

مقاله پژوهشی: شناسایی و ارزیابی راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی

*سیده‌مهدی حسینی گل‌افشانی، منصور خیرگو، اصغر محمدی فاتح^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲

چکیده

کیفیت سرمایه اجتماعی در هر سازمان، مسیر توسعه آینده آن را در ابعاد فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و دانشی هموار می‌کند. در همین راستا، هدف این پژوهش کمک به متولیان برای سیاست‌گذاری در حوزه سرمایه اجتماعی کارکنان آجا با شناسایی و ارزیابی راه‌حل‌های افزایش آن بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی، از نظر رویکرد، استقرایی، از نظر نوع داده، کیفی-کمی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی بود. با مطالعات کتابخانه‌ای، راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی گردآوری و در اختیار تعداد ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان در حوزه سرمایه اجتماعی (که به شکل هدفمند و قضاوتی انتخاب شدند) قرار گرفت و با بهره‌گیری از تکنیک دلفی در سه دور، از آن‌ها خواسته شد ضمن تایید یا رد راه‌حل‌های شناسایی شده، راه‌حل‌های پیشنهادی خود را نیز ارائه نمایند. در ادامه (به منظور ارزیابی راه‌حل‌ها) با طراحی پرسشنامه راه‌حل‌های تایید شده، در اختیار ۲۰ نفر از همان خبرگان قرار گرفت و نهایتاً ارزیابی راه‌حل نیز انجام شد. بر اساس نتایج نهایی تحقیق، راه‌حل‌های افزایش کیفیت رهبری اخلاقی، گسترش عدالت سازمانی، مشارکت داوطلبانه کارکنان، تقویت محبوبیت ارتش، افزایش وضعیت معیشت و سطح علمی کارکنان و ... بالاترین رتبه را کسب نموده‌اند.

کلیدواژه‌ها: ارتش جمهوری اسلامی ایران، سرمایه اجتماعی، ابعاد سرمایه اجتماعی

^۱ دانش‌آموخته مقطع دکتری رشته سیاست‌گذاری عمومی، golafshan.157@gmail.com

^۲ دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه افسری امام علی ع

^۳ دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه افسری امام علی ع

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که کارکنانش عملکرد موثرتری داشته باشد (قرایی و آشتیانی، ۱۴۰۲). ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان یکی از این روش‌ها است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح و از آن تعاریف متعددی ارائه شده است (اخترمحققی و کامران، ۱۳۹۷). کل مفهوم سرمایه اجتماعی بر روابط اجتماعی متمرکز است و به طور کلی به عنوان یک دارایی جمعی در قالب هنجارها، ارزش‌ها، باورها، اعتماد، شبکه‌ها و روابط اجتماعی و نهادی تعریف می‌شود، که همکاری و اقدام جمعی را برای منافع متقابل تسهیل می‌کند (حسینی فرد و همکاران، ۱۴۰۰). ناهاپیت و گوشال^۱ با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جای داده‌اند (خرزایان و همکاران، ۱۳۹۸). سطح بالایی از سرمایه اجتماعی، توسط ارتباطات مدیران راهبردی سازمان‌های مختلف و نمایندگان آن سازمان‌ها با رابطه‌های خارجی مانند سازمان‌های رقیب، سرمایه‌گذاران مختلف، مدیران خارجی، مشتریان و تامین‌کنندگان ایجاد می‌شود (کاپوچ و دمیروز^۲، ۲۰۱۷). ارزشی که یک سازمان از شبکه‌های روابط اجتماعی داخلی و خارجی سازمان به دست می‌آورد، منبعی برای مزیت‌های فردی، گروهی و سازمانی است و همکاری و اقدامات هدفمند را برای منافع جمعی تسهیل می‌کند (آهن و دیویس^۳، ۲۰۱۶). امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد موثرتری داشته باشد و افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان گامی در این مسیر است (پورصادق، ۱۴۰۲). وجود نیروهای مسلح در همه نظام‌های سیاسی، از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است و یکی از مولفه‌های آمادگی دفاعی در نیروهای مسلح، بذل توجه به مولفه‌های نرم‌افزاری به خصوص سرمایه اجتماعی است. مولفه‌های نرم‌افزاری قدرت نظامی شامل عناصری مثل روحیه، وفاداری، انضباط، فرماندهی کارآمد، آموزش و... است که در حوزه نیروی انسانی قرار دارد (محمدی‌فلاح و کریمی، ۱۳۹۹).

در سازمان‌های موفق، در گام اول میزان یا سطح سرمایه اجتماعی کارکنان، با انجام پژوهش‌های میدانی به دست می‌آید و پس از آن در گام دوم، با بهره‌گیری از ظرفیت خبرگان و کارشناسان به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای افزایش آن پرداخته می‌شود. اگرچه ارتقای بهره‌وری در سازمان‌های نظامی هر کشور، یکی از مهمترین مولفه‌های توسعه آن کشور محسوب می‌شود (وثوقی نیری و خزایی، ۱۴۰۰)، و در

^۱Nahapiet and Goshal^۲Kapucu and Demiroz^۳Ahn and Davis

پژوهش‌های گذشته در ارتش میزان یا سطح سرمایه اجتماعی کارکنان آجا احصاء شده است، ولی گام دوم نهایی نشده و تاکنون پژوهش جامعی برای شناسایی، ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی در ارتش انجام نشده است. بنابراین مسئله اصلی این تحقیق و دغدغه نویسندگان شامل موارد زیر است:

الف: عدم انجام فعالیت پژوهشی و نامشخص بودن راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان آجا.

