

The role of e-learning in promoting social capital through change in human capital (Case study: Martyr Foundation and Veterans Affairs)

Seyed Razi Nabavi Chashmi¹, Alireza Karegar Motlagh², Azadeh Nabavi Chashmi³, Seyed Mohammad Reza Nabavi Chashmi⁴

¹PhD. in Human Resource Management, Head of the Semnan Martyrs Foundation, Semnan, Iran, Email: srazinabavi@gmail.com

²Master of Laws student, Damghan branch of Islamic Azad University, Semnan, Iran.

³Master of Accounting, Semnan branch of Islamic Azad University, Semnan, Iran.

⁴Master student in Accounting, Semnan branch of Islamic Azad University, Semnan, Iran.

Abstract

Human capital is the main and most important source of economic investment in the present age. This valuable capital is necessary to create a wide range of relationships based on trust or social capital. One way to promote social capital through human capital is to promote e-learning. The purpose of this article is to investigate the role of e-learning in promoting social capital through change in human capital. This applied research is a descriptive-survey research. The data of this research were collected by field method and through a questionnaire. The validity of this questionnaire was confirmed by professors and experts and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha 0.88. The statistical population of the staff of the Martyr Foundation and Veterans Affairs of Semnan and Tehran provinces, of which 385 people were randomly selected as a sample. The collected data were analyzed using structural equation modeling technique based on LISREL software. The results of this study show that e-learning has increased human capital and this valuable capital has also increased trust-based relationships or social capital. E-learning also has a direct impact on social capital.

Keywords: E-learning, Human capital, Social capital.

Citation: Nabavi Chashmi, Seyed Razi; Karegar Motlagh, Alireza; Nabavi Chashmi, Azadeh & Nabavi Chashmi, Seyed Mohammad Reza (2023). The role of e-learning in promoting social capital through change in human capital (Case study: Martyr Foundation and Veterans Affairs). *Psychological researches in management*, 9(1), 225-241. (in Persian).

بررسی تأثیر یادگیری الکترونیکی بر سرمایه اجتماعی با نقش

میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: بنیاد شهید و امور ایثارگران)*

سید رضی نبوی چاشمی

دکتری مدیریت منابع انسانی، رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران سمنان، سمنان، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

srazinabavi@gmail.com

علیرضا کارگر مطلق

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق، واحد دامغان دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

آزاده سادات نبوی چاشمی

کارشناسی ارشد حسابداری، واحد سمنان دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

سید محمدرضا نبوی چاشمی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، واحد سمنان دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

چکیده

سرمایه اجتماعی، مفهومی جامعه‌شناسی است که جهت اشاره به ارتباطات درون و بین گروهی از آن استفاده می‌شود. سرمایه انسانی، اصلی‌ترین و مهم‌ترین منبع سرمایه‌گذاری اقتصادی در عصر حاضر است. این سرمایه، لازمه ایجاد سطح گسترده‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد یا همان سرمایه اجتماعی است. هدف این مقاله، بررسی نقش یادگیری الکترونیکی در ارتقای سرمایه اجتماعی از طریق تغییر در سرمایه انسانی است. این تحقیق کاربردی از حیث روش، جزء تحقیقات توصیفی همبستگی است. داده‌های این تحقیق به روش میدانی و از طریق پرسشنامه، گردآوری شده‌اند. روایی این پرسشنامه با نظر اساتید و کارشناسان و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ $0/88$ تأیید گردید. جامعه آماری، کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های سمنان و تهران بزرگ می‌باشد که تعداد ۳۸۵ نفر از آن‌ها به روش در دسترس یا اتفاقی به عنوان نمونه، انتخاب شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری و مبتنی بر نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد که یادگیری الکترونیکی موجب افزایش سرمایه انسانی شده و این سرمایه هم موجب افزایش روابط مبتنی بر اعتماد یا همان سرمایه اجتماعی شده است. همچنین یادگیری الکترونیکی به طور مستقیم نیز بر روی سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. **کلیدواژه‌گان:** یادگیری الکترونیکی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی.

استناد: نبوی چاشمی، سید رضی؛ کارگر مطلق، علیرضا؛ نبوی چاشمی، آزاده سادات و نبوی چاشمی، سید محمدرضا (۱۴۰۲). بررسی تأثیر یادگیری الکترونیکی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: بنیاد شهید و امور ایثارگران). *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۹(۱)، ۲۲۵-۲۴۱.

شابک چاپی: ۲۴۷۶-۴۸۳۳

شابک الکترونیکی: ۲۵۸۸-۷۰۸۴

ناشر: دانشگاه حضرت معصومه (س)

doi: 20.1001.1.24764833.1402.9.1.10.5

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۲

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

با توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، دانشگاه‌ها و سازمان‌های متفاوت به ارائه آموزش‌های الکترونیکی، روی آورده‌اند. طراحان این گونه محیط‌های آموزشی، با استفاده از امکانات و ابزارهای الکترونیکی، تمامی عناصر و فرآیند آموزش را هدایت و مدیریت می‌کنند و یادگیرندگان را از هر مکانی و در هر زمانی، در محیط یادگیری قرار می‌دهند. در این محیط، یادگیرنده و یاد دهنده با توجه به فاصله زمانی و مکانی، تمامی فعالیت‌های آموزشی اعم از ثبت‌نام، مدیریت، ارائه محتوا، ارتباط بین مدرس و دانشجو، ارتباط بین دانشجو با دانشجویان دیگر، انجام فعالیت‌های یادگیری و ارزش‌یابی را با استفاده از امکانات الکترونیکی انجام می‌دهند. اگر طراحان محیط یادگیری الکترونیکی با شناخت دقیق از ویژگی‌ها و قابلیت‌های محیط الکترونیکی این عناصر را در کنار هم قرار دهند، محیط یادگیری الکترونیکی می‌تواند علاوه بر تقویت یادگیری‌های موضوعی، برخی از مهارت‌های اساسی نظیر توانایی حل مسئله، خلاقیت، برنامه‌ریزی، مدیریت و مهارت‌های روابط انسانی و اجتماعی را در یادگیرندگان پرورش دهد. در مقابل، پژوهش‌های متعدد (مانند کلارک و مایر^۱ (۲۰۰۸)) نشان می‌دهند که تلفیق ساده و سطحی عناصر آموزش با امکانات و ابزارهای فناورانه، بدون شناخت کافی از قابلیت‌ها و ویژگی‌های این محیط، علاوه بر کاهش کیفیت یادگیری، موجب نارضایتی و افت تحصیلی در یادگیرندگان می‌شود. از سال ۱۹۹۷ به بعد، دوره‌ها و دانشگاه‌های الکترونیکی متعددی راه‌اندازی شده‌اند که برخی از آن‌ها در طراحی و ارائه آموزش‌های خود بدون توجه به ویژگی‌ها و قابلیت‌های محیط الکترونیکی، سازوکارهای آموزش حضوری را در آن‌ها شبیه‌سازی می‌کنند و به کار می‌گیرند. طراحان این دوره‌ها بیشتر با استفاده از ابزارهای الکترونیکی، فرآیند ثبت‌نام، ارائه محتوا و اجرای آزمون‌های عینی را در اختیار می‌گیرند و به عبارت دیگر، آموزش الکترونیکی را مدیریت می‌کنند. در مقابل در برخی از دوره‌ها یا دانشگاه‌های الکترونیکی، محیط یادگیری به نحوی طراحی می‌شود که در آن، مسئولیت‌های فرایند یادگیری را به یادگیرنده می‌سپارند. در این رویکرد، یادگیرندگان ترغیب می‌شوند با استفاده از قابلیت‌های ارتباطی فناوری، گروه‌ها یا اجتماع‌های پژوهشی تشکیل دهند. با بررسی این رویکردها در طراحی محیط‌های یادگیری الکترونیکی، این سؤال مطرح می‌شود که: «محیط یادگیری الکترونیکی چگونه باید طراحی شود تا به بهبود یادگیری کمک کند؟» تنها هنگامی که کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، کار به نحو مطلوب پیشرفت می‌کند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). در حالی که امروزه، استعداد مولد ناشی از روابط قوی، حسن نیت، اعتماد و تلاش مبتنی بر همکاری، یعنی آنچه که سرمایه اجتماعی نامیده می‌شود، در بسیاری از سازمان‌ها مورد حمله قرار گرفته است (آندرسون و گریسون، ۱۳۸۴) مدیران عالی برای مقابله با این شرایط چه می‌توانند بکنند؟ در مقاله حاضر، ابعاد سرمایه‌های انسانی و اجتماعی و اهمیت راهبردی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته و اقدام‌های ضروری برای ایجاد سرمایه اجتماعی، در سه دسته «برقراری پیوند»، «اعتمادسازی» و پرورش «همکاری مبتنی بر اعتماد» تبیین شده‌اند.

