

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۰۳

## تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی

غلامرضا نصیرپور<sup>۱</sup>

یاسر شیخ‌ویسی<sup>۲</sup>

### چکیده:

با توجه به اهمیت روزافزون سرمایه اجتماعی، امروزه بیش از هر زمان دیگری لزوم شناخت این مفهوم و سنجش آن احساس می‌شود. بالابردن میزان عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و ادارات نیز همیشه از دغدغه‌های مدیران و برنامه‌ریزان بوده است که در نیروهای مسلح این مسئله بیشتر نمایان بوده و حائز اهمیت است. در این تحقیق، هدف اصلی بررسی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح می‌باشد که اداره عقیدتی سیاسی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان سازمان معرف بررسی گردیده است. این تحقیق از نوع کاربردی بوده و به روش پیمایشی اجرا شده است. با پرسش‌نامه محقق‌ساخته سعی در گردآوری داده‌ها گردید و از روش کتابخانه‌ای و اسنادی به عنوان روش‌های مکمل استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب ارائه آماره‌های توصیفی و استنباطی انجام شده است و به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، آزمون تی بکار رفت. براساس نتایج حاصل از این پژوهش، مولفه‌های سرمایه اجتماعی (مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و روابط متقابل اجتماعی) به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی‌کننده عملکرد کارکنان می‌باشند. مؤلفه اعتماد اجتماعی به عنوان مؤلفه اول و مؤلفه مشارکت اجتماعی به عنوان مؤلفه دوم و مؤلفه روابط متقابل اجتماعی به عنوان مؤلفه سوم پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر عملکرد کارکنان می‌باشند. همچنین متغیر سرمایه اجتماعی در مجموع ۲۶ درصد عملکرد کارکنان در سازمان‌های نیروهای مسلح را تبیین می‌کنند.

### کلیدواژه‌ها:

عملکرد کارکنان، سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، روابط متقابل اجتماعی

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

۲- دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران (پژوهشگری) دانشگاه تهران

## مقدمه

بر اساس تحقیقات انجام شده یکی از مشکلات عدیده سازمان‌ها و ادارات دولتی در کشور در مقایسه با سایر کشورهای توسعه یافته صنعتی عدم احساس مسئولیت، وفاداری، دلبستگی و «عملکرد» پایین کارکنان می‌باشد. اخیراً «سرمایه اجتماعی» باعث ایجاد تئوری‌هایی شده است که پایه‌ای برای سایر مطالعات در زمینه‌های مختلف سازمانی می‌باشد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف سازمان و تأثیر در عملکرد کارکنان است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضاء آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. (محمدیان، ۱۳۸۲: ۱۱۴)

سازمان‌های نیروهای مسلح از جمله اداره عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز به جهت ایفای رسالت و مسئولیت خویش در عرصه جهاد، شهادت، آمادگی و استقامت در مقابل دشمنان طیف گسترده‌ای از نیروی انسانی را جذب نموده تا با آموزش‌های لازم و حفظ آمادگی، برای آسایش و امنیت و دفاع از سرزمین و میهن جان فشانی نمایند. بنابراین، در صورتی که عناصر سرمایه اجتماعی که در ارتباط تنگاتنگ با سرمایه انسانی می‌باشد به خوبی مورد بررسی قرار گیرد و در یک قالب منسجم مدون گردد، قادر است به خوبی در شناخت و تحلیل مسایل و مشکلات مختلف سازمانی مؤثر واقع شده و راهکارهای مناسبی را در بحث پیشگیری و رسیدگی به آنها در اختیار سیاست‌ها و برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت قرار دهد. با توجه به سطح‌بندی سرمایه اجتماعی در سه سطح، فردی، گروهی و اجتماعی در این پژوهش بیشتر از آنچه که به سطح فردی سرمایه اجتماعی پردازیم به سطوح گروهی و اجتماعی آن اشاره خواهیم کرد و با توجه به اینکه اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و بررسی تأثیر آن بر عملکرد کارکنان حائز اهمیت فراوانی بوده و پایین بودن میزان آن می‌تواند عامل شکل‌گیری مشکلات زیاد و کاهش عملکرد کارکنان باشد در این تحقیق به دنبال سنجش این متغیر در سطح اداره عقیدتی سیاسی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران هستیم تا مشخص شود وضعیت سرمایه اجتماعی در این اداره چه اندازه است و چه میزان بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد، که بتوان از نتایج بدست آمده، در برنامه‌ریزی‌ها و پیشبرد اهداف سازمانی و بالا بردن میزان عملکرد کارکنان بر اساس این اهداف و همچنین بالا بردن میزان سرمایه اجتماعی در سازمان استفاده نمود. با توجه به اینکه تاکنون پژوهش جامعی با موضوع سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا صورت

نگرفته است، به نظر می‌رسد یکی از عوامل موثر بر میزان «اثربخشی» فعالیت‌ها و پیشرفت این اداره و تحقق اهداف سازمانی و رسیدن به حد مطلوب مورد نظر فرماندهی معظم کل قوا داشتن میزان بالایی از سرمایه اجتماعی باشد. لازم به ذکر است سرمایه اجتماعی دارای شاخص‌های زیادی است اما از جمله مؤلفه‌های اصلی آن که ما در این بررسی آنها را مد نظر قرار داده و اکثر صاحب‌نظران این حوزه روی آنها توافق نظر دارند عبارتند از: اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و روابط متقابل اجتماعی. با توجه به مطالب ذکر شده، مسئله اساسی در این تحقیق بررسی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا می‌باشد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

سنجش و اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی همواره یکی از موضوعات مهمی است که توجه صاحب‌نظران حوزه علوم انسانی و مدیریت را به خود جلب نموده است. «سرمایه اجتماعی» یکی از آن مفاهیمی است که با سایر مباحث دیگر این حوزه ارتباط متقابل دارد. اثرگذاری سرمایه اجتماعی در توسعه سیاسی، اقتصادی، انسانی و پیشبرد اهداف سازمانی امری است که در پژوهش‌های گوناگون تأیید شده است و مسلماً تأثیر آن بر عملکرد کارکنان نیز قابل بحث و بررسی علمی است.

در راستای اهمیت و ضرورت تحقیق، توجه به چند نکته در زمینه سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در سازمان حائز اهمیت است:

۱) در شرایطی که جامعه ما مثل اغلب جوامع در حال توسعه برای دستیابی به توسعه اجتماعی تلاش می‌کند با مطالعات اجتماعی گسترده در حوزه‌هایی نظیر سرمایه اجتماعی می‌توان به شناخت بیشتر و بهتر مسائل اجتماعی نائل آمد و در نتیجه برای کنترل و هدایت آنها با توانایی بیشتری گام برداشت و در سازمان‌های نیروهای مسلح از جمله سازمان عقیدتی سیاسی و اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا هم می‌توان بسیاری از مسائل اجتماعی بوجود آمده ناشی از کاهش سرمایه اجتماعی را مرتفع نمود.

۲) از سوی دیگر بررسی میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های نیروهای مسلح به منظور اجرای موفق برنامه‌های «توسعه» بالا بردن میزان عملکرد کارکنان در راستای اهداف سازمانی،

جلب مشارکت داوطلبانه افراد، توانمند سازی گروه‌ها، ارتقاء قابلیت‌های انسانی و دستیابی به رفاه اجتماعی نقش بسزایی دارد.

۳) معضلات و آسیب‌های اجتماعی فراوانی گریبان‌گیر جامعه و حتی سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های نیروهای مسلح است. یکی از این آسیب‌ها که در حال تبدیل شدن به معضل اجتماعی است مسئله افول سرمایه اجتماعی است که موجب کاهش کارایی کارکنان در سازمان‌ها و ادارات، تبعیض، نابرابری، عدم حس اعتماد، کاهش مشارکت اجتماعی، افزایش انحرافات و اعتیاد، فروپاشی خانواده و حتی شکاف بین نسلی خواهد بود. اما اگر بپذیریم که مسئله افول سرمایه اجتماعی مسئله‌ای نیست که بتوان به سادگی از کنار آن گذشت آن وقت ضرورت چنین تحقیق‌هایی مشخص می‌شود.

