



## نقش سرمایه اجتماعی در نظام مدیریت آموزشی؛ مورد ایران

عباس معدن دارآرانی\*  
لیدا کاکیا\*\*

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۵/۱  
تاریخ تأیید مقاله: ۸۸/۹/۲۷

### چکیده:

در چند دهه اخیر، یکی از مباحث مطرح در حوزه مهندسی فرهنگی مفهوم سرمایه اجتماعی و بررسی تأثیر آن در حوزه های مختلف زندگی بوده است. سرمایه اجتماعی به عنوان شکل جدیدی از سرمایه، به تأثیر روابط فرد با سایرین که مبتنی بر اعتماد و پیوند است و منجر به تحقق خواسته ها و آرزوها می شود، اشاره و از این منظر دریچه های تازه ای را در تحلیل و علت یابی مسائل اجتماعی می گشاید.

مقاله حاضر، ضمن اشاره اجمالی به نقش این سرمایه در زندگی معاصر و وضعیت فعلی آن در جامعه ایران، کارکرد آن را در حوزه مهندسی فرهنگی نظام آموزشی مدنظر قرار می دهد. به علاوه توجه اصلی به تأثیر سرمایه اجتماعی بر آسیب شناسی نظام مدیریت آموزشی کشور - فراگرد گزینش مدیران در سطح مناطق آموزشی - است. اگرچه مباحث مطروحه می تواند در مورد بسیاری از حوزه های سازمانی صادق باشد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، مدیریت آموزشی، ایران.



در چند دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در حوزه‌های متفاوتی از معرفت بشری همچون اقتصاد، سیاست، جامعه‌شناسی و علوم تربیتی به صورت گسترده مطرح و پژوهشگران از زوایای مختلف به بحث و بررسی در مورد آن پرداخته‌اند (ادواردز و فولی، ۱۹۹۷). گرچه به سادگی می‌توان سرمایه اجتماعی را میزان اعتبار و نفوذی دانست که یک فرد برای تحقق خواسته‌های خود دارد؛ ولی از لحاظ علمی سرمایه اجتماعی دارا بودن معیارها و شبکه‌هایی است که بر اساس آن عمل گروهی از افراد را برای ایجاد یک سود دوجانبه تسهیل می‌نماید (ول کوک، ۱۹۹۸). واژه "گروه" در این تعریف، الزام بر وجود یک رابطه دو طرفه را آشکار می‌سازد؛ چرا که سرمایه اجتماعی مستقل از وجود افراد و گروه‌ها معنا و مفهوم خود را از دست می‌دهد. در واقع این امر وجه تمایز سرمایه اجتماعی را با سایر اشکال سرمایه نشان می‌دهد. به تعبیر پورتز (۱۹۹۸)، اگر سرمایه اقتصادی را می‌توان در حساب بانکی افراد جست‌وجو کرد و اگر سرمایه انسانی در مغز آدمیان قرار دارد، سرمایه اجتماعی را باید در ساختار روابط فرد با سایر افراد و گروه‌ها یافت.

در مقاله حاضر، منظور از سرمایه اجتماعی، میزان اعتبار و نفوذی است که فرد در طی زمان و از طریق برقراری رابطه با دیگران و متأثر از عوامل متعدد فراهم ساخته و از طریق آن می‌تواند خواسته‌های خود را در حوزه نظام آموزشی تحقق بخشد. بر این اساس، "فالك و کیل پاتریک" معتقدند که: "سرمایه اجتماعی اشاره به وجوه و ابعادی همچون اعتماد (Trust)، هنجارها (Norms) و شبکه‌ها (Networks) در یک سازمان اجتماعی دارد که باعث افزایش کارایی فرد از طریق کاربست هماهنگ این اعمال می‌شود" (۲۰۰۰: ۸۷).

با توجه به این تعریف باید اذعان نمود که سرمایه اجتماعی دارای قدمتی به اندازه وجود اجتماعات بشری است؛ چرا که ما نمی‌توانیم هیچ جامعه انسانی را بدون حضور سرمایه اجتماعی تصور نماییم ولی آنچه که حائز اهمیت است؛ نخست عوامل مؤثر در تشکیل سرمایه اجتماعی؛ دوم میزان و حجم سرمایه اجتماعی در جامعه و سوم کارکرد مثبت یا منفی آن در تسهیل امور زندگی است.

