

## **Designing the Social Capital Model in Public Organizations in Line With the Twenty-Year Vision Document and the Resistance Economy Policies**

Mohammad Sattar Arjmandi<sup>1</sup>, Maryam Majidi<sup>2\*</sup>, Zainul Abedin Amini<sup>3</sup>, Ehsan Sadeh<sup>3</sup>

1. PhD Student in Public Administration of Human Resources, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

3. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

(Received: June 28, 2022; Accepted: September 4, 2022)

### **Abstract**

The main purpose of this study was designing a social capital model in agreement with the Twenty-Year Vision Document and the Resistance Economy general policies to be used by the public organizations of Iran through a case study on the Iran Ministry of Roads & Urban Development. Using mixed-methods approach, this study tried to identify the various dimensions of the foregoing model. The statistical population included the advisors and top managers of the Iran Ministry of Roads & Urban Development who were familiar with this topic. From among these, 14 individuals were selected through snowball sampling up to the point of theoretical saturation. In the qualitative phase of the study, library research and semi-structured interviews were used to collect data, while thematic analysis was used to analyze the collected data. In the quantitative phase, the statistical population was comprised of 360 full-time employees of the Iran Ministry of Roads & Urban Development. Using Cochran' formula, the optimal sample size was determined to be 186 participants. After randomly selecting the participants, the questionnaire derived from the qualitative phase was distributed among them. To analyze the data, the structural equations and PLS software were used. As for the results, the general model was presented in the two modes of standardized beta coefficient and significance values. Then, the convergent validity, composite reliability, Cronbach's alpha, and model fit indices of the model were examined and confirmed. Ultimately, 8 dimensions, 20 components, and 69 indices were extracted for the suggested model. In addition to the relational, structural, and cognitive dimensions that exist in most social capital models, the political, religious, institutional, and cultural dimensions have also been investigated in some studies. However, the economic strategies have not been examined in any previous models, so it is regarded the innovation of this study.

### **Keywords**

social capital, Twenty-Year Vision Document, Resistance Economy policies, public organizations.

---

\* Corresponding Author, Email: Fa.ma1382@hotmail.com

## طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی (همسو با سند چشم‌انداز و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی)

محمد ستارارجمندی<sup>۱</sup>، مریم مجیدی<sup>۲\*</sup>، زین‌العابدین امینی<sup>۳</sup>، احسان ساده<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۷ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۳)

### چکیده

هدف کلی این پژوهش طراحی مدل سرمایه اجتماعی همسو با سند چشم‌انداز و سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی برای بهره‌مندی سازمان‌های دولتی ایران، با مطالعه موردی وزارت راه‌وشهرسازی، بود. در این تحقیق با استفاده از روش‌های آمیخته (کیفی - کمی) سعی شد ابعاد مختلف مدل یادشده شناسایی شود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل مشاوران و مدیران ارشد وزارت راه‌وشهرسازی آشنا به پیشینه موضوع بودند که ۱۴ نفر از آن‌ها با رویکرد گلوله برفی و رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. در فاز کیفی پژوهش، برای گردآوری داده‌ها، از بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تم استفاده شد. در بخش کمی، جامعه آماری ۳۶۰ تن از کارمندان رسمی وزارت راه‌وشهرسازی بودند که نمونه به روش تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۶ نفر محاسبه و پرسشنامه مستخرج از بخش کیفی بین آن‌ها توزیع شد. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد که طی آن مدل کلی در دو حالت مقادیر استاندارد بتا و ضرایب معناداری آورده شد و سپس شاخص‌های روایی همگرا، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، و برازش مدل موردبررسی و تأیید قرار گرفت. در نهایت ۸ بعد، ۲۰ مؤلفه و ۹۶ شاخص برای مدل پیشنهادی استخراج شد. علاوه بر سه بعد رابطه‌ای و ساختاری و شناختی، که در اغلب الگوهای سرمایه اجتماعی وجود دارند، ابعاد سیاسی، دینی، نهادی و فرهنگی نیز در بعضی از پژوهش‌ها بررسی شد. اما راهبردهای اقتصادی تاکنون در هیچ‌یک از مدل‌های ارائه‌شده بررسی نشده بود و نوآوری پژوهش به حساب می‌آید.

### کلیدواژگان

سازمان‌های دولتی، سرمایه اجتماعی، سند چشم‌انداز، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی

## مقدمه

در چند دهه اخیر، موضوع سرمایه اجتماعی یکی از مباحث اساسی مورد توجه مشاوران سازمانی و مجامع دانشگاهی جهان بوده است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای غیررسمی، قوانین عرفی، و تعهدات اخلاقی است و باعث آسان شدن روابط اجتماعی می‌شود. این موضوع معمولاً به افزایش مشارکت اجتماعی افراد می‌انجامد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و سرمایه مادی بتوانند در هم‌کنش باهم به رشدی پویا برسند (ایران‌نژاد پاریزی و حسین‌زاده ۱۳۹۰: ۳۴). مدیران سازمان‌های دولتی مدت‌هاست برای تقویت عملکرد سازمان‌های تحت مدیریت خود از توجه به سرمایه اجتماعی، که ناملموس است، غافل مانده‌اند. امروزه، به نظر اکثر صاحب‌نظران این حوزه، سرمایه نسبت به سرمایه‌های دیگر نقش مهم‌تری در موفقیت یک سازمان دارد (فقیهی و فیضی ۱۳۸۵: ۲۳). سرمایه اجتماعی یک سرمایه سازمانی است که به کمک روابط عمومی تسهیل می‌شود (Dodd 2012). طبق نظر مارکس، هدف انسان‌سازمانی فقط کسب ثروت برای ارتقای زندگی نیست، بلکه فرد در تلاش برای بازتولید خود به منزله عضو از یک جامعه است (Demirkıran & Gençer 2017: 580). بسیاری از جامعه‌شناسان، از جمله شری‌ارنشتاین و دیوید دریکسل، بر آن‌اند که بهترین و مهم‌ترین راهکار کسب توفیق در طرح‌های توسعه تمرکززدایی از مدیریت و پایه‌گذاری طرح‌ها بر مبنای مشارکت و جلب اعتماد مردم و به‌طور کلی گسترش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در سازمان است (آزاد و همکاران ۱۳۹۸: ۱۹۷). سرمایه اجتماعی راهبرد پایدار برای تأمین و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها شناسایی شده است (Martins & Lopes, 2010: 129). بنابراین در جهان دانش‌محور امروزی مدیران باید قابلیت‌های سازمانی را بر اساس سرمایه اجتماعی برنامه‌ریزی کنند (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۳: ۱۴۱). همان‌طور که فوکویاما می‌گوید، نبود اجماع در مورد مفهوم سرمایه اجتماعی یکی از ضعف‌های شاخص آن است (Fukuyama, 2001: 7). توجه به سرمایه اجتماعی می‌تواند پشتیبان برنامه توسعه، رشد، و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود (Skinner et al 2008: 253). همچنین سرمایه اجتماعی، با افزایش پیشرفت شغلی، تأثیر مثبتی بر موفقیت افراد در کار دارد (Oinas et al. 2020: 1373). اگر سازمان‌های بخش دولتی سرمایه اجتماعی را در خود ایجاد و تقویت کنند، می‌توانند نتایج

مطلوب‌تری را 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: ۲۲۱). سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی مؤثر است؛ به این شکل که با افزایش سرمایه اجتماعی سرمایه انسانی و مشارکت سازمانی افزایش می‌یابد (فلاح‌فرامرز و همکاران ۱۳۹۴: ۲۰۷)، اما 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).

متأسفانه امروزه در جامعه ما سرمایه اجتماعی افراد روزبه‌روز ضعیف‌تر می‌شود که نتیجه کاهش اعتماد اجتماعی افراد است (احمدی و فیض‌آبادی ۱۳۹۰: ۱۲). اهمیت سرمایه اجتماعی در کشور ما وقتی بیشتر آشکار می‌شود که بدانیم در تدوین سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام توجهی ویژه به آن شده است؛ طوری که یکی از مؤلفه‌های مهم در سند چشم‌انداز مؤلفه سرمایه اجتماعی است. در دو بخش از این سند به پیوستگی «مردم و حکومت» و «سرمایه اجتماعی» اشاره شده است. علاوه بر توجه به سند چشم‌انداز باید به این نکته توجه کرد که جمهوری اسلامی ایران امروزه در عرصه اقتصادی با مشکلاتی روبه‌روست که تا کنون موقعیت مشابه آن را نداشته است. بنابراین نیاز به رویکرد متناسب با این شرایط ویژه وجود دارد که یکی از این الگوها مفهوم اقتصاد مقاومتی است (افروزنیا و توکلی ۱۳۹۵: ۱۰۵).