ب: نبود ارزیابی به منظور مشخص نمودن اولویت‌بندی یا رتبه‌بندی این راه‌حل‌ها

ج: محروم شدن آجا از پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان.

سوال اصلی پژوهش این است که: راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش کدامند و ارزیابی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟ و هدف اصلی پژوهش، کمک به متولیان ارتش برای سیاستگذاری در حوزه سرمایه اجتماعی کارکنان با شناسایی، ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌های افزایش آن است.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

پیشینه پژوهش

در حوزه سرمایه اجتماعی، تحقیقات گسترده‌ای انجام شده، که هر یک از زاویه متفاوتی موضوع سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار داده‌اند. با توجه به مساله تحقیق و هدف اصلی، پژوهش‌های تا اندازه‌ای مرتبط به ترتیب تاریخ به شرح زیر است:

پاک‌سرشت (۱۳۹۳)، در پژوهشی به ملاحظات و راهبردهای افزایش سرمایه اجتماعی پرداخته است. وی پس از بررسی رویکردهای تئوریک مهم در ارتباط با تعریف و تبیین سرمایه اجتماعی، موضع تحلیلی هم‌افزایی را به عنوان چارچوبی برای استخراج ملاحظات و توصیه‌های راهبردی مورد استفاده قرار داده است. از نظر وی، راهبردهای متأثر از این دیدگاه به دلیل تأکید هم‌زمان بر ویژگی‌های نهادی و عملکردی دولت و همچنین ویژگی شبکه‌های اجتماعی از حیث درون‌گروهي و یا برون‌گروهي بودن و در نهایت الگوی ارتباط و تعامل این دو بر توصیه‌های سایر دیدگاه‌ها در خصوص افزایش سرمایه اجتماعی ارجحیت دارند.

خیرگو و سهیلی (۱۳۹۷)، در تحقیق خود به ترسیم الگوی افزایش 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.

حسینی گل‌افشانی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به «طراحی و ارائه الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش» پرداخته‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش، الگوی بومی سرمایه اجتماعی در ارتش در ۳ بعد، شامل بعد ساختاری با ۵ مولفه، بعد شناختی با ۵ مولفه و بعد ارتباطی با ۴ مولفه و مجموعاً ۵۶ شاخص قابل طبقه‌بندی است.

حسینی گل‌افشانی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهش خود به شناسایی «عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران و احصای میزان اثرگذاری این عوامل» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد عوامل رهبری اخلاقی، معیشت، آموزش سازمانی، دینداری، آمادگی و حضور و همچنین امنیت شغلی به ترتیب مهمترین عوامل اثرگذار بر سرمایه اجتماعی در آجا می‌باشند.

پانتا (۲۰۲۰)، در پژوهش خود تاثیر سرمایه اجتماعی بر ریسک‌پذیری شرکت‌های وابسته به یک سازمان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که محیط اجتماعی، سرمایه ارزشمندی را به افراد منتقل کرده و سطوح سه‌گانه سرمایه اجتماعی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سرمایه اجتماعی به عنوان یک متغیر مهم و تعیین‌کننده در فرایند تصمیم‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های زیرمجموعه، به ویژه در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ریسک می‌باشد.

اکمین و سیسن (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 کاربرد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش، تاثیر 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.

سازگیل و همکارانش (۲۰۲۱)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فقدان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، از جمله اعتماد، می‌تواند به شکست مشارکت و همکاری در سازمان منجر شود.

با بررسی پژوهش‌های پیشین، اهمیت این پژوهش و تفاوت‌های آن با پژوهش‌های قبلی به شرح زیر مشخص می‌شود: الف: تاکنون تحقیق جامعی در گستره ارتش و نیروهای تابعه آن با هدف شناسایی راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی انجام نشده است. ب: این تحقیق پس از شناسایی راه‌حل‌ها به ارزیابی و سپس اولویت‌بندی راه‌حل‌ها پرداخته شده که در هیچ کدام از تحقیقات گذشته انجام نشده است. ج:

^۱Panta

^۲Ekemen and Sesen

^۳Saz-Gil

رویکرد این تحقیق بر مبنای علم سیاستگذاری عمومی بوده و به صورت تخصصی به چرخه سیاستگذاری عمومی و مرحله دوم آن (شناسایی و ارزیابی راه‌حل‌ها) ورود نموده که در تحقیقات گذشته وجود ندارد.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، نخستین بار در سال ۱۹۹۰ از سوی جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی (توکویل، بوردیو، کلمن، پاتنام و...) مطرح شد. بر خلاف سرمایه سنتی، سرمایه اجتماعی با استفاده کردن و به کاربردن، افزایش می‌یابد (اختر محقی و کامران، ۱۳۹۷: ۳۵). پاتنام (۱۹۹۳)، می‌گوید: سرمایه اجتماعی می‌تواند موجب تقویت همکاری و به گونه هم‌زمان گسترش روابط حمایتی دو جانبه در اجتماعات و ملت‌ها شود و بنابراین می‌تواند ابزاری ارزشمند برای مبارزه با بسیاری از نارسایی‌های اجتماعی در جوامع مدرن، همچون جرایم، که جزء جدایی‌ناپذیر آن‌ها هستند، باشد. کلمن سرمایه اجتماعی را این گونه تعریف می‌کند: «سرمایه اجتماعی یک شی واحد نیست و شامل پارامترهایی مختلف با ویژگی مشترک است؛ همه آن‌ها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می‌کنند» (کلمن، ۱۹۹۸: ۴۶۲). از دیدگاه پاتنام، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌باشد، که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تامین خواهد کرد. از دیدگاه بوردیو سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که حاصل شبکه‌ای بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق «اعتبار» می‌سازد (تاج‌بخش، ۱۳۸۴: ۱۴۷).

