



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

مدیریت سرمایه و تنوع اجتماعی برای عملکرد در سازمان های دولتی

مدیران از عملکرد سازمان هایشان نگران هستند که از منابع سرمایه انسانی، اداری و اجتماعی در دسترس استفاده خواهند کرد. به هر حال، نظریه موجود و شواهد تجربی ترکیبی، تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد را مشخص نمی کند. دستاوردهای هنجارهای مذکور عبارتند از تقابل، مشارکت، شبکه، و اعتماد که ممکن است فقط برخی از مشتریان خود بطور نامتناسب از مزایای آن بهره مند شوند، منجر به اختلاف در نتایج در میان مشتریان مختلف می شود. ما استدلال می کنیم که در چنین شیوه ای، مدیریت سیاست هایی را برای مقابله با این تفاوت ها در اولویت قرار می دهد. در واقع، شواهد تجربی ما از مدیریت آموزش عمومی، انتظار می رود که تعهد سازمانی به تنوع، با موفقیت تاثیرات نامناسبی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی را کاهش می دهد. این یافته ها پیامدهای مهمی برای مدیریت عمومی و عدالت در نتایج سیاست عمومی دارد و ممکن است مربوط به مدیریت نتایج با تاکید بر تولید مشترک ویژه باشد.

مقدمه

اگرچه مطالعه سرمایه اجتماعی، پیشینه تحقیق گسترده ای در مورد بررسی رابطه جوامع ایجاد کرده است، کار کمی نحوه تاثیر سرمایه اجتماعی بر روی سازمان ها و مدیریت دولتی آنها را بررسی کرده است (استثنائی های قابل توجه شامل تسای و گوشال 1998، و اندروز و برور 2013، 2015 می باشد). درک موفقیت آمیز مدیریت سرمایه اجتماعی ممکن است پیامدهای مهمی برای مدیریت عمومی داشته باشد؛ زیرا منابع مذکور ممکن است اثربخشی و کارایی در اجرای برنامه عمومی از طریق شبکه های موجود و هماهنگی در جوامع را تسهیل کنند (پاتنام 1993، 2000). سرمایه اجتماعی می تواند نقش مهمی در مدیریت دولتی ایفا کند و مدیران باید قادر به تعامل با یا شکل دادن به اثرات سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های دولتی باشند.

در این مقاله، ما بررسی می کنیم چگونه سوابق اعتماد، شبکه، و تقابل می تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد و نیز چگونه این سرمایه اجتماعی ممکن است بطور نامتناسب از برخی از گروه های مفید مشتری بهره مند شوند. ما استدلال

می‌کنیم که مدیریت می‌تواند این اختلافات بالقوه را با سیاست‌هایی بررسی کند که به طور خاص به مشتریان کم درآمد کمک می‌کند. در زمینه آموزش، تعهد سازمانی به تنوع، یکی از استراتژی‌های مدیریتی برای کاهش اثر نابرابر سرمایه اجتماعی در میان دانش‌آموزان کم درآمد است. ما انتظارات خود را با مجموعه‌ای از نظرسنجی‌های اصلی مدیران مدرسه تست می‌کنیم که با داده‌های عمومی در عملکرد برنامه ارتباط دارند. یافته‌های ما نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی با پیشرفت دستاوردهای دانش‌آموزان ارتباط دارد، اما با پیشرفت سایرین ارتباطی ندارد، و مدیریت تنوع تاثیر مستقیمی دارد، اما یک نوش دارو نیست. تحلیل بیشتر، به هر حال، نشان می‌دهد که مدیریت تنوع می‌تواند تاثیر سرمایه اجتماعی را برای کاهش عملکرد نابرابر مهار کند. این یافته‌ها مستلزم تئوری سازی دقیق‌تر در مورد مدیریت عمومی، عملکرد برنامه و سرمایه اجتماعی است.

سرمایه اجتماعی در مدیریت عمومی

پیرو سنت توکویلیان، دانشمندان علوم اجتماعی عقاید زیادی در مورد سرمایه اجتماعی دارند که به عنوان منبعی در جهت نتایج بهتر سیاست‌های عمومی (بورديو 1986؛ کولمن 1988؛ پوتنام 2000؛ بولز و گینتیس 2002) یا انعطاف‌پذیری جامعه و بازیابی از شوک (آلدريج 2015) عمل می‌کند. بسیاری از انتظارات نظری مذکور، مفهوم سرمایه اجتماعی را فرض می‌کنند همانطور که توسط رابرت پوتنم (1993، ص 167)، به عنوان 'ویژگی‌های سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها، و شبکه‌ها تعریف شده است که می‌تواند کارآیی جامعه را با تسهیل کردن اقدامات هماهنگ بهبود بخشد.' " ما تعریف پاتنام را از سرمایه اجتماعی به عنوان اعتماد بین فردی، هنجارها (به ویژه از روابط متقابل)، و شبکه‌ها انتخاب و اتخاذ می‌کنیم، اما تردید داریم که به طور کلی قضیه دوم بهبود بهره‌وری را قبول می‌کنیم یا خیر. این رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمان‌های دولتی است که ما دوباره بررسی می‌کنیم. در سازمان‌های عمومی، شبکه‌های اجتماعی قوی‌تر، هنجارهای مشترک متقابل، مشارکت مدنی و اعتماد در میان افراد و نهادها باید همکاری و به اشتراک گذاری مولد اطلاعات برای بهبود عملکرد و نتایج را تشویق کنند. به طور کلی، سرمایه فکری باید توسط سرمایه اجتماعی افزایش یابد، که منجر به حل مسئله و عملکرد بهتر سازمان می‌شود (ناهاپیت و گوشال 1998). این اثرات سرمایه اجتماعی انتظار می‌رود که به نفع سازمان‌های دولتی در دستیابی به اهداف باشد که منجر به عملکرد بهتر دولت می‌شود (اندرروز 2011). هنجارهای مشترک بین تقابل و اعتماد بیشتر

در میان افراد و نهادهای دولتی به حل مشکلات عملی جمعی کمک می کند، هماهنگی در محیط های مذکور هزینه کمتری دارد (اوستروم 1990). به شیوه ای دیگر، نهادهای اجتماعی و نگرش ها، شرایط اثربخشی افراد و نهادها در دستیابی به اهداف عملکرد را تأمین می کنند. این انتظار در شرایط سازمانهای دولتی حاد است که بر تلاش های مشتریان و اعضای دیگر جامعه برای تولید مشترک کالاهای عمومی متکی است، از جمله خدمات آتش نشانی، پلیس، خدمات رفاه اجتماعی و بهداشت عمومی، یا آموزش و پرورش (شارپ 1980، ویتاکر 1980، اشنايدر 2006، اندرو و برویر 2010)

شواهد تجربی از سراسر رشته ها جمع آوری شده است که دستاورد دانش آموزان، به ویژه نتایج رفتاری دانش آموزان در حضور سرمایه اجتماعی بالاتر است (کلمن 1988؛ پورترز 1998؛ مک نیل 1999؛ عزرائیل و همکاران 2001؛ دیکا و سینگ 2002؛ گودارد 2003؛ پرنا و تیتوس 2005؛ ساندفور و همکاران 2006). علاوه بر اثرات مستقیم خانواده و سرمایه اجتماعی جامعه بر عملکرد دانش آموزان، این منابع گروهی به سازمان ها با بهبود مبادله منابع، نوآوری، ایجاد سرمایه فکری، و اثربخشی متقابل عملکرد کمک می کند (آدلر و کوون 2002). تحقیق در مدیریت عمومی به این پرسشنامه با نظریه پردازی و تست چگونه مدیریت می تواند، از سرمایه اجتماعی برای تاثیر بر عملکرد سازمانی استفاده کند، کمک کرده است (اندروز 2011a، 2011b؛ اندروز و بروئر 2013). شواهد تجربی اولی از این انتظار حمایت می کند که نتایج کلی، و عملکرد سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی (تسای و گوشال 1998) از جمله عملکرد مدرسه (لنا و پیل 2006) بهبود می یابد.

به هر حال، شواهد اخیر نشان می دهد که مزایای پیش بینی شده سرمایه اجتماعی همیشه در نتایج خدمات عمومی (برای بررسی بیشتر به اندرو 2011b مراجعه کنید) و یا در سازمان های خصوصی (برای بررسی بیشتر به کوان و ادلر 2014 مراجعه کنید) افزایش نمی یابد. نه تنها سرمایه اجتماعی به طور ناعادلانه در جوامع توزیع شده (لین 2000)، بلکه مشتریان خدمات عمومی به همان اندازه سود و نفع نمی برند (هیرو 2003؛ کائو و رودرفورد 2007؛ هاو و روچا 2011)، اثرات این منابع برای منابع جایگزین در دسترس برای مدیریت شرطی هستند (میر و همکاران 2016) و منافع ممکن است برای سابقه اقتصادی (دوچ 2014) شرطی باشد. با توجه به این شواهد مشروط و ترکیبی، به این دلیل که پیشنهاد های سیاست های آموزشی به یافته هایی متکی هستند که سرمایه اجتماعی نتایج آموزشی را بهبود

می بخشد (مانند عزرائیل و همکاران، 2001؛ ساندفور و همکاران 2006)، وظیفه مهمی برای شناسایی زمان، مکان و چگونه سرمایه اجتماعی می تواند از سازمانهای دولتی سود ببرد، دارد.

دلیل این نتایج متضاد ممکن است توزیع نابرابر سرمایه اجتماعی درون جامعه باشد (لین 2000)، منجر به عدم تقارن در نتایج در میان گروه ها می شود. رادنی هیرو (2003، 2007) استدلال کرده است که سرمایه اجتماعی در سابقه ایالات متحده می تواند تفاوت ها را ایجاد یا تقویت کند، زیرا در گروه های نژادی به طور مساوی توزیع نمی شود. سرمایه اجتماعی، در این دیدگاه، افراد مشابهی را به هم ارتباط می دهد و ابزاری را برای حذف افراد ارائه می دهد که متفاوت هستند. منابع اجتماعی مذکور می تواند برای تولید و بهره برداری تلاش های لابیگری و تعصبات سازمانی پیش از آن برای مزایا کانال به این گروه ها با منابع بیشتر استفاده شود.

در این مورد، سرمایه اجتماعی می تواند تفاوت ها را در نتایج سیاست های عمومی تشدید کند. حمایت از این دیدگاه، شواهد تجربی رو به رشد نشان می دهد که نتایج سیاست کمتر برابر با سرمایه اجتماعی، به ویژه در آموزش و پرورش ایجاد شده است (هیرو 2003؛ پرنا و تیتوس 2005؛ هاو و راجا 2011).

