

JTIHR-2303-1149 (R1)

تحلیل نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در تبیین رابطه سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

مه‌دی دل‌گیر^۱، سنجر سلاجقه^{۲*}، شهین شرفی^۳، حجت طالبی^۴

۱- دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|---|---|
| تاریخچه مقاله | هدف از این تحقیق بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در تبیین رابطه سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی می‌باشد. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت آمیخته (کیفی و کمی) است. نمونه آماری بخش کیفی را اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) به تعداد ۲۲ نفر تشکیل دادند. داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با آنها جمع‌آوری و بر اساس تکنیک تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل گردید جامعه آماری بخش کمی پژوهش را نیز کارشناسان و مدیران ستاد اجرایی فرمان امام (ره) تشکیل دادند که بر اساس جدول کوهن ۱۹۱ نفر از آنها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه آماری انتخاب شدند و داده‌های مورد نیاز توسط پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته و مستخرج از بخش کیفی پژوهش، از آنها جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شد. یافته‌ها حاکی از این است که بین سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی و سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد. ضمن اینکه سیرت نیکوی مدیران از طریق نقش میانجی سرمایه اجتماعی می‌تواند تاثیر غیرمستقیمی بر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی سازمان داشته باشد. |
| تاریخ ارسال: | |
| ۱۴۰۱/۱۲/۲۰ | |
| تاریخ پذیرش: | |
| ۱۴۰۲/۲/۲۴ | |
| (مقاله پژوهشی) | |
| واژه‌های کلیدی: سیرت نیکوی مدیران؛ سرمایه اجتماعی؛ خط‌مشی‌های عمومی؛ مدل‌سازی معادلات ساختاری | |

مقدمه

در چند دهه اخیر، موضوع سرمایه اجتماعی یکی از مباحث اساسی مورد توجه مشاوران سازمانی و مجامع دانشگاهی جهان بوده است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزشها و هنجارهای غیر رسمی، قوانین عرفی و تعهدات اخلاقی است و باعث آسان شدن روابط اجتماعی می‌شود. این موضوع معمولاً به افزایش مشارکت اجتماعی افراد می‌انجامد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و سرمایه مادی بتوانند در هم کنش باهم به رشدی پویا برسند (Iran Nejad Parisi and Hosseinzadeh, ۲۰۱۰: ۳۴). مدیران سازمانهای دولتی مدتهاست برای تقویت عملکرد سازمانهای تحت مدیریت خود از توجه به سرمایه اجتماعی که ناملموس است، غافل مانده‌اند. امروزه به نظر اکثر صاحب‌نظران این حوزه، سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه‌های دیگر نقش مهمتری در موفقیت

یک سازمان دارد (Faqihi and Faizi, ۲۰۰۶: ۲۳). سرمایه اجتماعی یک سرمایه سازمانی است که به کمک روابط عمومی تسهیل میشود (Dodd, ۲۰۱۲). طبق نظر مارکس هدف انسان سازمانی فقط کسب ثروت برای ارتقای زندگی نیست، بلکه فرد در تلاش برای بازتولید خود به منزله عضوی از یک جامعه است (Demirkıran & Gençer, ۲۰۱۷: ۵۸۰).

بسیاری از جامعه شناسان از جمله شری ارنشتاین^۳ و دیوید دریکسل^۴ معتقد بودند که بهترین و مهمترین راهکار کسب توفیق در طرحهای توسعه تمرکززدایی از مدیریت و پایه گذاری طرح ها بر مبنای مشارکت و جلب اعتماد مردم و به طور کلی گسترش سرمایه اجتماعی و مؤلفه های آن در سازمان است (Azad et al, ۲۰۱۹: ۱۹۷). سرمایه اجتماعی راهبرد پایدار برای تأمین و نگهداری مزیت رقابتی سازمانها شناسایی شده است (Martins & Lopes, ۲۰۱۰: ۱۲۹). بنابراین در جهان دانش محور امروزی مدیران باید قابلیت های سازمانی را بر اساس سرمایه اجتماعی برنامه ریزی کنند (Hamidizadeh, ۲۰۱۴: ۱۴۱). همانطور که فوکویاما^۶ (۲۰۰۱) می گوید، نبود اجماع در مورد مفهوم سرمایه اجتماعی یکی از ضعف های شاخص آن است. توجه به سرمایه اجتماعی میتواند پشتیبان برنامه توسعه، رشد و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود (Skinner et al, ۲۰۰۸: ۲۵۳). همچنین سرمایه اجتماعی با افزایش پیشرفت شغلی تأثیر مثبتی بر موفقیت افراد در کار دارد (Oinas et al, ۲۰۲۰: ۱۹۹۴). اگر سازمانهای بخش دولتی سرمایه اجتماعی را در خود ایجاد و تقویت کنند، می توانند نتایج مطلوبتری را به جامعه ارزانی دارند که این عملکرد مطلوبتر در نهایت منجر به جو اعتماد اطمینان عمومی بین شهروندان و سازمانهای بخش دولتی خواهد شد (Rahami, ۲۰۱۷: ۲۲۱).

سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر مشارکت سازمانی و سرمایه انسانی مؤثر است؛ به این شکل که با افزایش سرمایه اجتماعی سرمایه انسانی و مشارکت سازمانی افزایش می یابند (Fallah Faramarzi et al, ۲۰۱۵: ۲۰۷)، اما کاهش سرمایه اجتماعی به افزایش جرایم اجتماعی، عدم اعتماد، تنشها، آسیبها، قانون شکنی ها، ناامیدی ها و بسیاری دیگر از خشونت ها منجر میشود (Salehi Amiri and Amir Entakhani, ۲۰۱۳: ۶۱). بنابراین برای جلوگیری از کاهش سرمایه اجتماعی و کمک به بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در سازمان، به رفتارهایی که این امر را تسهیل سازد نیاز است. یکی از این رفتارها، سیرت نیکوی مدیران و کارکنان است (Nasr Esfehni, ۲۰۰۸).

سیرت به طور خاص شامل اجزاء اخلاقی مهمی است (Hogan & Sinclair, ۱۹۹۷؛ Hartman, ۲۰۰۶) و تا اندازه ای منعکس کننده تصمیمهایی است که اتخاذ میشود و سپس عملی شده و به آن واکنش نشان داده میشود (McKenna & Campbell, ۲۰۱۱). پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند، اعتماد خود را از دست می دهند و روی گردان می شوند (Sarros et al, ۲۰۰۶). از سوی دیگر به اعتقاد دیو اولریخ^{۱۳} هر چیزی در مورد رهبران بزرگ از سیرت آنان ناشی میشود (Zenger & Folkman, ۲۰۰۶)، همچنین سیرت «خود درونی فرد» در عمل است. سیرت نشان میدهد که فرد واقعاً چه کسی است. به اعتقاد مودی سیرت آن چیزی است که شما در خلوت هستید (Maxwell, ۲۰۰۵). سیرت تیرک اصلی خیمه

1. Dodd

2. Demirkıran & Gençer

3. Sherry Ornstein

4. David Drexel

5. Martins & Lopes

6. Fukuyama

7. Skinner et al

8. Oinas et al

9. Hogan & Sinclair

10. Hartman

11. McKenna & Campbell

12. Sarros et al

13. Dave Ulrich

14. Maxwell

رهبری است (Zenger & Folkman^۱، ۲۰۰۴). سیرت انجام کار درست علی‌رغم فشار بیرونی مخالف برای انجام نشدن آن است (Sarro et al، ۲۰۰۶).

سیرت به عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب میشود. در بحث رهبری، سیرت «کمال اخلاقی» است. پیترسون و سلیگمن^۲ (۲۰۰۴) نگرش مثبت، شهروندی، غمخواری، اعتماد، ملاحظات انسانی، همکاری، شجاعت، ادب، تکیه‌گاه دیگران بودن، پشتکار، انضباط (خودکنترلی)، تلاش، شور و شوق، انصاف، بخشش، درستکاری، تواضع، صداقت، مهربانی، خوشبینی، شکیبایی، کاردانی، مسئولیت‌پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا، مورد اعتماد بودن را به‌عنوان عناصر سیرت نیکو معرفی می‌کنند. از طرفی پژوهشها نشان می‌دهند فردی که انگ بد سیرت می‌خورد، شانس یک رهبر بزرگ بودن را از دست می‌دهد. مدیران فاقد سیرت نیکو همواره باید مراقب باشند که دیگران به این حقیقت در مورد آنان واقف نشوند (Zenger & Folkman، ۲۰۰۶).