بر این اساس لازم است تحقیقاتی درباره موضوع سرمایه اجتماعی و تعیین شاخص‌های تشکیل‌دهنده آن در سازمان دولتی وزارت راه و شهرسازی انجام شود تا از این طریق مشخص شود الگوی مناسب سرمایه اجتماعی سازمانی در این سازمان چیست و تا چه اندازه الگوی طراحی شده می‌تواند جهت سنجش این متغیر مناسب باشد. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به بهبود اقدامات مدیران در سازمان‌های دولتی ایران به‌ویژه وزارت راه و شهرسازی کمک کند و به رهنمودهایی عملی برای بهبود نتایج و عملکرد مدیران و کارمندان سازمان‌های دولتی و ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی منجر شود.

پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که: ۱. مدل سرمایه اجتماعی متناسب با چشم‌انداز

بیست‌ساله و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی در وزارت راه‌وشهرسازی چیست؟، ۲. اعتبارسنجی ابعاد و مؤلفه‌های مدل سرمایه اجتماعی سازمانی در وزارت راه‌وشهرسازی متناسب با چشم‌انداز بیست‌ساله و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی چگونه است؟

### مبانی نظری

#### سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی است و عمدتاً به سه بعد رابطه‌ای و شناختی و ساختاری تقسیم می‌شود (Martínez et al. 2016: 1484). برای مفهوم‌سازی و شناخت عناصر و ابعاد سازنده سرمایه اجتماعی می‌توان به نظریه‌ها و مدل‌های مفهومی کمی و کیفی گوناگون اشاره کرد. از مدل‌های کمی در این حوزه می‌توان تئوری منابع اجتماعی و پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری و از مدل‌های کیفی سرمایه اجتماعی اسکات، گوشال، ناهاپیت، هسلی و ویدمن، لینا و لاک لی را نام برد. سرمایه اجتماعی با آنکه مفهومی نوین در عرصه مطالعات اجتماعی و انسانی است، ریشه در روابط اجتماعی بشر دارد. سرمایه اجتماعی از مفاهیم شاخص در علوم اجتماعی است که سرچشمه آن به نیمه دوم قرن بیستم بازمی‌گردد. در دهه ۷۰ میلادی موضوع سرمایه اجتماعی را شخصی به نام "لوری" وارد عرصه اقتصاد کرد و آن را برای انتقاد از ناعادلانه بودن توزیع درآمد و نظرات نئوکلاسیک به کار برد (رنانی و دلیری ۱۳۸۸: ۴۵). این مفهوم را در امریکا اولین بار جیمز کلمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) وارد عرصه سیاسی کرد. فعالیت‌های او را در اروپا نظریه‌پردازی به نام پاتنام<sup>۲</sup> پی گرفت. تئوری سرمایه اجتماعی بیشتر با نظریه‌های کلمن، بوردیو، و پاتنام شناخته می‌شود. به طور خلاصه نظریات مربوط به انواع سرمایه اجتماعی به صورت جدول تحول نظریه سرمایه، که لین ارائه کرد، نشان داده شده است (Lin 2012).

---

1. Coleman  
2. Putnam

جدول ۱. برخی نظریات مربوط به سرمایه اجتماعی

نظریه کلاسیک		نظریه‌های سرمایه جدید	
سرمایه اجتماعی	سرمایه انسانی	سرمایه فرهنگی	سرمایه اجتماعی
نظریه پرداز	مارکس	شولتز	بورديو، پاتنام، کلمن
دیدگاه	استثمار کارگران توسط سرمایه‌داران	انباشت ارزش اضافی توسط کارگران	بازتولید نمادها و معانی (ارزش‌های مسلط)
سرمایه	الف) بخشی از ارزش اضافی و ارزش مبادله کالا ب) سرمایه‌گذاری در تولید و گردش کالاها	سرمایه‌گذاری مهارت‌ها و دانش فنی	درونی کردن یا درک نادرست از ارزش‌های مسلط
سطح تحلیل	ساختاری (طبقات)	فرد	فرد / طبقه / گروه / فرد

### چشم‌انداز

چشم‌انداز ترکیبی از ارزش و داوری‌های مبتنی بر ایدئولوژی و واقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی، و اقتصادی است که در زبان فارسی به معنی آن چیزی است که از آینده در نظر انسان مصور می‌شود. بنابراین برای شکل‌گیری چشم‌اندازی واحد در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری باید ایدئولوژی واحدی حاکم باشد. در دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام در سال ۱۳۷۸ شمسی، برای هم‌سوسازی سیاست‌های کلی، التزام تبیین یک افق روشن در آینده ایران مشخص شد. تا مدت‌ها مطالعات تحت عنوان «افق آینده ایران اسلامی» ادامه یافت تا آنجا که در سال ۱۳۸۰ مفهوم چشم‌انداز جایگزین افق آینده مورد تأکید قرار گرفت. در همین موضوع، مقام معظم رهبری نیز ضرورت این مسئله را بسیار مهم تشخیص داد و به مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ کرد سند ملی چشم‌انداز ایران را تهیه و تنظیم کنند. نتایج کمیته چشم‌انداز در مجمع تشخیص مصلحت نظام به بحث گذاشته شد و در سال ۱۳۸۲ پس از اصلاحاتی که مقام معظم رهبری در آن انجام داد به تصویب نهایی رسید و در تاریخ ۱۳۸۲/۸/۲۳ به قوای سه‌گانه ابلاغ شد (نیاکویی و عسگریان ۱۳۹۴: ۶۹). با توجه به این موضوع که دولت‌های موفق، ضمن تدوین برنامه‌های بلندمدت، تلاش می‌کنند در مسیر مشخص و در جهت

رسیدن به اهداف ازپیش تعیین شده گام بردارند، با نگاهی به سیاست‌های کلی چشم‌انداز بیست‌ساله ایران، روشن می‌شود یکی از دغدغه‌های بزرگ راه‌وروش‌گذاران نظام تقویت و ارتقای سرمایه اجتماعی در همه ابعاد آن، از جمله سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی، است (فاضلی ۱۳۹۰: ۲۵۳). در این سند، در بند دوم، به شکل مستقیم به "سرمایه اجتماعی" اشاره شده و آمده است: ایران کشوری است «برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی، و سرمایه اجتماعی در تولید ملی».

### اقتصاد مقاومتی

از اوایل قرن ۱۸ میلادی واژه Resilience از واژه لاتین Resilire وارد زبان انگلیسی شد. در سال ۱۹۳۷ این واژه را اولین بار رابرت مالت<sup>۱</sup> با مفهوم جدیدی برای نمایش قدرت مقاومت وارد علم کرد. این مفهوم جدید پایه مفهومی است که در حال حاضر استفاده می‌شود. به همین دلیل در مباحث اقتصاد مقاومتی او را پدر واژه مقاومت می‌دانند. واژه یادشده به معنی قابلیت یک شیء یا پدیده برای برگشت به حالت اصلی خود است<sup>۲</sup> (McAslan 2010: 197). امروزه جمهوری اسلامی ایران در زمینه اقتصادی با مسائلی روبه‌رو است که تا کنون، چه در عرصه نظری چه در عمل، مشابه واقعی نداشته است. بنابراین خود انقلاب اسلامی ناچار به نوآوری و الگوسازی در زمینه‌های جدید اقتصادی است. یکی از این مفاهیم مفهوم اقتصاد مقاومتی است (دادخواه و زمانیان ۱۳۹۷: ۱۴۱). اقتصاد مقاومتی موضوعی است دانش‌محور، عدالت‌محور، و بر اساس مشارکت و حمایت مردمی که به نوعی در ارتباط با یک‌دیگر مطرح شده‌اند. اقتصاد مقاومتی در حال حاضر دستور کار دولت قرار گرفته است. به طور کلی، هر نوع مقاومت اقتصادی چهار ویژگی کلیدی دارد که عبارت‌اند از: توانمندی در گزینش مسیر مطلوب با تکیه بر انتخاب‌های هویتی و نوآور، توانایی در جذب ضربه ویرانگر با هدف برگشت ظرف کوتاه‌ترین زمان، توانمندی در یادگیری و واکنش نشان دادن به ضربه‌ها، توانایی در شناخت احتمال بروز ضربه و کارکردهای تخریبی آن. با وجود این چهار ویژگی هویتی در هر مکتبی، آن مکتب می‌تواند اقتصاد مقاومتی را بپذیرد (افراسیابی ۱۳۹۷: ۳۵).