مورد دیگری که بر اهمیت و ضرورت پرداختن به سرمایه اجتماعی در سازمان‌های نیروهای مسلح می‌افزاید، عملکرد کارکنان می‌باشد. در سازمان‌هایی که ویژگی‌هایی مانند اعتماد و هنجارهای شوق مشارکت و سرمایه اجتماعی به اندازه کافی فراهم نباشد، هزینه‌های همکاری افزایش یافته و تحقق عملکرد بستگی به برقراری نظام‌های نظارتی و کنترل پرهزینه پیدا خواهد کرد و در مقابل، وجود سرمایه اجتماعی به میزان کافی و مناسب سبب برقراری انسجام اجتماعی و اعتماد متقابل شده و هزینه تعاملات و همکاری‌های گروهی کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد.

در این پژوهش سرمایه اجتماعی در قالب مؤلفه‌های شبکه روابط متقابل، اعتماد و مشارکت اجتماعی بررسی خواهد شد که با توضیح این مؤلفه‌ها اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق بیشتر مشخص می‌شود. نخستین عنصر سرمایه اجتماعی مورد بررسی شبکه روابط متقابل می‌باشد که روابط متقابل ارتباطات دو شخص یا دو گروه است که می‌تواند به صورت‌های گوناگونی همچون: همکاری، مبادله و دوستی به خود بگیرد. همچنین شبکه روابط متقابل می‌تواند ارتباطات خانوادگی، همسایگی و ارتباطات متقابل در محیط کار را نیز شامل گردد. (مورهد و گریفین، ۱۳۸۳: ۹۶). بنابراین، چنانچه جامعه یا سازمانی از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشد روابط متقابل میان آحاد آنها به شکل مناسبی صورت خواهد پذیرفت و اثربخشی فعالیت‌های سازمانی بیشتر خواهد بود و عملکرد کارکنان نیز در حد مطلوبی می‌باشد. هر چقدر شبکه روابط متقابل قویتری میان کارکنان برقرار باشد، مسلماً فعالیت‌های آنها نیز با کیفیت بهتر و حجم بالاتری به انجام خواهد رسید و عملکرد کارکنان نیز رو به پیشرفت خواهد بود.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۲۷

بنابراین، در این تحقیق فرضیه اصلی به صورت زیر تعیین می‌گردد:

«بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد.»  
فرضیه های فرعی

۱- بین مشارکت اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد.

۲- بین اعتماد اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد.

۳- بین روابط متقابل اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد.

### ادبیات تحقیق و چارچوب نظری

عملکرد: عملکرد عبارتست از مجموع رفتارهایی در ارتباط با شغل، که افراد از خود نشان می‌دهند. در تعریفی دیگر عملکرد حاصل یا نتیجه‌ی فرآیند و تحقق اهداف می‌باشد، فرآیند به معنی مراحل مختلف انجام کار و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند. برای ارتقا عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم (گریفین ۱۳۷۵، ۴۷۰).

مفهوم سرمایه اجتماعی: جامعه‌شناسان معاصر برای بررسی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی در جامعه از مفهوم سرمایه اجتماعی بهره جسته‌اند. در دو دهه گذشته سرمایه اجتماعی از شکلهای و زمینه‌های مختلف به عنوان یکی از شاخص‌ترین مفاهیم علوم اجتماعی پدیدار گشته است. سرمایه اجتماعی حتی کمتر از سرمایه انسانی ملموس بوده و در روابط میان افراد تجسم می‌یابد. موقعی سرمایه اجتماعی به وجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون شود که کنش جمعی را تسهیل کند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶).

ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه‌های اجتماعی، ثروتی ارزشمند هستند. شبکه‌ها پایه‌ای برای انسجام اجتماعی به وجود می‌آورند.

سرمایه اجتماعی دلالت بر مجموعه روابط، شبکه‌ها، تعاملات، انجمن‌ها و موسساتی دارد که به واسطه هنجارها و ارزش‌های مشترک شکل گرفته و موجب گرمی اجتماع انسانی شده و کنش متقابل اجتماعی را تسهیل می‌نماید. در رویکردهای نظری جدید، ایده سرمایه اجتماعی به پیوندهای بین تجربیات فردی و فعالیت‌های روزانه سطح خرد و نهادها، انجمن‌ها و اجتماعات

در سطح میانی توجه دارد. در دوره معاصر، توجه به این مفهوم را باید در مواردی چون مخالفت علیه فردگرایی افراطی جستجو نمود (افتخاری، ۱۳۸۹: ۳۵۹-۳۵۸). اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان، همکاران، دارایی بسیار ارزشمندی هستند و فرد می تواند در شرایط بحرانی از آنها بهره مند شود.

وجود واژه اجتماعی در مفهوم سرمایه اجتماعی تأکید بر این دارد که این منابع دارایی شخصی و فردی نیستند. این منابع در شبکه روابط قرار دارند. سرمایه اجتماعی بستگی دارد که شما چه کسانی را می شناسید و با آنها در ارتباط هستید (حجم این ارتباطات، کیفیت آن و تنوع شبکه های ارتباطی فرد). واژه سرمایه نیز تأکید بر این دارد که سرمایه اجتماعی مثل سرمایه انسانی یا مالی مولد است: این سرمایه شما را قادر می سازد تا ارزشی بوجود آورید، کاری انجام دهید و یا به هدفی نایل آیید، لذا هیچ فردی نمی تواند بدون سرمایه اجتماعی به موفقیت برسد.

از دیدگاه زتومکا<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) سرمایه اجتماعی رابطه ای است در ابعاد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای یک پایگاه اجتماعی در شبکه تعاملی جامعه. برای هر پایگاه اجتماعی بالقوه چهار گزینه رابطه ای قابل تصور است: روابط اجتماعی، روابط اجباری، روابط گفتگومانی و روابط-مبادله (چلبی، ۱۳۷۵: ۳۸).

دلیل وجود تعاریف متعدد از این مفهوم علاقه رشته ها و حوزه های مختلف به این موضوع است. در زمینه تعریف سرمایه اجتماعی میتوان به سه نفر بطور مشخص اشاره کرد: پوتنام<sup>۲</sup> از سنت فلسفه سیاسی، کلمن<sup>۳</sup> و بوردیو<sup>۴</sup> از سنت جامعه شناسی.

تاریخچه مفهوم سرمایه اجتماعی: در دو دهه گذشته سرمایه اجتماعی از شکل ها و زمینه های مختلف به عنوان یکی از شاخص ترین مفاهیم از علوم اجتماعی پدیدار گشته است. ولی ریشه استفاده از این اصطلاح به سال ۱۹۱۶ و کاربرد اولیه آن به معلم جوانی به نام "هنیفن" باز می گردد. او در بحث از مراکز اجتماعات روستایی به اهمیت احیای مشارکت اجتماعی برای تداوم دموکراسی و توسعه تاکید کرد و مفهوم "سرمایه اجتماعی" را وضع کرد. هنیفن هر دو وجه منافع خصوصی و عمومی سرمایه اجتماعی را برجسته کرد اما به رغم این نوآوری مفهومی مورد توجه را برانگیخت و بدون هیچ اثری ناپدید شد.

- 
1. Zetomeka
  2. Putnam
  3. Coleman
  - 4 . Bourdieu

پس از آن، مفهوم سرمایه اجتماعی چندین بار به طور مستقل بازآفرینی شد. در دهه ۱۹۵۰ توسط جیکینز<sup>۱</sup> که برنامه‌ریز شهری بود برای تاکید بر ارزش جمعی پیوندهایی غیر رسمی، همایشی در کلان شهرهای جدید و در دهه ۱۹۷۰ توسط لوری اقتصاددان برای تحلیل میراث اجتماعی برده‌داری به کار گرفته شده است (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۵).

قبل از سال ۱۹۸۱ تعداد مقالات و مجلات علمی که در فهرست کلمات کلیدی آنها سرمایه اجتماعی وجود داشت فقط حدود ۲۰ مقاله بود. بین سال‌های ۱۹۹۱ و ۱۹۹۵، این تعداد به ۱۰۹ مقاله رسید و بین سال‌های ۱۹۹۶ و ۱۹۹۹ این تعداد به ۱۰۳ مقاله افزایش یافت (باوم، ۲۰۰۰: ۲۲). اما مفهوم سرمایه اجتماعی تنها در دهه‌ی ۱۹۸۰ بود که به شدت مورد توجه قرار گرفت و توانست با گسترش نظری و تجربی، جایگاه تعریف شده‌ای در میان نظریه‌های جامعه‌شناسی به خود اختصاص دهد. این امر عملاً مرهون کلمن جامعه‌شناس آمریکایی و تحقیق او در زمینه مشارکت در امور مدرسه در شهر شیکاگو است. پس از آن پیربورديو در فرانسه ابعاد دیگری از این مفهوم را روشن کرد. مطالعه پاتنام در زمینه رابطه سرمایه اجتماعی و نهادهای دموکراتیک در ایتالیا مخصوصاً از عوامل مؤثر در گسترش این مفهوم می باشد (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۷).

سرمایه اجتماعی مفهومی است که پیشینه طولانی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در پایان‌نامه‌ها و مقالات دانشگاهی به‌ویژه رشته جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش با کارهای افرادی چون کلمن، پیر بورديو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما<sup>۲</sup> افزایش یافته است. همچنین استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت‌های ملی، به عنوان راه حلی اجرا شدنی در سطح اجتماعات محلی و سازمان‌ها برای مشکلات توسعه مورد توجه سیاست‌گذاران و مسئولان کشوری قرار گرفته است (کاظمی پور، ۱۳۸۳: ۵۹).

ابعاد سرمایه اجتماعی:

بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی نشان می دهد که مفهوم سرمایه اجتماعی دارای ابعاد گوناگون است این ابعاد عبارتند از :

آگاهی: پیش شرط اولیه برای مشارکت اجتماعی آگاهی است. جایی که افراد از ماهیت مسایل آگاه نمی‌شوند یا ابزارهای موجود که از جوابگویی به این مشکلات بی‌خبرند، فرصت‌های مشارکت اجتماعی، حس قوی یا ذخیره اجتماعی هم پائین‌تر خواهد بود. همان طور که بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند دسترسی به اطلاعات به میزان زیادی منعکس کننده توانائی‌های افراد نیست اما توسط متغیرهای جمعیتی و اقتصادی - اجتماعی شکل می‌گیرد (علاقه‌بند، ۱۳۸۵: ۸۸).

اعتماد و همکاری متقابل: اعتماد به نفس باعث تسهیل همکاری می‌شود هر چه اعتماد در جامعه‌ای بیشتر باشد احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود، هم چنین خود همکاری نیز اعتماد ایجاد می‌کند. اعتماد که یکی از عناصر ضروری تقویت همکاری است عنصر غیر اختیاری و ناآگاهانه نیست. اعتماد مستلزم پیش بینی رفتار یک بازیگر مستقل است (ازکیا، ۱۳۸۳: ۵۴).

شبکه‌های مشارکت مدنی<sup>۱</sup>: شبکه‌های مشارکت مدنی یکی از اجزاء سرمایه اجتماعی می‌باشند و هر چه این شبکه‌ها در جامعه‌ای متراکم‌تر باشند احتمال همکاری شهروندان در جهت منافع متقابل بیشتر است اما چرا شبکه‌های مشارکت مدنی چنین تاثیر سودآور و قدرتمندی دارند؟ شبکه‌های مشارکت، هزینه‌های بالقوه عهدشکنی را در هر معامله‌ای افزایش می‌دهند. فرصت-طلبی منافی را که فرد انتظار دارد از دیگر معاملات همزمانش و معاملات آینده نصیبش شود، به خطر می‌اندازد. شبکه‌های مشارکت مدنی در زبان تئوری بازی‌ها پیوند درونی بازیها را افزایش می‌دهند منظور این است که فرد به سبب عهدشکنی، عدم پایبندی به هنجارهای مشوق عمل جمعی از سوی گروه مجازات طرد و در نتیجه زیان خواهد دید (همان ۵۲-۵۳).

آگاهی عمومی<sup>۲</sup>: اطلاعات موثرترین و کارآمدترین ثروت و سرمایه هر ملت است. اطلاعات میزان دانشی است که اعضای شبکه اجتماعی از یکدیگر دارند (بهرامی، ۱۳۸۱: ۳).

فوکویاما معتقد است قبل از ورود به هر سیستم اجتماعی یا تجاری، باید آگاهی کافی درباره شبکه‌های اعتماد موجود در آن سیستم و ویژگی‌های آن را به دست آورد (علوی، ۱۳۸۰: ۳۴). مسئولیت اجتماعی: مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (بارانی و گریفن، ۱۹۹۲: ۱۱).



تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۳۱

مسئولیت اجتماعی یکی از وظایف و تعهدات سازمان در جهت منتفع ساختن جامعه است به نحوی که هدف اولیه سازمان یعنی حداکثر کردن سود را صورتی متعادل بخشد (رابینسون، ۱۹۸۰: ۴۵).

دین و ایدئولوژی: دین می‌تواند نقش مهمی در ایجاد سرمایه اجتماعی بازی کند. برخی از مذاهب با ترویج ارزش‌هایی نظیر: مشارکت، صداقت، اعتماد و ایثار موجب می‌شوند سرمایه اجتماعی بالایی در بین پیروان خود ایجاد کنند. ایدئولوژی نیز می‌تواند با تحمیل این خواست به فرد که به سوی چیزی یا کسی غیر از خودش عمل کند سرمایه اجتماعی بوجود آورد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۹۱).

امنیت: یکی از بعدهای سیاسی سرمایه اجتماعی است. فرد با پیوستن به گروه، از تنهایی نجات پیدا می‌کند و احساس امنیت می‌نماید. کسی که عضو گروه می‌شود احساس قدرت بیشتری می‌کند و شک و تردیدی که از خود دارد کاهش می‌یابد و در برابر تهدیدات بهتر مقاومت می‌کند (سیمی، ۱۳۸۱: ۲۵).

تعزب و مشارکت سیاسی: یکی دیگر از ابعاد سرمایه اجتماعی میزان مشارکت شهروندان در بهبود نظام‌های سیاسی است. میزان مشارکت افراد در رأی‌گیری‌ها، مشارکت در احزاب و در تدوین برنامه‌ها را می‌توان از آن جمله دانست. در سطح سازمان نیز مشارکت کارکنان و مدیران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را می‌توان دلیلی بر وجود سرمایه اجتماعی دانست (علوی، ۱۳۸۰: ۳۷).

با توجه به اینکه در این پژوهش سه مؤلفه اعتماد، مشارکت و روابط متقابل را به عنوان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مد نظر داریم در این قسمت به نظریات صاحب‌نظران حوزه سرمایه اجتماعی در خصوص این سه مؤلفه می‌پردازیم.

اعتماد اجتماعی: اعتماد عبارت است از «تمایل خطرپذیری در بطن اجتماع بر اساس حس اعتماد به دیگران». به این شکل که دیگران بر اساس انتظار ما پاسخ داده و به روش‌های حمایتی دو جانبه عمل خواهند کرد و یا اینکه قصد آزاردهی ندارند (اوکاکس، ۱۹۹۸: ۳). اعتماد یک پدیده حساس و شکننده است و به وجود آمدن آن زمان زیادی می‌برد. باید دانست که اعتماد باعث به وجود آمدن اعتماد می‌شود. مزیت عمده اعتماد بین افراد، تسهیم اطلاعات

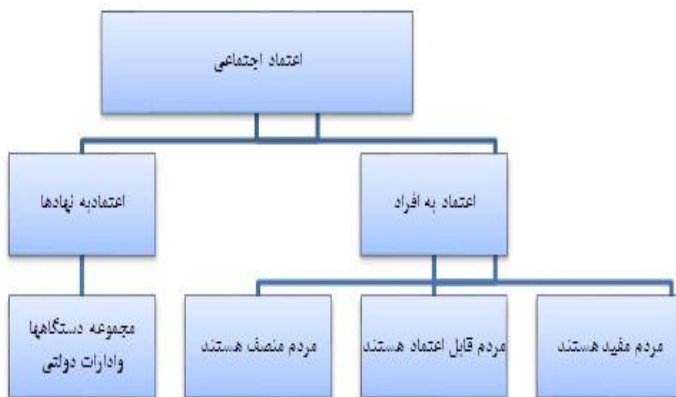
و همکاری می‌باشد. وقتی افراد اعتماد دارند که به عقاید آنان احترام گذاشته می‌شود و آنان تمایل بیشتری برای ارائه عقاید خلاق و اهداف و عقاید فردی دارند. (لینا، ۲۰۰۰: ۲۲۳). اعتماد اولین مشخصه سرمایه اجتماعی است که صاحب‌نظران درباره آن نظریه‌پردازی کرده‌اند. اعتماد را باید درون‌مایه سرمایه اجتماعی تلقی کرد، به گونه‌ای که فرانسیس فوکویاما از آن به‌عنوان محور اصلی سرمایه اجتماعی یاد می‌کند. از منظر فوکویاما اعتماد به کاهش هزینه‌ها و افزایش نتایج و تولید سازمان‌های عریض و طویل سیاسی - اجتماعی منجر می‌شود و به همین دلیل هر چه اعتماد افزایش می‌یابد، اثر بخشی رفتارها و فعالیت‌ها به طور کلی بیشتر می‌شود. کلمن معتقد است اعتماد در متن کنش‌های اجتماعی نمود پیدا می‌کند. به خصوص آن دسته از کنش‌هایی که جهت‌گیری معطوف به آینده دارند و آن نوعی رابطه کیفی است که به عقیده کلمن قدرت عمل کردن را تسهیل می‌کند (از کیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۸۳).

