

وضعیت سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران^۱

سید مهدی حسینی گل‌افشانی^{۲*}

امین رازانی^۳

حسین لطفی کندال^۴

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

سرمایه اجتماعی از عوامل اثرگذار بر توسعه سازمان‌ها است و بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز در پرتو ارتقای این سرمایه امکان‌پذیر است. اولین گام برای هر نوع برنامه‌ریزی جهت ارتقای سرمایه اجتماعی در هر سازمان، شناخت وضعیت موجود سرمایه اجتماعی است. در همین راستا، هدف این پژوهش احصای وضعیت سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا) است. این مقاله بر مبنای هدف تحقیق کاربردی، بر مبنای رویکرد ترکیبی و بر مبنای روش توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل تعداد ۲۰ نفر از خبرگان آجا است، که متناسب با تجربه و تخصص لازم به شکل قضاوتی انتخاب و با استفاده از تکنیک SWARA به وزن‌دهی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در آجا پرداختند و در بخش کمی، کلیه کارکنان آجا که حجم نمونه آن شامل تعداد ۳۸۴ نفر از نیروهای چهارگانه آجا است که به شکل طبقه‌ای و تصادفی ساده و با در نظر گرفتن نسبت جمعیتی نیروها انتخاب شدند. با توزیع پرسشنامه در این جامعه، وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا با استفاده از میانگین وزن‌دهی جمعی احصاء شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در آجا با ضریب ۰.۳۴۲۲ از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی:

آجا، سرمایه اجتماعی، وزن‌دهی جمعی، تکنیک سوارا.

^۱ این مقاله، خروجی یک طرح تحقیقاتی سطح یک در ارتش است که در سال ۱۳۹۹ توسط نویسنده مقاله دفاع شده است.

^۲ دانش آموخته دکتری سیاست‌گذاری عمومی و مدرس دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده علوم پایه، دانشگاه محقق اردبیلی، تهران، ایران.

^۴ عضو هیات علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Email: golafshan.157@gmail.com



مقدمه

وجود سرمایه اجتماعی، کلید استقرار جامعه مدنی و حیات شهروندی است. وجود سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی است. سرمایه اجتماعی در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کرده و دولت‌مردان را در هدایت بهتر جامعه به سمت توسعه، یاری رساند (طالع‌زاری و سعیدی، ۱۳۹۸). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون آن، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار می‌شود (فعلی و همکاران، ۱۳۹۷). در سنجش سرمایه اجتماعی می‌توان از متغیرهای آگاهی اجتماعی، مشارکت، انسجام، شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، احساس جامعه، توانمندسازی و رفتار همسایگی استفاده نمود (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹). میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه، نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان از سرمایه اجتماعی به‌عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد (ضابط‌پور و آقاجانی، ۱۳۹۶). وجود یک تهدید بیرونی در سازمان، می‌تواند سطح بالاتری از سرمایه اجتماعی را به وجود آورد، زیرا می‌تواند سرمایه خصوصی (فردی) را به سرمایه اجتماعی تبدیل نماید (Jennings and Sanchez, 2017). همه اشکال سرمایه اجتماعی را نمی‌توان تحت یک عنوان ادغام کرد، بلکه برای دستیابی به نتایج معنادار، نیاز به جداسازی و محدود کردن اندازه‌گیری‌ها وجود دارد (آقاجانیان، ۲۰۱۲). سطح بالایی از سرمایه اجتماعی، توسط ارتباطات مدیران راهبردی سازمان‌های مختلف و نمایندگان آن سازمان‌ها با رابط‌های خارجی مانند سازمان‌های رقیب، سرمایه‌گذاران مختلف، مدیران خارجی، مشتریان و تامین‌کنندگان ایجاد می‌شود (2017, Kapucu and Demiroz). ارزشی که یک سازمان از شبکه‌های روابط اجتماعی داخلی و خارجی سازمان به دست می‌آورد، منبعی برای مزیت‌های فردی، گروهی و سازمانی فراهم می‌آورد و همکاری و اقدامات هدفمند را برای منافع جمعی تسهیل می‌کنند (Dhakal, 2016). نتیجه پژوهش ژائو و روپر^۱ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که اگر صاحبان موقعیت سازمانی، از سرمایه سازمانی به نفع خود استفاده کنند (تغییر ساختار سرمایه اجتماعی خارجی به سرمایه اجتماعی شخصی)، سازمان با یک تهدید استراتژیک مواجه شده و ممکن است عملکرد کارکنان (به‌عنوان سرمایه شخصی) و گروه‌ها (به‌عنوان سرمایه درون‌سازمانی) را تحت تاثیر قرار دهد. سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان‌پذیر

¹ Zhao and Roper

است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد (حسینی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۰). تامین رضایت مخاطبین و ذینفعان، افزایش رضایت شغلی در کارکنان، افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان، تغییر طرز تلقی از اجبار به اختیار، تعهد بیشتر کارکنان و بهبود کیفیت در کارها، ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان، کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش سودآوری سازمان، افزایش کارایی فرایند تصمیم‌گیری، بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره‌وری، خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع فکری، از جمله دستاوردهایی است که سازمان‌های توانمند، می‌توانند در اثر به‌کارگیری و تقویت سرمایه اجتماعی به دست آورند (طالع‌زاری و سعیدی، ۱۳۹۸).

مقام معظم رهبری درباره مولفه مهم سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد در ارتش، تصریح می‌نماید: «ممکن است یک ارتش در طول سال‌های متمادی حتی یک‌بار هم با یک جنگ مواجه نشود؛ اما آمادگی و حضور مقتدرانه آن در کنار ملتش، مایه اعتماد ملی است؛ مایه آرامش دل‌هاست. شما خودتان را برای ایجاد اعتماد در دل ملت‌تان - که هم اعتماد به خودشان و هم به ارتش است - آماده کنید. آموزش نظامی، انضباط نظامی، اخلاق والای اسلامی، ایمان روزافزون در دل‌های شما - که پاک و نورانی است - وظایف اصلی است»^۱. وجود نیروهای مسلح در همه نظام‌های سیاسی، از گذشته تاکنون، از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است. امروزه برخورداری هر دولتی از آمادگی نظامی که در سایه یک سازمان نظامی توانمند حاصل می‌شود، از عناصر کلیدی قدرت ملی آن کشور و نظام است. یکی از مولفه‌های آمادگی دفاعی در نیروهای مسلح، بذل توجه به مولفه‌های نرم‌افزاری به‌خصوص سرمایه اجتماعی است. مولفه‌های نرم‌افزاری قدرت نظامی شامل عناصری مثل روحیه، وفاداری، انضباط، فرماندهی کارآمد، آموزش و... است که در حوزه نیروی انسانی قرار دارد (محمدی‌فاتح و کریمی، ۱۳۹۹).

با توجه به موارد اشاره شده در بالا، مساله اصلی پژوهش و دغدغه محققین شامل این موارد است. الف: علی‌رغم اهمیت و ضرورت سرمایه اجتماعی در یک سازمان‌های و نیاز به انجام فعالیت‌های پژوهشی برای احصای وضعیت سرمایه اجتماعی و برنامه‌ریزی برای ارتقای آن، در آجا پژوهش جامعی در حوزه وضعیت‌سنجی انجام نشده و وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا نامشخص است. ب: وضعیت‌سنجی، مقدمه‌ای برای هر نوع برنامه‌ریزی و اقدام برای ارتقای سرمایه اجتماعی در آجا است و بدون آن، اقدامات و پژوهش‌های این حوزه ناقص خواهد بود. ج: کاهش میزان سرمایه اجتماعی در ارتش نسبت به گذشته (مستند به دیدگاه خبرگان این پژوهش و

^۱ مراسم مشترک دانشگاه‌های افسری ارتش، ۳۰/۰۹/۱۳۸۴

تجربیات خدمتی محققین) و هدف اصلی پژوهش، احصای وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا و کمک به رفع مسائل مذکور می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

