

## تأثیر استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی در ایجاد و ارتقا سرمایه اجتماعی

دکتر میرزا حسن حسینی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۸۹/۲/۲۵

### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان با توجه به شرایط محیطی از جمله فرصت‌ها، تهدیدها و نقاط ضعف و قوت خویش، استراتژی‌هایی را اتخاذ می‌کنند که سازمان‌های غیردولتی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی در جهت رشد و توسعه سرمایه اجتماعی پرداخته است.

**روش:** روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی - پیمایشی می‌باشد. داده‌های پژوهش به وسیله پرسشنامه محقق ساخته از طریق ۱۹۶ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های غیردولتی در شهر تهران به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای گردآوری شده است. بدین منظور پرسشنامه‌ای در رابطه با این دو متغیر طراحی شد و پس از اطمینان از روایی و پایایی آن در میان جامعه نمونه توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از تکنیک‌های همبستگی شامل: کلموگروف، اسپیرمن، تاوکندال بی، دی سامرز و برای تعیین اولویت‌بندی عوامل موثر شناخته شده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد که به کارگیری استراتژی‌های نهادهای غیردولتی، موجب ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها خواهد شد.

**نتیجه‌گیری:** سازمان‌های غیردولتی و نفوذ قابل توجه آنها در جامعه موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌گردد و می‌تواند شرکای نوپای دولت در عرصه‌های خدمات بشر دوستانه و عام‌المنفعه محسوب گردند.

### کلیدواژه:

استراتژی Strategy، سازمان غیردولتی (NGOs)، Non-Governmental Organizations، سرمایه اجتماعی، Social capital، اعتماد اجتماعی Social Trust، مسئولیت اجتماعی Social responsibility، مشارکت Cooperation.

□ **استناد:** حسینی، میرزا حسن (۱۳۸۹، بهار). تأثیر استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی در ایجاد و ارتقا سرمایه اجتماعی. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره اول، ۸۲-۱۰۰.*

## مقدمه

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان ایشان مجاز است، در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشند. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند، به‌طور اساسی باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشد. به‌طور کلی از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارائه گردیده است. یکی از تعاریف مطرح، سرمایه اجتماعی را مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی دانسته که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. بر اساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی از نظر مفهومی با سرمایه اجتماعی نزدیک می‌گردند (فوکویاما، ۱۹۹۹؛ الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱).

در مجموع می‌توان گفت سرمایه اجتماعی عبارت است از تأثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مولفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی به‌وجود می‌آورند. شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند تا زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص یافته و موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شده و جریان مناسبی را از یادگیری و دانش در بین آنها فراهم می‌سازد که این امر می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار موثر باشد. امروزه در کشورهای توسعه‌یافته، مردم از طریق نهادهای مختلف اجتماعی، سازمان‌های اقتصادی، سیاسی، آموزشی، در تصمیم‌گیری‌های علمی، تخصصی، تجاری در قالب سازمان‌های رسمی و غیررسمی و در زمینه‌های گوناگون مشارکت دارند. با وجود قدمت فعالیت و حضور سازمان‌های غیردولتی که به نوعی جزء جدایی‌ناپذیر فرهنگ ملی و مذهبی ما بوده‌اند، در سال‌های اخیر به دلیل مفهوم‌سازی جدید، به ویژه در مطالعات اجتماعی و اقتصادی و نیز ظهور تعیین صلاحیت سازمان‌های غیردولتی، نقش عمده‌ای در ارتقاء و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند (پروساک و کوهن، ۲۰۰۱).<sup>۲</sup>

---

1. Fukuyama, 1999

2. Prusak & Cohen, 2001

**بیان مساله:** در گذشته سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان بود. در اینکه «سرمایه انسانی»<sup>۱</sup> در موفقیت یک سازمان و یک ملت اهمیتی استراتژیک دارد تردیدی نیست، ولی این سرمایه زمانی از اولویت بالاتری برخوردار است که منسجم و یکپارچه شود و این یکپارچگی در سایه همبستگی، همکاری، تعاون و اعتماد متقابل به وجود می‌آید و در این صورت است که سرمایه انسانی به سرمایه اجتماعی مبدل می‌شود و این سرمایه است که موجب هم افزایی می‌شود. در غیر این صورت، سرمایه‌های انسانی حتی اگر در سازمان و یا در کشور ماندگار شوند و فرار نکنند به قول «رابینز» ایجاد هم افزایی منفی می‌نمایند (میرسپاسی، ۱۳۸۳، ص ۶). واژه سرمایه دلالت می‌کند که سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد؛ یعنی ما را قادر می‌سازد تا ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهداف خویش دست یافته و مأموریت مان را در زندگی به اتمام رسانیم و به سهم خویش به دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم یاری رسانیم. وقتی می‌گوییم سرمایه‌های اجتماعی زاینده و مولد هستند، منظور این است که هیچ کس بدون آن موفق نیست و حتی زنده نیز نمی‌ماند (کلمن، ۱۹۹۰).<sup>۲</sup> انواع ساختار اجتماعی که هنجارهای اجتماعی و ضمانت‌های اجرایی تحمیل آنها را امکان‌پذیر می‌سازد، در درجه اول به افرادی سود نمی‌رساند که تلاش‌های آنها برای به وجود آوردن هنجارها و ضمانت‌های اجرایی لازم است. بلکه به همه افرادی سود می‌رساند که جزء آن ساختار معین هستند. جنبه منفعت عمومی بیشتر سرمایه اجتماعی به این معنا است که سرمایه اجتماعی از جهت کنش هدفمند، در موقعیتی به‌طور کلی متفاوت با بیشتر شکل‌های دیگر سرمایه است (رحمان پور، ۱۳۸۲). سرمایه اجتماعی، منبع مهمی برای افراد است و می‌تواند بر توانایی کنش آنها و کیفیت مشهود زندگیشان بسیار تأثیرگذار باشد. هر چه سرمایه اجتماعی یک سیستم اجتماعی بالاتر باشد، موجب پایین آمدن هزینه‌های مربوط به این تعاملات رسمی می‌گردد. این امر نشان‌دهنده این واقعیت است که هماهنگی بین اعضای سیستم‌های اجتماعی بر اساس هنجارهای غیررسمی در حال تبدیل شدن به یک بحث مهم در جوامع پیشرفته است و به تدریج در حال پیدا کردن جایگاه‌های مهم‌تر، در الگوهای اقتصادی نوین می‌باشد (قلیچ لی، غلامزاده و ایمانی پور، ۱۳۸۴). امروزه این واقعیت پذیرفته شده است که در یک جامعه مدنی، اگر اعمال کنترل و نظارت بر بسیاری از سیستم‌های خدماتی پیچیده، بر اساس استانداردها و هنجارهای اجتماعی و حرفه‌ای موجود در گروه‌ها و صنف‌های مربوط انجام شود، می‌تواند هزینه‌های نظارت بر عملیات را در مقایسه با

