

بررسی اعتبار مدل رشد و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های دولتی

محمدعلی جوان‌پور^۱، فرهاد امام جمعه^۲، عبدالرحیم رحیمی^۳

تاریخ دریافت: ۴ اردیبهشت ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۲ مرداد ۱۴۰۰

چکیده

سرمایه‌ی انسانی شامل شایستگی‌ها، دانش، 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 تمامی کارشناسان و پرسنل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران است که به موضوع تحقیق آگاهی داشته و حجم آنها ۹۰۱ نفر و بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۴۸۲ نفر تعیین شد که به روش طبقه ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم افزار 23 spss و PLS صورت گرفت. جهت بررسی اعتبار مدل، از آزمون‌های تحلیل عاملی تاییدی، معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و سایر آزمون‌های آماری مربوطه 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، روایی متقاطع شاخص افزونگی بود. نتایج نشان داد مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شامل: عامل ماهیت بنیاد (راهبردهای سازمانی، رویکردهای شخصیتی و رویکرد فرهنگی)؛ عامل مشارکت اجتماعی در بنیاد (فعالیت‌های اجتماعی و فعالیت‌های سیاسی)؛ عامل شبکه‌های اجتماعی جاری در بنیاد (روابط اجتماعی، مناسبات اجتماعی)؛ عامل آسیب‌های اجتماعی در بنیاد (هتجارهای اجتماعی و بی اعتمادی اجتماعی)؛ عامل آگاهی اجتماعی (دانش اجتماعی و توسعه ارزش‌های اجتماعی)؛ عامل مسئولیت‌پذیری اجتماعی (انجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی) است. همچنین مدل بر اساس شاخص‌های برازش دارای ساختار مناسبی است.

کلمات کلیدی: اعتبارسنجی، مدل رشد و توسعه سرمایه‌ی اجتماعی

مقدمه و بیان مسئله

در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی‌های غیر ملموس است و توانایی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک. نویسنده مسئول، f.emanjome@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

شناخت و برآورد این منبع با ارزش برای سازمان ها مهم و حیاتی است (چانگ^۱، ۲۰۱۳) از این رو با قاطعیت می توان گفت که کارکنان سرمایه های اصلی هر سازمان اند و دستیابی به هدف های 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 سازمان ها می شود. بنابراین رقابت برای تسخیر بازار از یک سو و محدودیت منابع طبیعی از سوی دیگر ضرورت توجه بیشتر به این مفهوم در سازمان های پیچیده امروزی را بیش از پیش نمایان ساخته است. بنابراین استفاده مؤثر از منابع انسانی یکی از مهم ترین چالش های هر سازمان است (فیلد، ۱۳۹۶). با توجه به تغییرات سریع و افزایش شدت رقابت میان سازمان ها و به دلیل نیاز سازمان ها به سازگاری خود با تغییرات و نیازهای محیطی، ساختار سازمانی و سرمایه اجتماعی در سطح سازمان اهمیت و ضرورت قابل توجهی یافته است. امروزه سرمایه اجتماعی نیز به عنوان یکی از مزیت های اصلی برای حیات سازمان ها محسوب می شود. سرمایه اجتماعی می تواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند (اریکسون و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم سرمایه نشان می دهد که سرمایه اجتماعی مانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد، یعنی انسان را قادر می سازد ارزش ایجاد کند؛ کارها را انجام دهد، به اهدافش برسد، مأموریت هایش را در زندگی به اتمام برساند، و به سهم خود به دنیایی که در آن زندگی می کند کمک کند (اریکسون و همکاران، ۲۰۱۹). ملاحظه می شود که سرمایه اجتماعی می تواند مزایایی در راستای انتظام و انسجام درونی و کارکردی سیستم در جهت تحقق اهداف و مطلوبیت های مورد نظر برای سازمان ها به ارمغان آورد. پس شایسته توجه است توسعه سرمایه اجتماعی مستلزم توجه به ملزومات و بسترسازی مناسبی است که از جمله مهم ترین عوامل بسترساز آن در سازمان ها می توان به ساختار سازمانی، فرهنگ سازمان، ویژگی های مهم نیروی انسانی، شرایط داخل و بیرون سازمان، ماهیت سازمان و... اشاره کرد. به همین دلیل مطالعه درباره رویکردهای انسان محور به منظور بهبود عملکرد سازمان ها از اهمیت دوچندان برخوردار است. امروزه سازمان های بخش دولتی با چالش های بسیاری روبرو هستند. مسایلی چون پاسخ گویی، مسؤولیت اجتماعی، جهانی شدن، توسعه و بهره وری پایدار و مانند این موارد از یک سو و کاهش چشمگیر بودجه های کلان دولت ها از سوی دیگر، همه و همه دولت ها را به چاره اندیشی واداشته است. پارادایم و الگوی سنتی اداره سازمان های دولتی که در بخش اعظم قرن بیستم یک نظریه غالب محسوب می شد، در طی سال های اخیر و به منظور پاسخ به چالش های اشاره شده مورد انتقاد قرار گرفته است (نصری، ۱۳۹۸). بسیاری از سازمان های دولتی بر آن شده اند تا با نگاهی به رویکردهای نوین مدیریت دولتی - خود را به الگوها و ابزارهای لازم مجهز نمایند و ابزارها و نظام هایی چون مدیریت عملکرد و به تبع آن اندازه گیری عملکرد بهره جویند، اما بخش دولتی از ویژگی ها و پیچیدگی های خاصی برخوردار است که ممکن است مدیریت،

نظام و ابزارهای اندازه‌گیری عملکرد را تحت تأثیر قرار داده و با مشکل مواجه نماید. 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 روبرو نماید (مرادی، ۱۳۹۹). از طرفی 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 از آن شناخت همه ابعاد و قابلیت‌های انسانی مؤثر بر عملکرد نیروهای انسانی در سازمان ارائه الگویی را میسر 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 را شناسائی نموده و 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 طرفی دیگر در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از کانونی‌ترین مفاهیم، ظهور و بروز یافته و انگیزش بالایی در بین صاحب‌نظران جهت ارائه تحلیل‌های علمی ایجاد کرده است. سرمایه اجتماعی نقش 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 توسعه‌ی فرهنگی و اقتصادی دشوار است (رحمانی و کاووسی، ۱۳۸۷). ریشه‌ی 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 این‌رو شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران اهمیت به‌سزایی دارد. سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی را می‌توان سازمان‌هایی با پیوندهای محکم، هنجارها و باورهای مشترک، اعتماد و همکاری دانست 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 در سازمان‌هایی که سرمایه‌های اجتماعی پایینی دارند، با چالش‌های زیر روبرو هستند:

- تخلفات اداری بیشتر مشهود است؛
 - کارکنان نسبت به مسئولیت‌های خود بی‌اعتنا هستند؛
 - تیم‌ها و گروه‌های کاری معمولاً بدون نتیجه به پایان می‌رسند؛
 - فقدان انگیزش و روحیه رقابت و پویایی متمر؛
 - عدم اعتماد و ایجاد نهادهای موازی نظارتی، کنترلی و بازرسی؛
 - شایعه پراکنی، ترور شخصیت و تخریب اشخاص.
- با توجه به موارد مطرح شده ضرورت بررسی عوامل مؤثر بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران دو چندان نمایان می‌شود. پژوهشگر بر این اساس به طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی خواهد پرداخت.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اوستروم، سرمایه اجتماعی، دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مساله‌های غامض اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند... افراد باید روش‌های تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جهت غلبه بر وسوسه‌های کوتاه‌مدت ناخوشایند پیدا نمایند (سرگزی، ۱۳۹۳). همچنین از نظر بورديو^۱ سرمایه اجتماعی را مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی یا شناخت متقابل، به دست می‌آید (جعفری نیا 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:

۱- افراد می‌توانند به شیوه غیررسمی از طریق انتخاب دوستی‌ها و انواع پیوندهای شبکه‌ای با یکدیگر در ارتباط باشند.

۲- 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 باید دارای ماهیت متقابل، مبتنی بر اعتماد و دارای هیجانات مثبت باشد. اعتماد به این معناست که افراد از موفقیت‌های گروهی یا نهادی برای منافع خود بهره‌برداری نمی‌نمایند (ایرانپور و همکاران، ۱۳۹۹).

در خصوص سرمایه اجتماعی سه تئوری پیوندهای ضعیف، شکاف ساختاری و تئوری منابع اجتماعی وجود دارد:

تئوری پیوندهای ضعیف

اولین تئوری برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی، تئوری پیوندهای ضعیف است. مطابق این تئوری، هر چه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد ارزش سرمایه اجتماعی کمتر و بالعکس هر چه شدت و استحکام این روابط ضعیف تر باشد، نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر است. گرانووتر^۱ واضح تئوری 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 گردد. درواقع گرانووتر معتقد بود که روابط منسجم میان اعضای یک گروه، منجر به روابط ضعیف با اعضای گروه های خارجی شده و سرمایه اجتماعی را کاهش می دهد و در مقابل پیوندهای ضعیف درون گروهی موجب ایجاد روابط با افراد و گروه های خارجی شده و به ایجاد سرمایه اجتماعی می انجامد (عسگریان و همکاران، ۱۳۹۴).

