

الگوی توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: بنیاد شهید و امور ایثارگران)

محمدعلی فقیه*

میرعلی سیدنقوی**، وجه‌الله قربانی‌زاده***، رضا واعظی****

چکیده

تحقیق حاضر به ارائه الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌پردازد. در این پژوهش از روش تحقیق آمیخته استفاده شده است. بخش کیفی مبتنی بر پارادایم تفسیری و به لحاظ هدف، توسعه ای است. استراتژی تحقیق، تحلیل تماتیک می‌باشد. در مرحله کیفی، داده‌ها از طریق انجام ۱۵ مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان که دارای صلاحیت‌های علمی، تجربی، مدیریتی و ایثارگری بودند، جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA12 کدگذاری بر روی آنها انجام شد. در بخش کمی از روش پیمایش و پرسشنامه استفاده شده که جامعه آماری آن شامل والدین، همسر و فرزندان شهید، جانبازان بالای ۲۵ درصد از کارافتادگی، همسر و فرزندان آنها و آزادگان و همسر و فرزندان آنها، ساکن در تهران هستند. نمونه آماری، با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین و برای افزایش دقت، پرسشنامه برای ۴۰۰ نفر توزیع و نهایتاً ۳۸۹ پرسشنامه عودت شد. یافته‌ها نشان می‌دهد، الگوی ارائه شده شامل ۳ مضمون فراگیر زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری و ۹ مضمون اصلی و ۲۴ مضمون فرعی است و براساس نتایج

* دکترای مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)، m.ali.faghih@gmail.com

** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی،

asnagavi@yahoo.com

*** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی،

vghorbanizadeh@gmail.com

**** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی،

theory.management@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۰۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۲

تحلیل عاملی تمامی مضامین فرعی تا فراگیر مورد قبول و وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید مطلوب و در حد ۰/۷۳۸ می باشد

کلیدواژه‌ها: توسعه سرمایه اجتماعی، مضامین زمینه ای سرمایه اجتماعی، مضامین محتوایی سرمایه اجتماعی، مضامین ساختاری سرمایه اجتماعی، اعتماد

۱. مقدمه

سرمایه اجتماعی دارای ابعاد بسیار متنوع و متعدد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است. بسته به نوع چشم انداز و رویکرد محققین، ذیل حوزه های گوناگون در نظر گرفته شده است. بطور کلی سرمایه اجتماعی را در بستر و مهد تولد آن، می توان تأثیر اقتصادی مؤلفه های فرهنگی یک سیستم اجتماعی دانست که در آن زیرمؤلفه هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه ای، پاسخگویی و موارد مشابه باعث می شوند تا هزینه های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر پایین آمده و امکان استفاده از زمان و سرمایه در جهت انجام فعالیتهایی با بهره وری بیشتر فراهم گردد. در تحقیق حاضر بر خلاف نظریه های موجود، تأثیر مؤلفه های فرهنگی یک سیستم اجتماعی، بر اثربخشی و کارآمدی مدیریت فرهنگی سازمانی با کارکردهای فرهنگی و اجتماعی همچون بنیاد شهید و امور ایثارگران، مورد کنکاش قرار گرفته است. از طرفی براساس مطالعه پژوهش های انجام شده، مستندات و مصاحبه مدیران ارشد بنیاد، تجربه زیسته محقق و مشاهدات مبنی بر کاهش اعتماد جامعه هدف بخصوص نسل جدید ایثارگران، دغدغه هایی برای پژوهشگر که بیش از دو دهه در آن فعالیت دارد شکل گرفت که با این تحقیق درصدد برطرف کردن آنها برآمده است. لذا از دیدگاه محقق، اجرای این پژوهش و ارائه الگوی توسعه برای سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران، موجب خواهد شد تا وضعیت سرمایه اجتماعی بنیاد روشن تر و کاستی های آن مشخص شده و بر اساس آن مدیران خواهند توانست با برنامه ریزی مناسب، از ظرفیت سرمایه اجتماعی برای تحقق بهینه اهداف بنیاد و جامعه هدف خود بهره ببرند.

۲. اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق ارائه الگوی توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و شناسایی مضامین زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری سرمایه اجتماعی بنیاد و هدف فرعی نیز تعیین وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد با توجه به مضامین فوق است. اهمیت و ضرورت تئوری‌ها و مدل‌های ارائه شده، به تدریج و در طی زمان تکامل یافته‌اند و طبیعی است که هر یک به تنهایی پاسخگوی نیاز امروز ما نیستند و بعلاوه، آنها در موضوعات، جغرافیا و فرهنگ‌های مختلف بشری به وجود آمده‌اند و قطعاً در اجرا نمی‌توانند با فرهنگ‌های دیگر از جمله ایران، بطور دقیق انطباق یابند. لذا طبیعتاً خلاءهای تئوریک وجود دارد، به عنوان نمونه برخی ویژگی‌های جامعه هدف بنیاد شهید و امور ایثارگران و نیز ویژگی‌های سازمان بنیاد، منحصر به فرد است و باید با ارائه الگویی خاص، مورد ملاحظه قرار گیرند. از طرفی براساس مطالعه پژوهش‌های انجام شده، مستندات، مصاحبه مدیران ارشد بنیاد و اولویت‌های پژوهشی پژوهشکده بنیاد، دغدغه‌هایی همچون کاهش اعتماد، مشارکت، ارتباط متقابل و واگرایی ایثارگران جامعه هدف با بنیاد شهید، شکل گرفت که انجام تحقیق را ضروری ساخت.

۳. پیشینه پژوهش

در بخش پژوهش‌های میدانی، با مراجعه به منابع مختلف خارجی و داخلی از جمله منابع کتابخانه‌ای و بخصوص بررسی پایان نامه‌ها و رساله‌های دکتری، موارد متعددی بررسی و مورد مطالعه قرار گرفت که در میان آنها هیچیک با موضوع تحقیق حاضر یعنی "الگوی توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران" یکسان نبود. ولی تعدادی از این پژوهش‌ها دارای شباهت‌های موضوعی بود که ذیلاً به آنها اشاره می‌شود:

۱.۳ تحقیقات داخلی

جدول ۱. پیشینه تحقیق (داخلی)

ردیف	عنوان پژوهش	محقق	سال	یافته ها
۱	بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری های غرب مازندران)	مهدی دیهیم پور	۱۳۹۶	شفافیت سازمانی و ابعاد آن تأثیر معناداری بر توسعه سرمایه اجتماعی می گذارند.
۲	بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تأکید بر آموزه های دین مبین اسلام (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی شهر سنندج)	فریدون احمدی	۱۳۹۶	آموزش های معنویت بر اساس آموزه های دینی بر تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر است.
۳	طراحی مدل شرکتهای زایشی پژوهشی با هدف توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاهها	علیرضا عالی پور	۱۳۹۵	مهم ترین عوامل و شاخص های مؤثر در توسعه سرمایه اجتماعی به ترتیب الویت، تیمهای کاری دانشگاهی با هدف مشارکت اجتماعی؛ دوم، تحقیق و توسعه با هدف تعالی دانشگاه و سوم، نهادهای حمایتی برای توسعه تکثر فرهنگی در دانشگاه بودند.
۴	توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در پرتو سبک زندگی اسلامی	مهدی افخمی اردکانی	۱۳۹۵	اولا سبک زندگی اسلامی بر روی سرمایه اجتماعی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد؛ ثانيا سبک زندگی اسلامی بر روی سرمایه روانشناختی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد و ثالثا سرمایه روانشناختی در رابطه بین سبک زندگی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی معناداری دارد.

۲.۳ تحقیقات خارجی

جدول ۲. پیشینه تحقیق (خارجی)

ردیف	عنوان پژوهش	محقق	سال	یافته ها
۱	رهبری تحول، سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی	لوچن	۲۰۱۶	رهبری تحول آفرین صرفاً بر سرمایه اجتماعی داخلی تاثیرگذار نیست بلکه تاثیر این نوع رهبری، به دامنه خارجی سرایت میکند.
۲	سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در محله های شهری با تراکم مسکن بالا	حامدان و همکاران	۲۰۱۴	سرمایه اجتماعی موجب افزایش کیفیت زندگی می شود و ارزشهای اجتماعی مثبت را در جهت یک زندگی خوب ارتقا می دهد
۳	سرمایه اجتماعی و عدالت اجتماعی	دینگا	۲۰۱۴	مبنای اصلی شکل گیری سرمایه اجتماعی شبکه های اجتماعی رسمی یا غیررسمی اند
۴	سرمایه اجتماعی و مؤسسه سیاسی	جونگ	۲۰۱۴	نهاد های سیاسی دموکراتیک تر میزان اعتماد را افزایش می دهند که یکی از عناصر اصلی سرمایه اجتماعی است

۴. چارچوب نظری

سرمایه اجتماعی مفهومی است که امروزه در بررسیهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... جوامع پیشرفته کاربرد بسیار یافته است از نظر فوکویاما (1995) سرمایه اجتماعی عبارت از توانایی های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه ها و سازمان ها است. وال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مفهومی بین رشته ای می داند که در جامعه شناسی، اقتصاد، روان شناسی و حوزه های اجتماعی دیگر کاربرد دارد. این مفهوم پیشینه زیادی ندارد و کاربرد آن به تدریج از دهه ۱۹۱۱ در رساله ها و مقاله های دانشگاهی، با کارهای افرادی مانند جیمز کلمن، پیربوردیو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما افزایش یافته است. شمار فزاینده ای از جامعه شناسان، علمای سیاست، اقتصاددانان، متخصصان آموزش و پرورش و... برای یافتن پاسخ سوالهای متعدد خود، به سرمایه اجتماعی متوسل می شوند، و مباحث سرمایه اجتماعی بر مطالعات مربوط به خانواده ها، مشکلات رفتاری جوانان، آموزش و پرورش، زندگی اجتماعی، دموکراسی و حکومتداری، توسعه اقتصادی، مسایل عمومی اقدام جمعی اثر می گذارد. (آدلر و کوون،

یکی از جالبترین جنبه‌های توسعه آثار درباره سرمایه اجتماعی گستره رشته‌هایی است که به مفید بودن این مفهوم پی برده‌اند، نه تنها در جامعه‌شناسی و علم سیاست - که این مفهوم از آنها ناشی شده است - بلکه در اقتصاد، بهداشت عمومی، برنامه‌ریزی شهری، جرم‌شناسی، معماری، روانشناسی اجتماعی و سایر رشته‌ها. علاوه بر سرعت پیشرفت و حوزه تحقیق و تفحص درباره سرمایه اجتماعی، دامنه جغرافیایی این تحقیقات نیز بسیار گسترده است. (پاتنام، ۲۰۰۲). کاربرد این مفهوم در مطالعات سازمانی روبه گسترش است و محققان برای توضیح پدیده‌هایی مانند موفقیت کاری، میزان فروپاشی سازمانی، سطح تبادل منابع درونی، ابتکار توضیح پدیده‌هایی مانند موفقیت کاری، میزان فروپاشی سازمانی، سطح تبادل منابع درونی، ابتکار و تولید، ایجاد سرمایه فکری، پرداخت مدیران، و مانند اینها از سرمایه اجتماعی استفاده می‌کنند. (آدلر و کوون، ۲۰۰۲). ویلانوجوسا (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را به عنوان پدیده‌ای مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی‌های مختلفی مانند، اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه را ذکر کرده‌اند. آنها اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بدون یکی از این ویژگی‌ها وجود داشته باشد و فرد نمی‌تواند شبکه روابط توسعه یافته خود را به دیگری بفروشد یا انتقال دهد، زیرا امکان دارد طرفهای مقابل در ارتباطات، این انتقال را رد کنند. فرد میتواند به ایجاد شبکه ارتباطات فردی کمک کند ولی انتقال مستقیم ارتباطات فردی غیرممکن است. در حالی که این انتقال برای سرمایه فیزیکی، مالی و دانش امکان پذیر است (پارک و شاین، ۲۰۰۵). سرمایه اجتماعی، محصول تعاملات پویا است و زمانی تبدیل به سرمایه میشود که فرد بتواند در موقعیتهای واقعی آن را به کار گیرد. در اینجا سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که کارآفرینان را احاطه کرده است و در صورت لزوم میتواند کمابیش آگاهانه تغییر کند. کارآفرینی فرایندی است که در شبکه‌ای از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط میتواند رابطه کارآفرین را با منابع فرصتها، محدود یا تسهیل کند (ربیع، ۱۳۹۰)

چانگ (۲۰۱۳) بر این باور است که سرمایه اجتماعی اغلب به عنوان یک ساختار جدید در نظر گرفته می‌شود که نمیتواند بطور مستقیم مشاهده گردد، اما از ابعاد جدا ولی مرتبط باهم تشکیل شده که آنرا مستعد دیده شدن میکند. اگرچه، هر یک از این ابعاد ممکن است مستقل ازهم باشند، اما درکنار هم می‌توانند یک مفهوم تئوریک همبسته را به نمایش بگذارند. نتایج بررسی‌های جک تیتن برون (۲۰۱۴) نیز حکایت از آن دارد که

مفهوم سرمایه اجتماعی علیرغم محبوبیت بسیار در علوم اجتماعی دچار خطای جدی است. بطور اختصاصی تر، این واژه به غلط جا افتاده است، چراکه نه تمام مفهوم اجتماعی را در برمیگیرد و نه ارتباطی به سرمایه از لحاظ معنی مناسب کلمه دارد. اسکیل (۲۰۱۴) هم بررسی کرده است که زندگی یک فرد و اهداف فردی او وقتی که با همکاری "همسایه هایشان" پشتیبانی میشوند راحت تر و قابل دسترس تر می شوند. بعنوان یک قانون کلی می توان گفت، "هرچه سرمایه اجتماعی یک جامعه بیشتر باشد، آن جامعه بهتر خواهد بود". کاواچی (۲۰۱۴) معتقد است سرمایه اجتماعی در پیوندهای اجتماعی قوی و انسجام اجتماعی حضور دارد. بنابراین، هرگز بدون سرمایه اجتماعی نمیتوان همبستگی اجتماعی داشت.

کارتر و همکاران (۲۰۱۵) بر این باورند که سرمایه اجتماعی خارجی موجب ایجاد و تداوم مزیت های رقابتی میشود و در این میان رهبری تحول گرا ممکن است به شدت پیروان را برای شکل دادن سرمایه اجتماعی خارجی تشویق کند.

جولی یت موسو (۲۰۱۶)، نتیجه گرفته است همبستگی درونی، یا سرمایه اجتماعی همبستگی، اقدامات مقامات شهری و هم پیشرفت اعضای محلی را ارتقا می بخشد. طبق نتایج گل محمدی و ستاری (۲۰۱۶) هم سرمایه اجتماعی مناسب ممکن است یادگیری سازمانی را پیشرفت دهد و این یک اثر مثبت روی این رابطه دارد. پس، مدیریت باید اهمیت بسیاری به سرمایه اجتماعی بعنوان یک عامل محرک و انگیزه بخش بدهد تا یادگیری اجتماعی و فعالیت سازمانی را ارتقاء بخشد. با این حال سرمایه اجتماعی وجه منفی هم دارد. به عبارتی ممکن است به عنوان تعهدی که فرایندهای اجتماعی و اقتصادی را باز داشته یا محدود کند، به شمار آید. پژوهشهای جدید در مقابل پذیرش بی قید و شرط آن، با مطرح کردن جنبه های منفی اش هشدار میدهند. دورلاف (۱۹۹۹) پورتنس و لاندولت (۱۹۹۶) و ولوک و نارین تعداد زیادی از این تأثیرات منفی را بیان کرده اند. روشن ترین جنبه منفی آن، این است که به ارتباطات منفی می پردازد، که ممکن است مانع بهره گیری افراد از فرصتهای موجود شود و یا اینکه مسیر شغلی آنها را سد کند. (گرو و بناسی، ۲۰۰۳).

از طرفی دانشمندان در دوره های مختلف و از دیدگاه های متفاوت ابعاد سرمایه اجتماعی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و مدلهایی را ارائه کرده اند که برخی از مهمترین مدل ها عبارتند از:

۱.۴ مدل لینا و وان بورن (۱۹۹۹)

این مدل شامل دو بعد است:

۱. وابستگی: به معنای تمایل و توانایی افراد برای مشارکت درکنش های جمعی.
۲. اعتماد.

۲.۴ مدل کلمن

این مدل، شامل سه بعد می‌باشد:

۱. تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل،
۲. کانال های ارتباطی، هنجارها،
۳. ضمانت های اجرایی مؤثر (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲)

۲.۴ مدل لاک لی (۲۰۰۵)

این مدل شامل دو بعد است:

۱. کیفیت
۲. شبکه های ساختاری

۳.۴ مدل ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)

این مدل شامل سه بعد است:

۱. بعد شناختی سرمایه اجتماعی (ارزش های مشترک میان اعضاء در یک گروه با دو مولفه عمده زبان مشترک و روایت های مشترک)
۲. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (پیوندهای میان شبکه، سازماندهی شبکه و سازمان قابل دسترس)
۳. بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی (هنجارها و هویت)

۴.۴ مدل سه شاخگی اهرنجانی

این مدل بر خلاف مدل های فوق فراتر از سرمایه اجتماعی بوده و از جامعیت ویژه ای در سازمان برخوردار است. اهرنجانی معتقد است هر نظریه ای در سه سطح یا قلمرو خاص شامل قلمرو ساختاری، محتوایی و زمینه ای مطرح می شود و روشن شدن ابعاد سه گانه فوق، کمک خواهد کرد تا بر پایه یک مدل سه بعدی تئوری های مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و نظم های نوینی را میان آنها پیدا کرد و مداخل قابل قبولی برای بومی کردن آنها و بکارگیری در هر جامعه ای یافت. (میزایی اهرنجانی، ۱۳۸۱). همچنین تاکید او در این مدل بر ارتباط بین عوامل سه گانه در سازمان به نحوی تنگاتنگ است و هیچ پدیده ای در سازمان را خارج از تعامل این سه شاخه نمی داند. از دیدگاه ایشان عوامل سه گانه فوق به شرح زیر تعریف می شوند:

۱.۴.۴ عوامل ساختاری

شامل همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی (عوامل غیر زنده) سازمان است.

۲.۴.۴ عوامل محتوایی

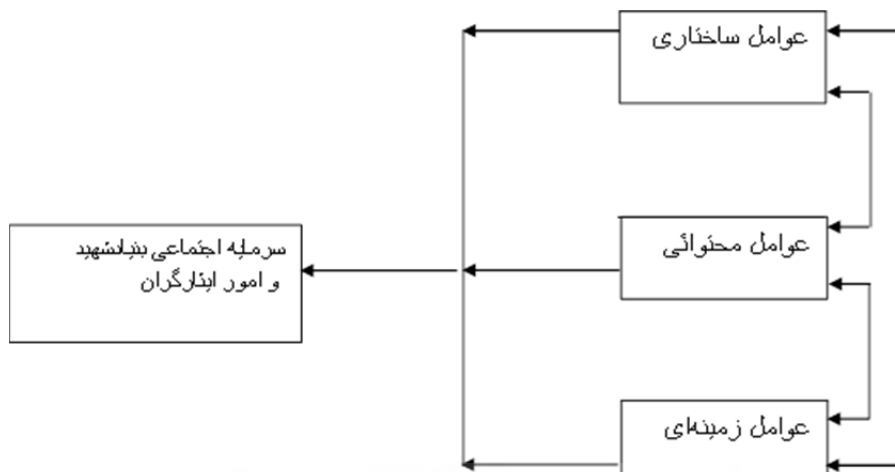
منظور انسان و روابط انسانی موجود در سازمان (عوامل زنده سازمان) است.

۳.۴.۴ عوامل زمینه ای

شامل تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمانی که بر سازمان محاط است همچون فرهنگ، جامعه خدمت گیرنده، دولت و... (میزایی اهرنجانی، ۱۳۷۶)

۵. مدل نظری تحقیق

این مدل بر اساس نتایج تحقیقات یاد شده در پیشینه مطالعات، چارچوب نظری و تعاریف نظری در قسمت روش شناسی توسط محقق تهیه شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

۶. روش‌شناسی

در این پژوهش از روش تحقیق آمیخته استفاده شده است، بخش کیفی تحقیق به لحاظ فلسفی، مبتنی بر پارادایم تفسیری بوده و به لحاظ هدف، توسعه‌ای است. همچنین استراتژی تحقیق، تحلیل تماتیک^۱ است که خود یک روش کیفی محسوب می‌شود. و روش استدلالی منتخب، استقرایی می‌باشد.

در این بخش، از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته^۲ با تأکید بر رویکردی اکتشافی^۳ استفاده شده است (دواس، ۲۰۰۱). در بخش کمی نیز، از روش پیمایش و پرسشنامه استفاده شده که پس از جمع‌آوری اطلاعات، آنها را از طریق تحلیل عاملی تاییدی و آزمون‌های T تک نمونه‌ای، آنوا و توکی و نرم افزارهای LISREL و SPSS25 مورد تجزیه‌تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش، ۱۸۰۵۶۴ نفر از والدین و همسر و فرزندان شهید، جانبازان ۲۵ درصد، و بالاتر و آزادگان و همسر و فرزندان آنها، ساکن در تهران (براساس کتاب چه آماری زمستان ۹۶ بنیاد شهید) است. روش نمونه‌گیری مبتنی بر نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده، حداقل حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر محاسبه گردید که به جهت افزایش دقت پژوهش، پرسشنامه بین تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد که ۳۸۹ پرسشنامه برگشت داده شد.

۱.۶. روایی و پایایی پرسشنامه

به منظور سنجش مضمین، برای هر مضمون چند سوال دارای طیف ۵ امتیازی لیکرت طراحی شد. با هدف حصول اطمینان از روایی محتوا، پرسشنامه برای ۳ تن از اساتید ارسال گردید و پس از دریافت بازخورد از این خبرگان، اصلاحات پیشنهادی انجام و پرسشنامه نهایی تدوین شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده با ۰.۹۵۹ گویای پایایی مناسب سنج و مولفه های آن بود.

۷. سوالات پژوهش

۱. الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران چگونه است؟
۲. مضمین زمینه ای مرتبط با سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران کدامند؟
۳. مضمین محتوایی سرمایه اجتماعی مرتبط با بنیاد شهید و امور ایثارگران کدامند؟
۴. مضمین ساختاری سرمایه اجتماعی مرتبط با بنیاد شهید و امور ایثارگران کدامند؟
۵. وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران با توجه به مضمین فوق چگونه است؟

۸. یافته‌های پژوهش

۱.۸ یافته‌های بخش کیفی پژوهش

یافته‌ها در بخش کیفی نشان می‌دهند، از ۳۹۴ کد باز حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های عمیق با آگاهی دهندگان، ۸۰ مفهوم یا کد اولیه، ۲۴ مضمون فرعی و ۹ مضمون اصلی و ۳ مضمون فراگیر استخراج شده که بصورت جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۳. مضمین فرعی، اصلی و فراگیر

ردیف	کد اولیه	مضمون فرعی	مضمون اصلی	مضمون فراگیر
۱	تبیین نظام ارزش‌های سازمانی	فرهنگ سازمانی	بسترهای فرهنگی و اجتماعی	مضمین زمینه ای سرمایه اجتماعی
۲	نقش اعتقادات در مناسبات اداری			
۳	نخبگی کارکنان بنیاد در فرهنگ ایثار و شهادت			

		تکریم جامعه هدف	۴
	ارزش‌ها و هنجارها	استخراج هنجارها از فرهنگ ملی	۵
		استخراج ارزشها از فرهنگ بومی و آثار شهدا	۶
		برنامه ریزی برای حفظ ارزشها	۷
		بازتولید ارزشها متناسب با شرایط روز	۸
	توسعه فرهنگی	سرمایه اجتماعی فرهنگ محور	۹
		ایجاد عقلانیت فرهنگی	۱۰
		عینی کردن فرهنگ ایثار و شهادت	۱۱
		برنامه ریزی فرهنگی برای ایثارگران	۱۲
	ایثار اجتماعی	جاری سازی ایثار عمومی در جامعه	۱۳
		مردمی کردن امر ایثار و ایثارگران	۱۴
	جایگاه اجتماعی ایثارگران	قدرشناسی از ایثار ایثارگران	۱۵
		اصلاح بدبینی جامعه نسبت به ایثارگران	۱۶
	اعتماد ایثارگران	تاثیر اعتماد ایثارگران بر امنیت ملی	۱۷
		مهار کاهش سرمایه اجتماعی بنیاد	۱۸
		بازیابی سرمایه اجتماعی فروکاسته	۱۹
		افزایش اعتماد ایثارگران به بنیاد	۲۰
ویژگی های جامعه هدف	هویت و منزلت	هویت فردی و خانوادگی ایثارگران	۲۱
		هویت و منزلت اجتماعی ایثارگران	۲۲
	تمایلات ایثارگران	حمایت جانی از آرمانها	۲۳
		تحول نسلی جامعه هدف	۲۴
		بیطرفی ایثارگران در مجادلات سیاسی	۲۵
مشارکت ایثارگران	مشارکت در تصمیم گیری ها	توسعه شبکه های اجتماعی	۲۶
		حضور در تصمیم گیری ها	۲۷
	مشارکت در اجرای فعالیتها	توانمندسازی ایثارگران	۲۸
		ساماندهی توانمندیهای جامعه هدف	۲۹
		سپردن کارها به خود ایثارگران	۳۰
	توسعه تشکل های ایثارگری	۳۱	
محیط ارتباطات در بنیاد	نظام ارتباطی و رفتاری	شناخت نظام انتظارات و پنداشت ایثارگران	۳۲
		شناخت قضاوت ایثارگران از بنیاد	۳۳
		باز تعریف نظام تعاملی و رفتاری	۳۴

			سیاست دیالوگی با ایثارگران	۳۵		
			ارتباط توأمان ضابطه گرا و رابطه گرا	۳۶		
			رابطه خادم و مخدوم	۳۷		
			رابطه اقناعی بنیاد با ایثارگران	۳۸		
			اطلاع رسانی به ایثارگران	۳۹		
			بازسازی ارتباط با کارکنان	۴۰		
			ارتباط هوشمندانه با ایثارگر	۴۱		
			تعامل با عناصر موثر محیطی	استفاده از ظرفیت رسانه ها و فضای مجازی	۴۲	
				تعامل با دستگاهها و گروه های سیاسی	۴۳	
				تعامل برای روزآمدی قوانین حمایتی	۴۴	
				تعامل با جامعه و پایش قضاوت آن	۴۵	
			فلسفه وجودی	ماهیت و جایگاه بنیاد	ماهیت بنیاد	۴۶
					جایگاه بنیاد	۴۷
				ماموریت و رسالت	شکل گیری بنیاد بر پایه تعاملات اجتماعی	۴۸
					تمرکز بر ماموریت فرهنگی	۴۹
ویژگی های کارکنان	نخبگی شغلی	تعهد و تخصص کارمندان	۵۰			
		آشنا بودن کارمندان با کار خود	۵۱			
		به روز شدن اطلاعات کارکنان	۵۲			
	نخبگی رفتاری	داشتن مهارت ارتباط با ایثارگران	۵۳			
		رفتار ایثارگرانه کارکنان	۵۴			
		رفتار فرا اداری با ایثارگر	۵۵			
	نخبگی اخلاقی	صداقت در گفتار و رفتار	۵۶			
		سعه صدر کارکنان بنیاد	۵۷			
		انصاف و عدالت کارکنان	۵۸			
	نخبگی مدیریتی	خیر و مددکار اجتماعی	۵۹			
		ساده زیستی و مردمی بودن	۶۰			
		صداقت و یک رویی مدیر	۶۱			
		فرا جناحی بودن	۶۲			
		نقش ولی فرهنگی برای ایثارگران	۶۳			
		هم نوایی و هم دردی با ایثارگران	۶۴			
مراقبت مدیران از سلامت اداری		۶۵				

	آموزش و بالندگی کارکنان	بالندگی اختصاصی	مدیر الگوی رفتار کارکنان	۶۶
			آموزش های تخصصی برای کارکنان	۶۷
		اجتماعی سازی	تقویت مبانی اعتقادی کارکنان	۶۸
			جامعه پذیر کردن کارکنان جدید	۶۹
			آموزش مهارت‌های ارتباطی کارکنان جدید	۷۰
			سازمان غیر دولتی	۷۱
سازمان اجتماعی	ساختار	ساختار منعطف	۷۲	
	روز آمدی	سبک مدیریت	۷۳	
مضامین ساختاری سرمایه اجتماعی	توسعه منابع انسانی	جذب کارکنان ایثارگر	۷۴	
		شفاف شدن محدوده توقعات	۷۵	
	روش‌های ارائه خدمت	آگاهی دهی مطلوب	پنداشت عدالت در ایثارگران	۷۶
		مناسبات مطلوب	شفاف سازی و سیستمی کردن کارها	۷۷
			اصلاح روشهای ارائه خدمت	۷۸
			روشهای ایثارگرانه بجای مناسبات بوروکراتیک	۷۹
			روشهای پاسخگویی مناسب به مخاطب	۸۰

۱.۱.۸ بسترهای فرهنگی و اجتماعی

این مضمون یکی از عناصر مهم در توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید است. از جمله این بسترها، فرهنگ سازمانی بنیاد است. در این تحقیق یکی از عناصر مهم فرهنگ سازمانی بنیاد، تبیین نظام ارزشهای اختصاصی سازمان بنیاد است که مطالعه حاضر، بر استخراج این ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، از فرهنگ بومی و بخصوص آثار شهید تاکید می‌کند. علاوه بر آن بر تقویت اعتقادات دینی و ارتقاء مهارت و نخبگی کارکنان در موضوع فرهنگ ایثار و شهادت و تبدیل آنها به فرهنگ جاری در سازمان توجه دارد. همچنین از موضوعات مهم دیگر، برنامه ریزی برای حفظ ارزشها و در مرحله بعدی بازتولید ارزشها و هنجارها، متناسب با شرایط روز است که مجموعاً، خود را در تکریم جامعه هدف نشان خواهد داد. دیگر عنصر مستخرجه در دل این مضمون اصلی، توسعه فرهنگی در بنیاد شهید هست. در اینجا، یک بعد مهم، نگاه فرهنگ محور به سرمایه اجتماعی است که یکی از تفاوت‌های این پژوهش با پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی است، که در آنها، غالباً تاثیر سرمایه

اجتماعی بر تولید و اقتصاد بررسی می شود ولی در اینجا ، تحقیق بر روی سرمایه اجتماعی بنیاد است که علیرغم آنکه پژوهشهای دیگر نشان می دهد که جامعه هدف آن، عموماً از سطح متوسط و پایین جامعه هستند و بعد از انقلاب هم به لحاظ مادی پیشرفت معناداری نکرده اند، ولی همچنان برای حفظ نظام و حاکمیت دین ، پیشقدم هستند و جان و هستی و سلامتی شان را فدای این انقلاب و اعتقادات خود می کنند. این نگاه به سرمایه اجتماعی، اقتصادی نیست و نگاه متفاوت محسوب میشود. همچنین در توسعه فرهنگی، عینی کردن فرهنگ ایثار و شهادت و خارج کردن آن از برخوردهای صرفاً ذهنی، مطرح هست که میتواند ترویج دگرخواهی ، از خود گذشتن ، رواج همگرایی و هم افزایی اجتماعی را بدنبال داشته باشد. این روال می تواند با برنامه ریزی فرهنگی برای جامعه هدف از یک سو و ترویج ایثار اجتماعی از سوی دیگر تکمیل شود. ایثار اجتماعی یعنی بنیاد ایثار (عنصر سرمایه اجتماعی) را به جنگ و جهاد و شهادت محصور نکند. اگر چه جهاد و شهادت اوج ایثار هست ولی دسترسی به اوج، امکان پذیر نیست مگر آنکه مراتب پایین تر طی شود. بنا بر این ایثار می تواند یک معنای مدنی پیدا کند یعنی هر کس بتواند به هر نوعی و در هر جایگاهی یک کشش ایثارگرانه از خودش بروز بدهد و در واقع جاری سازی مفهوم ایثار در جامعه اتفاق بیفتد و در این میان بنیاد به عنوان یک میانجی عمل کند و بین بخش ایثارگری جامعه با معنای خاص آن ، با ایثار اجتماعی سایر اقشار پیوند ایجاد کند. در این صورت ایثار اجتماعی می تواند تمهیدی باشد در راستای بسط سرمایه اجتماعی بنیاد شهید. به عبارت دیگر بنیاد وقتی می تواند اعتماد " مردم " و " ایثارگران " را به عنوان دو جامعه هدف خود جلب کند که در میدان های ایثار عمومی حضور داشته باشد. بنابراین در صورتی که حضور بنیاد در صحنه هایی مثل زلزله که همه مردم در حال از خودگذشتگی و ترجمه عملی ایثار هستند ، کم رنگ باشد و یا اصلاً نباشد، طبیعی است که مردم دیگر بنیاد را نخواهند دید و اعتمادشان در عمل کاهش خواهد یافت. از سوی دیگر با مطالعه تاریخ معاصر و دفاع مقدس و بررسی حضور مردم در امر دفاع از کشور، مشاهده می کنیم که مردم بخاطر عقیده شان و حکم شرعی مرجع تقلید خود، به جبهه رفته اند. این یعنی ایثار مردم یک امر کاملاً مردمی بوده و پایگاه آن دولتی نبوده است و در چنین شرایطی منطقی تداوم و بازتولید آن نیز باید مردمی باشد. طبیعی است در این صورت، دیگر مردم مشکلات ایثارگران را مشکل حکومت تلقی نکرده و خودشان در پی انجام وظایف و باز کردن گره کار آنها خواهند بود. جایگاه اجتماعی ایثارگران هم یکی از موضوعات اصلی در توسعه

سرمایه اجتماعی می باشد. برای اینکه ایثار و ایثارگری در جامعه استمرار یابد، لازم است چند اتفاق مهم روی دهد یکی از آنها رواج روحیه قدرشناسی عمومی از ایثارگران و حفظ جایگاه اجتماعی آنها هم در سطح جامعه و هم در درون نظام هست. بدیهی است حس افتخار اجتماعی در ایثارگران، در دراز مدت خروجی های مثبت کلان همچون امنیت ملی را در پی خواهد داشت، برای رسیدن به این نتیجه، کلیت حکومت، اعم از مراکز قانون گذاری و دستگاه های مجری و سیستم های حمایتی بایستی در انجام وظایف خود، ایثارگران را در مقابل مردم قرار ندهند و باعث بدبینی مردم نسبت به آنان نشوند بلکه برعکس، این خدمات را در راستای قدرشناسی از جانفشانی ها و تحمل رنج های ناشی از جنگ توسط این قشر بدانند و به جامعه یادآوری نمایند. موضوع دیگر در توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد، جلب اعتماد حداکثری ایثارگران است. در این رابطه باید بطور دائم وضعیت این اعتماد، پیش شود و در صورت وجود نقصان، ابتدا باید کاهش سرمایه اجتماعی مهار شود و بخصوص از کارهایی که باعث تولید سرمایه اجتماعی منفی می شود جلوگیری شود. در مرحله دوم باید برای بازیابی سرمایه از دست رفته برنامه ریزی کرد و پس از آن نسبت به حداکثرکردن آن تلاش نمود و با روشهای مناسب سطح اعتماد را در حد مطلوب نگهداشت.

۲.۱.۸ ویژگی های جامعه هدف

البته نباید فراموش کرد که در این میان نقش هویت، هویت بخشی و احساس هویت در ایثارگران می تواند مهم باشد. یعنی در ابتدا ایثارگر باید خود را باور داشته باشد و جایگاه خودش را بشناسد و آنرا حفظ کند. (یعنی هویت فردی). گام دوم اهمیت نقش ایثارگر در هویت بخشی به اعضای خانواده است، چراکه پدر یا مادری که هویت دارد، بچه هایش هم هویت دارند، خانواده اش هم هویت دارد (یعنی هویت خانوادگی) و همینطور هویت خانوادگی زیر ساخت هویت اجتماعی است. باید دانست که همه اقسام هویت، لحظه به لحظه ساخته می شوند و لازم است به طور دائم از آن مراقبت کرد. از طرفی منزلت اجتماعی نیز به شدت وابسته به هویت است، یعنی اگر ایثارگر از جامعه یا از بنیاد، منزلت اجتماعی دریافت نکند، آنوقت احساس بی هویتی می کند. بنابر این نقش بنیاد، می تواند تقویت احساس هویت از طریق ارتقاء جایگاه و منزلت اجتماعی ایثارگران باشد. از طرفی برخی ویژگی های ایثارگران، می تواند کمک رسان های معنوی مناسبی برای توسعه

سرمایه اجتماعی بنیاد باشد. به عنوان مثال مشاهده می کنیم ، هرگاه مشکلاتی برای کشور پیش می آید. این قشر، پیشقدم هستند و جان و هستی و سلامتی شان را فدای انقلاب و اعتقادات خود می کنند و به همین دلیل ، به عنوان یک گروه مرجع معتبر در جامعه شناخته شده اند و مردم به آنها اعتماد دارند. که البته باید با تمهیداتی این ویژگی ها حفظ شود، مثلا ایثارگران و تشکلهای آنها باید با شناخت مسائل و نقش و جایگاه خود در جامعه، از ورود به مجادلات سیاسی پرهیز کنند و ملعبه دست سیاسیون قرار نگیرند قطعا این به معنای آن نیست که سیاست ندانند و ابراز نظر سیاسی نکنند، بلکه لازم است حتما در خصوص مسائل کشور و عملکردها موضع داشته باشند ولی وارد جناح بندی ها و دسته بندی های سیاسی نشوند که به سرمایه اجتماعی آنها بسیار آسیب می رساند.

۳.۱.۸ مشارکت ایثارگران

همچنین لازم است از ظرفیت بالای ایثارگران که امروز بخش قابل اعتنایی از آنها دارای تحصیلات عالی و تخصص های معتابه هستند و بعلاوه ، دارای تجربه های ذیقیمت در حوزه های مختلف هستند، در قالب تشکل های صنفی و حتی شبکه های اجتماعی، در بنیاد استفاده شود و در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها و نیز مباحثت در اجرای برنامه ها و فعالیت های مربوط به مأموریت بنیاد شهید مشارکت جدی داشته باشند. فراتر اینکه بنیاد باید برای توسعه این سرمایه خود، توانمندی های پرشمار جامعه هدف خود را ساماندهی و از این توانمندی ها برای حل بسیاری از مشکلات کشور و نیز در صحنه هایی که مردم نیاز به کمک فوری دارند مثل حوادث طبیعی و بحران های اجتماعی کمک بگیرد که این مسئله بطور فزاینده ای به اعتلای سطح خودباوری ایثارگران و ارتقاء جایگاه آنان در جامعه و پیشگیری از ایجاد بدبینی مردم نسبت به این گروه شده و در نهایت باعث توسعه سرمایه اجتماعی می شود.

۴.۱.۸ محیط ارتباطات در بنیاد

یک مضمون مهم اکتشاف شده دیگر در این تحقیق، محیط ارتباطات در بنیاد شهید هست، بنیاد شهید باید با بازنگری منظم در نحوه ارتباط خود با جامعه هدف، به تبیین و باز تعریف یک نظام ارتباطی و رفتاری دقیق اقدام کند در این نظام ارتباطی، شناخت از انتظارات و نحوه قضاوت ایثارگران از بنیاد می تواند یک موضوع زیر ساختی محسوب شود. اتخاذ

سیاست دیالوگی و نزدیک کردن نظرات و شناسائی تلقی جامعه هدف از وضع موجود و اصلاح تلقی های ناصواب از طریق ارتباط دوطرفه، یکی از اقدامات قطعی بنیاد باید محسوب شود. بنیاد باید اقدامات خود را دائما در معرض نقد و بررسی عمومی قرار بدهد. که یکی از خروجی های آن شفاف سازی است و باعث میشود مردم در جریان خدمات و کارهای این سازمان قرار بگیرند و با تصمیمات آن همراهی کنند و احساس تبعیض نکنند. همچنین ارتباط بر مبنای خادم و مخدوم و رابطه اقناعی با ایثارگران که رافع سوء تفاهم و احساس منت در خدمتگزاری و اعتمادافزایی در روابط فیما بین است. البته مکمل این نظام ارتباطی، تعامل با عناصر موثر محیطی است که در صورت اختلال در این روابط، ممکن است به کلی نظام ارتباطی فوق الذکر دچار نابسامانی شود. می دانیم نحوه رفتار دستگاه های موظف به خدمات رسانی به ایثارگران، بصورت موثری در نوسان اعتماد و مشارکت جامعه هدف تاثیر گذارند و بنیاد می تواند با تعامل و ارتباط صحیح نظارتی، از سطح سرمایه اجتماعی خود محافظت کند. همچنین است تعامل با گروه های سیاسی، که در صورت فقدان آن، انگیزه های سیاسی باعث برجسته سازی کاستی های موجود شده و بدون توجه به عامل کاستی ها، موضوع را به سطح جامعه کشیده و باعث بدبینی های اجتماعی و کاهش اعتماد ایثارگران میشوند. سطح دیگری که در محیط بنیاد نیازمند تعامل جدی است، جامعه عام است، چراکه عدم پایش قضاوت جامعه و بدنبال آن عدم پاسخگویی به افکار عمومی، بشدت بر سرمایه اجتماعی بنیاد اثر مخرب دارد. از مجموع یافته های کیفی این بخش از تحقیق نتیجه گرفته می شود که، ۴ مضمون اصلی ذکر شده را با توجه به ماهیت شان، می توان در یک سطح بالاتر و به عنوان مضامین فراگیر با ویژگی زمینه ای، دسته بندی کرد.

۵.۱.۸ فلسفه وجودی

از آنجاییکه موفقیت بنیاد شهید و امور ایثارگران برای حفظ و ارتقاء سرمایه اجتماعی خود، در گرو بازتوجه به ماهیت و جایگاه خود و پایش مستمر ماموریت و رسالت آن است، لذا یک مسئله مهم در بنیاد این است که کارکنان و مدیران بنیاد ماموریت سازمان و فلسفه وجودی آن را خوب بشناسند و آنرا بپذیرند و از سوی دیگر به خودشان باور داشته باشند. عنایت به اینکه سازمان بنیاد از ابتدای تاسیس همچون دیگر نهادهای جوشیده از بطن انقلاب اسلامی، دارای مجموعه ای از عناصر هویتی بوده و منزلت ذاتی آنها که باعث اقبال

مردم برای عضویت در آن شده و متناسب با فضای زمانی آن روزها شکل گرفته بود، باید بنیاد را بر آن دارد که با تمهیداتی این منزلت را که به مثابه مزیت نسبی بنیاد است راد حفظ کرده و از گزند استحاله تدریجی محافظت کند، چرا که منزلت اجتماعی، به نهاد یا سازمان اعتبار می‌بخشد، تسهیل‌گر آن است و باعث می‌شود در سلسله مراتب اجتماعی به مراتب بالا، دست یابد و به تبع آن دارای نفوذ گردد. بنیاد شهید یک نهادی است که به لحاظ ویژگی‌های محتوایی، از سایر سازمانها و نظامهای بوروکراتیک متمایز هست و اساس شکل‌گیری آن و تعاملاتی که در آن شکل می‌گیرد ناظر بر سرمایه اجتماعی هست. بنابراین تمرکز بر مأموریت چنین سازمانی بخصوص مأموریت فرهنگی و توسعه فرهنگ ایشار و مجاهدپروری، باعث تولید سرمایه اجتماعی جدید برای آن می‌شود.

۶.۱.۸ ویژگی‌های کارکنان

سازمانی با این فلسفه وجودی، قطعاً نیازمند کارکنانی با ویژگی‌های اختصاصی می‌باشد تا بتواند از این طریق اهداف خود را محقق نماید، یکی از این خصوصیات، نخبگی 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 صاحب‌حق هستند و باید به آنها رسیدگی کرد و این رسیدگی، حق آنهاست نه لطف ما. 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 و نهایتاً اینکه عملکرد مدیران و کارکنان بنیاد، بسیار در جلب اعتماد جامعه هدف به بنیاد و نظام اثرگذار و مهم است. نخبگی‌های دیگری مثل مهارت ارتباطی و رفتارهای ایثارگرانه و فرا اداری و نیز نخبگی در اخلاق و سلوک مدیریتی همچون هم‌نوایی و همدردی و ایفای نقش ولی فرهنگی برای ایثارگران و مراقبت از سلامت اداری سازمان، سازنده پایه‌های اعتماد و تثبیت سرمایه اجتماعی است.

۷.۱.۸ آموزش و بالندگی کارکنان

کارکنانی با ویژگی های بالا به خودی خود تربیت نمی شوند بلکه برای بالندگی اختصاصی، متناسب با اهداف بنیاد باید برنامه ریزی کرد که تقویت مبانی اعتقادی یکی از آنهاست و آموزش های تخصصی مستمر برای کارکنان و مدیران بنیاد، دیگری است. ولی این فرایند، زمانی تکمیل می شود که برای کارکنان جدید ورود هم برنامه های اجتماعی سازی و جامعه پذیری تدارک دیده شود. از مجموع یافته های کیفی این بخش از تحقیق نیز نتیجه گرفته می شود که، ۳ مضمون اصلی یاد شده را با توجه به اشتراک درونی، می توان در یک سطح بالاتر و به عنوان مضامین فراگیر محتوایی دسته بندی کرد.

۸.۱.۸ سازمان اجتماعی

برای اجرای موفقیت آمیز و تحقق اهداف سازمان، بستری به نام ساختار مناسب، لازم است. تفاوت بنیاد شهید با سایر دستگاه ها، در ماموریت گسترده آن است، به این معنا که ماموریت بنیاد، تمامی حوزه های نیاز جامعه هدف، از تامین مسکن و درمان تا مسائل آموزشی و تحصیلی و نیازهای فرهنگی را در بر می گیرد و به آن باید تغییرات محیطی، تحول نسلی جامعه هدف و تغییر دوره ای نیازها را نیز اضافه نمود. بطور مثال بنیاد شهید در دهه ۶۰ با همسر شهید و فرزند شیرخوار و جانباز مجرد و در دهه ۷۰ و ۸۰ با همسر شهید میانسال و فرزندان دبیرستانی و دانشگاهی و جانبازان و آزادگان متاهل و حالا در دهه ۹۰ با همسر شهید سالخورده دارای داماد و عروس، جانبازان مسن با مشکلات حاد درمانی و فرزندان با نیاز به تحصیلات تکمیلی رو به روست و این تغییر، در نیازهای جامعه هدف بطورمستمر ادامه دارد. این در حالی است که در شرایط متصلب اداری کشور، بنیاد نتوانسته به این سرعت در خود تغییر بوجود بیاورد. بنا براین، نارسایی حاصل از این عدم موازنه ماموریت متغیر و ساختار سخت، زمینه ایجاد برخی تنشها و معضلات ارتباطی را فراهم آورده و در صورت عدم تدبیر، اعتماد جامعه هدف به چالش کشیده خواهد شد. بنابراین بنیاد برای تداوم حیات، حفظ و ارتقاء سطح اعتماد و مشارکت ایثارگران، نیازمند آسیب شناسی ساختاری و ایجاد ساختار منعطف و پاسخگو است. از طرفی بنیاد بر تعاملات انسانی بنا نهاده شده و درواقع یک سازمان اجتماعی است و باید متناسب با این ماهیت که هم اداری است و هم عاطفی، به عنوان یک سازمان غیر دولتی و مردمی شناخته شود. تجربه بعد از جنگ جهانی دوم در دنیا نیز این موضوع را تایید می کند،

بطوریکه کشورهای مورد نظر، امروز خدمات‌رسانی به بازماندگان جنگ را از نهادهای دولتی خارج کرده‌اند و بر این نظر صحه گذاشته‌اند که نباید سرمایه اجتماعی سازمانی اجتماعی همچون بنیاد را به دولت‌های دائماً متغیر گره زد. همچنین لازمه یک سازمان اجتماعی مطلوب، انتخاب سبک مدیریت مناسب و جذب نیروی انسانی توسعه یافته است. بنیاد شهید و امور ایثارگران، برای دستیابی به یک سازمان مطلوب اجتماعی باید سبک مدیریت مبتنی بر تفاهم و همدلی با کارگزاران خود، اجرای درست قوانین، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توجه به رفاه و ایجاد انگیزه خدمت در آنان را انتخاب کند و به لحاظ جذب نیروی انسانی، آنان را ترجیحاً از میان ایثارگرانی که واقعاً با فرهنگ ایثارگری باقی مانده‌اند و آن را حفظ کرده‌اند گزینش کند. در چنین شرایطی کارمندان بنیاد به خوبی پاسخگوی مخاطبان شاهد و ایثارگر خواهند بود و اعتماد آنها را جلب خواهند کرد.

۹.۱.۸ روش‌های ارائه خدمت

البته این به تنهایی کافی نیست و اقدامات تکمیلی دیگری مورد نیاز است، از آن جمله است شفاف کردن دایره انتظارات و توقعات ایثارگران بر اساس قوانین موضوعه و پرهیز از دامن زدن به توقعات فزاینده. چرا که به تعبیر جامعه‌شناسان، اعتراضات عصر جدید برای فقر و محرومیت نیست بلکه برای توقعات فزاینده هست که دولتمردان ایجاد می‌کنند و اگر بنیاد خود را به یک سازمان کاراً تبدیل کند، سازمانی شفاف و چابک باشد و اطلاعات را در اختیار مردم و جامعه هدف قرار دهد، اجرای قانون بسیار با دقت و با نظارت افکار عمومی اجرا می‌شود و مطالبات غیر معقول را کاهش می‌دهد. بنابراین آگاهی‌دهی مطلوب یک کار کلیدی در تنظیم ارتباطات با ایثارگران و جلب اعتماد آنهاست. و بالاخره یافته پایانی بخش کیفی تحقیق، ایجاد مناسبات مطلوب در ارائه خدمت به مخاطبین است. به عنوان نمونه، بوروکراتیک بودن سازمان بنیاد می‌تواند سرمایه اجتماعی را کاهش دهد، چرا که اساساً در ذات سازمان بوروکراتیک، ایترسی وجود دارد، یک نوع لختی و سکون وجود دارد و این خودش باعث بی‌اعتمادی می‌شود. همانطوریکه اشاره شد، بنیاد شهید به لحاظ فلسفه وجودیش که ایثار محور است، اساساً مبتنی بر سرمایه اجتماعی است و لذا باید ساز و کارها طوری دیده شود که ضمن دوری از مناسبات بوروکراتیک غیر ضرور، یک نوع مناسبات انسانی و روشهای ایثارگرانه مبتنی بر ویژگی باورمندی و اعتقاد محور که مخصوص بنیاد است و در نقاط دیگر جهان و بخصوص جوامع غربی دیده نمی‌شود،

جایگزین آن شود تا پاسخگویی به جامعه هدف در نقطه بهینه قرار گرفته و اقتناع در روابط، پایه پاسخگویی و مسئولیت پذیری قرار گیرد و به تبع آن سطح سرمایه اجتماعی بنیاد شهید ارتقا یابد.

از مجموع یافته های کیفی این بخش از تحقیق نیز نتیجه گرفته می شود که، ۲ مضمون اصلی یاد شده را با توجه به اشتراک معنا، می توان در یک سطح بالاتر و به عنوان مضامین فراگیر مساختاری دسته بندی کرد.

۱۰.۱.۸ ارائه الگوی تحقیق

بر اساس یافته های کیفی پژوهش، الگویی ارائه می شود که بر اساس آن مضامین مرتبط با توسعه سرمایه اجتماعی بنیاد شهید و امور ایثارگران عبارت از ۳ مضمون فراگیر شامل زمینه ای، محتوایی و ساختاری، ۹ مضمون اصلی و ۲۴ مضمون فرعی است. مضامین زمینه ای که تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمانی که بر بنیاد محاط است را دربرمی گیرد و شامل بسترهای فرهنگی و اجتماعی، محیط ارتباطات بنیاد، ویژگی های جامعه هدف بنیاد و مشارکت ایثارگران می باشد. مضامین محتوایی که ماهیت و عوامل زنده داخل بنیاد را در بر می گیرد که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات غیر رسمی و الگوهای خاصی بهم پیوسته اند و محتوای اصلی بنیاد را تشکیل می دهند. این مضامین نیز شامل فلسفه وجودی و ماموریت بنیاد، ویژگی های کارکنان بنیاد و آموزش و بالندگی کارکنان است و مضامین ساختاری یعنی عوامل و شرایط فیزیکی و غیر زنده سازمان که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی بهم پیوسته است و چارچوب مادی بنیاد را می سازند که در اینجا، سازمان اجتماعی و روش های ارائه خدمت را شامل می شود.

۲.۲.۸ سن

۱۶/۲ درصد پاسخ‌گویان در رده سنی ۱۸ تا ۳۰ سال، ۳۰/۶ درصد در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۶/۲ درصد در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۲/۹ درصد در رده سنی ۵۱ سال به بالا قرار دارند.

۳.۲.۸ تحصیلات

۶۶.۱٪ پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات دانشگاهی و ۳۰.۸٪ دیپلم و زیر دیپلم هستند.

۴.۲.۸ نوع ایثارگری

۲/۸ درصد پاسخ‌گویان آزاده، ۵/۴ درصد همسر شهید، ۱۲/۳ درصد فرزند شهید، ۵/۹ درصد والدین شهید، ۱/۵ درصد همسر آزاده، ۶/۲ درصد فرزند آزاده، ۱۴/۹ درصد جانباز ۲۵٪ و بالاتر، ۱۳/۹ درصد همسر جانباز ۲۵٪ و بالاتر، ۳۴/۷ درصد فرزند جانباز ۲۵٪ و بالاتر می‌باشند.

۵.۲.۸ تحلیل عاملی تاییدی

تمامی گویه‌ها نسبت به مضامین فرعی، تمامی مضامین فرعی نسبت به مضامین اصلی، مضامین اصلی نسبت به مضامین فراگیر و مضامین فراگیر هم نسبت به سرمایه اجتماعی، از مقادیر T بیشتر از ۱.۹۶ و بار عاملی بیشتر از ۰.۴ برخوردار بوده و مورد قبول هستند. به عبارت دیگر گویه‌ها برای مضامین فرعی، گویه‌های مناسبی بوده و هر یک از مضامین هم نسبت به مضامین بالاتر خود، مضامین مناسبی بوده‌اند.

۳.۸ تعیین میزان وضعیت سرمایه اجتماعی

با استفاده از آزمون فوق، آماره تی برای سرمایه اجتماعی بیشتر از ۱.۹۶ بوده بنابراین، وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید مطلوب می‌باشد. و چنانچه عدد ۵ را در طیف لیکرت، با عدد ۱۰۰ تراز کنیم، وضعیت میانگین تعیین شده برای سرمایه اجتماعی بنیاد (۳.۶۹)، معادل ۷۳.۸٪ خواهد بود.

۴.۸ تعیین میزان وضعیت مضامین فراگیر

با استفاده از آزمون T تک نمونه ای و با توجه به پرسشنامه و طیف پاسخ ها، میانگین نظرات با عدد ۳ مقایسه شد و در سطح ۹۵٪ اطمینان، آماره تی برای مضامین زمینه ای، محتوایی و ساختاری سرمایه اجتماعی بیشتر از ۱.۹۶ بوده بنابراین، وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید در مضامین زمینه ای، محتوایی و ساختاری، مطلوب می باشد. و در تراز، با عدد ۱۰۰، وضعیت میانگین تعیین شده برای مضامین زمینه ای (3.73) معادل ۷۴.۶٪، محتوایی (3.50) معادل ۷۰٪ و ساختاری (3.79) معادل ۷۵.۸٪ است.

۵.۸ تعیین سطح معناداری تفاوت نظرات

۱.۵.۸ با توجه به جنسیت

با استفاده از آزمون لوین، نظر پاسخ گویان زن و مرد در باره سرمایه اجتماعی و مضامین سه گانه آن، تفاوت معناداری وجود ندارد.

۲.۵.۸ با توجه به سن

با استفاده از آزمون آنوا، سرمایه اجتماعی بین گروه های سنی مختلف تفاوت معناداری دارد و با استفاده از آزمون توکی مشخص شد رده سنی ۱۸ تا ۳۰ سال با (3.84) بیشترین و رده سنی 40 - 31 سال با (3.55) کمترین نظر مثبت را در باره سرمایه اجتماعی بنیاد داشته اند.

۳.۵.۸ با توجه به تحصیلات

با استفاده از آزمون آنوا، نظر پاسخ گویان با تحصیلات مختلف در باره سرمایه اجتماعی و مضامین سه گانه آن، تفاوت معناداری وجود ندارد.

۴.۵.۸ با توجه به نوع ایثارگری

با استفاده از آزمون آنوا، در باره سرمایه اجتماعی بین افراد با نوع ایثارگری مختلف تفاوت معناداری دارد و با استفاده از آزمون توکی مشخص شد، والدین شهدا با (۳.۹۷) بیشترین و همسر و فرزندان شهدا به ترتیب با (۳.۵۴) و (۳.۳۲) کمترین نظر مثبت را در باره سرمایه اجتماعی بنیاد داشته اند.

با استفاده از آزمون لوین مشخص شد، میانگین نظرات خانواده شهدا (3.54) کمتر از خانواده سایر ایثارگران (3.73) می باشد.

۹. نتیجه گیری

آنچه تحت عنوان تجزیه و تحلیل یافته ها در این فصل ارائه شد، ناظر به نتایج بخش های کیفی و کمی تحقیق بود. در بخش کیفی، الگوی توسعه سرمایه اجتماعی با ۲۴ مضمون فرعی ۹ مضمون اصلی و ۳ مضمون فراگیر ارائه گردید که به لحاظ دسته بندی مضامین، بامدل سه شاخگی هماهنگی دارد. در بخش کمی نیز آخرین وضعیت سرمایه اجتماعی بنیاد شهید با استفاده از این الگو مورد پیمایش قرار گرفت.

با مطالعه و تجزیه و تحلیل مفاهیم و کدهای اولیه، ۶ مضمون فرعی شامل فرهنگ سازمانی، ارزشها و هنجارها، توسعه فرهنگی، ایثار اجتماعی، جایگاه اجتماعی ایثارگران و اعتماد ایثارگران، به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی بسترهای فرهنگی و اجتماعی، ۲ مضمون فرعی شامل هویت و منزلت و تمایلات ایثارگران به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی ویژگی های جامعه هدف، ۲ مضمون فرعی شامل مشارکت در تصمیم گیری ها و مشارکت در اجرای فعالیتهای، به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی مشارکت ایثارگران، ۲ مضمون فرعی شامل نظام ارتباطی و رفتاری و تعامل با عناصر موثر محیطی، به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی محیط ارتباطات در بنیاد، که مجموعه این مضامین تحت عنوان کلی تر " مضامین فراگیر زمینه ای" شکل گرفت. همچنین، ۲ مضمون فرعی شامل ماهیت و جایگاه بنیاد و مأموریت و رسالت به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی فلسفه وجودی، ۴ مضمون فرعی شامل نخبگی شغلی، رفتاری، اخلاقی و مدیریتی به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی ویژگی های کارکنان و ۲ مضمون فرعی شامل بالندگی اختصاصی و اجتماعی سازی به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی آموزش و بالندگی کارکنان، که مجموعه این مضامین تحت عنوان کلی تر " مضامین فراگیر محتوایی" شکل گرفت و در بخش سوم، ۲ مضمون فرعی شامل روز آمدی ساختار و توسعه منابع انسانی به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی سازمان اجتماعی و نهایتاً ۲ مضمون فرعی شامل آگاهی دهی مطلوب و مناسبات مطلوب به عنوان زیرمجموعه مضمون اصلی روشهای ارائه خدمت، که مجموعه این مضامین نیز تحت عنوان کلی تر " مضامین فراگیر ساختاری" شکل گرفت. که در بررسی کمی و با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی، بار عاملی هریک از شاخص ها در

شکل گیری مضامین فرعی، و بار عاملی هریک از مضامین فرعی در شکل گیری مضامین اصلی و بار عاملی هر یک از مضامین اصلی در شکل گیری مضامین فراگیر، بیش از ۰.۴ بوده و دارای همبستگی مناسبی بودند و با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای، نیز آماره تی برای این مضامین بیش از ۱.۹۶ محاسبه گردیده و نسبت به مضامین بالاتر، مضامین مناسبی ارزیابی شدند. همچنین با استفاده از آزمون T تک نمونه ای و مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق با حد وسط عدد ۳، نتیجه گرفته شد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران (۷۳.۸٪) مطلوب می باشد. که البته یافته های تکمیلی حاکی از آنست که بین سرمایه اجتماعی و مضامین فراگیر (زمینه ای، محتوایی و ساختاری) با جنسیت و تحصیلات، تفاوت معناداری وجود ندارد و این در حالی است که بین این مضامین (بجز زمینه ای) با سن و بین همه آنها با نوع ایثارگری، تفاوت معنادار وجود دارد. از طرفی بین سرمایه اجتماعی و مضامین فراگیر با والدین و فرزندان تفاوت معنادار وجود ندارد. ولی بین مضامین بالا (بجز مضامین زمینه ای) با توجه به خانواده شهید و خانواده سایر ایثارگران تفاوت معنادار وجود دارد (در خانواده شهدا کمتر است).

پی نوشتها

1. Thematic Analysis
2. semi-structured interviewing
3. exploratory

کتابنامه

احمدی، فریدون، توره، ناصر. (۱۳۹۶)، بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تأکید بر آموزه های دین مبین اسلام (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی سنندج)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۱، صفحات ۱۵۸-۱۳۷

افخمی اردکانی، مهدی، توکلی، عبدالله. (۱۳۹۵)، توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در پرتو سبک زندگی اسلامی، دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، سال ۱۰، شماره ۱۹، صفحات ۵۴-۳۱

امامی کوشا، مرتضی (۱۳۹۱). نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانید (مطالعه موردی اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ). ایرن داک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت.

جعفری، محمد (۱۳۹۱). طراحی الگوی تعالی سازمانی با رویکرد سرمایه اجتماعی در سازمان پلیس. ایرانداک، رساله دکتری، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

دیپیم پور، میاننداری، کمال، (۱۳۹۶)، بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری های غرب مازندران)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، صفحات ۳۰۷-۲۸۳

ربیعی، علی، صادق زاده، حکیمه (1390). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی. فصل نامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی سال 11، شماره 41، صفحات ۲۹-۲۴

شمسی گوشکی، سجاد، نعمتی، روح الله (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: فروشگاه های شهر کرمان)، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۲، صفحات ۲۹۰-۲۶۷

عالی پور، علیرضا، عنایتی، ترانه. (۱۳۹۵)، طراحی مدل شرکتهای زایشی پژوهشی با هدف توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاهها، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۱، صفحات ۲۱-۱

عالی پور، علیرضا، مطلبی، ابوطالب، (۱۳۹۵)، تجاریسازی پژوهشهای بین رشتهای، با تأکید بر بسترسازی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاهها، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲، صفحات ۲۹۶-۲۷۵

عمویی، حامد، ساعی، احمد، (۱۳۹۳). نقش دانشگاه آزاد اسلامی در توسعه سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر انسجام ملی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مطالعات میان فرهنگی، سال نهم، شماره ۲۳، صفحات ۱۰۵-۷۵

گراوند، ایوب، موسیوند، مریم، ویسه، مهدی. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان، فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، سال ۴، شماره ۱، صفحات ۶۳-۳۸
محمدی، مروت، موسوی مقدم، سیدمحمد، (۱۳۹۵)، بررسی نقش مسجد در افزایش سرمایه اجتماعی براساس نماگرهای اصلی آن در قرآن و حدیث، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۱، صفحات ۱۶۲-۱۳۹

مصطفی زاده، معصومه؛ صادقی، محمدرضا (۱۳۹۳). طراحی مدل توسعه سرمایه اجتماعی در مراکز آموزشی عالی، مدیریت سرمایه اجتماعی دوره ۱، شماره ۲، صفحات ۱۸۲-۱۶۱

میرزایی اهرنجانی، حسن، (۱۳۷۶). در جستجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان - مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی - قزوین - دانشگاه آزاد اسلامی

میرزایی اهرنجانی، حسن و امیری، مجتبی (۱۳۸۱). مدل سه بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیر ساخت های بنیادین تئوری های مدیریت. دانش مدیریت، سال ۱۵، شماره ۵۶، صفحات ۲۱-۳

الگوی توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: بنیاد شهید و امور ... ۱۵۵

یوسفی، علیرضا، تنکابنی، فروزان. (۱۳۹۴)، طراحی اهداف مبتنی بر توسعه سرمایه اجتماعی در برنامه درسی آموزش عالی ایران، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۶، شماره ۱۱، صفحات ۲۶-۷

Adler, P.S& Kwon S.W.(2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27,17-40.

Adler, Paul S. &Kwon, Seok – Woo (2000) “Social capital: the good, the bad, and the ugly”. In Lesser E. (Ed)(2000)” *Knowledge and social capital: foundation and applications*. Boston: Butterworth – Heinemaun.

Carter, D.R., Dechurch, L.A., Braun, M.T. and Contractor, N.S. (2015), “Social network– approaches to leadership: an integrative conceptual review”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 100 No. 3, pp. 597-622

Chuang, C.-H., Chen, S., & Chuang, C. W. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. *Journal of Business Research*, 66, 678-687.

Dufur, M. J., Parcel, T. L., & Troutman, K. P. (2013). Does Capital at Home Matter More Than Capital at School? *Social Capital* Effects on Academic Achievement. *Research in Social Stratification and Mobility*, 31, 1-21.

De Vaus, D. A. (2001). *Research design in social research*. London: Sage.

Dingaa, E. (2014). “Social capital and social justice”. *Procedia Economics and Finance*, 8, 246–253.

Greve, Arent & Benassi, Mario, (2003), Exploring the contributions of human and social capital– to productivity, Hawaii International Conference On System Sciences, January 5-8, , Hilton Waikoloa Village, Big Island, Hawaii

Hamdan, H.; Yusof, F.; Azziyati Marzukhi, M. (2014). “Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153, 169-179.

Janine Nahapiet and Sumantra Ghoshal , (1998) , “social capital , intellectual capital and organizational advantage “ , *Academy of Management Review* , Vol23.No2.PP.242-266

Jacek Tittenbrun.(2014). Social capital: Neither social nor capital. *Social Science Information*. Vol. 53(4) 453–461

Kawachi I, Berkman LF. (2014). Social cohesion, social capital and health. In: Berkman L, Kawachi I, Glymour M, editors. *Social epidemiology*. 2nd ed. New York: OxfordUniversity Press. P. 290–319.

Lu Chen Wei Zheng Baiyin Yang Shuaijiao Bai , (2016), " Transformational leadership, social capital and organizational innovation " , *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 Iss 7 pp.843 – 859

Leana , C. R. And Van Buren , H. J.(1999), "organizational social capital and employment" practices. *Academy of management Review* , 24: P. 538.

- Ljung, M. (2014). Social Capital and Political Institution: Evidence that Democracy Fosters Trust. *Economics Letters*, 122, 44-49.
- Petrou, A.; Daskalopoulou I. (2013). "Social capital and innovation in the services sector". *European Journal of- InnovationManagement*, 16 (1), 50-69.
- Putnam Robert D. (2002). *Bowling Alone: The collapse and Revial of American community*. New York: Simon and Schuster. Pp. 12.19
- Park, C.M.; Shin, D.C. (2005). Social capital and democratic citizenship: The case of South Korea. *Japanese Journal of Political Science*, 6(1), 63-85
- Roya Golmoradi& Farzad Sattari Ardabili. (2016). The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.vol 230. Pgs 372 – 378
- Skille, E. A. (2014). Sports policy and social capital. In I. Henry & L. M. Ko (Eds.), *Routledge handbook of sport policy* (pp. 341-350). London, England: Routledge.
- Tantardini, M., & Kroll, A. (2015). The role of organizational social capital in performance management. *Public Performance & Management Review*, 39, 83-99.
- Vilanov, E.p & Josa, R.T. (2003), "Social Capital as a managerial phenomenon", working paper, Department of industrial Engeneering and Management, Tampere university of Technology.
- Ritter, T. (2013). Social Capital as a Determinant for Good Governance -An Empirical Analysis of the 27 EU Member State-. EGPA Annual Conference. Edinburgh Scotland - UK.
- Wall, Ellen, Gabriele Ferrazzi, and Frans Schryer (1998), "Getting the goods on social capital", *Rural Sociology*, No. 63, pp300-322.