



## Designing and explaining the model of promoting social capital based on multiculturalism

Mahmoud Shamyati<sup>1</sup> | Mohmmad Reza Rabiee Mandejin<sup>2\*</sup> | Ali Reza Amirkabiri<sup>3</sup>

1. Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: [mshamyati@yahoo.com](mailto:mshamyati@yahoo.com)

2. Corresponding Author, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: [m.rabiee2012@yahoo.com](mailto:m.rabiee2012@yahoo.com)

3. Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: [dr.alirezaamirkabiri@gmail.com](mailto:dr.alirezaamirkabiri@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article type:

Research Article

#### Article History:

Received April 16, 2023

Revised June 10, 2023

Accepted June 10, 2023

Published online 03 September 2023

#### Keywords:

*Capital*

*Multiculturalism*

*Social capital*

*Thematic analysis.*

### ABSTRACT

This research has been conducted with the aim of developing the model of social capital based on multiculturalism with a case study of the Ministry of Education of Tehran. In terms of the nature of the data, the research is of a qualitative type using the theme analysis method. The statistical population in the qualitative section was 14 officials and managers of the Ministry of Education and reached theoretical saturation. A semi-structured interview was used to collect data. The thematic analysis method was used to analyze the data, and the test-retest reliability method was used to confirm the reliability. Finally, the 4 main variables of social capital, context, leader, and consequence constitute the model, which has three dimensions (individual, organization, community) and social capital, context, and strategy, in two main components of internal and external organizational factors, and consequence in education factors and Culture, justice, efficiency of the organization, interactions and extra-organizational (individual) were extracted for the proposed model, and the final correlation model between the variables was extracted and explained with the opinion of experts, which is in line with the proposed theories.

**Cite this article:** Shamyati, M., Rabiee Mandejin, M. R. & Amirkabiri, A. R. (2023). Designing and explaining the model of promoting social capital based on multiculturalism. *Social Capital Management*.10 (3), 295-307. Doi: 10.22059/jscm.2023.357805.2405



© Mahmoud Shamyati, Mohmmad Reza Rabiee Mandejin, Ali Reza Amirkabiri.

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.357805.2405>



## طراحی و تبیین مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی

محمود شمیاتی<sup>۱</sup> | محمدرضا ربیعی مندجین<sup>۲\*</sup> | علی رضا امیرکبیری<sup>۳</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: [mshamyati@yahoo.com](mailto:mshamyati@yahoo.com)

۲. نویسنده مسؤل، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: [m.rabiee2012@yahoo.com](mailto:m.rabiee2012@yahoo.com)

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: [dr.alirezaamirkabiri@gmail.com](mailto:dr.alirezaamirkabiri@gmail.com)

### چکیده

### اطلاعات مقاله

این پژوهش با هدف طراحی ارتقای الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی با مطالعه موردی وزارتخانه آموزش و پرورش شهر تهران انجام شده است. پژوهش به لحاظ ماهیت داده از نوع کیفی به روش تحلیل مضمون (تم) است. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۴ نفر از مسئولان و مدیران وزارت آموزش و پرورش بودند و اشباع نظری حاصل شد. برای گردآوری داده‌ها، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مضمون انجام شد و جهت تأیید پایایی از روش پایایی بازآزمون استفاده شد. در نهایت، چهار متغیر اصلی سرمایه اجتماعی، بستر، راهبرد، و پیامد تشکیل دهنده مدل بودند که بستر و راهبرد در سه بعد (فرد، سازمان، اجتماع) و سرمایه اجتماعی در دو بعد اصلی عوامل درون و برون سازمانی و پیامد در عوامل آموزش و فرهنگ، عدالت، کارایی سازمان، تعاملات و برون سازمانی (فردی) تقسیم بندی شده. برای مدل پیشنهادی استخراج و تبیین شد.

### نوع مقاله:

پژوهشی

### تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

### کلیدواژه:

تحلیل مضمون،

چندفرهنگی،

سرمایه،

سرمایه اجتماعی.

استناد: شمیاتی، محمود؛ ربیعی مندجین، محمدرضا و امیرکبیری، علی رضا (۱۴۰۲). طراحی و تبیین مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰ (۳) ۲۹۵-۳۰۷.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.357805.2405>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© محمود شمیاتی، محمدرضا ربیعی مندجین، علی رضا امیرکبیری.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.357805.2405>



## مقدمه

سرمایه اجتماعی یکی از بسیار دارایی‌هایی است که یک جامعه می‌تواند در اختیار داشته باشد و می‌تواند به صورت شیوه‌ها و ارزش‌ها و مجموعه هنجارهای موجود در اشکال مختلف شبکه‌های اجتماعی تعریف شود که به همکاری و عملکرد و عملکرد جمعی شبکه کمک می‌کند (Bakker et al., 2019: 133). سرمایه اجتماعی منبعی است که در اختیار افراد قرار می‌گیرد و ناشی از تعلقات اجتماعی<sup>۱</sup> آن‌ها و وابستگی به جامعه است. به گفته کلمن<sup>۲</sup> سرمایه اجتماعی وقتی وجود دارد که وابستگی متقابل بین افراد وجود داشته باشد (Sabatino, 2019: 357). سرمایه اجتماعی بی‌اعتنایی اجتماعی را، که ذیل سایه بی‌توجهی به نیازهای فردی و گروهی آحاد جامعه شکل می‌گیرد و تبعاتی جز کاهش مشارکتهای اجتماعی، و فروپاشی همبستگی ملی در پی ندارد، از بین می‌برد و روحیه تلاش و مشارکت را برای رشد مهیا می‌سازد. خودکفایی و توسعه صنایع، که بدون شک نیازمند انسجام اجتماعی است، با افزایش سرمایه اجتماعی و رفع بی‌اعتنایی توسعه می‌یابد (مؤذن‌جمشیدی و روحی، ۱۴۰۰: ۲۲۸). سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی مؤثر است؛ بدین شکل که با افزایش سرمایه اجتماعی سرمایه انسانی و مشارکت سازمانی افزایش می‌یابد (فلاح‌فرامرزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۰۷). اگر سازمان‌های بخش دولتی سرمایه اجتماعی را در خود ایجاد و تقویت کنند، می‌توانند نتایج مطلوب‌تری به جامعه ارزانی دارند که این عملکرد مطلوب‌تر در نهایت منجر به جو اعتماد و اطمینان عمومی بین شهروندان و سازمان‌های بخش دولتی خواهد شد (رهامی، ۱۳۹۶: ۲۲۶).

سرمایه اجتماعی برای جلب اعتماد عمومی مهم است. اما، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی در کشورهای مختلف، از جمله ایران، دچار افول شده است (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۷). کاهش سرمایه اجتماعی به افزایش جرایم اجتماعی، عدم اعتماد، تنش‌ها، آسیب‌ها، قانون‌شکنی‌ها، ناامیدی‌ها، و بسیاری دیگر از خشونت‌ها منجر می‌شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۱). نهاد آموزش و پرورش از خرده‌نظام‌های مهم جوامع مدرن محسوب می‌شود و به منزله بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی را در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌کند. نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء سرمایه‌های بارز، که در وجود انسان‌ها ذخیره می‌شود، به حساب آورد (میرزانی، ۱۳۸۹: ۲). آموزش و پرورش یکی از بسترهای اصلی تشکیل گروه‌های اجتماعی است. تشکلهای علمی، فرهنگی، مذهبی، اقتصادی، حرفه‌ای، سیاسی، و ... در فضای آموزش و پرورش فرصتی مناسب برای ظهور می‌یابند. در چنین فضایی شبکه‌هایی شکل می‌گیرند که می‌توانند مبنای تشکیل نهادهای اصلی و اثرگذار جامعه باشند (Dingga, 2014). اگر سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش افزایش یابد، پویایی سرتاسر جامعه را به دنبال خواهد داشت و در همه عرصه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی، ورزشی، و ... رشدی فزاینده را در درازمدت شاهد خواهیم بود. بر اساس نتایج پیمایش ملی، ۳۹ درصد شهروندان دارای سرمایه اجتماعی کم، ۳۵ درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط، و ۲۶ درصد نیز دارای سرمایه اجتماعی زیاد هستند. بر اساس سنجش‌های مرتبط با زیرشاخص سرمایه اجتماعی در شاخص کلان کامیابی، بین سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳ میلادی، میان ۱۴۲ کشور، ایران در رتبه ۱۲۰ جهان قرار داشت (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸).

با توجه به نقش و اهمیت سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی و همچنین تأثیر آن بر حوزه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی و فرهنگی، لازم است سرمایه اجتماعی فراتر از حوزه‌های فردی یا گروهی و در حوزه سازمان بررسی شود. پدیده سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی دارای پیچیدگی زیادی است و دولت نقش مؤثری در ارتقای آن دارد (محبوب‌روش و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۲۸). از آنجا که سازمان‌های آموزشی بخش مهمی از سرمایه‌های انسانی و اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌شوند، برنامه‌ریزی منسجم برای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش ضروری است (Kubow & Fossum, 2017). مرور پیشینه حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی به‌رغم اهمیت بالای آن در زمینه ممانعت از خروج دانش سازمانی، صرفه‌جویی در هزینه، حفظ مزیت رقابتی، و تحقق بهتر اهداف کمتر مورد توجه قرار گرفته است. سازمان آموزش و پرورش برای تحقق

1. Social bonds  
2. Coleman

چشم‌اندازی که ترسیم کرده باید از الگوی سرمایه اجتماعی مناسب پیروی کند. بنابراین، تمرکز این پژوهش بر شناخت ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقا و توسعه سرمایه اجتماعی است.

## پیشینه نظری

### سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی را اولین بار هانی‌فان<sup>۱</sup> (۱۹۱۶م) این‌گونه مطرح کرد که نه‌تنها دارایی ارزشمندی برای افزایش سطح زندگی است، بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه (Seunghwan & Hyungjun, 2016) و عنصری کلیدی برای توسعه رفتار و ارتقای دسترسی به منابع و بازارها و فناوری (Rodrigo et al., 2018) و ایفاکننده نقش بسیار مهم در سلامت اجتماعی و فردی و رفاه ذهنی و درک روابط بین افراد است (Carrilo et al., 2017). محققان بر این باورند که سرمایه اجتماعی بر مبنای افرادی شکل گرفته که در شبکه‌های اجتماعی از طریق اعمال و تعامل با یک‌دیگر به خلق دوستی می‌پردازند (Forsell, 2013) و بر همین اساس است که مشارکت در چنین شبکه‌هایی در بستر این مفهوم به افراد و جامعه نسبت داده می‌شود (Elmose & Vander, 2017) که به نوعی بر روابط اجتماعی به منزله فراهم‌کننده دسترسی به دارایی‌های مهم برای جوامع و افراد تأکید می‌کند (Forsell et al., 2018). سرمایه اجتماعی یکی از واژگان پرگفت‌مان و راهبردی عصر حاضر است که به منظور ترسیم کیفیت تعاملات انسانی از آن استفاده می‌شود (پوررستمی، ۱۳۹۹: ۲۸۱). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از شبکه‌ها، هنجارها، و شناخت‌هاست که مبتنی بر اعتماد سازمانی و حمایت درون گروه‌ها و بین گروه‌ها در جهت کسب منافع متقابل است (Kokubun et al., 2020: 4) و با مطالعه پدیده‌هایی همچون اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت جمعی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده، و کار گروهی همراه است (Albert et al., 2019) و به طور کلی، به روابط بین افراد و شبکه‌های اجتماعی و قوانین اعتماد متقابل بین افراد اشاره می‌کند (Fedor, 2019: 65).

### چندفرهنگی

تنوع فرهنگی ویژگی ذاتی جامعه بشری و ضامن بقا و جلوگیری از نابودی هویت افراد، گروه‌ها، و ملیت‌ها در طول تاریخ بشری است. از این رو، تنوع فرهنگی، در اعلامیه جهانی تنوع فرهنگی، «میراث مشترک انسانی» خوانده شده است و کنوانسیون ۲۰۰۵ میلادی حمایت و ارتقای تنوع مظاهر فرهنگی را این‌گونه تعریف کرده است: تنوع فرهنگی به روش‌های گوناگونی اطلاق می‌شود که گروه‌ها و جوامع برای بیان فرهنگ‌ها به کار می‌گیرند. این جلوه‌ها و مظاهر از طریق گروه‌ها و جوامع و بین آن‌ها انتقال می‌یابند. تنوع فرهنگی نه‌فقط در روش‌های گوناگون بیان، تقویت، و انتقال میراث فرهنگی بشر بلکه در شیوه‌های تنوع آفرینش هنری، تولید، اشاعه، توزیع، و بهره‌مندی صرف‌نظر از ابزار و فناوری‌های مورد استفاده تجلی می‌یابد (شریفان و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۱۱۴ - ۲۱۱۵). در تعاریف، فرهنگ شامل دستاوردهای مادی و غیرمادی انسان‌هاست. به طور کلی، می‌توان گفت فرهنگ مجموعه‌ای از سنن، عادات، آداب، عقاید، باورها، و رفتارهای یک ملت است که به دو دسته مادی و غیرمادی تقسیم و از طریق آموختن منتقل می‌شود. به همان اندازه که هنر بخشی از فرهنگ است، زبان و سنت‌ها نیز مؤلفه‌های فکری و غیرمادی فرهنگ به شمار می‌آیند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، این‌گونه تفاوت‌هاست که موجبات تنوع فرهنگی را پدید می‌آورند. در واقع، اگر گفته شود که «تنوع فرهنگی به تفاوت‌های گروهی در دستاوردهای مادی و غیرمادی دلالت دارد» سخنی گزاف نیست. تنوع جوامع یا در عوامل غیرمادی همانند دین ریشه دارد یا دارای ریشه مادی مانند رنگ پوست است. برخی از محققان علل گوناگونی و تنوع قومی را همین جنبه از فرهنگ می‌دانند. در بسیاری از مواقع عنصر غیرمادی فرهنگ، یعنی زبان و دین، بیش از دیگر عناصر در تنوع فرهنگی مؤثرند.