تئوری شکاف ساختاری^۲

این تئوری در سال ۱۹۹۲ توسط برت^۳ برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی به کار برده شد. تأکید تئوری شکاف ساختاری بر رابطه میان فرد^۴ و همکاران وی در شبکه و همین طور روابط میان همکاران، با همدیگر است. منظور از شکاف در این تئوری فقدان ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است که فی نفسه مزیتی برای سازمان تلقی می شود. مطابق تئوری شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد. تقویت شبکه های شکاف دار، دارای مزایایی است از جمله ارزیابی سریع و بی نظیر اطلاعات، قدرت چانه زنی مضاعف و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج (عابدینی، ۱۳۹۷).

تئوری منابع اجتماعی

سومین رویکرد نظری اصلی برای مفهوم سازی سرمایه اجتماعی نظریه منابع اجتماعی است. نظریه منابع اجتماعی بر ماهیت منابعی که در شبکه وجود دارد، تأکید می کند. لین و همکارانش پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی دانند، به عنوان مثال، ممکن است اعضای شبکه دارای

1.Granovetter

2.Structural Hole Theory

3.Burt

4.ego

منابع زیادی از جمله قدرت نفوذ، تحصیلات عالیه ... 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 خود به خود سرمایه تلقی خواهد شد و تبعاً سایر منابع اعضا، مانند تحصیلات عالیه، سرمایه به حساب نخواهد آمد.

در ادامه، پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی در راستای پژوهش اشاره می‌شود.

کوچی و همکاران (۱۳۹۹). پژوهشی تحت عنوان "تحلیل الگوی ساختاری سرمایه اجتماعی درون گروهی بهره برداران منابع آب" (منطقه مورد مطالعه: حوزه آبخیز پایین دست سد درو دوزن فارس) انجام دادند. مدیریت عرصه‌های طبیعی به دلیل درگیر بودن مؤلفه‌های انسانی و طبیعی اساساً امری پیچیده و دشوار است و برای مدیریت مؤثر منابع آب، مشارکت و همکاری میان ذینفعان یکی از نیازهای اساسی است. براین اساس، به تحلیل شبکه اجتماعی، به منزله یک رویکرد، در تحلیل روابط ذینفعان محلی به منظور مدیریت پایدار منابع آب توجه شده است. هدف از این پژوهش، پایش اجتماعی شبکه ذینفعان محلی منابع آب در پایین دست حوزه آبخیز سد درو دزن با استفاده از تحلیل شبکه اجتماعی است. این کار بر اساس تحلیل پیوندهای اعتماد و مشارکت و با استفاده از شاخص‌های کمی و ریاضی سطح کلان شبکه صورت گرفته است. با توجه به شاخص‌های محاسبه شده در این تحقیق، نیاز است سرمایه اجتماعی درون گروهی تقویت گردد، تا در مواقع بحرانی برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به منزله اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد و مدیریت پایدار منابع آب در منطقه محقق شود.

تهرانی فدایی و همکاران (۱۳۹۹). پژوهشی با هدف "ارائه الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی" انجام دادند. این پژوهش از نوع کیفی است که با به کارگیری نظریه داده بنیاد انجام شد. در سه مرحله کدگذاری، مقوله‌های اصلی و فرعی شناسایی و به یکدیگر مرتبط شدند که عبارت بودند از شرایط علی (ساختاری، ارتباطی شناختی) شرایط زمینه‌ای (ایجاد گروه‌های حرفه‌ای و سازماندهی گروه‌های حرفه‌ای) شرایط مداخله‌گر (مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی)، راهبردها (راهبردهای جذب و راهبردهای آموزشی) و پیامدها (توانمندسازی کارکنان، خلاقیت و کارآفرینی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، فرهنگ شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش)، در نهایت نیز پارادایم کدگذاری تشریح شد و مدل نهایی شکل گرفت. توجه به مدل ارائه شده می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی و بهره‌گیری از مزایای آن شود.

حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۹). پژوهشی با هدف "مطالعه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت اجتماعی جوانان شهر خرم‌آباد" انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و رضایت از زندگی با سلامت اجتماعی جوانان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد همچنین بین بیگانگی اجتماعی با سلامت اجتماعی جوانان رابطه منفی و

معناداری مشاهده گردید. نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون نشان داد که $42/4$ درصد از تغییرات واریانس سلامت اجتماعی به وسیله پنج متغیر سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، بیگانگی اجتماعی، رضایت از زندگی و سن تبیین می‌شود.

زین الدینی ممند و عبدلی (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف "نقش سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی سلامت اجتماعی" انجام دادند. براساس نتایج بتای مدل رگرسیونی مؤلفه‌های ارزش‌ها، همکاری، روابط شبکه، اعتماد و تعهد، به ترتیب به بهترین وجه، متغیر ملاک را تبیین کرده‌اند و مقدار ضریب همبستگی (R) سرمایه اجتماعی $0/447$ به دست آمده که نشان از مؤلفه‌های متغیر رابطه همبستگی نه چندان قوی با سلامت اجتماعی بود. در نهایت نزدیک به 20% از کل تغییرات میزان سلامت اجتماعی، متأثر از نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های سازمانی آن بوده است.

رهبری بنا و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف "بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین کارگران محیط‌های صنعتی در ایران" انجام دادند. براساس نتایج پژوهش حاضر و مقایسه آن با کشورهای دیگر به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی در جامعه کار و تولید در ایران پایین است. از آنجایی که تاکنون مطالعه جامعی «جامعه‌ای ویژه زندگی یا کار می‌کنند و باعث می‌شوند این جامعه عملکرد مؤثری داشته باشد جهت تعیین وضعیت سرمایه اجتماعی در جامعه کار و تولید در کشور انجام نشده، هدف از پیمایش حال حاضر به دست آوردن برآوردی از سرمایه اجتماعی در جامعه کار و تولید است. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهشگران عوامل مهم و تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی در جامعه کار و تولید را بررسی کنند و نتایج را در اختیار مسئولان و کارفرمایان قرار دهند تا با انجام اقدامات لازم باعث ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان شوند و از این طریق وضعیت سلامت کارکنان و نیز بازده کاری در جامعه را بهبود بخشند.

صلحی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف «رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای و سرمایه اجتماعی در دانشجویان علوم پزشکی ایران» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی در این پژوهش با میانگین $54/91$ در سطح متوسطی قرار داشت. به علاوه دانشجویان در بعد اعتماد با میانگین $10/97$ کمترین میزان و در بعد مشارکت گروهی با میانگین $17/47$ دارای بیشترین میزان سرمایه اجتماعی بودند. همچنین بین متغیرهای سن، دانشکده، جنسیت و وضعیت تأهل با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری یافت نشد. اما متغیرهای وضعیت اشتغال مقطع تحصیلی و وضعیت سکونت رابطه معناداری با سرمایه اجتماعی داشت. ارتقای سرمایه اجتماعی دانشجویان باید در بعد اعتماد از اهداف اصلی مسئولان دانشگاه قرار بگیرد و همچنین وضع سکونت و اشتغال دانشجویان بهبود یابد.

جعفری‌نیا (۱۳۹۹) به بررسی "تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای زیست محیطی شهروندان" (مطالعه موردی: شهر بوشهر) پرداخت. نتایج پژوهش، برای نقش فرضیه تعدیل‌گری ضریب مسیر $0/163$ و t آماری $2/938$ (بیشتر از $1/96$) و شدت اثر $0/05$ ، برای فرضیه تعامل اجتماعی ضریب مسیر $0/408$ و t آماری $34/00$ (بیشتر از $1/96$)، برای فرضیه اعتماد اجتماعی ضریب مسیر $0/405$

t و آماری ۳۲/۷۱۷ (بیشتر از ۱/۹۶) و برای فرضیه مشارکت اجتماعی ضریب مسیر ۰/۲۸۸ و t آماری ۲۰/۸۶۱ (بیشتر از ۱/۹۶) را نشان می‌دهد، بنابراین بین فرضیه تعدیل‌گری، تعامل اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی شهروندان شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد و نوع این ارتباط مستقیم و مثبت می‌باشد.

