

# چگونگی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه

## اجتماعی معلمان

محمود ابوالقاسمی<sup>۱</sup>، زهرا مسیبی<sup>۲\*</sup>، اعظم مسیبی<sup>۳</sup>

۱. عضو هیئت علمی و دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۲. دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، ایران. (نویسنده مسئول)
۳. کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان، ایران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره دوم، شماره دهم، مرداد ماه ۱۳۹۶، صفحات ۹۶-۱۰۶

### چکیده

در سال‌های اخیر واژه سرمایه اجتماعی میان نظریه‌پردازان به‌طور مداوم مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی؛ اهمیت اساسی شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. این سرمایه‌ها با آموزش توسعه پیدا کرده و منجر به بهبود وضعیت سازمان خواهد شد. پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی معلمان دوره متوسطه و فنی و حرفه‌ای شهر اصفهان، هست؛ که تعداد آن‌ها ۴۵۵۳ نفر است؛ و ۳۵۱ نفر به‌عنوان نمونه، با استفاده از جدول مورگان انتخاب گردید. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که با توجه به ابعاد آموزش‌های بدو خدمت و ضمن خدمت و شاخص‌های موجود در سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، ساخته شده است. پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرون باخ برابر ۰/۹۳ هست و روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین در تجزیه و تحلیل آماری برای بررسی تفاوت میانگین‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای و جهت تحلیل واریانس از آزمون ANOVA و آزمون تعقیبی توکل استفاده شده است. نتایج نشان داد که آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت نقش بیشتر از حد متوسط، مثبت و سازنده‌ای در توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی معلمان داشته است.

واژه‌های کلیدی: آموزش‌های سازمانی، ضمن خدمت، سرمایه اجتماعی

## مقدمه

تجربه نشان داده است که افزایش توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان دارای اثر مستقیمی بر روی نتایج و اهداف است و همچنین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن را توسعه می‌دهد. قطعاً آموزش و توسعه نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین گام‌های اساسی در جهت تحقق این مهم است، به‌گونه‌ای که آموزش، همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد سازمان‌ها هست؛ به همین دلیل به‌منظور تقویت سرمایه انسانی و توسعه سرمایه اجتماعی و بهره‌گیری از این نیرو، آموزش از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین تدابیر به شمار می‌رود (یار احمد زهی و همکاران، ۱۳۹۱).

آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرایند مداوم و همیشگی است، نباید آموزش را امری موقت و اتمام پذیر تصور کرد؛ افراد در هر سطحی که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزئی، نیازمند آموزش و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند تا بتوانند به سمت اهداف درست حرکت کنند (شریعتمداری، ۱۳۸۷). بدین ترتیب آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها مطرح و اهداف این آموزش‌های سازمانی نوعاً بیانگر مقاصد و اهدافی است که رسیدن به آن‌ها مطلوب هست و موجب افزایش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن، خصوصاً اعتماد و همکاری اجتماعی موجود در سازمان می‌شود. به‌رغم اهمیت و گسترش روزافزون سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و نقشی که آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند، بررسی ادبیات موضوع خدا پژوهشی را در ارتباط با نقش آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن را نشان می‌دهد. مطالعات بسیاری در رابطه با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن به‌خصوص اعتماد انجام شده است که به تعدادی از این تحقیقات که با پژوهش حاضر از لحاظ عنوان یا محتوای تشکیل‌دهنده شباهت داشته، اشاره می‌شود: عبدالباقی و دلوی (۱۳۸۶)، در پژوهش خود با عنوان اعتماد کلید ثروت‌های نامرئی» به اعتماد متقابل تأکید شده و کلید درک این ثروت نامرئی سرمایه اجتماعی است و نقصان آن می‌تواند بنیان سرمایه اجتماعی را متزلزل کند. ارتباط نزدیک این متغیر و موضوع سرمایه اجتماعی و توجه کافی مدیران به آن باعث می‌شود که سایر سرمایه‌های سازمانی به نحوی مؤثر و کارآمد به هم‌افزایی برسد در نتیجه این تحقیق یک همبستگی بین توسعه اعتماد در بین همه افراد سازمان وجود دارد و با وجود آن می‌توان به اعتماد عمومی در سطح کلان و در نهایت به سرمایه اجتماعی در سطح کلان دست پیدا کرد. عیدی و همکاران، (۱۳۸۷) در خصوص سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی تحقیقی را انجام داده که نتایج آن حاکی از این بود که آموزش ضمن خدمت ابزاری برای رشد و پیشرفت سریع کارکنان و بارور نمودن احساس‌هایی از قبیل خود هدایتی، موفقیت و حتی خود شکوفایی در کارکنان بوده و هدف واضح و روشن آن نیز پیشبرد امور، درون و بیرون از محیط کار هست. چنانچه پیداست هدف نهایی آموزش کارکنان، اثربخشی بیشتر و بهتر است، لذا به‌منظور حرکت به‌سوی ساختارهای خوب و پیشرفت حرفه‌ای کارکنان که اغلب به‌صورت اولوی در نظام‌های ملی سراسر جهان وجود دارد، بایستی از آموزش‌های ضمن خدمت حمایتی ویژه به عمل آید. رضوانی و طغرای (۱۳۹۰)، در پژوهش خود با عنوان نقش‌آفرینی سرمایه اجتماعی در نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان، مطالعه موردی شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران دریافتند که هر سه بعد سرمایه اجتماعی (رابطه‌ای، ساختاری و شناختی)