از بعد اول و از لحاظ تاریخی مشهود است که عواملی همچون

نژاد، محل سکونت، روابط سببی و نسبی، شغل، زبان و آداب و رسوم مشترک باعث و بانی اولیه تشکیل سرمایه اجتماعی در جوامع مختلف بشری بوده‌اند و هنوز نیز در بسیاری از جوامع این عوامل در تشکیل و تکوین این سرمایه نقش اصلی و اساسی را برعهده دارند. آنچه که باعث تفاوت وضع امروز با گذشته می‌شود دخالت عوامل جدیدی همچون دولت، رسانه‌ها، نظام آموزشی و علم و تکنولوژی در تشکیل این سرمایه است. با عنایت به عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی ما می‌توانیم این سرمایه را از لحاظ منشأ تشکیل به دو گروه "سرمایه اجتماعی قدیمی" و "سرمایه اجتماعی نوین" تقسیم‌بندی کنیم. طبیعی است که ویژگی‌های جوامع با عنایت به نوع سرمایه اجتماعی که دارند نمی‌توانند با هم یکسان باشند. در واقع با عنایت به تعریفی که "فالك و کیل پاتریک" از سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهند ما شاهد وجود هر سه عنصر اعتماد، هنجار و شبکه ارتباطی در همه جوامع بشری هستیم؛ ولی ویژگی‌های رفتاری مردم در جوامع با یکدیگر یکسان نیست و به همین دلیل تعریف "فالك و کیل پاتریک" از سرمایه اجتماعی بیشتر ناظر بر "سرمایه اجتماعی نوین" است؛ لذا می‌توان بر این اساس جوامع را نیز به دو گروه "جوامع سنتی مبتنی بر سرمایه اجتماعی قدیمی" و "جوامع جدید مبتنی بر سرمایه اجتماعی نوین" تقسیم‌بندی کرد. در جوامع جدید، عوامل قدیمی مؤثر بر تشکیل سرمایه اجتماعی همچون نژاد، محل سکونت و روابط سببی و نسبی هر روز بیش از پیش جایگاه خود را از دست می‌دهند. سرمایه اجتماعی نوین عمدتاً مبتنی بر عملکرد و نوع رابطه افراد با نهادهای جدید است. به عنوان مثال نظام آموزشی به عنوان یک نهاد اجتماعی در شکل معاصر خود باعث پیدایش طبقات جدید اجتماعی شده است که از آن می‌توان تحت عنوان طبقه فقیر، متوسط و غنی جدید در برابر طبقه فقیر، متوسط و غنی قدیم یاد نمود. این تقسیم‌بندی طبقات اجتماعی عمدتاً متأثر از دو عامل: الف) میزان دسترسی و ب) میزان استفاده از سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می‌باشد (گرانووتر، ۱۹۸۵). با عنایت به کارکرد سرمایه اجتماعی نوین ما شاهد هستیم که جوامع پیشرفته و مدرن در جست و جوی طرق و شیوه‌هایی هستند که سرمایه اجتماعی خود را افزایش دهند. از سوی دیگر، عوامل مؤثر در تشکیل سرمایه اجتماعی قدیم یا

روز به روز کارایی خود را از دست می‌دهند و یا سعی بر پذیرش نقشی مدرن دارند. به همین دلیل ما شاهد هستیم که بسیاری از جوامع در مرحله گذار هستند. منظور از مرحله گذار این است که در این جوامع، سرمایه اجتماعی نتوانسته است کاملاً خود را از دست عوامل مؤثر قدیمی رها سازد و نه قادر است که عوامل مؤثر جدید را کاملاً جایگزین عوامل قدیمی نماید و به همین دلیل بسته به موقعیت و زمان، افراد تلاش می‌کنند که از طریق هر دو دسته عوامل قدیمی و جدید بر حجم و سهم سرمایه اجتماعی خود بیفزایند. از این جهت باید اذعان نمود که ایران جامعه‌ای در حال گذار است.

از بعد دوم ما با این سؤال رو به رو هستیم که آیا میزان و حجم سرمایه اجتماعی در طی زمان افزایش یا کاهش می‌یابد و آیا اصولاً سرمایه اجتماعی همچون سایر اشکال سرمایه قابل اندازه‌گیری است؟ بدیهی است که ماهیت سرمایه اجتماعی اندازه‌گیری میزان وجود آن را بسیار مشکل می‌سازد. با این همه با توجه به تعریف و معیارهایی که از سرمایه اجتماعی ارائه می‌شود، می‌توان به این پرسش پاسخ داد. در واقع، افزایش و یا کاهش سرمایه اجتماعی باعث ورود ما به حوزه اخلاق می‌شود؛ چرا که با توجه به وجود معیارهایی همچون اعتماد و ایمان متقابل افراد به یکدیگر، صداقت و درستی، همدلی و همدردی و رجحان و برتری، شایستگی بر تبعیض، ما می‌توانیم هم از میزان و حجم سرمایه اجتماعی آگاه شویم و هم تداوم حاکمیت ارزش‌های اخلاقی را ثابت نماییم. به همین دلیل می‌توان گفت که جامعه‌ای که در آن سرمایه اجتماعی سیری کاهش‌یابنده را طی می‌کند جامعه‌ای است که اخلاق و ارزش‌ها در آن منزلتی ندارند و بالعکس هر چه میزان بروز رفتارهای مبتنی بر ارزش‌ها در کنش متقابل افراد یک جامعه با یکدیگر بیشتر شود، نشانگر جهت افزایش‌یابنده حجم سرمایه اجتماعی در آن جامعه است. نیوتن، تعریفی از سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهد که باعث می‌شود ما با وضوح بیشتری به نقش اخلاقی آن پی ببریم. بر اساس نظر او "سرمایه اجتماعی یک پدیده ذهنی ساخته شده از مجموعه‌ای از ارزش‌ها و گرایش‌های شهروندان است که چگونگی رابطه آنان را با یکدیگر تعیین می‌کند" (۲۰۰۱: ۲۰۰۵). وقتی ما از واژه "سرمایه" برای سرمایه اجتماعی استفاده می‌کنیم به طور ضمنی