سرمایه اجتماعی

از دیدگاه بوردیو^۱ سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌و بیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق «اعتبار» می‌سازد (تاج‌بخش، ۱۴۷: ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی نخست ارزش حاصل از منابع نهفته در روابط اجتماعی با دیگران تعریف شد؛ پس از آن با بررسی رفتار و گرایش افراد به حوزه عمومی تطبیق یافت. این سازگاری با تغییر مفهوم‌سازی از جامعه به‌مثابه یک وجود تعیین‌شده به‌وسیله‌ی ساختار جغرافیای- فضایی پیگیری شد، که با ساختار روابط بین‌فردی تعریف می‌شود (سرمازه و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی به‌عنوان سرمایه‌ای بین مردم شناخته شده است که پیامدهای مثبتی را برای رفاه جامعه به‌همراه دارد (Hamdan et al, 2020). سرمایه اجتماعی به شبکه‌ای از روابط میان افراد اطلاق می‌شود که در یک جامعه ویژه زندگی یا کار می‌کنند که باعث می‌شود تا این جامعه عملکرد موثری داشته باشد (دماری و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی را می‌توان تأثیر اقتصادی مولفه‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی دانست که در آن زیرمولفه‌هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخ‌گویی و موارد مشابه باعث می‌شوند تا هزینه‌های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر پایین آمده و امکان استفاده از زمان و سرمایه در جهت انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر فراهم گردد (مهدی، ۱۳۹۹). از سرمایه اجتماعی می‌توان به‌عنوان یک لنز نظری^۲ در بهبود مشارکت ذینفعان برای برنامه‌ریزی‌های استراتژیک استفاده نمود (Soulard et al, 2018). سرمایه اجتماعی سازمانی، به سطوح حسن‌نیت و احساسات مثبت مانند گرمی، درک، قدردانی، خوش‌بینی، حسن‌نیت، اشتیاق و تعهد جمعی اشاره دارد که به‌واسطه ماهیت روابط اجتماعی درون سازمان ایجاد می‌شود. سرمایه اجتماعی سازمانی معمولاً در نتیجه عوامل اخلاقی و انگیزشی موجود در یک سازمان در نظر گرفته می‌شود و می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی سازمانی، معرف رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد (Sanchez et al, 2020). سرمایه اجتماعی در یک سازمان، در ۳ سطح شخصی (فردی)، درون‌سازمانی (گروهی) و برون‌سازمانی (خارجی)

^۱ Bourdieu

^۲ Theoretical Lens

دسته‌بندی می‌شود و هر سطح ویژگی‌ها و مزایا و ریسک‌های منحصر به فردی دارد، ولی به صورت کلی، تقویت سرمایه اجتماعی نیازمند تمام این سطوح است. (Ben Hador, 2017) سرمایه اجتماعی فردی؛ به مزایای فرد از ارتباطات اجتماعی شخصی در داخل و خارج از سازمان، اشاره می‌کند. سرمایه اجتماعی فردی، با پارامترهایی مانند تعداد روابط اجتماعی که فرد در سازمان حفظ می‌کند و سطح سلسله‌مراتبی آنها، تعداد رویدادهای اجتماعی که به آن دعوت شده است، میزان حضور در این رویدادها و موارد دیگر اندازه‌گیری می‌شود (Junshu, 2014). مفهوم سرمایه اجتماعی فردی، بر نظریه شبکه متکی است. تفاوت اصلی بین موقعیت یک بازیگر در شبکه و سرمایه اجتماعی شخصی، تاکید بر نتایجی است که فرد به دلیل موقعیت خود در شبکه اجتماعی به دست می‌آورد (Ben-Hador, 2018). شیپلی و بری^۱، ثابت کردند افرادی که سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی فردی دارند، از مزایای اجتماعی بیشتری نسبت به افرادی که سطوح پایین سرمایه اجتماعی فردی دارند، برخوردار می‌شوند (Callahan and Kang, 2016). در سطح فردی نشان می‌دهد که متغیرهای سن، تحصیلات و درآمد با سرمایه اجتماعی ساختاری و متغیر ادراک از عدالت و برابری با سرمایه اجتماعی شناختی رابطه معناداری دارد (امیرکافی، ۱۳۹۹). سطح متوسط سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی از فعل و انفعالات درون و بین گروه‌های زیرمجموعه سازمان مشتق شده است. سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی به مزایای ناشی از روابط خوب در واحدهای سازمانی اشاره می‌کند. بنابراین، می‌توان آنرا به‌عنوان یک ابزار عمومی برای ارتقای عملکرد سازمان تصور کرد. این شامل فرض اهداف متقابل، اعتماد متقابل، احترام و قدردانی، اشتراک اطلاعات، دانش و هنجارهای رایج است (Yen et al, 2016). از مزایای سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی، می‌توان به همکاری بهتر در داخل سازمان، عملکرد بهتر کارکنان و حتی سلامت بهتر جسمی و روحی برای اعضای واحدها و سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی بالا اشاره کرد (Jang and Park, 2016). پس از بررسی تعاریف انجام شده از سرمایه اجتماعی، دو عنصر مشترک "روابط و منابع" پدیدار می‌شود. از طریق روابط است که افراد می‌توانند برای دستیابی به اهداف، به منابع دسترسی پیدا کنند. بنابراین سرمایه اجتماعی منابعی است که از شبکه‌ای از روابط ناشی می‌شود که افراد می‌توانند برای بهبود زندگی و دستیابی به اهدافشان، به آنها مراجعه کنند (Freeland, 2019).

ابعاد سرمایه اجتماعی

ناهایپیت و گوشال، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را با توجه به رویکرد سازمانی در سه بعد جای می‌دهند. بعد ساختاری: اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد و مهمترین جنبه‌های

^۱ Shipley and Berry

آن نیز عبارتند از؛ روابط شبکه‌ای؛ که امکان دسترسی به منابع را فراهم می‌سازد، پیکربندی روابط شبکه‌ای؛ که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تاثیرگذار باشد و سازمان مناسب؛ که می‌تواند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان را فراهم سازد. بعد شناختی: به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های مشترک در میان گروه‌هاست. از مهمترین جنبه‌های عنصر شناختی می‌توان به زبان، کدها و حکایات مشترک اشاره نمود. بعد رابطه‌ای: توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تغییراتشان برقرار می‌کنند. به صورت کلی این روابط می‌تواند بر اساس اعتماد سازمانی و اجتماعی، هنجارهای همکاری، الزامات، انتظارات و همچنین هویت اجتماعی ایجاد شود (فقیه و همکاران، ۱۳۹۷).

ابعاد و مولفه‌های سرمایه اجتماعی در آجا

سرمایه اجتماعی در آجا دارای سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی است و هر کدام از ابعاد از مولفه‌های زیر تشکیل می‌شوند.^۱

بعد ساختاری شامل مولفه‌های: عدالت، نظم و انضباط، ارزش‌های سازمانی، اعتماد و سلسله‌مراتب است. مشکلات، پیچیدگی‌ها و مخاطرات دنیای معاصر، توجه به مفهوم اعتماد را ضروری ساخته است. به نظر زتومکا^۲ برخورداری جامعه از ویژگی‌های منحصر به فردی چون: آینده‌گرایی، وابستگی متقابل شدید، گستردگی و تنوع جوامع، تمایز اجتماعی، بسط نظام انتخاب، پیچیدگی نهادها و افزایش ابهام، گم‌نامی و غریبه بودن نسبت به محیط اجتماعی، توجه به اعتماد اجتماعی و نقش آن در حیات اجتماعی را به واقعیتی پراهمیت تبدیل نموده است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴). نظم و انضباط به عنوان یکی دیگر از متغیرهای سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری افراد در جامعه است، که توسط قوانین و مقررات آن جامعه (نظام‌پذیری در همه امور) مشخص می‌شود (غفاری، ۱۳۹۰). عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی و سرمایه اجتماعی را فراهم نموده است. نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). سلسله‌مراتب می‌تواند پیوندهای مربوط به شبکه‌های اجتماعی و قدرت تمایز یافته را تقویت کند. پایبندی به فرهنگ سلسله‌مراتبی می‌تواند از طریق انتقال دانش، تجربیات دوران مسئولیت، همتاسازی و کادرسازی مناسب به رشد

^۱ ابعاد، مولفه و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در این پژوهش، از خروجی یک طرح تحقیقاتی سطح یک در آجا که در سال ۱۳۹۹ به سفارش پژوهشگاه امام صادق(ع)، با عنوان «وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا» توسط نویسنده مقاله در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش دفاع شد، احصا شده است.

^۲ Ztompka

سرمایه فکری یک سازمان کمک شایانی نماید. فرهنگ سلسله‌مراتبی می‌تواند در صورت همسو بودن با راهبردهای آموزش علمی و نظامی منجر به افزایش اثربخشی شود (ساعی و اکبرزاده، ۱۳۸۹). رعایت سلسله‌مراتب سازمانی همراه با محبت و دوستی و برادری می‌تواند به نظم سازمانی منجر شود. از طرفی پایبندی به فرهنگ سلسله‌مراتبی در اسلام به‌عنوان یک امر شرعی قلمداد شده است.^۱ یکی از اساسی‌ترین مسایلی که جوامع امروزی با آن مواجه‌اند، اعتماد اجتماعی است و به‌عبارتی یکی از ابعاد بسیار مهم زندگی بشری را تشکیل می‌دهد، به‌طوری که بشر امروزی بدون اعتماد اجتماعی تا حد زیادی قادر به حیات اجتماعی نیست (جوان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶).