1. Robert Mallet

2. The ability of a substance or object to spring back into shape; elasticity.

### پیشینه تجربی

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. آییغی اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۶) اثر سرمایه اجتماعی را بر سلامت سازمانی سازمان‌های دولتی بررسی کردند. برآیندها نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد سه بعد ساختاری، شناختی، و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ژانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود، با نام «پیوند سرمایه اجتماعی و اعتماد سیاسی، نقش واسطه اعتماد در چهره‌های دولتی در تایوان»، به ارتباط سرمایه اجتماعی پیوندی با اعتماد سیاسی پرداختند. نتایج نشان داد اعتماد به چهره‌های دولتی واسطه ارتباط بین دو نوع سرمایه اجتماعی پیوندی و اعتماد سیاسی است و شواهدی را تأیید می‌کند که اعتماد سیاسی با نحوه درک پاسخ‌دهندگان از احساس مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی دولت ارتباط دارد. سوزبیلیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی نیروی کار در سازمان‌های ترکیه اقدام کرد. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی بر کارایی و خلاقیت سازمان اثرگذار است. کامپتون<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «مدیریت سرمایه اجتماعی و تنوع برای عملکرد در سازمان‌های دولتی» انجام داد. این پژوهش که در تگزاس امریکا 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. میونگ<sup>۴</sup> و سئو (۲۰۱۶) رابطه میان سطح اعتماد به دولت و سرمایه اجتماعی پیوندی و ارتباطی را در کره جنوبی بررسی کردند. نتیجه تحلیل

1. Jhang
2. Sözbilir
3. Compton
4. Myeong



مشخص کرد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای ارتباط مثبت و معنادار با سطح اعتماد به دولت دارد و این در حالی است که میان گروه‌هایی با سرمایه اجتماعی ارتباطی در ادراک از سطح اعتماد به دولت اختلاف نظر وجود دارد. اندرو<sup>۱</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.

### روش و ابزار پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق آمیخته اکتشافی است و در دو مرحله به صورت پی‌درپی انجام شد؛ با رویکرد کیفی آغاز شد و با رویکرد کمی خاتمه یافت. مرحله اول پژوهش به لحاظ هدف توسعه‌ای و از نوع پژوهش کیفی و از نظر رویکرد روش‌شناختی است که به شیوه توصیفی-میدانی اجرا شد. جامعه آماری در بخش کیفی مدیران ارشد و مشاوران وزارت راه و شهرسازی در تهران بودند که حداقل مدرک کارشناسی‌ارشد و ده سال سابقه کار در سازمان دولتی و آشنایی و دانش لازم در زمینه مباحث سرمایه اجتماعی و سند چشم‌انداز و کلیات سیاست‌های اقتصاد مقاومتی داشتند. نمونه‌گیری از جامعه به روش هدفمند و به شیوه گلوله برفی بود؛ بدین شکل که ضمن مصاحبه از نفر اول و افراد بعدی خواسته شد سایر افراد صاحب‌نظر در این زمینه را معرفی کنند. در نهایت با چهارده نفر از خبرگان تا رسیدن به نقطه اشباع نظری مصاحبه شد. روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها کتابخانه‌ای (برای ایجاد ساختار و احاطه به مباحث سرمایه اجتماعی، سند چشم‌انداز، اقتصاد مقاومتی) و میدانی با ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. پروتکل اصلی مصاحبه دارای ۸ سؤال بود که بر حسب اهداف پژوهش به طرح نظرات مصاحبه‌شوندگان در خصوص ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخصه‌های سرمایه اجتماعی هم‌سو با چشم‌انداز ۱۴۰۴ و سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی پرداخت. در این مرحله برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش

تحلیل تم استفاده شد. تحلیل تم روشی برای تعیین و تحلیل و بیان الگوهای (تم‌های) موجود درون داده‌هاست. برای حصول اطمینان از روایی داده‌های کیفی از راهبردهای تحلیل و بازبینی توسط افراد مطلع و کثرت‌گرایی (چندسویه‌نگری) 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. مرحله دوم پژوهش از نوع کمی بود که با ماهیت تأییدی و به شیوه توصیفی-میدانی اجرا شد. برای تحلیل داده‌های بخش کمی پژوهش از روش مدلیابی معادلات ساختاری با کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. به منظور تحلیل عاملی و سنجش مناسب بودن ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخصه‌های به‌دست‌آمده سرمایه اجتماعی، پرسشنامه سرمایه اجتماعی هم‌سو با چشم‌انداز ۱۴۰۴ و کلیات اقتصاد مقاومتی بر مبنای شاخصه‌های به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش، مشتمل بر ۶۹ گویه، تهیه شد. جامعه آماری در این بخش کارمندان رسمی وزارت راه و شهرسازی در تهران بودند که تعداد این جامعه ۳۶۰ تن بود. نمونه‌گیری از این جامعه با استفاده از نمونه در دسترس و با کمک فرمول کوکران ۱۸۶ نفر محاسبه شد. پرسشنامه در اختیار ۲۲۰ نفر از افراد نمونه قرار گرفت و در نهایت ۱۸۶ پاسخنامه برای تجزیه و تحلیل انتخاب و در نرم‌افزارهای SPSS و PLS بررسی شد. اعتبارسنجی مدل در نرم‌افزار PLS انجام شد که طی آن مدل کلی در دو حالت مقادیر استاندارد بتا و ضرایب معناداری آورده شد و سپس شاخص‌های روایی همگرا، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، و برازش مدل بررسی و تأیید شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش به ارائه نتایج کیفی و کمی تحقیق پرداخته می‌شود.

### یافته‌های بخش کیفی: مطالعات کتابخانه‌ای، تحلیل مصاحبه، استخراج شاخص‌ها

در فاز مطالعات کتابخانه‌ای با مطالعه مقالات و منابع اطلاعاتی معتبر به بررسی سرمایه اجتماعی با رویکردهای مختلف و تجزیه و تحلیل اطلاعات در این زمینه پرداخته شد. هفت بعد رابطه‌ای، ساختاری، شناختی، سیاسی، دینی، نهادی، و فرهنگی در پیشینه شناسایی شدند و در تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها نیز شاخصه‌ها و مقوله‌هایی به دست آمد که این ابعاد را تأیید کردند (ایران‌نژاد پاریزی و همکاران ۱۳۹۰: ۳۴؛ Deller et al. 2018: 365؛ Kim 2017: 236؛ Putnam 2000: 65؛ Kaasa 2019: 9؛ Martínez et al. 2016: 1484؛ Nahapiet & Ghoshal 1998: 242).

یافته‌های مصاحبه نشان داد از ۱۴ نفر خبرگان پژوهش ۱۱ نفر مرد، ۳ نفر زن، و همگی بالای ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. ۱۱ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۳ نفر کارشناسی ارشد هستند. پس از انجام دادن دوازده مصاحبه، داده‌ها و کدها به حد اشباع نظری رسید. اما پژوهشگر برای افزایش مطلوبیت داده‌ها و رسیدن به اطمینان بیشتر با دو تن دیگر از خبرگان به ادامه مصاحبه پرداخت تا اینکه در مصاحبه چهاردهم گردآوری داده‌های میدانی پایان پذیرفت. در متن حاصل از مصاحبه‌های انجام شده تعداد ۳۰۲ کد اولیه استخراج شد. فرایند شناسایی کدها به صورت رفت و برگشتی بود؛ به این مفهوم که ابتدا با بررسی پیشینه موضوع و رویکرد پژوهش مفاهیم اولیه و کلی استخراج شد، سپس با مصاحبه‌ها و مطرح شدن مفاهیم جدید و جزئی‌تر بار دیگر به پیشینه مراجعه شد تا هم‌تراز بحث‌های مطروحه در مصاحبه‌ها در پیشینه نیز تفحص شود. نمونه‌ای از جدول کدگذاری اولیه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه کدگذاری اولیه

مصاحبه‌شونده	بخشی از متن‌های مصاحبه	کدهای اولیه
۲ م	کیفیت تکنیک‌های تعامل مدیران که اجازه می‌دهد همکاران در مسیر هدف مشترک قرار گیرند و یک چارچوب رابطه‌ای مناسب برای تحقق این هدف بسازند.	تعامل مدیران با همکاران داخل و خارج از سازمان
۵ م	کارکنان در لحظات سخت و دشوار و بحران‌ها در کنار هم باشند و همدرد و هم‌راز باشند.	همدلی و تعلق خاطر بین افراد سازمان
۸ م	پذیرفتن وجود عقاید متنوع در سازمان	توافق بر افکار و ارزش‌ها

در مرحله دوم مضامین سازمان‌دهی شده ایجاد شد. در این گام مضامین مشترک اولیه در یک دسته جای‌گذاری شدند. بر این اساس تعداد ۲۰ مضمون سازمان‌دهی شده از مضامین اولیه به دست آمد. در مرحله سوم مضامین فراگیر ایجاد شد. در این مرحله، از دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهی شده متناسب با رویکرد چشم‌انداز و کلیات اقتصاد مقاومتی ۸ مضمون فراگیر پدید آمد. در جدول ۳ مضامین اولیه و سازمان‌دهی شده و فراگیر یک‌جا ارائه شده است.

جدول ۳. مقوله‌ها و شاخصه‌های حاصل از یافته‌های بخش کیفی

ابعاد	مقوله	شاخصه‌ها
سرمایه شناختی	توافق بر افکار و ارزش‌ها	برآورده شدن اهداف هم‌سو با سند چشم‌انداز تعهد به یگانگی رویه سازمانی همسان‌سازی اهداف با اقتصاد مقاومتی
	همیاری	همکاری با دیگر سازمان‌ها انتقال تجارب کاری بین افراد همکاری بر اساس مشترکات
سرمایه ارتباطی	همبستگی سازمانی (عضو یک خانواده بودن)	همدلی و تعلق خاطر بین افراد سازمان انسجام و پیوند اجتماعی انضباط کاری بازخورد سازمانی حاکمیت شایستگیان
	روابط مثبتی بر صداقت و اعتماد متقابل	اخلاق محوری تعامل منعطف
	شفافیت سازمانی	جریان آزاد اطلاعات صحیح در سازمان پرهیز از پنهان‌کاری و ظاهرسازی آزادی بیان و نفی سکوت سازمانی
مشارکت سازمانی در تحقق چشم‌انداز	توسعه روابط	تعامل مدیران با مشتریان داخل و خارج از سازمان بهبود کیفیت روابط اجتماعی پیوستگی عینی و ذهنی بین افراد تماس مستقیم با همکاران ارتباط متقابل بین اعضا
	مشارکت سازمانی در تحقق چشم‌انداز	فعالیت در برنامه‌های اقتصاد مقاومتی سازمانی پذیرش فرد در گروه نظرخواهی از کارکنان در تصمیم‌گیری

ادامه جدول ۳. مقوله‌ها و شاخصه‌های حاصل از یافته‌های بخش کیفی

ابعاد	مقوله	شاخصه‌ها
سرمایه ساختاری	ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده	شبکه‌های وسیع و گسترده همکاری (مدیریتی، فردی، سازمانی)
		رفع تعارضات ساختاری
		ساختار سازمانی تخت
		چرخش مشاغل
سرمایه ساختاری	مدیریت مبتنی بر اهداف هم‌سو با اقتصاد مقاومتی	کنترل برنامه‌ها و اهداف
		تصمیم‌گیری هم‌سو با اهداف سازمانی
		همفکری مدیران با کارکنان
		فروتنی در رفتار و کردار
بعد دینی	حسن‌نیت در امور	فضیلت مدنی
		ادب و نزاکت
		ارج نهادن به نیکوکاری
		مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر خدا
بعد سیاسی	تأکید بر مسئولیت‌پذیری مؤمنانه	مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر خود
		مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر مردم
		کرامت نفس
		معرفت و بصیرت دینی
بعد نهادی	تعهد دینی	امر به معروف و نهی از منکر
		رعایت نصیحت ائمه مسلمین
		رعایت حق و حقوق مردم
		تقویت وحدت ملی اسلامی و نظام جمهوری اسلامی
بعد نهادی	هویت انقلابی عدالت انقلابی	ولایت‌مداری
		پیروی از رهنمودهای رهبری
		کار خالصانه جهادی
		گسترش اعتماد به حاکمیت
سرمایه فرهنگی	اعتماد نهادی	گسترش اعتماد به نهادها خدمات اقتصادی
		مشارکت کارمند در تصمیمات سازمانی
		اشتیاق کارمند به پیشگیری از جرایم
		بسترسازی نظارت کارمند بر برآورد شدن سند چشم‌انداز
سرمایه فرهنگی	مردم‌نهادی شبکه‌ای	برابری جنسیتی
		تناسب آموزش‌ها با مقتضیات روز سازمان و جامعه
		آشنایی با سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی
		عدالت منابع مادی و غیرمادی فرهنگی

ادامه جدول ۳. مقوله‌ها و شاخصه‌های حاصل از یافته‌های بخش کیفی

ابعاد	مقوله	شاخصه‌ها
سرمایه فرهنگی	غنی‌سازی فرهنگ‌سازمانی	تقویت و ارتقای نقش زنان نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلامی در سازمان سالم‌سازی سازمان بر مبنای ارزش‌های اسلامی گسترش فرهنگ مردم‌سالاری دینی در سازمان‌ها
راهبردهای اقتصادی	سیاست‌های حمایتی	حمایت از تولید داخلی حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان اجرای تجربه‌های مفید اقتصادی کشورهای پیشرو ارتقای شاخص‌های آزادی اقتصادی مبارزه با اقتصاد رانتی حمایت از صادرات
دیپلماسی اقتصادی		تعامل اقتصادی سازنده با دنیا جذب فعالان اقتصادی خارجی

در نهایت، داده‌های بخش کیفی بر اساس میزان تشابه مفهومی و متناسب با رویکرد پژوهش (چشم‌انداز ۱۴۰۴ و کلیات اقتصاد مقاومتی) دسته‌بندی و ترکیب شدند. ۶۹ شاخص، ۲۰ مقوله فرعی، و ۸ بعد برای مدل طراحی شد. در نام‌گذاری مقوله‌ها از پیشینه تحقیق، دانش محقق، و تأیید خبرگان استفاده شد.

### پایایی و روایی

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پروتکل مصاحبه نظرات چندین نفر از استادان متخصص در این زمینه جمع‌آوری و روایی آن تأیید شد.

با استفاده از راهبرد تحلیل و بازبینی توسط افراد مطلع، روایی یا همان درستی داده‌ها توسط تعدادی از استادان دانشگاه تأیید شد. همچنین با استفاده از راهبرد تحلیل و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برای تأیید صحت داده‌ها و کدهای استخراج‌شده، کدگذاری اولیه هر مصاحبه به مصاحبه‌شونده برگردانده شد و مورد اصلاح و تأیید قرار گرفت. در روش پایایی بازآزمون، جهت سنجش پایایی، سؤالات آزمون یا همان مصاحبه در دو نوبت به یک گروه واحد خبره، تحت شرایط مشابه، داده می‌شود و نمرات حاصل با هم مقایسه می‌شوند. در نهایت، ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای دو بار آزمون برآورد شد تا چگونگی شباهت امتیازات

مشخص شود و به عنوان ضریب پایایی به کار رود. در تحقیق کنونی، برای محاسبه پایایی بازآزمون از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته تعداد سه مصاحبه انتخاب شد و هر یک از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی پانزده‌روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. درصد پایایی محاسبه‌شده حاصل از این کدگذاری‌ها برابر ۸۹ درصد است و می‌توان گفت پایایی (دقت) کدگذاری‌های این پژوهش تأیید می‌شود (Webb et al. 2006: 81).

