

نقش تعاملی ابعاد سرمایه اجتماعی بر آموزش اثربخش اساتید علوم پزشکی

ابوالفضل قاسمزاده علیشاهی*، مهدی کاتب، مهدی کاظمزاده بیطالی

چکیده

مقدمه: در سال‌های اخیر به طور روزافزون سرمایه اجتماعی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. زیرا سازمان نیز می‌تواند از طریق ایجاد، تقویت و گسترش این سرمایه‌های ناملموس اما ارزشمند، اثربخشی خود را بهبود بخشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه و پیش‌بینی آموزش اثربخش از طریق ابعاد سرمایه اجتماعی انجام شد.

روش‌ها: در این پژوهش توصیفی همبستگی، تعداد ۲۴۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۳۹۴ به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal) و پرسشنامه آموزش اثربخش محقق ساخته استفاده شد. داده‌ها از طریق آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چندگانه تعدیل‌کننده مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج: میانگین نمره اعتماد اساتید $3/25 \pm 0/8$ ، همدلی $3/90 \pm 0/58$ و آموزش اثربخش $3/80 \pm 0/60$ (از مجموع ۵ نمره) بود. شدت همبستگی دو به دو از $0/13$ تا $0/45$ در نوسان بود. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین اعتماد و همدلی با آموزش اثربخش بود ($r=0/12$)، $r=0/40$ ، $p<0/05$. همچنین نقش تعاملی اعتماد و همدلی بر آموزش اثربخش اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی تأیید شد ($p<0/05$) و $R^2=0/226$ و $\beta=0/256$.

نتیجه‌گیری: طبق یافته‌های این پژوهش بین ابعاد اعتماد و همدلی سرمایه اجتماعی با آموزش اثربخش رابطه وجود دارد و از طرفی نقش تعاملی اعتماد و همدلی بر آموزش اثربخش تأیید شد. لذا برنامه ریزی در زمینه ایجاد جو مناسب در رابطه با سرمایه‌های اجتماعی در دانشگاه و آگاه‌سازی اعضای هیأت‌علمی ضرورت دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد، همدلی، آموزش اثربخش

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۴؛ ۱۵(۸۱): ۶۳۹ تا ۶۴۷

مقدمه

قرار گرفته‌اند(۱). با توجه به نقش سنگینی که بر دوش دانشگاه‌ها گذاشته شده، لزوم توجه به عواملی که به بهبود و سطح توان دانشگاه‌ها برای ارائه بهترین برون‌داد ممکن به جامعه منجر شده، بیش از پیش احساس می‌شود. در این میان، نقش اعضای هیأت‌علمی که مسئولیت مستقیم پرورش نیروی انسانی نسل آینده را بر عهده دارند می‌تواند بسیار حیاتی و حساس باشد(۲). در زمینه نقش اعضای هیأت‌علمی در رابطه با مسئولیت مستقیم آنها در پرورش نیروی انسانی نسل آینده، سرمایه اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار است(۳). سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستری مناسب

امروزه به دلیل تحولات مداوم و فرایچیدگی‌هایی که جهان همواره با آن روبروست، نظام‌های سیاسی- اجتماعی خصوصاً نظام آموزش عالی بیش از دیگر نظام‌ها در معرض نقد و بررسی جامعه و افکار عمومی

* نویسنده مسؤل: دکتر ابوالفضل قاسمزاده علیشاهی (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. ghasemzadee@yahoo.com
مهدی کاتب، دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. (mahdi_kateb@yahoo.com)
مهدی کاظمزاده بیطالی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. (mehdikazemzadee@gmail.com)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱/۲۸، تاریخ اصلاحیه: ۹۴/۹/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۱

شناختی و تجربه‌ی هیجانات مشابه با دیگران را شامل می‌شود. همدلی ظرفیت بنیادین افراد در تنظیم روابط، حمایت از فعالیت‌های مشترک است. این توانایی نقش اساسی در زندگی اجتماعی و نیروی برانگیزنده رفتارهای اجتماعی و رفتارهایی است که اثربخشی را در پی دارد(۸).

اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶ و برای نخستین بار در مقاله‌ای توسط هانی فان (Hani Fan) مطرح شد و این واژه به طور جدی در اثر کلاسیک جین جاکوب (Jacobs) در سال ۱۹۶۰ به کاربرده شده است(۹).

در دهه ۱۹۸۰ مفهوم سرمایه اجتماعی به شدت مورد توجه قرار گرفت و توانست جایگاه تعریف شده‌ای در میان نظریه‌های جامعه‌شناسی به خود اختصاص دهد. با این حال، مطالعاتی که تأثیر سازه‌های سرمایه اجتماعی را بر ابعاد گوناگون فعالیت شغلی کارکنان آموزشی مورد توجه قرار دهد، کمتر صورت گرفته است. بررسی تحقیقات پیشین نشان‌دهنده تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی کارکنان است(۱۰).

از طرفی، از اثربخشی تحت عنوان درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل می‌آید، نام می‌برند(۱۱). دیدگاه دیگری از آن به عنوان مجموعه تلاش‌های انجام شده سازمان که موجب تکامل و تداوم حیات و بقاء یک سازمان است، یاد می‌کند(۱۲). در تعریف دیگری رابینز (Robbins)، اثربخشی را انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف تعریف می‌کند(۱۲).

هر چند در مورد مفهوم ارزیابی، اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد و این به خاطر این است که فرایند دستیابی به آن کار دشواری است؛ اما، ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی این که تا حدی تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی؛ تعیین میزان تحقق اهداف

برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را آماده می‌سازد و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود(۳). چنانچه فوکویاما (Fukuyama) به نقل از گیوریان، عنوان می‌کند سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی هستند که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های مبادلات و ارتباطات می‌گردد(۴).

پوتنام (Putnam) در آثار مختلف سرمایه اجتماعی را به عنوان شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباط متقابل، اعتماد و قابلیت و اعتماد ناشی از آن تعریف کرده است. در واقع او در تعاریف خود به روابط میان افراد و منابع اجتماعی که چنین ارتباطاتی ایجاد می‌کند، توجه دارد(۵). از آن جا که سرمایه اجتماعی شامل مجموعه‌ای از روابط است، بنابراین جنبه‌ها و ابعاد متفاوتی را در بر می‌گیرد در این بین دو بعد اعتماد و همدلی در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند(۶). اعتماد ممکن است به صورت مثبت نگرش‌ها، تصورات و رفتارهای اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اعتماد به عملکرد مناسب سازمان‌ها مرتبط است، اعتماد می‌تواند به صورت مثبت بر عملکرد و سطح اثربخشی تأثیر گذارد، اعتماد اعضای هیأت‌علمی باعث ارتقای اثربخشی دانشگاه می‌گردد چرا که روابط اعتمادی بخش لاینفک سرمایه اجتماعی یک سازمان است. اعتماد بین افراد باعث ارتقای سرمایه اجتماعی یک دانشگاه و در نهایت تأثیر مثبت آن بر سطح اثربخشی دانشگاه می‌شود. بنابراین چون سرمایه اجتماعی یک دانشگاه تأثیرات سازمانی آن را بیشتر می‌کند و چون اعتمادبخشی از سرمایه اجتماعی یک دانشگاه است، یک رابطه می‌تواند بین ارتباطات اعتماد در دانشگاه‌ها و اثربخشی دانشگاه به وجود آید(۷). از طرفی همدلی به درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه اشاره دارد. همدلی دامنه‌ای از بینش اجتماعی تا توانایی برای فهم حالات عاطفی و

ارتباط با مفاهیمی همچون اعتماد، عضویت در انجمن‌ها، رفتارهای همیارانه و ارتباطات غیر رسمی دبیران را به عنوان عامل اثربخشی در میزان و کیفیت فعالیت شغلی آنان، مورد بررسی قرار دادند. آنان دریافتند که هرچه سرمایه اجتماعی در میان دبیران آموزش و پرورش بالاتر باشد با سطوح بالاتری از میزان کیفیت فعالیت شغلی همراه است. همچنین نتایج این پژوهش گویای این مطلب بود که میزان اعتماد دبیران در افزایش کیفیت آموزشی آنان مؤثر و دارای رابطه مثبت و معناداری است (۱۰). همینطور گیوریان و همکارش، رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که بین سرمایه اجتماعی در مؤلفه‌های مورد نظر با اثربخشی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد (۴).