ابعاد سرمایه اجتماعی

ناهییت 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 عبارت است از؛ روابط شبکه‌ای؛ که امکان دسترسی به منابع را فراهم می‌سازد، پیکربندی روابط شبکه‌ای؛ که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تاثیرگذار باشد و سازمان مناسب؛ که می‌تواند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان را فراهم سازد. بعد شناختی: به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده 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: توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با

یکدیگر به خاطر سابقه تغییراتشان برقرار می‌کنند. به صورت کلی این روابط می‌تواند براساس اعتماد سازمانی و اجتماعی، هنجارهای همکاری، الزامات، انتظارات و همچنین هویت اجتماعی ایجاد شود (فقیه و همکاران، ۱۳۹۷).

اهمیت سرمایه اجتماعی

در گذشته، سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد؛ اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب محیط فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمان‌های مسطح و منعطف، ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تامین‌کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند، که رهبران سازمان‌ها سرمایه اجتماعی را به منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند (حسینی گل‌افشانی و همکاران، ۱۴۰۱).

سرمایه اجتماعی در ارتش

ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک سازمان دارای قدمت، نظام‌مند و عقلایی در کشور ما شناخته می‌شود. حضور موثر و مقتدرانه ارتش در جنگ تحمیلی و سپس فعالیت‌های مردم‌پاری همچون امداد و نجات، امور عام‌المنفعه، حضور موثر و به موقع در حوادث غیرمترقبه و... موجب ارتقای سرمایه اجتماعی آجا از منظر جامعه شده است. با نگاه درون سازمانی نیز شاخص‌هایی همچون ایثار، سلسله‌مراتب، نظم و انضباط، اقدامات داوطلبانه، مشارکت گروهی و... جزئی از فرهنگ سازمانی آجا است. مستند به پژوهش انجام شده توسط حسینی گل‌افشانی و همکاران (۱۴۰۲)، میانگین وضعیت سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران در ابعاد سه‌گانه، با ضریب قطعی ۳.۴۲۲ در سطح نسبتاً خوب قرار دارد. در بعد ساختاری، مولفه هنجار سازمانی مناسب‌ترین وضعیت و مولفه آموزش سازمانی نامناسب‌ترین وضعیت؛ در بعد شناختی، نظم و انضباط سازمانی مناسب‌ترین و مولفه عدالت سازمانی نامناسب‌ترین وضعیت و در بعد ارتباطی مولفه اخوت و برادری مناسب‌ترین و مولفه شرکت در امور جمعی، نامناسب‌ترین وضعیت را دارا می‌باشند. به صورت کلی مولفه اخوت و برادری بالاترین میانگین وزنی (۴،۱۲۳) و مولفه عدالت سازمانی کمترین میانگین وزنی (۲،۷۶۷) را دارا می‌باشند. عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز به ترتیب شامل عوامل رهبری اخلاقی، معیشت، آموزش سازمانی، دین‌داری، آمادگی و حضور و همچنین امنیت شغلی می‌باشند. بدیهی است هرگونه سیاستگذاری و برنامه‌ریزی برای ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران، موجب موفقیت بیشتر ارتش، ارتقای منزلت اجتماعی ارتش و اجرای مطلوب مأموریت آن می‌شود و توجه ناکافی مسئولین ارتش به موضوع مهم و

اثرگذار سرمایه اجتماعی کارکنان، تبعات منفی و جبران‌ناپذیری خواهد داشت. الگوی سرمایه اجتماعی در آجا نیز در ۳ بعد، شامل بعد ساختاری با ۵ مولفه، بعد شناختی با ۵ مولفه و بعد ارتباطی با ۴ مولفه و مجموعاً ۵۶ شاخص قابل طبقه‌بندی است (حسینی گل‌افشانی و همکاران، ۱۴۰۱).

روش‌شناسی تحقیق

هدف این پژوهش، کمک به متولیان برای سیاستگذاری در حوزه سرمایه اجتماعی کارکنان آجا، با شناسایی، ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌های افزایش آن بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی، از نظر رویکرد، استقرایی، از نظر نوع داده، کیفی-کمی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی بود. با مطالعات کتابخانه‌ای، راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی گردآوری و در اختیار تعداد ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان در حوزه سرمایه اجتماعی (که به شکل هدفمند و قضاوتی انتخاب شدند) قرار گرفت و با بهره‌گیری از تکنیک دلفی در سه دور، از آن‌ها خواسته شد، ضمن تایید یا رد راه‌حل‌های شناسایی‌شده، راه‌حل‌های پیشنهادی خود را نیز ارائه نمایند. در ادامه (به منظور ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌ها) راه‌حل‌های تایید شده در قالب پرسشنامه قرار گرفته و در اختیار ۲۰ نفر از همان خبرگان (دور سوم دلفی) قرار گرفت. نهایتاً ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌ها نیز انجام شد. دارا بودن تحصیلات عالی مرتبط، سابقه خدمتی بالای ۲۰ سال (برای شناخت دقیق‌تر فرهنگ سازمانی ارتش و ارائه راه‌حل‌های بومی) و سابقه پژوهش در حوزه سرمایه اجتماعی، از شاخص‌های انتخاب جامعه خبرگی بوده است. مبنای انتخاب ۲۰ نفر خبره، اشباع نظری داده و تکرار راه‌کارهای پیشنهادی خبرگان بوده است.

