

## طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی ایران

مجید پارسا<sup>۱</sup>

محمد عطایی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

### چکیده

سرمایه اجتماعی یک مفهوم نسبتاً جدیدی در علوم اجتماعی است و به طور خلاصه به معنای هنجارها و شبکه هایی است که امکان مشارکت مردم را در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل فراهم می کند. این مفهوم با شیوه هایی همچون سنجش سطح اعتماد اجتماعی و سطوح عضویت در انجمن های مدنی، رسمی یا غیر رسمی قابل اندازه گیری است. سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که موجودی یا میزان این هنجارها و شبکه ها را در یک جامعه و در یک مقطع زمانی خاص تشریح می کند. رابطه متقابل، رفتار غیر خود خواهانه و اعتماد نمونه های ی از این هنجارها است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع متدرن مطرح شده است و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه، چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاه ها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سیستم ها یاری کند. هدف این مطالعه، طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی ایران بوده است. این مقاله به بررسی ابعاد و شاخص های سرمایه اجتماعی پرداخته و سه بعد شناختی، رابطه ای و ساختاری مورد شناسایی قرار می دهد.

### واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، کسب سود، بهره وری، رفتار سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران.  
(m2008parsa@gmail.com)

۲. هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران. (Mohamatai@gmail.com)

## مقدمه

سرمایه اجتماعی در چند دهه اخیر به عنوان یکی از مهمترین مباحث در بین اندیشمندان شاخه های مختلف علوم اجتماعی و انسانی مطرح شده است. سازمانهایی که به وسیله برنامه های بهبود منابع انسانی بر روی منابع انسانی خود سرمایه گذاری می کنند، نمی توانند از اهمیت نقش سرمایه اجتماعی غفلت ورزند. پایه و مبنای توسعه یافتگی در سازمان بهره گیری از سرمایه های انسانی توسعه یافته است. (میرخانی، ۱۳۹۰)

نظریه پردازان بنام در عرصه علوم اجتماعی، اساساً سرمایه اجتماعی را منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی در نظر می گیرند. این منبع تحقق اهدافی را ممکن می کند که دستیابی به آن ها دشوار یا گران است. (کوهن و پراسک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) پاتنام (۱۹۹۳) سرمایه اجتماعی ابزاری است که تعهد و عمل متقابل میان اعضای یک جامعه را اندازه گیری می کند و آن دسته از ویژگی های سازمانی است که هماهنگی و همکاری را برای سود مقابل تسهیل می کند. (لو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳)

فوکوما یا (۱۹۹۵) سرمایه اجتماعی را مجموعه هنجارهای سیستم اجتماعی می داند که سبب افزایش همکاری اعضای آن جامعه و کاهش هزینه تبادلات و ارتباطات می شود. سرمایه اجتماعی به توانایی افراد برای کار کردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه ها و سازمان ها اشاره می کند. (فوکومان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵)

ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) معتقدند سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی، نه تنها منبعی حیاتی است؛ بلکه عاملی است که فراهم کننده مزیت های سازمانی پایدار و استوار است و آن را به عنوان جزئی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمان معرفی می کنند که در خلق و تسهیم دانش، کمک بسیاری به سازمان می کند.

بر اساس توصیف فرانسیس (۲۰۰۲) سرمایه اجتماعی عبارت است از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک دربار الگوهای تعاملات که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت های کنش جمعی با خود به سازمان می آورند. (فرانسیس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲)

## مبانی نظری

### مفهوم سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی در سالیان اخیر توجه محققان حوزه های مختلف علوم انسانی و اجتماعی را به خود مشغول کرده است. در واقع به خاطر همین چند بعدی و پیچیده بودن، باعث شده که صاحب نظران مختلف تعاریف مختلفی از این مفهوم ارائه دهند. در حالیکه سرمایه فیزیکی به موضوعات فیزیکی بر می گردد و سرمایه انسانی به دارایی های افراد، سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه های متعارف کالایی همگانی (خاکباز، ۱۳۸۴) است و به روابط میان افراد، شبکه های اجتماعی

<sup>1</sup> cohen & prusak

<sup>2</sup> lu et al

<sup>3</sup> fukuyman

<sup>4</sup> francis

و هنجارهای متقابل و اعتماد ناشی از آنها بر می گردد در این معنی سرمایه اجتماعی دقیقاً با آنچه که «فضیلت مدنی» نامیده می شود مرتبط است، زیرا سرمایه اجتماعی هم به عنوان منبعی برای فعالیتهای بدخواهانه و هم فعالیتهای خیر خواهانه به کار می رود به طور مثال برای انحصار فرصت های استخدامی افراد خارج از گروه یا نبرد با دشمنان خیالی یا واقعی. (پاتنام، ۲۰۰۰) اصولاً وضعیت مدنی همگانی که در معنی شبکه روابط اجتماعی متقابل محاط می شود، قویترین است (همان) به عقیده میشل والزرعلاقه مندی به مسائل عمومی و دل بستگی به اهداف عمومی علائم اصلی فضیلت مدنی است (پاتنام، ۱۹۹۰ و الزر، ۱۹۸۰) اما پاتنام درستکاری، اعتماد و اطاعت از قانون را سه صفت برجسته فضیلت مدنی می داند و می گوید شهروندان در جامعه مدنی با یکدیگر به طور عادلانه رفتار می کنند و انتظار دارند که با آنها عادلانه رفتار شود. آنها انتظار دارند که حکومت شان از معیارهای عالی دنباله روی کند و خود نیز از روی میل به قوانینی که خود وضع کرده اند، تندرستی دهند (پاتنام، ۱۹۹۳).

سرمایه اجتماعی، تراکم منابع واقعی یا بالقوه و حاصل شبکه ای بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده از آگاهی و شناخت متقابل یا به عبارت دیگر عضویت در یک گروه است (بورديو، ۱۹۸۶)

سرمایه اجتماعی، از روابط میان دوستان، همکاران و به طور کلی از ارتباطات عمومی شکل می گیرد و موجب ایجاد فرصت هایی برای فرد به منظور استفاده از سرمایه مالی و انسانی اش می شود. (بارت، ۱۹۹۲)

سرمایه اجتماعی بر چند تعریف، تفسیر و کاربرد مختلف استوار است. دیوید هالپرن بیان می دارد که محبوبیت سرمایه اجتماعی برای سیاستگذاران به علت حالت دوگانه این مفهوم می باشد که خود ناشی از روح قوی اقتصادی آن در بیان اهمیت گروه ها است. محبوبیت این مفهوم برای محققان تا حدودی به علت طیف وسیع نتایجی است که سرمایه اجتماعی می تواند توجیه کند. (هالپرن، ۲۰۰۵) تعدد کاربردها منجر به تعدد تعاریف شده است. سرمایه اجتماعی به دفعات برای تشریح عملکرد مدیریتی برتر، (موران، ۲۰۰۵) بهبود بازدهی گروه های دارای اعمال مختلف (اوانس و کارسون، ۲۰۰۵) ارزش حاصل از پیمان های مصلحتی (کوکا و پرسکات، ۲۰۰۲) و تقویت روابط زنجیره عرضه به کار گرفته شده است. (ام سی گرث و اسپارکز، ۲۰۰۵)

تلاش های آغازین برای تعریف سرمایه اجتماعی بر میزان استفاده از آن به عنوان منبعی در اختیار نفع عمومی یا افراد تأکید داشتند. پوتنام<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۳) می گوید سرمایه اجتماعی می تواند موجب تقویت همکاری و به طور هم زمان گسترش روابط حمایتی دو جانبه در اجتماعات و ملت ها گردد و بنابراین می تواند ابزاری ارزشمند برای مبارزه با بسیاری از

<sup>5</sup> Bourdieu

<sup>6</sup> Burt

<sup>7</sup> Halpern

<sup>8</sup> Moran

<sup>9</sup> Evans, W. R. and C. M. Carson

<sup>10</sup> Koka, B. R. and J. E. Prescott

<sup>11</sup> McGrath, R. J. and W. L. Sparks

<sup>12</sup> Putnam

نارسایی‌های اجتماعی در جوامع مدرن، همچون جرائم که جزء جدایی ناپذیر آن‌ها هستند، باشد. برخلاف کسانی که بر منافع عمومی ناشی از شبکه روابط اجتماعی تأکید دارند، اوزی و دانلپ<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۵) سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به اطلاعات، تخصص و قدرت بیشتر می‌دانند. بر این اساس، افراد می‌توانند به جای استفاده از سرمایه اجتماعی در جهت نفع سازمان، از آن برای پیشرفت شغلی خود استفاده کنند.

جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را از دیدگاه عملی اینچنین تعریف می‌کند: تنوعی از موجودات با دو عنصر مشترک: همه آن‌ها بخشی از ساختارهای اجتماعی را شامل می‌شوند و بعضی از فعالیت‌های عاملان را... در آن ساختار تسهیل می‌کنند. (پورتز<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۸) یعنی سرمایه اجتماعی هر آن چیزی است ناشی از شبکه روابط، اعتماد، حس عمل متقابل و هنجارهای اجتماعی که موجب تسهیل فعالیت فردی یا اجتماعی شود. از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی یک منبع خنثی است که هر نوع عملی را تسهیل می‌کند، اما اینکه جامعه از آن نفع می‌برد یا خیر کاملاً وابسته به کاربرد آن در یک موقعیت خاص است. (فولی و ادواردز<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۷)

بر اساس گفته رابرت پوتنام، سرمایه اجتماعی «به ارزش جمعی همه شبکه‌های اجتماعی و تمایلات ناشی از این شبکه‌ها برای کمک به یکدیگر اشاره دارد». بر اساس نظر او و پیروانش، سرمایه اجتماعی عنصری کلیدی در بنا و برقراری دموکراسی است. پوتنام می‌گوید که سرمایه اجتماعی در آمریکا در حال کاهش است. این نتیجه‌گیری بر اساس کاهش سطح اعتماد به دولت و کاهش مشارکت مدنی بدست آمده است. همچنین وی معتقد است که تلویزیون و پراکندگی شهری باعث شده‌اند که جامعه آمریکا جامعه‌ای بس غیر منسجم تر باشد. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی را می‌توان با بررسی میزان اعتماد و حس عمل متقابل در یک اجتماع یا بین مردم سنجید.

تعریف نان لین<sup>۱۶</sup> از سرمایه اجتماعی جنبه فردی بیشتری دارد: «سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی با نیت بازگشت سود در عرصه داد و ستد». این تعریف تا حدودی در بر گیرنده نظرات دیگران همچون بوردیو، فلپ و اریکسون است. (لین، ۲۰۰۱)

### ابعاد سرمایه اجتماعی

در زمینه ابعاد سرمایه اجتماعی، مانند تعریف آن، با مدل‌ها و طبقه‌های متفاوتی روبرو می‌شویم. به عنوان نمونه می‌توان به مدل‌های ارائه شده توسط ناهاپیت و گوشال، مدل لینا و وان بورن، مدل کلمن، مدل گروه کندی و لاک لی اشاره کنیم. به عنوان نمونه، در چارت کلی طبقه بندی ناهاپیت و گوشال، با رویکرد سازمانی به طبقه بندی سرمایه اجتماعی پرداخته و آن را شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌داند. بعد ساختاری به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره می‌کند، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید؛ بعد شناختی به منابعی اشاره می‌کند که فراهم کننده

<sup>13</sup> Uzzi, B. and S. Dunlap

<sup>14</sup> Portes

<sup>15</sup> Foley, M. W. and B. Edwards

<sup>16</sup> Lin, N.

تعبیرها، تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه هاست؛ بعد عنصر رابطه ای توصیف کننده نوعی رابطه شخصی است که افراد به دلیل سابقه تعاملاتشان با یکدیگر برقرار می کنند. (بولینو<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۲)

### ابعاد سرمایه اجتماعی (طبقه بندی ناهایت و کوشال)

تعریف کوتاه	بعد
مهمترین جنبه های این بعد: همکاری و ارزش ها	عنصر شناختی
مهمترین جنبه های این بعد: فهم متقابل، اعتماد تعهد	عنصر رابطه ای
مهم ترین جنبه های این بعد: شبکه ها و روابط	عنصر ساختاری

### ابعاد سرمایه اجتماعی (از نظر لاک لی)



<sup>17</sup> bolino

## روش شناسی پژوهش

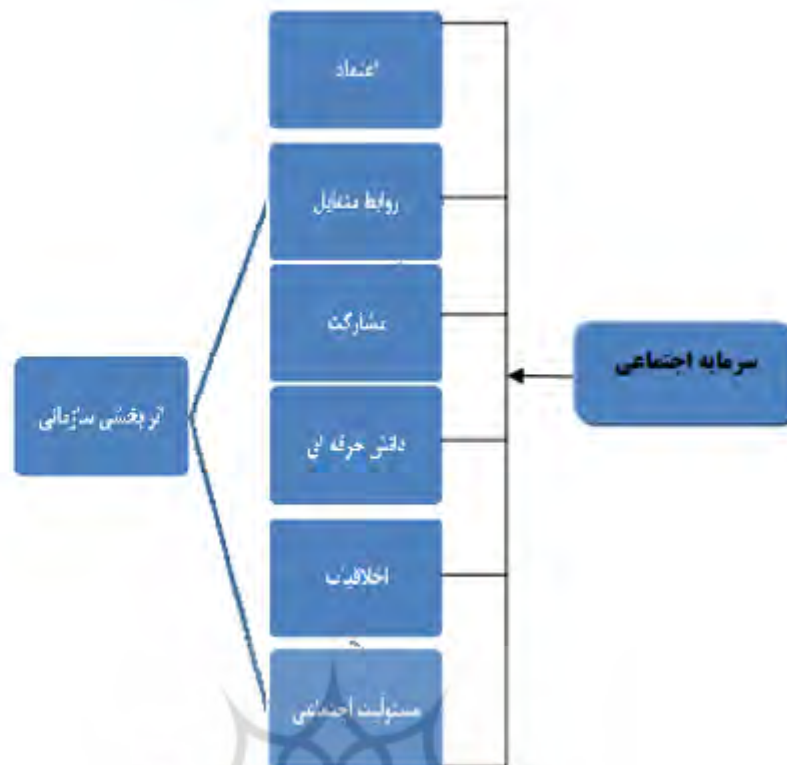
روش اصلی جمع‌آوری اطلاعات پژوهش اسنادی است. بر این اساس در این پژوهش با مرور منابع موجود در بخش نظری و یافته‌های تجربی مرتبط با موضوع مقاله به صورت منظم و روشمند، مبانی نظری مرتبط جمع‌آوری شده است. مطالعه پیش رو از نوع کاربردی است که با توجه به مطالعات پیشین و نتایج بدست آمده، برای یافتن راه‌های کاربردی و عمل‌گرا، به تجزیه و تحلیل این یافته‌ها می‌پردازد؛ و در پایان راه کارهای بدست آمده را به صورت عملی در اختیار مخاطبین قرار می‌دهد. شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از نوع تحلیلی-توصیفی می‌باشد.

## یافته‌های پژوهش

در این بخش به مطالعه مدل‌ها و پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی پرداخته و به بررسی و استخراج متغیرها می‌پردازیم:

در سال ۱۳۸۸ توسط معمارزاده و همکاران ذمقاله‌ای تحت عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان» انجام پذیرفت. محقق در پژوهش حاضر به بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان، بخصوص عامل سرمایه اجتماعی پرداخته است. بدین منظور در تحقیق حاضر جهت دستیابی به هدف تحقیق برای بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی از مدل ناهایت و قوشال استفاده گردید. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه‌ها استاندارد بود با این حال روایی آن نیز بر اساس نظر خبرگان تایید شد. پایایی آن نیز به وسیله ضریب آلفای کرباخ مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه در بین جامعه آماری (۷۸ نفر) توزیع شد که از این تعداد ۷۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. پس از آزمون فرضیه، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان مورد تایید قرار گرفت، بدین معنی که کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتر دارای عملکرد بهتری هستند. در حقیقت سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبا خود موفق‌تر خواهند بود. مدیران نیز باید به این سرمایه به عنوان محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها توجه کنند تا نیل به اهداف راحتتر صورت بگیرد.

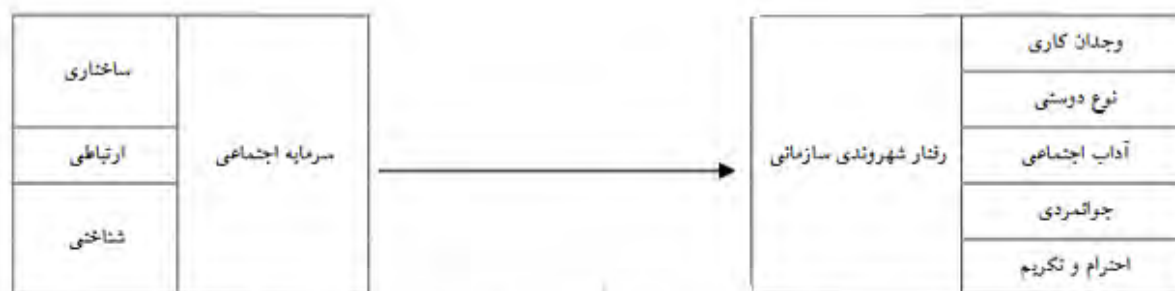
در سال ۱۳۹۰ توسط حسن گیوریان و همکاران، مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان» انجام پذیرفت. هدف از پژوهش مذکور، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان بود. مولفه‌های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه‌ای، اخلاقی و مسئولیت اجتماعی به عنوان سطوح متغیر مستقل و ابعاد انعطاف‌پذیری عوامل خارجی و داخلی و کنترل به عنوان سطوح متغیرهای وابسته مورد توجه قرار گرفته است. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و پرسشنامه اثربخشی استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.



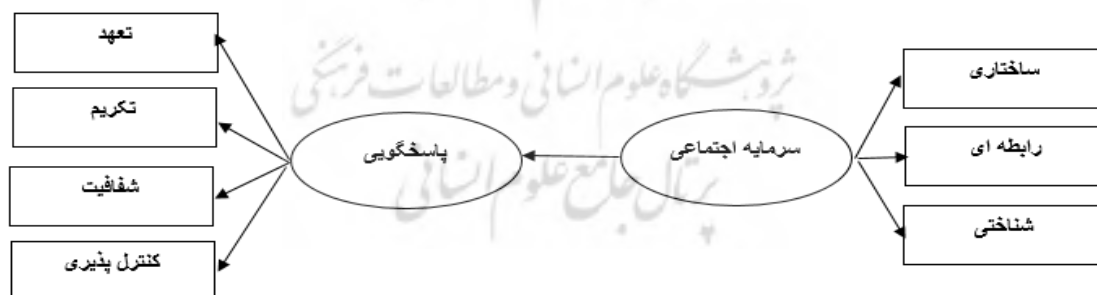
در سال ۱۳۹۰ توسط اصفهانی و همکاران مقاله ای تحت عنوان بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی) انجام پذیرفت. بر طبق این مطالعه مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان ابزاری برای درک روابط اجتماعی که زیربنای سیستمهای اجتماعی اثربخش است، به کار می‌رود و مبنای مزیت سازمانی شناخته شده است. سؤال اصلی برای مطالعات سازمانی آن است که چگونه سرمایه اجتماعی در محیط کار فرسایش می‌یابد؟ و چگونه می‌توان آن را افزایش داد؟ مطالعات سرمایه اجتماعی سازمانی بر رفتارهای کاری که به سرمایه اجتماعی کمک کننده هستند، تمرکز یافته است. میانگین‌های حاصل در خصوص عوامل شناختی (نظیر توجه به اهداف سازمان، وجود فرهنگ سازمانی قوی، انتقال تجارب کاری در بین افراد)، عوامل ساختاری (مانند وجود سیستم مطلوب کاری، تشکیل گروه‌های کاری، انتخاب مناسب افراد در امور مختلف) و عوامل رابطه‌ای (نظیر وجود همدلی، راز داری، صداقت، فروتنی در سازمان، بالا بودن آستانه تحمل در افراد، ارج نهادن به نیکوکاری)، سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی دولتی اصفهان از سطح متوسط (۳) بزرگتر بود و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عوامل شناختی، ساختاری و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی دولتی اصفهان وجود دارد.

در سال ۱۳۹۳ توسط علیرضا پویا مقاله ای تحت عنوان «تأثیر سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان زن بر کسب پست‌های سازمانی» انجام پذیرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی در کلیه سطوح سازمانی می‌تواند خانم‌ها را در کسب پست‌های سازمانی کمک کند همچنین سرمایه اجتماعی بر کلیه سطوح سازمانی تأثیر یکسانی دارد و خانم‌ها، پست‌های بالاتر را به دلیل داشتن سرمایه انسانی بیش تر به دست آورده‌اند.

در سال ۱۳۹۵ توسط مجید حسینی نثار و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های فرهنگی استان گیلان» انجام پذیرفت. شود. محقق در پژوهش مذکور به دنبال شناسایی ابعاد متغیرهای سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بوده است و به این نتیجه دست یافته که سرمایه اجتماعی می تواند از طریق افزایش تمایل کارکنان برای فراتر رفتن از الزامات شغل رسمی شان، منافع فردی را در جهت منافع سازمان قرار دهد و علاقه وافر به فعالیت ها و فلسفه کلی سازمان ایجاد کند. در نهایت سرمایه اجتماعی سازمانی می تواند به ایجاد و تقویت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان کمک نماید.



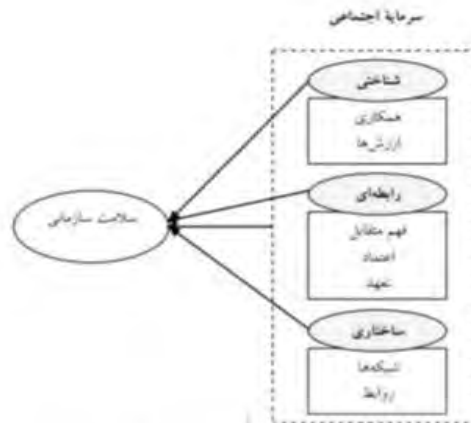
در سال ۱۳۹۶ توسط کاوه قادری مقاله ای تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای مسوولیت پاسخگویی مدیران بخش عمومی» انجام پذیرفت. هستند. لذا بر اساس یافته های پژوهش سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معنی دار بر ارتقای مسوولیت پاسخگویی مدیران بخش عمومی را دارد. در واقع مدیران بخش عمومی در مناطق با سرمایه اجتماعی مطلوب به بهترین نحو ممکن در قبال افکار عمومی پاسخگو خواهند بود.



در سال ۱۳۹۶ توسط سعید آبیایی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «تاثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان های دولتی» انجام پذیرفت. این مطالعه در سطح سازمان های دولتی در استان یزد با هدف کاربردی و روش توصیفی - همبستگی انجام گرفته است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد بوده است. جامعه آماری تحقیق همه کارکنان سازمان های دولتی در استان یزد (استانداردی، شهرداری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، شرکت آب منطقه ای، آموزش و پرورش کل، صداوسیما، شرکت ملی گاز و اداره مخابرات) و روش نمونه گیری دردسترس

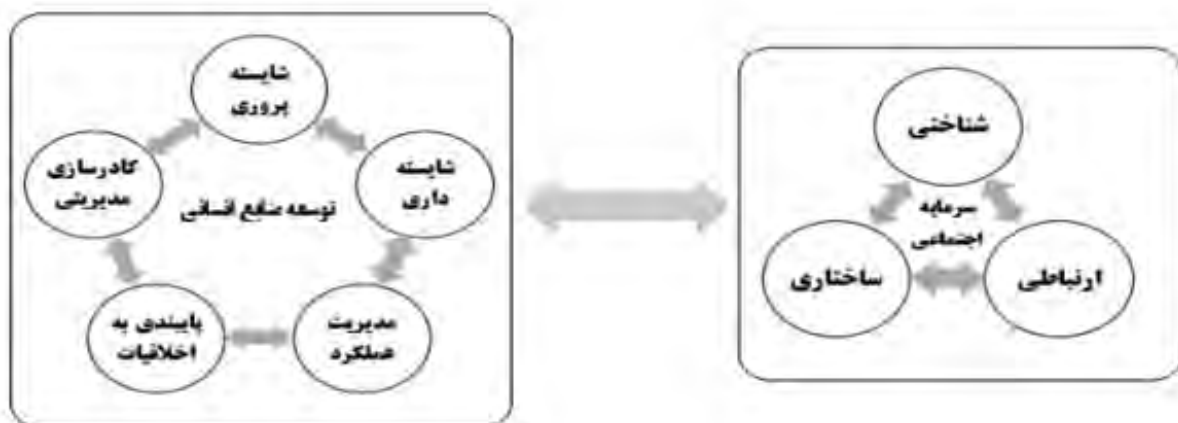


بود که متناسب با حجم جامعه در هر سازمان حجم نمونه نیز تعیین شد. داده های جمع آوری شده با روش مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد سه بعد رابطه ای، شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارند و از این میان، بعد رابطه ای بیشترین تاثیر را بر سلامت سازمانی سازمان های دولتی در استان یزد دارد.



در سال ۱۳۹۶ توسط فریدون احمدی و ناصر توره، مقاله ای تحت عنوان بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی شهر سنندج) انجام پذیرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که آموزش های معنویت بر اساس آموزه های دینی بر تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان موثر بوده است.

در سال ۱۳۹۸ توسط مریم عابدینی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی» انجام پذیرفت. نتیجه پژوهش نمایان کرد که در سازمان مورد مطالعه، توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در وضعیت مطلوبیت کم قرار دارند. از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بُعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را به همراه دارد.



در سال ۱۳۹۹ توسط مریم صفری، محمد ایدی، مقاله ای تحت عنوان شناسایی عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی (مورد مطالعه: سازمانهای دولتی شهر ایلام) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد در فرآیند توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی عواملی همچون آموزش، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی از جمله عوامل راهبردی می‌باشد که می‌تواند توانمندی کارکنان را تسهیل نماید.

در سال ۱۴۰۰ توسط ناهید سمناوی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «شناسایی عوامل موثر بر مولفه های سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن» انجام پذیرفت. هدف این مطالعه شناسایی عوامل موثر بر مولفه های سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش به منظور ارائه مدل علمی مناسب جهت ارتقای آن است. عامل هویت اجتماعی دربرگیرنده مولفه‌های خانوادگی، فردی و فرهنگی، عامل مشارکت اجتماعی دربرگیرنده مولفه‌های فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی، عامل شبکه‌های اجتماعی دربرگیرنده مولفه‌های روابط و مناسبات اجتماعی، عامل آسیب‌های اجتماعی دربرگیرنده مولفه‌های هنجارها و بی‌اعتمادی اجتماعی، عامل آگاهی اجتماعی دربرگیرنده مولفه‌های دانش اجتماعی و توسعه ارزش‌های اجتماعی، عامل مسئولیت اجتماعی در برگیرنده مولفه‌های انسجام و اعتماد اجتماعی می‌باشد. نتایج نشان داد که مدل، ساختاری مناسب دارد و از برازش برخوردار است.



در سال ۱۴۰۰ توسط فاطمه پاکنهاد و همکاران مقاله ای تحت عنوان «مفهوم‌پردازی مولفه های سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه اجتماعی مجازی» انجام پذیرفت. این پژوهش با هدف شناسایی مولفه های سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه های اجتماعی مجازی انجام شد. پژوهش حاضر از نظر طرح جز پژوهش های کیفی است. مشارکت کنندگان بالقوه ی پژوهش، مدیران و کارکنان بخش دولتی هستند که با روش نمونه گیری هدفمند صاحب نظران کلیدی و در ادامه تکنیک اشباع، ۲۰ نفر از مدیران ارشد و کارکنانی که در حوزه مرتبط با پژوهش دارای سابقه اجرایی و پژوهشی بودند، انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده گردید و محقق با استفاده از نرم افزار مکس کیو دی و انجام کد گذاری (کد باز و کد محوری)، سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه اجتماعی مجازی را در ۸ بعد به نام های اعتماد، مشارکت و همیاری، انسجام و همبستگی، آگاهی اجتماعی، شناختی، ساختاری، ارتباطی و حمایت

اجتماعی دسته بندی کرد و مدل کیفی طراحی گردید. یافته های این مطالعه می تواند به مدیران سازمان ها در جهت بالابردن سطح سرمایه اجتماعی در بستر فضای مجازی کمک نماید و در نهایت باعث بهبود عملکرد سازمان شود.



جدول ۱، جمع بندی متغیرهای پژوهش

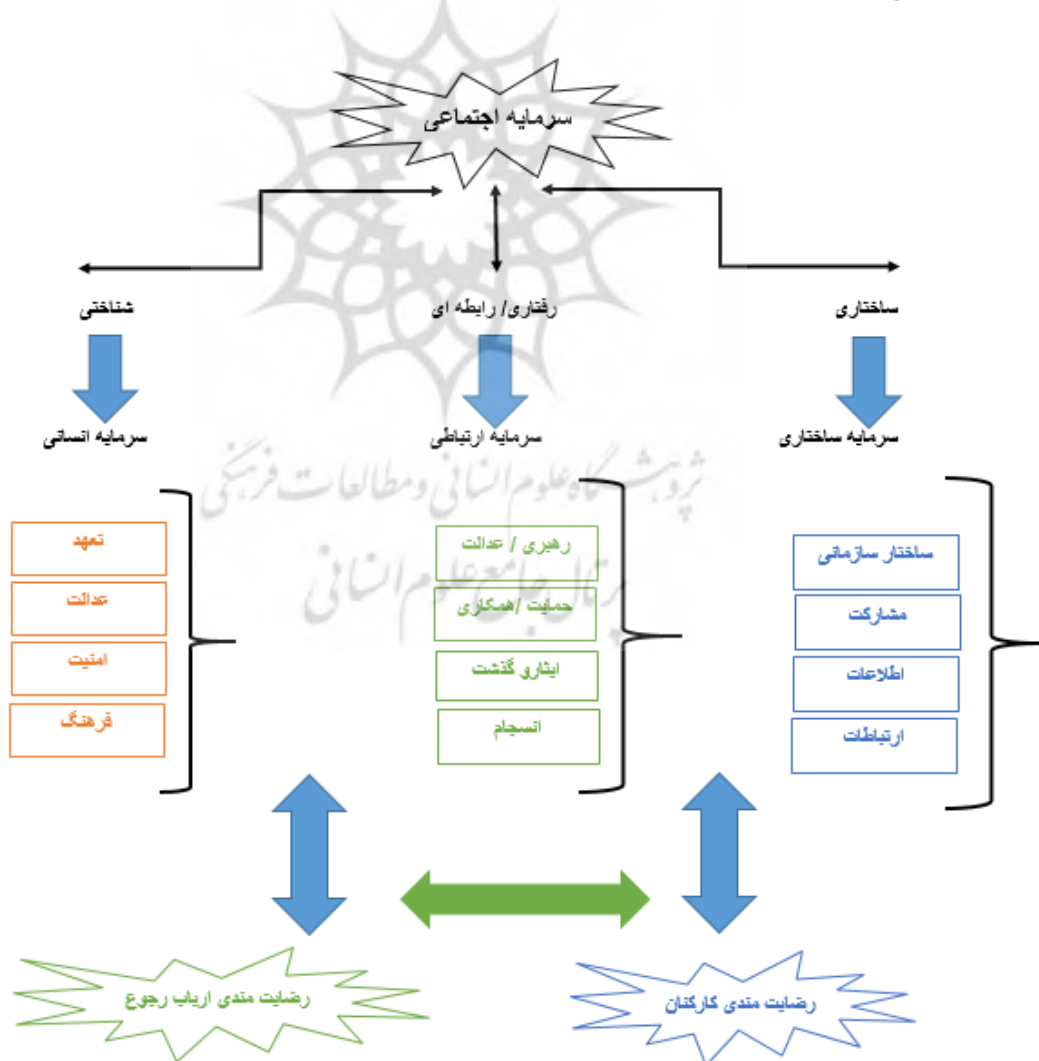
ردیف	مقاله	مؤلفه های پژوهش	نویسندگان	انتشارات
۱	بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان	سرمایه اجتماعی، عملکرد کارکنان	غلامرضا معمار زاده و همکاران (۱۳۸۸).	مجله مدیریت توسعه و تحول. دوره ۱ ش ۳. ص ۹-۱۵
۲	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان	سرمایه اجتماعی، اثربخشی	حسن گیوریان و همکاران (۱۳۹۰)	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ش ۳. ص ۱۳۷-۱۴۵
۳	بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی)	سرمایه اجتماعی	علی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۰).	نشریه جامعه شناسی کاربردی. دوره ۲۲. ش ۱ ص ۱۰۷-

فصلنامه علمی مطالعات اجتماعی و روانشناختی زنان. دوره ۲. ش ۲. ص ۲۹-۷	علیرضا پویا (۱۳۹۳)	سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، پست های سازمانی	تأثیر سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان زن بر کسب پست های سازمانی	۴
مجله پژوهشی مدیریت فرهنگی. دوره ۱۰. ش ۳۲. ص ۴۷-۳۳	مجید حسینی نثار و همکاران (۱۳۹۵)	سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی	بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های فرهنگی استان گیلان	۵
فصلنامه حسابداری دولتی. دوره ۳. ش ۲. ص ۴۲-۳۱	کاوه قادری (۱۳۹۶)	سرمایه اجتماعی، پاسخگویی، مسئولیت پاسخگویی	نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای مسوولیت پاسخگویی مدیران بخش عمومی	۶
مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۴ ش ۲. ص ۱۹۹ -	سعید آبیانگی و همکاران (۱۳۹۶).	سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی	تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان های دولتی	۷
مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۴ ش ۱. ص ۱۵۸-۱۳۷	فریدون احمدی، ناصر توره (۱۳۹۶)	کارآمدی آموزش معنویت، سرمایه اجتماعی	بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی شهر سنج)	۸
دوره ۱. ش ۲۵. ص ۳۱-۵۴	مریم عابدینی و همکاران (۱۳۹۸)	توسعه منابع انسانی، سرمایه اجتماعی	ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی.	۹
فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و	مریم صفری، محمد ایدی (۱۳۹۹)	ظرفیت سازی سرمایه اجتماعی، توسعه	شناسایی عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت سازی سرمایه اجتماعی در	۱۰

حسابداری دوره ۴. ش ص ۲۷-۱۲		سرمایه اجتماعی	سازمانهای دولتی (مورد مطالعه): سازمانهای دولتی شهر ایلام)	
مجله جامعه پژوهی فرهنگی. دوره ۱۲. ش ۲. ص ۱۹۶ تا ص ۱۶۵	ناهید سمنانی و همکاران (۱۴۰۰).	مؤلفه های سرمایه اجتماعی	شناسایی عوامل موثر بر مولفه های سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن	۱۱
فصلنامه علوم اجتماعی. دوره ۱۵. ش ۲ ص ۱-۲۰	فاطمه پاکنهاد و همکاران (۱۴۰۰)	مؤلفه های سرمایه اجتماعی، شبکه اجتماعی مجازی	مفهوم پردازی مولفه های سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه اجتماعی مجازی	۱۲

### نتیجه گیری و جمع بندی

ابتدا بر اساس جمع بندی مطالعات صورت گرفته به مدل و الگوی زیر دست می یابیم.



## تحلیل مدل

رابطه دوسویه و متقابلی بین میزان و کیفیت سرمایه اجتماعی و میزان رضایتمندی کارکنان و ارباب رجوعان وجود دارد؛ به عبارت دیگر رابطه متقابل بین عوامل و عناصر مطرح شده در مدل به چشم میخورد به گونه ای که هر چه سرمایه اجتماعی بیشتر و غنی تر باشد به همان نسبت میزان رضایتمندی ارباب رجوعان و کارکنان بیشتر خواهد بود و بالعکس هر چه رضایتمندی ارباب رجوعان و کارکنان بالاتر رود میزان سرمایه اجتماعی سازمان افزایش خواهد یافت.

مفهوم سرمایه یکی از غنی ترین چارچوب های تبیین در ملاحظات جامعه شناختی و اقتصادی معاصر است. این مفهوم طی دهه های گذشته، دستخوش تحولاتی گردیده است که به واسطه آنها شاهد ظهور نظریه های جدید سرمایه، مانند؛ سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی می باشیم. سرمایه اجتماعی سازمانی، به عنوان منبع ناشی از روابط اجتماعی درون سازمان تعریف می شود که از طریق گرایش به هدف جمعی و اعتماد مشترک سطوح اعضا مشخص شده است. سرمایه اجتماعی به عنوان ویژگی جمعی، محصول فرعی فعالیت های سازمانی دیگری است که مکمل عمل جمعی محسوب می شوند و به عنوان پدیده های مدیریتی دارای ویژگی های اعتماد، هنجارها، ارزش ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل توجه سازمان ها به سرمایه اجتماعی در سال های اخیر؛ اهمیت سازمان بر مبنای دانش و رشد اقتصادی شبکه ای شده، می دانند. سرمایه اجتماعی بنابر ماهیت خود می تواند مزایا و معایبی برای سازمان داشته باشد و توسعه سرمایه اجتماعی مستلزم درک هزینه ها و منافع نسبی ناشی از آن است که توجه به آن برای مدیران علاقه مند به سرمایه گذاری در این حوزه ضروری است.

## منابع

احمدی فریدون، توره ناصر (۱۳۹۶) بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام (مورد مطالعه: کارکنان سازمان های دولتی شهر سنندج) مدیریت سرمایه اجتماعی. بهار ۱۳۹۶، دوره ۴، شماره ۱. صفحات ۱۳۷-۱۵۴.

آیباغی اصفهانی سعید؛ سبک رو مهدی؛ برزگرلو حمید. (۱۳۹۶). تاثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان های دولتی. مدیریت سرمایه اجتماعی. تابستان ۱۳۹۶، دوره ۴، شماره ۲؛ صفحات ۱۹۹-۲۲۰.

جان فیلد. سرمایه اجتماعی. ترجمه: حسین رضایی، غلامرضا غفاری. انتشارات: کویر

سمنانی، ناهید؛ حنیفی، فریبا؛ شریفی، اصغر (۱۴۰۰) شناسایی عوامل موثر در مولفه های سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش جهت ارتقای آن. مجله جامعه پژوهی فرهنگی. دوره ۱۲. ش ۲. صفحات ۱۹۲-۱۶۵.

سلیمان پاک سرشت. سرمایه اجتماعی در ایران وضعیت؛ چالش ها و راهبردها. (۱۳۹۴). انتشارات نور علم.

علی نصرافهانی، محمد اسماعیل انصاری؛ علی شائمی برزکی، حسین آقاحسینی. (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی) جامعه شناسی کاربردی. دوره ۲۲، شماره ۱ - شماره پیاپی ۱. بهار ۱۳۹۰ صفحات ۱۰۷-۱۳۴.

- علیرضا پویا. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان زن بر کسب پست‌های سازمانی. فصلنامه علمی مطالعات اجتماعی و روانشناختی زنان. دوره ۱۲، شماره ۲. صفحات ۷-۲۹
- قریشی، سیدمهدی؛ امینی سابق، زین العابدین؛ ساده، احسان. (۱۴۰۰). فهم سرمایه اجتماعی بین‌سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد داده‌بنیادمجله: مدیریت سرمایه اجتماعی پاییز ۱۴۰۰، سال هشتم - شماره ۳ صفحات ۴۵۱ - ۴۷۶.
- فاطمه پاکنهاد. محمد جواد تقی پوریان؛ بهزاد فرخ سرشت. معصومعلی سلیمیان (۱۴۰۰). مفهوم پردازی مولفه های سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه اجتماعی مجازی. فصلنامه علوم اجتماعی. دوره ۱۵، شماره ۲ - شماره پیاپی ۵۳. تابستان ۱۴۰۰. صفحات ۲۰-۱
- قادری کاوه. نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای مسوولیت پاسخگویی مدیران بخش عمومی (۱۳۹۶). حسابداری دولتی. بهار و تابستان ۱۳۹۶، دوره ۳، شماره ۲ (پیاپی ۶)؛ از صفحات ۳۱-۴۲.
- گراهام هابز، نیکول جی. شافر. مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی. ترجمه: محمدمهدی شجاعی‌باغینی. انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- گیوریان، حسن. دیندارفرکوش، فیروز (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال پنجم شماره ۳ شماره ۳. صفحات ۱۳۷-۱۴۵
- حقی زاده. محمدحسین، سرمایه اجتماعی و مشارکت زمینه ساز توسعه پایدار (۱۳۹۶) انتشارات مینوفر.
- صفری، مریم؛ ایدی، محمد (۱۳۹۸). شناسایی عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی (مورد مطالعه: سازمانهای دولتی شهر ایلام). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۴ شماره ۲۷ (۱۳۹۹)، صفحات ۱-۱۲
- دستفال، مژگان سرمایه اجتماعی. (۱۳۹۵). انتشارات ارباب قلم
- معمارزاده طهران غلامرضا، عطایی محمد، اکبری احمد (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان.
- مدیریت توسعه و تحول. پاییز ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۳؛ از صفحه ۹ تا صفحه ۱۵
- سمنائی، ناهید؛ حنیفی، فریبا؛ شریفی، اصغر (۱۴۰۰). جامعه پژوهشی فرهنگی. دوره ۱۲، شماره ۲. شماره پیاپی ۴۰. صفحه ۱۶۵-۱۹۶.
- حسینی نثار، مجید؛ شی افزون، صغری؛ شفیع، سید محمد (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های فرنگی استان گیلان. مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگی. دوره ۱۰. ش ۳۲. صفحات ۳۳-۴۷.

فرج‌اللهی، فرزانه؛ خوش‌نژاد، زهرا (۱۳۹۶) رابطه میزان توجه به سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد و کارآفرینی کارکنان موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی. مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی بهار ۱۳۹۶، دوره سوم - شماره ۲/۱ ۱۲ صفحات - از ۱ تا ۱۲.

حسن زاده ثمرین، تورج؛ همتی نوع دوست، مهناز؛ نیکرواحمد گورابی، حسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (بررسی موردی شهرداری رشت) مجله مدیریت دولتی (دانشگاه تهران) بهار ۱۳۹۳، دوره ششم - شماره ۱ صفحات (۶۷-۸۴).

مهدی ایران نژاد پاریزی؛ علی حسین زاده ۱۳۹۰. ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی). دوره ۲. شماره ۲. صفحات ۳۴-۱۷.

غفرانی محسن (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. مجله مدیریت ورزشی (حرکت). دوره ۷. شماره ۵. صفحات ۶۷۳-۶۸۶.

خدایاری زرنق رحیم، تورانی سوگند، عربلو جلال، فدایی ده چشمه نایب، مبصری خورشید (۱۳۹۵). آیا سرمایه اجتماعی بالا باعث ایجاد محیط اخلاقی مطلوب در سازمان می‌شود؟ یک بررسی پیمایشی از دیدگاه کادر پرستاری در بیمارستان‌های دولتی تهران.

مجله مراقبت‌های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی. دوره ۶، شماره ۳، از صفحات ۴۸-۵۸  
 محمدی، حامد، ریگی، بهروز، سلیمانی کله‌رودی، احمد. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی. نشر آوا میرخانی، طیه. عسل، آغاز. (۱۳۹۰) توسعه سرمایه انسانی در پرتو سرمایه انسانی شرکت ملی پتروشیمی. پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۵. شماره ۱

اردلان، محمد رضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی راد، رقیه؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی؛ (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه) مجله: مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی تابستان ۱۳۹۴ - شماره ۱۰ صفحات ۱۰۹-۱۳۲  
 عابدینی، مریم؛ میرسپاسی، ناصر؛ حق‌شناس، فریده. (۱۳۹۸). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. دوره ۱۳۹۸، شماره ۱. شماره پیاپی ۲۵، بهار ۱۳۹۸، صفحات ۳۱-۵۴

دبیم پور، مهدی؛ (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی.

مدیریت سرمایه اجتماعی پاییز ۱۴۰۰، سال هشتم - شماره ۳ صفحات - از ۳۹۹-۴۲۴  
 امیرخانی، طیه؛ پورعزت، علی اصغر؛ (۱۳۸۷) تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی. مدیریت دولتی (دانشگاه تهران) پاییز و زمستان ۱۳۸۷ - شماره ۱ صفحات - از ۱۹ تا ۳۲



## Designing a social capital model in Iranian government organizations

Majid Parsa<sup>1</sup>

Mohammad Ataiee<sup>2</sup>

Date of Receipt: 2022/01/12 Date of Issue: 2022/02/12

### Abstract

Social capital is a relatively new concept in the social sciences, and in short, it means norms and networks that allow people to participate in collective action for mutual benefit. This concept can be measured by methods such as measuring the level of social trust and membership levels in civil, formal or informal associations. Social capital is a compound concept that describes the existence or extent of these norms and networks in a society at a particular time. Relationships, selfish behavior, and trust are examples of these norms. Social capital is one of the new concepts that has been introduced today in the economic and social studies of modern societies and its identification as a type of capital, both at the level of macro-management of countries and at the level of management of organizations and enterprises can provide a new understanding of socio-economic systems. Create and assist administrators to better manage systems. The purpose of this study was to design a social capital model in Iranian government organizations. This article examines the dimensions and indicators of social capital and identifies three dimensions: cognitive, relational and structural.

### Keywords

Social capital, profit, productivity. Organizational behavior

1. PhD Student in Public Management, Organizational Behavior of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (m2008parsa@gmail.com)
2. Faculty and assistant professor of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (Mohamatai@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی