

# Investigating the Validity of the Model of Growth and Development of Social Capital in Governmental Organizations

Mohammad Ali Javanpour<sup>1</sup>  
Farhad Emam Jomeh (Ph.D.)<sup>2</sup>  
Abdolrahim Rahimi (Ph.D.)<sup>3</sup>

## Abstract

Human capital includes competencies, knowledge, social and personality traits, creativity and embodying the ability to do something to produce economic value. Social capital can bring benefits in terms of internal and functional order and coherence of the system in order to achieve the desired goals and benefits for organizations. So it deserves attention and development. The development of social capital requires attention to the requirements and proper infrastructure in this field. This study examines the validity of the model of growth and development of social capital in governmental organizations. The present study is an applied descriptive-survey research. The statistical population includes all experts and staff of the Martyrs and Veterans Affairs Foundation of Tehran who are aware of the research subject and their volume is 175 people, based on Cochran's formula, the sample size was 120 people who were selected by simple random sampling method. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics and SPSS 23 and PLS software. In order to evaluate the validity of the model, confirmatory factor analysis, structural equations, path analysis and other related statistical tests were used. In discussing the validation of the results, the research indicated a suitable fit of the conceptual model, based on the indices of acceptable and significant values of path coefficients, factor loads, explained variance and cross-validity of the redundancy index. Based on the analysis, it was found that various factors provide the growth and development of social capital in governmental organizations that can be divided into five categories (sub-categories) including employee characteristics, management role in the organization, organizational strategy, manpower and cultural contexts. These factors create and develop the phenomenon of social capital (as a central category) in organizations.

**Keywords:** *Validation, Growth and Development Model of Social Capital.*

- 
1. PhD Student in Cultural Management and Planning, Islamic Azad University, South Tehran Branch, m.javanpour@gmail.com
  2. Correspondent Author: Assistant Professor, Islamic Azad University, Arak Branch
  3. Assistant Professor, Islamic Azad University, South Tehran Branch

## بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی

### در سازمان‌های دولتی

محمدعلی جوان پور\*، دکتر فرهاد امام جمعه\*\*

دکتر عبدالرحیم رحیمی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۲

#### چکیده

سرمایه انسانی، شامل شایستگی‌ها، دانش، و ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی، شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایایی در راستای انتظام و انسجام درونی و کارکردی سیستم در جهت تحقق اهداف و مطلوبیت‌های مورد نظر برای سازمان‌ها به ارمغان آورد. پس شایسته توجه و توسعه است. توسعه سرمایه اجتماعی مستلزم توجه به ملزومات و بسترسازی مناسب در این زمینه است. این تحقیق به بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی می‌پردازد. تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمام کارشناسان و کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران است که به موضوع تحقیق آگاهی داشته و حجم آنها ۱۷۵ نفر و بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۰ نفر تعیین شد که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم‌افزار SPSS 23 و PLS صورت گرفت. به منظور بررسی اعتبار مدل، از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و سایر آزمون‌های آماری مربوط استفاده شد. در بحث اعتبارسنجی نتایج، پژوهش حاکی از برازش مناسب مدل مفهومی، بر مبنای شاخص‌های مقادیر قابل قبول و معنادار ضرایب مسیر، بارهای عاملی، واریانس تبیین شده و روابط متقاطع شاخص افزونگی بود. بر مبنای تحلیل‌ها، مشخص شد که عوامل مختلفی رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی را فراهم می‌آورند که می‌توان آنها را در پنج مقوله (فرعی) شامل ویژگی‌های کارمندان، نقش مدیریت در سازمان، استراتژی سازمان، نیروی انسانی و بسترهای فرهنگی تقسیم‌بندی کرد که این عوامل باعث ایجاد و توسعه پدیده سرمایه اجتماعی (به عنوان مقوله محوری) در سازمان‌ها می‌شوند.

**کلیدواژه‌ها:** اعتبارسنجی، مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی.

\*. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

m.javanpour@gmail.com

\*\* نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک

\*\*\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

## مقدمه

در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی‌های غیر ملموس است و توانایی شناخت و برآورد این منبع با ارزش برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است (چانگ، ۲۰۱۳). از این رو، با قاطعیت می‌توان گفت که «کارکنان» سرمایه‌های اصلی هر سازمان‌اند و دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نتیجه آنکه در این دنیای در حال تغییر و به شدت رقابتی، منابع انسانی تنها ایجادکننده مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شوند. لذا رقابت برای تسخیر بازار از یک سو، و محدودیت منابع طبیعی از سوی دیگر، ضرورت توجه بیشتر به این مفهوم در سازمان‌های پیچیده امروزی را بیش از پیش نمایان ساخته است. بنابراین، استفاده مؤثر از منابع انسانی یکی از مهم‌ترین چالش‌های هر سازمان است (فیلد، ۱۳۹۶). با توجه به تغییرات سریع و افزایش شدت رقابت میان سازمان‌ها و به دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات و نیازهای محیطی، ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی در سطح سازمان اهمیت و ضرورت قابل توجهی یافته است. امروزه سرمایه اجتماعی نیز یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات سازمان‌ها محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند بستر مناسبی را برای بهره‌برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه‌ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (اریکسون و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم سرمایه نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی مانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد، یعنی انسان را قادر می‌سازد ارزش ایجاد کند؛ کارها را انجام دهد، به اهدافش برسد، مأموریت‌هایش را در زندگی به اتمام برساند، و به سهم خود به دنیایی که در آن زندگی می‌کند، کمک کند (اریکسون و همکاران، ۲۰۱۹). ملاحظه می‌شود که سرمایه اجتماعی می‌تواند مزایایی در راستای انتظام و انسجام درونی و کارکردی سیستم در جهت تحقق اهداف و مطلوبیت‌های مورد نظر برای سازمان‌ها به ارمغان آورد. پس شایسته توجه و توسعه است. توسعه سرمایه اجتماعی مستلزم توجه به ملزومات و بسترسازی مناسبی است که از جمله مهم‌ترین عوامل بسترساز آن در سازمان‌ها می‌توان به ساختار سازمانی، فرهنگ سازمان، ویژگی‌های مهم نیروی انسانی، شرایط داخل و بیرون سازمان، ماهیت سازمان و... اشاره کرد. به همین دلیل، مطالعه

