

ارتقاء کیفیت آموزش منابع انسانی آموزش عالی با تأکید بر تولید و ساخت سرمایه اجتماعی^۱

سودابه حسن‌زاده بارانی کرد^{۲*}
ابراهیم صالحی عمران^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۲۳)

چکیده

یکی از سیاست‌گذاری‌های مهم آموزش عالی در اغلب کشورها می‌تواند ساخت و تولید سرمایه اجتماعی از طریق توسعه کیفیت آموزش منابع انسانی باشد. سیستم‌های آموزشی می‌توانند با فراهم‌آوری فرصت‌های کیفی آموزش برای همه‌ی ذینفعان زمینه مناسبی برای حضور آنان در حوزه‌های مختلف عمومی و اجتماعی را فراهم آورند. اما آنچه باید در ارزیابی این سیاست‌گذاری مدنظر قرار گیرد توجه به مفاهیم نظری مختلف کیفی‌سازی آموزش است. یکی از مهم‌ترین مفاهیم نظری تأثیرگذار بر کیفیت توسعه منابع انسانی در دهه‌های اخیر، توجه به ارتباط و بسط کیفیت آموزش با ساخت و تولید سرمایه اجتماعی است. لذا در این مقاله با رویکرد توصیفی، تحلیلی و کیفی به بررسی این مقوله مهم می‌پردازد. بنابراین با تحلیل مفهوم سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با کیفیت مهارت‌های آموزشی مورد نیاز منابع انسانی می‌توان سیاست‌گذاری مناسبی برای ارتقاء کیفیت آموزش عالی به عمل آورد و در نهایت نتیجه گرفته شده است که برقراری توازن و تعادل در ابعاد اقتصادی و فرهنگی، ضرورت سیاست‌گذاری عالمانه در کیفیت آموزش عالی است.

واژه‌های کلیدی: سیاست‌گذاری آموزشی، سرمایه اجتماعی، توسعه منابع انسانی، آموزش عالی

^۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری در رشته برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی در دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد.

^۲- دانشجوی دکتری علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. مسئول مکاتبات: s.hasanzadehbarani@gmail.com

^۳- استاد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم اجتماعی و انسانی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۱- مقدمه

سیستم آموزش عالی را یکی از عناصر کلیدی فرآیندهای فرهنگی، سیاسی و اقتصادی هر کشوری دانسته‌اند. آموزش عالی معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقاء بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های موردنیاز کارکنان ارشد فنی، حرفه‌ای و مدیریتی به توسعه اقتصادی کمک می‌کند. آموزش عالی به طور قطع نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود، بلکه با پیشرفت‌های تحقیقاتی، تکنولوژیکی و علمی، دانش جدید را نیز به وجود می‌آورد (ایرانمنش و کامرانی، ۱۳۸۳). این نهاد علمی اهداف و نقش ویژه‌ای را در جامعه بر عهده دارد که از آن جمله می‌توان به تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، عمق بخشیدن به نگرش‌های علمی و فرهنگی، تعمیق فرهنگ گفت و گو، مدارا و کار جمعی، ارتقای تنوع و غنای فرهنگی، نظریه‌پردازی برای حل مسائل و بحران‌های جهانی، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور اشاره کرد. همچنین آموزش عالی، رسالت‌های دیگری را همچون آماده کردن جامعه برای برخورد ریشه‌ای با مسائل و مشکلات و کاویدن جنبه‌های نظری، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آن‌ها و مشارکت در حل و فصل آسیب‌ها و تدوین سیاست و راهبرد برای مقابله با آن‌ها بر عهده دارد (Zaker Salehi, 2011). نظام‌های آموزش عالی، به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی در تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد بر عهده دارند. این نظام‌ها سهم قابل توجهی از بودجه کشور را به خود اختصاص می‌دهند و نقشی تعیین‌کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه دارند. از این‌رو، اطمینان از کیفیت مطلوب عملکرد آن‌ها به‌منظور جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی، و نیز داشتن توانایی رقابت در دنیای آینده که در آن کیفیت مهم‌ترین مؤلفه برای ادامه حیات هر سازمان است، ضرورتی انکارناپذیر است (غنچی و همکاران، ۱۳۹۱). مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان دارای مسئولیتی جهت کمک به از میان بردن شکاف توسعه از طریق افزایش انتقال دانش از مرزها، به‌خصوص به سوی کشورهای در حال توسعه و تلاش جهت یافتن راه‌حل‌های مشترک، برای ایجاد چرخش نخبگان و کاهش تأثیرات منفی فرار مغزها، هستند. در بیانیه پایانی کنفرانس جهانی آموزش عالی در ۲۰۰۹، آمده است؛ با توجه به پیچیدگی چالش‌های جهانی حال و آینده، آموزش عالی مسئولیتی اجتماعی برای ارتقای شناخت ما در مورد معضلات چندلایه دارد که شامل ابعاد اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی و توانایی ما در پاسخگویی به آن‌ها می‌باشد. آموزش عالی باید جامعه را به سوی تولید دانش جهانی برای مواجهه با چالش‌های جهانی مانند امنیت غذایی، تغییرات آب و هوا، مدیریت آب، گفت‌وگوی درون فرهنگی، انرژی قابل احیا و بهداشت عمومی، سوق دهد. آموزش عالی نه تنها باید مهارت‌های کامل و استواری برای جهان حال و

آینده ارائه دهد، بلکه با توجه به تعهدی که برای استقرار صلح، دفاع از حقوق بشر و ارزش‌های مردم‌سالاری دارد، باید به آموزش اخلاقی شهروندان اهتمام ورزد (UNESCO, 2010).

طی دو دهه گذشته، کشورهای زیادی - از جمله ایران - به نحوی دست به تجربه گسترش سیستم‌های آموزش عالی زده‌اند. بدون شک این رشد و گسترش با ورود گروه‌ها و طبقات مختلف اجتماعی در درون سیستم‌های آموزشی همراه بوده که از این پدیده بنام "آموزش انبوه"^۱ نام برده می‌شود (Scott, 1994). که بیشتر بر محور و زیربنای نظریه اقتصادی سرمایه انسانی^۲ همراه بوده است (Schultz, 1981). اما ظهور اقتصاد مبتنی بر توانایی مستلزم مشارکت و توانمندسازی همه اقشار جامعه در راستای توسعه و سازندگی است. سیاست‌های اجتماعی^۳ طلب می‌کند تا مفروضات مبانی نظری دیگری از جمله نظریه سرمایه اجتماعی^۴ برای تحلیل ابعاد و نتایج فراگیری آموزش عالی مورد توجه قرار گیرد. لذا این مقاله درصدد است مفروضات این نظریه و کاربرد آن را به عنوان یک سیاست کیفی‌سازی در تربیت نیروی انسانی متخصص در سیستم‌های آموزش عالی مورد بررسی و توجه قرار دهد. به هر جهت سیاست‌های توسعه منابع انسانی در جوامع مبتنی بر دانش و اقتصاد دانش‌محور جایگاه‌های مختلفی دارد. با این حال ارتباط بین توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی نیازمند تحقیقات بیشتری است. چگونه سرمایه اجتماعی می‌تواند به طور صریحی ساخته، شناخته و اندازه‌گیری عملی شود؟ چگونه و تا چه میزان توسعه منابع انسانی می‌تواند بر سرمایه اجتماعی سازمان اثر بگذارد (Lucas, 1988). در یک مدل اقتصاد خرد نشان داده شد که سرمایه‌گذاری آموزشی برای کارگران به‌طور قابل توجهی، بهره‌وری آنان را در محل کار تحت تأثیر قرار می‌دهد. بسیاری از محققان بر تأثیر آموزش در بهبود بهره‌وری کارگران در زمینه سرمایه انسانی اعتقاد دارند (Griliches & Regev, 1995; Rosen, 1999).

پس از استخدام، کارگران به راحتی شرایط کار خود را در محل کار کنترل نموده و حقوق و مزایای نسبتاً بالا در بازار کار خارجی/ داخلی دریافت می‌نمایند (Edward, 1979). علاوه بر این، سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، رشد اقتصاد ملی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Romer, 1990). در سال ۱۹۵۰، برخی از اقتصاددانان به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری انسانی عنصر اصلی در افزایش دستمزد افراد نسبت به ورودی‌های کمی عناصر دیگر مانند زمین، سرمایه مالی و نیروی کار می‌باشد (Salamon, 1930).

^۱-Mass Education

^۲-Human Capital

^۳-Social Policies

^۴-Social Capital

فوکویاما (۱۹۹۵)، تحقیقات گسترده‌ای در مورد نقش اعتماد در سازمان‌ها انجام داد و نتیجه گرفت اعتماد و آرمان مشترک در قلب، ایجاد و حفظ سازمان‌هایی است که به صورت موفق اداره می‌شوند. لینگ (۲۰۱۲)، پژوهشی را با هدف اصلی بررسی تأثیر سرمایه‌های فکری و مکمل بودن سرمایه فکری در طرح‌های جهانی یک شرکت مورد مطالعه قرار می‌دهد. به روش نمونه‌گیری هدفمند، شرکت‌هایی که در تایوان قرار داشتند اما در سطح جهانی رقابت می‌کردند به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مجموع ۳۲۴ شرکت مورد مطالعه قرار گرفت. از روش معادله مدل‌سازی ساختاری در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. بر اساس تجزیه و تحلیل نتایج، در مرحله اول، اهمیت سرمایه فکری برجسته شد و افزایش کند طرح‌های جهانی یک شرکت با افزایش سرمایه‌های فکری آن مورد تأیید قرار گرفت. در مرحله دوم، برخی از اثرات تعدیل‌کنندگی محیط کسب و کار در ارتباط بین سرمایه فکری و طرح‌های جهانی شناسایی و نهایتاً در مرحله سوم مکمل سرمایه‌های فکری شناسایی شد (Ling, 2012). امین بیدختی و شریفی (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی: ارائه یک الگوی نظری، به بیان مفاهیم و تعاریف سرمایه اجتماعی و سطوح این سرمایه و نقش این سرمایه بر عملکرد اقتصاد پرداخته‌اند. در نهایت با طراحی یک الگوی نظری و بیان نحوه تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه اقتصادی پیشنهادهایی برای استفاده هر چه بیشتر از سرمایه اجتماعی جهت دستیابی هر چه بیشتر به توسعه اقتصادی کشور ارائه نموده‌اند. ریماز و همکاران (۱۳۹۴)، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در زنان سرپرست خانوار را با استفاده از تحلیل مسیر مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه اطلاعات کلیه زنان سرپرست خانوار مراجعه‌کننده به دو منطقه شهرداری تهران مورد استفاده قرار گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه سرمایه اجتماعی مربوط به بانک جهانی (SC-IQ) که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است، استفاده شد. میانگین سنی شرکت‌کنندگان $(\pm 9/5)$ ۴۰/۶ سال و اکثریت زنان سرپرست خانوار (۶۰/۳ درصد) غیر شاغل بودند. نتایج نشان داد که در میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی؛ مؤلفه مشارکت در کارهای گروهی ارتباط معنی‌داری با تحصیلات زنان سرپرست خانوار دارد. همچنین درآمد با تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به‌جز توانمندسازی سیاسی، ارتباط معنی‌داری داشت و مؤلفه توانمندسازی سیاسی، ارتباط معنی‌داری را با هیچ‌یک از متغیرهای دموگرافیک نشان نداد ($p > 0/05$). نوریان و جهانگیر (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان رابطه بین میزان اعتماد اجتماعی و سلامت روانی انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین میزان سلامت روان با ابعاد مختلف اعتماد اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد به عبارت دیگر با زیاد شدن میزان اعتماد اجتماعی میزان سلامت روانی افزایش پیدا می‌کند. صالحی عمران (۱۳۹۳) در تحقیق با عنوان آموزش عالی و سرمایه اجتماعی، در یک تحقیق توصیفی و پیمایشی، میزان برخورداری