فوکویاما از اعتماد به مثابه شاخصی برای بیان سرمایه اجتماعی در معنای ارزش‌های جمعی شبکه‌های اجتماعی که بنیان رشد و ثبات اقتصادی را تشکیل می‌دهند استفاده می‌کند (بهزاد، ۱۳۸۴: ۸۸).

از نظر پاتنام نیز اعتماد از عناصر مهم سرمایه اجتماعی است و او اعتماد را ناشی از دو منبع می‌داند: یکی هنجارهای عمل متقابل و دیگری شبکه‌های مشارکت مدنی (کلدی، ۱۳۸۴: ۱۹۳).

مدل پاکستون یکی از مدل‌های معروف سرمایه اجتماعی است. او با پیروی از نظریات پاتنام و سایرین اعتماد را به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد و آن را در دو مقوله مجزا شامل اعتماد به افراد و اعتماد به نهادها و موسسات مورد توجه قرار می‌دهد.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۳۳



(مدل نظری پاکستان)

به استناد موارد ذکر شده و با استفاده از تئوری‌های مطرح شده و به خصوص دیدگاه پاتنام، کلمن و فوکویاما؛ اعتماد اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا در این پژوهش مورد توجه قرار می‌گیرد و همچنین با الگو قرار دادن مدل پاکستان اعتماد را در دو سطح اعتماد به افراد و اعتماد به نهادها بررسی می‌شود.

مشارکت اجتماعی<sup>۱</sup>: مشارکت اجتماعی به عنوان سرمایه اجتماعی به معنی شرکت دادن یا شرکت کردن است که سبب می‌شود هزینه‌های معین کاهش یابد. کلمن در این باره معتقد است سرمایه اجتماعی سبب می‌شود همکاری، روابط دو جانبه و مشارکت بین افراد گسترش یابد و او این مهم را دلیل سودمندی سرمایه اجتماعی می‌داند. (کلدی، ۱۳۸۴: ۱۹۰). پاتنام نیز مشارکت اجتماعی را یکی از اشکال ضروری سرمایه اجتماعی می‌داند و معتقد است در آن دسته از گروهها و جوامع که هنجارهای مبتنی بر همکاری، مشارکت دو جانبه و روابط متقابل حاکم است به شکل مطلوب و موثری بر مشکلات جمعی فائق می‌آیند و مشارکت اجتماعی باعث کاهش هزینه‌ها در معاملات و موجب تسهیل همکاری است. فوکویاما نیز ضمن تاکید بر اهمیت مقوله مشارکت اجتماعی معتقد است: هنجارهای اجتماعی در رابطه با مقوله سرمایه

اجتماعی به دو دسته تقسیم می‌شوند: الف) هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی ب) هنجارهای غیر مولد سرمایه اجتماعی

هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی آن دسته از هنجارهایی هستند که به ارتقاء همکاری و مشارکت میان اعضای گروه می‌انجامد. (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰). در پژوهش حاضر با تأکید بر دیدگاه صاحب‌نظران مطروحه مشارکت اجتماعی نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار سرمایه اجتماعی بر عملکرد کاری کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا در نظر گرفته می‌شود و مشارکت را در دو سطح رسمی و غیر رسمی در نظر می‌گیریم.

روابط متقابل<sup>۱</sup>: در قرن حاضر نیروهای اقتصادی رونق یافته و اندازه دولت رشد قابل توجهی داشته ولی در مقابل شبکه‌های روابط اجتماعی تا حدودی کاهش یافته است. اکنون به نظر می‌رسد به تعبیر وولف، هم بازار و هم دولت به انسان‌ها به عنوان پیروان قواعد می‌نگرند نه قاعده‌سازان. تضعیف اجتماع برای دولت و بازار هم مشکلاتی پدید آورده است. به همین جهت سیاست‌گذاری‌های عمومی باید بکوشند تا تعادل درستی بین اقتصاد، بازار، دولت و جامعه مدنی به وجود آورند، ولی در اغلب موارد نقش بازار و دولت افزایش یافته و اجتماع تضعیف شده است. یک گروه بر اقتصاد بازار تأکید دارند و گروه دیگر بر روابط دولت و شهروندان تأکید می‌نمایند. هر دو جناح شخص ثالث را فراموش کرده‌اند، یعنی روابط حاکم در بین مردم. در دولت‌های امروزی، بحث سرمایه اجتماعی در کانون مباحث قرار دارد. در حال حاضر بحث زیادی در مورد اهمیت اجتماع برای ثبات اجتماعی و انسجام صورت می‌گیرد. این گفتمان ریشه در نگرانی در خصوص تغییر ماهیت خانواده و شبکه‌های موجود در اجتماع دارد (وارنر، ۱۹۹۹: ص ۱۱۴).

روابط اجتماعی شامل گونه‌های خاص از روابط از قبیل دوستی، ارتباط خانوادگی، خویشاوندی و یا مناسبات متقابل فرهنگی می‌شود که تولید کننده اعتماد مبتنی بر «تعلق هنجاری» می‌باشد (افتخاری، ۱۳۸۹: ۳۱۶).

با توجه به مقوله روابط اجتماعی، از سرمایه اجتماعی تعاریف زیادی ارائه گردیده است. فوکویاما معتقد است: سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده است و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (فوکویاما، ۱۹۹۵: ۵).

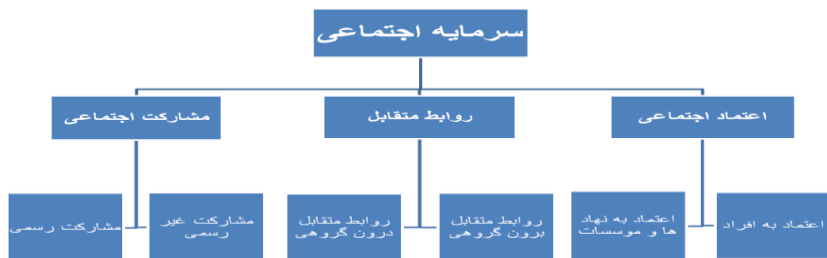
تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۳۵

سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اجزای گروهی که همکاری و تعاون در میان‌شان مجاز است، در آن سهیم هستند (الوانی و شیروانی، ۱۳۷۸: ۲۹).

بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای می‌داند که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط متقابل انسانی و هنجارها بر روی کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی است. از جمله کسان دیگری که به بحث شبکه‌ها و روابط متقابل به منزله سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند، جیمز کلنن است. نتایج یافته‌های کلنن در بعد سرمایه اجتماعی خانواده و نقش آن در کیفیت آموزشی کودکان در ارتقاء سرمایه انسانی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در درون خانواده باعث می‌شود سرمایه انسانی بزرگترها در اختیار کودکان قرار گیرد. نداشتن روابط متقابل و رابطه ضعیف کودکان با پدر و مادر ممکن است از عوامل متعددی ناشی شود و این امر باعث می‌گردد که هر قدر سرمایه انسانی در پدر و مادر موجود باشد کودک از آن بهره‌ای نبرد، زیرا سرمایه اجتماعی در آن جا وجود ندارد (کلنن، ۱۳۸۴: ۷۴).