وجود خط‌مشی‌ها در سازمان‌ها دارای اهمیت بسیاری است. در واقع، خط‌مشی‌های کلی توسط دولت‌ها تعیین می‌گردد. دولت‌ها با شناخت تضادها و تعارض‌های موجود در جامعه، آمادگی لازم را برای سازماندهی در مقابل آن‌ها ایجاد می‌کنند، جامعه را برای مقابله با تعارض‌های سایر جوامع، سازماندهی می‌کنند، سازمان‌ها به‌عنوان بازوی حاکمیت در اجرای خط‌مشی‌های عمومی یک کشور محسوب می‌شوند (Danaeifard and Alwani، ۲۰۱۱: ۳۳)، اما همین موضوع باعث شده که سازمان‌ها از سطح عملکرد چندان مطلوبی برخوردار نباشند و در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمان‌ها، به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تأثیرگذار بر بهبود آن پرداخته شود (Koshazadeh et al، ۲۰۱۲: ۱۵).

یکی از سازمان‌های مجری خط‌مشی‌های عمومی است، ستاد اجرایی فرمان امام (ره) است. ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با توجه به هدف و مأموریت اصلی تعیین شده، موظف به شناسایی، تملک، نگهداری اداره یا فروش اموال منقول و غیر منقول موضوع حکم یاد شده است. وظایف (در بعد حاکمیتی) ستاد اجرایی فرمان امام (ره) عبارت است از: ۱) اموال مجهول‌المالک و بدون صاحب، ۲) ارث بلاوارث و ۳) اموال صاحب متواری کالاهای قاچاق بلاصاحب اموال رها شده. هم‌چنین ستاد دارای بخش‌های اقتصادی (سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر) و اجتماعی (بنیاد برکت و احسان برکت) است.

این ستاد با صدور فرمان ۸ ماده‌ای امام خمینی (ره) به تاریخ ۱۳۶۸/۰۲/۰۸ در پی جلوگیری از حیف و میل اموال‌های مانده از رژیم گذشته و ایادی آن، همین‌طور افرادی که از طرق نامشروع، کسب ثروت پرداخته‌اند، می‌پردازند و هم‌اکنون در اجرای اصل ۴۹ قانون اساسی به فعالیت خود در زمینه‌های مصادره اموال بلاصاحب، مجهول‌المالک، بلاوارث پس از مانده از فراریان و ... سرپرستی و تملک و اداره املاک و اموال یادشدگان فعالیت می‌کند. وظایف (در بعد حاکمیتی) ستاد اجرایی فرمان امام (ره) عبارت است از: ۱) اموال مجهول‌المالک و بدون صاحب ۲) ارث بلاوارث ۳) اموال صاحب متواری کالاهای قاچاق بلاصاحب اموال رها شده؛ هم‌چنین ستاد دارای بخش‌های اقتصادی (سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر) و اجتماعی (بنیاد برکت و احسان برکت) می‌باشد، با توجه به اینکه ستاد تحت نظارت ولی فقیه قرار دارد و تکالیفی در حوزه اجتماعی و عمومی دارا می‌باشد لذا محقق را بر آن داشت تا تحقیقی در خصوص ارائه مدل در خصوص سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی و اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تکیه بر سرمایه‌های اجتماعی و ارائه مدلی در جهت خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ارائه دهد. با توجه به اینکه خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی به‌عنوان یکی از محورهای پژوهش در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) می‌باشد، تحقیق حاضر به دنبال بستر سازی جهت شناسایی عوامل موثر بر ارائه الگوی سیرت نیکوی مدیران با توجه به نقش میانجی‌گر سرمایه اجتماعی در ستاد است که امید می‌رود این تحقیق حساسیتی را در مدیران نهاد مورد نظر ایجاد نماید تا دیدگاه کاربردی در زمینه سیرت نیکوی مدیران پیدا کرده و بر روی آن سرمایه‌گذاری‌های مناسب را به انجام برسانند لذا با توجه به اینکه ستاد تحت نظارت ولی فقیه قرار دارد و تکالیفی در حوزه اجتماعی و عمومی داراست و هم‌چنین خط‌مشی‌های

1. Zenger & Folkman

2. Peterson & Seligman

عمومی اجتماعی به عنوان یکی از محورهای پژوهش در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) است، تحقیق حاضر به دنبال بسترسازی جهت شناسایی نقش سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل **میانجی** در رابطه میان سیرت نیکوی مدیران با خط مشی های عمومی اجتماعی در ستاد است تا دیدگاه کاربردی در زمینه سیرت نیکوی مدیران پیدا کرده و بر روی آن سرمایه گذاری های مناسب را به انجام برسانند. لذا سؤال اساسی این پژوهش این است که نقش سرمایه اجتماعی در رابطه میان سیرت نیکوی مدیران و خط مشی های عمومی و اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی

تماس های اجتماعی و شبکه های اجتماعی از نزدیک به مفهوم کلی «سرمایه اجتماعی» مربوط می شود. سرمایه اجتماعی، در کنار اصطلاحاتی چون دموکراسی و جامعه مدنی از اصطلاحات پر کاربرد در ادبیات علوم اجتماعی اواخر قرن بیستم به شمار می رود. بررسی اخیر در این ارتباط حاکی از آن است که ظرف سه دهه ی گذشته یعنی از دهه ۱۹۸۰ تاکنون بالغ بر ۲۵۰۰ مقاله با عنوان سرمایه اجتماعی به ثبت رسیده است (Akçomak^۱، ۲۰۱۱). سرمایه اجتماعی روشی از برقراری ارتباطات اجتماعی است که برای بهبود و اجرای مناسب مدیریت منابع به کار می رود؛ در این تئوری الگوی چگونگی ارتباط بین مشارکت کنندگان و نحوه تعامل آنها در قابل اهداف مشخص مدنظر است (Kawachi et al^۲، ۲۰۰۸). از نظر ناهاپیت و گوشال^۳ (۱۹۹۸) گزاره اصلی سرمایه اجتماعی سازمانی این است که شبکه های اجتماعی که در طول زمان توسعه می یابند، مبنایی برای اعتماد و همکاری ایجاد میکند و شامل منابع بالفعل و بالقوه است که به هدایت روابط اجتماعی کمک میکند. بر این اساس آنها با رویکرد سازمانی جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه ای و ساختاری تقسیم و هر سه بعد را به اجزای فرعی تر تفکیک کرده اند.

سیرت نیکو

تعاریف مختلفی از سیرت ارائه شده است، برخی محققان معتقدند که سیرت خلق و خوی است. از نظر روانشناسی خلق و خو جنبه ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاق و اجتماعی است. شخصیت عبارت است از آنچه فرد به دنیای بیرون نشان می دهد؛ در حالی که سیرت به معنای آن است که فرد واقعاً در دنیای درون است (Najafi et al^۴، ۲۰۱۵: ۲). سیرت آن چیزی است که در فرد هست، هنگامی که هیچکس به او نگاه نمی کند. سیرت چیزی است که فرد هنگام تاریکی شب در مورد خود فکر می کند. سیرت بیانگر آن است که چگونه فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل می کند. بسیاری از محققان بر این باورند که سیرت بهتر است به عنوان یک ساختار چند بُعدی در نظر گرفته شود. سیرت دارای ساختاری سه بعدی شامل انضباط اخلاقی، دلبستگی اخلاقی و استقلال اخلاقی است. فردی که از نظر اخلاقی سیرت نیکو دارد و مطابق با قوانین و مقررات عمل می کند، نسبت به فردی با سابقه اعمال بد و غیر اخلاقی، به احتمال زیاد بسیار کمتر مرتکب جرم می شود (Nasr Isfahani and Shekarchizadeh Isfahani^۵، ۲۰۱۶: ۱۵۷). بررسی ها نشان می دهد سیرت نیکو در مدیریت بسیار پیچیده است و نمی توان آن را به راحتی درک کرد و سنجد (Grahek et al^۶، ۲۰۱۰: ۲). رهبری و مدیریت صحیح، با جذب و عطف همراه است. پرداختن به اخلاق عملی در سطح عموم مردم و در گستره زمان و مکان نامحدود، از شخصی برمی آید که خود به آن علم حضوری داشته باشد و آن مسیر را به خوبی گذرانده باشد. به عبارت دیگر، به مقدار مطلوبی نیازهای اساسی خود را برآورده کرده و به