به هر حال، مدیریت عمومی می تواند با عوامل مرتبط مانند سرمایه اجتماعی ارتباط برقرار کند و پاسخ دهد. در واقع، شواهد اخیر نشان می دهد که سرمایه اجتماعی و انسانی در سازمان های دولتی به عنوان جایگزینی در تولید آموزش خدمت می کند، و این نشان می دهد که مدیریت می تواند این منابع را برای خدمت به اهداف خاص هدایت کند (آندرو 2011 و 2011b). این از یافته های کمی پیشینه تحقیق در مطالعه مدیریت پشتیبانی و بررسی می کند چگونه انواع مختلف سرمایه اجتماعی سازمانی می تواند اثرات متفاوتی داشته باشد (برای بررسی اخیر، به کوان و آدلر 2014 مراجعه کنید). تحقیق همزمان در علوم سیاسی که از لحاظ نظری، بین "پیوند" و "ارتباط" سرمایه های اجتماعی و اثرات متفاوت در جوامع متمایز است (پاتنام، 2000)، این پژوهش در مدیریت بررسی می کند چگونه سرمایه اجتماعی سازمانی می تواند "بن بست" یا "رابط" باشد (گراهبر 1993، اسمیت-دوئر و پاول 2010). اعتماد بیش از حد ممکن است منجر به کمبود نوآوری شود (اسمیت-دوئر و پاول 2010). همبستگی بیش از حد در گروه های حرفه ای یا گروه های دیگر در یک سازمان می تواند رفتار تعاونی گسترده با عمیق تر شدن تقسیمات داخلی و

خارجی محدود کند. درست مثل سرمایه اجتماعی جامعه ممکن است به تعصب در برابر گروه های محروم کمک کند، سرمایه اجتماعی سازمانی می تواند برای خدمت به برخی گروه های مشتری بهتر از دیگران استفاده شود.

در زمینه آموزش خاص، عملکرد سازمانی توسط نتایج دانش آموزان تعریف می شود که متکی بر تلاش معلمان، مدیران، سازمان های فوق برنامه، برنامه های بعد از مدرسه و، البته، والدین است. سرمایه اجتماعی می تواند تلاش های بازیگران مذکور را از طریق تعدادی از کانال ها افزایش دهد، اما دانش آموزان از سرمایه اجتماعی گروه های غنی ممکن است از منابع مذکور بیشتر از سایر دانش آموزان دیگر بهره مند شوند، اگر سرمایه اجتماعی به همان اندازه توزیع نشود. سازمان های اجتماعی و والدین با شبکه های اجتماعی قوی تر ممکن است آن را جهت سازماندهی موثر در چارچوب سیاست آموزش، ساده تر یابند. والدین مذکور ممکن است بیشتر در سازمان های معلم-والدین شرکت کنند تا توزیع منابع مالی، انسانی یا مادی را هدایت کنند. آنها همچنین ممکن است در بحث های سطح بالا در سیاست برنامه درسی شرکت کنند. مدرسه ممکن است بیشتر به خواسته های والدین با روابط قوی در جامعه، مدیران و والدین دیگر پاسخ دهند، زیرا حمایت آنها برای رسیدن به اهداف مدرسه اهمیت بیشتری دارد. گروه های والدین و جوامع مذکور همچنین ممکن است در مورد گزینه های سیاسی بیشتر بدانند، زیرا آنها دسترسی بیشتری به سایر نهادهای اداری و دولتی دارند. در نهایت، ارتباط بین معلمان و والدین از گروه های مشابه ممکن است موثرتر باشند، و منجر به تلاش های تولیدی بیشتر توسط والدین برای بهبود عملکرد دانش آموزان شود. با توجه به این که سرمایه اجتماعی همواره مزایای مساوی برای اعضای جامعه نداشته و همیشه ممکن نیست عملکرد سازمانی مزیت داشته باشد، چه نقشی مدیریت در فعالسازی سرمایه اجتماعی برای بهبود نتایج سازمان های عمومی ایفا می کند؟

شواهد اثرات نامتقارن سرمایه اجتماعی برای گروه های کم درآمد، ویژه، اقلیت سولاتی را مطرح می کنند که چگونه مدیریت به این اختلاف نظر بالقوه پاسخ می دهد. دو اصل اساسی تئوری سازمان این است که سازمان ها سیستم های باز هستند (و در نتیجه تحت تاثیر عوامل محیطی قرار می گیرند، بلکه بر روی عوامل محیطی زیست مذکور تأثیر می گذارند) و این که آنها همگی هدف گرا هستند. با توجه به اصل اول، مدیران از تأثیرات محیطی در سازمان خود آگاهی دارند. هزینه ها و منافع سرمایه اجتماعی باید به سهولت برای مدیران حتی با نظارت کم نظیر از سازمان و مشتریان آن آشکار شود. که نتایج به تلاش های جمعی اعضای سازمان و مشتریان متکی است، مدیران باید منابع مذکور را شناسایی

کنند. با توجه به اصل دوم، می توانیم فرض کنیم که مدیران علاقه مند به عملکرد سازمان خود هستند که تنوع با هر دو نتایج نابرابر و توزیع نابرابر سرمایه اجتماعی مرتبط است، مدیران علاقه مند به بهبود نتایج در میان تمام گروه های مشتری هستند که باید قادر به تشخیص و استفاده از (یا مقابله) سرمایه اجتماعی باشند.

با توجه به چالش ارائه خدمات تحت تأثیرات متفاوت سرمایه اجتماعی، مدیریت می تواند راهبردها و اهداف اجرایی را برای مقابله با این اثرات اجرا کنند. پیشینه تحقیق نوظهور در مورد مدیریت متنوع بررسی می کند چگونه یک سازمان می تواند مزایای متنوع در میان کارکنان خود (ایده های جدید، ایجاد مبادلات، استخدام، توسعه و غیره) با اجتناب از هزینه ها ارائه دهد (سوء تفاهم، درگیری و غیره؛ مراجعه کنید به پیتز 2005، 2006، 2009). اگر چه تحقیق در مورد مدیریت تنوع به طور کلی بر روی تلاش برای مدیریت تنوع در میان کارمندان سازمان تمرکز دارد، این سبک مدیریت نیز چگونگی عوامل مختلف را شکل می دهد (از جمله سرمایه اجتماعی) بر سلامت متفاوت گروه های مشتری تاثیر می گذارد. به عنوان مثال، برخی از مدیران، روشها یا برنامه های هدفمند را در اولویت قرار می دهند که برای عملکرد ضعیف گروه های دانش آموزی، سودمند است. که عملکرد نابرابر با تنوع در میان گروه های دانش آموزی هماهنگ است، تعهد سازمانی به ترویج، احترام و ارزیابی تنوع ممکن است به تناسب عملکرد کمک کند.

تعهد مدیریتی به تنوع می تواند انواع مختلفی داشته باشد. تاکید بر پذیرش تنوع به عنوان یک هدف مهم، ارائه برنامه های آموزشی ویژه متنوع و یا اطمینان از برقراری ارتباط با تمام گروه های مشتری، برخی از ابزار موجود برای مدیریت تنوع است. به هر حال، شواهدی برای تأثیر مثبت بر عملکرد مدیریت متنوع ترکیبی است (ساب هاروال 2014). اگر چه اثر مستقیم ممکن نیست دیده می شود، این نوع مدیریت ممکن است با موفقیت هدفمند باشد و تأثیرات دیگر بر کارایی را محدود می کند. در مورد آموزش، جایگاه گروه های دانش آموزی محروم و کم درآمد اغلب کارآمدتر هستند، مدیران می توانند چنین سیاست هایی را به صورت رسمی یا غیررسمی با هدف ویژه ای برای بهره گیری از دانش آموزان مذکور اجرا کنند. جایگاه مدیران نحوه تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد دانش آموزان و تفاوت های بالقوه را تشخیص می دهند، آنها می تواند سیاست هایی را که به نفع تنوع در داخل و خارج از سازمان باشد، اتخاذ کنند.

نظریه سرمایه اجتماعی در مدیریت متنوع

بطورکلی، در مورد استدلال های موجود مذکور، بحث می کنیم که تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی عملکرد سازمانی مستلزم تلاش های مدیریتی، به ویژه مدیریت متنوع است. اگر سرمایه اجتماعی با منافع بیشتر برای برخی از مشتریان در مقایسه با کسانی که مزایا و منافع کمتری دارند، سپس مدیریت می تواند اقدام به جبران و تمرکز بر مشتریان محروم کند. بنابراین تلاش های مختلف به نفع مشتریان محروم خواهد بود و اختلافات محدود به نفع سرمایه اجتماعی خواهد بود. بنابراین استدلال می کنیم تفاوت های موجود در اثرات سرمایه اجتماعی اجتماعی میان گروه های مشتری، کمتر خواهد بود، در صورتیکه مدیریت متنوع اجرا شود.

این استدلال سه فرضیه تست پذیر را ایجاد می کند. اول، ما با انتظارات شروع می کنیم که این سرمایه اجتماعی، منابعی را برای به دست آوردن نتایج سیاست های عمومی به ارمغان می آورد، اما منابع مذکور از برخی از گروه های مشتری بیشتر از دیگران سود می برند. به طور خاص، این مزایا باید برای دانش آموزان اقلیت و محروم، در زمینه مدرسه ایالات متحده کمتر باشد.

فرضیه 1: سرمایه اجتماعی اثر مثبتی کوچکتر بر کارایی دانش آموزان محروم از عملکرد دانش آموزان دیگران دارد.

دوم، ما متوجه می شویم که مدیران می توانند راهکارهایی را برای بهبود کارایی سازمان ایجاد کنند. تنوع می تواند نوآوری و یادگیری را ایجاد کند اگر مدیریت فرصت های مذکور را بطور موفقیت آمیزی پرورش دهند، مدیریت متنوع نیز مستلزم سیاست های استراتژیک هدفمند برای تنوع نیازهای مشتریان می باشد. همانند سرمایه اجتماعی، منافع مدیریت متنوع در سراسر گروه های مشتری نابرابر می باشد. تفاوت کلیدی، به هر حال، این است که مزایای تعهد سازمانی به تنوع باید برای مشتریان محروم افزایش یابد. در زمینه آموزش عمومی، دانش آموزان اقلیت و کم درآمد که به طور معمول محروم هستند. این گروه ها ممکن است دارای نیازهای متفاوت از اکثریت باشند؛ مدیریت متنوع باید بیشتر به تنوع نیازها در میان دانش آموزان پاسخگو باشند.

فرضیه 2: مدیریت متنوع تاثیر مثبت بیشتری بر عملکرد دانش جویان محروم نسبت به عملکرد دیگر دانش آموزان دارد.

سوم، ما استدلال می کنیم که تاثیر مشاهده شده سرمایه اجتماعی بر برابری نتایج سیاست عمومی در استراتژی های مدیریتی مشروط است. مدیریت متنوع باید تفاوت های ما در تأثیر سرمایه اجتماعی در میان گروه های مشتری تجربی

را کاهش دهد. اثرات مدیریت تنوع باید بر دانش آموزان محروم متمرکز شود، در عین حال دانش آموزان محروم ممکن است از سرمایه اجتماعی کمتر بهره مند شوند. ما پس از آن، تفاوت ها را در تأثیر سرمایه اجتماعی در میان گروه های دانش آموزی مطرح می کنیم، در جایی که مدیران مدیریت متنوع را تمرین می کنند.