نقش آفرینی مثبت و معنی داری در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت های دانش بنیان دارند. از میان این سه، بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی گرایش به نوآوری در شرکت های دانش بنیان دارند و پیش بینی می نمایند و نسبت به ابعاد ساختاری و شناختی همبستگی قوی تری با تمایل به نوآوری دارد. معتمدی نیا و همکارش، (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان تأثیر ابعاد دوره های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی انجام دادند مطابق یافته های این تحقیق میانگین متغیر حل مسائل سازمانی به واسطه آموزش های ضمن خدمت ۳/۷۲ و بالاتر از حد متوسط بود بعلاوه متغیرهای ارتقای سطح دانش و مهارت های شغلی، رضایت شغلی و آشنایی با تازه های علمی ۵۹ درصد از تغییرات حل مسائل را تبیین نمودند. از میان تحقیقات انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش مطالعات خاصی که به نقش آموزش های ضمن خدمت در توسعه یا افزایش سرمایه اجتماعی توجه داشته باشد اشاره نشده است ولیکن نتایج تحقیقات گذشته همگی نشان دهنده اهمیت سرمایه اجتماعی است که از این لحاظ با پژوهش حاضر همسو هست. هدف از این پژوهش تبیین نقش آموزش های سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه های تشکیل دهنده آن شبکه های اجتماعی، اعتماد و مشارکت اجتماعی معلمان دوره متوسطه و فنی و حرفه ای شهر اصفهان، هست

### روش پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا که این پژوهش نقش آموزش های سازمانی ضمن خدمت را بر توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه های تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی را بررسی می کند و به اثربخشی و کاربرد مثبت این آموزش ها بر روی معلمان که منجر به توسعه سرمایه اجتماعی و همچنین افزایش اعتماد، مشارکت اجتماعی و شبکه های اجتماعی در آنها می شود، تأکید دارد. روش مورد استفاده در این پژوهش، از حیث نحوه گردآوری داده ها پژوهشی توصیفی (غیر آزمایشی)، از نوع پیمایشی هست. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن و مرد شاغل در هنرستان ها و دبیرستان های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ هست که طبق آمار رسمی اداره آموزش و پرورش، تعداد آنها ۴۴۵۳ نفر بوده است. طبق جدول مورگان حجم نمونه به دست آمده از جامعه مورد نظر، (۳۵۱) نفر هست؛ که با توجه به امکان عدم بازگشت پرسشنامه، ۳۶۰ پرسشنامه توزیع شد. که در نهایت اطلاعات ۳۵۱ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش به منظور گردآوری داده ها از یک پرسشنامه استفاده شد که ترکیبی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی پاکنام (۲۰۰۱) که محقق بر اساس شاخص های موجود در سرمایه اجتماعی، به اضافه شاخص های آموزش ضمن خدمت، ساخته است، هست. این پرسشنامه شامل ۴۰ عبارت است که پاسخ دهنده بر اساس طیف لیکرت، با دامنه نمره ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (تا حدودی)، ۴ (زیاد)، ۵ (خیلی زیاد)، به آن پاسخ می دهد. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. برای بررسی روایی صوری پرسشنامه در اختیار تعدادی از معلمان جامعه آماری قرار گرفت تا قابل فهم و درک بودن سؤالات را مشخص کنند و جهت بررسی روایی محتوایی، عبارات و مؤلفه های پرسشنامه توسط چند نفر از اساتید دانشکده علوم تربیتی و استاد راهنما سنجش و ارزیابی شد باشد؛ و پس از بررسی های انجام گرفته گویه های نامناسب و مبهم حذف و یا جرح و تعدیل شد.