1. Akçomak

2. Kawachi et al

3. Nahapiet & Ghoshal

4. Grahek et al

خودشکوفایی نائل شده باشد به اعتقاد کالیگوری^۱ (۲۰۰۵)، ویژگی‌های شخصیتی به عنوان محرکه‌های سیرت، برای دستیابی به هدف اهمیت دارند. خصوصیات افراد در موقعیت‌های خاص، به رفتارهای متفاوتی منجر میشوند و سیرت افراد در این زمینه نقش بسزایی دارد. سانکار^۲ (۲۰۰۶)، نیز نیمی از بحران در سازمان‌های امروزی را ناشی از نبود سیرت نیکوی مدیران در سازمان‌ها می‌داند و اظهار می‌دارد که سیرت یک رهبر، در عواملی مانند صداقت، اعتماد و کرامت انسانی است که از اخلاق و رفتار یک رهبر تاثیر می‌پذیرد (Abachian Ghasemi et al, ۲۰۱۵: ۶۶۰).

خطمشی عمومی

خطمشی از ریشه سیاست است و بهترین تعریفی که از آن ارائه شده، تخصیص مقتدرانه ارزش‌هاست. خود ارزش هم همان جهت‌گیری‌های فکری پایاست که مبنای رفتار قرار می‌گیرد (Qolipur, ۲۰۱۳). خطمشی مسیری برای اقدامات مشخص است که هدایت، رهنمود و جهت‌گیری برای نیل به اهداف معین کلی و جزئی مدنظر دولت را فراهم می‌کند (Bartholomew & Chukwuemeka, ۲۰۱۳). خطمشی تصمیمی است که در قبال یک مشکل عمومی اتخاذ می‌شود اما باید در نظر داشت خطمشی صرفاً اتخاذ تصمیم نیست بلکه فرآیندی است شامل تمام اقدامات که از زمان احساس مشکل شروع می‌شود و به ارزیابی و نتایج حاصل از خطمشی ختم می‌گردد (Alwani and Sharif, ۲۰۲۰). به‌طور معمول فرآیند خطمشی در تعدادی از مراحل خلاصه می‌شود؛ با تصویب قانون اولیه شروع و سپس خروجی‌های خطمشی توسط مؤسسات مجری، پذیرش تصمیمات توسط گروه‌های هدف، تاثیرات این خروجی‌ها، آثار مشاهده شده تصمیمات مؤسسات مجری و سرانجام بازنگری اساسی در قانون اولیه استمرار پیدا می‌کند (Chompucot, ۲۰۱۱). خطمشی‌های عمومی به عنوان مجموعه‌ای از قوانین و مقررات تعریف می‌شوند که به وسیله مراجع ذی‌صلاح در کشور وضع شده و به عنوان یک الگو و راهنما برای تصمیم‌گیری و اقدامات در جامعه عمل می‌کنند. خطمشی‌گذاری از یکسو با هماهنگی تصمیم‌ها و اقدامات سازمان‌ها و نهادهای مختلف جامعه در حوزه‌های مختلف جامعه در حوزه‌های مختلف، نقش هماهنگ‌کنندگی را برعهده داشته و از سویی دیگر تأمین منفعت عمومی را هدف قرار می‌دهند (Alwani and Sharif, ۲۰۲۰).

پیشینه پژوهش

گراوند و همکاران (۲۰۱۶) رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه را مورد بررسی قرار داده و دریافتند که میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید رابطه‌ای معنادار وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت سیاسی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها) و عملکرد شغلی اساتید رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. اکبرزاده صفوئی و همکاران (۲۰۱۶) به مطالعه نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان پرداخته و دریافتند که سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دارای تأثیری مستقیم و معنادار است و بهبود فرایندهای مربوط به تعهد کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی که متاثر از عواملی چون سرمایه اجتماعی است، منجر به ارتقای عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. صابرمعاش و حسین زاده (۲۰۱۵) پژوهشی را با هدف بررسی تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که هر سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی و مولفه‌های روابط شبکه‌ای، شکل و ترکیب روابط شبکه‌ای، سازمان انطباق پذیر و اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیری معنادار و مستقیم دارد. آزادی و عیدی (۲۰۱۵) نیز اثرات رضایت شغلی و

1. Caligiuri

2. Sankar

3. Bartholomew & Chukwuemeka

4. Chompucot

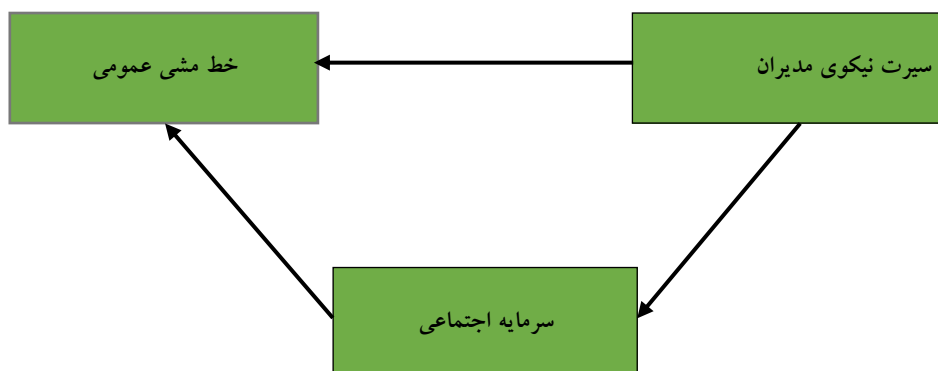
سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان را با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج گویای آن بود که مدل پژوهش از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است و تمامی رابطه‌های بین متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان بود. نتایج نشان داد که تعامل سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی دارد. همچنین، برای کسب مزیت رقابتی، شرکت‌های فعال در حوزه گردشگری، می‌توانند با افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه، بیش از پیش از پتانسیل سرمایه اجتماعی استفاده کنند (Mahmoudzadeh and Sadaqat, ۲۰۱۳).

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی های عمومی اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سیرت نیکوی مدیران با سرمایه اجتماعی در سستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رابطه بین سرمایه اجتماعی با خط‌مشی های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش مطالعه حاضر آمیخته بوده و با دو نوع رویکرد کیفی و کمی (آمیخته) انجام شد. در بخش کیفی پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه به منظور دریافت و استفاده از نظرات، ایده‌ها و تجربیات خبرگان و افراد متخصص در زمینه مورد نظر و اولویت‌بندی آن‌ها استفاده شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. کفایت نمونه‌گیری بر اساس معیار اشباع نظری^۱ تعیین گردید، بدین ترتیب که مصاحبه‌ها تا جایی ادامه پیدا می‌کند که تکراری در داده‌ها مشاهده نشود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) در شهرهای کرمان و تهران بود. نمونه‌گیری پژوهش در مصاحبه هفدهم به اشباع رسید، اما برای اطمینان با پنج تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد و بر همین اساس،

^۱. Theoretical Saturation

۲۲ مصاحبه صورت گرفت. جامعه آماری بخش کمی پژوهش را کارشناسان و مدیران ستاد اجرایی فرمان امام (ره) تشکیل دادند که بر اساس جدول کوهن ۱۹۱ نفر از آنها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و اعضای نمونه آماری را تشکیل دادند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه بود. برای اعتبارسنجی داده‌ها طبق نظریه لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵) از چهار معیار قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری استفاده شد. هر چهار معیار از دیدگاه خبرگان مطالعه حاضر مورد تأیید قرار گرفت.