سرمایه اجتماعی در آجا در بعد شناختی شامل مولفه‌های شایسته‌سالاری، هنجارهای سازمانی، آموزش سازمانی، مشورت و همچنین همکاری است. از طریق آموزش می‌توان به بسیاری از اهداف اجتماعی که منجر به ارتقای سرمایه اجتماعی می‌شود دست یافت. برای رسیدن به سطح مطلوب از سرمایه اجتماعی، جامعه نیازمند یک فضای یادگیرنده است زیرا فرآیند تغییر اجتماعی، محصول رفتار انسانی است (سیدنورانی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از ساختارهای دینی لازم برای تولید سرمایه اجتماعی در جامعه، هنجار یا اصول و قواعد پذیرفته شده رسمی و غیر رسمی است که جامعه با آن آشناست و به فرد یک الگوی رفتاری می‌دهد تا براساس آن عمل کند. هنجار می‌تواند ریشه در سنت اخلاقی و یا مذهب داشته باشد و برخی کنش‌های ضد اجتماع را محدود نماید (تاج‌بخش، ۱۳۸۴: ۱۷۰). نیروی انسانی سالم و با انگیزه نقش مهمی در حیات یک سازمان دارد که با انتخاب شایسته و افراد متعهد می‌توان فضای قابل اعتماد جهت ارتقای افراد و سازمان فراهم نمود. در حقیقت زیربنای عملکرد موفق هر سازمانی، رویکرد شایسته‌سالاری می‌باشد (طالبی و هاشمیان‌فر، ۱۳۹۸). از منظر اسلامی، شایستگی را می‌توان مرکب از دو مولفه اصلی تقوا و تخصص دانست. رعایت و حاکمیت اصل شایسته‌سالاری ایجاب می‌کند که برای ورود افراد به جایگاه تصمیم‌گیری، نظامی طراحی شود که از میان افراد واجد صلاحیت، متخصص‌ترین و شایسته‌ترین آنها در منصب قرار گیرد (نادری قمی، ۱۳۹۸). همکاری متقابل در هر سطحی از سازمان، می‌تواند توسعه فکری، اجتماعی و فرهنگی را به ارمغان آورده و پیاده‌سازی راهبردهای سازمانی را تسهیل نماید. همکاری‌های متقابل علاوه بر پیشبر ماموریت‌های سازمان، دوستی و صمیمیت را گسترش و جو سازمانی را به سوی شفافیت و آرامش هدایت می‌کند و منجر به رشد کارکنان در همه ابعاد می‌شود. (Moore and Carpiano, 2020). سرمایه اجتماعی برای همکاری خلاقانه میان کارکنان، هم‌افزایی ایجاد می‌کند (Sozobilir, 2018). مشورت به‌صورت

^۱ قوای مسلح در اندیشه امام خمینی (ره). ص ۱۵۷

گسترده در قرآن کریم و احادیث به‌عنوان یکی از راه‌های کاهش لغزش، مصون ماندن از خطا و اشتباه، تکیه‌گاهی مطمئن در انجام فعالیت‌ها، جلوگیری از گمراهی و بیراهی، بهره‌مندی از تجربیات و آرای پنهان خبرگان و دوراندیشی در کار محسوب می‌شود. انسان هر اندازه از نظر فکری نیرومند باشد، نسبت به مسائل مختلف تنها از یک یا چند بعد می‌نگرد اما هنگامی که مسائل به صورت مشورتی مطرح شود، مسائل کاملاً پخته و کم‌عیب و نقص می‌شوند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۵).

سرمایه اجتماعی در آجا در بعد ارتباطی شامل مولفه‌های برادری و اخوت، ایثار، ارزش‌های سازمانی، مشارکت اجتماعی می‌باشد. فرهنگ ایثار، بستر مورد نیاز برای شکل‌گیری عالی‌ترین سطح از سرمایه اجتماعی را در یک جامعه اسلامی فراهم می‌کند. این فرهنگ از طریق پیوند با باورهای دینی موجب برقراری اعتماد و توجه به ارزش‌های اخلاقی در افراد می‌گردد، به زندگی آنان معنا می‌بخشد و باعث تقویت و تحکیم سرمایه اجتماعی می‌شود. می‌توان گفت: پیوند باورهای دینی با سرمایه اجتماعی به‌عنوان دارایی و ثروت اجتماعی نهفته تلقی می‌شود که به آمادگی روحی-روانی افراد یک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی منجر می‌شود (کرد نائیج و خلیلی پالندی، ۱۳۹۷). مشارکت اجتماعی به‌عنوان یکی از متغیرهای سرمایه اجتماعی دلالت بر گسترش روابط بین‌گروهی در قالب انجمن‌های داوطلبانه، اتحادیه‌ها و گروه‌ها داشته و معمولاً خصلتی غیر دولتی دارد که سیاست‌های اجتماعی و درگیر ساختن مردم در فرآیندهای اجتماعی مختلف را هدف خود می‌داند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۰: ۱۰).

مشارکت اجتماعی در معنای وسیع کلمه دربرگیرنده انواع کنش‌های فردی و گروهی به منظور دخالت در تعیین سرنوشت خود و جامعه و تاثیر نهادن بر فرایندهای تصمیم‌گیری درباره امور عمومی و به‌معنی حضور ارادی و داوطلبانه در فعالیت‌های خدمات عمومی در سطح جامعه می‌باشد و یکی از شروط اصلی توسعه‌یافتگی است (Ben-Hador, 2017). تصمیم‌گیری جمعی به‌عنوان یکی دیگر از متغیرهای سرمایه اجتماعی، می‌تواند به پویایی کارکنان و همچنین ایجاد و افزایش علاقه شغلی در آنها کمک نماید. در تصمیم‌گیری جمعی، عقاید بهتری از سوی کارکنان ارائه می‌شود و با ایجاد ارتباطات اجتماعی مناسب، محبت افراد را نسبت به هم، افزون می‌سازد (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵: ۶۴). درخصوص ارزش سازمانی می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی، سیستمی از ارزش‌های مشترک است، که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. این ارزش‌ها می‌تواند تعهد را در میان کارکنان ایجاد نمایند. ارزش‌های سازمانی، هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران یک سازمان هستند و بر آنها تاثیر می‌گذارد تا رفتارهای مطلوب را شکل دهند. ارزش‌های سازمانی، با ایجاد احترام، تعهد و صداقت در بین کارکنان به

ارتباط و تاثیرات متقابل میان آنها کمک نموده و تاثیر مستقیمی بر انگیزش آنها دارد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه تحقیق

نصیرپور و شیخ‌ویسی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و شبکه روابط اجتماعی متقابل، به ترتیب پیش‌بینی‌کننده عملکرد کارکنان می‌باشد. زارعی متین و ملایی (۱۳۹۳)، به بررسی سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی در سطح سازمان‌های اجرایی استان قم پرداخته‌اند. خروجی نتایج بر مبنای آزمون تی استودینت نشان داد، وضعیت همه مؤلفه‌های شناسایی شده، سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مورد بررسی مطلوب و مساعد است.

عابدینی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به تبیین الگو و سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی بر اساس اندیشه مقام معظم رهبری پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش با استفاده از روش نظریه پردازی داده‌بنیاد، نشان می‌دهد که در شرایط "علی" مفاهیمی مانند احساس مسئولیت، از خودگذشتگی و اعتماد، در شرایط "پیش‌برنده" مفاهیمی مانند آزادی، تعلیم و تربیت و عدالت، در شرایط "بازدارنده" مفاهیمی مانند اختلافات داخلی، دولتی بودن اقتصاد و عدم حمایت از سرمایه داخلی قرار دارند که در انتخاب راهبردها تاثیر می‌گذارند. همچنین در سطح جامعه آماری مورد مطالعه و بر اساس آزمون تی، وضعیت سرمایه اجتماعی بالاتر از میانگین می‌باشد.

میلانا و مالدون^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود، با استفاده از داده‌های طولی، وضعیت سرمایه اجتماعی و اثرات مستقل و ترکیبی آن را بر عملکرد بیش از ۱۰۰ سازمان، بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ بررسی نمودند. نتایج آماری نشان می‌دهد که ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با عملکرد، رابطه مثبت دارد، اما بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با نتایج خدمات ارتباطی ندارد و نمی‌تواند وضعیت سرمایه اجتماعی را مشخص نماید. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که ساختار سازمانی، تاثیرات پیچیده و متناقضی بر ابعاد سرمایه اجتماعی دارد.

سوزبیلیر^۲ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود وضعیت سرمایه اجتماعی را در بستر خلاقیت و کارآمدی سازمانی مورد نقد و بررسی قرار می‌دهد. علی‌رغم اینکه خلاقیت و کارآمدی در مفاهیم ادبیات پژوهشی متضاد یکدیگر هستند، اما برای حفظ رقابت‌پذیری یک سازمان ضروری هستند. نتایج

¹ Milana and Maldaon

² Sozbilir

این پژوهش پیمایشی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی سازمانی (به‌ویژه سطح فردی و سطح راهبردی)، بر خلاقیت و کارآمدی سازمانی تاثیر مثبت دارد و با استفاده از آن می‌توان سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی در یک سازمان را اندازه‌گیری نمود.