گروه قومی مجموعه‌ای با خصوصیات فرهنگی خاص خود است. یک گروه قومی شامل مردمی است که دارای جنبه‌های مشترک فرهنگی، تاریخی، و در مواردی جسمانی است که نسبت به یک‌دیگر احساس وابستگی می‌کنند و در عین حال خود را از گروه‌های دیگر جدا و متمایز می‌دانند. بنیادی‌ترین وجه تمایز گروه‌های قومی از یک‌دیگر فرهنگ خاص آن‌هاست. بنابراین،

اساسی‌ترین مؤلفه‌های تنوع عبارت‌اند از: فرهنگ، دین، نژاد، فرهنگ و دین دو مؤلفه غیرمادی هویت‌اند و نژاد نیز وجه مادی و عینی هویت به شمار می‌آید. بنابراین، جامعه‌ای که ساکنان آن از نظر این عناصر به گروه‌های گوناگونی قابل تقسیم باشند، از نظر فرهنگی متنوع است (حسینی بهشتی، ۱۳۷۹).

ایران یک جامعه چندفرهنگی است. یافته‌های باستان‌شناسی و تاریخی نشان می‌دهد که از هزاران سال پیش به این سو همواره اقوام و فرهنگ‌های مختلف در آن می‌زیسته‌اند؛ طوری که در هزاره پیش از میلاد و قبل از ورود اقوام آریایی به این سرزمین دست‌کم سیزده قوم متفاوت به طور هم‌زمان در آن زندگی می‌کرده‌اند که آگاهی چندانی از زبان و فرهنگ آن‌ها در دست نیست (دلآوری، ۱۳۹۰). جامعه ایرانی جامعه‌ای گونه‌گون و متنوع است. مردم کشور ما را اقوام و ملیت‌های گوناگونی تشکیل می‌دهد و در واقع ایران از جمله کشورهای جهان است که در آن خرده‌فرهنگ‌های گوناگون را می‌توان مشاهده کرد. این گوناگونی و تنوع عمدتاً از منظر فرهنگی و در قالب مذهب و زبان نمود یافته است و وجود گروه‌ها و مناطق فرهنگی مختلف در کشور که بر اساس تمایزات مذهبی و زبانی قابل بازشناسی هستند غیر قابل انکار است (محرابی و یونسی، ۱۳۸۷).

### پیشینه تحقیق

جعفری‌مجد و زارعی‌متین (۱۴۰۱) در پژوهش خود با موضوع «ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش» دریافتند که توسعه ساختاری، مدیریتی، فردی، و سازمانی جزء مؤلفه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی هستند و تا زمان ارتقای آن‌ها سرمایه اجتماعی به روشی مناسب در سازمان توسعه نمی‌یابد. حشمتی‌فر و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی با موضوع «روان‌شناختی کارآفرینی در ایران» دریافتند شناخت و بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد و نگرش افراد مؤثر خواهد بود. خیرگو و سهیلی (۱۳۹۷) در تحقیق خود به ترسیم الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران پرداختند. در این تحقیق، دو دسته عوامل درون‌سازمانی (عوامل فردی، عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی، عوامل ایمنی و اعتماد، عوامل آموزشی، عوامل انسجام و همبستگی) و برون‌سازمانی (عوامل نهادی و دولتی، عوامل اطلاعاتی، عوامل فناوری، عوامل فرهنگی و ایدئولوژیکی، عوامل اجتماعی و خانوادگی، عوامل مشارکتی) شناسایی شدند. در پژوهش بخشنده و همکارانش (۱۳۹۳) اعتماد، بخشش و روحیه داوطلبی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، توانایی برقراری ارتباط اجتماعی غیررسمی، و مشارکت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی معرفی شدند. نیز، سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن از امتیاز متوسط رو به بالا در سازمان برخوردارند که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی در سازمان است. عابدینی و همکارانش (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی نشان داد توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای منابع انسانی دارای پنج بعد و سی مؤلفه است. در سازمان مورد مطالعه، توسعه منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در وضعیت مطلوبیت کم قرار داشتند. از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی می‌گذارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بیشترین اثرگذاری را دارد. سازگیل<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که فقدان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، از جمله اعتماد، می‌تواند به شکست مشارکت و همکاری در سازمان منجر شود. وانگ<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۱۹) در تحقیق خود اعتماد و هنجارهای رفتار متقابل را به منزله مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به کار گرفتند. کامپتون (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «مدیریت سرمایه اجتماعی و تنوع برای عملکرد در سازمان‌های دولتی» انجام داد. این پژوهش که در تگزاس آمریکا انجام شد نشان داد سازمان‌هایی که متعهد به تنوع نیروی کار هستند از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردارند و تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد در این سازمان‌ها بیشتر است. اندرو<sup>۳</sup> و برور (۲۰۱۵) در پژوهش خود بیان کردند سرمایه اجتماعی مهم‌ترین عامل موفقیت در سازمان دولتی است. آن‌ها بررسی کردند که آیا استراتژی نوآورانه رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد را افزایش می‌دهد. تجزیه و تحلیل آماری آنان تأیید کرد که سرمایه اجتماعی با عملکرد ارتباطی مثبت دارد و وجود این ارتباط را مشروط بر ظهور استراتژی‌های مدیریتی موفق دانستند. چانگ<sup>۴</sup> و

1. Saz-Gil  
2. Wang  
3. Andrew  
4. Chuang

همکارانش (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر جزء پژوهش‌های کیفی و به روش تحلیل مضمون است. جامعه آماری پژوهش شامل مسئولان و مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش شهر تهران بودند که حداقل مدرک کارشناسی ارشد و بیش از ده سال سابقه کار داشتند. نمونه‌گیری از جامعه به روش هدفمند انجام شده و در نهایت، با چهارده نفر از مدیران ارشد با قومیت‌های مختلف تا رسیدن به نقطه اشباع نظری مصاحبه شد. روش گردآوری اطلاعات با ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. پروتکل اصلی مصاحبه دارای هفت سؤال بود که بر حسب اهداف پژوهش به طرح نظرات مصاحبه‌شوندگان در خصوص ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخصه‌های سرمایه اجتماعی پرداخته شد. در این بخش برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل تم استفاده شد. تحلیل تماتیک (TA) یک روش برای تحلیل داده‌های کیفی و یکی از روش‌هایی است که بر شناسایی الگوی معنایی در یک مجموعه داده تمرکز دارد. این تحلیل فرایند شناسایی الگوها یا تم‌ها در بطن داده‌های کیفی است. برای حصول اطمینان از روایی داده‌های کیفی از راهبردهای تحلیل و بازبینی توسط افراد مطلع و کثرت‌گرایی<sup>۱</sup> (چندسویه نگری) و تحلیل و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان استفاده شد؛ بدین صورت که برای تأیید صحت داده‌ها و کدهای استخراج‌شده کدگذاری اولیه هر مصاحبه به طور مستقل به مصاحبه‌شونده برگردانده شد و مورد اصلاح و تأیید قرار گرفت. همچنین مقوله‌ها و نتایج تحلیل مصاحبه‌ها بار دیگر به شرکت‌کنندگان در تحقیق نشان داده شد تا از میزان انطباق نتایج با نظر مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل شود. جهت تأیید پایایی در مرحله کیفی از روش پایایی بازآزمون برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته استفاده شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۳ نفر زن، ۱۱ نفر مرد، ۷ نفر دکتر، ۶ نفر کارشناس ارشد، ۴ نفر فارس، ۳ نفر ترک، ۳ نفر لر، ۲ نفر کرده و ۲ نفر دیگر بودند.

### یافته‌های پژوهش

در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش آنالیز پنج‌مرحله‌ای گرانهایم و لاندمن استفاده شد. مراحل پنج‌گانه آنالیز گرانهایم و لاندمن به شکل زیر انجام شد:

۱. مکتوب کردن کل مصاحبه بلافاصله بعد از هر مصاحبه.
۲. خواندن کل متن برای رسیدن به درک کلی از محتوای آن.
۳. تعیین واحدهای معنایی و کدهای اولیه.
۴. طبقه‌بندی کدهای اولیه مشابه در طبقات جامع‌تر.
۵. تعیین درون‌مایه اصلی طبقات (Graneheim & Lundman, 2004). بر این اساس کدهای استخراج‌شده به صورت جدول ۱ خلاصه‌سازی شد.

جدول ۱. نمونه کد استخراج‌شده سرمایه اجتماعی

ابعاد	مؤلفه	شاخص‌ها (سرمایه اجتماعی)
	اعتبار و دارایی سازمان	سرمایه معنوی ۱، اعتبار یک مجموعه ۱، دارایی نامشهود ۹، ظرفیت ۹، دارایی ۱۴، تفکر سرمایه‌ای ۱۴
	ارتباطات افراد در درون سازمان	ارتباط بین افراد ۲، ارتباط فرد با سازمان ۲، تعاملات و ارتباطات ۵، روابط بین افراد و گروه‌ها ۹
ابعاد داخلی مرتبط با سازمان و افراد	ویژگی‌های شخصیتی افراد فرهنگ سازمان	ویژگی فردی و عمومی ۳، تحمل و مدارا ۶، احساس تعلق ۶، نفع فردی و عمومی ۸، صداقت ۱۰، پیشرفت ۶ یک فرهنگ ۱، صیانت فرهنگی ۲، مسائل فرهنگی ۱۰
	همکاری و مشارکت در سازمان	همکاری در سازمان ۲، مشارکت ۶، اتحاد ۷، همبستگی ۷، تعامل ۱۱، کارگروهی ۱۱، تعاملات گروهی ۱۳، مشارکت اجتماعی ۱۳
	اعتماد بین افراد	اعتماد ۴، اعتماد به دیگران ۵
ابعاد خارج از سازمان	همکاری و مشارکت افراد در جامعه ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه	انسجام ۴، هماهنگی در جامعه ۴، شبکه ارتباطی ۸، اجتماع انسانی ۹، خوشبختی افراد ۱۳، هم‌افزایی ۶ مسائل اقتصادی ۱۰، مسائل اجتماعی ۱۰، انتفاع جامعه ۱۲، رشد و توسعه جامعه ۱۳، بهره‌برداری انسانی و فیزیکی ۱۳

## جدول ۲. نمونه کد استخراج شده بستر

ابعاد بستر	مؤلفه‌های بستر	شاخص‌های بستر
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی افراد مختلف	فردمحوری ۱، ویژگی روانی ۱۳، تکثراً عم تناقض اهداف ۱۱، تصمیم‌گیری‌ها ۱۱، آگاهی خانواده‌ها ۹، باورها و ارزش‌ها ۱۳، الگوهای رفتاری ۱۳، ابعاد نامشهود ۱۴، تجربه‌ها ۱۴
عوامل سازمانی	عدم توجه به سرمایه اجتماعی	رو به افول بودن ۱، افول سرمایه اجتماعی ۱۳، مغفول ماندن سرمایه اجتماعی ۱۴، وضعیت نامناسب سرمایه اجتماعی ۱۱
	ارتباطات و همکاری درون سازمان	ارتباط مؤثر ۸، مشارکت‌ها، تفاوت ارتباطات در سطوح مختلف ۵، مشارکت ۹، فعالیت گروهی ۹، تفاوت روابط ۳
	عدم توجه مدیریت به کارکنان	عدم هماهنگی در سازمان ۴، عدم اعتماد به مدیران ۴، لجبازی مدیران با کارکنان ۴، توجه مدیران ۱۲، سبک مدیریت ۸، نیروی انسانی زیاد ۱۱، فضای مدیریتی ۱
عوامل اجتماعی	عدم توجه به فرهنگ و قومیت افراد	اهداف آموزشی ۹، معلم حرفه‌ای ۹، موفقیت سازمان ۹، نوع هدف ۱۲، ارزشمندی کارکنان ۸
	اعتماد سازی	فرهنگ ۱، چندفرهنگی ۳، فرهنگ‌های مختلف ۷، قومیت ۷
	تفاوت در ویژگی‌ها و خصوصیات جوامع مختلف	اعتماد ۷، اعتماد به جامعه ۲، اعتماد به حکومت ۲، ضعف در اعتماد عمومی ۲، اعتماد اجتماعی ۱۰، تنوع و تعدد جوامع ۱۰، نوع جامعه ۱۰، جوامع سنتی ۱۰، جوامع مدرن ۱۰، همبستگی ۱۲، ویژگی‌های تاریخی ۱۳، ویژگی نهادهای مختلف ۱۳، پایگاه اجتماعی ۱۳، ویژگی زیستی ۱۳، محیط اجتماعی ۱، توسعه‌یافتگی ۶

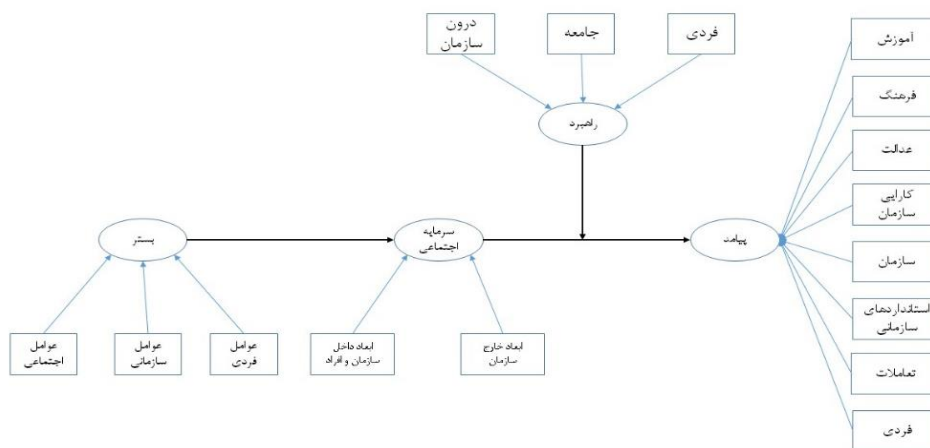
## جدول ۳. نمونه کد استخراج شده راهبرد

ابعاد	مؤلفه	شاخص‌های راهبرد (استراتژی)
فردی	ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های محیطی ۱، افکار ۱، وراثت ۱، تکثر قومیت‌ها ۱، باورهای دینی ۵، اعتقادات مذهبی ۳، سرمایه معنوی ۸، اخلاق انسانی ۷، فضیلت اخلاقی ۱، اعتماد در خانواده ۴، ارزش‌ها و باورها ۸، ارزش‌های انسانی ۱۰، سرمایه انسانی ۱۱، اعتماد کارکنان ۵، ارزشیابی کارکنان ۸
جامعه	ویژگی‌های اجتماعی کارکنان	تعهد، احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری ۷، روحیه جمعی، عدالت‌خواهی، بی‌انگیزگی ۸، حس تعلق و تعهد ۵، وجدان کاری ۱۳، انضباط اجتماعی ۱۳، روحیه تعاون ۱۳، صداقت و درستکاری ۱۰، وجود وحدت و همبستگی ۱۰، خرد جمعی ۱۰، بلوغ فکری ۳، حس وفاداری ۱۲، تقویت وحدت ۱۳، عدالت ۱۳، انگیزه کارکنان ۵، نیروی انسانی کارآمد ۳
	ویژگی‌های فرهنگی	احترام به فرهنگ‌های مختلف ۱، تأثیر فرهنگ ۲، اعتماد در فرهنگ‌ها ۴، فرهنگ سازمانی، نقاط قوت خرده‌فرهنگ‌ها ۹، ارتقای فرهنگ ۱۰، فرهنگ فردگرایی ۱۱، فرهنگ جمع‌گرایی ۱۱، اشتراکات فرهنگ غالب ۱۱، فرهنگ غنی ۱۲، هویت فرهنگی ۱۲، پارادوکس فرهنگی ۱۴
درون سازمان	ویژگی‌های اقتصادی محیط و اعتمادسازی	بهبود شرایط اقتصادی ۲، توسعه اقتصادی (ساختار جامعه) ۱، وضعیت اقتصادی ۹، عدم پیشرفت اقتصادی ۱۰، فرصت‌ها ۱۳، تعاملات ۱۳، تحلیل SWOT ۱۲، توجه به SWOT ۱۴، منابع سرمایه‌ای ۱۴، تفکر سرمایه‌ای ۱۴، اعتماد ۸، افزایش اعتماد ۱۰، بی‌اعتمادی ۱۰، گسست اجتماعی ۱۲، روابط اجتماعی ۱۰، یغمای سرمایه اجتماعی ۱۳
	ویژگی‌های حاکمیتی سازمان	هویت سازمانی، اهداف سازمانی ۸، رشد و نمو سازمانی ۹، جو سازمانی ۱۱، کارایی سازمان ۵، هدف‌گذاری در سازمان ۴، عملیاتی شدن برنامه‌ها ۴، نقش دولت‌ها ۸، تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه ۸، کارآمدی و ناکارآمدی ۱۰، تبعیض ۷، فرصت تصمیم‌گیری ۹، شفافیت ۹
درون سازمان	عوامل مرتبط با شایسته‌سالاری	توانمندسازی، ایجاد ساختار، تکثر آراء، تخصص‌گرایی ۸، آموزش ۸، برنامه‌ریزی ۸، بهره‌وری ۸، ارتقای نیروی انسانی ۱۴، رشد اجتماعی ۹، توانمندسازی کارکنان ۸، شایستگی کارکنان ۳، شایسته‌سالاری مدیران ۴
	ویژگی‌ها و توانمندی‌های مدیر	وجود مدیر کاردان ۴، مدیر خوب ۷، نقش مدیریت ۸، پیگیری مدیران ۴، تعهد و مسئولیت‌پذیری مدیران ۴، تعامل مدیران ۵
	ارتباطات و مشارکت	مشارکت ۹، تشویق اعضا به مشارکت ۱۲، مشارکت‌پذیری، کار تیمی ۱۱، اهداف مشترک ۱۱، کار تیمی ۸، انسجام گروهی ۱۲، ارتباط متقابل ۱۱، ارتباطات مؤثر ۱۳

جدول ۴. نمونه کد استخراج شده پیامد

ابعاد	مؤلفه	شاخص های پیامدها
آموزش	عوامل مؤثر بر آموزش و پرورش	نهادهای تعلیم و تربیت ۱، نقش تعلیم و تربیت ۲، نظام آموزشی ۳، تربیت نیروی انسانی ۹، معلم حرفه‌ای ۹، مسائل اخلاقی و تربیتی ۸، کیفیت آموزش ۹، رشد اجتماعی ۱۴، سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی ۸، پژوهش ۸
فرهنگ	عوامل مؤثر بر فرهنگ	زیرساخت فرهنگی ۲، تأثیر متقابل خرده‌فرهنگ‌ها ۲، شاخص‌های ارتقا ۱۴، تغییر فرهنگ ۱۴، فرهنگ‌سازی ۱۴، فرهنگ عمومی ۱۳
عدالت	عوامل مرتبط با حقوق شخصی افراد	حق الناس ۱۳، حقوق شهروندی ۱، رعایت حقوق شهروندی ۴، عدالت ۱۳، عدالت آموزشی ۹، عدالت محوری ۵، عدم تبعیض ۵، عدم تبعیض ۱۳
کارایی سازمان	عوامل مرتبط با نوآوری و کارایی در سازمان	افزایش خلاقیت و نوآوری ۳، افزایش کارایی ۲، هم‌افزایی ۱۲، بهبود عملکرد ۳، کارآمدی ۱۳، مدیریت کارآمد ۳، بهره‌وری ۸، پیشرفت ۷، توسعه ۷، بودجه مناسب ۱۴، حمایت ۱۳، شکوفایی و رشد ۱۰
استانداردهای سازمانی	عوامل مرتبط با ساختار سازمان	رعایت دستورالعمل‌ها ۴، ضابطه‌مندی ۵، استاندارد ۶، ارتقای کیفیت زندگی ۴، آرامش روانی جامعه ۴، شایسته‌سالاری ۷، نشاط اجتماعی ۵، کیفیت زندگی و امید ۵
تعاملات	عوامل مرتبط با مشارکت در سازمان	همبستگی و مشارکت ۵، مشارکت ۷، مشارکت گروهی ۱۳
فردی	ویژگی‌های فردی و شخصی کارکنان	شایستگی‌ها ۷، صلاحیت علمی ۷، تخصص ۸، صداقت ۱۳، حسن ظن ۱۳، تعهد ۱۳، همدلی ۱۱، تجربیات مشترک ۱۳، توسعه روابط افراد ۱۰، انگیزه کارکنان ۷، رضایتمندی ۸، رضایت و خشنودی ۱۲، مهارت‌های زندگی ۹

در نهایت، با توجه به اطلاعات به دست آمده از طریق کدهای تلخیص شده نهایی و مبانی نظری مطالعه شده مدل مفهومی به صورت شکل ۱ فرض شد:



شکل ۱. مدل مفهومی ارتقای سرمایه اجتماعی حاصل از مرحله کیفی مطالعه

با توجه به همه اطلاعات استخراج شده از بخش کیفی و بر اساس پاسخ افراد، مدل نهایی بر اساس ارتباط متغیرها و ابعاد به صورت شکل ۱ و ابعاد اصلی مدل ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر چندفرهنگی به همراه مؤلفه‌های مرتبط ارائه شده است. بر این اساس، چهار بعد اصلی سرمایه اجتماعی، راهبرد، بستر، و پیامد تشکیل دهنده مدل بودند که بستر و راهبرد، در سه بعد (فرد، سازمان، اجتماع) و سرمایه اجتماعی در دو بعد اصلی، عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و پیامد در عوامل آموزش و فرهنگ، عدالت، سازمانی، تعاملات و برون سازمانی (فردی) تقسیم‌بندی شدند. در این مدل پیامد متغیر وابسته و سرمایه اجتماعی و بستر متغیرهای مستقل و راهبرد متغیر مداخله‌گر است.

پژوهش‌های مختلف نیز مؤید ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد مطالعه کیفی تحقیق بودند. مطلبی فرد و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهش خود صداقت، انگیزش، تعهد، تعاون، و موارد مشابه را مورد توجه قرار داده‌اند. صانعی و یاری (۱۳۹۳) ارزش‌ها و باورهای مذهبی و اعتقادات را در نظر گرفته‌اند. دهنوی (۱۳۹۴) عدالت، انصاف، ایمان، و موارد مشابه را در نظر گرفته است. این



موارد نشان از آن دارد که پژوهش‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در شاخص‌های مختلف و مشابه با پژوهش حاضر ارزیابی کرده‌اند.

در پژوهش‌های دیگر به تأثیر مثبت و معنادار این مفاهیم بر ارتقای سرمایه اجتماعی اشاره شده است که نمونه‌ای از آن پژوهش عباس‌زاده (۲۰۱۶) است که در آن عوامل فردی مبتنی بر رعایت قانون، امانت‌داری، راست‌گویی، و صداقت از جمله مواردی است که بر ارتقای سرمایه اجتماعی تأثیر داشته‌اند. افشانی و شیرینی (۱۳۹۶) سرمایه اجتماعی را با عناصر تشکیل‌دهنده آن که عبارت‌اند از شبکه، هنجار، و اعتماد اجتماعی تشریح کرده‌اند و ابعاد مختلف آن را زیرمجموعه‌ای از این سه مؤلفه در نظر گرفته‌اند. در این پژوهش، منطبق با پژوهش حاضر، سرمایه اجتماعی موجب رشد اعتماد و در نهایت سلامت اجتماعی می‌شود. همین موضوع باعث می‌شود تا همدلی و همبستگی نیز در جامعه رونق بیشتری داشته باشد که در این پژوهش نیز به آن اشاره شده است.

محققان و همکارانش (۱۴۰۰) ارتقای سرمایه اجتماعی را موجب رشد و تعالی شاخص‌های گوناگون توسعه در جامعه دانسته‌اند و این مهم را با داشتن بستر مناسب از تعاملات و ارتباطات بین‌فردی محقق شمرده‌اند. از سوی دیگر، ارتقای سرمایه اجتماعی باعث افزایش اعتماد اجتماعی خواهد بود. همچنین آن‌ها در پژوهش خود تعدد و تکثر نظرات بر پایه شبکه‌های اجتماعی را مد نظر قرار داده‌اند که در پژوهش حاضر نیز به آن اشاره شده و در کلیدواژه‌های مفهومی آن بوده است. امیرخانی و اکبری (۱۴۰۱) سرمایه اجتماعی را از مقوله‌های مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی و ارتقای آن را باعث رشد انواع سرمایه‌گذاری اقتصادی و اجتماعی دانسته‌اند. سمنانی و همکارانش (۱۴۰۰) سرمایه اجتماعی را شرط لازم، اما نه کافی، برای نتیجه‌بخشی سرمایه‌ها و سیاست‌های اقتصادی می‌دانند. امیرخانی و اکبری در پژوهش خود با بررسی روند سرمایه اجتماعی در ادارات دولتی ایران بی‌اعتمادی، بی‌انگیزشی، ارتباطات نامناسب، عدم پاسخگویی مدیران، و مواردی از این قبیل را که بر اساس نظرات فقیهی و فیضی (۱۳۸۵) تأیید شده بود مورد ارزیابی قرار داده‌اند که در این پژوهش نیز این موارد مورد توجه بوده است. مدل به‌کاررفته در تحقیق امیرخانی و اکبری با تقسیم‌بندی ساختار فردی و کلان‌دارای زیرمؤلفه‌های ساختاری و شناختی است که در آن‌ها ساختار سازمانی، هنجارهای اجتماعی، پاسخگویی مدیران، ارزش‌ها، اعتماد، ارتباط متقابل، رفتار، و نگرش مورد توجه بوده‌اند. همان‌طور که اشاره شد، مبحث آموزش و معلم خوب با توجه به نظام آموزش و پرورش که رابطه مستقیم با سرمایه اجتماعی دارد در این پژوهش مورد توجه بوده که مشابه تحقیق شاه‌آبادی و همکارانش (۱۳۹۸) است که در آن تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد بررسی شده است که نتایج مثبت تأثیر نیز گزارش شده است.

خسروی‌پور (۱۴۰۱) در پژوهش خود با دیدی کلی به سرمایه اجتماعی پرداخته که آن را به مؤلفه‌های ساختاری و رابطه‌ای و شناختی تقسیم کرده است. وی سرمایه اجتماعی را با نگاه بر تأثیر آن بر تاب‌آوری مورد پژوهش قرار داده است و از جمله کلیدواژه‌های به‌کاررفته در پژوهش وی می‌توان به سازمان، ارتباطات کارمندان، اهداف سازمان، رفتارهای خانواده‌ای و تیمی، کیفیت زندگی، حقوق شهروندی، بحران، و موارد مشابه دیگر اشاره کرد که بسیاری از کلیدواژه‌های به‌کاررفته در پژوهش حاضر منطبق با آن است. همچنین مباحث مشابهی در ارتباط میان ارتقای سرمایه اجتماعی و عبور از بحران و ارتقای اجتماعی، که منجر به اعتماد و همکاری متقابل در سازمان و جامعه می‌شود، در پژوهش فاضلی و همکارانش (۱۳۹۹) دیده می‌شود.

## نتیجه

این مطالعه جهت بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی با رویکرد توجه به فرهنگ‌های مختلف شکل گرفت که در آن چهار متغیر اصلی سرمایه اجتماعی، بستر، راهبرد، و پیامد شناسایی شد که هر یک ابعاد مختص به خود را دارند که با توجه به نظر ده نفر از کارشناسان و استفاده از روش تماتیک کلمات کلیدی جهت تدوین شاخص‌های پرسشنامه استخراج شد.

سرمایه اجتماعی در دو بعد اصلی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مورد توجه قرار گرفت. مؤلفه‌های مرتبط با ابعاد داخلی مرتبط با سازمان و افراد شامل اعتبار و دارایی سازمان، ارتباطات افراد در درون سازمان، ویژگی‌های شخصیتی افراد، فرهنگ سازمان، همکاری و مشارکت در سازمان، و در نهایت اعتماد بین افراد و ابعاد خارج از سازمان نیز شامل همکاری و مشارکت افراد در

جامعه و ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه است که مشخص شد ارتقای آن در هر دو بعد منتهی به رشد سازمان و رشد فردی می‌شود. عدم توجه به سرمایه اجتماعی حتی به فرهنگ، آموزش، و رشد همه‌جانبه سازمان و جامعه صدمه وارد می‌کند. از سوی دیگر، بستر در سه بعد عوامل فردی با مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی افراد، بعد عوامل سازمانی با مؤلفه‌های عدم توجه به سرمایه اجتماعی، ارتباطات و همکاری درون سازمان، عدم توجه مدیریت به کارکنان، ویژگی‌های درون سازمان و بعد عوامل اجتماعی با مؤلفه‌های عدم توجه به فرهنگ و قومیت افراد، اعتمادسازی، و تفاوت در ویژگی‌ها و خصوصیات جوامع مختلف شناسایی شد.

متغیر راهبرد در سه بعد سطوح فردی شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های اجتماعی کارکنان، در بعد جامعه نیز شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های فرهنگی، ویژگی‌های اقتصادی محیطو اعتمادسازی و بعد درون سازمانی با مؤلفه‌های ویژگی‌های حاکمیتی سازمان، عوامل مرتبط با شایسته‌سالاری، ویژگی‌های و توانمندی‌های مدیر، توجه به کارکنان و ارتباطات و مشارکت مورد توجه قرار گرفت و تأثیر هر یک نیز مشخص شد که عوامل فردی از جمله عوامل مهم مورد ارزیابی قرار گرفت. در نهایت نیز متغیر پیامد با هشت مؤلفه اصلی شناسایی شد که عدم توجه به آن باعث کاهش سرمایه اجتماعی و توجه به آن باعث افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی خواهد شد. از جمله کلمات کلیدی شناسایی شده در مصاحبه‌ها و روش تماتیک می‌توان به فردمحوری، فرهنگ، قومیت، فضیلت اخلاقی، احترام به فرهنگ‌های مختلف، مسائل اقتصادی و سیاسی و محیطی، حقوق شهروندی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، قوانین مدنی، امنیت روانی، زیرساخت فرهنگی، بلوغ فکری، شایسته‌سالاری، تعلیم و تربیت، نقش نهادها، کیفیت زندگی، عملکرد بهتر سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، حس تعلق و تعهد، همبستگی و مشارکت، یکدلی و صمیمیت، عدالت‌محوری، عدم تبعیض، تربیت، ارزش‌ها و باورها، آموزش، عدالت آموزش، صداقت، کارآمدی، ایمان، شکوفایی و رشد، دوری از دروغ و ریا، اعتلای سازمانی، گسست اجتماعی، اقتدار ملی، جایگاه زنان، و آموزش و پرورش اشاره کرد.

### پیشنهاد

به جهت رفع تبعیض، شرایط تسهیل زندگی اجتماعی و کاری افراد فراهم شود و توجه به قومیت و آداب و رسوم آن‌ها جهت ارتقای سرمایه اجتماعی مختص شرایط بومی هر منطقه در نظر گرفته شود. افزایش مهارت متولیان آموزش در سازمان، خانواده و جامعه و تأکید بر آموزش‌های مهارت‌محور جهت ارتقای فرهنگ اجتماعی، افزایش زیرساخت‌های لازم جهت افزایش مشارکت‌پذیری اجتماعی و ایجاد تنوع‌پذیری معاشرت‌ها با شناخت سرمایه‌های اجتماعی مختص اقوام مختلف و انسجام اجتماعی ملی و ایجاد نگاه سیستمی و تأکید بر اهداف مشترک سازمان‌های دولتی، به‌خصوص اینکه هدف غایی همه دستگاه‌های اجرایی خدمت به مردم و انجام دادن بخشی از وظایف دولت است، می‌تواند بستر ساز سرمایه اجتماعی شود.

## منابع

- احمدی، سید علی اکبر و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان ستادی شهرداری تهران). مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۳۵ - ۸۸.
- افشانی، سید علی رضا و شیرینی محمدآباد، حمیده (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای سلامت اجتماعی زنان شهر یزد. پژوهش‌نامه زنان، سال ۴، شماره ۱، ۲۰ - ۲۰.
- امیرخانی، امیرحسین و اکبری، حمید (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های آن بر اساس مدل SCAT. تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، ۴۶ - ۶۷.
- بخشنده، امید؛ بابانسیب، نیما و ذلیکانی، حسین (۱۳۹۳). بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن. دانش انتظامی مازندران، ۱۷(۱)، ۲۲ - ۴۳.
- پوررستمی، حامد (۱۳۹۹). نظریه سرمایه اجتماعی امامت‌محور با تکیه بر آموزه‌های شیعه. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۷)، ۲۷۲ - ۲۹۶.
- جعفری مجد، بهنام و زارعی‌متین، حسن (۱۴۰۱). طراحی الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش (مورد پژوهش: استان لرستان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۹(۱)، ۷۷ - ۹۹.
- حسینی بهشتی، سید علی رضا (۱۳۷۹). تعدد فرهنگی و سیاست. مطالعات ملی، شماره ۶، ۵۷ - ۷۲.
- حشمتی فر، لیلا؛ لیاقت‌دار، محمدجواد و عابدی، احمد (۱۴۰۰). فراتحلیل همبسته‌های روان‌شناختی کارآفرینی در ایران. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴۶)، ۵۵ - ۷۰.
- حمیدی‌زاده، علی (۱۳۹۷). واکاوی افول سرمایه اجتماعی در ایران. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۱)، ۹۱ - ۱۰۹.
- خسروی‌پور، الهام (۱۴۰۱). بررسی نقش متغیرهای سرمایه اجتماعی در ارتقای تاب‌آوری سازمانی. جغرافیا و روابط انسانی، دوره ۵، شماره ۱، ۳۴۶ - ۳۵۹.
- خیرگو، منصور و سهیلی، حمیدرضا (۱۳۹۷). ترسیم الگوی ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۲)، ۳۱۵ - ۳۳۶.
- دلاوری، ابوالفضل (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی تحولات ایران، از انقلاب مشروطه تا قیام پانزده خرداد. تهران: نشر پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی.
- رهای، روح‌الله (۱۳۹۶). امنیت انسانی و سرمایه اجتماعی (شاخص‌های پیونددهنده). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، ۲۲۱ - ۲۴۳.
- صالحی‌امیری، سیدرضا و امیرانتخابی، شهرود (۱۳۹۲). راهکارهای ارتقای سرمایه اجتماعی در کشور با توجه به سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام. راهبرد، شماره ۶۱، ۶۶ - ۸۴.
- شریفان، ستاره؛ عبداللهی، محسن و راعی، مسعود (۱۴۰۱). حمایت از تنوع فرهنگی در عصر جهانی شدن. مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۲، شماره ۴، ۲۱۱۱ - ۲۱۲۶.
- شمسی، زهرا؛ محب‌علی‌پور، منیژه و الوداری، حسن (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۲(۱)، ۱۱۷ - ۱۳۶.
- عابدینی، مریم؛ میرسپاسی، ناصر و حق‌شناس کاشانی، فریده (۱۳۹۸). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۱)، ۳۱ - ۵۴.
- فلاح‌فرامرزی، محسن؛ مهاجران، بهناز و باقری‌مجد، روح‌الله (۱۳۹۴). بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی، و سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲۱)، ۲۰۷ - ۲۲۶.
- محبوب‌روش، شبنم؛ دانش‌فرد، کرم‌الله و میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی الگوی نقش دولت در ارتقای سرمایه اجتماعی با رویکرد خلق ارزش عمومی در سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۸، شماره ۲، ۲۰۹ - ۲۳۳.
- محرابی، علی‌رضا و یونسی، علی (۱۳۸۷). تنوع قومی و انسجام ملی در ایران (فرصت‌ها، چالش‌ها، راهبردها). مطالعات میان‌فرهنگی، ۷، ۴۱ - ۷۰.
- مؤذن جمشیدی، میرهادی و روحی، روشک (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی و جهش تولید در کسب‌وکارهای دانش‌بنیان: یک مطالعه با رویکرد آمیخته (کمی- کیفی). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۸، شماره ۲، ۲۸۵ - ۳۲۱.
- Abedini, M., Mirsepassi, N., & Haqshenas Kashani, F. (2019). Human resources development model with the approach of promoting the social capital of the organization, Resource Management in the Police Force, 7(1), 31-54. (in Persian)