روایی بخش کیفی بر اساس روایی درونی و بیرونی ارزیابی گردید؛ بدین ترتیب که با بررسی الگوی تدوین شده حاصل از مطالعات نظری توسط خبرگان منتخب، روایی درونی تأیید گردید. در رابطه با روایی بیرونی (انتقال‌پذیری) نیز تلاش شد با توجه به تخصص و جایگاه سازمانی هریک از مصاحبه‌شوندگان و لحاظ کردن این موضوع در انتخاب آن‌ها، احتمال انتقال مفاهیم به سایر محیط‌ها افزایش داده شود. جهت سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا^۲ استفاده گردید که بر اساس رابطه ۱ محاسبه می‌گردد. بدین ترتیب که، یکی از خبرگان حوزه پژوهش کدهای موجود را در مفاهیم مرتبط دسته‌بندی نمود، سپس مفاهیم ایجاد شده با مفاهیم ارائه‌شده توسط محقق مقایسه شده و با استفاده از فرمول مذکور مقدار این شاخص محاسبه شد.

$$Kappa = \frac{PAO - PAE}{1 - PAE} \quad \text{رابطه ۱.}$$

در این فرمول، مقدار PAO نمایانگر میزان توافق دو ارزیاب و مقدار PAE نمایانگر میزان توافق مورد انتظار است. همچنین مقدار کاپای کمتر از صفر گویای توافق ضعیف؛ صفر تا ۰/۲ بی‌اهمیت بودن توافق؛ ۰/۲۱ تا ۰/۴ توافق متوسط؛ ۰/۴۱ تا ۰/۶۱ توافق مناسب؛ ۰/۶۱ تا ۰/۸ توافق معتبر و ۰/۸۱ تا توافق عالی است. نتایج کسب شده در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مقدار شاخص کاپای متغیرهای پژوهش

| متغیر | مقدار شاخص کاپا | وضعیت توافق |
|--------------------------|-----------------|-------------|
| خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی | ۰/۷۵۰ | معتبر |
| سیرت نیکوی مدیران | ۰/۶۶۷ | معتبر |
| سرمایه اجتماعی | ۰/۲۹۸ | متوسط |

ابزار مورد استفاده در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بود که بر اساس یافته‌های بخش کیفی تدوین گردید. این پرسشنامه شامل ۹ بعد و ۹۳ گویه بود. به منظور سنجش روایی در این بخش، از روایی محتوا و روایی سازه و به‌منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۳ استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲. روایی و پایایی محاسبه شده برای ابعاد پرسشنامه

| مقوله | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) | میانگین واریانس استخراج (AVE) |
|--|---------------|--------------------|-------------------------------|
| فقر زدایی و رفع محرومیت | ۰/۷۷۹ | ۰/۸۳۵ | ۰/۵۴۶ |
| توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار | ۰/۷۹۷ | ۰/۸۵۳ | ۰/۴۵۵ |
| بهره‌برداری از فرصت‌ها | ۰/۸۹۶ | ۰/۹۱۶ | ۰/۵۴۸ |
| عدالت عمومی | ۰/۸۹۵ | ۰/۹۱۱ | ۰/۴۰۹ |

1. Lincoln & Guba

2. Kappa

3. Composite Reliability (CR)

| | | | |
|-------|-------|-------|-----------------------------|
| ۰/۵۴۶ | ۰/۸۹۴ | ۰/۸۶۱ | ایجاد روابط ضابطه‌مند |
| ۰/۵۱۱ | ۰/۹۲۰ | ۰/۹۰۴ | قانون‌گرایی و انضباط مدیران |
| ۰/۵۴۴ | ۰/۹۱۵ | ۰/۸۹۴ | هماهنگی و وحدت |
| ۰/۵۵۵ | ۰/۹۲۸ | ۰/۹۲۷ | توسعه اجتماعی |
| ۰/۵۳۳ | ۰/۹۲۹ | ۰/۹۲۶ | مسئولیت‌پذیری اجتماعی |
| >۰/۴ | >۰/۶ | >۰/۶ | مقدار قابل قبول |

تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده روش تحلیل مضمون و در بخش کمی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزاری اسمارت پی ال اس^۱ صورت گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با روش تحلیل مضمون صورت گرفت و بدین ترتیب با استخراج گزاره‌های هر مصاحبه و بهره‌گیری از مبانی نظری ۹۳ کد اولیه، ۲۲ مضمون پایه، ۹ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر حاصل شد. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه با خبرگان

| ردیف | کدهای اولیه | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضمون فراگیر |
|--------------------------|---|---|------------------------|--|
| خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی | ۱ | منع اسراف و تبذیر در همه شئون، دوری از موازی‌کاری‌های متعدد و وجود مرجع متمرکز، کمک به رفع محرومیت منطقه‌ای، انجام فعالیت‌های جهادی | بهبود معیشت | فقرزدایی و رفع محرومیت |
| | ۲ | بزرگواری و کرامت نفس در برخورد با دیگران، حامی مظلوم بودن و یاری به بینوا رساندن، بخشندگی و مردم‌نوازی | تقویت روحیه غمخواری | |
| | ۳ | تأمین رفاه عمومی، گسترش سیاست‌های تمرکززدایی، پاسخگویی به نیازهای انسانی | پیشرفت اجتماعی | |
| | ۴ | توسعه زیرساخت‌های آموزشی، شناسایی و حمایت از فعالان و دغدغه‌مندان حوزه کارآفرینی اجتماعی، ترویج فرهنگ نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی | آموزش و توانمندسازی | توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار |
| | | | تأکید بر افزایش تولید | |
| | ۵ | ساده‌سازی مسیر رشد کارآفرینی، نظارت و صدور مجوز فعالیت‌های اقتصادی، اشتغال در مناطق روستایی و کمتر توسعه‌یافته، حرکت در مسیر رونق و جهش تولید | تولید | |
| ۶ | هم‌افزایی توانمندی‌ها، شناسایی و غربالگری ایده‌های جدید در حوزه‌های اجتماعی، مأموریت دادن و قدرت بخشی، اصلاح خدمات کشوری برای ارتقای خدمت‌گرایی | توانمندسازی در مشارکت | بهره‌برداری از فرصت‌ها | |