فرضیه 3: مدیریت متنوع تفاوت ها در تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بین گروه های دانش آموزی را کاهش می دهد. در بخش های زیر، طرح تحقیقاتی و برنامه آتی خود را معرفی می کنیم که ما این فرضیه ها را آزمایش خواهیم کرد. ما این را با بحث درباره نتایج و پیامدهای اساسی یافته های ما دنبال می کنیم.

مدیریت متنوع و سرمایه اجتماعی در مدرسه

برای تست کردن انتظارات مذکور، ما دو نظرسنجی اصلی از مدیران مدرسه در تگزاس انجام دادیم، که با داده های بایگانی شده در مدرسه و عملکرد مدرسه مطابقت داشت.

ما تجزیه و تحلیل خود را از برنامه مدرسه حذف کردیم و مدرسه که هزینه هایی بیش از 28000 دلار یا کمتر از 1000 دلار برای هر دانش آموز در هزینه های آموزشی را گزارش کردند و یا نسبت دانش آموز و استاد را بیشتر از 35 یا کوچکتر از 2.86 گزارش کردند، زیرا این مدرسه به طور معمول مدرسه جایگزین یا مراکز شغلی (فنی و حرفه ای) هستند. این نمونه از سازمان ها تعدادی مزایا را ارائه می دهند. اول، با توجه به تنها مدرسه در کشور واحد، همه مقررات ملی و سطح -دولتی ثابت نگه داشته می شوند، ترک مدرسه توسط افراد، مدیران برای بسیاری از تغییرات مشاهده شده در سیاست و اجرای آن مسئول هستند.

دوم، زیرا مطالعات متعددی از این نمونه در گذشته استفاده شده است، پیامدهای یافته های ما می تواند در یک زمینه قابل درک انتقال داده شود. سوم، تگزاس یکی از متنوع ترین ایالت ها در ایالات متحده آمریکا (اداره آمار ایالات متحده 2012) است، متنوع کردن مدیریت استراتژی واقعی از منافع و نتایج برای آموزش عمومی است. به هر حال، شاید مهمترین مزیت این نمونه، ماهیت مدیریت آموزشی است.

در این زمینه، نتایج (عملکرد دانش آموزان) به تلاش های هماهنگ بین والدین، معلمان، مدیران، برنامه های پس از مدرسه و سایر سازمان های اجتماعی متکی است. دستاوردهای آکادمیک دانش آموزان تا حدی وابسته به موفقیت این بازیگران و گروه های همکاری و برقراری ارتباط است. این عنصر اجرای آموزش به معنای اثر سرمایه اجتماعی می باشد

که به احتمال زیاد در عملکرد دانش آموزان نسبت به سایر نتایج سیاست های دیگر تجربه خواهد شد که کمتر به تولید مشترک متکی هستند.

برای جمع آوری داده های، ما از روش نمونه گیری غیر قابل پیش بینی، با نظرسنجی از جمعیت مدیران در مدرسه ایالت تگزاس با پرسشنامه طراحی شده توسط نویسندگان استفاده می کنیم.

نظرسنجی ها در سال های 2011 و 2012 به مدیران مدرسه ایمیل شد؛ ما به طور انحصاری از نظرسنجی مبتنی بر وب استفاده کردیم. نظرسنجی سال 2011 بین 22 فوریه و 4 مه انجام شد و

1509 پاسخ معتبر (29 درصد پاسخ داده بودند) حاصل شد. نظرسنجی سال 2012 از 14 فوریه تا 26 ژوئن انجام شد، و 1034 پاسخ معتبر حاصل شد (20.7 درصد پاسخ داده بودند). زیرا که داده های ما خود-اجرا و کاملا داوطلبانه هستند، پاسخ های متغیر که باعث عدم نتیجه گیری می شود باید آنها را حذف کنیم (به عنوان مثال برخی مدارس دانش آموزان اندکی از گروه های نژادی مختلف برای انجام تجزیه و تحلیل دارند)، منجر به نمونه نهایی از 1610 نفر از محوطه مدرسه می باشد. اگر چه میزان پاسخ دهی بطور مطلوب با میزان پاسخ دهی نظرسنجی های دیگر مقامات رسمی دولتی مقایسه می شود (مثلا هفتز و وارنر 2011؛ گزالی 2014)، ما نگرانی را تشخیص می دهیم که تجزیه و تحلیل نمونه غیر احتمالی ما ممکن است منجر به تعصب نتایج شود.

همانطور که لی و همکاران (2012)، در مورد روشهای نمونه گیری غیر احتمالی بحث کرده اند (مثل ما) ممکن است منجر به نتیجه گیری غلط از تجزیه و تحلیل نمونه های غیر نماینده شود و ما تجزیه و تحلیل خود را برای بررسی این نگرانی طراحی کردیم. برای افزایش میزان پاسخ ما، ما سه درخواست پیگیری از طریق ایمیل ارسال کردیم. اگر چه ما نتایج را در اینجا گزارش نمی کنیم، تفاوتی وجود ندارد زمانی که خطاهای استاندارد بوت استرپ برای محاسبه اهمیت آماری استفاده شود؛ در واقع، نتایج ما با این رویکرد مهم تر شده است. علاوه بر این مزیت استفاده از یک نظرسنجی خود-اجرایی (و محرمانه)، کاهش در تعصب مطلوبیت اجتماعی است. همچنین، استفاده از نظرسنجی منحصرا مبتنی بر وب، باعث نگرانی در مورد برنامه نویسی داده ناچیز می شود. بعد، منظور کردن مدل های ما در متغیر ساختگی برای هر موج نظرسنجی برای هر گونه تغییر نظام مند ایجاد شده توسط هر فرم نظر سنجی بررسی می شود. به هر حال، مزیت اصلی استفاده از داده های اولیه توانایی ما برای طراحی ایتهم های پرسش های نظرسنجی معتبر، مفاهیم

نظری ما را نشان می دهد. اگرچه ما به معتبر بودن نتایج مان اعتماد داریم، ما در بحث جهت اجتناب از کلی کردن نتایج مان فراتر از زمینه سیاسی مراقب هستیم.

به طور مستقیم بررسی کردن این نگرانی در مورد تعصب بر نمونه، ما ویژگی های مدارس که مدیران آن پاسخ دادند با مدارس که مدیران آن پاسخ ندادند را مقایسه کردیم. اگر چه مدرسه با جمعیت بیشتر دانش آموزی سیاه و لاتین، با حقوق و دستمزد بالاتر معلمان و امتحاناتی با استانداردهای بالا، نمره هایی را پاس می کنند که به احتمال کم برای نمونه ما انتخاب می شوند، تفاوت ها از لحاظ آماری قابل توجه نبودند. درصد دانش آموزان کم درآمد و اندازه مدرسه (ثبت نام) به نظر می رسد که اثری بر روی احتمال انتخاب شدن ندارد. برای ارزیابی اینکه آیا انتخاب نمونه نتایج رگرسیون ما را تحت تاثیر قرار می دهد یا خیر، ما مدل های مشابه در مشخصات را برای مواردی که در این مقاله ارائه شده را برآورد کردیم در حالی که مشاهدات وزن را با احتمالات پیش بینی شده برای نمونه (با استفاده از برآوردها از یک مدل رگرسیون لجستیک) پس از روش معرفی شده توسط همکن (1976) انتخاب نشده بود. ضریب و خطای استاندارد برآورد شده از مدل های وزنی با آنچه که در اینجا ارائه شده، تقریباً مشابه هستند (و همین امر نتیجه های مؤثری را ایجاد می کند)، نشان می دهد که نتایج ما در هیچ شیوه ای با انتخاب نمونه تاثیر گذار نبوده است. بنابراین ما نتایج را از مدل های بی اهمیت و بی ارزش را در بخش های زیر ارائه می دهیم.

متغیر وابسته: دانش آموزان نمره را پاس می کنند

ما عملکرد سازمانی را به عنوان درصد دانش آموزانی که تمام بخش ها (ریاضی، خواندن، نوشتن و غیره) عملکرد امتحان سراسری ایالتی را پاس می کنند ارزیابی می کنیم. اگرچه ایالت تگزاس امتحان خود را بین نظرسنجی های ما از ارزیابی دانش آموزان تگزاس و مهارت ها (TAKS) به ارزیابی آمادگی تحصیلی ایالتی تگزاس (STAAR) تغییر داد.

جدول 1: خلاصه آمار

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
کلیه نمرات پاس شده	76.30	12.30	12.0	99.0
نمرات پاس شده دانشجویان سیاه پوست	67.58	15.90	13.0	100.0
نمرات پاس شده دانشجویان لاتین	72.59	12.68	14.0	100.0
نمرات پاس شده دانشجویان با درآمد کم	70.63	12.10	6.0	100.0
مدیریت متنوع	0.00	1.01	-4.31	2.46
سرمایه اجتماعی	0.03	1.00	-2.61	2.06
سرمایه تخصصی	0.03	0.95	-4.78	2.22
حقوق استاد	46.67	4.22	33.32	59.70
نسبت استاد-دانشجو	14.08	3.02	3.09	31.43
میانگین تجربه	12.18	2.79	1.87	29.50
تبت نام	6.08	4.72	0.23	33.69

جدول 2: ضرایب بین متغیرهای اصلی

	سرمایه اجتماعی	مدیریت متنوع	سرمایه انسانی	کلیه دانش آموزانی که نمرات را پاس کردند	کلیه دانش آموزان سیاه پوست که نمرات را پاس کردند	کلیه دانش آموزان لاتینی که نمرات را پاس کردند	کلیه دانش آموزان سفیدی که نمرات را پاس کردند	کلیه دانش آموزان کم درآمدی که نمرات را پاس کردند
سرمایه اجتماعی	1.00							
مدیریت متنوع	0.13	1.00						
سرمایه انسانی	0.24	0.36	1.00					
کلیه دانش آموزانی که نمرات را پاس کردند	0.39	0.06	0.22	1.00				
کلیه دانش آموزان سیاه پوست که نمرات را پاس کردند	0.23	0.08	0.20	0.72	1.00			
کلیه دانش آموزان لاتینی که نمرات را پاس کردند	0.29	0.08	0.22	0.89	0.64	1.00		
کلیه دانش آموزان سفیدی که نمرات را پاس کردند	0.34	0.09	0.17	0.83	0.58	0.68	1.00	
کلیه دانش آموزان کم درآمدی که نمرات را پاس کردند	0.26	0.09	0.22	0.92	0.73	0.89	0.73	1.00

$p < 0.05$ برای تمامی ضرایب

هر دو آزمون مبتنی بر معیار و به دنبال ارزیابی عملکرد کلی دانش آموز هستند؛ نتایج آنها باید قابل مقایسه باشد. هر گونه تغییر در میانگین نمره پاس شده بین سالها توسط اثرات ثابت نظرسنجی سال مدلسازی می شود. این ارزیابی عملکرد نشان دهنده سهم بالای امتحانات می باشد. مدرسه و مناطق آن بر اساس نمرات امتحان خود ارزیابی و توسط ایالات تگراس امتیاز داده می شود. به دلیل این که رتبه بندی های مذکور دانش عمومی هستند و بطور گسترده به عنوان شاخصی از کیفیت مدرسه به رسمیت شناخته می شوند، ما نمرات پاس شده در این امتحان را بررسی می کنیم که نتایجی از منافع اصلی برای مدیران می باشد. مدیران به شدت به الگوهایی در گذراندن امتیاز در میان گروه های دانش آموزی و بهبود آنها موافق هستند. ارزیابی های دولتی بر اساس عملکرد برای گروه های نژادی و درآمد فردی هستند. آمار خلاصه برای این و همه سایر اقدامات در جدول 1 گزارش و ضرایب بین متغیرهای کلیدی در جدول 2 نشان داده شده است.