می‌خواهیم تأکید کنیم که وجود این سرمایه همچون سایر سرمایه‌ها ارزشمند و باعث رفاه انسان‌های جامعه می‌شود. دو مثال می‌تواند اهمیت روزافزون سرمایه اجتماعی را بر ما آشکار سازد. مثال نخست مربوط به کشورهای پیشرفته اروپایی است. بیش از چند دهه است که شاهد سیل مهاجرت افرادی با نژاد، زبان، مذهب و آداب و رسوم متفاوت به عنوان شهروندان جدید به اروپا هستیم. در دهه پایانی قرن بیستم و سال‌های آغازین هزاره جدید، این قاره شاهد بحران‌های اجتماعی بوده است که دموکراسی آنان را تهدید می‌کرده است. افزایش مهاجرت، تشدید اختلافات مذهبی، بیکاری و بحران‌های اقتصادی و تبعیض نژادی را می‌توان پاره‌ای از این بحران‌ها دانست. سرمایه اجتماعی تنها ابزاری است که می‌تواند از نابودی نظام اجتماعی کشورهای اروپایی جلوگیری نماید. هر چه بحران‌های مذکور تظاهر و جلوه بیشتری از خود نشان دهند ثابت می‌کنند که میزان سرمایه اجتماعی روندی نزولی را طی می‌کند و بالعکس. اگر بحران‌های اجتماعی کاهش یابند دال بر این است که سرمایه اجتماعی افزایش و یا کارایی بیشتری در خلق فرصت‌های زندگی خوب داشته است (پرینت و کلن، ۲۰۰۳). در یک دهه اخیر، دولت‌های اروپایی تلاش کردند که میزان سرمایه اجتماعی را از طریق نظام آموزشی افزایش دهند (بولند و لسچرت، ۱۳۸۵). مثال دوم می‌تواند در مورد بسیاری از کشورهای در حال توسعه صادق باشد. در واقع ما با این پرسش رو به رو هستیم که آیا میزان اعتماد متقابل بین افراد در روابط اجتماعی و حاکمیت ارزش‌ها و اخلاقیات - که سازنده سرمایه اجتماعی هستند - در این جوامع افزایش یا کاهش یافته است؟ اگر فساد اداری، سوء مدیریت، خویشتاوند سالاری، فرار از وظیفه و کار، سوء استفاده‌های مالی، مناقشات و کشمکش‌های درون سازمانی، و در نهایت عدم پایداری بر ارزش‌های اخلاقی در روابط اجتماعی و اقتصادی کاهش یافته باشد، دال بر این است که تشکیل و تکوین سرمایه اجتماعی روندی صعودی را طی می‌نماید و اگر بالعکس، همه فکر می‌کنند که اعتماد گوهری است که بندرت یافت می‌شود و همه رفتارهای نامناسب فوق‌الذکر دائماً در چشم و ذهن آنان جلوه‌گری می‌کند نشانی بر کاهش و تنزل سرمایه اجتماعی است.

با توجه به بعد سوم، پرسش مطرح این است که آیا سرمایه



مستثنی نبوده است (فیوضات، ۱۳۷۲).

• گسترش شهرنشینی، برقراری نظام صنعتی و تأسیس نهادهای جدید اجتماعی و ده‌ها تحول دیگر در یکصد ساله اخیر - که متأثر از پیدایش تمدن جدید رخ داده‌اند - باعث شد که مردم ایران درک نمایند که نیازمند بهره‌گیری از پشتوانه‌های جدید برای تشکیل سرمایه اجتماعی خود هستند (نقی زاده، ۱۳۸۲)؛ در این میان ساختار فکری حاکم بر مؤسسات و نهادهای جدید به گونه‌ای طراحی شدند که جایگاه والایی برای شایستگی حرفه‌ای افراد در انجام امور در نظر گرفته‌اند. این امر باعث اعتلا نقش آموزش و پرورش در تشکیل سرمایه اجتماعی شده است.

• همچون بسیاری از مباحث اجتماعی در ایران، سرمایه اجتماعی دارای ساختاری دوگانه است که از یکسو ریشه در سنت دارد و از جهت دیگر در پی مدرنیزم است (سریع القلم، ۱۳۸۲)؛ طبیعی است که این دوگانگی از سهمی یکسان در همه مناطق کشور بهره‌مند نمی‌شود. هر چه از مرکز کشور به نقاط پیرامونی حرکت کنیم تأثیر عوامل سنتی بر تشکیل سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد.

• سرمایه اجتماعی از این لحاظ حائز اهمیت است که عامل تغییر است. مردم از طریق سرمایه اجتماعی بر عملکرد نهادهای سازمانی و اداری، مالی و اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و در نهایت علمی و آموزشی جامعه خود تأثیر گذاشته و آنان را در خدمت اهداف شخصی خود در می‌آورند.

• کارکرد منفی سرمایه اجتماعی در جوامع کوچک و پیرامونی باعث می‌شود که مدیران ارشد نظام اجتماعی کشور در پایتخت و مدیران میانی در رأس نهادهای استانی دائماً درگیر حل و فصل تعارض بین شایستگی‌های تخصصی و علمی با توانمندی‌های نفوذی افراد در انتخاب‌های سازمانی نهادهای فوق‌الذکر باشند.