### یافته‌های بخش کمی پژوهش: تحلیل عاملی

یافته‌ها نشان داد از ۱۸۶ نفر کارمند رسمی وزارت راه‌وشهرسازی در تهران، به عنوان نمونه آماری پژوهش، ۱۲۹ نفر مرد و ۵۷ نفر زن و از این تعداد ۱۳۴ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۴۴ نفر دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، و ۸ نفر دارای مدرک دکتری هستند.

### روایی همگرا

با استفاده از جدول ۴، میانگین AVE برابر با ۰/۷۰۹ به دست آمد که چون بزرگ‌تر از ۰/۵ است روایی تأیید می‌شود. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اعلام کردند اگر معیار AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگراست.

جدول ۴. نتایج روایی همگرا

AVE	سازه‌های اصلی
۰/۵۳۳	سرمایه شناختی
۰/۵۱۵	سرمایه ارتباطی
۰/۶۴۱	سرمایه ساختاری
۰/۸۶۴	سرمایه دینی
۰/۷۰۵	بعد سیاسی
۰/۸۷۸	بعد نهادی
۰/۷۹۲	سرمایه فرهنگی
۰/۷۴۶	راهبردهای اقتصادی

**پایایی**

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرها از ۰/۷ بزرگ‌تر است. در نتیجه پایایی تأیید می‌شود. همچنین مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز در همه متغیرها از AVE بزرگ‌تر و از مقدار ۰/۷ نیز بزرگ‌تر است. بنابراین شرط سوم نیز برقرار است.

**جدول ۵. اعتبار بیرونی سازه‌ها**

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	ابعاد
۰/۷۰۹	۰/۷۵۵	سرمایه شناختی
۰/۸۳۶	۰/۸۴۴	سرمایه ارتباطی
۰/۸۳۱	۰/۷۴۹	سرمایه ساختاری
۰/۹۲۷	۰/۹۵۲	سرمایه دینی
۰/۹۱۳	۰/۹۳۸	بعد سیاسی
۰/۸۸۳	۰/۸۹۸	بعد نهادی
۰/۸۶۷	۰/۹۴۵	سرمایه فرهنگی
۰/۸۶۱	۰/۹۰۸	راهبردهای اقتصادی

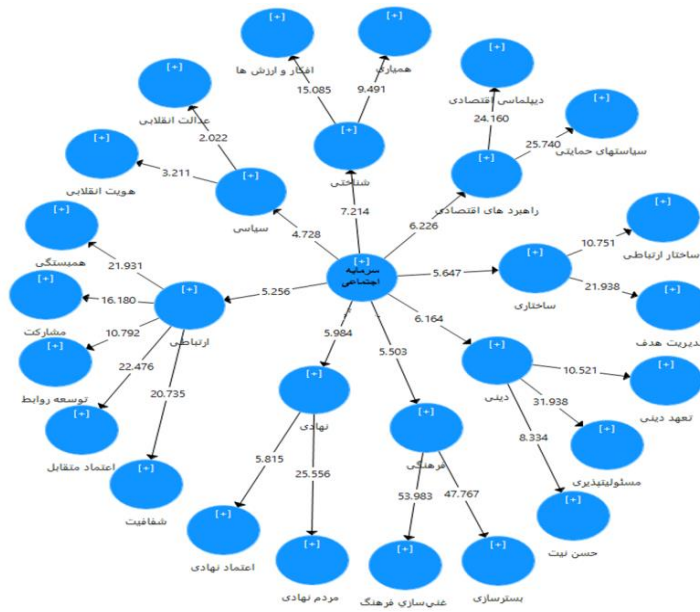
**اعتبارسنجی مدل با روش تحلیل عاملی**

شکل ۱ نشان می‌دهد همه بارهای عاملی شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ هستند. از این رو مدل پژوهش بنا به ضریب استاندارد تأیید می‌شود. شکل ۲ نشان می‌دهد ضرایب معناداری همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند. از این رو مدل پژوهش بنا به ضریب معناداری تأیید می‌شود.





شکل ۱. خروجی ضریب استاندارد اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



شکل ۲. ضریب معناداری مدل

## ارزیابی برازش ساختار مدل

شاخص‌های متعددی برای ارزیابی میزان برازش ساختاری مدل وجود دارد که چند مورد از آن‌ها بررسی می‌شود.

جدول ۶. خلاصه نتایج ارزیابی برازش ساختار مدل

GoF	F2	Q2	ضریب تعیین $R^2$	سازه‌های اصلی
	۰/۳۷۴	۰/۴۲۷	۰/۸۱۱	سرمایه شناختی
	۰/۳۸۸	۰/۵۷۳	۰/۶۹	سرمایه ارتباطی
	۰/۲۰۹	۰/۳۹۶	۰/۷۰۷	سرمایه ساختاری
۰/۶۷۳	۰/۲۶۳	۰/۳۴۸	۰/۳۹۸	سرمایه دینی
	۰/۳۱۱	۰/۳۶۲	۰/۵۲۲	بعد سیاسی
	۰/۱۷	۰/۳۹۷	۰/۶۷۹	بعد نهادی
	۰/۳۴۲	۰/۵۰۹	۰/۵۶۸	سرمایه فرهنگی
	۰/۲۹۷	۰/۶۰۷	۰/۸۴۵	راهبردهای اقتصادی

۱. از بین هشت متغیر، ضریب تعیین ( $R^2$ ) سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش برای سه متغیر سرمایه دینی، سرمایه فرهنگی، و بعد سیاسی در وضعیت متوسط است و برای پنج متغیر دیگر در وضعیت مطلوب است. میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین برابر است با ۰/۶۴.

۲. مقدار شاخص Q2 در همه موارد مثبت به دست آمده است که نشان می‌دهد برازش مدل مناسب است.

۳. شاخص اندازه اثر برای دو متغیر سرمایه شناختی و سرمایه ارتباطی در وضعیت قوی و برای شش متغیر دیگر در وضعیت متوسط است.

۴. مقدار نیکویی برازش برابر است با:

$$\text{میانگین مقادیر شاخص افزونگی (Communality)} = ۰/۷۰۹$$

$$\text{GOF} = \sqrt{۰/۶۴ \times ۰/۷۰۹} = ۰/۶۷۳$$

از آنجا که شاخص GOF برابر با ۰/۶۷۳ به دست آمده است، که این مقدار بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است، نتیجه گرفته شد مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. در نهایت اعتبار مدل به طور کامل تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه

سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی و میان‌رشته‌ای است و با توجه به نتایج پژوهش حاضر از بین ۸ بعد به دست آمده ۳ بعد سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری، و سرمایه شناختی در بیشتر مدل‌های سرمایه اجتماعی وجود دارند (Martínez 2016: 1484). در بعضی از پژوهش‌ها ابعاد دینی، سیاسی، نهادی، و فرهنگی بررسی شده است. اما راهبردهای اقتصادی تا کنون در هیچ‌یک از مدل‌های پیشین بررسی و ارائه نشده و نوآوری این پژوهش است. این بعد در سرمایه اجتماعی بسیار تأثیرگذار است و اهمیت آن در این پژوهش بسیار بیشتر است. زیرا این پژوهش سرمایه اجتماعی را با رویکرد اقتصاد مقاومتی بررسی کرده است و راهبردهای اقتصادی، به ویژه در شرایط سخت اقتصادی امروز ایران، نقش کلیدی دارد. بررسی این بعد و عمل به آن از طرف وزارت راه و شهرسازی در تهران، به عنوان یک سازمان دولتی، می‌تواند تضمین‌کننده اجرای خواست مقام بزرگوار رهبری در مورد اقتصاد مقاومتی باشد. همچنین ابعاد فرهنگی، سیاسی، و نهادی با توجه به محتوای رویکرد چشم‌انداز ۱۴۰۴ و اقتصاد مقاومتی به مفهوم سرمایه اجتماعی انتخاب شدند و از ابعاد مهم مدل به حساب می‌آیند. زیرا هر دو رویکرد سند چشم‌انداز و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی در مفهوم خود با فرهنگ و سیاست و نهاد جامعه ارتباط دارند.

