

Designing a Model for the Growth and Development of Social Capital in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Greater Tehran

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mohammad Ali Javanpour ¹

Farhad Emam Jome ^{2*}

Abdul Rahim Rahimi ³

How to cite this article

Mohammad Ali Javanpour, Farhad Emam Jome, Abdul Rahim Rahimi, Designing a Model for the Growth and Development of Social Capital in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Greater Tehran, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5: 144-166.

1. PhD Student, Department of Cultural Management and Planning, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Sociology, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Cultural Management and Planning, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: f.emamjome@yahoo.com

Article History

Received: 2021/10/07

Accepted: 2021/11/13

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to design a model for the growth and development of social capital in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Greater Tehran.

Materials and Methods: The purpose of this study is a field-applied research; In terms of data collection, it was a quantitative survey method and in terms of implementation, it was a field-exploratory and survey type. In this study, the sampling method was purposeful and the experts and senior managers of the Martyrs and Veterans Affairs Foundation were selected until the saturation stage, which numbered 11 people. In this research, grounded theory was used by Strauss and Corbin systemic method to identify the factors. Then, open, axial and selective coding was done with Max Kyoda software and the final model was extracted. Data coding operations were performed in three stages of open, axial and selective coding until theoretical saturation was achieved.

Findings: The results showed that the characteristics of employees in three categories of behavioral characteristics, job characteristics and moral characteristics; Factors of management role in the organization fall into five categories: management costs, management strategy, management behavior with employees, managerial characteristics and management attitude; Organizational strategies include internal strategy and external strategies, human resources category includes three components of socialization, human resource development and human resource performance; Cultural contexts include cultural development, explaining values and norms, and developing organizational culture.

Conclusion: Therefore, creating a think tank for decision making in the organization, awareness of current political issues, meeting with colleagues and martyrs during critical events can be effective in the growth and development of social capital in the Martyr and Veterans Affairs Foundation.

Keywords: Model of growth and development of social capital, Martyr Foundation and Veterans Affairs

طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه های اجتماعی در

بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ

کلمات کلیدی: مدل رشد و توسعه سرمایه های اجتماعی، بنیاد شهید و امور ایثارگران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

*نویسنده مسئول: f.emanjome@yahoo.com

مقدمه

رسالت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است تا بقای سازمان در بلندمدت تضمین شود. در راستای این هدف استفاده بهینه از نیروهای انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است، چرا که انسان برخلاف سایر منابع سازمانی دارای قابلیت های بیشتری است که مهمترین آنها اندیشه، خرد و اختیار است که استفاده از آنها بسادگی استفاده از دیگر منابع نیست. مهمتر اینکه نیروی انسانی یک منبع منحصر به فرد و ایجاد کننده مزیت رقابتی است (۱) از آنجا که رفتار سازمانی نوین و عملکرد سازمانی با پیچیدگی های روز افزون مواجه است، آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سازمانها با این پیچیدگی ها و در نتیجه تلاش در راستای بهبود عملکرد نیروی انسانی از ضرورت دوچندان برخوردار است. شواهد نشان می دهد که ضعف اصلی شرکتها و سازمان های ایرانی در عدم استفاده موثر از قابلیتها و توانایی های نیروی انسانی آنها نهفته است که نتیجه آن کاهش بهره وری نیروهای انسانی بوده است (۲). بنابراین شناخت روش های بهبود عملکرد سازمان از طریق اتخاذ رویکردی انسان محور و مبتنی بر ابعاد انسانی و قابلیت های نیروهای انسانی از مهمترین چالش های مدیریت سازمان های ایرانی محسوب می شود. از طرف دیگر بخش دولتی و نظام اداری هر کشور از بسترهای مهم رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیتها و وظایف دولتی محسوب می شود. از اینرو، ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای یک جامعه به همراه خواهد داشت. در سه دهه اخیر در کشور به دلیل مشکلات اقتصادی و اداری متعدد، دولت همواره با مسایل و چالش های عمده ای در زمینه های مختلف روبرو بوده است. طی این دوره تشکیلات حجیم سازمانهای دولتی از عملکرد و کارایی لازم برخوردار نبوده و از هدف اصلی خود که ارائه خدمات مطلوب و موثر به مردم است دور مانده اند (۳). چگونه سرمایه اجتماعی چه در سطح کلان یا در سطوح میانی و خرد سازمانی و اداری از موضوعات مهم مطالعاتی در نظر گرفته می شود. چه نوع کمبودهایی در روابط رسمی و انسانی وجود دارد که نیاز به مقولات و شاخص های سرمایه اجتماعی را بیشتر می کند. در دیدگاه سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می کردند. ولی در جهان کنونی که دوره تحولات لجام گسیخته و به قول تافلر دوره جابجایی قدرت می باشد، بحث مدیریت سرمایه اجتماعی و دارایی های ناملموس سازمانها بعد از موضوعات مهندسی (دهه ۸۰) و مدیریت کیفیت فراگیر (دهه ۹۰) به عنوان پدیده ای مهم، افق تحولات مدیریت را تحت تاثیر قرار

محمد علی جوان پور^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فرهاد امام جمعه^{۲*}

استادیار، گروه جامعه شناسی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران (نویسنده مسئول).

عبدالرحیم رحیمی^۳

استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این تحقیق، طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه های اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ بود.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر از نظر هدف، یک تحقیق زمینه ای- کاربردی؛ از نظر نحوه گردآوری داده ها به صورت اجرای روش کمی پیمایشی و بر حسب نحوه اجرا نیز از نوع میدانی- اکتشافی و پیمایشی بود. در این پژوهش، روش نمونه گیری هدفمند بوده پ و خبرگان و مدیران ارشد بنیاد شهید و امور ایثارگران، تا رسیدن به مرحله اشباع انتخاب شدند که تعداد آنها ۱۱ نفر بود. در این تحقیق جهت شناسایی عوامل، گراند تئوری به روش مدل پارادایمی استراوس و کوربین سیستمی استفاده شد. در ادامه کدگذاری باز، محوری و انتخابی با نرم افزار نرم مکس کیودا انجام پذیرفت و مدل نهایی استخراج شد. عملیات کدگذاری داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد ویژگی های کارمندان در سه دسته مقوله ویژگی رفتاری، ویژگی شغلی و ویژگی اخلاقی؛ عوامل نقش مدیریت در سازمان در پنج دسته مقوله را در بر می گیرند، هزینه های مدیریتی، تدبیر مدیریت، رفتار مدیریت با کارمندان، ویژگی مدیریتی و نگرش مدیریت؛ استراتژی های سازمان شامل استراتژی داخلی و استراتژی های خارجی، مقوله نیروی انسانی شامل سه مولفه اجتماعی سازی، توسعه منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی؛ بسترهای فرهنگی شامل توسعه فرهنگی، تبیین ارزش ها و هنجارها و بسط فرهنگ سازمانی است.

نتیجه گیری: بنابراین ایجاد اتاق فکر جهت تصمیم گیری در سازمان، آگاهی از مسائل سیاسی روز، دیدار با همکاران و ایثارگران هنگام وقوع حوادث بحرانی میتواند در رشد و توسعه سرمایه های اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران موثر باشند.

پایین آمدن کیفیت زندگی کاری و در نهایت باعث تشدید مساله و بحران سرمایه اجتماعی در سازمان ها گردیده است. بنیاد شهید انقلاب اسلامی از سال ۱۳۵۸ به فرمان امام خمینی ره تشکیل شد. از سال ۱۳۶۸ با بنیاد جانبازان و آزادگان تفکیک شد. ولی در سال ۱۳۸۴ دوباره به امر مقام معظم رهبری با بنیاد جانبازان و آزادگان ادغام گردید و تحت نظارت نهاد ریاست جمهوری درآمد. در این فراز و نشیب سازمانی و تاریخی، تغییرات و بی ثباتی های مدیریتی، تنش ها و تعارض های درون ساختاری در نهاد بنیاد شهید شکل گرفت که این واقعیات، در قوام و دوام سرمایه اجتماعی (که از روح و رویکرد اخلاقی- فرهنگی برخوردار است) در بنیاد شهید تاثیر بحران زا و مساله زا بی برجا گذاشته است. کوشش مطالعاتی این رساله آن است که نقش این نوسان ها و میراث تحولات تاریخی- سازمانی را در کیفیت عملکرد سرمایه اجتماعی ساختار اداری منابع انسانی بنیاد، بررسی و ارائه نتیجه را در قالب یک مدل کاربردی نماید. از این رو بررسی مساله بیان شده از اهمیت علمی والایی از منظر مدیریت فرهنگی سازمان های فرهنگی- اجتماعی بزرگی مانند بنیاد شهید در جامعه ایران برخوردار است. با تجربه ی محقق، ساختار اداری و تعاملی کار در سازمان بزرگ بنیاد شهید استان تهران از چندی مسائل رنج برده و متاثر است از جمله: برخی تعارض های ارتباطی بین نیروی کار و در مواردی با مراجعان بعد از ادغام بنیاد جانبازان با بنیاد شهید، بی ثباتی های مدیریتی، عدم بهره وری از تجربه کار مدیران با سابقه بدلیل تغییرات عمده ی مدیریتی، عدم تجانس و همدمی بین پرسنل با برخی مدیران ارشد و... به عقیده محقق، با بازشناسی زمینه ها و عوامل تقویت سرمایه اجتماعی و رفع برخی موانع ساختاری- فرهنگی، می توان نقش مسائل بیان شده را کاهش داد و بر کیفیت کار و توسعه ی پیوند و رضایت مراجعان و مخاطبان هدف بنیاد شهید استان تهران افزود. مشروط به این که نتایج این رساله ی پژوهش، بتواند مورد امعان نظر مدیران ارشد بنیاد قرار بگیرد.