و پژوهش درباره رویکردهای انسان‌محور به منظور بهبود عملکرد سازمان‌ها از اهمیت دوچندان برخوردار است. امروزه سازمان‌های بخش دولتی با چالش‌های بسیاری روبه‌رو هستند. مسائلی چون پاسخگویی، مسئولیت اجتماعی، جهانی شدن، توسعه و بهره‌وری پایدار و مانند این موارد از یک سو، و کاهش چشمگیر بودجه‌های کلان دولت‌ها از سوی دیگر، همه و همه دولت‌ها را به چاره‌اندیشی واداشته است. پارادایم و الگوی سنتی اداره سازمان‌های دولتی که در بخش اعظم قرن بیستم یک نظریه غالب محسوب می‌شد، طی سال‌های اخیر و به منظور پاسخ به چالش‌های اشاره‌شده مورد انتقاد قرار گرفته است (نصری، ۱۳۹۸). بسیاری از سازمان‌های دولتی بر آن شده‌اند تا با نگاهی به رویکردهای نوین مدیریت دولتی، خود را به الگوها و ابزارهای لازم مجهز کنند و از ابزارها و نظام‌هایی چون مدیریت عملکرد و به تبع آن، اندازه‌گیری عملکرد بهره‌جویند. اما بخش دولتی از ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های خاصی برخوردار است که ممکن است مدیریت، نظام و ابزارهای اندازه‌گیری عملکرد را تحت تأثیر قرار داده، با مشکل مواجه کند. اهداف چندگانه و اغلب غیرانتفاعی، ذی‌نفعان متعدد با انتظارات گوناگون، ابهام در مورد نتایج مطلوب، پاسخگویی‌ها، مسئولیت اجتماعی، ملاحظات سیاسی، سرمایه اجتماعی (اعتماد عموم)، ابهام در رابطه بین عملکرد و نتایج و مانند این موارد از جمله مسائلی است که می‌تواند اندازه‌گیری و بهبود عملکرد در سازمان‌های دولتی را با چالش روبه‌رو کند (مرادی، ۱۳۹۹). از طرف دیگر، در راستای استحکام هر چه بیشتر مبانی اقتصاد مقاومتی و همچنین اجرای سیاست کاهش اتکا بر درآمدهای نفتی که از الزامات تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی است، پرداختن به موضوع بهبود عملکرد سازمان از طریق مدیریت جامع عملکرد کارکنان بیش از پیش ضروری است. پژوهش حاضر که هدف آن، شناخت همه ابعاد و قابلیت‌های انسانی مؤثر در عملکرد نیروهای انسانی در سازمان است، ارائه الگویی را می‌سازد که انتظار می‌رود با تکیه بر همه ابعاد آن، مدیران این سازمان را در همه سطوح در استفاده هرچه مؤثرتر از نیروهای انسانی یاری دهد و زمینه عملکرد بهتر سازمان و نقش‌آفرینی مؤثرتر آن را در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی فراهم کند. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر به لحاظ نظری کاستی‌هایی را که در حوزه مطالعات عملکرد نیروی انسانی وجود دارد، شناسایی کرده، الگویی جامع ارائه می‌دهد که بر محور نیروی انسانی متمرکز خواهد بود. از این لحاظ می‌تواند در مقایسه با مدل‌های قبلی از جامعیت بیشتری برخوردار باشد. از طرف دیگر،

در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از کانونی‌ترین مفاهیم، ظهور و بروز یافته و انگیزش بالایی در بین صاحب‌نظران برای ارائه تحلیل‌های علمی ایجاد کرده است. سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی دارد؛ زیرا در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند. از این رو، پیمودن راه توسعه فرهنگی و اقتصادی دشوار است (کاووسی و رحمانی، ۱۳۸۷). ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و نابهنجاری‌ها در کمبود یا نبود سرمایه اجتماعی نهفته است (اجتهادی، ۱۳۸۶). وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش‌ها و روابط اجتماعی می‌شود؛ به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران اهمیت بسزایی دارد. سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی را می‌توان سازمان‌هایی با پیوندهای محکم، هنجارها و باورهای مشترک، اعتماد و همکاری دانست؛ آن هم با مزایای زیر:

- توسعه یادگیری و هوش سازمانی (تسهیم و جاری کردن دانش)؛

- کاهش بی‌تفاوتی و بدبینی سازمانی؛

- رضایت شغلی و تعهد سازمانی؛

- توسعه ارتباطات؛

- خلاقیت و نوآوری در سازمان.

اما سازمان‌هایی که سرمایه‌های اجتماعی پایینی دارند، با چالش‌های زیر روبه‌رو هستند:

- تخلفات اداری بیشتر مشهود است؛

- کارکنان نسبت به مسئولیت‌های خود بی‌اعتنا هستند؛

- تیم‌ها و کمیته‌های کاری معمولاً بدون نتیجه به پایان می‌رسند؛

- فقدان انگیزش و روحیه رقابت و پویایی متمرکز؛

- عدم اعتماد و ایجاد نهادهای موازی نظارتی، کنترلی و بازرسی؛

- شایعه‌پراکنی، ترور شخصیت و تخریب اشخاص.

با توجه به موارد مطرح شده، ضرورت بررسی عوامل مؤثر در رشد و توسعه سرمایه اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران دو چندان نمایان می‌شود. محقق نیز بر این اساس، به طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی خواهد پرداخت.

## ادبیات و پیشینه تحقیق

«اوستروم» سرمایه اجتماعی را دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات می‌داند که گروهی از افراد در برخورد با مسئله‌های غامض اجتماعی و موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند... افراد بایستی روش‌های تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را برای غلبه بر وسوسه‌های کوتاه‌مدت ناخوشایند پیدا کنند (سرگزی، ۱۳۹۳). همچنین بوردیو<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی را مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی می‌داند که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهاده شده از آشنایی یا شناخت متقابل، به دست می‌آید (جعفری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی دارای دو جزء است:

**الف) پیوند عینی بین افراد:** این مؤلفه حکایت از آن دارد که افراد در فضای اجتماعی با

یکدیگر پیوند دارند. این پیوندها از دو نوع می‌تواند باشد:

اول، افراد می‌توانند به شیوه غیررسمی از طریق انتخاب دوستی‌ها و انواع پیوندهای شبکه‌ای با یکدیگر در ارتباط باشند؛

دوم، جدا از پیوندهای غیررسمی با دیگران، فرد می‌تواند از طریق عضویت رسمی در انجمن‌ها و گروه‌های داوطلبانه، با دیگران در ارتباط باشد. پیوندهای رسمی و شبکه‌های غیررسمی برحسب پیوند بین افراد تعریف می‌شود، ولی ادامه حیات پیوندهای رسمی فراتر از شبکه اجتماعی درونی است.

**ب) پیوند ذهنی:** پیوندهای بین افراد می‌بایست دارای ماهیت متقابل، مبتنی بر اعتماد و دارای

هیجان مثبت باشد. اعتماد به این معناست که افراد از موفقیت‌های گروهی یا نهادی برای منافع خود بهره‌برداری نمی‌کنند (ایرانپور و همکاران، ۱۳۹۹).

1. Bourdieu

در مورد سرمایه اجتماعی سه نظریه «پیوندهای ضعیف، شکاف ساختاری و منابع اجتماعی» وجود دارد:

### نظریه پیوندهای ضعیف

اولین نظریه برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی، نظریه پیوندهای ضعیف است. مطابق این نظریه، هرچه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد، ارزش سرمایه اجتماعی کمتر و بالعکس هرچه شدت و استحکام این روابط ضعیف تر باشد، نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر است. گرانووتر<sup>۱</sup> واضح نظریه پیوندهای ضعیف معتقد است که می توان سرمایه اجتماعی را از نظر شدت، تکرار و شمولیت انواع مختلف روابط، مانند دوستی ها، همکاری ها و... مورد سنجش قرار داد. شدت و استحکام روابط یک گروه اجتماعی در داخل گروه موجب تضعیف روابط اعضای آن گروه با بیرون می شود. در واقع، گرانووتر معتقد بود که روابط منسجم میان اعضای یک گروه، به روابط ضعیف با اعضای گروه های خارجی می انجامد و سرمایه اجتماعی را کاهش می دهد و در مقابل، پیوندهای ضعیف درون گروهی موجب ایجاد روابط با افراد و گروه های خارجی شده، به ایجاد سرمایه اجتماعی می انجامد (عسگریان و همکاران، ۱۳۹۴).

### نظریه شکاف ساختاری<sup>۲</sup>

این نظریه در سال ۱۹۹۲ توسط برت<sup>۳</sup> برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی به کار برده شد. تأکید نظریه شکاف ساختاری بر رابطه میان فرد<sup>۴</sup> و همکاران وی در شبکه و همین طور روابط میان همکاران، با همدیگر است. منظور از شکاف در این نظریه، فقدان ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است که فی نفسه مزیتی برای سازمان تلقی می شود. مطابق نظریه شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا دست کم، ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد. تقویت شبکه های شکاف دار،

---

1. Granovetter  
2. Structural Hole Theory  
3. Burt  
4. Ego

دارای مزایایی است، از جمله ارزیابی سریع و بی‌نظیر اطلاعات، قدرت چانه‌زنی مضاعف و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج (عابدینی، ۱۳۹۷).