### کارکرد مثبت و منفی سرمایه اجتماعی در مدیریت نظام آموزشی ایران

با عنایت به مجموع مباحث تئوریک که تاکنون مطرح کردیم؛ می‌توان به صورتی عینی‌تر به موضوع مقاله حاضر پرداخت. پرسش بنیادی این است که مدیران مدارس باید انتخابی باشند و یا آنها را باید انتصاب نمود؟ طرح این پرسش خود گواه آن است که بالعکس آنچه که ظاهراً به نظر می‌رسد پاسخ آماده و آسانی

اجتماعی فقط دارای کارکردی مثبت است و یا می‌توان از پاره‌ای از کارکردهای منفی آن نیز یاد نمود؟ از یک جهت به این پرسش اینگونه پاسخ می‌دهیم که اگر چیزی یا امری ارزش سرمایه‌ای می‌یابد نمی‌تواند منفی باشد و لذا باید در نگرش خود نسبت به مفهوم سرمایه اجتماعی تجدید نظر کنیم و پیوند، اعتماد و شبکه ارتباطی را که باعث رنجش فکری و روانی انسان‌ها شده و به جامعه ضرر می‌رساند، سرمایه نپنداشته و آن را نوعی سوء استفاده از موقعیت تعریف کنیم. ولی اگر تعریف نیوتن را از سرمایه اجتماعی مدنظر قرار دهیم که به شیوه برقراری رابطه حاکم بین افراد توجه می‌کند و از ارزش‌ها و گرایش‌ها نام می‌برد می‌توانیم به کارکردهای منفی سرمایه اجتماعی اذعان نمائیم. ارزش‌ها و گرایش‌هایی همچون برتری نژاد، قوم و خویش، زبان و فرهنگ می‌توانند سرمایه اجتماعی را جهتی منفی ببخشند؛ گرچه نباید از کارکردهای مثبت این ارزش‌ها و گرایش‌ها نیز غافل بود (بصیری و شادی وند، ۱۳۸۰).

این مقدمه نسبتاً طولانی مبنای مناسبی برای تحلیل ما از وضع سرمایه اجتماعی در جامعه ایران و بویژه در حوزه مهندسی فرهنگی نظام آموزشی است و توجه خوانندگان را در سیر مباحث بعدی به خود معطوف می‌نماید.

### سرمایه اجتماعی در ایران

سرمایه اجتماعی کارکرد خود را در روابط بین افراد و درون سازمان‌ها و نهادهای گوناگون اجتماعی به نمایش می‌گذارد. به همین دلیل می‌توان کارکرد و میزان سرمایه اجتماعی را در نهادهایی همچون خانواده، مدرسه، ادارات، بازار و در اموری از قبیل ازدواج، آموزش و کار به تفکیک بررسی نمود (شارع پور، ۱۳۸۳). دریافت ما از وضعیت و کارکرد سرمایه اجتماعی در ایران عمدتاً مبتنی بر شواهد تجربی است که همه افراد در درون نهادهای مختلف کسب کرده‌اند. با عنایت به این شواهد تجربی می‌توان موارد زیر را استنباط نمود:

• از لحاظ تاریخی در ایران سرمایه اجتماعی عمدتاً متأثر از عامل پیوندهای خویشاوندی بوده است؛ به نحوی که این پیوندها کلیه وجوه زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌داده‌اند. جالب اینکه سنت انتقال دانش حرفه‌ای و آموزش و پرورش نیز از این امر



و ما شاهد رواج کارکرد منفی سرمایه اجتماعی می‌شویم. نظریه سیستم اجتماعی: بر اساس این تئوری در یک نظام اجتماعی، رفتار مشهود هر شخص تابعی از تعامل میان بعد هنجاری و بعد شخصی است. بعد هنجاری از عناصر ساختار، نقش و انتظارات تشکیل می‌شود که با یکدیگر دارای ارتباط متقابل هستند. بر اساس اهداف سازمانی (یا ساختار سازمانی) هر فرد باید نقش یا نقش‌هایی را به عهده بگیرد که از او انتظار می‌رود. بعد شخصی از عناصر فرد، شخصیت و نیازها و پیش‌آمادگی‌ها تشکیل می‌شود (علاقه بند، ۱۳۷۱). در صورت فقدان توافق و یگانگی میان ابعاد هنجاری و شخصی، کشمکش‌هایی بروز می‌کند. در این حالت ما شاهد هستیم که فرد یا فاقد اثربخشی است و یا کارایی خود را از دست می‌دهد. وقتی که فردی را به عنوان مدیر انتصاب کرده‌ایم که توان و یا سرمایه واقعی انجام وظیفه را ندارد و نمی‌تواند به انتظارات سازمانی پاسخ شایسته دهد و یا تناسبی بین رفتار سازمانی او با شخصیت وی وجود ندارد دچار سر درگمی می‌شویم. در این حالت بر اذهان فرهیخته آشکار می‌شود که ملاک انتخاب فرد، بهره‌گیری از اعتماد و قدرت نفوذ کسانی بوده است که سرمایه اجتماعی خود را به نفع شخص و به ضرر سازمان به کار بسته‌اند. در چنین وضعیتی ما با فقدان عنصری بنام "رضایت هم در بین افراد سازمان (معلمان) و هم در بین آحاد مردم رو به رو خواهیم گشت. یکی از خطرناک‌ترین پیامدهای استفاده غلط از سرمایه اجتماعی، فراری دادن کسانی است که دارای سرمایه اجتماعی نوین هستند. از این لحاظ می‌توان علت فرار و مهاجرت افراد متخصص را از مناطق پیرامونی به مرکز توجه و تبیین نمود. اینان احساس می‌کنند که گرچه از لحاظ رفتاری انسجام بین بعد هنجاری و بعد شخصی آنان وجود دارد؛ ولی جامعه از طریق کاربست غلط سرمایه اجتماعی به آنان مجال و بهای لازم را نمی‌دهد.

