

شناسایی عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی (مورد مطالعه: سازمانهای دولتی شهر ایلام)

مریم صفری^{۱*}

محمد ایدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۱۲/۲۱

چکیده

هدف اصلی از اجرای این پژوهش، شناسایی عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمانهای دولتی بود. روش تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، ترکیبی (آمیخته) و از نوع اکتشافی است در این پژوهش، از روش کیفی-کمی، با استفاده از ابزار مصاحبه و پرسشنامه بهره گرفته شد. نخست از طریق مصاحبه عمیق با ۲۰ خبره که با روش نمونه‌گیری هدفمند شناسایی شدند، داده‌ها گردآوری و با استفاده از روش داده بنیاد (گرندد تئوری)، تحلیل شدند. داده‌های شناسایی شده بر اساس میزان تشابه مفهومی، دسته‌بندی و ترکیب شدند و در نهایت عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی استخراج شد. سپس به منظور دریافت نظرات ۲۰ خبره، در مورد اولویت هر یک از عوامل شناسایی شده، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. داده‌های این مرحله با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8/80 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد در فرآیند توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی عواملی همچون آموزش، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی از جمله عوامل راهبردی می‌باشد که می‌تواند توانمندی کارکنان را تسهیل نماید.

کلمات کلیدی

عوامل راهبردی، توسعه، ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی، شهر ایلام

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول: maryam.safari190@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (Amir7912000@yahoo.com)

مقدمه

به اعتقاد اکثر پژوهشگران و اندیشمندان حوزه مطالعات فرهنگی سرمایه اجتماعی حتی اگر مفهومی واحد باشد، قطعاً مصداق واحدی در همه جوامع ندارد و اقتضای سرمایه بودن آن، این است که در هر جامعه‌ای متناسب با مقتضیات آن جامعه شکل بگیرد. هویت ملی، پیشینه تاریخی، باورها، دین، دردها، شادی‌های مشترک یک جامعه در چندوچون تولید سرمایه اجتماعی آن نقش دارد و لذا نمی‌توان میزان سرمایه اجتماعی در جوامع مختلف را با شاخص‌های یکسان سنجید (صالحی امیری و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مثبتی در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد (الوانی، ۱۳۸۷).

بنابراین، در نظر داشتن سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی غیرمادی که می‌تواند با سیاست‌گذاری‌های درست و کم‌هزینه در عملکرد منابع انسانی تأثیری محسوس داشته باشد برای همه سازمان‌ها یک ضرورت به نظر می‌رسد. سرمایه اجتماعی ویژگی و ساختار اجتماعی است که برای افراد و سازمان‌های مالک آن زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا موانع و مشکلات فرا روی خود را با کاهش هزینه تعاملات برطرف کنند (جعفری و فلاحی، ۱۳۹۴)؛ اما در ارتباط با توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی نتایج مطالعات حاکی از آن است که وضعیت سرمایه اجتماعی در کشور ما مطلوب نیست. نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت اقتصادی و توسعه پایدار برای پژوهشگران روشن است. از نظر سوری و مهرگان، فقدان سرمایه اجتماعی از دو طریق منجر به کاهش سرمایه انسانی می‌شود: یکی از طریق کاهش تمایل والدین به کمک مالی و علمی به فرزندان و ادامه تحصیل آن‌ها و دیگری از طریق تخریب فضای کسب و کار اقتصادی، زیرا هرچه فضای کسب و کار اقتصادی ناسالم باشد، کسب درآمدهای بالاتر نیاز به تحصیلات بالاتر ندارد و لذا انگیزه سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی کاهش می‌یابد. این وضعیت با تغییرات اخیر که در ترکیب تقاضا برای آموزش عالی به وجود آمده سازگار می‌باشد. در این چارچوب به نظر می‌رسد که آینده آموزش عالی در گرو بازسازی سرمایه اجتماعی است (سوری، مهرگان، ۱۳۸۶). از نظر فوکویاما، پیشرفت اقتصادی نه تنها به واسطه وجود نهادهای رسمی حاصل می‌شود، بلکه ارزش‌ها و هنجارها نیز بر گرایش‌های انسان‌ها نسبت به تصمیم‌گیری‌های اقتصادی نقش دارند. او بدین ترتیب چهار ابزار را که از طریق آنها فرهنگ می‌تواند روی رفتارهای اقتصادی تأثیر بگذارد، معرفی کرد. تأثیر بر سازمان و تولید، تأثیر بر نگرش‌های افراد نسبت به کار و مصرف، توانایی خلق و مدیریت نهادها و توانایی شکل‌دهی شبکه‌های اجتماعی (فوکویاما^۱، ۲۰۰۱). روش آخر یعنی شکل‌دهی شبکه‌های اجتماعی می‌تواند دلالت بر سرمایه اجتماعی داشته باشد، سرمایه اجتماعی که شامل نهادها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد است. از نظر برخی منبع ثروت و رفاه است. سرمایه اجتماعی موجب افزایش کیفیت زندگی می‌شود و ارزش‌های زندگی اجتماعی مثبت را در جهت یک زندگی خوب ارتقا می‌دهد (هامدان^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). آقاپیتوا در راستای مطالعه تحول صنعتی روسیه و نقش عمیق شبکه‌های اجتماعی را در تحول فرایند صنعتی روسیه اثبات نمود. وی تلاش می‌کند تا اثر شبکه‌های اجتماعی را از طریق سیستم نوآوری ملی تبیین نماید، به این معنا استدلال شده است شبکه‌های اجتماعی باعث بهبود سیستم نوآوری ملی شده و از طریق فرایند تحول و گذار صنعتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه وارد نمودن

^۱. Fukuyama

^۲. Hamdan

سرمایه اجتماعی به چارچوب سیستم ملی نوآوری برای درک عمیق‌تر سازوکارهای هدایت‌کننده توسعه صنعتی بسیار اهمیت دارد (آقاپیتو^۱، ۲۰۰۵). گیوسو و همکارانش سرمایه اجتماعی را با استفاده از شاخص‌های متعددی از قبیل سطح مشارکت در انجمن‌ها و گروه‌ها، حضور در انتخابات و روابط شهروندی اندازه‌گیری نمودند. آنها دریافتند که در ایتالیا سطح سرمایه اجتماعی کاملاً با توسعه مالی ارتباط دارد و درجایی که سرمایه اجتماعی بیشتر است افراد سرمایه‌گذاری‌های بیشتری در بازار سهام انجام می‌دهند و دستیابی بیشتری به مؤسسات مالی رسمی دارند (گیوسو^۲ و همکاران، ۲۰۰۱).

این پژوهش از آن نظر که به توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی و تدوین الگوی مناسب آن می‌پردازد حائز اهمیت و ضرورت است. چراکه تاکنون پژوهشی با این عنوان در سطح شهر ایلام به انجام نرسیده است. از طرفی میزان نیاز جامعه به این نوع تحقیقات نیز برحسب اهمیت و ضرورت انجام تحقیق می‌افزاید. از طرفی انجام چنین پژوهش‌هایی می‌تواند از حیث نظری نیز حائز اهمیت و اولویت باشد چراکه با توجه به میان‌رشته‌ای بودن این موضوع ضرورت دارد که با تمسک جستن از علوم مختلف نظیر جامعه‌شناسی، اقتصاد، علوم سیاسی و مدیریت به بازتعریف این رابطه پرداخته شود که این امر می‌تواند نهایتاً به تولید دانش جدید و بومی منجر شود که قطعاً بهره‌برداری از آن برای برطرف کردن نیاز جامعه نیز مفید خواهد بود. انجام این پژوهش می‌تواند به ارائه راهبردهایی ختم شود که در صورت عملیاتی نمودن آنها از طریق تقویت و تأکید بر مقوله توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی که موجبات دستیابی به توسعه پایدار در کشور را فراهم سازد. راهکارهای اجتماعی-سیاسی-اقتصادی و ارتباطی جهت تقویت سرمایه اجتماعی می‌تواند زمینه‌ساز ظهور توسعه پایدار در کشور گردد که این مهم انجام پژوهش را بیش‌ازپیش ضروری می‌سازد و هدف زیر دنبال می‌شود:

- دستیابی به الگویی کاربردی جهت سنجش عوامل راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی.