جدول (۱): جامعه خبرگی پژوهش

مدرک تحصیلی	فراوانی	سمت	فراوانی	سابقه خدمتی	فراوانی
دکتر	۱۸	مدیر راهبردی	۹	۱۵-۲۰	۲
کارشناسی ارشد	۲	مدیر اجرایی	۹	۲۰-۲۵	۸
-		کارشناس و تحلیلگر	۲	بیشتر از ۲۵	۱۰

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه نشان می‌دهد، مهمترین راه‌کارهای افزایش سرمایه اجتماعی در ارتش (ده راه‌کار برتر) به شرح زیر است:

افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش

گسترش عدالت و شفافیت سازمانی و عدم تبعیض در راستای ایجاد اطمینان در کارکنان

آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی

مشارکت داوطلبانه کارکنان در امورات مختلف ارتش

تقویت محبوبیت مردمی ارتش (ارتش مردمی)

ارتقای وضعیت معیشت کارکنان

افزایش روحیه تقدیرپذیری و تقویض اختیار در فرماندهان و مسئولین

تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی و کارکردهای آن برای فرماندهان و مسئولین

افزایش میزان تحصیلات کارکنان

افزایش فرهنگ شهادت‌طلبی، ایثار و جهاد

به نظر می‌رسد، ساختار ویژه، سلسله‌مراتب و بوروکراسی اداری در ارتش و استفاده و تاکید فرماندهان و مسئولان بر حفظ و استفاده مداوم از آن، موجب تضعیف کیفیت رهبری در این سازمان شده و به همین دلیل خبرگان پژوهش «افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش» به عنوان مهمترین راه‌کار انتخاب نمودند. از طرفی به دلیل نقش خاص و تاثیرگذار فرماندهان در ارتش، راه‌کارهایی که به نوعی مرتبط با نقش فرماندهان و مسئولین در ارتش است، بالاترین رتبه‌ها را کسب نموده‌اند. بنابراین برای افزایش سرمایه اجتماعی در ارتش نقش فرماندهان و مسئولین بی‌بدیل خواهد بود.

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

جدول (۲): پایش راه‌کارها به روش دلفی (در ۲ دور)

منبع استخراج	راه‌حل‌ها	امتیاز دور اول	امتیاز دور دوم	نتیجه	W
راه‌کارهای حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای و پیشنهادی خبرگان	افزایش روحیه کمک و دستگیری از همکاران	۸۶	۸۸	مولفه	۰/۸۹۹
	ارتباط موثر با سازمان‌ها و مجامع رسانه‌ای مانند صدا و سیما، خبرگزاری‌ها و... برای انعکاس مطلوب فعالیت‌های ارتش	۷۹	۸۹	مولفه	۰/۸۹۷
	مشارکت داوطلبانه کارکنان در امورات مختلف ارتش	۸۰	۸۷	مولفه	۰/۷۸۵
	افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش	۸۹	۸۸	مولفه	۰/۸۴۳
	افزایش میزان تحصیلات کارکنان	۷۴	۷۷	مولفه	۰/۶۸۵
	افزایش فرهنگ شهادت‌طلبی و جهاد	۷۶	۷۹	مولفه	۰/۸۹۲
	افزایش سطح وفاداری و عمل به تعهدات و پاسخ‌گویی	۷۹	۸۳	مولفه	۰/۸۷۴
	افزایش آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت تصمیم‌گیری مشارکتی، مدیریت دانش، انتقال تجربه	۷۷	۸۶	مولفه	۰/۷۳۲
	ارتقای وضعیت معیشت کارکنان	۷۵	۷۷	مولفه	۰/۶۲۵
	رعایت نظم و انضباط، پای‌بندی به قوانین و مقررات	۷۳	۸۲	مولفه	۰/۵۵۸
	آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی	۸۱	۸۷	مولفه	۰/۶۶۳
	افزایش روحیه نقدپذیری و تفویض اختیار در فرماندهان و مسئولین	۷۵	۸۴	مولفه	۰/۶۸۵
	اهتمام به توسعه امکانات زیارتی و سیاحتی برای استفاده کارکنان و خانواده‌ها	۸۱	۸۷	مولفه	۰/۶۸۲

۰/۵۶۷	مؤلفه	۸۵	۸۰	تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی و کارکردهای آن برای فرماندهان و مسئولین
۰/۷۷۹	مؤلفه	۷۹	۷۴	تلاش برای افزایش جایگاه و منزلت اجتماعی ارتش در سطح جامعه
۰/۷۹۱	مؤلفه	۸۷	۸۲	گسترش روش‌های مشارکتی آموزش به‌عنوان روش برتر در دوره‌های آموزشی ارتش
۰/۷۸۴	مؤلفه	۸۹	۷۹	استفاده از فرصت مراسم‌ها و جشن‌های ملی و مذهبی برای تقویت هم‌گرایی و ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با یکدیگر
۰/۶۵۸	مؤلفه	۸۴	۷۴	ارتقای سطح کارآمدی، تخصص و توانمندی کارکنان
۰/۶۸۵	مؤلفه	۸۸	۷۹	گسترش عدالت و شفافیت سازمانی و عدم تبعیض در راستای ایجاد اطمینان در کارکنان
۰/۹۶۵	مؤلفه	۸۱	۷۳	تقویت هنجارهای دینی و اجتماعی تشویق‌کننده تعامل و همکاری مانند عبادات جمعی، مودت، حسن‌ظن و ...
۰/۷۴۱	مؤلفه	۸۳	۷۵	تسهیل و توسعه فعالیت داوطلبانه انجمن‌ها و کانون‌های فرهنگی و هنری در منازل سازمانی
۰/۶۸۹	مؤلفه	۸۴	۷۶	ورود ستاد کل نیروهای مسلح به موضوع افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان
۰/۷۰۱	مؤلفه	۸۱	۷۹	ایجاد اراده جمعی در کلیه بخش‌های ارتش برای کمک به افزایش سرمایه اجتماعی ارتش
-	حذف	۶۹	۷۳	استفاده از تجربیات پیشکسوتان در این حوزه
۰/۷۱۴	مؤلفه	۸۲	۷۷	تعیین متولی واحد برای سرمایه اجتماعی در ارتش به منظور تمرکز و پرهیز از موازی‌کاری
۰/۶۸۵	مؤلفه	۸۵	۷۴	الزام به تهیه پیوست فرهنگی و اجتماعی در طرح‌های مختلف عملیاتی و اجرایی ارتش