نظریه گروه‌های انسانی: بر اساس تئوری گروه‌های انسانی رفتار سازمانی نه فقط از الزامات و انتظارات ساختاری سازمان بلکه از ارزش‌های فرهنگی جامعه‌ای که سازمان در آن فعالیت می‌کند تأثیر می‌پذیرد. این ارزش‌ها نه فقط بر نقش‌ها و وظایف سازمانی بلکه بر افرادی که آن را بر عهده می‌گیرند اثر می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۷۱). ارزش‌ها نه فقط توصیف‌گر فرهنگ جامعه،

در واقعیت برای مدیران ارشد و میانی وجود ندارد. بررسی تئوری‌های علمی و مرسوم در حوزه مدیریت آموزشی سال‌هاست که تکلیف مدیران را روشن ساخته است. بعد از "تیلور و فایول" هیچ تئوری و مکتب معروفی در حوزه علم مدیریت پیدا نمی‌شود که به تخصص، دانش و توانمندی‌های حرفه‌ای در واگذاری مسئولیت‌های سازمانی بها ندهد و این نکته در واقع به امری کاملاً بدیهی و *أظهر من الشمس* مبدل شده است. از سوی دیگر ما شاهد وجود تئوری‌هایی همچون نظریه همسازی، سیستم اجتماعی و گروه‌های انسانی هستیم که تا حدودی تلاش نموده‌اند نقش عوامل دیگر را در تفویض مسئولیت‌های سازمانی و رابطه فرد با سازمان در نظر بگیرند. با عنایت به هریک از این نظریات و با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی می‌توان به پرسش مقاله پاسخ داد.

نظریه همسازی: بر اساس این نظریه، وقتی فردی به سازمانی می‌پیوندد، سازمان می‌کوشد او را با الگوها و معیارهای خود شکل دهد و فرد نیز متقابلاً می‌کوشد با اعمال الگوی شخصیتی خود بر سازمان اثر بگذارد. فراگرد اول را "سازمانی کردن فرد" و فراگرد دوم را "شخصی کردن نقش سازمانی" می‌نامند (علاقه بند، ۱۳۷۱). معیارها و الگوهای سازمانی متأثر از عواملی هستند که ما از آن در تشکیل سرمایه اجتماعی نوین کمک می‌گیریم. در واقع سرمایه اجتماعی نوین دانش و تخصصی است که باعث شده است فرد با دارا بودن آن به پست و مقام‌های سازمانی منصوب شود و این سرمایه اجتماعی به او کمک می‌کند که به خوبی با کسانی ارتباط برقرار نماید که از پشتوانه مشابهی برخوردار هستند. در این حالت بین علائق آنها با الگوهای سازمانی تعارضی پدید نمی‌آید و آنان به حالتی دست می‌یابند که علاقه‌بند از آن تحت عنوان "سازش" یاد می‌کند. سازش به حالت ایده‌آلی اشاره می‌کند که هر دو طرف به بالاترین درجه رضایت دست می‌یابند. مشکل زمانی پدید می‌آید که فرد می‌خواهد از عواملی استفاده نماید که در تشکیل سرمایه اجتماعی قدیم مؤثر بوده‌اند. در این حالت بر مدیران میانی (در سطح استان ادارات کل آموزش و پرورش) و مدیران بالایی (در سطح کشور وزیر، معاونان او و مدیران ستادی) توسط فرد و یا افراد متعدد فشار وارد می‌شود که با نادیده گرفتن الگوها و معیارهای سازمانی، پست و مقام را به اشخاص واگذار نماید. در این حالت سازش اتفاق نمی‌افتد بلکه سازمان فدا می‌شود



ما در حوزه مدیریت آموزشی مدارس با پیچیدگی‌های بیشتری روبه‌رو هستیم. افرادی که به عنوان مدیر تعیین می‌شوند معلمانی هستند که سال‌ها در نظام آموزشی کار کرده و با وجوه گوناگون آن آشنا هستند؛ لذا پرسش و تردید به صلاحیت آموزشی آنها مربوط نمی‌شود؛ بلکه متغیرهای مدیریتی باید مدنظر قرار گیرد. در این حالت سرمایه اجتماعی همچون یک شمشیر دو دم برای مدیران ارشد عمل می‌نماید. آنچه که در سازمان‌های دولتی ایران مرسوم است تعیین و انتخاب افرادی برای پست‌های مدیریتی است که مدیر ارشد با او پیوند داشته و لذا می‌تواند به او اعتماد نماید. اینکه این پیوند چگونه ایجاد شده است؛ یکی از مهم‌ترین وجوه اختلاف ایران با سایر کشورها است. به نظر می‌رسد در اکثر موارد سرمایه اجتماعی که پشتوانه انتخاب یک فرد برای پست مدیریت مدرسه در کشورهای پیشرفته است، در طی سال‌ها تماس و ارتباط در صحنه‌های مختلف آموزشی شکل گرفته و یا عمدتاً به متغیرهایی وابسته است که حاصل نوعی اندیشه‌ورزی است (فی المثل فعالیت در حوزه‌های حرفه‌ای). در حالی که در ایران تصمیم‌گیری برای مدیر ارشد حالت سهل و ممتنع پیدا می‌کند، شناسایی و تعیین مدیر تلاش زیادی نمی‌طلبد؛ چرا که فی المثل حتی نام خانوادگی یک فرد می‌تواند میزان و حجم سرمایه اجتماعی او را مشخص سازد (به ویژه در شهرهای متوسط و کوچک و روستاها). فقط مشکل در این است که معیارهای این بررسی‌ها عموماً منبعت از بینش شهودی افراد و وابسته به هوا و هوس‌های شخصی است. به هر حال اگر ما فرض را بر این بگیریم که مردم اشتباه نمی‌کنند، جامعه ایران می‌تواند جامعه‌ای آرمانی برای مدیران فرا دست باشد؛ چرا که آنها به سرعت می‌توانند مدیران زیر دست خود را انتخاب کنند. این نکته‌ای است که کمتر مورد عنایت قرار گرفته است و شاید یک پژوهش علمی لازم باشد تا ثابت نماید تا چه حد سرمایه اجتماعی موجود در جامعه ایران کارکرد مثبت در شناسایی و انتخاب افراد ذی‌صلاح داشته است. از سوی دیگر شواهد تجربی و اصولاً طرح پرسشی همچون "مدیر باید انتصابی باشد یا انتخابی" خود می‌تواند دال بر این امر باشد که مدیران ارشد، تا حد زیادی نمی‌توانند به برداشت‌های شخصی افراد از رفتار و عملکرد نامزدهای پیشنهادی مدیریت اتکا نمایند و چون سرمایه اجتماعی بر مبنای معیارها و