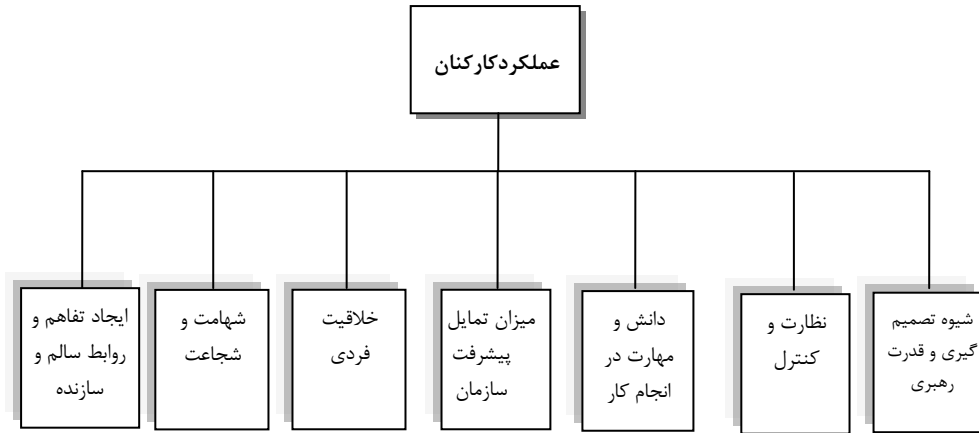
مدل نظری متغیر سرمایه اجتماعی:

از آنجا که هدف این پژوهش بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا می‌باشد مدل نظری متغیر سرمایه اجتماعی به صورت زیر تدوین شده است:

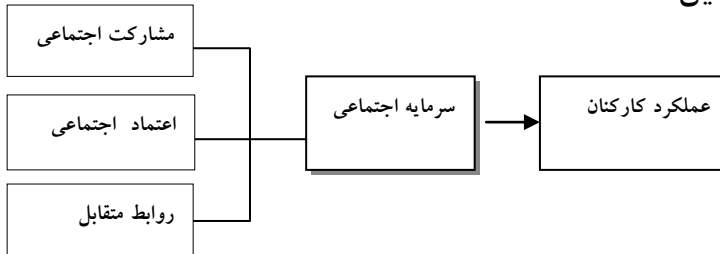


مدل نظری متغیر عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا

مدل نظری این متغیر بر اساس فرم‌های مصوب (ن پ ۲) که به صورت سالیانه برای هر یک از کارکنان تکمیل می‌گردد طراحی شده است و از شاخص‌های موجود تعداد ۷ شاخص برای بررسی عملکرد کارکنان در نظر گرفته شده است.



### مدل نظری تحقیق:



### روش شناسی!

روش تحقیق در این پژوهش «پیمایشی» بوده و هدف آن بررسی روابط میان «متغیرهای مستقل» با «متغیرهای وابسته» می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از لحاظ روش پژوهش از نوع کمی است. همچنین در جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده و روش «کتابخانه‌ای- اسنادی» نیز به عنوان روش مکمل مورد استفاده قرار گرفته است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از تکنیک‌های آماری مختلفی از جمله «همبستگی پیرسون»، «تحلیل مسیر» و، «رگرسیون خطی چندمتغیره» و... استفاده شده است. در این تحقیق کلیه کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا به عنوان جامعه آماری<sup>۲</sup> مورد توجه می‌باشند و به منظور انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده

1. methodology
2. statestecal population

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۳۷

استفاده شده است. برای این نمونه‌گیری از جدول اعداد تصادفی استفاده شده است. بر این اساس ابتدا تمامی جامعه آماری (کارکنان اداره عقیدتی سیاسی) شماره‌گذاری شده و بر حسب شماره‌ها جدول تنظیم شده است. سپس به جدول ارقام تصادفی مراجعه و یک شماره تصادفی در آن اخذ و با هر شماره که از جدول تصادفی به دست آمده، فردی که با آن شماره مشخص گردیده است در حوزه جمعیت نمونه قرار گرفته است. برای تعیین حجم نمونه<sup>۱</sup> جامعه آماری مورد نظر از فرمول کوکران<sup>۲</sup> استفاده شده است. با توجه به جمعیت کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۹۶ پرسشنامه برآورد گردید. اما به لحاظ کسب اطمینان از تکمیل پرسشنامه‌ها تعداد ۲۰۰ پرسشنامه تکثیر و بر اساس نمونه تکمیل گردید.

اعتبار<sup>۳</sup>: برای روایی این پژوهش سعی گردید تا سوالات مطرح شده در اختیار داوران متخصص قرار گرفته و برای سنجش متغیرها از گویه‌هایی استفاده شود که اساتید و داوران بر آنها تأکید دارند.

پایایی<sup>۴</sup>: به منظور سنجش پایایی پرسشنامه، تعداد ۲۰ پرسشنامه به صورت «پیش آزمون» توزیع گردید که با محاسبه «آلفا کرونباخ» در نرم افزار SPSS، عدد ۰/۸۴۵ بدست آمد که نشان از بالا بودن پایایی پرسشنامه می باشد.

تعداد سؤالات پرسشنامه	آلفای کرونباخ محاسبه شده	آلفای کرونباخ استاندارد شده
۵۱	۰/۷۷۲	۰/۸۴۵

#### تعریف مفاهیم و متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته<sup>۵</sup>: در این تحقیق «عملکرد کارکنان» به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شود. تعریف مفهومی: به میزان بازده مورد انتظار فعالیت‌های انجام شده در زمانی معین بر اساس اهداف تعیین شده گفته می‌شود که بر اساس میزان دستیابی به هدف سنجیده می‌شود (شعبانی، ۱۳۸۸: ۸۸).

1. Sample Size
2. Cochran
- 3 . Validity
4. Reliability
5. Dependent Variable

تعریف عملیاتی: عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا بر اساس فرم‌های مصوب ارزیابی کارکنان (از ۱۰۰ نمره) که شامل ۶ قسمت زیر می‌باشد به صورت سالیانه محاسبه می‌شود:

- ۱- نمره مقاومت جسمانی (از ۱۰ نمره)
- ۲- نمره آزمون معلومات نظامی (از ۱۶ نمره)
- ۳- نمره بازرسی (از ۱۰ نمره)
- ۴- نمره تشویقات و تنبیهات (از ۶ نمره)
- ۵- نمره کمیسیون ارزیابی (از ۸ نمره)
- ۶- نمره تعرفه ن.پ. ۱۲ (این تعرفه شامل ۵۰ نمره می‌باشد که بر اساس سؤالات مطرح شده در یک پرسشنامه ۲۵ سؤالی مصوب که توسط رئیس هر معاونت/ قسمت برای کارکنان تکمیل می‌گردد)

در این تحقیق برای ارزیابی عملکرد کارکنان از شاخص‌های مصوب مطرح شده برای نمره تعرفه ن پ ۲ استفاده شده و با توجه به موضوع تحقیق تعداد ۷ شاخص از شاخص‌های عنوان شده به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفته است:

- ۱- شیوه تصمیم‌گیری و قدرت رهبری ۲- نظارت و کنترل ۳- دانش و مهارت در انجام کار
- ۴- میزان تمایل به پیشرفت سازمان ۵- خلاقیت فردی ۶- شهامت و شجاعت ۷- ایجاد تفاهم و روابط سالم و سازنده

متغیرهای مستقل<sup>۱</sup>: در این تحقیق متغیرهای مستقل عبارتند از: «سرمایه اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و روابط اجتماعی»  
سرمایه اجتماعی

تعریف مفهومی: سرمایه اجتماعی را صاحب‌نظران به صورت‌های مختلف تعریف کرده‌اند:

- ۱- سرمایه اجتماعی، موضوعاتی اعم از شدت و کیفیت روابط و تعاملات بین افراد و گروه‌ها، احساس تعهد و اعتماد دو جانبه نسبت به هنجارها و ارزش‌های مشترک را شامل می‌شود و به عنوان یک حس تعلق و همبستگی، پایه مهم پیوستگی اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (کاراکن و جانسون، ۱۹۹۸، به نقل از بهزاد، ۱۳۸۱: ۴۴).

- ۲- سرمایه اجتماعی شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیررسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می‌شود (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۴۴).

<sup>۱</sup> . تعرفه ارزیابی کارکنان مشمول قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران



تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۳۹

۳- تعریف پاتنام: به نظر او سرمایه اجتماعی به خصوصیتی از سازمان‌های اجتماعی نظیر شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که همکاری و هماهنگی برای منافع را تسهیل می‌نماید.

۴- تعریف کلمن: سرمایه اجتماعی منبعی اجتماعی و ساختاری است، دارایی و سرمایه افراد محسوب می‌شود. این دارایی شیء واحدی نیست بلکه ویژگی‌هایی است که در ساختارهای اجتماعی وجود دارد و باعث می‌شود افراد با سهولت بیشتری وارد کنش اجتماعی شوند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۷).

۵- سرمایه اجتماعی شامل روابط قراردادی و ساختاری نهادهای کلان اعم از دولت و رژیم‌های سیاسی و نظام‌های حقوقی و قضایی می‌شود (نورث، ۱۳۷۷: ۲۲).