۰/۷۳۲	مؤلفه	۸۴	۷۳	تاکید بر رویکردهای پایین به بالا به جای بالا به پایین در تصمیم‌گیری‌ها
-	حذف	۶۸	۷۱	اجرای فن «مدیریت مبتنی بر هدف» در سطوح مختلف
۰/۷۳۰	مؤلفه	۸۳	۷۸	طراحی و ابلاغ منشور سرمایه اجتماعی
۰/۶۵۲	مؤلفه	۸۹	۸۱	تقویت محبوبیت مردمی ارتش
۰/۶۳۹	مؤلفه	۸۳	۷۸	تعیین شرح وظایف، مسئولیت و سهم معاونت‌های مختلف در افزایش سرمایه اجتماعی
۰/۶۸۵	مؤلفه	۸۱	۷۶	گنجانیدن موضوع دروس سرمایه اجتماعی در دوره های طولی و عرضی کارکنان
-	حذف	۶۷	۷۲	نظارت و هدایت کارکنان توسط مبادی مربوطه در ارتش
۰/۷۶۵	مؤلفه	۸۵	۷۵	استفاده از تجربیات ارتش‌های موفق دنیا
-	حذف	۷۰	۷۱	گنجانیدن دروس آموزشی «مهارت‌های کنشگری مدنی» در آموزشگاه، دانشگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ارتش

جدول (۳): ارزیابی و رتبه‌بندی راه‌حل‌ها

رتبه	امتیاز	میانگین	تعداد	راه‌حل‌ها
۱	۱۳۸	۷۹.۴	۲۰	افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش
۲	۱۳۶	۷۰.۴	۲۰	گسترش عدالت و شفافیت سازمانی و عدم تبعیض در راستای ایجاد اطمینان در کارکنان
۳	۱۳۵	۵۰.۴	۲۰	آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی
۴	۱۳۵	۵۰.۴	۲۰	مشارکت داوطلبانه کارکنان در امورات مختلف ارتش
۵	۱۳۵	۵۰.۴	۲۰	تقویت محبوبیت مردمی ارتش (ارتش مردمی)
۶	۱۳۱	۳۷.۴	۲۰	افزایش وضعیت معیشت کارکنان
۷	۱۳۱	۳۷.۴	۲۰	افزایش روحیه نقدپذیری و تفویض اختیار در فرماندهان و مسئولین
۸	۱۳۰	۳۳.۴	۲۰	تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی و کارکردهای آن برای فرماندهان و مسئولین
۹	۱۲۸	۲۷.۴	۲۰	افزایش میزان تحصیلات کارکنان
۱۰	۱۲۷	۲۳.۴	۲۰	افزایش فرهنگ شهادت‌طلبی، ایثار و جهاد
۱۱	۱۲۷	۲۳.۴	۲۰	اهتمام به توسعه امکانات زیارتی و سیاحتی برای استفاده کارکنان و خانواده‌ها
۱۲	۱۲۶	۲۰.۴	۲۰	تلاش برای افزایش جایگاه و منزلت اجتماعی ارتش در سطح جامعه
۱۳	۱۲۶	۲۰.۴	۲۰	ارتباط موثر با سازمان‌ها و مجامع رسانه‌ای مانند صدا و سیما، خبرگزاری‌ها و... برای انعکاس مطلوب فعالیت‌های ارتش
۱۴	۱۲۳	۱۰.۴	۲۰	تسهیل و توسعه فعالیت داوطلبانه انجمن‌ها و کانون‌های فرهنگی و هنری در منازل سازمانی
۱۵	۱۲۲	۰۷.۴	۲۰	افزایش آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت تصمیم‌گیری مشارکتی
۱۶	۱۲۲	۰۷.۴	۲۰	گنجاندن موضوع درس سرمایه اجتماعی در دوره های طولی و عرضی کارکنان
۱۷	۱۲۱	۰۳.۴	۲۰	تعیین متولی واحد برای سرمایه اجتماعی در ارتش به منظور تمرکز و پرهیز از موازی‌کاری