امیرمظاهری و همکاران (۱۳۹۹) به "مقایسه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان سنتی و مدرن" (مورد مطالعه: سالمندان شهر رشت) پرداختند. مقایسه دو گروه از سالمندان سنتی و مدرن نشان می‌دهد از دیدگاه سالمندان مدرن تغییر شکل خانواده، مشارکت اجتماعی، شهرنشینی، اشتغال زنان، سرمایه فرهنگی، شکاف نسلی، ارزشمند بودن جوانی، تغییرات اجتماعی، و فناوری به ترتیب بیشترین تأثیر مثبت را بر کیفیت زندگی سالمندان می‌گذارند. اما، از دیدگاه سالمندان سنتی متغیر معنویت و سرمایه اجتماعی و در مرحله بعد متغیر مشارکت اجتماعی و حمایت دولتی بیشترین تأثیر مثبت را بر کیفیت زندگی آنها می‌گذارند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در حرکت نهادها و سازمان‌ها در توجه بیشتر به سرمایه‌های اجتماعی مؤثر واقع شود.

مرادی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان "تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام‌شهر" را مطالعه نمود. نتایج پژوهش نشان داد: سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و همچنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و همچنین تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل‌گری دارد و از نوع میانجی جزیی است.

طالع زاری و سعیدی (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان «مروری جامع بر سرمایه اجتماعی» بیان داشتند که وجود سرمایه اجتماعی کلید استقرار جامعه مدنی و حیات شهروندی است و فقدان سرمایه اجتماعی مانع اساسی بر تأسیس و استقرار آن است. جوامع دارای این نوع سرمایه بستر مناسبی برای شکل‌گیری جامعه مدنی توانمند، پاسخ‌گو و کارآمد فراهم می‌سازند؛ اما در مقابل، تهی‌شدن یک جامعه از سرمایه اجتماعی به ناکارآمدی بسیاری از سیاست‌ها و طرح‌های پیشنهادی در حوزه برنامه‌ریزی منجر می‌شود. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است. وجوه گوناگون پیوندها، همکاری، اعتماد متقابل و ارتباطات میان اعضای یک شبکه موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. علاوه بر این سرمایه اجتماعی برای برنامه‌های توسعه توفیق‌آفرین است. وجود سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و اقتصادی و فیزیکی است و برعکس نبود سرمایه اجتماعی، اثربخشی سایر سرمایه‌ها را در دستیابی به توسعه منتفی می‌کند و بدون سرمایه اجتماعی، طی کردن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و مشکل می‌شود. پذیرش این مفهوم به عنوان یک نوع سرمایه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی اجتماعی ایجاد کرده و دولتمردان را در هدایت بهتر جامعه به سمت توسعه یاری رساند. - و نظریه‌های مرتبط با آن، ابعاد و مؤلفه‌های آن و «سرمایه اجتماعی» نظر به اهمیت موضوع در این مقاله به زمینه پیدایش و مفهوم

همچنین جنبه منفعت عمومی سرمایه اجتماعی، نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی، کارکردهای مثبت و منفی آن، وضعیت سرمایه اجتماعی و دلایل عدم رشد آن مورد بررسی قرار گرفته است.

تاما و صمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با موضوع "رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با میزان آگاهی دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی" نتایج حاصل از روش آلفای "کرونباخ" و مقیاس لیکرت و تجزیه و تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که شبکه روابط اجتماعی، نماد اجتماعی، همیاری و مصرف کالاها و فرآورده های فرهنگی ۳۴/۲ درصد از واریانس آگاهی از فرهنگ دانشگاهی را تبیین می کنند.

محمدی و ابراهیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهر کرمان" به این نتیجه دست یافت که ۵۰ درصد از تغییراتی که موجب ارتقای فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش می شود تابع میزان سرمایه اجتماعی کارمندان است. از میان مؤلفه های سرمایه اجتماعی "اعتماد نهادی" و "کیفیت شبکه سازمان" بیشترین اثربخشی را بر ارتقای فرهنگ سازمانی مورد پژوهش داشتند.

نادمی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی جامعه شناختی سرمایه اجتماعی" به این نتیجه دست یافت که بحث اعتماد و همبستگی از مباحث دیرپا در مطالعات فرهنگ سیاسی است. همبستگی و انسجام در شبکه روابط و اعتماد، نقش مهمی برای تعیین وضعیت هویت و مشروعیت یک نظام سیاسی ایفا می کنند. در جامعه ای که افراد مناسبات مبتنی بر اعتماد و همبستگی داشته باشند، امکان وقوع مشارکت همگان در تصمیم گیری، تکوین و تحکیم دموکراسی به منزله مهم ترین مشخصه توسعه سیاسی بیشتر است. با محور قرار دادن دو شاخصه اعتماد و همبستگی و استفاده از ظرفیت های فرهنگی برای تقویت این شاخصه ها می توان برای نیل به توسعه سیاسی مطمئن تر گام برداشت.

پیشینه های خارجی

وانکسیانگ سیا و همکاران^۱ (۲۰۲۱). پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل اقتصادی و مالی و مشارکت جمعی بر سرمایه اجتماعی" انجام دادند. پژوهشگر با بررسی ادبی در این زمینه تحقیقات جامعی را در دیدگاه های مختلف دسته بندی کردند، اما توسعه سرمایه اجتماعی داخلی از طریق فعالیت های مالی امکان پذیر است. اکثر محققان تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی را بر فعالیت های مالی در طول زمان گزارش کرده اند.

مارچلیک و اینجنهاف^۲ (۲۰۲۱). پژوهشی تحت عنوان "نقش مشارکت، روابط دیپلماسی و روابط فردی در پرورش سرمایه اجتماعی" انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که برقراری روابط دیپلماسی بین سازمان ها به آنها این امکان را می دهد که مدیریت روابط و رویکردهای تعامل و مشارکت بین آنها تقویت و در نتیجه بین آنها سرمایه اجتماعی بهبود می یابد. بر اساس مصاحبه های عمیق با مدیران روابط عمومی در امارات

1. Wanxiang Cai & all

2. Marschlich Sarah, Ingenhoff

متحدہ عربی نتایج نشان داد کہ برقراری روابط دیپلماسی بین شرکت‌ها در امارات بہ شدت متکی بر تعامل با ذینفعان، بہ ویژہ با نہادہای دولتی و همچنین مبتنی بر گفت‌وگو و تصمیم‌گیری جمعی و مشارکت آنہا از طریق پرورش روابط شخصی و اجتماعی انجام می‌شود. بنابراین، بہ نظر می‌رسد ہر دو رویکرد باعث ایجاد سرمایہ اجتماعی و تأمین منابع اجتماعی از جملہ وفاداری و اعتماد می‌شود. لذا می‌توان گفت کہ با بہ کارگیری استراتژی‌های برقراری روابط دیپلماسی بین سازمان‌ها و حمایت آنہا از یکدیگر سرمایہ اجتماعی بین آنہا تقویت می‌شود و برای رویارویی با تغییرات آیندہ آمادہ می‌شوند.

سابینہ و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان «چگونہ توسعہ شبکہ‌های اجتماعی درون سازمانی بر سرمایہ اجتماعی تأثیر می‌گذارد؟» بر اساس گزارش‌های بہ دست‌آمده استنباط می‌شود کہ با برقراری روابط و توسعہ شبکہ‌های اجتماعی درون سازمانی و بسیج نیروهای درون سازمانی و افزایش تعاملات و تفویض اختیار بین آنہا سرمایہ اجتماعی در طول زمان بہبود می‌یابد. زیرا رشد شبکہ اجتماعی درون سازمان باعث ایجاد روابط عاطفی و کاهش استرس در سازمان می‌شود.

کیم و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر سرمایہ اجتماعی در ایالات متحدہ» بہ این نتیجہ رسیدند کہ شاخص سرمایہ اجتماعی در سطح ایالت‌ها عبارتند از نرخ مشارکت زنان در بازار کار، افزایش عدالت اجتماعی و برابری درآمد، پیشرفت تحصیلی است.

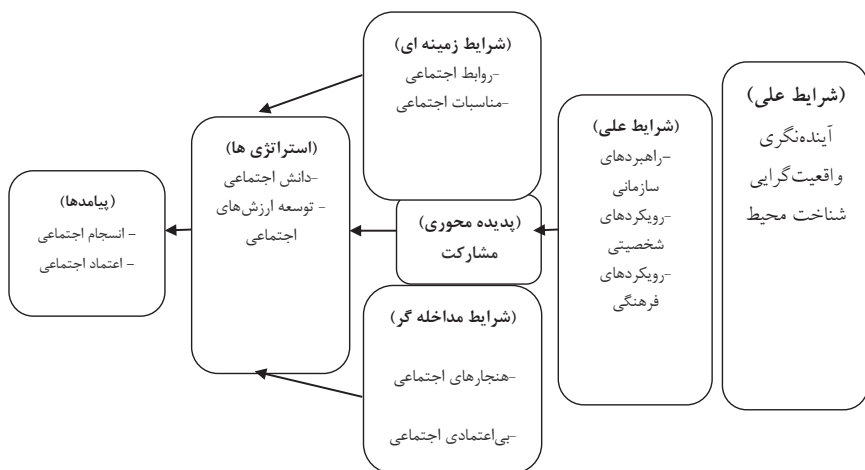
الماید و همکاران^۳ (۲۰۱۹). در پژوهشی تحت عنوان "سرمایہ اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد تجاری در نیجریہ" بہ این نتیجہ رسیدند کہ ہویت فردی از جملہ سن و شغل شرکت‌کنندہ بر میزان سرمایہ اجتماعی تأثیر دارد. بہ‌علاوہ سرمایہ اجتماعی با موفقیت تجاری نیز رابطہ دارد.