^۱. Smart PLS

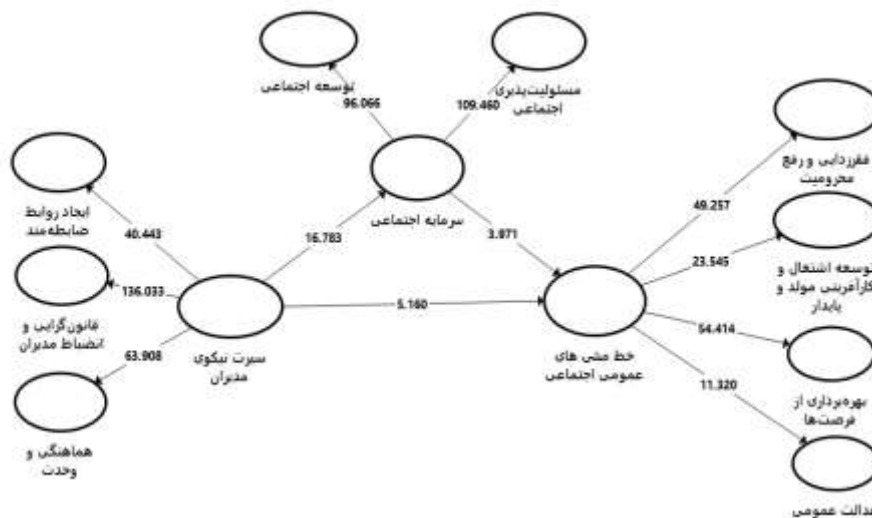
| ردیف | کدهای اولیه | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضمون فراگیر |
|------|--|----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| ۷ | ایجاد سازوکارهای جلب مشارکت بنیادین عموم مردم، استفاده مؤثر و بهینه از نیروهای بالقوه و انسانی، القا اعتماد به نفس به مردم، ترویج سازو کارهای بازخورد، ایجاد فرصت برای مداخله انجمن‌های اجتماعی | استفاده از ظرفیت‌های مردمی | | |
| ۸ | نابرابری در دسترسی به امکانات، تبعیض در دسترسی به فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی، مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها، سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی، عدم تبعیض در برخورد با فساد، توجه به ارزش و کرامت انسان | دوری از تبعیض و فساد | عدالت عمومی | |
| ۹ | ممنوعیت مبادلات ناسالم اقتصادی، استرداد اموال به بیت‌المال، مبارزه با رفاه‌طلبی مدیران، کاهش فاصله طبقاتی | توزیع عادلانه ثروت | | |
| ۱۰ | نظارت بر قضاوت، دعوت به صلح و سازش، رعایت حقوق شهروندی، ایجاد فرصت‌های برابر، مدارا در سلاقی و مدیریت مطلوب | اعتدال در قضاوت | | |
| ۱۱ | آموزش و توسعه، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، چشم‌انداز به آینده، توجه به جمع‌گرایی و اجتماعی بودن | توسعه سرمایه انسانی | ایجاد روابط ضابطه‌مند | |
| ۱۲ | تشکیل جلسات منظم، هم‌افزایی و جلب مشارکت، ارائه بازخورد فرآیندها | پیگیری در مشارکت | | |
| ۱۳ | دوری از زیاده‌طلبی و استبداد، دوری از هوای نفس، تدبیر و دریافت مشورت از انسان‌های صالح، دوری از ریا و تزویر، کنترل قدرت‌طلبی و ریاست‌جویی | خودسازی معنوی | قانون‌گرایی و انضباط مدیران | |
| ۱۴ | شایسته‌خواهی به‌عنوان یک ارزش اجتماعی، ایجاد باور، تمایل و احترام به شایستگان، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، بزرگواری و بزرگ‌منشی در برابر مخالفان، ایجاد انگیزش در کارکنان، داشتن ظرفیت روحی و کاری | شایسته‌سالاری | | |
| ۱۵ | توجه به خانواده‌های کم برخوردار، ارتقا نوآوری اجتماعی، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تسهیل ازدواج و تشکیل خانواده، سلامت روان و بهبود کیفیت زندگی | درگیر شدن در مسائل اجتماعی | هماهنگی و وحدت | |
| ۱۶ | تعالی و خودشکوفایی اجتماعی و فرهنگی، توانمندسازی مدیریت، ارزیابی مداوم و مستمر، ارائه خط‌مشی‌های اجتماعی خارج از بوروکراسی | وحدت ساختاری | | |
| ۱۷ | تواضع و فروتنی، تعهد کاری، امانت‌داری، شجاعت و جسارت | ارتقای قابلیت‌های فردی | توسعه اجتماعی | سیرت نیکوی مدیران |

| ردیف | کدهای اولیه | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضمون فراگیر |
|------|--|---------------------------------|-----------------------|--------------|
| ۱۸ | برقراری ارتباط نهادینه میان خطمشی پژوهان و خطمشی گذاران حوزه‌های اجتماعی، توجه به طرح‌های دانش‌بنیان، طرح سلامت الکترونیک، راه‌اندازی بنیاد احسان | نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی | | |
| ۱۹ | توسعه زیرساخت‌های آموزشی و بهداشتی، ارائه طرح‌های حمایتی معیشتی، تشکیل صندوق قرض‌الحسنه اشتغال کشور، اجرای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی | بهبود در ارائه خدمات عمومی | | |
| ۲۰ | وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی، صادق بودن، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری | اخلاق حرفه‌ای | | |
| ۲۱ | تنظیم روابط کار، صراحت و شفافیت ارتباطات، ایجاد اعتماد مؤثر، سازگاری و نگرانی در مورد منافع طرفین | ارتقا ارتباطات | مسئولیت‌پذیری اجتماعی | |
| ۲۲ | احترام به قضاوت و دانش تخصصی افراد، اجابت دستورات و احکام خارج سازمان، تبعیت از قانون، تکریم مردم و جلب رضایت ارباب‌رجوع، تسریع در انجام خواسته‌های مردم | تقویت سیستم پاسخگویی | | |

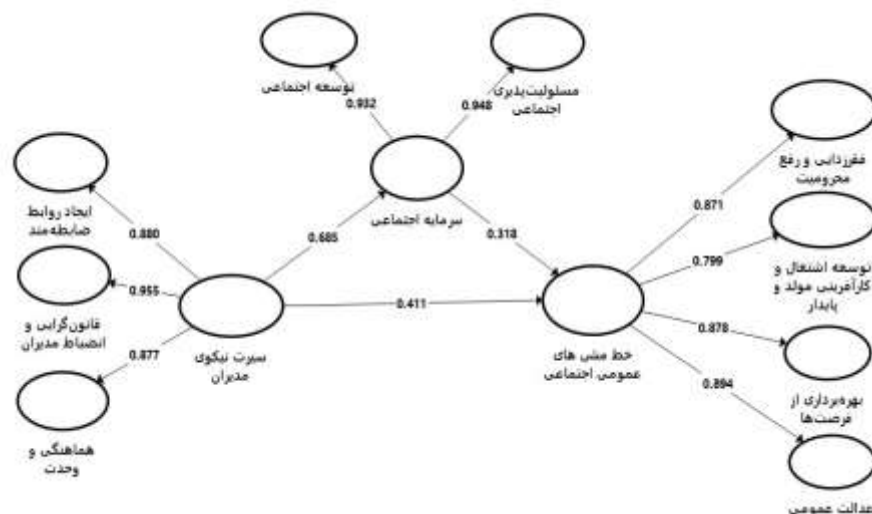
با توجه به جدول ۲، عوامل اجرای خطمشی‌های عمومی اجرایی را می‌توان در قالب مضامین پایه بهبود معیشت، تقویت روحیه غمخواری، پیشرفت اجتماعی، آموزش و توانمندسازی، تأکید بر افزایش تولید، توانمندسازی در مشارکت، استفاده از ظرفیت‌های مردمی، دوری از تبعیض و فساد، توزیع عادلانه ثروت و اعتدال در قضاوت و چهار مضمون سازمان‌دهنده فقرزدایی و رفع محرومیت، توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار، بهره‌برداری از فرصت‌ها و عدالت عمومی معرفی کرد. همچنین، شش مضمون پایه توسعه سرمایه انسانی، پیگیری در مشارکت، خودسازی معنوی، شایسته‌سالاری، درگیر شدن در مسائل اجتماعی و وحدت‌ساختاری در قالب سه مضمون سازمان‌دهنده معرف سیرت نیکوی مدیران هستند. سرمایه اجتماعی نیز در قالب شش مضمون پایه ارتقای قابلیت‌های فردی، نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی، بهبود در ارائه خدمات عمومی، اخلاق حرفه‌ای، ارتقا ارتباطات و تقویت سیستم پاسخگویی و دو مضمون سازمان‌دهنده توسعه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شناسایی گردید.

یافته‌های بخش استنباطی

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل می‌پردازیم. در شکل ۱، مقادیر به دست آمده برای آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که نشان دهنده معنادار بودن آزمون است. پس می‌توان به بررسی روابط علی شاخص‌های اندازه‌گیری متغیر مکنون و اثرات آنها با هم پرداخت. همچنین با توجه به مقادیر معناداری در مدل می‌توان گفت که مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارند. در شکل ۲ نیز مدل استاندارد تحقیق آورده شده است.