یادگیری الکترونیکی به عنوان یک الگوی جدید در سیستم آموزشی مدرن شناخته شده و مفهوم یادگیری‌های گذشته

^۱ Clark & Mayer

را متحول کرده است و همین عامل هر روز بر نیاز گسترده مراکز آموزشی به استفاده از رسانه‌های آموزشی می‌افزاید. همراه با پیدایش فناوری‌ها که قدرت و قابلیت آن‌ها هر لحظه افزایش می‌یابد، محیط‌های یادگیری نیز با قدرت بی‌سابقه‌ای پدیدار می‌شوند (زمان‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). روش‌های مدرن آموزشی در حال نفوذ به تمام مراکز و مؤسسات آموزشی و تجاری دنیا است، که از جمله اهداف اساسی روش‌های نوین آموزش الکترونیکی، مهیا کردن امکان دستیابی تمام اقشار جامعه به آموزش، تحصیل و از بین رفتن مرزهای جغرافیایی است (عزیزی‌فر و همکاران، ۱۳۹۴). از این رو برای ایجاد یک محیط آموزشی از طریق شبکه، علاوه بر محتوای آموزشی، لازم است زیرساخت‌های مناسبی برای این محیط، مهیا شود. چنین زیرساخت‌هایی شامل معلم، مواد آموزشی و رسانه‌های ارتباطی است. البته باید دانست وجود زیرساخت‌های مذکور به تنهایی موفقیت را به دنبال نخواهند داشت و لازم است هر یک از دانشگاه‌های مجری برنامه‌های یادگیری الکترونیکی برای پیاده‌سازی این نظام یادگیری فهرستی از الزامات شامل اهداف کلی برنامه و اهداف یادگیرندگان، درجه آمادگی برای پذیرش یادگیری الکترونیکی، مزایا و موانع بالقوه پذیرش و پیکربندی وضعیت موجود یادگیری الکترونیکی را در اختیار داشته باشند.

امروزه، ورود فناوری‌های ارتباطی جدید به عرصه آموزش ماهیت فرایند یاددهی و یادگیری دانشگاهی را تغییر داده و به ایجاد محیط‌های یادگیری جدید (Alessandri, 2002) و جدیدترین روش یادگیری؛ یعنی روش یادگیری الکترونیکی منجر شده است. در این نوع آموزش و یادگیری بر ارائه اطلاعات، کمتر تأکید می‌شود و بیشتر بر کمک به دانشجویان برای یافتن اطلاعات، متمرکز است. نقش اعضای هیئت علمی در این نوع آموزش از ارائه‌کننده اطلاعات به مدیریت انگیزش، پشتیبانی از دانشجویان و کمک به آنان برای فهم محتوا و ضرورت اتصال به شبکه برای یادگیری در حال تغییر است تا آن‌ها تضمین‌کننده کیفیت یادگیری الکترونیکی باشند. کیفیت یادگیری الکترونیکی بدین معناست که خدمات و محصولات یادگیری الکترونیکی، تجربه‌های مناسب، به‌روز و متناسب با تقاضای یادگیرنده فراهم آورد. یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در یادگیری الکترونیکی باکیفیت، استاد است؛ چرا که یادگیری الکترونیکی به واسطه او ارائه می‌شود. مطالعات زیادی درباره شفاف‌سازی و مشخص ساختن وظایف و نقش‌های آموزشگران الکترونیکی برای ارائه دوره‌های مجازی باکیفیت صورت گرفته است. در بسیاری از این مطالعات بر میانجیگری و تسهیلگری بحث‌های هم‌زمان و ناهم‌زمان، متمرکز شده است (Arefi, 2003) و در برخی دیگر عموماً به موضوع حمایت از دانشجویان توجه و از این دیدگاه نقش‌ها و صلاحیت‌هایی برای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است. مؤسسات و سازمان‌ها بر اساس تجربه‌های خود سعی کرده‌اند تا نقش‌ها و صلاحیت‌های لازم را برای آموزشگران الکترونیکی تبیین و از این طریق، کیفیت یادگیری الکترونیکی را تضمین کنند. یکی از اولین مطالعاتی که در زمینه وظایف و نقش‌های آموزشگران برخط صورت گرفته، مطالعه برگ^۱ است. وی مهم‌ترین وظایف معلم الکترونیکی را وظیفه آموزشی، اجتماعی، مدیریتی و فنی می‌داند. چهار نقش مدرسان در محیط مجازی را عبارت از ارتباطات و تعامل، آموزش و یادگیری، اداره و مدیریت و استفاده از فناوری می‌داند. سرمایه انسانی، استعداد مولد

^۱ Berg

دانش و کردار فرد است. در این تعریف، استعداد کلمه‌ای عملیاتی با مفهوم گسترده است. هنگامی که کسی گرسنه است، پولی که در جیب دارد، مفید است؛ زیرا استعداد خرید غذا به کمک آن وجود دارد. به همین ترتیب کارمند دارای ترکیب مناسبی از دانش، مهارت و انگیزه پیشرفت، سرمایه انسانی دارای استعدادی است که به سازمان، مزیت رقابتی می‌بخشد. در صورتی که توجه خود را از فرد بر واحد اجتماعی (دوستان، خانواده، اداره، گروه یا ملت) متمرکز کنید و به روابط بیندیشید، درمی‌یابید که سرمایه اجتماعی، استعداد مولدی است ناشی از روابط قوی، حسن نیت، اعتماد و تلاش مبتنی بر همکاری. هر مدیری می‌داند، هنگامی که افراد سازمان یکدیگر را می‌شناسند و به هم اعتماد دارند، کسب وی بهتر اداره می‌شود، داد و ستدها سریع‌تر و راحت‌تر صورت می‌پذیرند، گروه‌های کاری مولدتر می‌شوند و افراد سریع‌تر یاد می‌گیرند و با خلاقیت بیشتری عمل می‌کنند. روابط قوی، نقش روان‌کننده چرخ‌دنده‌های سازمان را دارد. بدون آن نیز کار انجام می‌شود، ولی نه خیلی خوب و نه برای بلندمدت (شائمی برزکی، ۱۳۸۴).