1. human capital

2. Coleman, 1990

روش‌های بوروکراتیک بسیار پایین آورد. امروزه تخصصی‌شدن حرفه‌های مختلف به گونه‌ای است که دیگر مدیران با استفاده از شیوه‌های نظارت رسمی و بوروکراتیک قادر به سرپرستی کارکنان متخصص خود نیستند و ایجاد و تقویت هنجارهای حرفه‌ای اثربخش در محیط‌های تخصصی دارای بهره‌وری بسیار بالاتری است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳؛ اکبری، ۱۳۸۳؛ تاج‌بخش، ۱۳۸۴).

سرمایه اجتماعی، دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده‌ای دارد و از ملاحظات نظری، تاریخی و فلسفی در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی و روش‌شناختی مرتبط با کارهای میدانی گرفته تا ایجاد شاخص‌های مناسب برای شرایط مختلف، مشکلات حوزه‌های گوناگون همچون بهداشت خانواده، آموزش، سیاست‌گذاری، سازمان‌های غیردولتی، تصمیم‌گیری‌های جمعی، تامین اجتماعی و نیز طیف وسیعی از شرایط تجربی که می‌توان به مطالعه سرمایه اجتماعی در آن پرداخت؛ یعنی شهر و روستا و کشورهای مختلف را دربر می‌گیرد. نهادهای غیردولتی هم می‌توانند باعث کاهش سرمایه اجتماعی گردند و هم می‌توانند سرمایه اجتماعی را افزایش دهند. نهادهای غیردولتی در صورت برقراری تعامل درست، می‌توانند باعث شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی گردند. تشویق تشکیل نهادهای مدنی، تقویت آموزش‌های گروهی، استفاده موثر از رسانه‌های ارتباطی، اصلاح الگوهای رفتاری کارکنان و مدیران، پایبندی به اخلاقیات، توجه به مصلحت عامه و از همه مهم‌تر، بسترسازی فرهنگ توسط دولت می‌تواند باعث تقویت نهادهای غیردولتی و در نهایت ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی گردد (علوی، ۱۳۸۰؛ فوکویاما، ۱۹۹۹).

نهادهای غیردولتی در ایجاد سرمایه اجتماعی نقش اساسی دارند. امروزه سازمان‌های غیردولتی در سراسر دنیا از شرکا مهم توسعه جوامع به شمار می‌روند. با توجه به اینکه این سازمان‌ها، بستر رشد و ارتقاء افراد را فراهم می‌آورند و نیز زمینه‌ساز بروز توانمندی‌ها و پتانسیل‌های آنها در ایفای مسئولیت‌های اجتماعی هستند، موثرترین کانال مشارکت مردم در فعالیت‌های مرتبط با فرآیند توسعه پایدار به‌شمار می‌روند (کریشنا و شریدر، ۱۹۹۹).<sup>۱</sup> به همین دلیل، در کشور ما هم توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور در طی سال‌های اخیر به این حوزه جلب شده است؛ به‌طوری‌که در برنامه چهارم توسعه در اغلب بخش‌های آن توجه و تاکیدات زیادی به حضور و جلب مشارکت این دسته از سازمان‌ها

گردیده است. به طور کلی، عمده ترین استراتژی‌هایی که سازمان‌های غیردولتی دارند، عبارت‌اند از:

- ۱- جلب مشارکت افراد (اعتمادسازی) جهت تامین منابع؛
- ۲- آموزش (توانمندسازی) جهت بهبود روش‌های ارائه خدمات به مردم؛
- ۳- اطلاع‌رسانی دقیق و به موقع (شفافیت سازی) جهت دستیابی به پایگاه مردمی؛
- ۴- ایجاد وحدت و ارتقاء همکاری بین تشکل‌های غیردولتی در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی (گریو و سلف، ۲۰۰۳؛ بروکس و نافاکو، ۲۰۰۶).<sup>۱</sup>

مساله اصلی تحقیق این است که آیا استراتژی‌های نهادهای غیردولتی در شکل‌گیری و ارتقاء سرمایه اجتماعی تأثیر ندارد؟ و تأثیر استراتژی‌های نهادهای غیردولتی بر هر یک از مولفه‌های سرمایه اجتماعی چگونه است؟

**اهمیت و ضرورت تحقیق:** به طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است. همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش‌های اجتماعی می‌شود، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان برای حل مشکلات و اصلاح فرآیندهای موجود سود برد. از این رو، شناسایی عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت به‌سزایی دارد. بنابراین، سازمان‌ها بی‌نیاز از سرمایه اجتماعی نبوده و از طریق شناسایی و افزایش آن در درون خود می‌توانند ضمن کاهش هزینه‌های مبادلات با مشتریان، اثربخشی و کارایی سایر سرمایه‌های موجود خود، شامل سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی را افزایش دهند. به علاوه افزایش سرمایه اجتماعی در درون آنها موجب می‌شود تا انجام امور به شکل بهتری تسهیل شده و از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی شغلی، احساس پایبندی کارکنان به سازمان افزایش یافته و بستر مناسبی برای بهره‌وری سازمانی فراهم آید و عملکرد و کارایی مثبتی بر جای گذارند.

**اهداف تحقیق:** هدف اصلی تحقیق، ارزیابی تأثیر استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی بر حفظ و ارتقاء سرمایه اجتماعی است. علاوه بر این هدف، تحقیق حاضر اهداف فرعی زیر را نیز دنبال نموده است: شناسایی و ارزیابی تأثیر استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی بر هریک از مولفه‌های سرمایه اجتماعی بوده است.

چارچوب نظری تحقیق: یکی از تعاریف مطرح این است که "سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده است و باعث پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌گردند. این هنجارها و تعاملات اجتماعی به این جهت به عنوان یک سرمایه و در قالب سرمایه اجتماعی تعریف می‌گردند که در سیستم‌های اجتماعی دارای کارکردهای مهم اقتصادی هستند. سرمایه اجتماعی مناسب قادر است تا هزینه‌های تبادلات و تعاملات مرتبط با اجتماع و سازمان‌هایی نظیر قراردادها، کنترل نظارت و مقررات بوروکراتیک را در حد قابل توجهی کاهش دهد (فوکویاما، ۱۹۹۹، ص ۵). هزینه‌های تعاملات اجتماعی و اقتصادی در گروه‌ها و سازمان‌هایی که دارای سرمایه‌های اجتماعی بهینه نیستند، بالا است و این امر به دلیل افزایش هزینه‌های نظارت و کنترل، مذاکرات و اعمال دستورالعمل‌های رسمی است (گریو و بناسی، ۲۰۰۳).

سرمایه اجتماعی کارکردهای گوناگونی دارد: (فوکویاما، ۱۹۹۹۰؛ ادوینسون، ۲۰۰۲):

- ۱- سطح امنیت عمومی را افزایش می‌دهد؛
  - ۲- به کارکرد بهتر سازمان‌ها کمک می‌کند؛
  - ۳- موجب کاهش جرایم می‌شود؛
  - ۴- به سلامت و امنیت منجر می‌گردد؛
  - ۵- در موفقیت شغلی افراد جامعه تأثیر می‌گذارد؛
  - ۶- به کارایی نهادهای حکومتی کمک می‌کند؛
  - ۷- باعث افزایش تخصص و ارتقاء آموزش کارکنان در سازمان می‌گردد.
- افزایش کارآمدی، کاهش فساد، رفع تعارضات ساختاری، مشارکت جویی، قدردانی از عوامل موثر در افزایش سرمایه اجتماعی هستند. امروزه سازمان‌ها و گروه‌های فعال در اجتماع باید به فعالیت‌هایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد. آن دسته از دستگاه‌ها و تشکّل‌ها که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. به عبارت دیگر، اگر این سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را در جامعه حفظ کرده و به‌نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیت‌شان شود،

لازم است تعهدات خود را نسبت به شهروندان ایفا کنند. بدیهی است اگر شهروندان از سازمان‌ها و نهادها سلب اعتماد کنند در یک فضای بی‌اعتمادی (فقیر شدن جامعه از جهت سرمایه اجتماعی) هم حاکمیت و هم شهروندان متضرر خواهند شد و بالاخره وضعیت عمومی جامعه دچار خلل و اشکال خواهد شد (بولینو و ترنلی، ۲۰۰۲).<sup>۱</sup>

دهه گذشته تنزل چشمگیری را در نقش مستقیم دولت در اجرای روند توسعه شاهد بوده‌ایم. جهان باور نوینی را نسبت به نیروهای بازار و بخش‌های خصوصی تجربه می‌کند. در یک نگاه کلان حضور فعال سازمان‌های غیردولتی در فرآیند تصمیم‌گیری و امور اجرایی جامعه را می‌توان به معنی مشارکت ایشان تلقی کرد. بروز و نمود این حرکت می‌تواند در اشکال مختلفی نظیر فعالیت در احزاب و یا انتخابات و فعالیت در حرکت‌های جمعی ظاهر شود. بدیهی است با این طرز تلقی از مشارکت در ابتدا باید مسایل مختلفی محقق شود، تا مشارکت تحقق یابد. از جمله این مسایل، حضور افراد در اجتماع و برخورد آنان با یکدیگر است؛ چرا که در عرصه تعامل آنان، حرکت‌های گوناگون شکل می‌گیرد، در سایه تعامل افراد در یک حرکت اجتماعی بسیاری از مختصات درونی آنان که در هیچ قالب دیگری امکان بروز و ظهور نمی‌یابد، شکوفا می‌شود. با ظهور حرکت‌های جامعه مدنی هم در جنوب و هم در شمال بر نظرخواهی از مردم از جمله فقرا که تحت تأثیر این تحولات قرار می‌گیرند، تاکید می‌شود. پیام جدی نوینی که آنها با خود به ارمغان می‌آورند بازگرداندن مردم به جایگاه‌های به حقشان، به عنوان حافظان اصلی سرمایه در روند توسعه می‌باشد (بروکز و نافوکو، ۲۰۰۶).<sup>۲</sup>

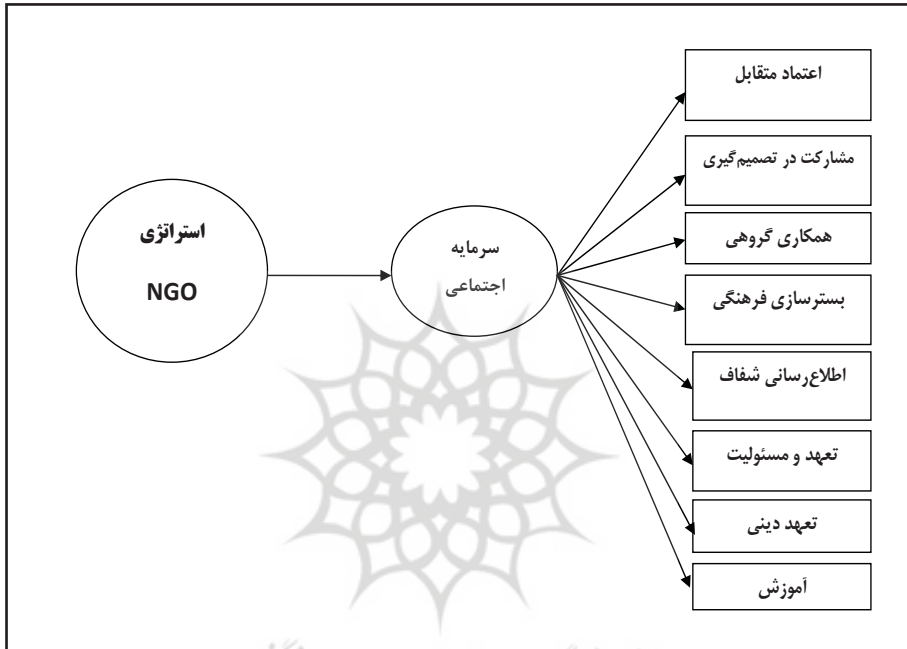
در یک دسته‌بندی که توسط گروه کندی در دانشگاه‌ها وارد انجام شده است، سرمایه اجتماعی را به ابعاد مختلف تقسیم نموده‌اند: (۱) اعتماد، (۲) مشارکت سیاسی، (۳) مشارکت و رهبری مدنی، (۴) پیوندهای اجتماعی غیررسمی، (۵) بخشش و روحیه داوطلبی، (۶) مشارکت مذهبی، (۷) عدالت در مشارکت مدنی، و (۸) تنوع معاشرت و دوستی‌ها.

**الگوی تحلیلی تحقیق:** با بررسی استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی، چهار استراتژی مشترک و عمده شامل: جلب مشارکت افراد (اعتمادسازی)، آموزش (توانمندسازی)، اطلاع‌رسانی دقیق و به‌موقع (شفافیت‌سازی)، ایجاد وحدت و ارتقاء همکاری بین تشکل‌های غیردولتی مشخص می‌گردند. ابعاد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی شامل: اعتماد

1. Bolino & Turnely, 2002

2. Brooks & Nafukho, 2006

متقابل، مشارکت در تصمیم‌گیری، همکاری گروهی، بسترسازی فرهنگی، اطلاع‌رسانی شفاف، تعهد و مسئولیت، تعهد دینی و آموزش است. در این مدل فرض می‌شود که استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی به عنوان متغیر مستقل بر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته تأثیر دارد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی  
 نمودار ۱. الگوی تحقیق

### سوالات تحقیق:

سوال اصلی: آیا استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود؟

### سوالات فرعی:

۱. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش اعتماد متقابل در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.

۲. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.



۳. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش ایجاد همکاری گروهی در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.
۴. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش بسترسازی فرهنگی در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.
۵. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش اطلاع‌رسانی شفاف در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.
۶. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش تعهد و مسئولیت در ارتقاء سرمایه اجتماعی می‌شود.
۷. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش تعهد دینی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی می‌شود.
۸. استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش آموزش به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی می‌شود.

## روش

روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی است. نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی پیمایشی می‌باشد. به بیان دیگر، با روش میدانی، اطلاعات با استفاده از پرسشنامه، از گروه نمونه گردآوری می‌شود و اطلاعات گردآوری شده، توصیف، تبیین و روابط بین متغیرها اندازه‌گیری می‌گردند. ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق از اسناد و مدارک مانند: کتاب، کتاب‌های الکترونیکی، نشریات، وبسایت‌ها و... استفاده می‌گردند. برای گردآوری داده‌های آماری در بخشی از تحقیق از ابزار مصاحبه و پرسشنامه با پاسخ‌بسته با طیف لیکرت استفاده شده است. برای تنظیم پرسشنامه، ابتدا از طریق بررسی کتب، مجلات، متون و مقالات درباره سازمان‌های غیردولتی و سرمایه اجتماعی، مطالعات لازم صورت گرفته و پرسشنامه محقق ساخته با توجه مباحث و محتوای مطرح شده در ادبیات تحقیق، طراحی شد.

پرسشنامه در مجموع دارای ۲۶ سوال می‌باشد؛ سوالات ۱ تا ۱۰ از پرسشنامه برای سنجش استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی طراحی شده‌اند و سوالات ۱۰ تا ۲۶ برای سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، همکاری و غیره) طراحی گردیده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شده است؛ یعنی با مطالعه

منابع مربوط، طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردیده و توسط تنی چند از اساتید و متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات مورد نظر، پرسشنامه نهایی تدوین گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. یک نمونه مقدماتی ۳۰ نفره برای سنجش پایایی تحقیق صورت گرفت که ضریب آلفای به دست آمده برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی  $\alpha=0/95$  و سازمان غیردولتی  $\alpha=0/808$  بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از تکنیک‌های همبستگی شامل: کلموگراف، اسپیرمن، تاوکندال بی، دی سامرز و برای تعیین اولویت‌بندی عوامل موثر شناخته شده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است. جامعه آماری مدیران سازمان‌های غیردولتی مستقر در تهران تشکیل می‌دهند که دارای شناسنامه بوده و از سال ۱۳۸۷ مشغول فعالیت بوده‌اند می‌باشند. این جامعه از آن جهت انتخاب شده است که مدیران از استراتژی‌های سازمان به‌طور کامل آگاهی دارند و اعضای این سازمان‌ها ویژگی‌های را کسب می‌کنند که از آنها به سرمایه اجتماعی تعبیر می‌شود. برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای استفاده شده است. برای این منظور ابتدا تعدادی از سازمان‌های غیردولتی انتخاب شده و سپس با مراجعه به این سازمان‌ها پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در اختیار اعضای این سازمان‌ها قرار داده شده است. با توجه به اینکه نتایج یک بررسی نمونه‌ای به دلیل خطای اندازه‌گیری با عدم حتمیت همراه است، یکی از راه‌های کاهش خطا و افزایش میزان دقت، افزایش حجم نمونه و استفاده از وسایل دقیق‌تر اندازه‌گیری است (حافظ نیا، ۱۳۸۲). بنابراین، برآورد حجم نمونه با فرمول آماری محاسبه شده است. با توجه به اینکه در مورد شاخص‌های مورد مطالعه در جامعه آماری و تعداد اعضای سازمان‌های غیردولتی اطلاعات دقیقی در دست نیست، بنابر این از فرمول کوکران استفاده گردید. در حجم نمونه از سطح اطمینان  $95\% (1 - \alpha)$  و مقدار خطا  $5\% (\alpha)$  استفاده شده است،  $p$  بیانگر احتمال موفقیت و  $q$  بیانگر احتمال شکست می‌باشد که در تحقیق حاضر احتمال هر یک از آنها برابر با  $5\%$  است. همچنین بیانگر دقت برآورد است که در تحقیقات علوم اجتماعی به‌طور معمول  $0.01\%$  تا  $1\%$  در نظر گرفته می‌شود که در این تحقیق دقت برآورد  $7\%$  انتخاب شده و تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شده‌اند. از پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۰۳ پاسخنامه گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

## یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی

درصد	مقطع	
۱۸/۲	کارشناسی ارشد و دکترا	تحصیلات
۲۸/۶	کارشناسی	
۲۶/۶	کاردانی	
۲۷/۶	دیپلم و زیر دیپلم	سمت سازمانی
۵۴/۷	مدیر	
۴۵/۳	کارکنان	
۶۸/۵	مرد	تحصیلات
۳۱/۵	زن	

## یافته‌های تحلیلی:

جدول ۲. یافته‌های آزمون کلموگروف-اسمیرنف (سرمایه اجتماعی و ابعاد آن)

نتیجه نرمال بودن	عدد معناداری	بعد
غیر نرمال	۰/۰۰	اعتماد
غیر نرمال	۰/۰۰	همکاری
غیر نرمال	۰/۰۰	مشارکت
غیر نرمال	۰/۰۰	اطلاع‌رسانی شفاف
غیر نرمال	۰/۰۰	بسترسازی فرهنگی
غیر نرمال	۰/۰۰	تعهد و مسئولیت
غیر نرمال	۰/۰۰	تعهد دینی
غیر نرمال	۰/۰۰	آموزش
غیر نرمال	۰/۰۳	سرمایه اجتماعی

براساس نتایج آزمون (جدول ۲) در مورد تمامی متغیرها چون که عدد معناداری آنها از سطح ۵٪ در نظر گرفته شده کمتر است، در نتیجه فرض صفر رد و فرض مقابل صفر، یعنی عدم نرمال بودن متغیر سرمایه و ابعاد آن، تایید می‌شود.

استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی و ابعاد آن:

جدول ۳: بررسی وضعیت نرمال بودن استراتژی‌ها

بعد	عدد معناداری	نتیجه نرمال بودن
جلب مشارکت افراد (اعتمادسازی)	۰/۰۰	غیرنرمال
آموزش (توانمندسازی)	۰/۰۰	غیرنرمال
اطلاع‌رسانی (شفافیت‌سازی)	۰/۰۰	غیرنرمال
وحدت و همکاری بین NGOs	۰/۰۰	غیرنرمال

براساس نتایج آزمون (جدول ۳) در مورد همگی متغیرها چون که عدد معناداری آنها از سطح ۵٪ در نظر گرفته شده کمتر است، در نتیجه فرض صفر رد و فرض مقابل صفر یعنی عدم نرمال بودن استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی تایید می‌شود.

آزمون علامت سرمایه اجتماعی: با استفاده از آزمون علامت در پی پاسخ به این پرسش بوده‌ایم که وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی و استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی مناسب بوده است یا خیر؟ با توجه به این موضوع که ارزش‌های طیف عبارت‌اند از ۵۴۳۲۱، اعداد بزرگتر از ۳ به عنوان علامت مثبت و اعداد زیر ۳ به عنوان علامت منفی و عدد ۳ بدون علامت در نظر گرفته می‌شوند. بر اساس فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$Z = \frac{x_0 - p}{\sqrt{npq}}$$

منظور از  $x_0$  تعداد علامت‌های مثبت؛  $n$  = تعداد کل نمونه؛  $p=q=0.5$  می‌باشد. (دلیل آن وجود دو علامت مثبت و منفی می‌باشد). سپس آماره مشاهده شده با آماره جدول در سطح معناداری ۰/۰۵ ( $Z=1/645$ ) مقایسه می‌شود؛ اگر آماره مشاهده شده از آماره جدول بیشتر باشد، به معنای پذیرش فرض مقابل صفر است.

طراحی فرض‌ها:

فرض صفر: وضعیت متغیر مربوطه نامناسب است  $H_0: \mu \leq 3$

فرض مقابل: وضعیت متغیر مربوطه مناسب است  $H_1: \mu > 3$

با توجه به جدول آزمون علامت، نتایج به شرح جدول ۴ است.

جدول ۴: نتایج آزمون علامت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

نتیجه‌گیری	مقدار آمار جدول	مقدار آمار مشاهده شده	تعداد علامت‌های مثبت	بعد
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۸۱	۱۹۹	اعتماد
مناسب	۱/۶۴۵	۲۱/۳۷	۲۰۳	همکاری
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۸۱	۱۹۷	مشارکت
مناسب	۱/۶۴۵	۲۱/۳۷	۲۰۲	اطلاع‌رسانی شفاف
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۵۲	۲۰۱	بستر سازی فرهنگی
مناسب	۱/۶۴۵	۲۱/۲۳	۲۰۳	تعهد و مسئولیت
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۲۴	۱۹۵	تعهد دینی
مناسب	۱/۶۴۵	۱۷/۷۲	۱۷۷	آموزش
مناسب	۱/۶۴۵	۲۱/۳۷	۲۰۳	سرمایه اجتماعی

نتایج جدول ۴ حاکی از آن است که ابعاد سرمایه اجتماعی در وضعیت مناسبی می‌باشند.

جدول ۵: آزمون علامت استراتژی سازمان‌های غیردولتی

نتیجه‌گیری	مقدار آماره جدول	آمار مشاهده شده	تعداد علامت مثبت	متغیر
مناسب	۱/۶۴۵	۲۱/۳۷	۲۰۳	جلب مشارکت افراد
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۹۵	۲۰۰	آموزش
مناسب	۱/۶۴۵	۱۹/۴۱	۱۸۹	اطلاع‌رسانی
مناسب	۱/۶۴۵	۱۵/۰۵	۱۵۸	وحدت و همکاری سازمان‌های غیردولتی
مناسب	۱/۶۴۵	۲۰/۵۲	۲۰۳	استراتژی‌های NGO

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد است که تمامی استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی در

وضعیت مناسبی می‌باشند.

جدول ۶. میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن

میانگین رتبه	استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی
۲/۶۶	جلب مشارکت افراد (اعتمادسازی)
۲/۵۸	آموزش (توانمند سازی)
۲/۴۶	اطلاع رسانی (شفافیت سازی)
۲/۳۰	وحدت و همکاری بین NGOS

جدول ۷. نتایج میانگین رتبه‌های ابعاد سرمایه اجتماعی براساس آزمون فریدمن

میانگین رتبه	ابعاد سرمایه اجتماعی
۵/۴۰	اعتماد
۵/۱۳	همکاری
۴/۹۷	مشارکت
۴/۶۳	اطلاع رسانی شفاف
۴/۳۹	تعهد و مسئولیت
۴/۴۰	تعهد دینی
۴/۳۴	آموزش
۲/۷۴	بستر سازی فرهنگی

جدول ۸. نتایج آزمون سوالات‌های تحقیق با استفاده از سه نوع ضریب

نتیجه سوال تحقیق	آزمون ضریب دی سامرز		آزمون ضریب همبستگی تاوکندالیبی		آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن		نوع سوال
	سوال تحقیق	عدد معناداری	سوال تحقیق	عدد معناداری	سوال تحقیق	عدد معناداری	
	$d_y > 0$	$\rho$	$t_b > 0$	$\rho$	$r_s > 0$	$\rho$	
تایید	-	-	۰/۶۵۵	۰/۱۰۰	۰/۷۸۴	۰/۱۰۰	اصلی؛ آیا استراتژی نهادهای غیردولتی موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود؟
تایید	۰/۶۳۰	۰/۱۰۰	۰/۷۱۲	۰/۱۰۰	۰/۸۰۸	۰/۱۰۰	اعتماد متقابل
تایید	۰/۵۵۴	۰/۱۰۰	۰/۶۳۰	۰/۱۰۰	۰/۷۷۱	۰/۱۰۰	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها
تایید	۰/۹۵۹	۰/۱۰۰	۰/۶۸۵	۰/۱۰۰	۰/۷۹	۰/۱۰۰	ایجاد همکاری گروهی
تایید	۰/۴۲۵	۰/۱۰۰	۰/۴۷۶	۰/۱۰۰	۰/۵۸۴	۰/۱۰۰	بسترسازی فرهنگی
تایید	۰/۵۷۲	۰/۱۰۰	۰/۶۶۶	۰/۱۰۰	۰/۷۴۱	۰/۱۰۰	اطلاع‌رسانی شفاف
تایید	۰/۵۷۸	۰/۱۰۰	۰/۶۰۳	۰/۱۰۰	۰/۷۳۳	۰/۱۰۰	افزایش تعهد و مسئولیت
تایید	۰/۶۰۳	۰/۱۰۰	۰/۵۴۸	۰/۱۰۰	۰/۷۰۹	۰/۱۰۰	تعهد دینی
تایید	۰/۴۳۱	۰/۱۰۰	۰/۴۷	۰/۱۰۰	۰/۵۹۵	۰/۱۰۰	آموزش

فرعی؛ استراتژی‌های نهادهای غیردولتی موجب افزایش... به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی می‌شود

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده از داده‌های گردآوری شده از گروه نمونه جامعه آماری، که شامل مدیران سازمان‌های غیردولتی در تهران بوده‌اند، بیانگر این است که بین استراتژی‌های نهادهای غیردولتی و حفظ و ارتقاء سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین بین استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی و هر یک از هشت شاخص مربوط به سرمایه اجتماعی نیز رابطه مثبت و معناداری برقرار است. این نتایج از نقش و تأثیر مستقیم استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی بر سرمایه اجتماعی و شاخص‌های آن حمایت می‌کند. همچنین با توجه رتبه‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی که به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف، از طریق آزمون تحلیل واریانس فریدمن به‌دست آمد، بالاترین رتبه

مربوط به اعتماد و پس از آن همکاری، مشارکت، اطلاع‌رسانی شفاف، تعهد و مسئولیت، تعهد دینی و آموزش، و بسترسازی فرهنگی قرار دارند. به عبارت دیگر، یکی از ابعاد مهم که موجب شکل‌گیری و ادامه حیات سازمان‌های غیردولتی است، همکاری‌های گروهی و تشریک مساعی است. این به آن معنا است که افراد و سازمان چگونه می‌خواهند از منافع و فعالیت‌های فردی خود در مقابل منافع و فعالیت‌های جمعی چشم‌پوشی نمایند. اگر افراد بخواهند بر روی موردی به توافق برسند و یا به صورتی مؤثر، فعالیت‌های مشترکشان را هماهنگ نمایند به سطوحی از تشریک مساعی نیازمندند. تشریک مساعی یعنی افراد سازمان با همدیگر همکاری نمایند و اهمیت بیشتری برای اهداف سازمان و گروه‌های کاری در سازمان قایل باشند. به عبارت دیگر، وقتی تشریک مساعی در سازمان‌ها کم باشد، افراد تمایل دارند فقط آنچه را که نفع شخصی دارد انجام دهند. توانایی در هماهنگی و همسازی با دیگران از عوامل موفقیت در سازمان است. بنابراین، وجود روحیه جمع‌گرایی می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی باشد. مطالعات انجام شده (فوکویاما، ۱۹۹۹؛ ادوینسون، ۲۰۰۰) در حوزه سرمایه اجتماعی نشان دهنده این است که هر محقق با توجه به حوزه علمی خود و با توجه به سطح سرمایه اجتماعی مورد مطالعه، فقط به پاره‌ای از ابعاد، مولفه‌ها و یا شاخص‌ها پرداخته است. در صورتی که تحقیق حاضر تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار داده است.

بر اساس نتایج حاصل شده، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌گردند:

۱- مهم‌ترین و موثرترین راهکارهای ایجاد سرمایه اجتماعی رواج فرهنگ خودباوری در سازمان است که کارکنان پیوسته در اندیشه و فکر کمک به دیگران باشند. چرا که سرمایه اجتماعی جوهره‌ای از علاقه خالصانه به دیگران و روابط صادقانه را در خود دارد. تنها در این شرایط است که نیروی کنش متقابل به جریان می‌افتد و افراد بدون چشم‌داشت مادی به کمک یکدیگر می‌پردازند. این فرهنگ منجر به تسهیل همکاری و انجام مطلوب وظایف توسط هر یک از کارکنان شده و در نهایت سازمان‌ها را در دستیابی به اهدافشان موفق می‌سازد.

۲- ترویج ارزش‌هایی نظیر مشارکت، صداقت، اعتماد، ایثار و موارد مشابه موجب ایجاد سطح سرمایه اجتماعی کارکنان می‌شود. توجه و اهتمام بیشتر به ترویج مولفه‌های اخلاقی از قبیل: راستی، وفای به عهد، پرهیز از تهمت و موارد مشابه نیز به خوبی می‌تواند ضمن ایجاد آرامش روانی، زمینه‌ساز ارتقاء سرمایه اجتماعی در بین کارکنان



گردند. همچنین هر مقدار که ارزش‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی تقویت گردند، افراد در چارچوب قواعد خاصی با هم رفتار کرده و لذا پیش‌بینی رفتار آنها آسان‌تر می‌شود. در این صورت قابلیت اعتماد افراد بیشتر شده و مناسبات اجتماعی روان‌تر و کم‌هزینه‌تر می‌گردند. همچنین حاکمیت قانون و آیین‌نامه‌ها، اعمال نظارت و کنترل بر اجرای قوانین بدون اعمال تبعیض و تعیین مجازات‌های بازدارنده در مورد تخلفات و قانون‌شکنی‌ها که موجب تزلزل سرمایه اجتماعی یک سازمان خواهد شد، مورد تاکید می‌باشد.

۳- از آنجایی که سازمان‌های غیردولتی مختص به گروه و قشر خاصی نمی‌باشند و امکان حضور تمامی افراد در عرصه‌های رشد و توسعه کشور میسر است، به‌گونه‌ای که بدون وابستگی به دولت و به‌صورت غیرانتفاعی، عام‌المنفعه و با تشکیلات سازمان‌یافته و در جهت اهداف و موضوعات فرهنگی، اجتماعی و خیریه، تخصصی و صنفی مشغول فعالیت هستند و می‌توانند در زمینه‌هایی مانند توسعه، محیط‌زیست، امور حمایتی، آموزش و کاهش آسیب‌های اجتماعی، مبارزه با فقر و بیکاری، اعتیاد، ایدز، کمک‌رسانی به‌هنگام حوادث طبیعی و بسیاری زمینه‌های دیگر، فعالیت نمایند و به ارائه مشاوره و توصیه و تأثیرگذاری بر فعالیت‌های مشابه که می‌توانند در تصمیمات دولت مؤثر باشند بپردازند.

۴- با توجه به نتایج تحقیق، سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های غیردولتی در صورتی که خواستار ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی باشند، بایستی در جهت تدوین استراتژی‌های موثر و مناسب و همچنین به‌کارگیری این استراتژی قدم بردارند. بر اساس نتایج آزمون فریدمن، سازمان‌ها بر اساس ترتیب ذکر شده، در استراتژی‌ها دارای اولویت‌بندی می‌باشند. که بر این اساس، سازمان‌ها باید در جهت تدوین و اجرای استراتژی پیرامون بسترسازی فرهنگی توجه بیشتری مبذول دارند. همچنین بر اساس مطالعات انجام شده (فوکویاما، ۱۹۹۰؛ ادوینسون، ۲۰۰۲). هماهنگی و همکاری میان سازمان‌های غیردولتی، موجب تأمین منافع و در نتیجه بهره‌وری بیشتر می‌گردد. در صورتی که بر اساس نتایج آزمون فریدمن، در ایران، سازمان‌های غیردولتی توجه کمتری را به اجرای این استراتژی داشته‌اند.

## منابع

### منابع فارسی:

ادوینسون، لیف (۱۳۸۶، خرداد). مدیریت سرمایه‌های فکری، (گروه مترجمان مدیران میثاق، مترجمان). میثاق مدیران، شماره بیست و دوم، ۱۲. بازیابی در

<http://www.misaqmodiran.com/articles.php?id=294>

اکبری، امین (۱۳۸۳). نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، دانشگاه علوم اجتماعی، تهران.

ازکیا، مصطفی؛ غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی توسعه (ویرایش ۲). تهران: اطلاعات الوانی، سیدمهدی؛ سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۱)، بهار و تابستان). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴ و ۳۳، ۳-۲۶.

تاجبخش، کیان (گردآورنده). (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه (افشین خاکباز و حسین پویان، مترجمان). تهران: نشر پژوهش شیرازه.

حافظنیا، محمدرضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی (ویرایش ۲). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

حسینی، سید محمدحسین (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و توسعه صنعتی پدیدآورنده، حدیث زندگی، شماره ۲۷. علوی، سید بابک (۱۳۸۰، مهر). سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر، سال دوازدهم، شماره ۱۱۶. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹). پایان نظم (غلام عباس توسلی، مترجم). تهران: جامعه ایرانیان. قلیچ لی، بهروز؛ غلامزاده، داریوش؛ ایمانی پور، محسن (۱۳۸۴). مدل اندازه‌گیری و گزارش دهی سرمایه فکری سازمانها (سومین کنفرانس بین المللی مدیریت). بازیابی در

[http://www.civilica.com/Paper-IRIMC03-IRIMC03\\_024.htm](http://www.civilica.com/Paper-IRIMC03-IRIMC03_024.htm)

رحمان پور، لقمان (۱۳۸۲). مدیریت سرمایه اجتماعی، رویکردی اثر بخش در مدیریت منابع انسانی»، مجله توسعه مدیریت، ش. ۱۹.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: مپیر.

### منابع انگلیسی:

Bolino, C. M., & Turnely, H. W. (2002), Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations, *Academy of Management Review* Vol. , 7 No 27.

Branson, J. (2002). *Speaking at the Balanced Scorecard Collaborative Conference on Human Capital*, Naples, Florida, 27.

Brooks, K., & Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity?. *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128. doi: 10.1108/03090590610651258

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Fukuyama, F. (1999). *Social capital and civil society*, (International Monetary Fund Conference on Second Generation Reforms.) The Institute of Public Policy, George Mason University. Retrieved from <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>

- Greve, A. & Benassi, M. (2006). *Exploring the contributions of human and social capital to productivity* (Hawaii international conference on system sciences, Vancouver, BC, April 25-30, 2006). Retrieved from [homes.chass.utoronto.ca/~agreve/Greve-Benassi\\_soc&hum.pdf](http://homes.chass.utoronto.ca/~agreve/Greve-Benassi_soc&hum.pdf)
- Greve, A. & Salaff, J. W. (2003, September). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 28(1), 1-22. doi: 10.1111/1540-8520.00029
- Krishna, A. & Shrader, E. (1999). *Social capital assessment tool* (Conference on Social Capital and Poverty Reduction, June 22-24, 1999). Washington D.C.: The World Bank Washington. Retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/INTSOCIALCAPITAL/Resources/Social-Capital-Assessment-Tool--SOCAT-/sciwp22.pdf>.
- Prusak, L., & Cohen, D. (2001). *In good company: How social capital makes organization work*. Boston, MA, USA, Harvard Business School Press.
- Smith, R. (2006). *Test case strategies, legal NGOs*.