به منظور تست کردن فرضیه های ما در مورد عملکرد نسبی دانش آموزان محروم، ما به طور جداگانه نمرات پاس شده از چهار گروه دانش آموزی را در نظر می گیریم. در زمینه آموزش عمومی ایالات متحده، ضرر و زیان در درجه اول با دانش آموزان اقلیت و دانش آموزان کم درآمد ارتباط دارد. بنابراین، ما دانش آموزان سیاه پوست، دانش آموزان لاتین و دانش آموزان کم درآمد را به عنوان دانش آموزان محروم در امر آموزش شناسایی می کنیم. دانش آموزان کم درآمد تعریف می شوند به عنوان افرادی واجد شرایط برای برنامه های ناهار مدرسه بصورت رایگان یا با قیمت کم هستند. در تحلیل امان، ما عملکرد این سه گروه دانش آموزی را با دانش آموزان سفید پوست و عملکرد متوسط تمام دانش آموزان مقایسه کردیم.

جدول 3 ارزیابی مدیریت متنوع، سرمایه اجتماعی و سرمایه پرسنل: تحلیل عامل

بارگذاری	شاخص	
0.57	مدرسه من آموزش ها و برنامه های خاصی در مورد تفاوت ها و ارزش های فرهنگی انجام داد	مدیریت متنوع
0.79	در مدرسه من کارمندان بطورکلی دارای تفاوت فرهنگی و ارزش نژادی هستند	
0.75	مدرسه من موفق است در دستیابی به تعادل نژادی یا کاهش تعصب نژادی در میان دانش آموزان	
0.48	از دیدگاه من تعادل نژادی در مدرسه من مهم است	
0.30	انجمن مدرسه ما با والدین با زبان مادری اشان صحبت می کند	
1.84	مقدار ویژه و مشخص:	
	بطورکلی افراد عضو انجمن در خدمت مدرسه من هستند	سرمایه اجتماعی
0.73	سطح بالایی از اعتماد اجتماعی را نسبت به سایرین نشان می دهد	
0.91	در امور مدنی و جامعه بسیار فعال هستند	
0.88	در طیف وسیعی از سازمانهای اجتماعی شرکت می کنند (مثلا انجمن فیلم، کلوب ورزشی و غیره)	
0.77	در جلسات PTA و توابع مدرسه حضور دارند	
0.88	کار خیر انجام دادن، خون دادن، کار داوطلبانه انجام دادن و غیره	
3.51	مقدار ویژه و مشخص:	
0.61	ارزیابی کیفیت معلمان	سرمایه انسانی
0.56	ارزیابی کیفیت پیشرفت حرفه ای	
0.75	افرادی که در این مدرسه حضور دارند ... می توانند تقریبا هر برنامه کاری را انجام دهند	
0.61	عملکردی برای موقعیت اصلی در مدرسه دیگری توصیه کنید.	
1.65	مقدار خاصی:	

مدیریت متنوع

برای سنجش تعهد مدیریت به تنوع، از مدیران مدرسه درخواست شد تا به پنج سؤال با استفاده از مقیاس لیکرت با 4 امتیاز موافق / مخالف پاسخ دهند. این سوالات شامل موارد طیف گسترده ای از نگرش ها و رفتارها زیر است:

(1) مدرسه من آموزش های خاص و برنامه های خاصی در تفاوت های فرهنگی و ارزش هارا انجام می دهد، (2) در کارکنان مدرسه من به طور کلی ارزش تفاوت های قومی و فرهنگی را دارد، (3) مدرسه من در دستیابی به تعادل نژادی یا کاهش انزوای نژادی در میان دانش آموزان موفق است (4) از دیدگاه من، تعادل نژادی مدرسه بسیار مهم است و (5) مدرسه ما با والدین با زبان اصلی خود ارتباط برقرار می کند. تجزیه و تحلیل عامل مولفه اصلی یک عامل واحد با بارگذاری مثبت برای همه سوالات را نشان می دهد (جدول 3 را ببینید). آخرین سوال ایتام ما شامل، سوال در مورد اینکه آیا مدرسه با والدین با زبان مادری خود ارتباط برقرار می کند یا خیر، دارای ضعیف ترین بار این سوال از مجموعه است. زیرا که این اقدام احتمالا در مقایسه با رفتارهای دیگر مورد پرسش از نظر مالی بسیار پرهزینه است و در نتیجه به احتمال بیشتری توسط عوامل غیر از استراتژی های مدیریتی و سیاست ها تحت تاثیر قرار می گیرد، تعجب آور نیست که این ضعیف ترین جزء این عوامل است. نتایج تجزیه و تحلیل این عامل در بالا در جدول 3 گزارش شده است.

سرمایه اجتماعی

ما از ارزیابی سرمایه اجتماعی بر اساس ادراک کلیه مدیران در جامعه که در مدرسه در حال خدمت هستند را استفاده می کنیم. از مدیران درخواست شد تا از مقیاس 4 نمره برای نشان دادن میزان استفاده کنند که آنها موافق هستند (از موافقت کامل تا مخالفت کامل) که، "به طور کلی، مردم در جوامع توسط مدرسه من خدمت می کنند: (1) سطح بسیار بالایی از اعتماد اجتماعی را نسبت به دیگران نشان می دهد، (2) کمک های خیریه، خون دادن، کار داوطلبانه انجام دادن، و غیره، (3) در امور مدنی و اجتماعی بسیار فعال هستند، (4) شرکت در طیف وسیعی از سازمان های اجتماعی (به عنوان مثال جوامع فیلم، باشگاه های ورزشی، و غیره)، و (5) شرکت در جلسات / عملکرد مدرسه PTA (انجمن والدین معلم). پاسخ به حضور PTA معادل 0.51 در سؤال دیگری است که از مدیران درخواست می کند تا کیفیت مشارکت والدین در مدرسه را ارزیابی کنند. هر یک از این آیتم های پنج سوال مذکور مستقیما به تعریف نظری ما از

سرمایه اجتماعی مربوط می شود، که ابتدا توسط پاتنم (2000) ارائه شد. این موارد عامل تجزیه و تحلیل بوده است و آنها به شدت با یک عامل واحد (به جدول 3 مراجعه کنید) با مقدار خاصی از 3.51 بارگذاری شدند. همه اقلام فردی با عامل در 0.72، بالاتر با اعتماد و حضور در جلسات PTA با کمترین بارگیری در ارتباط است. این نتایج در جدول 3 گزارش شده است.

کنترل متغیرها

همانطور که در بالا پیشنهاد شد، سرمایه اجتماعی یک نوع سرمایه است که می تواند به نفع نتایج دانش آموزان باشد. مدیریت موفق ممکن است عملکردی از سرمایه انسانی در دسترس در یک سازمان یا سرمایه کارکنان باشد. عملیات ما از این منابع سرمایه انسانی متمرکز بر کیفیت پرسنل در سازمان است و از یک اقدامات مشابه معتبر توسط مایر و او توله (2009) برای مدیران مدرسه اقتباس شده است. مایر و او توله (2009) نیز شامل سوالی در مورد کیفیت مدیران در اندازه گیری خود، و سوالات آنها به منطقه ارجاع داده می شود و در مورد توصیه وابستگی به یک موقعیت مدیر در ناحیه دیگری است. بسیاری از تلاش ها در مدیریت عمومی به دنبال بهبود مهارت ها و توانایی های افراد شاغل در سازمان هستند. از مدیران درخواست شد تا کیفیت معلمان و کیفیت پیشرفت حرفه ای در مقیاس 4 نمره ای از عالی تا ناکافی را ارزیابی کنند. از آنها درخواست شد تا در مقیاس 4 نمره موافقت یا مخالفت کنند (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) با اظهارات: "با افرادی که در این مدرسه حضور دارند، می توانیم عملاً هر کار برنامه ای را انجام دهیم". "من به احتمال زیاد وابستگی را برای موقعیت مدیر در مدرسه دیگری توصیه می کنم." جدول 3 نشان می دهد که این چهار آیتام یک عامل واحد با بار مثبت برای هر چهار متغیر تولید می شود (صحیح 1.65). این متغیر کیفیت کارکنان موجود در مدیریت، یا در دسترس بودن سرمایه انسانی را نشان می دهد.

یک مجموعه مشابه از متغیرهای کنترل اضافی به طور مداوم توسط پیشینه آموزش در تعریف یک تابع تولید آموزش استفاده می شود، برای رابطه نظریه خود با عملکرد دانش آموزی انتخاب شده اند. توابع تولید کلی از مطالعه ای به مطالعه دیگر متفاوت است، اما آنها معمولاً شامل کنترل برای مشکل کار و برای دسترسی به منابع، هر دو مفاهیم غیرقابل تعریف هستند. مشکلات وظیفه اغلب به عنوان جمعیت دانش آموزان محروم انجام می شود و در این مورد

شامل اقدامات دانش آموزان سیاه، لاتین و دانش آموزان کم درآمد (افرادی که در برنامه های نهار دانش آموزی رایگان یا ارزان قیمت هستند) به عنوان یک درصد از کل دانش آموزان می باشد.

برای کنترل منابع اختصاص یافته به آموزش دانش آموزان، ما برای حقوق متوسط معلم، نسبت دانش آموز به معلم، و تجربه معلم را کنترل می کنیم. زیرا که اکثر هزینه های آموزشی، شامل حقوق و دستمزد معلمان است، لازم نیست برای اندازه کل بودجه در سطح مدرسه کنترل شود زمانی که شامل ارزیابی حقوق متوسط معلم، جایگزین برای اندازه کلاس (ثبت نام دانش آموزان)، و تجربه معلم (بسیاری از سیستم های پرداخت مبتنی بر سنوات است) می باشد. هر اقلام بودجه باقیمانده به طور واضح کمتر به آموزش دانش آموزان (به عنوان مثال هزینه حمل و نقل) مرتبط است. ما شاخص های بیشتری را نیز داریم برای اینکه مدرسه، مدرسه ابتدایی، مدرسه متوسطه یا دبیرستان باشد (سطوح متقابلاً منحصر به فرد نیستند).

