

فرمانده معظم کل قوا: «هدف دشمن این است: می‌خواهند اعتماد را بگیرند تا مشارکت را بگیرند تا مشروعیت را از جمهوری اسلامی بگیرند.»  
(۱۳۸۴/۹/۳۰)

## مقاله پژوهشی: ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران

سیدمهدی حسینی گل‌افشانی<sup>۱</sup>، امین رازانی<sup>۲</sup> و اصغر محمدی فاتح<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۵

### چکیده

سرمایه اجتماعی از عوامل اثرگذار بر توسعه سازمان‌ها است و بستر مناسبی را برای توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی فراهم می‌آورد. بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمان‌ها نیز در پرتو ارتقای این سرمایه امکان‌پذیر است. ارتش ج.ا.ایران (آجا) به‌عنوان یک سازمان دارای قدمت، نظام‌مند و عقلایی، به‌منظور ارتقای وضعیت موجود سرمایه اجتماعی خود، در گام اول نیازمند طراحی الگوی بومی سرمایه اجتماعی است تا بر مبنای یافته‌های این الگو در گام دوم به شناسایی وضعیت موجود و سپس وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی بپردازد. هدف این پژوهش ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا است. این تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی، به لحاظ رویکرد، کیفی و به لحاظ روش، توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری آن شامل تعداد ۲۰ نفر از خبرگان آجا است که از نیروهای چهارگانه آجا و متناسب با تجربه و تخصص موردنیاز، به شکل قضائتی انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده در این پژوهش، منابع کتابخانه‌ای و داده‌های میدانی (دیدگاه خبرگان در تکنیک دلفی) است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد؛ الگوی سرمایه اجتماعی در آجا، در بعد ساختاری شامل ۵ مؤلفه و ۲۰ شاخص، در بعد شناختی شامل ۵ مؤلفه و ۱۹ شاخص و در بعد ارتباطی، شامل ۴ مؤلفه و ۱۷ شاخص و در مجموع ۱۴ مؤلفه و ۵۶ شاخص است.

**واژگان کلیدی:** ارتش ج.ا.ایران (آجا)، الگوی بومی سرمایه اجتماعی، بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی.

۱. دانش‌آموخته دکتری سیاستگذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول) -

golafshan.157@gmail.com

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد ریاضیات دانشگاه محقق اردبیلی - enjoy.math@yahoo.com

۳. دانش‌آموخته مقطع دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس و عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام علی (ع) -

amohammadi1360@yahoo.com

## مقدمه

سرمایه اجتماعی، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به همکاری در تعاملات اجتماعی، قادر به حل بسیاری از معضلات در جامعه است و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان‌پذیر می‌سازد این نوع سرمایه به‌عنوان چهارمین سرمایه در کنار سرمایه‌های جسمی، مالی و انسانی مطرح می‌شود (AbdulHakim, 2010). سرمایه اجتماعی به‌عنوان سرمایه‌ای بین مردم شناخته شده است که پیامدهای مثبتی را برای رفاه جامعه به همراه دارد (Hamdan, 2020). در جدیدترین مطالعات، مشخص شده است که سرمایه اجتماعی در شکل اعتماد، هنجار و شبکه‌ها می‌تواند در تسهیل آرامش، صلح و اقدام جمعی در دوران بحران‌های محیطی مؤثر باشد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین پیشران در انجام موفقیت‌آمیز وظایف در موقعیت‌های اضطراری، شناخته می‌شود (Makridis&Wu 2020). «فوکویاما» از سرمایه اجتماعی به مجموعه هنجارهای موجود در نظام اجتماعی نظر دارد که موجب ارتقای سطح همکاری اعضا و سبب کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (Fukuyama, 2003:9).

آجا به‌عنوان یک سازمان دارای قدمت، نظام‌مند و عقلایی در کشور شناخته می‌شود. حضور مؤثر و مقتدرانه آجا در جنگ تحمیلی و سپس فعالیت‌های مردم‌یاری، موجب ارتقای سرمایه اجتماعی آن از منظر جامعه شده است. با نگاه درون‌سازمانی نیز شاخص‌های ایثار، سلسله‌مراتب، نظم و انضباط و... بخشی از فرهنگ سازمانی ارتش است و به نظر می‌رسد وضعیت سرمایه اجتماعی در درون ارتش ج.ا.ایران نیز مطلوب باشد. ولی دیدگاه خبرگان پژوهش و تجربیات خدمتی نویسندگان مقاله، بیانگر این واقعیت است که سرمایه اجتماعی در ارتش نسبت به گذشته کاهش نسبی یافته است. جدای از این دغدغه نویسندگان، اولین گام برای برنامه‌ریزی و ارتقای سرمایه اجتماعی، شناسایی و معرفی الگوی سرمایه اجتماعی است، ولی تاکنون الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش طراحی نشده است؛ بنابراین، پژوهشگران به دنبال دستیابی به این مهم می‌باشند.

## ۱. کلیات

### ۱-۱. بیان مسئله

سرمایه اجتماعی، نخستین بار در سال ۱۹۹۰ از سوی جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی (توکویل، بوردیو، کلمن، پاتنام و...)، مطرح شد (اختر محقی و کامران، ۱۳۹۷: ۳۵). در گذشته سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها به‌شمار نمی‌رفت؛ اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب فناوری اطلاعات، نیازهای روبه‌رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمان‌های مسطح و منعطف و نیز ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تأمین‌کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که رهبران سازمان‌ها، آن را به‌منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند (رحمان‌پور، ۱۳۸۲: ۶). ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی در تعاریف و کاربردها بسیار پراکنده و متناقض است (Jackson, 2019). «وینک و همکاران» معتقد هستند که در مورد چگونگی اندازه‌گیری مفهوم و انواع سازه‌هایی که برای اشاره به سرمایه اجتماعی استفاده می‌شود، (به‌عنوان مثال حمایت اجتماعی، منابع اجتماعی، انسجام اجتماعی و واپایش اجتماعی غیررسمی)، تفاوت وجود دارد (Vynke&et.al, 2013). سرمایه اجتماعی، ساختاری چندبعدی است که محققان از بسیاری جهات آن را تعریف و عملیاتی کرده‌اند. در یکی از جدیدترین تعاریف، سرمایه اجتماعی توانایی بسیج مردم به ارتباطات انسانی که به آنها در پیشبرد ظرفیت‌ها و اهدافشان کمک می‌کند، بیان شده است (peter, 2020). «عابدینی و همکاران» (۱۳۹۵) به نقل از «حمیدی‌زاده» (۱۳۹۷) بیان می‌کنند که تعاریف بیان‌شده برای سرمایه اجتماعی به‌طور عمده دارای تفاوت‌های اساسی می‌باشد؛ برخی منفعت عمومی را دستاورد سرمایه اجتماعی معرفی می‌کنند و برخی معتقدند افراد به‌طور مستقیم از سرمایه اجتماعی برخوردار می‌شوند. پس از بررسی تعاریف انجام‌شده از سرمایه اجتماعی، دو عنصر مشترک «روابط» و «منابع» پدیدار می‌شود. از طریق روابط است که افراد می‌توانند برای دستیابی به اهداف، به منابع دسترسی پیدا کنند؛ بنابراین سرمایه

اجتماعی منابعی است که از شبکه‌ای از روابط ناشی می‌شود که افراد می‌توانند برای بهبود زندگی و دستیابی به اهدافشان، به آنها مراجعه کنند (Freeland, 2019).

