

ارائه و اعتبارسنجی الگوی تبیین رابطه سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تاکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی

دکتر سنجر سلاجقه^۱، دکتر شهین شرفی^۲، دکتر سمانه مهدی زاده^۳، مهدی دلگیر^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

چکیده

سازمان‌ها همواره نیازمند رهبران و افرادی با سیرت نیکو هستند، زیرا این دسته افراد دارای به دنبال حقیقت بوده و بر همین اساس، شجاعت و تعهد به عمل دارند. سرمایه اجتماعی نیز مفهومی است که به واسطه تشویق افراد به همکاری و مشارکت در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل بسیاری از مشکلات اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه اقتصادی، سیاسی، فرهنگی را امکان‌پذیر سازد. بدین جهت، سازمان‌ها خط‌مشی‌هایی تنظیم می‌کنند که حرکت در این مسیر را تسهیل و تسریع نماید. از همین رو پژوهش حاضر که پژوهشی کاربردی است با هدف ارائه الگوی تبیین رابطه سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تاکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی و سپس ارزیابی اعتبار الگوی پیشنهادی شکل گرفت و با رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) انجام شد. نمونه آماری بخش کیفی را اساتید دانشگاه، صاحب نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) به تعداد ۲۲ نفر تشکیل دادند. داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با آن‌ها جمع‌آوری و بر اساس تکنیک تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل گردید و در نهایت الگوی رابطه بین متغیرهای پژوهش که روایی و پایایی آن توسط روایی درونی و بیرونی و شاخص کاپا مورد تأیید قرار گرفت، ارائه شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش را نیز کارشناسان و مدیران ستاد اجرایی فرمان امام (ره) تشکیل دادند که بر اساس جدول کوهن ۱۹۱ نفر از آن‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه آماری انتخاب شدند و داده‌های مورد نیاز توسط پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته و مستخرج از بخش کیفی پژوهش، از آن‌ها جمع‌آوری گردید. داده‌های جمع‌آوری شده در این بخش، توسط نرم‌افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی در این بخش توسط روایی محتوا و سازه و پایایی نیز توسط از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت، ضمن تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش، نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) نیز مورد تأیید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: سیرت نیکوی مدیران، خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، سرمایه اجتماعی، ستاد اجرایی فرمان امام (ره).

^۱ دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

s.salajeghe@iauk.ac.ir

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

^۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

^۴ دانشجوی مدیریت مقطع دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

مقدمه

نظریه پردازان بر این عقیده اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار (نوری پور و نوری، ۱۳۹۱: ۲۵) است و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند (امامقلی، ۱۳۹۰: ۱۱). به همین دلیل، در عصر حاضر که بی شک عصر سازمان‌ها محسوب می شود (الیاس پوریان و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۲)، مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۴). در حقیقت، امروزه سازمان ها دریافته‌اند توفیق آنها را نمی توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۰). سازمان ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی و درک سیرت نیکوی مدیران خود می توانند درک بهتری از الگو تعاملات بین فردی و گروهی به دست آورده و با استفاده از آن سیستم های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می شوند تا هزینه های مدیریتی همچون نظارت و کنترل رسمی، رایزنی های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه در راستای انجام فعالیت هایی با بهره وری بیشتر و در نتیجه ارتقای عملکرد فراهم گردد (امامقلی، ۱۳۹۰: ۱۱). افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه؛ به معنای کاهش آسیب های اجتماعی، کاهش هزینه تبادلات و تعاملات در حوزه های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، بسط و گسترش مشارکت و تعاملات اجتماعی شهروندان و نهادهای مدنی و در نهایت، تسهیل و سامان دهی خدمات شهری است (Gooderham et al. 2011: 1). بدین ترتیب سیاست گذاری به منظور بهبود توسعه و مدیریت شهری، مستلزم ترسیم فضا و وضعیت مطلوبی از سرمایه اجتماعی است. از این رو سرمایه اجتماعی باید مانند سایر اشکال سرمایه، مورد توجه مدیران قرار گیرد و زمینه حفظ و توسعه آن در سازمان فراهم گردد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۰). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اما علی رغم توجه روزافزون به سرمایه اجتماعی، شناخت ما به ویژه از این مفهوم بسیار اندک است (Payne, 2011). آموزش خلق و خوی شایسته که موجبات سعادت دنیا و آخرت انسان ها را فراهم سازد، یکی از آموزه های اساسی ادیان الهی است، خداوند متعال در قران کریم پیامبر اسلام را به دلیل داشتن خلق نیک می ستاید "و انک لعلى خلق عظیم". دین اسلام به همه ابعاد حیاتی انسان توجه و متناسب با نیازهای واقعی وی برنامه هایی عرضه کرده است و به عنوان کامل ترین دین الهی دارای بهترین دستورالعمل ها در اداره جامعه و سازمان است و پیامبر گرامی اسلام نیز مصداق کامل این موضوع هستند، همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند بهتر کار می کنند؛ افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت ها را پذیرفته اند و بر اساس آنها عمل می کنند، آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند، البته هر انسانی تمایل دارد که ظاهر آراسته ای از

خود نمایش دهد، اما ظاهر و صورت بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی تواند در بلندمدت چندان زیبا جلوه کند؛ بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند (بالیت و کلوی، ۲۰۱۱: ۲۸۱). آموزش سیرت نیکو بایستی تلاش آگاهانه و بلندمدت خانواده‌ها، مدارس، مدیران و دست‌اندرکاران جامعه برای کمک به درک افراد جوان از ارزش‌های اخلاقی بر اساس آن داشته باشد؛ دوم، آموزش سیرت نیکو به یادگیری افراد نیز کمک می کند، ویژگی‌هایی مثل به فکر دیگران بودن، مسئولیت‌پذیری، احترام به خود و دیگران، انصاف، مورد اعتماد بودن، شهروندی، خودکنترلی، سلامتی و امنیت محیط‌های حامی یادگیری را بهبود می‌بخشد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹). شجاعت، نظم، آینده‌بینی تحمل، غم‌خواری، فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می شوند، هنگامی فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می شود، به کمک این ویژگی‌ها می تواند بر آن‌ها غلبه کند (از نصر اصفهانی ۱۳۸۹). در گذشته موضوعات اجتماعی و سیاسی که در محیط خارج وجود داشتند، عوامل اصلی در تصمیم‌گیری سازمان نبودند. عوامل اصلی خارجی که سازمان بیشترین ارتباط را با آنها داشت شامل خواسته‌های مشتریان، اقدامات رقبا و التزامات بازار سرمایه بود و تصمیمات صرفاً بر اساس معیارهای اقتصادی قرار داشتند. محیط خارج سازمان کاملاً با ثبات و قابل پیش‌بینی و تا زمانی مطلوب بود که منافع سازمان مدنظر قرار می‌گرفت، تا حدی از مسایل عمومی حمایت می‌شد که با اهداف سازمان منافات و مغایرت نداشت. خط‌مشی‌های عمومی یا از اهداف اقتصادی سازمان حمایت می‌کرد و یا به طور قابل ملاحظه‌ای آن را متاثر نمی‌ساخت. بنابراین، مدیریت لزومی نمی‌دید تا نگران عوامل اجتماعی و سیاسی محیط خارج باشد و با خیالی آسوده روی مسائل اقتصادی مربوط به سازمان متمرکز می‌شد. اما امروزه، بسیاری از مسائلی که در دهه‌های قبل مورد توجه قرار نمی‌گرفتند، به عنوان مسائل عمومی سرازیر نهادهای قانون‌گذاری شده‌اند. در این دیدگاه نقش اجتماعی و سیاسی سازمان مهم‌گشته و در حال تغییر است، به عبارتی، امروزه محیط سازمان و کسب و کار می‌تواند هر چیزی غیر از ثبات باشد. نکته مهم در این تغییر محیط خارجی، تغییر ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های اجتماعی است. در دهه‌های اخیر جوامع به داشتن محیط زیست سالم، فرصت‌های برابر استخدامی، ایمنی و سلامت محیط کار، زدودن فساد و ارتشاء در سازمان‌ها بیشتر از گذشته بها می‌دهند؛ بنابراین سازمان‌ها تحت فشارند تا این ارزش‌ها را در دستورالعمل‌های اجرایی خود قرار دهند. به عبارتی، جامعه از سازمان‌ها بیش از گذشته انتظار رفتار اخلاقی دارد. ستاد اجرایی فرمان امام از جمله سازمان‌هایی است که با هدف توجه به موضوعات عمومی و اجتماعی در سال ۱۳۶۸ و با صدور فرمان امام خمینی (ره) تأسیس شد و خط‌مشی‌هایی خود را در حوزه حکومتی و اقتصادی تعیین نمود. در سال ۱۳۸۶ نیز بنیاد برکت با هدف توانمندسازی اقتصادی، عمومی و اجتماعی و انجام امور عام‌المنفعه در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته شکل گرفت. همچنین بنیاد احسان برکت به عنوان بنیادی اجتماعی که خط‌مشی‌های آن بر توجه به نیازهای جامعه در حوزه خدمات سلامت، خدمات مالی و حمایتی، خدمت به زائرین

اربعین حسینی، پویش‌های مردمی، مرکز فوریت‌های امدادی و گروه‌های جهادی تمرکز دارد، در سال ۱۳۹۷ به این مجموعه اضافه گردید و بدین ترتیب ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با خط‌مشی‌های مشخص، توسعه یافت.

یکی از سازمان‌های مجری خط‌مشی‌های عمومی است، ستاد اجرایی فرمان امام (ره) است. ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با توجه به هدف و مأموریت اصلی تعیین شده، موظف به شناسایی، تملک، نگهداری اداره یا فروش اموال منقول و غیر منقول موضوع حکم یاد شده است. وظایف (در بعد حاکمیتی) ستاد اجرایی فرمان امام (ره) عبارت است از: ۱) اموال مجهول‌المالک و بدون صاحب، ۲) ارث بلاوارث و ۳) اموال صاحب متواری کالاهای قاچاق بلاصاحب اموال رها شده. هم‌چنین ستاد دارای بخش‌های اقتصادی (سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر) و اجتماعی (بنیاد برکت و احسان برکت) است.

این ستاد در پی جلوگیری از حیف و میل اموال‌های مانده از رژیم گذشته و ایادی آن، همین‌طور افرادی که از طرق نامشروع، کسب ثروت پرداخته‌اند، می‌پردازند و هم‌اکنون در اجرای اصل ۴۹ قانون اساسی به فعالیت خود در زمینه‌های مصادره اموال بلاصاحب، مجهول‌المالک، بلاوارث پس از مانده از فراریان و ... سرپرستی و تملک و اداره املاک و اموال یادشدگان فعالیت می‌کند. ستاد با توجه به هدف و مأموریت اصلی تعیین شده، موظف به شناسایی، تملک، نگهداری اداره یا فروش اموال منقول و غیر منقول موضوع حکم یاد شده می‌باشد. وظایف (در بعد حاکمیتی) ستاد اجرایی فرمان امام (ره) عبارت است از: ۱) اموال مجهول‌المالک و بدون صاحب ۲) ارث بلاوارث ۳) اموال صاحب متواری کالاهای قاچاق بلاصاحب اموال رها شده؛ هم‌چنین ستاد دارای بخش‌های اقتصادی (سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر) و اجتماعی (بنیاد برکت و احسان برکت) می‌باشد، با توجه به اینکه ستاد تحت نظارت ولی فقیه قرار دارد و تکالیفی در حوزه اجتماعی و عمومی دارا می‌باشد لذا محقق را بر آن داشت تا تحقیقی در خصوص ارائه مدل در خصوص سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی و اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تکیه بر سرمایه‌های اجتماعی و ارائه مدلی در جهت خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ارائه دهد. با توجه به اینکه خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی به عنوان یکی از محورهای پژوهش در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) می‌باشد، تحقیق حاضر به دنبال بستر سازی جهت شناسایی عوامل موثر بر ارائه الگوی سیرت نیکوی مدیران با توجه به نقش میانجی‌گر سرمایه اجتماعی در ستاد است که امید می‌رود این تحقیق حساسیتی را در مدیران نهاد مورد نظر ایجاد نماید تا دیدگاه کاربردی در زمینه سیرت نیکوی مدیران پیدا کرده و بر روی آن سرمایه‌گذاری‌های مناسب را به انجام برسانند، لذا با توجه به اینکه ستاد تحت نظارت ولی فقیه قرار دارد و تکالیفی در حوزه اجتماعی و عمومی داراست و هم‌چنین خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی به عنوان یکی از محورهای پژوهش در ستاد است، با توجه به این‌که ستاد از جمله سازمان‌هایی است که به مسئولیت‌های اجتماعی توجه ویژه دارد، لذا در این پژوهش سعی شده است که با در نظر گرفتن آن سازمان به شناسایی نوع روابط بین سیرت نیکوی مدیران، خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) پرداخته شود.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سیرت نیکوی مدیران

سیرت انجام کار درست علیرغم فشار بیرونی مخالف برای انجام نشدن آن است (Sarros et al, 2006). سیرت غالباً در راستای ارزش‌های مذهبی است (Peterson, 2008) و به‌عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب می‌شود. در بحث رهبری سیرت کمال اخلاقی رهبر است. فلاسفه یونان مثل ارسطو سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند. سیرت خود درونی فرد در عمل است که نشان می‌دهد که فرد واقعاً چه کسی است. به اعتقاد مودی سیرت به ماهیت افراد در خلوت اشاره دارد (Maxwell, 2005). به اعتقاد کرزی زیوسکی^۱ سیرت فرد نشان‌دهنده آن است که او چگونه نسبت به وضعیتهای مشکل و نیازمند تلاش واکنش نشان می‌دهد (Doty, 2008: 14). سیرت نیکو حدی و میزانی است که نشان می‌دهد فرد بر اساس ارزش‌های سطح بالا زندگی می‌کند. فردی که فاقد سیرت نیکوست، بر سر ارزش‌های سطح بالا مصالحه می‌کند. پای‌بندی افراد به ارزش‌ها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود. گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، اما افراد در مورد چیستی آن به ندرت توافق دارند. افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته‌اند و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند. آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند. مدیران بدون سیرت نیکو نمی‌توانند روابط معنادار را حفظ کنند و بدون این روابط قادر نخواهند بود که افراد را هدایت کنند و تحت تأثیر قرار دهند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۱۹). مدیران فاقد سیرت نیکو همواره باید مراقب باشند که دیگران به این حقیقت در مورد آنان واقف نشوند. سیرت فرد در انتخاب‌های اخلاقی او مشخص می‌شود. سیرت و فضیلت، ویژگی‌های اخلاقی فرد هستند (Zenger and Folkman, 2004). کریک پاتریک و لوک، سیرت را یکی از ویژگی‌های رهبری می‌دانند و تحرک (سعی و کوشش)، تمایل به هدایت دیگران، درستکاری و صداقت، اعتماد به نفس، توانایی شناختی و دانش در خصوص کسب و کار را عناصر آن می‌دانند. بارکر و کوی صداقت، شور و اشتیاق، شجاعت، غمخواری، شوخ‌طبعی، تواضع و فروتنی و حکمت را به‌عنوان فضایل رهبری معرفی می‌کنند.