از این رو صاحب‌نظران، روابطی را که سازمان‌ها را اثربخش می‌کنند، «سرمایه اجتماعی» نامیده‌اند. واژه سرمایه اجتماعی به زیبایی می‌رساند که سرمایه‌گذاری روی روابط، بازدهی واقعی دارد و تأثیر خود را روی افراد رده عملیاتی می‌گذارد. در این صورت، همه چیز نسبتاً ساده و سراسر است به نظر می‌رسد و مدیران فقط نیاز دارند که افراد خود را به یکدیگر پیوند دهند، میان آنان روابط دوستی برقرار کنند و به انتظار نتیجه درست و آسان بنشینند. این طرز تلقی به دو دلیل اشتباه است. نخست آن که امروزه سرمایه اجتماعی در بیشتر سازمان‌ها، به دلیل ناپایداری روزافزون و اتکای بیش از حد به واقعیت مجازی و به بیان ساده‌تر، به دلیل دشواری برقراری روابط در اوقات پر آشوب، مورد تهاجم قرار گرفته و برقراری روابط با افراد خارج از سازمان یا خویش‌فرماها، بس دشوارتر است. دوم آن که اندک مدیرانی هستند که چگونگی سرمایه‌گذاری روی سرمایه اجتماعی را می‌دانند. دانستن این که روابط سالم به پیشرفت سازمان کمک می‌کند، یک چیز است، ولی ایجاد چنین روابطی، چیز کاملاً متفاوت دیگری (Koka & Prescott, 2002).

در پایان، این مقاله به دنبال بررسی تأثیر یادگیری الکترونیکی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی سرمایه انسانی است.

مبانی نظری

تعریف یادگیری الکترونیکی^۱

امروزه با گسترش فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، روش کسب و کار، فعالیت‌های روزمره، ارتباط با دیگران، دستیابی به اطلاعات و به طور کلی تمامی ارکان زندگی بشر، دچار تحولی عظیم گشته است. یادگیری و کسب دانش نیز در این میان مستثنی نمانده است. هر چند بشر از دیرباز، فناوری و ابزار را در خدمت آموزش و فراگیری‌اش به کار گرفته ولی شاید هیچ‌گاه مانند امروز، آموزش و فراگیری با تحولات شگرفی که نشأت گرفته از به کارگیری فناوری‌های

^۱ E-learning

نوین اطلاعاتی و ارتباطی مانند اینترنت، لوح فشرده و سیستم‌های چندرسانه‌ای است، روبرو نگشته است. این فناوری‌ها عمدتاً با هدف ارتقاء سطح کیفی ارائه خدمات آموزشی و نیز اهدافی چون گسترش تعداد مخاطبین، آموزش دهندگان و مؤسسات آموزشی (و حتی شرکت‌ها و مراکز کسب و کار) را قادر می‌سازند تا به صورتی مقرون به صرفه و در کوتاه‌ترین زمان ممکن، مطالب و محتویات مورد نظر را به دانشجویان، مشتریان و به طور کلی مخاطبین منتقل نمایند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

یادگیری الکترونیکی در سازمان‌ها

آموزش در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین روش‌ها جهت توانمندسازی کارمندان و ارتقای جایگاه شغلی سازمان مورد نظر است. از طرف دیگر ارزیابی نیروی انسانی در سازمان باعث می‌شود که نقاط ضعف و قدرت هر فرد در جایگاه شغلی سنجیده شده و بتوان با توجه به آن برای تغییرات اساسی، ارتقاها و تغییر مناصب برنامه‌ریزی کرد. در حال حاضر، آموزش مجازی، یکی از روش‌های نوپا در ادارات، وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و بخش‌های آموزشی مختلف است که جهت آموزش و ارزیابی کارمندان و دانشجویان مورد استفاده قرار می‌گیرد. آموزش مجازی می‌تواند تغییرات چشمگیر و اساسی در محیط کاری شما ایجاد کند و استفاده از آن، مزایای زیادی دارد (عبادی، ۱۳۸۳). امروزه یادگیری الکترونیکی می‌تواند گام مؤثری در جهت یادگیری حال و آینده و در نتیجه توسعه هر چه بیشتر سازمان‌ها بردارد. کارفرمایان و مشتریان و شرکا، این روزها انتظار دارند بسیاری از نیازهای مربوط به یادگیری آن‌ها، به صورت برخط و بدون مراجعه حضوری برطرف شود. از این رو شرکت‌هایی که از آموزش الکترونیکی استفاده نمی‌کنند بدون شک، روند رشد و پیشرفت آن‌ها کندتر شده و از سایر رقبا عقب می‌مانند (زمردیان، ۱۳۹۴). با تغییرات سریع بازار، نیازهای آموزشی سازمان نیز به صورت مداوم تغییر می‌کند. از این رو سازمان نیاز به برنامه‌ای دارد که بتواند خود را سریعاً با تغییرات تطبیق دهد. در آموزش حضوری، این دست چالش‌ها، قابل حل نیست و یا نیاز به زمانی طولانی برای تطبیق با اوضاع دارد. فناوری یادگیری الکترونیکی به سرعت نیازهای آموزشی به روز سازمان را در خود گنجانده و سپس سریعاً در اختیار فراگیران قرار می‌دهد. دوره‌ها می‌توانند ایجاد یا به روز شوند تا نیاز به دانش جدید را برای کاربران به سرعت فراهم آورد (عبادی، ۱۳۸۳).

پیشینه مطالعاتی یادگیری الکترونیکی

آموزش الکترونیکی در ایران به زمان بهره‌گیری از رایانه‌های شخصی در میان اقشار مختلف فرهنگی - اجتماعی بر می‌گردد. با ایجاد و توسعه شبکه‌های ارتباطی، تحولات شگرفی در آموزش الکترونیکی به وجود آمده است. دانشگاه بین‌المللی ایران که ترکیبی از امکانات موجود و بالقوه دانشگاهیان و فناوران ایرانی در خارج از کشور است با همکاری مراکز دانشگاهی ایران، ترکیبی را به وجود آوردند که پیش نیاز آموزش الکترونیکی در ایران در سطح دانشگاه فراهم گردد. در سال ۲۰۰۲ میلادی این دانشگاه، نیروهای خود را ساماندهی کرد و در پی همایش آموزش مجازی این دانشگاه در اوت ۲۰۰۲، به عنوان اولین دانشگاه مجازی ایران ظاهر شد. پس از آن دانشگاه‌های مختلف مانند صنعتی شریف، اصفهان، شیراز، تهران، دانشگاه آزاد منطقه جنوب تهران، دانشگاه علوم حدیث و دانشگاه اینترنتی ایران نیز طرح آموزش

الکترونیکی را اجرا کردند. هم اکنون وزارت علوم، تحقیقات و فناوری «طرح ملی توسعه دانشگاه‌های مجازی در کشور» را به امید تحقق نتایج زیر دنبال می‌کند:

- همگانی کردن آموزش عالی،
- شکوفایی استعداد‌های افراد خارج از قلمرو رسمی دانشگاه‌ها،
- کاهش تعداد متقاضیان ورود به دانشگاه از طریق کنکور،
- کاهش هزینه‌های مسافرت‌های بین شهری،
- گسترش مرزهای دانش به فراسوی محدودیت‌های سنتی،
- حرکت در زمینه کوچک‌سازی دانشگاه‌ها (از نظر فیزیکی)،
- افزایش توان رقابت علمی کشور،
- همگامی با کاروان جهانی علم و ارتقای علمی در قرن حاضر (طرح ملی توسعه دانشگاه‌های مجازی، ۱۳۸۲).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، مفهومی جامعه‌شناسی است که در تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت عمومی جهت اشاره به ارتباطات درون و مابین گروهی از آن استفاده می‌شود. اگرچه تعاریف مختلفی برای این مفهوم وجود دارد، اما در کل، سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی «علاج همه مشکلات» جامعه مدرن تلقی شده است (Portes, 1998). ایده اصلی، این است که شبکه‌های اجتماعی دارای ارزش هستند. همان‌طور که پیچ‌گوشتی (سرمایه فیزیکی) یا تحصیلات دانشگاهی (سرمایه انسانی) هم به صورت فردی و هم در شکل جمعی می‌توانند موجب افزایش بهره‌وری شوند، ارتباطات اجتماعی هم بر بهره‌وری افراد و گروه‌ها تأثیر می‌گذارند (Putnam, 2000).

تعاریف، اشکال و معیار سنجش

سرمایه اجتماعی بر چند تعریف، تفسیر و کاربرد مختلف استوار است. دیوید هالپرن بیان می‌دارد که محبوبیت سرمایه اجتماعی برای سیاست‌گذاران به علت حالت دوگانه این مفهوم هست که خود ناشی از «روح قوی اقتصادی آن در بیان اهمیت گروه‌ها» است. محبوبیت این مفهوم برای محققان تا حدودی به علت طیف وسیع نتایجی است که سرمایه اجتماعی می‌تواند توجیه کند (Halpern, 2005). تعدد کاربردها منجر به تعدد تعاریف شده است. سرمایه اجتماعی به دفعات برای تشریح عملکرد مدیریتی برتر (Moran, 2005)، بهبود بازدهی گروه‌های دارای اعمال مختلف (Evans & Carson, 2005). ارزش حاصل از پیمان‌های مصلحتی و تقویت روابط زنجیره عرضه به کار گرفته شده است (McGrath & Sparks, 2005).

تلاش‌های آغازین برای تعریف سرمایه اجتماعی بر میزان استفاده از آن به عنوان منبعی در اختیار نفع عمومی یا افراد تأکید داشتند. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی می‌تواند موجب تقویت همکاری و به طور هم‌زمان گسترش روابط حمایتی دوجانبه در اجتماعات و ملت‌ها گردد و بنابراین می‌تواند ابزاری ارزشمند برای مبارزه با بسیاری از نارسایی‌های

اجتماعی در جوامع مدرن، همچون جرائم که جزء جدایی ناپذیر آن‌ها هستند، باشد. برخلاف کسانی که بر منافع عمومی ناشی از شبکه روابط اجتماعی تأکید دارند، اوزی و دانلپ سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به اطلاعات، تخصص و قدرت بیشتر می‌دانند. بر این اساس، افراد می‌توانند به جای استفاده از سرمایه اجتماعی در جهت نفع سازمان، از آن برای پیشرفت شغلی خود استفاده کنند (Uzzi & Dunlap, 2005).

در کتاب «اشکال سرمایه»، بوردیو^۱ بین سه نوع سرمایه تمایز قائل می‌شود: سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی. او سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: «مجموعه منابع حقیقی یا بالقوه مرتبط با مالکیت شبکه پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده بر اساس آشنایی و پذیرش متقابل». نگاه او به این مفهوم، نگاهی ابزاری است و مبتنی بر سود مالکان سرمایه اجتماعی و ایجاد هدفمند روابط اجتماعی با قصد خلق این منبع است (Portes, 1998).

جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را از دیدگاه عملی، این چنین تعریف می‌کند: «تنوعی از موجودات با دو عنصر مشترک: همه آن‌ها بخشی از ساختارهای اجتماعی را شامل می‌شوند و بعضی از فعالیت‌های عاملان را... در آن ساختار تسهیل می‌کنند» (Portes, 1998)؛ یعنی سرمایه اجتماعی هر آن چیزی است ناشی از شبکه روابط، اعتماد، حس عمل متقابل و هنجارهای اجتماعی که موجب تسهیل فعالیت فردی یا اجتماعی شود. از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی، یک منبع خنثی است که هر نوع عملی را تسهیل می‌کند، اما این که جامعه از آن نفع می‌برد یا خیر، کاملاً وابسته به کاربرد آن در یک موقعیت خاص است (Foley & Edwards, 1997).

بر اساس گفته رابرت پوتنام، سرمایه اجتماعی «به ارزش جمعی همه شبکه‌های اجتماعی و تمایلات ناشی از این شبکه‌ها برای کمک به یکدیگر اشاره دارد». بر اساس نظر او و پیروانش، سرمایه اجتماعی، عنصری کلیدی در بنا و برقراری دموکراسی است. پوتنام می‌گوید که سرمایه اجتماعی در آمریکا در حال کاهش است. این نتیجه‌گیری بر اساس کاهش سطح اعتماد به دولت و کاهش مشارکت مدنی به دست آمده است. همچنین وی معتقد است که تلویزیون و پراکندگی شهری باعث شده‌اند که جامعه آمریکا جامعه‌ای بس غیر منسجم‌تر باشد. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی را می‌توان با بررسی میزان اعتماد و حس عمل متقابل در یک اجتماع یا بین مردم سنجید.

تعریف نان لین از سرمایه اجتماعی جنبه فردی بیشتری دارد: «سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی با نیت بازگشت سود در عرصه دادوستد». این تعریف تا حدودی دربرگیرنده نظرات دیگران همچون بوردیو، فلپ و اریکسون^۲ است (Lin, 2001).