مدلسازی عملکرد آموزشی

به منظور تست کردن فرضیه های، ما بطور جداگانه نمرات پاس شده برای کلیه دانش آموز از قبیل دانش آموزان سیاه، دانش آموزان لاتین، دانش آموزان سفید و دانش آموز با درآمد کم را مدل کردیم، این به مقایسه سایر اثرات در گروه های دانش آموزی اجازه می دهد. زیرا که متغیر وابسته ما اقدامی مداوم است، ما از رگرسیون OLS (حداقل مجذور معمولی) استفاده و خطاهای استاندارد را با استفاده از رگرسیون به ظاهر غیر مرتبط برای مقابله با هر خطای مرتبط در سراسر معادلات محاسبه می کنیم. این نیازمند آن است که پس از استفاده از رگرسیون OLS برای تولید تخمین های ضریب، ما خطاهای استاندارد قوی واریانس ناهمگن را برای هر مدل گروه دانش آموزی از ماتریس کوواریانس همزمان محاسبه می کنیم. به دلیل آنکه عبارات خطا در پنج مدل ما همبستگی دارند، این مناسب ترین روش و گزارش خطاهای استاندارد قوی برای فاکتورهای ناشناخته مهم است که ممکن است واریانس نامساوی در خطاهای استاندارد در سراسر مدرسه را ایجاد کند. در نهایت، این روش به محاسبه خطاهای استاندارد برای تست فرضیه چند مدل ساده اجازه می دهد؛ با یک تست اضافی ساده Wald ما می توانیم به طور معناداری اثرات در مدل های عملکرد دانش جویی را مقایسه کنیم (کلاگ و همکاران 1995). این برای آزمون فرضیه های ما مهم است، که صرفاً به تفاوت در اندازه های اثر در میان گروه ها اشاره می کند.

برای آزمون فرضیه های، ما در سه مرحله ادامه می دهیم. اول، ما عملکرد را به عنوان یک مدل تابع افزایشی خطی هر متغیر وابسته مورد بحث در بالا، به جز سرمایه پرسنل مدل می کنیم. در ابتدا ما سرمایه پرسنلی را حذف می کنیم زیرا ما در مورد رابطه بین تعهد به تنوع و کیفیت سرمایه انسانی نگران هستیم. این اقدامات ممکن است هر دو به کیفیت مدیریت کلی ضربه بزنند، و ما در مورد هم خطی بودن متغیرهای مستقل در برآورد نگران هستیم. دوم، به منظور رابطه نظری، ما سرمایه انسانی را به مدل مدیریت عملکرد اضافه می کنیم، که به ما در درک مفاهیم در مورد اثرات نسبی تعهد به تنوع و سرمایه پرسنل اجازه می دهد. این مقایسه اجازه می دهد تا برخی از مفاهیم در مورد تاثیر نسبی سرمایه انسانی سازمانی و تاثیر استراتژی های مدیریتی خاص در عملکرد دانش آموزی درک شود. در نهایت، ما یک تعامل چند جانبه بین سرمایه اجتماعی و تعهد به اقدامات متنوع، یعنی سرمایه اجتماعی \times مدیریت متنوع، را بررسی می کنیم که امکان آزمون فرضیه سوم ما را فراهم می کند. در بخش زیر ما نتایج را گزارش می کنیم و مفاهیم آنها را مورد بحث قرار می دهیم

نتایج و یافته ها

جدول 4 نتایج حاصل از مدل های ما را بدون توجه به میزان سرمایه کارکنان ارائه می دهد و آن منجر به برخی از یافته های جالب در رابطه با سرمایه اجتماعی و مدیریت تنوع می شود. در ابتدا با توجه به اثرات برآورد شده سرمایه اجتماعی، به نظر می رسد که آن مهم باشد و در هر مدل متغیر وابسته، به جز دانش آموزان سیاه پوست مثبت است. این برخی از حمایت های اولیه برای اولین فرضیه ما را ارائه می دهد، که سرمایه اجتماعی تاثیری کمتری بر روی عملکرد دانش آموزان محروم خواهد داشت، در اینجا به عنوان دانش آموزان سیاه پوست، دانش آموزان لاتین، و دانش آموزان کم درآمد تعریف می شود.

به نظر می رسد سرمایه اجتماعی به نفع دانش آموزان سیاه پوست که امتحان را پاس کردند نباشد، اما عملکرد دانش آموزان کم درآمد و لاتین را بصورت اندک بهبود می بخشد. در واقع، تأثیر سرمایه اجتماعی برنمرات پاس شده دانش آموزان لاتین برآورد می شود که بیشتر از دانش آموزان سفید باشد. این نتیجه خلاف انتظارات ما است.

این نتایج در جدول 4 نیز با فرضیه دوم ما در تناقض است که تعهد مدیریتی برای تنوع عملکرد دانش آموزان محروم از دانش آموزان دیگر بیشتر است. همه دانش آموزان، دانش آموزان سفید و دانش آموزان با درآمد پایین، نمرات را پاس

می کنند که همه بطور قابل توجهی توسط معیار ما از مدیریت متنوع بهبود یافته است، اما تأثیر قابل توجهی در بین دانش آموزان سیاه پوست و عملکرد دانش آموزان لاتین دیده نمی شود. بزرگترین ضریب اندازه در مدل عملکرد دانش آموزان کم درآمد دیده می شود، اما این نمرات پاس شده دانش آموزان سیاه یا لاتین نیست که توسط تعهد مدیریتی به تنوع بهبود می یابد.

جدول 4 مدل غیر تعاملی عملکرد دانش آموزی

	کلید دانش آموزان	دانش آموزان سفید	دانش آموزان سیاه	دانش آموزان لاتین	دانش آموزان کم درآمد
سرمایه اجتماعی	1.51*** (0.28)	1.28*** (0.27)	0.29 (0.54)	1.37*** (0.32)	1.14*** (0.31)
تعهد به تنوع	0.61* (0.24)	0.54* (0.26)	0.84 (0.48)	0.49 (0.29)	0.76** (0.27)
سیاه %	-0.16*** (0.03)	0.05 (0.03)	-0.03 (0.04)	-0.03 (0.04)	-0.14*** (0.03)
لاتین %	-0.06*** (0.02)	0.09*** (0.02)	0.04 (0.04)	-0.01 (0.02)	-0.04* (0.02)
کم درآمد %	-0.21*** (0.02)	-0.26*** (0.02)	-0.27*** (0.04)	-0.19*** (0.03)	-0.12*** (0.02)
حقوق معلمان	0.30*** (0.08)	0.01 (0.09)	0.72*** (0.16)	0.43*** (0.09)	0.48*** (0.09)
نسبت دانش آموز به معلم	0.29 (0.22)	-0.31 (0.26)	0.15 (0.38)	0.36 (0.22)	0.30 (0.22)
تجربه معلم	-0.09 (0.11)	0.20 (0.10)	0.04 (0.18)	-0.18 (0.12)	-0.14 (0.12)
ثبت نام	0.08 (0.10)	0.30** (0.11)	0.08 (0.15)	0.00 (0.11)	-0.10 (0.10)
مدرسه ابتدایی	4.24*** (0.70)	2.76*** (0.72)	5.13* (2.03)	4.53*** (0.89)	5.14*** (0.82)
مدرسه راهنمایی	-0.06 (0.65)	-0.10 (0.65)	1.11 (1.93)	-0.37 (0.85)	-0.12 (0.77)
دبیرستان	-1.92 (1.00)	-3.66*** (1.10)	-2.20 (2.20)	-2.13 (1.13)	-0.25 (1.06)
سال ۲۰۱۲	-1.38** (0.48)	-0.79 (0.49)	3.14*** (0.90)	-0.49 (0.58)	-1.09* (0.55)
ثابت	74.05*** (4.18)	92.60*** (4.37)	39.67*** (7.91)	59.73*** (4.74)	54.00*** (4.65)
N	1,692				

این نتایج دوباره شواهد ترکیبی برای فرضیه دوم ما ارائه می دهد. در حقیقت، تأکید بر تنوع می تواند به نفع هر گروه دانش آموزی با ارائه آن به افراد و فرهنگ های گوناگون باشد.

برای بررسی یافته های مذکور، ما متغیر سرمایه پرسنل خود را در مدل های ارائه شده در جدول 5 بررسی می کنیم. زیرا مدیران ممکن است قادر به شکل دادن هر دو کیفیت کارکنان و تعهد سازمان به تنوع باشند، که ممکن است تاثیر این دو عامل مرتبط باشند. برای تست فرضیه های دوم و سوم خودمان، ما مطمئن شویم که نقش خاص ایفا شده توسط مدیریت متنوع را شناسایی کنیم و کیفیت یا سبک مدیریت کلی را شناسایی نمی کنیم.

یافته های ما در رابطه با سرمایه اجتماعی پس از کنترل، برای کیفیت کلی سرمایه انسانی در این مدارس بدون تغییر است. یافته های ما با توجه به مدیریت تنوع، به هر حال، به طور قابل توجهی تغییر می کند. نه تنها اثرات مدیریت تنوع برآورد شده در هر مدل در جدول 5 کاهش می یابد، بلکه در هیچ کدام از مدل های مذکور ضریب آن از لحاظ آماری مهم نیست. این نتایج پشتیبانی محدودی که ما در مدل های اولیه تجربه کردیم را سؤال می کند. استراتژی هایی بویژه هدفمند برای دانش آموزان مختلف پشتیبانی می شوند، به نظر می رسد هیچ تأثیری بر عملکرد هر گروه دانش آموزی ندارند، اگر چه به نظر می رسد که بر کیفیت کارکنان تاثیر مهمی داشته باشد.