بلکه معرف نهادها و افراد آن نیز هستند. در نتیجه انتخاب و یا انتصاب مدیران بر اساس نظریه گروه‌های انسانی متأثر از ارزش‌هایی است که بر افراد جامعه‌ای که در آن سازمان قرار دارد، حاکم است. از سوی دیگر، این نظریه به درستی بر این امر تأکید دارد که وقتی افراد در سازمان گرد هم می‌آیند موجب پیدایش گروه‌های غیر رسمی می‌شوند. این افراد با اشتراک در ارزش‌های خود این گروه‌ها را تشکیل می‌دهند که در زمینه‌های گزینش‌های سازمانی همچون ابزاری برای تحقق منافع خود به کار گیرند. مفهوم کلیدی مستتر در سرمایه اجتماعی نیز واژه ارزش است. آنچه که باعث تمایز سرمایه اجتماعی قدیم با سرمایه اجتماعی نوین می‌شود، ارزش‌های متفاوتی است که آنها را تشکیل می‌دهد. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، سازمان‌ها و نهادهای جدید اجتماعی دیگر ماهیتاً نمی‌توانند در تقسیم وظایف اداری اموری از قبیل نژاد، محل سکونت، روابط سببی و نسبی، زبان و آداب و رسوم مشترک را ارزش بدانند. وقتی این امور ارزش و معیار قرار گیرند اختلاف نظر به صورتی طبیعی نمود می‌یابد. افراد در درون سازمان به سرعت در می‌یابند که چه چیزهایی ملاک انتصاب است و لذا باند بازی و تشکیل دسته‌ها و فرقه‌های درون سازمانی بر اساس معیارهای مذکور رواج خواهند یافت. نکته دیگری را نیز نباید نادیده گرفت و آن اینکه اگر جامعه‌ای سرمایه اجتماعی افراد خود را بر اساس امور فوق‌الذکر تشکیل دهد، دیگر طرح سؤالاتی از قبیل اینکه آیا مدیر باید انتصابی باشد یا انتخابی، سالبه به انتفاع موضوع است؛ زیرا بر اساس نظریه گروه‌های انسانی رفتار مدیران ارشد نظام آموزشی در انتصاب مدیران زیر دست دقیقاً منطبق بر ارزش‌های فرهنگی جامعه است و از سوی دیگر، حتی اگر مدیران ارشد اختیار انتخاب را فرضاً به معلمان واگذار نمایند، باز مسأله به جای خود باقی است؛ چرا که معلمان نیز در فرهنگ همین جامعه غوطه‌ور هستند و نمی‌توانند خود را از تأثیر آن مصون نگه دارند. به همین دلیل است که می‌بینیم فرایندهای انتخاب نیز عموماً منجر به پیدایش گروه‌ها و دسته‌بندی‌هایی بین معلمان می‌شود که عمدتاً متأثر از عوامل قدیمی تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی هستند.

علی‌رغم اینکه تئوری‌های فوق هر یک به گونه‌ای می‌توانند در پاسخ به پرسش مقاله به کمک ما بیانند؛ ولی به نظر می‌رسد که

ارزش‌های درستی شکل نگرفته است توسل به آن سقوط به چاه " تکرار تجربه و خطا" است.