به منظور به دست آوردن پایایی سؤالات پرسشنامه، در این پژوهش ابتدا ۴۰ نفر از نمونه‌های پژوهش را به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه را در بین آن‌ها توزیع کرده و ضمن توضیح در رابطه با چگونگی پاسخ دادن به عبارات، ابهامات آن‌ها را برطرف کرده و از آن‌ها خواسته شد که با دقت، پاسخ دهند. سنجش پایایی یا همان ضریب تکرارپذیری گوی‌های پرسشنامه با استفاده از آلفای کرون باخ انجام شد که تقریباً برابر با ۰/۹۳ هست. برای پاسخ به سؤالات تحقیق و تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از آمار توصیفی و هم استنباطی استفاده گردیده که در روش توصیفی تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات آمارهای توصیفی، میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد هست و در بخش روش استنباطی نیز با توجه به سؤالات تحقیق از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکل، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ انجام شد.

#### یافته‌ها

پژوهش حاضر شامل یک سؤال کلی و ۳ سؤال جزئی هست که نقش آموزش‌های سازمانی بر سرمایه اجتماعی و اجزای سرمایه اجتماعی را می‌سنجد یافته‌های این پژوهش به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد:

۱- تا چه اندازه آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت سرمایه اجتماعی معلمان را توسعه داده است؟

جدول ۱. آزمون نمونه‌های مستقل ( $t$  یک نمونه‌ای)

فاصله اطمینان ۹۹ درصدی		میانگین ارزشی = ۳				
کران بالا	کران پایین	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری (آزمون دو دامنه) Sig	درجه آزادی	T	متغیر تحقیق
۰/۲۳	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۳۵۰	۹/۶۹	سرمایه اجتماعی

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود مقدار  $t$  به دست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۹/۶۹ هست که از مقدار  $t$  جدول بزرگ‌تر است. همچنین سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین به دست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنادار است؛ بنابراین آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه سرمایه اجتماعی آن‌ها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط هست.

## سؤالات جزئی پژوهش

۱- تا چه اندازه آموزش های سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت شبکه های معلمان را توسعه داده است؟

جدول ۲. آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

فاصله اطمینان ۹۹ درصدی		میانگین ارزشی = ۳					
متغیر تحقیق	T	درجه آزادی	Sig (آزمون دو دامنه)	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها	کران پایین	کران بالا
شبکه ها	۴/۶۰	۳۵۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۵	

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می شود مقدار t به دست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۴/۶۰ هست که از مقدار t جدول بزرگ تر است. همچنین سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین به دست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنادار است؛ بنابراین آموزش های سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه شبکه ها و گروه های آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط هست.

۳- تا چه اندازه آموزش های سازمانی ضمن خدمت اعتماد را در بین معلمان را توسعه داده است؟

جدول ۳. آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

فاصله اطمینان ۹۹ درصدی		میانگین ارزشی = ۳					
متغیر تحقیق	T	درجه آزادی	Sig (آزمون دو دامنه)	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها	کران پایین	کران بالا
اعتماد	۱۲/۷۲	۳۵۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۳	۰/۲۹	۰/۳۵	

همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می شود مقدار t به دست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر ۱۲/۷۲ هست که از مقدار t جدول بزرگ تر است. همچنین سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین به دست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنادار است؛ بنابراین آموزش های سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه اعتماد در آنها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط هست.