سرمایه اجتماعی

در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به همکاری و مشارکت در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را امکان‌پذیر سازد. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود. مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی

¹ Krzyzewski

نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌شوند (کلدی و آذرخش، ۱۳۹۳: ۴۶). کلمن سرمایه اجتماعی را روابط میان اشخاص، گروه‌ها و اجتماعات که اعتماد را شکل داده و کنش‌ها را تسهیل می‌کند، تعریف می‌کند (Danchev, 2006). در واقع، سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد، به طوری که بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند. پس به طور کلی می‌توان گفت هرچه سرمایه اجتماعی ملتی بیشتر باشد، آن ملت، خوشبخت‌تر و ثروتمندتر خواهد بود (کلدی و آذرخش، ۱۳۹۳: ۲۰). از طرفی، این مفهوم در چند دهه اخیر به عنوان یکی از مهمترین مباحث در بین اندیشمندان شاخه‌های مختلف علوم اجتماعی و انسانی نیز مطرح شده است. سازمانهایی که به وسیله برنامه‌های بهبود منابع انسانی^۱ بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، نمی‌توانند از اهمیت نقش سرمایه اجتماعی غفلت ورزند. کارکنان خوب آموزش دیده به محیطی نیاز دارند که رشد کنند، چنین محیطی تنها به وسیله سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی قابل دسترسی است. سازمانها با سطح بالای سرمایه اجتماعی، توانایی مدیریت دانش بهتری دارند؛ به این ترتیب سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به مدیریت دانش مؤثرتر گردد و در نهایت عملکرد سازمان افزایش یابد. در سازمانهایی که سرمایه اجتماعی کم است، کنترل‌های رسمی و قوانین ضرورت بیشتری می‌یابد. هنگامی که سرمایه اجتماعی در سازمانها کم است، ابزارهایی به کار گرفته می‌شود که می‌تواند هزینه مبادلات^۲ را افزایش دهد. به این ترتیب فقدان سرمایه اجتماعی هزینه‌های سازمان را افزایش می‌دهد و هنگامی که هزینه‌های بهبود سرمایه اجتماعی در سازمانها را مورد توجه قرار دهیم، باید به آنها نیز توجه گردد. مدیرانی که از چگونگی سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی در سازمان آگاهند، محدودند. امروزه لازم است مدیران در این زمینه آگاهی بیشتری کسب نمایند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۱). در خصوص سرمایه اجتماعی نظریه‌های گوناگونی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است که در جدول ۱ به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول ۱. برخی از نظرات پیرامون سرمایه اجتماعی

صاحب‌نظران	شرح نظریه
------------	-----------

1 Human Resources Development (HRD)

2 Transaction cost

<p>ابعاد سرمایه اجتماعی:</p> <ul style="list-style-type: none"> - بعد شناختی (وجود ارزشهای مشترک شناخت و همکاری بر اساس حکایات) - بعد رابطه ای (روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، همکاری به عنوان یک الزام، تعهد به اهداف، رجحان منافع سازمان، عضو یک خانواده مشترک بودن) - بعد ساختاری (روابط شخصی گرم، ارتباطات کاری زیاد، ساختار ارتباطی تسهیل کننده) 	<p>نظریه سرمایه اجتماعی گوشال و ناهایت (۱۹۹۸)</p>
<p>انسان از یک سو توانمندی تفسیر، تغییر و تحول شرایط در ساخت بشری خود را به عنوان خصیصه تکاملی به میراث و همراه دارد: (من) و از سوی دیگر در برابر مردم و موقعیت هایی قرار دارد که او را تعریف می کنند، و از او انتظار دارند که نه تغییر، بلکه پیروی از سنن و هنجارهای اجتماعی را پیشه کند: (من اجتماعی). "من اجتماعی" در واقع، همان توقعات اجتماعی و انعکاس هنجارهای فرهنگی در درون خود افراد است و "من"، بخش نیروهای انگیزنده و تازه پیش بینی نشده است. در دیالکتیکی پیشرونده میان این دو فرآیند، "خود" به وجود می آید.</p>	<p>هربرت بلومر^۱</p>
<p>نقطه آغاز هستی شناسی گیدنز دیالکتیک میان فعالیتها و شرایط است که در زمان و مکان رخ می دهد. اعتماد به شیرازه زمان و مکان مربوط می شود. آنتونی گیدنز بین دو نوع اعتماد تمایز قائل می شود: (۱) اعتماد به افراد خاص و (۲) اعتماد به افراد یا نظام های انتزاعی. که با خرد کردن مورد دوم می توان به دسته بندی زیر دست یافت:</p> <ul style="list-style-type: none"> ۱- اعتماد بین فردی یا اعتماد به افراد آشنا ۲- اعتماد اجتماعی یا اعتماد تعمیم یافته یا اعتماد به دیگران ۳- اعتماد مدنی یا اعتماد به سازمانها و نهاد 	<p>آنتونی گیدنز^۲</p>
<p>سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه ای است که حاصل شبکه ای بادوام از روابط کامیاب نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل - یا به بیان دیگر، با عضویت در یک گروه - است. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می کند و آنان را مستحق «اعتبار» می سازد (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۱۴۷).</p> <p>به تعبیر بوردیو، سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که به دنبال تثبیت یا بازتولید روابط اجتماعی است که مستقیماً در کوتاه مدت یا بلندمدت قابل استفاده هستند. او، پیوندهای بادوام و متراکم را دارای اهمیت خاصی می داند زیرا که، میزان سرمایه اجتماعی هر فرد بستگی به تعداد روابط و میزان سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) تملک شده توسط هر رابطه دارد (Field, 2004: 17).</p>	<p>پیر بوردیو^۳</p>
<p>سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می دهد تا با استفاده از آن به منابع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، مجاری اطلاع رسانی، هنجارها و ضمانت اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق کرده یا منع می شوند. سرمایه اجتماعی می تواند به سه شکل ظاهر شود: اول) تکالیف و انتظاراتی که بستگی به میزان قابلیت اعتماد به محیط اجتماعی دارد، دوم) ظرفیت اطلاعات برای انتقال و حرکت در ساختار اجتماعی تا بتوان پایه ای برای کنش فراهم نمود، سوم) وجود هنجارهایی که توأم با ضمانت اجرایی مؤثر هستند. کلمن معتقد است که سرمایه اجتماعی متعلق به تعامل اجتماعی است (کلمن، ۱۹۹۸؛ به نقل از تاجبخش، ۱۳۸۴: ۵۱).</p>	<p>جیمز کلمن (۱۹۹۴)</p>
<p>سرمایه اجتماعی را به سادگی می توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیر رسمی تعریف</p>	<p>فرانسیس فوکویاما^۴</p>

- 1 -Herbert Blumer
- 2 -Anthony Giddens
- 3 -Pierre Bourdieu
- 4 -Francis Fukuyama

<p>کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آنان مجاز است، در آن سهم هستند؛ هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند. در ارتباط با سرمایه اجتماعی دو نکته می‌باید روشن گردد: نخست این که سرمایه اجتماعی متعلق به همه گروه هاست. دوم، سرمایه اجتماعی با توجه به علم سیاست و علم اقتصاد لزوماً چیز خوبی نیست. در این علوم همکاری و همیاری برای تمام فعالیت‌های اجتماعی خواه خوب یا بد، ضروری است (فوکویاما، ۱۳۸۵: ۱۰).</p>	
<p>سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه به عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضا جامعه موجود است. سرمایه اجتماعی وجوه گوناگون سازمان اجتماعی، نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ کارآیی جامعه را بهبود بخشد (پاتنام، ۱۳۹۲: ۲۸۵). پاتنام ضمن معرفی سرمایه اجتماعی ارتباط دهنده (یا جامع) و درون گروهی (یا انحصاری) به عنوان دو شکل اولیه سرمایه اجتماعی، عنوان می‌کند که سرمایه اجتماعی درون گروهی، هویت‌های انحصاری را تقویت کرده و باعث حفظ همگنی می‌شود و برای تقویت تعامل‌های خاص و انتقال همبستگی مفید است و همچنین در نقش یک نوع چسب قوی جامعه شناختی برای حفظ وفاداری درون گروهی قوی و تقویت هویت‌های مشخص، عمل می‌کند. سرمایه اجتماعی ارتباط دهنده، افراد متعلق به تقسیمات اجتماعی متنوع را گرد هم می‌آورد. و برای اتصال به ابزارها و امکانات خارجی و نشر اطلاعات مفید است و یک بینش جامعه شناختی فراهم می‌آورد که می‌تواند هویت‌ها و تعاملات وسیع‌تری را به وجود آورد (پاتنام، ۲۰۰۰؛ به نقل از فیلد، ۱۳۸۶: ۵۶).</p>	رابرت پاتنام ^۱
<p>این نظریه مربوط به سرمایه اجتماعی در سطح سازمان است که سرمایه اجتماعی را به دو سطح کلان و خرد تقسیم نموده است؛ سطح کلان اشاره به محیطی دارد که سازمان در آن فعالیت دارد و شامل قوانین، چارچوب حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط‌مشی‌های کلان است. سرمایه اجتماعی در سطح خرد به دو بعد شناختی و ساختاری تقسیم شده است. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه اجتماعی مانند ارزشها، عقاید، نگرشها، رفتار و هنجارهای اجتماعی می‌پردازد. این ارزشها شرایطی را در سازمان بوجود می‌آورند که افراد با یکدیگر همکاری نمایند. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در برگزیده ساختارها و شبکه‌هایی است که حاوی فرایندهای تصمیم‌گیری جمعی و رهبران پاسخگو می‌باشد.</p>	بین و هیکس ^۲

مفهوم خط‌مشی عمومی

امروزه، بسیاری از دانشمندان علوم سیاسی توجه خود را به دلیل توصیف و تشریح علت‌ها و پیامدهای فعالیت دولت، به خط‌مشی عمومی معطوف نموده‌اند. این توجه شامل توصیف محتوای خط‌مشی عمومی، تجزیه و تحلیل تاثیر نیروهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر محتوای خط‌مشی عمومی، جستاری پیرامون تاثیرات گوناگون نهادی و فرایندهای سیاسی بر خط‌مشی عمومی و ارزیابی پیامدهای منتظره و غیر منتظره خط‌مشی‌های عمومی بر اجتماع می‌باشد. خط‌مشی عمومی مجموعه‌ای از تصمیمات به هم وابسته است که به وسیله گروه‌ها یا بازیگران سیاسی با هدف دستیابی به اهداف خاص اتخاذ می‌شود. مبحث خط‌مشی از جمله مباحث مهم علم مدیریت است که طی سه دهه

1 - Robert Putnam

2 Bin & Hicks

گذشته به صورت جدی مورد توجه صاحب نظران قرار گرفته است. ایستون، خطمشی عمومی را اختصاص مقتدرانه ارزش ها برای اجتماع می‌داند و لاسول و کاپلان آن را به عنوان یک برنامه طرح ریزی شده از اهداف، ارزش و اقدامات تعریف می‌کنند. در همین راستا ویلسون، بر این عقیده بود که طرح ها و برنامه های دولتی به معنی اداره نمی باشد، بلکه اجرای آن به مفهوم اداره است؛ و اداره امور دولتی را شامل (۱) قوه اجرایی دولت؛ (۲) مشارکت در تدوین و اجرای خطمشی های دولتی؛ (۳) مشارکت در عرصه های قابل توجهی از مسایل مرتبط با رفتار انسانی، تلاش جمعی و گروهی انسان؛ (۴) تمایز از اداره امور خصوص با توجه به رسالت و اهداف؛ (۵) تولید کالاها و خدمات عمومی؛ (۶) ریشه در حقوق و در عین حال اجرای آن می‌دانست. اما وایت نسبت به تفکیک و جدایی خطمشی از اداره موافق نبود، او اعتقاد داشت ویلسون برای افزایش کارایی و جلوگیری از ریخت و پاش های اضافی در دستگاههای دولتی، به این تفکیک اصرار داشته است. در واقع، هدف ویلسون آن بود که با شعار جدایی میان خطمشی و اداره، سیستم شایستگی را جایگزین سیستم تاراج در اداره امور دولتی نماید. اما به زعم وایت، کارکنان و مقامات سازمان های دولتی در عمل هم واضع خطمشی ها هستند و هم اجرای آنها را بر عهده دارند و در عرصه واقعیت نمی توان مرزی برای جدایی کامل آنها ترسیم کرد. گودنو سیاست را " تجسم اراده دولت " و اداره را " اجرای آن اراده " می‌داند. به عقیده او جدایی اداره از سیاست از یک طرف اساس تفکیک قوای واقعی و از طرف دیگر مبنایی برای تربیت کادر متخصص و مسئول برای سازمان های دولتی است.

