

الگوی تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خطمشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) مبتنی بر تحلیل مضمون

مهدی دلگیر^۱، سنجر سلاجقه^۲، شهین شرفی^۳، سمانه مهدی‌زاده^۴، نوید فاتحی‌راد^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱

چکیده

سرمایه اجتماعی منبع با ارزش ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است که در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کرده و مزیتی پایدار برای سازمان ایجاد می‌نماید. خطمشی‌های عمومی نیز اختصاص مقتدرانه ارزش‌ها برای اجتماع است. در این میان، وجود افراد با سیرت نیکو نیز همواره در سازمان‌ها ضروری است، به خصوص در سمت مدیران؛ زیرا این دسته افراد با پذیرفتن دامنه گسترده‌ای از فضیلت‌ها و علاقه به سایرین، فعالیت‌های خود را به درستی انجام می‌دهند. در راستای توجه به مفاهیم سیرت نیکو، سرمایه اجتماعی و خطمشی عمومی، پژوهش کاربردی حاضر هدف خود را ارائه الگوی تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خطمشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) مبتنی بر تحلیل مضمون قرار داد و با ماهیتی اکتشافی شکل گرفت. نمونه بخش کیفی پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) به تعداد ۲۲ نفر بود که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. توسط مصاحبه‌هایی نیمه‌ساختارمند با آن‌ها، داده‌های پژوهش جمع‌آوری و بر اساس فرایند تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل گردید. الگوی تدوین‌شده در اختیار خبرگان قرار گرفت و بدین ترتیب روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آن نیز بر اساس پایایی بازآزمون تأیید گردید. بعلاوه، کیفیت الگوی پیشنهادی با استفاده از روش دلفی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل مضمون گویای آن بود که سیرت نیکوی مدیران شامل ۲۷ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان دهنده است. همچنین، خطمشی‌های عمومی اجتماعی با ۴۱ کد اولیه، ۱۰ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان دهنده و درنهایت سرمایه اجتماعی با ۲۵ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۲ مضمون سازمان دهنده شکل گرفتند.

کلید واژه‌ها: سیرت نیکوی مدیران، خطمشی‌های عمومی اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تحلیل مضمون، ستاد اجرایی فرمان امام (ره)

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

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

^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۵ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: s.salajeghe@iauk.ac.ir

مقدمه

سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که از سال‌های ۱۹۹۰ برای نخستین بار از سوی جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی مطرح شد (اختر محقق، ۱۳۸۵: ۱۳). سرمایه اجتماعی، یک دارایی است و برخلاف دیگر منابع و دارایی‌ها در صورت عدم استفاده مناسب از آن، نه تنها از بین خواهد رفت؛ بلکه تولید نیز نخواهد شد. بنابراین هر جامعه‌ای که به دنبال نظم و توسعه مطلوب است، همواره باید نسبت به تولید، حفظ، ترمیم و تقویت این سرمایه بکوشد (بارون^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۶). در واقع، سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند و به اهداف خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام رسانند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۶). یکی از دلایل اصلی کاهش سطح سرمایه اجتماعی در یک جامعه، آن است که اقدامات کاهش دهنده سطح سرمایه اجتماعی مانند فساد، تقلب، اختلاس، دروغ و شایعات، بیشتر از عوامل افزایش دهنده سطح سرمایه اجتماعی همچون عمل به احکام قرآن، صداقت و درستکاری در جامعه روابط پیدا می‌کند و به تدریج باعث می‌شود سطح سرمایه اجتماعی در جامعه کاهش یابد. از طرفی، 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، سازمان‌ها به‌عنوان بازوی حاکمیت در اجرای خطمشی‌های عمومی یک کشور محسوب می‌شوند (دانائی‌فرد و الوانی، ۱۳۹۰: ۳۳)، اما همین موضوع باعث شده که سازمان‌ها از سطح عملکرد چندان مطلوبی برخوردار نباشند. در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمان‌ها، به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تأثیرگذار بر بهبود آن پرداخته شود (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵). یکی از عواملی که بر عملکرد نهایی سازمان تأثیرگذار است، افراد آن و رفتارهایی است که در محیط سازمانی از خود نشان می‌دهند. سیرت نیکو را می‌توان به‌عنوان یکی از صفات افراد سازمانی نام برد. افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته‌اند و بر اساس آنها عمل می‌کنند، آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند. البته، این مهم برای مدیران که اداره امور دیگران را در اختیار دارند، اهمیت بیشتری دارد (بالیست و کلوی، ۲۰۱۱: ۲۸۱). مارلا^۲ (۲۰۰۱). اعتقاد دارد که فرد دارای سیرت نیکو به دنبال حقیقت است. در پژوهش حاضر ستاد اجرایی فرمان امام به‌عنوان یکی از سازمان‌های مجری خطمشی‌های عمومی در نظر گرفته شده است. ستاد اجرایی فرمان امام (ره) با صدور فرمان امام خمینی (ره)، در تاریخ ۱۳۶۸/۰۲/۰۸ و در قالب ۸ ماده به‌منظور جلوگیری از حیف و میل اموال‌های مانده از رژیم گذشته و ایادی آن، همچنین اموال افرادی که از طرق نامشروع به کسب ثروت پرداخته بودند، شکل گرفت و بنیاد برکت و احسان برکت نیز زیرمجموعه بخش اجتماعی هستند. با توجه به اینکه ستاد تحت نظارت ولی فقیه قرار دارد و تکالیفی در حوزه اجتماعی و عمومی دارا می‌باشد، لذا محققین را بر آن داشت تا پژوهش حاضر را با هدف ارائه الگویی برای تبیین روابط سه متغیر سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خطمشی‌های عمومی و اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) انجام دهند. از همین‌رو، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی، سیرت نیکوی مدیران و خطمشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) بوده و در پی پاسخگویی به این سؤالات است که (۱) "الگوی تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خطمشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) کدام است؟" (۲) "آیا الگوی ارائه‌شده از اعتبار مناسبی برخوردار است؟"

چهار چوب نظری پژوهش

سیرت نیکوی مدیران

به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت بین دانشمندان اجتماعی و روانشناسان به وجود آمده است. افرادی که به قله‌های کامیابی پا می‌گذارند اما سیرت لازم را برای حفظ آن ندارند، به سوی فاجعه سوق می‌یابند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده می‌کنند، اعتماد خود را از دست می‌دهند و رویگردان می‌شوند (ساریس و همکاران^۳ (۲۰۰۶). تعاریف مختلفی از سیرت ارائه شده است، 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، همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند بهتر کار می‌کنند. شجاعت، نظم، آینده‌بینی؛ تحمل، غم‌خواری و فداکاری از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می‌شوند؛ هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود، به کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آن‌ها غلبه کند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹). البته هر انسانی تمایل دارد که ظاهر آراسته‌ای از خود نمایش دهد، اما ظاهر و صورت بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی‌تواند در بلند مدت چندان زیبا جلوه کند؛ بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند (بالیست و کلوی، ۲۰۱۱: ۲۸۱). در حالی که افراد مسئول بهبود سیرت خود هستند، رهبران مسئول تشویق، حمایت و ارزیابی تلاش‌های افرادشان در این زمینه هستند. دو دلیل مهم برای آموزش سیرت نیکو به کارکنان وجود دارد، اول، سازمان و جامعه؛ دموکراتیک شدن نیازمند مشارکت مدنی افراد با اخلاق است. آموزش سیرت نیکو بایستی تلاش آگاهانه و بلندمدت خانواده‌ها، مدارس، مدیران و دست