شکل ۱: ضرایب تی تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس



شکل ۲: مدل تخمین استاندارد تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس

با توجه به مدل در حالت اعداد معناداری و مدل تخمین استاندارد به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته می شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی های عمومی اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سیرت نیکوی مدیران با سرمایه اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رابطه بین سرمایه اجتماعی با خط‌مشی های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیات پژوهش در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. بررسی رابطه متغیرها در فرضیات پژوهش

| فرضیه | ضریب مسیر (β) | آماره t | p-مقدار |
|--|-----------------------|---------|---------|
| سیرت نیکوی مدیران ← خط‌مشی های عمومی اجتماعی | ۰/۴۱۱ | ۵/۱۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| سیرت نیکوی مدیران ← سرمایه اجتماعی | ۰/۶۸۵ | ۱۶/۷۸۳ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه اجتماعی ← خط‌مشی های عمومی اجتماعی | ۰/۳۱۸ | ۳/۹۷۱ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به جدول ۴، نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار بین سیرت نیکوی مدیران ($\beta=0/411$, $p=0/001$) و سرمایه اجتماعی ($\beta=0/318$, $p=0/001$) با خط‌مشی های عمومی اجتماعی است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی، زمینه افزایش و بهبود خط‌مشی های عمومی اجتماعی فراهم می‌شود.

همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) بین سیرت نیکوی مدیران ($\beta=0/685$, $p=0/001$) با سرمایه اجتماعی است به طوری که ۴۷ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی توسط سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌گردد.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که سیرت نیکوی مدیران علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی نیز بر خط‌مشی های عمومی اجتماعی تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده p-مقدار به دست آمده از روش سوبل^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر سرمایه اجتماعی برابر (۰/۰۰۱) به دست آمد که اگر کمتر از (۰/۰۵) باشد فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری سرمایه اجتماعی بر رابطه میان سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی های عمومی اجتماعی تأیید می‌گردد.

جدول ۵. بررسی اثرات در فرضیات پژوهش

| فرضیه | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل |
|--|------------|---------------|--------|
| سیرت نیکوی مدیران ← سرمایه اجتماعی | ۰/۶۸۵ | - | ۰/۶۸۵ |
| سیرت نیکوی مدیران ← خط‌مشی های عمومی اجتماعی | ۰/۴۱۱ | ۰/۲۱۸ | ۰/۶۲۹ |
| سرمایه اجتماعی ← خط‌مشی های عمومی اجتماعی | ۰/۳۱۸ | - | ۰/۳۱۸ |

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سیرت نیکوی مدیران دارای میانگین (۳/۷۳)، انحراف معیار (۰/۷۷)، کمینه (۱/۷۰) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

الف) توصیف ایجاد روابط ضابطه‌مند در جامعه مورد مطالعه

ایجاد روابط ضابطه‌مند دارای میانگین (۳/۴۲)، انحراف معیار (۰/۹۹)، کمینه (۱/۰۰) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ب) توصیف قانون‌گرایی و انضباط مدیران در جامعه مورد مطالعه

قانون‌گرایی و انضباط مدیران دارای میانگین (۳/۶۹)، انحراف معیار (۰/۸۱)، کمینه (۱/۶۴) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ج) توصیف هماهنگی و وحدت در جامعه مورد مطالعه

1. Sobel Test

هماهنگی و وحدت دارای میانگین (۴/۰۱)، انحراف معیار (۰/۷۹)، کمینه (۱/۸۹) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

توصیف خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی در جامعه مورد مطالعه
خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی دارای میانگین (۳/۱۷)، انحراف معیار (۰/۳۹)، کمینه (۲/۴۱) و بیشینه (۴/۱۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

الف) توصیف فقرزدایی و رفع محرومیت در جامعه مورد مطالعه
فقرزدایی و رفع محرومیت دارای میانگین (۳/۴۷)، انحراف معیار (۰/۸۶)، کمینه (۱/۹۰) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ب) توصیف توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار در جامعه مورد مطالعه
توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار دارای میانگین (۳/۵۷)، انحراف معیار (۱/۰۲)، کمینه (۱/۰۰) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ج) توصیف بهره‌برداری از فرصت‌ها در جامعه مورد مطالعه
بهره‌برداری از فرصت‌ها دارای میانگین (۳/۲۲)، انحراف معیار (۰/۸۱)، کمینه (۱/۵۶) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

د) توصیف عدالت عمومی در جامعه مورد مطالعه
عدالت عمومی دارای میانگین (۲/۷۶)، انحراف معیار (۰/۶۳)، کمینه (۱/۴۷) و بیشینه (۴/۲۷) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه پایین‌تر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

توصیف سرمایه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه
سرمایه اجتماعی دارای میانگین (۳/۷۱)، انحراف معیار (۰/۶۵)، کمینه (۲/۰۴) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

الف) توصیف توسعه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه
توسعه اجتماعی دارای میانگین (۳/۶۰)، انحراف معیار (۰/۶۹)، کمینه (۱/۷۵) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ب) توصیف مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه مورد مطالعه
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای میانگین (۳/۸۱)، انحراف معیار (۰/۷۱)، کمینه (۱/۶۹) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

بررسی وضعیت متغیر سیرت نیکوی مدیران در جامعه مورد مطالعه
با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه متغیر سیرت نیکوی مدیران در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر می‌توان گفت که وضعیت متغیر سیرت نیکوی مدیران در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت ایجاد روابط ضابطه‌مند مورد مطالعه
با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون سازمان دهنده ایجاد روابط ضابطه‌مند، در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط موردسنجش قرار گرفته است.

ب) بررسی وضعیت قانون‌گرایی و انضباط مدیران در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون سازمان دهنده قانون‌گرایی و انضباط مدیران، در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

ج) بررسی وضعیت هماهنگی و وحدت در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون سازمان دهنده هماهنگی و وحدت در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

بررسی وضعیت متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر می‌توان گفت که وضعیت متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت فقرزدایی و رفع محرومیت در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون فقرزدایی و رفع محرومیت، در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

ب) بررسی وضعیت توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار، در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

ج) بررسی وضعیت بهره‌برداری از فرصت‌ها در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون بهره‌برداری از فرصت‌ها در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

د) بررسی وضعیت عدالت عمومی در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه مضمون عدالت عمومی در سطح نامطلوب (پایین‌تر از سطح متوسط مورد سنجش) قرار گرفته است.

بررسی وضعیت متغیر سرمایه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه وضعیت متغیر سرمایه اجتماعی در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر می‌توان گفت که وضعیت متغیر مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت توسعه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه

با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه وضعیت مضمون توسعه اجتماعی، در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

(ب) بررسی وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه مورد مطالعه

با توجه به نتایج حاصل می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه وضعیت مضمون مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح مطلوب قرار گرفته است. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این مضمون می‌توان گفت که وضعیت مضمون مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است.

بررسی کدهای اولیه مربوط به متغیرهای پژوهش

مفاهیم استخراج شده شامل ۹۳ کد اولیه می‌باشد که ۴۱ کد مربوط به متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، ۲۷ کد مربوط به متغیر سیرت نیکوی مدیران و ۲۵ کد مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی هستند.

بررسی مضامین پایه مربوط به متغیرهای پژوهش

به منظور استخراج مدل تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی ۲۲ مضمون پایه به دست آمده است که ۱۰ مضمون پایه مربوط به متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، ۶ مضمون پایه مربوط به متغیر سیرت نیکوی مدیران و ۶ مضمون پایه مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی هستند.

بررسی مضامین سازمان دهنده مربوط به متغیرهای پژوهش

به منظور استخراج مدل تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران با خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی ۹ مضمون سازمان دهنده به دست آمده است که ۴ مضمون سازمان دهنده مربوط به متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، ۳ مضمون سازمان دهنده مربوط به متغیر سیرت نیکوی مدیران و ۲ مضمون سازمان دهنده مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی هستند.

نتایج ارائه شده نشان دهنده رابطه معنادار بین سیرت نیکوی مدیران و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی است. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های نصر اصفهانی (۲۰۱۰)، امیدی و همکاران (۲۰۱۸)، زاهد بابلان و همکاران (۲۰۱۹) و کوشکی و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت بهبود در سیرت مدیران ستاد اجرایی فرمان امام می‌تواند منجر به اجرای بهتر خط‌مشی‌های اجتماعی در سازمان شود. هدف از بهبود سیرت فراهم نمودن محیطی است که در آن تمامی افراد دست‌اندرکار مراقب یکدیگر بوده و با یکدیگر رفتار احترام‌آمیز داشته باشند. پیترسون و سلیگمن بیان می‌دارند که ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن‌تر شدن فرد بهبود می‌یابد. به‌ویژه آنان ادعا می‌کنند که سیرت نیکو می‌تواند پرورش داده شود و اینکه سیرت قوی پایه و اساس شرط انسان بودن است. بر این اساس ستاد اجرایی فرمان امام می‌کوشند تا با برآورده ساختن مطالبات بخش‌های مختلف جامعه بر مقبولیت خود افزوده و پایه‌های مشروعیت خود را تقویت کنند؛ زیرا نادیده گرفتن مشکلات به‌حق و درست بخشی از جامعه در کوتاه‌مدت از اعتماد عمومی کاسته و در بلندمدت بر کارایی نظام‌های اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مقبولیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرهای نابهنجاری بر جای گذاشته و در نهایت جامعه را به سمت افول خواهد کشاند. نتایج ارائه شده نشان دهنده رابطه معنادار بین سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی است. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های نژادحاجی علی ایرانی و هدایت فسندوز (۲۰۱۷)، نصر اصفهانی و شکرچی زاده اصفهانی (۲۰۱۶)، نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۵)، هویدا و همکاران (۲۰۱۴)، دای و همکاران (۲۰۱۵)، باسو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) و عباچیان و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین و توجیه این فرضیه و با توجه به نتایج حاصله در ستاد اجرایی فرمان امام می‌توان گفت تقویت سیرت

^۱. Basu et al

نیکو در این سازمان، منجر به بهبود روابط افراد در گروه‌ها و از بین رفتن احتمال بسیاری از رفتارهای نامطلوب میان افراد می‌شود. به این ترتیب بخش اعظمی از زمان، صرف انجام فعالیت سازنده در مسیر دستیابی به هدف مشترک می‌شود که این امر اثربخشی بالای عملکرد گروهی را به همراه دارد. به علاوه سیرت نیکوی رهبران گروه‌ها، منبع کلیدی در بهبود فرهنگ سازمان بوده و گروه را به گروهی یادگیرنده و یاد دهنده تبدیل می‌کند که در بلندمدت اثربخشی بالایی در عملکرد گروهی به همراه دارد. به عبارت دیگر، صداقت در انجام امور محوله، فدا نمودن خواسته‌های فردی در مقابل سازمانی، محوریت قرار دادن سازمان برای انجام کارها، وجود نوع دوستی در این کارکنان، ارج نهادن به نیکوکاری در سازمان، پرهیز کارکنان از تملق و چاپلوسی، احترام گذاشتن به شخصیت افراد در سازمان، پرهیز از توهین به یکدیگر، وجود جو ترس و ارعاب در سازمان، انتقاد سازنده در جهت رشد توانایی افراد، پذیرش انتقاد سازنده از سوی کارکنان، توجه به تفاوت‌های فردی افراد در سازمان، احترام به افراد بر اساس تفاوت‌های فردی آنان، تلاش در جهت توانمندسازی افراد، توجه به توانایی افراد و رشد آن‌ها و اهمیت دادن به مشارکت افراد در امور سازمان، در ستاد اجرایی فرمان امام وجود دارد که نشان از اهمیت مدیران به سرمایه اجتماعی سازمان است که اگر مدیران به این سرمایه توجه لازم را نداشته باشند، با پیامدهایی همچون، گسترش بی‌اعتمادی، کاهش خلاقیت، نوآوری و حتی سکوت سازمانی مواجه خواهند شد.

نتایج ارائه شده نشان دهنده رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی است. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های کاملی و همکاران (۲۰۰۹)، عضدی (۲۰۲۱)، علویان و موسوی (۲۰۱۹)، حبیب پور (۲۰۱۹)، الینگر و همکاران (۲۰۱۳) و شین و لی^۱ (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین و توجیه این فرضیه و با توجه به نتایج حاصله در ستاد اجرایی فرمان امام می‌توان گفت هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالا باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات، ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می‌یابد. به نظر می‌رسد مدیران از طریق شاخص‌ها و عوامل زیر می‌توانند درجه و میزان سرمایه اجتماعی در سازمان را تشخیص دهند؛ بدین معنا که هرچه میزان این عوامل در سازمان بالا باشد، سرمایه اجتماعی کمتر خواهد بود. به عبارت دیگر، سازمان‌ها نباید خود را مستقل از محیط بیرونی خود و به اصطلاح تافته جدا بافته بدانند، بلکه باید خود را جزئی از یک کل (محیط بیرونی و اجتماع) بدانند و اهداف و فعالیت‌های آن‌ها باید در راستای آرمان‌های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد. بر همین اساس و با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادات زیر مطرح می‌شود:

- سیرت نیکوی مدیران دارای میانگین (۳/۷۳)، انحراف معیار (۰/۷۷)، کمینه (۱/۷۰) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا سازمان‌ها خط‌مشی‌هایی در زمینه مسائل کاری، بازار، محیطی، اجتماعی تدوین نموده و مدیران نیکوسیرت ارزش‌های جدیدی را برای کارکنان خود معرفی نمایند.
- قانون‌گرایی و انضباط مدیران دارای میانگین (۳/۶۹)، انحراف معیار (۰/۸۱)، کمینه (۱/۶۴) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. همچنین هماهنگی و وحدت دارای میانگین (۴/۰۱)، انحراف معیار (۰/۷۹)، کمینه (۱/۸۹) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد. لذا مدیران نیکوسیرت همواره اهداف سازمان را مدنظر قرار داشته باشند و تلاش نمایند که اهداف شخصی افراد را در راستای اهداف سازمان قرار دهند. همچنین این مدیران همواره ارزش‌های چندی را مورد تأکید قرار دهند و بر نهادینه شدن آن ارزش‌ها در سازمان تأکید ورزند. ارزش‌هایی چون قانون‌گرایی، انضباط و وحدت می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی داشته باشد.
- سرمایه اجتماعی دارای میانگین (۳/۷۱)، انحراف معیار (۰/۶۵)، کمینه (۲/۰۴) و بیشینه (۵/۰۰) می‌باشد لذا تقویت شبکه روابط اجتماعی در درون سازمان، بستر مناسبی را در جهت نزدیک نمودن ارزش‌ها و باورهای کارکنان به یکدیگر، به

^۱. Shin & Lee

حداقل رساندن اختلافات و تعارضات سازمانی و افزایش روابط اجتماعی در راستای تحقق اهداف سازمانی و افزایش سرمایه اجتماعی فراهم نماید.

منابع

- Azad, Muharram; Rahmani Firouzjah, Ali and Abbasi Esfajir, Ali Asghar. (2018). Investigating the relationship between social capital and sustainable urban development (case study: Mazandaran province). *Urban Sociological Studies*, 9(30), 124-89. (In Persian)
- Azadi, Rasul and Eidi, Hossein. (2014). The effects of job satisfaction and social capital on employee performance with the mediating role of organizational commitment (case study, employees of the Ministry of Sports and Youth). *Basic studies of management in sports*, 2(8), 11-24. (In Persian)
- Akbarzadeh Safoui, Morteza; Nemati, Mohammad Ali; Zangian, Samia and Baghersad Renani, Mansour. (2015). The role of social capital, commitment and organizational citizenship behavior in improving the job performance of employees of Khoi City Municipality. *Urban Economics and Management*, 5(1), 115-132. (In Persian)
- Alwani, Mehdi and Sharif, Fattah, (2019). Public policy making process. Tehran: Allameh Tabatabai University Press. (In Persian)
- Omid, Rasul; Heydarbeigi, Shahla and Hawasi, Kobri. (2017). Investigating the effect of the good character of managers in the organization. The 5th National Conference on Management and Humanities Research in Iran, Tehran. (In Persian)
- Irannejad Parisi, Mehdi and Hosseinzadeh, Ali. (۲۰۱۱). Presenting an effective organizational social capital model (case study: government organizations of Razavi Khorasan Province). *Public Policy in Management*, 2(2), 17-34. (In Persian)
- Habibpour Getabi, Karam. (2018). The model of the relationship between the government and non-governmental organizations in Iran's social policy. *Sociology of Social Institutions*, 13, 231-255. (In Persian)
- Hamidzadeh, Mohammadreza. (2013). Strategic and long-term planning. Tehran: Side. (In Persian)
- Danaei Fard, Hassan and Elwani, Seyed Mehdi (2019). Topics of public administration. Tehran: Scientific and Cultural Publishing Company. (In Persian)
- Rahami, Ruholah. (2016). Human security and social capital (linking indicators). *Social Capital Management*, 4(2), 221-243. (In Persian)
- Zahid Bablan, Adel; Javaidpour, Morteza; Deoband, Afshin; Kazemi, Salim and Omidar, Azim. (2018). The role of managers' good character on employees' silence with the mediation of teamwork. *Bioethics*, 34, 48-57. (In Persian)
- Sabramash, Navid and Hosseinzadeh, Ali. (2014). Investigating the impact of social capital components on job performance. Third International Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz: Industrial Management Organization, East Azarbaijan Agency, Iran. (In Persian)
- Salehi Amiri, Seyed Reza and Amir Ekhtaghi, Shahroud. (2012). Strategies for improving social capital in the country according to the twenty-year vision document of the system. *Strategy*, 22(1), 61-84. (In Persian)
- Abachian Ghasemi, Reza; Nasrasafhani, Ali; Abbaspour, Abbas and Farhani, Ali Akbar. (2014). Investigating the effect of managers' good character perception on organizational trust. *Public Administration*, 7(4), 674-675. (In Persian)
- Azdi, Habib (۲۰۲۱). Determining the legal powers and duties of the government and government-affiliated organizations in the field of reducing social harm. The fourth national conference and the first international conference on new management and business models, Tehran. (In Persian)

- Alavian, Morteza and Mousavi, Seyyed Saleh. (2018). The political components of the Islamic system based on the political thought of the Supreme Leader. Knowledge, 263, 55-64. (In Persian)
- Faqihi, Abolhasan and Faizi, Tahira. (۲۰۰۶). Social capital: a new approach in the organization. Management Science, 19(75), 23-46. (In Persian)
- Fallah Faramarzi, Mohsen; Mohajaran, Behnaz and Bagheri Majed, Rooh Elah. (2014). Examining the relationship between social capital, organizational participation and human capital in the higher education system. Human Resource Management Research, 7(3), 207-226. (In Persian)
- Gholipour, Rahmatullah. (2012). Organizational decision-making and public policy. fourth edition. Tehran: Samit Publications. (In Persian)
- Kameli, Mohammad Javad; Alwani, Seyed Mahdi; Javaid, Mehdi and Bharbar, Soroush. (۲۰۰۹). Investigating the effect of network structure and inter-organizational social capital on the policy-making performance of organizations (a study in the police organization). Research Journal of Police Order and Security, 2(4), 159-180. (In Persian)
- Koshazadeh, Seyyed Ali; Rahim Nia, Fariborz and Afkhami Rouhani, Hossein (2011). The effect of trust in managers on organizational strategic thinking and their shortcomings in improving organizational performance through organizational commitment in the context of higher education. New Approaches in Educational Management, 3(4), 163-187. (In Persian)
- Koshki, Manijeh; Qalavandi, Hassan and Qalaei, Alireza. (2016). The relationship between good character as a moral principle and organizational citizenship behavior, Ekhlaq, 7(27), 73-90. (In Persian)
- Gravand, Ayub; Mosivand, Maryam Veise, Seyed Mahdi. (2015). The relationship between social capital and job performance of Payam Noor University professors in Lorestan province. Islam and Social Studies, 4(1), 38-63. (In Persian)
- Najafi, Mohammad; Nosrati Hashi, Kamal; Hatami Mustafa Motaghi, Zohra. (2014). The effect of teachers' good character and its components on the academic motivation of Isfahan University students. New Educational Approaches, 10(1), 1-22. (In Persian)
- Nejadhaji Ali Irani, Farhad and Hedayat Fasandoz, Ali. (2016). The mediating role of ethical behavior in modeling the effect of good character on spirituality in the workplace; Analyzing teachers' views. Modern Management Engineering, 6(1 and 2), 77-87. (In Persian)
- Nasr Isfahani, Ali; Abbaspour, Abbas; Farhani, Ali Akbar and Abachian Ghasemi, Reza. (2014). Investigating the effect of the perception of managers' good character on organizational trust. Public Administration (Tehran University), 7(4), 657-674. (In Persian)
- Nasr Isafhani, Ali and Shekarchizadeh Esfahani, Zahra. (2015). Investigating the effect of Niko's character on the effectiveness of the working group (case study: art groups of Isfahan city). Management Research in Iran, 20(1), 155-173. (In Persian)
- Nasr Isafhani, Ali. (۲۰۱۰). Assessing the good character of managers. Public Administration Perspectives, 1(1), 115-117. (In Persian)
- Hoyda, Reza; Shul, Sajjad and Arefnejad, Mohsen. (2013). The relationship between good character and quality of work life with organizational citizenship behavior. Cognitive and Behavioral Science Research, 6, 39-54. (In Persian)
- Akçomak, S. (2011). Social Capital of Social Capital Researchers. Review of Economics and Institutions, 2(2), 1-28.
- Bartholomew, U. & Chukwuemeka, E.E.O. (2013). The obstacles to effective policy implementation by the public bureaucracy in developings: The case of Nigeria. Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies, 1(8), 34-43.
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2016). Social Capital and Job Performance: The Moderating Role of HR Practices. Emerging Challenges in HR VUCA Perspectives, 177-198.
- Brooks, K. & Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity? Journal of European Industrial Training, 30 (2), 117-128.

- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53(1), 67-88.
- Chompucot, M. C. (2011). Major factors affecting educational policy implementation effectiveness for the three southernmost provinces of Thailand as perceived by school directors. National Institute of Development Administration, Thailand.
- Dai, W. D., Mao, Z. E., Zhao, X. R., & Mattila, A. S. (2015). How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 42-55.
- Demirkiran, C. Y., & Gençer, M. (2017). Impact of social capital on career development. *International Journal of Social Sciences*, 3(3), 580-600.
- Dodd, M. D. (2012). A Social Capital Model of Public Relations: Development and Validation of a Social Capital Measure (Doctoral dissertation, University of Miami).
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), pp: 1124-1133.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7-20.
- Grahek, M. S., Thompson, A. D., & Toliver, A. (2010). The character to lead: A closer look at character in leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62 (4), 270-290.
- Hartman, E. M. (2006). Can we teach character? An Aristotelian answer. *Academy of Management Learning & Education*, 5(1), 68-81.
- Hogan, R., & Sinclair, R. (1997). For love or money? Character dynamics in consultation. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 49(4), 256.
- Kawachi, I., Subramanian, S. V., & Kim, D. (2008). *Social capital and health: a decade of progress and beyond*. Springer New York.
- Martins, A. & Lopes dos Reis, F. (2010). The model of intellectual capital approach on the human capital vision. *Journal of Management Research*, 2(1), 129-149.
- McKenna, R., & Campbell, G. (2011). The character x factor in selecting leaders: Beyond ethics, virtues, and values. *The Journal of Values-Based Leadership*, 4(2), 1-10.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Oinas, T., Ruuskanen, P., Hakala, M., & Anttila, T. (2020). The effect of early career social capital on long-term income development in Finland. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(11/12), 1373-1390.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. UK: Oxford University Press.
- Sankar, Y. (2006). Character not Charisma is the critical measure of leadership excellence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9: 45-55.
- Sarros, James, Brian Cooper & Anne Harridan. (2006). Leadership and character. *Leadership and Organizational Development Journal*, 27(8), 1-10.
- Shin, J. I., & Lee, E. (2016). The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 934-942.
- Skinner, J., Zakus, D. H., & Cowell, J. (2008). Development through sport: Building social capital in disadvantaged communities. *Sport Management Review*, 11(3), 253-275.
- Zenger, J. H., & Folkman, J. (2006). *The handbook for leaders: 24 lessons for extraordinary leaders*. Australia: McGraw Hill Professional.
- Zheng, W. (2008). A social capital perspective of innovation from individuals to nations: where is empirical literature directing us? *International Journal of Management Reviews*, 12(2): 151-183.