جدول 5: مدل های غیر تعاملی عملکرد دانش آموزی با سرمایه کارکنان

	کلیه دانش آموزان	دانش آموزان سفید	دانش آموزان سیاه	دانش آموزان لاتین	دانش آموزان کم درآمد
سرمایه اجتماعی	1.30*** (0.28)	1.21*** (0.27)	0.15 (0.55)	1.12*** (0.32)	0.88** (0.31)
تعهد به تنوع	0.23 (0.25)	0.41 (0.27)	0.48 (0.49)	0.03 (0.30)	0.29 (0.28)
سرمایه پرسنل	1.26*** (0.28)	0.44 (0.29)	1.10* (0.51)	1.51*** (0.32)	1.59*** (0.31)
سیاه %	-0.16*** (0.03)	0.05 (0.03)	-0.02 (0.04)	-0.03 (0.04)	-0.13*** (0.03)
لاتین %	-0.06*** (0.02)	0.09*** (0.02)	0.05 (0.04)	-0.01 (0.02)	-0.04* (0.02)
کم درآمد	-0.21*** (0.02)	-0.26*** (0.02)	-0.27*** (0.04)	-0.19*** (0.03)	-0.12*** (0.02)
حقوق معلمان	0.27*** (0.08)	0.00 (0.08)	0.69*** (0.16)	0.40*** (0.09)	0.45*** (0.09)
نسبت معلم به دانش آموز	0.30 (0.22)	-0.31 (0.26)	0.15 (0.38)	0.37 (0.22)	0.31 (0.22)
تجربه معلم	-0.09 (0.11)	0.20* (0.10)	0.05 (0.18)	-0.18 (0.12)	-0.14 (0.12)
ثبت نام	0.07 (0.10)	0.29** (0.11)	0.07 (0.15)	-0.02 (0.11)	-0.12 (0.10)
مدرسه ابتدایی	4.25*** (0.69)	2.76*** (0.72)	5.06* (2.00)	4.56*** (0.87)	5.18*** (0.80)
مدرسه راهنمایی	0.02 (0.64)	-0.06 (0.65)	1.15 (1.88)	-0.26 (0.83)	0.00 (0.76)
دبیرستان	-1.65 (1.00)	-3.56** (1.11)	-2.08 (2.17)	-1.79 (1.13)	0.09 (1.05)
سال ۲۰۱۲	-1.58** (0.48)	-0.87 (0.50)	2.95** (0.91)	-0.73 (0.58)	-1.33* (0.56)
ثابت	75.19*** (4.12)	93.04*** (4.33)	40.76*** (7.90)	60.91*** (4.68)	55.41*** (4.59)
N	1,692				

آزمون معتبر فرضیه های ما، به هر حال، مستلزم آن است که مقیاس ضریب سرمایه اجتماعی در این مدل ها را مقایسه کنیم. جدول 6 نتایج یک سری از تفاوت های ضریب آزمون های مدل های - متقابل خطی والد را گزارش می دهد. یک آمار قابل توجه χ^2 Wald نشان می دهد که هر جفت ضریب از لحاظ آماری متمایز است. جدول 6. الف نتایج آزمون مدل ها در جدول 5 را گزارش و چند نکته مهم را برجسته می کند. اول، تأثیر سرمایه اجتماعی برای دانش آموزان سیاه به طور قابل توجهی متفاوت (کوچکتر) از اثر بر دانش آموزان سفید است و همه دانش آموزان نمرات را پاس کردند. دوم، عملکرد دانش آموزان کم درآمد توسط سرمایه اجتماعی بهبود می یابد، اما به میزان قابل توجهی کمتر از جمعیت کل دانش آموزان است. در نهایت، اثرات سرمایه اجتماعی بر دانش آموزان لاتین، دانش آموزان سفید و کلیه دانش آموزان غیر قابل تشخیص است - آنها به طور قابل توجهی متفاوت نیستند.

نتایج رگرسیون در جدول 5 همچنین آزمون فرضیه دوم ما در مورد اثر مدیریت متنوع را ارائه می دهد. این نتایج هیچ پشتیبانی از انتظار ما را ارائه نمی دهد؛ نه تنها اثرات در سراسر گروه های دانش آموزی غیر قابل تشخیص هستند، بلکه آنها نیز از صفر غیر قابل تشخیص هستند. جدول B6: تفاوت های ضریب مدیریت تنوع پذیری نتایج را نشان می دهد

جدول 6: آزمون های Wald از تفاوت های ضریب

الف) تفاوت ضرایب سرمایه اجتماعی		
آمار X ²		
نمرات پاس شده دانش آموزان	نمرات پاس شده دانش آموزان سفید	اثر سرمایه اجتماعی در:
5.48	3.92	نمرات پاس شده دانش آموزان سیاه
0.97	0.09	نمرات پاس شده دانش آموزان لاتین
11.59	1.65	نمرات پاس شده دانش آموزان کم درآمد
+ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01.		
ب) تفاوت ضریب مدیریت متنوع		
آمار X ²		
نمرات پاس شده دانش آموزان	نمرات پاس شده دانش آموزان سفید	اثر مدیریت متنوع در:
0.30	0.02	نمرات پاس شده دانش آموزان سیاه
1.45	1.83	نمرات پاس شده دانش آموزان لاتین
0.24	0.25	نمرات پاس شده دانش آموزان کم درآمد
+ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01.		
تفاوت ضریب عمل متقابل		
آمار X ²		
نمرات پاس شده دانش آموزان	نمرات پاس شده دانش آموزان سفید	اثر ساک. کپ در مدیریت تنوع
5.32	4.27	نمرات پاس شده دانش آموزان سیاه

0.4	0.17	نمرات پاس شده دانش آموزان لاتین
0.53	0.07	نمرات پاس شده دانش آموزان کم درآمد
+ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01.		

آزمون برای تفاوت های بین ضرایب مدیریت متنوع در هر مدل در جدول 5 گزارش شده است. ما در اینجا شاهد تأثیر مدیریت متنوع برای هر گروه دانش آموز هستیم از نظر آماری غیر قابل تشخیص هستند. پس از کنترل سرمایه پرسنل کلی، تعهد سازمانی به تنوع، اثر مهمی بر نمرات پاس شده هر گروه دانش آموزی ندارد. اکنون ما به تست فرضیه سوم برمی گردیم، که تعهد مدیریتی به تنوع واگرایی در تأثیر سرمایه اجتماعی به طور متوسط عملکرد دانش آموزان و بر عملکرد دانش آموزان محروم را کاهش می دهد. برای انجام این کار، شامل تعامل افزایش مدل سازی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت تنوع مشروط می باشد. اول، از جدول 7 متوجه شدیم که دوره تعامل افزایشی در هر مدل متغیر وابسته، نامناسب هستند. نشانه این ضرایب، به هر حال، با انتظارات ما منطبق است. ضریب تعامل منفی نشان می دهد که اثر هر متغیر مولفه در یک دیگر کاهش می یابد - افزایش در ارزش یک اصطلاح اثر حاشیه ای دیگر را کاهش می دهد.

بنابراین ضریب تعامل مثبت نشان می دهد که اثر هر متغیر مولفه در دیگر افزایش می یابد - افزایش در ارزش یک اصطلاح، اثر جانبی دیگر را افزایش می دهد. بنابراین، ضریب تعامل مثبت برای پاس کردن نمرات دانش آموزان سیاه پوست نشان می دهد که تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر این عملکرد دانش آموزان افزایش می یابد که در آن تعهد بیشتر به تنوع وجود دارد. به هر حال، این ضرایب از نظر آماری قابل توجه نیستند.

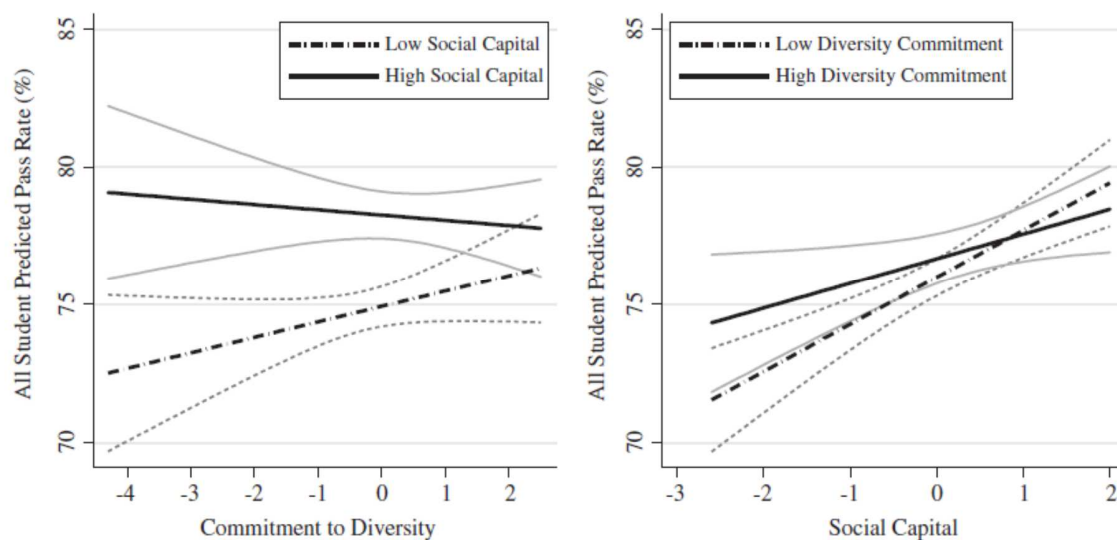
جدول 7: مدل تعاملی عملکرد دانش آموزی

	کلیه دانش آموزان	دانش آموزان سفید	دانش آموزان سیاه	دانش آموزان لاتین	دانش آموزان کم درآمد
سرمایه اجتماعی	1.36*** (0.27)	1.26*** (0.27)	0.02 (0.55)	1.21*** (0.32)	0.93** (0.31)
تعهد به تنوع	0.25 (0.25)	0.44 (0.27)	0.45 (0.49)	0.06 (0.30)	0.30 (0.28)
سرمایه در تنوع	-0.31 (0.19)	-0.30 (0.20)	0.46 (0.37)	-0.40 (0.24)	-0.24 (0.23)
سرمایه انسانی	1.24*** (0.27)	0.42 (0.28)	1.14* (0.51)	1.48*** (0.32)	1.57*** (0.31)
دانش آموزان سیاه %	-0.16*** (0.03)	0.05 (0.03)	-0.02 (0.04)	-0.03 (0.04)	-0.13*** (0.03)
دانش آموزان لاتین %	-0.06*** (0.02)	0.09*** (0.02)	0.05 (0.04)	-0.01 (0.02)	-0.04* (0.02)
دانش آموزان کم درآمد %	-0.21*** (0.02)	-0.26*** (0.02)	-0.27*** (0.04)	-0.19*** (0.03)	-0.12*** (0.02)
حقوق معلمان	0.28*** (0.08)	0.00 (0.09)	0.69*** (0.16)	0.40*** (0.09)	0.45*** (0.09)
نسبت معلم به دانش آموز	0.30 (0.22)	-0.31 (0.26)	0.15 (0.38)	0.37 (0.22)	0.31 (0.22)
تجربه معلم	-0.10 (0.11)	0.19 (0.10)	0.05 (0.18)	-0.18 (0.12)	-0.14 (0.12)
ثبت نام	0.06 (0.10)	0.29** (0.11)	0.08 (0.15)	-0.02 (0.11)	-0.12 (0.10)
مدرسه ابتدایی	4.22*** (0.69)	2.73*** (0.72)	5.00* (1.99)	4.52*** (0.87)	5.15*** (0.80)
مدرسه راهنمایی	0.00 (0.64)	-0.08 (0.65)	1.08 (1.88)	-0.28 (0.83)	-0.02 (0.76)
دیبرستان	-1.67 (1.00)	-3.58** (1.11)	-2.16 (2.17)	-1.82 (1.12)	0.07 (1.05)
سال ۲۰۱۲	-1.56** (0.48)	-0.85 (0.50)	2.93** (0.91)	-0.71 (0.58)	-1.32* (0.55)
ثابت	75.10*** (4.13)	93.06*** (4.33)	40.97*** (7.85)	60.74*** (4.68)	55.33*** (4.59)
N	1,692				

نتایج در جدول C.6 نیز تایید می کنند که شرایط تعامل در مدل های لاتین و کم درآمد از لحاظ آماری از هر یک از دانش آموزان سفید یا کلیه دانش آموزانی که مدل های نمرات را پاس کرده اند متفاوت نیستند. به هر حال، تعامل سرمایه اجتماعی و مدیریت تنوع در نمرات پاس شده دانش آموزان سیاه و سفید به طور قابل توجهی از دانش آموزان سفید یا همه عملکرد دانش آموزان متفاوت است. علیرغم ناکارایی این ضرایب، اثرات تخمین زده شده ممکن است هنوز پیامدهای مهم داشته باشد.

