

پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی مدیران در مراکز پیش‌دبستانی

لیلا زمانی کوحالو*، مریم زمانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: سرمایه اجتماعی به‌عنوان پدیده مدیریتی جدید می‌تواند از طریق تسهیم دانش، تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به‌منظور ارتقاء عملکرد، یادگیری سازمانی و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی اجرا شد.

روش پژوهش: روش پژوهش حاضر همبستگی بود و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مراکز پیش‌دبستانی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. به‌منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی تاباچینیک و فیدل به تعداد ۱۰۴ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سرمایه اجتماعی اونیکس و بولن (۲۰۰۰) و پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) بودند که روایی و پایایی آن تایید شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مقدار همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی، برابر ۰/۷۷۸ است. و نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی مدیران مراکز پیش‌دبستانی، قابل پیش‌بینی است. و نتایج فرضیه دوم نشان داد که بالندگی سازمانی، بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت در جامعه محلی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تعامل با همسایگان، تعاملات با خانواده و دوستان، تحمل تنوع، ارزش زندگی و تعاملات شغلی) دارای توان پیش‌بینی کننده است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی عاملی تقویت کننده برای بالندگی سازمانی است. بنابراین مدیران و سرپرستان و نیز کارکنان سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی که مؤلفه‌های رشد، توسعه و بالندگی آنها برای حیات و بقای سازمان ضروری است، پیشنهاد می‌شود با تأمین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، شرایط و زمینه‌های رشد و توسعه سازمان خود را ایجاد کنند.

واژگان کلیدی: بالندگی سازمانی، سرمایه اجتماعی، سازمان آموزشی، مراکز پیش‌دبستانی.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۳

۱. مدرس دانشگاه و دکتری روانشناسی تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Lezamani@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی)، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش پیش از دبستان، بیش از هر زمان دیگر، از ضرورت، اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار است. کار با کودکان، مربیان و والدین در سطوح مختلف پیش از دبستان، نیاز به سرپرستی، نظارت و مدیریت دقیق و علمی دارد. مجهز کردن مدیران و مربیان به دانش و شیوه‌های نوین مدیریت در این سطح، در حکم نوعی سرمایه‌گذاری برای ارتباط صحیح با نیروی انسانی است (مفیدی، ۲۰۱۸).

پاتنام (سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنها را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضاء در شبکه، به‌عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است (اختر محقق، ۲۰۰۶). که توسعه هر جامعه و سازمانی در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آنهاست (طوسی، ۲۰۰۱). محور اصلی در بحث سرمایه اجتماعی را ارزش‌های حاصله از شبکه‌های اجتماعی می‌داند. این ارزش‌ها جمعی است و مردم تمایل دارند که در روابط و تعاملات اجتماعی خود به‌کارگیرند. سرمایه اجتماعی فقط شامل احساسات گرم و عاطفی نیست بلکه گستره وسیعی از اختیارات خاص کیفی را شامل می‌شود که اعتماد، کنش متقابل، اطلاع‌یابی و تعاون می‌تواند از محصولات ارتباطات اجتماعی باشد (اختر محقق، ۲۰۰۶).

اکسان و همکاران (۲۰۰۸)، در تحقیقی با عنوان سرمایه اجتماعی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده سلامتی در محیط کار، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامتی کارکنان در محیط‌های کاری پرداخته‌اند. و توجه به سرمایه اجتماعی در محیط‌های کاری باید همیشه مدنظر برنامه‌ریزان و سیاستگذاران حوزه آموزش و پرورش پیش از دبستان قرار گیرد (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۳).

سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود (پیراهری، ۲۰۰۶). کوهن و همکاران^۳ سرمایه اجتماعی را به‌عنوان موجودی که روابط فعال میان افراد، اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک که اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می‌دهد و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد (اختر محقق، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی به‌زعم برم و ران (۱۹۹۷) مفهومی جمعی است که اصل و اساس آن بر رفتار، طرز تلقی‌ها و استعدادهای فردی قرار دارد (ناطق‌پور و همکاران، ۲۰۰۹).

۱Putnam.R

۲Exaxan .D.et.al

۳Cohen.M.et.al

۴Berm.E.et.al

از نظر لینا و همکاران (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک سطوح اعضاء شناخته شده است که با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز ارزش ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی سازمانی دارای است که می‌تواند هم برای سازمان و هم برای اعضا مفید باشد. اجزای سرمایه اجتماعی سازمانی براساس نظر لینا عبارت‌اند از: امکان مشارکت و اعتماد، امکان مشارکت به‌عنوان اولین جزء سرمایه اجتماعی سازمانی، تمایل و توانایی مشارکت در سازمان برای پیروی از اهداف فردی و اعمال همکارانه برای تحقق هدف‌ها و اعمال جمعی است. اعتماد هم مقدمه و هم نتیجه یک فعالیت جمعی موفقیت‌آمیز است احتمالاً در گروه‌های کاری که پروژه‌ای را با موفقیت به اتمام می‌رسانند، اعتماد بیشتری وجود دارد؛ زیرا اعتماد موجب تلاش‌های همکارانه‌ی بیشتر و پیچیده‌تر و پربارتر می‌شود (فقیهی و همکاران، ۲۰۰۵). مهم‌ترین جنبه‌های سرمایه اجتماعی روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب است (محسنی فرد و همکاران، ۲۰۱۳). گروه‌های مختلف دارای یک هم‌پوشانی در زمینه دانش مورد نظر با شند که این همان زبان و کد مشترک است (مقیمی و همکاران، ۲۰۱۱).

از دیدگاه بوردیو، اندازه گروه یا شبکه، حجم سرمایه‌ای که هر کدام از اعضای شبکه دارای آن هستند، است (تسلیمی و همکاران، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلها و ارتباطات می‌شود (نیازی و همکاران، ۲۰۰۹).

اکثریت نظریه‌پردازان در حوزه سرمایه اجتماعی در مورد چندین شاخص و مؤلفه اتفاق نظر دارند که از آن جمله اعتماد، مشارکت، همکاری، انسجام اجتماعی، ارتباطات کاری، احساس اثرگذاری، ارزش زندگی، فعالیت‌های داوطلبانه است (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های بسیاری در خصوص هر یک از متغیرهای بالندگی سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام گرفته است. از جمله پژوهشی در دانشگاه فلوریدا توسط میکایل تانتاردینی و همکاران در سال ۲۰۱۵ تحت عنوان نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت اطلاعات سازمان انجام شده است که بیانگر این است که سرمایه اجتماعی موجب تقویت و تسهیل پردازش اطلاعات و دانش در کارکنان سازمان می‌شود. در پژوهشی نیز توسط ماکس استفنسون در سال ۲۰۰۴ با موضوع تأثیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمانی ارائه گردیده است و رابطه معنادار و مثبت اثربخشی سازمانی و سرمایه فکری را گزارش می‌دهد. در پژوهشی دیگر رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی توسط نجارپور استادی و تقی‌زاده در سال ۲۰۱۲ انجام گرفت که نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی (تحمل فشار روانی و واقع‌گرایی) و بالندگی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

۱ Lina.A.et.al

۲ Boordieu.P

۳ Tantardini.M.et al

۴ Stephenson.M

بالندگی مدیران به معنای بهبود و رشد مستمر به‌عنوان کلید ارتقای کیفیت نظام آموزش پیش از دبستان است. بالندگی سازمانی به معنای رشد و تکامل فرد در روابط اجتماعی است؛ به‌طوری‌که بتواند با افراد جامعه هماهنگ و سازگار باشد و از این طریق نقش‌های خود را به نحو مطلوبی ارائه نماید (عالی پور هفشجانی، ۲۰۲۰). همچنین، بالندگی مدیران مراکز پیش از دبستان یک فرایند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های مدیران مراکز پیش‌دبستانی از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای آن‌ها را برای افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌ها جهت تأمین نیازهای کودکان، مربیان و خانواده‌ها را ارتقاء دهد (اختر محقق، ۲۰۰۶). بالندگی مدیران مراکز پیش از دبستانی دارای دو بخش حرفه‌ای و فردی است که بعد حرفه‌ای بالندگی بر نقش ایجاد آمادگی، شیوه‌های علمی مدیران را با توجه به شرایط، امکانات، ارزش‌های فردی و اجتماعی انتخاب و به‌طور صحیحی اعمال نماید (مفیدی، ۲۰۱۸).

از آنجایی که بالندگی سازمانی بر سرمایه اجتماعی از زمره متغیرهایی است که هم مدیران، مربیان و خانواده‌ها به‌عنوان منابع نیروی انسانی در مجموع برای مراکز پیش‌دبستانی از اهمیت انکارناپذیری برخوردار است. لازم است کارکردهای مثبت آن در سطح فردی در میان مدیران مراکز پیش‌دبستانی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. خرد نظری که این پژوهش بر پایه آن اجرا شد، این است که سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن توان تقویت بالندگی سازمانی مدیران مراکز پیش‌دبستانی را دارا هستند. در نتیجه، هدف این پژوهش پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در مدیران پیش‌دبستانی شهر تهران بود. بر همین اساس فرضیه‌های زیر مطرح شده است.

فرضیه ۱) بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، بر اساس سرمایه اجتماعی قابل پیش‌بینی است. فرضیه ۲) بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت در جامعه محلی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تعامل با همسایگان، تعاملات با خانواده و دوستان، تحمل تنوع، ارزش زندگی و تعاملات شغلی) قابل پیش‌بینی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف آن که پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در مدیران پیش‌دبستانی شهر تهران است، به روش زمینه‌یابی، از نوع همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران پیش‌دبستانی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. به‌منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی تاباچینیک و فیدل استفاده شد. بر اساس این فرمول، حداقل حجم نمونه در مطالعات همبستگی $n \geq 8m + 50$ است. در این فرمول، N حجم نمونه و M تعداد متغیرهای پیش‌بین است. با توجه به این که ۸ متغیرهای پیش‌بین در این پژوهش وجود دارد، بنابراین حجم نمونه ۱۱۴ نفر برآورد شد.

$$n \geq (8 \times 8) + 50 = 114$$



افراد گروه نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای، از میان مربیان پیش‌دبستانی مناطق ۲ و ۴ و ۵ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۲ شهر تهران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های سنجش سرمایه اجتماعی اونیکس و بولن (۲۰۰۰) و سنجش بالندگی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) بود.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط اونیکس و بولن در سال ۲۰۰۰ برای ۱۲۰۰ بزرگسال ساکن در ۵ حوزه روستایی و شهری کشور استرالیا تدوین شد. همچنین در ایران نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه اجتماعی نیز، توسط افتخاریان و همکاران (۲۰۱۶) برای ۱۹۰ سالمند ساکن شهر ساری در سال ۱۳۹۲ اجرا شده است. تعداد سوالات این پرسشنامه حاوی ۳۶ گویه در قالب ۸ زیرمقیاس، مشارکت در جامعه محلی با گویه‌های (۲۶-۲۵-۲۴-۲۳-۱۴-۱۳-۵)، عاملیت اجتماعی با گویه‌های (۳۶-۳۵-۲۸-۲۷-۲۱-۱۹-۳)، احساس امنیت و اعتماد با گویه‌های (۱۵-۱۰-۸-۷-۶)، تعامل با همسایگان با گویه‌های (۲۲-۲۰-۱۲-۱۱-۹)، تعاملات با خانواده و دوستان با گویه‌های (۱۸-۱۷-۱۶)، تحمل تنوع با گویه‌های (۳۰-۲۹)، ارزش زندگی با گویه‌های (۲-۱) و تعاملات شغلی با گویه‌های (۳۴-۳۳-۳۲) است. سوالات به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است که به صورت بسیار کم (۱)، کم (۲)، تاحدودی (۳) زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) نمره‌دهی می‌شود. تحلیل عاملی سوالات پرسشنامه، که با روش چرخش یافته واریماکس انجام گرفته، نشان داد که ضریب همبستگی‌ها بین ۰/۵۲ و ۰/۸۷ بوده و ضریب پایایی به روش بازآزمایی و ضریب همبستگی پیرسون آن، ۰/۸۴ بوده است. روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه اجتماعی اونیکس و بولن مورد تایید بود. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۶ گزارش شد (افتخاری و همکاران، ۲۰۱۶).

پرسشنامه بالندگی سازمانی: پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپایدرز (۲۰۰۷) ساخته شده که دارای ۶ مؤلفه و ۳۰ سوال می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در آن پژوهش سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان بود. این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است که ۶ مؤلفه را می‌سنجد. مؤلفه باز بودن و شفافیت سازمان گویه‌های ۱ تا ۵، اعتماد به همدیگر گویه‌های ۶ تا ۱۰، شمول و درگیری با همدیگر گویه‌های ۱۱ تا ۱۵، بازخورد درونی و بیرونی گویه‌های ۱۶ تا ۲۰، پرورش و توانمندسازی گویه‌های ۲۱ تا ۲۵ و ساختار سازمانی با لایه کم گویه‌های ۲۶ تا ۳۰ است.

پرسشنامه بالندگی سازمانی براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طراحی شده است. ضامنی و همکاران (۲۰۱۴) میزان روایی و پایایی پرسشنامه بالندگی سازمانی را به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۷ برآورد نموده‌اند. ضریب پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر از ۰/۸ و بالاتر بود. پرسشنامه در گروه نمونه توزیع شد. داده‌های گردآوری شده با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS-۲۲، به روش رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت.

ملاک‌های ورود در این پژوهش شامل تمام مدیرانی که بالای یک سال سابقه فعالیت مدیریتی در مراکز پیش‌دبستانی یا مهد کودک‌ها وابسته به بهزیستی کشور را دارند. ملاک‌های خروج در این پژوهش نیز شامل تمایل نداشتن به شرکت در طرح بود.

یافته‌ها

به منظور پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. ابتدا شاخص‌های آماری متغیرها، در جدول شماره (۱) ارائه شده است. لازم به توضیح است که ۱۰ مورد از پرسشنامه‌ها مخدوش و غیرقابل استفاده بود. بنابراین تعداد کل پرسشنامه‌هایی که مورد تحلیل قرار گرفت ۱۰۴ مورد بود.

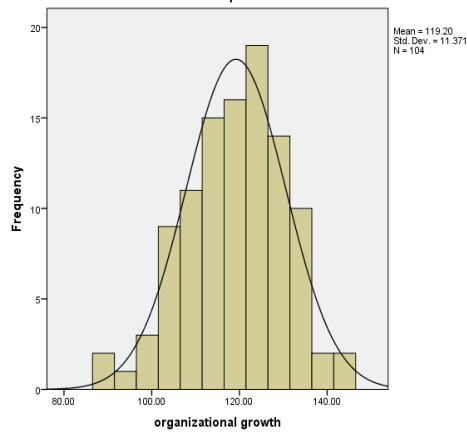
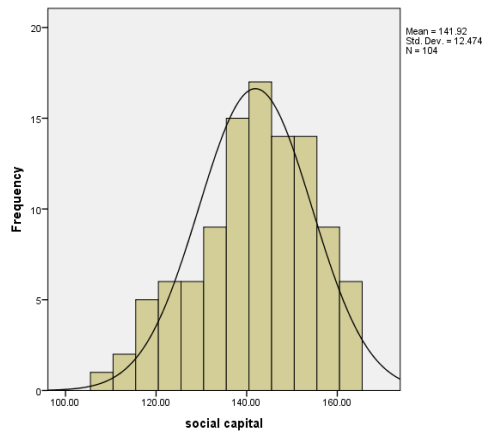
جدول ۱: شاخص‌های آماری متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف- معیار	حداقل	حداکثر	تعداد
مشارکت در جامعه محلی	۲۸/۲	۳/۴۸	۱۹	۳۴	۱۰۴
عاملیت اجتماعی یا پیش‌نگری و ...	۲۷/۹	۳/۵۶	۱۸	۳۵	۱۰۴
احساس امنیت و اعتماد	۱۹	۳/۵۰	۶	۲۵	۱۰۴
تعاملات با همسایگان	۱۹/۵	۲/۵۰	۱۱	۲۴	۱۰۴
تعاملات با خانواده و دوستان	۱۲/۶	۱/۸۲	۶	۱۵	۱۰۴
تحمل تنوع	۷/۸	۱/۶۰	۳	۱۰	۱۰۴
ارزش زندگی	۸/۲	۱/۳۹	۴	۱۰	۱۰۴
تعاملات شغلی	۱۱/۲	۲/۴۴	۷	۱۵	۱۰۴
سرمایه اجتماعی (کلی)	۱۴۱/۹	۱۲/۴۷	۱۰۸	۱۶۳	۱۰۴
بالندگی سازمانی	۱۱۹/۲	۱۱/۳۷	۸۹	۱۴۶	۱۰۴

داده‌های جدول (۱) نشان می‌دهد که، میانگین نمره سرمایه اجتماعی آزمودنی‌ها (۱۴۱/۹) است که ۳۳/۹ نمره از میانگین مقیاس (۱۰۸) بالاتر است. میانگین نمره بالندگی سازمانی آزمودنی‌ها (۱۱۹/۲) است که ۲۹/۲ نمره از میانگین مقیاس (۹۰) بالاتر است. بنابراین به نظر می‌رسد، پاسخ‌دهندگان از سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی خوبی برخوردار بوده‌اند.

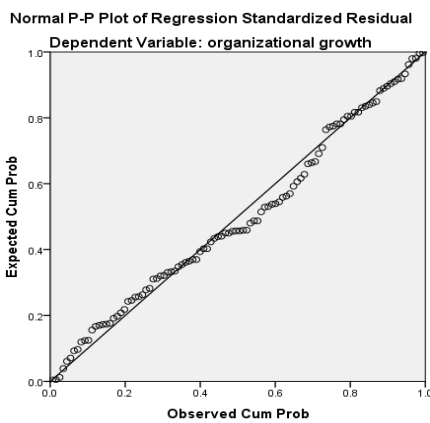
مفروضه‌های تحلیل رگرسیون

(۱) نرمال بودن توزیع داده‌ها — این مفروضه با رسم نمودار مورد بررسی قرار گرفته است. نمودارهای (۱)، نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده تقریباً در محدوده منحنی نرمال قرار دارند.



نمودار ۱- توزیع داده‌های سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی

۲) خطی بودن ارتباط بین متغیرها- به منظور آزمون این پیش‌فرض، نمودار پراکندگی نمرات رسم شده است. نمودار (۲) نشان می‌دهد که پراکندگی نقاط روی قطر قرار دارند. لذا ارتباط متغیرها خطی است.



نمودار ۲: خطی بودن ارتباط بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی

۳- همبستگی بین مقادیر تفاضل^۱ - شاخص دوربین واتسون^۲، این پیش فرض را آزمایش می کند. اگر مقدار این شاخص بین (۱-۳) باشد، پیش فرض رعایت شده است. مقدار به دست آمده در این تحلیل مقادیر (۲/۴۰۳ و ۱/۸۷۹) محاسبه شده است. بنابراین، این پیش فرض نیز رعایت شده است.

۴- چندگانگی خطی - دو شاخص عامل تورم واریانس (VIF) و تلورانس (Tolerance) چندگانگی خطی متغیرها را بررسی می کند. اگر شاخص تلورانس بزرگ تر از ۰/۱۰ باشد و شاخص (VIF) کمتر از ۱۰ باشد، مشکل چندگانگی خطی وجود ندارد. تحلیل داده ها نشان داد که در مورد همه متغیرها، شاخص تلورانس بزرگ تر از ۰/۱۰ و شاخص (VIF) کمتر از ۱۰ است. بنابراین مشکل چندگانگی خطی وجود ندارد.

تحلیل رگرسیون

فرضیه (۱) بالندگی سازمانی در مراکز پیش دبستانی، بر اساس سرمایه اجتماعی قابل پیش بینی است.

جدول ۲: گزارش خلاصه مدل رگرسیون فرضیه (۱)

متغیر	ضریب همبستگی (R)	مجذور همبستگی (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
سرمایه اجتماعی	۰/۷۷۸	۰/۶۰۶	۰/۶۰۲	۷/۱۷۶	۲/۴۰۳

داده های جدول (۲) نشان می دهد که مقدار همبستگی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی، برابر ۰/۷۷۸ است. این نشان می دهد که همبستگی مثبت، معنادار و در حد بالایی، بین دو متغیر وجود دارد. آماره R² و ضریب تعیین تعدیل شده، مقدار واریانس متغیر وابسته را که متغیر مستقل در مدل توانسته است آن را تبیین کند، نشان می دهد. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی قادر است ۶۰/۲ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته (بالندگی سازمانی) را تبیین کند. در واقع، R² نشان می دهد که مدل تا چه اندازه برازنده مجموعه داده ها است.

جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس فرضیه (۱)

مدل	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون	۸۰۶۶/۸۷۴	۱	۸۰۶۶/۸۷۴	۱۵۶/۶۷۲	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۵۲۵۱/۸۵۵	۱۰۲	۵۱/۴۸۹		
	جمع	۱۳۳۱۸/۷۶۰	۱۰۳			

^۱ Autocorrelation

^۲ Durbin-Watson

طبق جدول (۳)، مقدار F محاسبه شده برای تحلیل رگرسیون معنی‌دار است؛ زیرا احتمال آن کمتر از $0/01$ است. بنابراین معادله رگرسیون انجام شده، مدل مناسبی بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار است. لذا با به‌کارگیری این مدل متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) به‌خوبی قادر به توضیح تغییرات متغیر وابسته (بالندگی سازمانی) می‌باشد.

جدول ۴: ضرایب پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی فرضیه (۱)

منابع تغییرات	ضرایب تأثیر استاندارد نشده		ضرایب تأثیر استاندارد شده (مقدار Beta)	آماره t	سطح معنی‌داری
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت ^۱	۱۸/۵۱۵	۸/۰۷۵		۲/۲۹۳	۰/۰۲۴
سرمایه اجتماعی	۰/۷۰۹	۰/۰۵۷	۰/۷۷۸	۱۲/۵۱۷	۰/۰۰۰

بر اساس جدول (۴) مقدار Beta، برای سرمایه اجتماعی $0/778$ است. مقدار t و سطح معنی‌داری آن نشان می‌دهد که ضرایب از لحاظ آماری معنی‌دار هستند. بنابراین با اطمینان بیش از $0/99$ می‌توان نتیجه گرفت که «بر اساس سرمایه اجتماعی، می‌توان $77/8$ درصد بالندگی سازمانی را پیش‌بینی نمود». فرضیه (۲) بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت در جامعه محلی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تعامل با همسایگان، تعاملات با خانواده و دوستان، تحمل تنوع، ارزش زندگی و تعاملات شغلی) قابل پیش‌بینی است.

جدول ۵: گزارش خلاصه مدل رگرسیون فرضیه (۲)

متغیر	ضریب همبستگی (R)	مجذور همبستگی (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
سرمایه اجتماعی	۰/۸۸۲	۰/۷۷۸	۰/۷۵۹	۵/۵۸	۱/۸۷۹

بر اساس داده‌های جدول (۵)، مقدار همبستگی بین ۸ مؤلفه سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی، برابر $0/882$ است. این نشان می‌دهد که همبستگی مثبت، معنادار و در حد بالایی، بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته وجود دارد. آماره R^2 و ضریب تعیین تعدیل شده، مقدار واریانس متغیر وابسته را که متغیر مستقل در مدل توانسته است آن را تبیین کند، نشان می‌دهد. به عبارت دیگر ۸ مؤلفه سرمایه اجتماعی قادرند $75/2$ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته (بالندگی سازمانی) را تبیین کنند.

^۱ Constant

جدول ۶: آزمون تحلیل واریانس فرضیه (۲)

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۰۳۶۱/۵۳۲	۱	۱۲۹۵/۱۹۱	۴۱/۶۰۸	۰,۰۰۰
باقیمانده	۲۹۵۷/۲۲۸	۱۰۲	۳۱/۱۲۹		
جمع	۱۳۳۱۸/۷۶۰	۱۰۳			

طبق جدول (۶)، مقدار F محاسبه شده برای تحلیل رگرسیون معنی دار است؛ زیرا احتمال آن کمتر از ۰/۰۱ است. بنابراین معادله رگرسیون انجام شده، مدل مناسبی بوده و از لحاظ آماری معنی دار است. لذا با به کارگیری این مدل متغیر مستقل (مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) به خوبی قادر به توضیح تغییرات متغیر وابسته (بالتدگی سازمانی) می‌باشد.

جدول ۷: ضرایب پیش‌بینی بالتدگی سازمانی براساس سرمایه اجتماعی فرضیه (۲)

منابع تغییرات	ضرایب تأثیر استاندارد نشده		ضرایب تأثیر استاندارد شده (مقدار Beta)	آماره t	سطح معنی داری - تلورانس	
	انحراف معیار	B			VIF	تلورانس
مقدار ثابت ^۱	۱۳/۸۱۸	۷/۰۷۲		۱/۹۵۴	۰/۰۵۴	
مشارکت در جامعه محلی	۰/۹۰۷	۰/۳۰۷	۰/۲۷۷	۲/۹۵۸	۰/۰۰۴	۰/۷۶۲
عاملیت اجتماعی یا پیش‌نگری و ...	۰/۹۵۲	۰/۲۸۲	۰/۲۹۹	۳/۳۷۳	۰/۰۰۱	۱/۴۰۵
احساس امنیت و اعتماد	۰/۴۵۳	۰/۱۸۶	۰/۱۳۹	۲/۴۳۴	۰/۰۱۷	۱/۴۰۵
تعامل با همسایگان	۰/۸۷۱	۰/۳۴۱	۰/۱۹۲	۲/۵۵۲	۰/۰۱۲	۲/۴۱۲
تعامل با خانواده و دوستان	۰/۸۷۲	۰/۳۳۴	۰/۱۴۰	۲/۶۱۵	۰/۰۱۰	۱/۲۲۷
تحمل تنوع	۱/۰۰۸	۰/۳۴۷	۰/۱۴۲	۲/۹۰۳	۰/۰۰۵	۱/۰۲۹
ارزش زندگی	۲/۰۴۳	۰/۵۰۳	۰/۲۴۹	۴/۰۶۵	۰/۰۰۰	۱/۶۰۹
تعاملات شغلی	۰/۷۱۲	۰/۳۳۸	۰/۱۵۳	-۲/۱۰۵	۰/۰۳۸	۲/۲۵۰

براساس جدول (۷) مقادیر t و سطح معنی داری آن نشان می‌دهد که ضرایب Beta برای تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از لحاظ آماری معنی دار است. بنابراین با اطمینان بیش از ۰/۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که: $R^2 = 0.277$ ۲۷/۷ درصد از بالتدگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان مشارکت در جامعه محلی، قابل پیش‌بینی است.

$R^2 = 0.299$ ۲۹/۹ درصد از بالتدگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان عاملیت اجتماعی، قابل پیش‌بینی است.

۱. Constant

۱۳/۹ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان احساس امنیت و اعتماد، قابل پیش‌بینی است.

۱۹/۲ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان تعامل با همسایگان، قابل پیش‌بینی است.

۱۴ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان تعامل با خانواده و دوستان، قابل پیش‌بینی است.

۱۴/۲ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان تحمل تنوع، قابل پیش‌بینی است.

۲۴/۹ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، با میزان ارزش زندگی، قابل پیش‌بینی است.

۱۵/۳ درصد از بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، به‌طور معکوس با میزان تعاملات شغلی، قابل پیش‌بینی است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در مدیران مراکز پیش‌دبستانی شهر تهران بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت در جامعه محلی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تعامل با همسایگان، تعاملات با خانواده و دوستان، تحمل تنوع، ارزش زندگی و تعاملات شغلی) قابل پیش‌بینی است. به عبارتی هر چه بالندگی سازمانی افزایش یابد، سرمایه سازمانی مدیران مراکز پیش‌دبستانی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. نگاهی به پژوهش‌های در دسترس، نشان می‌دهد تاکنون رابطه بالندگی سازمانی مدیران مراکز پیش‌دبستانی با مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در مدیران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین در مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه صرفاً تحقیقاتی که فقط شامل یکی از دو مؤلفه این تحقیق باشد اکتفا می‌نماییم. بر اساس نتایج تحقیقات بالندگی سازمانی کوششی دوربرد، برنامه‌ریزی‌شده و پایدار باهدف دگرگونی سازمان که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و تأکید عمده آن، همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان تأثیرگذار است. این دگرگونی‌ها در نهایت دست‌یابی به اثربخشی را برای سازمان تسهیل می‌نماید. اما در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن مسیر بالندگی و تکامل سازمان ناهموار و دشوار می‌شود. وجود چنین شبکه‌ای در روابط سازمان که باعث ایجاد اعتماد، مشارکت، همکاری، عاملیت اجتماعی و فعالیت‌های داوطلبانه، ارتباطات و تعاملات کاری و شغلی، تعاملات با خانواده و دوستان، تعاملات با همسایگان، تحمل تنوع، ارزش دادن به زندگی در ابعاد مختلف سازمان و در نتیجه شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در سطح فرد، گروه و سازمان می‌شود. به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد (مقیمی، ۲۰۱۱).

سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های

توسعه و تعالی سازمانی سرآمدی ناهموار و دشوار می‌شود. بنابراین با توجه به رابطه مثبت و معنی‌داری که بین سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمان، می‌توان با تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی را در سازمان که موجبات بالنده شدن آن محسوب می‌شود را فراهم نمود.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت در جامعه محلی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تعامل با هم‌سایگان، تعاملات با خانواده و دوستان، تحمل تنوع، ارزش زندگی و تعاملات شغلی) آن‌ها نیز قابل پیش‌بینی است (تسلیمی و همکاران، ۲۰۰۶).

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین سه مؤلفه احساس امنیت، اعتماد سرمایه اجتماعی و میزان عاملیت اجتماعی با بالندگی سازمانی را می‌توان پیش‌بینی نمود. آنچه مسلم است وجود اعتماد و امنیت در بین کارکنان سازمان موجب می‌شود تا آن‌ها تلاش بیشتری را در راستای تعالی و بالندگی سازمانی انجام دهند. بالندگی یا تعالی سازمانی یعنی تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دایمی شرکت در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری سازمان در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده است. مازلو (۲۰۰۶) معتقد است بالندگی سازمانی موجب می‌شود تا سازمان در یک مسیر رشد و تعالی قرار بگیرد و تمامی جنبه‌های سازمان به صورت یکنواخت و یکسان در حال پیشرفت باشند و یکدیگر را نیز حمایت کنند، بر همین اساس احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد بود که برای دستیابی به این فرآیند، وجود اعتماد سازمانی در بین مدیران و کارکنان می‌تواند راه رسیدن به تعالی و رشد را هموارتر نماید، به همین لحاظ مدیران باید بتوانند سطح اعتماد سازمانی را توسعه و گسترش دهند (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۳).

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از این است که بین بعد مشارکت سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و این بعد متغیر بالندگی را پیش‌بینی می‌کند. برای این که بتوان سطح مشارکت در جامعه محلی را توسعه داد باید یک احساس اطمینان را در آن‌ها به وجود آورد زیرا در این صورت است که آن‌ها کمک به سازمان را یکی از وظایف اصلی خود به حساب خواهند آورد و تلاش بیشتری را انجام خواهند داد. این فرآیند می‌تواند در تعالی و بالندگی سازمانی بسیار یاری‌دهنده باشد. بنابراین هر چه مشارکت در قالب عضویت رسمی و غیررسمی فرد در سازمان بیشتر باشد و این مشارکت برای فرد رضایت به بار آورد می‌تواند سازمان را به سمت بالندگی بیشتر سوق دهد.

یافته‌های پژوهش بیان‌کننده آن است که بین بعد بالندگی سازمانی در مراکز پیش‌دبستانی، به‌طور معکوس با میزان تعاملات شغلی، سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و بالندگی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. زمانی در سازمان روابط کاری سالم حاکم باشد حال هرچقدر این روابط بیشتر باشد، احتمال مشارکت آن‌ها در امور سازمان بیشتر خواهد بود که این فرآیند می‌تواند در تعالی و بالندگی سازمانی بسیار یاری‌دهنده باشد. سرمایه اجتماعی می‌تواند نه فقط از کانال سرمایه‌گذاری فیزیکی بلکه به صورت غیرمستقیم یعنی از طریق غنی‌تر کردن کنش‌های افراد و ایجاد رضایت فردی و کنش اجتماعی، موجب حرکت سازمان به سمت بالندگی باشد. بنابراین هر چه میزان مرادوات و کنش‌های که بین افراد در محیط کار اتفاق می‌افتد بیشتر باشد، سازمان نیز می‌تواند بیشتر در جهت بالنده شدن خود گام بردارد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین بعد ارزش زندگی سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی مستقیم رابطه وجود دارد و بالندگی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. برای این که سازمان بتواند مدل بالندگی سازمانی را به‌طور کامل اجرا کند و از اجرای آن به نتایج سود بخشی برسد، ضروری است که کارکنان ارزش‌های خود را دانسته و سازمان نیز به نیازهای کارکنان توجه ویژه داشته باشد و خشنودی و رضایت آن‌ها را تأمین کند تا آنان با تلاش بیشتری اهداف سازمان را دنبال کنند. بنابراین اگر کارکنان از زندگی خود راضی باشند و خود را فردی با ارزش برای سازمان تلقی کنند باور به اینکه سازمان نیز متقابلاً توجه لازم به آن دارد تلاش خود را جهت رسیدن سازمان به بالندگی بیشتر می‌کنند (پورکیانی، ۲۰۱۳ و اختر محقق، ۲۰۰۶).

یافته‌های پژوهش بیانگر این است که بین بعد فعالیت‌های داوطلبانه و عاملیت اجتماعی که از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است بالندگی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این بعد مهم‌ترین بعد از ابعاد اثرگذار بر بالندگی سازمانی است. چراکه اشاره به کارهای دارد که افراد بدون درخواست دیگران و به خاطر بهبود در شرایط سازمان و گروه انجام می‌دهد بنابراین هر چه فعالیت‌های داوطلبانه در سازمان گسترش یابد بالندگی سازمانی نیز افزایش پیدا خواهد کرد.

طبق یافته‌های پژوهش، بعد تحمل تنوع سرمایه اجتماعی و میزان تعامل با خانواده و دوستان با بالندگی سازمانی رابطه مستقیم دارد و آن را پیش‌بینی می‌نماید. در واقع با وجود توانایی تحمل تنوع در افراد، کارکنان به راحتی می‌توانند محیط‌ها و جمع‌های جدید را تجربه نمایند و به تبادل ارتباط و اطلاعات بپردازند و در خود و سازمان خود را در مسیر بالندگی سازمانی قرار دهند (تسلیمی و همکاران، ۲۰۰۶). بعد تعاملات با همسایگان و تعاملات با خانواده و دوستان سرمایه اجتماعی نیز با بالندگی سازمانی رابطه داشته و آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند.

به‌طور کلی آنچه در این پژوهش تبیین گردید، رابطه سرمایه اجتماعی و بالندگی سازمانی و قابل پیش‌بینی بودن بالندگی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است. بنابراین به مدیران و سرپرستان و همچنین کارکنان سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی که مؤلفه‌های رشد، توسعه و بالندگی برای حیات و بقای آن‌ها ضروری است، پیشنهاد می‌گردد تا از طریق فراهم نمودن مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از قبیل اعتماد و احساس امنیت، تعاملات شغلی، مشارکت، تشویق فعالیت‌های داوطلبانه و عاملیت کارکنان و ... شرایط و مقدمات بالنده شدن و توسعه سازمان خود را فراهم آورند.

ملاحظات اخلاقی

به‌منظور رعایت نکات اخلاقی رضایت‌نامه‌ی آگاهانه توسط شرکت‌کنندگان تکمیل و به آن‌ها اطلاعات لازم در مورد پژوهش مورد مطالعه ارائه شد. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که در هیچ‌یک از مراحل مطالعه احتیاجی به اخذ اطلاعات هویتی نیست و نتایج صرفاً به‌صورت کلی و بدون اشاره به نام افراد منتشر خواهد شد.

تضاد منافع

در این مطالعه هیچ موردی از تضاد منافع به وجود نداشت.

منابع

- Akhtar Mohagheghi, M (2006). *Social capital. First Edition*. Tehran: Mehdi Akhtar Mohagheghi. [[Link](#)].
- Alipour Hafshjani A, Ali Ahmadi A. (2020). *Designing an Organizational Maturity Assessment System for Small and Medium-sized Organizations - Case Study: Digital Gaming Companies*, Tomorrow Management, 62 (19), 143-152. [[Link](#)].
- Eftekhariyan R. Kaldi A., Samsh, Sahaf R., Fadaei Watan R. (2015). *Validity of Persian version of Onyx Social Capital Questionnaire in the elderly*. Elderly: Iranian Journal of Aging, 11 (10), 189-174 [[Link](#)].
- Pirahari N. (2006). *Social Capital in New Theories*. Journal of Social Sciences. third year. 114-116. [[Link](#)].
- Poor Kiani, M, Mirzaei, S. (2013). *Explaining the relationship between human capital and organizational maturity using artificial neural networks in the executive apparatus of Rafsanjan city*, The Second National Conference on Modern Management Sciences. Golestan Province, Gorgan - September 4, 2013 ISSN: 1151-2322. [[Link](#)].
- Tusi, M. A.(2001). *Organizational maturity*. First Edition. Tehran: Public Management Training Center. [[Link](#)].
- Taslimi M, Abbas Ashna M. (2006). *Study of the relationship between social capital and entrepreneurship within the organization. Management Culture: Fourth year. Issue Fourteen. Autumn and Winter ,85. 27-56.* [[Link](#)].
- Faqih A, Faizi T. (2005). *Social capital in the organization*. Peyk Noor. No. (11). 11-21. [[Link](#)].
- Mofidi F. (2018). *Management of preschool centers*. Tehran: Allameh Tabatabaei University Press. [[Link](#)].
- Mohsenifard G. A, Rezaei G, Hosseini Rad A.(2013). *The Relationship between Social Capital and Intellectual Capital and Knowledge Management* (Case Study: Islamic Azad University, Arsanjan Branch). New research approach in educational management. forth year. Number three. Autumn 92. Consecutive 15. 139-154. [[Link](#)].
- Michele T, Alexander K. (2015). *The Role of Organizational Social Capital in Performance Management*. Florida International University. . [[Link](#)].
- Max Stephenson C, Alnoor E.(2004). *Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness*. Qianhong Fu. . [[Link](#)].
- Moghimi M, Ramazon M. (2011). *Knowledge Management and Information Technology*. First Edition. Tehran: Rahdan Publications. [[Link](#)].
- Najarpour Ostade M, Taghizadeh H, Tari G. (2012). *Study of the level of learning and organizational maturity and the relationship between them in education in the third district of Tabriz*. Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences. forth year. 88. 65-89. [[Link](#)].
- Nateghpour M. J, Firoozabadi, S. A.(2009). *Formation of social capital and meta-analysis of factors affecting it*. Journal of Sociological Studies. 28, 160-190. [[Link](#)].
- Niazi M, Nasrabadi staff M. (2009). *Empowerment based on social capital strategy*. Tadbir. Issue 203. ۲۱-۲۶. [[Link](#)].
- Onyx J, Bullen P.(2000). *Measuring Social Capital in Five Communities* .The Journal of Applied Behavioral Science. 36(1). 23-42 [[Link](#)].