دانشجویان از سرمایه اجتماعی و ابعاد آن را در دانشجویان دانشگاه‌های شمال کشور مورد بررسی قرار داد. نتیجه این تحقیق نشان داد که میزان برخورداری دانشجویان از سرمایه اجتماعی بالا نبوده و افزون بر این تحصیل در آموزش عالی نیز تأثیر درخور توجهی در افزایش سرمایه اجتماعی نداشته است.

۲- روش تحقیق

در این مقاله با رویکرد توصیفی، تحلیلی و کیفی به بررسی موضوع پرداخته شده است. پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از تحلیل محتوا انجام شده است. رویکرد کیفی تلاشی است جهت توصیف غیر کمی از موقعیت‌ها، حوادث و تلاشی برای ارائه تعبیر و تفسیر معانی مورد نظر انسان‌ها در موقعیت‌های طبیعی. در روش کیفی، نوعی نگاه امیک^۱ (نگاه درون) به پدیده‌ها وجود دارد. در این حالت مقولات فکری گروه مورد تحقیق برای توصیف نگرش‌ها و رفتارهایشان مورد تأیید قرار می‌گیرد و توجه به تجربه و شرح آن از خصوصیات محوری تحقیق کیفی است (علی احمدی و نهائی، ۱۳۸۶). بنابراین این پژوهش برای دستیابی به این مزیت روش کیفی با استفاده از رویکرد کیفی صورت گرفته است.

تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات اساسی زیر است:

- چه ارتباطی بین کیفیت آموزش عالی و سرمایه اجتماعی وجود دارد؟
 - چگونه ارتباط بین کیفیت آموزش عالی و سرمایه اجتماعی می‌تواند به ارتقا کیفیت توسعه منابع انسانی در آموزش عالی منجر شود؟
- مروری بر تحقیقات انجام پذیرفته نمایانگر آن است که این پدیده در ایران به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است و به خصوص توجه مناسبی به تبیین این موضوع نشده است. لذا این پژوهش با رویکرد توصیفی، تحلیلی و کیفی به بررسی این ارتباط بین کیفیت آموزش عالی و سرمایه می‌پردازد.

۳- یافته‌های پژوهش

مفهوم کیفیت آموزش

کیفیت آموزشی یک مفهوم چندبعدی است و با یک شاخص به راحتی نمی‌توان آن را ارزیابی نمود. اولیا و اسپینوال (۱۹۹۶)، ابعاد زیر را برای کیفیت آموزش عالی بیان نموده‌اند.

- قابلیت اطمینان: میزان صحت، دقت و به‌روز بودن آموزش،

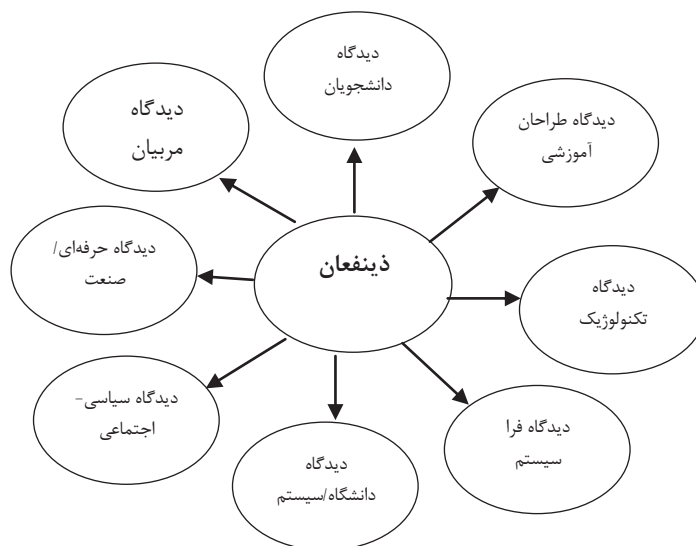
^۱-Emic

- پاسخگویی: تمایل کارکنان برای کمک به دانشجویان،
- شناخت مشتریان: شناخت دانشجویان و نیازهای آنان،
- دسترسی: میزان در دسترس بودن کارکنان برای راهنمایی و مشاوره دانشجویان،
- صلاحیت: دانش عملی و نظری کارکنان و همچنین سایر مهارت‌های ارائه،
- حسن نیت: نگرش مثبت و عاطفی نسبت به دانشجویان،
- ارتباطات: میزان برقراری ارتباط مناسب استاد و دانشجو در کلاس،
- اعتبار: میزان اعتماد به مؤسسه،
- امنیت: محرمانه بودن اطلاعات،
- عوامل محسوس: کافی و در دسترس بودن تجهیزات،
- عملکرد: دانش و مهارت‌های پایه‌ای مورد نیاز دانشجو،
- تمامیت: دانش و مهارت‌های تکمیلی استفاده از کامپیوتر (Owlia & Aspinwal, 1996).
- انعطاف‌پذیری: میزانی از دانش و مهارت‌های آموخته شده قابل کاربرد در حوزه‌های دیگر؛

جانسون مجموعه‌ای از ابعاد کیفیت را شامل موارد ذیل می‌داند:

قابلیت اطمینان؛ پاسخگویی/ توجه/ مفید بودن؛ انعطاف‌پذیری؛ دوستی؛ شایستگی؛ قابلیت استفاده/ دسترسی/ حسن نیت؛ ارتباطات؛ اعتبار/ صحت؛ امنیت؛ شناخت مشتری/ مراقبت؛ عوامل محسوس/ زیبایی‌شناسی/ راحتی؛ تعهد؛ کاربردی بودن (Johnston, 1995).

اما در هر تلاشی برای تعریف بررسی و مطالعه کیفیت این پرسش مطرح می‌شود که کیفیت برای چه کسی؟ و یا کیفیت ارائه شده نیازها و خواسته‌ها و یا رضایت چه کسانی را بایستی برآورده کند. دانشجویان؟ دولت و یا کسانی که سرمایه‌گذاری کرده‌اند؟ جامعه؟ صنعت؟ رؤسا و مسئولین دانشگاه؟ مربیان؟ به‌طور کلی ذینفعان اصلی در محیط یادگیری به ویژه در دانشگاه‌ها را می‌توان به گروه‌های زیر تقسیم‌بندی نمود:



شکل ۱: ذینفعان کیفیت در دانشگاه‌ها

منبع: (کولیس، ۲۰۰۶)

سرمایه اجتماعی چیست؟ و چگونه استفاده شده است؟

OECD^۱ سرمایه اجتماعی را به‌عنوان "شبکه‌ای همراه با هنجارها، ارزش‌ها و تفاهم‌ها، تعریف می‌نماید که همکاری در داخل یا بین گروه‌ها" را تسهیل می‌نماید (Keeley, 2007). در زمان‌های متفاوت، سرمایه اجتماعی در مورد شبکه‌ها، انجمن، انجام کارهای داوطلبانه، اعتماد، همبستگی، دلسوزی، همکاری، روابط متقابل، تعلق، هنجارها، و روابط مطرح شده است. تنوع در ساختار و ارتباط سرمایه اجتماعی با بسیاری از نتایج برخی را نگران این موضوع کرده است که سرمایه اجتماعی در حال تبدیل شدن به همه‌چیز برای همه مردم است (Plagens, 2011). دیویی سرمایه اجتماعی را امری مثبت تلقی می‌کند که فراتر از بعد فردی، وقتی افراد به‌طور معنی‌دار با یکدیگر ارتباط برقرار می‌نمایند، بروز می‌نماید (Farr, 2004). گفته می‌شود همان‌طور که یک پیچ‌گوشتی (سرمایه فیزیکی) و یا تحصیلات دانشگاهی (سرمایه انسانی) می‌تواند

^۱-The Organization for Economic Co-operation & Development

بهره‌وری را به صورت فردی و جمعی افزایش دهد، ارتباطات اجتماعی نیز بهره‌وری افراد و گروه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Putnam, 2000).
تعاریف مختلفی توسط نویسندگان برای سرمایه اجتماعی ارائه شده است. در جدول زیر این تعاریف به طور خلاصه آمده است:

جدول ۱: تعاریف سرمایه اجتماعی

تعاریف سرمایه اجتماعی	نویسندگان
منبعی است که افراد آن را از ساختارهای اجتماعی خاص به دست می‌آورند و برای پیش بردن منافع خود؛ از آن استفاده می‌نمایند این سرمایه با تغییرات میان روابط بین افراد ایجاد می‌شود (Baker, 1990).	بیکر
شبکه‌ای شخصی از افراد و وابستگی‌های سازمانی میان نخبگان است (Belliveau et al., 1996).	بلیویو و همکاران
مجموع منابع بالقوه و یا واقعی که با شبکه‌ای از دارایی‌های دیرپایی که کم و بیش نهادینه شده در ارتباط می‌باشد. این سرمایه حاصل تعهدات اجتماعی (ارتباطات) است که تحت شرایط خاص تبدیل به سرمایه اقتصادی می‌شود و ممکن است به شکل یک اصالت و لقب عالی به رسمیت شناخته شود (Bourdieu, 1986).	بورديو
مجموع منابع واقعی یا مجازی، که به یک فرد یا یک گروه تعلق دارد و به موجب حسن ارتباط ایجاد می‌شود. شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه شده که به طور متقابل به رسمیت شناخته می‌شود (Bourdieu & Wacquant, 1992).	بورديو و واكوانت
تعدادی از افراد که انتظار می‌رود از افراد دیگری با منابع در اختیار خود پشتیبانی و حمایت نمایند (Boxman et al., 1991).	باکسمن، دی گرا، فلپ
به طور کلی دوستان، همکاران، و افراد دیگری که از طریق آن‌ها فرد فرصت‌هایی برای استفاده از سرمایه مالی و انسانی خود دریافت می‌کند (Burt, 1997).	برت
فرآیندی که در آن بازیگران، شبکه‌ای از ارتباطات را ایجاد و بسج می‌نمایند و از این سازمان‌دهی به دیگر منابع افراد اجتماعی دسترسی پیدا می‌نمایند (Knocke, 1999).	نوک
توانایی بازیگران در تضمین منافع عضویت در شبکه‌های اجتماعی و یا دیگر ساختارهای اجتماعی می‌باشد (Portes, 1998).	پورتس
شبکه‌ای از روابط هم کارانه و دوستانه بین شهروندان است که حل مشکلات را با اقدام جمعی تسهیل می‌نماید (Brehm & Rahn, 1997).	برهم و راهن
سرمایه اجتماعی با کارکردهای آن تعریف شده است. آن یک نهاد واحد نیست بلکه نهادهای مختلفی است که دارای دو ویژگی مشترک می‌باشند: همه آن‌ها از برخی از جنبه‌های ساختار اجتماعی برخوردار هستند و اقدامات خاص افرادی را که در درون ساختار هستند را تسهیل می‌نمایند (Coleman, 1990).	کلمن
توانایی مردم در همکاری با یکدیگر برای تحقق اهداف مشترک گروه‌ها و سازمان‌ها (Fukuyama, 1995). سرمایه اجتماعی را می‌توان به سادگی به عنوان وجود مجموعه معینی از ارزش‌ها و یا هنجارهای غیررسمی مشترک در میان اعضای یک گروه که اجازه همکاری میان آن‌ها را می‌دهد، تعریف نمود (Fukuyama, 1997).	فوکویاما
یک فرهنگ اعتماد و بردباری، که در آن شبکه گسترده‌ای از انجمن‌های داوطلبانه ظهور پیدا می‌کنند (Inglehart, 1997).	اینگلههارت
انتظاراتی برای اقدام در یک جمع که اهداف اقتصادی و رفتار اعضای خود را که به دنبال هدف هستند را تحت تأثیر قرار می‌دهد، حتی اگر این انتظارات همیشه معطوف به حوزه اقتصادی نباشد (Portes & Sensenbrenner, 1993).	پورتس و سنسنبرنر

ادامه جدول ۱: تعاریف سرمایه اجتماعی

تعاریف سرمایه اجتماعی	نویسندگان
از ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌باشد که هماهنگی و همکاری در جهت منافع متقابل را تسهیل می‌نماید (Putnam, 1995).	پوتنام
ابزار و فرآیندهای داوطلبانه‌ای است که در جامعه مدنی باعث توسعه همه افراد به‌طور جمعی می‌شود (Thomas, 1996).	توماس
به‌طور طبیعی روابط اجتماعی میان افراد است که به کسب مهارت‌ها و صفات ارزشمند در بازار کمک می‌نماید. . . . دارایی است که ممکن است به‌عنوان یک ماترک قابل توجه در مراقبت از نابرابری در جامعه به شمار آید (Loury, 1992).	لوری
شبکه‌ای از روابط اجتماعی که رفتار فردی را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد (Pennar, 1997).	پنار
مجموعه عناصری از ساختار اجتماعی است که بر روابط میان مردم تأثیر می‌گذارد و ورودی‌ها و یا دلایلی برای محصول و عملکرد می‌باشند (Schiff, 1992).	شیف
اطلاعات، اعتماد، و هنجارهای سود متقابل ذاتی در شبکه‌های اجتماعی می‌باشد (Woolcock, 1998).	وول کوک

منبع: (Claridge, 2004)

مفهوم سرمایه اغلب در حیطه مباحث اقتصادی مورد استفاده قرار می‌گیرد تا آنچه باعث انباشت سرمایه می‌شود را توصیف کند. برای مثال، شامل:

۱. سرمایه مالی (پولی که برای تولید کالاها سرمایه‌گذاری شود).
۲. سرمایه مادی (زمین، ابزارها، ماشین‌آلات و سایر تجهیزات که برای تولید مورد استفاده قرار می‌گیرند).
۳. سرمایه محیطی (منابع طبیعی که می‌تواند به‌عنوان مواد خام در تولید مورد استفاده قرار گیرد).

اخیراً انواع سرمایه‌هایی که معرفی شده، شامل:

- سرمایه انسانی (تعلیم و تربیت، مهارت و دانش که در افراد ایجاد می‌شود).
- سرمایه فرهنگی^۱ (انواع ارزش، تاریخ، فرهنگ و روابط و رفتارهایی که گروه خاصی از مردم را با یکدیگر ربط می‌دهد).
- سرمایه اجتماعی (شبکه‌هایی اجتماعی که کمک می‌کند جامعه وظایف اجتماعی به بهترین شکل عمل کند).

این سه شکل از سرمایه اجتماعی، فرهنگی و انسانی ضمن داشتن معانی مختلف، دارای شباهت‌هایی هم هستند. یکی از شباهت‌ها به بازگشت فردی و تجمعی سرمایه ارتباط پیدا می‌کند. برخلاف سایر سرمایه‌ها (مالی و فیزیکی و محیطی) یکی دیگر از شباهت‌ها این است که

^۱-Cultural Capital

تشخیص بازگشت این سرمایه توسط اقتصاددانان در درازمدت قابل تشخیص است. در حقیقت آن‌ها منابعی را برای سرمایه‌گذاری آینده به وجود می‌آورند. اما از طرف دیگر ذخیره سرمایه اجتماعی می‌تواند کاهش پیدا کند. به‌طور مثال، پوتنام (۱۹۹۵) یادآوری می‌نماید که کاهش سرمایه اجتماعی به‌طور رسمی و غیررسمی در کاهش فعالیت‌های اجتماعی آمریکا خود را نشان داده است. دلایلی که برای این کاهش پیشنهاد شده است به ترکیبی از عوامل مثل نقش تلویزیون، خانواده‌هایی که در آن هم زن و مرد هر دو شاغل هستند، ویژگی‌های شهرنشینی و تمامی تغییراتی که توسط تکنولوژی مدرن ایجاد می‌شود، برمی‌گردد. فقدان سرمایه اجتماعی (غیبت شبکه‌های ارتباطات اجتماعی) می‌تواند تخریب‌گر نیز باشد. به هر جهت بررسی عوامل مؤثر در افزایش و کاهش سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با توسعه منابع انسانی جایگاه پر اهمیتی در سیاست‌های اجتماعی دولت‌ها پیدا کرده است.

موجودات انسانی، حیوانات اجتماعی هستند. آن‌ها موجوداتی هستند که در تعامل با انسان‌های دیگر زندگی می‌کنند، اغلب کارهایی که مردم انجام می‌دهند به‌عنوان گروه‌های اجتماعی خاص است، ما عضوهایی از خانواده کوچک و بزرگ هستیم، ما در همسایگی‌های محلی به‌عنوان اعضای از جامعه زندگی می‌کنیم، ما با دوستان و آشنایان ارتباط برقرار می‌کنیم، ما عضو باشگاه‌های مختلف هستیم، در محل کار با افراد مختلف کار می‌کنیم. به‌طور خلاصه سرمایه اجتماعی، منبع اجتماعی است که در روابط بین مردم نهفته است. این ارتباط ریشه در تماس، ارتباطات، اشتراک داشته و در یک بستر همکاری و اعتماد معنی پیدا می‌کند (Robinson, 1997). معانی متفاوت از مفهوم سرمایه اجتماعی گاهی اوقات منجر به ابهاماتی درباره این مفهوم می‌شود. عبارت‌های مختلفی در اشاره به این مفهوم به کار رفته می‌رود، اصطلاحاتی از قبیل: انرژی اجتماعی، روح جامعه، قراردادهای اجتماعی، فضیلت مدنی، شبکه‌های جامعه، وزن اجتماعی، روابط گسترده، زندگی جامعه، منابع اجتماعی، شبکه‌های رسمی و غیررسمی و همبستگی اجتماعی. هر یک از این اصطلاحات معنی و مفاهیمی خاصی دارد که به زمینه نظری آن برمی‌گردد (Harper, 2011).

پوتنام (۲۰۰۰) بحث می‌کند که سرمایه اجتماعی بسیار قوی و مؤثر است: حتی اثرات کمی روی ابعاد زندگی‌مان، این اثرات کمی شامل کاهش نرخ جرم (Putnam, 2000; Harper, 1999)، سلامتی بهتر (Wilkinson, 1996)، بهبود طول عمر (Putnam, 2000)، پیشرفت آموزشی بهتر (کلمن ۱۹۸۸)، سطوح برابر درآمدی بیشتر (Wilkinson, 1996)، رفاه اجتماعی بهتر برای فرزندان و نرخ پایین کودک‌آزاری (Putnam, 2000) و افزایش رشد اقتصادی از طریق اعتماد و هزینه‌های پایین معامله (Fukuyama, 1995). سرمایه اجتماعی می‌تواند از سه راه متفاوت عملیاتی شود، به‌عنوان شکلی از مشارکت شهروندی، شبکه اجتماعی، وابستگی همسایگی. بیشتر

نظریه‌های سرمایه اجتماعی آن‌ها را با هم به کار می‌اندازد، و انواع متفاوتی از فرایندها را شامل می‌شوند. مشارکت شهروندی ارتباط با «غریبه‌ها» را شامل می‌شود، شبکه‌های اجتماعی، شبکه پیوندهای شدیدی به همراه روابط صمیمی را شامل می‌شود و وابستگی همسایگی پیوندها با همسایگان را شامل می‌گردد. مفهوم سرمایه اجتماعی می‌تواند رشته برجسته‌ای از پدیده‌های اجتماعی را توضیح دهد. از رفتار آموزشی، رفاه بچه‌ها، ترقی اقتصادی، دموکراسی تا هموار کردن سلامتی و شادی (Putnam, 2000). به‌طور کلی، عموم مردم از طریق مشارکت در سطوح گسترده گروه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی را به دست می‌آورند. این شبکه‌ها و روابط جریان مبادله اطلاعات را امکان‌پذیر می‌سازد. به هر جهت دسترسی به سرمایه اجتماعی می‌تواند سه کارکرد عمده داشته باشد (Sellersburg, 2001).

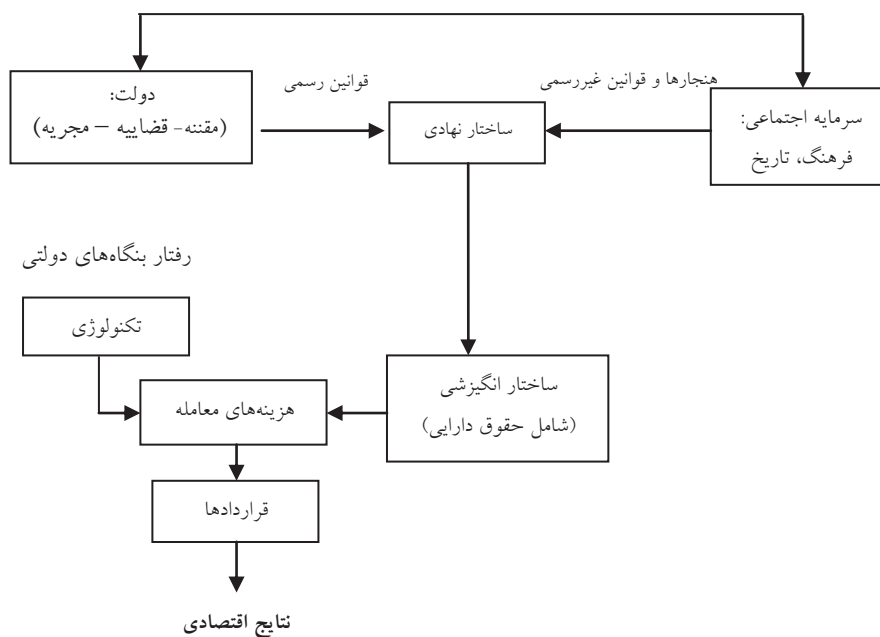
۱. ارائه اطلاعات: مردم به دسترسی بیشتر اطلاعات نیاز دارند (اتصال به اینترنت، اخبار تلویزیون، کتابخانه‌ای عمومی، خبرنامه‌ها و غیره). آنچه مورد نیاز مردم است فرصتی است که از طریق گفت‌وگو با دیگران درباره موضوعات مختلف به دست می‌آید. به‌طوری‌که این اطلاعات تبدیل به فهم و ادراک خواهد گردید.

۲. تشخیص و ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدها: شبکه‌های حاصل از سرمایه اجتماعی یک فرصت برای معرفی شخص یا یک بنگاه خواهد بود. سرمایه اجتماعی هم‌چنین فرصتی را فراهم خواهد آورد تا ارزیابی کاملی از تهدید و ریسک‌ها را تجربه نماید.

۳. کنترل موقعیت‌ها، افراد و بنگاه‌ها: فرایند ارتباطات حاصل از سرمایه اجتماعی فرصتی فراهم خواهد آورد تا افراد صاحب نفوذ مقابله و برخورد مناسبی داشته باشند. مردم نیاز کامل به دانش و اطلاعاتی دارند که به آن‌ها کمک نماید تا در انتخاب‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی موجود به‌طور مناسب اتخاذ تصمیم نمایند.

امروزه مفهوم سرمایه اجتماعی کاربرد عمومی و اختصاصی زیادی در سیاست‌های اجتماعی دولت‌ها دارد، یکی از موارد استفاده این مفهوم نقش آن در شکل‌گیری توسعه اقتصادی کشور است. تا مدت مدیدی منابع، زمین، مواد معدنی به‌عنوان شرط اساسی برای پیشرفت و توسعه مورد توجه قرار گرفته بود تا جایی که برای به دست‌آوری این منابع بسیاری از کشورهای آسیایی، آفریقایی و امریکا تحت استعمار قرار گرفتند و حتی جنگ‌های زیادی بین دولت‌ها اتفاق افتاد. اما به تدریج سرمایه مادی، تجهیزات و ماشین‌آلات به‌عنوان منابع اصلی توسعه قلمداد شدند و کشورهای صنعتی شکل گرفتند در صورتی که برای توضیح فرایند توسعه در این کشورها صرفاً توجه به منابع مادی کافی به نظر نمی‌رسد چرا که بعضی کشورها، توسعه‌یافته‌تر از بعضی دیگر کشورها شدند (Solow 1994). لذا اذهان متوجه مفاهیم دیگری از قبیل دانش، عقاید و تکنولوژی معطوف شد و مفهوم سرمایه انسانی (که همان دانش، مهارت‌های انسان است) شکل

گرفت. جذب و انتشار و انتقال آن باعث سرعت توسعه اقتصادی بسیاری از کشورها شد (Becker et al., 1990). بنابراین در سال‌های ۱۹۸۰ به بعد توجه خاصی به مفهوم سرمایه انسانی در کنار سرمایه فیزیکی شد. اما اخیراً تأکید بیشتر بر روی کیفیت نهادها و سازمان‌ها و قوانین رسمی و غیررسمی حاکم بر رفتارهای انسانی کشورها است. به عبارت دیگر کیفیت روابط میان انسان در درون نهادها و سازمان‌ها که می‌تواند تحت عنوان سرمایه اجتماعی یا قوانین غیررسمی نیز قلمداد شود باعث شد که توسعه، سرعت بیشتری به خود بگیرد. پاتنام و همکاران (۱۹۹۳) توضیح می‌دهند که چگونه روابط غیررسمی و سرمایه اجتماعی در جامعه ایتالیا تأثیرات متفاوتی را بر کیفیت زندگی اجزای مختلف جامعه به جا گذاشته است. البته لازم به توضیح است که نقش دولت‌ها و سیاست‌های اجتماعی آن می‌تواند در این باره اساسی باشد. دولت، ارائه‌کننده تولیدات و خدمات به شیوه فردی یا جمعی است. اما هم‌زمان قوانین رسمی و غیررسمی را که تشکیل‌دهنده محیط نهادی است، نیز به وجود می‌آورد.



شکل ۲: دولت، نهادها و نتایج اقتصادی

منبع: (Chhibber, 2000)

بنابراین دولت سازمان بی‌همتایی است که نهادها و قوانین رسمی را از طریق فرایندهای سیاسی و اجتماعی استقرار می‌بخشد. هم‌چنین برعکس دولت می‌تواند با تصویب قوانین رسمی و غیررسمی نامناسب سرمایه اجتماعی را نابود کند (Coleman, 1990). همه از نقش مثبت دولت در هم‌افزایی قوانین رسمی و غیررسمی در تشکیل در سرمایه اجتماعی خبر می‌دهند. چی‌بر (۲۰۰۰) تحلیل می‌کند که دولت در سرعت بخشیدن بر رشد اقتصادی نقش‌های عمده زیر را ایفا می‌کند:

۱. با فراهم‌سازی محیط مشوقانه اقتصادی خرد و کلان که منجر به فعالیت مؤثر اقتصادی در جامعه می‌شود.
۲. با فراهم‌سازی زیرساخت‌های نهادی که پایه‌ریز حقوق مردم، صلح و قوانین و نظم اجتماعی است که در نهایت منجر به سرمایه‌گذاری طولی‌المدت مؤثر در جامعه خواهد شد.
۳. با فراهم‌آوری آموزش و پرورش، بهداشت و زیرساخت‌های لازم برای فعالیت اقتصادی.

سیاست توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی

سیاست توسعه منابع انسانی نقش مهمی در ظهور و اقتصاد مبتنی بر دانش دارد و انسان‌ها مهم‌ترین تولیدکننده دانش هستند. در یک اقتصاد مبتنی بر دانش، رشد بر مبنای بهبود و نوآوری فرایندهای کار، محصول و خدمات قرار دارد که در نتیجه تولید دانش است. تولید دانش نیازمند مشارکت فردی و یادگیری فرد در یک زمینه اجتماعی مناسب است. برای تواناسازی تولید دانش، محیط کار باید به محیط ایجاد دانش تبدیل شود. کار نوآوری دانش به‌طور انتقادی نیازمند رفتار کاری انعکاسی حرفه‌ای‌های قدرتمند است. بنابراین سیاست توسعه منابع انسانی، وقتی نقش دائمی در حضور اقتصاد مبتنی بر دانش دارد که تئوری سرمایه اجتماعی مبنای کار قرار گیرد. چرا که این تئوری می‌تواند فرضیات باارزشی برای یادگیری فردی خود راهنما و شبکه اجتماعی برای تولید دانش تجمعی فراهم آورد. این دیدگاه باید در یک زمینه وسیع‌تر حضور اقتصادی مبتنی بر دانش دیده شود که فاکتورهای اقتصاد سنتی از قبیل سرمایه مالی، نیروی کار، و مواد را به کار گیرد که امروز اهمیت کمتری در مقایسه با ظرفیت ارزش افزوده از طریق توسعه دانش، بهبود و نوآوری پیدا کرده است (Druker, 1993). عملکرد صنایع و مؤسسات در یک اقتصاد مبتنی بر دانش بر اساس مشارکتشان در تولید دانش قضاوت خواهد شد. لازم به یادآوری است که توسعه و تولید دانش به‌طور نزدیکی با سیاست توسعه منابع انسانی همه گروه‌های اجتماعی ارتباط پیدا می‌کند. بحث توسعه منابع انسانی در یک اقتصاد مبتنی بر دانش بر پایه علائق قوی یادگیری فردی، در یک زمینه سرمایه اجتماعی سطح بالا پایه‌ریزی می‌شود (Kessels & Poell, 2004).

یادگیری بر مبنای کار و کار بر مبنای یادگیری

زاندر و کولات^۱ (۱۹۹۶) یک دیدگاه جدید مرتبط و مهمی را بر روی فعالیت اقتصاد سازمان یافته‌ای که صنعت را به‌عنوان یک جامعه اجتماعی که تخصص در کارایی و خلق و انتقال دانش سرعت می‌گیرد را پیشنهاد می‌کند. فرضیات پایه‌ای این است که با حضور اقتصاد بر مبنای دانش، ماهیت کار تغییر می‌کند و تأکید و تأثیر خاصی هم بر ماهیت فرایندهای یادگیری خواهد داشت. بنابراین، یادگیری و توسعه شروط لازم برای انجام شغل و بهبود عملکرد نیستند، بلکه یادگیری و توسعه عناصر یکپارچه انجام یک شغل است. این نوع از یادگیری بر پایه کار نمی‌تواند در یک روش مدیریتی پذیرفته شده عمومی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل، نظارت و ارزیابی شود. همان طوری که دیدگاه سنتی بر روی کار و یادگیری به‌طور زیادی بر مبنای طرح تولید کنترل شده و برنامه‌ریزی شده در یک روش کار و استانداردها است. در یک اقتصاد مبتنی بر دانش، ارتقاء و نوآوری برای بقای درآمدت لازم هستند، استانداردهای یک هدف نیست بلکه شگفت‌آور، فوق‌العاده و هنرمندانه است. این فرض نه تنها بر تفکر مدیریتی اثر نمی‌گذارد بلکه هم‌چنین اثر بر دیدگاهمان از نقش هر کارفرما و هر کارگر ماهر می‌گذارد. در نتیجه، یکی از بحث‌ها این است که دانش مورد نیاز برای ارتقاء و نوآوری به‌طور اساسی، فردی و شایستگی ذهنی است. به‌هر حال، این موضوع مورد تأکید خواهد بود که یادگیری در تیم و جو یادگیری سازمانی رسانا، زمینه اجتماعی مورد نیاز برای دانش فردی را فراهم می‌آورد. اقتصاد مبتنی بر دانش احتمالاً استقلال و هم‌چنین افراد مستقلی که یادگیری را برای رشد شخصی طالب باشد را نیاز دارد (Merriam & Cafferdl, 1999). در حالی که این در یک زمینه عقلانیت تجمعی اتفاق خواهد افتاد: یک فرایند دستیابی به فهم از طریق گفت‌وگوی گروهی از تعاریف مشترک از یک وضعیت (Habermas, 1984) اینجا، یک پارادوکس از آزادی و رهایی ایفای نقش خواهد نمود. هاول (۲۰۰۱) مشاهده کرد وقتی کارگران در فرایند ارتقاء مشارکت فعال داشته باشند، آن‌ها مسئولیت بیشتر را هم به عهده خواهند گرفت. برای چنین کار، به‌طور غیرقابل اجتنابی آن‌ها شروع به سؤال کردن درباره علایق مشترکشان با علایق سازمان می‌کنند.

توسعه دانش، ارتقاء و نوآوری سطح بالایی از مشارکت فردی کارفرمایان را لازم خواهد داشت. این ظرفیت نمی‌تواند بدون تفکر انتقادی و آزاد وجود داشته باشد. افرادی همچون بروک فیلد^۲ (۱۹۸۷)، هابرماس^۳ (۱۹۸۴) و ون ورکم^۴ (۲۰۰۳) معتقدند که رهایی به‌عنوان یک مسئله

^۱-Zander and Kogut

^۲-Field

^۳-Habermas

^۴-Van Woerkom

انتقادی از ارزش حاکم و ظرفیت اثرگذاری بر روی ارزش‌ها فهمیده می‌شود. کارفرمایان آزاد به‌طور انتقادی اهداف پذیرفته‌شده، اخلاق اداری، و سهم شرکا از کار مبتنی بر دانش را بررسی می‌کنند. در یک اقتصاد مبتنی بر دانش، جدایی موفقیت گروهی و فرد آزاد دشوار خواهد بود (Kessels, 2004). به‌رحال، آیا مدیران رده‌های بالای سازمان و شرکا قادر و آماده پرداخت هزینه برای رشد اقتصادی پایدار هستند؟

دانش فردی بر پایه بهره‌وری دانش

بدیهی است که تمرکز بر سیاست توسعه منابع انسانی باید از سازمان به سمت فرد، یادگیری فردی، اهداف، انگیزش و شرایط گرایش پیدا کند. اگر دانش فرد در مرکز ثقل محیط کار، بر مبنای بهره‌وری باشد، این اصل می‌بایست پذیرفته شود که «شما نمی‌توانی در مقابل خواسته و آرزویان باهوش و زیرک باشی» (Kessels, 2004). بنابراین یادگیری بر پایه کار به‌طور غیرقابل اجتنابی شامل، تفکر، یادگیری از اشتباهات، نقد انتخاب مشترک، چالش تفکر گروهی، تقاضا برای بازخورد، تجربه کردن، دانش مشترک و آگاهی حرفه‌ای خواهد شد. این ویژگی‌های تفکر انتقادی رفتار کاری، به‌وسیله ون ورکام (۲۰۰۳) توصیف و تحقیق شده است. او تأکید می‌کند که حرفه‌ای مستقل و آزاد نقش عمده را در یک محیط کاری بر مبنای دانش ایفا خواهند نمود. وقتی اقتصاد مبتنی بر دانش بر پایه یادگیری فردی و دانش انتقادی رونق بگیرد، این کاربرد عمده‌ای برای سازمان‌دهی کار، شبکه‌های ایجاد دانش، و ارتقاء توسعه حرفه‌ای خواهد داشت. چنین محیط کاری باید کارفرمایان را تشویق کند تا خود یادگیرنده برای ادامه علایقشان، پیدا نمودن هدف فردی و تطبیق و تغییر شرایط زندگی خودشان باشند. یادگیرنده‌های بزرگ‌سال قادر به شکل‌دهی انتخاب‌هایشان هستند، بر انتخاب‌هایشان تفکر می‌کنند، مسئولیت‌سازی می‌کنند، و از تصمیماتشان برای خدمت بر علایقشان مطلع هستند (Percival, 1996). برای طراحی محیط‌های که به‌طور مقدماتی محیط‌های یادگیری هستند، تن هاو^۱ (۱۹۷۵) کسی بود که برای اولین بار اصطلاح آندراگوژی^۲ را برای چارچوب باارزشی برای مداخله در ارتقاء یادگیری بزرگ‌سالان به کار گرفت. علاوه بر این نوولز^۳ (۱۹۸۰)، نوولز و همکاران (۱۹۹۸) توسعه بیشتری در مجموعه فرضیات شکل‌گیری یادگیری بزرگ‌سالان را ارائه کردند. مهم‌ترین عنصر مسئولیت، تسهیل‌کننده‌هایی هستند که به بزرگ‌سالان کمک می‌کنند که از وابستگی به‌طرف افزایش به‌عنوان خود راهنماها رهنمون شوند: استفاده از تجربه شخصی به‌عنوان

^۱-Ten Have

^۲-Andragogy

^۳-Knowles

یک منبع مؤثر برای یادگیری، مخصوصاً وقتی که به مسائل و وظایف زندگی واقعی مربوط می‌شود؛ توسعه شایستگی در یک روش معنی‌دار؛ و نقش مؤثر و غالب انگیزش درونی و اعتماد به نفس. فراهم‌آوری این‌گونه دلایل در این میحث ما را به بررسی ریشه‌های تئوری یادگیری بزرگ‌سالان، با تمرکز بر روی تجربیات یادگیری انفرادی هدایت می‌کند (Lindoman, 1926). آزادی و آگاهی‌های انتقادی فریره^۱ (۱۹۷۰)، یادگیری آزادانه و تئوری انتقادی هابرماس (۱۹۸۴)، انتقاد، تفکر انتقادی و تحلیل براک فیلد^۲ (۱۹۸۷)، تسهیل مستقیم توسعه افراد از طریق بهبود بخشی کیفیت آموزشی محیط ناولس^۳ (۱۹۸۰ و ۱۹۹۰) و یادگیری مادام‌العمر و نظم آموزشی جدید فیلد^۴ (۲۰۰۰). این موضوعات اساسی یک نقش مهم در توسعه تعلیم و تربیت بزرگ‌سالان بازی کرده است. به هر جهت چنانچه تأکید یک جانبه‌ای بر نقش فردی یادگیرنده‌های بزرگ‌سالان بدون توجه به زمینه‌های اجتماعی آن صورت گیرد، یقیناً انتقاداتی نیز بر این تئوری وارد می‌شود. لذا در اینجا به نظر می‌رسد که با استفاده از تئوری سرمایه اجتماعی بتوان این حلقه مفقوده فرضیات سنتی نظریه آندراگوژی را برطرف نمود.

یادگیری فردی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک نیاز اقتصادی

در چهارچوب زمانی حاضر، بررسی ویژگی‌ها و الزامات ظهور یک اقتصاد مبتنی بر دانش و کاربردهایش برای توسعه فردی در زمینه یادگیری بر پایه کار، بسیار چالش‌برانگیز است. چنین تحلیلی ممکن است بر فرضیات تازه‌ای منجر شود که بیان‌کننده اهداف عملکردی تحمیل‌شده، موقعیت‌های مدیریتی بر پایه قدرت و مفهوم بهره‌وری دانش، است. این درس جدید بر روی نوآوری، بهبود و تغییر تکنولوژیکی، تأکید بر یک فرایند ارزیابی که شغلی از تجمع آرام یک ظرفیت ضمنی از طریق فرایندهای یادگیری بر مبنای کار قرار دارد. بدین ترتیب دانش عمومی می‌تواند به‌طور مؤثری تنها به‌وسیله صنایعی که فرایندهای یادگیری مجسم شده در یک شکلی از سازمان اجتماعی توسعه می‌دهند، منتشر شود. حتی اقتصاددانان نیز اعتراف نمودند که ارتباط مناسب بین علم، تحقیق و تکنولوژی، تماس‌های رودررو ارتباطی را که نتیجه فرایندهای یادگیری پیچیده‌ای که متضمن یک عنصر مفهومی است، نیاز دارد (Cantwell, 1999). یافته‌های حاصل از پژوهش نیز نشان می‌دهد توسعه یادگیری‌های فردی نیازمند مطالعه زمینه اجتماعی است. در اینجا سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک شرط لازم برای یادگیری ضروری است.

^۱-Freire

^۲-Brookfield

^۳-Knowles

^۴-Field

دلایل دفاع از این دیدگاه را باید در یک نیاز اقتصادی برای افراد با یک تأکید روی حرفه‌های مستقل و آزاد جستجو نمود. این وضعیت به کارگر خدماتی خیلی ماهر هم منحصر نمی‌شود، حتی کارگران بخش صنعت هم باید در کار گروهی، مسئول، خلاق و مستقل باشند (Salling, 2000). ممکن است این بحث مطرح شود که یک انتقال فرهنگی از همبستگی اجتماعی و کار گروهی به سبک انفرادی و عضویت مستقل ممکن است به‌طور اجتماعی فرایندهای ضمنی دانستن را مختل کند. زمینه اجتماعی یک سازمان باید ریسک بالقوه یک‌جانبه فردمحوری افراد را متعادل نماید. عادت‌های اخلاقی سنتی مثل اطاعت، وفاداری نمی‌تواند بهبود و نوآوری را به همراه آورد. سرمایه انسانی به‌عنوان یک منبع برای عملکرد سازمانی کافی نخواهد بود، بلکه نیاز دارد که به‌وسیله سرمایه اجتماعی‌ای که بر پایه مسئولیت - یکپارچگی، اعتماد، احترام به موجود انسانی و آگاهی‌های محیطی بناشده است، حمایت شود (OECD, 2001). تمامی این عناصر به سطح بالایی از یادگیری انفرادی انتقادی نیازمند است.

سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک منبع برای عملکرد

سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان منابع نهفته در شبکه‌های اجتماعی تحقق یافته و استفاده شده به‌وسیله کنشگران برای کنش‌ها تلقی شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند هم‌چنین به‌عنوان سرمایه‌گذاری به‌وسیله افراد در روابط درون شخصی مفید در بازارها تصور شده باشد (Lin, 2001). تعریف لینز به روشنی نشان می‌دهد که افراد به شبکه‌های اجتماعی برای عملکرد بهتر نیاز دارند. این مفهوم هم می‌تواند استنباط شود که سرمایه فردی در ساخت این شبکه‌های اجتماعی یک نیاز اقتصادی است. در دیدگاه استوربرگ^۱ (۲۰۰۲)، سرمایه اجتماعی از سایر سرمایه‌ها، چه سرمایه فردی (مثل سرمایه انسانی) و چه سرمایه تجاری (مثل سرمایه سنتی) متفاوت است. در حالی که سرمایه اجتماعی در میان کنشگران فردی در روابط معنی‌داری که آن‌ها می‌توانند با یکدیگر ایجاد کنند، معنی پیدا می‌کند. در نظر OECD (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی متفاوت از سرمایه انسانی و فیزیکی است. این سرمایه از طریق روابط به دست می‌آید. در حقیقت یک نوع کالای عمومی با سهم گروهی است که بیشتر به‌وسیله سرمایه‌گذاری‌های زمانی و تلاش به‌طور غیرمستقیم ارائه می‌شود. این سرمایه به بلوغ اعتماد در میان افراد برمی‌گردد که می‌تواند تعهد و ارتباط اجتماعی را شکل دهد. سازمان‌های کاری، سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک منبع کلیدی که بر روی شبکه‌های اجتماعی، پیوند، و تعامل و دانش گروهی تأثیر می‌گذارد، توجه می‌کنند. سرمایه اجتماعی مبادله و ترکیب دارایی‌های عقلانی ضمنی و آشکار که

¹-Storberg

منجر به خلق سرمایه فکری جدید می‌شود، نوآوری و بهبود را تسهیل می‌کند. منافع قابل انتظار و پیش‌بینی شده سرمایه اجتماعی (بهداشت فردی، سازمانی و اجتماعی) ما را به این نکته اساسی رهنمود می‌کند که سیاست توسعه منابع انسانی چه سهمی در ساخت سرمایه اجتماعی دارد؟

نقش سیاست توسعه منابع انسانی در ساخت سرمایه اجتماعی

در دیدگاه استوربرگ^۱ (۲۰۰۲) دانشمندان توسعه منابع انسانی در موقعیت بی‌همتا و بی‌نظیری در انجام تحقیقات بین‌رشته‌ای در توضیح مفهوم سرمایه اجتماعی هستند. توسعه منابع انسانی یک‌رشته کاربردی است که سیستم‌های فکری و شبکه‌های مختلفی را مورد استفاده می‌کند تا قادر به حل مسائل واقعی دنیا باشد. اگر چه متخصصین علوم مربوط به توسعه منابع انسانی درصددند تا سرمایه اجتماعی را فهمیده و آن را سنجش نمایند. تئوری‌های مختلفی در این زمینه وجود دارند که قابل توجه هستند؛ تئوری‌هایی از قبیل، کار ونگرا^۲ (۱۹۹۸) بر روی انجمن‌های عمل، تئوری یادگیری بر مبنای شبکه^۳ وان در کروگت (۱۹۹۸) و ایده حول محور یادگیری سازمانی سبک آرجریس و شون^۴ (۱۹۹۶).

ناهاپیت و گوشال^۵ (۱۹۹۸) سه بعد از ابعاد درهم‌تنیده سرمایه اجتماعی را از هم تمیز دادند:

(۱) ساختار (۲) روابط (۳) بعد شناختی. در این دیدگاه بعد روابط از اهمیت خاصی برخوردار است. چراکه این بعد نوعی از روابط شخصی که مردم با دیگران در طول زمان توسعه دادند را توصیف می‌کند. عناصر اصلی بعد روابط شامل اجتماعی بودن، موافقت، پرستیژ، اعتماد، هنجارها، اجبارها، انتظارات، هویت شناسایی می‌شود. بعد روابط سرمایه اجتماعی اشتراک و ایجاد دانش را تسهیل می‌کند. این بعد ضمن دسترسی به شبکه‌های دانش با ارزش، انگیزش برای همکاری را تقویت می‌کند. اینجاست که توسعه منابع انسانی می‌تواند کمک نماید تا این بعد پیچیده توسعه بیشتری داشته باشد.

علاوه بر این پیشرفت‌های نظری توسعه منابع انسانی در این ارتباط پیدا کرد، به نظر می‌رسد که جایگاه خوبی در ساخت سرمایه اجتماعی هم در درون سازمان و هم به‌طور وسیع‌تر در جامعه، پیدا کرده است. مشارکت‌کنندگان سیاست عملی توسعه منابع انسانی در درون سازمان اقدامات زیر را انجام می‌دهند (Kessel, 2004).

^۱-Storberg

^۲-Wenger

^۳-Van der Krogt

^۴-Schon & Argyris

^۵-Ghoshal & Nahapiet

• نزدیک نمودن مردم با یکدیگر، مخصوصاً از زمینه‌های اجتماعی مختلف و با دیدگاه‌های مختلف.

- ساخت انجمن‌های اجرائی.
 - کمک به کارکنان برای دسترسی به شبکه‌های اجتماعی.
 - نگهداری و مشاوره شبکه‌های اجتماعی.
 - ساخت سرمایه اجتماعی روشن و واضح.
 - توسعه زبان برای شناسایی سرمایه اجتماعی.
- در یک سطح اجتماعی یا جامعه وسیع‌تر، توسعه منابع انسانی با توجه به روش‌های زیر در ساخت سرمایه انسانی کمک نماید:
- افزایش سطح آموزشی کارکنان.
 - کمک به یادگیری شخصی.
 - ارتقاء مهارت‌های شبکه‌سازی اجتماعی در بین کارکنان.
 - توسعه سیاست‌های مبتنی بر آگاهی محیطی و تنوع، اصول دموکراسی و فرصت‌های برابر.
 - توسعه منابع انسانی به‌عنوان مرکز ثقل جوامع مبتنی بر دانش و یادگیری

در جوامع کنونی بیش از گذشته افراد خواهان رشد زندگی شخصی‌شان هستند و حتی انتظار دارند تا به‌طور اجتماعی و اقتصادی مشارکت بیشتری باشند. سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۲) جایگاه بسیار محکمی برای افراد در مرکز جامعه مبتنی بر مهارت‌ها و دانش قائل شده است. در اروپا توسعه فردی به‌عنوان شهروندان فعال جامعه بسیار مهم تلقی شده، به‌طوری‌که در اهداف آموزشی و یادگیری به‌وضوح می‌توان این نکات را جستجو کرد. به هر جهت این سیاست‌های توسعه منابع انسانی در جوامع مبتنی بر دانش و اقتصاد دانش‌محور جایگاه‌های مختلفی دارد. با این حال ارتباط بین توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی نیازمند تحقیقات بیشتری است. چگونه سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌طور صریحی ساخته، شناخته و اندازه‌گیری عملی شود؟ چگونه و تا چه میزان توسعه منابع انسانی می‌تواند بر سرمایه اجتماعی سازمان اثر بگذارد؟

به هر حال در فرایند سیاست‌گذاری‌ها، سرمایه اجتماعی یک دیدگاه جالب و ترکیبی برای توسعه منابع انسانی در یک اقتصاد مبتنی بر دانش ارائه می‌کند. این دیدگاه فرضیاتی برای تسهیل آموزش در محل کار فراهم می‌کند. فرضیاتی نظیر، پدیدآوران یک جنبه انگیزش قوی خود راهنما و استقلال در توسعه شایستگی، شبکه‌ای از روابط معنی‌دار که کمک می‌کند تا یادگیری با توجه به زمینه اجتماعی محیط کار انجام شود. به‌طور مثال، تحقیقات صورت گرفته

در انگلستان نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر روی آموزش مستمر بزرگسالان با تأکید بر تصور ایجاد جامعه در حال یادگیری تمرکز یافته است. شوللر^۱ (۱۹۹۸) توضیح می‌دهد که در جامعه در حال یادگیری، فرصت‌های یادگیری برای همه شهروندان فراهم آید و مفاهیم سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی توأماً مورد تأکید قرار گیرد. در دیدگاه پاترکیا و ویلسون^۲ (۱۹۹۷) دانشگاه‌ها می‌تواند مؤثرترین سازنده‌های سرمایه اجتماعی هم در داخل کلاس و هم خارج از آن باشند. او خاطر نشان می‌کند که برای تحقق این هدف فعالیت‌های جدیدی می‌بایست در نظام برنامه‌ریزی درسی قرار گیرد. به‌طور مثال او پیشنهاد می‌کند مهارت‌هایی از قبیل احترام، اعتماد، یکدلی یا مهارت‌های فرایند گروهی مثل حل کشمکش، حل مسئله مشارکتی و تصمیم‌گیری باید به‌عنوان آموزش‌های پایه^۳ مدنظر قرار گیرد. در این راستا سازمان بین‌المللی کار (ILO) انتظارات از آموزش عالی را به شرح زیر بیان نموده است. بدین ترتیب دانشگاه‌ها کادر قوی و مسئول و شهروندان توانمند را توسعه خواهد داد.

۱. توجه به فراهم‌سازی برابر در دسترسی به آموزش عالی برای تمامی گروه‌های قوی و اجتماعی.

۲. تنوع ساختاری بیشتر و توجه به شرایط مطالعه و رشته‌های ایجادشده.

۳. توجه وسیع‌تر به شایستگی‌های کانونی، مهارت‌های اجتماعی و توسعه فردی

۴. شکل‌دهی مجدد به وظایف در جهت حرکت به‌طرف یادگیری مادام‌العمر اجتماعی.

۵. آماده‌سازی دانشجویان برای رویارویی با رشد اقتصادی و اجتماعی جهانی شدن و زندگی در عرصه بین‌المللی.

۶. کمک به دانشجویان برای شکل‌دهی نقش‌های آتی آن‌ها از طریق توجه به فراتر از آنچه در کلاس‌های درسی اتفاق می‌افتد. برای مثال ارتباط خارج از کلاس، مشاوره، فراهم‌سازی شکل‌های متنوع کار و تجربیات زندگی و حمایت آن‌ها در پیدا نمودن شغل.

۷. استقرار شبکه منظم از ارتباطات بین آموزش عالی و دنیای کار (ILO, 1998).

تجربیات کشورها، بررسی نظرات کارفرمایان و محققین آموزش عالی نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان آموزش عالی انتظار می‌رود:

۱. قابل‌انعطاف باشند.

۲. قادر و مایل به نوآوری و خلاقیت باشند.

۳. با شرایط نامطمئن و غیرقابل‌پیش‌بینی روبرو شوند.

^۱-Schuller

^۲-Patricia & Wilson

^۳-Core Skills

۴. علاقه‌مند و آماده برای یادگیری مادام‌العمر باشند.
 ۵. مهارت‌های ارتباطی و حساسیت اجتماعی لازم را داشته باشند.
 ۶. توانایی کار در گروه را داشته باشند.
 ۷. مشتاق اخذ مسئولیت باشند.
 ۸. کارآفرین باشند.
 ۹. خودشان را برای بازارهای کار بین‌المللی از طریق فهم فرهنگ‌های مختلف باشند.
 ۱۰. دارای مهارت‌های چندگانه باشند به طوری که با تکنولوژی جدید بتوانند تطبیق نمایند.
- بحث دیگری که در ارتباط با آموزش عالی وجود دارد، این است که امروز، تخصص‌گرایی^۱ (به معنای تجربه و دانش خاص) مورد تأکید کمتری است. اسگواریز^۲ درباره این‌که به آموزش عالی می‌بایست فراتر از دانش خاص نگاه کرد دلایل زیر را ذکر می‌کند:
۱. همان طوری که یک تحصیل کرده از نظر قدرت، ثروت و فرصت اجتماعی با غیر تحصیل کرده متفاوت است، لذا از دانش‌آموختگان انتظار می‌رود از این تفاوت‌ها و استفاده مسئولانه از آن آگاه باشد.
 ۲. همان طوری که دانش خاص محدودیت خاصی دید را به همراه دارد، بسیار باارزش خواهد بود چنانچه یک فرد یاد بگیرد که تخصص شخصی‌اش را فراتر از دید فردی‌اش ببیند.
 ۳. دانش درباره دانش کمک می‌کند که هنجارها، ارزش‌ها و فرضیات پایه‌ای کار هر فرد را مطلع باشیم لذا عمومیت بخشی به دانش‌ها باعث درک ارتباطات و شقوق مختلف و حل یک مسئله خواهد شد.
 ۴. سرانجام، یادگیری به دانش‌آموختگان کمک خواهد نمود که چگونه مهارت و تخصص خودشان را با خود مفهومی و هویت فردی‌شان ارتباط دهند (به‌عنوان یک مهندس یا یک زمین‌شناس).
- بدین ترتیب در سال‌های اخیر تأکید خاصی بر مهارت‌های پایه‌ای و عمومی و یا شایستگی‌های عمومی در برنامه‌ریزی آموزش عالی شده است (صالحی‌عمران، ۱۳۸۶). علاوه بر این‌ها تغییرات اقتصادی اجتماعی و جهانی به گونه‌ای است که دانش حرفه‌ای خاص آموخته‌شده در دانشگاه به تنهایی کفایت نخواهد نمود. لذا، سرمایه اجتماعی به‌عنوان شبکه‌ها، با یکدیگر با هنجارها، ارزش‌ها و فهمی که تسهیل‌کننده همکاری با یا میان گروه‌های اجتماعی باشد، تعریف شده است نقش مهمی در این‌باره ایفا می‌کند. هیلا^۳ (۲۰۰۰) این تعریف دو موضوع را روشن

^۱-Specialist

^۲-Squires

^۳-Healy

می‌سازد. اول شکل‌گیری دانشگاه‌ها و مشارکت در شبکه‌ها که خودشان سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهند. دوم، نقش دانشگاه‌ها در ایجاد هنجارها، ارزش‌ها و دانش‌ها که شبکه‌ها را قادر به عمل می‌سازد. کاسلز^۱ (۲۰۰۰)، عقیده دارد که در جامعه شبکه‌ای، قدرت جریان‌ها مهم‌تر از جریان قدرت‌ها است. فهم جایگاه آموزش عالی در این جریان‌ها، ماهیت و دشواری‌های اتصالشان به جامعه، در فهم دانشگاه‌های معاصر اساسی است. شبکه‌های دانشگاهی ابعاد مختلفی دارند. در داخل هر مؤسسه کارکنان و دانشجویانی هستند که با یکدیگر در یک شبکه ملی و بین‌المللی در ابعاد علمی و حرفه‌ای ارتباط دارند.

در مورد مفهوم سرمایه اجتماعی و استفاده و کاربرد آن بحث‌های مختلفی وجود دارد. صاحب‌نظران معتقد هستند آثار سرمایه اجتماعی را در افزایش اعتماد در جامعه، افزایش مشارکت دموکراتیک، بهبود کارایی اجتماعی و کاهش درهم‌ریختگی، و افزایش توانایی جوامع در جذب شوک‌ها می‌توان ملاحظه کرد و گاهی اوقات با مفاهیم دیگری مثل سرمایه انسانی و همبستگی اجتماعی در ارتباط است.

کلمن و بورديو هر دو علاقه‌مند به نقش تعلیم و تربیت هستند. مخصوصاً نقش محیط اجتماعی در تعیین پیامدهای آموزشی^۲. البته لازم به ذکر است که کلمن به سطح خرد توجه نمود ولی بورديو به سطح کلان. مفهوم سرمایه فرهنگی در نظر بورديو اشاره به تشکیل سرمایه به‌عنوان قسمتی از فرآیند تاریخی است که محیط خانواده به همراه آموزش و پرورش رسمی نقش مهمی در آن ایفا می‌کنند (Bourdieu, 1986). با این رویکرد جایگاه خاصی برای دانشگاه باز می‌شود، چراکه دانشگاه نقش محوری در تولید سرمایه فرهنگی ایفا می‌کند. چه در بعد معنوی و ضمنی سرمایه فرهنگی و چه در بعد عینی سرمایه فرهنگی (مثل کتاب‌ها، ماشین‌ها، تصاویر) و تأیید سرمایه فرهنگی نهادی شده (در شکل مدارک آموزشی). سرمایه فرهنگی باید از طریق سرمایه اجتماعی عملیاتی شود. این هم به‌وسیله اشتغال (جایی که دارند سرمایه اقتصادی به دارند سرمایه فرهنگی مثل مهندس پاداش اقتصادی می‌دهد) و هم به‌وسیله سایر مبادلات که نمونه‌ی سرمایه اجتماعی هستند. دانشگاه‌ها مکان‌های بسیار مهمی برای این مبادلات اجتماعی هستند. شبکه‌های اجتماعی به‌طور مثال، یک روش عملیاتی نمودن سرمایه فرهنگی از طریق سرمایه اجتماعی هستند.

^۱-Kessels

^۲- (تحقیقات ۱۹۸۸ کلمن بر روی مدارس محروم در شیکاگو و تحقیقات بورديو در مورد ارتباط عملکرد آموزش با پیامدهای اجتماعی در شکل‌گیری طبقات اجتماعی)

۴- نتیجه‌گیری

در این مقاله سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی از طریق کیفی‌سازی آموزش با توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی مورد بحث قرار گرفت. اشاره گردید که به دلیل نوع نگرش سیاست‌گذاران آموزشی به تبعیت از دیدگاه نظری سرمایه انسانی طی دوره‌های گسترش کمی آموزش برای توسعه منابع انسانی بر جنبه‌های خاصی از مهارت‌های پایه تأکید شده است. هم‌اکنون که اقتصاد وارد عرصه جدیدی از نظام منعطف و دانایی شده است. به تدریج نظریه سرمایه انسانی دیدگاه منحصربه‌فرد خود را در توصیف و تبیین توسعه منابع انسانی در آموزش از دست داده است. لذا رویکرد جایگزینی تحت عنوان سرمایه اجتماعی با مفروضات خاصی ظاهر شده است. علاوه بر این‌ها، تحولات اقتصادی دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغیر، اهمیت سرمایه اجتماعی را در مقایسه سرمایه انسانی بیشتر نمایان کرده است. در الگوهای تولیدی پست فوردیسم^۱ و متغیر، بحث از مشارکت دسته‌جمعی افراد (زنان و مردان)، انسان‌سازی محیط کار و زندگی، افزایش سطوح مهارتی افراد جدای از طبقه اجتماعی، چند مهارتی ساختن کارگران، افزایش تعهد اجتماعی، برقراری نظم متقابل اعتماد بین کارگران و کارفرمایان است. بنابراین در چنین فرایندی، جهت‌گیری کیفیت برنامه‌های آموزشی برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی افراد بر اساس مفروضات سرمایه انسانی که هدف عمده آن ایجاد مهارت ثابت در افراد است، ممکن است کارساز نباشد (صالحی‌عمران، ۱۳۸۳). در رویکرد سرمایه اجتماعی توسعه منابع انسانی با توجه به رویکرد کیفی در سیستم‌های آموزشی جایگاه متمایزی یافته‌اند. بنابراین، نهادهای آموزشی برای نهادینه‌سازی سرمایه اجتماعی و گسترش اعتماد اجتماعی و شبکه‌های مستحکم روابط اجتماعی بین کنشگران جامعه نیاز دارند تا برای همه ذینفعان فرصت‌های کیفی آموزش را فراهم آورند. در این خصوص، نکته اصلی در این واقعیت نهفته است که یک نظام آموزشی مناسب باید افراد را آموزش دهد تا بتوانند با افزایش سرمایه اجتماعی و ایجاد شبکه‌های ارتباطی با گروه‌های داخلی و بین‌المللی، به اقتصاد جهانی جدید راه یابند و در صورت امکان دست به تولید فن‌آوری‌های جدید داخلی بزنند. در غیر این صورت کشورهای در حال توسعه نخواهند توانست در چرخه فعالیت‌های اقتصادی جهانی حضور یابند. علاوه بر این با مطرح نمودن مفهوم جدید کیفیت در آموزش با در نظرگیری سرمایه اجتماعی در نظریه‌های توسعه‌ی منابع انسانی، می‌توان به اصلاح، تکمیل و بازسازی این نظریه‌ها کمک نمود. بنابراین، در شرایط کنونی که یکه‌تازی کمیتی آموزش عالی، سیاست‌گذاران و مدیران این حوزه را به بذل توجه به کیفیت آموزش عالی متقاعد نموده است، توجه صرف به کیفیت ابعاد اقتصادی

^۱-post Fordism

و غفلت از کیفیت ابعاد اجتماعی و فرهنگی آموزش عالی، همان معضلی را به بار خواهد آورد که در برهه خاصی از تاریخ آموزش عالی کشور تنها به کمیت پرداخته شد. از مرور ادبیات تاریخی آموزش عالی کشورها چنین برمی آید که در طول تاریخ علی‌رغم بیان کارکرد فرهنگی و اجتماعی در کنار کارکرد اقتصادی متأسفانه، این کارکرد در اغلب موارد به صورت کارکردی تجملی در کنار سایر کارکردها مطرح شده و دلیل این ادعا هم کثرت نظریاتی است که در حوزه اقتصادی آموزش عالی در مقایسه با حوزه فرهنگی و اجتماعی به وجود آمده است. غفلت از کارکردهای فرهنگی و اجتماعی از مسائل مبتلابه دانشگاه‌های ماست، این امر نه تنها ما را در زمینه آموزشی به نقطه رضایت‌بخشی نرسانده است، سبب غفلت از فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، در دانشگاه هم شده است، از آنجا که موفقیت در ضرورت بازبینی در این موضوع به شدت احساس می‌شود. از سوی دیگر خلأ موجود در زمینه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، جو دانشگاه‌ها را به شدت به طرف کارکرد سیاسی سوق داده است. اهمیت پرداختن به مسائل فرهنگی و اجتماعی تا بدان جاست که مهم‌ترین نشانه آسیب دانشگاه‌ها «ناتوانی تولید و بازتولید فرهنگی و اجتماعی» آن‌ها شناخته شده است و این امر را عمدتاً ناشی از استیلاي عامل سیاسی بر سایر کارکردهای آموزش عالی دانسته‌اند. لزوم پرداختن جدی به سیاست‌های فرهنگی و اجتماعی در توسعه آموزش عالی به طور عام و توجه به کیفیت آموزش منابع انسانی به طور خاص به مفهوم چشم‌پوشی و اهمال نسبت به سیاست‌های اقتصادی نیست. همان‌گونه که ضعف برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی را با زوال مواجه می‌سازد ضعف سیاست‌های اقتصادی نیز آموزش عالی را به تباهی خواهد کشاند و بدون توجه به مبانی اقتصادی، فعالیت‌های فرهنگی پشتوانه اجرایی نخواهند داشت. در چنین شرایطی برقراری توازن و تعادل مناسب در به‌کارگیری سیاست‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی، ضرورتی انکارناپذیر برای سیاست‌گذاران حوزه کیفیت آموزش عالی است.

۵- منابع

- امین بیدختی، علی‌اکبر و شریفی، نوید. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی: ارائه یک الگوی نظری. *فصلنامه راهبرد*، شماره ۲۸، صص ۱۲۱-۱۵۰.
- صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۹۳). آموزش عالی و سرمایه اجتماعی. *پژوهشنامه توسعه فرهنگی اجتماعی*، سال اول، شماره اول، صص ۵۷-۷۷.
- صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۸۳). زن و توسعه: تحلیلی بر کاربرد نظریه‌های سرمایه انسانی و اجتماعی. *دفتر مطالعات زنان دانشگاه مازندران*.
- صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۸۳). تغییرات بازار کار، توسعه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی. همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، مجموعه مقالات همایش (جلد اول)، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۶). *جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار*. تهران: سمت.
 کلمن. ج. (۱۳۷۷). *بنیادهای نظریه اجتماعی*. ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
 وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۸۳). *آمار آموزش عالی ایران*. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

- Adler, Paul S, and Seok-Woo Kwon. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 27, 17-40.
- Baum. F. (2000). Social capital, economic and power: further issues for a public health agenda. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, 409-410.
- Becker G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*". New York: National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, P. (1986). *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Brookfield, S. D. (1987). *Developing critical thinkers: Challenging adults to explore alternative ways of thinking and acting*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cantwell, J. (1999). *Innovation as the principal source of growth in the economy*. In Howells et al (eds). *Innovation policy in a global economy* Cambridge, UK: Cambridge university press, 229-235
- Carnevale A. P. etal. (1990). *Work place basics: The essential skills employers want*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Chhibber, A. (2000). *Social capital, the state, and development outcomes*. In partha Coleman, James. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- Coleridge, Tristan. (2004). "Definitions of Social Capital. Retrieved from: <http://www.socialcapitalresearch.com/literature/definition.html>
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. Oxford. UK. Butter worth Heinemann.
- Farr, J. (2004). Social capital: a conceptual history. *Political Theory*, 32 (1). 6-33
- Farr, J. (2004). Social Capital: A Conceptual History. *Political Theory*. 32,(1). 6-33.
- Field, J. (2000). *Pedagogy of the new educational order*. Stoke on Trent, UK: Tentham Books.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*, New York: The Seabury Press.
- Freive. P. (1970). *Pedagogy learning and the new educational order*. New York: Herter and Herter.
- Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. *Foreign Affairs*. 74(5). 89-103.
- Griliches, Z. & Regev, H. (1995). Firm Productivity in Israeli industry 1979-1988. *Journal of Econometrics*, 65, 175-203.
- Habermas, J. (1984). *the theory of communicative action. Reason and rationalization of society*. 1. Beacon.
- Halpern, D. (1999). *Social capital: The New golden goose. Faculty of social and political sciences*, Cambridge University.
- Harper R. (2001). *Social capital: A review of the literature*. National statistic. UK.
- Harper R. (2001). *Social capital: A review of the literature*. Social Analysis and Reporting Division. Office for National Statistics. UK.

- Healy, T., & Côté, S. (2001). The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital. *Education and Skills*. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2 rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Howell, S. (2001). *the production of know lodge in work teams*. Retrieved from: http://www.edst.educ.ukc.ca/aerc/2001/2001_howell.htm
- ILO. (1998). *Thematic Debate: The requirement of the world of work*. 17.202
- Johnson, D. (1998). *Lifelong Learning for all*. Retrieved from: Http:www.oecd.org//publications/observer/214/ed/editorial_eng.htm.
- Keeley, B. (2007). *human capital: how what you know shapes your life*. OECD Insights: Human Capita.
- Kessels, J. W., & Poell, R. F. (2004). Andragogy and social capital theory: The implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6(2), 146-157.
- Kessels, J. W. M. (2002). You cannot be smart against your will. *Beyond knowledge management: Dialogue, creativity and the corporate curriculum*, 47-52.
- Kessels, J. W. M. and Poell, R. F (2004) *Andragogy and social capital Theory: The implications For Human Resource Development*. *Advances in Developing Human Resource*. 6. No 2: 146-157.
- Knowles, M. S. et al. (1998). *the adult learner the definitive classic in adult education and human resource Development*. Houston, TX: Gulf publishing.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Chicago: Follett.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization science*, 7(5), 502-518.
- Kwon, D. B. (2009, October). Human capital and its measurement. In Proc. *The 3rd OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy* (pp. 6-7).
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge, UK: Cambridge university press.
- Lindoman, E. C. (1929). *The meaning of adult education*. New York: New Republic.
- Ling, Y. H. (2012). A Study on the Influence of Intellectual Capital and Intellectual Capital Complementarity on Global Initiatives. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(2), 154-162.
- Merriam, S. B & Caffarella, R. R. S. (1999). *Learning in adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.
- OECD. (2001). *The well-being of Nations: The role Human and social capital*. Paris: Author.
- Owlia, M. S., & Aspinwall, E. M. (1996). A framework for the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(2), 12-20.
- Pearson, M., & Ford, L. (1997). *Open and flexible PhD study and research*. Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, Evaluations and Investigations Program.
- Percival, A. (1996). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education*, 31 (1). 3-24.

- Plagens, G. K. (2011). Social capital and education: Implications for student and school performance. *Education and Culture*, 27(1), 40-64.
- Portes, A. (1998). Social capital: The origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of sociology*, (24) 1-24.
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Decaling social capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65-78.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The collapse and Revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Robinson, D. (1997). *social capital and policy Development. Institute of policy*. Victoria University of Wellington, Wellington.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98(5), 71-102.
- Salamon, L. M. (1991). *Human Capital and America's Future*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Salling, O. (2000). Lifelong learning and collective experience. Retrieved from: www.edst.educe.Ubc.Caerc/2000/sallingleesen1-Final.PDF.
- Schultz, T. W. (1981). *Investing in people*. Berkeley, Calif: University of California.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 1, 1-22.
- Scott, P. (1994). Wider or deeper? International dimensions of mass higher education. *Journal of Tertiary Education Administration*, 16 (2), 179-194.
- Solow, R. (1956). A contribute, - the theory of economic growth. *Quarterly Journal of economics*, 70, 65-94.
- Spellerberg, A. (2001). *Framework for the Measurement of social capital in New Zealand*. statistics New Zealand. Wellington catalogue 01. 95.
- Stone, W., & Hughes, J. (2002). *Empirical meaning and measurement validity*. Australian Institute of Family Studies June.
- Storberg, J. (2002). the evolution of capital theory: A critique of a theory of social capital and implications For HRD. *Human Resource Development Review*, 1(4), 468-499.
- Van Woerkom, M. (2003). *Critical reflection at work: Bridging individual and organizational learning*. University of Twente, Netherlands.
- Wilkinson, R. (1996). *Unhealthy societies: the afflictions of inequality*. London: Rutledge.
- Wilson, P. A. (1997). Building social capital: A learning Agenda for the Twenty – First Century. *Urban studies*, 34 (6). 745-760.

