای ایجاد روابط اجتماعی کارکنان خلق کند، تلاش کارکنان برای توسعه روابط را تشویق کند و توانایی‌های آنها برای انجام این کارها را ارتقاء بخشد

1- Nahapiet and Goshal

2- Leana & Pil

3- Kang

4- Morris

5- Leana and Van Buren

6- Gittle

چانگ¹ و دیگران، 2013: 679). مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد راهبردی عبارت است از مدیریت باارزش‌ترین دارایی سازمان یعنی انسان‌ها. انسان‌هایی که در سازمان‌ها هستند برای تحقق اهداف به‌صورت فردی و جمعی با هم مشارکت می‌کنند. یکی از اهداف مهم مدیریت منابع انسانی حصول اطمینان از کسب، نگهداری و توسعه نیروی انسانی است (آرمسترانگ²، 1386). در واقع سرمایه اجتماعی سازمانی نوعی سرمایه‌گذاری است که به مدیریت منابع انسانی در ایفای مسئولیت‌ها، یاری می‌رساند.

سازمان‌ها باید بر روی گسترش و مدیریت سرمایه اجتماعی سازمانی، سرمایه‌گذاری کنند (الینگر³ و دیگران، 2011). یکی از وظایف و فرآیندهای اصلی در چرخه مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است که به مسائلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت‌های آموزش و یادگیری کارکنان به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می‌پردازد. اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق افزایش مهارت، بالا بردن انگیزه، پشتیبانی از کارکنان، توسعه فرصت‌های حرفه‌ای، اهمیت فراوانی در بهبود اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران دارا است (وانلا و آتلا⁴، 2011). وظیفه مدیریت منابع انسانی در سازمان توسعه و به‌روز نگهداشتن نیروهای انسانی است. مدیریت منابع انسانی از طریق ایجاد شبکه‌ها و بهبود روابط درون سازمان، باعث می‌شود تا کارکنان دانش خود را به اشتراک گذاشته و از این طریق به شکل بهتری کارها را انجام دهند. اگر سرمایه اجتماعی سازمانی پرورش یابد، اقدامات سنتی مدیریت منابع انسانی از جمله توسعه و حفظ منابع دانشی سازمان، به روش اثربخش‌تری انجام خواهد شد (جوفره⁵ و دیگران، 2013: 127). توجه به توسعه منابع انسانی، یکی از مهم‌ترین سرمایه‌گذاری‌های حوزه منابع انسانی است، زمانی که افراد چنین سرمایه‌گذاری را درک نمایند، به احتمال زیاد مهارت‌های ویژه سازمانی از جمله تسهیم دانش و زبان مشترک را توسعه می‌دهند، هم‌چنین تمرکز بر روی توسعه منابع انسانی می‌تواند منجر به تناسب و تطبیق بیشتر با فرهنگ غالب سازمانی شود (به نقل از جیانگ و لیو⁶، 2015: 131)؛ بنابراین با در نظر گرفتن این‌که هدف مدیریت منابع انسانی عبارت است از ایجاد

1- Chuang

2- Armstong

3- Ellinger

4- Vanhala, & Ahteela

5- Jofreh

6- Jiang & Liu

توانایی در افراد برای در کنار هم باقی ماندن و تعامل داشتن با یکدیگر و حصول اطمینان از تجمیع و انتقال این ویژگی‌ها؛ بنابراین سرمایه اجتماعی باید به مدیریت منابع انسانی قلاب شود (سندوگدو و آردیرین چیلیبی^۱، ۲۰۱۴: ۳۶۴).

پیشینه پژوهش: امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی را در میان مدیران و کارشناسان دانشگاه لرستان مورد بررسی قرار داده‌اند. طبق نتایج، اقدامات مدیریت منابع انسانی با ضریب رگرسیونی ۵۶ درصد بر سرمایه اجتماعی و با ضریب رگرسیونی ۶۱ درصد بر سرمایه روان‌شناختی اثرگذار است. هم‌چنین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب با ضریب رگرسیونی ۷۵ درصد و ۶۶ درصد بر عملکرد تأثیرگذار هستند.

عسگریان و دیگران (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی را در میان کارشناسان آموزش شرکت‌های سایپا مشتمل بر ۱۰۴ نفر با استفاده از مدل ناهاپیت و گوشال^۲، مورد بررسی قرار دادند که نتایج مؤید تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی است به گونه‌ای که ۶۶ درصد از واریانس متغیر توسعه منابع انسانی توسط سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

چانگ^۳ و دیگران (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های صنعت پرداختند. این مطالعه در میان مدیران ارشد اجرایی و مدیران منابع انسانی ۱۶۱ شرکت از میان ۶۰۰ شرکت با استفاده از روش رگرسیون چندگانه انجام شده است. نتایج نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

جوفره^۴ و دیگران (۲۰۱۳) در پژوهش کیفی خود با عنوان سرمایه اجتماعی سازمانی با رویکرد مدیریت منابع انسانی، گزاره‌هایی را مطرح کرده و چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که برای خلق سرمایه اجتماعی سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی لازم است و اقدامات

1- Sendogdu & Erdirenceleb

2- Nahapiet and Goshal

3- Chuang

4- Jofreh

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 عباسی¹ (2015) طی پژوهش خود با عنوان رابطه بین اقدامات مدیریت مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در میان 720 نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی گیلان، با انتخاب تعداد نمونه 256 به این نتیجه رسیدند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه قوی معناداری وجود دارد و اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند تا 70 درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین کند.