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی

در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار رایج مبدل شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه است و در ادبیات مرتبط با توسعه نیز جایگاهی ویژه یافته است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵). در حقیقت توسعه سرمایه اجتماعی یک فرایند یادگیری اجتماعی است و زمانی رخ می‌دهد که کنش‌های هدفمند فردی به‌عنوان نیروی محرک در پس الگوهای رفتاری غیرارادی سرمایه اجتماعی قرار گیرند. اگر این ارتباط برقرار نشود، کنش‌های فردی انسان‌ها در اجتماع نمی‌تواند اشکال مؤثر و قدرتمند سرمایه اجتماعی جمعی را حفظ کند (چاملی، رایت^۳، ۲۰۰۸). بوردیو به‌عنوان یکی از پیشگامان، بر این باور است که میزان سرمایه اجتماعی که هر فرد دارد، بسته به اندازه شبکه ارتباطی وی می‌تواند به‌طور مؤثری تغییر کند. سرمایه اجتماعی جمع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه

¹. Agapitova

². Guiso

³. Chamlee & Wright

مالکیت شبکه دوامی از روابط نهادی شده بین افراد و عضویت در یک گروه برای دستیابی به منافع آن گروه است (جهانگیری، شکری زاده، ۱۳۸۹). کلمن سرمایه اجتماعی را فرایندی اجتماعی می‌داند که با تسهیل کنش‌های اعضای خود منافعشان را ارتقا می‌دهند. کلمن سرمایه اجتماعی را منبعی اجتماعی - ساختاری می‌داند که دارایی و سرمایه افراد به شمار می‌رود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵).

ظرفیت به سادگی، راه و روش‌های لازم برای آنچه باید انجام شود، می‌باشد و خیلی گسترده تراز مهارت‌های ساده، افراد و طرح‌هاست و شامل تعهد، منابع و همه آنچه موجب تأثیرگذاری بر یک فرایند می‌شود تا آن را موفق سازد، می‌شود. در اغلب موارد، ظرفیت به مؤلفه‌هایی چون: افرادی که مایل به همکاری هستند؛ مهارت‌ها، دانش و توانایی؛ سلامتی و تندرستی جامعه؛ توانایی برای شناسایی و دسترسی به فرصت‌ها؛ انگیزش و انگیزه‌هایی که به وسیله آن اجرای طرح‌های عملی است؛ زیرساخت‌ها، نهادهای حمایتی و منابع فیزیکی؛ رهبری و ساختارهای مورد نیاز برای مشارکت؛ منابع اقتصادی و مالی، و فعال کردن (توانمندسازی) خط‌مشی‌ها و سیستم‌ها اشاره دارد (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین با توجه به تعاریف مطرح شده می‌توانیم ظرفیت‌سازی را فرایندی بلندمدت که شامل نهادهای دولتی و غیردولتی، نهادهای محلی، مؤسسات حرفه‌ای و دانشگاهی و جامعه مدنی که به دنبال ارتقا و بسط منابع اساسی، مهارت‌ها و دانش در زمینه‌های مورد نظر هستند، تعریف کنیم. ظرفیت‌سازی عبارت است از خلق محیطی توانمند با خط‌مشی مناسب، چارچوب‌های قانونی و توسعه نهادی که مشتمل بر مشارکت جامعه، توسعه منابع انسانی و تقویت سیستم‌های مدیریتی است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵). بهبود ظرفیت یا ظرفیت‌سازی به گستره‌ای از فعالیت‌ها مربوط می‌شود که افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها ظرفیت خود را برای تحقق توسعه پایدار بهبود می‌بخشند و اغلب با توانمندسازی و بسیج در جوامع محلی مرتبط است (پیترز، آلتلجویک^۱، ۲۰۰۹). زمینه توانمندسازی جامعه و ظرفیت جامعه با یکدیگر هم‌پوشانی دارند، زمانی که ظرفیت جامعه افزایش می‌یابد، به توانمندسازی افراد منجر می‌شود. نظریه توانمندسازی افراد و جامعه با توانایی‌ها و پتانسیل‌های مردم برای ایجاد مواردی که به آنها سود می‌رساند ارتباط دارد و در واقع توانمندسازی مردم یا جامعه در مورد قابلیت‌های افراد می‌باشد (ضیایی، همکاران، ۱۳۹۲).

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، ترکیبی (آمیخته) و از نوع اکتشافی است که شامل دو مرحله کیفی و کمی است. در مرحله کیفی، از نظریه داده بنیاد به عنوان روش تحقیق کیفی استفاده شده است. روش تحقیق مورد استفاده آمیخته اکتشافی است که در مرحله اول کیفی، استراتژی نظریه برخاسته از داده‌ها (مبتنی بر کدگذاری باز و محوری) و مرحله دوم روش توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری در مرحله اول ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصین می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند برای دستیابی مدل اولیه و در مرحله دوم مدیران و کارکنان سازمانهای دولتی که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین کارکنان سازمان‌ها انتخاب شدند ($N=384$). ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته (برگرفته از متن مصاحبه‌ها) بوده است. در مرحله اول تحقیق موضوع اتکاپذیری پژوهش توسط محقق رعایت شده و برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

¹. Peeters & Ateljevic

روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات اساتید مورد تأیید قرار گرفت. روش آماری در مرحله کمی الگویابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Lisrel8/80 بوده است.

یافته‌های پژوهش

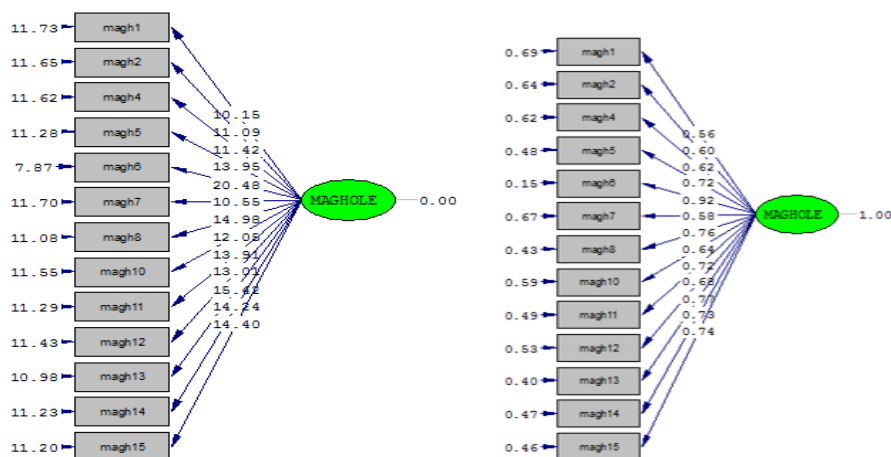
امروزه صاحب‌نظران معتقدند که نیروی انسانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در خلق ارزش واقعی برای سازمان‌ها و شرکت‌ها به شمار می‌رود. لازمه رقابت واقعی سازمان‌ها و بقاء جهت ادامه حیات، عملیاتی کردن اهداف و اجرای استراتژی‌های مناسب است. این اهداف در صورتی که تحقق می‌یابد که نیروی انسانی توسعه یافته و دارای ظرفیت بالا اجتماعی گردد. از سوی دیگر سازمان‌های دولتی در هر کشوری نظامی بااهمیت است. از مهم‌ترین چالش‌های پیشروی نظام علمی کشور می‌باشد. در این تحقیق، با توجه و تمرکز بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی، مصاحبه‌شوندگان به توصیف چستی و چرایی پدیده اصلی پرداخته و فلسفه و اصلی که پاسخ‌دهندگان در این توصیف‌ها و بیان دیدگاه‌ها و نظرات و تجربیات خود به آن اشاره کرده‌اند، عمدتاً بر مؤلفه‌ها و مقوله‌های اساسی اثرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی داشته و به عنوان یک از مهم‌ترین پدیده‌های است که می‌تواند به هر چه بهتر کردن سرمایه اجتماعی و چالش‌های پیش روی آن پاسخ مناسب دهند. در ادامه عوامل راهبردی تأثیرگذار در توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی با مدل مفهومی بیان شده‌اند.

مدل اندازه‌گیری سؤالات پدیده محوری

به منظور تأیید اینکه آیا پرسش‌های انتخاب‌شده برای سنجش پدیده محوری با این مقوله (توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی) برازش مناسب دارند یا نه از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده شده است. نتیجه تحلیل عاملی در حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در شکل زیر نشان داده شده است. شاخص‌های برازش مربوط تحلیل عاملی مرتبه اول پدیده محوری در جدول زیر ترسیم شده است. اعداد و ارقام جدول نشان‌دهنده برازش کاملاً مطلوب داده‌ها با مدل است.

جدول ۱. برازش پدیده محوری با سؤالات

نام شاخص	مقادیر مشاهده شده شاخص	معناداری
کای اسکوار تقسیم بر درجه آزادی (chi-square/ df)	۱۹۷,۵۷ / ۱۵۴	(کمتر از ۳)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۸۲	(کمتر از ۰/۱)
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
شاخص (RMR)	۰/۰۳۴	نزدیک به صفر



مدل ۱. تحلیل عاملی مرتبه اول پدیده محوری

مدل اندازه‌گیری راهبردها (اقدامات)

جهت‌گیری راهبردی یک عنصر بسیار مهم در بحث توسعه منابع انسانی و ظرفیت‌های اجتماعی در سازمان، محسوب می‌شود. جهت‌گیری استراتژیک یا راهبردی بر تمامی عملکردها و اقدامات فردی و سازمانی اثرگذار بوده و با به‌کارگیری تمامی مهارت‌ها و همسو نمودن یا هم‌راستا نمودن شرایط محیطی شامل محیط داخل و خارج به بهره‌وری و کارآمدی کمک می‌کند. امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند به‌کارگیری توانمندی نقش مهمی در افزایش عمل کرده آن‌ها دارد و به نحو شایسته کارایی و اثربخشی آن‌ها را متأثر می‌سازد. در جدول زیر عوامل راهبردی مؤثر در طراحی الگوی توسعه و ظرفیت‌سازی اجتماعی در سازمان‌ها ترسیم شده است.

جدول ۲: عوامل راهبردی مؤثر در طراحی الگوی توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی

آموزش	راهبردها
پایداری اجتماعی	
پایداری محیطی	

به‌منظور تأیید اینکه آیا خرده مقیاس‌های بهسازی منابع انسانی، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی خرده مقیاس‌های سازنده سازه عوامل راهبردی هستند یا نه و اینکه هر یک از عوامل مذکور تا چه اندازه راهبردها را به‌عنوان یک سازه تبیین می‌نمایند، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. بر اساس این روش آماری می‌توان تعیین نمود سهم هر عامل در تبیین میزان واریانس سازه عوامل راهبردی به چه میزان است و سازه عوامل راهبردی را بر اساس ضرایب استاندارد شده فرموله کرد. در جدول شاخص‌های برازش و در ادامه در شکل بارهای عاملی استاندارد شده هرگونه و خرده مقیاس‌ها در تحلیل عاملی مرتبه دوم راهبردها ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه راهبردها

نام شاخص	مقادیر مشاهده شده شاخص	معناداری
کای اسکوار تقسیم بر درجه آزادی (chi-square/ df)	۰/۴۶، ۷۵، ۸۹	(کمتر از ۳)
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۵۷	(کمتر از ۰/۱)
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹

شاخص‌های گزارش شده در تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان‌دهنده برازش کاملاً مطلوب داده‌ها با مدل است. بدین معنی که خرده مقیاس‌های بهسازی منابع انسانی، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی تشکیل‌دهنده سازه مکنون دیگری به نام سازه عوامل راهبردی هستند.

آموزش

آموزش یک وظیفه حیاتی برای سازمان‌هاست. برای بقا و شکوفایی در جهان کاملاً رقابتی و در حال پیشرفت امروز و فردا، کارفرمایان باید بتوانند به‌طور مستمر دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را به‌روزآوری نموده و بهبود بخشند. امروزه با گسترش روزافزون علوم و فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی جامعه، این ضرورت بیش‌ازپیش احساس می‌شود که کارکنان برای برخورد مؤثر با مسائل و مشکلات سازمانی و تلاش برای حل آنها باید از روش‌های جدید و بدیع و بهره‌برداری از حداکثر توانایی علمی، عملکرد خویش را توسعه و تکامل بخشند. بهبود منابع انسانی به‌طور اعم از طریق آموزش و به‌طور اخص از طریق آموزش ضمن خدمت از مؤثرترین وسایل همسازی و انطباق کارکنان و سازمان‌ها با شرایط متغیر و تحولات زمانی و مکانی است. با این وجود با توجه به اهمیت فرایند آموزش سازمانی، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها نگاه درستی نسبت به مقوله آموزش وجود ندارد و با این مسئله برخوردی سلیقه‌ای و غیر کارشناسانه می‌شود. لذا در این مقاله ضمن پرداختن به مفهوم فرایند آموزش سازمانی و بررسی مؤلفه‌های آن و اهمیت آموزش سازمانی و ارائه راهکارهایی در خصوص اثربخشی فرایند آموزش سازمانی خواهیم پرداخت. لذا مصاحبه‌شوندگان اشاره کردند که:

"آموزش یکی از مؤثرترین عوامل در تغییر رفتار و ارتقاء مهارت منابع انسانی است. برای توسعه منابع انسانی لازم است که سرمایه‌گذاری مستمری انجام شود. سازمان‌ها معمولاً برای ارتقا منابع انسانی خود از استراتژی‌های متنوعی استفاده می‌کنند، این استراتژی‌ها تضمین می‌کند که سازمان برای کارکنان خود فرصت توسعه مهارت‌ها و دانش در سطوح شایستگی و توانمندی‌هایشان را در قالب آموزش سازمانی فراهم می‌نماید."

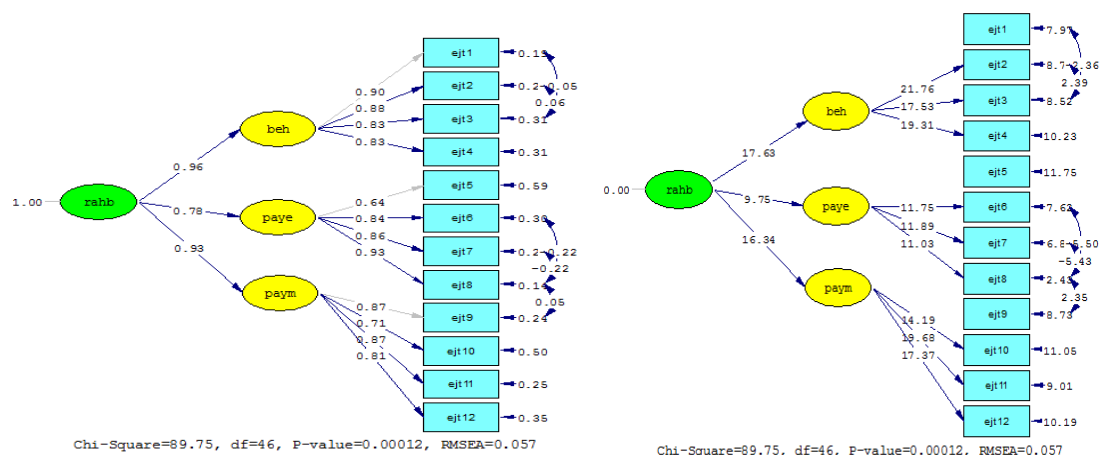
پایداری اجتماعی و محیطی

پایداری اجتماعی یکی از مفاهیم مرتبط با توسعه پایدار است که از دهه ۱۹۶۰ به بعد در برنامه‌های توسعه کشورهای مختلف وارد شد اما به دلیل عدم اجماع بر سر مؤلفه‌ها و جایگاه آن در میان سایر اجزا توسعه پایدار در عمل به گونه‌های بسیار متفاوتی با آن برخورد شده است. در این راستا مصاحبه‌شونده به ما گفت که

در حقیقت توسعه پایدار تنها بر جنبه زیست‌محیطی تمرکز ندارد بلکه به جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی آن‌هم توجه می‌کند. توسعه پایدار محل تلاقی جامعه، اقتصاد و محیط‌زیست است.

همچنین درجایی دیگر گفته‌اند که:

درست است که میزان آمادگی ابتلا به اختلالات روانی و توانایی مقابله با آنها در افراد متفاوت است و می‌تواند جنبه موروثی داشته باشد، ولی در بسیاری از موارد عوامل محیطی هستند که در برهم خوردن تعادل روانی فرد نقش مؤثری دارند.



مدل (۲). تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم سازه عوامل راهبردی

تشریح یافته‌های مدل توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی مطابق شکل‌های بالا، در دو حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مدل ارائه شده در این پژوهش بازگشتی است، به این معنی که همه مسیرها یک‌طرفه هستند. نتایج جداول بالا حاکی از آن است تمامی شاخص‌ها، در حد مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد و بیانگر این است که رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد. همان‌طور که در شکل اول نشان داده شده است تمام رابطه‌ها با ضرایب معناداری بیشتر از ۰/۳ تأیید شده‌اند و در شکل دوم همه بارهای عاملی (Tvalue) از ۱/۹۶ بیشتر هستند لذا مدل برازش شده مطلوب و همه رابطه‌ها به صورت مثبت و معنادار برهم اثر دارند. جهت اینکه بفهمیم مدل ارائه شده از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار هست یا نه باید روایی پرسش‌ها بیشتر از ۰/۵ و پایایی پرسش‌ها بیشتر از ۰/۸ برآورد شود در جدول زیر مشاهده می‌شود که

مقدار آلفا و پایایی ترکیبی همه مقوله‌ها بیشتر از ۰/۷ و همین‌طور مقدار روایی (AVE) مقوله‌ها بیشتر از ۰/۵ برآورد شده است.

جدول ۴: مقدار آلفا، پایایی ترکیبی و روایی مدل

مقوله‌ها	روایی همگرا (ave)	پایایی	آلفای کرونباخ
پدیده محوری	۰/۷۵	۰/۹۲	۰/۹۱
عوامل راهبردی	۰/۶۵	۰/۹۱	۰/۸۹

با نگاهی دوباره به شکل‌های بالا و توضیحات زیر شکل‌ها کاملاً مشخص است که فرضیه اول (شرایط راهبردی) بر پدیده محوری (توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی) تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از اهداف پژوهش حاضر شناسایی شرایط راهبردی تأثیرگذار بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی است که با روش بررسی داده بنیاد عوامل راهبردی مؤثر استخراج شدند که عبارت‌اند از: آموزش، پایداری اجتماعی و پایداری محیطی. سرمایه اجتماعی موضوعی چندبعدی است که به سبب ماهیت خود، همه مسائل مرتبط با انسان و سازمان را در برمی‌گیرد. در بسیاری از فعالیتهای سازمانها، کارکنان در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا نقش مهم ایفا می‌کند. بر اساس یافته‌های حاصل از سنجش کیفی و کمی این پژوهش و متناسب با نقش مهم و تأثیرگذار کارکنان در سازمانهای دولتی عوامل شناسایی شده بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی مؤثر بوده است و با نقش و وظایف آنان منطبق و همخوانی دارند.

عوامل شناسایی شده مؤثر بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی به‌طور کلی در قالب عوامل راهبردی دسته‌بندی شده است. به‌منظور درک بهتر عوامل مؤثر بر توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی و ارائه تصویری مناسب از کیفیت روابط بین عوامل شناسایی شده، روابط بین این عوامل در قالب یک مدل پارادایمی ارائه شده است. در این مدل پدیده محوری توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی است. پدیده محوری مقوله‌ای محوری است که شکل‌گیری آن متأثر از چند دسته از عواملی است که توسط مصاحبه‌شوندگان شناسایی شده و سپس از فرآیندهای تحلیل کیفی در قالب عوامل تأثیرگذار شکل گرفته‌اند. برای شکل‌گیری فرآیند توسعه و ظرفیت‌سازی سرمایه اجتماعی در هر کدام از نیروها و کارکنان سازمانها وجود عوامل راهبردی مهم‌ترین نتایج کاربردی برای تحقق پدیده محوری است.

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش اغلب کارکنان سازمانهای دولتی به این موضوع اعتقاد و تأکید دارند که آموزش و بهسازی نیروی انسانی و مخصوصاً کیفیت اجرای این فرآیند می‌تواند در تربیت کارکنانی کارآزموده و با ظرفیت بالای

سرمایه اجتماعی بسیار مؤثر باشد. علاوه بر بهسازی، پایداری اجتماعی، پایداری محیطی به عنوان مهم ترین نکاتی بودند که صاحب نظران بر آنها تأکید داشتند که می تواند در توسعه و ظرفیت سازی سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی آنها مؤثر باشد. این موضوع با تحقیقات رنج کش و همکاران (۱۳۹۳) و همچنین خائف الهی، رجب زاده، لاجوردی (۱۳۸۸) با عنوان مدل بهسازی منابع انسانی در یک راستا است. به گونه ای که بیان می کنند مدیریت منابع انسانی، نه تنها منجر به افزایش توانمندی کارکنان می شود؛ بلکه زمینه تشویق کارکنان به خلاق بودن و تولید دانش جدید و نیز یکپارچگی و همکاری های متقابل و کاهش هزینه ها را فراهم می نماید.

منابع و مآخذ

۱. اردلان، محمدرضا و قنبری، سیروس و کریمی، ایمان (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر ویژگی های سازمانی بر هویت منسجم سازمانی برای توسعه ظرفیت های سازمانی در دانشگاه های شهر همدان»، *جامعه شناسی کاربردی*، سال بیست و هفتم، شماره پیاپی (۶۲)، شماره دوم.
۲. احقر، مهسا و ذاکر حقیقی، کیانوش (۱۳۹۵)، «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر وضعیت اقتصاد مراکز شهرها (نمونه موردی: رینگ اول شهر همدان)». *فصلنامه مطالعات محیطی هفت حصار*، شماره ۲.
۳. الوانی، مهدی (۱۳۸۱)، سازمان های غیردولتی و توسعه، *فصلنامه مدیریت و توسعه*.
۴. جهانگیری، جهانگیر و شکری زاده، طاهره (۱۳۸۹)، «تأثیر استفاده از اینترنت بر سرمایه انسانی و اجتماعی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه تهران)»، *مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی*.
۵. جعفری، محمد و فلاحتی، شاهپور (۱۳۹۴)، «بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی پلیس آگاهی ویژه شرق استان تهران»، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی*، شماره ۴۴.
۶. خائف الهی احمدعلی، رجب زاده، علی و لاجوردی اشرف (۱۳۸۸)، «ارائه مدل بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نقش فناوری های نوین»، *عنوان نشریه: پژوهش های مدیریت منابع انسانی: زمستان ۱۳۸۸*، دوره ۲، شماره ۱ (پیاپی ۵)؛ از صفحه ۱ تا صفحه ۲۶.
۷. رنج کش، الهام، سیدی سرابی، شیما و ذبیحی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی»، *دومین کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه اقتصادی و مدیریت مالی*، شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو.
۸. سوری، علی و مهرگان، نادر (۱۳۸۶)، «نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی»، *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، شماره ۴۲.
۹. صالحی امیری، سیدرضا، قدمی، محسن و بیگ زاده، محسن (۱۳۹۱). طراحی و ارائه الگوی جهت سنجش تأثیر سرمایه اجتماعی بر ابعاد توسعه پایدار، *فرا سوی مدیریت*، سال ششم، شماره ۲۳.
۱۰. ضیایی، محمود، امین بیدختی، علی اکبر و قربانی، فاطمه (۱۳۹۲)، «ارزیابی ظرفیت جامعه محلی برای توسعه پایدار گردشگری»، *فصلنامه علی - پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری*، سال هشتم.

11. Agapitova, N. (2005), "The Role of Social Networks for National Innovation Systems' Dynamics, Paper for DRUID Summer Conference 2005 on Dynamics of Industry and Innovation: Organizations", Networks and Systems, Copenhagen June 27-29.
12. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In[. G. Richardson (Ed.) Handbook oft/rem]: and research for the sociology of education (pp. ۲۵۸-۲۴۱).
13. Chamlee-Wright, E. (2008). "The Structure of Social Capital: An Austrian Perspective on its Nature and Development". Review of Political Economy, 20 (1), 41-58.
14. Fukuyama, F. (2001) Culture and Economic Development: Cultural Concerns, In Smelser, N. J.; Baltes, p.B. (eds) International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Oxford, UK, Pergamon, 3130-3134.
15. Guiso, L. & Lui Gi Zingales (2001), "The Role of Social Capital in Financial Development", NBER Working Paper, No. W7563.
16. Hamdan, H.; Yusof, F.; Azziyati Marzukhi, M. (2014). "Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing". Procedia - Social and Behavioral Sciences, 153, 169-179.
17. Liu, C. H. (2017). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance- The moderating role of business ties and environmental uncertainty. Tourism Management, 61, 553-561.
18. Peeters, L. W., & Ateljevic, I(2009) Women Empowerment Entrepreneurship Nexus in Tourism: Processes of Social. In J. Ateljevic, & S. J. Page, Tourism and Entrepreneurship: International Perspective. Butterworth-Heinemann.
19. Zheng, W. (۲۰۱۰). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: Where is empirical literature directing us? International Journal of Management Reviews, ۱۲(۲), ۱۵۱-۱۸۳.

Identifying the Strategic Factors affecting the Development and Capacity Building of Social Capital in Public Organizations (Case Study: Ilam Public Organizations)

Maryam Safari[✉]

Mohammad Aidi²

Date of Receipt: 2020/03/05 Date of Issue: 2020/03/11

Abstract

The main purpose of this study was to identify the strategic factors affecting the development and capacity building of the social capital in public organization employees. In this study, qualitative-quantitative method was conducted using interview and questionnaire instruments. First, using in-depth interviews, the data were collected from 20 professionals identified by purposeful sampling, and analyzed using grounded theory method. The identified data were categorized and combined based on the extent of conceptual similarity and finally, the strategic factors affecting the development and capacity building of the social capital were extracted. Subsequently, a researcher-made questionnaire was used to collect the of 20 professionals' opinions about the priority of each identified factor. In this step, data were analyzed using Lisrel software. The research findings showed that in the process of development and capacity building of social capital, factors such as education, social sustainability, and environmental sustainability are the strategic factors which can facilitate employees' empowerment.

Keywords

Strategic Factors, Development, Capacity Building of Social Capital, Ilam City

¹ MSc in Public Management, Ilam University (Corresponding Author: maryam.safari190@gmail.com).

² Assistant Professor, Management Department, University of Ilam (Amir7912000@yahoo.com)