رتبه	امتیاز	میانگین	تعداد	راه‌حل‌ها
۱۸	۱۲۱	۰۴.۴	۲۰	تعیین شرح وظایف، مسئولیت و سهم معاونت‌های مختلف در افزایش سرمایه اجتماعی
۱۹	۱۱۸	۹۳.۳	۲۰	افزایش سطح وفاداری و عمل به تعهدات
۲۰	۱۱۸	۹۳.۳	۲۰	مدیریت دانش، انتقال تجربه
۲۱	۱۱۷	۹۰.۳	۲۰	تقویت هنجارهای دینی و اجتماعی تشویق‌کننده تعامل و همکاری مانند عبادات جمعی، مودت، حسن‌ظن و ...
۲۲	۱۱۷	۹۰.۳	۲۰	تاکید بر رویکردهای پایین به بالا به جای بالا به پایین در تصمیم‌گیری‌ها
۲۳	۱۱۷	۹۰.۳	۲۰	ایجاد اراده جمعی در کلیه بخش‌های ارتش برای کمک به افزایش سرمایه اجتماعی ارتش
۲۴	۱۱۶	۸۷.۳	۲۰	طراحی و ابلاغ منشور سرمایه اجتماعی
۲۵	۱۱۴	۸۰.۳	۲۰	افزایش نظم و انضباط و پای‌بندی به قوانین و مقررات
۲۶	۱۱۴	۸۰.۳	۲۰	استفاده از فرصت مراسم‌ها و جشن‌های ملی و مذهبی برای تقویت هم‌گرایی و ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با یکدیگر
۲۷	۱۱۴	۸۰.۳	۲۰	استفاده از تجربیات ارتش‌های موفق دنیا
۲۸	۱۱۲	۷۳.۳	۲۰	ورود ستاد کل نیروهای مسلح به موضوع افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان
۲۹	۱۱۲	۷۳.۳	۲۰	ارتقای سطح کارآمدی، تخصص و توانمندی کارکنان در انجام مأموریت‌های نظامی
۳۰	۱۱۱	۷۰.۳	۲۰	گسترش روش‌های مشارکتی آموزش به‌عنوان روش برتر در دوره‌های آموزشی ارتش
۳۱	۹۹	۳۰.۳	۲۰	الزام به تهیه پیوست فرهنگی و اجتماعی در طرح‌های مختلف عملیاتی و اجرایی ارتش

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف: نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، کمک به متولیان ارتش برای سیاستگذاری در حوزه سرمایه اجتماعی کارکنان با شنا سایی، ارزیابی و اولویت‌بندی راه‌حل‌های افزایش آن است. به این ترتیب نتایج این پژوهش پاسخ مناسبی به مساله اصلی یعنی نامشخص بودن راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش و اولویت‌بندی آن داده است. بر اساس دیدگاه خبرگان و تحلیل نتایج حاصل از پرسشنامه، ده راه‌کار که بیشترین اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی در ارتش دارند به شرح زیر است:

افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش

گسترش عدالت و شفافیت سازمانی و عدم تبعیض در راستای ایجاد اطمینان در کارکنان

آگاهی فرماندهان و مسئولین نسبت به پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی

مشارکت داوطلبانه کارکنان در امورات مختلف ارتش

تقویت محبوبیت مردمی ارتش (ارتش مردمی)

ارتقای وضعیت معیشت کارکنان

افزایش روحیه نقدپذیری و تفویض اختیار در فرماندهان و مسئولین

تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی و کارکردهای آن برای فرماندهان و مسئولین

افزایش میزان تحصیلات کارکنان

افزایش فرهنگ شهادت‌طلبی، ایثار و جهاد.

با بررسی نتایج پژوهش‌های قبلی اشاره شده در بخش پیشینه تحقیق، که به ارائه راه‌حل‌ها یا راهکارهای افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف پرداخته‌اند و نتایج حاصل آمده از این پژوهش موارد زیر قابل ذکر است:

الف: بین راه‌حل‌های نهایی استخراج شده در این پژوهش و پژوهش‌های قبلی اشتراک‌هایی وجود دارد.

ب: به دلیل استفاده از خبرگان درون‌سازمانی که ضمن دارا بودن سنوات و تجربه کافی، دارای شناخت مناسبی از ساختار سازمانی و به ویژه فرهنگ سازمانی ارتش بوده‌اند، بخشی از راه‌حل‌های تایید شده در این پژوهش مانند افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش، استفاده از تجربیات ارتش‌های موفق دنیا در افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان، طراحی الگوی وضعیت

مطلوب سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش و... کاملاً جنبه بومی داشته و متناسب با فرهنگ سازمانی ارتش است و در پژوهش‌های گذشته وجود ندارد.

ج: در این تحقیق پس از شناسایی راه‌حل‌ها به ارزیابی و سپس اولویت‌بندی راه‌حل‌ها پرداخته شده که در هیچ کدام از تحقیقات گذشته انجام نشده است.

د: به نظر می‌رسد، به دلیل نقش خاص و تاثیرگذار فرماندهان در ارتش، راه‌کارهایی که به نوعی مرتبط با نقش فرماندهان و مسئولین در ارتش است، بالاترین رتبه‌ها را کسب نموده‌اند.

نهایتاً نتایج این پژوهش تفاوت‌هایی با نتایج تحقیق پاک‌سرشت (۱۳۹۳)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵) و خیرگو و سهیلی (۱۳۹۷)، داشته و ضمن تشابه، تایید کننده پژوهش مولائی آرانی و همکاران (۱۳۹۵)، دوستدار (۱۳۹۸) است. عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی که در پژوهش حسینی

گل‌افشانی و همکاران (۱۴۰۲) شناسایی شده است نیز در این پژوهش کاملاً مورد تایید قرار گرفته است. لازم به ذکر است: این پژوهش‌ها به ارائه راه‌حل‌های افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌های

نظامی پرداخته‌اند.

ب: پیشنهاد

با نگرش به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱) با بهره‌گیری از نتایج این تحقیق و سایر تحقیقات موجود در حوزه سرمایه اجتماعی در آجا، پیشنهاد می‌شود: طراحی وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی در آجا در دستور کار قرار گیرد و سپس برنامه‌ریزی جامع و کارشناسی برای وصول به وضعیت مطلوب انجام شود.

۲) فرهنگ سازی و آگاه سازی 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 افزایش سرمایه اجتماعی در ارتش خواهد بود.

۳) مستند به دیدگاه خبرگان این پژوهش و تحقیقات پیشین، 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 افزایش سرمایه اجتماعی در آجا شود و در این مسیر از ظرفیت مراکز مطالعاتی ارتش، دانشگاهیان، استادان، پژوهشگران و دانشجویان استفاده نماید.

۴) افزایش کیفیت رهبری اخلاقی فرماندهان و مسئولین ارتش، مهمترین عامل تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی کارکنان ارتش است. پیشنهاد می‌شود: در تحقیقات آتی، با برگزاری هیات‌های

اندیشه‌ورزی و بهره‌گیری از ظرفیت خبرگان ارتش، راه‌کارهای افزایش کیفیت رهبری شناسایی و عملیاتی شود.

۵) به دلیل نقش خاص و تاثیرگذار فرماندهان در ارتش، آن دسته از راه‌کارهای شناسایی شده در این پژوهش که به نوعی مرتبط با نقش فرماندهان و مسئولین در ارتش است، بالاترین رتبه‌ها را کسب نموده‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود: برای افزایش سرمایه اجتماعی در ارتش از ظرفیت فرماندهان و مسئولین به خوبی استفاده شود.

۶) نتایج این پژوهش در اختیار مراکز مطالعاتی و علمی آجا قرار گرفته تا مبنایی برای استفاده پژوهشگران و علاقه‌مندان در تحقیقات آتی باشد.

از محدودیت‌های این پژوهش، تاخیر زیاد تعدادی از خبرگان برای تکمیل پرسشنامه و به‌روز نبودن اطلاعات تخصصی تعداد دیگر بود که نهایتاً نفرات جایگزین شدند.

منابع

الف- فارسی

- اخترمحققی، مهدی و کامران، فریدون (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مطبوعات بر وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان ایران و فرانسه (برپایه اعتماد اجتماعی). *فصلنامه تحقیقات رسانه*، دوره ۳ شماره ۱، ص ۴۹-۳۱.
- بوردیو، پیر (۱۹۹۴). *نظریه کنش*. ترجمه: مرتضی مردی‌ها (۱۴۰۱)، تهران: انتشارات نقش و نگار.
- پاک‌سرشت، سلیمان (۱۳۹۳). ملاحظات و راهبردهای افزایش سرمایه اجتماعی. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، دوره ۲۵ شماره ۳، ص ۷۱-۱۰۴.
- پورصادق، صادق و قرایی آشتیانی، محمدرضا (۱۴۰۲). تأثیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با میانجیگری دو سوتوانی نوآوری (مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های دفاعی نیروهای مسلح). *فصلنامه علمی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، دوره ۱۳ شماره ۵۲، ص ۴۵-۲۵.
- تاج‌بخش، کیان (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی (اعتماد، دموکراسی و توسعه)*. تهران: انتشارات شیرازه.
- حسینی گل‌افشانی و رازانی، امین (۱۴۰۱). شناسایی و وزن‌دهی عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی در ارتش و احصای میزان اثرگذاری این عوامل. *فصلنامه آموزش علوم دریایی*، دوره ۹، شماره ۴، ص ۴۶-۲۳.
- حسینی گل‌افشانی، سیدمهدی، رازانی، امین و لطفی کندال، محمد (۱۴۰۲). وضعیت سرمایه اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، دوره ۱۸، شماره ۶۲، ص ۸۹-۶۶.
- حسینی گل‌افشانی، سیدمهدی، رازانی، امین و محمدی فاتح، اصغر (۱۴۰۱). الگوی سرمایه

اجتماعی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه راهبرد دفاعی*، دوره ۱۹، شماره ۴، ۱۰۳-۸۷

▪ حسینی فرد، سیدمجتبی، فیضی، طاهره و گرامی پور، مسعود (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی به مثابه راهبرد تحقق تاب‌آوری سازمانی برای بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط پژوهشی با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۸، ص ۲۶۰-۲۳۵.

▪ خرازیان، شهریار، اشرف‌گنجوی، فریده و زارعی، علی (۱۳۹۸). شنا سایی مولفه‌های فرهنگ سازمانی موثر بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی. *فصلنامه دانش‌شکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، دوره ۶۲، شماره ۵، ص ۲۳۲-۲۲۲.

▪ خیرگو، منصور و سهیلی، حمیدرضا (۱۳۹۷). ترسیم الگوی افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۵، شماره ۲، ص ۳۱۵-۳۳۶.

▪ زیاری، کرامت‌اله، ایستگلدی، مصطفی و عباس‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۲). سنجش عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی در بافت مرکزی مشهد. *فصلنامه جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای*، دوره ۱۱، شماره ۸، ص ۵۲-۸۳.

▪ سیدنورانی، سیدمحمد رضا (۱۳۹۴). بررسی نقش آموزش در ایجاد سرمایه اجتماعی در ایران. *فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی*، دوره ۵، شماره ۲۰، ص ۲۲-۴۶.

▪ شهرام‌نیا، سیدامیرمسعود؛ مهدیان، حسین، فلاحی، فریبرز و رهبرقاسمی، محمودرضا (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*، دوره ۱۴، شماره ۵۴، ص ۲۹-۶۰.