پانتا^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود وضعیت سرمایه اجتماعی را بر ریسک‌پذیری شرکت‌های وابسته به یک سازمان مورد بررسی قرار داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که محیط اجتماعی، سرمایه ارزشمندی را به افراد منتقل کرده و سطوح سه‌گانه سرمایه اجتماعی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک متغیر مهم و تعیین‌کننده در فرایند تصمیم‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های زیرمجموعه، به‌ویژه در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ریسک می‌باشد.

اکمین و سیسن^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با ترکیب سرمایه اجتماعی و ادغام دانش و همچنین با توجه به ابعاد رفتاری پروژه‌ها، به ارزیابی شناخت و توانایی مدیران پروژه‌های سازمانی در ترکیب دانش‌های تجربی در سازمان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که در ابعاد ساختاری و رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی نیازمند ادغام با تجربیات دانشی است. اما در بعد شناختی این ارتباط، دارای رابطه معناداری نمی‌باشد.

لی و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود به بررسی نقش تعدیل بین فرهنگی^۴ و تشکیل سرمایه اجتماعی در توسعه قابلیت‌های پویا^۵ پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سازگاری بین فرهنگی (سازگاری عمومی و سازگاری شغلی)، به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل تشکیل سرمایه اجتماعی، در بین مدیران اجرایی زیر مجموعه‌های سازمان چندواحدی می‌باشد و تشکیل سرمایه اجتماعی، نقشی مرکزی برای توسعه قابلیت‌های پویا در سازمان‌های چندواحدی دارد. چن و همکاران^۶ (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با استفاده هم‌گرایی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، به بسط مفاهیم تسهیم و روان‌سازی جریان دانش در سازمان‌های راهبردی و استراتژیک می‌پردازد. محققین در نتایج پژوهش خود بیان می‌کنند که نظریه‌های استعداد، بیش از حد بر سرمایه انسانی تمرکز می‌کند و نمی‌تواند به ابعاد رابطه‌ای استعداد و خلاقیت فردی بپردازد. سازمان‌ها از رویکرد سرمایه انسانی‌محور، برای مدیریت استعدادهای خود استفاده می‌کنند.

¹ Panta

² Ekemen and Sesen

³ Lee et al

⁴ Cross-Cultural Adjustment

⁵ Dynamic Capabilities

⁶ Chen et al

سرمایه اجتماعی می‌تواند به تسهیل انتقال دانش و همگانی شدن استعدادهای شغلی در سازمان کمک شایانی داشته باشد.

نتایج پژوهش حسینی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰)، نشان می‌دهد که؛ علت اصلی آسیب‌پذیری سازمان، فقدان انسجام است که نمود آن را می‌توان در تنش‌های سازمانی، بهره‌وری پایین و از دست‌دادن فرصت‌های رشد مشاهده کرد. راهکار برون‌رفت از آسیب‌پذیری نیز، سرمایه اجتماعی تعیین شد. چون تهدیدهای مستمری در درون و بیرون از سازمان وجود دارد که باید برای رسیدن به تاب‌آوری، آنها را رصد و مدیریت کرد. پس از طی کردن این مراحل، در صورتی که سرمایه اجتماعی به خوبی ایجاد و تقویت شود و عوامل مداخله‌گر، مانند کیفیت ارتباطات، بر آن تاثیر منفی نگذارد، می‌توان امیدوار بود که سازمان به آرامش برسد.

مولائی آرانی و همکاران (۲۰۱۶)، عوامل جهت‌دهنده‌ی سرمایه اجتماعی در دوران دفاع مقدس را مورد بررسی قرار داده‌اند. از مهمترین عوامل می‌توان به رهبری و ولایت امام خمینی (ره)، صفات روحی مردم، اوضاع جنگ، مبانی اعتقادی مردم و فضای سیاسی اشاره نمود.

نریمانی (۱۳۹۵)، به بررسی تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر همدلی و هم‌زبانی و قدرت ملی پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند که میزان اعتماد مردم و مسئولان با انسجام مردم و مسئولان، نسبت به سایر متغیرها بیشترین تاثیر و در مقابل متغیرهای احساس تصویر مشترک از آینده در بین مردم و انسجام مردم کمترین تاثیر را بر قدرت ملی در ایران دارند.

در پژوهش شهرام‌نیا و همکاران (۲۰۲۰)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و قدرت نرم در مقابله با تهدیدهای ج. ا. ایران بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهد، بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، مشارکت اجتماعی) و قدرت نرم رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز بیانگر آن بود که بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی با ابعاد قدرت نرم ارتباط مثبت وجود دارد.

شهرام‌نیا (۲۰۱۶)، در بررسی نقش سرمایه اجتماعی در پیروزی عملیات‌های جنگ تحمیلی تلاش نموده تا ضمن تعریف و برشمردن مزایای سرمایه اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی، به بررسی نقش و تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی در نیروهای ارتش و سپاه پاسداران در طول هشت سال دفاع مقدس بپردازد و راهکارهایی برای ایجاد و تقویت آن در نیروهای مسلح ارائه نموده است.

سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی

در هنگام سنجش سرمایه اجتماعی باید به ساختارهای شبکه‌ای ولی متفاوت پیوندها^۱، پل‌زدن‌ها^۲ و پیونددهنده‌ها^۳ در یک مجموعه توجه نمود. سرمایه اجتماعی پیوندی، بین افراد با پیشینه و علایق مشابه، روابط قوی ایجاد می‌کند و به شبکه‌هایی اطلاق می‌شود که افراد متعلق به مجموعه، به دلیل تعاملات مکرر با یکدیگر، به هم مرتبط هستند. پل‌زدن سرمایه اجتماعی، در گروه‌های اجتماعی قرار دارد و با شبکه‌هایی متراکم مشخص می‌شود که افراد احساس هویت و تعلق مشترک دارند. سرمایه اجتماعی پیونددهنده، نوعی از سرمایه اجتماعی است که هنجارهای احترام و شبکه‌های روابط اعتماد بین افراد را توصیف می‌کند. این روابط به‌عنوان " پیوندهای عمودی " توصیف می‌شوند و ویژگی اصلی آن تفاوت در موقعیت یا قدرت اجتماعی است. پیوندهای عمودی شامل همکاران نزدیک و دور با موقعیت‌های سلسله‌مراتبی مختلف می‌باشد (Claridge, 2017). برای بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در سطح سازمان، توجه به بافت آن حائز اهمیت است. به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی سازمان‌ها، نقش رهبری اجرایی در ایجاد «فرهنگ» باید مورد توجه قرار گیرد. این فرهنگ بعد شناختی سرمایه اجتماعی است. یک سازمان مانند گروه‌های اجتماعی از طریق فعالیت‌های خود به تولید سرمایه اجتماعی کمک می‌کنند. به همین دلیل، مدیران راهبردی آن به اندازه‌گیری توسعه سرمایه اجتماعی در افرادی که در فعالیت‌های آنها مشارکت می‌کنند، علاقه‌مند هستند. این اطلاعات به سازمان اجازه می‌دهد تا تاثیر آن را درک کند و برنامه‌ریزی خود را بهبود بخشد. اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیری از تاثیر اجتماعی سازمان، اهمیت دارد و می‌تواند به‌عنوان یک ابزار خودتشخیصی برای ارزیابی دستیابی به اهداف و در نتیجه تسهیل فرآیندهای بهبود مستمر عمل کند (Krasny et al, 2015). استراتژی‌های متفاوتی برای سنجش سرمایه اجتماعی وجود دارد. یک سازمان ممکن است به‌منظور ارزیابی بهبود سرمایه اجتماعی ذینفعان خود، اندازه‌گیری قبل و بعد از یک فعالیت خاص و یا باهدف ارزیابی ایجاد سرمایه اجتماعی در طول زمان، اندازه‌گیری دوره‌ای سرمایه اجتماعی ذینفعان را مورد توجه قرار دهد. به‌صورت کلی، اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی شامل جمع‌آوری داده‌ها درباره پیوند، پل‌زدن و پیوند دادن پیوندها در یک جامعه هدف، با توجه به عوامل سرمایه اجتماعی برای آن جامعه است که با استفاده از داده‌های موجود از طریق روش‌های پایش میدانی انجام می‌شود. اما به‌صورت کلی با توجه به فقدان روش‌های مورد توافق برای اندازه‌گیری، محققان تمایل دارند عناصر یا عوامل مهمی را که مناسب زمینه تحقیقاتی آنها است، شناسایی کرده و ابزار خود را

¹ Bonding

² Bridging

³ Linking

توسعه دهند (Catherine, 2019). اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی منعکس‌کننده ماهیت چندبعدی است و متغیرهای مختلفی مانند شبکه‌ها، روابط و ارتباطات، اعتماد سازمانی، مشارکت سازمانی، فعالیت‌های داوطلبانه و همچنین هنجارهای مدنی و ارزش‌های مشترک، می‌تواند در آن دخالت داشته باشد که متناسب با ساختار سازمان، قابل تغییر است (Acquaah et al, 2014). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در طول زمان همبستگی و مقایسات زوجی بین متغیرهای مرتبط با سرمایه اجتماعی پایدار است و در هنگام بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی باید به آن توجه نمود. متغیرهای تعدیل‌گر از جمله نوع شغل و جایگاه سازمانی، میزان تحصیلات، جنسیت و همچنین سابقه حضور در سازمان در سنجش سرمایه اجتماعی می‌تواند تاثیرگذاری نسبی داشته باشد (Moore and Carpiano, 2020).