### نظریه منابع اجتماعی

سومین رویکرد نظری اصلی برای مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی نظریه منابع اجتماعی است. نظریه منابع اجتماعی بر ماهیت منابعی که در شبکه وجود دارد، تأکید می‌کند. لین و همکارانش پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن، کارآمد نمی‌دانند. برای مثال، ممکن است اعضای شبکه دارای منابع زیادی از جمله قدرت نفوذ، تحصیلات عالی و... باشند و به عنوان منبع با ارزش شناخته شوند، اما این منابع، تنها در صورتی سرمایه محسوب خواهد شد که فرد نیاز به آن منابع داشته باشد. در مثال اخیر، اگر فرد برای رسیدن به هدفی نیازمند قدرت نفوذ همکار خود باشد، آن منبع خودبه‌خود سرمایه تلقی خواهد شد و به تبع، سایر منابع اعضا، مانند تحصیلات عالی سرمایه به حساب نخواهد آمد.

پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی به صورت خلاصه، به شرح جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

ردیف	نام	سال	عنوان	نتیجه
۱	فغفوری آذر	۱۳۹۸	طراحی مدلی پویا برای تحلیل سرمایه اجتماعی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها	نتیجه اینکه با آزمون‌هایی برای ساختار مدل، رفتار سیستم و تحلیل حساسیت سیاست‌ها بر اساس هشت سیاست منتخب، راهکارهای بهینه برای اصلاحات و تغییرات بلندمدت در سیستم مورد مطالعه انتخاب و پیشنهاد شدند.
۲	عابدینی	۱۳۹۵	ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی	از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را در سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را به همراه دارد.



ردیف	نام	سال	عنوان	نتیجه
۳	موغلی و همکاران	۱۳۹۴	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز	مقادیر به دست آمده برای همه متغیرها نشان می دهد که رابطه ای مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مدیریت دانش وجود دارد و با تأیید رابطه معنادار آماری، هر ۴ فرضیه فرعی تحقیق تأیید می شود ( $P\text{-value} < 0/001$ ).
۴	جعفری و همکاران	۱۳۹۴	بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در ارتقای سرمایه اجتماعی پلیس آگاهی ویژه شرق استان تهران	نتایج تحقیق نشان می دهد عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی و عوامل فرایندی به عنوان عوامل درون سازمانی، بر سرمایه اجتماعی کارکنان پلیس آگاهی شرق استان تهران تأثیر داشته است و در مجموع، عوامل درون سازمانی به میزان ۴۹ درصد سرمایه اجتماعی کارکنان پلیس آگاهی استان تهران را تبیین می کند و ۵۱ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین است.
۵	فیضی	۱۳۹۴	طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور با استفاده از مدل ناهایت و گوشال	نتیجه حاصل از این مطالعه، ارائه مدل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور است.
۶	اردلان و همکاران	۲۰۱۹	تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)	از عوامل مؤثری که هر سازمان در راستای تعهد سازمانی کارکنان باید مد نظر قرار دهد، مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی است. در این بین، ایجاد شبکه ها و مجاری ارتباطی و زمینه سازی بستری که منجر به افزایش مسئولیت پذیری کارکنان شود، می تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود.

بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی

ردیف	نام	سال	عنوان	نتیجه
۷	اریکسون <sup>۱</sup> و همکاران	۲۰۱۹	تأثیر سرمایه اجتماعی محله در آسیب‌های کودک: تجزیه و تحلیل طبقه‌بندی جنسیتی	این مطالعه همچنین نشان داد که برخی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به طور منفی با استرس ادراک شده مرتبط هستند و ارتباط بین سرمایه اجتماعی و استرس ادراک شده بسته به سطوح و انواع سرمایه اجتماعی می‌تواند متفاوت باشد.
۸	کاکس	۲۰۱۷	ساختار سازمانی و ایجاد سرمایه اجتماعی	نتایج نشان داد کنترل‌های غیررسمی، کارایی جمعی و مدنی، نظرسنجی، پاسخگویی، حمایت اجتماعی، تعامل اجتماعی و مشارکت اجتماعی و درک هنجارهای مشترک می‌تواند بر توسعه سرمایه اجتماعی، مؤثر باشد.
۹	کارلو و همکاران	۲۰۱۷	اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی: دیدگاه‌های بیشتر بینش بیشتر	تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های اصلی نشان دادند که باید دارایی‌های گروهی (هنجارها، اعتماد و...)، تعیین ساختار مناسب، توانمندسازی سرمایه انسانی، عادت‌های اجتماعی (شهروندی و قانونمندی)، برای توسعه و ارتقای سرمایه اجتماعی فردی، مدنظر قرار داده شود.
۱۰	انگن <sup>۲</sup> و همکاران	۲۰۱۵	ارتباط بین سرمایه اجتماعی مدیران عالی سازمان و گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمان	نتایج تحلیل تحقیق آنها نشان داد که در همه شرکت‌های صنعتی رابطه‌ای مستقیم بین همه ابعاد سرمایه اجتماعی با کارآفرینی وجود دارد.
۱۱	کافچه <sup>۳</sup> و حسینی	۲۰۱۵	رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در کشورهای در حال توسعه	نتایج نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

1. Eriksson-Malin
2. Engelen
3. Kafcheh & Hosseini

ردیف	نام	سال	عنوان	نتیجه
۱۲	چانگ <sup>۱</sup> و دیگران	۲۰۱۳	ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های صنعت	اقدامات مدیریت منابع انسانی، از جمله آموزش، توسعه و جامعه پذیری می‌تواند این ویژگی‌های فردی را ارتقا دهد و ایجاد و نگهداری سرمایه اجتماعی سازمانی را تسهیل کند.
۱۳	جوفره <sup>۲</sup> و دیگران	۲۰۱۳	سرمایه اجتماعی سازمانی	فرضیه تعدیلگری، تعامل اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با رفتارهای زیست‌محیطی شهروندان شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد و نوع این ارتباط مستقیم و مثبت است.

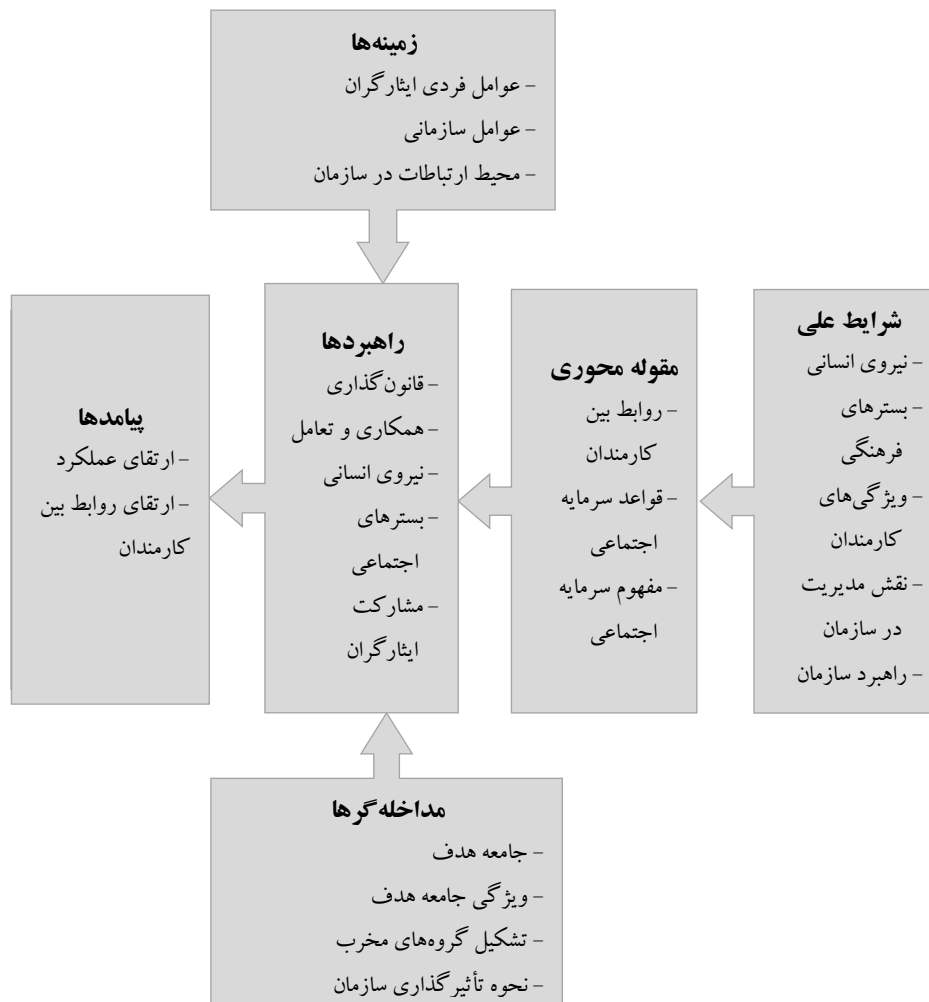
### مدل مفهومی تحقیق و سؤال

با توجه به انجام فرایند تحقیق، مدلی که بر مبنای پیشینه تحقیق، مصاحبه و یافته‌های مرحله کیفی به دست آمده، به صورت شکل ۱ است.

#### سؤال

اعتبارسنجی مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی که در بنیاد شهید و امور ایثارگران ارائه شده، چگونه است؟

1. Chuang  
2. Jofreh



شکل ۱. مدل اکتشافی کیفی سرمایه اجتماعی

شکل ۱ مقوله‌های کدگذاری محوری سرمایه اجتماعی را با رویکرد داده‌بنیاد به کمک نرم‌افزار Maxqda 12 نشان می‌دهد. در ادامه، با توجه به روش‌شناسی تحقیق، مدل مذکور مورد بررسی قرار گرفته است.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری، شامل تمام کارشناسان و کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران است که به موضوع تحقیق آگاهی داشته و حجم آنها ۱۷۵ نفر و بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود، حجم نمونه ۱۲۰ نفر تعیین شد که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزار 23 spss و PLS صورت گرفت. برای بررسی اعتبار مدل، از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و سایر آزمون‌های آماری مربوط استفاده شد.

## تحلیل

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه

شرايط علی	مقوله	مؤلفه	گويه	بار عاملی	آماره	
شرایط علی	ویژگی‌های کارمندان	ویژگی رفتاری	AQ1	۰/۹۴۵	۵/۰۸۰	
			AQ2	۰/۵۷۱	۳/۲۹۴	
			AQ3	۰/۶۷۷	۲/۴۹۹	
			AQ4	-۰/۲۶۲	۰/۹۶۹	
	ویژگی شغلی		BQ1	۰/۵۷۰	۲/۲۷۰	
			BQ2	۰/۷۱۰	۳/۸۸۵	
			BQ3	۰/۸۰۷	۳/۹۰۴	
	ویژگی اخلاقی		CQ1	۰/۵۸۵	۴/۳۷۳	
			CQ2	۱/۲۹۴	۱۲/۸۰۵	
	نقش مدیریت در سازمان	هزینه‌های مدیریتی		DQ1	۰/۷۱۳	۶/۷۴۶
				DQ2	۰/۶۱۷	۸/۵۵۵
				DQ3	۰/۵۹۶	۵/۳۲۶
تدبیر مدیریت			EQ1	۰/۵۰۳	۵/۵۸۸	
	EQ2		۰/۷۸۳	۹/۳۷۸		
	EQ3		۰/۵۹۷	۷/۰۸۷		
	EQ4		۰/۵۵۴	۷/۱۰۸		

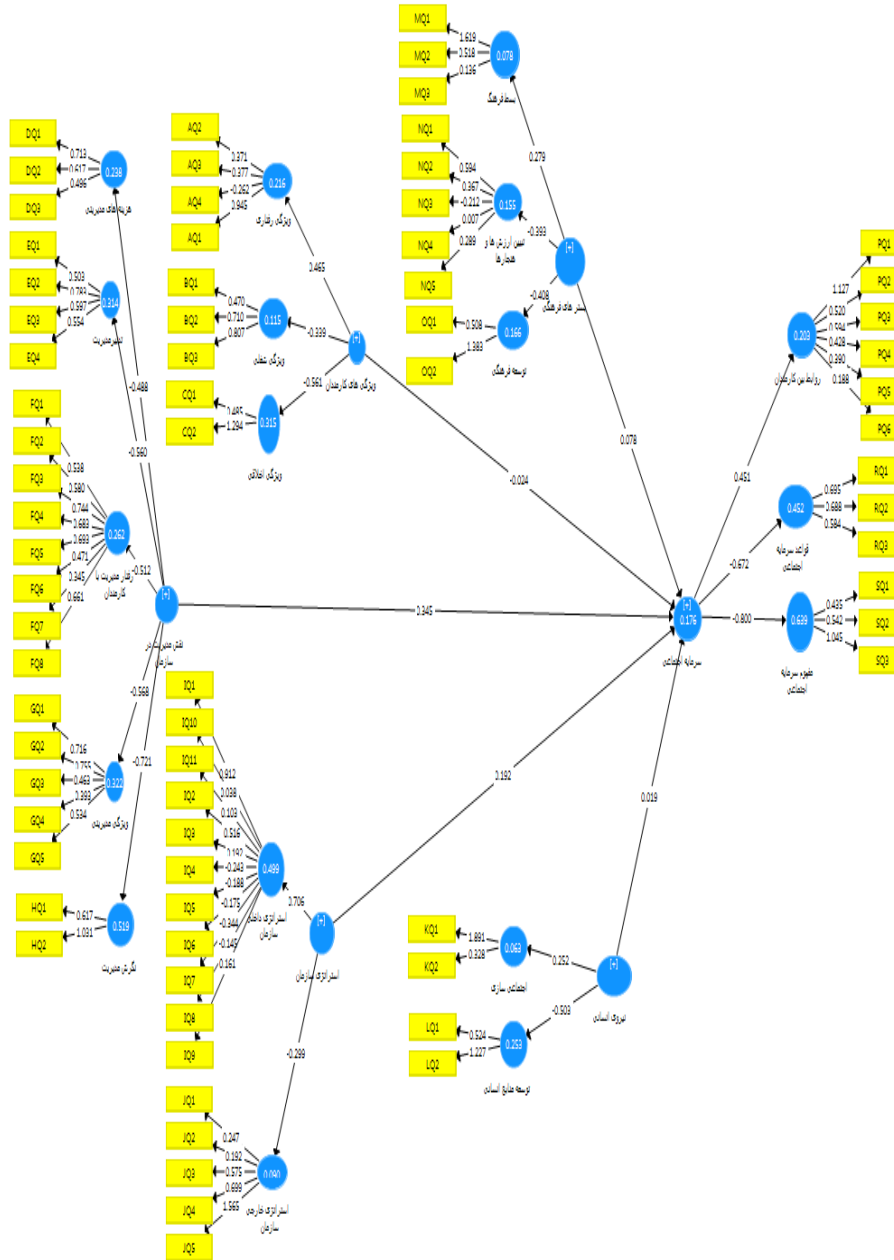
بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی

شرايط علی	مقوله	مؤلفه	گويه	بار عاملی	آماره
		رفتار مدیریت با کارمندان	FQ1	۰/۵۳۸	۵/۶۳۵
			FQ2	۰/۵۸۰	۶/۰۸۱
			FQ3	۰/۷۴۴	۶/۲۹۳
			FQ4	۰/۶۸۳	۵/۹۴۹
			FQ5	۰/۶۹۳	۶/۷۰۳
			FQ6	۰/۵۷۱	۴/۳۰۴
			FQ7	۰/۶۴۵	۳/۲۰۷
			FQ8	۰/۶۶۱	۶/۱۸۷
		ویژگی مدیریتی	GQ1	۰/۷۱۶	۸/۱۵۱
			GQ2	۰/۷۵۵	۸/۹۴۵
			GQ3	۰/۵۶۳	۴/۶۸۸
			GQ4	۰/۵۹۳	۴/۸۰۸
			GQ5	۰/۵۳۴	۵/۸۱۴
		نگرش مدیریت	HQ1	۰/۶۱۷	۱۶/۹۵۳
			HQ2	۱/۰۳۱	۲۷/۸۰۸
استراتژی سازمان		استراتژی داخلی سازمان	IQ1	۰/۹۱۲	۱/۷۵۲
			IQ2	۰/۵۱۶	۱/۸۲۰
			IQ3	۰/۱۹۲	۱/۷۵۱
			IQ4	-۰/۲۴۳	۱/۳۲۹
			IQ5	-۰/۱۸۸	۱/۱۹۰
			IQ6	-۰/۱۷۵	۱/۱۲۴
			IQ7	-۰/۳۴۴	۱/۵۰۰
			IQ8	-۰/۱۴۵	۰/۹۹۹
			IQ9	۰/۱۶۱	۱/۵۵۶
			IQ10	۰/۰۳۸	۰/۳۵۶
			IQ11	۰/۱۰۳	۱/۲۰۳
		استراتژی خارجی سازمان	JQ1	۰/۲۴۷	۰/۹۶۳
			JQ2	۰/۱۹۲	۰/۷۷۸
			JQ3	۰/۵۷۵	۳/۴۹۷
			JQ4	۰/۶۹۹	۵/۸۰۸
			JQ5	۱/۵۶۵	۴/۳۱۸

شرايط على	مقوله	مؤلفه	گويه	بار عاملی	آماره
مقوله محوری	نیروی انسانی	اجتماعی سازی	KQ1	۱/۸۹۱	۱۱/۰۹۷
			KQ2	۰/۳۲۸	۱/۲۶۲
		توسعه منابع انسانی	LQ1	۰/۵۲۴	۷/۵۷۱
			LQ2	۱/۲۲۷	۱۹/۱۶۲
	بسترهای فرهنگی	بسط فرهنگ سازمانی	MQ1	۱/۶۱۹	۶/۲۳۵
			MQ2	۰/۵۱۸	۲/۷۲۴
			MQ3	۰/۱۳۶	۰/۴۹۰
		تبيين ارزش‌ها و هنجارها	NQ1	۰/۵۹۴	۱/۹۵۹
			NQ2	۰/۳۶۷	۱/۹۲۱
			NQ3	-۰/۲۱۲	۰/۷۶۹
NQ4			۰/۰۰۷	۰/۰۳۰	
توسعه فرهنگی		NQ5	۰/۲۸۹	۱/۸۶۰	
		OQ1	۰/۵۰۸	۵/۲۸۸	
OQ2		۱/۳۸۳	۱۶/۵۶۵		
مقوله محوری	سرمایه اجتماعی	روابط بین کارمندان	PQ1	۱/۱۲۷	۷/۴۰۱
			PQ2	۰/۵۲۰	۴/۷۱۸
			PQ3	۰/۵۹۴	۴/۹۵۰
			PQ4	۰/۵۲۸	۳/۲۷۶
			PQ5	۰/۵۹۰	۲/۲۸۷
			PQ6	۰/۱۸۸	۱/۲۱۴
	قواعد سرمایه اجتماعی	RQ1	۰/۶۹۵	۹/۷۵۵	
		RQ2	۰/۶۸۸	۱۱/۹۰۲	
		RQ3	۰/۵۸۴	۹/۱۰۸	
	مفهوم سرمایه اجتماعی	SQ1	۰/۵۳۵	۷/۸۱۰	
		SQ2	۰/۵۴۲	۱۱/۵۳۲	
		SQ3	۱/۰۴۵	۱۵/۶۶۴	

شکل ۲، بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.

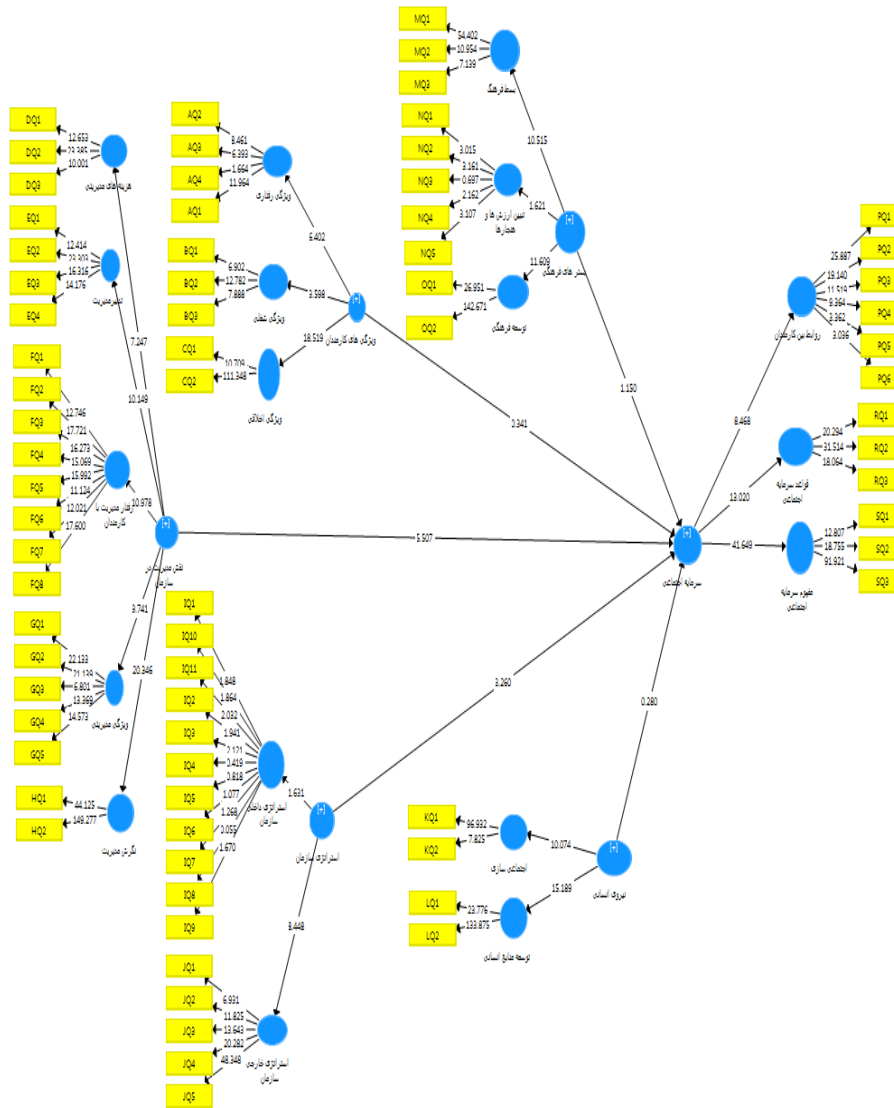
بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی



شکل ۲. بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی

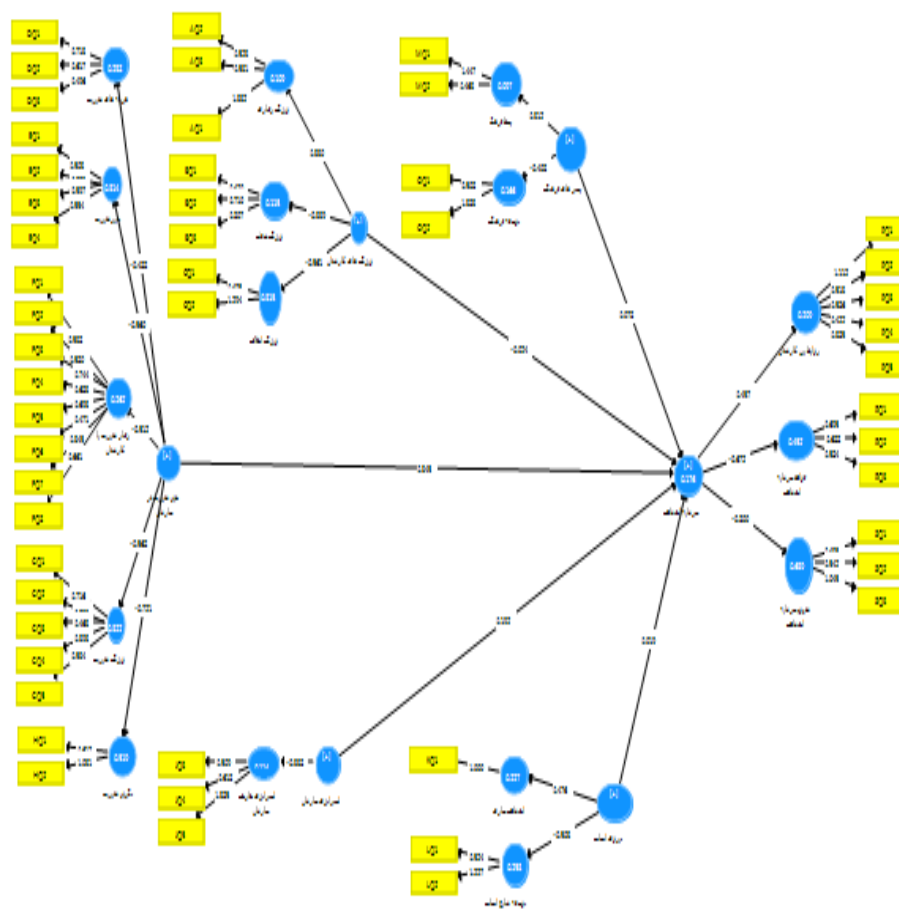


شکل ۳ براساس خروجی نرم افزار آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می دهد.

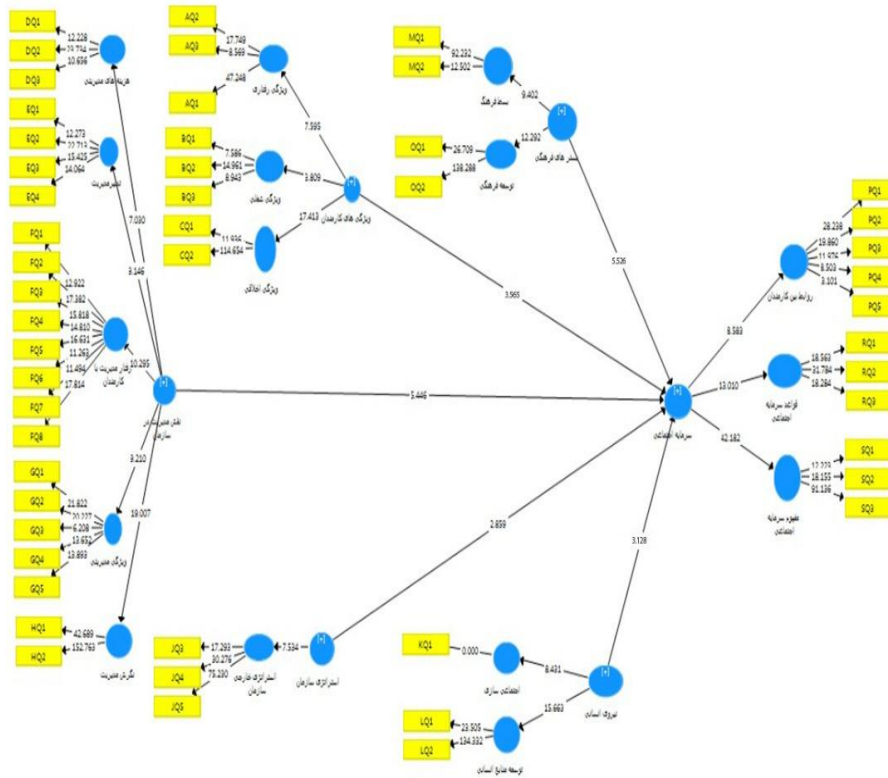


شکل ۳. آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی

در مدل تحلیل عاملی تعدادی از گویه‌ها و مؤلفه‌ها اماره تی کمتر از ۱,۹۸ داشته و بار عاملی کمتر از ۰,۵ داشته‌اند و نیاز به اصلاح مدل است. در ادامه، مدل اصلاح‌شده در ذیل ارائه شده است.



شکل ۳. بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی



شکل ۴. آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی

از آنجایی که PLS شاخص‌های برازش قابل اطمینانی ندارد به جای سنجش برازش معمولاً در مطالعات کیفیت مدل بررسی می‌شود. این آزمون بررسی می‌کند سؤالات هر متغیر با کیفیت مناسبی متغیرهای خود را اندازه می‌گیرد. برای انجام این آزمون، از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی استفاده می‌شود.

آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی با سه عدد ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ سنجیده می‌شود.

بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی

جدول ۳. آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
اجتماعی سازی	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
راهبرد خارجی سازمان	۵۵۸/۰۰۰	۲۶۸/۴۸۷	۰/۵۱۹
راهبرد سازمان	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
بسترهای فرهنگی	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
بسط فرهنگ	۳۷۲/۰۰	۲۴۰/۱۰۰	۰/۳۵۵
تدبیر مدیریت	۷۴۴/۰۰۰	۵۶۳/۸۷۳	۰/۲۴۲
توسعه فرهنگی	۳۷۲/۰۰	۲۲۶/۲۶۱	۰/۳۹۲
توسعه منابع انسانی	۳۷۲/۰۰۰	۲۴۰/۴۷۷	۰/۳۵۴
رفتار مدیریت با کارمندان	۱/۴۸۸/۰۰۰	۱/۰۹۸/۶۹۷	۰/۲۶۲
روابط بین کارمندان	۹۳۰/۰۰۰	۶۳۶/۷۵۹	۰/۳۱۵
سرمایه اجتماعی	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
قواعد سرمایه اجتماعی	۵۵۸/۰۰۰	۴۱۲/۵۹۸	۰/۲۶۱
مفهوم سرمایه اجتماعی	۵۵۸/۰۰۰	۴۰۰/۹۲۰	۰/۲۸۲
نقش مدیریت در سازمان	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
نگرش مدیریت	۳۷۲/۰۰۰	۲۳۵/۶۹۱	۰/۳۶۶
نیروی انسانی	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰
هزینه‌های مدیریتی	۵۵۸/۰۰۰	۴۴۳/۵۷۲	۰/۲۰۵
ویژگی اخلاقی	۳۷۲/۰۰۰	۲۴۹/۴۱۶	۰/۳۳۰
ویژگی رفتاری	۵۵۸/۰۰۰	۳۱۰/۴۲۱	۰/۴۴۴
ویژگی شغلی	۵۵۸/۰۰۰	۳۹۷/۷۳۱	۰/۲۸۷
ویژگی مدیریتی	۹۳۰/۰۰۰	۷۴۱/۴۳۴	۰/۲۰۳
ویژگی‌های کارمندان	۱۸۶/۰۰۰		۱/۰۰۰

اعداد نشان داد که کیفیت مدل اندازه‌گیری با توجه به سه مقدار گفته شده برای تک تک متغیرها در حد قوی است.

◀ روایی متقاطع شاخص افزونگی<sup>۱</sup>

این شاخص با سه عدد ۰,۰۲، ۰,۱۹ و ۰,۳۵ مقایسه می شود که در جدول زیر، قوی گزارش شده است.

جدول ۴. روایی متقاطع شاخص افزونگی

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
اجتماعی سازی	۱۸۶/۰۰۰	۱۴۷/۹۳۹	۰/۲۰۵
راهبرد خارجی سازمان	۵۵۸/۰۰۰	۵۱۵/۴۰۰	۰/۰۷۶
راهبرد سازمان	۱۸۶/۰۰۰	۱۸۶/۰۰۰	
بسترهای فرهنگی	۱۸۶/۰۰۰	۱۸۶/۰۰۰	
بسط فرهنگ	۳۷۲/۰۰۰	۳۳۶/۵۶۵	۰/۰۹۵
تدبیر مدیریت	۷۴۴/۰۰۰	۶۵۹/۸۶۸	۰/۱۱۳
توسعه فرهنگی	۳۷۲/۰۰۰	۳۱۲/۵۵۶	۰/۱۹۰
توسعه منابع انسانی	۳۷۲/۰۰۰	۲۹۶/۴۶۴	۰/۲۰۳
رفتار مدیریت با کارمندان	۱/۴۸۸/۰۰۰	۱/۳۵۷/۹۵۲	۰/۰۸۷
روابط بین کارمندان	۹۳۰/۰۰۰	۸۵۷/۴۲۵	۰/۰۷۸
سرمایه اجتماعی	۱۸۶/۰۰۰	۱۶۳/۰۹۴	۰/۱۲۳
قواعد سرمایه اجتماعی	۵۵۸/۰۰۰	۴۵۵/۴۰۲	۰/۱۸۴
مفهوم سرمایه اجتماعی	۵۵۸/۰۰۰	۳۸۷/۹۲۱	۰/۳۰۵
نقش مدیریت در سازمان	۱۸۶/۰۰۰	۱۸۶/۰۰۰	
نگرش مدیریت	۳۷۲/۰۰۰	۲۴۰/۱۷۵	۰/۳۵۴
نیروی انسانی	۱۸۶/۰۰۰	۱۸۶/۰۰۰	
هزینه‌های مدیریتی	۵۵۸/۰۰۰	۵۱۲/۲۱۹	۰/۰۸۲

1. Cross Validity Redundancy(CV Red)

بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
ویژگی اخلاقی	۳۷۲/۰۰۰	۲۷۲/۲۲۵	۰/۲۶۸
ویژگی رفتاری	۵۵۸/۰۰۰	۵۱۹/۰۱۰	۰/۰۷۰
ویژگی شغلی	۵۵۸/۰۰۰	۵۳۱/۸۸۸	۰/۰۴۷
ویژگی مدیریتی	۹۳۰/۰۰۰	۸۳۳/۲۲۴	۰/۱۰۴
ویژگی‌های کارمندان	۱۸۶/۰۰۰	۱۸۶/۰۰۰	

باید اشاره داشت که اعتبارسنجی نتایج پژوهش حاکی از برآزش مناسب مدل مفهومی، برمبنای شاخص‌های مقادیر قابل قبول و معنادار ضرایب مسیر، بارهای عاملی، واریانس تبیین‌شده، روایی متقاطع شاخص افزونگی بود. شرایط علی، مقوله‌هایی مربوط به شرایطی است که بر مقوله محوری، یعنی سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارند. به عبارتی، شرایط علی شروطی لازم ولی ناکافی برای دستیابی به پیامدهای حاصل از به کارگیری راهبردهاست.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

حاصل نتایج این تحقیق در قالب مطالعات جامع نظری، تطبیقی و جمع‌آوری داده‌های میدانی توسط محققان و با توجه به انجام و تحلیل مصاحبه‌های کارشناسان خبره، حاکی از این است که شرایط سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران در پنج مقوله دسته‌بندی می‌شود که این عوامل ایجاد و توسعه پدیده سرمایه اجتماعی (به عنوان مقوله محوری) در سازمان مربوط را به دنبال داشته است.

اولین مقوله استخراجی مربوط به «ویژگی‌های کارمندان» می‌شود. بدیهی است شخصیت کارمندان، رفتار ایثارگرانه کارکنان، رفتار فرااداری با ایثارگران و داشتن مهارت ارتباط با آنان، سعه صدر کارمندان و صداقت از جمله عواملی است که بر رفتار و عملکرد کارمندان بنیاد شهید به عنوان سرمایه اجتماعی تأثیر دارد. مقوله دوم به «نقش مدیریت در سازمان» برمی‌گردد. در این زمینه، برنامه‌ریزی برای تقویت فرهنگ اجتماعی و سازمانی، ایجاد احساس هویت گروهی با

مشارکت کارکنان در امور مختلف، ایجاد زمینه ای برای اعتمادسازی متقابل سازمان با کارکنان از طریق واگذاری برخی امور به کارکنان، ایجاد عدالت توزیعی در سازمان، مدیریت دانش، مهارت ارتباطی مدیریت و تدبیر مدیریت، ترویج ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، تقویت فرهنگ‌های موجود در محل کار، ایجاد اشتیاق در کارمندان، برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان، حل مشکلات کارمندان، پاداش به کارمندان ایثارگر، هم‌نوایی و همدردی با کارمندان، ارزش نهادن به نظرات کارمندان مواردی هستند که در صورت توجه مدیران بنیادشهیید (سازمان مورد مطالعه) باعث استفاده بهینه از سرمایه اجتماعی می‌شود.

مقاله سوم «استراتژی سازمان» است که در این زمینه، به کارگیری سیاست‌های ارتقادهنده سرمایه اجتماعی، توزیع عمومی‌تر منابع در حوزه‌هایی مثل آموزش، مراقبت از سرمایه اجتماعی استراتژی، افزایش سطح اعتماد میان کارمندان، مشارکت از طریق افزایش ارتباطات اجتماعی از جمله عواملی هستند که می‌توانند سرمایه اجتماعی را به یکی از ابزارهای مفید در راستای نیل به اهداف استراتژی‌های کلی مورد استفاده در سازمان (بنیاد شهید) مبدل کنند. چهارمین مقاله استخراج شده از تحقیق حاضر، مسئله کلیدی «فیروزی انسانی» است که امروزه به عنوان سرمایه نرم‌افزاری و نیروی محرکه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود. پرواضح است تحقق سرمایه انسانی و پایداری آن، از سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های اساسی آن شکل می‌گیرد. همچنین توسعه سرمایه انسانی با لحاظ استعدادها و نیازهای مادی و معنوی به صورت متعادل، از سرمایه اجتماعی تأثیر می‌پذیرد و تأثیر متقابل بین دو سرمایه اجتماعی و انسانی و اثربخشی این دو سرمایه بر شکوفایی سرمایه‌های فیزیکی و طبیعی می‌تواند موجب توسعه و رشد تعالی سازمان شود. آخرین مقاله حاصل از این تحقیق، یعنی «بسترهای فرهنگی» سازمان مورد مطالعه را هدف قرار داده است. از آنجایی که بنیاد شهید یک سازمان فرهنگی محسوب می‌شود، لذا این مقاله یکی از عناصر مهم در توسعه سرمایه اجتماعی این نهاد فرهنگی به حساب می‌آید. از سوی دیگر، یکی از موارد مهم در فرهنگ سازمانی بنیاد، تقویت اعتقادات دینی و ارتقای مهارت و نخبگی کارکنان در موضوع فرهنگ ایثار و شهادت و تبدیل آنها به فرهنگ جاری در سازمان است. نتایج تحقیق حاضر در مورد سرمایه اجتماعی بنیاد نشان می‌دهد که جامعه هدف آن، عموماً از سطح متوسط و پایین

جامعه‌اند، اما همچنان برای حفظ نظام و حاکمیت دینی، ثابت قدم هستند که این خود ناشی از فراهم بودن بسترهای فرهنگی مناسب در این نهاد است. در مجموع با توجه به استخراج نتایج تحقیق و خروجی‌های حاصل از تأیید و اعتبار مدل، توصیه‌ها و پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- سازمان‌ها باید برای رفع مسائل داخلی خود از نظرات و ایده‌های ایثارگران، کارکنان خود و خیرگان دانشگاهی بهره‌گیری کنند و بخش آموزش سازمان نیز باید ترتیبی اتخاذ کنند تا تحقیقات به سمت وسوی نیازهای بخش‌های مختلف سازمان سوق پیدا کند. بنابراین، کارمندان سازمان (بنیاد) باید اطلاعات خودشان را به‌روز کنند تا علاوه بر پاسخ به نیازهای امروز جامعه هدف، با مهارت حل مسئله، راهکارهای حل مشکلات را با کمک خود ایثارگران پیدا کنند.

- به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود به اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی در مورد نحوه عملکرد سازمان در امور کشوری و وظایفی که برعهده سازمان است، بیش از پیش اهتمام ورزند.

- اهمیت متغیر تعهد کارکنان کمتر از رضایت شغلی آنان نیست. بهترین شیوه ارتقای تعهد سازمانی کارمندان، استقبال مدیران سازمان از مشارکت همه‌جانبه آنها و فراهم آوردن زمینه‌های مشارکت تعاملی آنان در سازمان است.

- به مدیران سازمان توصیه می‌شود از وضعیت افرادی که تحت پوشش سازمان هستند، به‌صورت دوره‌ای اطلاع‌یابند؛ زیرا نیازها و خواسته‌های این افراد بعد از گذشت مدتی تغییر می‌کند و این مستلزم برقراری ارتباط مستمر با آنان از طریق کانال‌های ارتباطی و اطلاع‌رسانی جدید به کمک فناوری‌های رسانه‌های مجازی اجتماعی و ارتباطی است.

- حمایت و پشتیبانی مدیران سازمان از کارمندان، باعث تقویت احساس امنیت در آنان می‌شود و حصول اطمینان از تداوم و برخورداری آن در آینده باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان می‌شود. لذا توصیه می‌شود از رویکرد مشارکت تعاملی کارمندان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بهره‌گیری شود و همچنین اعمال تشویق‌های مادی و معنوی در این زمینه بسیار اثربخش است.



## فهرست منابع

۱. اجتهادی، مصطفی (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه علوم انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۳.
۲. ایران‌پور، یلدا؛ شیری، عباس و عظیم‌زاده، شادی (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر بزهکاری (مطالعه موردی: جوانان ۱۸ تا ۲۹) بزهکار و عادی شهر کرج. مجله پژوهشی مدیریت سرمایه اجتماعی دانشگاه تهران، سال ۷، شماره ۴، صص ۵۶۳-۵۸۶.
۳. جعفری‌نیا، غلامرضا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای زیست محیطی شهروندان (مطالعه موردی: شهر بوشهر). فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی منطقه‌ای، دوره ۱۰، شماره ۳۷، صص ۱۴۱-۱۵۰.
۴. رحمانی، محمود و کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۷). اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش‌های دولتی و خصوصی، اصفهان: انتشارات تبلیغات اسلامی.
۵. سرگزی حسینی، محمدی آریا علیرضا (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی استان گلستان. مجله علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، دوره ۱۴، شماره ۵۵، صص ۱۶۶-۱۳۵.
۶. عابدینی، مریم (۱۳۹۷). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، بهار ۹۸، سال ۷، شماره ۱، صص ۳۱-۵۴.
۷. عباس‌زاده، محمد؛ بوداکی، علی؛ حسن‌پور، محمد و حسینی، سید صمد (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره ۳ (پیاپی ۱۴)، صص ۱۴۵-۱۷۴.
۸. فغفوری آذر، امین؛ باکویی، فاطمه؛ مهدوی عادل، محمدحسین؛ رادفر، رضا و افشار کاظمی، محمدعلی (۱۳۹۸). طراحی مدلی پویا برای تحلیل سرمایه اجتماعی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها. مجله پژوهشی مدیریت سرمایه اجتماعی دانشگاه تهران، سال ۶، شماره ۴، صص ۴۷۳-۴۴۵.

۹. فیلد، جان (۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی. ترجمه غلام‌رضا غفاری و حسین رضایی، تهران: انتشارات کویر.
۱۰. مرادی، سعید (۱۳۹۹). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر. فصلنامه علمی - پژوهشی رهپاقتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۲ (پیاپی ۴۲)، صص ۲۱۵-۲۳۰.
۱۱. موغلی، علیرضا؛ بهمنیاری، حمید؛ دانشور، بهاره و معصومی، رحیم (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله میان رشته‌ای آموزش مجازی در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۲.
۱۲. نصری، حمید (۱۳۹۸). شناسایی تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر کاهش معوقات بانکی بانک مهر اقتصاد شرق استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی آبان هراز، دانشکده علوم انسانی.
13. Chung, T., Chih-Hsun; Chen Shyh-Ger; Chuang, Ching-Wen (2013). Human Resource Management practices and Organizational social capital: The Role of Industrial characteristics. **Journal of Business Research**, 66, 678-687.
14. Eriksson, Malin; Lindgren, Urban; IvarssonNawi Ng, Anneli (2019). The effect of neighbourhood social capital on child injuries: A gender-stratified analysis, **Health & Place**, Vol. 60, November, 102205: 1-10.
15. Kario, S., Famin, R. (2017). Measuring Social Capital: More Perspectives Measuring Social Capital: More Insight, **Growth and Change**, 37(2): 661-672.
16. Kox, W. (2017). Organizational structure and social capital creation. **International Journal of Management Review**, 13(2), 1-18.
17. Young Chunga, Ch., Hura, S-K., & Liub, C. (2018). Institutional investors and cost stickiness: Theory and evidence, **North American Journal of Economics and Finance**, <https://doi.org/10.1016/j.najef.2018.05.002>
18. Jofreh, Manouchehr; Dehsorkhi, Hatam; Yasini, Ali (2013). Organizational Social capitalwith the Human Resource Management Approach. **Asian Journal of Business Management**, 5(1): 124-129.
19. Kafcheh, P., Hosseini, S. E. (2015). Relationship between social capital and entrepreneurship in developing countries (case study: Kurdistan Province of Iran). **ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives**, 4(1), 72-81.