با توجه به موارد بالا، اهمیت و ضرورت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف مورد توجه بوده و پژوهش‌های متعددی برای مشخص شدن وضعیت موجود سرمایه اجتماعی و برنامه‌ریزی برای ارتقای آن صورت می‌گیرد. پژوهش‌های قبلی انجام گرفته در ارتش، بسیار محدود و فقط متمرکز بر بخشی از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بوده و جامعیت ندارد و تاکنون الگوی بومی سرمایه اجتماعی ارتش ج.ا.ایران شناسایی نشده است؛ بنابراین مسئله اصلی و دغدغه پژوهشگران در این تحقیق عبارت است از:

- (۱) کاهش نسبی سرمایه اجتماعی در ارتش نسبت به گذشته (مستند به دیدگاه خبرگان پژوهش و تجربیات خدمتی پژوهشگران) که تبعات منفی متعدد را به دنبال دارد و ناشی از توجه ناکافی به سرمایه اجتماعی و عدم برنامه‌ریزی برای ارتقای آن در سال‌های گذشته است.
- (۲) نبود الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا به دلیل نبود یا محدودیت پژوهش‌های قبلی در این حوزه که نتیجه آن، در دسترس نبودن ابزار مورد نیاز پژوهشگران برای سنجش وضعیت موجود سرمایه اجتماعی و انسداد پژوهش در این حوزه است.
- (۳) ضعف معود پژوهش‌های انجام شده به دلیل تمرکز بر بخشی از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و عدم جامع‌نگری است؛ بنابراین هدف پژوهشگران، ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا و پاسخگویی به مسائل اشاره شده و کمک به رفع آن می‌باشد.

## ۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

وجود نیروهای مسلح در همه نظام‌های سیاسی، از گذشته تاکنون، از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است. یکی از مؤلفه‌های آمادگی دفاعی در نیروهای مسلح، توجه به مؤلفه‌های نرم‌افزاری به خصوص سرمایه اجتماعی است. مؤلفه‌های نرم‌افزاری قدرت نظامی شامل عناصری مثل روحیه، وفاداری، انضباط، فرماندهی کارآمد، آموزش و... است که در حوزه نیروی انسانی قرار دارد (محمدی فاتح و کریمی، ۱۳۹۹).

مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> با نگاهی عمیق به مفهوم و اهمیت سرمایه اجتماعی، در تبیین و تحلیل آن می‌فرماید: «دشمنان ملت ایران می‌دانند که وقتی اعتماد وجود نداشت، مشارکت ضعیف خواهد شد؛ وقتی مشارکت و حضور در صحنه ضعیف شد، مشروعیت نظام دچار تزلزل خواهد شد؛ آنها این را می‌خواهند؛ هدف دشمن این است. می‌خواهند اعتماد را بگیرند تا مشارکت را بگیرند تا مشروعیت را از جمهوری اسلامی بگیرند<sup>۱</sup>». ایشان همچنین، درباره مؤلفه مهم سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد در ارتش، تصریح می‌نمایند: «ممکن است یک ارتش در طول سال‌های متمادی حتی یکبار هم با یک جنگ مواجه نشود؛ اما آمادگی و حضور مقتدرانه آن در کنار ملتش، مایه اعتماد ملی است. آموزش نظامی، انضباط نظامی، اخلاق والای اسلامی، ایمان روزافزون در دل‌های شما - که پاک و نورانی است - وظایف اصلی است<sup>۲</sup>».

انجام این پژوهش فواید و مزایای زیر را به دنبال دارد:

(۱) طراحی الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا و یافته‌های آن به‌عنوان پیش‌نیاز و زیربنا، برای پژوهش‌های آینده بوده و ابزار لازم (شامل ابعاد، مؤلفه‌ها و به‌ویژه شاخص‌ها) را برای شناسایی وضعیت موجود سرمایه اجتماعی فراهم می‌کند. در گام‌های بعدی امکان و موقعیت برای طراحی وضعیت مطلوب و سپس برنامه‌ریزی برای دستیابی به وضعیت مطلوب و در نهایت کاهش شکاف بین دو وضعیت موجود و مطلوب فراهم می‌شود.

(۲) الگوی سرمایه اجتماعی می‌تواند زمینه را برای توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی فراهم آورد.

با توجه به موارد مطرح‌شده در بالا به دلایل زیر انجام این پژوهش ضروری است:

(۱) نبود الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش، به معنای نبود ابزار لازم (ابعاد، مؤلفه‌ها و به‌ویژه شاخص‌ها) برای سنجش وضعیت موجود سرمایه اجتماعی ارتش است.

۱. بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۸۸/۰۳/۲۹.

۲. بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در مراسم مشترک دانشگاه‌های افسری ارتش، ۱۳۸۴/۰۹/۳۰.

بدیهی است عدم شناسایی وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در هر سازمان و از جمله ارتش به معنای عدم امکان هر نوع برنامه‌ریزی در این حوزه است.

(۲) عدم طراحی الگوی جامع و بومی می‌تواند موجب تداوم پژوهش‌های تک‌بعدی و محدود موجود و مانعی برای هر نوع پژوهش جامع مرتبط با سرمایه اجتماعی باشد.

(۳) عدم طراحی الگوی بومی، می‌تواند موجب تداوم روند کاهش میزان سرمایه اجتماعی در ارتش نسبت به گذشته (مستند به دیدگاه خبرگان و تجربیات خدمتی پژوهشگران) شود.

### ۳-۱. پیشینه تحقیق

در راستای مسئله پژوهش حاضر، تحقیقات مختلفی انجام شده که هر یک از زوایای متفاوتی موضوع را مورد بررسی قرار داده‌اند که با توجه به هدف اصلی و مسئله تحقیق (طراحی الگوی بومی سرمایه اجتماعی)، پژوهش‌های نگاشته شده به شرح زیر است:

(۱) «بهر روز رضایی منش» (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «طراحی الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی» با استفاده از فن تحلیل مضمون در نهج البلاغه و حکمت‌های امیرالمؤمنین (ع)، سرمایه اجتماعی را در سه سطح فردی، شبکه‌ای (گروهی) و اجتماعی (مدیریتی) مورد بررسی قرار داده و به تدوین الگو می‌پردازد. در سطح فردی هر شخص باید ظرفیت‌هایی مانند خیرخواهی و ایثار را در خود به وجود آورد. این ظرفیت به نگرش و ذهنیت فرد نسبت به جهان خارج مربوط می‌شود و بستر اولیه خلق سرمایه اجتماعی است. در سطح شبکه‌ای باید تعاملات بین فردی سامان یابد و در سطح اجتماعی توصیه‌هایی برای مدیران و مسئولان قرار دارد که با رعایت آن می‌توان فضای کلی جامعه را سالم و حامی سرمایه اجتماعی نمود.

(۲) «علی عابدینی و همکاران» (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای با عنوان «تبیین الگوی سرمایه اجتماعی بر اساس اندیشه مقام معظم رهبری<sup>(دامت‌ظله)</sup>» با استفاده از روش داده بنیاد و بررسی اسناد، متن‌های مکتوب و شفاهی شامل سخنرانی‌ها و بیانات، پیام‌ها و نامه‌های مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> به تبیین الگوی سرمایه اجتماعی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد در شرایط

علی مفاهیمی همچون احساس مسئولیت، از خودگذشتگی و اعتماد و در شرایط پیش‌برنده مفاهیمی مانند آزادی، تعلیم و تربیت و عدالت و در شرایط بازدارنده اختلافات داخلی، دولتی بودن اقتصاد و عدم حمایت از سرمایه داخلی قرار دارد. پدیده محوری سرمایه اجتماعی، جمعیت جوان کشور و حضور مردم و در صحنه ماندنشان است. راهبردهای سرمایه اجتماعی را نیز راهبردهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، قانونی و علمی - فناوری تشکیل می‌دهد.

(۳) «سیدحامد هاشمی و همکاران» (۱۳۹۳)، در مقاله‌ای با عنوان «الگوی ارتقای رفتار شهروندی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی» پس از تأیید نمودن ارتباط معنادار سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی با روش توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری به تدوین الگوی ارتقای رفتار شهروندی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی پرداخته‌اند.

(۴) «محمد ثمنی و همکاران» (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان «تدوین الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها» نشان دادند که مقوله‌های افزایش اعتماد، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، انسجام اجتماعی، امنیت و حفظ ارزش‌های اسلامی از پیامدهای استخدام راهبردهای مناسب در ارزیابی و توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها می‌باشد.

(۵) «افسانه فدایی‌تهرانی و همکاران» (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی با رویکرد کیفی داده‌بنیاد» تدوین الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی مورد توجه داده‌اند. در این پژوهش ابعاد ساختاری، ارتباطی، شناختی به‌عنوان شرایط علی، ایجاد گروه‌های حرفه‌ای و سازمان‌دهی آنها به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی به‌عنوان شرایط مداخله‌گر، جذب و ساختار آموزشی به‌عنوان راهبرد و همچنین توانمندسازی کارکنان، خلاقیت و کارآفرینی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، فرهنگ شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری و مدیریت دانش به‌عنوان پیامدهای ساختار پژوهش مشخص شد. ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی در این پژوهش شامل ساختاری، ارتباطی و شناختی با ابعاد الگوی سرمایه اجتماعی در ارتش همخوانی دارد.

(۶) «محمد جعفری و همکاران» (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای با عنوان «الگوی سرمایه اجتماعی، ابعاد و شاخص‌های آن در کلاتری‌های تهران بزرگ» با استفاده از فن دلفی به بومی‌سازی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در کلاتری‌های تهران بزرگ و ارائه الگو پرداخته‌اند. نتیجه این پژوهش نشان داد که شاخص‌هایی همچون آسان بودن دسترسی کارکنان به سطوح مدیران سازمانی، تبیین واقعیات و ارائه گزارش عملکرد از سوی مدیران، تعامل مستمر مدیران ناجا با آحاد کارکنان، اعتقاد کارکنان به صلاحیت و توانمندی مدیران ناجا و حمایت مادی و معنوی مدیران از تلاش کارکنان پلیس، از میانگین وزنی مطلوب و بالاترین مقدار بار عاملی برخوردار شده است.

(۷) «غلامرضا نصیرپور و یاسر شیخ‌ویسی» (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ایران با تأکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی» نشان دادند که مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و شبکه روابط اجتماعی متقابل، به ترتیب پیش‌بینی کننده عملکرد کارکنان می‌باشد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در این پژوهش فقط سه مؤلفه اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است.

(۸) «اکمین و سیسن»<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با هدف ترکیب سرمایه اجتماعی و ادغام دانش و همچنین به دست آوردن بینش درباره ابعاد رفتاری پروژه‌ها، به ارزیابی شناخت و توانایی مدیران پروژه‌های سازمانی در ترکیب دانش‌های تجربی در سازمان تحت کاربست سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش، تأثیر مثبت قابل توجه ادغام دانش در سرمایه اجتماعی ساختاری و رابطه‌ای را نشان داده است؛ اما بین ادغام دانش در سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه معناداری ایجاد نشده است.

(۹) «مهدی مولائی آرانی و مصباح‌الهدی باقری‌کنی» (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل جهت‌دهنده سرمایه اجتماعی در دوران دفاع مقدس» از راه مصاحبه با فرماندهان و رزمندگان دوران دفاع مقدس و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد، به تبیین عوامل جهت‌دهنده



سرمایه اجتماعی در دوران دفاع مقدس پرداخته است. طبق نتایج این تحقیق، ۵۹ مفهوم اصلی استخراج شده که در قالب ۱۱ مقوله انتزاعی تر طبقه‌بندی شده است. برخی از مهم‌ترین مقوله‌های این الگو شامل رهبری و ولایت امام خمینی<sup>(ره)</sup>، مبانی اعتقادی مردم، صفات روحی مردم، اوضاع جنگ و فضای سیاسی است.

(۱۰) «امیرمسعود شهرام‌نیا و همکاران» (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و قدرت نرم در مقابله با تهدیدهای ج.ا.ایران» نشان دادند که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و قدرت نرم و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. به‌گونه‌ای که ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد اجتماعی و قدرت نرم (۰/۲۱)، هنجارهای اجتماعی و قدرت نرم (۰/۲۷) و مشارکت اجتماعی و قدرت نرم (۰/۵۳) بوده است.

#### ۱-۴. هدف‌های تحقیق

##### ۱-۴-۱. هدف اصلی

ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران.

##### ۱-۴-۲. هدف‌های فرعی

- (۱) تبیین و مشخص نمودن ابعاد الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران؛
- (۲) تبیین و مشخص نمودن مؤلفه‌های الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران؛
- (۳) تبیین و مشخص نمودن شاخص‌های الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران.

#### ۱-۵. سؤال‌های تحقیق

##### ۱-۵-۱. سؤال اصلی

الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران چگونه است؟

##### ۱-۵-۲. سؤال‌های فرعی

- (۱) ابعاد الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران کدام‌اند؟

- (۲) مؤلفه‌های الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران کدامند؟  
 (۳) شاخص‌های الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش ج.ا.ایران کدامند؟

### ۱-۶. روش تحقیق

هدف از این پژوهش ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا است. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ رویکرد، کیفی و به لحاظ روش، توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری آن شامل تعداد ۲۰ نفر از خبرگان آجا است که با در نظر گرفتن تخصص و تجربه لازم در حوزه سرمایه اجتماعی و یا فارغ‌التحصیلان رشته جامعه‌شناسی از مراکز مطالعاتی، دانشگاهی و ستادی ارتش، به شکل قضاوتی انتخاب شدند. ابزار گردآوری شده در این پژوهش منابع کتابخانه‌ای شامل کلیه پژوهش‌های مرتبط با الگوی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف و داده‌های میدانی (خبرگان اشاره‌شده در فن دلفی) است. ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای)، بر مبنای دیدگاه‌های «ناهایپیت و گوشال» مورد استفاده قرار گرفت و مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی نیز از مطالعات کتابخانه‌ای احصا و پس از جمع‌بندی در اختیار جامعه خبرگی پژوهش (جدول شماره ۱) قرار گرفت تا متناسب با تجربه و دانش خود از فرهنگ سازمانی ارتش، نسبت به بومی‌سازی آن اقدام و مؤلفه‌ها و شاخص‌های پیشنهادی خود را نیز ارائه نمایند.

فن دلفی راهکاری برای ایجاد یک فرایند ارتباط گروهی است. در روش دلفی پرسش‌گری در دو دور یا بیشتر انجام می‌شود و در هر دور از نتایج به دست آمده از دور یا دوره‌های قبل استفاده می‌شود (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۹).

برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پنل دلفی، از «ضریب هماهنگی کندال» استفاده می‌شود. مجموع کل رتبه‌ها برای شاخص  $i$  ام از رابطه  $R_i = \sum_{j=1}^m r_{i,j}$  با تعیین میانگین رتبه شاخص مورد نظر، مجموع مربعات تفاضل نظرات خبرگان نسبت به میانگین، از رابطه (۱) به دست می‌آید.

$$S = \sum_{i=1}^n (R_i - \bar{R})^2 \quad (1)$$

پس از تعیین  $S$ ، «ضریب هماهنگی کندال» از رابطه (۲) محاسبه می‌شود.

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3-n)} \quad (2)$$

برای اتفاق نظر قوی میان خبرگان باید  $W \geq 0.7$  باشد. «ضریب هماهنگی کندال» نشان می‌دهد که افرادی که چند مقوله را براساس اهمیت آنها مرتب کرده‌اند، به‌طور اساسی معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هریک از مقوله‌ها به‌کاربرده‌اند و با یکدیگر اتفاق نظر دارند. ثابت ماندن یا رشد ناچیز این ضریب در ۲ دور متوالی، نشان می‌دهد که افزایش در اتفاق اعضا صورت نگرفته است (طالب‌پور و بسطامی‌نژاد، ۱۳۹۹).

در فن دلفی، از خبرگان خواسته می‌شود با توجه به شناخت خود از مسئله، شاخص‌های تخصصی پیشنهادی خود را پس از بررسی شاخص‌های استخراج‌شده پژوهشگران از منابع کتابخانه‌ای، در پایان دور اول ارائه دهند. با توجه به تعداد خبرگان و نوع پرسشنامه مورداستفاده در این پژوهش، کسب امتیاز ۷۰ و بالاتر از آن ملاک ماندن شاخص در پرسشنامه مرحله‌ای دلفی می‌باشد. به‌منظور روایی محتوایی مؤلفه‌های استخراج‌شده، از روش محاسبه «ضریب لاوشه» یا رابطه نسبت روایی محتوایی (CVR) استفاده شده است. جهت محاسبه این نسبت، مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از فن دلفی جهت ارزیابی نهایی، دوباره در اختیار خبرگان پژوهش قرارگرفته تا هریک از شاخص‌ها را براساس طیف سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. با توجه به اینکه تعداد ۲۰ متخصص، روایی پرسشنامه را تحلیل نموده‌اند،  $CVR \geq 0.42$  مورد پذیرش می‌باشد. پس از تأیید مؤلفه‌های پژوهش، با بهره‌مندی دوباره از نظرات و دیدگاه‌های جلسه دلفی، شناسایی شاخص‌های الگو در دستورکار قرار می‌گیرد.

شاخص‌های پژوهش به‌صورت گویا و با جزئیات به تعریف مؤلفه‌ها می‌پردازند و با توجه به بیشترشدن تعداد شاخص‌ها، فن دلفی سنتی ممکن است زمان‌بر بوده و با سطح خطای بیشتری همراه باشد، درنتیجه از فن دلفی فازی برای شناسایی و تعیین شاخص‌های الگو استفاده می‌شود (Yusoff, 2021). در روش دلفی فازی، برای چندین اجماع مختلف، درجه‌ای از اهمیت مشخص می‌شود و با یک مرحله بررسی همه نظرات، پوشش داده

می شود (Ciptono, 2019). همچنین دیدگاه و نظر هریک از خبرگان به صورت جداگانه، قابل احترام است و اجماع نهایی در زمان کمتری محقق می شود (Heirro, 2021). پس از گردآوری نظر خبرگان، با استفاده از رابطه (۱)، ارزش فازی هر یک از شاخص ها محاسبه می شود که در آن  $x_{ij}$ ، مقدار تخصیص داده شده خبره  $i$ ام، به شاخص  $j$ ام است.

$$\hat{F} = (L_j = \min(x_{ij}), M_j = \sqrt[n \times m]{\prod_{i=1}^{n \times m} x_{ij}}, U_j = \max(x_{ij})) \quad (1)$$

پس از محاسبه ارزش فازی و برای قضاوت در خصوص هریک از شاخص ها، ارزش فازی به دست آمده برای هریک از شاخص ها را فازی زدایی نموده تا امکان مقایسه و ارزیابی به وجود آید. در این پژوهش از روش فازی زدایی مرکز ثقل که دارای رابطه (۲) می باشد، استفاده شده است.

$$x_m^3 = \frac{L+4M+U}{6}, x_m^1 = \frac{L+M+U}{3}, x_m^2 = \frac{L+2M+U}{4} \quad (2)$$

با تعیین ماکزیمم این روابط، اعداد قطعی از رابطه (۳) تعیین می شود.

$$Z_M = (\max x_m^1, \max x_m^2, \max x_m^3) \quad (3)$$

اگر خروجی  $Z_M$  را از حد متوسط (۳/۰۰) باشد در پرسشنامه باقی می ماند. همچنین برای توقف دوره های فن دلفی فازی، اگر اختلاف بین دو مرحله از حد آستانه (۲) کوچکتر باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می شود. در این مرحله نیز، به منظور روایی محتوایی از «ضریب لاوشه» استفاده می شود.

## ۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

### ۲-۱. مفهوم سرمایه اجتماعی

«کلمن» سرمایه اجتماعی را اینگونه تعریف می کند: سرمایه اجتماعی یک شی واحد نیست و شامل پارامترهایی مختلف با ویژگی مشترک می باشند؛ همه آنها شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می کنند (کلمن، ۱۳۹۰). از دیدگاه «پاتنام»، سرمایه اجتماعی مجموعه ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می باشد که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک

اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از دیدگاه «بورديو»<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل است. شبکه‌ای که هریک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق «اعتبار» می‌سازد (تاج‌بخش، ۱۳۸۴: ۱۴۷). از منظر مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup>، سرمایه اجتماعی کشور، پیامدهای داخلی بیشتری نسبت به پیامدهای خارجی آن دارد. ایشان مهم‌ترین پیامد سرمایه اجتماعی کشور را بقای نظام مقدس جمهوری اسلامی و همراهی مردم با نظام عنوان می‌کنند. از این‌رو مهم‌ترین شاخص‌های سرمایه اجتماعی را در ایمان، آگاهی و بصیرت، از خودگذشتگی، اعتماد، نوع‌دوستی، احساس مسئولیت، مشارکت، اعتمادبه‌نفس، حضور مردم در صحنه، داوطلب بودن مردم، نیروی انسانی کارآمد و نقش‌آفرینی عنوان می‌کنند.<sup>۲</sup>

## ۲-۲. تاریخچه سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، نخستین‌بار در سال ۱۹۹۰ از سوی جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی (دوتوکویل، بورديو، کلمن، پاتنام و...) مطرح شد. برخلاف سرمایه سنتی، سرمایه اجتماعی با استفاده کردن و به کار بردن، افزایش می‌یابد (اخترمحققی و کامران، ۱۳۹۷: ۳۵). «پاتنام» (۱۹۹۳)، می‌گوید سرمایه اجتماعی می‌تواند موجب تقویت همکاری و به گونه هم‌زمان گسترش روابط حمایتی دوجانبه در اجتماعات و ملت‌ها شود.

## ۲-۳. اهمیت سرمایه اجتماعی

در گذشته، سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد؛ اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب محیط فناوری اطلاعات، نیازهای روبه رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر

1. Bourdieu

۲. بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۸۸/۰۳/۲۹.

به سوی طراحی ساختار سازمان‌های مسطح و منعطف، ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تأمین‌کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که رهبران سازمان‌ها سرمایه اجتماعی را به‌منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند (رحمان‌پور، ۱۳۸۲).

## ۲-۴. ابعاد سرمایه اجتماعی

«ناهایت و گوشال»، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را با توجه به رویکرد سازمانی در سه بعد جای می‌دهند: بعد ساختاری؛ اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد و مهم‌ترین جنبه‌های آن نیز عبارت‌اند از؛ روابط شبکه‌ای؛ که امکان دسترسی به منابع را فراهم می‌سازد، پیکربندی روابط شبکه‌ای؛ که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری اثرگذار باشد و سازمان مناسب؛ که می‌تواند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان را فراهم سازد. بعد شناختی؛ به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های مشترک در میان گروه‌هاست. از مهم‌ترین جنبه‌های عنصر شناختی می‌توان به زبان، کدها و حکایات مشترک اشاره نمود. بعد رابطه‌ای؛ توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. به‌صورت کلی، این روابط می‌تواند بر اساس اعتماد سازمانی و اجتماعی، هنجارهای همکاری، الزامات و انتظارات و همچنین هویت اجتماعی ایجاد شود (فقیه و همکاران، ۱۳۹۷). ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی از نظر «ناهایت و گوشال» (ساختاری، شناختی، رابطه‌ای) به‌عنوان مبنای نظری این پژوهش قرار گرفته و به جامعه خبرگی ارتش ارائه و مورد تأیید قرار گرفت. مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی نیز با مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری و به خبرگان ارائه شد و به همراه موارد پیشنهادی خبرگان در دوره‌های دلفی تأیید یا رد شدند.

## ۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

در این تحقیق با موردتوجه قراردادادن فرهنگ سازمانی ارتش و با بهره‌مندی از دیدگاه‌های ۲۰ نفر از خبرگان ارتش (به شرح جدول شماره ۱)، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه اجتماعی بومی شد.

## جدول شماره (۱): اطلاعات افراد جلسه دلفی

مدرک تحصیلی	فراوانی	سمت	فراوانی	سابقه خدمتی	فراوانی
دکترا	۱۹	مدیر راهبردی	۸	۱۹-۱۵	۹
کارشناسی ارشد	۱	مدیر اجرایی	۷	۲۵-۲۰	۶
-	-	هیئت علمی و مدرس دانشگاه‌های آجا	۵	بیشتر از ۲۵	۵

خروجی فن دلفی در ۳ دور در جداول (۲)، (۳) و (۴) مشخص شده است. به‌عنوان نمونه در بعد کنشی - ارتباطی، در دور اول تعداد ۸ مؤلفه از مطالعات کتابخانه‌ای استخراج شد و در چارچوب یک پرسشنامه، در اختیار خبرگان قرار گرفته تا افزون‌بر امتیازدهی به مؤلفه‌های پژوهشگران، مؤلفه‌های پیشنهادی خود را ارائه نمایند. با توجه به جمع‌بندی نتایج، در دور اول مؤلفه‌های مشورت، حسن خلق، شرکت در امور جمعی، خیرخواهی عمومی، نهی از گوشه‌گیری، ایثار، اخوت و برادری دارای امتیاز بالاتر از ۷۰ شد و همچنین مؤلفه‌های حمیت قسمتی، خوش‌بینی نسبت به همکاران، مردم‌داری، امر به معروف و نهی از منکر، شمولیت‌گرایی، هوش هیجانی بالا و همچنین قدرت شخصی و جاذبه به‌عنوان موارد پیشنهادی خبرگان (پس از حذف عوامل تکراری و مشابه) جهت استفاده در پرسشنامه دور دوم تعیین شد.

در دور دوم فن دلفی، امتیازات دور اول و همچنین مؤلفه‌های پیشنهادی، در اختیار تک‌تک خبرگان قرار گرفت تا ضمن آگاهی کامل از نظرات یکدیگر، به تکمیل پرسشنامه دور دوم اقدام نمایند. پس از جمع‌بندی امتیازات دور دوم، مؤلفه‌های خوش‌بینی نسبت به همکاران، مردم‌داری و هوش هیجانی بالا نیز از مؤلفه‌های پیشنهادی خبرگان تأیید شد. باتوجه به میانگین «ضریب کندال» در این دور (۰/۶۶۳) شاخص‌های باقی‌مانده به همراه امتیازات آنها در دور دوم، دوباره در اختیار خبرگان قرار گرفت تا دور سوم فن دلفی انجام شود. خروجی دور سوم نشان داد که مؤلفه‌های مشورت، ایثار و برادری و اخوت در بین مؤلفه‌های باقی‌مانده امتیاز بالاتر از ۷۰ را کسب نموده‌اند و با توجه به میانگین «ضریب کندال» (۰/۸۲۸)، دلفی در این دور به پایان رسیده است. همچنین خروجی «ضریب لاوشه» ( $CVR = 0/620$ ) نشان می‌دهد که مؤلفه‌های استخراج‌شده از فن دلفی، از روایی

قابل قبولی برخوردار بوده و می‌توانند به‌عنوان مؤلفه‌های الگوی سرمایه اجتماعی در ارتش مورد استفاده و آزمون قرار گیرند.

جدول شماره (۲): پایش بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به روش دلفی (در ۳ دور)

W (دور سوم)	نتیجه	امتیاز دور سوم	امتیاز دور دوم	امتیاز دور اول	مؤلفه	
۰/۸۹۹	مؤلفه	۹۴	۹۱	۸۸	آموزش و علم	مؤلفه‌های استخراجی از مطالعات کتابخانه‌ای
-	حذف	-	۶۹	۷۵	اعتقادات مذهبی	
۰/۸۲۳	مؤلفه	۹۰	۸۷	۸۲	اعتماد	
-	حذف	۶۸	۷۰	۷۵	اطلاعات و آگاهی	
۰/۸۴۹	مؤلفه	۸۹	۸۵	۷۹	همکاری	
-	حذف	۶۲	۷۲	۷۹	نیت راهبردی و پیش‌دستانه	
۰/۸۲۹	مؤلفه	۸۷	۸۲		هنجار سازمانی	مؤلفه‌های پیشنهادی
-	حذف	۶۸	۷۷		عمل عالمانه	
۰/۸۷۶	مؤلفه	۹۰	۸۰		ارزش‌های سازمانی	
-	حذف	۶۹	۷۶		مدیریت دانش	

جدول شماره (۳): پایش مؤلفه‌های بعد شناختی سرمایه اجتماعی به روش دلفی (در ۳ دور)

W (دور سوم)	نتیجه	امتیاز دور سوم	امتیاز دور دوم	امتیاز دور اول	مؤلفه	
۰/۸۹۹	مؤلفه	۹۲	۸۸	۸۶	تصمیم‌گیری جمعی	مؤلفه‌های استخراجی از مطالعات کتابخانه‌ای
-	حذف	-	۶۹	۷۲	شفافیت در پاسخگویی	
۰/۸۹۷	مؤلفه	۹۴	۸۹	۷۹	شایسته‌سالاری	
-	حذف	-	۶۶	۷۰	مسئولیت متقابل	
۰/۸۴۳	مؤلفه	۸۹	۸۷	۸۴	نظم و انضباط	
-	حذف	۶۹	۷۳	۷۶	وجدان کاری	
-	حذف	-	-	۶۹	رفتار شهروندی - سازمانی	
-	حذف	۶۴	۷۰	۷۴	انسجام‌گرایی	
-	حذف	۶۸	۷۴	۷۷	همتاسازی	
۰/۸۸۴	مؤلفه	۹۳	۸۷		عدالت سازمانی	مؤلفه‌های پیشنهادی در پرسشنامه باز
-	حذف	۶۷	۷۹		تکریم ارباب‌رجوع	
۰/۸۵۶	مؤلفه	۹۰	۸۸		سلسله‌مراتب	
-	حذف	-	۶۸		نظام‌یافتگی امری	
-	حذف	۶۶	۷۶		روابط بین کارکنان	
-	حذف	۶۵	۷۲		خودمدیریتی	



جدول شماره (۴): پایش مؤلفه‌های بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی به روش دلفی (در ۳ دور)

W (دور سوم)	نتیجه	امتیاز دور سوم	امتیاز دور دوم	امتیاز دور اول	مؤلفه	
۰/۸۹۹	مؤلفه	۹۳	۸۴	۸۲	مشورت	مؤلفه‌های استخراجی از مطالعات کتابخانه‌ای
-	حذف	۶۸	۷۲	۷۹	حسن خلق	
۰/۸۸۰	مؤلفه	۸۴	۷۸	۷۴	شرکت در امور جمعی	
-	حذف	۶۷	۷۰	۷۳	خیرخواهی عمومی	
-	حذف	-	۶۶	۷۵	نهی از گوشه‌گیری	
-	حذف	۶۹	۷۶	۷۷	هوش هیجانی بالا	
-	حذف	-	-	۶۷	مسئول بودن در برابر همه	
-	حذف	۶۹	۷۳	۷۶	خوش‌بینی نسبت به همکاران	
-	حذف	-	۶۸		حمیت قسمتی	مؤلفه‌های پیشنهادی
۰/۸۶۱	مؤلفه	۹۰	۸۴		برادری یا اخوت	
-	حذف	۶۸	۷۶		مردم‌داری	
-	حذف	-	۶۴		امر به معروف و نهی از منکر	
-	حذف	-	۶۸		شمولیت‌گرایی	
۰/۷۲۴	مؤلفه	۸۹	۸۳		ایثار	
-	حذف	-	۶۷		قدرت شخصی و جاذبه	

پس از تعیین مؤلفه‌ها، شاخص‌های گردآوری شده در مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین پیشنهادی تخصصی خبرگان، در فن دلفی فازی بررسی شد. با توجه به حد آستانه و خروجی  $Z_m$ ، شاخص‌های نهایی الگو در دور دوم به دست آمده آمد. نتایج در جدول‌های (۵)، (۶) و (۷) مشاهده می‌شود. همچنین روایی محتوایی شاخص‌ها با ضریب  $0/683$  تأیید شد.

جدول شماره (۵): مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد ساختاری

$Z_m$	شاخص	مؤلفه
۳/۱۲۵	عدالت مراوده‌ای	عدالت
۳/۲۸۹	عدالت توزیعی	
۳/۴۵۸	عدالت زمینه‌ای	
۳/۱۲۴	همسویی گفتار و رفتار سازمانی	اعتماد
۳/۷۴۶	نظارت پیوسته مسئولین	
۳/۵۶۹	حق‌گویی و انتقادپذیری	
۳/۳۲۳	تدبر در اطلاعات و اخبار	
۳/۳۶۶	اطاعت از قوانین و مقررات	نظم و انضباط
۳/۸۷۹	رفتار مناسب سازمانی	
۳/۴۰۵	حضور به موقع در محل کار	
۳/۵۲۷	عدم ارتکاب عمل نادرست	
۳/۰۶۰	دلسوزی و پاسخ‌گویی	ارزش سازمانی
۳/۳۸۳	احترام و مدارا	
۳/۸۱۳	ولایت‌پذیری و بصیرت انقلابی	
۳/۲۶۱	وفاداری و عمل به تعهدات	
۳/۵۱۰	فرهنگ شهادت‌طلبی و جهاد	
۳/۲۸۳	دانش و آگاهی مدیریتی	سلسله‌مراتب
۳/۱۷۴	اطاعت و فرمانبرداری عاقلانه	
۳/۳۲۳	عدم سوء استفاده از زیر دستان	
۳/۳۶۶	رعایت اخلاق مدیریتی	

## جدول شماره (۶): مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد شناختی

$Z_m$	شاخص	مؤلفه
۳/۵۴۹	احترام به ارشدها و باتجربه‌ها	هنجار سازمانی
۳/۴۱۰	توانمندسازی کارکنان	
۳/۳۲۸	رعایت قوانین و دستورالعمل‌ها	
۳/۶۲۱	وظیفه‌شناسی و وقت‌شناسی	
۳/۰۸۰	حذف وابستگی‌های خاص	شایسته‌سالاری
۳/۱۲۵	تعهد، تجربه و تخصص	
۳/۵۱۳	استفاده از بهترین‌های موجود	
۳/۴۳۲	ترجیح ضابطه بر رابطه	
۳/۶۲۱	ارتباط و انتقال دانش	همکاری
۳/۷۳۵	مسئولیت‌پذیری و تطابق‌پذیری	
۳/۶۵۹	تقسیم کار بر اساس تخصص	
۳/۴۱۸	حمایت و پشتیبانی	
۲/۳۶۴	همسویی با آموزش‌های نوین	آموزش سازمانی
۳/۶۰۱	افزایش دانش و توانایی	
۲/۶۷۳	افزایش مهارت‌ها و ظرفیت ذهنی	
۳/۴۵۹	انتقال تجربیات و مدیریت دانش	مشورت
۳/۵۲۶	به‌کارگیری باتجربه‌ها و صاحب‌نظران	
۲/۶۶۱	آینده‌نگری و دوراندیشی	
۳/۱۱۲	بهره‌گیری از عقل و خرد جمعی	

جدول شماره (۷): مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد ارتباطی

$Z_m$	شاخص	مؤلفه
۳/۰۵۸	مسئولیت‌پذیری و ایفای نقش	شرکت در امور جمعی
۳/۵۲۴	علاقه به پیشرفت گروهی	
۳/۷۰۹	شرکت آگاهانه و داوطلبانه	
۳/۳۶۸	اولویت منافع سازمانی بر منافع شخصی	ایثار
۳/۴۲۰	عشق به خدمتگذاری	
۳/۳۳۵	پشتکار و خستگی‌ناپذیری	
۳/۰۱۵	خلوص و پارسایی	
۳/۶۵۸	مردم‌پاری و مردم‌داری	اخوت و برادری
۳/۷۴۳	حس انجام وظیفه نسبت به یکدیگر	
۳/۸۳۷	درک ناراحتی‌های متقابل	
۳/۶۲۳	خیرخواهی	
۳/۵۴۸	ارتباط با همکاران و جامعه	تصمیم‌گیری جمعی
۳/۹۳۵	تعویق نینداختن تصمیمات مهم	
۳/۳۰۴	دخالت ندادن احساس در تصمیم	
۳/۲۴۸	همه‌جانبه‌نگری در تصمیم‌ها	
۳/۶۵۰	تصمیم‌گیری با نظرخواهی	
۳/۳۲۷	استفاده از معاونان خوش‌فکر	

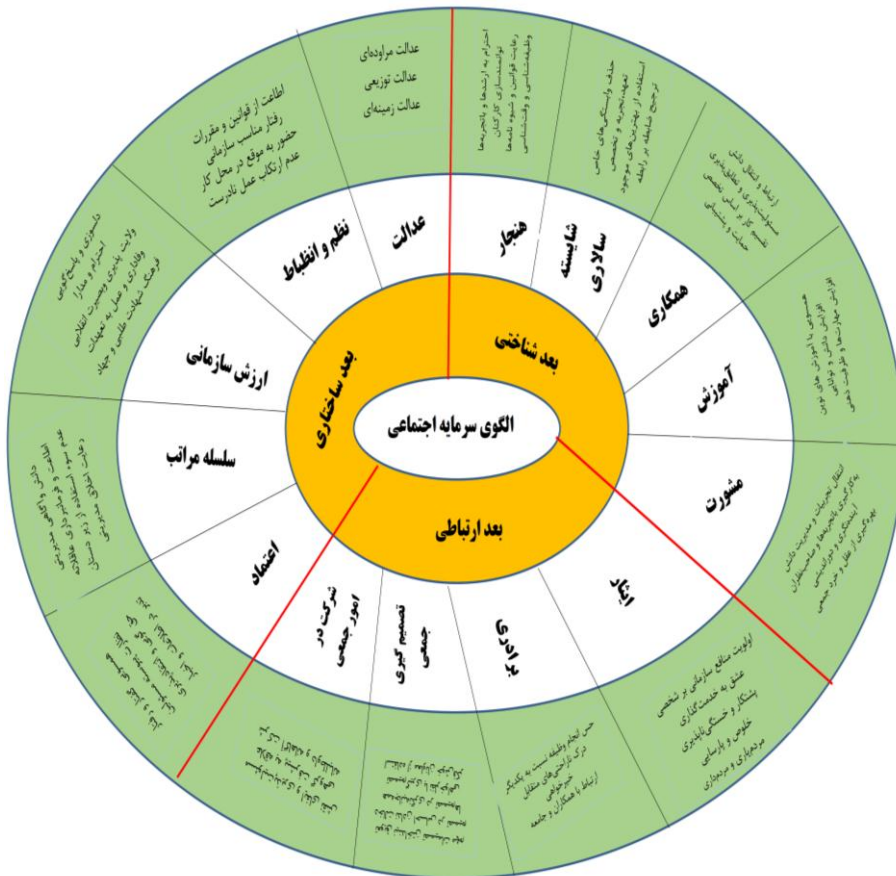
#### ۴. نتیجه‌گیری

##### ۴-۱. جمع‌بندی

هدف اصلی مقاله حاضر، ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در آجا با تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن است. نتایج نهایی پژوهش (بر مبنای دیدگاه خبرگان ارتش در این پژوهش و خروجی فن دلفی) نشان می‌دهد که: ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی در آجا در بعد ساختاری شامل ۵ مؤلفه و ۲۰ شاخص، در بعد شناختی شامل ۵ مؤلفه و ۱۹ شاخص و

در بعد ارتباطی، شامل ۴ مؤلفه و ۱۷ شاخص و در مجموع ۱۴ مؤلفه و ۵۶ شاخص قابل طبقه‌بندی است. در بعد ساختاری، مؤلفه شایسته‌سالاری با شاخص‌های حذف وابستگی‌های خاص، تعهد، تجربه و تخصص، استفاده از بهترین‌های موجود، ترجیح ضابطه بر رابطه و مؤلفه آموزش سازمانی با شاخص‌های همسویی با آموزش‌های نوین، افزایش دانش و توانایی، افزایش مهارت‌ها و ظرفیت ذهنی و مؤلفه هنجار سازمانی با شاخص‌های احترام به ارشد و باتجربه‌تر، توانمندسازی کارکنان، رعایت قوانین و شیوه‌نامه‌ها، وظیفه‌شناسی و وقت‌شناسی و مؤلفه همکاری با شاخص‌های ارتباط و انتقال دانش، مسئولیت‌پذیری و تطابق‌پذیری، تقسیم‌کار بر اساس تخصص، حمایت و پشتیبانی و مؤلفه مشورت با شاخص‌های انتقال تجربیات و مدیریت دانش، به‌کارگیری باتجربه‌ها و صاحب‌نظران، آینده‌نگری و دوراندیشی و بهره‌گیری از عقل و خرد جمعی، قابل‌سنجش است. در بعد شناختی، مؤلفه ارزش سازمانی با شاخص‌های دلسوزی و پاسخگویی، احترام و مدارا، ولایت‌پذیری و بصیرت انقلابی، وفاداری و عمل به تعهدات، فرهنگ شهادت‌طلبی و جهاد و مؤلفه عدالت با شاخص‌های عدالت مراوده‌ای، عدالت زمینه‌ای، عدالت توزیعی و مؤلفه اعتماد با شاخص‌های همسویی گفتار و رفتار سازمانی، نظارت پیوسته مسئولین، حق‌گویی و انتقادپذیری، تدبیر در اطلاعات و اخبار و مؤلفه سلسله‌مراتب با شاخص‌های دانش و آگاهی مدیریتی، اطاعت و فرمانبرداری عاقلانه، عدم سوءاستفاده از زیردستان، رعایت اخلاق مدیریتی و مؤلفه نظم و انضباط با شاخص‌های اطاعت از قوانین و مقررات، رفتار مناسب سازمانی، حضور به‌موقع در محل کار و عدم ارتکاب عمل نادرست، قابل‌سنجش است. در بعد ارتباطی، مؤلفه تصمیم‌گیری جمعی با شاخص‌های به‌تعویق نینداختن تصمیمات مهم، دخالت ندادن احساس در تصمیم، همه‌جانبه‌نگری در تصمیم‌ها، تصمیم‌گیری با نظرخواهی، استفاده از معاونان خوش‌فکر و مؤلفه شرکت در امور جمعی با شاخص‌های مسئولیت‌پذیری و ایفای نقش، علاقه به پیشرفت گروهی، شرکت آگاهانه و داوطلبانه و مؤلفه ایثار با شاخص‌های اولویت‌منافع سازمانی بر منافع شخصی، عشق به خدمتگذاری، پشتکار و خستگی‌ناپذیری، خلوص و پارسایی و مردم‌داری و مؤلفه اخوت و

برادری با شاخص‌های حس انجام وظیفه نسبت به یکدیگر، درک ناراحتی‌های متقابل، خیرخواهی، ارتباط با همکاران و جامعه، قابل‌سنجش است.



شکل شماره (۱): الگوی سرمایه اجتماعی ارتش ج.ا.ایران

#### ۴-۲. پیشنهادها

(۱) نظر به اینکه، طراحی الگوی بومی به‌عنوان پیش‌نیاز و مقدمه برای هر پژوهش سرمایه اجتماعی در آجا است و بدون وجود الگو، پژوهش‌های این حوزه ناقص خواهد بود، پیشنهاد می‌شود الگوی استخراج‌شده جهت کاربردی شدن در اختیار مراکز مطالعاتی و علمی آجا قرار گرفته و مبنایی برای استفاده پژوهشگران و علاقه‌مندان در پژوهش‌های آینده باشد.

(۲) پس از طراحی الگوی بومی سرمایه اجتماعی، در گام بعدی، باید پژوهش‌های سنجش وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در آجا، سپس طراحی وضعیت مطلوب و در نهایت برنامه‌ریزی برای رسیدن به وضعیت مطلوب تدوین شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود معاونت نیروی انسانی آجا و سایر مبادی مربوط، نسبت به عملیاتی نمودن این مراحل اقدام نمایند.

(۳) مستند به دیدگاه خیرگان این پژوهش، یکی از چالش‌های سازمان‌های امروزی در کشور از جمله ارتش، افت سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر است، پیشنهاد می‌شود یکی از معاونت‌های آجا مسئول حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی در آجا شود و در این مسیر از ظرفیت مراکز مطالعاتی ارتش، دانشگاهیان، استادان، پژوهشگران و دانشجویان استفاده نماید.

(۴) فرهنگ‌سازی و آگاه‌سازی مناسب در آجا در خصوص مفهوم سرمایه اجتماعی، اهمیت و ضرورت آن، نقش این سرمایه در توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی و توسعه ارتش، استفاده از ابزار تشویق برای فرماندهان و مسئولینی که در این زمینه موفق عمل می‌کنند و... روش‌های مناسبی برای کمک به ارتقای سرمایه اجتماعی در ارتش خواهد بود.



## فهرست منابع

## الف. منابع فارسی

۱. امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: [www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)
۲. اختر محقق، مهدی و کامران، فریدون (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مطبوعات بر وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان ایران و فرانسه (بر پایه اعتماد اجتماعی)، *فصلنامه تحقیقات رسانه*، سال ۳، شماره ۱.
۳. تاج‌بخش، کیان (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی (اعتماد، دموکراسی و توسعه)*، تهران: انتشارات شیرازه.
۴. ثمنی، محمد؛ شیرزاد کبریا، بهارک و محمودی، امیرحسین (۱۳۹۹). تدوین الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها، *پژوهشنامه متین*، سال ۲۲، شماره ۸۶.
۵. جعفری، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح؛ قربانی زاده، وجه اله؛ رضایی منش، بهروز و دل‌خوش کسمایی، ابوالقاسم (۱۳۹۱). الگوی سرمایه اجتماعی، ابعاد و شاخص‌های آن در کلانتری‌های تهران بزرگ، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، سال ۷، شماره ۳.
۶. رحمان‌پور، لقمان (۱۳۸۲). مدیریت سرمایه اجتماعی، رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، *فصلنامه مدیریت و توسعه*. سال ۱۹، شماره ۳.
۷. رضایی منش، بهروز و پور بهروزان، علی (۱۳۹۷). طراحی الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی، *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۶، شماره ۳.
۸. شهرام‌نیا، سیدامیرمسعود؛ حسین، مهدیان، فلاحی، فریبرز و رهبر قاضی، محمود رضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و قدرت نرم در مقابله با تهدیدهای ج.ا.ایران مورد مطالعه: استادان دانشگاه‌های ارتش ج.ا.ایران، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال ۱۴، شماره ۵۴.
۹. طالب‌پور، اکبر و بسطامی‌نژاد، محمود (۱۳۹۹). طراحی الگوی توسعه ایران با استفاده از روش دلفی. *فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، سال ۹، شماره ۲.
۱۰. عابدینی علی، زارعی متین، حسن و عابدینی، حسین (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی بر اساس اندیشه مقام معظم رهبری (دامت‌ظله)، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، دوره ۲۷، شماره ۱.
۱۱. فدایی تهرانی، افسانه؛ سلیمی، مهدی؛ مست حفظیان، مینا و عروفرزاد، شهرام (۱۳۹۹). ارائه الگوی پارادایمی توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی با رویکرد کیفی داده بنیاد، *فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، سال ۱۸، شماره ۳.



۱۲. فوکویاما، فرانسیس (۲۰۰۳). *سرمایه اجتماعی و حفظ آن*، ترجمه: غلام عباس توسلی، (۱۳۸۵). تهران: انتشارات حکایت قلم نوین.
۱۳. فقیه، محمدعلی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و واعظی، رضا (۱۳۹۷). *الگوی توسعه سرمایه اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، سال ۹، شماره ۲.
۱۴. کلمن، جیمز (۱۳۹۰). *بنیادهای نظریه اجتماعی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: انتشارات نی.
۱۵. مولائی آرانی، مهدی و باقری کنی، مصباح‌الهدی (۱۳۹۵). *بررسی عوامل جهت دهنده‌ی سرمایه اجتماعی در دوران دفاع مقدس، فصلنامه مدیریت اسلامی*، سال ۲۴، شماره ۲.
۱۶. محمدی فاتح، اصغر؛ و کریمی، حمید (۱۳۹۹). *طراحی الگوی اندیشه مقام معظم فرماندهی کل قوا درباره آمادگی دفاعی نیروهای مسلح. فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبرد*. سال ۶، شماره ۳.
۱۷. نصیرپور، غلامرضا و شیخ ویسی، یاسر. (۱۳۹۲). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی، فصلنامه علوم و فنون نظامی*، سال ۹، شماره ۲۶.
۱۸. هاشمی، سیدحامد؛ ابراهیم‌پور ازبری، مصطفی و قنبری، مسعود (۱۳۹۳). *الگوی ارتقای رفتار شهروندی سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی*، سال ۲۰، شماره ۸.

## ب. منابع انگلیسی

1. Abdul Hakim, R.(2010). The Relationship Between Social Capital and Quality of Life Among Rural Households in Terengganu Malaysia. *International Journal of Sustainable Development*, 5 (1).
2. Ekemen, A.M and Sesen, H. (2020). Dataset on Social Capital and Knowledge Interation in Project Management, *Journal of Pre-Proof*. DIB 105233.
3. Freeland-Fisher, J. (2019). *Networks of support and opportunity: Exploring innovative relationshipcentered designs*. San Mateo, CA: Christensen Institute. Presentation to Bill & Melinda Gates Foundation.
4. Hamdan,H. Yusof, F.& Azziyati Marzukhi,M. (2020). Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153 (21).
5. Jackson, M. O. (2019). A typology of social capital and associated network measures. *Social Choice and Welfare*, doi.org/10.1007/s00355-01189-3.
6. Makridis, C.A and Wu, C (2021). How social capital helps communities weather the COVID-19 pandemic. *Plos One* 16 (9): e0258021. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258021>

7. Peter, C. (2020). *Defining and Measuring Social Capital for Young People*. Prosperity. New York: Free Press. available at: [www.search-institute.org](http://www.search-institute.org)
8. Vynke, V. De Clercq, B. Stevens, V. Costongs, C. Barbareschi, G. Jonsson, S. H. Curvo, S. D. Kebza, V. Currie, C, & Maes, L. (2013). Does neighbourhood social capital aid in leveling the social gradient in the health and well-being of children and adolescents? A literature review. *BMC Public Health*, 13 (5).