در سال ۱۹۴۹ لانگ در مقاله ای با عنوان "قدرت و اداره" نظریه امور اداری به عنوان فرایندی عقلایی و خطی را به چالش کشید. لانگ بیان کرد که فارغ از چارچوب ساختاری سازمان، قدرت در مسیرهایی از پیش تعیین شده در چارت سازمان جریان پیدا نمی کند؛ مهم تر از آن لانگ نقش منافع فردی در امور اداری را مطرح ساخت و در این رابطه تا آنجا پیش رفت که معتقد بود اصلی ترین و اولین هدف کارکنان سازمان، کسب و حفظ قدرت است که از آن طریق بتوانند موقعیت اداری خود را حفظ کنند. این امر به عنوان پیش نیاز تحقق سایر اهداف قلمداد می شود. مقاله لانگ علاوه بر کمکی که به رشته امور اداری کرد، در واقع به عنوان سرمنشاء بحث اجرای خطمشی نیز محسوب می شود؛ در حالی که صاحب نظرانی اجرا را به عنوان امری مفروض قلمداد می کردند، ولی لانگ جنبه های مختلفی از سازمان های بوروکراتیک را مورد توجه قرار داد که بعدها از موقعیت خاصی در ادبیات اجرای خطمشی بهره مند شدند. لانگ در مقاله خود تاثیر هویت سازمانی شناخته شده از سوی کارکنان بر اجرای خطمشی را نیز مورد بررسی قرار داد، به اعتقاد لانگ به جای آنکه اقدامات دولتی به عنوان نتیجه تعاون و توافق طرف های ذینفع قلمداد شود، باید آن را نتیجه رقابت شدید مراکز قدرت دانست؛ لذا قدرت و نه عقلانیت به عنوان ابزار موثر هماهنگی در سازمان قلمداد می شود. البته در رابطه با مطالب گفته شده یک محدودیت وجود دارد؛ به اعتقاد سایمون برای آن که افراد به شکل سازمانی فعالیت نمایند، یک محدوده قابل قبول وجود دارد که افراد در آن محدوده بر اساس خواست و نظر

سازمان و به شکل سازمانی فعالیت می‌کنند. زمانی که تقاضاهای سازمانی خارج از این محدوده قرار گیرد، انگیزه های فردی از سوی افراد مورد ارزیابی مجدد قرار می‌گیرد و در این حالت منافع سازمان مورد توجه افراد قرار نخواهد گرفت، پویایی موجود در رابطه فرد با سازمان مانع اصلی اعتبار بخشی به مدل عقلایی امور اداری است به ویژه زمانی که مساله اجرای خط‌مشی مورد نظر باشد. بنابراین، نظرات سایمون و عقلانیت اداری را دیگر نمی‌توان به عنوان الگوی ایده آل در نظر گرفت و از همین رو، گیشنهادات مطرح شده از سوی افراد متعدد آن است که در هنگام اقدام، هم انگیزه های فردی و هم انگیزه های سازمانی باید در نظر گرفته شود و تجمیع این دو انگیزه است که امکان دستیابی به بهترین نتیجه از اجرای خط‌مشی را ممکن می‌سازد. در این راستا، لیپسکی^۱ بحث های زیادی را در رابطه با نقش کارکنان صف در اجرا مطرح می‌سازد و بیان می‌کند که تصمیم‌های بوروکرات های شاغل در رده های پایین سازمان در نهایت به خط‌مشی‌هایی تبدیل می‌شود که باید به وسیله خود آن‌ها به اجرا درآید. دیدگاه مشابهی هم گیتز^۲ دارد که بر اساس آن، هم از نظر مفهومی و هم از نظر سازمانی، چرخه ای که از خط‌مشی مرکزی آغاز و به اجرای غیر متمرکز منتهی می‌شود، متضمن ابهام و عدم اطمینان است. در این چرخه هر دو گروه ذی ربط هم در موقعیت قدرت قرار دارند و همکاری و حمایت متقابل آن‌ها می‌تواند به اجرای موفقیت‌آمیز خط‌مشی‌ها منجر شود و هم متقابلاً فرصتی برای تاثیرگذاری بر عملیات برنامه و در نهایت بر ماهیت خط‌مشی اجتماعی دارند. به دلیل ناکامی های خط‌مشی‌های به اجرا درآمده تا سال های دهه ۱۹۶۰، رویکردهای متفاوتی از جمله رویکرد بالا به پایین، رویکرد پایین به بالا و رویکرد ترکیبی برای آن مطرح شد. رویکرد بالا به پایین که به عنوان نسل اول مطالعات اجرا از آن یاد می‌شود، بر مبنای بدبینی ناشی از عدم تحقق برنامه های متعدد دولتی و همچنین بررسی موارد متعددی بود که نمونه های بارز ناکامی در اجرا بودند. رویکرد از بالا به پایین از سوی المور با عنوان انگاشت رو به جلو^۳ معرفی می‌شود و به عنوان رویکردی خط‌مشی - محور^۴ شناخته شده است. بارت و فوج این رویکرد را تجویز خط‌مشی گذاران می‌نامند، چراکه به اعتقاد آن‌ها این رویکرد با آنچه خط‌مشی گذاران در نظر دارند انجام دهند، یعنی به اجرا درآوردن خط‌مشی سر و کار دارد (بارت و فوج، ۱۹۸۱: ۱۲). به اعتقاد بارداخ فرایند اجرا ماهیتی سیاسی دارد و به این دلیل ایده استفاده از ابزارهای نظریه بازی را برای توصیف بحث اجرای خط‌مشی مطرح ساخت. این امر منجر به مباحثی شد که بعدها از سوی طرفداران نظریه پایین به بالا نیز مورد استفاده قرار گرفت. پیشنهاد اصلی وی توجه به فرایند سناریونویسی است؛ به معنای آن که زمانی اجرای توأم با موفقیت خط‌مشی امکان پذیر خواهد بود که خط‌مشی گذاران بتوانند بازی های اجرا را به درستی سازمان دهی و تدوین کنند. مدل ناکامورا و اسمال وود^۵ مدلی است که

1-Ipsky

2-Giez

3-Forward mapping

4-Rlicy centred

5- Nakamura and Smallwood

ماهیت آن با رویکرد بالا به پایین قرابت دارد. این مدل سه عرصه متفاوت در قلمرو خطمشی را مطرح می کند که در هر عرصه گروهی از بازیگران شامل تدوین کنندگان، مجریان و ارزیابان قرار دارند؛ بازیگران مختلف با ویژگی هایی که در پنج سناریو تکنوکراسی کلاسیک، تفویض اختیار اداری، چانه زنی، قدرت تشخیص، کارآفرینی بوروکراتیک مشخص شده با یکدیگر پیوند می یابند. در این مدل که توجهات را به ماهیت روابط و توزیع مسئولیت و ابتکار عمل میان بازیگران خطمشی معطوف می کند، ۴ معیار دستیابی به هدف، کارایی قانون گذاران، عکس العمل خدمت گیرندگان (مراجعان) و حفظ و نگهداری سیستم برای ارزیابی پیامدهای خطمشی معرفی شده است. ساباتیر و مازمانیان که بین تدوین و اجرای خطمشی تفکیک قائل می شوند، طیفی از متغیرهای قانونی، سیاسی و اثرگذار بر مراحل مختلف فرایند اجرا را شناسایی و در قالب شش شرط کلی (۱) اهداف مشخص، شفاف و یکپارچه، (۲) تئوری علت و معلولی مناسب، (۳) قانونی بودن ساختار فرایند اجرا، (۴) مهارت و تعهد کافی مسئولین اجرایی، (۵) پشتیبانی و حمایت گروه های ذی نفوذ و (۶) تغییرات در شرایط سیاسی - اجتماعی برای دستیابی موفقیت آمیز به اهداف قانونی اجرا دسته بندی کردند. سه شرط اول باید در زمان تدوین اولیه خطمشی مورد توجه قرار گیرد و سه شرط بعدی محصول فشارهای سیاسی و اقتصادی به فرایند اجرای خطمشی در طول دوره اجرا است. نظریه پردازان طرفدار رویکرد پایین به بالا به مطالعه آنچه واقعاً در سطح خدمت گیرندگان اتفاق می افتد و تحلیل عواملی که بر عملکرد در سطوح پایین تاثیر می گذارد، تاکید دارند؛ بنابراین مطالعات مربوط به این جریان فکری نوعاً از پایین و از طریق شناسایی شبکه بازیگران درگیر در نقطه نهایی فرایند اجرا شروع می شود. نظریه پردازان رویکرد پایین به بالا، ایده ناظر بر تعریف خطمشی ها در سطح مرکزی و نیاز مجریان به توجه بی چون و چرا به این اهداف را رد می کنند، پس از ناکامی رویکردهای بالا به پایین و پایین به بالا، از سوی این تحلیلگران مدل های جدید مطرح گردید که عناصر هر دو رویکرد را برای اجتناب از ضعف های مفهومی آن ها با هم ترکیب کردند. یونس و دیویدسون رویکرد ترکیبی را به این شکل توضیح می دهند: "ما نه می توانیم دیدگاه بارداخ (از نظریه پردازان رویکرد بالا به پایین) را رد کنیم که معتقد است خطمشی گذاران می کوشند تا بازی برنده ای داشته باشند و نه نظر ویدرلی و لیسکی (از نظریه پردازان رویکرد پایین به بالا) را نادیده بگیریم که معتقدند بوروکرات های سطح خیابان، در فرایند چانه زنی که در عرصه اجتماعی و سیاسی کاملاً فائق است، خطمشی های مورد نظر خود را تدوین می کنند". در همین راستا، ساباتیر در بحث خود چارچوب ائتلاف طرفداران را مطرح کرد. در این باره، ساباتیر و مازمانیان معتقدند که در نظر گرفتن بازه زمانی کوتاه مدت ۴ تا ۵ ساله برای ارزیابی خطمشی ها علاوه بر گمراه کننده بودن نتایج، ویژگی بسیار مهم فرایند خطمشی یعنی یادگیری خطمشی را نادیده می گیرد. آن ها بر این عقیده اند که طرفداران برنامه با مشاهده کاستی های برنامه موجود و تحلیل آن و یادگیری ناشی از آن، مجموعه ای از راهبردهای جدید را برای اصلاح آن تدوین کرده و به مورد اجرا خواهند گذاشت. تأکید بر یادگیری خطمشی در رویکرد بالا به پایین دیده نمی شود، به همین دلیل آن ها

از فنون رویکرد پایین به بالا برای تبیین راهبردهای طیف وسیعی از بازیگران برنامه استفاده می‌کنند، این امر نکته اصلی رویکرد ترکیبی ساباتیر و مازمانیان و تحلیل تغییر خط‌مشی در بازه زمانی بلند مدت است. اثرات تغییرات اجتماعی - اقتصادی بیرون از شبکه بر منابع و راهبرد بازیگران، تلاش بازیگران مختلف برای تغییر مختصات قانونی برنامه‌های دولتی به منظور دستیابی به اهداف خود در طول زمان و تلاش بازیگران جهت بهبود درک عوامل اثرگذار بر مساله و وزن نسبی آن‌ها در اثر تجارب به دست آمده، اجزای مورد توجه در این ترکیب است. همچنین در این ترکیب، تمرکز از اجرای خط‌مشی به تغییر خط‌مشی منتقل می‌شود؛ درنهایت با توجه به طولانی شدن دوره تحلیل در این مدل، لزوم گروه بندی بازیگران در قالب تعداد قابل مدیریتی از گروه‌ها جهت جلوگیری از ورود اطلاعات بیش از حد به تحلیل، پدیدار می‌شود؛ بهترین رویکرد در این گروه بندی توجه به نظام باورهاست. اصطلاح ائتلاف طرفداران در این مدل، به مجموعه بازیگران دولتی و خصوصی با مجموعه ای مشترک از باورها اشاره دارد که به دنبال دستیابی به اهداف خود در طول زمان مورد نظر هستند (ساباتیر، ۱۹۸۶: ۳۷).

ستاد اجرایی فرمان امام (ره)

ستاد اجرایی فرمان امام (ره) در تاریخ ۱۳۶۸/۰۲/۰۸ و با صدور فرمان امام خمینی (ره) در پی جلوگیری از حیف و میل اموال بازمانده از رژیم گذشته و ایادی آن و همین‌طور اموال افرادی که از طرق نامشروع به کسب ثروت پرداخته بودند، تأسیس گردید. این ستاد در دو بخش حاکمیتی (اجرای اصل ۴۹ قانون اساسی) و اقتصادی فعالیت دارد. در بخش حاکمیتی به امور مربوط به اموال مجهول‌المالک و بدون صاحب، ارث بلاوارث، اموال صاحب متواری، کالاهای قاچاق بلاصاحب و اموال رها شده پرداخته می‌شود. بخش اقتصادی ستاد نیز شامل سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر است. سازمان اموال و املاک که به استناد مصوبه مورخ ۱۳۸۶/۰۵/۱۳ هیات امنای ستاد تشکیل گردید، طبق مقررات مندرج در اساسنامه و بر اساس آیین‌نامه‌های مصوب هیات امنای و دستورالعمل‌های ابلاغی اداره می‌شود. این سازمان فاقد شخصیت حقوقی است و هدف آن تحقیق، شناسایی، تملک، تثبیت مالکیت، نگهداری، اداره، سرپرستی، بهره‌برداری، مشارکت، تغییر، تبدیل ساخت و ساز مرمت و بهسازی، فروش اموال، املاک و دارایی‌هایی که در چارچوب اساسنامه ستاد از سوی ریاست ستاد در اختیار سازمان قرار می‌گیرد، می‌باشد. گروه توسعه اقتصادی تدبیر نیز که در سال ۱۳۸۷ به منظور مدیریت بهینه سرمایه‌گذاری‌های ستاد تأسیس شد، دارای فعالیت‌هایی در ۸ شاخه می‌باشد: (۱) گروه توسعه ساختمان تدبیر؛ (۲) گروه توسعه انرژی تدبیر (سهامی خاص)؛ (۳) شرکت سرمایه‌گذاری تدبیر (سهامی خاص)؛ (۴) گروه مشاوران مدیریت و مطالعات راهبردی تدبیر؛ (۵) نواندیشان کشت و صنعت تدبیر؛ (۶) شرکت انرژی گستر نصیر؛ (۷) شرکت مبین ایران؛ (۸) شرکت گروه دارایی برکت (سهامی عام)؛ با توجه به ایفای وظایف و مأموریت‌های محوله و در راستای منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بنای فعالیت ستاد در بخش‌های عمومی و اجتماعی، تأسیس بنیادهای فعال در این زمینه در دستور کار ستاد قرار گرفت. در این راستا، در ۲۰ آذر ۱۳۸۶ بنیاد برکت با خط‌مشی‌های الف) تاکید بر این باور که توسعه اقتصادی مناطق محروم و

کمتر توسعه یافته از طریق سرمایه گذاری و راه اندازی بنگاه های اقتصادی با توجه به مزیت های نسبی در این مناطق و اشتغال پایدار امکان پذیر است؛ ب) تاکید بر ایجاد فرصت های شغلی محلی و جلوگیری از مهاجرت نیروهای بومی از مناطق محروم و کمتر توسعه یافته؛ ج) تاکید بر مشارکت به شکل غیرتصدی گرایانه و غیر ماندگار کارآفرینان و سرمایه گذاران در جهت راه اندازی بنگاه های اقتصادی در قالب اصول اقتصاد و مالیه اسلامی، توجه ویژه به انجام امور زیر بنایی، ایجاد و توسعه فضای آموزشی و فرهنگی به عنوان مکمل فعالیت های اقتصادی در مناطق محروم تأسیس گردید. هدف تأسیس بنیاد برکت آن است که تا به عنوان مجموعه ای برای توانمندسازی اقتصادی، عمومی و اجتماعی و انجام امور عام المنفعه در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته فعالیت نماید و پیام آور برکت و توسعه در این مناطق باشد. همچنین پیرو فرمان امام، بنیاد احسان برکت (به عنوان بنیادی اجتماعی) در سال ۱۳۹۷ به دلیل تقویت ضریب امنیت کشور، حفظ و حراست از انقلاب اسلامی و در راستای تحقق اهداف خودیاری و ایجاد موجبات و گسترش سرمایه اجتماعی برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، ایجاد مرجعیت اجتماعی برای ستاد، ارائه خدمات نوین با استفاده از ظرفیت رهبران اجتماعی، سمن ها (سازمان های مردم نهاد)، خیریه ها، کسب و کارها، بنگاه های اجتماعی در سطح کشور، تقویت فرایندهای مردم پایه شکل گرفت. خط مشی های این بنیاد بر حوزه خدمات سلامت، خدمات مالی و حمایتی، مرکز فوریت های امدادی و گروه های جهادی تأکید دارد.

پیشینه پژوهش

گراوند و همکاران (۱۳۹۵) رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه را مورد بررسی قرار داده و دریافته اند که میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید رابطه ای معنادار وجود دارد. همچنین بین مولفه های سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت سیاسی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت ها و دوستی ها) و عملکرد شغلی اساتید رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. اکبرزاده صفوئی و همکاران (۱۳۹۵) به مطالعه نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان پرداخته و دریافته اند که سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دارای تأثیری مستقیم و معنادار است و بهبود فرایندهای مربوط به تعهد کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی که متاثر از عواملی چون سرمایه اجتماعی است، منجر به ارتقای عملکرد شغلی کارکنان می شود. صابرمعاش و حسین زاده (۱۳۹۴) پژوهشی را با هدف بررسی تاثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که هر سه بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی سرمایه اجتماعی و مولفه های روابط شبکه ای، شکل و ترکیب روابط شبکه ای، سازمان انطباق پذیر و اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیری معنادار و مستقیم دارد. آزادی و عیدی (۱۳۹۴) نیز اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان را با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج گویای آن بود که مدل پژوهش از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است و تمامی رابطه های بین متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه

بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان بود. نتایج نشان داد که تعامل سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی دارد. همچنین، برای کسب مزیت رقابتی، شرکت‌های فعال در حوزه گردشگری، می‌توانند با افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه، بیش از پیش از پتانسیل سرمایه اجتماعی استفاده کنند (به نقل از محمودزاده و صداقت، ۱۳۹۲). دای و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکتی با تمرکز بر نقش سن شرکت و ویژگی‌های صنعت پرداختند. نتیجه پژوهش آنها گویای آن بود که تعامل سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی، تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی دارد. علاوه بر این، نوآوری و جسارت شرکت‌های بزرگ، منجر به بهبود و تقویت رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد مالی شرکت می‌شود. الینگر^۲ و همکاران (۲۰۱۳) نقش سرمایه اجتماعی بر نگرش‌ها و هنجارهای کاری کارکنان خدماتی و نیز عملکرد شغلی آنها را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که سرمایه گذاری سازمان در حوزه سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به تعهد بیشتر کارکنان بخش خدمات و نیز بهبود عملکرد آنها شود. همچنین، مشخص گردید که تعهد بر عملکرد سازمان دارای تأثیری مستقیم و معنادار است و سرمایه اجتماعی نیز بر عملکرد شرکت دارای هر دو نوع تأثیر مستقیم و غیر مستقیم است. ژنگک^۳ (۲۰۰۸) و بروکس و نافخو^۴ (۲۰۰۶) نیز در پژوهش‌های خود مطرح به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق ایجاد نوآوری و تسهیم دانش، کاهش هزینه‌های مبادلات و غیره بر عملکرد سازمان تأثیر گذارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی رابطه بین سیرت نیکوی مدیران، خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) و سرمایه اجتماعی و سپس اعتبارسنجی آن بود؛ لذا، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد که با رویکرد آمیخته و در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) شهرهای تهران و کرمان بود. اعضای نمونه آماری به روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند و مصاحبه‌هایی نیمه‌ساختارمند با آنها صورت گرفت. بر اساس قاعده اشباع نظری، در مصاحبه هفدهم، اشباع نظری حاصل شد؛ لکن، برای اطمینان مصاحبه با سایر خبرگان ادامه یافت و بدین ترتیب حجم نمونه آماری، ۲۲ نفر تعیین گردید. جامعه آماری بخش کمی پژوهش را کارشناسان و مدیران ستاد اجرایی فرمان امام (ره) تشکیل دادند که بر اساس جدول کوهن ۱۹۱ نفر از آنها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده

1 Di et al.

2 Hinger

3 Zheng

4 Books & Nafukho

انتخاب شدند و اعضای نمونه آماری را تشکیل دادند. ویژگی‌های نمونه آماری هر دو بخش کیفی و کمی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های نمونه آماری

جامعه آماری بخش کیفی							
۸	۱۵ تا ۲۰ سال	سابقه	۸	کارشناسی ارشد	تحصیلات	۱۹	مرد
۱۴	بیش از ۲۱ سال	خدمت	۱۴	دکتری		۳	زن
جامعه آماری بخش کمی							
۸۶	۱۱ تا ۲۰ سال	سابقه خدمت	۱۶	دیپلم و فوق‌دیپلم	تحصیلات	۶۰	۳۱ تا ۴۰ سال
۷۶	۲۱ تا ۳۰ سال		۱۳	لیسانس		۸۹	۴۱ تا ۵۰ سال
۲۹	بیشتر از ۳۰ سال		۱۶۲	فوق لیسانس		۴۲	۵۱ تا ۶۰ سال

تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، بر اساس فرآیند تحلیل مضمون صورت گرفت و نتیجه در ۴ دسته کدهای اولیه، مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر طبقه‌بندی گردید و بدین ترتیب الگوی پژوهش شکل گرفت. روایی این بخش بر اساس روایی درونی و بیرونی ارزیابی گردید؛ بدین ترتیب که با بررسی الگوی تدوین شده حاصل از مطالعات نظری توسط خبرگان منتخب، روایی درونی تأیید گردید. در رابطه با روایی بیرونی (انتقال‌پذیری) نیز تلاش شد با توجه به تخصص و جایگاه سازمانی هریک از مصاحبه‌شوندگان و لحاظ کردن این موضوع در انتخاب آن‌ها، احتمال انتقال مفاهیم به سایر محیط‌ها افزایش داده شود. جهت سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده گردید که بر اساس رابطه ۱ محاسبه می‌گردد. بدین ترتیب که، یکی از خبرگان حوزه پژوهش کدهای موجود را در مفاهیم مرتبط دسته‌بندی نمود، سپس مفاهیم ایجاد شده با مفاهیم ارائه‌شده توسط محقق مقایسه شده و با استفاده از فرمول مذکور مقدار این شاخص محاسبه شد.

$$Kappa = \frac{PA_0 - PA_E}{1 - PA_F} \quad \text{رابطه ۱.}$$

در این فرمول، مقدار PA_0 نمایانگر میزان توافق دو ارزیاب و مقدار PA_E نمایانگر میزان توافق مورد انتظار است. همچنین مقدار کاپای کمتر از صفر گویای توافق ضعیف؛ صفر تا $0/2$ بی‌اهمیت بودن توافق؛ $0/21$ تا $0/4$ توافق متوسط؛ $0/41$ تا $0/6$ توافق مناسب؛ $0/61$ تا $0/8$ توافق معتبر و $0/81$ تا توافق عالی است. نتایج کسب شده در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. مقدار شاخص کاپای متغیرهای پژوهش

متغیر	مقدار شاخص کاپا	وضعیت توافق
خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی	۰/۷۵۰	معتبر
سیرت نیکوی مدیران	۰/۶۶۷	معتبر
سرمایه اجتماعی	۰/۲۹۸	متوسط

ابزار مورد استفاده در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که بر اساس یافته‌های بخش کیفی تدوین گردید. به منظور سنجش روایی در این بخش، از روایی محتوا و روایی سازه و به منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کمی نیز در محیط نرم‌افزاری اسمارت پی ال اس^۲ و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. بدین ترتیب که ابتدا برازش الگوی اندازه‌گیری بررسی شد و بعد از آن، الگوی پیشنهادی و معنی‌داری روابط بین متغیرها با استفاده از تحلیل مسیر^۳ مورد سنجش قرار گرفت. به گزارش آزمون‌های بخش کمی در بخش یافته‌های پژوهش اشاره می‌شود.

یافته‌های پژوهش

تحلیل مضمون مصاحبه‌ها

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با روش تحلیل مضمون صورت گرفت و بدین ترتیب با استخراج گزاره‌های هر مصاحبه و بهره‌گیری از مبانی نظری ۹۳ کد اولیه، ۲۲ مضمون پایه، ۹ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر حاصل شد. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه با خبرگان

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	منع اسراف و تبذیر در همه شئون، دوری از موازی کاری‌های متعدد و وجود مرجع متمرکز، کمک به رفع محرومیت منطقه‌ای، انجام فعالیت‌های جهادی	بهبود معیشت	فقرزدایی و رفع محرومیت	خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی
۲	بزرگواری و کرامت نفس در برخورد با دیگران، حامی مظلوم بودن و یاری به بینوایان، بخشندگی و مردم‌نوازی	تقویت روحیه غمخواری		
۳	تأمین رفاه عمومی، گسترش سیاست‌های تمرکززدایی، پاسخگویی به نیازهای انسانی	پیشرفت اجتماعی		
۴	توسعه زیرساخت‌های آموزشی، شناسایی و حمایت از فعالان	آموزش و توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد		

- 1- Composite Reliability (CR)
- 2- Smart PLS
- 3- Multiple Regression

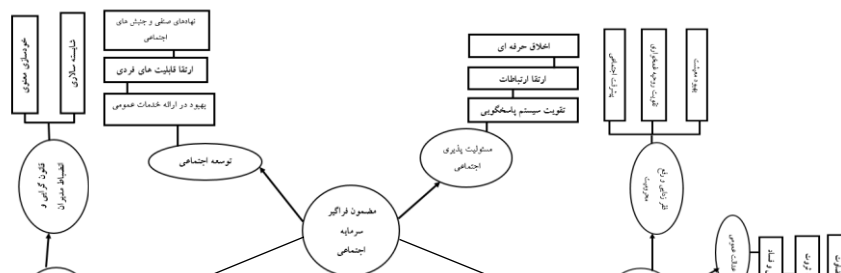
ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر	
۵	و دغدغه‌مندان حوزه کارآفرینی اجتماعی، ترویج فرهنگ نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی	توانمندسازی	و پایدار		
	ساده‌سازی مسیر رشد کارآفرینی، نظارت و صدور مجوز فعالیت‌های اقتصادی، اشتغال در مناطق روستایی و کمتر توسعه‌یافته، حرکت در مسیر رونق و جهش تولید	تأکید بر افزایش تولید			
۶	هم‌افزایی توانمندی‌ها، شناسایی و غربالگری ایده‌های جدید در حوزه‌های اجتماعی، مأموریت دادن و قدرت بخشی، اصلاح خدمات کشوری برای ارتقای خدمت‌گرایی	توانمندسازی در مشارکت	بهره‌برداری از فرصت‌ها		
	ایجاد سازوکارهای جلب مشارکت بنیادین عموم مردم، استفاده مؤثر و بهینه از نیروهای بالقوه و انسانی، القا اعتماد به نفس به مردم، ترویج سازو کارهای بازخورد، ایجاد فرصت برای مداخله انجمن‌های اجتماعی	استفاده از ظرفیت‌های مردمی			
۸	نابرابری در دسترسی به امکانات، تبعیض در دسترسی به فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی، مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها، سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی، عدم تبعیض در برخورد با فساد، توجه به ارزش و کرامت انسان	دوری از تبعیض و فساد	عدالت عمومی		
	ممنوعیت مبادلات ناسالم اقتصادی، استرداد اموال به بیت‌المال، مبارزه با رفاه‌طلبی مدیران، کاهش فاصله طبقاتی	توزیع عادلانه ثروت			
	نظارت بر قضاوت، دعوت به صلح و سازش، رعایت حقوق شهروندی، ایجاد فرصت‌های برابر، مدارا در سلايق و مدیریت مطلوب	اعتدال در قضاوت			
۱۱	آموزش و توسعه، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، چشم‌انداز به آینده، توجه به جمع‌گرایی و اجتماعی بودن	توسعه سرمایه انسانی	ایجاد روابط ضابطه‌مند		
	تشکیل جلسات منظم، هم‌افزایی و جلب مشارکت، ارائه بازخورد فرآیندها	پیگیری در مشارکت			
۱۳	دوری از زیاده‌طلبی و استبداد، دوری از هوای نفس، تدبیر و دریافت مشورت از انسان‌های صالح، دوری از ریا و تزویر، کنترل قدرت‌طلبی و ریاست‌جویی	خودسازی معنوی	قانون‌گرایی و انضباط مدیران	سیرت نیکوی مدیران	
	شایسته خواهی به‌عنوان یک ارزش اجتماعی، ایجاد باور، تمایل و احترام به شایستگان، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، بزرگواری و بزرگ‌منشی در برابر مخالفان، ایجاد انگیزش در کارکنان، داشتن ظرفیت روحی و کاری	شایسته‌سالاری			
۱۵	توجه به خانواده‌های کم‌برخوردار، ارتقا نوآوری اجتماعی، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تسهیل ازدواج و تشکیل	درگیر شدن در	هماهنگی و وحدت		

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱۶	خانواده، سلامت روان و بهبود کیفیت زندگی	مسائل اجتماعی		
	تعالی و خودشکوفایی اجتماعی و فرهنگی، توانمندسازی مدیریت، ارزیابی مداوم و مستمر، ارائه خط‌مشی‌های اجتماعی خارج از بوروکراسی	وحدت ساختاری		
۱۷	تواضع و فروتنی، تعهد کاری، امانت‌داری، شجاعت و جسارت	ارتقای قابلیت‌های فردی	توسعه اجتماعی	سرمایه اجتماعی
	برقراری ارتباط نهادینه میان خط‌مشی‌پژوهان و خط‌مشی‌گذاران حوزه‌های اجتماعی، توجه به طرح‌های دانش‌بنیان، طرح سلامت الکترونیک، راه‌اندازی بنیاد احسان	نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی		
۱۹	توسعه زیرساخت‌های آموزشی و بهداشتی، ارائه طرح‌های حمایتی معیشتی، تشکیل صندوق قرض‌الحسنه اشتغال کشور، اجرای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی	بهبود در ارائه خدمات عمومی		
۲۰	وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی، صادق بودن، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری	اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
	تنظیم روابط کار، صراحت و شفافیت ارتباطات، ایجاد اعتماد مؤثر، سازگاری و نگرانی در مورد منافع طرفین	ارتقا ارتباطات		
۲۲	احترام به قضاوت و دانش تخصصی افراد، اجابت دستورات و احکام خارج سازمان، تبعیت از قانون، تکریم مردم و جلب رضایت ارباب‌رجوع، تسریع در انجام خواسته‌های مردم	تقویت سیستم پاسخگویی		

با توجه به جدول ۴، عوامل اجرای خط‌مشی‌های عمومی اجرایی را می‌توان در قالب مضامین پایه بهبود معیشت، تقویت روحیه غمخواری، پیشرفت اجتماعی، آموزش و توانمندسازی، تأکید بر افزایش تولید، توانمندسازی در مشارکت، استفاده از ظرفیت‌های مردمی، دوری از تبعیض و فساد، توزیع عادلانه ثروت و اعتدال در قضاوت و ۴ مضمون سازمان‌دهنده فقرزدایی و رفع محرومیت، توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار، بهره‌برداری از فرصت‌ها و عدالت عمومی معرفی کرد. همچنین، ۶ مضمون پایه توسعه سرمایه انسانی، پیگیری در مشارکت، خودسازی معنوی، شایسته‌سالاری، درگیر شدن در مسائل اجتماعی و وحدت ساختاری در قالب ۳ مضمون سازمان دهنده معرف سیرت نیکوی مدیران هستند. سرمایه اجتماعی نیز در قالب ۶ مضمون پایه ارتقای قابلیت‌های فردی، نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی، بهبود در ارائه خدمات عمومی، اخلاق حرفه‌ای، ارتقا ارتباطات و تقویت سیستم پاسخگویی و ۲ مضمون سازمان دهنده توسعه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شناسایی گردید. در توضیح بعضی از مفاهیم می‌توان به نظر یکی از خبرگان اشاره کرد که موازی کاری را یکی از بزرگ‌ترین آسیب‌هایی می‌داند که می‌تواند به پیکره خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی که مؤلفه‌ای مهم در جامعه است، وارد شود و اثر مخرب بگذارد. مقام معظم

رهبری همواره با تأکید بر مقوله فرهنگ، خواستار آن هستند که امور فرهنگی به صورت آتش به اختیار، خودجوش و تمیز انجام شود. صاحب نظر دیگری معتقد بود که رفع محرومیت و ایجاد تعادل و توازن در توسعه مناطق از اهداف اصلی و اساسی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) است؛ به همین دلیل، در مناطق محروم نیز با استفاده از ظرفیت‌ها و کمک ستاد اجرایی فرمان امام، گام‌های مناسبی در رفع محرومیت و توسعه مناطق برداشته می‌شود. تعدادی از خبرگان نیز بر این نظر استوار بودند که توسعه کارآفرینی اجتماعی یکی از مهم‌ترین راهکارهای حل مسائل و آسیب‌های اجتماعی است و کارآفرینان اجتماعی به عنوان نیرو محرکه توسعه پایدار اجتماعی - اقتصادی، نقش به‌سزایی در رفع چالش‌های اجتماعی و برقراری عدالت اجتماعی ایفا می‌نمایند. همچنین یکی از خبرگان عنوان نمود که مدیریت سازمان با ایفای دو نقش کلی زمینه‌ساز و عامل برابرسازی فرصت‌ها، مسیر رسیدن به عدالت اجتماعی، برابری انسان‌ها و درنهایت دستیابی به توسعه پایدار را رقم می‌زند؛ بدین ترتیب ایجاد فرصت‌های برابر به عنوان یکی از کدهای مرتبط با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی شناسایی گردید. توجه به جمع‌گرایی و اجتماعی بودن به عنوان یکی از شاخص‌های سیرت نیکوی مدیران نیز خود را در نظرات تعدادی از خبرگان نشان داد؛ به عنوان مثال یکی از صاحب‌نظران چنین اذعان داشت که جمع‌گرایی به معنی یک چارچوب اجتماعی محکم است که افراد انتظار دارند سایر کسانی که در این گروه قرار دارند، به آنان توجه کنند و هرگاه با مسئله یا مشکلی روبه‌رو شدند، به حمایت از آنان برخیزند. حتی یکی از صاحب‌نظران شایسته خواهی به عنوان یک ارزش اجتماعی را مورد توجه قرار مداد و بیان کرد که می‌توان ادراک از شایسته‌سالاری مدیران را شامل ذهنیت، تلقی و نگرش‌های کارکنان در مورد میزان اعمال ایده‌ها، دیدگاه‌ها، ساختارها و عملیات شایسته‌سالارانه از سوی مدیران سازمان دانست که به عنوان یک ارزش اجتماعی در می‌آید. خیره‌دگیری با تأکید بر توسعه زیرساخت‌های آموزشی و بهداشتی بیان کرد که از ابتدای انقلاب تاکنون موردتهاجم یا تحریم بوده‌ایم و برخی محرومیت‌ها به ما تحمیل شده که برای جبران این محرومیت‌ها، ستاد اجرایی در توسعه زیرساخت‌ها و ارائه خدمات پزشکی از راه دور، نقش مؤثری ایفا کرده است. تسریع در اجرای عدالت از جمله شاخص‌های سرمایه اجتماعی بود که در متن مصاحبه با خبرگان خود را نشان داد؛ از جمله در این صحبت که "در راستای اجرای عدالت و با توجه به اینکه مردم صاحبان اصلی این نظام هستند، تسریع در انجام امورات مربوط به مردم از وظایف اصلی ستاد اجرایی فرمان امام است". به اعتقاد صاحب نظر دیگری، "جامعه به افرادی که به ارزش‌ها ارج نهاده و به هنجارهای اجتماعی جامعه عمل نمایند به عنوان سرمایه نگاه خواهد کرد" که این خود نشان‌دهنده رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به عنوان یکی از شاخص‌های سرمایه اجتماعی است.

با توجه به عوامل شناسایی شده، مدلی که می‌تواند بیانگر ارتباط بین متغیرهای پژوهش باشد در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. رابطه بین سیرت نیکوی مدیران، خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) و سرمایه اجتماعی

یافته‌های استنباطی

پیش از اعتبارسنجی مدل توسط رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا بر اساس بارهای عاملی به ارزیابی روان‌سنجی پرسشنامه پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۵ آورده شده است. بر این اساس، شاخص‌هایی که بار عاملی معنادار (بیشتر از ۱/۹۶) و بیشتر از ۰/۵ دارند، در مدل باقی می‌مانند. در غیر اینصورت شاخص مربوطه از مدل حذف می‌گردد و از این طریق می‌توان مدل را بهبود بخشید.

جدول ۵. مقادیر استاندارد و معناداری بار عاملی شاخص‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

شخص	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	شخص	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	شخص	بار عاملی استاندارد شده	آماره t
۱	۰/۵۱۲	۶/۲۲۶	۳۲	۰/۵۶۶	۶/۷۷۲	۶۳	۰/۷۴۱	۱۳/۳۵۶
۲	۰/۴۴۹	۴/۶۴۷	۳۳	۰/۷۰۱	۱۱/۱۷۷	۶۴	۰/۷۲۳	۱۳/۸۷۶
۳	۰/۵۸۳	۸/۸۷۴	۳۴	۰/۵۳۶	۶/۶۳۵	۶۵	۰/۸۱۸	۲۳/۰۶۸
۴	۰/۶۶۳	۱۱/۰۳۲	۳۵	۰/۷۰۲	۱۱/۲۰۸	۶۶	۰/۷۰۷	۱۶/۲۰۹
۵	۰/۳۷۳	۳/۱۵۲	۳۶	۰/۵۹۵	۸/۰۸۴	۶۷	۰/۷۹۲	۲۰/۵۹۳
۶	۰/۶۵۵	۹/۹۲۶	۳۷	۰/۶۱۰	۱۱/۲۶۹	۶۸	۰/۶۳۲	۹/۱۸۳
۷	۰/۴۳۹	۳/۴۳۳	۳۸	۰/۵۹۷	۹/۴۹۹	۶۹	۰/۶۷۰	۱۱/۷۰۱
۸	۰/۶۲۷	۹/۱۶۷	۳۹	۰/۵۲۱	۵/۳۳۵	۷۰	۰/۸۰۱	۲۳/۶۱۷
۹	۰/۷۹۱	۲۹/۷۵۴	۴۰	۰/۶۱۰	۹/۵۰۴	۷۱	۰/۷۷۷	۱۸/۲۰۴

۱۶/۰۴۰	۰/۷۴۷	۷۲	۱۳/۴۱۶	۰/۶۹۵	۴۱	۹/۶۴۴	۰/۶۶۲	۱۰
۱۵/۲۸۱	۰/۷۴۵	۷۳	۱۳/۵۹۱	۰/۷۳۶	۴۲	۱۱/۴۴۸	۰/۶۵۵	۱۱
۱۶/۲۷۳	۰/۷۷۱	۷۴	۱۷/۴۵۲	۰/۷۶۴	۴۳	۷/۴۴۵	۰/۵۸۸	۱۲
۱۸/۷۰۸	۰/۷۵۶	۷۵	۱۵/۳۸۴	۰/۷۵۳	۴۴	۷/۰۵۹	۰/۵۹۰	۱۳
۱۶/۴۱۶	۰/۷۳۹	۷۶	۱۱/۴۸۷	۰/۷۱۳	۴۵	۱۶/۱۱۸	۰/۷۸۳	۱۴
۱۳/۰۲۹	۰/۷۲۰	۷۷	۲۲/۲۶۵	۰/۷۷۲	۴۶	۱۴/۱۲۴	۰/۷۴۴	۱۵
۱۸/۱۲۲	۰/۷۸۳	۷۸	۱۳/۵۴۰	۰/۷۳۱	۴۷	۱۲/۰۵۳	۰/۶۸۳	۱۶
۱۵/۲۶۵	۰/۷۴۷	۷۹	۱۳/۵۶۵	۰/۷۰۰	۴۸	۹/۸۹۳	۰/۶۵۵	۱۷
۱۰/۶۶۶	۰/۶۷۱	۸۰	۸/۳۳۰	۰/۶۱۸	۴۹	۱۰/۴۴۰	۰/۶۵۸	۱۸
۱۳/۲۵۴	۰/۶۹۴	۸۱	۱۳/۵۰۹	۰/۷۱۱	۵۰	۱۶/۳۶۲	۰/۷۳۰	۱۹
۱۴/۲۴۶	۰/۷۰۸	۸۲	۱۳/۵۲۶	۰/۷۲۵	۵۱	۲۲/۷۲۳	۰/۷۸۹	۲۰
۴/۸۲۲	۰/۵۲۶	۸۳	۱۵/۲۷۸	۰/۷۳۷	۵۲	۲۰/۰۳۳	۰/۷۶۶	۲۱
۱۸/۳۱۵	۰/۷۹۵	۸۴	۱۶/۸۷۶	۰/۷۳۹	۵۳	۱۴/۱۱۶	۰/۷۱۷	۲۲
۱۳/۹۰۷	۰/۷۱۸	۸۵	۱۲/۸۷۷	۰/۶۹۶	۵۴	۱۶/۰۸۴	۰/۷۵۲	۲۳
۱۲/۸۰۷	۰/۷۱۸	۸۶	۱۷/۸۷۵	۰/۷۶۹	۵۵	۱۶/۷۲۷	۰/۷۲۹	۲۴
۱۴/۶۷۵	۰/۷۲۶	۸۷	۲۰/۹۴۳	۰/۷۶۲	۵۶	۱۷/۱۱۱	۰/۷۵۳	۲۵
۱۶/۸۸۷	۰/۷۷۳	۸۸	۸/۸۲۲	۰/۶۷۵	۵۷	۱۴/۶۵۰	۰/۷۵۸	۲۶
۱۸/۴۸۶	۰/۷۷۴	۸۹	۱۷/۴۰۷	۰/۷۶۰	۵۸	۱۰/۱۱۰	۰/۶۲۴	۲۷
۱۵/۸۸۲	۰/۷۲۰	۹۰	۱۱/۷۴۰	۰/۶۵۵	۵۹	۱۸/۲۵۷	۰/۷۴۳	۲۸
۱۹/۵۷۱	۰/۷۵۲	۹۱	۱۴/۸۵۹	۰/۷۴۴	۶۰	۱۲/۶۶۱	۰/۶۵۰	۲۹
۱۷/۶۹۳	۰/۷۷۳	۹۲	۱۳/۱۷۷	۰/۷۳۶	۶۱	۱۴/۷۸۱	۰/۷۱۰	۳۰
۱۷/۰۷۷	۰/۷۷۲	۹۳	۱۵/۱۰۴	۰/۷۳۲	۶۲	۹/۶۴۹	۰/۶۸۰	۳۱

جدول ۵ نشان می‌دهد که سه شاخص ۲، ۵ و ۷ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ بوده و بنابراین از روند تحلیل حذف شدند.

بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به بررسی پایایی پرداخته شد. بر اساس نظر هیر و همکاران^۲ (۲۰۰۶) مقدار قابل قبول برای این ضرایب حداقل برابر با ۰/۶ است. سنجش روایی نیز بر اساس روایی همگرا^۳ و روایی واگرا^۴ مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره دارد و با محاسبه میانگین واریانس استخراجی^۵ بررسی می‌شود؛ مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار بیشتر از ۰/۴ را برای میانگین واریانس

- 1- Composite Reliability (CR)
- 2- Hair et al.
- 3- Convergent Validity
- 4- Discriminant Validity
- 5- Average Variance Extracted (AVE)

استخراجی کافی دانسته‌اند. روایی و اگر نیز بیانگر میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر الگو است (هالند، ۱۹۹۹) و توسط معیار فورنر و لارکر تعیین می‌شود. جهت تعیین این معیار ماتریسی تشکیل می‌شود که مقادیر قطر اصلی ماتریس، جذر ضرایب میانگین واریانس استخراجی هر سازه و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. در صورتی که مقادیر همبستگی روی قطر اصلی از خانه‌های زیرین آن بیشتر باشد، روایی و اگرایی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج سنجش پایایی و روایی در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. سنجش روایی متغیرهای مدل

CR	آلفای کرونباخ	AVE	(۹)	(۸)	(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	سازه‌های پژوهش
۰/۸۳۵	۰/۷۷۹	۰/۵۴۶									۰/۷۳۹	فقر زدایی و رفع محرومیت (۱)
۰/۸۵۳	۰/۷۹۷	۰/۴۵۵								۰/۶۷۵	۰/۷۰۵	توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار (۲)
۰/۹۱۶	۰/۸۹۶	۰/۵۴۸							۰/۷۴۰	۰/۵۳۰	۰/۶۳۷	بهره‌برداری از فرصت‌ها (۳)
۰/۹۱۱	۰/۸۹۵	۰/۴۰۹						۰/۶۴۰	۰/۷۳۲	۰/۳۸۶	۰/۵۳۴	عدالت عمومی (۴)
۰/۸۹۴	۰/۸۶۱	۰/۵۴۶					۰/۷۳۹					ایجاد روابط ضابطه‌مند (۵)
۰/۹۲۰	۰/۹۰۴	۰/۵۱۱				۰/۷۱۵	۰/۷۱۹					قانون‌گرایی و انضباط مدیران (۶)
۰/۹۱۵	۰/۸۹۴	۰/۵۴۴			۰/۷۳۸	۰/۶۵۸	۰/۵۹۴					هماهنگی و وحدت (۷)
۰/۹۲۸	۰/۹۲۷	۰/۵۵۵		۰/۷۶۰								توسعه اجتماعی (۸)
۰/۹۲۹	۰/۹۲۶	۰/۵۳۳	۰/۷۳۱	۰/۷۱۷								مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۹)

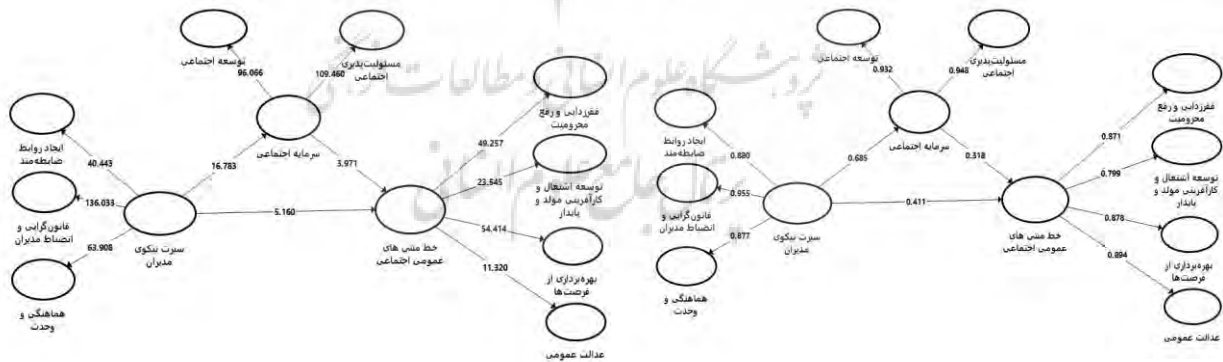
همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۶ است که گویای پایایی بالای متغیرها در مدل است. همچنین، از آنجا که مقدار AVE بیشتر از ۰/۴ است، روایی همگرایی متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. جذر AVE تمامی متغیرها (اعداد موجود در قطر اصلی ماتریس) از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها، بیشتر است. بدین معنی که روایی و اگرایی مدل نیز در حد مناسبی است. سنجش کیفیت مدل اندازه‌گیری

توسط شاخص CV Com صورت گرفت که نتایج آن در جدول ۷ آورده شده است. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی برای این شاخص تعیین نموده‌اند.

جدول ۷. شاخص برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	CV Com
فقر زدایی و رفع محرومیت	۰/۲۰۷
توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار	۰/۲۷۴
بهره‌برداری از فرصت‌ها	۰/۴۱۱
عدالت عمومی	۰/۳۱۵
ایجاد روابط ضابطه‌مند	۰/۳۸۹
قانون‌گرایی و انضباط مدیران	۰/۴۰۰
هماهنگی و وحدت	۰/۴۱۳
توسعه اجتماعی	۰/۴۴۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۳۲

با توجه به جدول ۷، مقدار CV COM برای تمام متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۳۵ است، بنابراین نتیجه می‌شود که مدل اندازه‌گیری از کیفیت پیش‌بینی بسیار بالایی برخوردار است. در ادامه به بررسی روابط میان سازه‌های اصلی پژوهش در مدل ساختاری پرداخته می‌شود و نتایج آن در شکل ۲ و شکل ۳ آورده شده است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

در شکل ۳ مشخص است که مقدار معناداری بیشتر از ۱/۹۶ است، بنابراین وجود رابطه معنادار بین متغیرها تأیید می‌شود. در جدول ۸ به روابط بین متغیرهای پژوهش اشاره شده است.

جدول ۸. نوع روابط بین متغیرهای پژوهش

روابط بین متغیرها	آماره t	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	نتیجه
سیرت نیکوی مدیران ← سرمایه اجتماعی	۱۶/۷۸۳	۰/۶۸۵	-	تأیید
سیرت نیکوی مدیران ← خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی	۵/۱۶۰	۰/۴۱۱	-	تأیید
سرمایه اجتماعی ← خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی	۳/۹۷۱	۰/۳۱۸	-	تأیید
سیرت نیکوی مدیران ← سرمایه اجتماعی ← خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی		۰/۶۸۵*۰/۳۱۸=۰/۲۱۸		تأیید

نتایج ارائه شده در جدول ۸ نشان‌دهنده آن است که سیرت نیکوی مدیران و همچنین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای معنادار و مستقیم با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی دارند. بدین معنی که با افزایش و بهبود در اجرای سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی، زمینه افزایش و بهبود خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی فراهم می‌شود. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، متغیر سیرت نیکوی مدیران ۱۷ درصد و سرمایه اجتماعی ۱۰ درصد از تغییرات خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی را تبیین می‌کنند. لازم به ذکر است که ضریب تعیین R^2 که تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌گردد، معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. همچنین، با توجه به معنادار و مستقیم بودن رابطه بین سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی، این نتیجه حاصل شد که ۴۷ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی توسط سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌گردد. در نهایت به این نکته اشاره می‌شود که سیرت نیکوی مدیران علاوه بر رابطه مستقیم با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، از طریق سرمایه اجتماعی نیز با این متغیر ارتباطی معنادار دارد. در نهایت، با توجه به شاخص‌های Q^2 ، F^2 و $RSME$ به ارزیابی برازش مدل ساختاری پرداخته شد. معیار استون-گیزر^۱ یا شاخص Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نموده‌اند. شاخص اندازه اثر (F^2) برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود، نشان می‌دهد. کوهن (۱۹۸۸) مقدار ملاک این شاخص را ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین کرده است که به ترتیب تغییر ضعیف، متوسط و قوی متغیر را نشان می‌دهد. شاخص $RSME$ نیکویی برازش مدل را نشان می‌دهد و مقدار بحرانی ۰/۰۵ برای آن تعریف شده است، بدین ترتیب که $RSME$ کمتر از ۰/۰۵ گویایی برازش مناسب مدل است. نتایج ارزیابی مدل در جدول ۹ آورده شده است.

1 -Stone-Geisser

جدول ۹. خلاصه نتایج ارزیابی برازش ساختاری مدل

RSME	F2	Q2	سازدهای پژوهش
۰/۰۴۹	۰/۱۸۱	۰/۲۵۴	فقر زدایی و رفع محرومیت
	۰/۶۳۳	۰/۳۲۳	توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار
	۰/۲۸۹	۰/۴۲۳	بهره‌برداری از فرصت‌ها
	۰/۴۰۸	۰/۳۲۱	عدالت عمومی
	۰/۷۸۱	۰/۴۳۲	ایجاد روابط ضابطه‌مند
	۰/۵۴۳	۰/۴۳۳	قانون‌گرایی و انضباط مدیران
	۰/۷۹۱	۰/۴۵۷	هماهنگی و وحدت
	۰/۴۷۵	۰/۴۷۵	توسعه اجتماعی
	۰/۴۵۰	۰/۴۵۰	مسئولیت‌پذیری اجتماعی

جدول ۹ گویای مناسب بودن برازش مدل است.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی برای تبیین روابط بین سیرت نیکوی مدیران، خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) و سرمایه اجتماعی و سپس ارزیابی آن بود. از همین رو، از طریق مطالعات نظری و مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با خبرگان منتخب ۴۱ کد اولیه، ۱۰ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان دهنده در قالب متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، ۲۷ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان دهنده در قالب متغیر سیرت نیکوی مدیران و ۲۵ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۲ مضمون سازمان دهنده در قالب متغیر سرمایه اجتماعی مشخص گردید. سپس از طریق آزمون معادلات ساختاری الگوی ارائه شده و رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد که با یافته‌های پژوهش نصر اصفهانی (۱۳۸۹)، امیدی و همکاران (۱۳۹۷)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۸)، کوشکی و همکاران (۱۳۹۶) و مارش و مک کونل (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در راستای تبیین این نتیجه می‌توان گفت که در دنیای پر چالش کنونی، سازمان‌ها شالوده اصلی جوامع را شکل می‌دهند و مدیریت اساسی‌ترین عامل در بالندگی یا مرگ سازمان‌ها است. در این میان، کارکنان سازمان‌ها را به قابلیت‌های منحصر به فردی مجهز می‌کنند که این توانایی‌ها قادر به ایجاد یک مزیت رقابتی می‌باشد. لازمه ایجاد یک مزیت رقابتی اجرای مناسب خط‌مشی‌های سازمان است؛ سیاست‌گذاری اجتماعی فرآیندی است که با رفاه و بهزیستی انسان‌ها سرو کار دارد و طی آن سازمان در مقام سیاست‌گذار، رفاه و سلامت افراد را ارتقا می‌دهد، به عبارتی، محدوده آن در ارتباط با خدمات رفاهی عمومی است که از طریق سازمان در توزیع و بازتوزیع ثروت‌های عمومی به ثمر می‌رسد. اجرای این سیاست‌ها نیازمند مدیران متفاوتی است. در این زمینه گیون و همکارانش در مطالعه روی رهبران جهان دریافته‌اند آن دسته از رهبرانی که دنیای

بهتری برای دیگران ایجاد کردند، دارای سیرت قوی بودند. سیرت نیکوی مدیران، حسن خلق و پذیرش انسان‌ها و هموعان با تمام مزایا و معایب است که در واقع یکی از پیش شرط‌های توجه به افکار و اندیشه‌های افراد فراسوی هرگونه تعصب و جانبداری است. این نوع نگاه به نیروی انسانی، افراد را به بیان افکار و ایده‌های خودشان در قبال مجموعه‌سازمانی و ادار می‌کند. با توجه به نتایج حاصل، بهبود در سیرت مدیران ستاد اجرایی فرمان امام می‌تواند منجر به اجرای بهتر خط‌مشی‌های اجتماعی در سازمان شود. هدف از بهبود سیرت فراهم نمودن محیطی است که در آن تمامی افراد دست‌اندرکار مراقب یکدیگر بوده و با یکدیگر رفتاری احترام‌آمیز داشته باشند. پیترسون و سلیگمن بیان می‌دارند که ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن تر شدن فرد بهبود می‌یابد. به‌ویژه آنان ادعا می‌کنند که سیرت نیکو می‌تواند پرورش داده شود و اینکه سیرت قوی پایه و اساس شرط انسان بودن است. بر این اساس ستاد اجرایی فرمان امام می‌کوشد تا با برآورده ساختن مطالبات بخش‌های مختلف جامعه بر مقبولیت خود افزوده و پایه‌های مشروعیت خود را تقویت کند؛ زیرا نادیده گرفتن مشکلات به‌حق و درست بخشی از جامعه، در کوتاه‌مدت از اعتماد عمومی کاسته و در بلندمدت بر کارایی نظام‌های اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرهای نابهنجاری بر جای گذاشته و درنهایت جامعه را به سمت افول خواهد کشاند.

رابطه بین سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی نیز رابطه‌ای مستقیم و معنادار تشخیص داده شد که با نتایج پژوهش‌های نژادحاجی علی ایرانی و هدایت فسندوز (۱۳۹۶)، نصر اصفهانی و شکرچی زاده اصفهانی (۱۳۹۵)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، دای و همکاران (۲۰۱۵)، ایمان (۲۰۱۶) و نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) نیز با یافته‌های همخوانی دارد. در تبیین چنین نتیجه‌ای می‌توان گفت سیرت نیکو، پل ارتباطی بین افراد را مستحکم می‌کند. این ویژگی، از ارکان پایداری سازمان به شمار می‌رود و موجب سلامت محیط کار و موفقیت سازمان می‌شود. از آنجا که پیامبر اکرم (ص) به‌عنوان بهترین الگوی بشریت می‌فرماید "در کفه اعمال روز قیامت، چیزی بهتر و باارزش‌تر از حسن خلق نیست"، مدیران سازمان‌های امروزی لازم است که سخنان ایشان و دیگر بزرگانی که به نشر و تبلیغ و اشاعه سیرت نیکو پرداخته و راه موفقیت را در توجه و کمک به دیگران دانسته‌اند، الگو قرار دهند تا در عرصه مدیریت موفق شوند. مدیری که دارای خصایل همچون تعهد، غمخواری، شوخ‌طبعی، شجاعت، تواضع و فروتنی، شور و اشتیاق و به‌عبارتی دارای سیرت نیکو باشد، می‌تواند در کارکنان مجموعه خود تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی را که از پیش بایسته‌های کار تیمی است، ایجاد کند و از این طریق مانع موجود بر سر راه توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان را بردارد. سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد. در سازمان‌های فاقد سرمایه اجتماعی، تخلفات اداری بیشتر مشهود است؛ کارکنان بی‌اعتنا به مسئولیت‌های خود هستند، تیم‌ها و کمیته‌های کاری معمولاً بدون نتیجه به پایان می‌رسند، فقدان روحیه رقابت، وجود دستورالعمل‌های متعدد و رسمی، عدم اعتماد و ایجاد نهادهای موازی نظارتی، کنترلی و بازرسی، شایعه‌پراکنی و ترور و تخریب اشخاص که

ناشی از عدم اطمینان است، بوروکراسی و دیوانسالاری از شاخصه‌های دیگر می‌باشد. تقویت سیرت نیکو در در ستاد اجرایی فرمان امام، منجر به بهبود روابط افراد در گروه‌ها و از بین رفتن احتمال بسیاری از رفتارهای نامطلوب می‌شود. به این ترتیب بخش اعظمی از زمان، صرف انجام فعالیت سازنده در مسیر دستیابی به هدف مشترک می‌شود که این امر اثربخشی بالای عملکرد گروهی را به همراه دارد. به علاوه سیرت نیکوی رهبران گروه‌ها، منبع کلیدی در بهبود فرهنگ سازمان بوده و گروه را به گروهی یادگیرنده و یاد دهنده تبدیل می‌کند که در بلندمدت اثربخشی بالایی در عملکرد گروهی به همراه دارد. به عبارت دیگر، صداقت در انجام امور محوله، فدا نمودن خواسته‌های فردی در مقابل سازمانی، محوریت قرار دادن سازمان برای انجام کارها، وجود نوع دوستی در این کارکنان، ارج نهادن به نیکوکاری در سازمان، پرهیز کارکنان از تملق و چاپلوسی، احترام گذاشتن به شخصیت افراد در سازمان، پرهیز از توهین به یکدیگر، وجود جو ترس و ارعاب در سازمان، انتقاد سازنده در جهت رشد توانایی افراد، پذیرش انتقاد سازنده از سوی کارکنان، توجه به تفاوت‌های فردی افراد در سازمان، احترام به افراد بر اساس تفاوت‌های فردی آنان، تلاش در جهت توانمندسازی افراد، توجه به توانایی افراد و رشد آن‌ها و اهمیت دادن به مشارکت افراد در امور سازمان، در ستاد اجرایی فرمان امام وجود دارد که نشان از اهمیت مدیران به سرمایه اجتماعی سازمان است؛ اگر مدیران به این سرمایه توجه لازم را نداشته باشند، با پیامدهایی همچون، گسترش بی‌اعتمادی، کاهش خلاقیت، نوآوری و حتی سکوت سازمانی مواجه خواهند شد.

نتیجه دیگر گویای وجود رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین سرمایه اجتماعی و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی بود که با یافته‌های حاصل از پژوهش کاملی و همکاران (۱۳۸۸)، عضدی (۱۴۰۰)، علویان و موسوی (۱۳۹۸)، حبیب پور (۱۳۹۸)، شفیع و میرابی (۱۳۹۷)، الهامی و ریاضی (۱۳۹۹)، برینارد (۲۰۱۱)، الینگر و همکاران (۲۰۱۳)، ژنگ (۲۰۰۸) و شین و لی^۱ (۲۰۱۶) همسو و هم‌جهت است. در این راستا می‌توان گفت امروزه موفقیت سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی را نمی‌توان تنها بر اساس دارایی‌های مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد؛ زیرا سرمایه‌های مشهود، مالی فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی و اثربخشی هستند؛ به طوری که استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد و محبت و دوستی در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست. وجود و ترکیب سرمایه‌های انسانی، مادی، فکری و اجتماعی علاوه بر جلب و افزایش رضایت، تعهد و موفقیت شغلی در افراد، عملکرد آن‌ها در سازمان را نیز بهبود خواهد بخشید؛ بنابراین هماهنگ‌سازی نوع و میزان اشکال سرمایه از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی، می‌تواند بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد که این موفقیت از خط‌مشی اجتماعی سازمان نیز الهام می‌گیرد. در واقع خط‌مشی مبتنی اجتماعی شرکت‌ها رویکردی متعالی به کسب و کار است که تأثیر اجتماعی یک سازمان بر جامعه چه داخلی و چه خارجی را

مدنظر قرار می‌دهد و هدف اصلی آن گرد هم آوردن تمامی بخش‌ها اعم از دولتی، خصوصی و داوطلبان جهت همکاری با یکدیگر است تا از یک سو موجب همسویی منافع اقتصادی و از سوی دیگر سبب توفیق، رشد و پایداری کسب و کار گردد. باید گفت خط‌مشی اجتماعی سازمان‌ها مختص به کسب و کارهای بزرگ و سودآورتری بیشتر آن‌ها نیست، بلکه رفتار سازمانی تمام سازمان‌ها را در برمی‌گیرد. سازمان‌ها نباید خود را مستقل از محیط بیرونی خود و به اصطلاح تافته جدا بافته بدانند، بلکه باید خود را جزئی از یک کل (محیط بیرونی و اجتماع) بدانند و اهداف و فعالیت‌های آن‌ها باید در راستای آرمان‌های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد. همچنین، هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام بالا باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات، ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می‌یابد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که مدیران با ارتقای اخلاق و منش‌های حرفه‌ای خود، اصل احترام به کرامت انسانی را مورد توجه قرار دهند و موجبات کار تیمی را فراهم آورند، زیرا کار تیمی زمینه‌ساز اجرای بهتر خط‌مشی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام است؛ برای بهبود روابط اجتماعی با دیگران هر مدیری با ویژگی‌های نیکو، باید از خود شروع نماید و ابتدا به اصلاح خود بپردازد. بنابراین با تکیه بر اصلاح خود می‌تواند روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی را بهبود بخشد؛ از آنجا سرمایه اجتماعی دارای ساختاری ارتباطی است که به طور ذاتی منوط به تعامل بین کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان است، پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان برای پرورش سرمایه اجتماعی فرصت‌هایی ایجاد کند و انگیزه و توانایی اعضای سازمانی برای ساخت ارتباطات را افزایش دهد تا این مهم به اجرای خط‌مشی ستاد اجرایی کمک کند؛ تقویت شبکه روابط اجتماعی درون سازمان نیز بستر مناسبی را در جهت نزدیک نمودن ارزش‌ها و باورهای کارکنان به یکدیگر، به حداقل رساندن اختلافات و تعارضات سازمانی و افزایش حس همکاری و مشارکت در راستای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد. از آنجا که انجام هر پژوهشی با موانعی روبرو است، عدم رعایت برخی دستورالعمل‌های پاسخگویی و ارائه پاسخ‌های ناقص توسط پاسخگویان و همچنین کمبود منابع علمی مناسب داخلی و مرتبط و نیز عدم دسترسی راحت و آسان به نمونه آماری پژوهش را می‌توان از مهم‌ترین محدودیت این پژوهش به شمار آورد. جهت تکمیل نتایج پژوهش و کاربردی‌تر ساختن آن، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که مؤثر بودن عامل کیفیت زندگی کاری در سیرت نیکوی مدیران سازمان را مورد بررسی قرار دهند و همچنین با در نظر گرفتن خط‌مشی‌های فرهنگی ستاد اجرایی فرمان امام، تأثیر آن را بر سرمایه اجتماعی مورد ارزیابی قرار دهند.

منابع:

- ابوالحسنی نیارکی، محمدعلی (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی، صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
- آزادی، رسول؛ عیدی، حسین (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان). فصلنامه مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۱-۲۴.
- اکبرزاده صفوئی، مرتضی؛ نعمتی، محمدعلی؛ زنگیان، سمیه؛ باقرصاد رنانی، منصور (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان ستادی شهرداری شهرستان خوی. فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، سال پنجم، شماره اول (پیاپی ۱۷)، صص ۱۱۵-۱۳۲.
- الهامی، امیرحسین؛ ریاضی، وحید (۱۳۹۹). دولت و سیاست گذاری اجتماعی توسعه اقتصادی در ایران. مجله مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، شماره ۴۱، صص ۸۵-۱۲۰.
- الیاس پوریان، محمدکریم؛ پورسعید، علیرضا؛ اشراقی سامانی، رویا (۱۳۹۳). بررسی تاثیر آموزش های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام). فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی، سال دهم، شماره ۱، صص ۳۷-۵۰.
- امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، سال سوم، شماره ۷، صص ۶۷-۵۹.
- امیدی، رسول؛ حیدریبگی، شهلا؛ هواسی، کبری (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سیرت نیکوی مدیران در سازمان، پنجمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، ایران.
- بیگ زاده، یوسف؛ ایمانی حسنلویی، مهدی، هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۵)، الگوی علی روابط بین سیرت نیکوی مدیران (به عنوان یک اصل اخلاقی)، بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری کیفیت زندگی کاری، نشریه مهندسی مدیریت نوین، پاییز و زمستان ۱۳۹۵ سال پنجم، شماره ۱۸ و ۱۹
- پاتنام، رابرت (۱۳۹۲). دموکراسی و سنت های مدنی: سرمایه اجتماعی و سنت های مدنی در ایتالیای مدرن، ترجمه: محمدتقی دلفروز، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- تاجبخش، کیان (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. ترجمه: افشین خاکباز و حسن پویان، شیراز: نشر پژوهش.
- حبیب پور گتایی، کرم (۱۳۹۸). الگوی رابطه بین دولت و سازمان های غیردولتی در سیاست گذاری اجتماعی ایران، مجله جامعه شناسی نهاد های اجتماعی، شماره ۱۳، صص ۲۳۱-۲۵۵.
- رحیمی، غلامرضا، هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۶)، بررسی الگوی علی روابط بین سیرت نیکوی مدیران، کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تامین اجتماعی آ.غ)، نشریه پژوهش ملل، آبان ۱۳۹۶، دوره دوم شماره ۲۳

- رزقی رستمی، علیرضا (۱۳۷۹)، اجرا، حلقه مفقوده فرایند خط‌مشی عمومی، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵۰، صص ۶۲-۵۱
- زاهد بابلان، عادل؛ جاویدپور، مرتضی؛ دیوبند، افشین؛ کاظمی، سلیم؛ امیدوار، عظیم (۱۳۹۸). نقش سیرت نیکوی مدیران بر سکوت کارکنان با میانجی‌گری کار تیمی، مجله اخلاق زیستی، شماره ۳۴، صص ۴۸-۵۷.
- شفیعی، علی؛ میرابی، وحیدرضا (۱۳۹۷). تاثیر خط‌مشی‌گذاری مدیریت کلان بر عملکرد شرکت‌های بزرگ صنعت فولاد، نشریه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، دوره ۹، شماره ۳۲، صص ۵۱-۷۲.
- صابر معاش، نوید؛ حسین زاده، علی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز: سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی، ایران.
- صفرزاده، حسین؛ احمدی شریف، محمود؛ ذاکری، علیرضا (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های شغلی اعضای هیأت علمی. فصلنامه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال پنجم، شماره ۲، صص ۱۴۵-۱۵۲.
- عضدی، حبیب (۱۴۰۰). تعیین اختیارات و وظایف حقوقی دولت و سازمان‌های وابسته به دولت در زمینه کاهش آسیب‌های اجتماعی، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، تهران، ایران.
- علویان، مرتضی؛ موسوی، سیدصالح (۱۳۹۸). مولفه‌های سیاست‌گذاری نظام اسلامی بر مبنای اندیشه سیاسی مقام معظم رهبری، مجله معرفت، شماره ۲۶۳، صص ۵۵-۶۴.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۵). پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن. ترجمه: غلامعباس توسلی، تهران: جامعه ایرانیان.
- فیلد، جان (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی. ترجمه: غلامرضا غفاری و حسین رضوانی، تهران: کویر.
- کاملی، محمدجواد؛ الوانی، سیدمهدی؛ جاوید، مهدی؛ بهریر، سروش (۱۳۸۸). بررسی تاثیر ساختار شبکه و سرمایه اجتماعی بین‌سازمانی در عملکرد خط‌مشی‌گذاری سازمان‌ها (مطالعه در سازمان پلیس). نشریه پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۵۹-۱۸۰.
- کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت‌یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۱۵۳-۱۶۹.
- کریمی، سعید؛ شاه‌دوستی، مریم (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی، نقش میانجی‌گرایی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال دهم، شماره ۳، صص ۶۲-۵۳.
- کلدی، علیرضا؛ آذرخش، اردشیر (۱۳۹۳). تحلیلی جامعه‌شناختی بر سرمایه اجتماعی جوانان ایران. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. موسسه آموزش عالی مهر اروند، تهران، ایران.
- کوشکی، منیژه؛ فلاوندی، حسن؛ قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه سیرت نیکو به‌منزله یک اصل اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۷۳-۹۰.
- گراوند، ایوب؛ موسیوند، مریم؛ ویسه، سیدمهدی (۱۳۹۵). رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و مطالعات اجتماعی، سال چهارم، شماره اول، صص ۳۸-۶۳.
- گیوریان، حسن، ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۸۴). تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، تهران، نشر یکان

- مختاران ، ماهرخ (۱۳۹۵) ، تاثیر سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه ، سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران) ، نشریه مدیریت فردا ، تابستان ۱۳۹۵ ، شماره ۴۷
- محمودزاده، سیدمجتبی؛ صداقت، مریم (۱۳۹۲). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری، سال هشتم، شماره ۲۴، صص ۱۱۹-۸۹
- معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد؛ اکبری، احمد. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، سال اول، شماره ۳، صص ۹-۱۵.
- منوریان، عباس (۱۳۹۴). اجرا و ارزیابی خط مشی عمومی ، چاپ اول ، تهران ، نشر کتاب مهربان
- نژادحاجی علی ایرانی، فرهاد؛ هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۶). نقش میانجی رفتار اخلاقی در مدلسازی تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار؛ واکاوی دیدگاه معلمان، مهندسی مدیریت نوین، سال پنجم، شماره ۲۰ و ۲۱، صص ۷۸ - ۸۹
- نصر اصفهانی، علی؛ شکرچی زاده اصفهانی، زهرا (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی (مورد مطالعه: گروه های هنری شهر اصفهان). مجله پژوهش های مدیریت در ایران، دوره بیستم، شماره ۱، صص ۱۵۵ - ۱۷۳.
- نصر اصفهانی، علی؛ عباس پور، عباس؛ فرهنگی، علی اکبر؛ عباچیان قاسمی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ادراک از سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد سازمانی، مجله مدیریت دولتی، دوره هفتم، شماره ۴، صص ۶۵۷ - ۶۷۴.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). سنجش سیرت نیکوی مدیران، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۱۵-۱۲۷.
- نصر اصفهانی، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ شائمی برزکی، علی؛ آقا حسینی، حسین (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی). جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره اول، صص ۱۰۷-۱۳۴.
- نوروزی، حسین؛ کاملی، علیرضا؛ بیگی، رویا؛ مهدبی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج گانه شهر رشت). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، سال دوم، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۵۴.
- نوری پور، مهدی؛ نوری، مرتضی (۱۳۹۱). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت آب بران شبکه آبیاری و زهکشی: مورد دشت لیستر. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، دوره هشتم، شماره ۱، صص ۵۳-۷۰.
- هویدا، رضا؛ شول، سجاد؛ عارف نژاد، محسن (۱۳۹۳). رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی، مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، شماره ۶، صص ۳۹-۵۴.
- Baret , S and Fudge , C (eds) (1981) . policy and Action London : Methuen
- Brooks, K. & Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity? Journal of European Industrial Training, 30 (2), 117-128.
-
- Dai, W. D., Mao, Z. E., Zhao, X. R., & Mattila, A. S. (2015). How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities. International Journal of Hospitality Management, 51, 42-55.
- Danchev, A. (2006). Social capital and sustainable behavior of the firm. Industrial Management and Data System, Vol. 106, No. 7, pp: 953-965.

- Doty , 2008 : 14 , Doty Joseph (2008) “ Sports Build Characterters?”Journal of college and character , 2 , (3)
- Eeman Basu. (2016). Social Capital and Job Performance: The Moderating Role of HR Practices. Emerging Challenges in HR VUCA, Publisher: Emerald India, Editors: Umesh K. Bamel, Atri Sengupta, Pankaj Singh, pp.177-198.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), pp: 1124-1133.
- Field, j. (2004). Social capital, First Edition, Routledge.
 - Hair , J . F , Blaack , W. C , Babin , B .J & amp , Anderson , R . E (2009) *Multivariate Data Analysis . New Jersey : Person , 7 th Edition.*
- Hulland , J (1999) , Use of partial least squares (PLS) in strategic management research : a review of four recent studies *Strategic Management journal*
- Gooderham, P., Minbaeva, D. B., & Pedersen, T. (2011). Governance mechanisms for the promotion of social capital for knowledge transfer in multinational corporations. *Journal of Management Studies*, 48(1), pp: 123-150.
 - Magner N , Welker RB , Campbell TL , Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equation framework. *Accounting and Business Research . 1996 : 27 (1) :41-50*
doi . org/10.1080/00014788.1996.9729530
- Payne, G.T., Moore, C.B., Griffis, S.E., & Autry, C.W. (2011). Multilevel challenges and opportunities in social capital research. *Journal of Management*, 37(2), 491–520.
- Peterson , 2008 , Peterson , Christopher (2008) , “ Character Development “ Viewable at: www.educationplanner.org/education
- Sabatier , P.A (1986) . What Can we Learnfrom Implementation Research? In F-X .Aufmann , G . Majone , and V .Ostrom (eds) , *Guidance , Control , and Evaluation in the Public Sector . The Bielefeld Interdisciplinary Porject , PP 313 -326 Berline : de Gruyter*
- Sarros et al , 2006 , sarros , james : Cooper Brian and Anne Hartican (2006) “Leadership and character , leadship and organization Development Journal “ , 27 (8)
- Shin Ji in; Lee Eunjoo. (2016). The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. *Journal of Nursing Management*, Volume24, Issue7, pp 934-942.
- Zenger and Folkman 2004 , Zenger , john and Joseph Folkman (2004) , “ The Handback For Leaders “ , First Edition , New York , N Y : Mc Graw - Hill
- Zheng, W. (2008). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us? *International Journal of Management Reviews* 12(2): 151-183.

Presenting and validating the model for explaining the relationship between the good character of managers and the general social policies of the Executive Headquarters of Farman Imam with an emphasis on the mediating role of social capital.

Abstract

Organizations are always in need of leaders and people with good character, because this group of people have the ability to seek the truth and, accordingly, have courage and commitment to action. Social capital is also a concept that by encouraging people to cooperate and participate in social interactions, it is able to overcome many social problems and enable the movement towards economic, political and cultural growth and development. Therefore, organizations set policies that facilitate and accelerate movement in this direction. Therefore, the present study, which is an applied research, aimed at presenting a model for explaining the relationship between the good character of managers and the general social policies of the Executive Headquarters of Farman Imam, emphasizing the mediating role of social capital and then evaluating the validity of the proposed model, was formed with a mixed (qualitative) approach. - bit) was done. The statistical sample of the qualitative part was made up of 22 university professors, experts and senior managers of Farman Imam's executive headquarters. The required data were collected through semi-structured interviews with them and analyzed based on thematic analysis technique, and finally, the model of the relationship between the research variables was presented, the validity and reliability of which was confirmed by internal and external validity and the Kappa index. The statistical community of the quantitative part of the research was also formed by the experts and managers of , Executive Headquarters of Farman Imam, and based on Cohen's table, 191 of them were selected as members of the statistical sample by simple random sampling, and the required data were collected by a researcher-made questionnaire and extracted from the department. Qualitative research was collected from them. The data collected in this section were analyzed by Smart PIs software. Validity in this section was confirmed by content and construct validity and reliability by Cronbach's alpha and composite reliability. Finally, while confirming the proposed model of the research, the mediating role of social capital in the relationship between the good character of the managers and the general social policies of Farman Imam's executive headquarters was also confirmed.

Keywords: good character of managers, general social policies, social capital, Executive Headquarters of Farman Imam .