بعد سرمایه شناختی دارای دو مؤلفه توافقی بر افکار و ارزش‌ها و همیاری با شش شاخص است. همچنان که دلر در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که در صورتی که ارزش‌ها و هنجارهای مثبت مشترک میان شهروندان وجود داشته باشد سرمایه اجتماعی سازمان تقویت خواهد شد (Deller et al. 2018: 365)، از این بعد نتیجه گرفته می‌شود که داشتن تفسیر یکسان از اقتصاد مقاومتی و همسان‌سازی اهداف سازمانی با اقتصاد مقاومتی می‌تواند برآورده شدن چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور را عملی سازد و در این مسیر انتقال تجربه‌های مفید کشورهای پیشرفته کمک بزرگی به شمار می‌آید.

بعد سرمایه ارتباطی دارای پنج مؤلفه همبستگی سازمانی، روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، شفافیت سازمانی، توسعه روابط، و مشارکت سازمانی در برآورده شدن چشم‌انداز سازمان است و با هجده شاخص نتیجه‌ای که از این بعد گرفته می‌شود این است که سازمان‌هایی قادرند

در رسیدن به اهداف موفق شوند که مردم‌دار باشند و با مردم اخلاق و رفتار مناسب داشته باشند و اخلاق را با کارکنان نیز رعایت کنند.

بعد سرمایه ساختاری دارای دو مؤلفه است: ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده و مدیریت مبتنی بر اهداف هم‌سو با اقتصاد مقاومتی. از این دو مؤلفه نتیجه گرفته می‌شود که ساختار سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شود که پیش‌برنده امور باشد و در کنار رسمیت غیررسمیت هم جاری باشد تا امور با آسانی بیشتری انجام شود و مدیران بر پایه و اصول علمی مبتنی بر هدف تصمیم بگیرند. بعد دینی دارای سه مؤلفه حسن‌نیت، تأکید بر مسئولیت‌پذیری مؤمنانه، و تعهد دینی است. افراد متعددی مانند وارنر، روف، فوکویاما، و گرلیلی از دین به منزله عامل به‌وجودآورنده سرمایه اجتماعی اسم برده‌اند. در خصوص اسلام، پارسونز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) بر آن است که در اسلام عرصه پدیدار شدن سرمایه اجتماعی به دلیل جهت‌گیری مثبت آن به دنیا، جامعه، سیاست، و سفارش زیاد بر مسئولیت‌های اجتماعی مؤمنان به مراتب بیشتر از ادیان دیگر است؛ چنان که وسترنلند، هالن کروتز، و جان وُل نیز به این مطلب اشاره کرده‌اند. نتیجه گرفته شده از این بعد آن است که مسئولیت‌پذیری تکمیل‌کننده همه تلاش‌ها و کوشش‌ها در جهت تحقق اهداف است. زیرا بی‌مسئولیتی هدر دادن همه برنامه‌ها و سرمایه‌ها خواهد بود.

بعد سیاسی دارای مؤلفه‌های هویت انقلابی و عدالت انقلابی است. همچنان که دادخواه و همکارانش در پژوهش خود اشاره می‌کنند که انتظار از سازمان‌های دولتی این است که در شرایط ویژه در قالب رفتار شهروندی سازمانی همانند افراد به تقویت وجهه کشور، به عنوان یک موجودیت واحد، کمک کنند. (دادخواه و همکاران ۱۳۹۷)، نتیجه گرفته می‌شود که برای حفظ انقلاب و دستاوردهای ارزشمند آن چهره انقلابی خوب و موجهی در سازمان‌های دولتی ارائه شود.

در بعد نهادی که این سطح از سرمایه اجتماعی را با عنوان سطح کلان هم نام می‌برند، (kim, 2017, p236) دارای مؤلفه‌های اعتماد نهادی و مردم نهادی شبکه‌ای هستند که در بسیاری از مطالعات انجام‌شده در رابطه با سرمایه اجتماعی به‌عنوان عامل کلیدی ایجاد سرمایه اجتماعی در روابط بین مردم و دولت‌هاست که در سازمان‌های دولتی ایران دارای اهمیت به‌سزایی است. پاتنام

(۲۰۰۰)<sup>۱</sup> معتقد است که اگر در حکومتی به مقدار زیاد اعتماد وجود داشته باشد به همان اندازه توسعه اجتماعی و رشد سیاسی افزون‌تر خواهد بود زیرا اعتماد را منبع باارزشی از سرمایه می‌داند و با توجه به مردمی بودن اقتصاد مقاومتی این بعد در این پژوهش اهمیت بالایی دارد.

در بعد سرمایه فرهنگی، علاوه بر توجه سند چشم‌انداز ملی و برنامه توسعه چهارم، مؤلفه‌هایی همچون بسترسازی فرهنگی و غنی‌سازی فرهنگ‌سازمانی در الگوی سرمایه اجتماعی سازمان‌های دولتی اهمیت بسزایی دارند، همچنان که در مطالعات از فرهنگ به عنوان نوعی از سرمایه که تحت شرایطی خاص قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است یاد می‌شود (افراسیابی، ۱۳۹۷:۳۵). از نظر اندیشمندان این نوع سرمایه ناظر بر نوع پرورش فرهنگی فرد است و به مباحثی مانند آینده‌نگری، پرکاری، نظم و اهمیت به تحصیلات در جهت کسب دستاوردهای اقتصادی گفته می‌شود. سرمایه فرهنگی ماهیتی جمعی دارد و به صورت ناخودآگاه و از طریق محیط خارجی مانند خانواده و اجتماع به درون شخصیت افراد رسوخ می‌کند (صدیق بنای، ۱۳۸۷). نتیجه گرفته می‌شود سرمایه فرهنگی بستر اصلی و مهم برای رشد سرمایه اجتماعی، در وزارت راه و شهرسازی در تهران به‌عنوان یک سازمان دولتی در راستای اقتصاد مقاومتی است زیرا در آن، تقویت و ارتقاء نقش زنان، برابری جنسیتی و موارد فرهنگی مهم دیگری وجود دارد.

بعد راهبردهای اقتصادی دارای دو مؤلفه سیاست‌های حمایتی و دیپلماسی اقتصادی با هشت شاخص است. در تحقیقات کوهن و پروساک (۲۰۰۱)<sup>۲</sup> به بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان‌ها پرداخته شده است. افرادی مانند این دو اعتقاد دارند که برای توسعه اقتصادی، سرمایه اجتماعی می‌تواند کمک‌کننده باشد. از این بعد نتیجه گرفته می‌شود که پیاده‌سازی سرمایه اجتماعی در چارچوب اقتصاد مقاومتی، به‌خودی‌خود به وجود نمی‌آید و باید راهبردهای مناسبی به کار گرفت.

نتیجه‌گیری کلی را این‌گونه می‌توان بیان نمود که اگر شاخص‌های ارائه‌شده در این پژوهش، در وزارت راه و شهرسازی در تهران به‌عنوان یک سازمان دولتی به‌درستی اجرا استفاده شود

---

1. Putnam

2. Cohen

به‌طور قطع می‌توان سرمایه اجتماعی سازمانی هم‌راستا با اقتصاد مقاومتی را همسو با رویکرد چشم‌انداز، به بهترین شکل ممکن برآورده ساخت.

نتایج این پژوهش با این پژوهش‌ها مشابهت و نزدیکی زیادی دارد (جمشیدی و روحی، ۱۴۰۰)، (تیموری و بوستانی و کریمی آرا، ۱۴۰۰)، (چراغی و همکاران ۱۴۰۰)، (سنگری و همکاران ۱۳۹۹) و (فغفوری‌آذر و همکاران ۱۳۹۸)

مانع عمده در این پژوهش، کمبود پژوهش‌هایی با رویکرد اقتصاد مقاومتی همراه با جزئیات اجرایی و تنوع در سازمان‌های دولتی به لحاظ گستردگی اهدافشان بوده است.

پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت راه و شهرسازی در تهران و همچنین مدیران سایر سازمان‌های دولتی با ایجاد و توجه بیشتر به شاخص‌های به‌دست‌آمده در مدل، مانند افزایش بازخور سازمانی، برابری جنسیتی، حمایت از تولید داخلی، مبارزه با رانت، گسترش اعتماد، هگام‌سازی اهداف با چشم‌انداز ۱۴۰۴ و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، پیروی از رهنمودهای رهبری، استفاده از تجربه‌های مفید اقتصادی کشورهای پیشرو، و سایر شاخص‌های ارائه‌شده در این پژوهش از این شاخص‌ها به منظور تقویت و ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان خود استفاده کنند و نقاط قوت و ضعف سازمان را در این مقوله مهم شناسایی و در به‌کارگیری از فرصت‌ها برای مقابله با تهدیدها استفاده کنند. همچنین سازمان‌های دولتی باید با ایجاد مسئولیت‌های اجتماعی مختص سازمان خود، افزایش رضایت شغلی کارکنان، و تلاش برای ایجاد اعتماد سازمانی موجبات ارتقای سرمایه اجتماعی را فراهم آورند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود مدل سرمایه اجتماعی ارائه‌شده در این تحقیق را در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی نیز به اجرا درآورند و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند. در پژوهش‌های آینده نیز مدل سرمایه اجتماعی برای سازمان‌های دولتی با بررسی شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، و با در نظر گرفتن ظرفیت‌های اقتصادی کشور و همچنین شرایط فرهنگی و شغلی متفاوت در سازمان‌ها و شهرهای مختلف بررسی شود.

کاربردهای مدیریتی این پژوهش برای موفقیت، بقا، رشد و توسعه اقتصادی، افزایش مزیت رقابتی، و همچنین بهبود عوامل ساختاری سازمان‌هاست و با توجه به مؤلفه‌های مدل پژوهش

مشاوران سازمانی می‌توانند همراه مدیران همواره تلاش خود را در جهت اثربخشی سازمانی بالاتر، کاهش کنترل و کاهش نظارت‌های سلسله‌مراتبی سازمان، بسترسازی فرهنگی، ایجاد گروه‌های کاری منعطف، تکریم و احترام به کارکنان سازمان، و حمایت‌های اقتصادی بیشتر کنند. پیشنهاد می‌شود وزارت راه و شهرسازی برای نگه‌داشت و گسترش سرمایه اجتماعی، بنا به گفته‌ی مقام معظم رهبری، به سرمایه‌های اجتماعی که همان نیروهای خدوم انقلابی هستند اهمیت بیشتری بدهد و برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مرتبط با منابع انسانی را با سند چشم‌انداز و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی هم‌گام سازد.

## منابع

- احمدی، سید علی‌اکبر؛ حوریه فیض‌آبادی (۱۳۹۰). «بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)»، مدیریت دولتی، ۳(۶)، ص ۳۵ - ۸۸
- آزاد، محرم، رحمانی فیروزجاه، علی، عباسی اسفنجیر، علی اصغر. (۱۳۹۸). «بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی با توسعه پایدار شهری (مطالعه موردی: استان مازندران)»، مطالعات جامعه‌شناختی شهری، ۹(۳۰)، ص ۸۹ - ۱۲۴.
- افراسیابی، عبدالرسول (۱۳۹۷). «بررسی عوامل مؤثر بر تقویت سرمایه اجتماعی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی»، مدیریت فردا، ۱۵(۵۴)، ص ۳۵ - ۵۶.
- افروزیان، علی؛ عبدالله توکلی (۱۳۹۵). «بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲۶)، ص ۱۰۵ - ۱۲۵.
- آبیانغی اصفهانی، سعید؛ مهدی سبک‌رو؛ مهین برزگرلو؛ محمدمهدی اعظمی (۱۳۹۶). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲)، ص ۱۹۹ - ۲۲۰.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ علی حسین‌زاده (۱۳۹۰). «ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی)»، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۲(۲)، ص ۱ - ۳۴.
- پارسونز، تالکوت (۱۳۹۲). ساخت‌های منطقی جامعه‌شناسی دینی ماکس وبر در عقلانیت و آزادی، مترجمان: یدالله موقن و احمد تدین، تهران، هرمس.
- تیموری، جواد؛ داریوش بوستانی؛ محمدحسن کریمی‌آرا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت اجتماعی»، دانش انتظامی استان لرستان، ۴(۱۴)، ص ۱۵۷ - ۱۸۰.
- چراغی، محمدجعفر؛ جمشید عدالتیان شهریاری؛ محمدرضا کاباران‌زاده قدیم (۱۴۰۰). «بررسی عوامل مؤثر و پیامدهای تبیین نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارآفرینی بین‌المللی»، مدیریت کسب‌وکار، ۱۳(۵۲)، ص ۲۲۰ - ۲۴۵.
- حشمتی‌فر، لیلا؛ محمدجواد لیاقت‌دار؛ احمد عابدی (۱۴۰۰). «فرا تحلیل همبسته‌های روان‌شناختی کارآفرینی در ایران»، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴۶)، ص ۵۵ - ۷۰.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی استراتژیک و بلندمدت، تهران، سمت.



- دادخواه، هادی؛ غلامرضا زمانیان (۱۳۹۷). «نقش حکمرانی خوب و اقتصاد مقاومتی در توسعه شهری»، راهبرد، ۲۷(۸۷)، ص ۱۴۱ - ۱۶۲.
- رنانی، محسن؛ حسن دلیری (۱۳۸۸). «آیا سرمایه اجتماعی واقعاً سرمایه است؟»، راهبرد یاس، ۲(۱۹)، ص ۴۵ - ۶۳.
- رهامی، روح‌الله (۱۳۹۶). «امنیت انسانی و سرمایه اجتماعی (شاخص‌های پیونددهنده)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲)، ص ۲۲۱ - ۲۴۳.
- سنگری، نگین؛ مریم حیدری‌پور؛ نسیم نوح‌زاده ملک‌شاه (۱۳۹۹). «کارکرد شبکه اجتماعی درون‌سازمانی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی»، مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۳)، ص ۱۹۳ - ۲۰۲.
- صالحی امیری، سید رضا؛ شهرد امیرانتخابی (۱۳۹۲). «راهکارهای ارتقای سرمایه اجتماعی در کشور با توجه به سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام»، راهبرد، ۲۲(۶۶)، ص ۶۱ - ۸۴.
- صدیق‌بنای، هلن (۱۳۸۷). *آشنایی با شبکه‌های اجتماعی*، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ای روزنامه همشهری.
- فاضلی، عبدالرضا (۱۳۹۰). «درآمدی بر نقش برنامه‌ریزی استراتژیک در تحقق چشم‌انداز ملی (مطالعه موردی: چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران)»، مجلس و راهبرد، ۱۸(۶۷)، ص ۲۵۳ - ۲۸۷.
- فغفوری‌آذر، امین؛ فاطمه باکویی؛ محمدحسین مهدوی عادل؛ رضا رادفر؛ محمدعلی افشارکاظمی (۱۳۹۸). «طراحی مدلی پویا برای تحلیل سرمایه اجتماعی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۴)، ص ۴۴۵ - ۴۷۳.
- فقیهی، ابوالحسن؛ طاهره فیضی (۱۳۸۵). «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان»، دانش مدیریت، ۱۹(۷۲)، ص ۲۳ - ۴۶.
- فلاح‌فرامرزی، محسن؛ بهناز مهاجران؛ روح‌الله باقری‌مجد (۱۳۹۴). «بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، مشارکت سازمانی، و سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲۱)، ص ۲۰۷ - ۲۲۶.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی، و توسعه*، مترجمان: افشین خاکباز و حسن پویان، پژوهش شیرازه.

مؤذن جمشیدی، میرهادی؛ روشنک روحی (۱۴۰۰). «سرمایه اجتماعی و جهش تولید در کسب‌وکارهای دانش‌بنیان: یک مطالعه با رویکرد آمیخته»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۸(۲)، ص ۲۸۵ - ۳۲۱.

نیاکویی، سید امیر؛ محسن عسگریان (۱۳۹۴). «سند چشم‌انداز بیست‌ساله، رقابای منطقه‌ای، و ضرورت منطقه‌گرایی در سیاست خارجی ایران (تحلیل وضعیت پیشرو و چشم‌انداز مطلوب)»، پژوهش‌های روابط بین‌الملل، ۱(۱۷)، ص ۶۹ - ۱۰۳.