ویلیام تی استوری^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «سرمایہ اجتماعی و سلامت در کشورہای کمتر توسعہ یافتہ، بازبینی انتقادی از ادبیات و پیامدہای آن برای یک برنامه تحقیقاتی آیندہ» نتایج زیر را بیان نمود: بین سرمایہ اجتماعی و سلامت جسمی (از جملہ رفتارهای بہداشتی) رابطہ وجود دارد و با ۱۲ مطالعہ در افریقا و ۲ مطالعہ در آسیا دریافت کہ سرمایہ اجتماعی عامل مہمی برای تنظیمات فقر منابع است پس باید بر مؤلفہ‌های سرمایہ اجتماعی از جملہ آگاہی و اعتماد تمرکز کرد.

مدل مفہومی تحقیق

با توجہ انجام فرایند تحقیق، مدلی کہ بر مبنای پیشینہ تحقیق، مصاحبہ و یافتہ‌های مرحلہ کیفی بہ‌دست آمدہ دز شکل (۱) ترسیم شدہ است.

1. Sabine & all
2. Kim & all
3. Olmaide & all
4. William T. Story



شکل ۱: مدل نهایی رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ پس از تحلیل کمی

در ادامه با توجه به روش‌شناسی تحقیق، مدل مذکور موردبررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان و پرسنل 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 بر اساس روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار 23 spss و PLS صورت گرفت. جهت بررسی اعتبار مدل، از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و سایر آزمون‌های آماری مربوطه استفاده شد.

تحلیل یافته‌ها

سوال اول: مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدام است؟

جدول ۲: تحلیل عاملی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد

مؤلفه	بار عاملی	شاخص ها	ضریب مسیر عامل
راهبردهای سازمانی	۰/۹۸۱	درآمد بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۷۷
	۰/۹۶۵	هزینه های بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۵۷	توجه مدیران به فعالیت های کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۷۸	توجه مدیران به فعالیت های آموزشی و فرهنگی کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۸۰	شناخت مدیران از کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۶۳	توجه مدیران به برنامه ریزی های بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۷۹	حمایت اجتماعی مدیران بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
رویکردهای شخصیتی	۰/۹۶۶	سلامت روحی کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۵۸
	۰/۹۳۱	سلامت جسمی کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۵۹	شخصیت اجتماعی کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۷۲	سن کارکنان بنیاد ایثارگران بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۴۳	تحصیلات کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۵۵	پست سازمانی کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
رویکردهای فرهنگی	۰/۶۲۱	ترویج فرهنگ ایثارگری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۶۳۴
	۰/۶۵۵	رعایت قوانین کاری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۶۳۳	مصرف کالاهای ایرانی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۶۱۹	سرمایه گذاری فرهنگی بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
فعالیت های اجتماعی	۰/۵۲۵	فعالیت های داوطلبانه کارکنان در مناسبت های اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۵۴۹
	۰/۵۳۹	شرکت کارکنان در فعالیت های غیر رسمی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۳۰	انجام فعالیت های انسان دوستانه در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۷۴	فعالیت اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۹۱	مشارکت در کنش های جمعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۷۱	برخورداری از احساس تعلق هنگام مشارکت در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۶۲	توسعه روابط میان فردی بر سرمایه اجتماعی بنیاد تأثیر دارد	
	۰/۵۱۹	موفقیت در برقراری کنش با جمع در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۲۷	تقویت همکاری بین کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۴۰	میزان تقویت رفتار گروهی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۳۸	تشریک مساعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۲۹	برقراری مشارکت غیر رسمی بین کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۰۸	برقراری مشارکت رسمی بین کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۳۶	بهاء دادن به پیوندهای کاری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۲۷	پذیرش ارزش مشارکت در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۵۸۹	تمرکز بر همیاری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	

۰/۹۶۶	۰/۹۲۷	وجود امنیت قضایی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	فعالیت‌های سیاسی
	۰/۹۴۵	اعتقاد به دموکراسی و استمرار آن در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۹۱	وجود امنیت سیاسی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۸۴	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۷۵	حضور فعالانه بنیاد در مراسم‌های سیاسی مثل انتخابات بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۶۹	حمایت‌های کیفری و قانونی بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۸۰	فعالیت سیاسی بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۹۶	حمایت اجتماعی از سیاست‌های اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۹۲۶	۰/۹۳۵	استفاده از برنامه‌های رسانه‌های جمعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	روابط اجتماعی
	۰/۸۷۷	احترام به مذاهب مختلف در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۸۹۱	ساختار فرهنگی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۴۵	درک مشترک کارکنان درون شبکه اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۶۹	اشتراک کارکنان درون شبکه‌های اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۸۰	ارتباط کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۳۵	رفتارهای اجتماعی کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۷۹۰	۰/۷۸۵	شرکت در فعالیت‌های رسمی فرهنگی مانند اعیاد و عزاداری‌ها در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	مناسبات اجتماعی
	۰/۷۹۵	اعتقاد به آداب و سنن محلی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۹۵۰	۰/۹۴۵	ظرفیت پذیرش تفاوت‌های فردی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	هنجارهای اجتماعی
	۰/۹۵۵	تأثیر پایگاه‌های مختلف اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۶۰	عدم پذیرش هنجارهای اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۹۵۴	۰/۹۶۱	عدم حمایت اجتماعی مدیران از کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	بی‌اعتمادی اجتماعی
	۰/۹۴۸	عدم ثبات در رفتار مدیران در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۵۸	بی‌اعتمادی در روابط بین افراد در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۸۸۵	۰/۸۹۰	اکتساب دانش در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	دانش اجتماعی
	۰/۹۰۱	غنی بودن محتوای برنامه‌های آموزشی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۸۵۴	اشتراک دانش در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۸۶۲	آگاهی از مدیریت بحران در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۸۵۴	به‌کارگیری دانش نوین در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
۰/۹۴۷	۰/۹۴۰	پذیرش هنجارهای مختلف در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	توسعه ارزشهای اجتماعی
	۰/۹۵۸	بهبود نگرش‌های اجتماعی در موقعیت‌های مختلف در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	
	۰/۹۵۲	احترام به قومیت‌های مختلف در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	

۰/۹۷۶	احترام به نظرات مدیران در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۴۰	انسجام اجتماعی
	داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری بین کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۸۱	
	بهبود تعهد کاری در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۷۹	
	بهبود جهت‌گیریهای اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۷۰	
	بهبود کیفیت روابط اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۸۸	
۰/۹۷۱	تلاش برای توسعه امکانات بهداشتی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۵۸	اعتماد اجتماعی
	داشتن صداقت کلامی و رفتاری کارکنان و مدیران در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۸۲	
	پذیرش وجود اعتماد اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۷۳	
	وجود حسن نیت در رفتار کارکنان بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۶۶	
	تلاش برای حفظ محیط زیست در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۲۵	
	اعتماد سازمانی بین روسا و معاونین در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۱۴	
	اعتماد بین کارکنان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۹۲	
	علاقه به هم‌فکری با افراد خیره در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۶۷	
	میزان اعتقاد به وجود اعتماد اجتماعی در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۸۴	
	اعتماد به نخبگان در بنیاد بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد	۰/۹۹۰	