روش‌شناسی پژوهش

بهترین شیوه شروع کار پژوهشی اجتماعی این است که پس از فرمول‌بندی موقت طرح پژوهش به صورت یک پرسش آغازین، می‌بایست اطلاعاتی را در خصوص موضوع مطالعه، کسب کرده و بهترین شیوه بررسی موضوع را جست‌وجو کرد. این کار بر عهده مطالعات اکتشافی است و از دو بخش خواندن و مصاحبه تشکیل شده که عموماً به موازات یکدیگر پیش می‌روند (کیوی و کامپنهود²، 1387: 32 و 81). پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و در دسته مطالعات میدانی دسته‌بندی می‌شود. هم‌چنین به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها در دسته پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد.

در ابتدا پس از مطالعه و بررسی مباحث نظری، رویکردهای مختلف، پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی، چارچوب کلی پژوهش تدوین شد. به‌منظور وسعت بخشیدن به چشم‌اندازهای متون و ادبیات مطالعه شده و آگاهی از ابعاد و عمق مسئله پژوهش (همان، 1387: 71)، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با تعدادی از خبرگان انجام و از ایشان خواسته شده تا مؤلفه‌های تأثیرگذار در زیرسیستم توسعه منابع انسانی که قابلیت اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارند را تشریح کنند. با کنار هم گذاشتن نتایج حاصل از بررسی ادبیات پژوهش و احصاء تم‌های اصلی و فرعی از محتوای مصاحبه‌ها، مدل اولیه پژوهش مشتمل بر 6 تم اصلی و 36 تم فرعی تدوین شد. سپس به‌منظور

1- Khodabakhshi & Abbasi

2- Kivy & Compenhood

پالایش مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده، از روش دلفی استفاده شد. بدین ترتیب که با مراجعه به نظرات گروه دیگری از خبرگان طی دو راند متوالی و با تعیین میزان همگرایی و اجماع نظر ایشان در قالب فن دلفی، مدل نهایی پژوهش مشتمل بر تعداد 5 تم اصلی و 30 تم فرعی تدوین شد.

در مرحله بعد به منظور آزمون مدل احصاء شده و حصول اطمینان از این که اثربخشی مدل از طریق کارشناسان و مدیران سازمان‌های دولتی نیز تأیید می‌شود، تعدادی از مدیران و کارشناسان ستاد وزارت آموزش و پرورش انتخاب و پرسش‌نامه مربوطه بین آنها توزیع و داده‌های پرسش‌نامه از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس¹ و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. شایان ذکر است برای سنجش سرمایه اجتماعی پرسش‌نامه استاندارد ناهاپیت و گوشال²، برای تعیین رتبه‌بندی هر کدام از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از روش آنتروپی شانون³ و برای بررسی مطلوبیت متغیرها از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد.

در این پژوهش به دو جامعه آماری مشتمل بر گروه خبرگان و ستاد وزارت آموزش و پرورش مراجعه شد. جامعه آماری اول شامل 9 نفر از خبرگان به منظور انجام مصاحبه، 15 نفر از خبرگان برای انجام راندهای دلفی است. خبرگان از افرادی انتخاب شدند که دارای دانش و تجربه کافی در خصوص مسائل منابع انسانی دولتی بودند؛ از جمله، از اساتید دانشگاه‌ها و صاحب‌نظران، مدیران ارشد و کارشناسان با سابقه حوزه‌های منابع انسانی دولت، مشارکت گرفته شده که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی قضاوتی، انتخاب شدند.

در خصوص جامعه آماری دوم با عنایت به نقش حیاتی وزارت آموزش و پرورش در زمینه فرهنگ‌سازی، بخش ستاد این وزارتخانه انتخاب شد. پس از بررسی‌های انجام شده با هدف شناسایی واحدهایی از ستاد وزارتخانه که فعالیتشان مرتبط با موضوع پژوهش باشد، 6 واحد از واحدهای تابعه آن شامل حدود 200 نفر، به روش تصادفی

1- spss

2- Nahapiet and Goshal

3- Entropy Shannon

طبقه‌ای انتخاب شدند. طبق جدول نمونه‌گیری مورگان حداکثر تعداد نمونه، 127 نفر محاسبه و تعداد 135 پرسش‌نامه توزیع و 131 پرسش‌نامه، جمع‌آوری شد.