بررسی فعالیت‌های پژوهشی انجام گرفته در بخش پیشینه تحقیق نشان‌دهنده توجه ویژه به مفهوم سرمایه اجتماعی در سازمان‌های امروزی و استفاده از اثرگذاری مثبت آن بر موفقیت سازمانی است. اهمیت و ضرورت توجه به احصای وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها نیز به این دلیل است که احصای وضعیت، به‌عنوان پیش‌نیاز برای هر نوع برنامه‌ریزی به‌منظور ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان است. افزایش کمی و کیفی پژوهش‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی در آجا به معنای درک این مهم است.

روش‌شناسی پژوهش

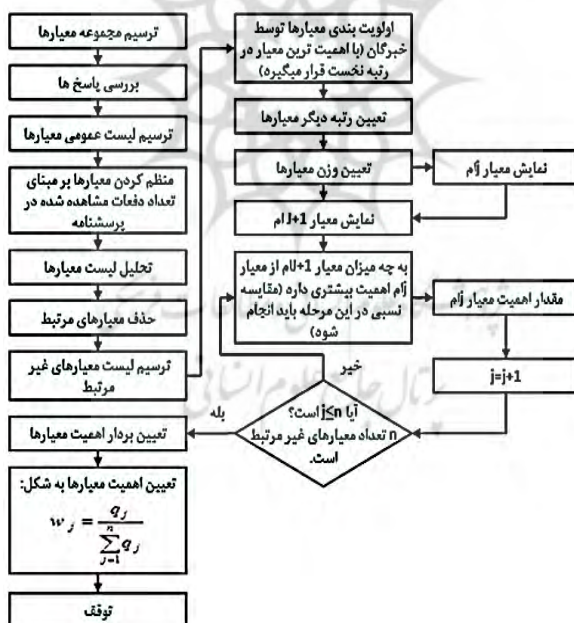
هدف این پژوهش احصای وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا است، که بر مبنای هدف تحقیق: کاربردی، بر مبنای رویکرد تحقیق: ترکیبی و بر مبنای روش تحقیق: توصیفی-تحلیلی است. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده، از مطالعات کتابخانه‌ای و ابزارهای مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل تعداد ۲۰ نفر از خبرگان آجا است که با استفاده از تکنیک SWARA^۱ به وزن‌دهی متغیرهای^۲ ۱۴ گانه سرمایه اجتماعی پرداختند و در بخش کمی نیز جامعه آماری، کلیه کارکنان ارتش و حجم نمونه شامل تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان در نیروهای ۴ گانه آجا است، که به شکل طبقه‌ای و سپس تصادفی ساده و با در نظر گرفتن نسبت جمعیتی نیروها انتخاب شدند. در ادامه پرسشنامه محقق‌ساخته با ۵۰ سوال و طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی، روایی آن با متغیر روایی همگرایی در نرم افزار SmartPls و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ تایید شد. با توزیع پرسشنامه در این جامعه، وضعیت

^۱ Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis

^۲ منظور از متغیر در این پژوهش مولفه و شاخص‌های سرمایه اجتماعی است.

سرمایه اجتماعی در آجا با استفاده از میانگین وزن‌دهی جمعی احصا شد. این پژوهش در سال ۱۳۹۹ و در گستره ارتش انجام شده است.

روش سوارا یا تحلیل نسبت ارزیابی وزن‌دهی تدریجی، در سال ۲۰۱۰ توسط کرسولاین^۱ و همکاران معرفی شده است. مزیت مهم این روش نسبت به سایر روش‌های وزن‌دهی متغیرها، در توان آن برای ارزیابی دقت نظر خبرگان، درباره متغیرهای وزن داده شده است. متخصص اهمیت هر متغیر را بر اساس دانش ضمنی، اطلاعات و تجربیات خود مشخص می‌کند. آنگاه با توجه به ارزش متوسط رتبه‌های گروهی به‌دست آمده، وزن هر متغیر تعیین می‌شود (حیدری و همکاران ۱۳۹۷). سوارا این فرصت را به تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران می‌دهد تا براساس وضعیت فعلی، اولویت خود را انتخاب کنند. دهنناوی و همکاران^۲ (۲۰۱۵) مزیت دیگر این روش را در مشورت خبرگان با یکدیگر می‌دانند. ابتدا خبرگان و کارشناسان، با یکدیگر مشورت کرده و متغیرها را به ترتیب اهمیت فهرست می‌کنند. در این روش با توجه به اینکه خبرگان به صورت گروهی دیدگاه خود را مطرح می‌کنند، از محاسبه منطقی‌تر وزن‌ها و اهمیت نسبی متغیرها، برخوردار است (عرب و همکاران، ۱۳۹۶). الگوی کلی روش در شکل (۱) مشخص شده است.



شکل (۱): مراحل وزن‌دهی به متغیرها در روش سوارا. منبع: عرب و همکاران (۱۳۹۶)

¹ Keršulienė

² Dehnavi et al

پس از شناسایی متغیرها، درگام اول روش SWARA، ابتدا خبرگان پژوهش، متغیرها را به ترتیب اهمیت مرتب می‌کنند. مهمترین متغیرها در رده‌های بالاتر و متغیرهای کم اهمیت‌تر در رده‌های پایین‌تر قرار می‌گیرند. در این روش به مهترین متغیر، امتیاز ۱ داده می‌شود که نسبتی برای ارزش‌گذاری بر سایر متغیرها، می‌باشد. خبرگان در این مرحله با همکاری و مشورت و با رسیدن به یک اجماع نهایی، این رتبه‌بندی را انجام می‌دهند. در گام دوم، هر یک از خبرگان، اهمیت نسبی هر کدام از متغیرها را نسبت به متغیر مهم‌تر قبلی با دادن یک امتیاز در بازه (0,1) مشخص می‌کنند. هر چه این امتیاز به سمت ۱ نزدیک‌تر باشد، اهمیت متغیر مورد نظر، به متغیر قبل از خود، نزدیک می‌باشد. میانگین نظرات گردآوری شده با نماد S_j ($0 < S_j < 1$)، ثبت می‌شود. برای ایجاد یک ساختار منظم‌تر برای S_j می‌توان بازه (0,1) را نسبت به طیف لیکرت ۵ تایی به صورت جدول (۱) تقسیم‌بندی نمود. ارزش‌گذاری با این روش، S_j را به صورت واقعی و علمی‌تر نشان می‌دهد.

جدول (۱) اهمیت نسبی متغیر I نسبت به متغیر قبل از خود

فاصله اهمیت متغیر I نسبت به متغیر قبل از خود	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
مقدار کمی	(۰,۰.۲]	(۰.۲,۰.۴]	[۰.۴,۰.۶]	(۰.۶,۰.۸]	(۰.۸,۱)

پس از تعیین S_j ، ضریب K_j با استفاده از رابطه (۱) تعیین می‌شود.

$$K_j = \begin{cases} 1 & j=1 \\ S_{j+1} & j>1 \end{cases} \quad (1)$$

در ادامه وزن اولیه هر متغیر (q_j) با استفاده از رابطه (۲) مشخص می‌شود. در این رابطه وزن متغیر نخست که مهمترین متغیر است برابر ۱ در نظر گرفته می‌شود.

$$q_j = \begin{cases} 1 & j=1 \\ \frac{q_{j-1}}{K_j} & j>1 \end{cases} \quad (2)$$

در آخرین گام از روش SWARA، وزن نهایی متغیرها (W_j) که وزن نرمال شده نامیده می‌شود، از طریق رابطه (۳) محاسبه می‌شود.

$$W_j = \frac{q_j}{\sum_{j=1}^m q_j} \quad (3)$$

یافته‌های پژوهش

به‌منظور شاخص‌سازی مولفه‌های سرمایه اجتماعی، علاوه بر نظرات جامعه خبرگی (جدول ۲) با بهره‌مندی از ضریب لاوشه، پس از دریافت پرسشنامه از جامعه نمونه پژوهش (جدول ۳) از تحلیل عاملی تاییدی در نرم افزار SmartPls برای تایید روایی همگرایی پرسشنامه استفاده شد. پس از تعیین بارهای متغیری λ_i و همچنین خطای اندازه‌گیری ε_i ، مولفه‌های AVE و CVR تعیین شد. با توجه به اینکه $AVE > 0.5$ و $CVR > 0.7$ ، روایی پرسش‌نامه مورد تایید می‌باشد.

جدول (۲) اطلاعات خبرگان پژوهش

مدرک تحصیلی	فراوانی	سمت	فراوانی	سابقه خدمتی	فراوانی
دکتر	۱۷	مدیر راهبردی	۱۰	۱۵-۲۰	۵
کارشناسی ارشد	۳	مدیر اجرایی	۶	۲۰-۲۵	۶
-	-	کارشناس و تحلیلگر	۴	بیشتر از ۲۵	۹

جدول (۳) توصیف جامعه آماری نمونه

تحصیلات	تعداد	جایگاه شغلی	تعداد	سابقه خدمتی	تعداد
دکتر	۱۰	مدیران (عالی) ارشد	۳۵	۱۰-۱۶ سال	۷۱
کارشناسی ارشد	۶۲	مدیران میانی	۶۴	۱۶-۲۲ سال	۱۸۲
کارشناسی	۲۴۴	مدیر اجرایی و کارشناس	۲۱۰	۲۲-۲۸ سال	۸۶
دیپلم	۶۸	کارکنان دارای مسئولیت اجرایی	۷۵	بیشتر از ۲۸ سال	۴۵

به‌منظور تایید پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که با توجه به خروجی داده‌ها، پایایی آن نیز مورد تایید می‌باشد این نتایج در جدول (۴) قابل مشاهده می‌باشد.

جدول (۴) روایی و پایایی پرسش‌نامه

پایایی	روایی همگرایی		مولفه	بعد
	AVE	CVR		
۰/۸۱۴	۰/۸۲۰	۰/۶۸۴	۰/۸۶۵	عدالت
	۰/۸۱۰	۰/۶۲۱	۰/۸۶۷	نظم و انضباط
	۰/۷۵۸	۰/۶۷۷	۰/۸۹۳	ارزش‌های سازمانی
	۰/۷۹۵	۰/۷۳۲	۰/۹۳۱	اعتماد
	۰/۸۹۱	۰/۶۵۸	۰/۸۸۴	سلسله‌مراتب

پایایی	روایی همگرایی		مولفه	بعد	
	آلفای کرونباخ	AVE			CVR
۰/۱۸۵۴	۰/۹۰۱	۰/۵۵۵	۰/۷۸۹	شایسته‌سالاری	شناختی
	۰/۷۳۶	۰/۵۹۱	۰/۸۵۰	هنجار سازمانی	
	۰/۸۴۷	۰/۶۷۵	۰/۸۹۲	آموزش سازمانی	
	۰/۹۲۵	۰/۶۹۶	۰/۸۰۹	مشورت	
	۰/۸۶۱	۰/۷۲۷	۰/۹۱۳	همکاری	
۰/۱۸۸۶	۰/۹۱۳	۰/۶۹۳	۰/۷۳۵	اخوت	کنشی - ارتباطی
	۰/۸۹۲	۰/۶۹۸	۰/۸۲۷	ایثار	
	۰/۸۴۶	۰/۶۷۱	۰/۷۶۷	شرکت در امور جمعی	
	۰/۸۹۶	۰/۷۴۰	۰/۸۵۹	تصمیم‌گیری مشارکتی	

همزمان با توزیع، دریافت و تحلیل توصیفی پرسشنامه، با بهره‌مندی مجدد از نظرات خبرگان و در ۵ مرحله وزن‌دهی ابعاد، مولفه و شاخص‌های پرسشنامه با استفاده از تکنیک خبرگی SWARA، انجام شد که به صورت نمونه خروجی فرایند برای وزن‌دهی ابعاد و مولفه‌ها به ترتیب در جداول (۵) و (۶) ارائه شده است.

جدول (۵) خروجی فرایند SWARA در وزن‌دهی ابعاد سرمایه اجتماعی

ابعاد پژوهش	متغیر (S_j)	ضریب K_j	وزن اولیه هر متغیر q_j	وزن نهایی W_j
ساختاری	۱	۱	۱	۰/۳۸۷
شناختی	۰/۱۹	۱/۱۹	۰/۸۴۰	۰/۳۲۵
کنشی - ارتباطی	۰/۱۳	۱/۱۳	۰/۷۴۳	۰/۲۸۷

جدول (۶) خروجی فرایند SWARA در وزن‌دهی مولفه‌های سرمایه اجتماعی

مولفه	میانگن اهمیت نسبی S_j	K_j	وزن اولیه: q_j	وزن نهایی: W_j
نظم و انضباط	۱	۱	۱	۰/۱۷۲
سلسله‌مراتب	۰/۱۳	۱/۱۳	۰/۸۸	۰/۱۵۱
ایثار	۰/۱۸	۱/۱۸	۰/۷۴۵	۰/۱۲۸
عدالت‌محوری	۰/۱۶	۱/۱۶	۰/۶۴۲	۰/۱۱
شایسته‌سالاری	۰/۱۴	۱/۱۴	۰/۵۶۳	۰/۰۹۷
اخوت	۰/۲۶	۱/۲۶	۰/۴۴۶	۰/۰۷۶
اعتماد	۰/۱۹	۱/۱۹	۰/۳۷۴	۰/۰۶۴
ارزش‌های سازمانی	۰/۲۱	۱/۲۱	۰/۳۰۹	۰/۰۵۳

مؤلفه	میانگن اهمیت نسبی S_j	K_j	وزن اولیه: q_j	وزن نهایی: W_j
همکاری	۰/۲۸	۱/۲۸	۰/۲۸۴	۰/۰۴۶
آموزش سازمانی	۰/۲۴	۱/۲۴	۰/۲۴۹	۰/۰۴۲
هنجار سازمانی	۰/۲۰	۲۰ .۱	۲۰۷ .۰	۰/۰۳۵
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۲۵	۱/۲۵	۰/۱۶۵	۰/۰۲۸
شرکت در امور جمعی	۰/۳۶	۱/۳۶	۰/۱۲۱	۰/۰۲
مشورت فردی	۰/۲۹	۱/۲۹	۰/۰۹۳	۰/۰۱۶

باتوجه به حجم جامعه آماری (بیشتر از ۳۰ نفر) و تنظیم پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت بهترین آزمون برای نرمال بودن داده‌ها، آزمون چولگی و کشیدگی می‌باشد (Keller, 2015). با توجه به اینکه چولگی و کشیدگی تمامی داده‌ها در بازه (۲-۲) قرار گرفته است، نرمال بودن همه عوامل تأیید و از آزمون تک نمونه‌ای t ، برای تعیین میزان اهمیت مؤلفه‌ها استفاده شده است. خروجی آزمون در جدول (۷)، فرضیه مهم بودن مؤلفه را تأیید می‌نماید.

جدول (۷) آزمون تی تک نمونه‌ای ابعاد سرمایه اجتماعی

فاصله اطمینان ۹۵٪		ارزش تست = ۳				
		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t	ابعاد پژوهش
پایین	بالا					
۰/۰۳۷۸	۰/۱۵۱۴	۰/۰۹۴۶	۰/۰۰۱	۳۸۳	۳/۲۷۶	بعد ساختاری
۰/۰۷۲۲	۰/۱۸۹۵	۰/۱۳۰۸۶	۰/۰۰۰	۳۸۳	۴/۳۸۵	بعد شناختی
۰/۱۵۲۳	۰/۲۴۹۰	۰/۲۰۰۸۶	۰/۰۰۰	۳۸۳	۸/۱۶۱	بعد ارتباطی

در ادامه با استفاده از تکنیک میانگین وزن‌دهی جمعی SWARA، وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این نتایج به صورت جداگانه در جداول (۸) الی (۱۱) درج شده است. نتایج نهایی پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در سطح آجا با ضریب قطعی ۰.۳۴۲۲ در وضعیت نسبتاً خوب قرار دارد.

جدول (۸) خروجی فرایند SWARA در وزن‌دهی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی (بعد

ساختاری)

مؤلفه	شاخص	میانگین (M_i)	وزن (W_i)	$\sum M_i \times W_i$
هنجار سازمانی	احترام به ارشدها و باتجربه‌ها	۳/۴۶۸۰	۰/۲۳۶	۵۶۶.۳
	توانمندسازی کارکنان	۳/۳۵۱۲	۰/۲۶۷	

مولفه	شاخص	میانگین (M_i)	وزن (W_i)	$\frac{\sum M_i}{\sum W_i}$
	رعایت قوانین و دستورالعمل‌ها	۳/۶۴۵۸	۰/۱۹۹	
	وظیفه‌شناسی و وقت‌شناسی	۳/۷۸۵۲	۰/۲۹۸	
شایسته‌سالاری	حذف وابستگی‌های خاص	۳/۰۰۲۹	۰/۲۸۴	۲۸۹.۳
	تعهد، تجربه و تخصص	۲/۹۸۹۷	۰/۲۳۹	
	استفاده از بهترین‌های موجود	۳/۴۰۰۶	۰/۲۵۱	
	ترجیح ضابطه بر رابطه	۳/۱۶۲۹	۰/۲۲۶	

جدول (۹) خروجی فرایند SWARA در وزن‌هی مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی (بعد شناختی)

مولفه	وزن (W_i)	میانگین (M_i)	شاخص	$\frac{\sum M_i}{\sum W_i}$
عدالت	عدالت مراوده‌ای	۲/۷۰۰۵	۰/۴۰۳	۸۶۷.۲
	عدالت توزیعی	۳/۰۰۴۵	۰/۲۹۰	
	عدالت زمینه‌ای	۲/۹۵۸۷	۰/۳۰۷	
اعتماد	همسویی گفتار و رفتار سازمانی	۳/۲۵۶۰	۰/۲۲۱	۳۳۵.۳
	نظارت پیوسته مسئولین	۳/۱۸۶۴	۰/۳۱۱	
	حق‌گویی و انتقادپذیری	۳/۵۲۹۴	۰/۲۶۲	
	تدبر در اطلاعات و اخبار	۳/۴۰۰۲	۰/۲۰۶	
نظم و انضباط	اطاعت از قوانین و مقررات	۳/۷۴۵۸	۰/۲۵۷	۷۲۶.۳
	رفتار مناسب سازمانی	۳/۸۵۲۳	۰/۲۲۹	
	حضور به موقع در محل کار	۳/۹۵۸۷	۰/۲۰۱	
	عدم ارتکاب عمل نادرست	۳/۴۶۹۸	۰/۳۱۳	
ارزش‌سازمانی	دلسوزی و پاسخ‌گویی	۳/۷۵۶۰	۰/۱۵۰	۶۳۷.۳
	احترام و مدارا	۳/۶۴۵۲	۰/۲۱۴	
	ولایت‌پذیری و بصیرت انقلابی	۳/۴۸۹۰	۰/۱۸۲	
	وفاداری و عمل به تعهدات	۳/۸۹۰۵	۰/۲۰۶	
	فرهنگ شهادت‌طلبی و جهاد	۳/۴۵۷۳	۰/۲۴۸	
سلسله‌مراتب	دانش و آگاهی مدیریتی	۳/۱۲۵۰	۰/۲۵۷	۱۹۰.۳
	اطاعت و فرمانبرداری عاقلانه	۷۸۵۲.۳	۰/۲۰۶	
	عدم سوء استفاده از زیر دستان	۳/۰۰۱۳	۰/۲۳۹	
	رعایت اخلاق مدیریتی	۲/۹۸۷۱	۰/۲۹۸	

جدول (۱۰) خروجی فرایند SWARA در وزن دهی مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی (بعد ارتباطی)

۳/۵۰۲	۰/۲۵۴	۳/۱۵۸۹	ارتباط و انتقال دانش	همکاری	
	۰/۲۳۲	۳/۹۵۸۲	مسئولیت پذیری و تطابق پذیری		
	۰/۱۹۹	۳/۰۰۸۴	تقسیم کار بر اساس تخصص		
	۰/۳۱۵	۳/۷۵۶۹	حمایت و پشتیبانی		
۲/۹۳۵	۰/۳۸۹	۲/۸۴۵۰	همسویی با آموزش‌های نوین	آموزش سازمانی	
	۳	۳/۲۱۰۵	افزایش دانش و توانایی		
$\sum M_i \times W_i$					
۲/۸۶۷					
۳/۳۳۵					
۳/۷۲۶	۰/۲۹۰	۲/۷۵۲۱	افزایش مهارت‌ها و ظرفیت ذهنی		
۳/۶۳۷					
۳/۱۹۰					
۳/۵۰۲	۰/۲۸۹	۳/۲۴۶۹	انتقال تجربیات و مدیریت دانش		مشورت
	۰/۲۵۰	۳/۲۸۷۳	به‌کارگیری باتجربه‌ها و صاحب‌نظران		
	۰/۱۹۵	۲/۸۵۲۹	آینده‌نگری و دوراندیشی		
	۰/۲۶۶	۳/۱۰۰۷	بهره‌گیری از عقل و خرد جمعی		

جدول (۱۱) وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا

$\frac{\sum M_i \times W_i}{n \times W_j}$	$\frac{\sum M_i \times W_i}{n \times W_j}$	$\frac{\sum M_i \times W_i}{n}$	W_j	ابعاد سرمایه اجتماعی
۴۲۲.۳	۱/۲۹۶	۳/۳۵۱	۰/۳۸۷	ساختاری
	۱/۰۹۱	۳/۳۵۸	۰/۳۲۵	شناختی
	۱/۰۳۴	۳/۶۰۳	۰/۲۸۷	ارتباطی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی مقاله حاضر، احصای وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا است که در آن، به‌منظور گردآوری داده، از مطالعات کتابخانه‌ای و ابزارهای مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. با توزیع پرسشنامه و جمع‌بندی داده‌ها، وضعیت سرمایه اجتماعی در آجا با استفاده از میانگین وزن‌دهی جمعی سوارا احصا شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به‌صورت کلی سرمایه اجتماعی در آجا بالاتر از حد متوسط است. در بعد ساختاری، مولفه هنجار سازمانی مناسب‌ترین وضعیت و مولفه آموزش سازمانی نامناسب‌ترین وضعیت؛ در بعد شناختی، نظم و انضباط سازمانی مناسب‌ترین و مولفه عدالت سازمانی نامناسب‌ترین وضعیت و در بعد ارتباطی مولفه اخوت و برادری مناسب‌ترین و مولفه شرکت در امور جمعی، نامناسب‌ترین وضعیت را دارا می‌باشند. به‌صورت کلی مولفه اخوت و برادری بالاترین میانگین وزنی (۰.۴۱۲۳) و مولفه عدالت سازمانی کمترین میانگین وزنی (۰.۲۸۶۷) را دارا می‌باشند. از محدودیت‌های این پژوهش آشنایی ناکافی تعدادی از پاسخ‌گویان با مفهوم سرمایه اجتماعی، مولفه و شاخص‌های آن و عدم پاسخگویی به بخشی از سوالات بود که پژوهشگران با اتخاذ راهکارهای عملی تلاش نمودند محدودیت‌های اشاره شده را تا اندازه زیادی مرتفع نمایند. مستند به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود:

(۱) نتایج این تحقیق به‌منظور استفاده پژوهشگران و علاقه‌مندان در اختیار مراکز مطالعاتی و علمی آجا و نیروها قرار گیرد.

(۲) پس از احصای وضعیت سرمایه اجتماعی در این پژوهش، ضروری است در گام دوم، وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی طراحی و در گام بعدی برنامه‌ریزی برای حصول به وضعیت مطلوب تدوین و عملیاتی می‌شود. پیشنهاد می‌شود معاونت نیروی انسانی آجا و سایر نهادهای متولی امر نسبت به اجرایی نمودن گام دوم و سوم اقدام نمایند.

(۳) از نظر پاسخ‌گویان، مولفه‌های عدالت سازمانی و آموزش سازمانی کمترین میانگین را در وضعیت موجود سرمایه اجتماعی به خود اختصاص داده‌اند که بیانگر وضعیت نامناسب مولفه‌های

اشاره شده در ارتش است. لذا ضروری است در برنامه‌ریزی برای ارتقای سرمایه اجتماعی در ارتش، این مولفه‌ها به شکل ویژه مد نظر متولیان قرار گرفته و تقویت شود. (۴) پیشنهاد می‌شود، سایر پژوهشگران با استفاده از نتایج این تحقیق، نسبت به طراحی الگوی وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی در ارتش اقدام نمایند.

قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

منابع

- ازکیا، غلامرضا و غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت، فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۷(۳): ۲۵-۴۶
- امیر کافی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در محلات محروم. فصلنامه جغرافیای اجتماعی شهری، ۱۷(۱): ۱۲۵-۱۵۰
- تاج‌بخش، کیان. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی (اعتماد، دموکراسی و توسعه)، تهران، انتشارات شیرازه.
- جوانپور، محمدعلی؛ گرجی دوز، سمیه و سبحانی، عبدالرضا (۱۳۹۶). مطالعات مدیریت و حسابداری، ۴(۳): ۱۰۸-۱۲۵
- حسینی فرد، سیدمجتبی، فیضی، طاهره و گرامی پور، مسعود. (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی به مثابه راهبرد تحقق تاب‌آوری سازمانی، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۸): ۲۳۵-۲۶۰.
- دمازی، بهزاد؛ المدنی، حسین؛ میرزایی، حسین و رهبری بناب، مریم. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین کارگران محیط‌های صنعتی در ایران، فصلنامه سلامت کار ایرانیان، ۱۷(۱): ۵۵۷-۵۶۶
- زارعی‌متین، حسن و ملایی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌های اجرایی استان قم، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱(۱): ۱۳۷-۱۱۹
- سیدنورانی، سیدمحمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی نقش آموزش در ایجاد سرمایه اجتماعی در ایران (۱۳۶۰-۱۳۹۰)، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، ۵(۲۰): ۲۲-۴۶
- شهرام‌نیا، امیرمسعود (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در پیروزی عملیات‌های جنگ تحمیلی، همایش بین‌المللی تحولات جدید ایران و جهان، سایت مطالعات مدیریت دفاع مقدس، تهران.

- شهرام‌نیا، سید امیرمسعود، مهدیان، حسین، فلاحی، فریبرز و رهبرقاضی، محمودرضا (۲۰۲۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و قدرت نرم در مقابله با تهدیدهای ج.ا.ا مورد مطالعه: استادان دانشگاه‌های ارتش، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی. ۱۴(۲): ۵۴
- ضابطپور، الهام و آقاجانی، حسنعلی (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی در نوآوری خوشه‌های صنعتی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت صنعتی، بابلسر.
- طالع‌زاری، مریم و سعیدی، پرویز. (۱۳۹۸). مروری جامع بر سرمایه اجتماعی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۲): ۲۱۳-۱۸۶
- عابدینی، علی، زارعی، متین، حسن، کردنائیج، اسداله و عابدینی، حسین. (۲۰۲۰). طراحی و تبیین الگوی سرمایه اجتماعی بر اساس وصایای فرماندهان شهید دفاع مقدس. پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۹(۳۳): ۸۹-۱۱۲.
- عرب، علیرضا، دهشیری، سید جلال‌الدین و نصیری عباس (۱۳۹۶). ارائه مدل کارمندیابی مبتنی بر روش تصمیم‌گیری چند معیاره ترکیبی سوارا و آراس. فصلنامه مهندسی تصمیم، ۶(۲): ۱۶۹-۱۴۷.
- غفاری، غلامرضا. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و امنیت انتظامی، سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
- فعلی، جواد، گرجی کرسمایی، علی و سیاه‌چشم، مهری. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت اجتماعی، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی. ۴۳(۱۱): ۵۶-۲۹.
- فقیه، محمدعلی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه اله و واعظی، رضا. (۱۳۹۷). الگوی توسعه سرمایه اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. ۹(۴): ۱۲۷-۱۵۶.
- قربانی، علی، عنابستانی، علی‌اکبر و شایان، حمید. (۱۳۹۹). تحلیل فضایی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار، فصلنامه برنامه‌ریزی فضایی. ۱۰(۱): ۲۸-۱.
- کردنائیج، اسداله و خلیلی پالندی، فرشته. (۱۳۹۷). تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری باورهای دینی. فصلنامه مدیریت اسلامی. ۴(۳): ۵۸-۳۷.
- محمدی‌فاتیح، اصغر و کریمی، حمید. (۱۳۹۹). طراحی الگوی اندیشه مقام معظم فرمانده کل قوا درباره آمادگی دفاعی نیروهای مسلح، فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبرد. ۱(۳): ۳۸-۱۹.
- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۹۵). پیام قرآن، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات دارالکتب اسلامی.
- مولائی آرانی، مهدی و باقری کنی، مصباح‌الهدی (۱۳۹۵). بررسی عوامل جهت‌دهنده سرمایه اجتماعی در دوران دفاع مقدس، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۴(۲): ۴۵-۲۴.
- نریمانی، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر همدلی و هم‌زبانی و قدرت ملی، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، ۱۴(۱)، ۶۵-۹۵.

- نصیرپور، غلامرضا و شیخ‌ویسی، یاسر. (۱۳۹۲). تاثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های ن. م. ج. ا. با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۹(۲۶): ۲۳-۴۹
- نظری سرمایه، حمید، صیدایی، اسکندر و احمدوند، معصومه. (۱۳۹۹). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، فصلنامه برنامه‌ریزی فضایی، ۱۰(۴): ۱۱۳-۱۳۱

- Acquaaah, M. Kwasi A. G. and Nceku, Q. N. (2014). measuring and valuing social capital, A Systematic Review. Network for Business Sustainability South Africa.
- Aghajanian, A. (2012). Social Capital and Conflict, *The Institute of Development Studies* , Brighton, 13(5): 67-94.
- Ben-Hador B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *The Journal of Management Development* . ;36(3): 348-360. DOI: 10. 1108/ JMD-01-2016-0014.
- Ben-Hador, B and Echkaus , E. (2018). The different impact of personal social capital and intra-organizational SC: The Enron case study. *International Journal of Organization Theory and Behavior* 21(1): 28-47.
- Callahan, J. L. , Kang, H. J and Anne, M. (2015). An Intersectional Social Capital Model of Career Development for International Marriage Immigrants. *Career Development Quarterl* , 3(63): 238-252.
- Catherine , P. (2019). *Measuring social capital: A guide for organizations*. *Ecole Natinale*, Administration Publique.
- Chen, Y. ,Ke, Y. and Jiang, J. (2019). *Social capital and the health of left-behind older adults in rural China: a cross-sectional study*, School of Health Sciences, Wuhan University, Wuhan, China, ([http://dx. doi. org/10. 1136/bmjopen-2019-030804](http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030804)).
- Claridge, T. (2017). How to measure social capital, A guide for the measurement of social capital at any level in any context. *SOCIAL CAPITAL REASERCH*.
- Dhakal, SP. (2016). A methodological framework for ascertaining the social capital of environmental community organisations in urban Australia. *The International Journal of Sociology and Social Policy*. 34(11): 730-746. DOI: 10. 1108/IJSSP-12-2013-0124.
- Ekemen, A. M and Sesen, H. (2020). Dataset on Social Capital and Knowledge Iteration in Project Management, *Journal of Pre-Proof*. DIB 105233
- Freeland-Fisher, J. (2019). Networks of support and opportunity: Exploring innovative relationshipcentered designs. San Mateo, CA: *Christensen Institute*. Presentation to Bill & Melinda Gates Foundation.
- Hamdan,H. , Yusof, F. & Azziyati Marzukhi ,M. (2020). *Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing*. Procedia - Social
- Jang Y, Park NS, Chiriboga DA, Yoon H, An S, Kim MT. (2015). Social capital in ethnic communities and mental health: A study of older Korean immigrants.

Journal of Cross-Cultural Gerontology. ;30(2): 131-141. DOI: 10. 1007/s10823-015-9258-9

- Jennings, C. , and Sanchez, S. (2017). Social capital, conflict and welfare. *Journal of Development Economics*, 124(9): 157-167.
- Junshu, K.(2014). Social capital: A comprehensive overview at organizational context. *Periodica Polytechnica. Social and Management Sciences*. 23(2): 133-141. DOI: 10. 3311/PPso. 7763
- Kapucu N, Demiroz F.)2015). A social network analysis approach to strengthening nonprofit collaboration. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. ;20(1): 87-101.
- Kapucu, N and Demiroz, F. (2017). A social network analysis approach to strengthening nonprofit collaboration. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. 20(1): 87-101.
- Keller, G. (2015). *Statistics for Management and Economic, Abbreviated. Cengage Learning*.
- Keršulienė, V. , Zavadskas, E. K. , & Turskis, Z. (2010). Selection of rational dispute resolution method by applying new step wise weight assessment ratio analysis (SWARA). *Journal of business economics and management*, 11(2), 243-258.
- Krasny, M. E. , Kalbacker, L. , Stedman, R. C. and Russ, A. (2015). Measuring social capital among youth: applications in environmental education. *Environmental Education Research*, 21(1), 1-23.
- Milana E, Maldaon I. (2017). Social capital: A comprehensive overview at organizational context. *Periodica Polytechnica. Social and Management Sciences*. ;23(2): 133-141.
- Moore, S. and Carpiano, R. M. (2020). Measures of personal social capital over time. *Journal of Social Science & Medicine*, Volume 257, July 2020, 112-172.
- Panta, H. (2020). Dose Social Capital Influence Corporate Risk Taking?, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, School of Business.
- Sanchez-Famoso, V. , Maseda, A. , Iturralde, T. , Danes, S. M. , & Aparicio, G. (2020). The potential of internal social capital in organizations: An assessment of past research and suggestions for the future. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 32-72.
- Soulard, J. , Knollenberg, W. , Boley, B. B. , Perdue, R. R and McGehee, N. G. (2018). Social capital and destination strategic planning, *Journal of Tourism Management Volume*. 69(3): 189-200
- Sozbulir. F. (2018). The Intraction Between Social Capital, Creativity and Efficiency in Organization. *Jornal of Thinking Skill and Creativity*. 27(92-100)
- Yen Y, Tseng J, Wang H. (2016)The effect of internal social capital on knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*. ;13(2): 214-224. DOI: 10. 1057/kmrp. 2013. 43.