از زاویه دیگر، فشاری را می‌توان بر مدیران ارشد تصور نمود که زائیده استفاده غلط از سرمایه اجتماعی توسط نامزدان پست‌های مدیریتی و طرفداران آنها است، حالتی که در اکثر مناطق ایران و در بخش‌های مختلف سازمانی مدیران ارشد آن را تجربه کرده‌اند. در واقع بر حسب منبع فشار می‌توان از دو نوع سرمایه اجتماعی درون گروهی و سرمایه اجتماعی برون گروهی نام برد. منبع سرمایه اجتماعی درون گروهی خانواده و یا گروه‌های قومی و منشأ سرمایه اجتماعی برون گروهی انجمن‌های صنفی و تخصصی است. سرمایه درون گروهی مبتنی بر همکاری، تعاون و اعتماد سخت بین افراد گروه و دشمنی، پرهیز از برقراری روابط و طرد افراد بیرون گروه است. آنچه که لازمه یک سازمان مدرن و اثر بخش است بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی برون گروهی در انتصابات است ولی به دلایل متعدد تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، اکثر مناطق ایران فاقد چنین سرمایه اجتماعی هستند و لذا خواه ناخواه مدیر ارشد هم به عنوان عضوی از جامعه چاره‌ای جز توسل جستن به سرمایه اجتماعی درون گروهی برای انتصاب مدیران زیر دست خود ندارد و هم نمی‌تواند در فقدان سرمایه اجتماعی برون گروهی در برابر فشار حاصله از سرمایه درون گروهی مقاومت نماید. در نتیجه تا زمانی که جامعه ظرفیت خلق و ایجاد سرمایه اجتماعی برون گروهی نداشته باشد، سیکل بسته ناکارآمدی و توسعه ناپذیری تداوم خواهد داشت. در این وضعیت افرادی که می‌توانند به خلق سرمایه اجتماعی برون گروهی کمک کنند به علت پراکندگی و عدم انسجام دچار یأس، انزوا و سرخوردگی شده و یا از محیط مهاجرت خواهند نمود که خود باعث تقویت بنیان‌های سرمایه اجتماعی درون گروهی و تضعیف بیشتر جامعه می‌شود.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

برای نتیجه‌گیری بهتر لازم است که ما به تفکیک، به پاره‌ای از موارد اساسی اشاره نماییم:

اولین نکته‌ای که باید مدنظر قرار گیرد، پرهیز از داوری ارزشی در خصوص بنیان‌های مؤثر در تشکیل سرمایه اجتماعی است. ما نمی‌خواهیم بگوییم که عواملی همچون زبان، آداب و رسوم، پیوندهای

سببی و نسبی، نژاد و سرزمین مشترک به عنوان عوامل قدیمی مؤثر در ساخت سرمایه اجتماعی باید نادیده گرفته شوند (این‌ها ارزش‌هایی هستند که هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند منکر آن شود)؛ نکته اصلی این است که همه کسانی که فی‌المثل در ایران زندگی می‌کنند از جهت دارا بودن این عوامل با هم اشتراک دارند و در نتیجه خواه ناخواه باید ارزش‌ها و معیارهای دیگری را در انتصاب و یا انتخاب مدیران ملاک قرار دهیم. اکثریت کسانی که از محیط زندگی بومی خود و متأثر از کاربرد غلط سرمایه اجتماعی مهاجرت می‌کنند؛ افرادی هستند که علی‌رغم دارا بودن همه ویژگی‌های سنتی و نوین، توانمندی‌هایشان نادیده گرفته شده است.

پرسش اساسی این نیست که انتصاب بهتر است یا انتخاب؛ چرا که با عنایت به نظریه گروه‌های انسانی نتیجه هر دو حالت می‌تواند یکسان باشد و مدیری انتصاب و یا انتخاب گردد که کارایی و اثربخشی داشته و یا نداشته باشد. آنچه حائز اهمیت است این است که ما بتوانیم ارزش‌هایی را در نظام تربیتی جامعه خود نهادینه سازیم که برتری را به افراد کارا و اثر بخش دهد. کاربرد غلط سرمایه اجتماعی می‌تواند پیامدهای سازمانی نامناسبی در بر داشته باشد. از یک سو افراد در می‌یابند که می‌توانند بدون شایستگی لازمه و از طریق فشار، بر مناصب اداری مسلط شوند و از سوی دیگر، با توجه به محدود بودن فرصت‌ها و مسئولیت‌های مدیریتی، در سازمان یک جو رقابتی ناسالم و مبتنی بر توطئه، کارشکنی و بحران‌سازی دائمی ایجاد می‌گردد که وقت و انرژی بسیاری از مدیر و افراد می‌گیرد و در نهایت سازمان، ارباب رجوع و جامعه باید خسارت آن را بپردازند.

کاربرد غلط سرمایه اجتماعی باعث می‌شود که شیرازه انسجام جامعه نیز دچار سستی شود. وقتی ما به غلط از زبان، آداب و رسوم، فرهنگ و روابط خویشاوندی استفاده می‌کنیم باعث می‌شویم که دائماً از ارزش واقعی این امور بکاهیم. در طی قرون و بخصوص در کشورهای همچون ایران، ما شاهد کارکردهای مثبت این امور در حل و فصل مشکلات فردی و اجتماعی بوده‌ایم. به عنوان یک ناظر بیطرف، امروز نیز به سرعت می‌توان در این سرزمین شاهد جلوه‌های زیبایی از استفاده بهینه موارد مذکور در مسائلی همچون کمک به دوستان و خویشان و در فعالیت‌هایی از قبیل ازدواج، تولد، مسافرت و عزاداری‌ها بود. آنچه که جامعه را رنج می‌دهد تعمیم و



عوامل مؤثر در ساخت سرمایه اجتماعی درون‌گروهی شده و به نسل آینده کمک کند که در بایند رشد و توسعه از طریق اعتلای سرمایه اجتماعی برون‌گروهی میسر است.

#### منابع:

- بصیری، محمد علی و شادی وند، داریوش. (۱۳۸۰). رفتار انتخاباتی در جوامع مبتنی بر فرهنگ عشیره‌ای، ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال پانزدهم، ش ۱۱-۱۲: ۱۹۲.
- بولند، تنو و لسجرت، جوس. (۱۳۸۵). آموزش و پرورش دبستانی. پروین عباسی (مترجم)، تهران: انتشارات راقم.
- سریع‌القدم، محمود. (۱۳۸۲). دگرگشت شخصیت ایرانی: سنگ بنای توسعه کشور. ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال هفدهم، ش ۱۱-۱۲: ۱۶.
- شارع‌پور، محمود. (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سمت.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۱). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات بعثت.
- فیوضات، ابراهیم. (۱۳۷۲). بررسی تحولات نظام اسناد- شاگردی در ایران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- معدن‌دار آرائی، عباس و عباسی، پروین. (۱۳۸۶). تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه انسانی و پیشرفت تحصیلی. مجموعه خلاصه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران. مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران: سالن همایش‌های الغدیر دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۳۰ اردیبهشت.
- نقی‌زاده، محمد. (۱۳۸۲). جایگاه توسعه انسانی در برنامه‌های توسعه ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال هفدهم، ش ۱۱-۱۲: ۱۶۵.
- Edwards, R. and Foley, M. 1997. Social capital and the political economy of our discontent; American Behavioral Scientist, 40 (5): 15-34.
- Falk, I and Kilpatrick, S. 2000. What is social capital? A study of interaction in a rural community; European Society for Rural Sociology, 40 (1):87-110.
- Granovetter, M. 1985. Economic action, social structure and embeddedness, American Journal of Sociology, 91:481-510.
- Ho Sui-Chu, E. and Douglas Willms, J. 1996. Effects of parental involvement on Eight Grade achievement. Sociology of Education, 69: 126-41.
- John, P. 2005. The Contribution of Volunteering, Trust, and Networks to Educational Performance, The Policy Studies Journal, 33 (4): 635-656.
- Newton, K. 2001. Trust, social capital, civil society and democracy, International Political Science Review, 22: 201-14.
- Portes, A. 1998. Social capital: Its origins and applications in modern sociology. Annual Review of Sociology, 24 (1):1-24.
- Print, M and Coleman, D. 2003. Towards understanding of social capital and citizenship education. Cambridge Journal of Education, 33(1):123-149.
- Woolcock, M. 1998. Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. Theory and Society, 27:151-208.

کاربرد امور درست در جای نادرست است. در این وضعیت ما باعث می‌شویم که از میزان سرمایه اجتماعی کاسته شود و روز به روز شاهد باشیم که میل و رغبت برای مشارکت در فعالیت‌های مذکور در افراد جامعه سیری نزولی طی نماید.

مشکل عدم استفاده بهینه از سرمایه اجتماعی محدود به یک منطقه خاص نمی‌شود و این امر را می‌توان بحرانی ملی دانست که در بسیاری از مناطق کشور موجود و در همه سازمان‌های اداری مشهود است. آنچه که مایه تمایز می‌شود، شدت و ضعف این مشکل است. باید اذعان نمود که این امر در استان‌ها و مناطقی که دارای ویژگی‌های خاص قومی و فرهنگی هستند از حدت و شدت بیشتری برخوردار است.

تحقیقات بسیاری رابطه متقابل سرمایه اجتماعی با آموزش و پرورش را ثابت نموده‌اند (جان، ۲۰۰۵ و هو سو چو و داگلاس ویلمز، ۱۹۹۶)؛ فی‌المثل اگر سرمایه اجتماعی خانواده زیاد باشد پیشرفت تحصیلی کودکان نیز بیشتر خواهد بود (معدن‌دار آرائی و عباسی، ۱۳۸۶). از سوی دیگر پژوهش‌ها بیانگر آن هستند که افزایش سرمایه اجتماعی - در هر دو سطح فردی و جمعی - رابطه مستقیم با میزان دسترسی به سطوح آموزشی دارد. هر چه جامعه متشکل از افراد تحصیل کرده بیشتر باشد و آنان سرمایه اجتماعی برون‌گروهی تشکیل دهند، مردم توان پذیرش ارزش‌ها و معیارهای حاکم بر ارزش اجتماعی نوین را یافته و بر اساس آن تصمیم‌گیری و عمل خواهند نمود. نظام آموزشی باید فرصت‌هایی را خلق کند که نسل جوان از سنین ابتدایی با معیارهای نوین جامعه پیشرفته و مبتنی بر اطلاعات خو بگیرد؛ چرا که هیچ چیز سخت‌تر از تغییر فرهنگ فرد در سنین بزرگسالی نیست.

پیشنهاد مشخص این مقاله کاربرد توأمان شیوه انتخاب و انتصاب برای جامعه‌ای چون ایران، با عنایت به واقعیت‌های فرهنگی آن است. مشخص است اگر فردی همه قابلیت‌های حرفه‌ای را دارا باشد ولی نتواند از متغیرهای مؤثر در ساخت سرمایه اجتماعی قدیم استفاده ببرد، شکست خواهد خورد. مهم شناسایی افراد مستعد در یک فراگرد انتخابی است. در مرحله دوم مدیر ارشد می‌تواند با عنایت به متغیرهای قدیم و جدید سرمایه اجتماعی، فرد مناسب را انتصاب نماید. به علاوه آموزش و پرورش می‌تواند با ارائه آموزش از سنین کودکی باعث تضعیف