با این اوصاف طبق تجربه محقق و بررسی های انجام شده، امروزه به ندرت، علائم و نشانه های قوام و دوام توسعه اجتماعی در ابعاد اعتماد متقابل، احساس مسئولیت جمعی، امانت داری، همبستگی و مشارکت، قانون گرایی و... دیده و شنیده می شود. در این رابطه، درگیر شدن در ساختارهای سخت، ضمخت و ماشینی زندگی شهری و اداری کلان شهرهایی مانند تهران نیز قابل ملاحظه است. در نتیجه روز به روز، اشخاص بیشتر از هم فاصله گرفته و دچار گرایش ها و حالات به قرار ذیل می شوند:

- بیگانگی، - بی تفاوتی و سردی، - بی مسئولیتی و عدم احساس مسئولیت، - رویکرد و نگرش ابزاری نسبت به هم، - جوزدگی رسانه ای، ظاهرگرایی و رفتارهای کلیشه ای

این شرایط و گرایش ها به شدت بر فرهنگ پویای محیط های کاری به لحاظ انسانی، رعایت حریم های فردی، حدود و نیازهای اخلاقی، هماهنگی ها و همکاری و تعاون خودکار و درک تفاوت های فکری و فرهنگی و جنسیتی و... کارکرد و تاثیر نامساعد، نامتعادل و مختل کننده ای به همراه داشته و دارد. پرداختن به وضعیت سرمایه اجتماعی به ویژه از منظر مثبت گرا و احیاء گرانه، و ارتقاء دهنده،

داده است. جهان امروز با توجه به تغییرات گسترده در حوزه فناوری های نوین و گسترش شبکه های اجتماعی، یکپارچه تر گردیده به گونه ای که رونق، قوام همبستگی و تعالی روابط اجتماعی یکی از عناصر اصلی توسعه و کارکرد مطلوب افراد و جوامع قلمداد می شوند. این روابط اجتماعی که از آن بعنوان «سرمایه اجتماعی» نام برده می شود، در جهان امروز به عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی مورد توجه شده و یکی از شاخص های رشد و توسعه ی جامعه و موفقیت مدیریت به حساب می آید (۴).

سرمایه اجتماعی، مفهومی فرارشته ای بین علوم انسانی است که به نقش نیروهای اجتماعی در توسعه جوامع می پردازد. این رویکرد، نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی و فرهنگی جوامع می باشد. روند رشد و توسعه کشورها بیانگر این واقعیت است که سایر سرمایه ها در صورت بهره گیری از سرمایه اجتماعی سبب رشد و توسعه یک جامعه می شوند. زمانی که سرمایه اجتماعی وجود دارد، کنش های اجتماعی تسهیل و هزینه تعاملات کاهش می یابد. در واقع ثبات و انسجام اجتماعی به همراه همکاری و مشارکت که از مولفه های سرمایه اجتماعی هستند، شروط لازم برای توسعه می باشند. سرمایه اجتماعی عبارت از ارتباطات و شبکه های اجتماعی است که می توانند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد یک جامعه پدید آورد. در این میان از نقش نهادهای مدنی و دمکراتیک و نیز نقش دولت در گشودن چنین فضاهایی نباید غافل شد (۵). موسسه لگاتوم در سال ۲۰۱۹ سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از شاخص های کامیابی در کشورهای دنیا سنجیده؛ این سنجش امکان مقایسه و رتبه بندی کشورها را براساس میزان سرمایه اجتماعی فراهم می کند. براساس نتایج این موسسه، رتبه ایران در شاخص سرمایه اجتماعی در سال ۲۰۱۹ در میان ۱۴۹ کشور ۱۲۹ اعلام شده، این در حالی است که در سال ۲۰۱۸ جایگاه ایران در بین ۱۴۹ کشور جهان ۵۵ بوده است (۶). محقق قصد دارد که تجلی و نمود سرمایه اجتماعی در ساختار سازمانی و اداری این بنیاد که از نهادهای تاریخی نظام در حوزه خدمات اجتماعی- فرهنگی قشر ایثارگر نظام می باشد را کندوکاو نماید. مساله این است که بنیاد شهید با خدمات گسترده ای که برای قشر عظیم همبسته و هماهنگ نظام انقلاب اسلامی (از سال ۵۷ تا اکنون) ارائه می نماید چگونه و تا چه حد از شاخص ها و الگوهای سرمایه اجتماعی بهره مند می باشد؟ آیا در این بهره مندی همواره توفیق و با تجربه ی توسعه همراه بوده یا این که اختلالات و موانع دخالت داشته است؟ موانع یا عواملی که موجب عدم توسعه ی سرمایه اجتماعی هستند را چگونه باید مورد تبیین قرار داد؟ چه تدابیر و توصیه هایی برای رفع و تعدیل عملکرد این عوامل می توان ارائه داشت؟ چه تجارب و ظرفیت هایی در ساختار فکری- فرهنگی، ارتباطی و سازمانی بنیاد شهید (استان تهران) قابل شناسایی اند که تایید کننده حضور الگوهای سرمایه اجتماعی می باشند؟ این قابلیت ها قابل بازشناسی و تاکید برای تقویت بیشتر و توسعه دارند؟ رویکرد سنتی در سازمان ها، برخورد مکانیکی با نیروی انسانی، تفکر بخشنامه محور و دستوری از بالا به پایین در سازمان ها، عدم وجود برنامه های مدون در افزایش مهارت ها، دانش و ... موجب

فرانسیس فوکویاما در تاریخ اقتصادی اجتماعی و تحقیقات بانک جهانی از جمله اولین اقدامات در این زمینه بوده است. این واژه توسط اکثر نویسندگان به عنوان شبکه ها، هنجارها، اعتماد و راهی که جوامع می توانند از طریق آن اهداف جمعی را به صورتی کارآتر انجام دهند، تعریف شده است (۸).

سرمایه اجتماعی یک هنجار غیر رسمی ایجاد شده می باشد که همکاری میان دو یا چند شخص را افزایش می دهد. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی را شکل می دهند می توانند از رابطه متقابل بین دو دوست شروع شده و آیین های پیچیده و بغرنجی مانند مسیحیت و کنفوسیوسیم را شامل گردند (۹). مروری بر تعاریف صاحب نظران رشته های مدیریت، سیاست نشان می دهد که توجه همه آنها بر ارتباطات، تعاملات، شبکه ها می باشد. به نظر حافظ برای رسیدن به سرمنزل مقصود حتی با دشمنان نیز باید ارتباط داشته باشیم که این ارتباط همانا مدارا کردن با آنها می باشد و این مهم حاصل نمی شود مگر آنکه سرمایه اجتماعی حفظ و تقویت گردد (۱۰).

آنچه بر ابهامات فراوان پیرامون تئوری سرمایه اجتماعی می افزاید، تعاریف متعدد در حوزه های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانکه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می شویم که در حوزه های متفاوتی ارائه شده اند. در زیر به برخی از این تعاریف اشاره می شود:

- سرمایه اجتماعی شبکه شخصی یک فرد و پیوستگی های نهادی برگزیده او را در بر می گیرد (فغفوری، ۱۳۹۸).

- از نظر فوکویاما سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه ها و سازمان ها (۱۱).

- سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می سازد (۱۲).

- سرمایه اجتماعی شبکه ها و هنجارهای تشریک مساعی متقابلی است که ایجاد ارزش می نماید (۱۳).

- از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت ۱ سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق، و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارائی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (۱۴).

- مجموعه ای از تعاریفی که توسط بانک جهانی منتشر شده در جدول شماره ۱ آمده است.

ایده توجه به سرمایه اجتماعی در سازمانها، همانطور که کوهن و پروساک ۲ مطرح می کنند، نسبتاً جدید است. با این وجود، طبق نظر آدلر و کان با فرض دوران طفولیت کاربرد سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، تحقیقات نشان می دهد که سرمایه اجتماعی سازمان می تواند از سرمایه فکری اش حمایت کند (۱۵).

اصولاً مبتنی بر کنش گران مدیریتی و فرهنگی ساختار سازمانی مانند بنیاد شهید می باشد- بیش از این که لزوماً به دنبال تبیین ریشه ای و تاریخی آن باشیم. از این رو بلحاظ کارکردی (فونکسیونل) باید بررسی کرد که سرمایه اجتماعی از چه سطح نمود و نشانه های پدیداری برخوردار است، و تا چه حد کارگزاران و مدیران اجرایی و فرهنگی بنیاد شهید، به آن (سرمایه اجتماعی)، اذعان داشته، عزم و همت احیاء و رونق آن را در پیش رو دارند. حتی اگر برخی محدودیت ها و موانع خرد و کلان اجتماعی وجود داشته باشد. بنابراین باید سختی ها و مراقبت های فراوانی را تحمل کرد و دوام آورد تا این که سرمایه اجتماعی از لحاظ کمی- کیفی، عناصر و محورهای موجود و مستعد قابل تقویت آن را شناسایی کرد، و از جهت کارکردی، و راهبردی پیشنهاد داد تا توسعه ی بیشتری پیدا نماید؛ و بر این پایه بنیاد بتواند خدمات عالی و قابل امداد نیازمندان حوزه ی خود را که در واقع پرسنل و خانواده های شهداء و جانبازان هستند، به نحو احسن ارائه کند. با توجه به مباحث و مطالب عنوان شده، شناخت عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ می تواند در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی آنان کمک کرده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی کارکنان شود. مفهوم سرمایه اجتماعی که هویت جامعه شناسانه دارد، بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می شود. مدیران بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ و کسانی که بتوانند در این سازمان، سرمایه اجتماعی را رشد و توسعه دهند راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند.

در این مقاله عوامل موثر بر توسعه سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در پایان به اولویت بندی ابعاد سرمایه اجتماعی و شناخت شرایط موجود سرمایه اجتماعی در این سازمان پرداخته می شود. بنابراین هدف اصلی و اساسی از انجام این مطالعه طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه های اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ می باشد.

سرمایه اجتماعی مفهومی جامعه شناسی است که در تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت عمومی جهت اشاره به ارتباطات درون و مابین گروهی از آن استفاده می شود. اگرچه تعاریف مختلفی برای این مفهوم وجود دارد، اما در کل سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی "علاج همه مشکلات" جامعه مدرن تلقی شده است. ایده اصلی این است که "شبکه های اجتماعی دارای ارزش هستند. همانطور که پیچگوشتی (سرمایه فیزیکی) یا تحصیلات دانشگاهی (سرمایه انسانی) هم به صورت فردی و هم در شکل جمعی می توانند موجب افزایش بهره وری شوند، ارتباطات اجتماعی هم بر بهره وری افراد و گروه ها تأثیر می گذارند (۷).

یکی از مشکلاتی که دانشمندان علوم مدیریت و علوم اجتماعی با آن مواجه می باشند، ارائه تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است. تعریف رابرت پاتنم در علوم سیاسی، جیمز کلنن در علوم اجتماعی،

جدول ۱. تعاریف بانک جهانی از سرمایه اجتماعی (جعفری نیا و همکاران، ۱۳۹۹) و (سرگزی، ۱۳۹۳)

مجموعه ای از تعاریف منتشر شده توسط بانک جهانی	پژوهشگر
مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی یا شناخت متقابل، بدست می آید.	بوردیو
اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه هایی که می توانند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنشهای هماهنگ، بهبود دهند.	پاتنم ۲
نهادهای، روابط، نگرشها، ارزشهایی که تعاملات بین اشخاص را مدیریت کرده و به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می نماید.	گروتارت، ون باستلار ۳
روابطی که اشخاص در آن سرمایه گذاری می کنند و جریانی از منافع را به وجود می آورند.	بیننگتون ۴
یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط. (بویژه نقشی که روابط بین فردی، عضویت کلوپ و شبکه های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می کند)	فافچمپس ۵
احساس همدردی، نگرانی، همدلی، احترام، حس اجبار و اعتماد یک شخص یا گروهی به شخص یا گروهی دیگر.	روبیسون و سیلس ۶
سرمایه اجتماعی دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مساله های غامض اجتماعی، موقعیتهای عمل جمعی با خود به سازمان می آورند... افراد بایستی روشهای تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جهت غلبه بر وسوسه های کوتاه مدت ناخوشایند پیدا نمایند.	اوستروم ۷

جدول ۲ پیشینه تحقیق

نتیجه	عنوان	سال	نام
فرضیه تعدیلگری، تعامل اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی شهروندان شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد و نوع این ارتباط مستقیم و مثبت می-باشد.	تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای زیست محیطی شهروندان (مطالعه موردی: شهر بوشهر)	۱۳۹۹	جعفری نیا
مقایسه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان سنتی و مدرن (مورد مطالعه: سالمندان شهر رشت)	مقایسه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی سالمندان سنتی و مدرن (مورد مطالعه: سالمندان شهر رشت)	۱۳۹۹	امیرظاهری و همکاران
سرمایه اجتماعی از طریق ارتباط اجتماعی مدیران با کارکنان باعث افزایش خوشبینی مدیریت می‌شود و در نتیجه چسبندگی اجتماعی و شغلی و سیاسی	سرمایه اجتماعی و رفتار نامتقارن هزینه‌ها را مطالعه نمودند. بدین منظور، برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، از سه معیار ارتباطات اجتماعی و شغلی و سیاسی	۱۳۹۹	فلاح شمس و همکاران

- 1- Bourdieu
- 2-Putnam
- 3- Grootaert and Van Bastelaer
- 4- Bebbington
- 5- Fafchamps
- 6- Robison and Siles
- 7- Ostrom

<p>هزینه‌ها در شرکت افزایش می‌یابد.</p>	<p>تأثیر سرمایه اجتماعی بر بزهکاری (مطالعه موردی: اجتماعی بر کاهش بزهکاری در جوانان (۱۸ تا ۲۹) بزهکار و عادی شهر کرج) دارد.</p>	<p>۱۳۹۹</p>	<p>ایران پور و همکاران</p>
<p>نتایج پژوهش نشان داد: سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و هم چنین تسهیم یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل-گری دارد و از نوع میانجی جزئی است.</p>	<p>تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان(مورد مطالعه: شهرداری های سیرجان)» یافته های تحقیق حاکی از آن بوده است که: بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.</p>	<p>۱۳۹۹</p>	<p>مرادی</p>
<p>نظر به اهمیت موضوع در این مقاله به زمینه پیدایش و مفهوم همچنین جنبه منفعت عمومی سرمایه اجتماعی، نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی، کارکردهای مثبت و منفی آن، وضعیت سرمایه اجتماعی و دلایل عدم رشد آن مورد بررسی قرار گرفته است.</p>	<p>نتیجه اینکه با آزمون‌هایی برای ساختار مدل، رفتار سیستم و تحلیل حساسیت سیاست‌ها بر اساس هشت سیاست منتخب، راهکارهای بهینه برای اصلاحات و تغییرات بلندمدت در سیستم مورد مطالعه انتخاب و پیشنهاد شد.</p>	<p>۱۳۹۸</p>	<p>طالع زاری و سعیدی</p>
<p>از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بر بُعد مدیریت عملکرد بیشترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را به همراه دارد.</p>	<p>طراحی مدلی پویا برای تحلیل سرمایه اجتماعی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها</p>	<p>۱۳۹۸</p>	<p>فغفوری آذر</p>
<p>از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بر بُعد مدیریت عملکرد بیشترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را به همراه دارد.</p>	<p>ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>عابدینی</p>

<p>مقادیر به دست آمده برای همه متغیرها نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مدیریت دانش وجود دارد و با تأیید رابطه معنادار آماری، هر ۴ فرضیه فرعی تحقیق تأیید می‌شود. ($P\text{-value} < .001$)</p>	<p>بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>موغلی و همکاران</p>
<p>نتایج تحقیق نشان می‌دهد عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی و عوامل فرآیندی به عنوان عوامل درون سازمانی، بر سرمایه اجتماعی کارکنان پلیس آگاهی شرق استان تهران تأثیر داشته و در مجموع عوامل درون سازمانی به میزان ۴۹ درصد سرمایه اجتماعی کارکنان پلیس آگاهی استان تهران را تبیین می‌نماید و ۵۱ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین است.</p>	<p>بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی پلیس آگاهی ویژه شرق استان تهران</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>جعفری و همکاران</p>
<p>نتایج مویید تاثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی است به گونه ای که ۶۶ درصد از واریانس متغیر توسعه منابع انسانی توسط سرمایه اجتماعی تبیین می شود.</p>	<p>تاثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه منابع انسانی را در میان کارشناسان آموزش شرکت سایبا</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>عسکریان و همکاران</p>
<p>افزایش میزان سرمایه اجتماعی به خصوص در شکل بین گروهی آن، با افزایش کیفیت محیط، توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و دیگر پیامدهای مثبت همراه است.</p>	<p>یابی سرمایه اجتماعی و تاثیر آن در ارتقاء کیفیت محیط های شهری (مطالعه موردی: شهر بابلسر)</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>نیک پور و همکاران</p>
<p>نتیجه حاصل از این مطالعه ارائه مدل سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور است.</p>	<p>طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور با استفاده از مدل ناهاپیت و گوشال</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>فیضی</p>
<p>از عوامل مؤثری که هر سازمان در راستای تعهد سازمانی کارکنان باید مد نظر قرار دهد، مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی است. در این بین ایجاد شبکه‌ها و مجاری ارتباطی و زمینه سازی بستری که منجر به افزایش</p>	<p>تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)</p>	<p>۲۰۱۹</p>	<p>اردلان و همکاران</p>

مسئولیت پذیری کارکنان شود می تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود.			
این مطالعه همچنین نشان داد که برخی از مولفه های سرمایه اجتماعی به طور منفی با استرس ادراک شده مرتبط هستند و ارتباط بین سرمایه اجتماعی و استرس ادراک شده بسته به سطوح و انواع سرمایه اجتماعی می تواند متفاوت باشد.	تأثیر سرمایه اجتماعی محله بر آسیب های کودک: تجزیه و تحلیل طبقه بندی جنسیتی	۲۰۱۹	اریکسون ۱ و همکاران
ادعا شد که سرمایه اجتماعی مفهوم مفیدی برای مدیریت HEI ها است و به طور قابل توجهی می تواند چنین ابتکاراتی را تسهیل نماید.	سرمایه ی اجتماعی و استرس ادراک شده: نقش بافت اجتماعی	۲۰۱۹	هان
نویسنده استدلال می کند که ساختار سازمانی می تواند به عنوان ابزار برای ساخت و تعبیه شرکت-کنندگان در شبکه های اجتماعی با ویژگی های ساختاری مطلوب عمل کند.	تجزیه و تحلیل سرمایه اجتماعی و مدیریت زیست محیطی در موسسات آموزش عالی	۲۰۱۷	اوانجیلانس و جونز
نتایج نشان داد، کنترل های غیررسمی، کارایی جمعی و مدنی، نظرسنجی، پاسخگویی، حمایت اجتماعی، تعامل اجتماعی و مشارکت اجتماعی، درک هنجارهای مشترک، می تواند بر توسعه سرمایه اجتماعی، مؤثر باشد.	ساختار سازمانی و ایجاد سرمایه اجتماعی	۲۰۱۷	کاکس
تجزیه و تحلیل مؤلفه های اصلی، نشان دادند که باید دارایی های گروهی (هنجارها، اعتماد و...)، تعیین ساختار مناسب، توانمندسازی سرمایه انسانی، عادت های اجتماعی (شهروندی و قانونمندی)، برای توسعه و ارتقای سرمایه اجتماعی فردی، مدنظر قرار داده شود.	اندازه گیری سرمایه اجتماعی: دیدگاه های بیشتر اندازه گیری سرمایه اجتماعی: بینش بیشتر	۲۰۱۷	کاریلو و همکاران
در مجموع نشان داد حق اظهار نظر، ثبات سیاسی، کارایی دولت و کیفیت قوانین با سرمایه اجتماعی ارتباط دارد.	بررسی سرمایه اجتماعی فردی، دسترسی و بسیج منابع در شبکه های اجتماعی	۲۰۱۶	پنالوپز و اسنچزسانتوس

1-Eriksson-malin

به این نتیجه رسیدند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه قوی معناداری وجود دارد و اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند تا ۷۰ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین کند.	رابطه حکمرانی و سرمایه اجتماعی	۲۰۱۵	گوریز و همکاران
به عبارتی ، وجود سرمایه اجتماعی به عنوان مشخصه ای اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری و تسهیل رفتار نوآورانه ی مخاطره پذیری می شود.	رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی	۲۰۱۵	خدابخشی و عباسی
نتایج تحلیل تحقیق آن ها نشان داد در همه شرکت های صنعتی رابطه ی مستقیمی بین همه ی ابعاد سرمایه اجتماعی با کارآفرینی وجود دارد.	ارتباط بین سرمایه اجتماعی مدیران عالی سازمان و گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمان	۲۰۱۵	انگن ۱ و همکاران
نتایج نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در کشورهای در حال توسعه	۲۰۱۵	کافچه ۲ و حسینی
اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش، توسعه و جامعه پذیری می تواند این ویژگی های فردی را ارتقاء داده و ایجاد و نگهداری سرمایه اجتماعی سازمانی را تسهیل کند.	ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی ویژگی های صنعت	۲۰۱۳	چانگ ۳ و دیگران
فرضیه تعدیلگری، تعامل اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی شهروندان شهر بوشهر رابطه معناداری وجود دارد و نوع این ارتباط مستقیم و مثبت می-باشد.	سرمایه اجتماعی سازمانی	۲۰۱۳	جوفره ۴ و دیگران

سوالات فرعی تحقیق:

عوامل علی رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟ عوامل مداخله گر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟ زمینه های رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟ راهبردهای رشد و توسعه

سوالات پژوهش: سوال اصلی تحقیق:

چگونه و با چه محورهایی به طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ پرداخت؟ جهت بیان این پرسش ها از الگوی اشتراوس و کوربین اقتباس گرفته و استفاده شده است.

- 1-Engelen
- 2-Kafcheh & Hosseini
- 3-Chuang
- 4-jofreh

شد. عملیات کدگذاری داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد.

یافته ها

سؤال اصلی اول : طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی چگونه می باشد؟ از آنجا که روش پژوهش در این تحقیق، نظریه پردازی داده بنیاد بوده است کدگذاری محوری در این قسمت به تفکیک شرایط علی، مقوله محوری، استراتژی، پیامدها و زمینه ها و مداخله گر ها تشریح داده شده است. لازم به ذکر است در کدگذاری محوری ذیل، مولفه های تحقیق نیز بدست آمده است که پاسخ به این سؤال را که مولفه های هر یک از ابعاد مدل طراحی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی چگونه می باشد را نیز می دهد. ۱- شرایط علی مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟ شرایط علی شروطنی لازم ولی ناکافی جهت دستیابی به پیامدهای حاصل از به کارگیری راهبردهاست. نتایج حاصل از مصاحبه، به صورت جدول ۳ نشان داده شده است.

سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟ و پیامدهای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟ پدیده های محوری در رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ کدامند؟

مواد و روش ها

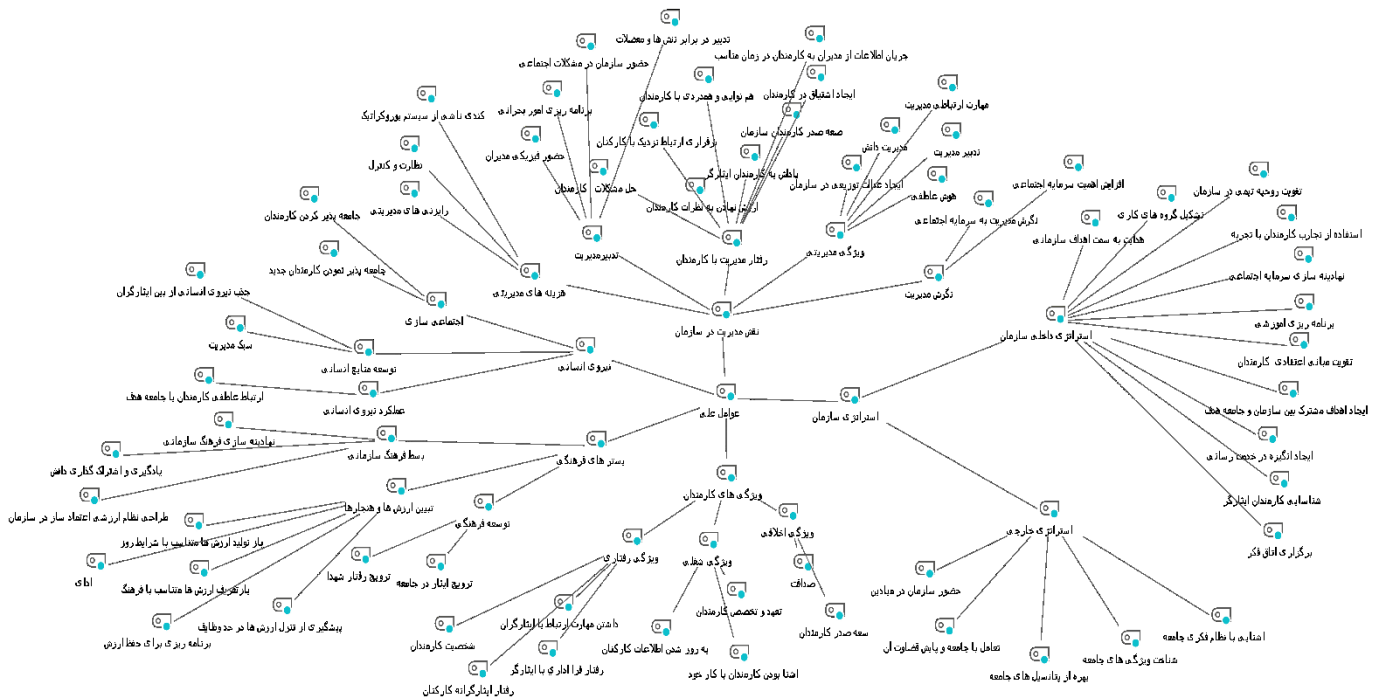
پژوهش از نظر هدف، یک تحقیق زمینه ای - کاربردی؛ از نظر نحوه گردآوری داده ها به صورت اجرای روش کمی پیمایشی و بر حسب نحوه اجرا نیز از نوع میدانی - اکتشافی و پیمایشی است. در این پژوهش، روش نمونه گیری هدفمند بوده و خبرگان و مدیران ارشد بنیاد شهید و امور ایثارگران، تا رسیدن به مرحله اشباع انتخاب شدند که تعداد آنها ۱۱ نفر است. در این تحقیق جهت شناسایی عوامل، گرداند تئوری به روش مدل پارادایمی استراوس و کوربین سیستمی استفاده شد. در ادامه کدگذاری باز، محوری و انتخابی با نرم افزار نرم افزار مکس کیودا انجام پذیرفت و مدل نهایی استخراج

جدول ۳ شرایط علی مدل تعلق خاطر کاری

شرایط علی	مقوله	مولفه	کدهای باز
			شخصیت کارمندان
		ویژگی رفتاری	رفتار ایثارگرانه کارکنان رفتار فرا اداری با ایثارگر
های	ویژگی		داشتن مهارت ارتباط با ایثارگران
	کارمندان		به روز شدن اطلاعات کارکنان
		ویژگی شغلی	آشنا بودن کارمندان با کار خود
			تعهد و تخصص کارمندان
			سعه صدر کارمندان
		ویژگی اخلاقی	صداقت
			رایزنی های مدیریتی
	های	هزینه	نظارت و کنترل رسمی
		مدیریتی	کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک
شرایط علی			حضور فیزیکی مدیران
			برنامه ریزی امور بحرانی
		تدبیرمدیریت	حضور سازمان در مشکلات اجتماعی
			تدبیر در برابر تنش ها و معضلات
نقش مدیریت در سازمان			ایجاد اشتیاق در کارمندان
			جریان اطلاعات از مدیران به کارمندان در زمان مناسب
			برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان
		رفتار مدیریت با کارمندان	سعه صدر کارمندان سازمان
			حل مشکلات کارمندان
			پاداش به کارمندان ایثارگر
			هم نوایی و همدردی با کارمندان
			ارزش نهادن به نظرات کارمندان

	هوش عاطفی	
	ایجاد عدالت توزیعی در سازمان	
ویژگی مدیریتی	مدیریت دانش	
	مهارت ارتباطی مدیریت	
	تدبیر مدیریت	
	نگرش مدیریت به سرمایه اجتماعی	
نگرش مدیریت	افزایش اهمیت سرمایه اجتماعی	
	هدایت به سمت اهداف سازمانی	
	شناسایی کارمندان ایثارگر	
	تقویت روحیه تیمی در سازمان	
	استفاده از تجارب کارمندان با تجربه	
	برنامه ریزی آموزشی	
استراتژی داخلی سازمان	تقویت مبانی اعتقادی کارمندان	
	برگزاری اتاق فکر	
	نهادینه سازی سرمایه اجتماعی	
استراتژی سازمان	ایجاد اهداف مشترک بین سازمان و جامعه هدف	
	تشکیل گروه های کاری	
	ایجاد انگیزه در خدمت رسانی	
	حضور سازمان در میادین عمومی	
	تعامل با جامعه و پایش قضاوت آن	
استراتژی خارجی سازمان	بهره از پتانسیل های جامعه	
	شناخت ویژگی های جامعه هدف	
	آشنایی با نظام فکری جامعه هدف	
	جامعه پذیر کردن کارمندان	
	جامعه پذیر نمودن کارمندان جدید	
	جذب نیروی انسانی از بین ایثارگران	
نیروی انسانی	سبک مدیریت	
	ارتباط عاطفی کارمندان با جامعه هدف	
	نهادینه سازی فرهنگ سازمانی	
	یادگیری و اشتراک گذاری دانش	
	طراحی نظام ارزشی اعتماد ساز در سازمان	
	ادای تعهدات	
	بازتعریف ارزش ها متناسب با فرهنگ امروزی	
بسترهای فرهنگی	برنامه ریزی برای حفظ ارزش ها	
	پیشگیری از تنزل ارزش ها در حد وظایف سازمانی	
	باز تولید ارزش ها متناسب با شرایط روز	
	ترویج رفتار شهدا	
	ترویج ایثار در جامعه	

شکل ۱ مقوله های سرمایه اجتماعی را با نرم افزار Maxqda نشان می دهد.



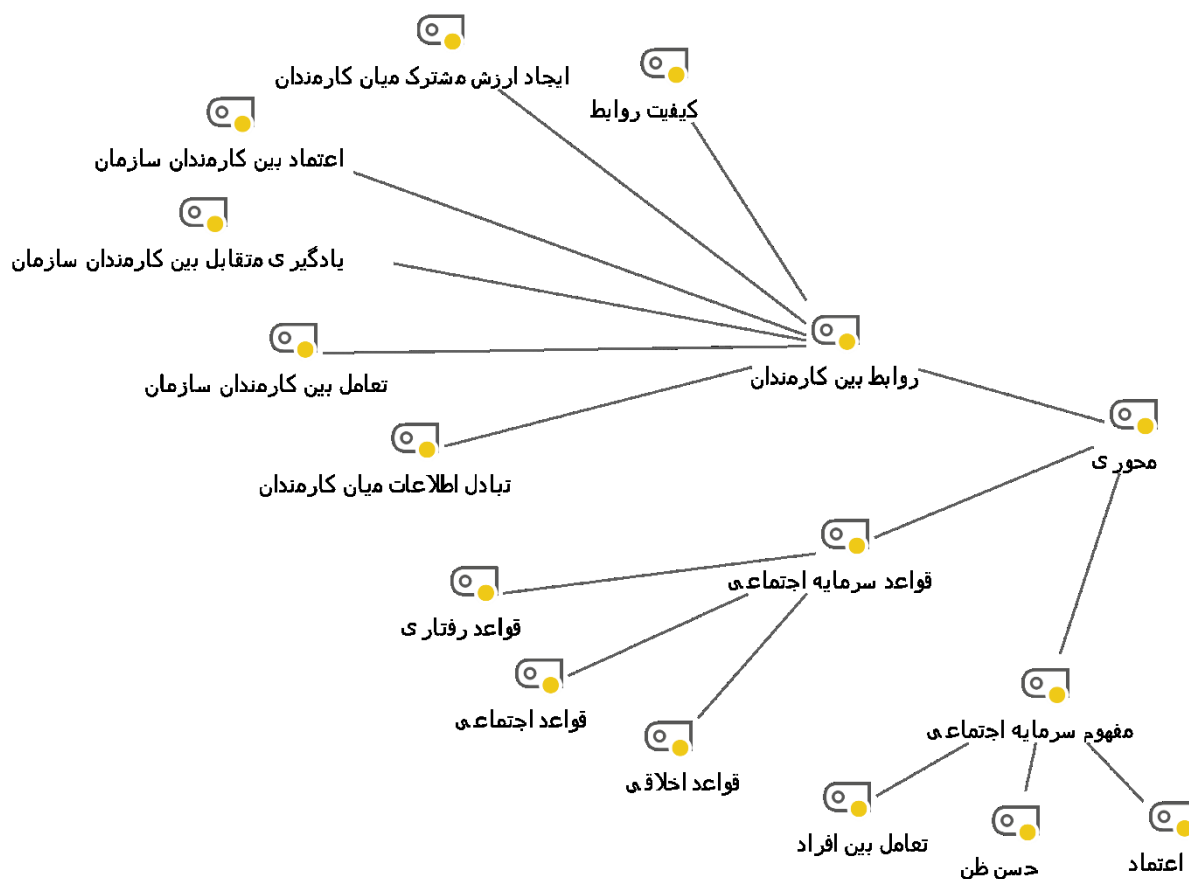
شکل ۱ مقوله های شرایط علی سرمایه اجتماعی

محوری این تحقیق به نام رفتار تعلق خاطر معلمان می باشد. جدول ۴ مقوله اصلی (محوری) مدل رشد و توسعه سرمایه اجتماعی را نشان می دهد.

۲- پدیده های محوری در رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟ مقوله محوری، مقوله اصلی است که با سایر مقوله ها به کرات در داده ها ظاهر شده است. یعنی بیشترین فراوانی و بیشترین تعداد مقوله را دارد. مقوله

جدول ۴. مقوله اصلی (محوری) رشد و توسعه سرمایه اجتماعی

مقوله محوری	مؤلفه	کدهای باز
مقوله محوری	روابط بین کارمندان	کیفیت روابط
		ایجاد ارزش مشترک میان کارمندان
		اعتماد بین کارمندان سازمان
		تعامل بین کارمندان سازمان
		یادگیری متقابل بین کارمندان سازمان
مقوله محوری	قواعد سرمایه اجتماعی	تبادل اطلاعات میان کارمندان
		قواعد رفتاری
		قواعد اجتماعی
مقوله محوری	مفهوم سرمایه اجتماعی	قواعد اخلاقی
		حسن ظن
		اعتماد
		تعامل بین افراد



شکل ۲. مقوله محوری سرمایه اجتماعی

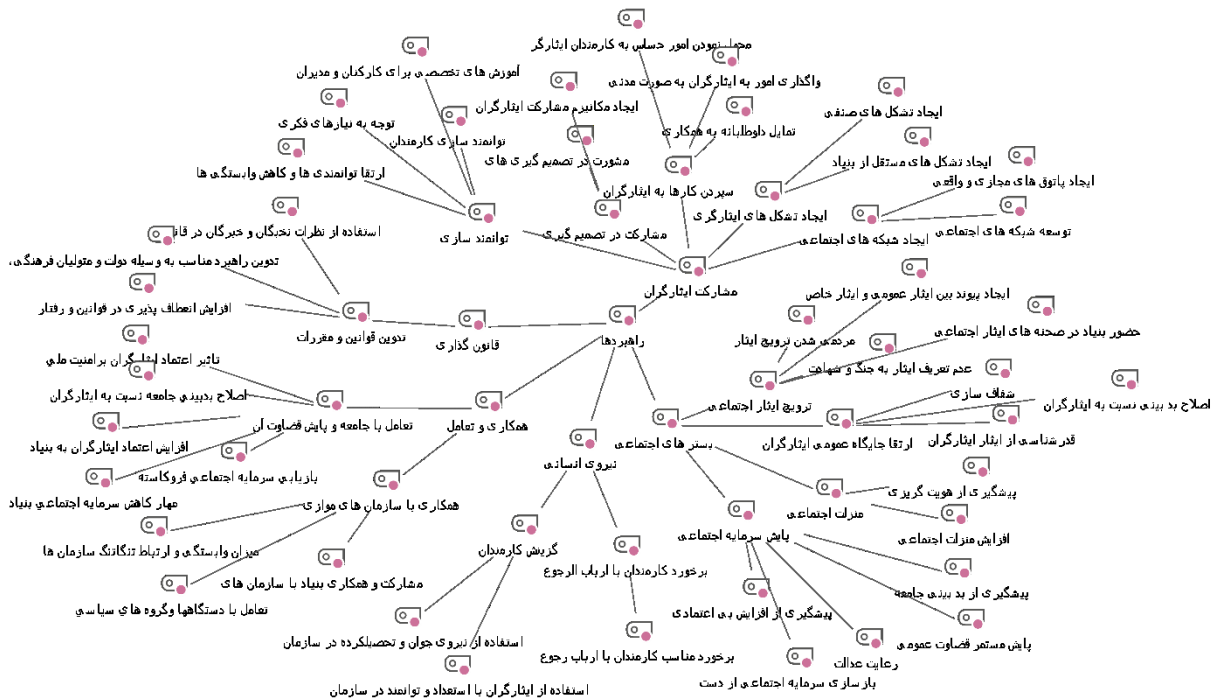
۳- راهبردهای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟
 معنای ساده استراتژی عبارت اند از یک طرح عملیاتی به منظور هماهنگی و سازماندهی اقدامات برای دستیابی به هدف. بر اساس

رهیافت نظام مند استراوس و کوربین، راهبرد، کنش ها و برهم کنش های خاصی است که از مقوله محوری حاصل می شود. جدول ۵ مقوله های استراتژی های سرمایه اجتماعی را نشان می دهد.

جدول ۵ مقوله های استراتژی های سرمایه اجتماعی

راهبردها	مقوله	مولفه	کدهای باز	
راهبردها	قانون گذاری	تدوین قوانین و مقررات	استفاده از نظرات نخبگان و خبرگان در قانون گذاری	
			تدوین راهبرد مناسب به وسیله دولت و متولیان فرهنگی، اجتماعی	
			افزایش انعطاف پذیری در قوانین و رفتار	
			تاثیر اعتماد ایتارگران بر امنیت ملی	
			اصلاح بدبینی جامعه نسبت به ایتارگران	
			تعامل با جامعه و پایش قضاوت آن	افزایش اعتماد ایتارگران به بنیاد
			مهار کاهش سرمایه اجتماعی بنیاد	
			بازبایی سرمایه اجتماعی فرو کاسته	
			میزان وابستگی و ارتباط تنگاتنگ سازمان ها	تعامل با دستگاهها و گروه های سیاسی
			همکاری با سازمان های موازی	مشارکت و همکاری بنیاد با سازمان های دیگر
			توانمند سازی	استفاده از نیروی جوان و تحصیلکرده در سازمان
			استفاده از ایتارگران با استعداد و توانمند در سازمان	
			راهبردها	بستر های اجتماعی
پیشگیری از هویت گریزی ایتارگران				
افزایش منزلت اجتماعی				
پیشگیری از بد بینی جامعه				
پایش مستمر قضاوت عمومی				
رعایت عدالت				
بازسازی سرمایه اجتماعی از دست رفته				
پیشگیری از افزایش بی اعتمادی				
شفاف سازی خدمات				
اصلاح بد بینی نسبت به ایتارگران				
قدرشناسی از ایتار ایتارگران				
حضور بنیاد در صحنه های ایتار اجتماعی				
ایجاد پیوند بین ایتار عمومی و ایتار خاص				
ترویج ایتار اجتماعی	مردمی شدن ترویج ایتار			
عدم تعریف ایتار به جنگ و شهادت				
راهبردها	مشارکت ایتارگران	توانمند سازی	توسعه شبکه های اجتماعی	
			ایجاد پاتوق های مجازی و واقعی	
			ایجاد تشکل های مستقل از بنیاد	
			ایجاد تشکل های صنفی	
			محول نمودن امور حساس به کارمندان ایتارگر	
			سپردن کارها به ایتارگران	تمایل داوطلبانه به همکاری
			مشارکت ایتارگران	واگذاری امور به ایتارگران به صورت مدنی
			مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی	مشورت در تصمیم گیری های سازمانی
			توانمند سازی کارمندان	ایجاد مکانیزم مشارکت ایتارگران
			آموزش های تخصصی برای کارکنان و مدیران	توانمند سازی کارمندان
			توجه به نیازهای فکری	آموزش های تخصصی برای کارکنان و مدیران
			ارتقا توانمندی ها و کاهش وابستگی ها	توجه به نیازهای فکری
				ارتقا توانمندی ها و کاهش وابستگی ها

شکل ۳ مقوله های استراتژی های سرمایه اجتماعی را با نرم افزار Maxqda ۱۲ نشان می دهد.



شکل ۳ مقوله های استراتژی های سرمایه اجتماعی

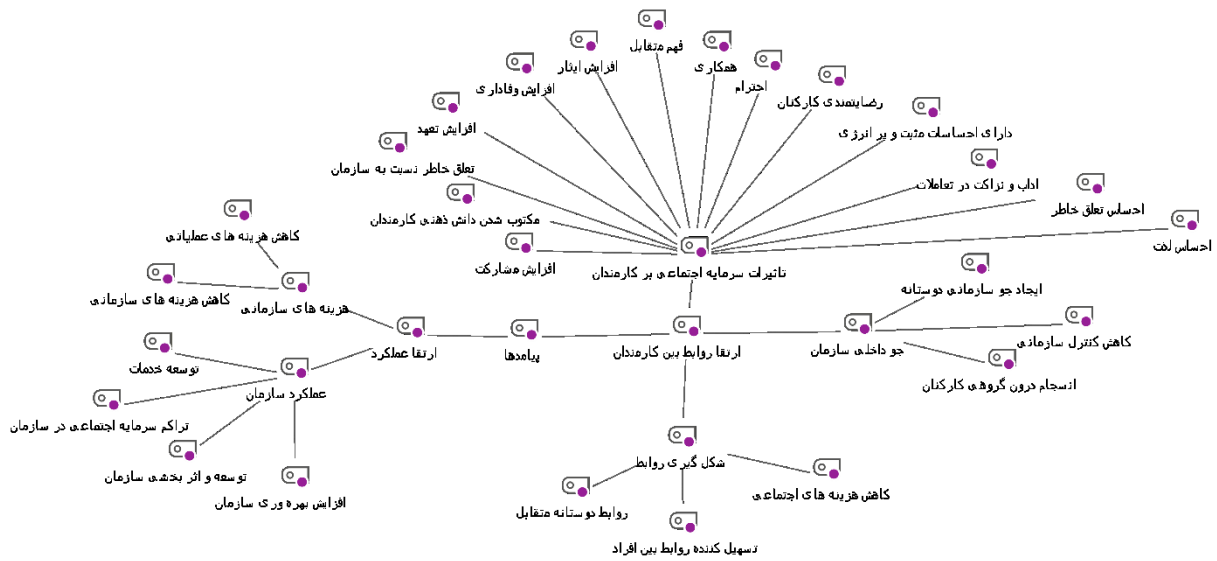
جدول ۶ پیامدهای سرمایه اجتماعی

پیامدها	مقوله	مفهوم	کدهای باز
ارتقا عملکرد		هزینه های سازمانی	کاهش هزینه های عملیاتی
			کاهش هزینه های سازمانی
			توسعه خدمات
		عملکرد سازمان	تراکم سرمایه اجتماعی در سازمان توسعه و اثر بخشی سازمان افزایش بهره وری سازمان
ارتقا روابط بین کارمندان		شکل گیری روابط	روابط دوستانه متقابل تسهیل کننده روابط بین افراد کاهش هزینه های اجتماعی
			انسجام درون گروهی کارکنان
		جو داخلی سازمان	کاهش کنترل سازمانی ایجاد جو سازمانی دوستانه
			افزایش مشارکت مکتوب شدن دانش ذهنی کارمندان تعلق خاطر نسبت به سازمان
تاثیرات سرمایه اجتماعی بر کارمندان			افزایش تعهد
			افزایش وفاداری
			افزایش ایثار
			فهم متقابل همکاری

احترام متقابل
رضایتمندی کارکنان
دارای احساسات مثبت و پراثری
احساس تعلق خاطر
احساس لذت
اداب و نزاکت در تعاملات

شکل ۴ مقوله های پیامدهای سرمایه اجتماعی را با نرم افزار Maxqda ۱۲ نشان می دهد.

۴- پیامدهای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟
پیامدها ماحصل استراتژی های اتخاذ شده در سرمایه اجتماعی می باشد. جدول ۶ پیامدهای سرمایه اجتماعی را نشان می دهد.



شکل ۴ مقوله های پیامدهای سرمایه اجتماعی

دیگر تا زمینه وجود نداشته باشد، راهبردها آن طور که باید و شاید، به نتیجه نمی رسند. جدول ۸ زمینه های سرمایه اجتماعی را نشان می دهد.

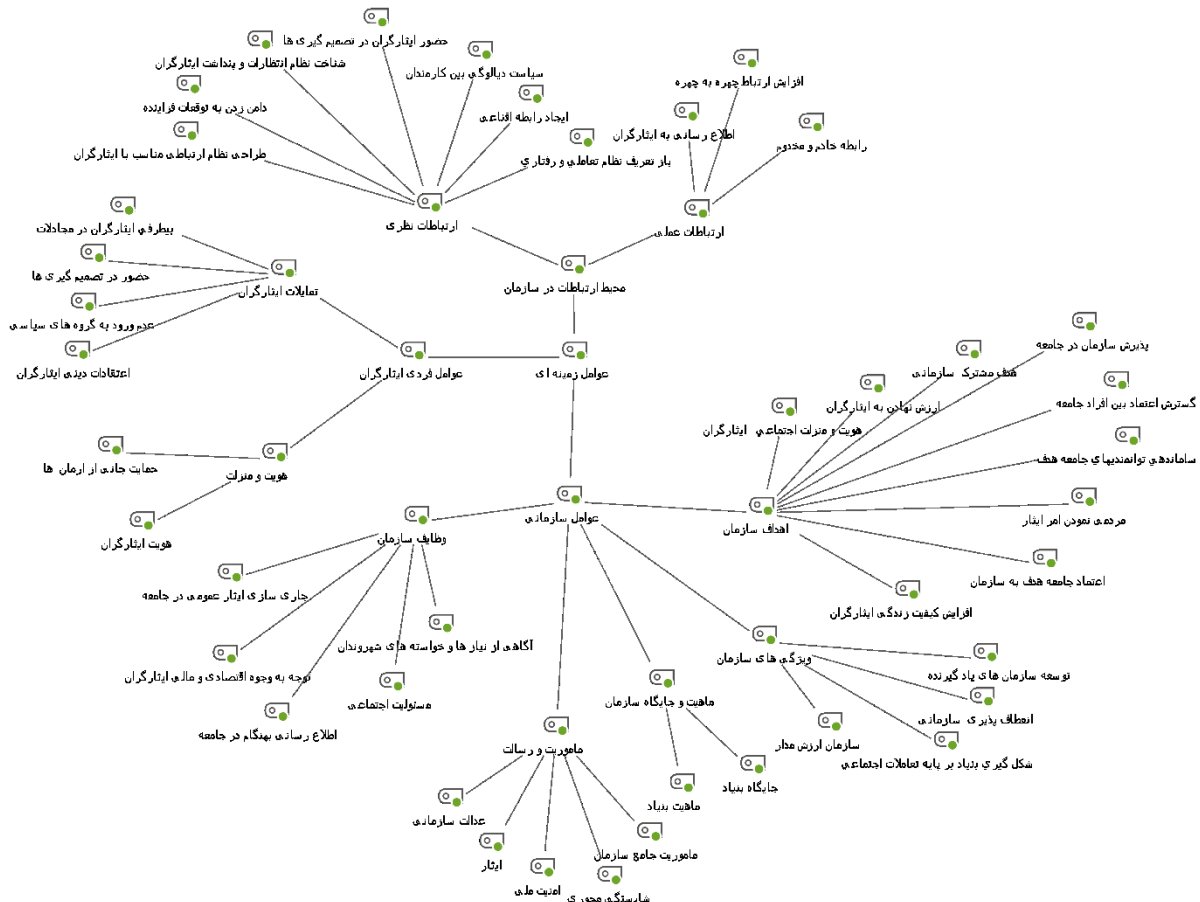
۵- زمینه رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟ شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می گذارند، زمینه نامیده می شوند. با توجه به این تعریف، برای اجرای استراتژی و راهبرد، شرایطی خاص نیاز است. به عبارت

جدول ۷. زمینه های سرمایه اجتماعی

زمینه	مقوله	مؤلفه	کدهای باز
عوامل فردی ایثارگران	تمایلات ایثارگران		بیطرفی ایثارگران در مجادلات سیاسی
			حضور در تصمیم گیری ها
			عدم ورود به گروه های سیاسی
			اعتقادات دینی ایثارگران
	حمایت جانی از ارمان ها		حمایت جانی از کشور و آرمانها
			آمادگی برای جانفشانی
	هویت ایثارگران		هویت فردی و خانوادگی ایثارگران
			وابستگی سرمایه اجتماعی به هویت اجتماعی
			هویت فردی
			افتخار به فعالیت های گذشته
وظایف سازمان		جاری سازی ایثار عمومی در جامعه	
		توجه به وجوه اقتصادی و مالی ایثارگران	
		مسئولیت اجتماعی	
		آگاهی از نیازها و خواسته های شهروندان	
		اطلاع رسانی بهنگام در جامعه	
ماموریت و رسالت سازمان		عدالت سازمانی	
		شایستگی محوری	
		ایثار	
		امنیت ملی	
عوامل سازمانی	ماهیت و جایگاه سازمان		ماموریت جامع سازمان
			جایگاه بنیاد
	ویژگی های سازمان		ماهیت بنیاد
			توسعه سازمان های یادگیرنده
			انعطاف پذیری سازمانی
			شکل گیری بنیاد بر پایه تعاملات اجتماعی
			سازمان ارزش مدار
			هدف مشترک سازمانی
			پذیرش سازمان در جامعه
			گسترش اعتماد بین افراد جامعه
ساماندهی توانمندیهای جامعه هدف			
اهداف سازمان		مردمی نمودن امر ایثار	
		اعتماد جامعه هدف به سازمان	
		افزایش کیفیت زندگی ایثارگران	
		ارزش نهادن به ایثارگران	
		هویت و منزلت اجتماعی ایثارگران	
محیط ارتباطات در سازمان	ارتباطات نظری		طراحی نظام ارتباطی مناسب با ایثارگران
			دامن زدن به توقعات فزاینده
			شناخت نظام انتظارات و پنداشت ایثارگران
			حضور ایثارگران در تصمیم گیری ها
			سیاست دیالوگی بین کارمندان
			ایجاد رابطه اقناعی
باز تعریف نظام تعاملی و رفتاری			

رابطه خادم و مخدوم
افزایش ارتباط چهره به چهره
اطلاع رسانی به ایثارگران
ارتباطات عملی

شکل ۵ مقوله های زمینه های سرمایه اجتماعی را با نرم افزار Maxqda ۱۲ نشان می دهد.



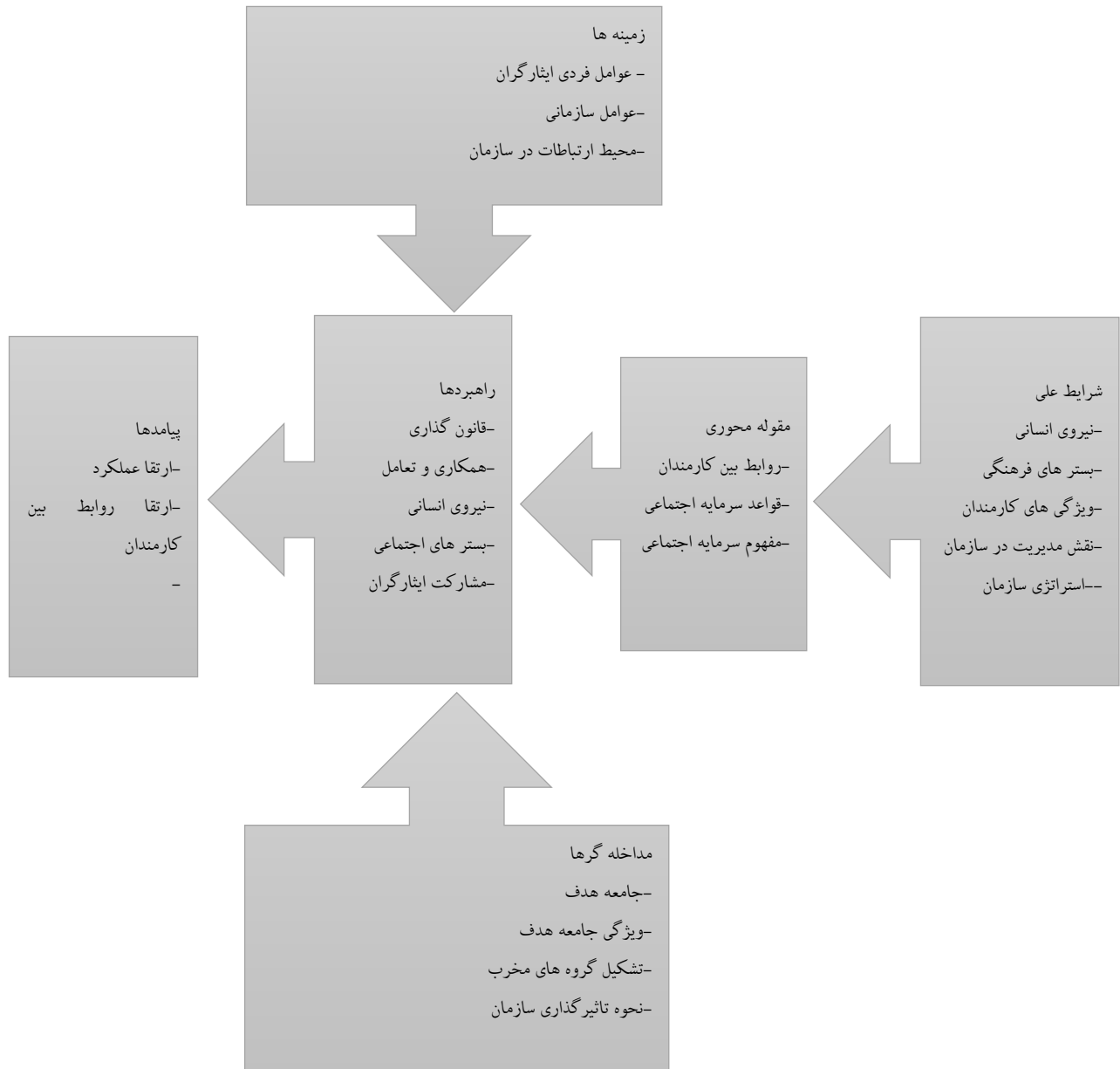
شکل ۵ مقوله های زمینه های سرمایه اجتماعی

جدول ۸ شرایط مداخله گر سرمایه اجتماعی را نشان می دهد.

۶- شرایط عوامل مداخله گر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ چیست؟ شرایط مداخله گر، شرایط زمینه ای عمومی است که بر راهبرد تأثیر می گذارد.

جدول ۸. شرایط مداخله گر سرمایه اجتماعی

مداخله گر	مؤلفه	کدهای باز
مداخله گر	تحول نسلی جامعه هدف	آسیب انتقال فرهنگ ایثار به نسل های آتی
	ویژگی جامعه هدف	انتقال ایثارگری به نسل آتی
		جامعه هدف ارزش مدار
	تشکیل گروه های مخرب	تشکیل باند های مافیای قدرت
		تضعیف سازمان



شکل ۷ مدل اکتشافی کیفی سرمایه اجتماعی

در نهایت می توان مولفه های شرایط موثر در سرمایه اجتماعی را بصورت جامع تر شکل زیر نشان داده شده است.

شکل ۷ مقوله های کدگذاری محوری سرمایه اجتماعی را با رویکرد داده بنیاد را با نرم افزار Maxqda 12 نشان می دهد.



شکل ۸ مولفه های شرایط علی موثر در سرمایه اجتماعی

نتیجه گیری

پیشنهادات کاربردی به راهکارهایی اجرایی در زمینه رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در بنیاد شهید و امور ایثارگران که در بستر عوامل زمینه ای و مداخله ای، منجر به راهبردهای و در نهایت پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می شوند اشاره دارند.

به مدیران سازمان پیشنهاد می گردد جهت تصمیم گیری در سازمان اتاق فکر برگزار نمایند و از ایثارگران و کارمندان سازمان نیز بخواهند که در این اتاق فکر شرکت نمایند و در تصمیم گیری های سازمان مشارکت نمایند.

به ایثارگران پیشنهاد می گردد نسبت به مسائل سیاسی روز آگاهی خود را بالا ببرند و با شناخت مسائل و نقش و جایگاه خود در جامعه، از ورود به مجادلات سیاسی پرهیز کنند و ملعبه دست

سیاسیون قرار نگیرند قطعا این به معنای آن نیست که سیاست ندانند و ابراز نظر سیاسی نکنند، بلکه لازم است حتما در خصوص مسائل کشور و عملکردها موضع داشته باشند ولی وارد جناح بندی ها و دسته بندی های سیاسی نشوند و بی طرفی خود را اعلام نمایند که ورود به جناح های سیاسی به سرمایه اجتماعی آنها بسیار آسیب می رساند.

به مدیران سازمان ها پیشنهاد می گردد زمانی را جهت دیدار با همکاران و ایثارگران و جانبازان تنظیم کنند و به صورت دوره ای در مناطق تابعه بنیاد و آسایشگاهها و بیمارستان های تحت پوشش دیدار نمایند و از وضعیت ایثارگران و جانبازان اطلاع کسب نمایند تا از خواسته ها و نیازهای آنان آگاهی داشته باشند و برای رفع نیازهای آنان اقدامات لازم را به عمل آورند.

of neighbourhood social capital on child injuries: A gender-stratified analysis, *Health & Place*, Volume 60, November 2019, 102205: pp 1-10.

3. Kario, S., Famin, R. (2017). "Measuring Social Capital: More Perspectives Measuring Social Capital: More Insight", *Growth and Change*, 37(2): pp. 661-672.

4. Khodabakhshi, F. and Abbasi, B. (2015). The Relationship between HRM practices and social capital Via the Moderating Role of Organizational Performance in Islamic Azad universities of Gilan province T Iran. *Research journal of Recent Sciences*, 3:52-62. Available online at :www.isca.isca.in, www.isca.me

5. Kox, W. (2017). Organizational structure and social capital creation. *International Journal of Management Review*, 13(2), 1-18.

6. Petrou, A., & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69.

7. Young Chunga, Ch., Hura, S-K., & Liub, C. (2018). "Institutional investors and cost stickiness: Theory and evidence", *North American Journal of Economics and Finance*, <https://doi.org/10.1016/j.najef.2018.05.002>.

8. Jafari Nia Gh. (2020). Investigating the effect of social capital on environmental behaviors of citizens (Case study: Shahr-e Bushehr). *Journal of Regional Planning*, 10 (37), 141-150.

9. Haghizadeh M H. (2019). *Social Capital and Partnership underlying sustainable development*, Tehran, Minofar Publications.

10. Heidarnajad, Ali Reza; Qasim Ghanbari, M. (2015). "Study of the Relationship between Family Social Capital and Youth Delinquency (Case Study:

یکی از سیاست‌های مهم اجتماعی و فرهنگی در بیشتر کشورها می‌تواند ساخت و تولید سرمایه اجتماعی از طریق آموزش منابع انسانی باشد. سیستم‌های آموزشی در بنیاد شهید می‌توانند با بهره‌گیری از مفروضات سرمایه اجتماعی و فراهم‌آوری فرصت‌های آموزشی برای همه گروه‌های اجتماعی زمینه مناسبی را برای رشد فرهنگی و اجتماعی و اخلاقی آنان در حوزه‌های مختلف عمومی فراهم آورند. بی‌تردید، اگر این سیاست اجتماعی در برنامه‌ریزی آموزشی در نظر گرفته شود، آثار و نتایج اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراوانی را به همراه خواهد داشت.

به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد هنگام وقوع حوادث بحرانی در کشور سازمان حضور موثری داشته باشند و با کمک به افراد نیازمند و آسیب دیده، گره از مشکلات افراد نیازمند بگشایند.

سازمانها باید جهت رفع مسائل داخلی خود از نظرات و ایده های اینانگران، کارکنان خود و خبرگان دانشگاهی بهره برداری کنند و بخش آموزش سازمان نیز باید ترتیبی اتخاذ نمایند تا تحقیقات به سمت وسوی نیازهای بخش های مختلف سازمان سوق پیدا کند.

به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد اطلاع رسانی و شفاف سازی در مورد نحوه عملکرد سازمان در امور کشوری و وظایفی که بر عهده سازمان می‌باشد. این شفاف سازی و اطلاع رسانی باعث می‌گردد که بدینی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان کاهش یابند و دیگر شبهه ای در مورد عملکرد سازمان میان مردم نباشد.

اهمیت متغیر تعهد کارکنان کمتر از رضایت شغلی آنان نیست. بهترین شیوه ارتقاء تعهد سازمانی کارمندان، استقبال مدیران سازمان از مشارکت همه جانبه آنها و فراهم آوردن زمینه های آن در سازمان است، که از این طریق می‌توانند سطوح بالایی از تعلق خاطر کاری را در کارمندان ایجاد کنند.

به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد از وضعیت افرادی که تحت پوشش سازمان می‌باشند به صورت دوره ای اطلاع یابند زیرا نیازها و خواسته ای این افراد بعد از گذشت مدتی تغییر می‌کند و نیاز به حمایت های بیشتری نسبت به سابق دارند.

حمایت و پشتیبانی مدیریت سازمان از کارمندان، بخصوص در شرایط بیماری کرونا، ایجاد محیط کار ایمن و بهداشتی باعث تقویت احساس امنیت در آنان می‌شود و حصول اطمینان از تداوم و برخورداری آن در آینده باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و می‌توان انتظار داشت این افراد رفتارهای سرمایه اجتماعی بیشتری از خود نشان دهند.

References

1. Kafcheh, P. & Hosseini, S.E. (2015). Relationship between social capital and entrepreneurship in developing countries (case study: Kurdistan Province of Iran). *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, 4(1), 72-81.
2. Eriksson, Malin; Lindgren, Urban; IvarssonNawi Ng, Anneli (2019) The effect

Zahedan City)", Female Police, 9 (22), pp. 78-94.

11. Mostafa Pour K. (2020). Social Capital Book; Endless Capital of the City, Tehran, Tisa Publications.

12. Moghali A, Bahmaniari Daneshvar M. (2015), "Study of the relationship between social capital and knowledge management in Shiraz University of Medical Sciences", Journal of Medical Sciences, Vol.2.

13. Mehrabanpour M R, Jandaghi Qomi M, Mohammadi M. (2017). "Investigating the effect of corporate political relations on the use of abnormal transactions with affiliates", Value and Behavioral Accounting, Vol. 2, No. 3, pp. 147-168.

14. Nikpour A, Ramezanzadeh Lesbouei,V. (2015), "Evaluation of social capital and its effect on improving the quality of urban environments" (Case study: Babolsar), Regional Planning: Fall 2015, Volume 5, Number 19, Page 115-

15. Naderi A, Heidari Kabriti, Amiri A. (2015). Relationship between human capital and organizational performance: A case study of Asia Insurance Company. Leadership and Educational Management Research, 2 (5), 1-30