۴- تا چه اندازه آموزش های سازمانی ضمن خدمت هنجارهای تعاملات متقابل را در معلمان را توسعه داده است؟

جدول ۴. آزمون نمونه های مستقل (t یک نمونه ای)

فاصله اطمینان ۹۹ درصدی		میانگین ارزشی = ۳				
متغیر تحقیق	T	درجه آزادی	Sig (آزمون دو دامنه)	تفاوت میانگین ها	کران پایین	کران بالا
هنجارهای تعاملات	۵/۶۳	۳۵۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۴	۰/۰۷	۰/۱۹

همان گونه که در جدول (۴) مشاهده می شود مقدار t به دست آمده با درجه آزادی ۳۵۰ برابر با ۵/۶۳ هست که از مقدار t جدول بزرگ تر است. همچنین سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۱ بیانگر آن است که تفاوت میانگین به دست آمده با میانگین ارزشی ۳ معنادار است؛ بنابراین آموزش های سازمانی ضمن خدمت از نظر معلمان بر توسعه هنجارهای تعاملات متقابل در آن ها نقش مثبت داشته و بیشتر از سطح متوسط است.

۵- آیا بین نظرات معلمان در زمینه ی نقش آموزش های سازمانی ضمن خدمت در توسعه سرمایه اجتماعی شان بر اساس سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود؟

جدول ۵. آزمون تحلیل واریانس تک متغیری (ANOVA) سرمایه اجتماعی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	دامنه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
میانگین سرمایه اجتماعی	۲/۳۳	۶	۰/۳۸	۲/۵۲	۰/۰۲۱
بین گروه ها					
درون گروه ها	۵۲/۹۵	۳۴۴	۰/۱۵		
کل	۵۵/۲۹	۳۵۰			

همان طور که جدول (5) نشان می دهد مقدار F به دست آمده برابر ۲/۵۲ و سطح معناداری ۰/۰۲۱ است بنابراین F به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار هست و در نتیجه بین نظرات معلمان بر اساس سابقه خدمت در زمینه ی آموزش های سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت تفاوت معناداری وجود دارد؛ و در واقع می توان گفت که آموزش های سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت نقش سازنده ای بر توسعه سرمایه اجتماعی معلمان داشته است. سپس از آزمون توکل به منظور مقایسه تفاوت ها استفاده شد که نتایج حاصله نشان می دهد: بین نظرات معلمان بر اساس سابقه خدمت در زمینه ی نقش آموزش های سازمانی بدو خدمت و ضمن خدمت در توسعه

سرمایه اجتماعی معلمان، تفاوت معناداری وجود دارد و آزمون توکل نشان داد که این تفاوت مربوط به مقایسه سابقه خدمت ۵ - ۱ سال با ۳۰ - ۲۵ است.

### بحث و نتیجه گیری

مطالعات مختلف حاکی از آن است که آموزش همیشه به نوعی تأثیرگذار است و موجب توسعه سرمایه اجتماعی و اجزای آن که شامل (شبکه‌ها - اعتماد و هنجارهای تعاملات متقابل) خواهد شد، بنابراین معلمان که تحت آموزش‌های سازمانی قرار می‌گیرند از این توسعه بهره‌مند می‌شوند، تجربیات شغلی که بر اساس سال‌های خدمت به وجود می‌آید به نوعی بر نگرش افراد و موفقیت‌های شغلی آنان تأثیرگذار است و موجب توسعه سرمایه اجتماعی خواهد شد، از آنجاکه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن تحت تأثیر آموزش توسعه پیدا کرده است، سابقه کار نیز به عنوان یک عامل تأثیرگذار برای افرادی که آموزش‌های بیشتری دریافت کرده‌اند در توسعه این سرمایه و اجزای آن نقش اساسی دارد؛ بنابراین معلمان که سابقه کاری بیشتری دارند و تحت تأثیر آموزش‌های سازمانی قرار می‌گیرند از این توسعه بهره‌مند می‌شوند، در تحقیق حاضر نیز همین نتیجه به دست آمده است.

بر اساس نتیجه کلی پژوهش که نشان داد آموزش‌های سازمانی ضمن خدمت بر توسعه سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی معلمان، نقش بیشتر از متوسط و سازنده‌ای دارد، پیشنهاد می‌شود برای تأثیر مطلوب‌تر این آموزش‌ها بر توسعه سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی معلمان برگزاری دوره‌های آموزشی برای آنان به صورت مستمر انجام شود و همچنین در زمان برگزاری این دوره‌ها از اطلاع‌رسانی گسترده‌ای استفاده شود. پیشنهاد می‌گردد این دوره‌ها به صورت حضوری برگزار شوند و از برگزاری دوره‌های غیرحضوری که این روزها در آموزش و پرورش متداول شده است خودداری شود که این امر باعث افزایش سرمایه رابطه‌ای (سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی) در معلمان خواهد شد.

همچنین پیشنهاد می‌شود که این دوره‌ها به گونه‌ای برگزار شود که بیشتر به صورت آموزش‌های عملی و کارگاه‌های تخصصی باشد تا تئوری و عمومی؛ زیرا در صورتی اثربخشی این دوره‌ها بیشتر خواهد بود که از تمامی امکانات سازمان برای انجام آن‌ها استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش شبکه‌ها و مشارکت معلمان در امور سازمان و برگزاری این دوره‌ها و تشویق آن‌ها از تشویق‌نامه‌های سازمانی استفاده شود همچنین در ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و عمومی، از دوره‌های ورزشی و همایش‌ها و ایجاد تعاونی‌ها برای برگزاری این آموزش‌ها بهره‌گیری شود. پیشنهاد می‌شود که دوره‌هایی با اهداف روان‌شناختی و اجتماعی اجرا کنند که هدف آن معرفی الگوهای ارتباطی و ارتقای روابط بین فردی و بین گروهی باشد. همچنین به منظور افزایش اعتماد، از معلمان حمایت شود و جهت گذراندن این دوره‌ها برای آنان ترفیع شغلی لحاظ شود. پیشنهاد می‌شود که به ارزش‌های محلی و منطقه‌ای معلمان توجه شود و قبل از برگزاری دوره‌های آموزشی به صورت منطقه‌ای از آن‌ها نیازسنجی شود.

## منابع

- اسدی غ، الفیانی م (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت‌ها. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره ۴۱، بهار ۹۳
- انواری رستمی ع، سراجی ح (۱۳۸۴). سنجش سرمایه فکری و بررسی رابطه میان سرمایه فکری ارزش بازار سهام شرکت‌های بهابازار اوراق بهادار تهران. فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۳۹، بهار ۸۴: ۶۲-۴۹.
- آقای م، زرنندی (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی سرمایه‌های نامشهود سازمان‌های هزاره سوم. تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
- ایمانی جاجرمی ح (۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی و مدیریت شهری. فصلنامه مدیریت شهری، شماره هفتم، پاییز ۸۰.
- امین بیدختی ع، نظری م (۱۳۸۸). ارائه یک مدل نظری برای نهادینه‌سازی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی، مجله راهبرد یاس، شماره ۱۹.
- الوانی م، شیروانی ع (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). اصفهان، انتشارات مانی.
- پاکنام ر (۲۰۰۰). دموکراسی و مدنی. ترجمه محمد تقی دلفروز، ۱۳۸۰. تهران، انتشارات دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور.
- عبد الباقی ع. دلوی م (۱۳۸۶). اعتماد کلید ثروتهای نامرئی. مجله تدبیر، شماره ۱۹۰. سعادت‌مند ز، محققیان ش. ۱۳۹۲.
- عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت مربیان و معلمان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم شماره ۳. پاییز ۹۳.
- ستایش م، کاظم نژاد م (۱۳۹۰). روشهای اندازه‌گیری و گزارشگری خارجی سرمایه فکری. ماهنامه حسابداری، سال بیست و ششم، شماره ۲۰۷: ۵۸-۵۰.
- سعادت‌مند ز، محققیان ش (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت مربیان و معلمان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم شماره ۳. پاییز ۹۳.
- شریعتمداری م (۱۳۸۷). نظریه‌ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان. تهران، انتشارات یکان.
- قلیچ لی ب، مشبکی ا (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی) پایان نامه دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
- فلاحی ف، سجودی س (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنایع ایران. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال سوم، شماره ۱.