^۱Barron

^۲Marrella

^۳Sarros et al

اندرکاران جامعه برای کمک به درک افراد جوان از ارزش‌های اخلاقی را به همراه داشته باشد. دوم، آموزش سیرت نیکو به یادگیری افراد نیز کمک می‌کند. همچنین، ویژگی‌هایی مثل به فکر دیگران بودن، مسئولیت‌پذیری، احترام به خود و دیگران، انصاف، مورد اعتماد بودن، شهروندی، خودکنترلی، سلامتی و امنیت محیط‌های حامی یادگیری را بهبود می‌بخشد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹). بارکر و کوی (۲۰۰۳) هفت عامل صداقت، شجاعت، تواضع، شوخ طبعی، حکمت، شور و اشتیاق و غم خواری را به‌عنوان شاخص‌های سیرت در نظر گرفته‌اند (عابدی شربانی و همکاران، ۱۳۹۴). پیروسون 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، خوش بینی، شکیبایی، کاردانی، مسئولیت‌پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا و مورد اعتماد بودن را به‌عنوان عناصر سیرت نیکو معرفی می‌کند.

خطمشی‌های عمومی اجتماعی

هر آنچه را که دولت‌ها انتخاب می‌کنند انجام بدهند یا ندهند، خطمشی عمومی است. دولت‌ها کارهای زیادی را انجام می‌دهند؛ آنان تضادهای موجود در جامعه را تنظیم می‌کنند، جامعه را برای مقابله با تعارض‌های سایر جوامع، سازماندهی می‌کنند، مقدار وسیعی پاداش‌های نمادین و خدمات مادی را به اعضای اجتماع عرضه می‌کنند و بیشتر اوقات به اشکال مختلف مالیات، عوارض و پول‌هایی را از اجتماع دریافت می‌کنند. بنابراین خطمشی عمومی می‌تواند رفتارها را تنظیم (خطمشی تنظیمی)، بوروکراسی‌ها را سازماندهی، مزایا را توزیع (خطمشی توزیعی) و مالیات‌ها را جمع‌آوری کند (خطمشی استخراجی) یا همه این موارد را به یکباره انجام دهد. دیوید ایستون خطمشی عمومی را به‌عنوان اختصاص مقتدرانه ارزش‌ها برای اجتماع تعریف می‌کند. لاسول و کاپلان خطمشی را به‌عنوان یک برنامه طرح‌ریزی شده از اهداف، ارزش و اقدامات تعریف می‌کنند. امروزه، بسیاری از دانشمندان علوم سیاسی توجه خود را به دلیل خاطر توصیف و تشریح علت‌ها و پیامدهای فعالیت دولت، به خطمشی عمومی معطوف نموده‌اند. این توجه شامل توصیف محتوای خطمشی عمومی، تجزیه و تحلیل تاثیر نیروهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر محتوای خطمشی عمومی، جستاری پیرامون تاثیرات گوناگون نهادی و فرایندهای سیاسی بر خطمشی عمومی و ارزیابی پیامدهای منتظره و غیره منتظره خطمشی‌های عمومی بر اجتماع می‌باشد.

گودنو و گیولیک نیز که از پیشگامان بحث ارائه امور عمومی و مدیریت دولتی محسوب می‌شوند، اجرا را از سیاست جدا می‌دانستند. آن‌ها کارکنان سازمان‌های اداری را به کلی از عرصه اعتقادات و نظام ارزش‌های فردی و اجتماعی به دور دانسته و آن‌ها را از لحاظ سیاسی و معتقدات شخصی کاملاً بی‌طرف به حساب می‌آوردند (رزقی رستمی، ۱۳۷۹: ۵۲). در حوزه اجرای خطمشی عمومی، مدل‌ها و رویکردهای متعددی مطرح شد که در جدول ۱ به پاره‌ای از رویکردهای سنتی آن به‌طور خلاصه اشاره می‌شود.

جدول ۱. مدل‌ها و رویکردهای اجرای خطمشی عمومی

ویژگی‌ها	خطرات اصلی	رویکردهای سنتی
<ul style="list-style-type: none"> - مبتنی بر اقتدارگرایی سنتی (پدرسالاری / رییس‌مابانه) - عدم پیش‌بینی شاخص یا ویژگی دقیق - کنترل فرآیند اجرا از طریق روابط مجری و سرپرست (مجری باید وفاداری خود را به بالادست ثابت کند) - انتقال دستور از بالا به پایین - استقلال کم سطوح پایین 	ریسک زیاد استبدادگرایی	کاملاً سنتی
<ul style="list-style-type: none"> - هدف: اجرای یکسان قوانین و مقررات در چارچوب قوانین - انتظار می‌رود مدیران بی‌طرف، وفادار به قوانین و برخورد یکسان با همه مردم - نسبت به سبک کاملاً سنتی، قابل پیش‌بینی تر، یکپارچه تر و قابل کنترل تر است. 	<ul style="list-style-type: none"> - افزایش عدم انعطاف - کاغذبازی - تأخیر و تعلل‌های بوروکراتیک - افزایش عدم انعطاف - توانایی کم سازگاری اجرای خطمشی با شرایط شهروندان و سازمان‌ها 	بوروکراتیک‌ها

رویکردهای سستی	ویژگی‌ها	خطرات اصلی
حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> - هدف: اجرای خط‌مشی در چارچوب قوانین و مقررات - قوانین و مقررات به مثابه راهنمای عمل - ارزش قوانین بر اساس میزان ارتباط با اهداف خط‌مشی یا پیامدهای مورد نظر سنجیده می‌شود - آموزش و تخصص حرفه‌ای مدیران بسیار مهم است - انتظار می‌رود مدیران قابلیت و توانایی بیشتری داشته باشند و در صورت ضرورت از قوانین عدول کرده و یا پیشنهاد اصلاح آنرا دهند. 	

