

تبیین مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر تنوع فرهنگی

محمود شمیاتی^۱ © دکتر محمد رضا ربیعی مندجین^{۲*} © دکتر علی رضا امیر کبیری^۲

چکیده:

سرمایه اجتماعی در رشد سازمان‌ها نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کند، اما واقعیت این است که این مقوله در سازمان‌ها با وجود اهمیت، مغفول مانده است و کمتر بدان توجه می‌شود. از این رو، هدف از انجام این پژوهش، تبیین مدل ارتقای الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر چند فرهنگی با مطالعه موردی وزارت آموزش و پرورش است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۲۰۰ نفر از کارمندان وزارت آموزش و پرورش بود. نمونه به روش طبقه‌ای تصادفی از اقوام گوناگون و با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است. برای اطمینان در برآورد دقیق مدل پژوهش، حجم نمونه به تعداد ۳۷۷ نفر محاسبه و پرسشنامه مستخرج از بخش کیفی میان آن‌ها توزیع شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شد. سپس شاخص‌های روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. میزان ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۲۲ به دست آمد. همچنین تعداد نمونه و تأیید روایی سازه با استفاده از آزمون بارتلت و کایزر مایر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ضریب تأثیر عوامل برون‌سازمانی در متغیر بستر و راهبرد به نسبت عوامل درون‌سازمانی بالاتر است. همچنین عوامل برون و درون‌سازمانی به صورتی معادل بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند و در مورد پیامد نیز عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را می‌گذارد و پس از آن عوامل فردی دارای اهمیت است.

کلیدواژگان: آموزش و پرورش، چند فرهنگی، سرمایه، سرمایه اجتماعی

☑ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۲۵

☑ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول است.

۱. دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: m.rabiee1971@iau.ac.ir

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

مقدمه

سرمایه اجتماعی سرمایه‌ای سازمانی است که به کمک روابط عمومی تسهیل می‌شود (داد^۱، ۲۰۱۲). طبق نظر مارکس، هدف افراد سازمانی فقط کسب ثروت برای ارتقای زندگی نیست، بلکه فرد در تلاش برای بازتولید خود به منزله عضو از یک جامعه است (دمیرکران و گنچر^۲، ۲۰۱۷). بسیاری از جامعه‌شناسان، از جمله شری ارنشتاین^۳ و دیوید دریکسل^۴، معتقدند که بهترین و مهم‌ترین راهکار کسب توفیق در طرح‌های توسعه تمرکززدایی از مدیریت و پایه‌گذاری طرح‌ها بر مبنای مشارکت و جلب اعتماد (گودوین^۵، ۲۰۲۲) مردم و به طور کلی گسترش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در سازمان است (ارسیا و ساعی، ۱۳۹۸).

اگر سازمان‌های بخش دولتی سرمایه اجتماعی را در خود ایجاد و تقویت کنند، می‌توانند نتایجی مطلوب‌تر را به جامعه ارزانی دارند (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۳) که این عملکرد مطلوب‌تر در نهایت منجر به جو اعتماد و اطمینان عمومی بین شهروندان و سازمان‌های بخش دولتی خواهد شد (رهامی، ۱۳۹۶). کاربرد سرمایه اجتماعی در حوزه‌های مختلف سبب شده که این مفهوم معانی بسیار متفاوتی به خود بگیرد، از این رو در تعریف آن اختلاف نظرهایی نیز بروز کرده است (استیونسون^۷، ۲۰۱۶). این مفهوم، به شبکه‌ها، هنجارها و ادراکاتی اشاره می‌کند که فعالیت‌های همکارانه در درون و میان گروه‌های افراد را تسهیل می‌کند (فوردیک^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی در رشد سازمان‌ها نقشی تعیین‌کننده دارد، اما واقعیت این است که این مقوله در سازمان‌ها با وجود اهمیت، مغفول مانده است و کمتر بدان توجه می‌شود (زارعی متین و ملایی، ۱۳۹۳).

متأسفانه امروزه در جامعه، سرمایه اجتماعی افراد روز به روز ضعیف‌تر می‌شود که نتیجه کاهش اعتماد اجتماعی افراد است (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰). تضعیف سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند اثرات ناگواری را در جامعه در پی داشته باشد و لازم است که نسبت به تقویت سرمایه اجتماعی با ابزار و شیوه‌های مختلف اقدام کرد (رضایی و قاضی، ۱۴۰۰). از آنجا که آسایش و رفاه انسان‌ها از اهداف اصلی توسعه محسوب می‌شود (یه^۹ و همکاران، ۲۰۱۹)، می‌توان گفت که ارتقای کیفیت زندگی، نتیجه فرایند توسعه است. نظریات گوناگونی وجود دارد که در دهه‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به منزله حلقه مفقوده توسعه در نظر گرفته شده و توسعه نیز به شدت با سطح رضایت و کیفیت زندگی افراد در ارتباط است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Dodd
2. Demirkiran & Gençer
3. Sherry Arnstein
4. David Drexler
5. Goodwin
6. Wang
7. Stevenson
8. Forsdike
9. Yeh

غنی‌سازی سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش به عنوان مؤثرترین نهاد بعد از خانواده از کم هزینه‌ترین راهکارهای ارتقای سرمایه اجتماعی است (سمنانی و همکاران، ۱۴۰۰). کاهش کارآمدی، ضعف مشارکت‌جویی، کاهش رضایت شغلی، شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب، فزونی آسیب‌های اجتماعی، سیاسی‌کاری، استفاده نامطلوب از منابع مالی، کاهش احساس تعلق کارکنان به سیستم و ... نمایانگر نزول کمیت و کیفیت سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش است که ضرورت پژوهش جهت جلوگیری از هدر رفت انرژی و نیروی انسانی و ارائه راهکار به منظور ارتقای سرمایه اجتماعی را موجب می‌گردد (سمنانی و همکاران، ۱۴۰۰).

از سویی هم، تنوع نژادی، فرهنگی، قومی، طبقه اجتماعی، دینی و زبانی یکی از مشخصه‌های اساسی دنیای امروزی است (بنکس و بنکس^۱، ۲۰۱۹). با اینکه در زمینه پیشگیری از تبعیض‌های مبتنی بر نژاد، عقیده، رنگ پوست، جنسیت و سن در جهان قوانینی وضع شده است، اما جامعه جهانی همچنان اسیر نگرش‌ها، تعصبات و رفتارهایی است که در قبال بعضی گروه‌های قومی و اجتماعی به صورت تبعیض‌آمیز به عمل می‌آید (موتن^۲، ۲۰۲۱). جامعه ایران از جمله کشورهای جهان است که در آن خرده فرهنگ‌های گوناگون وجود دارد و به منظور ایجاد وحدت در آن لازم است به مباحث مربوط به چندفرهنگی توجه شود. به عبارتی روشن‌تر، وجود تنوع، گوناگونی و تکثر فرهنگی، اجتماعی، زبانی و قومی از مهم‌ترین ویژگی‌های جامعه ایران به شمار می‌رود. از این رو لازم است نظام آموزشی هم در قبال این تنوع‌های فرهنگی پاسخگو باشد و هم برای پاسخگویی به این گوناگونی فرهنگ‌ها، شاخص‌های سرمایه اجتماعی چندفرهنگی را مورد شناسایی قرار دهد و براساس شاخص‌های شناسایی شده به برنامه‌ریزی بپردازد. ضمن آنکه لازم است پژوهش‌هایی درباره موضوع سرمایه اجتماعی و تعیین شاخص‌های تشکیل‌دهنده آن در وزارت آموزش و پرورش انجام شود تا از این طریق مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی تبیین شود. در ضمن، از آنجا که حفظ توازن سرمایه اجتماعی با توجه به وجود قومیت‌ها و فرهنگ‌های گوناگون در کشور ضروری و مهم است، بنابراین برای حفظ چنین توازنی در سطح گسترده‌ای از کشور، نیازمندیم به توجه به مباحث چندفرهنگی، آن هم در آموزش و پرورش که منابع انسانی توانمند را برای جامعه تولید می‌کند. شایان ذکر است که با توجه به وسعت و تنوع جغرافیایی کشوری همچون ایران، لازم است که به موضوع ارتقای سرمایه اجتماعی از نگاه چندفرهنگی نگرسته شود. از این رو، هدف کلی این پژوهش، تبیین مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی است. در راستای دستیابی به هدف مذکور، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی در وزارت آموزش و پرورش چگونه مدلی است.

1. Banks, J. A. & Banks, C. A. M.
2. Mooten

■ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

● سرمایه اجتماعی

پاتنام^۱ (۱۹۹۴) تعریفی از سرمایه اجتماعی ارائه کرده است که به شدت ریشه در ایده جمعی سرمایه اجتماعی دارد: «به‌خلاف سرمایه متعارف، سرمایه اجتماعی یک کالای عمومی است، یعنی مالکیت خصوصی کسانی نیست که از آن منتفع می‌شوند». این مفهوم‌سازی از سرمایه اجتماعی را «سرمایه مدنی» نیز می‌نامند (گیسو^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). برای مثال، پاتنام در کار خود رابطه بین سرمایه اجتماعی در سطح دولتی و عملکرد آموزشی مدارس را نشان داد (پاتنام، ۲۰۰۰). مفهوم او از سرمایه اجتماعی در سطح دولتی مجموع «رفتارهای مدنی» فردی مانند مشارکت در سازمان‌های اجتماعی، مشارکت در امور عمومی، مشارکت در جوامع داوطلبانه، درک اعتماد اجتماعی و مشارکت در جامعه‌پذیری بود. پاتنام در مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی جمعی، سرمایه اجتماعی پیوندی و سرمایه اجتماعی را متمایز کرده است (گیتل و ویدال^۳، ۱۹۹۸).

کلمن^۴ (۱۹۸۸) سرمایه اجتماعی را هم یک کالای عمومی و هم یک منفعت فردی، تعریف کرده است. او با شروع از منظر فردی، سرمایه اجتماعی را منابعی تعریف می‌کند که در دسترس کنشگران قرار دارد. او سرمایه اجتماعی جمعی را شرط سرمایه اجتماعی فردی می‌داند. کلمن سرمایه اجتماعی فردی و جمعی را متمایز می‌کند و پیشنهاد می‌کند که سرمایه اجتماعی جمعی می‌تواند محیطی مطلوب برای سرمایه اجتماعی فردی باشد (سون^۵، ۲۰۲۰).

ناهایپیت و گوشال^۶ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را «مجموع منابع بالفعل و بالقوه تعبیه شده در درون، در دسترس و برگرفته از شبکه روابطی تعریف کرده‌اند که یک فرد یا واحد اجتماعی در اختیار دارد». ناهایپیت و گوشال سرمایه اجتماعی را به صورت سه بعد ارائه می‌دهند که هم به دیدگاه فردی و هم به دیدگاه جمعی سرمایه اجتماعی اشاره دارد: ساختاری، رابطه‌ای و شناختی. بعد ساختاری به وجود یا عدم وجود پیوند میان افراد (معادل سرمایه اجتماعی فردی) اشاره دارد. بعد رابطه‌ای به اعتماد میان افراد و هنجارها و تحریم‌ها به مثابه دستورالعمل‌های گروهی (مشابه سرمایه اجتماعی جمعی) اشاره دارد. در نهایت، ناهایپیت و گوشال (۱۹۹۸) اشاره کرده‌اند به بعد شناختی به منزله افزوده‌ای به مفهوم‌سازی‌های قبلی سرمایه اجتماعی، با اشاره به ادراکات مشترکی که تعاملاتی مانند زبان و کدهای مشترک را تسهیل می‌بخشد (همچنین مشابه سرمایه اجتماعی جمعی). این ابعاد به روابط و ویژگی‌های ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره دارد (فروهلش^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

1. Putnam

2. Guiso

3. Gittell & Vidal

4. Coleman

5. Son

6. Nahapiet & Ghoshal

7. Froehlich

با جمع‌بندی کار نویسندگان، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی فردی منفعتی است که فرد به منزله تابعی از موقعیت اجتماعی خود در یک شبکه اجتماعی به دست می‌آورد. در حالی که سرمایه اجتماعی جمعی، خیر جمعی است که یک جامعه شکل می‌دهد (گودچوت و ماریوت^۱، ۲۰۰۴).

◎ چند فرهنگی

فرهنگ از جمله واژه‌هایی است که در حوزه‌های تخصصی، همچون جامعه‌شناسی، انسان‌شناختی، باستان‌شناسی، مردم‌شناسی، مباحث تربیتی و اخلاقی و ... به‌عنوان کلیدواژه تبیین و توصیف بسیاری از کنش‌ها، آداب و رسوم و خلیات، شعائر و آئین‌ها و نمادهای فردی و اجتماعی است که در کالبد جوامع امروزی جریان داشته و در تمامی سازمان‌ها با انواع تخصص‌ها و حوزه‌ها جای گرفته است و مطرح می‌شود. سازمان‌ها هر یک دارای یک فرهنگ سازمانی غالب و چندین پاره‌فرهنگ هستند (علی احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

در سازمان‌ها فرهنگ در حکم ارزش‌ها، اصول و فرضیات مشترکی به شمار می‌آید که در میان کارمندان یک شرکت وجود داشته و بستر مناسبی را برای هماهنگ شدن عملکردها، فراهم آورده است. فرهنگ سازمانی هفت بعد دارد: شایستگی کارمند، جو حاکم، وابستگی به سازمان، رسمیت سازمان، برنامه‌های سازمان، جایگاه سازمان و خدمات سازمان (مک‌اینتاش و دوهرتی^۲، ۲۰۱۰).

جامعه ایران نیز به سبب تنوع قومیتی و عناصر مشابه دیگر تأثیرگذار بر انسجام، نظیر چندآیینی، چندزبانی و چندفرهنگی به‌طور مداوم سرچشمه بروز شورش‌ها و درگیری‌هایی بوده است که گاه منجر به از بین رفتن انسجام اجتماعی و یکپارچگی آن می‌گردیده و با ظهور شرایط دیگری، بار دیگر به‌عنوان یک جامعه منسجم و یکپارچه سر بر می‌آورده است (غنیمتی، ۱۳۹۵). به توجه به همین اهمیت تنوع قومی و فرهنگی در سطح جوامع و اثرات آن بر روی سایر مسائل، مطالعات متعددی به بررسی رابطه میان تنوع قومیتی با سایر متغیرهای مهم مانند رشد اقتصادی، سطح دموکراسی، جنگ‌های داخلی، تجزیه جوامع و غیره پرداخته‌اند (ایسترلی و لوین^۳، ۱۹۹۷؛ آلسینا^۴ و همکاران، ۱۹۹۹). به‌خلاف گذشته در جوامع کنونی تنوع فرهنگی در کل جامعه رخنه کرده است و در پی آن راهکارهای فرهنگی متعددی برای مدیریت جوامع از نظر تنوع و تفاوت‌های فرهنگی به‌وجود آمده است (دلانتی^۵، ۲۰۰۹).

1. Godechot & Mariot
2. MacIntosh & Doherty
3. Easterly & Levine
4. Alesina
5. Delanty

پیشینه پژوهش

ملک جعفریان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به روش کیفی با رویکرد استقرایی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد به این نتیجه رسیدند که با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی سازمان در ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری سازمان شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، تکریم ارباب رجوع و سرمایه نوآوری آن افزایش یابد. افشانی و کریمی (۱۴۰۱) در پژوهشی به روش پیمایشی به این نتیجه رسیدند که ایثارگری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. رستم‌پور و اجاری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به روش پیمایشی و با نمونه‌گیری تصادفی از سالمندان شهر رشت به این نتایج دست یافتند که سرمایه اجتماعی و در مرحله بعد متغیر مشارکت اجتماعی و حمایت دولتی بیشترین تأثیر مثبت را بر کیفیت زندگی می‌گذارند. کاراوند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به روش آمیخته (کیفی و کمی) در شرکت‌های برق منطقه‌ای ایران به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی (فرهنگی، ارتباطی، سیاسی، اقتصادی و ساختاری) بر ساختار سازمانی اثربخش، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج پژوهش آیباهی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) به روش توصیفی - همبستگی در سطح سازمان‌های دولتی استان یزد نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در پژوهشی، یوسف‌زاده و کیاکجوری (۱۳۹۴) دریافتند که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران با سرمایه اجتماعی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

ماتی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به روش کیفی از نوع مرور نظام‌مند به این نتیجه رسیدند که پیشایندهای سرمایه اجتماعی را می‌توان شامل عوامل شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، ملی، ویژگی‌های فردی و انگیزشی و پیامدهای آن را می‌توان شامل عملکرد سازمانی، انتقال دانش و طراحی شغلی دانست. وانگ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به روش همبستگی در استان جیانگ‌سو چین به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی مهاجران بر ادراک آن‌ها از ارائه خدمات عمومی تأثیر دارد. کارمن^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با بررسی ۱۸۷ مطالعه به روش فراترکیب، به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی شامل جنبه‌های ساختاری و اجتماعی - فرهنگی و شناختی است. نتایج پژوهش جانگ^۳ (۲۰۲۲) به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در تایوان نشان داد که اعتماد به چهره‌های دولتی میانجی ارتباط میان دو نوع سرمایه اجتماعی پیوندی و اعتماد سیاسی است و شواهدی را تأیید می‌کند که اعتماد سیاسی با نحوه درک پاسخ‌دهندگان از احساس مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی دولت ارتباط دارد.

1. Mathey
2. Carmen
3. Jhang

نمونه‌گیری از این جامعه با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌بندی و تصادفی انجام شده است. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش به لحاظ ماهیت آن که تنوع فرهنگی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و از اقوام گوناگون تشکیل شده است، لذا لازم است به نسبت کارکنان از اقوام گوناگون نمونه‌گیری انجام شود؛ از این رو نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد و حجم نمونه با کمک فرمول کوکران از اقوام «فارس (۱۱۴ نفر)، ترک (۱۰۳ نفر)، کرد (۱۶ نفر)، لر (۵۰ نفر)، عرب (۱۶ نفر) و سایرین (۷۸ نفر)» ۳۷۷ نفر محاسبه شد.

جدول ۱. نحوه انتخاب نمونه

منابع انسانی براساس قومیت‌های مختلف	حجم هر طبقه	نمونه هر طبقه
فارس	۳۶۳	۱۱۴
ترک	۳۲۸	۱۰۳
کرد	۵۱	۱۶
لر	۱۵۹	۵۰
عرب	۵۱	۱۶
سایر	۲۴۸	۷۸
مجموع	۱۲۰۰	۳۷۷

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq} = \frac{1200 \times (1/96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{1200 \times 0.5^2 + (1/96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 291$$

n = حجم نمونه آماری ۲۹۱ نفر

N = حجم جامعه آماری ۱۲۰۰ نفر

p = نسبت وجود صفت در جامعه آماری ۵۰٪

q = نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری ۵۰٪

d = سطح خطا (دقت احتمالی مطلوب) ۰/۰۵

t^2 = «۱/۹۶» در سطح اطمینان ۹۵ درصد

با توجه به سهولت دسترسی به جامعه آماری و همچنین براساس نظر اساتید راهنما و مشاور، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۳۷۷ پرسشنامه کامل دریافت و مورد تجزیه و تحلیل

قرار گرفت. پرسشنامه سرمایه اجتماعی بر مبنای شاخصه‌های به دست آمده از نتایج بخش کیفی پژوهش (شمیاتی و همکاران، ۱۴۰۲)، مشتمل بر ۴۲ گویه، تهیه شد. برای سنجش سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی از پرسشنامه محقق ساخته با ۴۲ سؤال استفاده شده است که به صورت طیف لیکرت پنج ارزشی و از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم ارزش گذاری شده است. این پرسشنامه دارای چهار حیطه سرمایه اجتماعی (۹ گویه)، بستر (۱۰ گویه)، راهبرد (۱۲ گویه) و پیامد (۱۱ گویه) برگرفته از مدل مفهومی اولیه سرمایه اجتماعی است که حاصل نتایج بخش کیفی این پژوهش بوده است (شمیاتی و همکاران، ۱۴۰۲). در این پژوهش از ابزار پرسشنامه برای بهره‌مندی از نظر اقوام گوناگون در ارتقای سرمایه اجتماعی بهره برده شده است. با توجه به این که پرسشنامه به کار رفته محقق ساخته بوده است، لذا روایی براساس روش لاوشه بود که در این روش حداقل ارزش مورد قبول برای شاخص نسبت روایی محتوا، براساس جدول لاوشه، ۰/۶۲ در نظر گرفته شده است (هیرکاس^۱، ۲۰۰۵). بنابراین نتیجه حاصل در ارتباط با هر گویه، با عدد ۰/۶۲ مقایسه شد و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت و استحکام سؤالات و همبستگی میان سازه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد	تعداد شاخص	ضریب آلفای کرونباخ
۱	سرمایه اجتماعی	۳۷۷	۹	۰/۷۱۲
۲	بستر		۱۰	۰/۷۶۲
۳	راهبرد		۱۲	۰/۷۲۰
۴	پیامد		۱۱	۰/۷۸۲
۵	کل پرسشنامه		۴۲	۰/۸۲۲

با توجه به تقسیم بندی مؤلفه‌های اصلی، نتایج به دست آمده پایایی براساس روش آلفای کرونباخ و خروجی نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ در متغیرهای سرمایه اجتماعی ۰/۷۱۲، بستر ۰/۷۶۲، راهبرد ۰/۷۲۰، پیامد ۰/۷۸۲ و کل پرسشنامه ۰/۸۲۲ است. با توجه به این که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تک تک متغیرها و همچنین برای کل سؤالات پرسشنامه براساس پاسخ پاسخگویان از ۰/۷ بیشتر است، لذا پایایی پرسشنامه نیز تأیید می‌شود. به منظور تأیید روایی از طریق نسبت روایی محتوایی و همچنین روایی سازه ابزار اندازه‌گیری از نظر ده نفر از خبرگان رشته مدیریت دولتی، خط‌مشی و آموزشی بهره‌گیری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

■ یافته‌های پژوهش

مقدار آماره کایزر مایر برابر $0/885$ و مقدار آماره کای اسکوتر برابر با $5978/345$ بود که معنادار گزارش شده‌اند. بنابراین، شاخص کایزر مایر نشان می‌دهد که تعداد نمونه برای انجام دادن آزمون کفایت دارد زیرا، مقدار آزمون برابر $0/885$ بود. همچنین آزمون بارتلت نیز معنادار شده است و نشان می‌دهد که همبستگی کافی میان گویه‌های پرسشنامه وجود دارد.

جدول ۳. آزمون بارتلت جهت کفایت نمونه‌گیری

$0/885$	آزمون KMO برای کفایت نمونه‌گیری
$5978/345$	آزمون کای اسکوتر
703	درجه آزادی
$0/000$	سطح معناداری

با توجه به این که آزمون‌های آماری انجام شده نیازمند آن است که توزیع متغیرهای اولیه همگی دارای توزیع نرمال باشند، بنابراین از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج بررسی توزیع داده‌ها

ردیف	متغیر	تعداد	مقدار آماره	معناداری	نتیجه آزمون
۱	سرمایه اجتماعی	۳۷۷	$0/163$	$0/17$	توزیع نرمال است
۲	بستر		$0/163$	$0/17$	توزیع نرمال است
۳	راهبرد		$0/137$	$0/07$	توزیع نرمال است
۴	پیامد		$0/165$	$0/21$	توزیع نرمال است

شایان ذکر است که منظور از بستر، راهبرد و پیامدها به شرح زیر است:

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی شامل سرمایه اجتماعی فردی و جمعی است. سرمایه اجتماعی فردی منفعتی است که فرد به منزله تابعی از موقعیت اجتماعی خود در یک شبکه اجتماعی به دست می‌آورد، درحالی که سرمایه اجتماعی جمعی، خیر جمعی است که یک جامعه شکل می‌دهد (گودچوت و ماریو، ۲۰۰۴). در این پژوهش منظور از سرمایه اجتماعی از بعد چندفرهنگی مدنظر است که براساس

دیدگاه کارکنان قومیت‌های گوناگون در وزارت آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفته است.

♦ **بستر:** بستر شامل شرایطی است که راهبردها و اقدامات تحت آن، به اداره و سازماندهی پدیده می‌پردازند. در این پژوهش بستر شامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی است.

♦ **راهبرد:** راهبردها کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی‌اند که از پدیده محوری منتج می‌شود. راهبردها و اقدامات، طرح‌ها و کنش‌هایی‌اند که به طراحی مدل سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی کمک می‌کنند. به عبارت دیگر فعالیت‌هایی‌اند که به پیاده‌سازی سرمایه اجتماعی چندفرهنگی در وزارت آموزش و پرورش می‌انجامند. راهبردها در این پژوهش شامل عوامل فردی، سازمانی و عوامل مربوط به جامعه‌اند.

♦ **پیامد:** منظور از پیامدها خروجی‌های تأثیرگذار مشهود و نامشهودی‌اند که بر اثر طراحی مدل سرمایه اجتماعی مبتنی بر تنوع فرهنگی در جامعه ایجاد می‌شوند و خروجی‌های حاصل از به‌کارگیری راهبردها هستند. در واقع نتیجه پیاده‌سازی مدل سرمایه اجتماعی مبتنی بر تنوع فرهنگی در وزارت آموزش و پرورش به عنوان «پیامدها» شناخته می‌شود. در این پژوهش، پیامدها شامل آموزش، فرهنگ، عدالت، کارایی سازمان، استانداردهای سازمانی، تعاملات و غیره‌اند.

با توجه به این که در این پژوهش نقش چندفرهنگی (اقوام گوناگون) نیز دارای اهمیت بودند، بنابراین نظر اقوام نیز براساس پاسخ به پرسش‌های گوناگون بررسی و به همین منظور از تحلیل آنالیز واریانس استفاده شد. بررسی آن به این نحو خواهد بود که آیا میانگین پاسخ اقوام گوناگون در مورد مؤلفه‌های مؤثر بر سرمایه اجتماعی با هم مشابه است یا خیر؟ در صورت تشابه به این نتیجه خواهیم رسید که نظر اقوام در تولید ابعاد مختلف پژوهش هم راستا خواهد بود. نتایج تحلیلی پژوهش به‌صورت جدول‌های ذیل ارائه شده است.

جدول ۵. مقایسه نظر پاسخ‌دهندگان اقوام مختلف در مؤلفه سرمایه اجتماعی

عنوان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معناداری
بین گروه	۱/۸۶۷	۵	۰/۳۷۳	۱/۰۷۳	۰/۳۷۳
درون گروه	۱۱۷۹/۱۵۷	۳۳۸۷	۰/۳۴۸	-	-
کل	۱۱۸۱/۰۲۴	۳۳۹۲	-	-	-

براساس اطلاعات جدول ۵ و ستون معناداری مشخص می‌شود که پاسخگویی اقوام گوناگون به شاخص‌ها و گویه‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی به‌طور متوسط مشابه بوده و اتفاق نظر وجود داشته است. با توجه به ستون معناداری که عدد ۰/۳۷۳ است، میانگین پاسخگویی اقوام با هم برابر است.

جدول ۶. مقایسه نظر پاسخ‌دهندگان اقوام گوناگون در مؤلفه بستر

عنوان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معناداری
بین گروه	۴/۰۰۶	۵	۰/۸۰۱	۲/۷۸۱	۰/۱۱۶
درون گروه	۹۷۶/۰۳۷	۳۳۸۷	۰/۲۸۸	-	-
کل	۹۸۰/۰۴۳	۳۳۹۲	-	-	-

براساس اطلاعات جدول ۶ و ستون معناداری مشخص می‌شود که پاسخگویی اقوام گوناگون به شاخص‌ها و گویه‌های مرتبط با بستر به طور متوسط مشابه بوده و اتفاق نظر وجود داشته است. با توجه به ستون معناداری که عدد ۰/۱۱۶ است، میانگین پاسخگویی اقوام با هم برابر است.

جدول ۷. مقایسه نظر پاسخ‌دهندگان اقوام گوناگون در مؤلفه پیامد

عنوان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معناداری
بین گروه	۰/۱۲۵	۵	۰/۰۲۵	۰/۰۸۶	۰/۹۹۴
درون گروه	۱۳۰۷/۳۱۰	۴۵۱۸	۰/۲۸۹	-	-
کل	۱۳۰۷/۴۳۵	۴۵۲۳	-	-	-

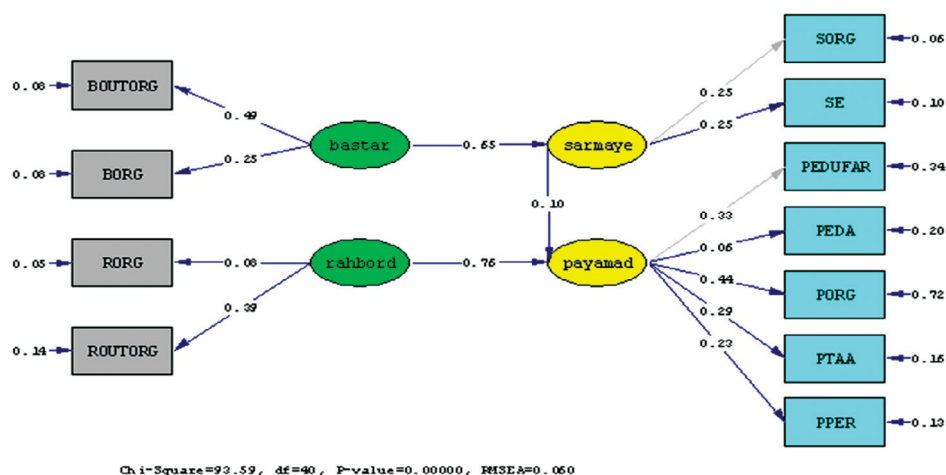
بر اساس اطلاعات جدول ۷ و ستون معناداری مشخص می‌شود که پاسخگویی اقوام گوناگون به شاخص‌ها و گویه‌های مرتبط با پیامد به طور متوسط مشابه بوده و اتفاق نظر وجود داشته است. با توجه به ستون معناداری که عدد ۰/۹۹۴ است، میانگین پاسخگویی اقوام مختلف با هم برابر است.

جدول ۸. مقایسه نظر پاسخ‌دهندگان اقوام در مؤلفه راهبرد

عنوان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معناداری
بین گروه	۱/۶۲۸	۵	۰/۳۲۵	۱/۲۷۶	۰/۲۷۱
درون گروه	۱۰۵۵/۱۹۸	۴۱۴۱	۰/۲۵۵	-	-
کل	۱۰۵۵/۸۲۴	۴۱۴۶	-	-	-

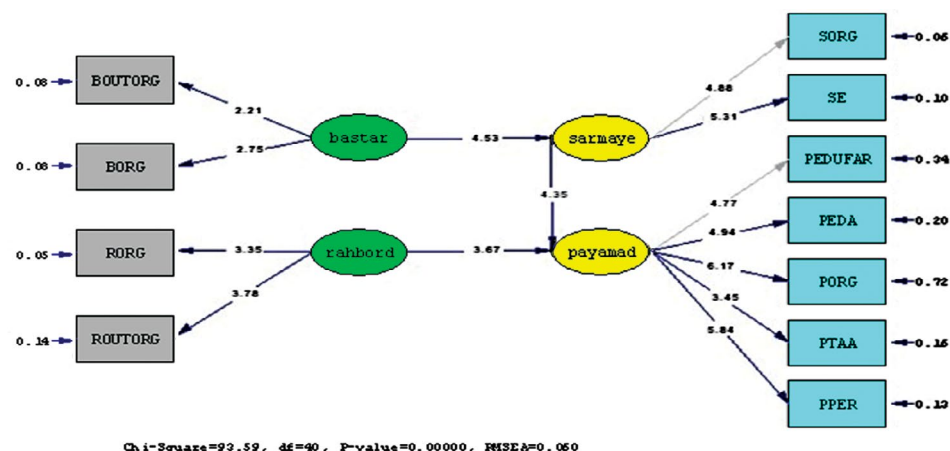
براساس اطلاعات جدول شماره ۸ و ستون معناداری مشخص می‌شود که پاسخگویی اقوام گوناگون به شاخص‌ها و گویه‌های مرتبط با راهبرد به طور متوسط مشابه بوده و اتفاق نظر وجود داشته است. با توجه به ستون معناداری که عدد ۰/۲۷۱ است، میانگین پاسخگویی اقوام با هم برابر است.

بر اساس اطلاعات به دست آمده و مدل مفهومی و فرضی ابتدایی، نتایج نهایی تحلیلی که از طریق اطلاعات گردآوری شده از پاسخ‌های کسب شده از پرسشنامه به دست آمد، مدل نهایی با توجه به روش معادلات ساختاری و با به کارگیری نرم‌افزار لیزرل تدوین و خروجی نتایج به صورت مدل شماره ۲ گزارش و نمایش داده شده است.



شکل ۲. برآورد مدل مفهومی پژوهش و ضریب تأثیر متغیرها

بر این اساس برای تأیید ضرایب ارتباطی از آزمون تی استفاده شده که براساس مدل زیر تأیید تمامی ضرایب مسجل شده است.



شکل ۳. نتایج آزمون تی در مدل پژوهش

با توجه به مدل مشاهده می‌شود که ارتباط و همبستگی مؤلفه‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی همگی مورد تأیید قرار گرفته است. از آنجایی که برای تأیید کفایت مدل نهایی نیاز است تا براساس برخی مشخصه‌های مدل معادلات ساختاری این کفایت بررسی شود، لذا در جدول شماره ۸ این مشخصه‌ها و نتایج کفایت مدل براساس آنها گزارش شده است. نتایج خروجی مشخصه‌های با اهمیت در جدول شماره ۹ آورده شده است. اکثر مشخصه‌های برازش مدل، به تأیید مدل نتیجه داده‌اند.

جدول ۹. نتایج خروجی مشخصه‌های برازش

ردیف	شاخص مد نظر	دامنه	خروجی آزمون	نتیجه
۱	RMSEA	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۶	عدم تأیید کفایت مدل
۲	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	تأیید کفایت مدل
۳	AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	تأیید کفایت مدل
۴	NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۸	عدم تأیید کفایت مدل
۵	NNFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹	تأیید کفایت مدل
۶	IFI	بین ۰ تا ۱	۰/۹۳	تأیید کفایت مدل

با توجه به مدل نهایی مشخص می‌شود که ضریب تأثیر عوامل برون‌سازمانی بستر، به نسبت عوامل سازمانی بالاتر است. بستر در سه بعد عوامل فردی با مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی افراد، بعد عوامل سازمانی با مؤلفه‌های عدم توجه به سرمایه اجتماعی، ارتباطات و همکاری درون سازمان، عدم توجه مدیریت به کارکنان، ویژگی‌های درون سازمان و بعد عوامل اجتماعی با مؤلفه‌های عدم توجه به فرهنگ و قومیت افراد، اعتمادسازی و تفاوت در ویژگی‌های جوامع گوناگون جمع‌بندی می‌شود.

همچنین عوامل برون و درون سازمانی به‌صورتی معادل بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند. مؤلفه‌های مرتبط با ابعاد داخلی مرتبط با سازمان و افراد شامل اعتبار و دارایی سازمان، ارتباطات افراد در درون سازمان، ویژگی‌های شخصیتی افراد، فرهنگ سازمان، همکاری و مشارکت در سازمان و در نهایت اعتماد میان افراد و ابعاد خارج از سازمان نیز شامل همکاری و مشارکت افراد در جامعه و ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه است.

در زمینه مسئله راهبرد نیز تأثیر عوامل برون‌سازمانی محسوس بوده و ضریب تأثیر آن بالاتر از عوامل درون‌سازمانی است. متغیر راهبرد در سه بعد سطوح فردی شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های اجتماعی کارکنان، در بعد جامعه نیز شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های فرهنگی، ویژگی‌های اقتصادی محیط و اعتمادسازی و بعد درون‌سازمانی با مؤلفه‌های ویژگی‌های حاکمیتی سازمان،

عوامل مرتبط با شایسته‌سالاری، ویژگی‌ها و توانمندی‌های مدیر، توجه به کارکنان و ارتباطات و مشارکت مورد توجه قرار گرفته است.

در مورد پیامد نیز باید اشاره داشت که عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را داشته و پس از آن عوامل فردی دارای اهمیت است.

متغیر پیامد شامل مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها نظیر فرد-محوری، فرهنگ و قومیت، فضیلت‌های اخلاقی، احترام به تنوع فرهنگی، مسائل اقتصادی، سیاسی و محیطی، حقوق شهروندی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، امنیت روانی، زیرساخت‌های فرهنگی، بلوغ فکری، شایسته‌سالاری، تعلیم و تربیت، کیفیت زندگی، حس تعلق و تعهد، همدلی و صمیمیت و نیز تقویت اقتدار ملی است.

نتایج نموداری آزمون تی نشان می‌دهد که ضرایب تأثیر و یا همان بارهای عاملی همگی مورد تأیید بوده و معنادارند. تمامی اعداد از مقدار ۱/۹۶ که همان عدد پیش‌فرض نرم‌افزار برای سطح معناداری ۹۵ درصد اطمینان است، در نظر گرفته شده که همه مقادیر روی مسیرها از این عدد بیشتر بوده، لذا ضرایب و بارهای عاملی همگی معنادارند.

همچنین با توجه به خروجی به دست آمده از نرم‌افزار، براساس جدول شماره ۱۰ میزان ضریب تأثیر هر یک از متغیرهای اصلی مشخص می‌شود.

جدول ۱۰. میزان ضریب تأثیر هر یک از متغیرهای اصلی

ردیف	مؤلفه اصلی	ابعاد	ضریب تأثیر
۱	بستر	عوامل سازمانی	۰/۲۵
		عوامل برون‌سازمانی	۰/۴۹
۲	سرمایه اجتماعی	داخل سازمان و فرد	۰/۲۵
		خارج سازمان	۰/۲۵
۳	راهبرد	عوامل سازمانی	۰/۰۶
		عوامل برون‌سازمانی	۰/۳۹
۴	پیامد	عوامل فرهنگی و آموزشی	۰/۳۳
		عوامل عدالت	۰/۰۵
		عوامل سازمانی	۰/۴۴
		عوامل تعالی	۰/۲۹
		عوامل فردی	۰/۲۳

خروجی به‌دست آمده از نرم‌افزار مشخص می‌شود که عامل بستر با دو زیرمؤلفه عوامل سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم بندی شده است که در آن عامل برون‌سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۹ به نسبت عامل سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۲۵ تأثیر بیشتری را نشان می‌دهد، لذا لزوم توجه در عوامل برون‌سازمانی در این بخش محسوس است. از سویی هم در حوزه سرمایه اجتماعی با توجه به نظر پاسخ‌دهندگان تأثیر عوامل سازمانی و برون‌سازمانی به‌طور مساوی با ضریب تأثیر برابر معادل ۰/۲۵ بوده که نشان می‌دهد که توجه به هر دو عامل برون‌سازمانی و درون‌سازمانی باید به‌صورت معادل و همراستا صورت پذیرد تا تأثیری مناسب در سطح جامعه داشته باشد.

مؤلفه اصلی راهبرد نیز با توجه به عوامل سازمانی و برون‌سازمانی مورد توجه بوده است که ضریب تأثیر عوامل برون‌سازمانی با مقدار ۰/۳۹ بیشتر از عوامل سازمانی بوده که لزوم توجه در مورد عوامل برون‌سازمانی بر تأثیرگذاری آنها بر راهبردهای ایجاد در سرمایه اجتماعی محسوس است. درنهایت نیز پیامدهای در نظر گرفته شده در حوزه سرمایه اجتماعی با عوامل در نظر گرفته شده فرهنگی و آموزش، عدالت، عوامل سازمانی، عوامل تعالی و عوامل فردی در نظر گرفته شده است. در این میان عوامل سازمانی در این بخش با ضریب تأثیر ۰/۴۴ بیشترین تأثیر را داشته و نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر توجه به سرمایه اجتماعی به عوامل سازمانی بازتاب خواهد داشت و در مرحله بعد به عامل فرهنگی و آموزشی بازخواهد گشت.

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد از آنجا که وزارت آموزش و پرورش به لحاظ ماهیت فعالیت خود دارای ساختار آموزشی است و آموزش آیندگان کشور را به‌عهده دارد، لذا یکی از موفقیت‌های این سازمان، توجه به سرمایه اجتماعی آن است. در واقع سرمایه اجتماعی آموزش و پرورش را می‌توان شامل همه ذی‌نفعان این سازمان (مردم و کارکنان) دانست. به همین دلیل توجه به سرمایه اجتماعی با محوریت چند فرهنگی می‌تواند نقطه شروعی برای پاسخگویی بهتر شود. از آنجا که کشور ایران قومیت‌های فرهنگی گوناگون دارد، لذا ایجاد توازن در آموزش، در به‌کارگیری نیروها، برنامه درسی و غیره می‌تواند نقطه عطفی در وحدت بخشیدن به این نهاد و سازمان بزرگ کشور به حساب آید. کارمن و همکاران (۲۰۲۲) نیز، سرمایه اجتماعی را شامل جنبه‌های ساختاری و اجتماعی - فرهنگی و شناختی بیان کرده‌اند. از این‌رو، سرمایه اجتماعی مهم‌ترین عامل موفقیت در سازمان‌های دولتی است (اندرو و برور، ۲۰۱۴). ملک‌جعفریان و همکاران (۱۴۰۱) نیز بیان کردند که سرمایه فکری سازمان شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، تکریم ارباب رجوع و سرمایه نوآوری آن است و نتایج آنها همسو با یافته‌های این پژوهش است.

یکی از ابعاد شناسایی شده در این پژوهش، بعد مربوط به زمینه یا بستر بود که شامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی است. ماتی و همکاران (۲۰۲۴) نیز، همانند نتیجه این پژوهش، پیشنهادهای سرمایه اجتماعی را شامل عوامل شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، ملی، ویژگی‌های فردی و انگیزشی و پیامدهای آن را شامل عملکرد سازمانی، انتقال دانش و طراحی شغلی دانسته‌اند. هر چقدر بعد زمینه یا بستر بتواند به درستی توانایی توجه به ویژگی‌های شخصیتی و فردی کارکنان را داشته باشد، همکاری‌های درون سازمانی، شبکه‌سازی و تعاملات درون سازمانی و برون سازمانی بدون توجه به نوع رنگ، نژاد، نوع قومیت صورت گیرد، می‌توان به شکل‌گیری بستری مناسب برای بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی در فرهنگ‌های گوناگون امیدوار بود. براساس یافته‌های پژوهش به منظور بسترسازی در حوزه سرمایه اجتماعی نیازمندیم که عوامل برون سازمانی به صورت جدی مورد مطالعه قرار گیرند و تأثیر عوامل قابل کنترل و غیر قابل کنترل عوامل برون سازمانی عمیق‌تر بررسی شود. دلیل این موضوع ضریب تأثیر بالاتر عوامل برون سازمانی در این بخش است. از آنجایی که براساس پاسخ افراد پاسخگو، ضرایب محاسبه شده در سطح سازمانی و برون سازمانی در حوزه سرمایه اجتماعی برابر بوده، لذا استنباط بر آن است که اهمیت هر دو عامل درون و برون سازمانی برای ارتقای سرمایه اجتماعی از دید پاسخگویان به یک اندازه است و می‌توان گفت که تأثیر عوامل برون سازمانی در رشد و یا ضعف سرمایه اجتماعی به همان اندازه عوامل سازمانی است. از آنجایی که با تغییر نمونه امکان تغییر نتایج وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این موضوع را پژوهشگران دیگر به چالش بکشند و مقایسه‌ای در این زمینه انجام دهند که آیا این برابری می‌تواند به صورت عام معنادار باشد یا خیر. فراهم آوردن بستر و زمینه مناسب در وزارت آموزش و پرورش می‌تواند زیرساخت‌های لازم را برای ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی را ایجاد کند. چنانچه این شرایط مهیا نشود، نمی‌توان انتظار ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی را داشت. از این رو، کارآمدی، توانمندی، شایسته‌سالاری، توجه به تخصص و ایجاد امنیت روانی را می‌توان از جمله زمینه‌های لازم در ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی دانست. همچنین به کارگیری صحیح راهبردها نیز می‌تواند به عملیاتی شدن ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی منجر شود.

افزون بر این بعدی دیگر که در این زمینه وجود دارد، بعد راهبردهاست. راهبردها فرایندهایی‌اند که سازمان با به کارگیری آن‌ها می‌تواند به اهداف مورد نظر خود دست یابد. برای بهره‌گیری از پتانسیل‌ها و توانمندی‌های سرمایه اجتماعی با تنوع فرهنگی، می‌توان با توجه به ویژگی‌های فردی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و اعتمادسازی در میان کارکنان، رعایت شایسته‌سالاری در سازمان و ارتباطات و مشارکت مطلوب، فرایندهای مورد نیاز را به کار گرفت. درنهایت اینکه پیامدها حاصل فرایندها یا راهبردهایی‌اند که در کوتاه مدت و بلندمدت در زمینه موضوع مورد نظر می‌توان انتظار داشت. براساس یافته‌های پژوهش عوامل برون سازمانی نقشی مؤثر در زمینه سرمایه اجتماعی دارند. این یافته لزوم

توجه به عواملی همچون قوم و وراثت، اعتقادات و باورها، تعهد و احساس مسئولیت، ارزش‌های متعالی و اخلاق، فرهنگ و تنوع فرهنگی و شرایط اجتماعی و گسست‌ها را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر هرچقدر ذی‌نفعان آموزش و پرورش احساس کنند که عدالت سازمانی در سازمان متبوعه رعایت می‌شود، همچنین به باورها و اعتقادات تمامی دانش‌آموزان و کارکنان دارای قومیت‌های گوناگون توجه می‌شود، مباحث چندفرهنگی در سازمان آموزش و پرورش مورد توجه قرار می‌گیرد و در برنامه‌های درسی این توجه و احترام برای ذی‌نفعان مشهود باشد، در این صورت است که آنان احساس تعلق به سازمان کنند و این احساس تعلق باعث افزایش تعهد کارکنان و حتی تعهد ذی‌نفعان می‌شود و می‌توان انتظار داشت که آموزش و پرورش به درستی راهبردهایی را برای ارتقای سرمایه اجتماعی با ابعاد چندفرهنگی به کار گرفته است. یوسف‌زاده و کیاکجوری (۱۳۹۴) دریافتند که میان مهارت‌های ارتباطی مدیران با سرمایه اجتماعی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و این منطبق با بخشی از یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه راهبردهاست.

براساس یافته‌های پژوهش، پیامد سرمایه‌های اجتماعی با توجه به نتایج نشان می‌دهد که بازتاب سرمایه اجتماعی بر عوامل سازمانی تأثیر بیشتری دارد و نشانه آن می‌تواند سبب افزایش خلاقیت و کارآمدی، بهبود مدیریت‌ها و اعتلای سازمانی، افزایش مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری و در نهایت نشاط اجتماعی شود. به عبارت دیگر فعالیت‌های آموزش و پرورش در زمینه سرمایه اجتماعی چندفرهنگی در پیامدها بروز پیدا می‌کند. از این رو، باید شرایط مربوط به عوامل سازمانی و برون سازمانی در زمینه سرمایه اجتماعی آماده شود و راهبردها به شکل درستی انتخاب و به کار گرفته شوند تا در این زمینه انتظار پیامدهای مثبت داشت. نتیجه این بخش از پژوهش را می‌توان با نتایج پژوهش رستم‌پور و اجاری و همکاران (۱۳۹۹) همسو دانست که در پژوهش خود نشان دادند، سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی و حمایت دولتی بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی دارند. بنابراین ضرورت دارد که به منظور افزایش کیفیت زندگی و ارتقای سرمایه اجتماعی در مرحله اول مؤلفه‌های درون سازمانی، سپس مسائل فرهنگی و آموزشی مورد توجه قرار گیرند.

آیباغی اصفهانی، سعید؛ سبکرو، مهدی؛ بزرگلو، مهین و اعظمی، محمدمهدی. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۲)، ۱۹۹-۲۲۰.

احمدی، سید علی اکبر و فیض آبادی، حوریه. (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)، *مدیریت دولتی*، ۳(۶)، ۳۵-۵۴.

احمدی، سیروس؛ میرفردی، اصغر و ابتکاری، محمدحسین. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی شهروندان شهر یاسوج. *فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۲(۶)، ۱۳۵-۱۵۷.

ارسیا، بابک و ساعی، احمد. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی دولت بر توسعه سیاسی از دیدگاه شهروندان تهرانی. *دانش سیاسی*، ۱۵(۱)، ۱-۲۸.

Doi:10.30497/pk2019.2615

افشانی، سیدعلیرضا و کریمی منجرمویی، یزدان. (۱۴۰۱). تأثیر ایشارگری اجتماعی بر تقویت سرمایه اجتماعی در بین شهروندان یزد. *شاهد اندیشه*، ۳(۱)، ۳۲-۹.

رستم‌پور واجاری، منیر؛ امیرمظاهری، امیرمسعود و کاشانی، مجید. (۱۳۹۹). مقایسه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان سنتی و مدرن. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۴)، ۵۸۷-۶۱۱.

رضایی، سعید و قائدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). نقش رسانه در تقویت سرمایه اجتماعی در گام دوم انقلاب اسلامی. *فصلنامه علمی مطالعات میان فرهنگی*، ۴۷(۱۶)، ۱۴۵-۱۷۴.

رهمی، روح‌اله. (۱۳۹۶). امنیت انسانی و سرمایه اجتماعی (شاخص‌های پیوند دهنده). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۲)، ۲۲۱-۲۴۳.

Doi: 10.22059/JSCM.2017.242189.1455

زارعی متین، حسن و ملایی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌های اجرایی استان قم. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۷.

Doi: 10.22059/JSCM.2014.53281

سمنانی، ناهید؛ حنیفی، فریبا و شریفی، اصغر. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش به‌منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن. *جامعه‌پژوهی فرهنگی*، ۱۲(۳)، ۹۷-۱۲۴.

شمیاتی، محمود؛ ربیعی مندرجین، محمدرضا و امیرکبیری، علی‌رضا (۱۴۰۲). طراحی و تبیین مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی. *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۳)، ۲۹۵-۳۰۷.

Doi: 10.22059/JSCM.2023.357805.2405

علی‌احمدی، محمدهادی؛ ماکوئی، احمد و بنیادی، علی. (۱۳۹۷). تدوین راهبردهای تکامل فرهنگ سازمانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۹(۳۴)، ۸۴-۵۳.

Doi: 20.1001.1.22286853.1397.9.34.2.3

غنیمتی، حسن. (۱۳۹۵). الگوهای مدیریت تنوعات فرهنگی و مذهبی و رابطه آن با شورش و انسجام. *مطالعات میان فرهنگی*، ۱۱(۳۰)، ۶۳-۹۲.

کاروند، امید؛ چناری، وحید و امیرنژاد، قنبر. (۱۴۰۱). ارائه مدل نقش سرمایه اجتماعی در بهبود ساختار سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: شرکت‌های برق منطقه‌ای ایران). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۶(۱)، ۱۳۵-۱۶۶.

ملک جعفریان، آسیه؛ طاهری لاری، مسعود؛ قربانی، محمود؛ ایرانمنش، انیس و وفایی نجار، علی. (۱۴۰۱). تبیین عوامل مرتبط با ارتقا سرمایه فکری با رویکرد سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۵(۴)، ۱۶۳۳-۱۶۴۶.

یوسف‌زاده، سعید و کیاکجوری، داود. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۱)، ۹۵-۱۱۶.

Doi: 10.22059/JSCM.2015.54090

- Alesina, A., Baqir, R., & Easterly, W. (1999). Public goods and ethnic divisions. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(4), 1243-1284.
- Andrews, R., & Brewer, G. A. (2014). Social capital and public service performance: Does managerial strategy matter?. *Public Performance & Management Review*, 38(2), 187-213.
- Banks, J. A., & Banks, C. A. M. (Eds.). (2019). *Multicultural education: Issues and perspectives*. John Wiley & Sons.
- Carmen, E., Fazey, I., Ross, H., Bedinger, M., Smith, F. M., Prager, K., ... & Morrison, D. (2022). Building community resilience in a context of climate change: The role of social capital. *Ambio*, 51(6), 1371-1387.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- Delanty, G. (2009). The European heritage: History, memory, and time. In C. Rumford (Ed.), *The Sage handbook of European studies* (pp. 36-51). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9780857021045.n3>
- Demirkiran, C. Y., & Gençer, M. (2017). Impact of social capital on career development. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(3), 580-600.
- Dodd, M. D. (2012). *A social capital model of public relations: Development and validation of a social capital measure*. (Doctoral Dissertation, University of Miami).
- Easterly, W., & Levine, R. (1997). Africa's growth tragedy: Policies and ethnic divisions. *The Quarterly Journal of Economics*, 1203-1250.
- Forsdike, K., Marjoribanks, T., & Sawyer, A. M. (2019). 'Hockey becomes like a family in itself': Re-examining social capital through women's experiences of a sport club undergoing quasi-professionalisation. *International Review for the Sociology of Sport*, 54(4), 479-494.
- Froehlich, D. E., Van Waes, S., & Schäfer, H. (2020). Linking quantitative and qualitative network approaches: A review of mixed methods social network analysis in education research. *Review of Research in Education*, 44(1), 244-268.
- Gittell, R. J., & Vidal, A. (1998). *Community organizing: Building social capital as a development strategy*. Sage.
- Godechot, O., & Mariot, N. (2004). Les deux formes du capital social: Structure relationnelle des jurys de thèses et recrutement en science politique. *Revue française de sociologie*, 45(2), 243-282.
- Goodwin, M. (2022). Evaluating the success of decentralisation in facilitating the inclusion of Rwanda's marginalised. *The European Journal of Development Research*, 34(5), 2251-2271.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2011). Civic capital as the missing link. In J. Benhabib, A. Bisin, & M. O. Jackson (Eds.), *Handbook of social economics*, 1, 417-480. Amsterdam: Elsevier.
- Hyrkäs, K. (2005). Clinical supervision, burnout, and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland. *Issues in Mental Health Nursing*, 26(5), 531-556.
- Jhang, F. H. (2022). Bonding social capital and political trust: The mediating role of trust in public figures in Taiwan. *The Social Science Journal*, 59(1), 71-84.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Mathey, F., Lysova, E. I., & Khapova, S. N. (2024). How is social capital formed and leveraged in international careers? A systematic review and future research directions. *Management Review Quarterly*, 74(3), 1209-1248.
- Mooten, N. (2021). *Racism, discrimination and migrant workers in Canada: Evidence from the*

- literature*. Immigration, Refugees and Citizenship Canada= Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Putnam, R. (1994). Social capital and public affairs. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 47, 5-19.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Son, J. (2020). *Social capital*. Cambridge: Polity Press.
- Stevenson, N. (2016). Local festivals, social capital and sustainable destination development: Experiences in East London. *Journal of Sustainable Tourism*, 24(7), 990-1006.
- Wang, Y., Zhu, H., Aziz, N., & Liu, Y. (2023). Does social capital improve the effectiveness of public service? An insight from rural-to-urban migrants in China. *Social Indicators Research*, 165(2), 431-452.
- Yeh, S. C., Chiou, H. J., Wu, A. W., Lee, H. C., & Wu, H. C. (2019). Diverged preferences towards sustainable development goals? A comparison between academia and the communication industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4577.

A Model for Promoting Social Capital through Cultural Diversity

M. Shamyati¹ © M. R. Rabiee Mandejin, Ph.D.^{2*} © A. R. Amirkabiri, Ph.D.²

Abstract

Although social capital plays an important role in organizational development, it has been overlooked to a large extent in Iran. Thus, it was deemed necessary to explain a model for promotion of social capital within the Ministry of Education that is based on cultural diversity. A categorical sample of 377 from among 1200 MoE personnel across all cultural groups was selected and given a specially constructed questionnaire with the internal consistency of 0.822. Data analysis lead to a structural model that included both internal and external factors. Results show that among factors external to the organization, Foundation and Strategy have a greater impact than the internal factors, although the overall impact of external and internal factors on social capital is equal. As for the consequences, the organizational factors, along with the personal factors, have the most impact.

Keywords: Ministry of Education, multiculturalism, capital, social capital

Date Received: Oct. 17, 2023

Date Accepted: March 18, 2024

This paper is derived from the first author's Doctoral Dissertation.

1. Doctoral Graduate in Public Administration, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author).
E-mail: m.rabiee1971@iaui.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.