- فتحی و اجارگاه ک (۱۳۸۹). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- گیوریان ح، فرکوش ف (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۳: ۱۴۵-۱۳۷.
- خاوندکار ج، خاوندکار ا، متقی ا (۱۳۸۸). سرمایه فکری؛ مدیریت، توسعه و مدل های سنجش. تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ دوم.
- خانی معصوم آبادی ص (۱۳۸۹). ارزیابی مقایسه ای میزان سرمایه فکری در بانک های دولتی و خصوصی شهر اصفهان از دیدگاه مدیران آن ها. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان.
- ذاکری ا، افزاه ع، نورعلیزاده ح (۱۳۹۴). کارایی شرکت های بیمه در ایران با استفاده از شاخص های سرمایه فکری. پژوهشنامه بیمه، سال سی ام، شماره ۱، بهار ۹۴: ۳۱-۱. فصلنامه مطالعات ملی، شماره ۴: ۳۵-۷.
- نکویی مقدم م، میررضایی ن (۱۳۸۴). تأثیر آموزش ضمن خدمت در بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه مدیریت اطلاعات بهداشتی و درمانی، شماره ۳، بهار ۸۴.
- عیدی ا، علی پور م، عبدالمهی ج (۱۳۸۷). سنجش اثربخشی دوره های آموزشی. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۰: ۳۲-۲۶.
- یغمایی سابق م (۱۳۹۱). تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارت های شغلی کارکنان کتابخانه های عمومی شهر تبریز. فصل نامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)، سال ۵، شماره ۱۷، تابستان ۹۱.
- معتمدی نیا ز، پاپ زن ع، مهدی زاده ح، ناصری زاده (۱۳۹۲). تأثیر ابعاد دوره های آموزش ضمن خدمت بر حل مسائل سازمانی. مجله پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ششم، شماره ۳، پاییز ۹۲، پیاپی ۲۳.
- نیازی م، رئوف معینی م، کارکنان نصرآبادی م (۱۳۹۱). اندازه گیری سرمایه اجتماعی. تهران، انتشارات سخنوران، چاپ اول.
- یار احمد زهی م، آبتین ع، عسکری پور گلوپیک ح (۱۳۹۱). آموزش و توسعه نیروی انسانی در سواحل مکران. اولین همایش ملی توسعه در سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، منطقه سوم نیروی دریایی ارتش کنارک، سی ام بهمن ۱۳۹۱، کد مقاله ۱۲۰۵.

- Beker. Brian. E. Huselid mark A (2006). Strategic human resource management. Where do we go from here? Journal of management. Vol. 32, No.6.
- Bontis, N., Crossan, M. and Hulland, j (2004). "Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows". Journal of Management studies, Vol.39. No.4. June,. pp.437-466.
- Castro, M. G, Delgado – verd, M, saez, L. pand navas – lopez, J. E., (2011). To ward no intellectual capital – baset view.
- Erickson, B. H, and miyata, k. (2004). Macro and micro structure: gender stratification and social networks in canada and japan, paper presented for the 99<sup>th</sup> Annual meeting of American sociological association, san Francisco .



## The role of in-service training on the development of social capital and the teachers' components of the social capital

Mahmoud Abolghasemi: Associate Professor at Shahid Beheshti University,

Zahra Mosayebi: Ph.D Student in Educational Management, Islamic Azad University, Qom Branch

Azam Mosayebi: MSc in Public Administration, Islamic Azad University, Dehaghan Branch .

### Abstract

In recent years, the term social capital has been used consistently among theorists. Social capital, the underlying importance of strong networks, reveals relationships of trust and cooperation in communities. These capitals will be developed with training and will lead to improvements in the status of the organization. The purpose of this study is to investigate the role of in-service training in the development of social capital and the components of social capital of secondary and vocational school teachers in Isfahan city; their total number is 4,553; and 351 as a sample, using Morgan table were selected. The used tool is a researcher-made questionnaire, which is based on the dimensions of initial of service and in-service trainings and indicators in intellectual capital and social capital. The reliability of this scale, using the Cronbach's alpha coefficient, is 0.93, and its formal and content validity has been confirmed by the relevant professors. Also, in the statistical analysis, one-sample t-test and ANOVA test and Tukey's post hoc test were used for analyzing the differences. The results showed that in-service organizational training plays a more than moderate, positive and constructive role in the development of social capital and components of the social capital of teachers.

**Keywords:** Organizational-In-Service Training, Social Capital