سرمایه اجتماعی

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به همکاری و مشارکت در تعاملات اجتماعی قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان‌پذیر سازد، پس به طور کلی می‌توان گفت هرچه سرمایه اجتماعی ملتی بیشتر باشد، آن ملت خوشبخت‌تر و ثروتمندتر خواهد بود (کلدی و آذرخش، ۱۳۹۳: ۲۰). سرمایه اجتماعی جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی است. یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (حسینی سرخوش و اخوان، ۱۳۹۵: ۴۱). در واقع، سرمایه اجتماعی موضوعی واحد نیست؛ بلکه انواع گوناگونی از مقوله هاست که دو ویژگی مشترک دارد: یکی اینکه همه آنها شامل جنبه‌ای از ساخت اجتماعی است و دیگر اینکه کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار قرار دادند، تسهیل می‌کند. سرمایه اجتماعی، نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید، بلکه در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و توسعه پیدا می‌کند. سرمایه اجتماعی در حقیقت به آرمانهای مشترک، وفاق و انسجام اجتماعی، اعتماد، صداقت و احترام متقابل افراد نسبت به همدیگر، رعایت ارزشها و هنجارها و اصول اخلاقی، پرهیز از هرگونه تظاهر در رفتار اطلاق می‌گردد. از آنجا که در سازمانهای پیچیده تر، احتمال فرصت طلبی، شانه خالی کردن از زیرکار و نیز تقلب بیشتر است، میزانی از سرمایه اجتماعی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۰). از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می‌سازد. امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند و انسجام بخش میان افراد و گروهها است. فقدان سرمایه اجتماعی باعث می‌شود، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست دهند و پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، دشوار گردد (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۵).

عوامل ساخت سرمایه اجتماعی را به چهار دسته عوامل نهادی، عوامل خودجوش، عوامل بیرونی و عوامل طبیعی تقسیم نموده‌اند؛ عوامل طبیعی نیز در بر دارنده دو دسته عوامل "روابط خویشاوندی" و "همبستگی‌های قومی و نژادی" است (علاقه بند، ۱۳۸۴). در یک تقسیم‌بندی دیگر، سرمایه اجتماعی به سه بُعد: ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم می‌شود. بعد ساختاری شامل پیوندهای موجود در شبکه (وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه)، شکل و ترکیب شبکه (سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه) و تناسب سازمانی (مثلاً تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص، ممکن است برای اهداف دیگر نیز استفاده شود) است. مؤلفه‌هایی چون اعتماد، هنجارها، تعهدات، روابط متقابل و تعیین هویت مشترک در بعد ارتباطی خود را جای می‌دهند. بعد شناختی که محور آن، شناخت (یعنی فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه‌ای) است، با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم می‌کند و شامل زبان، علائم مشترک و روایت‌های مشترک است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳: ۳۰)؛ ولی از تلاشهای فردی افراد در جهت ایجاد اعتماد، روابط و همکاری ناشی می‌شود (آدلر^۱، ۲۰۰۲)، هدسون^۲ (۲۰۰۵) در تحقیق خود از رفتار مدیران به عنوان منبع بالقوه سرمایه اجتماعی در سازمان یاد می‌کند. وی اعتقاد دارد که سؤال اصلی در مطالعات سازمانی آن است که چگونه سرمایه اجتماعی از بین می‌رود و چگونه می‌توان آن را افزایش داد. از همین رو، اکثر مطالعات در خصوص سرمایه اجتماعی سازمانی بر رفتار کارکنان و مدیران به عنوان عامل کمک کننده بر سرمایه اجتماعی تمرکز کرده اند.

ستاد اجرایی فرمان امام (ره)

ستاد اجرایی فرمان امام (ره) در بخش حاکمیتی (اجرای اصل ۴۹ قانون اساسی) و اقتصادی فعالیت دارد. رسیدگی به امور مربوط به اموال مجهول المالک و بدون صاحب، ارث بلاوارث، اموال صاحب متواری، کالاهای قاچاق بلاصاحب و اموال رها شده در حوزه وظایف بخش حاکمیتی است. بخش اقتصادی آن شامل سازمان اموال و املاک و گروه توسعه اقتصادی تدبیر می‌باشد. با توجه به ایفای وظایف و مأموریت‌های محوله و در

^۱ Adler

^۲ Hodson

راستای منویات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) بنای فعالیت ستاد در بخش‌های عمومی و اجتماعی تاسیس بنیاد های فعال در این زمینه در دستور کار ستاد قرار گرفت. در این راستا، در ۲۰ آذر ۱۳۸۶ بنیاد برکت تاسیس گردید. از سویی پیرو فرمان مقام معظم رهبری و توجه ویژه به موضوعات عمومی و اجتماعی، ستاد بر آن شد به منظور تقویت ضریب امنیت کشور، حفظ و حراست از انقلاب اسلامی و در راستای تحقق اهداف خودیاری و ایجاد موجبات و گسترش سرمایه اجتماعی برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، ایجاد مرجعیت اجتماعی برای ستاد، ارائه خدمات نوین با استفاده از ظرفیت رهبران اجتماعی، سمن ها (سازمان های مردم نهاد)، خیریه ها، کسب و کارها، بنگاه های اجتماعی در سطح کشور، تقویت فرایندهای مردم پایه، در سال ۱۳۹۷ بنیاد احسان برکت را به عنوان بنیادی اجتماعی تاسیس گردید.

پیشینه پژوهش

کریمی و شاه‌دوستی (۱۳۹۶) پژوهش خود را با هدف بررسی نقش میانجی‌گرایی کارآفرینانه در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی انجام داده و به این نتیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنادار و مستقیم دارند. (امن) (۲۰۱۶) رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را با تأکید بر نقش مدون فعالیت‌های منابع انسانی مورد کنکاش قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی وجود دارد. یافته‌ها همچنین، ضمن بیان نقش مهم HR در توسعه و نگهداری شبکه‌ها با ایجاد سرمایه اجتماعی، پیامدهای مهمی را برای سازمان‌ها در تأیید و استفاده از سرمایه اجتماعی نشان دادند. الینگر و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر نگرش‌ها و هنجارهای کاری کارکنان خدماتی و نیز عملکرد شغلی آنها پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به تعهد بیشتر کارکنان فعال در بخش خدمات و نیز بهبود عملکرد آنها شود. همچنین تأثیر مثبت و معنادار تعهد بر عملکرد سازمان تأیید شد و تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت، قوی تر از تأثیر مستقیم آن برآورد گردید. کارلینا و آنجل (۲۰۱۱) در پژوهش خود که با تأکید بر نوآوری و عملکرد سازمانی به مدیریت دانش استراتژیک پرداختند، به این نتیجه دست یافتند که دو استراتژی مدیریت دانش (مدون و شخصی) می‌توانند بطور مستقیم و غیرمستقیم از طریق افزایش توانایی نوآوری) بر روی عملکرد سازمان اثر بگذارند (وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۶۶)

روش شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، ارایه الگوی تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) مبتنی بر تحلیل مضمون بود؛ از همین رو پژوهشی کاربردی با ماهیت اکتشافی است که به روش آمیخته (کیفی-کمی) انجام شده است. داده‌های مورد نیاز توسط مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه‌های محقق ساخته جمع‌آوری گردید. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران و مدیران ارشد ستاد اجرایی فرمان امام (ره) می باشد. اعضای نمونه‌آماری مشخصات آنها نیز در جدول ۲ آورده شده است به روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند و مصاحبه‌هایی نیمه‌ساختارمند با آنها صورت گرفت. کفایت نمونه‌گیری بر اساس معیار اشباع نظری^۴ تعیین گردید، بدین ترتیب که مصاحبه‌ها تا جایی ادامه پیدا می‌کند که تکراری در داده‌ها مشاهده نشود (مهدی‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵۶). 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، ۲۲ مصاحبه صورت گرفت.