در پژوهش حاضر دو بعد اعتماد و همدلی از ابعاد سرمایه اجتماعی به دلیل استفاده فزاینده در پژوهش‌های مدیریتی و روان‌شناسی استفاده شد (۱۷). بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش تعاملی دو بعد همدلی و اعتماد از ابعاد سرمایه اجتماعی بر آموزش اثربخش اساتید علوم پزشکی انجام شد.

روش‌ها

این تحقیق از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات و داده‌ها یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به تعداد ۶۵۰ نفر بود. حجم نمونه انتخاب شده با استفاده از جدول مورگان ۲۴۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی طبقه‌ای (طبقات بر اساس دانشکده‌ها) بود.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته به شرح زیر استفاده گردید.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: به منظور اندازه‌گیری سرمایه

آموزشی، تعیین میزان توانایی‌های ایجاد شده در اثر آموزش (۱۳).

بررسی پژوهش‌های انجام شده گویای آن است که در مطالعات متفاوت شاخص‌های مختلفی به عنوان نشانگرهای تدریس (آموزش) اثربخش مورد توجه قرار گرفته است (۱۴). که از این میان شاخص تعاملات میان استاد و دانشجو به عنوان یک ویژگی مشترک نام برده می‌شود.

تعیین تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی یکی از اصلی‌ترین عرصه‌های ارتباطات در آموزش عالی و مهم‌ترین سرمایه دانشگاهی محسوب می‌شود. تعاملات استادان با دانشجویان دارای ابعاد عینی، ذهنی و اخلاقی-عاطفی است. این تعاملات بیانگر جدی بودن آموزش و توسعه‌یافتگی رشته‌های علمی است. در ایران ضعف روابط استاد و دانشجو به طور فراگیر در کلیه رشته‌های دانشگاهی دیده می‌شود و مطرح شده است که اجتماع دانشگاهی قادر به انتقال ارزش‌ها و هنجارهای علمی به دانشجویان نیست (۱۵). از طرفی، مفهوم سرمایه اجتماعی دانشگاهی، روابط دوستانه و محترمانه مربیان و استادان با دانشجویان خود را نشان می‌دهد. این مناسبات یک فضای برانگیزاننده فراهم می‌کند و در بهبود کمی و کیفی پژوهش، یادگیری دانشجویان و آموزش مؤثر است (۱۵). داسین (Dasyn) و همکارش به نقل از شعبانی ورکی و همکارش، طی پژوهشی دریافتند که سرمایه اجتماعی در گروه‌های یادگیری، مشارکت گروهی را در پی دارد که به رشد اخلاقی، شناختی و سودهای اجتماعی دیگر برای اعضای گروه یادگیری می‌انجامد و میزان داد و ستد آنان را با یکدیگر افزایش می‌دهد (۱۶).

در پژوهشی حقیقتیان و همکاران تحت عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی کارمندان آموزشی شهرستان اصفهان" به بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی پرداختند و فعالیت‌های شغلی معلمان را در

اساتید اجرا شد و پایایی مورد تایید قرار گرفت. آلفای کرونباخ پرسشنامه آموزش اثربخش $0/82$ بود. همچنین به منظور تامین روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر $0/72$ و مقدار خی آزمون کروییت بارتلت (Bartlett's Test of Sphericity) $8/14406$ به دست آمد که در سطح $0/01$ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمعی حدود $0/78$ به دست آمد.

با توجه به این که در این پژوهش جامعه آماری دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود و از آنجایی که این دانشگاه دارای ۱۳ دانشکده است ابتدا با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد اساتید هر یک از دانشکده‌ها مشخص شد و بعد اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها در میان اساتید هر یک از دانشکده‌ها گردید. بدین منظور پس از هماهنگی با مسئولین دانشگاه و دانشکده‌ها، پرسشنامه‌ها به طور تکتک به اساتید ارائه شد. پرسشنامه‌ها در قالب یک پرسشنامه کلی همراه با مقدمه و دستورالعمل توزیع شد. پژوهشگر برای کلیه اساتید هدف از مطالعه را توضیح می‌داد و پس از جلب رضایت آنان پرسشنامه به آنان داده می‌شد. سعی شد که با ارائه توضیحات از خستگی و بی میلی اساتید و در حقیقت تأثیر نامطلوب بر جوابگویی آنها جلوگیری شود و در نهایت پس از تکمیل پرسشنامه توسط اساتید، جمع آوری پرسشنامه‌ها صورت می‌گرفت.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون (جهت بررسی روابط دو گانه

اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت (Nahapiet) و همکاری استفاده شد (۱۸). با توجه به هدف پژوهش حاضر بعد از اجرای کل پرسشنامه، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها صرفاً از دو بعد آن در پژوهش حاضر به علت اهمیت دو بعد اعتماد و همدلی در مطالعات رفتار سازمانی استفاده شد. این ابزار دارای ۲۱ گویه است که براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) با طیف لیکرت تنظیم شده است. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی کلی این مقیاس $0/91$ است. پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای هریک از مؤلفه‌ها عبارتند: اعتماد $0/79$ ، شبکه و هنجارهای مشترک $0/70$ ، همبستگی جمعی $0/74$ ، همدلی و همیاری $0/81$ ، هويت جمعی $0/74$ (۳).

کاظم زاده و همکارش (۳) در تحقیق خود، آماره آلفای کرونباخ را برای آن $0/87$ به دست آورده‌اند. این ابزار توسط محققان به طور مکرر به کار رفته و در تحقیقات روایی صوری، محتوایی و سازه و پایایی این مقیاس گزارش شده است (۴). با توجه به این که طیف پرسشنامه از نوع طیف لیکرت بود (از ۱ تا ۵) میانگین مفروض ۳ برای این ابزار در نظر گرفته شد. به عبارتی میانگین به دست آمده از تحلیل با این میانگین مفروض مقایسه شد. پرسشنامه آموزش اثربخش: پرسشنامه ۱۵ سؤالی آموزش اثربخش به صورت طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) توسط پژوهشگران طراحی شد. با توجه به این که طیف پرسشنامه از نوع لیکرت بود (از ۱ تا ۵) میانگین مفروض ۳ برای این ابزار در نظر گرفته شد. به عبارتی میانگین به دست آمده از تحلیل با این میانگین مفروض مقایسه شد. به منظور سنجش روایی، این ابزار بین تعدادی از خبرگان در دسترس که در حوزه آموزش صاحب اثر یا پژوهش بودند به صورت داوطلبانه توزیع شد.

در این پژوهش برای ارزیابی پایایی این ابزاران ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. به این ترتیب جهت بررسی پایایی، پرسشنامه‌های حاضر ابتدا بر روی ۳۶ نفر از

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده برای پیش‌بینی آموزش اثربخش

آموزش اثربخش	β	ΔR^2
گام اول: عوامل دموگرافیک		
سن	۰/۲۵*	
رتبه	۰/۰۴*	
سابقه	۰/۲۴*	۰/۰۳
گام دوم: تأثیرات اصلی		
همدلی (E)	۰/۴۴**	۰/۱۶۶**
اعتماد (T)	۰/۰۲	۰/۱۶۶
گام سوم: تعامل (E*T)	۰/۲۵۶**	۰/۲۲۶**

* $p < 0.05$ ، ** $p < 0.01$ و $n=240$

جدول (۲) نتایج رگرسیون تعدیل‌کننده را نشان می‌دهد. در ارتباط با بررسی نقش پیش‌بینی تعاملی همدلی و اعتماد در آموزش اثربخش اساتید، ابتدا متغیرهای دموگرافیک را جهت کنترل وارد تحلیل کردیم. سن ($\beta=0.25$ و $p<0.05$)، رتبه ($\beta=0.04$ و $p<0.05$)، سابقه ($\beta=0.24$ و $p<0.05$) آموزش اثربخش را پیش‌بینی می‌کند. در دومین گام متغیر پیش‌بین همدلی ($p<0.05$) و ($\beta=0.44$) آموزش اثربخش اساتید را پیش‌بینی می‌کند. در حالی که اعتماد به تنهایی قادر به پیش‌بینی آموزش اثربخش اساتید نیست ($p>0.05$ و $\beta=0.02$). در مرحله نهایی تعامل همدلی و اعتماد وارد معادله شد که واریانس فزاینده آموزش اثربخش را توضیح می‌دهد ($p<0.05$ و $R^2 \Delta = 0.226$ و $\beta=0.256$). این تعامل معنادار دیده می‌شود. به عبارتی این دو بعد سرمایه اجتماعی در تعامل با هم قادر به تبیین آموزش اثربخش اساتید هستند. تعامل بین ابعاد اعتماد و همدلی در تبیین آموزش اثربخش در نمودار ۱ آمده است.

بین متغیرها) و رگرسیون چندگانه تعدیل‌کننده (Moderated multiple regression) جهت پیش‌بینی آموزش اثربخش از روی تعامل متغیرهای پیش‌بین اعتماد و همدلی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۱۵ استفاده گردید.

نتایج

نمونه این تحقیق شامل ۲۴۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز مشغول به خدمت در سال ۹۴-۹۳ بود. (در صد پاسخ‌دهی ۱۰۰ درصد).

از بین اعضای هیأت‌علمی مورد پژوهش تعداد ۱۵۱ نفر (۶۶ درصد) مرد و ۸۹ نفر (۳۷ درصد) زن بودند. میانگین تجربه تدریس آنها $2/5 \pm 12$ سال بود. اکثر اعضای هیأت‌علمی (۵۵ درصد) دارای رتبه علمی استادیار بودند.

میانگین و انحراف استاندارد نمرات اساتید در بعد اعتماد $3/25 \pm 0/8$ ، بعد همدلی $3/90 \pm 0/58$ و آموزش اثربخش $3/80 \pm 0/76$ بود. همچنین داده‌ها حاکی از بالاتر بودن میانگین نمرات آموزش اثربخش از طرف اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی بعنوان نمونه پژوهشی حاضر است. به عبارتی طبق اظهار نظر اساتید نمونه مورد پژوهش، آموزش آنها دارای اثربخشی بالاتر از میانگین بود.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند.

جدول ۱: همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	اعتماد	همدلی	آموزش
اعتماد	۱		
همدلی	۰/۱۳*	۱	
آموزش اثربخش	۰/۱۲*	۰/۴۰**	۱

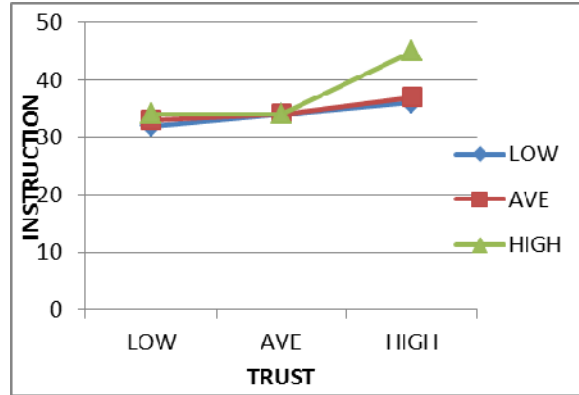
* $p < 0.05$ ، ** $p < 0.01$

تبعات متفاوتی از خود برجای گذارد. اما آنچه که از یافته‌های آنها به دست آمده است نشان‌دهنده این است که سرمایه اجتماعی موجب ایجاد سرمایه‌های فردی و جمعی و گروهی در سطوح مختلف جامعه و به تبع آن ایجاد حس وفاداری در آنها می‌گردد (۹ و ۱۸ و ۲۰).

الوانی در تحقیق خود با عنوان نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیده است که هر چه روابط در سازمان غیررسمی‌تر، شدت و استحکام روابط میان اعضا قوی‌تر، روابط ساختار نیافته و بی‌نظم و ترتیب باشد و اندازه شبکه‌های موجود در سازمان وسیع و کم‌تر تحمیلی باشد و اجبار برای تبعیت کم‌تر باشد، در نتیجه سرمایه اجتماعی در بین اعضای این گروه‌ها بیش‌تر می‌شود که باعث تقویت حس وفاداری کارکنان می‌گردد (۲۱).

نتایج حاصل از تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات حقیقتیان و همکاران که در بین دبیران مقطع متوسطه شهر اصفهان انجام شد هم‌سو است، آنها در تحقیق خود دریافتند بالاتر رفتن سرمایه اجتماعی در میان دبیران آموزش و پرورش منجر به سطوح بالاتری از میزان کیفیت فعالیت شغلی آنان می‌شود (۱۰): نتایج مطالعه حاضر همچنین با نتایج تحقیق محمدی که در بین دبیران دبیرستان‌های شهر سمنان انجام شد هم‌سو است وی در تحقیق خود با عنوان تبیین جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی/فرهنگی و اثر بخشی آموزش معلمان به این نتیجه رسید که از میان تمام شاخص‌های متغیر سرمایه اجتماعی و فرهنگی، شاخص همپاری اجتماعی دارای بیش‌ترین ضریب همبستگی و ضریب تعیین با اثربخشی آموزشی معلمان است. وی بیان می‌دارد که برای دستیابی به اثربخشی آموزشی فقط توجه به ویژگی‌های فردی (مهارت، دانش، توانایی‌ها و استعدادها) کافی نیست بلکه تلاش برای تغییر و بهبود وضعیت‌های عینی اجتماعی و فرهنگی نیز ضرورت دارد (۲۲).

یافته‌های گیوریان و همکارش در تحقیق خود با عنوان



نمودار ۱: تعامل بین ابعاد اعتماد و همدلی در تبیین آموزش اثربخش

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی ابعاد سرمایه اجتماعی بر آموزش اثربخش اساتید علوم پزشکی تبریز انجام شد.

نتایج این مطالعه نشان داد بین متغیرهای اعتماد و همدلی با آموزش اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین عوامل دموگرافیک سن، رتبه و سابقه با آموزش اثربخش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق انازریش و همکاران و ترامونت (Tramvnt) به نقل از ممی زاده هم‌سو است (۱۹). انازریش و همکارانش در تحقیق خود با عنوان سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر اثربخشی معلمان تأثیر معنادار دارد در این تحقیق همچنین مشخص شد که ابعاد سرمایه اجتماعی که عبارت از هنجار مشترک، تعاون، اعتماد، انسجام، همدلی و هویت جمعی هستند با اثربخشی معلمان در کارشان رابطه معنادار دارند. بیش‌ترین میزان همبستگی در این تحقیق بین بعد هنجار و اعتماد با اثربخشی و کم‌ترین میزان همبستگی بین انسجام و اثربخشی دیده شد (۱۹).

پاتنام (Putnam)، و نهاپیت (Nahapiet) و همکارش (۱۸ و ۲۰) در تحقیقات و پژوهش‌های خود به این نکته اشاره نموده‌اند که سرمایه اجتماعی می‌تواند اثرات و

روبه رو بود. همچنین در این پژوهش دو بعد اعتماد و همدلی مورد بررسی قرار گرفت، لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی، دیگر ابعاد سرمایه اجتماعی را نیز در نظر بگیرند.

با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و در حال رشد گشوده شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود این تحقیق در دانشگاه‌های دیگر به خصوص دانشگاه‌های صنعتی و کلیه دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی انجام شود تا با تکرار نتایج به نتیجه‌گیری بهتری برسیم و با نگاه به نتایج و مقایسه آنها به تفاوت‌ها و شباهت‌های بین این دانشگاه‌ها از حیث سرمایه اجتماعی و آموزش اثربخش پی ببریم.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد بین ابعاد اعتماد و همدلی سرمایه اجتماعی با آموزش اثربخش رابطه معنی دار وجود دارد لذا با توجه به نتایج این مطالعه مبنی بر وجود رابطه مثبت بین اعتماد و همدلی با آموزش اثربخش پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان دانشگاه با ایجاد جو مناسب در رابطه با سرمایه اجتماعی، آگاه‌سازی اعضای هیأت‌علمی در زمینه این تأثیر اعتماد و همدلی بر اثربخشی آموزش و ایجاد بسترهای لازم در زمینه اثربخش تر کردن آموزش‌ها اقدام نمایند.

قدردانی

بدینوسیله از همکاری مسئولین دانشگاه علوم پزشکی تبریز جهت هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی اثربخشی که در بین معلمان مقطع راهنمایی شهرستان تاکستان نشان داد که بین میزان اعتماد معلمان و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد؛ همچنین بین ابعاد روابط متقابل و مشارکت معلمان با اثربخشی آنها رابطه وجود دارد (۴). نتایج این پژوهش با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های حقیقتیان و همکاران (۱۰) و مطالعه فخرایی و همکارش (۲۳) نیز همخوانی دارد. در هر صورت نکته اصلی ذکر این مطلب است که سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در حقیقت، در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تعالی سازمانی و سرآمدی ناهموار و دشوار می‌شود.

نتایج نشان داد که ابعاد اعتماد و همدلی در تعامل با هم قادر به تبیین آموزش اثربخش اساتید هستند. نتایج صفرزاده و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان "تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی که در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی مستقر در تهران انجام شد، نشان داد فعالیت شغلی اعضای هیأت‌علمی با سرمایه اجتماعی آنها همبستگی مثبت و معناداری دارد (۲۴). همچنین رییس‌نیا و همکاران در تحقیق خود با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی گروهی معلمان تربیت بدنی شهرستان ملارد به این نتیجه رسیدند که $6/6\%$ واریانس اثربخشی توسط متغیرهای پیش‌بین ابعاد سرمایه اجتماعی قابل تبیین است (۲۵).

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته که ممکن بود نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده،

منابع

1. Taghipur- Zahir A, Safaee T . [Presentation a Model for Accountability Managers in Higher Education System of Iran]. Journal of Management Research. 2009; 20(82): 107-123. [Persian]
2. Hoveyda R, Mokhtari H, Frouhar M. [The relationship Of between psychological capital and organizational

- commitment component]. *Researches of Cognitive and Behavioral Sciences*. 2013; 2(2): 43-56. [Persian]
3. Kazemzadeh M, Ghasemzadeh A. [Expression the role and extent of influence of Social Capital on Organizational Commitment & Effective Instruction]. *Journal of Organizational Behavior in Education*. 2013; 1(2): 105-115. [Persian]
 4. Gyvryan H, dindar- Frkvsh F. [Barrasiye rabeteye sarmayeye va asarbakhshiye moaleman]. *Journal of Educational Leadership and Management*. 2011; 5(3): 145-137. [Persian]
 5. Putnam RD, Leonardi R, Nanetti RY. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press; 1994.
 6. Ahmadi Y, Mohammadi Blban Abad A. [Barrasiye abade sarmayeye ejtemaei va raftare shahrivandi sazemani (motaleye mowredi: karkonan gomrekate ostane kordestan)]. *Journal of Social Science of Islamic Azad University*. 2013; 7(2): 153-178. [Persian] (<http://jss.iau-shoushtar.ac.ir>).
 7. Kazemzadehbeytali M, Hassani M. [A study of the role of school organizational characteristics on teachers trust and organizational-citizenship behavior]. *Journal of school psychology*. 2015; 4(2): 89-103. [Persian]
 8. Jolliffe D, Farrington DP. Empathy and offending: A systematic review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*. 2004; 9(5): 441-476.
 9. Tavassoli G(Translator). [Payane nazm: sarmayeye ejtemaei va hefze an]. Fukuyama F(Author). *Hekayate ghalame novin*; 2006. [Persian]
 10. Haghghatian M, Rabbani R, Kazemi S. [taesire sarmayeye ejtemaei bar faaleyete shogliye dabiran maghtae motavaseteye shahrestane esfahan]. *Danesh va pazohesh dar oloume tarbiyati*. 2008; (17): 147-164. [Persian]
 11. Parsaeian A, Arabi M (Translators). [Organization Theory and Design]. Daft R(Author). 16thed. Tehran: Office of Cultural Research; 2013. [Persian]
 12. Alvani M(translator). [Organization theory]. Robbins S(Author). Tehran: Safar Publishing; 2002. [Persian]
 13. Soltani I. [asarbakhshiye amouzesh dar saemanhaye sanaati va dowlati]. *Journal of tadbir*. 2001; 119: 40-44. [Persian]
 14. Sharifian R, Nase AR, Abedi L. [Tabyine neshangarhaye tadrise asarbakhsh dar daneshgahha va moasesate amouzeshe ali va mizan tahaghoghe an dar daneshgahe isfahan]. *Research and Planning in Higher Education*. 2005; 37 and 38: 25-52. [Persian]
 15. Ganeirad A. [Naghshe taamolate daneshjouyan va asatid dar takvine sarmayeye ejtemaeiye daneshgahi]. *Journal of Sociology*. 2006; 1: 23-29. [Persian]
 16. Shbanivrki B, Ahanchian N. [shenasayiye moalefehaye sarmayeye ejtemaei dar daneshgahha be manzoure eraeye modeli jahate erteghaye an]. *new thoughts in management education*. 2006; (3): 58-39. [Persian]
 17. Coleman JS. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American journal of Sociology*. 1988; 94: s95-s120.
 18. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management reiew*. 1998; 23(2): 242-266.
 19. Mamizadeh, M. [Barrasiye rabeteye bayne sarmayeye ejtemaei ba rezayat va amalkarde shogliye moalemane mantagheye klibr dar sale 92-93] [dissertation]. *Daneshgahe azade eslamiye marand*; 2013.
 20. Putnam RD. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press; 1993.
 21. Alvani SM. [naghshe modiriyat dar toseye sarmayeye ejtemaei]. *Journal of tact*. 1999; 5: 35-70. [Persian]
 22. Mohammadi F. [tabyine jameshenakhti rabeteye sarmayeye ejtemaei farhangi va asarbakhshiye amouzeshe moaleman]. [Dissertation]. University of Kurdistan; 2011. [Persian]
 23. Fakhraee C, Asadi M. [motaleye moghayeseeye rabeteye sarmayeye ejtemaeiye moaleman ba rezayate shogli va taahode sazemaniye moaleman]. *Journal of Sociology*. 2010; 1: 163-137. [Persian]
 24. Safarzadeh H, Ahmadysharyf M, Zakeri AR. [The effect of social capital on occupational activity of faculty members]. *Journal of Technology of Education*. 2011; 5(2): 145-152. [Persian]
 25. Raisnia G, Norbakhsh M, Sepasi H. [rabeteye sarmayeye ejtemaei va kayfeyate zendegiye kari ba asarbakhshiye gouruhiye moaleman tarbiyatbadani shahre kord]. *International Conference on Management in the 21st century*; 2014. [Persian]

Interactive Role of Social Capital Dimensions in Effective Training of Medical Sciences Faculty Members

Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi¹, Mahdi Kateb², Mehdi Kazemzadeh beytali³

Abstract

Introduction: Social capital has been increasingly attracted scholars' attention in recent years because organizations can improve their effectiveness through establishing, strengthening and developing this intangible but valuable capital. Hence the present study was conducted with the aim of identifying the relationship and predicting effective training through social capital dimensions.

Methods: In this descriptive-correlational study, a number of 240 faculty members of Tabriz University of Medical Sciences were selected through stratified random sampling in 2015. Data collection tools were Ghoshal & Nahapiat's standard social capital questionnaire and a researcher-made effective training questionnaire. The data were analyzed using correlation tests and moderated multiple regression.

Results: The mean scores of trust, empathy and effective training variables were respectively 3.25 ± 0.80 , 3.90 ± 0.58 and 3.80 ± 0.60 (out of 5). Findings showed a significant positive correlation between trust and empathy and effective training ($r=0.12$; $r=0.40$; $P<0.05$). Moreover, the interactive role of trust and empathy in effective training of medical sciences faculty members was confirmed ($\beta=0.256$ and $\Delta R^2=0.226$ and $p<0.05$).

Conclusion: According to the findings of the present research, there was a correlation between trust, empathy dimensions of social capital and effective training. On the other hand, the interactive role of trust and empathy in effective training was confirmed. Therefore, planning for establishing a proper environment in relation to social capital in universities and accordingly informing faculty members are of great necessity.

Keywords: Social Capital, trust, empathy, effective training.

Addresses:

1. (✉) Assistant Professor, Educational Sciences Department, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. Email: ghasemzadee@yahoo.com
2. M.A in Training and Human Resource Development, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. Email: mahdi_kateb@yahoo.com
3. Ph.D Student of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. Email: mehdikazemzadee@gmail.com