بر اساس تعاریف فوق صاحب‌نظران هشت عنصر مهم سرمایه اجتماعی را به قرار زیر مطرح کرده‌اند:

مشارکت اجتماعی - کنش‌گرایی در یک موقعیت اجتماعی - احساس اعتماد و امنیت - پیوند همسایگی - پیوند دوستی و خانوادگی - ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها - بها دادن به زندگی و پیوند - های کاری (قهفروض، ۱۳۸۲: ۱۱)

از دیدگاه دیگر تئوری‌های مربوط به سرمایه اجتماعی را می‌توان به دو گروه تقسیم نمود:

الف) در گروه اول به تبعیت از پاتنام (۱۹۹۳)، سرمایه اجتماعی پدیده‌ای فرهنگی تعریف می‌شود که نشان دهنده میزان اهمیت و توجه اعضای جامعه نسبت به امور مدنی بوده و بیانگر وجود هنجارهای اجتماعی مروج کنش جمعی و میزان اعتماد به نهادهای عمومی می‌باشد.

ب) در گروه دوم به تبعیت از بوردیو (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی نوعی سرمایه‌گذاری افراد در شبکه‌های اجتماعی تلقی می‌شود و اندوخته سرمایه اجتماعی فرد بیانگر قدرت او می‌باشد.

در یک نگاه کلی شاید بتوان گفت اگر چه تعاریف متعدد و متفاوتی از سرمایه اجتماعی ارائه شده است اما هیچ یک نقیض یکدیگر نیستند بلکه متمم و مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند.

تعریف عملیاتی: در این پژوهش برای سنجش سرمایه اجتماعی از شاخص زیر استفاده شده است:

۱- مشارکت اجتماعی

۲- اعتماد اجتماعی

۳- روابط متقابل اجتماعی

### اعتماد اجتماعی<sup>۱</sup>:

تعریف مفهومی: اعتماد کردن نوعی استراتژی مهم در مواجهه با شرایط نامعین و کنترل ناپذیر آینده است. اعتماد همچنین عبارت است از نوعی طرح آسان سازی که افراد را قادر به انطباق با محیط پیچیده اجتماعی و استفاده از امکانات روز افزون آن می سازد. (زتومکا، ۱۳۸۴: ۲۹)

همچنین این مفهوم بر انتظارات، تعهدات اکتسابی و تایید شده به لحاظ اجتماعی که افراد نسبت به یکدیگر و سازمان ها و نهادهای مربوط به زندگی اجتماعی خود دارند دلالت دارد.

در تعریفی دیگر اعتماد عبارت است از تمایل به خطرپذیری در بطن اجتماع، بر اساس حس اعتماد به دیگران، به این شکل که دیگران بر اساس انتظار ما پاسخ داده و به روش حمایتی دو جانبه عمل خواهند کرد و یا دست کم قصد آزار دهی ندارند. (طلوعی و کاووسی، ۱۳۸۵: ۲۷)

تعریف عملیاتی: در این پژوهش اعتماد در دو سطح اعتماد به افراد و اعتماد به نهادها و بر اساس شاخص های زیر مورد بررسی قرار می گیرد:

- ۱- میزان اعتماد کارکنان به همکاران
- ۲- میزان اعتماد کارکنان به همسایگان،
- ۳- میزان اعتماد کارکنان به افراد فامیل
- ۴- میزان اعتماد کارکنان به دیگر نیرو های نظامی
- ۵- میزان اعتماد کارکنان به هیئت رئیسه

### مشارکت اجتماعی<sup>۲</sup>

تعریف مفهومی: مشارکت اجتماعی فرایندی آگاهانه، داوطلبانه، جمعی و مبتنی بر برنامه مشخصی است که به عنوان فعالیتی اجتماعی- اقتصادی در قالب انجمن ها، گروهها، سازمانهای محلی و غیردولتی است. (ازکیا و فیروز آبادی، ۱۳۸۳: ۵۹)

تعریف عملیاتی: در این پژوهش مشارکت اجتماعی در دو سطح مشارکت رسمی و غیررسمی مورد بررسی قرار می گیرد و شاخص های زیر مد نظر قرار می گیرد:

- ۱- مشارکت افراد در انتخابات های مختلف برگزار شده
- ۲- مشارکت در اجرای برنامه ها و فعالیت ها بر اساس اهداف سازمانی
- ۳- مشارکت در برگزاری همایش ها، و شرکت در آنها

- ۴- مشارکت با دیگر قسمت‌ها و معاونت‌ها برای انجام بهتر وظایف محوله
- ۵- مشارکت فرد در فعالیت‌های خیریه و داوطلبانه
- ۶- مشارکت در صندوق قرض الحسنه
- ۷- شرکت در مسابقات فوق برنامه از جمله: فراخوان‌های کتاب خوانی و مقاله نویسی
- ۸- شرکت در کلاسهای آموزشی مختلف و ...

### روابط متقابل

تعریف مفهومی: روابط متقابل در کل ناظر بر میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنش‌گران، گروه‌ها و خرده فرهنگ تمایز یافته است. هنجار روابط متقابل به طور بالقوه در روابطی که با هم هست وجود دارد ولی فقط در رابطه با دوستانمان است که از قوه به فعل در می‌آید (تاج بخش، ۱۳۸۴: ۱۷۰).

روابط متقابل ارتباط میان دو شخص یا دو گروه است که می‌توانند صورت‌های گوناگونی چون همکاری، مبادله، وصلت و دوستی به خود بگیرد. همچنین روابط متقابل می‌توانند ارتباطات متقابل خانوادگی، همسایگی و محیط کار را نیز شامل گردد. توسعه ارتباطات غیر رسمی باعث افزایش اعتماد متقابل می‌شود که این افزایش باعث کاهش اثر تفاوت‌های ناشی از مقام می‌گردد. (مورهدو گرین، ۱۳۸۳: ص ۲۹۶)

تعریف عملیاتی: در این پژوهش ارتباط متقابل در دو سطح ارتباطات درون گروهی و برون گروهی مورد بررسی قرار می‌گیرد و شاخص‌های زیر مد نظر قرار گرفته است:

- ۱- ارتباط با همکاران در اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا و کارکنان عقیدتی سیاسی‌های تابعه
- ۲- ارتباط با همسایگان و افراد محله
- ۳- ارتباط با افراد فامیل و خویشاوندان
- ۴- ارتباط با دیگر معاونت‌های ستاد آجا و کارکنان حوزه مرکزی سازمان عقیدتی سیاسی و سایر نیروهای مسلح

### یافته‌های پژوهش

اطلاعات مربوط به درجه/رتبه پاسخ‌گویان نشان می‌دهد که ۳۸ درصد از آنان افسر ارشد، ۴۲ درصد افسر جزء و ۲۰ درصد نیز درجه‌دار هستند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان (۳۷ درصد)

دارای سنوات خدمتی بین ۱۴-۱۰ سال می‌باشند. ضمن اینکه از لحاظ تحصیلات بیشتر پاسخ دهندگان (۴۳/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند.

در این پژوهش برای هر یک از متغیرها (روابط متقابل اجتماعی، مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی) سؤالاتی با توجه به شاخص‌های در نظر گرفته شده طراحی شده است. در هر سؤال، گزینه‌ها با توجه به جهت مثبت یا منفی ارزش‌گذاری شده و امتیاز هر فرد با جمع نمودن نمره سؤالات مربوط بدست آمده است. سپس با توجه به کمترین و بیشترین نمره، طیف پیوسته‌ای ترسیم شده که نمره‌های مقدار کم، متوسط و بالا را نشان می‌دهد که نمره-های بدست آمده به شرح جدول ذیل می‌باشد.

همچنین با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی، مرکب از ۳ متغیر (مشارکت اجتماعی، روابط متقابل اجتماعی، اعتماد اجتماعی) است، با جمع نمودن نمره هر فرد در این ۳ متغیر، می‌توان نمره سرمایه اجتماعی هر فرد را بدست آورد. که با توجه به نمرات سرمایه اجتماعی افراد جدول زیر تکمیل گردید.

متغیرها/ سطوح	نمره کل از ۵	بالا	متوسط	پایین
روابط متقابل اجتماعی	۲/۱	٪۳۹	٪۴۸	٪۱۳
مشارکت اجتماعی	۲/۳	٪۴۸	٪۳۴	٪۱۸
اعتماد اجتماعی	۲/۸	٪۱۹	٪۴۷	٪۳۴
سرمایه اجتماعی	۲/۴	٪۳۶	٪۴۵	٪۱۹

جدول شماره (۷): نمره متغیرها

با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت سرمایه اجتماعی در این جامعه در حد متوسطی می‌باشد، به طوری که ۳۶ درصد از این جامعه دارای سرمایه اجتماعی بالا، ۴۵ درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط و ۱۹ درصد دارای سرمایه اجتماعی پایین هستند و نمره کل ۳/۴ از ۵ نمره است که نمره متوسط رو به بالایی می‌باشد. نتایج این تحقیق، با تحقیقات انجام شده در جوامع دیگر در داخل کشور مطابقت دارد.

روند رو به کاهش سرمایه اجتماعی توسط محققان مختلفی مطرح شده است (چلپی، ۱۳۸۴. فیروزآبادی، ۱۳۸۳) و این مسئله به یک نگرانی بزرگ تبدیل شده است. کاهش سرمایه اجتماعی می‌تواند به رشد انحرافات اجتماعی و کاهش بهره‌وری و پایین آمدن عملکرد کارکنان در سازمان‌ها منجر شود و مانع از شکل‌گیری نهادهای مدنی شود و خطری برای دموکراسی به شمار آید. همچنین در این تحقیق عملکرد کارکنان با استفاده از هفت شاخص از شاخص‌های مصوب که برای تعیین عملکرد سالیانه کارکنان استفاده می‌شود سنجیده شده است. با توجه به اینکه عملکرد کارکنان، مرکب از ۷ شاخص مطرح شده می‌باشد که با جمع

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۴۳

نمره هر فرد در این ۷ شاخص، می‌توان نمره عملکرد هر یک از کارکنان را بدست آورد که با توجه به نمرات افراد می‌توان جدول ۸ را تکمیل کرد.

شاخص‌ها	نمره کل از ۵	بالا	متوسط	پایین
شیوه تصمیم‌گیری و قدرت رهبری	۴/۱	٪۶۰	٪۲۱	٪۱۹
نظارت و کنترل	۲/۹	٪۳۲	٪۴۴	٪۲۴
دانش و مهارت در انجام کار	۲/۶	٪۳۰	٪۴۱	٪۲۹
میزان تمایل به پیشرفت سازمان	۲/۷	٪۲۷	٪۵۷	٪۱۶
خلاقیت فردی	۳/۶	٪۴۶	٪۴۴	٪۲۰
شهامت و شجاعت	۴/۲	٪۶۲	٪۳۰	٪۸
ایجاد تفاهم و روابط سازنده	۲/۷	٪۱۹	٪۴۵	٪۳۶
عملکرد کارکنان	۳/۳	٪۴۲	٪۳۹	٪۱۹

جدول شماره (۸): نمره کل متغیرها

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

در پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت موضوع، برای اندازه‌گیری «رابطه» بین متغیرهای مستقل و وابسته از «آماره تی» استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی اینکه هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تا چه حد و در چه جهتی عملکرد کارکنان را پیش بینی می‌کند، رگرسیون چند متغیره (به شیوه همزمان) محاسبه شد.

فرضیه فرعی اول:

«بین مشارکت اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و

معنی‌داری وجود دارد»

روش آماری	مقدار	خطای استاندارد	سطح معناداری (2X)
آماره تی (t)	۴/۳۹۵	۰/۰۷۹	۰/۰۰۱

جدول شماره (۹): نتایج مربوط به آزمون آماری فرضیه اول

همانطور که از جدول بالا مشخص است، میزان معناداری نیز برابر (۰/۰۰۱) می‌باشد و از آنجایی که برای معنادار بودن فرضیه بایستی میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، پس شرط معناداری در این فرضیه برقرار بوده و در نتیجه فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان عنوان کرد که بین مشارکت اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین به منظور بررسی اینکه هر یک از مؤلفه‌های مشارکت اجتماعی تا چه حد و در چه جهتی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، رگرسیون چند متغیره (به شیوه همزمان) محاسبه شد. نتایج معادله رگرسیون در جدول زیر آمده است.

مؤلفه های مشارکت اجتماعی	R	R2	ضریب رگرسیون	ضریب استاندارد رگرسیون	سطح معنی داری
مشارکت رسمی	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۴۸	۰/۲۲	۰/۰۲
مشارکت غیر رسمی			۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۳

جدول شماره (۱۰): رگرسیون چند متغیره

همانگونه که یافته‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، عامل مشارکت رسمی و غیررسمی به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کننده عملکرد کارکنان می‌باشند. عامل مشارکت رسمی در مقایسه با مشارکت غیررسمی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر عملکرد کارکنان می‌باشد. این دو عامل در مجموع ۲۳ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می‌کنند.  
فرضیه فرعی دوم:

«بین اعتماد اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد»

روش آماری	مقدار t	خطای استاندارد	سطح معناداری (2X)
آماره تی (t)	۵/۴۶۵	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰

جدول شماره (۱۱): نتایج مربوط به آزمون آماری فرضیه دوم

همانطور که از جدول بالا مشخص است، میزان معناداری برابر (۰/۰۰۰) می‌باشد و از آنجایی که برای معنادار بودن فرضیه بایستی میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، پس شرط معناداری در این فرضیه برقرار بوده و در نتیجه فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان عنوان کرد که بین اعتماد اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی اینکه هر یک از مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی تا چه حد و در چه جهتی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، رگرسیون چند متغیره (به شیوه همزمان) محاسبه شد. نتایج معادله رگرسیون در جدول زیر آمده است.

مؤلفه های اعتماد اجتماعی	R	R2	ضریب رگرسیون	ضریب استاندارد رگرسیون	سطح معنی داری
اعتماد به افراد	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۵۷	۰/۳۱	۰/۰۰۰
اعتماد به نهادها و سازمانها			۰/۵۰	۰/۲۸	۰/۰۰۲

جدول شماره (۱۲): رگرسیون چند متغیره

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۴۵

همانگونه که یافته‌های جدول ۱۲ نشان می‌دهد، عامل اعتماد به افراد و اعتماد به نهادها و سازمانها به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کننده عملکرد کارکنان می‌باشند. عامل اعتماد به افراد در مقایسه با اعتماد به نهادها و سازمانها، پیش‌بینی کننده قوی‌تر عملکرد کارکنان می‌باشد. این دو عامل در مجموع ۳۶ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می‌کنند.  
فرضیه فرعی سوم:

«بین روابط متقابل اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد»

روش آماری	مقدار t	خطای استاندارد	سطح معناداری (2x)
آماره تی (1)	۴/۲۶۲	۰/۰۷۸	۰/۰۰۴

جدول شماره (۱۳): نتایج مربوط به آزمون آماری فرضیه دوم

همانطور که از جدول شماره ۱۳ مشخص است، میزان معناداری نیز برابر (۰/۰۰۴) می‌باشد و از آنجایی که برای معنادار بودن فرضیه بایستی میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، پس شرط معناداری در این فرضیه برقرار بوده و در نتیجه فرضیه Ho رد و فرضیه H1 مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان عنوان کرد که بین روابط متقابل اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین به منظور بررسی اینکه هر یک از مؤلفه‌های روابط متقابل اجتماعی تا چه حد و در چه جهتی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، رگرسیون چند متغیره (به شیوه همزمان) محاسبه شد. نتایج معادله رگرسیون در جدول زیر آمده است.

مؤلفه های روابط متقابل اجتماعی	R	R2	ضریب رگرسیون	ضریب استاندارد رگرسیون	سطح معنی داری
روابط درون گروهی	۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۴۷	۰/۲۸	۰/۰۰۲
روابط برون گروهی			۰/۴۴	۰/۲۲	۰/۰۰۳

جدول شماره (۱۴): رگرسیون چند متغیره

همانگونه که یافته‌های جدول ۱۴ نشان می‌دهد، عامل روابط درون گروهی و برون گروهی به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کننده عملکرد کارکنان می‌باشند. عامل روابط درون گروهی در مقایسه با برون گروهی، پیش‌بینی کننده قوی‌تر عملکرد کارکنان می‌باشد. این دو عامل در مجموع ۲۰ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می‌کنند.

فرضیه اصلی:

« بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه وجود دارد.»