- Ahmadi, S.A.A. & Feyzabadi, H. (2011). The study of social capital promotion on organizational performance improvement (Case Study: Tehran Municipality Headquarters Organization), *Public Administration*, 3(6), 35-88. (in Persian)
- Afshani, S.A. & Shiri Mohammadabad, H. (2017). The role of social capital in promotion of the social health of women in Yazd city (Iran), *Women Research Journal*, 8<sup>th</sup> year, Issue 4, 1-20. (in Persian)
- Albert-Lórinz, E., Paulik, E., Szabo, B., Foley, K., & Gasparik, A. I. (2019). Adolescent smoking and the social capital of local communities in three counties in Romania, *Gaceta sanitaria*, 33(6), 547-553.
- Andrews, R. & Brewer, G. A. (2015). Social capital and public service performance: does managerial strategy matter?, *Public Performance & Management Review*, 38(2), 187-213.
- Amirkhani, A.H. & Akbari, H. (2022). The study of factors affecting the social capital promotion and prioritization of its components according to the SCAT model, *Research and New Theories of Public Administration Quarterly Journal*, Vol. 1, Issue 2, 46-67. (in Persian)
- Bakhshande, O., Babanasab, N., & Zolikhani, H. (2014). The study of the status of social capital and its components, *Mazandaran Police Force Knowledge*, 1(17), 22-43. (in Persian)
- Bakker, Y.W. & de Koning, J. & Van Tathove, J. (2019) Resilience and social capital The engagement of fisheries communities in marine spatial planning, *Marine Policy*, 99, 132-139.
- Carrillo Álvarez, E. & Riera Romani, J. (2017). Measuring social capital: further insights, *Gaceta sanitaria*, 31, 57-61.
- Chuang, C-H., Chen, Sh-Jer., & Chuang, Ch-W. (2013). Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics, *Journal of Business Research*, 66, 678-687.
- Compton, M. & Meier, K. (2016). Managing Social Capital and diversity for performance in public organizations, *Public Administration*, 94(3), 609-629.
- Delavari, A. (2011). *Sociology of Iranian developments, from the Constitutional Revolution to the 15 Khordad Uprising*. Tehran: Imam Khomeini Research Institute and Islamic Revolution Publishing House. (in Persian)
- Dingaa, E. (2014). Social capital and social justice, *Procedia Economics and Finance*, 8, 246-253.
- Elmose-sterlund, K. & Van der Roest, J-W. (2017). Understanding social capital in sports clubs: Participation, duration and social trust, *European Journal for Sport and Society*, 14(4), 366-386.
- Fedor, C. G. (2019). Social capital and community development: Case study, *Social Research Reports*, 11(1), 65-77.
- Falah Faramarzi, M., Mohajiran, B., & Bagheri Majd, R. (2014). The study of the relationship between social capital, organizational participation and human capital in the higher education system, *Human Resource Management Research*, 7(21), 207-226. (in Persian)
- Forsell, T. E. (2013). *An Exploratory Study of the Nature of Social Capital in Local Area Leisure Clubs*. Victoria University.
- Forsell, T., Tower, J., & Polman, R. (2018). Development of a scale to measure social Capital in Recreation and Sport Clubs, *Leisure Sciences*, 106-122. *rlly Joyrnal*, Issue 6, pp. 57-72.
- JafariMajd, B. & ZareiMatin, H. (2022). Designing a model of organizational social capital in education organization (Case Study: Lorestan province (Iran). *Social Capital Management*, 9(1), 77-99. (in Persian)
- Jofreh, M., Dehsorkhi, H., & Yasini, A. (2013). Organizational Social Capital with the Human Resource Management Approach, *Asian Journal of Business Management*, 5(1), 124-129.
- Kokubun, K., Ino, Y., & Ishimura, K. (2020). Social capital and resilience make an employee cooperate for coronavirus measures and lower his/her turnover intention, *ArXiv preprint arXiv*, 2007.07963.
- Hamidizadeh, A. (2018). Analysis of the decline of social capital in Iran, *Social Capital Management*, 5(1), 91-109. (in Persian)
- Heshmatifar, L., Liaqatdar, M.J., & Abedi, A. (2021). Meta-analysis of psychological correlates of entrepreneurship in Iran, *Career and Organizational Counseling*, 13(46), 55-70. (in Persian)
- Hoseyni Beheshti, S.A. (2000). Cultural diversity and politics, *National Studies Quarterly Joyrnal*, Issue 6. 57-72. (in Persian)
- Kheyrgou, M. & Soheyli, H.R. (2018). Drawing the pattern of social capital promotion in Iranian government organizations, *Social Capital Management*, 5(2), 315-336. (in Persian)
- Khosravipour, E. (2022). The study of the role of social capital variables in promoting organizational resilience, *Geography and Human Relations*, Vol. 5, Issue 1, 346-359. (in Persian)
- MahjoubRavesh, Sh, Daneshfard, K., & Mirsepasi, N. (2021). Designing a model of the government's role in social capital promotion with the approach of creating public value in Iranian government organizations, *Social Capital Management*, Vol. 8, Issue 2, 209-233. (in Persian)
- Mehrabi, A.R. & Younesi, A. (2008). Ethnic diversity and national cohesion in Iran (opportunities, challenges, strategies), *Intercultural Studies*, Issue 7, 41-70. (in Persian)
- MoazenJamshidi, M.H. & Rouhi, R. (2021). Social capital and production jump in knowledge enterprises: a study with a mixed (quantitative-qualitative) approach, *Social Capital Management*, Vol. 8, Issue 2, 285-321. (in Persian)

- Pourrostami, H. (2020). Imamate-based social capital theory based on Shia teachings, *Social Capital Management*, 3(7), 272-296. (in Persian)
- Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities, *European Management Journal*, 36(2), 195-209.
- Sabatino, M. (2019). Economic resilience and social capital of the Italian region, *International Review of Economics & Finance*, Vol. 61, 355-367.
- Rohami, R. (2017). Human Security and Social Capital (Linking Indicators), *Social Capital Management*, Vol. 4, Issue 2, 221-243. (in Persian)
- SalehiAmiri, S. R. & AmirEntekhabi, Sh. (2013). Strategies to social capital promotion in Iran according to the State's twenty-year vision document, *Rahbord (Strategy) Quarterly Journal*, Vol. 61, 66-84. (in Persian)
- Saz-Gil, I., Bretos, I., & Díaz-Foncea, M. (2021). Cooperatives and Social Capital: A Narrative Literature Review and Directions for Future Research, *Sustainability*, 13, 1-18.
- Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era, *Journal of Sustainability*, 8(322), 1-15.
- Shamsi, Z., Mohebalipour, M., & Alvedari, H. (2015). The study of the impact of social capital on organizational citizenship behavior, *Social Capital Management*, 2(1), 117-136. (in Persian)
- Sharifan, S., Abdulahi, M., & Raei, M. (2022). Supporting cultural diversity in the globalization age, *Public Law Studies Quarterly Journal*, Vol. 52, Issue 4, 2111-2126. (in Persian)
- Wang, Z., McNally, R., & Lenihan, H. (2019). The role of social capital and culture on social decision-making constraints: A multilevel investigation, *European Management Journal*, 37(2), 222-232.