جدول ۲. ویژگی‌های نمونه آماری

جامعه آماری بخش کیفی							
جنسیت	مرد	۱۹	تحصیلات	کارشناسی ارشد	۸	سابقه	۱۵ تا ۲۰ سال
	زن	۳		دکتری	۱۴	خدمت	بیش از ۲۱ سال

به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، فرآیند تحلیل مضمون مورد استفاده قرار گرفت. در فرایند تحلیل مضمون داده‌های مصاحبه‌ای و متنی در قالب مضامین اولیه قرار می‌گیرند. سپس مضامین اولیه به سه دسته مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضمون فراگیر تقسیم‌بندی می‌شوند. مضامین اولیه می‌تواند با کدگذاری سطر به سطر، عبارت به عبارت یا پاراگراف به پاراگراف داده‌ها به دست آید. به هر کدام از آنها یک مفهوم یا کد الصاق می‌شود که تحت عنوان مضامین پایه شناخته می‌شود. سپس به دسته‌بندی مضامین پایه اقدام شده و آنها در قالب مضامین سازمان دهنده قرار می‌گیرند و تشکیل مضمون فراگیر پژوهش را می‌دهند. درنهایت، این مضامین در کنار یکدیگر قرار گرفته و به هم ارتباط می‌یابند. به‌منظور تأیید کدها و مضامین مستخرج از تحلیل مضمون، تکنیک دلفی مورد استفاده قرار گرفت که داده‌های مرتبط با آن توسط

^۱Eeman

^۲Ellinger et al.

^۳Carolina & Angel

^۴Theoretical Saturation

پرسشنامه‌ای که با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مناسب تا کاملاً نامناسب) تدوین گردید، جمع‌آوری شد. ارزیابی روایی پژوهش با توجه به روایی درونی و بیرونی صورت گرفت؛ بدین ترتیب که الگوی تدوین شده حاصل از مطالعات نظری، در اختیار خبرگان منتخب قرار گرفت و روایی درونی تأیید گردید. در رابطه با روایی بیرونی (انتقال‌پذیری) نیز سعی بر آن بود که با توجه به تخصص و جایگاه سازمانی هریک از مصاحبه شونده‌گان و لحاظ کردن این موضوع در انتخاب آن‌ها، احتمال انتقال مفاهیم به سایر محیط‌ها افزایش داده شود. پایایی پژوهش نیز توسط روش پایایی بازآزمون ارزیابی گردید. به این ترتیب که از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، چند مصاحبه به صورت تصادفی انتخاب شده و در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص، مجدداً کدگذاری شدند؛ سپس کدهای مشخص شده در هر دو مرحله با هم مقایسه شده و با توجه به فرمول شماره ۱، شاخص ثبات محاسبه گردید. در این فرمول، کدهای مشابه با عنوان "توافق" و کدهای غیر مشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می‌شوند و پایایی بیشتر از ۶۰ درصد، نشان‌دهنده مطلوب بودن پایایی است.

فرمول ۱:

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

با توجه به اینکه، درصد پایایی برابر ۸۷٪ است، بنابراین پایایی بخش کیفی پژوهش مطلوب است.

یافته‌های پژوهش

تحلیل مضمون مصاحبه‌ها

همان‌طور که در روش‌شناسی پژوهش ارائه گردید، تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون انجام گرفت. با اقتباس از روش آتراید-استرلینگ^۲ فرآیند انجام پژوهش حاضر در سه مرحله (۱) خرد کردن متن و کدگذاری پاره‌گفتارها، (۲) اکتشاف شبکه مضامین از متن و (۳) یکپارچه کردن اکتشاف‌ها و ارائه الگو انجام شد. به‌منظور خرد کردن متن و کدگذاری اولیه، ابتدا چارچوبی برای طبقه‌بندی انتخاب گردید. چارچوب غالب، در کدگذاری اولیه و استخراج مضامین پایه، توصیفی داده محور بود. لذا، ابتدا کدهای اولیه و سپس مضامین پایه بر اساس داده‌های تحقیق مورد شناسایی قرار گرفتند. چارچوب انتزاع مضامین سازمان دهنده نظریه محور بود، لذا واژه‌ها بر اساس نظریه‌ها و تحقیقات گزینش گردید. بدین ترتیب، در گام نخست کدگذاری داده محور انجام شد که در جدول ۳ به نمونه‌ای از آن اشاره شده است:

جدول ۳. نمونه‌هایی از پاره‌گفتارها و کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه‌ها مربوط به متغیرهای خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی،

سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام

ردیف	جملات کلیدی متن مصاحبه	تعداد تکرار	منبع	کدهای اولیه
۱	ما معتقدیم که نظام دینی‌مان اولاً به نیازهای بشر (اعم از فردی و اجتماعی) توجه دارد؛ ثانیاً به نیازهای مزبور، پاسخ داده است؛ ثالثاً بهترین پاسخ و در واقع تنها پاسخ صحیح و دقیق را به نیازهای انسان داده است	۴	E2, E16, E7, E10	پاسخگویی به نیازهای انسانی
۲	به‌منظور آسان‌تر نمودن ورود فعالان اقتصادی به عرصه تولید که زمینه‌ساز افزایش اشتغال و رونق تولید در کشور تلقی می‌شود اما باید به این مسئله توجه داشت اصلاحات نظام اداری و بروکراسی، دشوار، زمان‌بر و نیازمند پیگیری و عزم و اراده در اجراست.	۶	E4, E9, E12, E14, E19, E22	نظارت و صدور مجوز فعالیت‌های اقتصادی
۳	باید نظارت کافی بر عدم انجام مبادلات ناسالم صورت گیرد و در فعالیت مؤسسات با فعالیت ناسالم باید ساماندهی و تعیین تکلیف شود.	۳	E13, E3, E11	ممنوعیت مبادلات ناسالم اقتصادی
۴	با توجه به اهمیت آموزش و پرورش، ستاد اجرایی فرمان امام (ره) در بعد ساخت فضاهای آموزشی و کمک تجهیزاتی و بهداشتی به مدارس آموزش و پرورش را یاری می‌کند.	۸	E7, E9, E8, E4, E12, E17, E19, E21	آموزش و توسعه
۵	در یک حکومت اسلامی نشانه‌ای از استبداد و خودخواهی و خودرأیی و زیاده‌طلبی و برای خود طلبی و این‌ها نیست.	۸	E3, E5, E13, E1	دوری از زیاده‌طلبی و استبداد
۶	گاهی هدف مدیران کسب وجاهت عمومی و اسم و آوازه است از هر طریقی که باشد که باید کنترل شود.	۱۱	E2, E8, E14, E16, E18, E13, E19, E3, E11, E5, E7	کنترل قدرت طلبی و ریاست‌جویی

^۱ Re-Test Reliability

^۲Attride-Stirling

ردیف	جملات کلیدی متن مصاحبه	تعداد تکرار	منبع	کدهای اولیه
۷	زمانی که مدیران تعهد شغلی بالایی داشته باشند و در امور سازمانی که در آن مشغول به کار هستند مشارکت کنند، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها به شکل قابل توجهی بالا می‌رود.	۶	E1, E12, E15, E22, E10	تعهد کاری
۸	یکی از فعالیت‌های مهم ستاد اجرایی فرمان امام در مناسبت‌های مختلف انجام می‌شود توزیع بسته‌های حمایتی بهداشتی، لوازم‌التحریر و معیشتی است.	۶	E9, E14, E18, E22, E11, E10	ارائه طرح‌های حمایتی معیشتی
۹	صراحت و شفافیت اصول حاکم بر هرگونه ارتباط سازمانی است.	۳	E17, E3, E15	صراحت و شفافیت ارتباطات

در مرحله دوم با مرتب کردن کدها بر اساس مشابهت‌های معنایی، پایین‌ترین سطح مضمون (مضامین پایه) استخراج گردید که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. استخراج مضامین پایه از کدهای اولیه ادغام‌شده متغیرهای خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
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
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
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	تأکید بر افزایش 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
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
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 سلايق 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
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
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 کم‌برخوردار، ارتقا نوآوری اجتماعی، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تسهیل ازدواج و	

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
	تشکیل خانواده، سلامت روان و بهبود کیفیت زندگی	درگیر شدن در مسائل اجتماعی
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
۱۸	برقراری ارتباط نهادینه میان خط‌مشی‌پژوهان و خط‌مشی‌گذاران 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
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

بدین ترتیب ۲۲ مضمون پایه نهایی برای خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام استخراج گردید. در مرحله سوم، بر اساس مشابهت‌های کاربردی مضامین پایه، هرچند مضمون در یک دسته به نام مضمون سازمان دهنده قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده متغیرهای خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۱	بهبود معیشت، تقویت روحیه غمخواری، پیشرفت اجتماعی	مضامین پایه
۲	آموزش و توانمندسازی، تأکید بر افزایش تولید	فقرزدایی و رفع محرومیت
۳	توانمندسازی در مشارکت، استفاده از ظرفیت‌های مردمی	توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار
۴	دوری از تبعیض و فساد، توزیع عادلانه ثروت، اعتدال در قضاوت	بهره‌برداری از فرصت‌ها
۵	توسعه سرمایه انسانی، پیگیری در مشارکت	عدالت عمومی
۶	خودسازی معنوی، شایسته‌سالاری	ایجاد روابط ضابطه‌مند
۷	درگیر شدن در مسائل اجتماعی، وحدت ساختاری	قانون‌گرایی و انضباط مدیران
۸	ارتقای قابلیت‌های فردی، نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی، بهبود در ارائه خدمات عمومی	هماهنگی و وحدت
۹	اخلاق حرفه‌ای، ارتقا ارتباطات، تقویت سیستم پاسخگویی	توسعه اجتماعی
		مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در نهایت، با انتزاع یک مضمون حاکم بر کل مضامین به‌عنوان مضمون فراگیر، تدوین نهایی مضامین سه‌گانه انجام گرفت که در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. تحلیل مضامین سه‌گانه مربوط به متغیرهای خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی، سیرت نیکوی مدیران و سرمایه اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
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	خط‌مشی‌های عمومی
۲	بزرگواری و کرامت نفس در برخورد با دیگران، حامی مظلوم بودن و یاری به بینوا رساندن، بخشندگی و مردم‌نوازی	تقویت روحیه غمخواری		

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
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	
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	تأکید بر افزایش 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	
۷	ایجاد سازوکارهای جلب مشارکت بنیادین عموم مردم، استفاده مؤثر و بهینه از نیروهای بالقوه و انسانی، اقا اعتمادبه‌نفس 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 سلايق 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	سیرت نیکوی مدیران
۱۴	شایسته خواهی 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 کم‌برخوردار، 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	توسعه اجتماعی	

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
		قابلیت‌های فردی		
۱۸		برقراری ارتباط نهادینه میان خط‌مشی‌پژوهان و خط‌مشی‌گذاران 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		
۲۱		تنظیم روابط کار، صراحت و شفافیت ارتباطات، ایجاد اعتماد مؤثر، سازگاری و نگرانی در مورد منافع طرفین	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	

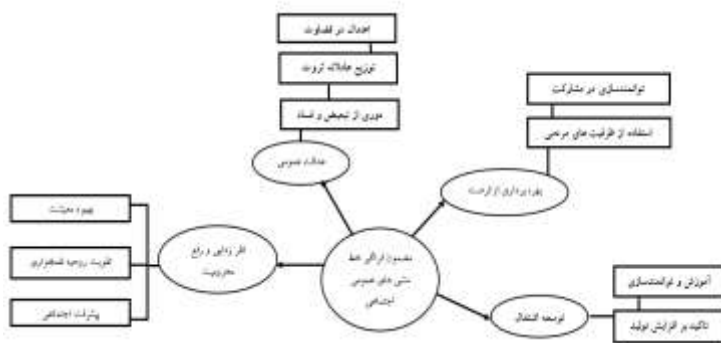
سنجش کیفیت مدل پژوهش

به‌منظور سنجش کیفیت مدل و نهایی‌سازی فهرست شاخص‌ها و مضامین از روش دلفی استفاده شد؛ بدین ترتیب که میانگین نظرات خبرگان در رابطه با هر شاخص توسط پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۵ محاسبه گردید و شاخص‌هایی که میانگین آنها بیشتر از حد متوسط (مقدار ۳) بود، مورد تأیید قرار گرفته و در مدل باقی ماندند. نتایج به دست آمده مربوط به هریک از متغیرهای پژوهش در ادامه آورده شده است.

جدول ۷. مضامین متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی از دیدگاه خبرگان (n=22)

مضمون	میانگین	انحراف معیار	آماره t	مقدار p	نتیجه
بهبود معیشت	۳/۵۰	۰/۷۴	۳/۱۷	۰/۰۰۲	تأیید
تقویت روحیه غمخواری	۳/۵۴	۰/۶۷	۳/۸۱	۰/۰۰۱	تأیید
پیشرفت اجتماعی	۳/۵۹	۰/۸۵	۳/۲۵	۰/۰۰۲	تأیید
فقرزدایی و رفع محرومیت	۳/۹۱	۰/۸۱	۵/۲۶	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش و توانمندسازی	۳/۶۴	۰/۶۶	۴/۵۴	۰/۰۰۱	تأیید
تأکید بر افزایش تولید	۳/۵۴	۰/۶۷	۳/۸۱	۰/۰۰۱	تأیید
توسعه اشتغال و کارآفرینی مولد و پایدار	۳/۴۶	۰/۶۷	۳/۱۸	۰/۰۰۲	تأیید
توانمندسازی در مشارکت	۳/۳۶	۰/۷۳	۲/۳۵	۰/۰۱۴	تأیید
استفاده از ظرفیت‌های مردمی	۳/۵۹	۰/۷۳	۳/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید
بهره‌برداری از فرصت‌ها	۳/۴۶	۰/۷۴	۲/۸۹	۰/۰۰۴	تأیید
دوری از تبعیض و فساد	۳/۶۴	۰/۷۳	۴/۱۱	۰/۰۰۱	تأیید
توزیع عادلانه ثروت	۳/۴۶	۰/۶۷	۳/۱۸	۰/۰۰۲	تأیید
اعتدال در قضاوت	۳/۳۶	۰/۷۳	۲/۳۵	۰/۰۱۴	تأیید
عدالت عمومی	۳/۴۶	۰/۷۴	۲/۸۹	۰/۰۰۴	تأیید

بر اساس جدول ۷، مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر خط‌مشی‌های عمومی اجتماعی شامل ۴۱ کد اولیه، ۱۰ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان دهنده است. شبکه مضامین آن نیز در شکل ۱ آورده شده است.

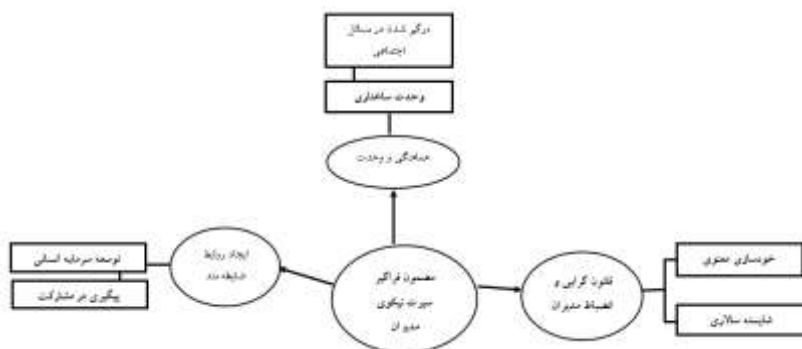


شکل ۱. شبکه مضامین خطمشی‌های عمومی اجتماعی

جدول ۸. مضامین سیرت نیکوی مدیران از دیدگاه خبرگان (n=22)

مضمون	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
توسعه سرمایه انسانی	۳/۶۸	۰/۸۴	۳/۸۱	۰/۰۰۱	تأیید
پیگیری در مشارکت	۳/۴۱	۰/۵۹	۳/۲۵	۰/۰۰۲	تأیید
ایجاد روابط ضابطه‌مند	۳/۳۶	۰/۷۳	۲/۳۵	۰/۰۱۴	تأیید
خودسازی معنوی	۳/۳۶	۰/۷۳	۲/۳۵	۰/۰۱۴	تأیید
شایسته‌سالاری	۳/۳۶	۰/۵۸	۲/۹۴	۰/۰۰۴	تأیید
قانون‌گرایی و انضباط مدیران	۳/۵۹	۰/۸۰	۳/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید
درگیر شدن در مسائل اجتماعی	۳/۴۶	۰/۶۰	۳/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید
وحدت ساختاری	۳/۶۸	۰/۸۴	۳/۸۱	۰/۰۰۱	تأیید
هماهنگی و وحدت	۳/۵۹	۰/۵۹	۴/۷۰	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس جدول ۸، مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر سیرت نیکوی مدیران شامل ۲۷ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان دهنده است. شبکه مضامین آن نیز در شکل ۲ آورده شده است.



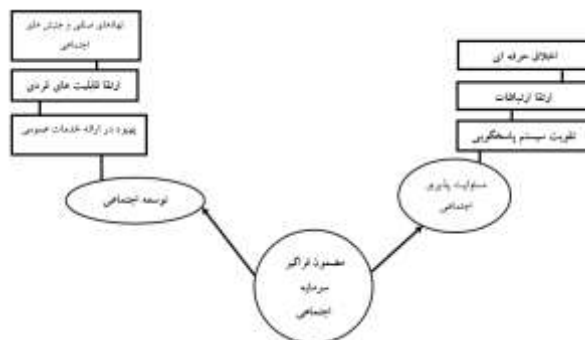
شکل ۲. شبکه مضامین سیرت نیکوی مدیران

جدول ۹. مضامین سرمایه اجتماعی از دیدگاه خبرگان (n=22)

مضمون	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
ارتقای قابلیت‌های فردی	۳/۵۴	۰/۸۶	۲/۹۸	۰/۰۰۴	تأیید
نهادهای صنفی و جنبش‌های اجتماعی	۳/۴۶	۰/۶۰	۳/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید
بهبود در ارائه خدمات عمومی	۳/۳۶	۰/۶۶	۲/۵۹	۰/۰۰۹	تأیید
توسعه اجتماعی	۳/۲۳	۰/۴۳	۲/۴۹	۰/۰۱۱	تأیید
اخلاق حرفه‌ای	۳/۶۸	۰/۷۸	۴/۱۰	۰/۰۰۱	تأیید

مضمون	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
ارتقا ارتباطات	۳/۵۹	۰/۸۰	۳/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید
تقویت سیستم پاسخگویی	۳/۵۰	۰/۶۰	۳/۹۲	۰/۰۰۱	تأیید
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۳/۵۹	۰/۶۷	۴/۱۶	۰/۰۰۱	تأیید

بر اساس جدول ۹، مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی شامل ۲۵ کد اولیه، ۶ مضمون پایه و ۲ مضمون سازمان دهنده است. شبکه مضامین آن نیز در شکل ۳ آورده شده است.



شکل ۳. شبکه مضامین سرمایه اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

در سال‌های اخیر با مطالعات صاحب‌نظران در حوزه خطمشی، عوامل متعددی به‌عنوان عوامل مؤثر در اجرای خطمشی‌های عمومی، با تعابیر و تفاسیر مختلف شناسایی و دسته‌بندی شده‌اند؛ بنابراین، بسیار حائز اهمیت است که مجریان خطمشی‌های عمومی، ضمن آگاهی و توجه به مجموعه این عوامل، تلاش نمایند تا از طریق تحقق این عوامل، فرصت و شانس اجرای موفق یک خطمشی را افزایش دهند. در همین راستا، ستاد اجرایی فرمان امام (ره) علاوه بر وظایف حاکمیتی دارای اهداف اجتماعی بوده و خطمشی‌های عمومی اجتماعی به‌ویژه در رفع فقر، توانمندسازی و محرومیت‌زدایی اهمیت به‌سزایی در پیشبرد اهداف آن دارد. این سازمان زمانی مسیر خطمشی خود را با موفقیت طی می‌نماید که مدیران آن دارای ویژگی‌های منحصر به فرد باشند. در منابع اسلامی فضایل و کمالات اخلاقی، آثار ارزنده‌ای در سعادت دنیوی و اخروی انسان دارد. کسی که به سعادت ابدی می‌اندیشد لازم است که صفحه دلش را از رذایل اخلاقی پاک کرده و فضایل اخلاقی را جایگزین آن نماید، چرا که جمال واقعی و پایدار در زیبایی صورت و تناسب اندام نیست، بلکه به داشتن سیرت زیبا و اخلاق نیک است. حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاب، بر پاداشتن حق و عدل و دلسوزی هر یک مظهری از مظاهر این جمال و زیبایی پایدار هستند. این نگرش ضمن آنکه رابطه تنگاتنگی با اعتقادات و باورها را نشان می‌دهد، به‌یقین در اخلاق‌سازی مدیران در سازمان حائز اهمیت است. از طرفی سازمان‌ها از شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان‌هاست. لذا، نیاز سازمان به رهبرانی که در آن‌ها سیرت نیکو پرورش یابد، همواره احساس می‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، صداقت در انجام امور محوله، فدا نمودن خواسته‌های فردی در مقابل سازمانی، محوریت قرار دادن سازمان برای انجام کارها، وجود نوع‌دوستی 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 اولویت این مدیران قرار دارد؛ زیرا سرمایه اجتماعی مجموعه از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد؛ به‌عبارت‌دیگر سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از روابط فعال در بین افراد، اعتماد، فهم متقابل و ارزش‌ها و رفتارهای مشترک است که اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می‌دهد و همکاری بین آن‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. اگر سازمان‌ها به‌عنوان واحدهای اجتماعی بتوانند سرمایه اجتماعی ایجاد نمایند، قادر به فعالیت بهتر و بیشتر خواهند شد. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و مزیت سازمانی خلق کند. بعلاوه، با افزایش این سرمایه از طریق سازمان‌ها، جامعه نیز از مواهب سرمایه اجتماعی که همانا جو اعتماد و اطمینان عمومی است، بهره‌مند خواهد شد. در این شرایط

سرمایه اجتماعی بین سازمان‌ها و شهروندان شکل گرفته و در پرتو آن جامعه از روابطی مبتنی بر اعتماد برخوردار می‌شود. از جمله پیشنهادهایی که با توجه به نتایج پژوهش می‌توان ارائه کرد آن است که سازمان‌ها خطمشی‌هایی در زمینه مسائل کاری، بازار، محیطی، اجتماعی تدوین نموده و مدیران نیکوسیرت ارزش‌های جدیدی را برای کارکنان خود معرفی نمایند؛ 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 راست‌گویی، صداقت، عدالت و... می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی داشته باشد؛ برای افزایش سرمایه اجتماعی لازم است، مدیران به‌جای ظاهرسازی به سیرت خود بپردازند؛ مدیران به تقویت هنجارهای غیررسمی در سازمان بپردازند، زیرا در سازمان‌های غیررسمی افراد راحت‌تر و سریع‌تر با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و به هم اعتماد می‌کنند؛ مدیران تلاش کنند تا کارکنان در فعالیتهای گروهی شرکت کنند و بدین طریق خود را جزئی از گروه کاری احساس کنند تا زمینه اجرای خطمشی سازمان فراهم گردد. در راستای غنای نتایج پژوهش، ارائه الگوی رابطه بین دولت و سازمان‌های غیردولتی در سیاست‌گذاری اجتماعی و همچنین، شناسایی اولویت‌بندی چالش‌های مرتبط با تولید سرمایه اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام از جمله موضوعات پژوهشی است که به سایر محققین پیشنهاد می‌گردد. همچنین از آنجاکه، انجام هر پژوهشی با موانع و محدودیت‌هایی روبرو است، جلب همکاری و اعتماد و اطمینان خبرگان پژوهش مخصوصاً مدیران ستاد اجرایی فرمان امام از جمله مشکلات انجام پژوهش جاری بود. بعلاوه، شرایط همه‌گیری جهانی بیماری کووید-۱۹ که هنگام جمع‌آوری داده‌های پژوهش و نظرسنجی از خبرگان پیش آمد و الزام به رعایت قوانین فاصله‌گذاری اجتماعی، سبب شد که تعدادی از مصاحبه‌ها انجام‌شده به‌صورت غیرحضوری و تلفنی صورت گیرد. ضمناً در راستای تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- سازمان‌ها خطمشی‌هایی در زمینه مسائل کاری، بازار، محیطی، اجتماعی تدوین نموده و مدیران نیکوسیرت ارزش‌های جدیدی را برای کارکنان خود معرفی نمایند.
 - مدیران با ارتقای اخلاق و منش‌های حرفه‌ای خود، اصل احترام به کرامت انسانی را موردتوجه قرار داده و موجبات کار تیمی را فراهم آورند زیرا کار تیمی زمینه‌ساز اجرای بهتر خطمشی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام است.
 - 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 راست‌گویی، صداقت، عدالت و... می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی داشته باشد.
 - مدیر باید محرم اسرار دیگران باشد. زیردستان نیاز دارند مطمئن شوند که به راز و صحبت محرمانه آنان خیانت نمی‌شود. رازداری از دیدگاه رایبیز زمینه‌ساز اعتماد در سازمان است، اعتماد نیز خود به افزایش سرمایه اجتماعی کمک می‌کند.
 - برای بهبود روابط اجتماعی با دیگران هر مدیری با ویژگی‌های نیکو باید از خود شروع نماید و ابتدا به اصلاح خود بپردازد؛ بنابراین با تکیه بر اصلاح خود می‌توان روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی را بهبود بخشید.
 - برای افزایش سرمایه اجتماعی لازم است، مدیران به‌جای ظاهرسازی به سیرت خود بپردازند.
- با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد که میان خطمشی‌های عمومی اجتماعی و سرمایه اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام رابطه وجود دارد؛ در این راستا پیشنهادهای آتی به شرح ذیل توصیه می‌گردد:
- عامل کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیری مؤثر در سیرت نیکوی مدیران سازمان مدنظر قرار گیرد.
 - شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های مرتبط با تولید سرمایه اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان امام
 - بررسی خطمشی‌های فرهنگی ستاد اجرایی فرمان امام و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی سازمان

منابع

- ابوالحسنی نیارکی، محمدعلی (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی، صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
- اختر محقق، مهدی. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، تهران: چاپ اول.
- الوانی، سیدمهدی و شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۷.
- بیگ زاده، یوسف؛ ایمانی حسنلو، مهدی، هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۵)، الگوی علی روابط بین سیرت نیکوی مدیران (به عنوان یک اصل اخلاقی)، بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری کیفیت زندگی کاری، نشریه مهندسی مدیریت نوین، پاییز و زمستان ۱۳۹۵ سال پنجم، شماره ۱۸ و ۱۹
- حسینی سرخوش، سیدمهدی؛ اخوان، پیمان (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمان های صنعتی دانش بنیان. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۸، صص ۳۳-۶۱
- دانائی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۰). مباحث مدیریت دولتی. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

- رحیمی، غلامرضا، هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۶)، بررسی الگوی علی روابط بین سیرت نیکوی مدیران، کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تامین اجتماعی آ.غ)، نشریه پژوهش ملل، آبان ۱۳۹۶، دوره دوم شماره ۲۳
- رزقی رستمی، علیرضا (۱۳۷۹)، اجرا حلقه مفقوده فرایند خط مشی عمومی، نشریه مدیریت دولتی شماره ۵۰، صص ۵۱-۶۲
- رضائی، روح اله؛ فمی، شعبانعلی، حسین، صلاحی مقدم، نفیسه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، سال ۱۱، شماره ۲، صص ۱۲۱-۱۳۳.
- علاقه بند، مهدی (۱۳۸۴). درآمدی بر سرمایه اجتماعی. مجله اینترنتی علوم اجتماعی فصل نو.
- قبرئری، سیروس؛ همتی، مدینه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. نامه آموزش عالی، علمی- ترویجی ۱۹، صص ۱۱۷ - ۱۳۵.
- کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی بانوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری (فرا سوی مدیریت)، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۱۵۳-۱۶۹.
- کریمی، سعید؛ شاه‌دوستی، مریم (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی، نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال دهم، شماره ۳، صص ۵۳-۶۲.
- کلدی، علیرضا؛ آرزخش، اردشیر (۱۳۹۳). تحلیلی جامعه‌شناختی بر سرمایه اجتماعی جوانان ایران. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- کوشازاده، سیدعلی؛ رحیم نیا، فریبرز؛ افخمی روحانی، حسین (۱۳۹۱). اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقص آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سوم، شماره ۴، صص ۱۶۳-۱۸۷.
- گراوند، ایوب؛ موسیوند، مریم؛ ویسه، سیدمهدی (۱۳۹۵). رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و مطالعات اجتماعی، سال چهارم، شماره اول، صص ۳۸-۶۳.
- گیوریان، حسن، ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۸۴)، تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، تهران، نشر یکان
- مختاران، ماهرخ (۱۳۹۵)، تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه، سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران)، نشریه مدیریت فردا، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۴۷
- منوریان، عباس (۱۳۹۴). اجرا و ارزیابی خط مشی عمومی، چاپ اول، تهران انتشارات کتاب مهربان.
- مهدی‌بیگی، نحمه؛ کمالیان، امین‌رضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ رونقی، محمدحسین (۱۳۹۹). شناسایی ویژگی‌های سرمایه انسانی سازمان هوشمند: رویکرد آمیخته. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۱۴۷-۱۷۰.
- نصراصفهانی، علی (۱۳۸۹). سنجش سیرت نیکوی مدیران، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۱۵-۱۲۷.
- نصراصفهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی برزکی، علی؛ آقاحسینی، حسین (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره اول، صص ۱۰۷-۱۳۴.
- نصراصفهانی، علی؛ شعبانی نفت چالی، جواد؛ خزایی‌پور، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۴، شماره ۲، صص ۱۶-۱۸۴.
- نوروزی، حسین؛ کاملی، علیرضا؛ بیگی، رویا؛ مهدبی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج گانه شهر رشت). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، سال دوم، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۵۴.
- هرندی، عطاءاله (۱۳۹۳). تبیین نقش سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در یادگیری سازمانی شرکت‌های دانش بنیان. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، سال اول، شماره ۴، صص ۱۶۱-۱۸۲.
- وظیفه‌دوست، حسین؛ فروغ نژاد، حیدر؛ خوشنود، مهدی (۱۳۹۲). تأثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد شرکت های کارگزار بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دوم، شماره هشتم، صص ۱۵۷-۱۷۰.

Abedi Sharbiani AA , Seyed Jalili M , Nasr Esfahani A , Investigating The Relationship between Good character and Organizational commitment and organization silence. Journal of state perspective Management 2015 ; 38 (20) : 107 – 130 [Persian]

- Adler, D. (2002). The Relationships between supplier development, Commitment, social capital, accumulation and performance improvement. *Journal of Operations Management*, 14 (3): 75-94.
- Balliett , T & Kelloway , E.K. Virtuous Leaders : Assessing character strengtd in the work place. *Canadian Journal of Administrative sciences*.
- Barker ,C , Coy R. The 7 Heavenly Vituse of Leadership , *Management Today Series : Mc Graw – Hill ; 2003*
- Barron, A.; Pereda, A.; Stacey, S. (2016). Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels, *Journal of World Business*, 52 (2): 184-196.
- Eeman Basu. (2016). Social Capital and Job Performance: The Moderating Role of HR Practices. *Emerging Challenges in HR VUCA*, Publisher: Emerald India, Editors: Umesh K. Bamel, Atri Sengupta, Pankaj Singh:177-198.
- Ellinger, A. E.; Musgrove, C. C. F.; Ellinger, A. D.; Bachrach, D. G.; Baş, A. B. E.; Wang, Y. L. (2013). Inf luences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66 (8): 1124-1133.
- Analysis. New Jersey : Person , 7 th Edition.
- Hodson, R. (2005). Management behavior as social capital, *British Journal of Industrial Relations*, 4 (2): 41-65.
- Marrella, Layne (2001). *In Search of Ethics*. Sanford, FL; DC Press
- Magner N , Welker RB , Campbell TL , Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equation framework. *Accounting and Business Research*. 1996 : 27 (1) :41-50
- Sarros et al , 2006 , sarros , james : Cooper Brian and Anne Hartican (2006) “ Leadership and character , leadship and organization Development Journal “ , 27 (8)
- Peterson, Christopher, and Seligman (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. First Edition, Oxford University Press.
- Sabatier ,P.A (1987) ,Knowledge , Policy, Oriented Learning and Policy Change Knowledge : Creation Diffusion, Utilization , 8 , 4

نحوه استناد به مقاله:

دلگیر، مهدی؛ سلاجقه، سنجر؛ شرفی، شهین؛ مهدی‌زاده، سمانه؛ فاتحی‌راد، نوید. (۱۴۰۲). الگوی تبیین روابط سیرت نیکوی مدیران، سرمایه اجتماعی و خطامشی‌های عمومی اجتماعی ستاد اجرایی فرمان امام (ره) مبتنی بر تحلیل مضمون. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۶ (۳)، ۲۷۹-۲۹۳.
<https://sanad.iau.ir/Journal/jhce/Article/1038766>