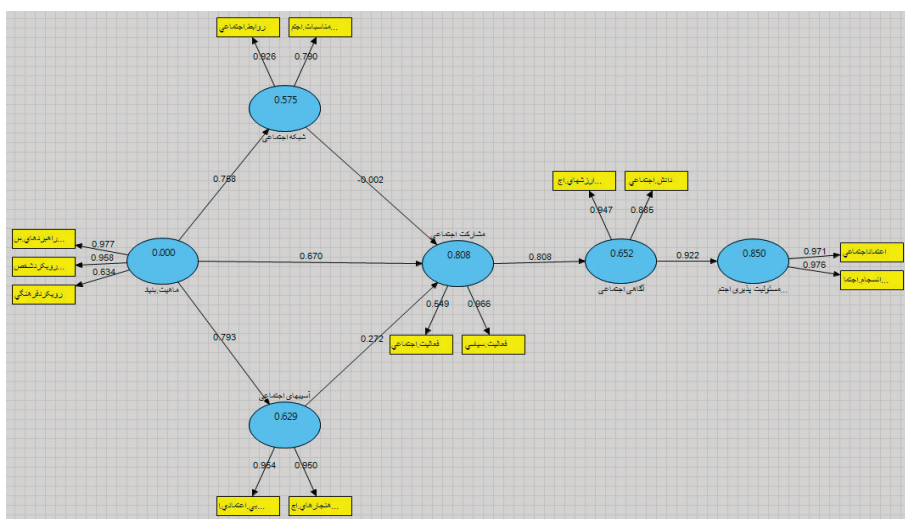
با توجه به داده‌های جدول فوق و بارهای عاملی ارائه شده برای تک تک مؤلفه‌ها مشاهده می‌شود مؤلفه‌ای بار عاملی کمتر از ۰/۵۰ ندارد و هر ۱۳ مؤلفه دارای بار عاملی بالای ۰/۵۰ می‌باشند و مؤلفه‌ای از مدل حذف نمی‌گردد و مدل اولیه ارائه شده پس از تحلیل کیفی سوالات مصاحبه مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه، بار عاملی مؤلفه‌ها به تفکیک مؤلفه در جدول ذیل آمده است:

جدول ۳: معناداری بارهای عاملی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی

ردیف	مؤلفه	بار عاملی	معناداری
۱	راهبردهای سازمانی	۰/۹۷۷	می باشد
۲	رویکردهای شخصیتی	۰/۹۵۸	می باشد
۳	رویکردهای فرهنگی	۰/۶۳۴	می باشد
۴	فعالیت‌های اجتماعی	۰/۵۴۹	می باشد
۵	فعالیت‌های سیاسی	۰/۹۶۶	می باشد
۶	روابط اجتماعی	۰/۹۲۶	می باشد
۷	مناسبات اجتماعی	۰/۷۹۰	می باشد
۸	هنجارهای اجتماعی	۰/۹۵۰	می باشد

ردیف	مؤلفه	بار عاملی	معناداری
۹	بی‌اعتمادی اجتماعی	۰/۹۵۴	می باشد
۱۰	دانش اجتماعی	۰/۸۸۵	می باشد
۱۱	توسعه ارزش‌های اجتماعی	۰/۹۴۷	می باشد
۱۲	انسجام اجتماعی	۰/۹۷۶	می باشد
۱۳	اعتماد اجتماعی	۰/۹۷۱	می باشد

با توجه به داده‌های جدول فوق بارهای عاملی ۱۳ مؤلفه مورد تحلیل و در جدول عامل مؤلفه‌های مشاهده شده بر اساس بار عاملی اولویت‌بندی خواهند شد.



نمودار ۲: مدل تحلیل عاملی توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و اینترگران تهران بزرگ

جدول ۴: اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه اجتماعی

ردیف	مؤلفه	بارعاملی
۱	راهبردهای سازمانی	۰/۹۷۷
۲	انسجام اجتماعی	۰/۹۷۶
۳	اعتماد اجتماعی	۰/۹۷۱
۴	فعالیت‌های سیاسی	۰/۹۶۶
۵	رویکردهای شخصیتی	۰/۹۵۸
۶	بی‌اعتمادی اجتماعی	۰/۹۵۴
۷	هنجارهای اجتماعی	۰/۹۵۰
۸	توسعه ارزش‌های اجتماعی	۰/۹۴۷
۹	روابط اجتماعی	۰/۹۲۶
۱۰	دانش اجتماعی	۰/۸۸۵
۱۱	مناسبات اجتماعی	۰/۷۹۰
۱۲	رویکردهای فرهنگی	۰/۶۳۴
۱۳	فعالیت‌های اجتماعی	۰/۵۴۹

پس از شناسایی عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و ایثارگران بر اساس نظریه گراند تئوری (داده بنیاد) تعدادی عامل و مؤلفه از نتایج مصاحبه با خبرگان بر مبنای مسیر راه پارادایمی شناسایی گردید، سپس عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده در قالب یک پرسشنامه در اختیار جامعه کمی تحقیق جهت تعمیم‌پذیری مدل اولیه شناسایی شده قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده جهت تحلیل وارد نرم افزارهای SPSS و Smart-Pls شدند و تحلیل عاملی تأییدی بر روی آنها اجرا گردید که نتایج تحلیل عاملی نشان داد تمامی عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده در مدل اولیه از لحاظ آماری تأیید شدند.

سوال دوم: درجه تناسب مدل ارائه شده چگونه است؟

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل توسعه سرمایه‌های اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران

ردیف	شاخص‌های برازندگی مطلق / نسبی	مدل نهایی برازش شده	معیار ارزیابی	نتیجه
۱	Chi – square/df	$(4017,45)=4,985$	کوچکتر یا مساوی ۵	مناسب
۲	RMSEA	۰/۳۵۰	کمتر از ۰/۱	مناسب
۳	NFI	۰/۹۱	حداقل ۰/۹	مناسب
۴	NNFI	۰/۹۳	حداقل ۰/۹	مناسب
۵	CFI	۰/۹۷	حداقل ۰/۹	مناسب
۶	IFI	۰/۹۷	حداقل ۰/۹	مناسب
۷	RFI	۰/۸۶	حداقل ۰/۹	تقریباً مناسب
۸	SRMR	۰/۰۶۵	کمتر از ۰/۰۸	مناسب
۹	GFI	۰/۹۳	حداقل ۰/۹	مناسب
۱۰	AGFI	۰/۹۱	حداقل ۰/۹	مناسب
۱۱	NDI	۰/۹۵	حداقل ۰/۹	مناسب
۱۲	CDI	۰/۹۴	حداقل ۰/۹	مناسب

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که آماره‌های برازش در سطح قابل قبلی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت مدل برازندگی حداقلی را می‌تواند داشته باشد با این وجود با توجه به مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) که مقدار آن ۰/۳۵ شده است همچنین با توجه به جذر شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (SRMR) که مقدار آن ۰/۰۶۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت خطای مدل زیاد نیست. همچنین با توجه به سایر شاخص‌های برازندگی مطلق/نسبی و در مقایسه با مقادیر متعارف برای مدل‌های دارای برازندگی مناسب، می‌توان نتیجه گرفت مدل رشد و توسعه سرمایه‌ی اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران دارای ساختار مناسبی است.

نتیجه‌گیری

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 شش مقوله دسته‌بندی می‌شود که این عوامل ایجاد و توسعه پدیده سرمایه اجتماعی در سازمان مربوطه را به دنبال داشته است.

شرایط علی: شامل، راهبردهای سازمانی، رویکردهای شخصیتی و رویکردهای فرهنگی

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط علی تأثیرگذار، راهبردهای سازمانی با ضریب (۰/۹۷۷) در رتبه اول تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی قرار دارد. لذا می‌توان گفت که هماهنگی در سطوح گوناگون راهبردی با یکدیگر و با عناصر سازمانی نهاد(ساختاری و محتوایی) اگر برقرار شود، باعث افزایش سطح سرمایه اجتماعی در بنیاد می‌شود. یکپارچگی راهبردی برای ایجاد همخوانی بین راهبردهای عملیاتی و راهبرد سازمانی ضروری است. در واقع این هماهنگی به معنی چگونگی راهبرد سازمان در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی، اخلاق، فرهنگ و ... می‌باشد. لذا توجه ویژه مدیران و سیاستگذاران این نهاد به این هماهنگی‌ها می‌تواند نقطه عطف توسعه و رشد سرمایه اجتماعی در بنیاد شود. به علاوه در مدل تدوین شده، رویکردهای شخصیتی با ضریب (۰/۹۵۸) در رتبه پنجم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی قرار دارد. این یافته، با نتیجه یافته (الماید، ۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت سازمانی با فلسفه وجودی، قطعا نیازمند کارکنانی با ویژگی‌های اختصاصی است تا بتواند از این طریق اهداف خود را محقق نماید، یکی از این خصوصیات، ویژگی شغلی، متناسب با ماهیت بنیاد است، به عنوان مثال توجه عملی به تعهد و تخصص شاخص مهمی برای توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد است، تعهد به معنای مدیون دانستن خود به مجموعه خانواده شهدا و ایثارگران هست، اینکه کارکنان باور داشته باشند که ایثارگران صاحب حق هستند و باید به آنها رسیدگی کرد و این رسیدگی، حق آنهاست نه لطف ما و البته تعهد به تنهایی کفایت نمی‌کند بلکه کارمند بنیاد باید در کار خود شایستگی‌ها، تجربه و علم لازم را هم داشته باشد. کارمندان بنیاد باید مهارت حل مسئله نیز داشته باشند و راهکارهای حل مشکلات را با کمک خود ایثارگران پیدا کنند. آنها باید اطلاعات خودشان را به روز کنند تا بتوانند به نیازهای امروز جامعه هدف پاسخ بدهند. ویژگی‌های دیگری مثل مهارت ارتباطی و رفتارهای ایثارگرانه و فرا اداری و نیز ویژگی در اخلاق و سلوک مدیریتی همچون سعه صدر کارمندان و صداقت سازنده پایه‌های اعتماد و تثبیت سرمایه اجتماعی است.

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط علی تأثیرگذار، رویکردهای فرهنگی با ضریب (۰/۹۳۴) در رتبه دوازدهم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی قرار دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (تهران فدایی و همکاران، ۱۳۹۹؛ طالع زاری و سعیدی، ۱۳۹۸) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که یکی از نکات مهمی که در این تحقیق به چشم می‌خورد، اهمیت مؤلفه فرهنگ است، این موضوع دلالت بر این دارد که یکی از عوامل مهمی که در شکل‌گیری و ارتقاء سرمایه اجتماعی در بنیاد نقش دارد، فرهنگ است. زیرا عمده وظایف این نهاد در حوزه فرهنگی است و لذا ساختارها و فعالیت‌های بنیاد نیز باید بر همین اساس تنظیم شود.

شرایط زمینه‌ای شامل: روابط اجتماعی و مناسبات اجتماعی

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط زمینه‌ای، روابط اجتماعی با ضریب (۰/۹۲۶) در رتبه نهم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی قرار دارد. این یافته با نتیجه یافته‌های (مارچلیک و اینجنهاف، ۲۰۲۱؛ ساینه و همکاران، ۲۰۲۱؛ رهبری بنا و همکاران، ۱۳۹۹؛ تمنا و صمدی، ۱۳۹۵) هماهنگ می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بهبود تعاملات اجتماعی به نوعی تضمین‌کننده ارتباطات صحیح و اصولی است که این عامل به نحوی موجبات همکاری و هماهنگی در بین کارکنان بنیاد را موجب می‌شود. بنابراین در این راستا مدیران بنیاد می‌توانند به همکاری و هماهنگی بین کارکنان خود به عنوان یک امر ارزشی نگاه کرده و آن را تقویت کنند که این عامل به نوبه خود باعث بروز ایده‌های نو و خلاق بین کارکنان شده و موجبات پیشرفت و تعالی بنیاد فراهم شود. جهت مشارکت ایثارگران لازم است از ظرفیت بالای ایثارگران که امروز بخش زیادی از آنها دارای تحصیلات عالیه هستند و به علاوه، دارای تجربه‌های گرانمایه در حوزه‌های مختلف هستند، در قالب تشکلهای صنفی و حتی شبکه‌های اجتماعی، در بنیاد استفاده شود و در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها و نیز مباشرت در اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به مأموریت بنیاد شهید مشارکت جدی داشته باشند. مورد دیگر ایجاد تشکلهای ایثارگری صنفی و مستقل از بنیاد، زمینه‌ساز ارتقاء سطح مشارکت ایثارگران و در نتیجه افزایش کارایی و اعتماد و ارتقای سرمایه اجتماعی بنیاد است. در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط زمینه‌ای، مناسبات اجتماعی با ضریب (۰/۷۹۰) در رتبه یازدهم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی قرار دارد. این یافته با نتیجه یافته پژوهش (نادمی، ۱۳۹۰) هماهنگ است.

شرایط محوری شامل: مشارکت اجتماعی

این یافته، با نتیجه یافته تحقیقات (وانکسیانگ سیا و همکاران، ۲۰۲۱؛ مارچلیک و اینجنهاف، ۲۰۲۱؛ کیم و همکاران، ۲۰۲۱؛ وانکسیانگ سیا و همکاران، ۲۰۲۱؛ صلحی و همکاران، ۱۳۹۹؛ کوچی، ۱۳۹۹؛ جعفری‌نیا، ۱۳۹۹؛ امیرمظاهری، ۱۳۹۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ایجاد روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد و همدلی بین اعضاء سازمان به طوری که توجه کارکنان سازمان به متغیرهای صداقت و اعتماد که از عناصر اصلی سرمایه اجتماعی به شمار می‌آیند، باعث افزایش تعامل و همکاری بین اعضاء گروه شده و در نتیجه موجب افزایش بازدهی کار گروهی و در نهایت سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. در این راستا تشکیل گروه‌های کاری که در آن هم افزایی مشاهده می‌شود، یکی از گام‌های مهم است.

شرایط مداخله‌گر: شامل هنجارهای اجتماعی و بی‌اعتمادی اجتماعی.

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط مداخله‌گر، هنجارهای اجتماعی با ضریب (۰/۹۵۷) در رتبه هفتم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. یافته مشابهی در این زمینه یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در بعد هنجاری سرمایه اجتماعی، به مثابه قواعد راهنمای عمل در متن و موقعیت‌های مختلف اجتماعی هر چند خود از مجرای رفتار متقابل افراد در طی زمان شکل گرفته و تکوین می‌یابد، لیکن در جایگاه نهاد مستقر اجتماعی به صورت یک علت، به بروز رفتارهای هم‌نوا و هنجارمند می‌انجامد و به این نحو با دامن زدن به رفتارهای هنجارمند به صورت علی، سبب تأمین امنیت اجتماعی، یعنی کاهش ناپهنجاری، جرم و آسیب اجتماعی می‌شود و هنگامی که هنجارهای مؤثر در سازمان وجود دارد، شکلی نیرومند از سرمایه اجتماعی در سازمان به وجود می‌آید. هنجارهای نافذی که مانع ایجاد جرم و جنایت می‌شود. در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله شرایط مداخله‌گر، بی‌اعتمادی اجتماعی با ضریب (۰/۹۵۴) در رتبه ششم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. این یافته با نتیجه یافته پژوهش (محمدی و ابراهیمی، ۱۳۹۴) همسو است. همچنین با یافته پژوهش‌های (حسین‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ ویلیام‌تی استوری، ۲۰۱۵) هماهنگ نیست. در تبیین این یافته می‌توان گفت که با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی، کارها و وظایف سازمانی زمانی خوب انجام خواهد شد، که در آن افراد سازمان همدیگر را شناخته و به هم اعتماد کنند. میزان اعتماد اجتماعی از طریق درونی کردن ارزش‌ها، افزایش تعهد کاری مسئولان و گسترش شایسته‌سالاری افزایش می‌یابد. ارتقاء حس تعلق به سازمان از طریق همکاری، تداوم ارتباط اثربخش میان کارکنان و مدیران، نیازمند پابندی مدیران به اصول اخلاقی از جمله احساس مسئولیت در قبال انجام وظایف درست، دوراندیشی خیرخواهانه، توجه به اجرای عدالت و برابری و انصاف، توجه به مصلحت کل افراد سازمان نه فقط مصلحت خود، ایجاد احترام متقابل بین کارکنان و مدیران و ایجاد ارزش‌ها و زمینه‌های مشترک فرهنگی، اجتماعی و غیره افزایش خواهد یافت.

استراتژی‌ها شامل: دانش اجتماعی و توسعه ارزش‌های اجتماعی

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله استراتژی‌ها شامل: دانش اجتماعی با ضریب (۰/۸۸۵) در رتبه دهم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. این یافته با نتیجه پژوهش (مرادی، ۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افزایش دانش و بینش کارکنان نسبت به مسائل اجتماعی و دسترسی به منابع اطلاعاتی غنی‌تر، شناخت بهتری از فرصت‌ها و تهدیدات محیط سازمانی برای آنها فراهم می‌کند و

گسترش آگاهی در زمینه‌های مختلف اجتماعی بسط علاقه‌مندی، دلگرمی مدنی و احساس تعهد به دیگران، موجب ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمان می‌شود. در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از جمله استراتژی‌ها شامل، توسعه ارزش‌های اجتماعی با ضریب (۰/۹۴۷) در رتبه هشتم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. این یافته با نتیجه پژوهش (زین الدینی ممند و عبدلی، ۱۳۹۹) هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که احترام گذاشتن به قضاوت اخلاقی مدیران و کارکنان، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها و عواملی از این قبیل، امری مهم و حیاتی در تعالی سازمان‌ها است. سازمان‌هایی که دارای کارکنانی با ارزش‌های والا، نگرش‌ها و باورهای مورد تأکید سازمان باشند، به نوعی تعهد و وفاداری را به سازمان از خود نشان خواهند داد و یک نوع سرمایه اجتماعی بر اساس این ارزش‌ها در بنیاد ایجاد خواهد شد و این امر باعث خواهد شد که مجموعه یک حالت منسجم به خود گرفته و با مواجهه با نارسایی‌ها از خود عکس‌العمل نشان داده و سازمان را به جلو هدایت کنند. ایجاد ارزش‌های مشترک در بنیاد حس هویت را در سازمان به افراد منتقل می‌کند.

پیامدها: شامل انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی

در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از پیامدها: شامل انسجام اجتماعی با ضریب (۰/۹۷۶) در رتبه دوم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. این یافته با پژوهش نادمی (۱۳۹۰) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر روابط بین اعضای سازمان توأم با یکپارچگی و سازماندهی باشد، تمایل آنها برای تبادل اجتماعی و همکاری افزایش می‌یابد. نظر به این که بنیاد شهید و امور ایثارگران ارتباط تنگاتنگی با شهروندان به ویژه خانواده‌های شاهد و ایثارگر دارد، مدیریت صحیح این ارتباط و پیوند، به مدیریت بهینه یکپارچه و منسجم که به عنوان یکی از شاخص‌های مهم ایجاد و تداوم سرمایه اجتماعی در نهاد است، کمک می‌کند. در مدل تدوین شده در راستای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ از پیامدها شامل اعتماد اجتماعی با ضریب (۰/۹۷۱) در رتبه سوم تأثیرگذاری بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد دارد. این یافته با نتیجه یافته پژوهش‌های (حسین‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ جعفری‌نیا، ۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت ارتقاء حس تعلق به سازمان از طریق همکاری، تداوم ارتباط اثربخش میان کارکنان و مدیران، نیازمند پابندی مدیران به اصول اخلاقی از جمله: احساس مسئولیت در قبال انجام وظایف درست، دوراندیشی خیرخواهانه، توجه به اجرای عدالت و برابری و انصاف، توجه به مصلحت کل افراد سازمان نه فقط مصلحت خود، ایجاد احترام متقابل بین کارکنان و مدیران و ایجاد ارزش‌ها و زمینه‌های مشترک فرهنگی، اجتماعی و غیره افزایش خواهد یافت. در مجموع با توجه به استخراج نتایج تحقیق و خروجی‌های حاصل از تأیید و اعتبار مدل، توصیه‌ها و

پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

۱- در راستای راهبردهای سازمانی، به مدیران و مسئولان بنیاد پیشنهاد می‌شود که در حفظ و حراست از دستاوردهای مهم انقلاب عظیم اسلامی و شهدا و ارزش‌های این نظام تلاش کنند. به علاوه با تلاش مستمر در تحکیم ارتباط معنوی با خانواده‌ها شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی و آرمان‌های مقدس آنها و آماده نمودن آنان برای «حمل بار امانت» و پاسداری از «میراث عزت و راه و رسم فداکاری» شهیدان و حضور در صحنه‌های دفاع از ارزش‌های متعالی اسلام کوتاهی نکنند.

۲- در راستای مؤلفه رویکردهای شخصیتی به مسئولان بنیاد در این زمینه پیشنهاد می‌شود؛ که به افکار و ایده‌ها و دیدگاه تک تک افراد سازمان در خصوص تنظیم و تدوین اهداف سازمان توجه شود و به حل مشکلات فردی افراد سازمان، رفاه و پیشرفت کاری و شغلی آنها ارج داده شود و تلاش شود ضمن نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌ها در خصوص اعتقاد مشترک به پیشرفت سازمان و به تبع آن رشد و توسعه ویژگی‌های فردی، کمک شود.

۳- در راستای رویکرد فرهنگی، بنیاد باید جهت رفع مسائل داخلی خود از نظرات و ایده‌های ایثارگران، کارکنان خود و خبرگان دانشگاهی بهره‌برداری کنند و بخش آموزش بنیاد نیز باید ترتیبی اتخاذ نمایند تا تحقیقات به سمت وسوی نیازهای بخش‌های مختلف بنیاد سوق پیدا کند همچنین به مدیران بنیاد در این راستا پیشنهاد می‌شود که به احیاء، حفظ و ترویج فرهنگ شهادت و شهادت‌طلبی اهمیت دهد. همچنین در زمینه معرفی آثار فرهنگی، ادبی، هنری و صایا و سیره معنوی و فضایل پسندیده شهدا و تعبیه جذاب این آثار در صحنه فرهنگ و ادبیات و کتب آموزشی و درسی و نیز تشکیل موزه از آثار شهدا تمهیدات لازم انجام شود.

۴- در راستای عامل مشارکت اجتماعی به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد جهت تصمیم‌گیری در سازمان اتاق فکر برگزار نمایند و از ایثارگران و کارمندان بنیاد نیز بخواهند که در این اتاق فکر شرکت نمایند. بهترین شیوه ارتقاء تعهد سازمانی کارمندان، استقبال مدیران سازمان از مشارکت همه جانبه آنها و فراهم آوردن زمینه‌های آن در سازمان است، که از این طریق می‌توانند سطوح بالایی از تعلق خاطر کاری را در کارمندان ایجاد کنند.

۵- در راستای مؤلفه روابط اجتماعی، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد از وضعیت افرادی که تحت پوشش سازمان می‌باشند به صورت دوره‌ای اطلاع یابند زیرا نیازها و خواسته‌های این افراد بعد از گذشت مدتی تغییر می‌کند و نیاز به حمایت‌های بیشتری نسبت به سابق دارند.

۶- در راستای مؤلفه مناسبات اجتماعی، و در این زمینه بیشترین تأثیر را دارد، لذا به مدیران بنیاد در این راستا پیشنهاد می‌شود که اولاً همکاری بین کارکنان بنیاد و همچنین خانواده‌های معظم شاهد و ایثارگران را تقویت نمایند، تا آنها داوطلبانه در تیم‌های کاری شرکت کنند. ثانیاً گروه‌های کاری را در نهاد جهت رسیدن به اهداف و موفقیت بیشتر تشکیل دهند و از نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان استفاده شود.

۷- در راستای مؤلفه‌ی هنجارهای اجتماعی چون در این بررسی مشخص شد که مؤلفه یادشده یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد است، لذا به کارکنان و مسئولان بنیاد در این راستا پیشنهاد می‌شود که به تقویت هنجارهای رسمی و غیر رسمی در سازمان بپردازند. در این زمینه بنیاد باید به عنوان نماینده و وکیل از کلیه خانواده‌های شهدا و ایثارگر به دفاع و استیفای حقوق این افراد بپردازد و جوابگوی هر گونه ادعای حقوقی و اداری آنها باشد.

۸- در راستای مؤلفه بی‌اعتمادی اجتماعی به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد اطلاع رسانی و شفاف سازی در مورد نحوه عملکرد بنیاد و وظایفی که بر عهده دار می‌باشد، انجام دهد. این شفاف سازی و اطلاع رسانی باعث می‌گردد که بدبینی و بی‌اعتمادی نسبت به بنیاد کاهش یابد و دیگر شبهه‌ای در مورد عملکرد بنیاد و مردم نباشد.

۹- در راستای مؤلفه دانش اجتماعی به مدیران مسئولان بنیاد در این راستا پیشنهاد می‌شود با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان بنیاد در قالب سمینارها، کارگاه‌ها و همایش‌های مختلف در راستای توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای آنها به ویژه با تأکید بر ایجاد و تقویت مهارت‌های فردی و گروهی دانش اجتماعی آنها را افزایش دهند و به کارکنان نیز پیشنهاد می‌شود که با شرکت در این کلاس‌ها اطلاعات اجتماعی خود را افزایش دهند.

۱۰- در راستای مؤلفه توسعه ارزش‌های اجتماعی، به مدیران بنیاد پیشنهاد می‌شود که با ترویج ارزش‌هایی نظیر مشارکت، صداقت، اعتماد، ایثار و موارد مشابه بپردازند. بعلاوه توجه و اهتمام بیشتر به ترویج مؤلفه‌های اخلاقی نظیر راستی، وفای به عهد، پرهیز از تهمت و موارد مشابه نیز به خوبی می‌توانند ضمن آرامش روانی، زمینه ساز ارتقاء سرمایه اجتماعی بین کارکنان گردد.

۱۱- در راستای مؤلفه انسجام اجتماعی، به مدیران بنیاد در این راستا پیشنهاد می‌شود از طریق زمینه‌سازی لازم، به تشکیل گروه‌های کاری و انجام کارهای گروهی بیشتر از کارهای فردی به‌پا داده شود، به طوری که کارکنان بنیاد را در خدمت خود و خود را در خدمت سازمان بدانند. به علاوه پیشنهاد می‌شود نسبت به مشکلات، حوادث و اتفاقاتی که در محل کار روی می‌دهد، حساس باشند، زیرا هر چقدر این حساسیت و تعهد کارکنان بیشتر باشد، انسجام و هماهنگی کارکنان نیز بیشتر خواهد شد.

۱۲- در راستای مؤلفه اعتماد اجتماعی پیشنهاد می‌شود که حمایت و پشتیبانی مدیریت سازمان از کارمندان، بخصوص در شرایط بیماری کرونا، (ایجاد محیط کار ایمن و بهداشتی) باعث تقویت احساس امنیت در آنان می‌شود و حصول اطمینان از تداوم و برخورداری آن در آینده باعث افزایش اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود و می‌توان انتظار داشت کارکنان بنیاد در راستای مشارکت، فعالیت، انسجام و مسئولیت‌پذیری هم‌نوابی بیشتری از خود نشان دهند. مسلماً ارتقاء اعتماد بین کارکنان باعث بهبود اعتماد بین بنیاد و ذینفعان آن خواهد شد.

منابع

- اجتهادی، مصطفی. (۱۳۸۶)، " سرمایه اجتماعی"، پژوهشنامه علوم انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۳.
- مظاهری، امیر. کاشانی، امیرمسعود. رستم پور واجاری منیر، مجید. (۱۳۹۹). مقایسه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان سنتی و مدرن (مورد مطالعه: سالمندان شهر رشت). مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۷، شماره ۴، ص ۶۱۱-۵۸۷.
- ایران پور، یلدا. شیر، عباس. عظیم زاده، شادی. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر بزهکاری (مطالعه موردی: جوانان (۱۸ تا ۲۹) بزهکار و عادی شهر کرج). مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، سال هفتم، شماره ۴، ص ۵۸۶-۵۶۳.
- تمنا، سعید. صمدی، سمیه. (۱۳۹۵)، رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با میزان آگاهی دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱، ۱۳۹۵، ص ۱۲۶-۹۹.
- تهرانی فدایی، افسانه. سلیمی، مهدی. مستحفظیان، مینا. عروف زاد، شهرام. (۱۳۹۹) ارائه الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان های ورزشی با رویکرد کیفی داده بنیاد، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹، ص ۶۱۱-۵۸۵.
- جعفری نیا، غلامرضا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای زیست محیطی شهروندان (مطالعه موردی: شهر بوشهر). فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی منطقه ای، سال دهم، شماره ۳۷، ص ۱۵۰-۱۴۱.
- حسین زاده، علی حسین. رشیدی، سارا. رستمی، ایوب. (۱۳۹۹) مطالعه ارتباط سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر خرم آباد)، فصلنامه علمی مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، شماره ۵۲، ص ۳۱۲-۲۹۴.
- رحمانی، محمود. کاووسی، اسماعیل. (۱۳۸۷)، «اندازه گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش های دولتی و خصوصی» انتشارات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی معاونت پژوهشی، دفتر گسترش تولید علم.
- رهبری بناب، مریم. دماری، بهزاد. المدنی، حسین. میرزایی، حسین. (۱۳۹۹) بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین کارگران محیط های صنعتی در ایران، دوره ۱۷، شماره ۴۴، ص ۵۸-۳۲.
- زین الدینی میمند، فاطمه. عبدلی، افسانه. (۱۳۹۹) نقش پیش بینی کننده سرمایه اجتماعی در سلامت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: اداره های پست استان خراسان جنوبی)، فصلنامه علمی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان سال پانزدهم، شماره اول، ص ۹۴-۵۷.
- سرگزی، حسینعلی. محمدی آریا، علیرضا. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی استان گلستان. رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۵۵، ص ۱۳۵-۱۶۶.
- صلحی، مهناز. یوسفی لبنی. جواد، خسروی. بهار. فتاحی، ابراهیم. رستاقی، صدیقه. (۱۳۹۹) رابطه بین متغیرهای زمینه ای و سرمایه ای اجتماعی در دانشجویان علوم پزشکی ایران، مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۷، شماره ۱ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۹ ص ۱۲۰-۱۱۳.

-طالع زاری، مریم. سعیدی، پرویز. (۱۳۹۸)، "مروری جامع بر سرمایه اجتماعی"، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، پیاپی ۱۲ (بهار ۱۳۹۸) ص ۱۸-۳۴.

-عابدینی، مریم. میرسپاسی، ناصر. حق شناس کاشانی، فریده. (۱۳۹۷)، "ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی"، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، بهار ۹۸، سال هفتم، شماره ۱، ص ۳۱-۵۴

-عباس زاده، محمد. بوداقي، علی. حسن پور، محمد. حسینی، سید صمد. (۱۳۹۴)، "تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۴)، ص ۱۴۵-۱۷۴

-فیلد، جان (۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری، حسین رضانی، تهران، کویر.
-سلیمی کوچی، جمیله. ملکیان، آرش. سلاجقه، علی. قربانی، مهدی. رضایی، عبدالمطلب. (۱۳۹۹) تحلیل الگوی ساختاری سرمایه اجتماعی درون گروهی بهره برداران منابع آب (منطقه مورد مطالعه: حوزه آبخیز پایین دست سد درو دوزن فارس)، مرتب و آبخیزداری، مجله منابع طبیعی ایران دوره ۷۳، شماره ۳، ص ۴۹۹-۵۱۱

-مرادی، سعید. (۱۳۹۹). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴۲، ص ۲۱۵-۲۳۰.

-محمدی، نعیم. ابراهیمی، مریم. (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهر کرمان، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۵۶۴-۵۴۷.

-نادمی، داوود. (۱۳۹۰) بررسی جامعه شناختی سرمایه اجتماعی، فصلنامه برگ فرهنگ، شماره ۲۳، ص ۸-۳۵.
-نصری، حمید. (۱۳۹۸). شناسایی تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر کاهش معوقات بانکی بانک مهراققتصاد شرق استان مازندران، پارسای داخل کشور کارشناسی ارشد ۱۳۹۸، موسسه آموزش عالی آبان هراز، دانشکده علوم انسانی.

Chung T chih- Hsun^۱ chen shyh - ger^۲ chuang, ching -wen (2013). Human Resource Management practices and Organizational social capital: The Role of Industrial characteristics. Journal of Business Research 66, pp.678-687.

Eriksson, Malin; Lindgren, Urban; Ivarsson Nawi Ng, Anneli (2019) The effect of neighbourhood social capital on child injuries: A gender-stratified analysis, Health & Place, Volume 60, November 2019, 102205: pp 1-10.

Kim Dongkyu, Mi-son Kim, Natasha Altama McNeely (2021). Data on race, inequality, and social capital in the U.S. counties. journal homepage: www.elsevier.com/locate/dib

Marschlich Sarah, Ingenhoff Diana. (2021). Stakeholder engagement in a mul-

ticultural context: The contribution of (personal) relationship cultivation to social capital. journal homepage: www.elsevier.com/locate/pubrev.

Olamide Oluwabusola Akintimehin , Anthony Abiodun Eniola , Oluwatobi Joseph Alabi ,Damilola Felix Eluyela , Wisdom Okere , Emmanuel Ozordi. (2019). Social capital and its effect on business performance in the Nigeria informal sector. journal homepage: www.heliyon.com

Sabine R. Bakker, Paul H.J. Hendriks, Hubert P.L.M. Korzilius (2021).Let it go or let it grow? Personal network development and the mobilization of intra-organizational social capital. journal homepage: www.elsevier.com/locate/socnet

Wanxiang Cai , Friedemann Polzin, Erik Stam (2021).Crowdfunding and social capital: A systematic review using a dynamic perspective. Contents lists available at ScienceDirect.

William T.Story.(2015). Social capital and health in the least developed countries: A critical review of the literature and implications for a future research agenda.Department of Health Management and Policy, University of Michigan.

The Relationship Between Professional Ethics and Organizational Health of Auditors and Accountants

Baharak Tarkhouni^{1*}
Mehri Rahmani²

Abstract

Ethics is rooted in human nature (intellect and emotion). Human spirituality is an innate and infinite reality and commitment to ethics is one of the manifestations of this spirituality and the basic basis of social life. In professional accounting and auditing, professional ethics is an indicator of measuring appropriate behavior and a tool for determining right-wrong relationships.

On the other hand, organizational health refers to a situation in which the organization, in addition to remaining stable in its environment, in the long run is able to adapt sufficiently to its environment and continuously create and expand the necessary capabilities for its survival. Due to this important, the purpose of this study is to assess the relationship between professional ethics and organizational health among the community of accountants and auditors.

The statistical population of this study is all accountants and auditors of the Department of Economy and Finance of Arak and the Ministry of Economy and Finance of Tehran, of which 150 people were selected by non-random sampling. Assessment tools include a professional ethics questionnaire and a standard organizational health questionnaire. Findings were analyzed by SPSS^{۲۲} software. The results showed that there is a significant difference between professional ethics and organizational health of accountants and auditors. Also, professional ethics and organizational health are significantly different between men and women.

Key words: Ethics, Organizational Health, Auditors, Accountants

1. Department of Accounting, Farahan Payame Noor University, Arak, IR, of IRAN, Corresponding Author, Email: tarkhoonibk1383@yahoo.com

2. Department of psychology, Farahan Payame Noor University, Arak, IR, of IRAN
Email: m_rahmani1973@yahoo.com