برای درک معتبرتر و دقیق تر اهمیت آماری و برای درک اثرات مذکور به معنای واقعی، ما به تفسیر گرافیکی این اثرات تخمین زده شده برمی گردیم (برامبور و همکاران 2006).

شکل 1 تا 3 نمرات پاس شده پیش بینی شده برای هر یک از پنج گروه دانش آموزی ما تعریف کرده ایم را نشان می دهد، که این نمرات با استفاده از مدل های تعاملی گزارش شده در جدول 7 ایجاد شده است. هر خط در این نمودارها نشان دهنده نمرات پاس شده پیش بینی شده است که همه چیز برابر است اما مقدار متغیر مستقل آن در طول محور افقی و افسانه هر نمودار گزارش شده است.



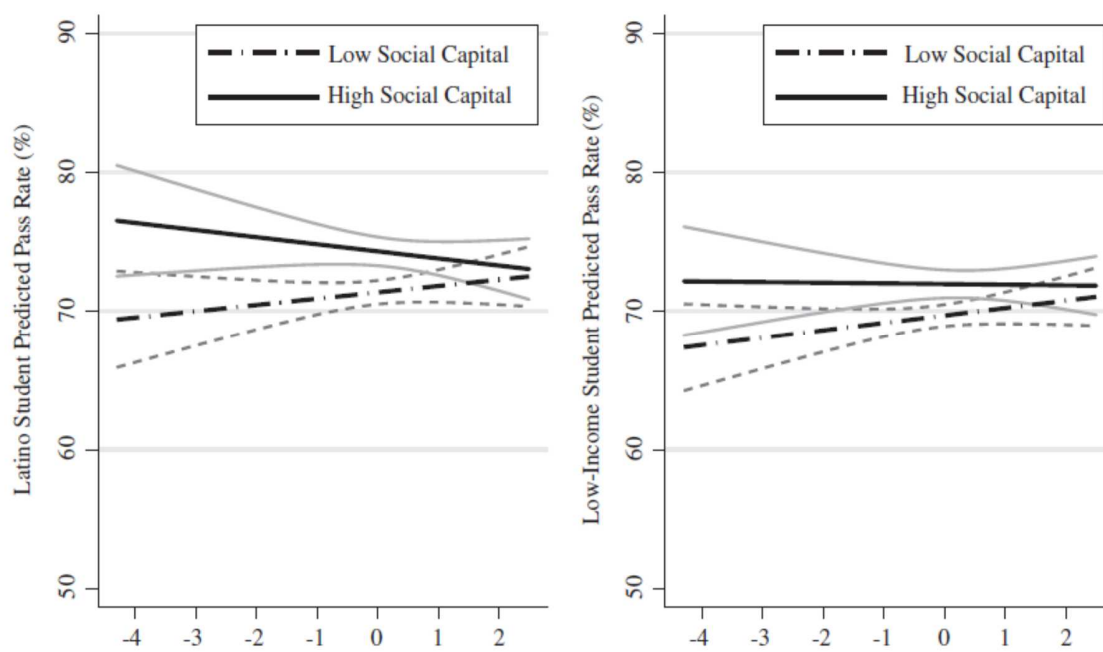
شکل 1: نمرات پاس شده کلیه دانش آموزان

هر پیش بینی با فاصله اطمینان 95 درصد همراه است و ما می توانیم اهمیت آماری را در دو شیوه درک کنیم. اول، که فاصله اطمینان برای دو خط با هم همپوشانی دارند، نمرات پاس شده پیش بینی شده از لحاظ آماری بین مجموعه شرایط برای هر خطی قابل تشخیص نیستند؛ این بدان معنی است متغیری که مجموعه شرایط را برای دو خط مشخص می کند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد ندارد.

دوم، در سراسر محور افقی، اثرات پیش بینی شده از لحاظ آماری از یکدیگر جدا شده اند که مجموعه های فاصله اطمینان بالا و پایین همپوشانی ندارد. اگر فواصل اطمینان در یک خط پیش بینی شامل مقدار محور عمودی مشابه برای کل گسترش محور افقی باشد، متغیر در امتداد محور افقی نشان داده شده است که هیچ تأثیر قابل توجهی بر عملکرد ندارد. این روش مشابه تفسیر برای هر یک از ارقام 1-3 اعمال می شود.

در ابتدا نگاهی به شکل 1، که در آن همه نمرات پاس شده پیش بینی شده دانش آموزان را نشان می دهند، دو یافته های مهم روشن هستند. اول، سمت چپ این شکل نشان می دهد که مدارس با سرمایه اجتماعی کم پیش بینی می شود که به طور قابل توجهی نمرات پاس شده کمتری، بطور میانگین، نسبت به مدارس با سرمایه اجتماعی بیشتر دارند. تنها تعهد سازمان نسبت به تنوع بسیار بالا می باشد، اثر سرمایه اجتماعی ناچیز است (فواصل اطمینان بر هر پیش بینی همپوشانی خطی). سرمایه اجتماعی نمرات پاس شده کلی دانش آموزان را بهبود می دهد، اما تعهد سازمانی قوی به تنوع می تواند فقدان سرمایه اجتماعی را از نظر بهبود نمرات آزمون جبران کند. دوم، سمت راست شکل 1 نشان می دهد، دوباره، که سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی عملکرد متوسط دانش آموزان در مدارس با تعهد کم با تنوع را، اما نه در مدارس با تعهد قوی تر بهبود می بخشد. ما همچنین متوجه می شویم که تفاوت در عملکرد بین مدارس با سطوح مختلف تعهد به تنوع مهم نیست - مدیریت تنوع باعث تفاوت معنی داری در میان کارایی دانش آموزان نمی شود. اگرچه این نتایج تست مستقیم از فرضیه های ما نیست، آنها پیشنهاد می دهند در حالیکه مدیریت تنوع ممکن است تاثیر مستقیمی بر عملکرد دانش آموزان داشته باشد، آیا آن اثر سرمایه اجتماعی را تعدیل می کند؟

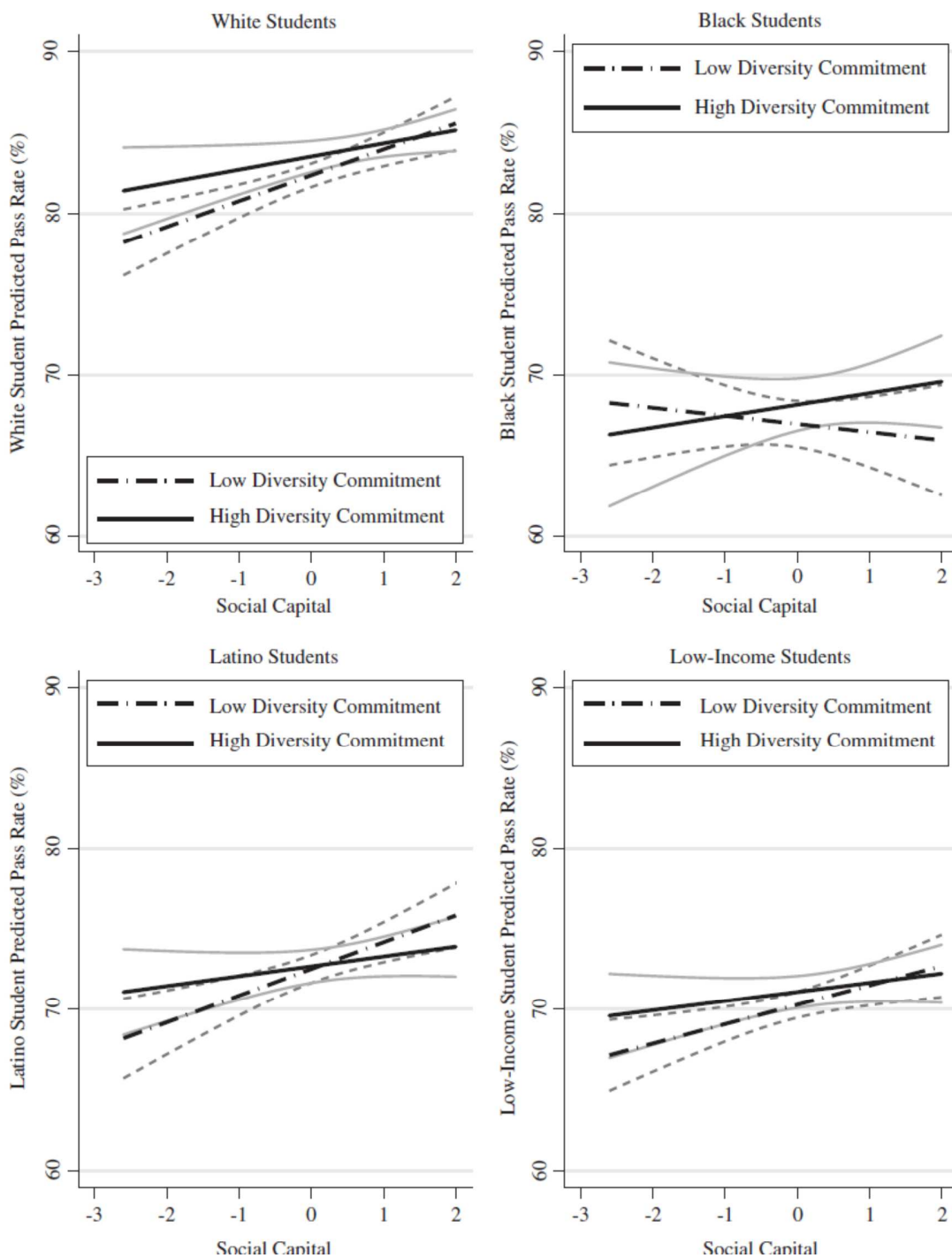
شکل 2 یک تست بصری از فرضیه سوم ما با مقایسه چگونه سرمایه اجتماعی بر عملکرد گروه های مختلف دانش آموزی در سطوح مختلف تعهد سازمانی به تنوع تاثیر می گذارد. در این رقم سه نتیجه گیری وجود دارد. اول، نمرات پاس شده دانش آموزان سفیدپوست، لاتین و دانش آموزان کم درآمد به طور قابل توجهی در سرمایه اجتماعی بهبود می یابد، اگرچه این اثر با تعهدات بسیار زیاد و بسیار پایین به ارزش های متنوع کم می شود.



شکل 2: نمرات پاس شده پیش بینی شده و سطح سرمایه اجتماعی

تأثیر برای دانش آموزان کم درآمد هر دو کوچکتر و در اهمیت کمتر سازگار است آن نسبت به دانش آموزان سفیدپوست یا لاتین است. تأثیر سرمایه اجتماعی نه، به هر حال، برای عملکرد دانش آموزان سیاه قابل توجه است. دوم، الگوی اثرات هر دو سرمایه اجتماعی و تعهد به تنوع برای دانش آموزان سفید و لاتین بسیار شبیه به نظر می رسد. اگرچه نمرات پاس شده پیش بینی شده بطور میانگین برای دانش آموزان لاتین به طور قابل توجهی کمتر از دانش آموزان سفید است. در نهایت، کمبود سرمایه اجتماعی در دانش آموز سیاه پوست نمرات پاس شده را پیش بینی می کند که بحث های بالا را مطرح می کند: نه سرمایه اجتماعی و نه تعهد به تنوع به عملکرد دانش آموزان سیاه پوست کمک می کند و اثرات آنها برای این دانش آموزان به میزان قابل توجهی از هر گروه دیگری که ما در اینجا در نظر داریم، کمتر است.

شکل 3 نمرات پاس شده پیش بینی شده و تعهد سازمانی به تنوع



شکل 3 نمرات پاس پیش بینی شده در سطوح مختلف، سرمایه اجتماعی را در دو سطوح مختلف تعهد سازمانی نشان می دهد. یافته های نمودارهای مذکور مورد بحث در بالا روشن است. تعهد سازمانی قوی تر نسبت به تنوع می تواند برای فقدان سرمایه اجتماعی - مدیریت تنوع جبران کند، سرمایه اجتماعی به همه گروه های دانش آموزی مربوط نشود ما همچنین شواهد مداوم را مشاهده می کنیم که درون ما طبقه بندی دانش آموزان محروم ناهمگونی است.

عملکرد دانش آموزان لاتین شبیه به عملکرد دانش آموزان سفید است درنحوه اینکه آن توسط هر دو مدیریت تنوع و سرمایه اجتماعی تحت تأثیرقرار می گیرد اما عملکرد دانش آموزان آمریکایی آفریقایی برای هر دو تأثیر پاسخگو نیست. در نهایت، دانش آموزان کم درآمد فقط از سرمایه اجتماعی کم بهره مند می شوند و توسط مدیریت تنوع بی تأثیر باقی می ماند. زیرا که وضعیت کم درآمد، نژاد و قومیت را از بین می برد، عدم اهمیت این عوامل ممکن است منعکس کننده یافته های مخلوطی باشد که ما در رابطه با دانش آموزان سیاه، دانش آموزان لاتین و دانش آموزان سفید مشاهده می کنیم.

بحث و نتیجه گیری

یافته های ما به پیشینه تحقیق در مورد سازمان ها به عنوان سیستم های باز کمک می کند و نقشی که مدیریت می تواند در برخورد با منابع و محدودیت های زیست محیطی ایفا کند (تامپسون 1967؛ لین و همکاران 2000؛ رینی 2009؛ او توله و مایر 2011). سرمایه اجتماعی منابع محیط زیست است، اما یافته های ما از توافق در حال رشد حمایت می کند که سرمایه اجتماعی مزایای نابرابر در برابر گروه های مختلف مشتری تولید می کند. سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر عملکرد دانش آموزان اقلیت و دانش آموزان محروم دارد، در حالی که تأثیر آن در بین دانش آموزان سفید پوست بیشتر است. اگرچه دانش آموزان لاتین و دانش آموزان کم درآمد برخی از مزایا دارند، دانش آموزان سیاه پوست با سرمایه اجتماعی تحت تأثیر قرار نمی گیرند (فرضیه 1).

تأثیرات غیرمستعارف سرمایه اجتماعی از استدلال های سیاسی وسیعتر هیرو (2007، 2003) بر مشکلات احتمالی ایجاد شده توسط توسعه سرمایه اجتماعی حمایت می کند. اختلافات مشابه به احتمال زیاد ممکن است در مناطق سیاستگذاری به شدت بر تولید مشترک مشتری متکی باشد تا نتایج سیاست را مانند آموزش تولید کند. (مراجعه کنید به استروم 1990، بوارید 2007).

این مورد خاص به ویژه نگرانی، با توجه به نمره تست و سایر شکافهای نژادی آموزش به دست می آید که در اقلیت های نژادی در ایالات متحده و سایر کشورها با جمعیت ناهمگونی یا هجوم مهاجران رخ می دهد (جنکس و فیلیپس 2011). بعداً، این یافته ها پشتیبانی کمی از فرضیه دوم ما ارائه می دهد که اقلیت و دانش آموزان محروم بیشتر از

دیگران از مدیریت تنوع بهره مند شوند زمانی که کیفیت کلی پرسنل در نظر گرفته می شود. در عوض، به نظر می رسد که عملکرد گروه دانش آموزی به طور قابل توجهی تحت تاثیر این استراتژی های مدیریتی خاص قرار نگرفته است. نظریه و شواهد قبلی نشان می دهد که عملکرد دانش آموزان محروم باید بهبود یابد که مدیریت آن به صراحت بر استراتژی هایی تأکید می کند که باید به علت عدم تناسب از آنها سود ببرد (مراجعه کنید به پیتس، 2005، 2009؛ ساب هارول 2014). هنوز ما متوجه می شویم که شواهدی در اینجا وجود ندارد. عملکرد این گروه ها ظاهراً به نظریه رسد کیفیت کارکنان سازمانی بیشتر از هر گونه تأکید بر مدیریت تنوع است. این ممکن است پیشنهاد کند که نگرش مدیریتی (استراتژیک) تاثیر کمتری نسبت به کیفیت یا مهارت پرسنل، حداقل در مورد عملکرد دانش آموزان دارد.

در عوض، سهم ما در پیشینه مدیریت تنوع، مستلزم این است که استراتژی های مدیریتی در ارتباط با سرمایه اجتماعی عمل می کنند. ما بحث کردیم که مدیریت تنوع می تواند تفاوت ها را در تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد دانش آموزان در سراسر گروه کاهش دهد. استراتژی های مدیریت تنوع یک جو سازمان را بیان می کنند که نیاز به سیاست های خاصی رای کمک به دانش آموزان در معرض مضرات در موفقیت دانشگاهی خود به رسمیت شناخته است.

مدیران می توانند کمبود سرمایه اجتماعی در میان برخی از گروه های دانش آموزی را شناسایی کنند و می تواند مکانیزم هایی برای جبران این هزینه ها ایجاد کند. در عوض، مدیران می توانند هرگونه اثر ترجیحی سرمایه اجتماعی را شناسایی و محدود کنند. ما از استدلال خود حمایت می کنیم. در مدارس با تعهد کمتر به تنوع، سرمایه اجتماعی بطور مثبت بر عملکرد دانش آموزان سفید، لاتین و کم درآمد تاثیر می گذارد اما بر دانش آموزان سیاه تاثیر ندارد و بنابراین شکاف های نژادی بیشتری در عملکرد ایجاد می کند که در مدارس با تعهد قوی تر نسبت به تنوع، سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم از هر گروه دانش آموزی بهره مند نمی شود.

این یافته ها حاوی دو نتیجه مهم است. اولاً، سرمایه اجتماعی ممکن است به برخی از مشتریان خدمت کند اما نه دیگران. مزایا به گروه های دانش آموزی سفید و لاتین اختصاص دارد، پیشنهاد می شود که تفاوت در سرمایه اجتماعی که به شدت از نظر قومیت یا وضعیت درآمد متفاوت نیست. این نتایج قابل مقایسه برای دانش آموزان سفید و لاتین ممکن است از اندازه نسبی آنها حاصل شود. آنها دو گروه بزرگ در مدارس تگزاس هستند، و لاتینی ها اکنون بیشتر از

سفیدپوستان هستند. در بسیاری از مناطق مدرسه، لاتین ها اکثریت جمعیت را تشکیل می دهند. در این مورد اندازه سرمایه اجتماعی در واقع می تواند معیاری از سرمایه اجتماعی لاتین باشد.

دوم، تعهد سازمانی به تنوع، اثرات سرمایه اجتماعی را کاهش می دهد. در مدرسه هایی که مدیریت تنوع را عمل می کنند، سرمایه اجتماعی با افزایش / کاهش شکاف عملکرد در میان گروه های دانش آموزی ارتباط ندارد. ما این را به عنوان شواهد برای نقش مدیریت در شناسایی و مدیریت توزیع مزایا از سرمایه اجتماعی تفسیر می کنیم. در این مورد خاص از آموزش، تعهد به تنوع در مدیریت اثرات متفاوتی از سرمایه اجتماعی موفق است.

سازمان های عمومی در معرض تاثیرات زیست محیطی هستند، اما مدیران فعال نیستند در حالی که منابع اجتماعی مانند سرمایه اجتماعی بروز اختلاف در عملکرد را افزایش می دهند.

مدیریت می تواند شناسایی کند که آیا برخی از مشتریان (غیر) مفید هستند و استراتژی های برای جبران این تفاوت اجرا می کنند. سرمایه اجتماعی ممکن است بر هر سازمان عمومی تأثیر بگذارد اما این نفوذ باید بیشتر باشد، که مدیران بیشتر در تولید مشترک با اعضای جامعه متکی هستند- که در آن مشتریان، مدیران و بازیگران دیگر به طور مشترک در مدیریت برنامه های عمومی درگیر هستند. آموزش آزمون انتقادی تئوری ما را ارائه می دهد و یافته های ما قوی ترین دلایل برای مدیریت مناطق سیاسی از جمله مراقبت های بهداشتی، کمک های عمومی، یا سیاست های زیست محیطی دارد، که همه می توانند شامل اعضای جامعه در اجرا شوند. نا امید کننده است، مدیریت مهم است. آنچه ما در اینجا ارائه می دهیم شواهدی جدید وجود دارد که مدیریت در توزیع مزایای اجتماعی سرمایه با حذف نفوذ توزیع سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی اهمیت دارد.

این یافته از مفهوم مشترک سرمایه اجتماعی به عنوان یک منبع برای سازمان سوال می کند.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی