

اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمانهای دولتی ایران از منظر آموزه های نهج البلاغه

محمد رضا روناسی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۲۰

سید علی اکبر احمدی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲

سید حمید حسینی^۳

کامبیز حمیدی^۴

چکیده: هدف از این پژوهش شناسایی اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمانهای دولتی کشور ایران از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه می باشد، این اصول به نحوه تعاملات کارکنان با یکدیگر و ارتباط آنها با ارباب رجوع اشاره دارد، روش این پژوهش کیفی و برای استخراج داده های اصلی پژوهش از متن کامل نهج البلاغه ترجمه مرحوم محمد دشتی استفاده شده است، برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک تحلیل تم و با استفاده از نرم افزار Maxqda و برای اطمینان از صحت برداشت ها و تأیید مدل، از روش مراجعه به خبرگان به روش نمونه گیری قضاوتی (تعمدی) استفاده شده است. میزان پایایی بازآزمون و پایایی دوکدگذار به ترتیب ۹۳ و ۸۶ درصد تعیین گردیده است، نتایج تحقیق بیانگر شناسایی اصول تعاملی ۱- رعایت انصاف نسبت به زیردستان و ارباب رجوع ۲- انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان ۳- مدارا با ارباب رجوع و زیردستان ۴- همیاری و کمک به همکاران و ارباب رجوع ۵- تواضع و فروتنی نسبت به ارباب رجوع و زیردستان ۶- دوری از بدگویی و زیرآب زنی نسبت به همکاران ۷- دوری از غیبت و سخن چینی ۸- اعتماد و حسن ظن نسبت به ارباب رجوع و همکاران ۹- رعایت منشور اخلاقی نسبت به ارباب رجوع و همکاران ۱۰- دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان ۱۱- دوری از منت گذاری و بزرگنمایی کارها می باشد.

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، اصول تعاملی، کارکنان سازمان های دولتی، آموزه های اخلاقی نهج البلاغه

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

^۲ استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Email: aliakbarahmadi4343@gmail.com

^۳ استادیار، گروه معارف اسلامی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

بعد از عبور از هزاره دوم و پا گذاشتن به هزاره سوم به زعم بعضی صاحب‌نظران پایان عصر اضطراب و آغاز عصر افسردگی بشریت است (مورفی، ۱۳۹۱) امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی، تجهیز آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی نمود (مقیم و همکاران ۱۳۹۰).

در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و فیزیکی، شکل دیگری از سرمایه به نام سرمایه اجتماعی مورد توجه روز افزون قرار گرفته است (باستانی و رزمی ۱۳۹۳)، زیرا جامعه‌ای که بدون سرمایه اجتماعی است، دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه به کار گرفته نخواهد شد و کارایی لازم را ندارند (بیکر ۱۳۸۲).

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند اما در عصر حاضر برای توسعه، بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳).

سرمایه اجتماعی از موضوع‌های مهم و تاثیرگذاری است که کشورهای مختلف برای تحقق اهداف اجتماعی، اقتصادی غیره از ظرفیت آن بهره می‌برند و نقش بسزایی در سلامت و انسجام جوامع دارد (صمدی و عباسی ۱۳۹۱).

در جوامع مذهبی، زمینه رشد سرمایه اجتماعی بیشتر فراهم است، زیرا هر چه ارزش‌های دینی و اخلاقی تقویت شده باشد، رفتار افراد قابلیت پیش‌بینی بیشتری دارد، چرا که افراد در چارچوب قواعد خاصی رفتار می‌کنند، بنابراین قابلیت اعتماد افراد بیشتر است و مناسبات اجتماعی روان‌تر و کم‌هزینه‌تر صورت می‌گیرد (رنانی، ۱۳۸۲)، به علاوه در این جامعه اخلاق رواج دارد و رفتارهای مطلوب در نظر گرفته می‌شود که برای تولید سرمایه اجتماعی مفید است (توتونچیان، ۱۳۸۲).

با توجه به نیاز کشور به تولید علوم بومی-اسلامی بالخصوص در عرصه‌های علوم انسانی و تمایل جوامع علمی بر بکارگیری سیره و سخنان پیشوایان دینی در تولید علم و اینکه در مجموعه خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه معارف، مفاهیم اخلاقی بسیاری موجود است که از آنها می‌توان مفاهیم مرتبط به تولید، انباشت و افزایش اصول سرمایه اجتماعی را استنباط نمود، لذا عنوان این تحقیق شناسایی اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمان‌های دولتی کشور ایران از منظر آموزه‌های اخلاقی نهج البلاغه می‌باشد

۲-چارچوب نظری و پیشینه تحقیق :

در سازمان‌های پیشرو و در زمان حاضر توجه به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه‌های انسانی که همان دانش، مهارت، تجربه و توانمندی‌های ذهنی و فیزیکی کارکنان سازمان است، در قالب

فرایندهای منابع انسانی مورد بررسی قرار می گیرد اما سرمایه اجتماعی موضوع جدیدی است که تقریباً از سال های ابتدایی دهه ۹۰ میلادی به طور جدی مورد توجه قرار گرفته است (محمودزاده، ۱۳۹۰).

سرمایه اجتماعی می تواند در نیل به اهداف سازمان سودمند باشد، سرمایه اجتماعی مزیت سازمانی است و رفتارهای مدیران به عنوان منبع بالقوه سرمایه اجتماعی در سازمان تلقی می شود (هودسون^۱، ۲۰۰۵). قلب مفهوم سرمایه اجتماعی عضویت در شبکه ها و دارا بودن ارزش های مشترک است (فیلد^۲، ۲۰۰۴). سرمایه انسانی ویژگی های منابع انسانی یک سازمان است در حالی که سرمایه اجتماعی کیفیت روابط انسانی یک سازمان می باشد (یوکل^۳، ۲۰۰۶). سرمایه انسانی و اجتماعی مکمل یکدیگرند (فیلد، ۲۰۰۴).

سرمایه اجتماعی بر کارایی سرمایه فیزیکی و انسانی تأثیر دارد و بسیاری فرآیندهای مدیریت تحت تأثیر وجود آن است، سازمان های دارای سرمایه اجتماعی را می توان سازمان هایی با پیوندهای محکم، هنجارها و باورهای مشترک، اعتماد و همکاری تعریف نمود (آبیای، اصفهانی، ۱۳۹۲).

سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه هایی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در میان اعضا، سبب تسهیم دانش و ارتقای یادگیری سازمانی می شود و از این طریق ارتقا و بهبود عملکرد را برای سازمان به همراه خواهد داشت (ترکینا^۴ و همکاران، ۲۰۱۳).

به نظر می رسد سرمایه اجتماعی در ابعاد زیر متفاوت با دیگر سرمایه هاست ۱ - به کارگیری سرمایه اجتماعی موجب تقویت و عدم استفاده آن موجب تحلیل آن سرمایه می گردد ۲ - این سرمایه به آسانی مشاهده و مورد سنجش قرار نمی گیرند بلکه متغیر پنهان می باشد ۳ - سرمایه اجتماعی صرفاً از طریق مداخله های بیرونی اجتماع ساخته نمی شود بلکه بر اساس مناسبات درون جامعه تدوین می شود (استورم^۵، ۲۰۰۰).

سرمایه اجتماعی همان داشتن دوستان، همراهان و ارتباط عمومی تر است که به فرد فرصت هایی می دهد تا از سرمایه مالی و انسانی خود استفاده کند (چن^۶ و همکاران، ۲۰۱۱).

سرمایه اجتماعی نوعی خاص از سرمایه است که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران ساز و کار دارد (حق گویان و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه اجتماعی به مثابه نوعی روغن اجتماعی است که نقشی مؤثر در مناسبات بین افراد ایفا می کند، یعنی در عین تسهیل کنندگی مناسبات، چسبندگی هم ایجاد می کند، به عبارتی هم چسب اجتماعی است و هم روغن اجتماعی، از یک سو بسیاری از زبری ها در

^۱ - Hodson

^۲ - Field

^۳ - Yuki

^۴ - Turkina

^۵ - Ostorm

^۶ - Chen

مهره های اجتماعی، یعنی افراد و واحدها را که در اصطحکاک با هم قرار می گیرند را تسهیل می نماید و در عین حال همچون یک چسب اجتماعی افراد را در کنار هم و در یک محیط اجتماعی متعامل نگه می دارد (جوآنپور و همکاران ۱۳۹۶).

بسیاری از فرایندهای جدید مدیریتی، از قبیل ایجاد سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، توسعه محصولات و خدمات، رضایت مشتریان درون سازمانی و برون سازمانی، برند منابع انسانی و تحت تأثیر وجود و توسعه سرمایه اجتماعی است.

بدون وجود سرمایه اجتماعی سازمان قادر نخواهد بود از سرمایه های انسانی خود به نحو مطلوب استفاده نمایند، سرمایه اجتماعی باعث مشارکت افراد در سازمان می شود مشارکت با سلامت روانی افراد ارتباط دارد (تاجبخش، ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی در درون سازمان پیش شرط بهره وری و کار با معنا به شمار می رود، سطح بالای سرمایه اجتماعی سازمانی کنترل غیر رسمی مؤثرتری را به وجود می آورد و باعث کاهش کارهای خلاف می شود، به این ترتیب سرمایه اجتماعی سازمانی باعث شکل گیری روابط کاری می شود که بر اساس آن همکاری و اقدامات کاری تسهیل کننده در سازمان افزایش می یابد (هودسون^۱، ۲۰۰۵). سرمایه اجتماعی در سازمان باعث همکاری، اعتماد متقابل بین کارکنان و تعهد سازمانی می شود افراد می توانند به یکدیگر کمک های بیشتری بنمایند، اعتماد متقابل مبنایی برای توجه به منافع متقابل است، سرمایه اجتماعی باعث کاهش مقایسه های حسادت برانگیز، ترور شخصیت و بدگویی در سازمان می شود (یوکل^۲، ۲۰۰۶).

سرمایه اجتماعی توانایی سازمان در مدیریت دانش را افزایش می دهد و به تسهیل مبادله و ترکیب دانش در سازمان کمک می کند و باعث حل مسئله طفره روی اجتماعی می گردد (هافمن^۳ و شریف، ۲۰۰۵).

اصلی ترین، پایدارترین، کارسازترین و کارآمدترین عامل تولید سرمایه اجتماعی دین و مبانی دینی است که به دلیل جوهره جهان شمول خود می تواند فراتر از مرزهای یک ملت و یک کشور، موجب سرمایه اجتماعی مشترک همه بشریت گردد، وجه اصلی و جوهره سرمایه اجتماعی را اخلاق تشکیل می دهد و دین توانمندترین عامل مولد اخلاق است (الویری ۱۳۸۳).

در آموزه های دین مبین اسلام آراسته شدن انسانها به فضایل اخلاقی از اهداف بنیادی دین بوده و به عنوان هدف بعثت پیامبر گرامی اسلام مطرح شده است. پایبندی به مبانی و احکام دینی در تمامی عرصه های زندگی فردی و اجتماعی موجب تعالی روحی و اخلاقی و سعادت انسان خواهد شد. در آینه گزاره های علوی نیز پایبندی به ارزش های اخلاقی جلوه ای برجسته دارد و اخلاق از جنبه های مختلف فردی، اجتماعی، کاربردی و حرفه ای مورد توجه قرار گرفته است (صفائیان و همکاران ۱۳۹۲).

افراد متعددی مانند فوکویاما^۴، گرلی^۱، وارنر^۲، رو فو آمرمان^۳ از دین به عنوان عامل ایجاد سرمایه اجتماعی یاد کرده اند (شجاعی راد ۱۳۸۱).

^۱ - Hodson

^۲ - Yuki

^۳ - Hoffman

^۴ - Fukuyama

در خصوص اسلام، پارسونز معتقد است: در اسلام زمینه بروز سرمایه اجتماعی به خاطر جهت گیری مثبت آن به سوی جامعه و سیاست و تأکید فراوان بر مسئولیت های اجتماعی مؤمنان به مراتب قدرتمندتر از ادیان دیگر است (شجاعی راد ۱۳۸۱).

ساز و کارها و روش های ارتقا و افزایش سرمایه اجتماعی در نگاه اندیشمندان و صاحب نظران غربی بیشتر با نگاه ابزاری به مبانی توسعه انسانی و خالی از ارزش های معنوی و ارزش های نظام توحیدی و الهی است، از این رو این تحقیق با عنوان "شناسایی اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمانهای دولتی کشور ایران از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه" با الهام گرفتن از کتاب شریف نهج البلاغه که بیانگر مفاهیم انسان کامل است می تواند راهگشای حل تعارضات، بهبود و ارتقای عملکرد و بهره وری سازمان ها و پیمودن مسیر رشد و پیشرفت ایرانی - اسلامی گردد.

۱-۲ پیشینه تحقیق :

با بررسی های انجام گرفته در تحقیقات داخلی کشور بایدادعان داشت که علی الرغم موارد متعددی که تحت عنوان عمومی سرمایه اجتماعی در نهج البلاغه بیان شده است تاکنون هیچ تحقیقی مشابه با شناسایی اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمانهای دولتی کشور ایران از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه صورت نگرفته است، با این وجود نتایج برخی از تحقیقات مرتبط در زیر بیان شده است.

بهروز رضایی منش و علی پور بهروزان (۱۳۹۷) در پژوهشی به عنوان طراحی الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی، الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی را در سه سطح الزامات مدیریتی با مؤلفه هایی همچون دوری از حرام خوری، دوری از چاپلوسی، دوری از عیب جویان، نرم خوئی با مردم، عدالت و انصاف، فروتنی با مردم، پاسخگویی به مردم، حساب کشی از مسئولان، شفافیت در انجام کارها، مشورت گرفتن و دریافت نظرات مردم، سطح الزامات گروهی با مؤلفه هایی همچون راستگویی، امانت داری، وفای به عهد، نهی از سخن چینی، دوری از حرام خواری، بخشش و سطح الزامات فردی با مؤلفه هایی همچون عذر پذیری، حسن ظن، خیرخواهی و دلسوزی و حق پذیری شناسایی گردیده است. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

منصور اعتصامی و حامد فاضلی کبریا (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی علیه السلام از منظر مؤلفه های سرمایه اجتماعی، نتایج این تحقیق بیانگر شناسایی اصول سرمایه اجتماعی در مدیریت امیرالمؤمنین همچون اصل تقوای الهی، اصل عدالت و انصاف، اصل پرهیز از غرور و خودپسندی، اصل تواضع و حلم، اصل گشاده رویی و خوشرویی، اصل پرهیز از دنیاطلبی، اصل مقابله با اکروپاتی و اعتماد و صداقت و تعهد می باشد.

منصور اعتصامی و حامد فاضلی کبریا (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان تدوین الگوی پیشنهادی مؤلفه های مدیریتی سرمایه اجتماعی با نگاهی به مفاهیم نهج البلاغه، نتایج این تحقیق بیانگر طراحی مدل لایه ای سرمایه اجتماعی، تبیین روابط و تعاملات سطح کلان و خرد

^۱ - Greeley

^۲ - warner

^۳ - R.amerman

^۴ - Parsons

می باشد که مؤلفه های سطح خرد شامل ۱- مؤلفه های ساختاری با شاخص های همچون پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب شبکه، تناسب سازمانی ۲- مؤلفه رابطه‌ای - کنشی با شاخص های همچون اعتماد، هنجارهای سازمانی (مسئولیت پذیری) و مشارکت در فعالیتهای انجمنی و محلی ۳- مؤلفه های شناختی - گرایشی با شاخص های همچون تعاون، بردباری، رضایت اجتماعی، خودباوری، ارزش های اخلاقی و غیره، همچنین مؤلفه های فردی و پایه ای مدل سرمایه اجتماعی فردی و درونی با مؤلفه هایی همچون تعهد و وفای به عهد، اعتمادبه نفس و صداقت شناسایی گردیده است.

مهدی ایران نژاد پاریزی و علی حسین زاده (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی اثربخش (مورد مطالعه سازمان های دولتی استان خراسان رضوی)، الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی سازمانهای دولتی استان خراسان رضوی را در سه بعد ساختاری با مؤلفه های ساختار سازمانی، مشارکت، ارتباطات، اطلاعات و بعدنگرشی - شناختی با مؤلفه های تعهد، فرهنگ، عدالت، امنیت و هدف و بعد رفتاری را با مؤلفه های اعتماد، انسجام، حمایت، ایثار، همکاری، پاسخگویی، توانمندسازی و رهبری شناسایی نمودند.

نرگس شکرپیگی، سهراب مروتی و یارمحمد قاسمی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به عنوان بازتاب سرمایه اجتماعی در قرآن و حدیث، نتایج تحقیق بیانگر شناسایی ابعاد و مؤلفه های سرمایه اجتماعی در قرآن و احادیث همچون بعد شبکه‌های اجتماعی، بعد هنجارهای اجتماعی با مؤلفه هایی همچون صداقت مداری، رعایت حقوق دیگران، خودکنترلی، اصلاح گری، بعد اعتماد اجتماعی با مؤلفه هایی همچون انصاف و قاعده مندی، خیرخواهی، بعد مشارکت اجتماعی با مؤلفه هایی همچون صلح رحم، احسان همگانی، مشاوره و هم‌اندیشی و بعد همبستگی اجتماعی می باشد.

یوسف صادقی و حسین خنیفر (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی مؤلفه های سرمایه اجتماعی اسلامی در نص و احادیث در رهگذر رابطه علم و دین، در این پژوهش بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اسلامی با عناصری همچون مشارکت و انسجام اجتماعی، نماز جماعت، نماز جمعه، حج، اخوت و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی اسلامی با عناصری همچون پرهیز از بدگمانی، اعتمادسازی حکومتی، قرض الحسنه، انفاق، زکات، صلح رحم، ایثار، نصیحت و خیرخواهی، وفای به عهد، عدالت اجتماعی، ترک تهمت و غیبت، دوری از بخل و حسادت و بعد شناختی سرمایه اجتماعی اسلامی با عناصری همچون وحدت حول مشترکات شناسایی گردیده است.

۳- روش تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد و از لحاظ نوع و ماهیت توصیفی - تحلیلی است.

جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع تحقیق، منابع کتابخانه‌ای، مقالات و کتاب ها و شبکه جهانی اطلاعات^۱ و برای استخراج داده های اصلی پژوهش از متن کامل نهج البلاغه ترجمه مرحوم محمد دشتی به روش تحلیل تم و از نرم افزار مکس

^۱ -Internet

کیودا^۱ استفاده شده است. برای رسیدن به اجماع در مدل اولیه تدوین شده از روش مصاحبه با خبرگان (محققین و اساتید مدیریت اسلامی و نهج البلاغه) استفاده شده است .

جامعه آماری این پژوهش شامل محققین ، اساتید و صاحب نظران مدیریت اسلامی و نهج البلاغه می باشد . با توجه به اینکه در این پژوهش، کار اصلی تحلیل تم، در متن نهج البلاغه انجام شده و تنها برای اطمینان از صحت برداشت ها از متن و تأیید مدل، از خبرگان کمک گرفته شده است، نمونه بکار گرفته شده محدود بوده است . برای شناسایی این خبرگان ، محقق از روش نمونه گیری قضاوتی (تعمدی) استفاده نموده است بدین ترتیب که پس از تدوین الگوی اولیه پژوهش و برای رسیدن به اجماع در مدل تدوین شده به ۱۰ نفر از خبرگان مراجعه نموده است ، در انتخاب این تعداد نمونه، مسائلی چون سابقه تدریس و پژوهش در نهج البلاغه و کتب مدیریت اسلامی ، زمان، در دسترس بودن و میزان علاقه مندی آنها برای همکاری مورد توجه قرار گرفته است .

با توجه به اینکه در این پژوهش برای جمع آوری داده های اولیه از ابزاری مثل مصاحبه استفاده نشده و پژوهش و بنیان اولیه داده ها بر متن نهج البلاغه مطرح بوده است مسئله پایایی عملاً در مرحله تحلیل مطرح می شود .

در مرحله کدگذاری داده های متنی (گزاره ها) ، توجه به درصد های گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار ، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. میزان و درصد توافق درون موضوعی دو کدگذار (۶۰ درصد یا بیشتر) در مورد یک متن (کنترل تحلیل) نیز روشی برای پایایی تحلیل است (کوال^۲ ۱۹۹۶)

در این پژوهش از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی تحلیل متن استفاده شده است .

۳-۱ محاسبه پایایی بازآزمون:

برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مفاهیم استخراج شده از متون نهج البلاغه (نامه ها ، خطبه ها ، حکمت ها) تعداد ۴۰ مفهوم به صورت تصادفی انتخاب شدند و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از متن ها با هم مقایسه شدند ، در هر کدام از متن ها ، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند به عنوان "توافق" و کدهای غیر مشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می شوند. روش معمول محاسبه پایایی بین کدگذاری های انجام گرفته توسط پژوهشگر در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد پایایی بازآزمون} = \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

نتایج حاصل از این کدگذاری ها در جدول زیر آمده است :

^۱ - maxqda

^۲ -Kvale

تعداد کل مفاهیم	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	مجموع عدم شناسایی و عدم توافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۴۰	۹۰	۴۲	۴	۹۳

جدول ۱-۳ محاسبه پایایی بازآزمون

لازم به توضیح است از ۴۰ مفهوم انتخابی تصادفی برای بررسی پایایی بازآزمون، در مرحله اول تعداد ۴۶ مورد کد توسط پژوهشگر شناسایی گردیده و در مرحله دوم و در فاصله زمانی ۱۵ روزه از ۴۰ مفهوم انتخابی تصادفی تعداد ۴۴ مورد کد توسط پژوهشگر شناسایی گردید، که از این ۴۴ مورد کد شناسایی شده، ۲ مورد عدم توافق مشاهده گردیده است. با توجه به جدول بالا و اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (کوال^۱ ۱۹۹۶)، قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تأیید قرار گرفته است.

۳-۲ محاسبه پایایی به روش توافق درون موضوعی (دوکدگذار):

برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی دوکدگذار، از یک دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی با سابقه پژوهشی و آشنا به این روش درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت نماید. آموزش ها و تکنیک های لازم جهت کدگذاری گزاره ها به ایشان انتقال داده شد سپس پژوهشگر به همراه این همکار پژوهش، تعداد ۴۰ مفهوم استخراج شده از متن نهج البلاغه را به طور جداگانه کدگذاری نمودند و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایه تحلیل به کار می رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردیده است.

$$\text{درصد پایایی بازآزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

نتایج حاصل از این کدگذاری ها در جدول زیر آمده است:

تعداد کل مفاهیم	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	مجموع عدم شناسایی و عدم توافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۴۰	۸۸	۳۸	۸	۸۶

جدول ۲-۳ محاسبه پایایی بین دوکدگذار

لازم به توضیح است از ۴۰ مفهوم انتخابی تصادفی برای بررسی پایایی بین دو کدگذار، تعداد ۴۶ مورد کد توسط کدگذار اصلی (پژوهشگر) شناسایی گردیده و کد گذار همکار از درون ۴۰ مفهوم تعداد ۴۲ مورد کد شناسایی نموده که از این ۴۲ مورد کد شناسایی شده ۴ مورد عدم توافق مشاهده گردیده است. با توجه به جدول بالا و اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (کوال^۱ ۱۹۹۶)، قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تأیید قرار گرفته است.

لذا می توان ادعا نمود میزان پایایی تحلیل متون مناسب می باشد.

از جهت روایی محتوا و اینکه آیا تم های استخراج شده از نهج البلاغه، همه جوانب مهم و اصلی را در بر می گیرد، مدل اولیه در اختیار خبرگان قرار گرفته و نظرات مکتوب آنها دریافت گردید، گرچه عدم توافق ها در این مرحله بیشتر سلیقه ای بوده و عدم توافق جدی مشاهده نگردیده است، لذا لازم بوده در مورد مدل اجماع حاصل شود در همین راستا کار مصاحبه های نهایی با تمرکز بر عدم توافق ها آغاز شده است همانطور که انتظار می رفت پس از مصاحبه با محققین و اساتید مدیریت اسلامی و نهج البلاغه، تقریباً عدم توافق ها بر سر تم ها و مؤلفه ها از بین رفته و توافق ها نسبتاً کامل گردید جز موارد بسیار اندکی که واقعاً سلیقه ای بودند، در نهایت تصمیم گیری در مورد این اختلافات جزئی و تصمیم گیری نهایی درباره نامگذاری تم ها یا همان مؤلفه ها با کمک تیم راهنما و مشاوران پژوهش انجام و مدل نهایی استخراج گردیده است.

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده های استخراج شده از متن نهج البلاغه، از تکنیک تحلیل تم استفاده شده و کدگذاری به روش دستی انجام گرفته و پس از کدگذاری اولیه متن نهج البلاغه، دسته بندی کدهای مختلف در قالب تم های اولیه انجام شده است.

۴- یافته های پژوهش:

اولین گام در این پژوهش یافتن مفاهیم و کدهای باز بوده است، پس از استخراج جملات کلیدی و پالایش آن ها تعداد ۱۱۶ مفهوم و تعداد ۱۳۳ کد باز از دل مفاهیم مذکور استخراج گردیده است از آنجا که ارائه همه این مضامین به خاطر مبسوط شدن مطالب مقدور نبوده است در ادامه بخشی از این داده ها آورده شده است.

ردیف	اختصار	مفاهیم	کد های باز
۱	خطبه ۱۶	زیرا آنها در یاری کردن باطل خود، وحدت دارند، و شما در دفاع از حق متفرقید	■ وحدت و تعاون در انجام امور
۲	نامه ۵۳	با افرادی از رعیت خود که آنان را دوست داری، انصاف را رعایت کن، که اگر چنین نکنی ستم روا داشتی،	■ انصاف با مردم و زیردستان

۳	خطبه ۱۶۲	ای برادر بنی اسدی تو مردی پریشان و مضطربی که نابجا پرسش می کنی، لیکن تو را حق خویشاوندی است و حقی که در پرسیدن داری و بی گمان طالب دانستی.	■ پاسخگویی رهبران و مدیران
۴	حکمت ۱۲۳	خوشا به حال آن کس که خود را کوچک می شمارد، و کسب و کار او پاکیزه است، و جانش پاک، و اخلاقش نیکوست، که ما زاد بر مصرف زندگی را در راه خدا بخشش می کند، و زبان را از زیاده گویی باز می دارد و آزار او به مردم نمی رسد، و سنت پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم او را کفایت کرده، بدعتی در دین خدا نمی گذارد.	■ فروتنی ■ خوش اخلاقی
۵	حکمت ۲۳۹	و هر کس سخن چین را پیروی کند دوستی را به نابودی کشاند.	■ دوری از غیبت و سخن چینی
۶	خطبه ۶۴	از خدا می خواهیم که ما و شما را برابر نعمت ها مغرور نسازد و چیزی ما را از اطاعت پروردگار باز ندارد، و پس از فرا رسیدن مرگ دچار پشیمانی و اندوه نگرداند.	■ دوری از غرور و تکبر
۷	خطبه ۲۱۶	مردم از پست ترین حالات زمامداران در نزد صالحان این است که گمان برند آنها دوستدار ستایش اند، و کشور داری آنان بر کبر و خود پسندی استوار باشد،	■ دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران ■ دوری از غرور و خودپسندی مدیران
۸	نامه ۳۱	و هرگز حق برادرت را به اعتماد دوستی که با او داری ضایع نکن،	■ اعتماد
۹	نامه ۲۵	به آنها سلام کن و در سلام و تعارف و مهربانی کوتاهی نکن	■ رعایت منشور اخلاقی در ارتباط با مردم و ارباب رجوع
۱۰	حکمت ۶	سینه خردمند صندوق راز اوست، و خوشرویی وسیله دوست یابی، و شکیبایی، گورستان پوشاننده عیب هاست. و یا فرمود: پرسش کردن وسیله پوشاندن عیب هاست، و انسان از خود راضی، دشمنان او فراوانند.	■ خوش رفتاری ■ دوری از غرور و تکبر

جدول ۱-۴ نمونه ای از مفاهیم و کدهای باز استخراج شده

پس از مرحله شناسایی مفاهیم و کدهای باز، مرحله دسته بندی تم ها انجام گرفته است در این مرحله تعداد ۴۵ مؤلفه و تعداد ۱۱ اصل در قالب اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمان های دولتی از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه دسته بندی گردیده است،

دسته بندی تم ها در جدول زیر نمایش داده شده است:

ردیف	مؤلفه ها	اصول تعاملی	عنوان تحقیق
------	----------	-------------	-------------

اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمان های دولتی کشور از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه	رعایت انصاف نسبت به زیردستان و ارباب رجوع	رعایت انصاف	۱
		انصاف با مردم و زیردستان	۲
		انصاف نسبت به دیگران	۳
	انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان	انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان	۴
		انتقادپذیری	۵
		پاسخگویی رهبران و مدیران	۶
		لزوم پاسخگویی	۷
	مدارا با ارباب رجوع و زیردستان	مدارا با مردم و زیردستان	۸
		مدارا با مردم و ارباب رجوع	۹
		مدارا	۱۰
		بخشش زیردستان	۱۱
	همیاری و کمک به همکاران و ارباب رجوع	وحدت و تعاون در انجام امور	۱۲
		همیاری	۱۳
		کمک و یاری رساندن به همکاران	۱۴
		کمک و یاری به دیگران	۱۵
	تواضع و فروتنی نسبت به ارباب رجوع و زیردستان	دوری از غرور و تکبر	۱۶
		دوری از غرور و خودپسندی	۱۷
		تواضع و فروتنی	۱۸

	فروتنی نسبت به مردم و زیردستان	۱۹
	خشوع	۲۰
	دوری از فخرفروشی	۲۱
	دوری از غرورزدگی	۲۲
دوری از بدگویی و زیرآب زنی نسبت به همکاران	دوری از بدگویی و عیب جویی	۲۳
	دوری از بدگویی و زیرآب زنی	۲۴
	دوری از تهمت ناروا	۲۵
	دوری از عیب جویی و سرزنش	۲۶
	دوری از طعنه و عیب جویی	۲۷
	دوری از عیب جویی دیگران	۲۸
دوری از غیبت و سخن چینی	دوری از غیبت و سخن چینی	۲۹
	دوری از دهن بینی	۳۰
اعتماد و حسن ظن نسبت به ارباب رجوع و همکاران	دوری از بدگمانی و سوء ظن	۳۱
	اعتماد	۳۲
	جلب اعتماد مردم و زیردستان	۳۳
	اعتماد اجتماعی	۳۴
رعایت منشور اخلاقی نسبت به ارباب رجوع و همکاران	محبت با دیگران	۳۵
	نرم خوئی	۳۶
	خیرخواهی نسبت به دیگران	۳۷

		احترام به دیگران	۳۸
		دوستی با دیگران	۳۹
		خوش اخلاقی	۴۰
		خوش رفتاری و مهربانی با مردم و زیردستان	۴۱
		رعایت منشور اخلاقی در ارتباط با مردم و ارباب رجوع	۴۲
دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان	دوری از چاپلوسی و تملق	۴۳	
	دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان	۴۴	
دوری از منت گذاری و بزرگنمایی کارها	دوری از منت گذاری و بزرگنمایی کارها	۴۵	

جدول ۲-۴ دسته بندی مؤلفه ها و اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمان های دولتی کشور

۵- بحث و نتیجه گیری:

از دوران گذشته توجه به سازمانها به عنوان بازیگران اجتماعی و نیز دقت صاحب نظران به نیازها و مسائل اجتماعی مرتبط با سازمان ها زمینه مساعدی را برای گسترش مفهوم سرمایه اجتماعی در حیطه سازمانها ایجاد نموده است (قلی پور ۱۳۹۵).

این تحقیق به دنبال شناسایی اصول تعاملی سرمایه اجتماعی برای کارکنان سازمانهای دولتی کشور ایران از منظر آموزه های اخلاقی نهج البلاغه می باشد، اصول تعاملی به نحوه تعاملات کارکنان سازمان با یکدیگر و ارتباط آنها با ارباب رجوع اشاره دارد، نتایج تحقیق بیانگر ۱۱ اصل تعاملی با عناوین ۱- رعایت انصاف نسبت به زیردستان و ارباب رجوع ۲- انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان ۳- مدارا با ارباب رجوع و زیردستان ۴- همیاری و کمک به همکاران و ارباب رجوع ۵- تواضع و فروتنی نسبت به ارباب رجوع و زیردستان ۶- دوری از بدگویی و زیرآب زنی نسبت به همکاران ۷- دوری از غیبت و سخن چینی ۸- اعتماد و حسن ظن نسبت به ارباب رجوع و

همکاران ۹- رعایت منشور اخلاقی نسبت به ارباب رجوع و همکاران ۱۰- دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان ۱۱- دوری از منت گذاری و بزرگنمایی کارها می باشد .

اصول رعایت انصاف نسبت به زیردستان و ارباب رجوع ، انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان ، مدارا ، تواضع و فروتنی نسبت به ارباب رجوع و زیردستان ، دوری از بدگویی ، دوری از غیبت و سخن چینی، اعتماد و حسن ظن نسبت به ارباب رجوع و همکاران ، دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان با نتایج تحقیقات مهدی ایران نژاد پاریزی و علی حسین زاده (۱۳۹۰) مطابقت دارد. اصول دوری از بدگویی و زیرآب زنی ، دوری از غیبت و سخن چینی و اعتماد و حسن ظن با نتایج تحقیقات یوسف صادقی و حسین خنیفر (۱۳۹۴) مطابقت دارد. اصول انتقادپذیری و پاسخگویی مدیران و بالادستان ، مدارا ، تواضع و فروتنی نسبت به ارباب رجوع و زیردستان ، دوری از بدگویی ، دوری از غیبت و سخن چینی، دوری از چاپلوسی و تملق نسبت به مدیران و بالادستان با نتایج تحقیقات بهروز رضایی منش و علی پور بهروزان (۱۳۹۷) مطابقت دارد. اصل رعایت انصاف با نتایج تحقیقات نرگس شکر بیگی و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد. اصول تواضع و فروتنی، اعتماد و حسن ظن ، رعایت منشور اخلاقی در ارتباط با دیگران با نتایج تحقیقات منصور اعتصامی و حامد فاضلی کبریا (۱۳۸۸) و منصور اعتصامی و حامد فاضلی کبریا (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

منابع و مأخذ:

- اعتصامی ، منصور . فاضلی کبریا ، حامد. (۱۳۸۸). درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی علیه السلام از منظر مؤلفه های سرمایه اجتماعی ، اندیشه مدیریت ، سال سوم ، شماره ۲.
- اعتصامی، منصور . فاضلی کبریا ، حامد. (۱۳۹۳). تدوین الگوی پیشنهادی مؤلفه های مدیریتی سرمایه اجتماعی با نگاهی به مفاهیم نهج البلاغه. مجله علمی پژوهشی سیاستگذاری اقتصادی ، سال ششم ، شماره ۱۲.
- الوانی ، سید مهدی. شیروانی ، علیرضا. (۱۳۸۳) ، سرمایه اجتماعی اصل محوری توسعه، ماهنامه تدبیر ، شماره ۱۴۳ ، ص ۱۶.
- الویری ، محسن ، (۱۳۸۳) ، سرمایه اجتماعی و سند چشم انداز ، فصلنامه آموزشی و پژوهشی و ارتباطی پیام صادق علیه السلام ، شماره ۱۱ ، ص ۲۰
- آیباغی اصفهانی ، سعید. (۱۳۹۲) ، طراحی و تبیین مدل مواجهه با فرسایش سرمایه اجتماعی در سازمان ، رساله دکترا ، دانشگاه تهران ، پردیس فارابی .
- ایران نژاد پاریزی ، مهدی. حسین زاده ، علی. (۱۳۹۰). ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان خراسان رضوی) ، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی ، سال دوم ، شماره ۲.
- باستانی ، علیرضا ، رزمی ، سید محمدجواد. (۱۳۹۳). رتبه بندی غیرمستقیم استان های ایران بر حسب سرمایه اجتماعی ، فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره چهاردهم ، شماره ۵۵ ، صص ۴۵-۷۷.

بیکر، واین. (۱۳۸۲). مدیریت سرمایه اجتماعی، ترجمه سید مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی مندجین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، تهران، شیرازه.

توتونچیان، ایرج. (۱۳۸۳)، پول و بانکداری اسلامی و مقایسه آبا نظام سرمایه داری، تهران، توانگران.

جوانپور، محمد علی، گرجی دوز، سمیه، سبجانی، عبدالرضا، (۱۳۹۶)، تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره سوم، شماره ۴، صص ۱۰۸-۱۲۵

حق گویان، زلفا. سید جوادین، سید رضا. مشایخی، مریم. منتظری، عباس. (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان امور مالیاتی استان قم (چارچوبی برگرفته از نامه ۵۳ نهج البلاغه). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره اول، شماره ۱، صص ۲۱-۴۲.

رضایی منش، بهروز. پور بهروزان، علی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال بیست و ششم، شماره ۳.

رنانی، محسن، (۱۳۸۲)، سرمایه اجتماعی شرط لازم برای توسعه، مجله اندیشه صادق، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲.

شجاعی زند، علیرضا. (۱۳۸۱)، عرفی شدن در تجربه مسیحی و اسلامی تهران، مرکز بازشناسی اسلام و ایران، صص ۴۸۵.

شکرپیگی، نرگس. مروتی، سهراب. قاسمی، یارمحمد. (۱۳۹۶). بازتاب سرمایه اجتماعی در قرآن و حدیث، رساله دکتری در رشته الهیات و معارف اسلامی - علوم قرآن و حدیث، دانشکده الهیات و معارف اسلامی دانشگاه ایلام.

صادقی، یوسف. خنیفر، حسین. (۱۳۹۴). بررسی مؤلفه های سرمایه اجتماعی اسلامی در نص و احادیث در رهگذر رابطه علم و دین، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره دوم، شماره ۳.

صفائیان، لیلا. علوی، شیوا. عابد، علیرضا. (۱۳۹۲). مؤلفه های تصمیم گیری در اخلاق پزشکی از منظر نهج البلاغه، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، شماره ۳.

صمدی، عباس. عباسی، مهرناز. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار رقابتی شرکت ها، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم شماره ۲، صص ۸۵ - ۱۰۸.

قلی پور، آرین. (۱۳۹۵). جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت.

مقیم، سیدمحمد. امامی، فرزانه. کاظمی، معصومه. (۱۳۹۰). ارزیابی و اولویت بندی شاخص های سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره نهم، شماره ۲، صص ۲۹-۶۰.

Chen, J., & Lovvorn, A. (۲۰۱۱), The speed of knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International journal of commerce and management*. Vol. ۲۱, No. ۱, pp ۴۶-۶۲.

Field, J. (۲۰۰۴), *Social Capital*, Rutledge Taylor & Francis Group, London and New York.

Hodson, R. (۲۰۰۵), management behavior as social capital, *british journal of Industrial relations*, Vol. ۴, No. ۲, pp ۴۱-۶۵.

Hoffman, J. Sherif, K. (۲۰۰۵), social capital, knowledge management, Sustained superior performance, Vol. ۱۴, No. ۵, pp ۶۴-۸۱.

Kvale, Steinar. (۱۹۹۶). *Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ostrom, E. (۲۰۰۰). Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Economic Perspective*. Vol. ۱۴, No. ۳, pp ۱۳۷-۱۵۸.

Turkina, Ekaterina., Thi, Mai., Thai, Thanh. (۲۰۱۳). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising Communities* Vol. ۷, No. ۲, ۱۰۸-۱۲۴.

Yukl, G. (۲۰۰۶), *leadership in organization*, (۶th ed), N.J: prentice-hall.