

بررسی نقش نظام آموزش از دور در ایجاد سرمایه اجتماعی و ارائه الگوی مناسب

جهت ارتقاء آن در آموزش عالی کشور

دکتر بهزاد رسولزاده^۱

دکتر حسن رستگارپور^۲

دکتر محمد رضا سرمدی^۳

دکتر مهران فرج‌اللهی^۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱۶

چکیده

این پژوهش به منظور شناسایی نقش نظام آموزش از دور در ایجاد سرمایه اجتماعی و ارائه الگوی مناسب جهت ارتقاء آن در آموزش عالی کشور انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور کشور در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای با توزیع نسبتی است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی-مورگان، با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 5\%$ ، $n = 280$ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد که ۲۴۹ پرسشنامه قابل تحلیل بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه اول برای سنجش مؤلفه‌های نظام آموزش از دور و پرسشنامه دوم برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی تدوین گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها را صاحب نظران تأیید کردند. پایایی پرسشنامه مربوط به مؤلفه‌های نظام آموزش از

^۱ نویسنده مسؤول: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور آستارا Behza.52bn@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران h_rast1@yahoo.com

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران Ms84sarmadi@yahoo.com

^۴ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران Farajollahim@yahoo.com

دور با استفاده از آلفای کرونیباخ ۸۷٪ و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۹۵٪ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده علاوه بر از آماره های توصیفی، از آماره های استنباطی آزمون تفاوت میانگین ها، تحلیل واریانس یک طرفه، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، تحلیل سیر و معادله ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی نظام آموزش از دور از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و عملکرد نظام آموزش از دور مناسب نمی باشد و فضای تعاملی، ارتباطی در شکل گیری سرمایه اجتماعی از توان تبیینی بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها دارد.

واژه های کلیدی:

آموزش از دور، برنامه ریزی آموزشی، سرمایه اجتماعی، مدیریت رفتار سازمانی و فضای ارتباطی - ساختاری



مقدمه

اصطلاح سرمایه اجتماعی^۱ اساساً در دهه ی ۱۹۹۰ مفهوم مهمی شده و در رشته‌های علوم اجتماعی مورد توجه زیادی قرار گرفت و در اسناد و گفت‌وگوهای این رشته‌ها وارد شده و عده زیادی از جامعه‌شناسان، علمای سیاست و اقتصاد دانان برای یافتن پاسخ‌های سؤال‌های متعددی که در رشته‌های خود با آن مواجه بودند، به سرمایه اجتماعی متوسل شدند. تحلیل‌گران سرمایه اجتماعی اساساً به اهمیت روابط به عنوان منبعی برای اقدام اجتماعی توافق دارند (جاکوبز^۲، ۱۹۶۵). اما در تعریف دقیق سرمایه اجتماعی اتفاق نظر ندارند. برخی حوزه این مفهوم را تنها به ساختار شبکه‌های ارتباطی محدود می‌کنند. برخی دیگر آن را یکی از اشکال سرمایه دانستند که تحت شرایط خاصی قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است (بورديو^۳، ۱۹۸۶). پوتنام^۴ (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد^۵، هنجارها^۶ و شبکه‌ها^۷ می‌داند که ارتباط و شراکت بهینه بین اعضای یک اجتماع پدید می‌آورد. از نظر فوکویاما^۸ (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های غیر رسمی است که اعضای گروه در آن سهیم می‌باشند. از نظر ناهاپیت و گوشال^۹ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی ارتباط با دوستان، همکلاسان و تماس‌های عمومی نزدیکتری است که از طریق آن افراد فرصت‌هایی را برای استفاده از سرمایه عالی و انسانی خود به دست می‌آورند.

پوتنام (۲۰۰۰) معتقد است سرمایه اجتماعی به طور مثبت به توانایی سازمان مربوط است و موجب مسئولیت نسبت به کارکنان، انعطاف‌پذیری، اداره کار گروهی و توسعه ی سرمایه فکری می‌شود و هر جا سرمایه اجتماعی بیشتری وجود دارد می‌توان انتظار داشت سطح بالاتری از عملکرد تحقق یابد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را برای

1. Social capital
2. Jacobs
3. Bourdieu
4. Putnam
5. Trust
6. Norm
7. Network
8. Fukuyama
9. Nahapiet & Ghoshal

ترویج دانش در سازمان ضروری می‌دانند و اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی منبع مهمی است که موجب می‌شود افراد باهم کار کنند و وقتی یکدیگر را می‌شناسند و درک می‌کنند به همدیگر اعتماد و احساس نزدیکی کنند. در نتیجه کارآمدتر و اثر بخش باشند. آنان عقیده دارند سازمان‌هایی که دارای سطح بالایی از سرمایه اجتماعی اند احتمالاً از رقبایی که سطح پایین‌تری از سرمایه اجتماعی دارند، موفق‌ترند. یکی از سازمان‌های اصلی ایجاد، توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سطح جامعه دانشگاه و نظام آموزش عالی می‌باشد. از نظر پوتنام (۲۰۰۰) عدم توسعه آموزش عالی در مسیر ایجاد، تولید و افزایش کیفیت سرمایه اجتماعی جامعه به عدم اثربخشی و ناکارایی نهاد آموزش عالی در پیشبرد برنامه‌های توسعه اقتصادی، سیاسی و فرهنگی کشور منجر خواهد شد. دستیابی به توسعه اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در هر کشوری، نیازمند آموزش عالی پویا و کاراست. اگر نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها بتوانند وظایف بنیادی خود را در زمینه دانش‌آفرینی، پرورش نیروی انسانی و پیشبرد برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به خوب انجام دهند، می‌توان چشم داشت که کشور در راستای توسعه پایدار پیشرفت کند (مرجایی، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه این موضوع مورد توجه جامعه علمی کشور است بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در نظام آموزش عالی ایران جهت شناخت بهتر آنها و برنامه‌ریزی مناسب برای آنها ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر ایران نیز مانند بسیاری از کشورهای پیشرفته و در حال توسعه برای حل مسائل افزایش عده متقاضیان ورود به آموزش عالی و پاسخ به نیازهای ناشی از تحولات علم و فن آوری، نظام آموزش از راه دور را در آموزش عالی دایر کرده است. این نوع آموزش جدید، موانع توسعه آموزش در نظام آموزش سنتی را از میان برداشته و با افزایش کارایی و هم‌زمان موجب کاهش هزینه‌های آموزشی شده است (رضوی، ۱۳۸۵). با وجود این، فرض بر این است که در نظام آموزش از دور مجارای ارتباطی اساتید و فراگیران بسیار محدود، منقطع و کند است و اطلاعات به موقع، دقیق و مستقیم مبادله نمی‌شود.

مجارای ارتباطی اساتید و فراگیران بسیار محدود، منقطع و کند است و اطلاعات به موقع، دقیق و مستقیم مبادله نمی‌شود. هرچند این ضعف ارتباطی با برخی مشکلات از جمله بالا بودن تعداد فراگیران، نبود زیر ساخت کافی فناوری و وجود اساتید و دانشجویان

غیرحرفه ای پیوند دارد ولی تا حدی ناشی از ضعف عوامل انگیزشی، عدم علاقه و صمیمیت، فقدان حمایت، عدم درک یکدیگر و یا عدم اعتماد می‌باشد. در این زمینه لیتائو^۱ (۲۰۰۹) معتقد است در نظام آموزش از دور ضعیف بودن ارتباطات و تعاملات اعضاء منجر به ایجاد واژگونی و تقلیل در میزان سرمایه اجتماعی می‌شود. گاسکل^۲ (۲۰۰۹) هم اذعان می‌دارد که ارتباطات غیرمستقیم و پیوندهای ضعیف در نظام آموزش از دور بسترساز مناسبی است که میزان مشارکت و اعتماد را در بین اعضاء تقلیل دهد. مان یولا^۳ (۲۰۰۹) در تحقیق خود نتیجه می‌گیرد مبادله اطلاعات و مشارکت علمی اساتید و دانشجویان از طریق پست الکترونیک و وب گردی در نظام آموزش از دور به علت پایین بودن میزان اعتماد پایین تر از حد متوسط بوده است. استیونسون^۴ (۲۰۰۶) معتقد است که نارضایتی از مدیریت فنی و پشتیبانی در آموزش از دور، تعامل و ارتباط را کم می‌کند و شرایط مطلوب برای یادگیری مستقل را فراهم نمی‌سازد. همچنین لاپان و همکاران^۵ (۲۰۰۲) معتقدند نامطلوب بودن خدمات پشتیبانی در نظام آموزش از دور باعث عدم همکاری و عامل اصلی ایجاد شکاف بین یاد دهنده و یادگیرنده است. نتایج بدست آمده از تحقیق معینی کیا (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد عدم حضور دائمی اساتید و مدعو بودن اغلب آنان در آموزش از دور باعث کم شدن بعد همدلی و همراهی و عدم درک نیازهای همدیگر اعضا شده و تعامل و تعهد را در بین آنها تا حد زیادی تقلیل داده است. تصور می‌شود فقدان این عوامل به نوبه خود به ایجاد و گسترش برخی مشکلات دیگر دامن می‌زند و این فرآیند دیر یا زود اساسی ترین کارکردهای نظام آموزش از دور را به چالش خواهد کشید (قانعی راد، ۱۳۸۴). به طوری که این نظام آموزشی در مسیر رشد کمی و کیفی خود بدون توجه به مؤلفه‌های فرهنگی و توسعه سرمایه اجتماعی و بدون داشتن برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت در زمینه ارتقاء شاخص‌های سرمایه اجتماعی قادر به بلوغ و رشد علمی و توسعه متوازن نخواهد شد. بدین جهت اجرای چنین پژوهشی

1. Littau
2. Gaskell
3. Manuela
4. Stevenson
5. Lapan

موجب می‌شود وضعیت سرمایه اجتماعی، نظام آموزش از دور و عوامل مؤثر در ارتقاء آن روشن شود تا بر اساس آن مدیران بتوانند با برنامه‌ریزی مناسب از توانمندی‌های اعضا استفاده کنند و با بهره‌گیری از برنامه‌های آموزشی و پرورشی مناسب توانایی‌های آنان را افزایش و به توانمندی تبدیل کنند و عوامل مخمل همکاری و همدلی را از بین ببرند. در نهایت مدلی را که بتوان سرمایه اجتماعی را در آموزش عالی با بیشترین کارایی و کارآمدی ارتقا دهد، طراحی و ارائه می‌شود.

چارچوب نظری تحقیق

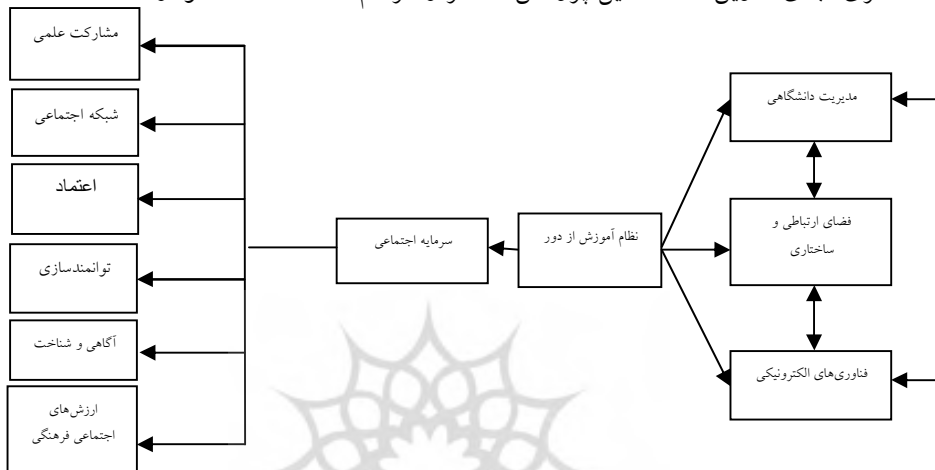
نظریات مورد مطالعه با وجود تنوع در چند زمینه کلی با همدیگر اشتراک دارند. با توجه به این نظریات می‌توان نظام آموزش از دور را به عنوان یک ساختار اجتماعی و مجموعه‌ای از روابط کارگزاران دانش و به ویژه اساتید و دانشجویان، در موقعیت‌های محلی تجزیه و تحلیل کرد. در این نظام از فناوری الکترونیکی جهت آموزش و برقراری تعامل استفاده می‌شود. استفاده از این فناوری باعث مبادله اندیشه‌ها و دانش می‌گردد و زمینه مشارکت دانشجویان و اساتید را افزایش می‌دهد. انعطاف‌پذیری در استفاده از فناوری الکترونیکی، انواع جدیدی از میدان‌های تعامل را بین افراد ناشناخته به وجود می‌آورد و صرف نظر از موقعیت‌ها، مبادله توانایی‌های افراد را برای ارتباط با همدیگر فراهم می‌سازد. ولمن^۱ (۲۰۰۱) معتقد است فناوری الکترونیکی با ایجاد اشکال نو تعامل و افزایش شبکه اجتماعی و با غلبه بر محدودیت‌های مکان و زمان به ایجاد سرمایه اجتماعی منجر می‌گردد. هوسمن^۲ (۲۰۰۴) اذعان می‌دارند در نظام آموزش از دور فناوری الکترونیکی با تسهیل جریان اطلاعات، زمینه مشارکت دانشجویان و اساتید را افزایش می‌دهد، ژائو^۳ (۲۰۰۵) معتقد است استفاده از فناوری الکترونیکی در نظام آموزشی پیوندهای اجتماعی دانشجویان را گسترش می‌سازد و صرف نظر از موقعیت‌ها، مبادله توانایی‌های افراد را برای ارتباط با همدیگر فراهم می‌سازد. تعاملات بین کارگزاران دانش در نظام آموزش از دور علاوه بر کسب سرمایه فرهنگی، پیامدهای عاطفی- انگیزشی زیادی را

-
1. Wellman
 2. Huysman
 3. Zhao

برای شرکت کنندگان در این روابط به همراه دارد. ایجاد همدلی، صمیمیت، احترام متقابل و اعتماد از مهم‌ترین این پیامدهاست که به نوبه خود به رضایت مندی از جنبه‌های مختلف تجربه‌ی مشارکت در تعاملات و فعالیت‌های آموزشی می‌انجامد. تعاملات اجتماعی و ارتباط حضوری و غیرحضوری در محیط نظام آموزش از دور می‌تواند بر رشد شخصی، عملکرد اجتماعی و تحصیلی اثر مثبت داشته باشد و احساس خود اثر بخشی را افزایش دهد و این احساس نیز به نوبه خود بر تلاش علمی و پژوهشی دانشجویان و اساتید اثر می‌گذارد. به طوریکه گاماس^۱ (۲۰۰۷) اذعان می‌دارد افزایش تعامل در نظام آموزش از دور منجر به ارتقاء فعالیت مشترک همکاران، استفاده مشترک از منابع و منافع و تبادل و مبادله اطلاعات و دانش در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان می‌گردد. بوزمن^۲ (۲۰۰۱) معتقد است مساعده بودن فضای تعاملی و ارتباطی در نظام آموزش از دور در بین دانشجویان و اساتید نقش اساسی در توسعه مشارکت علمی دارد و پاتنام^۳ (۲۰۰۰) معتقد است که اعتماد، صمیمیت و همدلی محصول تعاملات و پیوندهای اجتماعی است. بندورا^۴ (۲۰۰۰)، موی، هنکین و اگلی^۵ (۲۰۰۵) همکاری و مشارکت در فعالیت‌های علمی، صمیمیت، همدلی در بین همکاران و احترام به ارزش‌ها را عامل اصلی برای افزایش توان مندی اعضای هیأت علمی و دانشجویان می‌دانند. نحوه‌ی مدیریت رفتار سازمانی، آموزشی و خدماتی یکی دیگر از مؤلفه‌های تأثیرگذار در گسترش مشارکت علمی و ایجاد سرمایه اجتماعی در نظام آموزش از دور است وقتی مدیریت دانشگاهی از وضعیت مطلوبی برخوردار باشد احتمال استقرار و توسعه یک رابطه فعال بین اساتید و دانشجویان افزایش می‌یابد و انگیزه لازم برای گسترش همکاری و مشارکت علمی در دانشگاه رشد می‌یابد. به نظر استیونسون^۶ (۲۰۰۶) نارضایتی از مدیریت دانشگاهی تعامل و ارتباط را در محیط آموزشی کم می‌کند و رمزدن^۷ (۱۹۸۸) اذعان می‌دارد مدیران دانشگاهی با تجلیل و قدرشناسی، مدیریت مشارکتی و احترام به ارزش‌ها می‌توانند به بهترین شیوه زمینه

1. Gumus
2. Bozeman
3. Patnam
4. Bandura
5. Moye&Henkin&Egley
6. Ramsden

مشارکت و همکاری علمی را در دانشگاه افزایش دهند و فاوور^۱(۲۰۰۳) معتقد است رضایت از مدیریت دانشگاهی توان‌مندی دانشجویان و اعضای هیأت علمی را در فعالیت آموزشی و پژوهشی ارتقاء می‌دهد. به طوریکه مدیران با ارزش گذاری به اندیشه های نو و بدیع در دانشگاه می‌توانند انگیزه لازم را در تولید دانش افزایش دهند. این دریافت های نظری مبنای تدوین مدل تحلیل پژوهش حاضر را فراهم ساخته است. (نمودار ۱)



نمودار(۱): مدل تحلیل تحقیق

مواد و روش‌ها

روش پژوهش کمی، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور کشور در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ تشکیل می‌دهند که تعدادشان ۲۰۱۲ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای باتوزیع نسبی است. به همین منظور از بین استان‌های برخوردار، استان تهران و فارس، از بین استان‌های نیمه برخوردار استان گیلان و ایلام و از بین استان‌های محروم، استان اردبیل انتخاب و از بین استان‌های انتخابی، نیز دانشگاه مرکز استان و به طور تصادفی یک مرکز یا واحد غیر از مرکز استان انتخاب شد. از دانشگاه‌های پیام نور تهران، گیلان، اردبیل، فارس و ایلام به ترتیب ۷۱، ۶۱، ۴۷، ۳۳ و ۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس

جدول کرجسی - مورگان، با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 5\%$ انتخاب گردید. بر این اساس از بین اعضای هیئت علمی ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد که ۲۴۹ پرسشنامه قابل تحلیل بود. جهت جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه اول برای سنجش مؤلفه‌های نظام آموزش از دور طراحی گردید. شاخص‌های این پرسشنامه شامل مدیریت فنی و پشتیبانی، مدیریت رفتار سازمانی، کارکرد فناوری ارتباطی، کارکرد فناوری اطلاعاتی، کیفیت ارتباط باهمکاران و کیفیت ارتباط با فراگیر می‌باشد. پرسشنامه دوم برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی تدوین گردید. شاخص‌های این پرسشنامه شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت علمی، شبکه اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توان‌مندی‌سازی و آگاهی و شناخت می‌باشد. گویه‌های دو پرسشنامه از بررسی متون و نظریه‌های ارائه شده استخراج گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها را صاحب نظران تأیید کردند و برای برآورد روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده گردید نتایج نشان داد روایی عامل‌های استخراج شده در هر دو پرسشنامه مطلوب می‌باشد. پایایی پرسشنامه مربوط به مؤلفه‌های نظام آموزش از دور با استفاده از آلفای کرونباخ 0.87 محاسبه گردید. و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی آلفای کرونباخ 0.95 برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده علاوه بر آماره‌های توصیفی، از آماره‌های استنباطی آزمون تفاوت میانگین‌ها، تحلیل واریانس یک طرفه، رگرسیون چندگانه، تحلیل مسیر و معادله ساختاری استفاده گردید.

اندازه‌گیری متغیرها

- متغیر وابسته: به منظور عملیاتی کردن سرمایه‌ی اجتماعی از نظریات ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، فوکویاما (۱۹۹۷) پاتنام (۲۰۰۰) استفاده شد. شاخص‌هایی که به عنوان معرف‌های سرمایه‌ی اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند عبارتند از: مشارکت علمی، شبکه‌ی اجتماعی، اعتماد اجتماعی، توان‌مندی‌سازی، آگاهی و شناخت و ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی.

- مشارکت علمی: برای سنجش این شاخص از میزان تعاملات و روابط متقابل در محیط‌های مجازی و واقعی، ارتباط با مراکز علمی و فرهنگی، تبادل و اشتراک اطلاعات و فعالیت‌های علمی با دیگران و انجام کار گروهی استفاده شد.

- شبکه اجتماعی: برای سنجش این شاخص از میزان پیوندهای اجتماعی در محیط‌های مجازی و واقعی، پیگیری احوال و اوضاع، ملاقات با افراد دارای علایق مشترک، حمایت‌های عاطفی، مالی و اطلاعاتی استفاده شد.
- اعتماد: جهت گیری مفهومی گویه‌ها بر میزان صداقت، صراحت، اطمینان، تمایلات همکاری جویانه در محیط‌های مجازی و واقعی تاکید دارد.
- توان‌مندسازی: برای سنجش این شاخص از میزان میزان توانایی تصمیم‌گیری در نحوه انجام کار، دقیق بودن در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، تسلط و شایستگی در انجام کارها استفاده شد.
- آگاهی و شناخت: این مفهوم بر میزان توجه بر محیط و مسائل آن، در جریان قرار گرفتن اخبار، دنبال کردن رویدادهای علمی و آشنایی با مقررات آموزشی دانشگاه متمرکز می‌باشد.
- ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی: جهت‌گیری مفهومی گویه‌ها بر میزان احترام به ارزش‌ها و هنجارها، شرکت در مراسم مختلف دانشگاهی، همیاری، پرورش وجدان جمعی و وفاق در ارزش‌ها تمرکز دارد.
- متغیرهای مستقل: برای سنجش نظام‌آموزش از دور از سه معرف مدیریت دانشگاهی، فضای تعاملی-ارتباطی و فناوری الکترونیکی استفاده شد.
- مدیریت دانشگاهی: برای سنجش این شاخص از دو متغیرمدیریت رفتار سازمانی و مدیریت فنی و پشتیبانی استفاده شد.
- مدیریت رفتار سازمانی: این مفهوم بر میزان توجه مسولین به ارزش‌ها و عواطف، درک نیازها، حمایت‌های عاطفی، فکری و اطلاعاتی، ق‌دردانی و تجلیل، آرامش و امنیت و ایجاد انگیزه در تمرکز دارد.
- مدیریت فنی و پشتیبانی: منظور میزان التزام در خصوص ارائه منظم ابزارهای ارتباطی هم‌زمان و ناهم‌زمان، کارایی سیستم‌های الکترونیکی و سامانه‌های چندرسانه‌ای، دسترس پذیر بودن امکانات آموزشی و سهولت ارائه محتوای درخواست شده می‌باشد.
- فضای تعاملی-ارتباطی: این شاخص بر میزان توافق در برقراری ارتباط متقابل دانشجو با دیگر دانشجویان و اعضای هیأت علمی، ارتباط اعضای هیأت علمی با دانشجو

و همکاران در فضای مجازی و واقعی، انتقال تجارب و ارزش‌های شخصی اعضای هیأت علمی به دانشجویان، دسترس بودن اعضای هیأت علمی و مسئولان دانشگاه، و همکاری مسئولان دانشگاه با دانشجویان و داشتن رابطه خوب و صمیمی در دانشگاه تمرکز دارد.

- فناوری الکترونیکی: برای سنجش این شاخص از دو متغیر فناوری اطلاعاتی و ارتباطی استفاده شد.

- فناوری اطلاعاتی: منظور میزان توانایی و مهارت در مدیریت فایل‌ها، واژه‌پردازها، نرم افزارهای گرافیکی، موتورهای جستجوگر، شناخت اجزا و ایجاد محتوای الکترونیکی می‌باشد.

- فناوری ارتباطی: منظور میزان استفاده از سیستم‌های ارتباطی در برقراری ارتباط و مبادله اطلاعاتی و علمی با دیگران است.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی

فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه در دانشگاه‌های پیام نور تهران، گیلان، اردبیل، فارس و ایلام به ترتیب ۷۱، ۶۱، ۴۷، ۳۳ و ۳۷ می‌باشد. پاسخ‌گویان مرد با ۱۸۳ نفر، ۷۳/۵ درصد کل پاسخ‌گویان را شامل می‌شوند و زنان با ۳۳ نفر، ۲۶/۵ درصد کل جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی مربوط به اعضای هیأت علمی دارای مرتبه علمی مربی است که ۱۷۴ نفر بوده استادیاری با ۷۱ نفر و دانشیاری با ۴ نفر، تنها ۱/۶ درصد پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند. فراوانی اعضای هیأت علمی دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال ۲۲۴ نفر بوده و ۹۰ درصد کل پاسخ‌گویان مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند. سابقه شغلی بین ۱۱ تا ۲۰ سال با ۲۰ نفر فراوانی ۸ درصد پاسخ‌گویان و ۲۱ ساله بالا با ۵ فراوانی، ۲ درصد پاسخ‌گویان را شامل می‌شوند.

در خصوص میزان سرمایه اجتماعی جدول (۱) نشان می‌دهد با میانگین ۱۲۵/۷۱ و انحراف معیار ۴۹/۷۴ با توجه به حداقل ۸۵ و حداکثر ۲۹۷ که میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی متوسط به پایین بوده و در وضعیت خوبی قرار ندارد. همینطور میانگین ابعاد سرمایه‌های اجتماعی نیز با توجه به آماره‌های محاسبه شده، متوسط و متوسط

به پایین بوده فقط در بعد آگاهی و شناخت وضعیت اعضای هیأت علمی خوب بوده است.

جدول (۱): اطلاعات و آماره‌های مربوط به ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی

متغیرها	تعداد مشاهدات	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مشارکت علمی	۲۴۹	۲۱	۵۹	۲۲/۹۱	۱۰/۲۲
شبکه اجتماعی	۲۴۹	۱۴	۴۰	۱۳/۳۹	۶/۹۴
اعتماد سازی	۲۴۹	۲۲	۶۵	۲۴/۸۵	۱۱/۹۵
توان‌مند سازی	۲۴۹	۱۱	۳۵	۲۰/۵۱	۶/۶۱
ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی	۲۴۹	۳۱	۷۵	۴۰/۴۹	۱۲/۸۱
آگاهی و شناخت	۲۴۹	۱۰	۲۵	۱۹/۰۳	۴/۵۱
سرمایه اجتماعی	۲۴۹	۱۱۹	۲۹۷	۱۲۵/۷۱	۴۹/۷۴

در جدول (۲)، با نگاهی به اطلاعات و آماره‌های مربوطه می‌توان گفت پاسخ‌گویان نگرش مساعدی نسبت به کارکرد نظام آموزش از دور راندارند. به‌طوری‌که میانگین اکثر متغیرها، متوسط و متوسط به پایین است و فقط میانگین کیفیت ارتباط اساتید با فراگیر بالاتراز متوسط است.

جدول (۲): اطلاعات و آماره‌های مربوط به مؤلفه‌های آموزش از دور

متغیرها	تعداد مشاهدات	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
نگرش به مدیریت فنی و پشتیبانی	۲۴۹	۳۰	۷۱	۳۷/۱۱	۸/۱۷
نگرش به مدیریت رفتار سازمانی	۲۴۹	۱۵	۳۵	۱۲/۱۲	۳/۲۳
نگرش به کارکرد فناوری ارتباطی	۲۴۹	۵	۱۹	۸/۷۳	۲/۹۸
نگرش به کارکرد فناوری اطلاعاتی	۲۴۹	۲۲	۴۴	۱۱/۲۳	۳/۷۹
فضای تعاملی - ارتباط با همکاران	۲۴۹	۱۳	۴۰	۱۷/۲۳	۴/۲۴
فضای تعاملی - ارتباط با فراگیر	۲۴۹	۱۷	۳۵	۲۰/۱۳	۲/۷۹

ب) تحلیل دو متغیری داده‌ها

نتیجه آزمون t نشان می‌دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p=0/377$). میانگین سرمایه اجتماعی برای زنان ۲۲۲/۳۶ و برای مردان ۲۱۶/۰۴ می‌باشد. همچنین آزمون تفاوت میانگین نشان می‌دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی بر حسب مدارک تحصیلی، تفاوت معنی‌دار نیست ($p=0/08$). نتیجه به دست آمده از آنالیز واریانس نشان می‌دهد که تفاوت‌های معنی‌داری بین میزان سرمایه اجتماعی پاسخ‌گویان دارای مراتب علمی مختلف وجود دارد و تفاوت مشاهده شده با $F=14/49$ و $P=0/000$ معنی‌دار بوده است. میانگین سرمایه اجتماعی مریبان، ۲۲۸/۲۸، استادیاران ۱۹۲/۸۰ و دانشیاران ۲۰۰/۵۰ می‌باشد. نتایج آزمون LSD نیز نشان داد که تفاوت موجود بین مریبان و استادیاران معنی‌دار است.

در مورد سرمایه‌های اجتماعی و گروه‌های آموزشی نتایج نشان داد تفاوت معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد ($P=0/003$). به طوری که میانگین سرمایه اجتماعی برای پاسخ‌گویان گروه آموزشی علوم انسانی ۲۵۳/۹۲، علوم پایه ۲۰۷/۱۵ و گروه فنی و مهندسی ۲۰۷/۴۸ می‌باشد. نتایج آزمون LSD نیز نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی گروه آموزشی علوم انسانی، ۴۶/۴۴ مقدار بیشتر از گروه آموزشی فنی و مهندسی است و این تفاوت بین گروه‌های آموزشی علوم انسانی و علوم پایه به لحاظ آماری معنی‌دار است. آزمون f نشان داد میزان سرمایه اجتماعی در بین واحدهای دانشگاهی متفاوت است ($P=0/001$). به طوری که میانگین سرمایه اجتماعی واحد دانشگاهی ایلام، ۲۳۰/۶۷، واحد دانشگاهی گیلان ۲۲۰/۲۷، تهران ۲۰۱/۱۷، شیراز ۲۱۰/۱۱ و اردبیل ۲۱۵/۶۲ می‌باشد.

ج) تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل روی سرمایه‌های اجتماعی

در این قسمت از تحلیل مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل با استفاده از روش گام به گام وارد معادله رگرسیون گردید که نهایتاً در گام ششم، شش متغیر نگرش به مدیریت رفتار سازمانی، نگرش به کارکرد فناوری ارتباطی، نگرش به کارکرد فناوری اطلاعاتی، مدیریت فنی و پشتیبانی، کیفیت ارتباط با همکاران و کیفیت ارتباط با فراگیر وارد معادله رگرسیون گردیده و توانستند به میزان $(R^2)0/45$ واریانس متغیر وابسته یعنی سرمایه اجتماعی را

تبیین نمایند. در واقع می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی از این شش متغیر در نظام آموزش از دور تأثیر پذیر است. نتایج آنالیز واریانس نیز با $P=0/000$ و $F=102/159$ معنی‌داری متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون را تأیید نمود. جدول (۳) منعکس کننده متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون است.

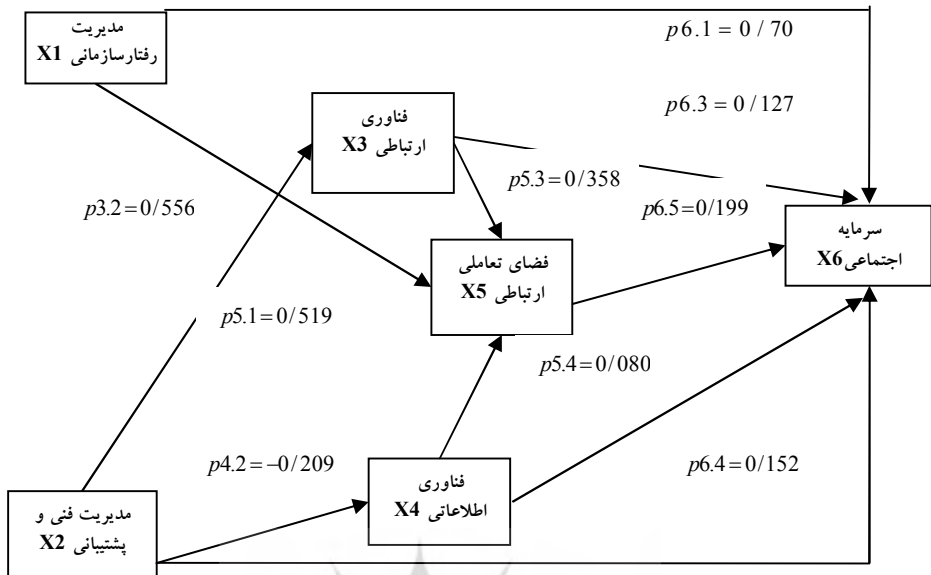
جدول (۳): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

متغیرهای مستقل	ضرایب Beta	t	Sig
کیفیت ارتباط با همکاران	۰/۶۲	۴/۲۵	۰/۰۰۰
نگرش به مدیریت رفتار سازمانی	۰/۴۲	۳/۷۱	۰/۰۰۰
کیفیت ارتباط با فراگیر	۰/۲۸	۳/۰۳۳	۰/۰۰۰
مدیریت فنی و پشتیبانی	۰/۱۵	۲/۸۱	/۰۰۰
نگرش به کارکرد فناوری اطلاعاتی	۰/۱۳	۲/۷۰	/۰۰۰
نگرش به کارکرد فناوری ارتباطی	۰/۱۱	۲/۵۵	۰/۰۰۰
نتایج تحلیل واریانس	F sig ^۲	۱۰۲/۱۵ ۰/۰۰۰	
ضریب تعیین R2		۰/۴۵	
ضریب تعیین تعدیل شده		/۴۳	

البته باید توجه داشت حضور برخی متغیرها در مدل اگرچه ممکن است رابطه مستقیم قابل توجهی با متغیر وابسته در پی نداشته باشد لکن اثر غیرمستقیم آنها امکان دارد قابل ملاحظه باشد. در اینجا به منظور تفکیک و بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است.

همان‌طوری که در نمودار (۱) مشاهده می‌شود، در تحلیل مسیر بیشترین اثر تعیین‌کنندگی مستقیم مسیرها بر روی سرمایه اجتماعی به ترتیب مربوط به متغیرهای مدیریت رفتار سازمانی، فضای تعاملی - ارتباطی، کارکرد فناوری ارتباطی، مدیریت فنی و پشتیبانی و در دانشگاه به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۷۰، ۰/۱۹۹، ۰/۱۲۷ و ۰/۰۹۳ می‌باشد و تنها اثر علی این متغیرها بر روی متغیر سرمایه اجتماعی معنی‌دار می‌باشد. متغیر کارکرد

فناوری اطلاعاتی با ضریب علی کم اثر، معنی دار نیست. بنابراین با افزایش مقادیر متغیرهای مستقل ذکر شده، از نظر پاسخ گویان، میزان سرمایه اجتماعی افزایش می یابد. همچنین تأثیر مدیریت رفتار سازمانی بر گسترش فضای تعاملی با ضریب $0/519$ بیشترین اثر علی مستقیم را در بین متغیرهای مرتبط داراست. ضمن این که کارکرد فناوری ارتباطی با ضریب تأثیر $0/358$ در اولویت بعدی تأثیرگذاری بر گسترش فضای تعاملی قرار دارد. در این میان اثر علی کارکرد فناوری اطلاعاتی در گسترش فضای تعاملی معنی دار نیست. اثر غیرمستقیم نگرش به مدیریت فنی و پشتیبانی بر سرمایه اجتماعی از طریق مسیرهای مختلف، $0/097$ می باشد. بنابراین مجموع اثرات علی مستقیم و غیرمستقیم نگرش به مدیریت فنی و پشتیبانی بر سرمایه اجتماعی $0/190$ ($0/093 + 0/097$) می باشد. اثر غیرمستقیم نگرش به مدیریت رفتار سازمانی بر سرمایه اجتماعی $0/048$ بوده و مجموع اثرات علی مستقیم و غیرمستقیم این متغیر بر سرمایه اجتماعی $0/748$ می باشد. همینطور اثر غیرمستقیم کارکرد فناوری ارتباطی بر سرمایه اجتماعی $0/033$ و مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم $0/160$ می باشد. نهایتاً اثر غیر مستقیم فناوری اطلاعاتی بر سرمایه اجتماعی $0/007$ و مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم، $0/159$ می باشد (نمودار ۱).



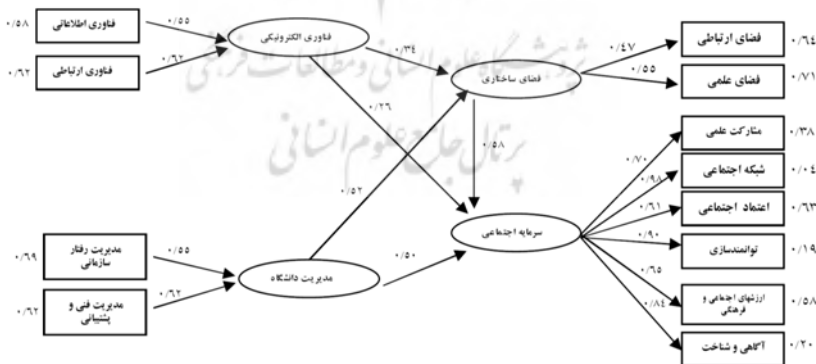
(نمودار ۲): ضرایب علی بین مسیرها

الگوسازی معادلات ساختاری

مدل بسط یافته در این تحلیل از ۴ متغیر مکنون تشکیل گردیده است. آزمون نیکویی برازش ساختاری نظری عنوان شده با داده‌های مشاهده‌پذیر حاکی از برازش قوی مدل با داده‌ها است. نیکویی برازش مدل نشان دهنده‌ی آن است که تفاوت بین مدل با داده‌ها معنی‌دار نیست و مدل بیشترین مطابقت را با داده‌ها دارد که در این مدل چنین است. یکی از شاخص‌های مهمی که برای آزمون نیکویی برازش مدل محاسبه شده است، برازش GFI^1 است. این شاخص هرچه به یک نزدیک تر باشد، بیانگر برازش بهتر مدل است که در این مدل این شاخص $0/89$ است. بنابر این می‌توان گفت که مدل دارای برازش نسبتاً خوبی است. شاخص دیگر $AGFI^2$ است. این شاخص شکل تعدیل یافته‌ی GFI است. شاخص مذکور تا حدی نسبت به حجم نمونه و درجات آزادی مدل، معیار (GFI) را تعدیل می‌کند. میزان این شاخص هم $0/80$ است. شاخص دیگری که محاسبه شده،