فرانسیس فوکویاما^۳ در مقاله «سرمایه اجتماعی و توسعه: دستور کار آینده» اشاره دارد که توافقی بر تعریف سرمایه اجتماعی وجود ندارد. وی این مفهوم را این گونه تفسیر می‌کند: سرمایه اجتماعی «هنجارها یا ارزش‌های به اشتراک گذاشته شده است که موجب تقویت همکاری اجتماعی بر اساس روابط اجتماعی واقعی می‌شود». وی از این تعریف در مقاله خود به وفور استفاده کرده است. وی بیان می‌دارد که سرمایه اجتماعی، پیش‌نیازی ضروری برای توسعه موفق

¹ Bourdieu

² Bourdieu, Flap & Erikson

³ Francis Fukuyama

است، اما برقراری نیرومند قانون و نهادهای زیربنایی سیاسی برای ساختن سرمایه اجتماعی، ضروری هستند. وی معتقد است دموکراسی و رشد اقتصادی نیرومند، نیازمند سرمایه اجتماعی توانمند هستند. باندبازی، یکی از مشکلات اساسی اعتماد است زیرا که تقویت کننده یک نظام اخلاقی دوگانه است که در آن فرد مجبور است جانب اعضاء خانواده خود را بگیرد. فوکویاما معتقد است که سرمایه اجتماعی پیوندی (عبارتی که پوتنام در بولینگ یک نفره معرفی کرده است) برای سرمایه اجتماعی نیرومند، ضروری است چون که وسعت یافتن سطح اعتماد، دایره روابط را به ورای هر مرز و محدودیتی گسترش خواهد داد و نقش بنیادی در بنای سازمان خواهد داشت. اگرچه وی در مقاله‌اش به بسیاری از مسائل و مشکلات و راه‌حل‌های احتمالی آن‌ها اشاره دارد، اما در عین حال اعتراف می‌کند که هنوز راهی طولانی برای ایجاد سرمایه اجتماعی نیرومند در پیش است (Lin, 2001).

پیشینه مطالعاتی سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی که ریشه جامعه شناختی دارد اهرم توفیق و بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان است (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰). با وجود اهمیت موضوع، یکی از مشکلات کنونی، تعریف جامع سرمایه اجتماعی است. ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۸۸) سرمایه اجتماعی را مجموع منابع و ارزشی در نظر گرفته‌اند که داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. در تعریف دیگر، سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ی هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای میزان همکاری اعضای جامعه و کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات آن‌ها می‌شود. از آنجا که سرمایه اجتماعی، مراددهای اعضای سازمان را تسهیل می‌کند منبع سازمانی ارزشمندی است (رضائی و درینی، ۱۳۹۲).

دانشمند علوم سیاسی، رابرت سلیسبری^۲ در مقاله‌ای در سال ۱۹۶۹ با عنوان «نظریه داد و ستد در گروه‌های ذی‌نفع» در نشریه علوم سیاسی خاورمیانه^۳، معنی این عبارت را چنین بسط داده است که سرمایه اجتماعی، جزئی حیاتی در تشکیل گروه‌های سودآور است. مفهوم زیربنایی سرمایه اجتماعی، قدمتی بس درازتر دارد. در علوم سیاسی آمریکا، تحت مبحث جمع‌گرایی، متفکران قبل از قرن نوزدهم در تحلیل رابطه بین زندگی مشارکتی و دموکراسی، مکرراً عبارات مشابهی را جهت تجمیع مفاهیم همبستگی و انسجام اجتماعی استفاده می‌کرده‌اند که الهام گرفته از تلاش‌های نویسندگانی همچون جیمز مدیسون و الکسیس دو توکویل^۴ (دموکراسی در آمریکا) بوده است. جان دیوی^۵ احتمالاً اولین کسی است که مستقیماً از عبارت «سرمایه اجتماعی» در «مدرسه و جامعه» (۱۸۹۹) استفاده کرده، اما تعریفی برای آن ارائه نداده است.

¹ Nahapiet & Ghoshal

² Robert Salisbury

³ Midwest Journal of Political Science

⁴ James Madison & Alexis deTocqueville

⁵ John Davy

سرمایه انسانی

کارکنان سازمان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی‌ها و طرز فکرهايشان تولید می‌کنند که این شایستگی شامل مهارت‌ها و تحصیلات است زیرا که فکر، فرد را قادر می‌سازد تا عملیات را دگرگون کند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای را برای مشکلات سازمانی در نظر گیرد (Roos & Roos, 1997). سرمایه انسانی در تعریف فراگیر شامل منابع و روابط انسانی است. منابع انسانی، دربردارنده مهارت‌های مربوط به شغل و تجربه اعضا است. شاخص‌های بالقوه منابع انسانی شامل میزان مهارت‌های مربوط، تجربه و تحصیلات کارکنان است. کارکنان با استعداد و برخوردار از دانش و مهارت منحصر به فرد، دارای ارزشمند و منبع مزیت رقابتی هستند. روابط انسانی نیز شامل تعهد سازمانی، هویت‌یابی مبتنی بر سازمان، اعتماد دوجانبه و یاری و خوش‌بینی نسبت به آینده است. سرمایه انسانی، یکی از ابعاد سرمایه فکری است که همه ظرفیت‌های افراد، دانش، مهارت‌ها و تجربه کارکنان و مدیران سازمان را در بردارد. سرمایه انسانی، اجازه می‌دهد تا کارکنان، منبعی برای نوآوری و توسعه سازمان باشند (Muñoz et al., 2010). سرمایه انسانی، راهبردی برای توسعه کشورها است اما با وجود اهمیت آشکار آن، همواره ابهاماتی درباره ماهیت واقعی و نقش و وظیفه دقیق آن وجود دارد. اهمیت و ضرورت سرمایه انسانی و بهره‌ور بودن آن در هر سازمان کاملاً آشکار است؛ زیرا با تمام قسمت‌های آن سازمان، رابطه دارد. به دلیل تغییر در فلسفه وجودی سرمایه انسانی و همچنین جدایی‌ناپذیری مسائل سازمان از مسائل سرمایه انسانی باید مدیریت سرمایه‌های انسانی، برنامه‌ریزی‌های مهم و راهبردهای خاص داشته باشد و به بهره‌وری و ارزیابی آن توجه شود (Estrin et al, 2016). سرمایه انسانی، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان است که می‌تواند، منبعی برای کسب مزیت رقابتی شود (Lawler, 2009).

تاریخچه مطالعاتی سرمایه انسانی

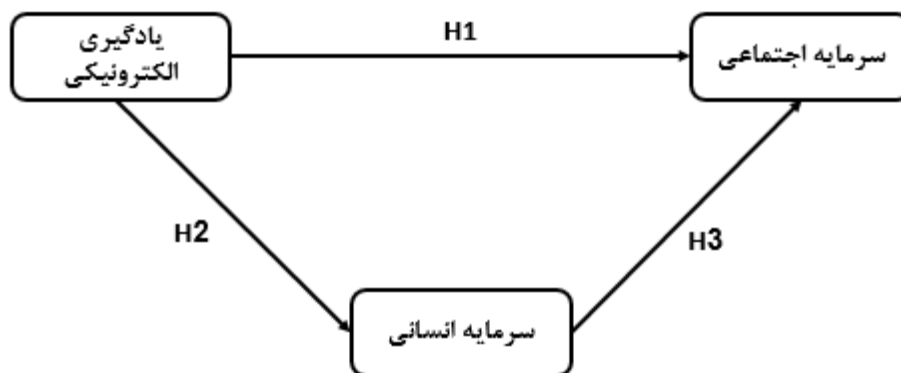
جوآنمرد و محمدیان در سال ۱۳۸۸ در مقاله‌ای با عنوان شاخص‌های مؤثر در سنجش‌های سرمایه انسانی به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی، تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را دگرگون یا متعادل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد. هدف مقاله، تعیین تأثیر و دسته‌بندی عوامل و شاخص‌های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی است. در این تحقیق، عوامل و شاخص‌های مهم در سنجش سرمایه انسانی، میزان تأثیر هر عامل و شاخص بر سنجش سرمایه انسانی و در نهایت دسته‌بندی عوامل و شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. با تعیین عوامل و شاخص‌های مطرح در ادبیات تحقیق، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، عامل‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی مشخص شده‌اند و سپس با استفاده از معادلات ساختاری، با در نظر گرفتن عوامل تعیین‌شده و بیست شاخص بیان‌شده، میزان اثر عوامل و شاخص‌ها بر سنجش سرمایه انسانی محاسبه شده است. نتایج، نشان می‌دهد که شاخص‌های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی، به ترتیب اهمیت و میزان تأثیر عبارتند از: قابلیت رهبری و دانش مدیران، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان و دانش شغلی کارکنان.

سوری و مهرگان در سال ۱۳۸۶ در مقاله‌ای با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی اظهار کردند اشتغال نیروی کار تحصیل کرده به معنی به کارگیری نیروی کار با تخصص و با کیفیت بالاتر و به عبارت دیگر به معنی

به کارگیری سرمایه انسانی است. بدیهی است که این امر وابسته به عوامل مختلفی است که کارکرد آن‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در آینده آموزش عالی کشور دارد. در ایران طی سال‌های اخیر از یک طرف تغییراتی در ترکیب تقاضا برای آموزش عالی (افزایش سهم زنان در ورود به دانشگاه) به وجود آمده و از طرف دیگر نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان افزایش قابل توجهی یافته است. این مسئله از یک طرف ناشی از افزایش نسبی تعداد دختران دیپلمه و از طرف دیگر ناشی از بازدهی سرمایه انسانی و چشم‌انداز به کارگیری آن در شرایط فعلی کشور است. کاهش تمایل نسبی مردان برای ورود به آموزش عالی تا حدودی معلول این موضوع است که چشم‌انداز مناسبی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی نمی‌بینند و هم‌چنین بازدهی آن در مقایسه با سرمایه‌گذاری‌های دیگر و مشاغلی که نیاز به تخصص ندارند پایین‌تر بوده و یا تفاوت محسوسی ندارد. در تبیین موضوع فوق می‌توان به نقش سرمایه اجتماعی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که کاهش سرمایه اجتماعی عاملی برای کاهش سرمایه انسانی است.

جمع‌بندی مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظریه پژوهش و تحقیقات مرتبط، لاجنت^۱ در سال ۲۰۰۴ در موج دوم گسترش یادگیری الکترونیکی به بررسی ابعاد یادگیری الکترونیکی پرداخت. مهرگان و سوری نیز در سال ۱۳۸۶، به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی پرداختند. بر پایه این تحقیقات، مدل نظری به صورت زیر طراحی می‌شود:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیات این پژوهش عبارتند از:

فرضیه ۱: یادگیری الکترونیکی بر روی سرمایه اجتماعی، تأثیر می‌گذارد.

فرضیه ۲: یادگیری الکترونیکی بر روی سرمایه انسانی، تأثیر می‌گذارد.

فرضیه ۳: سرمایه انسانی بر روی سرمایه اجتماعی، تأثیر می‌گذارد.

فرضیه ۴: یادگیری الکترونیکی از طریق ارتقا سرمایه انسانی بر روی سرمایه اجتماعی، تأثیر می‌گذارد.

^۱ Lajnet

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی است و چون به بررسی متغیرها پرداخته و تأثیر آنها را بررسی می‌کند از حیث روش، توصیفی - پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و روش آن میدانی است. روایی این پرسشنامه به وسیله نظر اساتید و کارشناسان حوزه مطالعاتی و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. برای تک تک متغیرها نیز آلفای کرونباخ به صورت زیر محاسبه شده است:

جدول (۱) وضعیت پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	طراح	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
سرمایه انسانی	سیدتقوی، ۱۳۸۶	۱۲	۰/۷۹	تأیید
سرمایه اجتماعی	Nahapiet & Ghoshal, 1989	۱۵	۰/۹۴	تأیید
یادگیری الکترونیکی	سیدتقوی، ۱۳۸۶	۱۵	۰/۹۱	تأیید
کل پرسشنامه	-	۴۲	۰/۸۸	تأیید

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های سمنان و تهران بزرگ می‌باشند. نمونه آماری به روش تصادفی در دسترس انتخاب شده است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۵ نفر به دست آمده است (در جدول مورگان برای نمونه‌های بیش از ۱۰ هزار نفر حجم نمونه به صورت حداکثر ۳۸۵ نفر در نظر گرفته می‌شود). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه توسط روش‌های آمار توصیفی بررسی شده است. سپس با استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی، به تحلیل سؤالات تخصصی پرسشنامه پرداخته و نتایج حاصل از آن را با سطح اطمینان مشخصی به جامعه تعمیم می‌دهیم. وضعیت کنونی متغیرها و بررسی روابط بین متغیرها در قالب مدل‌های مفهومی مد نظر به ترتیب با استفاده از نرم‌افزار لیزرل^۱ مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی در جدول ۲ آمده است.

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت		بنیاد		سن	
زن	۱۴۴	بنیاد شهید و امور ایثارگران	۹۵	۲۰ تا ۴۰ سال	۱۵۰
مرد	۲۴۱	بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۹۲	۴۱ تا ۵۵ سال	۲۳۵

^۱ Lisrel8

همان طور که مشاهده می‌شود از بین ۳۸۵ نفر نمونه انتخاب شده، ۱۴۴ نفر زن و ۲۴۱ نفر مرد، ۸۶ نفر در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان سمنان، ۲۶۲ نفر در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ، مشغول به کار هستند و از آموزش الکترونیکی بهره‌مند هستند. همچنین از لحاظ سنی ۱۵۰ نفر بین ۲۰ تا ۴۰ سال سن، ۲۳۵ نفر بین ۴۱ تا ۵۵ سال سن داشته‌اند.

قبل از آزمون فرضیات برازش مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. نتیجه برازش در قالب جدول شماره ۳ آورده شده است.

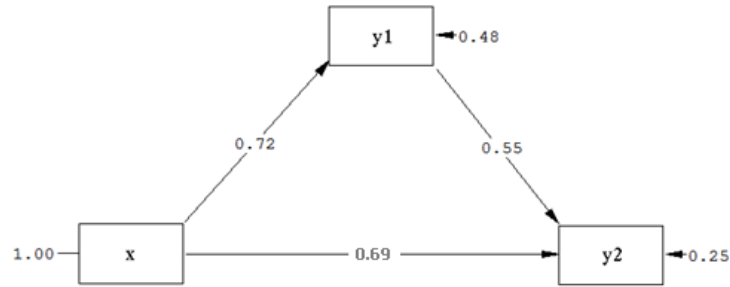
جدول ۳) آزمون برازش مدل

شاخص	مقدار محاسبه شده	توضیح
RMR	۰/۰۰۷	چون به صفر نزدیک است پس برازندگی را تأیید می‌کند.
GFI	۰/۹۸	چون از ۰/۹ بزرگتر و از ۱ کوچکتر است پس برازندگی را تأیید می‌کند.
AGFI	۰/۹۱	چون از ۰/۹ بزرگتر و از ۱ کوچکتر است پس برازندگی را تأیید می‌کند.
RMSEA	۰/۰۶	چون از ۰/۱ کوچکتر است پس برازندگی را تأیید می‌کند.
NFI	۰/۹۲	چون از ۰/۹ بزرگتر است پس برازندگی را تأیید می‌کند.
CFI	۰/۹۵	چون از ۰/۹ بزرگتر است پس برازندگی را تأیید می‌کند.

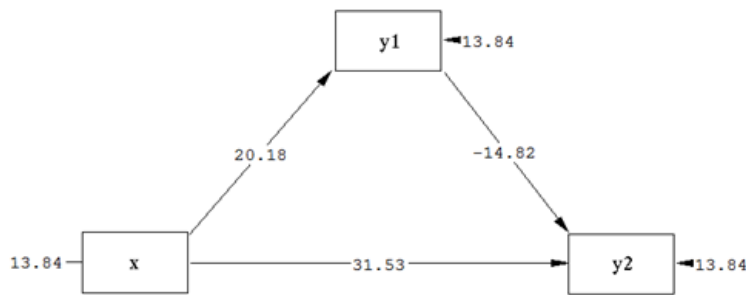
همان طور که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش در محدوده قابل قبولی قرار داشته که نشان‌دهنده برازش مدل می‌باشند. این شاخص‌ها برازش کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهند. به منظور رد یا تأیید روابط یا فرضیات از برازش‌های جزئی که مبتنی بر ضرایب t هستند، استفاده می‌شود. در این قسمت، دو نوع خروجی مورد استفاده قرار می‌گیرند: اول؛ ضرایب t که به منظور رد یا تأیید فرضیات مورد استفاده قرار می‌گیرند. اگر این ضریب از قدر مطلق ۱/۹۶ (مقدار t در سطح خطای ۵ درصد) بزرگتر باشد، فرضیه تأیید می‌شود، در غیر این صورت فرضیه تأیید نمی‌شود. دوم؛ ضرایب استاندارد مدل می‌باشند که نشان‌دهنده نوع و سطح روابط می‌باشند.

شکل شماره ۱ نتایج آزمون فرضیات را نشان می‌دهد (لازم به ذکر است که X : یادگیری الکترونیکی، $Y1$: سرمایه انسانی و $Y2$: سرمایه اجتماعی است).

همان طور که مشاهده می‌شود کلیه ضرایب t از قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر بوده پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیات تأیید می‌شوند. برای بررسی نوع و سطح روابط ضرایب استاندارد مدل در شکل ۲ نشان داده شده‌اند:



شکل ۲) نتایج آزمون t



شکل ۳) ضرایب ساختاری مدل

از این نمودار نتیجه می‌شود که هر سه فرضیه دارای ضریب استاندارد مثبت می‌باشند بدین معنا که روابط متغیرها با یکدیگر به صورت مستقیم است. در مورد فرضیه اول باید گفت گسترش یادگیری الکترونیکی موجب افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌شود. میزان یا سطح این رابطه، بالا است. در مورد فرضیه دوم باید گفت گسترش یادگیری الکترونیکی موجب افزایش سرمایه انسانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌شود. میزان یا سطح این رابطه نیز بالا است. فرضیه سوم نیز دارای ضریب استاندارد مثبتی است پس می‌توان گفت افزایش سرمایه انسانی موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود. در مورد فرضیه چهارم باید گفت: به منظور محاسبه نوع و میزان تعدیل‌گری ضرایب استاندارد اثرات مستقیم و غیرمستقیم را به دست آورده تا اثر کل محاسبه شود.

جدول ۴) محاسبه اثر کل در رابطه تعدیل‌گری

مسیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثر کل
یادگیری الکترونیکی <<< سرمایه انسانی	۰/۲۶	۰/۲ * ۰/۲۶	۰/۵۶ + (۰/۲۶ * ۰/۲) = ۰/۶۱
سرمایه انسانی <<< سرمایه اجتماعی	۰/۲	۰/۲	-
یادگیری الکترونیکی <<< سرمایه اجتماعی	۰/۵۶	۰/۵۶	-

همان طور که نتایج تحقیق نشان می‌دهند میزان تعدیل‌گری برابر با ۰/۶۱ به دست آمده است که نشان می‌دهد یادگیری الکترونیکی از طریق سرمایه انسانی باعث افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

ترویج فرهنگ ایثار و شهادت و تکریم جامعه ایثارگران از مأموریت‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران است. از این رو تقویت و توانمندسازی نیروی انسانی در بنیاد در جهت خدمت‌رسانی شایسته به جامعه هدف از طریق آموزش نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. با توجه به بیماری کووید ۱۹، آموزش الکترونیکی به عنوان یکی از روش‌های رایج، مورد توجه بنیاد قرار گرفت. سرمایه انسانی، اصلی‌ترین و مهم‌ترین منبع سرمایه‌گذاری در بنیاد شهید و امور ایثارگران است. از سوی دیگر افزایش سرعت تولید محصولات جدید و تنوع خدمات، مدیران آموزشی را ناگزیر به انتقال سریع‌تر و مؤثر دانش و مهارت به کارکنان خود می‌کند. با استفاده از روش‌های مرسوم آموزش، معمولاً سازمان‌ها هزینه زیادی را برای رفت و آمد، محل برگزاری دوره‌های آموزشی، تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی، تهیه و تکثیر کتاب‌ها و جزوات آموزشی، حق تدریس مدرسین و هزینه‌های مدیریتی می‌پردازند؛ به طوری که حتی گاهی دو سوم هزینه آموزش را هزینه حمل و نقل تشکیل می‌دهد. به این ترتیب، گذشت زمان نمی‌تواند سوددهی لازم برای سازمان‌ها و مؤسسات را داشته باشد.

بررسی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمامی فرضیات تحقیق تأیید شدند. فرضیه اول تحقیق، این رابطه را تأیید می‌کند که یادگیری الکترونیکی باعث افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود. سرمایه اجتماعی همان اعتماد است. از آنجا که امروزه فناوری به سرعت در حال گسترش در اجتماع است و محیط‌های آموزشی به سرعت در حال استقبال از این حرکت می‌باشند. پس می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری الکترونیکی باعث افزایش ارتباطات دوسویه بین افراد در جامعه شده و سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد. نتیجه این تحقیق با نتایج حاصل از مطالعات ادوارد و فولی^۱ (۱۹۹۷) یکسان است. این محققان به این نتیجه رسیدند که فاصله جغرافیایی و دوری از محیط‌های آموزشی باعث کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود. از آنجا که یادگیری و آموزش الکترونیکی مستلزم استفاده از بسترهای ارتباطی پیشرفته است لذا مشکل ارتباط بین گروه‌ها حل شده و سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد. فرضیه دوم پژوهش در مورد رابطه یادگیری الکترونیکی با سرمایه انسانی است. تأیید این فرض، نشان‌دهنده این است که آموزش‌های از راه دور و مبتنی بر شبکه موجب افزایش سرمایه انسانی می‌شوند. تأیید این فرض، تأییدی است بر این نکته که سرمایه انسانی از طریق ارتباط بیشتر و تعاملات بیشتر افزایش می‌یابد. فرضیه سوم این تحقیق هم تأییدی است بر این فرض که افزایش سرمایه انسانی در نهایت منجر به افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود. در مورد این فرضیه مطالعات زیادی انجام گرفته است. یکی از اولین مطالعات مربوط به تحقیق کلمن^۱ (۱۹۹۴) است. کلمن اثبات کردند کسانی که در سنین بچگی دارای سرمایه

^۱ Edwards & Foley

^۱ Coleman

انسانی بالا می‌باشند در بزرگسالی عضوی مؤثر در جامعه بوده و دارای سطح بالایی از سرمایه اجتماعی می‌باشند. سوری و مهرگان (۱۳۸۶) در تحقیق خود، رابطه بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را تأیید کردند.

پیشنهادها بر اساس فرضیات تحقیق عبارت است از:

۱- با توجه به فرضیه اول تحقیق، شایسته است از طریق برگزاری کلاس و جلسات گروهی در فضای مجازی، ترغیب به اشتراک گذاشتن تجربیات و اندیشه‌ها، برقراری ارتباطات شفاف و ترغیب افراد به تماس بیشتر با یکدیگر از طریق برگزاری برنامه‌های دسته جمعی، تقویت زیر ساختارهای الکترونیکی و امکان دسترسی بیشتر اعضا به فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی فراهم شود.

۲- با عنایت به فرضیه دوم تحقیق، از آنجایی که سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی می‌توان به موفقیت دست یافت و امروزه فعالیت در فضای مجازی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد پیمودن مسیر خویش فرمایان^۱ و یادگیری الکترونیکی می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد.

۳- بر اساس فرضیه سوم تحقیق، فراهم کردن فرصت برای گروه‌های کاری تا هر از چندگاه در یک مکان، گرد هم آیند نیز حائز اهمیت است. تشکیل شبکه‌های درون سازمانی و اتاق جلسه الکترونیکی مطمئناً می‌تواند برای حفظ پیوندها و تسهیم دانش سودمند باشد.

۴- با توجه به فرضیه چهارم تحقیق، به منظور ارتقای سرمایه انسانی نیاز است سرفصل‌ها و دوره‌های آموزشی متنوع و متناسب با نیاز کارکنان در بنیاد شهید، تعریف و اجرا شود سپس بازخوردهای لازم گرفته شود و پیوسته میزان یادگیری و نقش آن در ارتقای کارکنان اندازه‌گیری شود.

بنیاد از طریق ایجاد شبکه‌های بادوام می‌تواند پیوند میان کارکنان خود را تقویت کند. خوشبختانه، بسیاری از شبکه‌ها به طور طبیعی در سازمان شکل می‌گیرند. افراد به دلیل علاقه و عجزین شدن با یک زمینه کاری، گرد هم می‌آیند و به منظور سهیم شدن در آنچه می‌دانند و کمک به یکدیگر برای انجام کار و لذت از رضایت خاطر حاصل از عضویت در گروه، جذب یکدیگر می‌شوند.

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های سمنان و تهران بزرگ که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

^۱ freelancers

منابع

۱. احمدی، علی‌اکبر و فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۹۰). «بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)». *مدیریت دولتی*، دوره ۳، شماره ۶، ص ۶۰-۷۸.
۲. اندرسون، تری و گریسون، دی. آر (۱۳۸۴). *یادگیری الکترونیکی در قرن ۲۱*. ترجمه محمد عطاران، تهران، مدارس هوشمند.
۳. رضائی، روح الله و درینی، روح الله (۱۳۹۲). بررسی نقش مؤلفه های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی. *مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۳، ص ۴۳-۶۲.
۴. زمان‌پور، عنایت‌الله؛ خانی، محمدحسین و مرادیانی دیزه رود، سیده خدیجه (۱۳۹۲). تأثیر اضطراب کامپیوتر بر نگرش به یادگیری الکترونیکی: نقش واسطه‌ای نگرش و خودکارآمدی کامپیوتر و اینترنت. *روانشناسی تربیتی*، شماره ۲۸، ص ۷۸-۹۸.
۵. زمردیان، اصغر (۱۳۹۴). *مدیریت تحول*، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۶. سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهابی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). *سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقق و سنجش)*. چاپ اول، تهران، انتشارات یسطرون.
۷. سیدتقوی، میرعلی (۱۳۸۶). بررسی نگرش استادان و دانشجویان به یادگیری الکترونیکی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، دوره ۱۳، شماره ۱، ص ۱۵۷-۱۷۶.
۸. سوری، علی و مهرگان، نادر (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی. *پژوهشنامه بازرگانی*، شماره ۴۲، ۲۰۷-۲۲۰.
۹. شائمی‌برزکی، علی (۱۳۸۴). *شاخص‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش و سرمایه فکری*. سومین اجلاس بین‌المللی مدیریت، تهران، دانشگاه صنعتی شریف.
۱۰. عبادی، رحیم (۱۳۸۳). *یادگیری الکترونیکی و آموزش و پرورش*، تهران، آفتاب مهر.
۱۱. عزیزی‌فر، محمدجواد؛ محمدیان، ایوب و صفری، احرام (۱۳۹۴). *ارائه مدل آموزش الکترونیکی مبتنی بر دیدگاه راهبردی و معماری*. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع.
12. Arefi, M. (2003). Revisiting the Los Angeles Neighborhood Initiative (LANI) - lessons for planners. *Journal of Planning Education and Research*, 22(4), 399-384.
13. Clark. R. C., & Mayer, R. E. (2008). *E-learning and the science of instruction*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
14. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human-capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-113.
15. Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2016). Human Capital in Social and Commercial Entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 1(4), 449-467.

16. Evans, W. R., & C. M. Carson (2005). A social capital explanation of the relationship between functional diversity and group performance. *Team Performance Management*, 11(8-7), 315-302.
17. Foley, M. W., & Edwards, B. (1997). Escape from politics? Social theory and the social capital debate. *American Behavioral Scientist*, 40(5), 561-550.
18. Halpern, D. (2005). *Social capital*. Cambridge, Polity Press.
19. Koka, B. R., & Prescott, J. E. (2002). Strategic alliances as social capital: A multidimensional view. *Strategic Management Journal*, 23(9), 816-795.
20. Lawler, E. (2009). Make Human Capital a Source of Competitive Advantage. *USC Marshall School of Business*, 38(1), 1-24.
21. Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action* New York, Cambridge University Press.
22. McGrath, R. J., & Sparks, W. L. (2005). the Importance of Building Social Capital. *Quality Progress*, 38(20), 49-45.
23. Moran, P. (2005). Structural vs. Relational embeddedness: Social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1151-1129.
24. Muñoz, J. E., López, G., & Cuartas, D. (2010). The Most Relevant Indicators of Intellectual Capital Components in an Engineering Faculty. *Kuala Lumpur: 2nd International Congress on Engineering Education (ICEED)*, 249-253.
25. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 266-242.
26. Portes, A. (1998). Social Capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
27. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, Simon and Schuster.
28. Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring Your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
29. Uzzi, B., & S. Dunlap (2005). How to build your network. *Harvard Business Review*, 83(12), 60-53.