## References

- Afrasiabi, A-R. (2018). "Investigating the effective factors on strengthening social capital in order to achieve a resistance economy", *Journal of Tomorrow Management*, 15(54), pp. 35-56. (in Persian)
- Afrozniya, A. & Tavakoli, A. (2016). "Comparative study of labor productivity in Iran", *Journal of Human Resource Management Research*, 8(26), pp. 105-125. (in Persian)
- Ahmadi, A.A. & Faizabadi, H. (2011). "Investigating the promotion of social capital on improving organizational performance", *Public Administration*, 9(2), pp. 12-99. (in Persian)
- Andrews, R. & Brewer, G. A. (2015). "Social capital and public service performance: does managerial strategy matter?", *Public Performance & Management Review*, 38(2), pp. 187-213.
- Aybaghi Isfahani, S., Style-Ro, M., Barzegar-Lu, M., & Azami, M. (2017). "The effect of social capital on organizational health in government organizations", *Social Capital Management Quarterly*, 4(2), pp. 199-220. (in Persian)
- Azad, M., Rahmani Firoozjah, A.S., & Abbasi Asfajir, A. (2019). "Investigating the relationship between social capital and urban social stability in Mazandaran province", *Journal of Community Development*, 11(20), pp. 197-220. (in Persian)
- Cheraghi, M.J., Adalatian Shahriari, J., Kabaranzadeh ghadim, M.R. (2021). "Investigating the effective factors and consequences of explaining the role of social capital in the success of international entrepreneurship", *Business Management Quarterly*, 13(52), pp. 220-245. (in Persian)
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001). In good company-how Social capital makes organization work, *Harvard Business school press*.
- Coleman, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*, 94, pp. 95-120.
- Compton, M. & Meier, K. (2016). "Managing social capital and diversity for performance in public organizations", *public administration*, 94(3), pp. 609-629.
- Dadkhah, H. & Zamanian, Gh. (2018). "The role of good governance and resistance economy in urban development", *Strategy Quarterly*, 27(87), pp. 141-162. (in Persian)
- Deller, S., Conroy, T., & Markeson, B. (2018). "Social capital, religion and small business activity", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 155(c), pp. 365-381.

- Demirkıran, C. Y. & Gençer, M. (2017). "Impact Of Social Capital On Career Development", *International Journal of Social Sciences*, 3(3), pp. 580-600.
- Dodd, M. (2012). *A Social Capital Model of Public Relations: Development and Validation of a Social Capital measure*, Submitted to the Faculty of the University of Miami in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Faghfori-Azar, A., Bakuei, F., Mahdavi Adeli, M.H., Radfar, R., & Afshar-Kazemi, M.A. (1398). "Designing a dynamic model for social capital analysis with a systems dynamics approach", *Scientific Journal of "Social Capital Management"*, 6(4), pp. 445-473. (in Persian)
- Falah-Faramarzi, M., Mohajeran, B., & Bagheri-Majd, R. (2015). "Investigating The Relationship Between Social Capital, Organizational Participation And Human Capital In The Higher Education System", *Journal of Human Resource Management Research*, 7(21), pp. 207-226. (in Persian)
- Faqih, A-H. & Faizi, T. (2006). "Social Capital: a New Approach In The Organization", *Management Knowledge Quarterly*, 19(72), pp. 23-46. (in Persian)
- Fazeli, A-R. (2011). "An Introduction to the Role of Strategic Planning in Realizing the National Vision (Case Study: Vision 1404 of the Islamic Republic of Iran)", *Journal of Parliament and Strategy*, 18(67), pp. 253-287. (in Persian)
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 5-39.
- Fukuyama, F. (2001). "Social capital, civil society and development", *Third World Quarterly*, 22(1), pp. 7-20.
- Fukuyama, F. (2005). *Social Capital: Trust, Democracy and Development*, translated by Afshin Khakbaz & Hassan Pouyan, Shirazeh Research Publishing.
- Hamidzadeh, M.R. (2014). *Strategic and long-term planning*, Tehran, Samat. (in Persian)
- Heshmatifar, L., Liaqtdar, M.J., & Abedi, A. (2021). "Meta-analysis of psychological correlations of entrepreneurship in Iran", *Journal of Job and Organizational Counseling*, 13(46), pp. 70-55. (in Persian)
- Irannejad Parizi, M. & Husseinzadeh, A. (2011). "Presenting an effective organizational social capital model (Case study: government organizations of Khorasan Razavi province)", *Quarterly Journal of General Policy Making in Management*, 2(2), pp. 1-34. (in Persian)
- Jhang, F. H. (2019). "Bonding social capital and political trust: The mediating role of trust in public figures in Taiwan", *The Social Science Journal*, 59(1), pp. 71-84.
- Kaasa, A. (2019). "Determinants of individual-level social capital: Culture and personal values", *Journal of International Studies*, 12(1), pp. 9-32.
- Kim, N. (2017). "Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), pp. 236-252.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press.

- Martínez-Pérez, A., García-Villaverde, P.M., & Elche, D. (2016). "The mediating effect of tourism clusters firms", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7), pp. 1484-1507.
- Martins, A. & Lopes dos Reis, F. (2010). "The Model Of Intellectual Capital Approach On The Human Capital Vision", *Journal of Management Research*, 2(1), pp. 129-149.
- McAslan, A. (2010). "The Concept of Resilience. Understanding its Origins, Meaning and Utility. A strawman paper", *Torrens Resilience Institute*, 39(3), pp. 197-205.
- Muezzin Jamshidi, M-H. & Ruhi, R. (2021). "Social Capital and the Leap in Production in Knowledge-Based Businesses: A Blended Approach Study", *Scientific Journal of Social Capital Management*, 8(2), pp. 285-321. (in Persian)
- Myeong, S. & Seo, H. (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(4), pp. 322-330.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266.
- Niakoui, S. A. & Asgarian, M. (2015). "20-year vision document, regional competitors and the need for regionalism in Iran's foreign policy (analysis of the current situation and favorable outlook)", *Quarterly Journal of International Relations Research*, 1(17), pp. 69-103. (in Persian)
- Oinas, T., Ruuskanen, P., Hakala, M., & Anttila, T. (2020). "The effect of early career social capital on long-term income development in Finland", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(11), pp. 1373-1390.
- Parsons, T. (2013). *The Logical Constructions of Max Weber's Sociology of Religion in Rationality and Freedom*, translated by Yadollah Moghan and Ahmad Tadayon, Tehran, Hermes Publications. (in Persian)
- Putnam, R. D. (2000). "Bowling alone: America's declining social capital, Simon and Schuster, New York", *Journal of Democracy*, 6(1), pp. 65-78.
- Rahami, R. (2017). "Human Security and Social Capital (Linking Indicators)", *Scientific Journal of "Social Capital Management"*, 4(2), pp. 221-243. (in Persian)
- Renani, M. & Daliri, H. (2009). "Is social capital really capital?", *Yas Strategy Quarterly*, 2(19), pp. 45-63. (in Persian)
- Salehi Amiri, S. R. & Amir-Entekhabi, Sh. (2013). "Strategies For Promoting Social Capital In The Country According To The Twenty-Year Vision Document Of The System", *Strategy Research Quarterly*, 22(66), pp. 61-84. (in Persian)
- Sangari, N., Heidaripoor, M., & Noohzademakshah, N. (2020). "Functioning of social network within the organization and its effect on social capital", *Two Quarterly Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(3), pp. 193-202. (in Persian)
- Siddique-Bani, H. (2008). *Introduction to Social Networks*, Tehran, *Hamshahri* Newspaper Media Studies and Research Center. (in Persian)
- Skinner, J., Zakus, D., & Cowell, J. (2008). "Development through sport: Building social capital in Disadvantaged communitie", *sport management Review*, 11(3), pp. 253-275.
- Sözbilir, F. (2018). "The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations", *International Journal Thinking Skills and Creativity*, 27(3), pp. 92-100.

- Teymouri, J., Bustani, D., & Karimi-Ara, M.H. (2016). "Investigating the relationship between social capital and social security", *Lorestan Province Law Enforcement Quarterly*, 4(14), pp. 157-180. (in Persian)
- Webb, N., Shavelson, R., & Haertel E. (2006). "Reliability coefficients and generalizability theory", *Handbook of Statistics*, 26, pp. 81-124.