1. Goodness of fit in
2. adjusted Goodness of fit index

شاخص PGFI است. این شاخص یک نوع شاخص GFI است با این تفاوت که در این شاخص میزان سادگی مدل نیز مدنظر قرار می‌گیرد. شاخص PGFI محاسبه شده در این مدل ۰/۷۸ است و از سادگی نسبی حکایت می‌کند. ضمن این‌که ضریب استاندارد شده ی RMR^۱ با ۰/۰۷ از عملکرد ضعیف باقی مانده‌ها در مدل حکایت دارد و برازش خوب مدل را تأیید می‌نماید. در رابطه با معرف های اندازه گیرنده می‌توان گفت که همه معرف ها اندازه گیرنده های نسبتاً خوبی برای اندازه گیری متغیرهای پنهان می باشند، البته برخی از متغیرها دارای خطاهای اندازه گیری غیرقابل اغماضی می باشند. در رابطه با مسیرهای علی بین متغیرهای مکنون می‌توان گفت که اثر علی فضای ساختاری بر سرمایه اجتماعی ۰/۵۸ و دارای بیشترین اثر در مقایسه با متغیرهای مکنون دیگر می‌باشد. اثر علی توان مدیریتی دانشگاه بر ایجاد فضای ساختاری مناسب ۰/۴۶ می‌باشد. اثر علی توان مدیریتی دانشگاه بر سرمایه اجتماعی ۰/۵۰ است. اثر علی کارکرد فناوری الکترونیکی بر سرمایه اجتماعی ۰/۲۶ است اثر علی کارکرد فناوری الکترونیکی بر ایجاد فضای ساختاری مناسب ۰/۳۴ می‌باشد و در نهایت اثر علی کارکرد فناوری الکترونیکی بر توان مدیریتی دانشگاه ۰/۲۲ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که همه فرضیات مطرح شده در ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق به لحاظ تجربی و مطابقت مدل با داده‌ها مورد تأیید می‌باشد و آزمون های نیکویی برازش نیز بر این ادعا صحه گذاشت.



نمودار (۳): الگوسازی مدل معادله ساختار

نتیجه گیری

یافته‌های حاصل نشان داد سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی نظام آموزش از دور در کل از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. به نظر می‌رسد در نظام آموزش از دور به دلیل محدود بودن مجاری ارتباطی شاخص‌های سرمایه اجتماعی دارای نارسایی‌هایی است به طوری که لیتائو (۲۰۰۹) معتقد است در نظام آموزش از دور ضعیف بودن ارتباطات و تعاملات اعضاء منجر به ایجاد واژگونی و تقلیل در میزان سرمایه اجتماعی می‌شود. گاسکل (۲۰۰۹) هم اذعان می‌دارد که ارتباطات غیرمستقیم و پیوندهای ضعیف در نظام آموزش از دور بستر ساز مناسبی است که میزان مشارکت و اعتماد را در بین اعضاء تقلیل دهد.

نتایج نشان داد از نظر هیأت علمی عملکرد آموزش از دور در ایجاد فضای تعاملی و ارتباطی، کارکرد فناوری اطلاعاتی و مدیریت فنی و پشتیبانی و مدیریت رفتار سازمانی نامطلوب می‌باشد.

همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر و لیزرل نشان داد ابعاد فضای ارتباطی-تعاملی، نحوه مدیریت دانشگاهی و فناوری الکترونیکی پیش بینی کننده‌های مؤثری بر سرمایه اجتماعی می‌باشد و هر سه مؤلفه‌ی نظام آموزش از دور اثر علی معنی داری بر روی سرمایه اجتماعی دارد در این ارتباط صاحب نظرانی چون لیتائو (۲۰۰۹) و استیونسون (۲۰۰۶) اذعان می‌دارند مساعد بودن فضای تعامل و ارتباط در نظام آموزشی باعث افزایش سرمایه اجتماعی می‌گردد و پژوهش گاماس (۲۰۰۷) نیز نشان می‌دهد افزایش تعامل در نظام آموزش از دور منجر به ارتقاء فعالیت مشترک همکاران، استفاده مشترک از منابع و منافع و تبادل و مبادله اطلاعات و دانش در بین اعضای هیأت علمی می‌گردد. راسین و های لند^۱ (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که مدیران دانشگاهی با درک نیازها و آرزوهای دانشجویان و اعضای هیأت علمی و از طریق هم دلی و هم اندیشی، ارزش گذاری به اندیشه‌های نو و بدیع آنان توانستند در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان احساس تعهد و پایداری نسبت به تحقق اهداف دانشگاه ایجاد کنند و میزان سرمایه اجتماعی را در دانشگاه افزایش دهند. و ولمن (۲۰۰۱) در پژوهش خود نشان داد فناوری

الکترونیکی با ایجاد اشکال نو تعامل و افزایش شبکه اجتماعی، فراهم آوردن ملاقات برای افراد دارای علائق مشترک و غلبه بر محدودیت‌های مکان و زمان، ترویج گفتگوی آزاد و دموکراتیک و تقویت اقدام دسته جمعی به ایجاد سرمایه اجتماعی می‌انجامد.

در ارتباط با فرضیه اصلی، نقش نظام آموزش از دور و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی، مدل پیشنهادی ارائه شده مبین آن است که مجموع متغیرهای مستقلی که در مدل با مسیرهای علی چندگانه مشخص شده است، به خوبی نقش نظام آموزش از دور را در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی می‌رساند. بنابراین مدل پیشنهادی که از مبانی نظری اخذ شده و پیش‌توانه نظری دارد، برای ارتقاء سرمایه اجتماعی در نظام آموزش از دور پیشنهاد می‌شود. در مجموع در مدل پیشنهادی، فضای تعاملی، ارتباطی از توان تبیینی بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها دارد، بنابراین در نظام آموزش از دور برای تقویت کیفیت فضای تعاملی به لحاظ سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تدابیری اتخاذ گردد. ضمن این‌که تقویت دو شاخص دیگر یعنی ارتقاء فناوری ارتباطی و اطلاعاتی و مدیریت رفتار سازمانی و فنی و پشتیبانی نیز می‌تواند موجب تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی شود. همچنین تقویت این شاخص‌ها، می‌تواند به میزان قوی‌تری موجب ایجاد فضای تعاملی مطلوبی گردد.

جمع بندی

نتایج بدست آمده از این تحقیق می‌تواند نارسا‌های موجود در ایجاد انگیزه برای خلق و توسعه دانش، خلق سرمایه‌های فکری، تبادل و اشتراک دانش و گسترش فضای تعامل و ارتباط را در بین اعضای هیأت علمی شناسایی و در اختیار مسولین آموزش عالی قرار دهد و آنها را در طراحی ساختار مناسب برای نظام آموزش از دور و بوجود آوردن فضای محرک، مستعد و خلاق یاری رساند و همچنین با تدوین یک الگوی منسجم سرمایه‌های اجتماعی منجر به ارتقاء و اثربخشی‌های کیفیت برنامه‌های آموزشی و ایجاد مزیت رقابتی در ساختار نظام آموزش از دور می‌شود. با توجه به نتایج این پژوهش در الگوی ارتباطی و ساختاری نظام آموزش از دور مشکل وجود دارد به طوری که فضای ارتباطی و ساختاری نظام آموزش از دور به گونه‌ای است که در آن امکان ارتباطات مناسب، سریع و روان بین دانشجویان و اعضای هیأت علمی وجود ندارد این عامل می‌تواند در بین اعضای احساس

تعلق و اعتماد متقابل را پایین بیاورد و زمینه همکاری و مشارکت را مختل سازد به همین جهت برای افزایش مشارکت و همکاری و اعتماد در فضای دانشگاه پیشنهاد می شود در الگوی ارتباطی و ساختاری نظام آموزش از دور بازنگری اساسی شود به طوری که با یک ساختار منعطف و پویا، فعالیت های گروهی با ساز و کارهای مناسب مورد تشویق قرار گیرد این کار را می توان از طریق برقراری بیشتر جلسات گروهی، ترغیب به اشتراک گذاشتن تجربیات و اندیشه ها، برقراری ارتباطات شفاف و ترغیب افراد به تماس بیشتر با یکدیگر از طریق برگزاری برنامه های دسته جمعی، کاهش بوروکراسی، تقویت زیر ساختارهای الکترونیکی و امکان دسترسی بیشتر اعضا به فناوریهای نوین اطلاعاتی و ارتباطی انجام داد. با توجه به این که سرمایه ی اجتماعی یکی از مؤلفه های بسیار مهم در ارتقاء کیفیت دانشگاهی است از منظر این که چه عواملی باعث ایجاد سرمایه ی اجتماعی در نظام آموزش از دور می شود تحقیقی صورت نگرفته لذا موضوع این پژوهش بدیع و تازه است و امید آن میرود تا که به غنای تحقیقات در این زمینه بیافزاید.

فهرست منابع:

- رضوی، توحید (۱۳۸۵). آنالیز، طراحی و پیاده‌سازی سیستم خدمات آموزشی دانشگاه مجازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۴). نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه‌ی اجتماعی دانشگاهی، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره‌ی هفتم، شماره ۱.
- مرجانی، هادی (۱۳۸۳). آموزش عالی: کانون توسعه سرمایه‌ی اجتماعی، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، تهران، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، انجمن آموزش عالی ایران.
- معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۰). مطالعه رابطه مستقیم و غیرمستقیم کیفیت خدمات پشتیبانی یادگیری از طریق راهبردهای انگیزش برای یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانشجویان آموزش از دور، پایان‌نامه دکتری، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام‌نور تهران.

Bandura. A. (2000). "Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness". Hand book of Principles of Organization Behavior". Oxford , uk: Blachwell.

Bourdieu. P. (1986). *The Forms of Social Capital* , in: Richardson. j. g.(ED) Handbook of Teory and Research for the Sociology of Education , Greenwood , New York.

Bozeman. B. (2002). *A Churn Model of Scientific Knowledge Value Collective*; Research Policy 31.

Favero. M. (2003). Faculty-Administrator Relationships as Integral to High-Performing Governance Systems: New Frameworks for Study. *American Behavioral Scientist*. Vol, 46, No 7.

Fukuyama. F. (1999). Social Capital and Civil Society. Paper Presented at Conference on Second Generation Reform , International Monetary Fund , 8-9 November 1999 , Washington , DC , USA. Retrieved from <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>.

- Gaskel. A. (2009). Student satisfaction and retention:are they connected?Open Learning:*The Journal of open distance and e-Learning*, 24(3). doi:101080/02680510903201524.
- Gumus , M. (2007). The Effect of Knowledge Management practice , Vol. 8 , No. 2.
- Huysman. M. (2004). "IT to Support Knowledge in Communities: Toward a Social Capital Analyisi" , *Journal of Information Technology*, Vol. 21 , No. 3.
- Jacobs, J. (1965). *The Death and Life of Great American cities*. In Nahapiet CC Goshtal Summon Social Capital , Intellectual Capital , and the Organizational Advantage. Academy of Management Review , 23.
- Lapan. R. (2002). Empowering students to Become Self-regulated Learners. *Professional School Counseling*, 5(4)
- Littau. J. (2009). The Virtual Social Capital of Online Communities: Media Use and Motivation as Predictors of Online and Offline Engagement via Six Measures of Community Strength. A Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School at the University of Missouri.
- Manuela. T. I. (2009). Virtual Communities in School and Stools to Promote Social Capital with High School Students. *American Journal of Computer and Education*.
- Moyem. J & HenkinA. B & EglyR. J. (2005). "Teacher-principal relationships exploring linkages between empowerment and interpersonal trust". *Journal of Educational Administration*. Vo, 13. No 3.
- Nahapiet. J. & Ghoshal. S. (1998). "Social Capital , intellectual Tal and the Organization Advantage". Academy of Management Review , Vole 23. No(20).

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, London, SimonSchuster.

Ramsden, P. (1988). *Improving Learning: New Perspectives*. London, UK: Kogan.

Rossin, D., & Hyland, T. (2003). Group Work-Based Learning within Higher Education: An Integral Ingredient for the Personal and Social Development of Students. *Mentoring & Tutoring*, 11(2).

Stevenson, K. (2006). Working with student expectations of tutor support in distance education: testing an expectation-led quality assurance model. *Open Learning: The Journal of Open and Distance Learning*, 21(2), 139-152. Odi:10.

1080/02680510600713169.

Wellman, B. (2001). "Does the Internet Increase, Decrease, or Supplement Social Capital?" *American Behavioral Scientist*, Vol. 45(3).

Zhao, S. (2005). "Do Internet Users Have More Social Ties?" Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, Marriott Hotel, Loews Philadelphia Hotel, Philadelphia, PA, Aug 12, 2005. Available At: <http://www.allacademic>.