یافته‌های پژوهش

مفهوم روایی¹ نشان می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد (سرمد و بازرگان، 1388). در این پژوهش علاوه بر تأیید خبرگان در تعیین روایی محتوای پرسش‌نامه، با استفاده از سنجش مدل اندازه‌گیری به روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی² عبارت است از این که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و بازرگان، 1388). در این پژوهش یک نمونه 30 تایی انتخاب و با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس³، ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه برابر 0/96 به دست آمده که نشانگر پایایی مناسب پرسش‌نامه است. به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها آزمون کولموگروف-اسمیرنوف⁴ انجام شد که سطح معناداری تمامی متغیرها از 0/05 بزرگ‌تر محاسبه شد؛ بنابراین توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

تحلیل تم روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. فراگرد تحلیل تم زمانی شروع می‌شود که تحلیل‌گر الگوهای معنی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار می‌دهد. این تحلیل، شامل یک رفت‌و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند (بران و کلارک⁵، 2006: 86). فازهای شش‌گانه فرآیند تحلیل تم در جدول شماره یک نشان داده شده است. پس از انجام مراحل شش‌گانه مذکور، تم‌های اصلی و فرعی به شرح جدول شماره دو احصاء شد.

1- Validity

2- Reliability

3- spss

4- Kolmogorov-Smirnov test

5- Braun & Clarke

جدول شماره 1: فازهای شش گانه فرآیند تحلیل تم

فاز	شرح فرآیند
1- آشنایی با داده‌ها	یادداشت‌برداری از داده‌ها، غوطه‌ور شدن در داده‌ها شامل «بازخوانی مکرر داده‌ها» و خواندن داده‌ها به صورت فعال با هدف جست‌وجوی معانی و الگوها
2- ایجاد کدهای اولیه	کدگذاری ویژگی‌های جذاب داده‌ها به روش نظام‌مند و تطبیق داده‌های مربوط به هر کد تطبیق کدها به تم‌های بالقوه، جمع‌آوری تمامی داده‌های مرتبط به هر یک از تم‌های بالقوه. در این مرحله برخی از کدهای اولیه، تم‌های اصلی و برخی دیگر تم‌های فرعی را شکل داده و مابقی نیز حذف می‌شوند.
4- بازبینی تم‌ها	بررسی و بازبینی تم‌ها در ارتباط با خلاصه‌های کدگذاری شده و کل مجموعه داده‌ها، ایجاد یک نقشه تماتیک از تجزیه و تحلیل‌ها
5- تعریف و نام‌گذاری تم‌ها	تحلیل مستمر به منظور پالایش هر یک از تم‌ها، ایجاد تعریف شفاف و عنوان برای هر یک از تم‌ها
6- تهیه گزارش	تحلیل نهایی خلاصه‌های کدگذاری شده و تم‌های شناسایی شده با در نظر گرفتن ارتباط آنها با ادبیات و سؤالات پژوهش، تهیه گزارشی از تحلیل‌ها

(بران و کلارک¹، 2006: 94)

فن دلفی² یکی از روش‌های کسب دانش گروهی است که در تصمیم‌گیری پیرامون مسائل کیفی نیز کاربرد دارد. فن دلفی فرآیندی ساختارمند برای گردآوری اطلاعات در طی راندهای متوالی و در نهایت اجماع گروهی است (حبیبی و دیگران³، 2014). در فن دلفی، دیدگاه خبرگان توسط یک هماهنگ‌کننده گردآوری شده و سپس خلاصه نتایج توسط هماهنگ‌کننده در اختیار دیگر اعضا قرار داده می‌شود. سپس افراد بر اساس خلاصه نتایج مرحله قبل مجدداً دیدگاه خود را تعدیل کرده و مطرح می‌کنند. در نهایت پس از رسیدن به یک اجماع کلی، نتایج در قالب یک گزارش آماری (معمولاً میانگین یا میانه) مطرح شده و برای تصمیم‌گیری استفاده می‌شود (کاون و دیگران⁴، 2013).

در این پژوهش پس از بررسی ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان، از روش دلفی استفاده شد؛ بدین ترتیب که با مراجعه به نظرات گروه دیگری از خبرگان و با تعیین میزان همگرایی و اجماع نظر ایشان در قالب فن دلفی، طی دو راند متوالی، مدل نهایی پژوهش تهیه شده است. پرسش‌نامه مرحله اول دلفی، مشتمل بر 6 مؤلفه و 36 شاخص به 15 نفر از خبرگان ارائه و گردآوری و برای هر یک از شاخص‌ها مجموع امتیازات محاسبه شد. با توجه به نتایج، تعداد 6 سؤال میانگین پایین‌تر از 3 کسب کردند و از

1- Braun & Clarke

2- Delphi method

3- Habibi et al.

4- Cowan et al.

مجموع سؤالات کنار گذاشته شدند. در مرحله دوم دلفی پرسشنامه اصلاحی مشتمل بر 5 مؤلفه و 30 شاخص، مجدداً در اختیار 14 نفر از خبرگان قرار گرفته و با محاسبه میانگین سؤالات، مشخص شد هیچ یک از سؤالات میانگین پایین تر از 3 کسب نکرده و اجماع نظر خبرگان حاصل شد؛ بنابراین فرآیند دلفی متوقف و پرسشنامه نهایی شد که نتایج حاصل از مرحله اول و دوم در جدول شماره دو نشان داده شده است.

جدول شماره 2: تم‌های اصلی و فرعی و نتایج مراحل دلفی

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	فراوانی	نتایج مرحله اول دلفی	نتایج مرحله دوم دلفی	
شایسته پروری	وجود خط مشی آموزش	5	تأیید	تأیید	
	آموزش کوتاه مدت	4	تأیید	تأیید	
	آموزش بلندمدت	5	تأیید	تأیید	
	استفاده از آموزش برای توسعه مهارت‌های خاص شغل و سازمان	6	تأیید	تأیید	
	استفاده از آموزش برای بهبود عملکرد	7	تأیید	تأیید	
	استفاده از آموزش برای ایجاد سازمان یادگیرنده	4	تأیید	تأیید	
	استفاده از آموزش برای فرهنگ‌سازی	5	تأیید	تأیید	
	طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای بر اساس کانون توسعه	4	تأیید	تأیید	
	بهبود مستمر شایستگی‌ها	7	تأیید	تأیید	
	هدم‌کردن ارتقاء تحصیلی کارکنان	2	عدم تأیید	تأیید	
شایسته داری	گردش شغلی	3	عدم تأیید	تأیید	
	مرب‌گیری	4	تأیید	تأیید	
	توسعه مسیر پیشرفت شغلی	7	تأیید	تأیید	
	بهبود کیفیت زندگی کاری	4	تأیید	تأیید	
	فرصت‌های مساوی	2	تأیید	تأیید	
	برنامه‌ریزی جانشینی	6	تأیید	تأیید	
	طراحی و استقرار نظام‌های نظرسنجی	5	تأیید	تأیید	
	تدوین اهداف مشخص برای عملکرد واحدها، گروه‌ها و افراد	7	تأیید	تأیید	
	تدوین شاخص‌های مطلوب اندازه‌گیری عملکرد واحدها، گروه‌ها و افراد	8	تأیید	تأیید	
	ارزیابی مستمر بر اساس شاخص‌های تعیین شده	8	تأیید	تأیید	
مدیریت عملکرد	ارائه بازخور عملکرد به شکل دقیق و عینی	9	تأیید	تأیید	
	انتقال تجربیات کاری	4	تأیید	تأیید	
	استفاده از سرایت عملکرد	3	تأیید	تأیید	
	تدوین منشور اخلاقی برای هریک از سازمان‌های دولتی	9	تأیید	تأیید	
	ارزیابی مدیران و کارکنان بر مبنای معیارهای منشور اخلاقی	8	تأیید	تأیید	
	به‌کارگیری سازوکارهای تشویقی و تنبیهی برای رعایت منشور اخلاقی	9	تأیید	تأیید	
	توجه به نیروهای شایسته و نخبه داخلی	6	تأیید	تأیید	
	پایبندی به اخلاقیات				
	کادرسازی مدیریتی				

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	فراوانی	نتایج مرحله اول دلفی	نتایج مرحله دوم دلفی
مدیریت دانش	عدم نفی مدیریت گذشته و اقدامات انجام شده پیشین	7	تأیید	تأیید
	اعتقاد به توان کارشناسی نیروهای ثابت سازمان‌ها	6	تأیید	تأیید
	جلوگیری از ورود و خروج نامعمول نیروهای مدیر خارج از سازمان	7	تأیید	تأیید
	تأکید بر اهداف بلندمدت	5	تأیید	تأیید
	اولویت دادن به اهداف سازمانی	6	تأیید	تأیید
	شناسایی نیازهای حال و آینده سازمان در خصوص مدیریت دانش	1	عدم تأیید	تأیید
	تدوین راهبرد مناسب مدیریت دانش	3	عدم تأیید	تأیید
	استقرار مدل مناسب مدیریت دانش	2	عدم تأیید	تأیید
	توسعه استفاده از ابزارها و فناوری‌های روز	2	عدم تأیید	تأیید

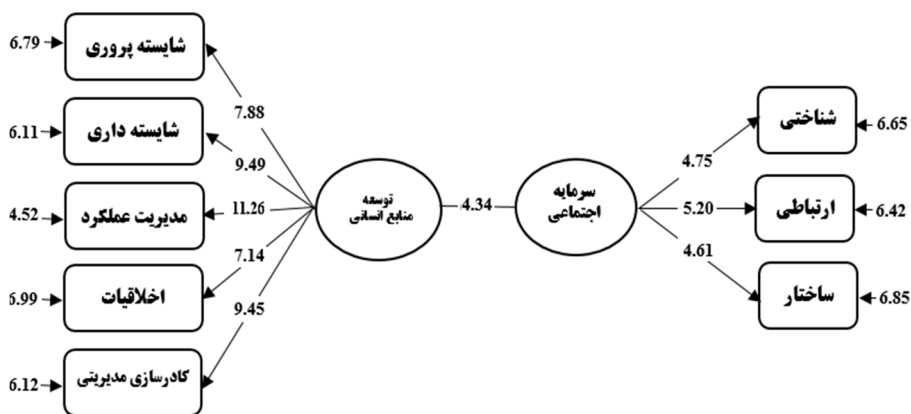
مدل اندازه‌گیری: علاوه بر تأیید خبرگان در تعیین روایی محتوای پرسش‌نامه، با استفاده از سنجش مدل اندازه‌گیری به روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه پرسش‌نامه نیز مورد بررسی قرار گرفت. سنجش مدل اندازه‌گیری نشان داد که آماره t محاسبه شده کمتر از مقدار بحرانی $1/96$ نیست؛ بنابراین سؤالات پرسش‌نامه از روایی سازه کافی برخوردار هستند. شاخص‌های برازش مدل در جدول شماره سه نشان داده شده که تمامی شاخص‌ها در دامنه تعریف شده قرار دارند.

جدول شماره 3: مقادیر شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	حد مجاز	مقدار به دست آمده	نام شاخص	حد مجاز	مقدار به دست آمده
X2/df	3 و کمتر	2/64	CFI (شاخص برازش تطبیقی)	0/9 و بالاتر	0/95
NFI (شاخص برازش هنجار شده)	0/9 و بالاتر	0/92	GFI (شاخص نیکویی برازش)	0/9 و بالاتر	0/93
IFI (شاخص برازش فزاینده)	0/9 و بالاتر	0/95	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کوچک‌تر از 0/08	0/066

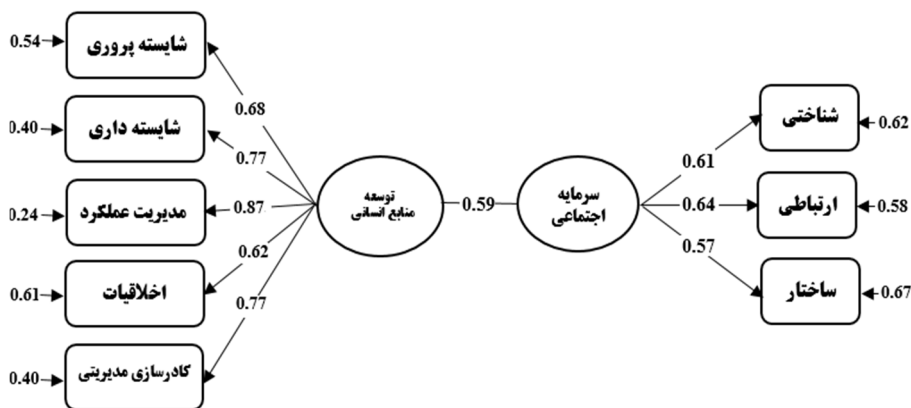
مدل معادلات ساختاری پژوهش

در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش از طریق مدل معادلات ساختاری یا فن تحلیل مسیر مورد آزمون قرار می‌گیرد. نتایج خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب معناداری در شکل شماره یک و ضرایب استاندارد شده در شکل شماره دو نشان داده شده است.



Chi-Square=113.72, df=53, P-value=0.000, RMSEA=0.099

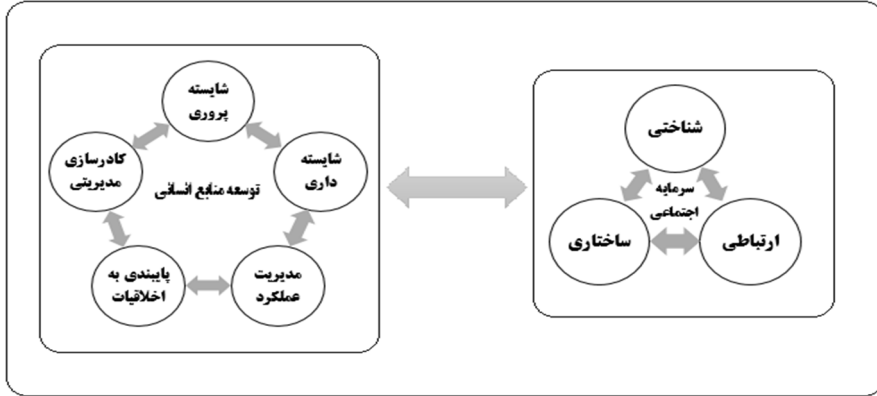
شکل شماره 1: مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=113.72, df=53, P-value=0.000, RMSEA=0.099

شکل شماره 2: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد

با توجه به شکل شماره یک قدر مطلق آماره t برای تمامی روابط بین متغیرها بزرگتر از مقدار بحرانی $1/96$ است، پس می‌توان نتیجه گرفت ضرایب بین متغیرها با اطمینان 95 درصد معنی‌دار هستند. با توجه به شکل شماره دو تمامی بارهای عاملی در حالت استاندارد بزرگتر از $0/5$ قرار دارند؛ بنابراین هیچ‌یک از روابط رد نشد و مدل پیشنهادی پژوهش در قالب شکل شماره سه ارائه می‌شود.



شکل شماره 3: مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی

رتبه‌بندی متغیرها: برای وزن‌دهی شاخص‌ها از روش آنتروپی شانون¹ استفاده شده است. در این روش پس از تکمیل ماتریس تصمیم، وزن معیارها محاسبه می‌شود و هرچه مقادیر یک معیار به ازای گزینه‌های مختلف دارای پراکندگی بیشتری باشد، وزن بیشتری به آن معیار اختصاص می‌دهد. رتبه‌بندی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در جدول شماره چهار نشان داده شده است.

جدول شماره 4: رتبه‌بندی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی بر اساس آنتروپی شانون

رتبه	وزن	نام مؤلفه
1	0/0355	مدیریت عملکرد
2	0/0367	پایبندی به اخلاق
3	0/0520	شایسته‌پروی
4	0/0871	کادرسازی مدیریتی
5	0/116	شایسته‌داری

1- Entropy Shannon

بررسی مطلوبیت متغیرها: برای بررسی مطلوبیت زیر سیستم توسعه منابع انسانی و ابعاد سرمایه اجتماعی از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. بدین منظور ابتدا مقادیر هر یک از زیرسیستم‌ها به دو مقدار «بیشتر از 4» که نشان‌دهنده مطلوبیت بالا و «کمتر از 4» که نشان‌دهنده مطلوبیت کم است کدبندی شد.

H0: در وضعیت «مطلوبیت کم» قرار ندارد.

H1: در وضعیت «مطلوبیت کم» قرار دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول شماره پنج، سطح معناداری کوچک‌تر از 0/05 است و هم‌چنین نسبت مطلوبیت کم در هر 4 زیرسیستم بیشتر از نسبت آزمون و بیشتر از نسبت مطلوب بودن است؛ بنابراین H0 رد شده و وضعیت زیرسیستم توسعه منابع انسانی و هر سه بعد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و ارتباطی) در حالت «مطلوبیت کم» قرار دارند.

جدول شماره 5: آزمون دوجمله‌ای

بُعد	گروه‌بندی	حالت	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی‌داری
توسعه منابع انسانی	گروه 1	مطلوبیت بالا	3	0	0/6	0/000
	گروه 2	مطلوبیت کم	110	1		
	مجموع		113	1		
سرمایه اجتماعی شناختی	گروه 1	مطلوبیت بالا	14	0/1	0/6	0/000
	گروه 2	مطلوبیت کم	99	0/9		
	مجموع		113	1		
سرمایه اجتماعی ساختاری	گروه 1	مطلوبیت بالا	7	0/1	0/6	0/000
	گروه 2	مطلوبیت کم	106	0/9		
	مجموع		113	1		
سرمایه اجتماعی ارتباطی	گروه 1	مطلوبیت بالا	10	0/1	0/6	0/000
	گروه 2	مطلوبیت کم	103	0/9		
	مجموع		113	1		

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش پررنگ سازمان‌ها در بُعد توسعه فردی و اجتماعی و هم‌چنین روند کاهشی سرمایه اجتماعی در کشور، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی از زیرسیستم توسعه منابع انسانی که قابلیت اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی در سازمان را دارد، انجام گرفت. برای رسیدن به این هدف پس از مطالعه ادبیات پژوهش در بُعد داخلی و خارجی، یک چارچوب کلی برای پژوهش در نظر گرفته شد و طی انجام مصاحبه با خبرگان، تم‌های اصلی و فرعی زیرسیستم توسعه منابع انسانی که قابلیت اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی سازمانی را داشته، مشتمل بر 6 تم اصلی و 36 تم فرعی شناسایی شد. در ادامه تم‌های شناسایی شده در قالب پرسش‌نامه در اختیار گروه دیگری از خبرگان قرار گرفت و طی دو راند دلفی مورد پالایش قرار گرفت که با تعداد 5 تم اصلی و 30 تم فرعی اجماع نظر حاصل شد. در مرحله پیمایش پژوهش، متغیرهای احصاء شده در قالب پرسش‌نامه تنظیم و در بین مدیران و کارشناسان ستاد وزارت آموزش و پرورش توزیع و اطلاعات گردآوری شده مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تمامی متغیرهای احصاء شده به‌عنوان متغیرهایی که باید در توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گیرد، مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین با توجه به این که قدر مطلق آماره t برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ و نیز تمامی بارهای عاملی در حالت استاندارد بزرگ‌تر از $0/5$ قرار دارند، پس هیچ‌یک از روابط رد نشد. در ادامه برای رتبه‌بندی شاخص‌ها، از روش آنتروپی شانون استفاده شد که بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مدیریت عملکرد بیشترین اهمیت را از دیدگاه جامعه مورد بررسی دارا بوده است. در نهایت برای بررسی مطلوبیت زیرسیستم توسعه منابع انسانی و ابعاد سرمایه اجتماعی از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد که نتایج آن حاکی از مطلوبیت کم متغیرهای مذکور بود.

از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بُعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی سازمانی، بیشترین اثرگذاری را به همراه دارد. در توضیح یافته‌های اخیر می‌توان چنین استدلال کرد که مدیریت عملکرد به‌عنوان یکی از اقدامات مهم توسعه‌ای مدیریت منابع انسانی و به‌عنوان یک چرخه بهبود مستمر پس از تعیین اهداف به ارزیابی میزان و

کیفیت تحقق اهداف می‌پردازد و از طریق ریشه‌یابی و تحلیل رفتارها و عملکردهای مطلوب یا نامطلوب، زمینه را برای بهبود عملکرد و توسعه کارکنان فراهم می‌آورد. مدیریت عملکرد مستلزم آن است که رفتارها تحلیل شوند، عملکردها سنجیده شوند، به کارکنان بازخورد داده شود و کارکنان برای عملکردها و رفتارهای مطلوب‌تر تقویت و تشویق شوند. مدیریت عملکرد اثربخش از طریق ارائه بازخورهای عینی، سازنده و به‌هنگام تأثیر به‌سزایی در انگیزش و اعتماد متقابل کارکنان دارد که در نهایت منجر به استقرار و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. موفقیت سازمان‌های امروزی در گرو اعتمادسازی است.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش عسگریان و دیگران (1394) هم‌سو است. محققان یادشده در بخشی از پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر مؤلفه‌های تعهد توسعه منابع انسانی، استقرار توسعه منابع انسانی و تحقق توسعه منابع انسانی به ترتیب با ضرایب مسیر 0/481، 0/466 و 0/537 دارد. امیرخانی و دیگران (1393) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند اقدامات مدیریت منابع انسانی با ضریب رگرسیونی 56 درصد بر سرمایه اجتماعی سازمانی اثرگذار است. همچنین نتایج پژوهش خدابخشی و عباسی¹ (2015) در دانشگاه آزاد گیلان حاکی از آن است که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه قوی معناداری وجود دارد و اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند تا 70 درصد تغییرات متغیر سرمایه اجتماعی را تبیین کند.

پیشنهادها

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد جامعه مورد مطالعه در بُعد توسعه منابع انسانی، از وضعیت مطلوب برخوردار نیست؛ بنابراین پس از انجام بررسی‌های لازم و مصاحبه با مدیران ارشد این سازمان، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- در وزارت آموزش و پرورش نظام رتبه‌بندی، نظام سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای و نظام پرداخت از جمله مهم‌ترین زیرسیستم‌های حوزه توسعه منابع انسانی هستند. در برنامه ششم توسعه و در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر

1- Khodabakhshi & Abbasi

ضرورت استقرار نظام رتبه‌بندی تأکید شده است. پیش‌شرط نظام رتبه‌بندی، استقرار نظام سنجش صلاحیت حرفه‌ای است. طبق بررسی‌های صورت گرفته، زیرسیستم‌های مذکور به صورت مجزا و ذیل بخش‌های متفاوت در حال فعالیت هستند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که به منظور حصول نتیجه و اثربخشی، ارتباط بین زیرسیستم‌ها برقرار شده و زمینه‌سازی برای فعالیت یکپارچه آنها فراهم شود، در غیر این صورت کارکردهای مجزا از هم این نظام‌ها نمی‌تواند اهداف سند تحول آموزش و پرورش را تأمین کند.

- در مراحل آتی پیاده‌سازی نظام رتبه‌بندی، شاخص‌هایی که به شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان مرتبط است، در نظر گرفته شود.
- هدف از نظام رتبه‌بندی و سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای، ارزیابی مبتنی بر عملکرد و توسعه افراد است که این هدف نباید در خلال بوروکراسی‌های اداری، مغفول بماند. طبق بررسی‌های صورت گرفته ادراک کارکنان نسبت به این برنامه‌های توسعه‌ای، جنبه معیشتی یافته؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد و میانی در نشست‌ها، جلسات، گردهمایی‌ها و به طور کلی در ادبیات کاربردی خود به اهداف توسعه‌ای طرح بیشتر بپردازند.
- در خصوص سنجش صلاحیت‌ها، موضوع با اهمیت این است که کاربست این سنجش چیست؟ بنابراین پیشنهاد می‌شود، جامعه مورد مطالعه به منظور توسعه و بهبود افراد، ترسیم مسیر پیشرفت شغلی، برنامه‌ریزی و فرآیندگذاری‌های لازم را در طی زمان در دستور کار خود قرار دهد تا پس از اجرایی شدن نظام رتبه‌بندی و سنجش صلاحیت‌ها، برنامه‌های بهبود عملیاتی شوند.
- با توجه به گستردگی وزارتخانه مذکور، موضوع آموزش یکی از مسائل چالش‌برانگیز پیش روی مدیریت منابع انسانی در این سازمان است. در وزارتخانه مذکور رویکرد آموزش عمدتاً کوتاه‌مدت بوده و به لحاظ کمی مورد پیگیری قرار می‌گیرد. در سند تحول آموزش و پرورش بر مهارت‌آموزی معلمان تأکید شده و طی بررسی‌های صورت گرفته نیز یکی از چالش‌های اصلی این وزارتخانه، فقدان

مهارت‌های مورد نیاز است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود محتوای آموزشی دوره‌ها با تمرکز بر تحقق اهداف سند تحول، مورد بازنگری قرار گیرد.

- نظام مدیریت عملکرد در وزارتخانه مذکور هم‌چون بسیاری از سازمان‌های دولتی دیگر، به‌طور کامل پیاده‌سازی نشده و تمایز بین عملکرد مطلوب، متوسط و ضعیف به‌روشنی مشخص نمی‌شود؛ بنابراین نظام ارزیابی عملکرد موجود از قابلیت انگیزشی لازم برخوردار نیست. با توجه به الزامات نقشه راه اصلاح نظام اداری و سند تحول نظام آموزش و پرورش، تا زمانی که ارزیابی عملکرد به سمت عینی شدن حرکت نکرده و سازوکارهای استقرار نظام مدیریت عملکرد پیاده‌سازی نشود، چالش‌های مذکور وجود خواهند داشت؛ بنابراین یافته‌های این پژوهش نیز بار دیگر بر ضرورت استقرار مدیریت عملکرد تأکید می‌کند.

منابع

- ابیلی، خدایار؛ زارع خلیلی، مجتبی (1392). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی. پژوهشنامه بیمه، سال 28، شماره 2، صص 129-152.
- الوانی، سیدمهدی (1378). نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی، تدبیر، شماره 100، صفحات 29-33.
- امیرخانی، طیبه؛ سپوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن (1393). وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره 34، صص 105-124.
- آرمسترانگ، مایکل (1386). مدیریت عملکرد: راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه ناصر میرسپاسی، اسماعیل کاوسی و علی رشیدیپور، تهران: ترمه، چاپ اول.
- دینی ترکمانی، علی. (1386). تبیین افول سرمایه اجتماعی. فصلنامه رفاه اجتماعی، سال هشتم، شماره 33، 147-171.
- زاهدی، محمدجواد؛ ملکی، امیر؛ حیدری، امیرارسلان (1387). فقر و سرمایه اجتماعی. رفاه اجتماعی، بهار، دوره 7، شماره 28، صص 79-106.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (1388). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- سعادت، رحمان (1388). برآورد روند سرمایه اجتماعی در ایران (با استفاده از روش فازی). تحقیقات اقتصادی، دوره 43، شماره 83، صص 41-56.
- سوری، علی (1393). سرمایه اجتماعی و رشد در ایران. فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، شماره 69، صص 49-64.
- عباس‌زاده، محمد؛ بوداقی، علی؛ حسن پور، محمد و حسینی، صمد (1394). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره 3 (پیاپی 14)، 145-174.
- عبداللهی، محمد؛ موسوی، میرطاهر (1386). سرمایه اجتماعی در ایران؛ وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان‌شناسی گذار. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره 25، صص 19-233.
- عسگریان، مصطفی؛ دهقان نجم‌آبادی، منصور؛ برجی خانی، محمدعلی (1394). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره 5، صص 97-125.

- فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره (1385). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. دانش مدیریت، شماره 72، دوره 19، شماره 72، صص 23-46.
- کیوی، ریمون؛ کامینهود، لوک (1387). روش پژوهش در علوم اجتماعی. ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: نشر توتیا.
- میرسپاسی، ناصر (1388). مدیریت راهبردی منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر، چاپ چهارم.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22(1): 43-56.
- Chuang, Chih-Hsun; Chen, Shyh-Jer; Chuang, Ching-Wen (2013). Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics. *Journal of Business Research* 66, pp.678-687.
- Cowan, D., et al. (2013). Direct care activities for assistants in nursing in inpatient mental health settings in Australia: A modified Delphi study. *Collegian*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.colegn.2013.11.003>
- Ellinger, A. E., Elmadağ Baş, A. B., Ellinger, A. D., Wang, Y., & Bachrach, D. G. (2011). Measurement of organizational investments in social capital: The service employee perspective. *Journal of Business Research*, 64(6): 572-578
- Gittell, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2010). A relational model of how high-performance work systems work. *Organization Science*, 21(2): 490-506.
- 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.
- Jiang, Jane Yan, Liu, Chi-wei (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social, *Human Resource Management Review*, 25, pp.126-137.
- Jofreh, Manouchehr; Dehsorkhi, Hatam; Yasini, Ali (2013). Organizational Social Capital with the Human Resource Management Approach. *Asian Journal of Business Management*, 5(1): 124-129.
- Kang, S. H., Morris, S. S., & Snell, S. A. (2007). Relational archetypes, organizational learning, and value creation: Extending the human resource architecture. *Academy of Management Review*, 32(1): 236-256.
- Kapu, H. (2008). Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, pp.259-288.

- Khodabakhshi, F. and 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(3): 52-62. Available online at: www.isca.in, www.isca.me
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17(3): 353-366.
- 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): 157-185.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organization advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Şendoğdu, Aslan, Erdirençelebi, Meral (2014). Organizational Social Capital and Its Importance in Human Resources Management. The Clute Institute International Academic Conference, Munich, Germany, pp.362-365.
- Tüysüz, N. (2011). Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması, *Kalkınma Bakanlığı Yayınları*, Ankara.
- Vanhala, M. and Ahteela, R. (2011). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34 (8): 869-888.
- Weber, B and Weber, C.H., 2007. Corporate venture capital as a means of radical innovation: Relational fit, social capital, and knowledge transfer. *Journal of Engineering & Technology*, Volume 24, Issues 1-2, pp.11-35.