▪ طیب‌نیا، علی، سوری، علی و میرزابابایی، مبین (۱۳۹۸). تأثیر آموزش بر سرمایه اجتماعی. *فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، دوره ۹۱ شماره ۸، ص ۲۸۸-۲۶۱.

▪ عابدینی، علی، زارعی‌متین، حسن و عابدینی، حسین (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی براساس اندیشه مقام معظم رهبری. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، دوره ۲۷، شماره ۱، ص ۶۳-۳۷.

- عباس‌زاده، محمد، اسلامی، رضا و عزیززاده‌اقدام، محمداقرا (۱۳۹۰). اعتماد به دستگاه‌های اجرایی و عوامل موثر بر آن. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۲۲، شماره ۱، ص ۱-۲۶.
- فقیه، محمدعلی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی‌زاده، وجه اله و واعظی، رضا (۱۳۹۷). الگوی توسعه سرمایه اجتماعی. *فصلنامه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، دوره ۹، شماره ۴، ص ۱۲۷-۱۵۶.
- فوکویاما، فرانسیس (۲۰۰۳). *سرمایه اجتماعی و حفظ آن*. ترجمه: غلام‌عباس توسلی، (۱۳۸۵). تهران: انتشارات حکایت قلم نوین.
- کلمن، جیمز (۱۹۹۸). *بنیادهای نظریه اجتماعی*. ترجمه: منوچهر صبوری (۱۳۹۰). تهران: انتشارات نی.
- محمدی‌فاتح، اصغر و کریمی، حمید (۱۳۹۹). طراحی الگوی اندیشه مقام معظم فرمانده کل قوا درباره آمادگی دفاعی نیروهای مسلح. *فصلنامه علمی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۹-۳۸.
- ناصرپور، صادق و قرایی آشتیانی، محمدرضا (۱۴۰۲). تاثیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با میانجیگری دوسوتوانی نوآوری. *فصلنامه علمی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، دوره ۱۳، شماره ۵۲، ص ۲۵-۴۵.
- ناطق‌پور، محمدجواد، فیروزآبادی، سیداحمد (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در شهر تهران. *انجمن جامعه‌شناسی*، دوره ۶، شماره ۴، ص ۵۹-۹۱.
- وثوقی نیری، عبدالله و خزایی، سعید (۱۴۰۰). تاثیر هم‌تاپرووری بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در یک نیروی نظامی. *فصلنامه علمی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، دوره ۱۱، شماره ۴۵، ص ۱۴۹-۱۸۰.

- Ahn, M.Y. and Davis, H.H (۲۰۲۰). Sense of belonging as an indicator of social capital. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. ۴۰ No. ۷/۸, pp. ۶۲۷-۶۴۲.
- BoardShirazi, M.J., Esmaeili, M and Keshishyan, S, G (۲۰۲۱). Investigating Various Models Expressing the Factors Affecting Social Capital in Tehran, *International Journal of Political Science* ۱۱(۳):۱-۱۹
- Ciptono, A.,Setiyono, S.,Nurhidayati, F and Vikaliana, R (۲۰۱۹). Fuzzy Delphi method in education: A mapping, *Journal of Physics Conference Series*, DOI: ۱۰.۱۰۸۸/۱۷۴۲-۶۵۹۶/۱۳۶۰/۱/۰۱۲۰۲۹
- Dhakal, S.P (۲۰۱۶). Amethodological framework for ascertaining the social capital of environmental community organisations in urban Australia. *The International Journal of Sociology and Social Policy*. ۳۴(۱۱):۷۳۰-۷۴۶. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/IJSSP-۱۲-۲۰۱۳-۰۱۲۴
- Ekemen, A.M and Sesen, H.(2020).Dataset on Social Capital and Knowledge Interation in Project Management,*Journal of Pre-Proof*.DIB 105233
- Habibi, A., Jahantigh, F.F and Sarafrazi, A (۲۰۱۵). Fuzzy delphi technique for forecasting and screening items. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*. ۵ (۲):۱۳۰-۱۴۳.
- Hierro, A.F., Sánchez, M. Puente-Fernández , D. Montoya-Juárez,R and Roldán, C (۲۰۲۱). A Fuzzy Delphi Consensus Methodology Based on a Fuzzy Ranking. *Journal of Mar Arenas-Parra*, ۹(۱۸), ۲۳۲۳; <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/math.۹۱۸۲۳۲۳>
- Kapucu N., Demiroz, F (۲۰۱۵). A social network analysis approach to strengthening nonprofit collaboration. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*.; ۲۰(۱):۸۷-۱۰۱
- Nahapiet, J and Ghoshal, S (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, Vol. ۲۳. PP. ۲۴۲-۶۶.
- Panta, H (2020). Dose Social Capital Influence Corporate Risk Taking. *Journal of Behaviorial and Experimental Finance,School of Business*.
- Pasaman, S (۲۰۱۷). The Effect of Capital Adequacy Ratio, Net Interest Margin and NonPerforming Loans on Bank Profitability: The Case of Indonesia. *International Journal of Economics and Business Administration*, ۵(۳), ۷۰-۸۰.
- Srirama, M. V., Iyer, P. P., & Reddy, H (۲۰۲۰). Dimensions of social capital and learning culture: a case of an IT organization. *The Learning Organization*, ۲۷(۴), pp. ۳۳۷-۳۴۹

- Suryanto, T., Thalassinou, I.E (۲۰۱۷). Cultural Ethics and Consequences in Whistle-Blowing among Professional Accountants: An Empirical Analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*, ۶(۵۲); ۱۷۲۵-۱۷۳۱.

COPYRIGHTS

۲۰۲۵ by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>