روش آماری	مقدار t	خطای استاندارد	سطح معناداری (2%)
آماره تی (t)	۴/۷۰۷	۰/۰۶۴	۰/۰۰۰

جدول شماره (۱۵): نتایج مربوط به آزمون آماری فرضیه دوم

همانطور که از جدول بالا مشخص است، میزان معناداری نیز برابر (۰/۰۰۰) می باشد و از آنجایی که برای معنادار بودن فرضیه بایستی میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، پس شرط معناداری در این فرضیه برقرار بوده و در نتیجه فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  مورد پذیرش قرار می گیرد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان عنوان کرد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین به منظور بررسی اینکه هر یک از مؤلفه های سرمایه اجتماعی تا چه حد و در چه جهتی عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند، رگرسیون چند متغیره (به شیوه همزمان) محاسبه شد. نتایج معادله رگرسیون در جدول زیر آمده است.

مؤلفه های سرمایه اجتماعی	R	R2	ضریب رگرسیون	ضریب استاندارد	سطح معنی داری
مشارکت اجتماعی	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۵۴	۰/۳۷	۰/۰۰۱
اعتماد اجتماعی			۰/۵۵	۰/۲۶	۰/۰۰۰
روابط متقابل اجتماعی			۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۰۰۴

جدول شماره (۱۶): رگرسیون چند متغیره

همانگونه که یافته های جدول ۱۶ نشان می دهد، عوامل مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و روابط متقابل اجتماعی به صورت مثبت و معنی داری پیش بینی کننده عملکرد کارکنان می باشند. عامل اعتماد اجتماعی به عنوان عامل اول و عامل مشارکت اجتماعی به عنوان عامل دوم و عامل روابط متقابل اجتماعی به عنوان عامل سوم پیش بینی کننده قوی تر عملکرد کارکنان می باشند. متغیر سرمایه اجتماعی در مجموع ۲۳ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می کنند.

نتیجه گیری

با بررسی ادبیات تحقیق و اطلاعات گردآوری شده می توان به این نکته پی برد که سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه های تأثیر گذار بر عملکرد کارکنان در سازمان ها بویژه سازمان های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مطرح می باشد. با توجه به یافته های



تحقیق می‌توان عنوان نمود که میزان مشارکت اجتماعی (با کسب نمره ۳/۳ از ۵) در بین کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا و میزان اعتماد اجتماعی (با کسب نمره ۳/۸ از ۵) و میزان روابط متقابل اجتماعی در بین کارکنان نیز (با کسب نمره ۱/۳ از ۵) در حد قابل قبول و بالایی است. بنابراین در مجموع می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا تقریباً در حد بالایی می‌باشد که تا حدودی این امر را می‌توان ناشی از نوع فعالیت سازمان دانست که فرهنگی بوده و انجام فعالیت‌های فرهنگی و موفقیت در این فعالیت‌ها مستلزم مشارکت زیاد بین کارکنان و اعتماد متقابل و همچنین داشتن روابط رو در رو و متقابل می‌باشد.

همچنین بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق می‌توان گفت که هر سه مؤلفه در نظر گرفته شده در این پژوهش برای سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر عملکرد کارکنان دارند و در این بین این مؤلفه‌ها، اعتماد اجتماعی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر عملکرد کارکنان بوده و در مجموع ۳۶٪ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می‌کند و در رتبه دوم مؤلفه مشارکت اجتماعی با تبیین ۲۳٪ از عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری با سرمایه اجتماعی داشته و در مقام سوم مؤلفه روابط متقابل اجتماعی با تبیین میزان ۲۰٪ از عملکرد کارکنان قرار دارد. در مجموع نیز متغیر سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر عملکرد کارکنان اداره عقیدتی سیاسی ستاد آجا داشته و سرمایه اجتماعی ۲۶ درصد عملکرد کارکنان را تبیین می‌نماید.

## منابع:

- آلن بیرو، فرهنگ علوم اجتماعی، ۱۳۶۶، ترجمه محمد باقر ساروخانی، تهران، انتشارات کیهان
- ازکیا، مصطفی و غلامرضا، غفاری: جامعه‌شناسی توسعه، چاپ سوم، تهران، نشر نی
- ازکیا، مصطفی: روش‌های کاربردی تحقیق، ۱۳۸۲، تهران، انتشارات کیهان
- افتخاری، محمد حسن، ۱۳۸۹: مبانی توسعه اقتصادی، چاپ اول، تهران، انتشارات زعیم
- بیکر، ترزال. ۱۳۷۸: نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نائبی، تهران: نشر نی.
- بی، ازل: روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی ۱ و ۲، مترجم رضا فاضل، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت

- بهزاد، محمد علی، ۱۳۸۴: مبانی جامعه شناسی سازمانی، چاپ اول، تهران، پژوهشکده انقلاب اسلامی
- بارانی، جوزف، گریفن، رابرت، ۱۹۹۲: مبانی مدیریت، ترجمه غلامرضا غفوری، چاپ اول، تهران، نشر فراسو
- باوم، زارتینز، ۲۰۰۰: مدیریت دانش در سازمان ها، ترجمه سعیدی، چاپ اول، اصفهان، انتشارات دانشگاه اصفهان
- تاجبخش، کیان. ۱۳۸۴: سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی، توسعه، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.
- توسلی، غلامعباس، موسوی، حسین، ۱۳۸۴، مبانی جامعه شناسی، چاپ سوم، تهران، انتشارات ققنوس
- دواس، دی ای: پیمایش در تحقیقات اجتماعی، مترجم: هوشنگ نایی، چاپ هفتم، تهران، نشر نی
- دفتر پژوهش های فرهنگی: تحقیق پیمایشی، راهنمای عمل، مترجمان: سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- رایبسنون، بیلر، ۱۹۸۰: نظریه های جامعه شناسی، ترجمه دانایی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت
- زتومکا، ۱۳۸۴، ترجمه علوی، چاپ اول، تهران، انتشارات کیهان
- ساروخانی، باقر. ۱۳۷۷: روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، جلد دوم، تهران: پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- سیمی، محمد رضا، ۱۳۸۱، مدیریت سازمانی، چاپ دوم، تهران، نشر نی
- شیروانی، محمد علی، الوانی، رضا، ۱۳۷۸: جامعه شناسی سازمانها، چاپ اول، تهران، نشر شب تاب
- فوکویاما، فرانسیس: پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ۱۳۷۹، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران جامعه ایرانیان
- قهفروض، علیرضا، ۱۳۸۲: جامعه شناسی شهری، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
- طلوعی، محمد، رضایی، سعید، ۱۳۸۵: جامعه شناسی پزشکی، چاپ دوم، تهران، پژوهشکده علوم و فنون رازی
- علاقه بند، مهدی، ۱۳۸۵: جامعه شناسی آموزش و پرورش، تهران، چاپ سوم، نشر دانش پژوهان
- کاظمی پور، شهلا، ۱۳۸۳: روش های آماری، تهران، چاپ اول، انتشارات ققنوس
- کلدی، عباس، ۱۳۸۴: جامعه شناسی روستایی، چاپ دوم، تهران، انتشارات زعیم
- کاراکن و جانسون، ۱۹۹۸: نظم در اجتماع، ترجمه محسن مرادی فر، چاپ دوم، تهران، نشر آوازه

تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر اعتماد، مشارکت و شبکه روابط متقابل اجتماعی..... ۴۹

- نورث، وینبرمن، ۱۳۷۷: مبانی علوم انسانی در اجتماع، ترجمه محمدرضایی، چاپ اول، تهران، انتشارات پژوهشکده علوم و فنون امام خمینی (ره)
- منصور فر، کریم: روش‌های پیشرفته آماری همراه با برنامه‌های کامپیوتری، ۱۳۸۷، چاپ دوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
- مورهد و گریفن، ترجمه محمدیان فر، ۱۳۸۳: سرمایه اجتماعی در سازمانها، چاپ اول، تهران، انتشارات زعیم
- ازکیا، مصطفی و فیروزآبادی، سیداحمد ۱۳۸۳: «سرمایه اجتماعی و نقش آن در شکل‌های تولیدی»، مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۴: ۴۹ - ۷۲.
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا ۱۳۸۰، «بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در نواحی روستایی شهر کاشان»، کتاب نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۷.
- فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره مجله نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶: ۱ - ۳۲.
- مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۲.
- مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۴.
- اکبری، محمد (۱۳۸۰): بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید باهنر.
- شهامت، پیمان (۱۳۸۶): بررسی سرمایه اجتماعی در شهر کرمان (اعتماد و مشارکت اجتماعی)، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- موحد، حامد (۱۳۸۹): بررسی جامعه‌شناختی نقش مشارکت اجتماعی در توسعه محله در منطقه ۲۰ شهر تهران، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران.