

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

جواد عباسعلی مددی^۱، عباسعلی غلامی^۲، سعید قهرمانی^۳، محمد مومنی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۸

چکیده

اهمیت دانش کارکنان یک شرکت یا سازمان، آموزش‌های تجاری و هر اطلاعات اختصاصی احتمال دارد برای شرکت نوعی مزیت رقابتی را بوجود آورد، سرمایه اجتماعی گفته می‌شود. سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی محسوب می‌شود و به شکل گسترده‌ای به عنوان مجموعه‌ای از منابع اطلاعاتی در نظر گرفته می‌شود. که شرکت در دسترس خود دارد و می‌تواند از آن‌ها برای کنترل درآمدهای شرکت، به دست آوردن مشتری‌های جدید، ایجاد محصولات تازه یا بهبود وضعیت کسب‌وکار استفاده کند. این تحقیق درباره بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین انجام شد. این تحقیق از نوع پیمایشی و کاربردی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات بصورت پرسشنامه‌ای و روش گردآوری اطلاعات بصورت میدانی می‌باشد. در این تحقیق ابتدا شاخص‌ها شناسایی شدند. و فرضیات بر اساس شاخص‌ها تدوین گردید. و در نهایت با استفاده از تکنیک‌های آماری تمامی فرضیات مطرح شده به اثبات رسیدند.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه ساختاری، سرمایه روانشناختی

۱. کارشناس ارشد مدیریت سلامت، ایمنی و محیط زیست. سرپرست مدیریت نوسازی و تحول اداری شهرداری قزوین. jmadadi111@gmail.com

۲. کارشناس ارشد علوم ارتباطات اجتماعی، رئیس اداره ارزیابی عملکرد سازمانی شهرداری قزوین. abb.gholami@gmail.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، کارشناس سرمایه انسانی شهرداری قزوین. saeid.gh.3915@gmail.com

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، رئیس اداره پاسخگویی به شکایات شهرداری قزوین. mohammad9627@gmail.com

۱. مقدمه

سرمایه اجتماعی، کلیه انواع دانش را از نوع انتزاعی (فرهنگ، هنجارها، ارزش‌ها، پویایی گروه‌ها و دانش و مهارت تک تک اعضا) تا نوع مادی آن (ارائه‌ها، پرونده‌ها، طرح‌های اولیه، فرایندها) را شامل می‌شود نکته‌های نهفته مهم در این تعاریف شامل این نکات می‌شود که (۱) سرمایه فکری انتزاعی است، (۲) از ارتباط نزدیکی با دانش و تجربه کارکنان و همچنین مشتریان و فناوری‌های یک سازمان برخوردار است و (۳) فرصت‌های بهتری برای موفقیت شرکت در آینده ارائه می‌کند (کیانتو، هورملیان، لایوکن، ریتال: ۲۰۱۲) بر اساس تحقیقات انجام شده، سرمایه اجتماعی، به عنوان همه سرمایه‌های مربوط به دارایی‌های غیرمادی در درون شرکت، شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، روابط و غیره در سطح کارکنان و سازمان، می‌باشد. و سرمایه فکری رابطه تنگاتنگی با نوآوری در سازمان‌ها دارد. تعاریف متنوعی از نوآوری در تحقیقات وجود دارد (دونل، ۲۰۱۶). ولی آنچه در همه آن‌ها مشترک به نظر می‌آید، ایده جدید است، که نقطه شروع نوآوری محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی به عنوان سرمایه واقعی و جز سرمایه‌های استراتژیک سازمان‌های عصر حاضر مطرح می‌گردد و همچنین یکی از مقوله‌های نوینی که در طی سال‌های اخیر به آن توجه زیادی شده است و هرروزه این توجه بیشتر نیز می‌گردد. سرمایه اجتماعی است در طی سال‌های اخیر فکر و اندیشه را نوعی سرمایه در نظر می‌گیرند. زیرا به واسطه آن نیز می‌توان به تولید درآمد و ثروت دست یافت سرمایه اجتماعی برخلاف دارایی فیزیکی که فقط برای انجام یک کار خاص و در یک زمان خاص مورد استفاده قرار می‌گیرند قابلیت استفاده هم‌زمان در چند کار مختلف را دارد.

از نظر بروکینگ سرمایه اجتماعی ترکیبی از دارایی‌های نامشهود دارایی‌های انسانی و زیرساخت‌هایی است که شرکت را در انجام وظایفش توانمند می‌سازد به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی شامل سه شاخه سرمایه انسانی سرمایه رابطه‌ای و سرمایه سازمانی می‌باشد (پهلوانیان: ۱۳۹۹).

یکی از مفاهیم کلیدی که به تازگی وارد مباحث مدیریتی شده است، موضوع سرمایه روان‌شناختی است در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران مدیریتی بر بررسی نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه ۱۹۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر مسیر داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و رهبری مثبت‌گرا ارائه شد. سرمایه روان‌شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های نامشهود سازمانی است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری می‌باشد و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد و این معیارها می‌توانند نقش تاثیرگذار و پایه‌ای را در عملکرد سازمانی داشته باشد. عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است (چوپانی: ۱۳۹۹). هر شغلی مسئولیت‌هایی را دارا می‌باشد که می‌بایست بر اساس استانداردهای تعریف شده انجام شوند.

تعیین سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار به سازمان اجازه می‌دهد تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه کارکنان برای آینده مشخص شود. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه‌ی پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود. بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. به وسیله‌ی ارزیابی عملکرد تنبیه یا تشویق کارکنان را می‌توان مدیریت کرد. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آنها را تخمین بزنیم. با ارزیابی عملکرد می‌توان در خصوص ارتقای شغلی کارکنان، نیاز به آموزش و بهبود توانایی‌شان تصمیم‌گیری کرد. ارزیابی عملکرد از فعالیت‌هایی است که به‌طور منظم در هر سازمانی باید انجام شود. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت فعالیت‌های خود و حرکت از وضع موجود به سمت وضع مطلوب نیازمند ارزیابی است، و نبود نظام ارزیابی عملکرد در یک سیستم به معنای عدم برقراری تعامل مناسب با محیط درون و بیرون سازمان تلقی شده و فنای سازمان را همراه است. به همین دلیل است که سازمان‌ها باید به نحو مقتضی و با استقرار برنامه شناخت و تحلیل نقاط قوت و ضعف خود در جهت رشد و بهبود گام بردارند (بیتمن، ۲۰۱۷).

۲. سؤال پژوهش

آیا سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین تاثیر گذار است؟

- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

- فرضیه‌های فرعی

بین سرمایه فرهنگی و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

بین سرمایه روانشناختی و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

بین سرمایه ساختاری و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

۳. پیشینه تحقیق

پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز) در سال ۱۳۹۹ توسط جبارزاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

در دو دهه اخیر، عملکرد سازمانی به یکی از موضوعات مورد توجه و جذاب در زمینه‌های تحقیقاتی و کاربردی تبدیل شده است. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مد نظر همه کارکنان کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز بودند. در مرحله اول با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۸ کسب‌وکار و در مرحله دوم از بین همه کارکنان (۷۵۰ نفر) طبق فرمول کوکران ۲۵۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد (فلشیو و همکاران، لوتانز و همکاران) و تحلیل داده‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS18 و AMOS22 انجام شد. نتایج نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی می‌گذارند و تأثیر سرمایه اجتماعی معنادارتر و قوی‌تر است. سرمایه روان‌شناختی از طریق متغیر سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی مؤثر است و سرمایه اجتماعی بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

پژوهشی تحت عنوان نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی در سال ۱۳۹۹ توسط سلیمی انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

امروزه بانک‌ها برای رویارویی با محیط پیرامون خود، نیازمند عملکرد نوآورانه می‌باشند. به همین سبب، باید بر عوامل تأثیرگذار بر عملکرد نوآورانه توجه ویژه داشته باشند. سرمایه اجتماعی از عوامل مهم تأثیرگذار بر عملکرد نوآورانه کارکنان است. بدین منظور، این پژوهش، ضمن بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، نقش تاب‌آوری و توانمندسازی در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد بررسی کرده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ستادی بانک تجارت شهر تهران می‌باشند. برای انجام دادن این مطالعه نمونه‌ای ۱۹۶ نفری از کارکنان ستادی بانک تجارت شهر تهران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعیین شد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است و برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. نتایج نشان داد، سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین، دو متغیر تاب‌آوری و توانمندسازی بر عملکرد نوآورانه تأثیر مستقیم و معنادار می‌گذارد.

پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز در سال ۱۳۹۹ توسط جبارزاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

هدف این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز بود. روش تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را ۲۷۲ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز تشکیل می‌دادند که با توجه به جدول کرجسی-مورگان، تعداد ۲۱۳ نفر از آنها از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی با انتساب متناسب برای انجام تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. روایی صوری

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

پرسشنامه با نظر پانلی از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه و پایایی ترکیبی ابزار تحقیق نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از تکنیک چند متغیره مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و سرمایه اجتماعی از اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته برخوردار بود و در مجموع ۶۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین نمود. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت تقویت سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود.

پژوهشی تحت عنوان تاثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان در سال ۱۳۹۹ توسط بدیع زاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

هدف پژوهش بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به مدیران، بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان بود. پژوهش از نوع نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون همراه با گروه کنترل بود. نمونه پژوهش ۴۴ مدیر بودند که با روش تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تخصیص یافتند. به‌منظور بررسی تأثیر مداخله آزمایشی از میان کارکنان زیرمجموعه هر مدیر، ۲ تا ۳ نفر (در مجموع ۹۹ نفر) به‌طور تصادفی انتخاب شدند و به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارش شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی آوولیو و یوسف لوتانز و پرسشنامه اشتیاق شغلی گالوپ استفاده شد. بر اساس یافته‌های پژوهش بین دو گروه کنترل و آزمایش، از حیث مؤلفه نیازهای اساسی و حمایت مدیریت تفاوت معناداری وجود داشت. اما در مؤلفه‌های کارگروهی و فرصت‌های پیشرفت تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. به‌طور کلی نتایج پژوهش نشان داد آموزش سرمایه روان‌شناختی به مدیران باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌گردد.

پژوهشی تحت عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی در جهاد کشاورزی استان زنجان در سال ۱۳۹۹ توسط پیمانی انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

نوآوری عاملی کلیدی برای بقای سازمان محسوب می‌شود، از این‌رو، مطالعه عوامل تأثیرگذار بر آن از جمله سرمایه فکری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود جدید سازمانی، امری ضروری به‌نظر می‌رسد. با توجه به اهمیت موضوع، هدف این تحقیق بررسی میزان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی است. این تحقیق بر حسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به‌لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را ۲۸۰ نفر از کارشناسان شرکت‌های خدمات کشاورزی در استان زنجان تشکیل دادند که با توجه به جدول کرجسی - مورگان (۱۹۷۰)، ۲۰۰ نفر از کارشناسان از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با نظر پانلی از متخصصان تأیید شد و روایی سازه و پایایی ترکیبی آن‌ها نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و پس از انجام دادن اصلاحات لازم به‌دست آمد. نتایج نشان داد فرضیه‌های تحقیق تأیید شده است و سه مؤلفه سرمایه فکری شامل انسانی، ساختاری و رابطه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته داشتند و در مجموع ۵۱ درصد از واریانس نوآوری سازمانی در شرکت‌های مطالعه‌شده را تبیین کردند.

پژوهشی تحت عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی کرمانشاه در سال ۱۳۹۹ توسط جبارزاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی جهاد کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش توصیفی - همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه بودند که در سال ۱۳۹۷ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند که در حدود ۳۰۰ نفر بوده‌اند. نمونه آماری با توجه به جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی ساده به تعداد ۱۷۰ نفر انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌ای استاندارد بود که روایی و پایایی آن تأیید شد. نتایج به‌دست آمده در کل نشان داد که سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین، ابعاد سرمایه فکری از جمله سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای سبب افزایش رفتارهای نوآورانه از سوی کارکنان می‌شوند. از طرفی، مولفه سرمایه رابطه‌ای بیشترین تاثیر را بر ارتقای رفتارهای نوآورانه دارد. در رابطه با تاثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۶۸۰، و ضریب تعیین (R²) برابر با ۰/۴۵۳، به‌دست آمد. به‌عبارت دیگر، ۴۵ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌گردد و بقیه تغییرات وابسته به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند

پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی جهاد با تاکید بر مدیریت دانش در پژوهشکده خورشید در سال ۱۳۹۹ توسط عبدی انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید.

در سازمان‌های پژوهشی، حفظ بقا منوط به نوآوری است. با توجه به تغییرات محیطی، این‌گونه سازمان‌ها نیازمند پرورش نوآوری و خلاقیت هستند. در اقتصاد مبتنی بر دانش، رفتارهای نوآورانه به‌عنوان کلید نوآوری، نقش به‌سزایی در خلق ارزش‌های سازمانی دارند و این مسأله در حوزه سازمان‌های تحقیقاتی وابسته به صنایع دفاع با توجه به نوع فعالیت، حائز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه اشتراک دانش در تأثیر اجزای سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه در میان کارکنان یکی از مجموعه‌های تحقیقاتی وابسته به وزارت دفاع می‌باشد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌ای شامل ۲۵ پرسش استفاده شد. این پرسشنامه، میان ۸۰ نفر از کارکنان سازمان مورد مطالعه توزیع گردید و داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و شدند. نتایج پژوهش، وجود رابطه میان بعد انسانی سرمایه فکری و رفتار نوآورانه از طریق بعد تجربه برگزیده اشتراک دانش و همچنین بعد ساختاری سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه از طریق نقش میانجی، دو بعد رفتار اشتراک دانش را تأیید می‌کند. در ادامه با توجه به اهمیت نوآوری در این سازمان‌ها و به منظور تقویت آن، بازگشت به میدان و مصاحبه‌های کیفی انجام گرفت و عوامل تأثیرگذار بر متغیرها و ارتباط سیستمی آنها شناسایی شد تا با استفاده از این نتایج و ارائه پیشنهادی کاربردی بتوان سازمان را در جهت تقویت این روابط یاری نمود. نتایج تحلیل سیستمی بیان‌گر نقش مهم خلاقیت فردی و لزوم توجه به آن، در جهت تقویت روابط موجود است.

تحقیقی تحت عنوان اثر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری در سال ۱۳۹۹ توسط قانی انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

هدف این پژوهش ارائه راهکارهای کاربردی به‌منظور ارتقای سطح نوآوری سازمانی رسانه‌های نوشتاری و به‌طور اخص روزنامه‌های پرشمارگان براساس سرمایه‌های فکری و با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با بهره‌مندی از روش آماری مدل معادلات ساختاری است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران ارشد و میانی روزنامه‌های پرشمارگان شهر تهران است. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شدند. روایی محتوایی از نظر صاحب‌نظران و روایی سازه به‌کمک روش آماری تحلیل عاملی تأییدی به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه‌های فکری به‌طور مستقیم بر مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی روزنامه‌های پرشمارگان اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر سرمایه‌های فکری برنوآوری سازمانی نقش میانجی دارند.

پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی جهاد (مطالعه موردی: مدیران مجتمع مس سرچشمه کرمان) در سال ۱۳۹۹ توسط جاهد انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

در عصر حاضر با رشد اقتصادی مبتنی بر دانش یا دانش محور، دارایی‌های نامشهود شرکتها و سرمایه فکری آنها کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌آید. هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی اثرات سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در بین مدیران سطوح مختلف مجتمع مس سرچشمه می‌باشد. بر این اساس پس از مروری جامع بر تحقیقات انجام گرفته مربوط به سرمایه فکری و نوآوری و مطالب مربوط، اطلاعات لازم از جامعه آماری استخراج شده است. برای گردآوری داده‌های این تحقیق، از بخشی از پرسشنامه روانسنجی بونتیس که نسخه اصلی آن اولین بار در کانادا تهیه و اجرا شده، استفاده شده است. روش تحقیق مورد استفاده پیمایشی - همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (LISREL) می‌باشد. مدل برآورده شده نهایی، بیانگر اثرگذاری مثبت هر یک از اجزای سرمایه فکری برنوآوری سازمانی مجتمع صنعتی مزبور است که به ترتیب سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری و سرمایه انسانی دارای بالاترین میزان اثرگذاری هستند.

پژوهشی تحت عنوان آرایه مدلی جهت بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمانی جهاد در سال ۱۳۹۹ توسط فان‌زاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

با توجه به تغییرات مستمر در محیط کسب و کار، چگونگی دستیابی به بهبود عملکرد سازمانی جهاد در سازمان یکی از مسایل مورد توجه در سازمان‌های امروزی می‌باشد و همچنین برای تطابق با تغییرات محیطی نیاز به داشتن اطلاعات و دانش و نیز استفاده از منابع مشهود و نامشهود در سازمان امری غیر قابل انکار به نظر می‌رسد. بر این اساس یکی از مهمترین منابع نامشهود سازمان سرمایه فکری می‌باشد. در این پژوهش به بررسی سرمایه فکری و سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای پرداخته شده است، همچنین به دو نوع نوآوری فناورانه و نوآوری بازار اشاره شده است. با توجه به اهمیت این دو مفهوم،

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

در پژوهش حاضر پس از مطالعه و بررسی ادبیات نظری و پیشینه متغیرها در پایان توسط ارایه مدلی به تاثیر سرمایه فکری بر نوآوری پرداخته شده است.

پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اجزاء سرمایه اجتماعی با محرک های نوآوری سازمانی در سال ۱۳۹۹ توسط عبدی انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

سرمایه فکری، به عنوان یک دارایی استراتژیک کلیدی برای عملکرد سازمانی شناخته شده، و راه حل های نوآورانه و مدیریت آن برای حفظ مزیت رقابتی شرکت حیاتی است. هدف این مقاله تحلیل رابطه بین سرمایه فکری، رقابت و محرک های نوآوری در ۸ کارخانه فعال در صنعت لاستیک و پلاستیک بود. تحقیق حاضر در قالب مطالعات پیمایشی-تحلیلی قرار می گیرد. به منظور سنجش این عوامل، نظرات ۲۴۶ نفر از مدیران و کارکنان کارخانجات مورد مطالعه، با استفاده از روش سرشماری گرفته شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه بود. داده های تحقیق با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. برای سنجش پایایی پرسشنامه از معیار آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی سازه از آزمون بارتلت استفاده شد؛ و نتایج، پایایی و روایی مناسب ابزار را نشان داد. همچنین، روایی محتوایی پرسشنامه با توجه به نظرات اساتید مدیریت و تعدادی از مدیران و کارشناسان مورد مطالعه تایید شد. در تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار لیزرل ۸،۸ به منظور سنجش تاثیر متغیرها استفاده شد. یافته های مقاله حاضر نشان دهنده ارتباط مثبت و مستقیم اجزاء سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای) با ایجاد مزیت رقابتی و همچنین با محرک های نوآوری در شرکت های مورد مطالعه بود. همچنین، نتایج نشان داد مزیت رقابتی نیز با محرک های نوآوری رابطه مثبت دارد. بنابراین، اجزاء سرمایه فکری از طریق ایجاد مزیت رقابتی با محرک های نوآوری به شکل غیرمستقیم در رابطه است.

پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری سازمانی در سال ۱۳۹۹ توسط یگانه انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

سرمایه فکری به عنوان یک دارایی استراتژیک کلیدی برای عملکرد سازمانی شناخته شده، و راه حل های نوآورانه و مدیریت آن برای حفظ مزیت رقابتی شرکت حیاتی است. هدف این مقاله تحلیل رابطه بین سرمایه فکری، رقابت و محرک های نوآوری در ۸ کارخانه فعال در صنعت لاستیک و پلاستیک می باشد. جهت سنجش این عوامل، نظرات ۲۴۶ نفر از مدیران و کارکنان کارخانجات مورد مطالعه با استفاده از نمونه گیری تصادفی اخذ گردید. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه است که جهت سنجش پایایی آن از معیار آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی آن از روش محتوایی-صوری با اخذ نظرات اساتید مدیریت و تعدادی از مدیران و کارشناسان میدان مطالعه استفاده شده است که نتایج پایایی و روایی مناسب ابزار را نشان داد. در بخش تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار لیزرل ۸،۸ جهت سنجش تاثیر متغیرها کمک گرفته شد. یافته های مقاله حاضر نشان دهنده تاثیر اجزاء سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای) بر ایجاد مزیت رقابتی و محرک های نوآوری شرکت می باشد.

پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی سبز بر نوآوری فناورانه سبز در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی استان خوزستان در سال ۱۳۹۹ توسط جبارزاده انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید؛

در سیستم اقتصادی جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان ها است. در چنین شرایطی، کسب و کارها دریافته اند که کسب مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر سرمایه های فکری آنهاست و موفقیتشان تا حد زیادی به توانایی آنها در مدیریت این دارایی ارزشمند بستگی دارد. در کنار موارد یاد شده و با افزایش نگرانی های زیست محیطی از طرف مصرف کنندگان، دولت ها و جوامع مختلف در سراسر جهان، شرکت های تولیدی در صدد توسعه برنامه های دوستدار محیط زیست مانند توسعه محصول سبز، برند سبز، فناوری و نوآوری سبز برآمده اند. مرور پیشینه نشان می دهد که علی رغم پژوهش های متعددی که در حوزه بررسی رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری در سازمان ها انجام شده است به مفاهیم نوآوری فناورانه سبز و ارتباط آن با سرمایه فکری سبز توجه بسیار محدودی شده است. بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ابعاد سرمایه فکری سبز بر نوآوری فناورانه سبز پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش را تمام شرکت های فعال در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی استان خوزستان تشکیل می دهند، چرا که توجه به ملاحظات زیست محیطی در صنایعی که در ارتباط مستقیم با محیط زیست قرار دارند از اهمیتی دوچندان برخوردار است. در پژوهش حاضر از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و روش PLS جهت آزمون فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش استفاده شده است. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که تمام ابعاد سرمایه فکری سبز شامل سرمایه ساختاری، انسانی و رابطه ای سبز به شکل مستقیم بر نوآوری فناورانه سبز اثرگذار هستند. همچنین براساس نتایج نهایی این پژوهش سرمایه انسانی سبز بیشترین تاثیر را هم به شکل مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق تقویت سایر ابعاد سرمایه

فکری سبز بر نوآوری فناورانه سبز دارد. در نتیجه ضروری است که توسعه و تقویت این بعد از سرمایه فکری سبز در اولویت قرار گیرد.

پژوهشی تحت عنوان تاثیر سنجش سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر نوآوری در سال ۲۰۱۹ توسط یان انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

مفهوم سرمایه فکری توسط تام استوارت در سال ۱۹۹۱ و زمانی شناخته شد که مجله فوچون مقاله او را تحت عنوان «قدرت فکر» منتشر کرد؛ چگونه سرمایه فکری در حال تبدیل به با ارزش ترین دارایی آمریکا شده است. این مفهوم می تواند به عنوان تفاوت میان ارزش بازاری یک سازمان و هزینه های جایگزینی دارایی های آن توصیف شود. امروزه نوآوری با توجه به فسخ رقابت در بازار، جهانی شدن و توسعه سریع تکنولوژی، به عنوان یک ضرورت برای هر سازمان در نظر گرفته می شود. نوآوری به عنوان «اجرای ایده های جدید برای خلق ارزش» تعریف می شود. استراتژی، حاصل تصمیم گیری برای هدایت یک سازمان با توجه به محیط، ساختار و فرآیندهایی است که بر روی عملکرد سازمان اثر می گذارند. ادبیات سازمانی که عملکرد شغلی را بهبود می دهد نیازمند ساختار سازمانی، سیستم های اطلاعاتی و سبک مدیریت است که به استراتژی خاص سازمان مربوط می شود. عملکرد سازمان می تواند با شیوه های مختلفی سنجیده شود، از جمله عملکرد مالی، عملکرد تولید و عملکرد بازار. هدف از این مقاله تحقیق درباره ی رابطه ی بین سرمایه فکری، نوآوری، استراتژی سازمانی و عملکرد سازمان است. بخش اصلی این مقاله بررسی اثرات سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی سازمانی بر روی عملکرد سازمان های فعال در آنتالیا، ترکیه است.

پژوهشی تحت عنوان سرمایه اجتماعی و ارزش زایی در شرکت های برزیلی در سال ۲۰۱۸ توسط استون انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

حتی اگر واژه سرمایه اجتماعی به مدت تقریباً ۵۰ سال و پس از آن بر سرزبانها بوده باشد، و مدارکی تجربی دال بر ارتباط آن با عملکرد سازمان ها در قرن XVII وجود داشته باشد، اما در ۱۵ سال گذشته بوده است که تعداد مطالعات انجام گرفته پیرامون این موضوع افزایش یافته است. علاقه زیاد به این موضوع با تغییرات عمیق در اقتصاد جهانی منطبق می باشد که در دهه های اخیر با آن مواجه بوده ایم. از آنجایی که خدمات نقش تعیین کننده ای در اقتصاد جهانی ایفا می کنند، نگرش سنتی، از زمان تکامل صنعتی که کار و سرمایه را عوامل اصلی تولید برای تعیین ثروت شرکتی می پندارد، وسعت یافته است. در حقیقت، عملکرد بیشتر شرکت ها بر اساس سرمایه فکری تعیین می گردد، زیرا ارزش حاصل فعالیت های وابسته به پردازش اطلاعات، توسعه و انتقال و کاربرد دانش می باشد. امروزه ارزش زایی شرکتی بر پایه استانداردها و روش های اختصاصی، کپی رایت، مجوز، روابط مشتری، عرضه کننده و شریک، مارک های تجاری و شهرت و سایر عوامل نامشهود بنا نهاده شده است. ماهیت یا نوع برتری رقابتی از حالت فیزیکی به نامشهود تبدیل شده است. با توجه به ارزش بازار شرکت هایی مانند یوتوب، گوگل و ایبی، نمونه هایی پیدا می کنیم دال بر اینکه در حال حاضر اطلاعات ارزش مختص به خود می باشند که از مفاهیم منظم محصولات و خدمات اقتصاد سنتی مجزا شده است. اجماً، امروزه یک سری مدارکی بدست آمده است دال بر اینکه: با افزایش سرمایه فکری و کاهش سرمایه فیزیکی؛ صنعت متحمل فرایند غیر مادی گرایی شده است. فاصله بین جریان اطلاعات و جریان محصولات و خدمات رو به افزایش است.

پژوهشی تحت عنوان تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان در سال ۲۰۱۸ توسط آرت انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک های دانمارک می باشد. این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک های دانمارک می باشد، که از نوع محدود بوده و در حدود ۱۰۰۰ نفر می باشد. تعداد ۲۷۸ نفر از این کارکنان به روش تصادفی ساده در این پژوهش شرکت کردند. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی تجزیه و تحلیل شده است. برای آزمون فرضیه ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش، پژوهش های پیشین را مورد تایید قرار داد و نشان داد که: سرمایه اجتماعی، فرهنگی و روانی بر عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک های دانمارک تاثیر معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی ۲۹،۷ درصد، سرمایه فرهنگی ۵۸،۱ درصد، سرمایه روانی ۱۴،۴ درصد، از واریانس عملکرد شغلی فردی کارکنان بانک های دانمارک را تبیین و پیش بینی می کند. در آخر پیشنهاداتی جهت بهبود عملکرد شغلی فردی کارکنان با توجه به تایید فرضیه های پژوهش ارائه گردید.

پژوهشی تحت عنوان نقش سرمایه فرهنگی در عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی و صنعتی شهر استکهلم در سال ۲۰۱۸ توسط ایبان انجام گردید. و نتایج به شکل زیر ارائه گردید:

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و متغیرهای جمعیتی (به عنوان متغیرهای کنترل) در عملکرد (مالی و غیرمالی) شرکت‌های تعاونی کشاورزی و صنعتی شهر استکهلم بوده است. در این پژوهش از دو روش پیمایشی و اسنادی استفاده شده است. جامعه آماری مورد مطالعه ۲۱۰ نفر از اعضای ارکان تعاونی‌های کشاورزی و صنعتی شهر استکهلم بوده که از میان آن‌ها ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. نتایج پژوهش وجود ارتباط خطی و تأثیر متغیرهای رفتار و رویه‌های فرهنگی و مجموع مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی بر عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی و صنعتی را تأیید می‌کند، ولی متغیر نوع مصرف کالاهای فرهنگی اعضای ارکان تعاونی‌ها تأثیری بر عملکرد شرکت‌های تعاونی کشاورزی و صنعتی نداشته است. همچنین مجموع دو متغیر رفتار و رویه‌های فرهنگی و مصرف کالاهای فرهنگی اعضای ارکان تعاونی‌ها توانسته‌اند ۳۳/۶ درصد از واریانس عملکرد شرکت‌های تعاونی را تبیین کنند. بین عملکرد شرکت‌های تعاونی با توجه به جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه فعالیت و سابقه عضویت اعضای ارکان تعاونی‌ها تفاوت معناداری وجود نداشته است.

۴. روش تحقیق

این تحقیق از نوع پیمایشی و کاربردی می‌باشد در این تحقیق شاخص‌های مربوط به تحقیق در ابعاد مطرح شده. مورد بررسی قرار می‌گیرد. و برای ساختن مدل و فرضیه‌ها از این شاخص‌ها استفاده می‌شود. و سوالات تحقیق نیز از این شاخص‌ها نشات می‌گیرد. و داده‌ها نیز از این پرسشنامه استخراج شده و مورد بررسی قرار می‌گیرد.

– روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری استفاده می‌شود.

۵. مطالعات و بررسی‌ها

۱-۵. سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی مفهومی در جامعه‌شناسی است که در تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت عمومی جهت اشاره به ارتباطات درون و مابین گروهی از آن استفاده می‌شود. اگرچه تعاریف مختلفی برای این مفهوم وجود دارد، اما در کل سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی “علاج همه مشکلات” جامعه مدرن تلقی شده است. ایده اصلی این است که “شبکه‌های اجتماعی دارای ارزش هستند. همانطور که پیچ‌گوشی (سرمایه فیزیکی) یا تحصیلات دانشگاهی (سرمایه انسانی) هم به صورت فردی و هم در شکل جمعی می‌توانند موجب افزایش بهره‌وری شوند، ارتباطات اجتماعی هم بر بهره‌وری افراد و گروه‌ها تأثیر می‌گذارند سرمایه اجتماعی جزئی از سازمان است که به عنوان زیرساخت سازمان و فرآیندهای سازمانی در جهت به دست آوردن خدمات و محصولات تعریف می‌شود (هامل: ۲۰۱۷) به عبارتی سرمایه ساختاری، همه مخازن دانش غیر انسانی در یک سازمان است که پایگاه داده‌ها، چارت‌های سازمانی و فرآیندها و راهبردها و مانند آن را در بر می‌گیرد و به سازمان ارزشی فراتر از مواد آن می‌دهد (بوسینک: ۲۰۱۴). ون دی ون (۲۰۱۶) سرمایه ساختاری را شامل ذخایر غیرانسانی دانش از جمله پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرای فرآیندها، راهبردها و برنامه‌های اجرایی می‌دانند. سرمایه ساختاری، دامنه گسترده‌ای از عناصر ضروری را پوشش می‌دهد. فرآیندهای مهم اجرایی بنگاه اقتصادی، چگونگی ساختار بندی آن‌ها، سیاست‌ها، جریان‌های اطلاعاتی و عناصر پایگاه‌های داده، رهبری و سبک مدیریت، فرهنگ سازمان و طرح‌های پاداش کارکنان برخی از مهم‌ترین عناصر این سرمایه هستند (واندون: ۲۰۱۶).

مقاله ال جی هانیفان در سال ۱۹۱۶ در مورد حمایت‌های محلی از مدارس روستایی یکی از اولین موارد استفاده از عبارت “سرمایه اجتماعی” در اشاره به همبستگی اجتماعی و سرمایه‌گذاری فردی در جامعه است. در تعریف این مفهوم، هانیفان سرمایه اجتماعی را با اقلام مادی مقایسه می‌نماید:

منظور هانیفان، دارایی‌های شخصی یا پول نیست. منظور من آن چیزی است که باعث می‌شود این اشیاء محسوس در زندگی روزمره مردم بیشتر به حساب بیایند، یعنی حسن نیت، دوستی، حس همدردی و مراودات اجتماعی بین گروهی از افراد یا خانواده‌ها که یک واحد اجتماعی را تشکیل می‌دهند. اگر شخصی با همسایه‌اش ارتباط برقرار کند و به تعاقب، آن دو با دیگر همسایگان ارتباط برقرار کنند، در این حالت انباشتی از سرمایه اجتماعی به وجود خواهد آمد که فوراً نیازهای شخصی آن‌ها را برآورده کرده و حتی می‌تواند باعث بهبود چشمگیر کیفیت زندگی در کل آن اجتماع گردد. در حالیکه کل اجتماع از همکاری اجزایش منتفع می‌شود، خود افراد نیز از مزایایی [همچون] مساعدت، همدردی و دوستی با همسایگان بهره‌مند خواهند شد (استریو: ۲۰۱۳).

در حالیکه زوایای مختلف این مفهوم در عرصه‌های گوناگون علوم اجتماعی مورد بحث قرار گرفته‌است، بعضی ریشه‌های کاربرد مدرن آن را در تحقیقات جین جاکوبز در سال ۱۹۶۰ می‌دانند. اگرچه وی به‌طور مستقیم چنین عبارتی را تعریف نکرده، اما از آن در مقاله‌ای با ارجاع به ارزش شبکه‌ها استفاده کرده‌است. دانشمند علوم سیاسی، رابرت سلیسبری در مقاله‌ای در سال ۱۹۶۹ با عنوان “نظریه داد و ستد در گروه‌های ذی‌نفع” در نشریه Midwest Journal of Political Science معنی این عبارت را چنین بسط داده است که سرمایه اجتماعی جزئی حیاتی در تشکیل گروه‌های سودآور است. جامعه‌شناس پیر بوردیو از این عبارت در سال ۱۹۷۲ در کتاب “طرح نظریه عمل‌استفاده کرد و چند سال بعد آن را از سرمایه فرهنگی، اقتصادی و نمادین متمایز ساخت. جامعه‌شناسان جیمز کلمن، بری ولمن و اسکات ورتلی در بسط و عمومی‌سازی این مفهوم تعریف گلن لوری (۱۹۷۷) را پذیرفته‌اند در اواخر دهه ۱۹۹۰، این مفهوم عمومیت یافت و موضوع برنامه تحقیقاتی بانک جهانی و موضوع اصلی چند کتاب مهم از جمله “بولینگ یک نفره اثر رابرت پوتنام و “با هم بهتر است” نوشته لویس فلدشتاین شد.

مفهوم زیربنایی سرمایه اجتماعی قدمتی بس درازتر دارد. در علوم سیاسی آمریکا، تحت مبحث جمع‌گرایی، متفکران قبل از قرن نوزدهم در تحلیل رابطه بین زندگی مشارکتی و دموکراسی، مکرراً عبارات مشابهی را جهت تجمیع مفاهیم همبستگی و انسجام اجتماعی استفاده می‌کرده‌اند که الهام گرفته از تلاش‌های نویسندگانی همچون جیمز مدیسون (The Federalist Papers) و الکسیس دو توکویل (دموکراسی در آمریکا) بوده‌است. جان دیوی احتمالاً اولین کسی است که مستقیماً از عبارت “سرمایه اجتماعی” در “مدرسه و جامعه” (۱۸۹۹) استفاده کرده، اما تعریفی برای آن ارائه نداده است (سکستون: ۲۰۱۶). اگرچه شاید بوردیو با نظر کلمن موافق باشد که در تعریف، سرمایه اجتماعی یک منبع خنثی است. اما او سعی دارد نشان دهد که چگونه سرمایه اجتماعی را می‌توان در عمل برای ایجاد یا گسترش بی‌عدالتی به کار برد که در این مورد بطور مثال وی اشاره دارد که چگونه مردم در راه رسیدن به موقعیت‌های مهم به‌طور مستقیم و غیر مستقیم از روابط اجتماعی استفاده می‌کنند. رابرت پوتنام نظر مثبت‌تری دارد اگرچه در ابتدا وی با احتیاط از این واژه به عنوان یک عبارت خنثی استفاده می‌کند: “این که نتایج تقسیم شده قابل ستایش هستند البته مسئله دیگری است. با این وجود، او در بررسی جامعه آمریکا سعی دارد سرمایه اجتماعی را به عنوان تولیدکننده “مشارکت مدنی” و معیاری کلی برای سلامت اجتماعی معرفی کند، به‌علاوه، وی با تمرکز بر هنجارها و اعتماد به عنوان تولیدکنندگان سرمایه اجتماعی، آن را از منبعی دردست افراد به خاصیتی از فعالیت‌های گروهی و عاملی در انحصار شبکه‌ها تبدیل می‌کند. مهیار عارفی ایجاد وفاق را نشانه مستقیم سرمایه اجتماعی می‌داند در اینجا وفاق به معنی “منافع مشترک” و توافق مابین عواملان و افراد ذی‌نفع در جهت تشویق فعالیت جمعی است. بنابراین فعالیت جمعی نشانه سرمایه اجتماعی است. ادواردز و فولی به عنوان ویراستارهای شماره ویژه‌ای از نشریه American Behavioral Scientist در مقاله “سرمایه اجتماعی، جامعه مدنی و دموکراسی در عصر حاضر”، دو مطلب کلیدی را مطرح می‌کنند: اول اینکه سرمایه اجتماعی به‌طور مساوی در اختیار همه نیست، همانطور که سایر انواع سرمایه نیز به‌طور یکسان در اختیار مردم نیستند. انزوای جغرافیایی و اجتماعی مانع دستیابی به این منبع می‌شوند. دوم اینکه ارزش یک منبع سرمایه اجتماعی به‌طور قابل توجهی وابسته به موقعیت اجتماعی - اقتصادی منبع نسبت به جامعه است. ورای اینها، پورتس چهار پیامد منفی سرمایه اجتماعی را بر شمرده است: محرومیت بیگانگان، توقعات بیش از حد از افراد گروه، محدودیت آزادی فردی و هنجارهای محدود نگهدارنده در اینجا لازم به ذکر است که بین سرمایه اجتماعی “درون گروهی” و “پیوندی” باید تمایز قائل شد. در حال حاضر هیچ تحقیقی در زمینه نتایج منفی نوع پیوندی هنگامی که در تعادل با مقدم خود یعنی نوع درون گروهی باشد، وجود ندارد. در نهایت، سرمایه اجتماعی در اغلب موارد با موفقیت دموکراسی و مشارکت سیاسی ارتباط داده می‌شود. در بررسی جامعه آمریکا، رابرت پوتنام در مقاله خود، بولینگ یک نفره، معتقد است سرمایه اجتماعی با کاهش اخیر مشارکت سیاسی در ارتباط است (کوهن، لوینتال: ۲۰۱۴).

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

سرمایه اجتماعی بر چند تعریف، تفسیر و کاربرد مختلف استوار است. دیوید هالپرن بیان می‌دارد که محبوبیت سرمایه اجتماعی برای سیاستگذاران به علت حالت دو گانه این مفهوم می‌باشد که خود ناشی از “روح قوی اقتصادی آن در بیان اهمیت گروهها” است. محبوبیت این مفهوم برای محققان تا حدودی به علت طیف وسیع نتایجی است که سرمایه اجتماعی می‌تواند توجیه کند تعدد کاربردها منجر به تعدد تعاریف شده‌است. سرمایه اجتماعی به دفعات برای تشریح عملکرد مدیریتی برتر، بهبود بازدهی گروه‌های دارای اعمال مختلف ارزش حاصل از پیمان‌های مصلحتی و تقویت روابط زنجیره عرضه به کار گرفته شده‌است. تلاش‌های آغازین برای تعریف سرمایه اجتماعی بر میزان استفاده از آن به عنوان منبعی در اختیار نفع عمومی یا افراد تأکید داشتند. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی می‌تواند موجب تقویت همکاری و بطور هم‌زمان گسترش روابط حمایتی دو جانبه در اجتماعات و ملت‌ها گردد و بنابراین می‌تواند ابزاری ارزشمند برای مبارزه با بسیاری از نارسایی‌های اجتماعی در جوامع مدرن، همچون جرائم، که جزء جدایی‌ناپذیر آن‌ها هستند، باشد. برخلاف کسانی که بر منافع عمومی ناشی از شبکه روابط اجتماعی تأکید دارند، اوزی و دانلپ سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به اطلاعات، تخصص و قدرت بیشتر می‌دانند. بر این اساس، افراد می‌توانند به جای استفاده از سرمایه اجتماعی در جهت نفع سازمان، از آن برای پیشرفت شغلی خود استفاده کنند.

در کتاب “اشکال سرمایه” پیر بورديو بين سه نوع سرمایه تمایز قائل می‌شود: سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی. او سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: “مجموعه منابع حقیقی یا بالقوه مرتبط با مالکیت شبکه پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده بر اساس آشنایی و پذیرش متقابل” نگاه او به این مفهوم، نگاهی ابزاری است و مبتنی بر سود مالکان سرمایه اجتماعی و “ایجاد هدفمند روابط اجتماعی با قصد خلق این منبع” می‌باشد (چن: ۲۰۱۴).

جیمز کلن سرمایه اجتماعی را از دیدگاه عملی اینچنین تعریف می‌کند: “تنوعی از موجودات با دو عنصر مشترک: همه آن‌ها بخشی از ساختارهای اجتماعی را شامل می‌شوند، و بعضی از فعالیت‌های عاملان را... در آن ساختار تسهیل می‌کنند” یعنی سرمایه اجتماعی هر آن چیزی است ناشی از شبکه روابط، اعتماد، حس عمل متقابل و هنجارهای اجتماعی که موجب تسهیل فعالیت فردی یا اجتماعی شود. از نظر کلن، سرمایه اجتماعی یک منبع خنثی است که هر نوع عملی را تسهیل می‌کند، اما اینکه جامعه از آن نفع می‌برد یا خیر کاملاً وابسته به کاربرد آن در یک موقعیت خاص است.

بر اساس گفته رابرت پوتنام، سرمایه اجتماعی “به ارزش جمعی همه شبکه‌های اجتماعی و تمایلات ناشی از این شبکه‌ها برای کمک به یکدیگر اشاره دارد”. بر اساس نظر او و پیروانش، سرمایه اجتماعی عنصری کلیدی در بنا و برقراری دموکراسی است. پوتنام می‌گوید که سرمایه اجتماعی در آمریکا در حال کاهش است. این نتیجه‌گیری بر اساس کاهش سطح اعتماد به دولت و کاهش مشارکت مدنی بدست آمده‌است. همچنین وی معتقد است که تلویزیون و پراکندگی شهری باعث شده‌اند که جامعه آمریکا جامعه‌ای بس غیر منسجم‌تر باشد. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی را می‌توان با بررسی میزان اعتماد و حس عمل متقابل در یک اجتماع یا بین مردم سنجید.

تعریف نان لین از سرمایه اجتماعی جنبه فردی بیشتری دارد “سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی با نیت بازگشت سود در عرصه داد و ستد”. این تعریف تا حدودی در بر گیرنده نظرات دیگران همچون بورديو، فلیپ و اریکسون است (لام: ۲۰۱۰).

فرانسیس فوکویاما در مقاله “سرمایه اجتماعی و توسعه: دستور کار آینده” اشاره دارد که توافقی بر تعریف سرمایه اجتماعی وجود ندارد، وی این مفهوم را این‌گونه تفسیر می‌کند: سرمایه اجتماعی “هنجارها یا ارزش‌های به اشتراک گذاشته شده‌است که موجب تقویت همکاری اجتماعی بر اساس روابط اجتماعی واقعی می‌شود”. وی از این تعریف در مقاله خود به وفور استفاده کرده‌است. وی بیان می‌دارد که سرمایه اجتماعی پیشنیازی ضروری برای توسعه موفق است، اما برقراری نیرومند قانون و نهادهای زیربنایی سیاسی برای ساختن سرمایه اجتماعی ضروری هستند. وی معتقد است دموکراسی و رشد اقتصادی نیرومند، نیازمند سرمایه اجتماعی توانمند هستند. باندبازی یکی از مشکلات اساسی اعتماد است زیرا که تقویت‌کننده یک نظام اخلاقی دوگانه است که در آن فرد مجبور است جانب اعضاء خانواده خود را بگیرد. فوکویاما معتقد است که سرمایه اجتماعی پیوندی (عبارتی) که پوتنام در بولینگ یکنفره معرفی کرده‌است) برای سرمایه اجتماعی نیرومند ضروری است چون که وسعت یافتن سطح اعتماد، دایره روابط را به ورای هر مرز و محدودیتی گسترش خواهد داد و نقش بنیادی در بنای سازمان خواهد داشت. اگرچه وی در مقاله اش به بسیاری از مسائل و مشکلات و راه حل‌های احتمالی آن‌ها اشاره دارد، اما در عین حال اعتراف می‌کند که هنوز راهی طولانی برای ایجاد سرمایه اجتماعی نیرومند در پیش است (همان: ۲۰۱۴).

بنیاد سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌کند که این مفهوم نباید با اشکال ظاهری آن اشتباه گرفته شود. در حالیکه به‌طور مثال درک ما از سرمایه اجتماعی اغلب شبکه‌هایی است که شخص در اختیار دارد و ممکن است از جهت برقراری روابط اجتماعی از آن‌ها

استفاده کند، این مفهوم [در واقع] بیشتر به معنی تمایل برای ایجاد، برقراری و توسعه چنین شبکه‌هایی است که سرمایه اجتماعی واقعی را شامل می‌شوند. به‌طور مشابه، مشارکت مدنی یکی از نمودهای سرمایه اجتماعی اما نه خود آن است. در این تعریف، سرمایه اجتماعی تمایل ذهنی جمعی نزدیک به آراء جمع است.

ناهاییت و گوشال در تحقیقات خود پیرامون نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه معنوی، پیشنهاد می‌کنند که سرمایه اجتماعی در سه بخش باید مورد توجه قرار بگیرد: ساختاری، ارتباطی و شناختی کارلوس گارسیا تیمون می‌گوید ابعاد ساختاری سرمایه اجتماعی مرتبط با توانایی فرد در برقراری پیوندهای ضعیف و قوی با دیگران در یک سیستم است. این بعد اساساً مربوط به منافع حاصل از ساختار شبکه‌های فردی و جمعی شخص عامل است. تفاوت بین پیوندهای ضعیف و قوی را گرانووتر تشریح کرده‌است بعد ارتباطی بر خصوصیات رابطه بین افراد تمرکز دارد. این بعد را به بهترین نحو با میزان اعتماد، همکاری و کسب هویت فردی در یک شبکه می‌توان تشریح کرد. هنزلتون و کنان بعد سوم یعنی ارتباطات را هم افزوده‌اند. ارتباطات در ترکیب با سرمایه اجتماعی برای دسترسی به اطلاعات، یافتن مشکلات و راه حل آن‌ها و مدیریت اختلافات ضروری است. بویسوت و بولند و تنکاسی معتقدند ارتباط معنی‌دار نیازمند حداقلی از زمینه‌های مشترک ما بین افراد دخیل در تبادل اطلاعات است. [و سرانجام]، بعد شناختی راجع به درک و معانی مشترکی است که افراد و گروه‌ها از یکدیگر دارند (همان: ۲۱۵).

از مفاهیم شبکه محور نیز جهت تشریح سرمایه اجتماعی گروه‌ها (همچون سازمان‌ها و بخش‌های تجاری) می‌توان استفاده کرد **سرمایه نمادین اجتماعی**: سرمایه نمادین اجتماعی آن دسته از سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود که در میان مردم از احترام و منزلت بالایی برخوردار می‌باشد و به عنوان نماد از سوی جامعه محسوب می‌شود، (مانند عضویت و همکاری و مشارکت و ارتباط با اشخاص و گروه‌هایی که مردم آن را به عنوان نماد به‌شمار می‌آورند و برای فرد منزلت و احترام به همراه دارد). (البته باید به این نکته اشاره نمود که سرمایه نمادین اجتماعی به معنای داشتن سرمایه اجتماعی بیشتر نمی‌باشد و گاهی خلاف آن نیز صدق می‌کند، یعنی شاید در برخی مناطق و میان افراد خاصی، زندگی بدون رفت و آمد و ساده به عنوان سرمایه نمادین اجتماعی دارای ارزش و احترام باشد). ولی در کل باید چنین بیان نمود، که سرمایه نمادین اجتماعی، هر گونه از سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود که به عنوان نماد و سمبل و پرستیژ استفاده می‌شود و دارنده آن از جانب مردم مورد احترام قرار می‌گیرد (مادیتون: ۲۰۱۵). و سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش اساسی و مهمی را در توسعه شهری داشته باشد. رشد سریع شهر و شهرنشینی و افزایش جمعیت شهری در کشور یکی از مشکلات شهرها می‌باشد. یکی از راه حل‌های که امروزه، می‌تواند از مشکلات شهری بکاهد تقویت نقش سرمایه‌های اجتماعی در جوامع شهری می‌باشد این مفهوم به عنوان یکی از عوامل تقویت‌کننده روابط جمعی، شبکه‌ها و انسجام بخش «میان انسان‌ها»، «انسان‌ها و سازمان‌ها» و «سازمان‌ها با یکدیگر» در توسعه شهری محسوب می‌شود و زیربنای توسعه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی یک شهر، کلان شهر و حتی یک کشور را تشکیل می‌دهد. امروزه با رشد روزافزون شهرنشینی، مشکلات شهری، بیش از هر زمان دیگری دامن‌گیر شهرهای کشور شده است. مشکل مسکن، حمل‌ونقل شهری، کمبودهای زیست‌محیطی و آلودگی‌های مربوط به آن، نمونه‌های مشخصی از این مشکلات هستند. این مشکلات با تأثیرگذاری بر تمامی جنبه‌های شهرنشینی، روابط منطقی زندگی شهرنشینی را نابسامان نموده و کیفیت کلی و قابلیت زندگی در آن‌ها را به شدت کاهش داده و زمینه ناپایداری در آن‌ها را فراهم کرده است.

۵. یافته‌های تحقیق

۵-۱. آمار توصیفی (میانگین متغیرها)

میانگین شناخته شده‌ترین و وسیع‌ترین مقدار متوسطی است که مورد استفاده قرار می‌گیرد و توصیف‌کننده مرکز توزیع فراوانی می‌باشد. به یک مجموعه از مفاهیم و روش‌های بکارگرفته شده جهت سازمان دادن، خلاصه کردن، تهیه جدول میانگین داده‌های جمع‌آوری شده آمار توصیفی گفته می‌شود. توصیف یکایک داده‌های مورد مشاهده از طریق بیان میانگین‌ها و اندازه‌گیری پراکندگی (انحراف معیار) و همچنین توصیف همبستگی بین چندین مشخصه از طریق همبستگی خطی و جداول توافقی از جمله توانمندی‌های آمار توصیفی است (خاکی، ۱۳۸۸: ۲۸۵). در این پژوهش ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد) خلاصه و طبقه‌بندی می‌شود، سپس آماره توصیفی مربوط به فرضیه‌ها تحلیل می‌شود.

جدول (۱) میانگین تحلیل ارزیابی بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی، روانشناختی و ساختاری بر روی عملکرد فردی

توسعه شهری	سرمایه ساختاری	سرمایه روانشناختی	سرمایه فرهنگی	میانگین
۴,۱۱۵۶	۳,۳۹۰۱	۳,۷۲۷۴	۴,۴۸	میانگین
۳,۶۰۰۰	۴,۸۰۰۰	۳,۸۰۰	۲,۱۲۵	میان
۴,۲۰۰۰	۳,۸۰۰۰۰	۳,۴۰۰	۲۰۸	مد
۰,۷۱۵	۰,۹۸۵	۰,۸۶۹	۰,۷۵۸	انحراف معیار
۰,۶۸۸	۰,۷۵۸	۲,۲۵۶	۱,۲۵۵	واریانس

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

در ادامه، سایر شاخص‌های توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار برای کلیه متغیرهای تحقیق، مورد بحث قرار می‌گیرد. جدول (۲) آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای هر یک از متغیرهای تحقیق شامل سرمایه فرهنگی، روانشناختی و اجتماعی بر روی توسعه شهری را نشان می‌دهند.

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار و نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	معنی داری
سرمایه فرهنگی	۴,۸۴	۰,۷۸۹	۰,۱۳۵	۰,۰۲۰
سرمایه روانشناختی	۳,۷۲۷	۰,۹۵۲	۰,۲۸۹	۰,۰۰۰
سرمایه ساختاری	۳,۳۹۰	۰,۸۶۶	۰,۱۲۸	۰,۰۳۷
توسعه شهری	۴,۱۱۵	۰,۶۳۶	۰,۱۴۶	۰,۰۰۸
نتیجه	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست

بر اساس نتایج مندرج در جدول زیر در تمامی موارد مقدار آماره آزمون کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است در نتیجه توزیع داده‌های سنجش هر یک از ابعاد نرمال است. بنابراین می‌توان از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

همبستگی پیرسون: رابطه متغیرهای تحقیق

بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از تکنیک همبستگی استفاده شده است. برای سنجش رابطه متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون^۱ استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل به صورت تفکیک شده ارائه شده است. ضریب همبستگی^۲ ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی، یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است. در مطالعات همبستگی، هدف بررسی رابطه دو به دو متغیرهای موجود در تحقیق است. از آنجا که در اکثر تحقیقات همبستگی دو متغیری، از مقیاس فاصله‌ای با پیش

1 Pearson Product - Moment Correlation Coefficient

2 Correlation Coefficient

فرض توزیع نرمال دو متغیری برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌شود، لذا ضریب همبستگی محاسبه شده در اینگونه تحقیقات ضریب همبستگی پیرسون یا اسپیرمن^۳ است. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر صفر است.

جدول (۳) پیرسون همبستگی استاندارد رابطه متغیرهای

		سرمایه فرهنگی	سرمایه روانشناختی	سرمایه ساختاری	توسعه شهری
سرمایه فرهنگی	همبستگی	۱	.۸۸۶**	.۵۴۴**	.۶۷۷**
	معنی داری	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
سرمایه روانشناختی	همبستگی	.۸۸۶**	۱	.۳۱۶*	.۷۰۶**
	معنی داری	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۱۲	.۰۰۰
سرمایه ساختاری	همبستگی	.۵۴۴**	.۳۱۶*	۱	.۳۳۷**
	معنی داری	.۰۰۰	.۰۱۲	.۰۰۰	.۰۰۸
توسعه شهری	همبستگی	.۶۷۷**	.۷۰۶**	.۳۳۷**	۱
	معنی داری	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۸	.۰۰۰

ضریب همبستگی پیرسون میان دو متغیر سرمایه فرهنگی و سرمایه روانشناختی $0/886$ بدست آمده است. مقدار معناداری نیز $0/000$ بدست آمده است، بین این دو متغیر سرمایه ساختاری و سرمایه روانشناختی به دست آمده با ضریب $0/544$ بدست آمده و مقدار معنی‌داری $0/000$ است، رابطه معناداری وجود دارد، بین این دو متغیر سرمایه ساختاری و توسعه شهری به دست آمده با ضریب $0/677$ بدست آمده و مقدار معنی‌داری $0/000$ است، از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت^۴ استفاده کرده‌ایم. جدول (۳) معیار KMO برای کفایت نمونه‌گیری و آزمون بارتلت برای مناسب بودن همبستگی بین مشاهدات جهت استفاده از تحلیل عاملی را نشان می‌دهد. چنانچه مقدار این آماره بیش از $0/7$ باشد همبستگی‌های موجود برای تحلیل عاملی بسیار مناسب هستند. چنانچه بین $0/5$ و $0/69$ باشد باید دقت زیادی به خرج داد و اگر کمتر از $0/5$ باشد برای تحلیل عاملی مناسب نیست. با توجه به مقدار بالای شاخص KMO و معنی‌داری آزمون بارتلت، تعداد نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی و همبستگی بین مشاهدات مناسب است.

- بررسی توزیع فراوانی هریک از مولفه‌های پژوهش

جدول (۴) نحوه پاسخ‌گویی نمونه پژوهش برای هر یک از شاخص‌های (گویه‌های پرسش‌نامه) شناسایی شده را به تفکیک نشان می‌دهند.

3 Spearman
4 Bartlett Test

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

جدول (۴) نحوه پاسخ‌گویی نمونه پژوهش به گویه‌های پرسشنامه

گویه	کاملاً مخالفم	مخالفم	بی تفاوتم	موافقم	کاملاً موافقم
Q1	۶ (٪۲/۹)	۱۸ (٪۸/۸)	۶۲ (٪۳۰/۲)	۹۶ (٪۴۶/۸)	۲۳ (٪۱۱/۲)
Q2	۹ (٪۴/۴)	۲۰ (٪۹/۸)	۵۵ (٪۲۶/۸)	۸۵ (٪۴۱/۵)	۳۶ (٪۱۷/۶)
Q3	۹ (٪۴/۴)	۱۳ (٪۶/۳)	۵۵ (٪۲۶/۸)	۸۸ (٪۴۲/۹)	۴۰ (٪۱۹/۵)
Q4	۱۱ (٪۵/۴)	۳۴ (٪۱۶/۶)	۵۹ (٪۲۸/۸)	۷۶ (٪۳۷/۱)	۲۵ (٪۱۲/۲)
Q5	۶ (٪۲/۹)	۱۰ (٪۴/۹)	۵۳ (٪۲۵/۹)	۱۱۲ (٪۵۴/۶)	۲۴ (٪۱۱/۷)
Q6	۶ (٪۲/۹)	۱۰ (٪۴/۹)	۵۳ (٪۲۵/۹)	۱۱۲ (٪۵۴/۶)	۲۴ (٪۱۱/۷)
Q7	۴ (٪۲)	۲۲ (٪۱۰/۷)	۶۳ (٪۳۰/۷)	۸۵ (٪۴۱/۵)	۳۱ (٪۱۵/۱)
Q8	۶ (٪۲/۹)	۲۴ (٪۱۱/۷)	۷۵ (٪۳۶/۶)	۷۷ (٪۳۷/۶)	۲۳ (٪۱۱/۲)
Q9	۷ (٪۳/۴)	۳۹ (٪۱۹)	۹۱ (٪۴۴/۴)	۴۱ (٪۲۰)	۲۷ (٪۱۳/۲)
Q10	۱۲ (٪۵/۹)	۳۵ (٪۱۷/۱)	۲۶ (٪۱۲/۷)	۶۹ (٪۳۳/۷)	۶۳ (٪۳۰/۷)
Q11	۱۴ (٪۶/۸)	۱۵ (٪۷/۳)	۴۲ (٪۲۰/۵)	۵۵ (٪۲۶/۸)	۷۹ (٪۳۸/۵)
Q12	۱۷ (٪۳/۸)	۱۶ (٪۷/۸)	۳۹ (٪۱۹)	۵۱ (٪۲۴/۹)	۸۲ (٪۴۰)
Q13	۱۲ (٪۵/۹)	۲۶ (٪۱۲/۷)	۴۵ (٪۲۲)	۵۷ (٪۲۷/۸)	۶۵ (٪۳۱/۷)
Q14	۷ (٪۳/۴)	۱۵ (٪۷/۳)	۴۸ (٪۲۳/۴)	۱۰۲ (٪۴۹/۸)	۳۳ (٪۱۶/۱)
Q15	۶ (٪۲/۹)	۱۳ (٪۶/۳)	۵۰ (٪۲۴/۴)	۹۲ (٪۴۴/۹)	۴۴ (٪۲۱/۵)
Q16	۱۱ (٪۵/۴)	۳۰ (٪۱۴/۶)	۸۹ (٪۴۳/۴)	۶۶ (٪۳۲/۲)	۹ (٪۴/۴)
Q17	۸ (٪۳/۹)	۳۸ (٪۱۸/۵)	۷۱ (٪۳۴/۶)	۶۹ (٪۳۳/۷)	۱۹ (٪۹/۳)
Q18	۱۱ (٪۵/۴)	۲۲ (٪۱۰/۷)	۵۹ (٪۲۸/۸)	۸۸ (٪۴۲/۹)	۲۵ (٪۱۲/۲)
Q19	۱۰ (٪۴/۹)	۱۵ (٪۷/۳)	۲۹ (٪۱۴/۱)	۵۰ (٪۲۴/۴)	۱۰۱ (٪۴۹/۳)
Q20	۱۰ (٪۴/۹)	۲۲ (٪۱۰/۷)	۲۶ (٪۱۲/۷)	۸۷ (٪۴۲/۴)	۶۰ (٪۲۹/۳)
Q21	۸ (٪۳/۹)	۲۸ (٪۱۳/۷)	۷۵ (٪۳۶/۶)	۵۵ (٪۲۶/۸)	۳۹ (٪۱۹)
Q22	۱۲ (٪۵/۹)	۳۱ (٪۱۵/۱)	۲۲ (٪۱۰/۷)	۷۳ (٪۳۵/۶)	۶۷ (٪۳۲/۷)
Q23	۲۰ (٪۹/۸)	۱۵ (٪۷/۳)	۲۶ (٪۱۲/۷)	۸۱ (٪۳۹/۵)	۶۳ (٪۳۰/۷)
Q24	۳ (٪۱/۵)	۱۲ (٪۵/۹)	۶۸ (٪۳۳/۲)	۱۰۹ (٪۵۳/۲)	۱۳ (٪۶/۳)
Q25	۳ (٪۱/۵)	۱۰ (٪۴/۹)	۵۷ (٪۲۷/۸)	۱۲۰ (٪۵۸/۵)	۱۵ (٪۷/۳)
Q26	۴ (٪۲)	۵ (٪۲/۴)	۷۲ (٪۳۵/۱)	۱۰۴ (٪۵۰/۷)	۲۰ (٪۹/۸)
Q27	۱ (٪۰/۵)	۱۶ (٪۷/۸)	۱۰۳ (٪۵۰/۲)	۷۷ (٪۳۷/۶)	۸ (٪۳/۹)
Q28	۵ (٪۲/۴)	۵ (٪۲/۴)	۲۱ (٪۱۰/۲)	۱۱۳ (٪۵۵/۱)	۶۱ (٪۲۹/۸)

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

کاملاً موافقم	موافقم	بی تفاوتم	مخالفم	کاملاً مخالفم	گویه
۳۶ (۱۷/۶٪)	۱۱۵ (۵۶/۱٪)	۴۵ (۲۲٪)	۷ (۳/۴٪)	۲ (۱٪)	Q29
۹ (۴/۴٪)	۶۶ (۳۲/۲٪)	۸۹ (۴۳/۴٪)	۳۰ (۱۴/۶٪)	۱۱ (۵/۴٪)	Q30
۲۰ (۹/۸٪)	۱۰۴ (۵۰/۷٪)	۷۲ (۳۵/۱٪)	۵ (۲/۴٪)	۴ (۲٪)	Q31
۶۷ (۳۲/۷٪)	۷۳ (۳۵/۶٪)	۲۲ (۱۰/۷٪)	۳۱ (۱۵/۱٪)	۱۲ (۵/۹٪)	Q32
۶۵ (۳۱/۷٪)	۵۷ (۲۷/۸٪)	۴۵ (۲۲٪)	۲۶ (۱۲/۷٪)	۱۲ (۵/۹٪)	Q33
۴۴ (۲۱/۵٪)	۹۲ (۴۴/۹٪)	۵۰ (۲۴/۴٪)	۱۳ (۶/۳٪)	۶ (۲/۹٪)	Q34
۲۴ (۱۱/۷٪)	۱۱۲ (۵۴/۶٪)	۵۳ (۲۵/۹٪)	۱۰ (۴/۹٪)	۶ (۲/۹٪)	Q25
۴۰ (۱۹/۵٪)	۸۸ (۴۲/۹٪)	۵۵ (۲۶/۸٪)	۱۳ (۶/۳٪)	۹ (۴/۴٪)	Q36
۲۰ (۹/۸٪)	۱۰۴ (۵۰/۷٪)	۷۲ (۳۵/۱٪)	۵ (۲/۴٪)	۴ (۲٪)	Q37
۸ (۳/۹٪)	۷۷ (۳۷/۶٪)	۱۰۳ (۵۰/۲٪)	۱۶ (۷/۸٪)	۱ (۰/۵٪)	Q38
۲۳ (۱۱/۲٪)	۷۷ (۳۷/۶٪)	۷۵ (۳۶/۶٪)	۲۴ (۱۱/۷٪)	۶ (۲/۹٪)	Q39
۲۴ (۱۱/۷٪)	۱۱۲ (۵۴/۶٪)	۵۳ (۲۵/۹٪)	۱۰ (۴/۹٪)	۶ (۲/۹٪)	Q40

جدول (۵) آزمون بارتلت و شاخص KMO تحلیل عاملی

مقدار	
۰/۸۳۵	شاخص KMO
۵۰۴۰/۱۴	آماره آزمون بارتلت
۲۵۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

جدول (۶) خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی (مدل اندازه گیری) مقیاس مورد استفاده

گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه	گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه
Q1	۰/۷۵۸	۳/۲۵۵	قابل قبول	Q20	۰/۷۵۶	۳/۲۶۹	قابل قبول
Q2	۰/۷۱۴	۴/۱۲۵	قابل قبول	Q21	۰/۸۳۲	۷/۳۶۹	قابل قبول
Q3	۰/۷۳۲	۵/۳۹۰	قابل قبول	Q22	۰/۹۵۱	۲/۲۱۷	قابل قبول
Q4	۰/۸۵۶	۶/۱۲۱	قابل قبول	Q23	۰/۷۲۲	۵/۳۶۹	قابل قبول
Q5	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول	Q24	۰/۷۲۲	۵/۳۰۶	قابل قبول
Q6	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول	Q25	۰/۸۶۵	۴/۱۲۵	قابل قبول
Q7	۰/۷۹۵	۳/۲۸۹	قابل قبول	Q26	۰/۶۴۱	۴/۳۲۴	قابل قبول
Q8	۰/۷۵۸	۴/۱۲۵	قابل قبول	Q27	۰/۹۵۱	۴/۱۱۸	قابل قبول
Q9	۰/۸۶۳	۵/۶۹۸	قابل قبول	Q28	۰/۹۴۴	۴/۲۳۶	قابل قبول
Q10	۰/۷۲۲	۵/۱۴۸	قابل قبول	Q29	۰/۷۴۱	۶/۶۹۸	قابل قبول

بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه شهری استان قزوین

گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه	گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه
Q11	۰/۷۹۸	۴/۲۳۶	قابل قبول	Q30	۰/۷۰۲	۹/۳۲۱	قابل قبول
Q12	۰/۸۰۱	۷/۵۸۸	قابل قبول	Q31	۰/۹۵۲	۶/۷۴۲	قابل قبول
Q13	۰/۷۲۵	۶/۲۵۷	قابل قبول	Q32	۰/۸۹۳	۶/۱۴۱	قابل قبول
Q14	۰/۸۴۷	۷/۶۹۰	قابل قبول	Q33	۰/۷۲۶	۴/۵۹۸	قابل قبول
Q15	۰/۹۱۲	۲/۴۴۸	قابل قبول	Q34	۰/۹۶۱	۸/۳۲۱	قابل قبول
Q16	۰/۸۰۶	۳/۲۲۰	قابل قبول	Q35	۰/۸۳۲	۷/۱۲۵	قابل قبول
Q17	۰/۷۳۲	۵/۳۹۰	قابل قبول	Q25	۰/۶۴۱	۴/۳۲۴	قابل قبول
Q18	۰/۸۵۶	۶/۱۲۱	قابل قبول	Q26	۰/۹۵۱	۴/۱۱۸	قابل قبول
Q19	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول	Q27	۰/۹۴۴	۴/۲۳۶	قابل قبول
Q20	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول	Q28	۰/۷۴۱	۶/۶۹۸	قابل قبول
Q21	۰/۷۹۵	۳/۲۸۹	قابل قبول	Q29	۰/۷۵۶	۳/۲۶۹	قابل قبول
Q22	۰/۷۵۸	۴/۱۲۵	قابل قبول	Q14	۰/۸۳۲	۷/۳۶۹	قابل قبول
Q23	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول	Q15	۰/۹۵۱	۲/۲۱۷	قابل قبول
Q24	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول	Q16	۰/۷۲۲	۵/۳۶۹	قابل قبول
Q25	۰/۷۹۵	۳/۲۸۹	قابل قبول	Q17	۰/۷۲۲	۵/۳۰۶	قابل قبول
Q26	۰/۷۵۸	۴/۱۲۵	قابل قبول	Q18	۰/۸۹۳	۶/۱۴۱	قابل قبول
Q27	۰/۷۳۲	۵/۳۹۰	قابل قبول	Q19	۰/۷۲۶	۴/۵۹۸	قابل قبول
Q28	۰/۸۵۶	۶/۱۲۱	قابل قبول	Q20	۰/۹۶۱	۸/۳۲۱	قابل قبول
Q29	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول	Q24	۰/۸۳۲	۷/۱۲۵	قابل قبول
Q30	۰/۸۵۶	۶/۱۲۱	قابل قبول		۰/۷۰۲	۹/۳۲۱	قابل قبول
Q31	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول		۰/۹۵۲	۶/۷۴۲	قابل قبول
Q32	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول		۰/۸۹۳	۶/۱۴۱	قابل قبول
Q33	۰/۷۹۵	۳/۲۸۹	قابل قبول		۰/۷۲۶	۴/۵۹۸	قابل قبول
Q34	۰/۷۵۸	۴/۱۲۵	قابل قبول		۰/۹۶۱	۸/۳۲۱	قابل قبول
Q25	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول		۰/۷۴۱	۶/۶۹۸	قابل قبول
Q36	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول		۰/۷۵۶	۳/۲۶۹	قابل قبول

گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه	گویه	ضریب بارعاملی	معناداری	نتیجه
Q37	۰/۷۳۲	۵/۳۹۰	قابل قبول		۰/۸۳۲	۷/۳۶۹	قابل قبول
Q38	۰/۸۵۶	۶/۱۲۱	قابل قبول		۰/۹۵۱	۲/۲۱۷	قابل قبول
Q39	۰/۷۳۲	۷/۰۲۳	قابل قبول		۰/۷۲۲	۵/۳۶۹	قابل قبول
Q40	۰/۷۶۹	۹/۲۵۸	قابل قبول		۰/۷۲۲	۵/۳۰۶	قابل قبول
مدل اندازه گیری مورد تایید است .							

جدول (۷) ضرایب مسیر اثرات سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده

سازه مستقل	سازه وابسته	ضریب مسیر	t آماره	p.value	R2
سرمایه فرهنگی	توسعه شهری	۰,۷۱	۲,۵۶	۰/۰۰۰	۱/۰
		۰,۴۲	۲,۸۹	۰/۰۰۰	
		۰,۲۸	۲,۵۹	۰/۰۰۰	
سرمایه روانشناختی					
سرمایه ساختاری					

با توجه به سوالات و فرضیات پژوهش:

فرضیه اول تحقیق بیان می‌دارد که: بین سرمایه فرهنگی و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میزان معنی‌داری تی برابر ۲,۵۶ (بیشتر از ۱,۹۶) بدست آمده است، باید عنوان کرد که این متغیر به اندازه ۷۱ درصد تاثیر معنی داری بر متغیر توسعه شهری دارد و لذا این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود.

فرضیه دوم تحقیق بیان می‌دارد که: بین سرمایه روانشناختی و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میزان معنی داری تی برابر ۲,۸۹ (بیشتر از ۱,۹۶) بدست آمده است، باید عنوان کرد که این متغیر به اندازه ۴۲ درصد تاثیر معنی داری بر متغیر توسعه شهری دارد و لذا این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود.

فرضیه سوم تحقیق بیان می‌دارد که: بین سرمایه ساختاری و توسعه شهری در استان قزوین رابطه معناداری وجود دارد. باید عنوان کرد که این متغیر به اندازه ۲۸ درصد تاثیر معنی‌داری بر متغیر توسعه شهری دارد و لذا این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود.

پیشنهادات بر اساس فرضیه اول

- با استفاده از انعطاف‌پذیری سازمان‌های متولی شهری، آزادی عمل را برای اعضا فراهم آورده و بستر مناسبی را برای بهبود توسعه شهری بوجود آورد. و این فرآیند در سازمان ادمه داشته باشد.
- در سازمان‌های متولی شهری می‌بایست برنامه‌هایی جهت پذیرش ایده‌های جدید در سازمان در مقابل انجام دستورات عمل‌ها وجود داشته باشد و به این ایده‌ها و افکار جدید و نو در همه احوال احترام گذاشته شود.
- وجود ساختاری جهت استاندارد کردن فرآیند و رویه‌های انجام کار و پیروی مستمر از این امور
- تفویض اختیار که موجب افزایش ایده‌های نو در سازمان‌های متولی شهری می‌گردد.
- مدیران می‌بایست تقسیم کار غیر رسمی در سازمان داشته باشند و بتوانند تصمیمات غیر رسمی را جزو مباحث حیاتی و مهم سازمان به حساب بیاورند.
- کاهش سطوح سازمانی در سازمان موجب بهبود عملکرد سازمان‌های متولی شهری می‌گردد. و سازمان می‌بایست برنامه‌های مستمر و پایداری را در این حوزه داشته باشد.

پیشنهادات بر اساس فرضیه دوم

- سازمان‌های متولی شهری می‌بایست نتیجه محور باشد و از پیشنهادات موجود در این حوزه حمایت نماید. و پیشنهادات را کاربردی نماید.
- سازمان‌های متولی شهری می‌بایست بر حفظ ثبات وضع موجود تاکید کرده و از آن بصورت مستمر حمایت نماید.
- سازمان‌های متولی شهری نمی‌بایست در پذیرش ریسک پیشتاز باشد و برنامه‌های مستمری برای حمایت از آن داشته باشد.
- سازمان‌های متولی شهری می‌بایست طوری برنامه‌ریزی نماید که پرسنل سازمانی به دنبال ایده‌های برتر و جدید باشند.
- سازمان‌های متولی شهری می‌بایست طوری برنامه‌ریزی نماید که میل به پیشرفت و توسعه در نهاد پرسنل سازمان بیشتر شود.
- همکاری گروهی در سازمان در ادوار مختلف می‌بایست مورد حمایت باشد.
- جسارت و شجاعت افراد در مسیر صحیح و درست استفاده گردد.
- واگذاری قدرت تصمیم‌گیری به اعضای سازمان در برنامه‌های اصلی سازمان وجود داشته باشد.
- مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در سازمان در برنامه‌های اصلی سازمان وجود داشته باشد.

پیشنهادات بر اساس فرضیه سوم

- وجود امکانات و تسهیلات تحقیقاتی در ایجاد فضای خلاقیت و نوآوری از اصول اساسی و مهم سازمان باشد.
- ایجاد واحد تحقیق و توسعه در سازمان موجب افزایش ارائه فکر و نظرات ابتکاری می‌گردد.
- فراهم نمودن بودجه لازم، جهت طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی در سازمان
- برگزاری سمینارها، همایش‌ها و دوره‌های آموزش کاربردی
- اینکه خود سازمان در کجای شهر واقع شده باشد می‌تواند عامل مهمی در رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان باشد.
- شکل ظاهری و ساختمانی سازمان می‌بایست همتراز و هم‌شان سازمان باشد.
- اعطای پاداش‌های مادی از قبیل افزایش حقوق، دادن لوح یادبود و نشان افتخار
- استقلال و آزادی عمل افراد مورد حمایت سازمان باشد.
- وجود زمینه و امکان برای رشد شخصی فرد در سازمان و رضایت از شغل بصورت مستمر و پایدار وجود داشته باشد.
- فشار کاری کم، و مرخصی و استراحت‌های پزشکی در سازمان می‌بایست بصورت علمی توسط سازمان مدیریت شود.
- کارکنان بدون دغدغه مالی در سازمان عملکرد بالایی را دارا می‌باشند.
- افتخارات سازمان نتیجه زحمات افراد سازمان است. بنابراین، موفقیت سازمان با موفقیت اعضای آن یکی است.

منابع فارسی و لاتین

- بیک‌زاده و پورمحمدی (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه) فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۱)، ۲، صص ۲۷-۵۸.
- بیک‌زاده، جعفر؛ و پور محمدی، فریده. (۱۳۹۸). سرمایه فکری در سازمان‌های هزاره سوم. فصلنامه عصر کیفیت ۱۸: ۶۵-۶۸.
- پهلوانیان، حسین (۱۳۹۹). سرمایه فکری دارایی پنهان برای برتری در رقابت. ماهنامه مهندسی مدیریت ۵ (۴۶): ۶۴-۶۷.
- توانایی، روح الله (۱۳۹۶). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، دوماننامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۲۱.
- چوپانی، حیدر (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه البرز. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- درینی، روح‌اله (۱۳۹۸). بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در شهرستان‌های جنوب استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان.
- رحیمی، غفور (۱۳۹۶)، "ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.

-رحیمی، محمد کاظم، زرافشانی، کیومرث، نوری، مجتبی، عباسی‌زاده، صادق ورستمی، فرحناز (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های کرمانشاه و زنجان. *فصلنامه پژوهش‌های روستایی*، (۴)، صص ۲۱۵-۲۴۰.

-رضائی، روح‌اله (۱۳۹۹). بررسی وضعیت سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن در بنگاه‌های تجاری کشاورزی در استان زنجان. گزارش طرح پژوهشی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان.

-رضائی، روح‌اله، قلی‌فر، احسان، صفا، لیلا و کاظمی، مریم (۱۳۹۰). شناسایی موانع توسعه کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*، (۱۴)، صص ۲۷-۴۶.

-زرین سبب، مهدی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی کارکنان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

-زرین سبب، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. رساله دکتری، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

-سلاجقه و ناظری (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در شرکت خوزستان. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، ۲۳ و ۲۴ شهریور، صص ۲۲۲-۲۳۸.

-سلاجقه، سنجر؛ و ناظری، مژگان (۱۳۹۶). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. اولین همایش ملی خلاقیت شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی هتل المپیک، ۱۴-۱۵ آبان ماه ۱۳۸۷.

-عادلی، علیرضا (۱۳۹۷). "ارزیابی عملکرد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت شهرستان بم" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.

-عزیزی و همکاران (۱۳۹۸). ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و مدل‌های ارزیابی، کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت جهانی.

-کریمی، تورج (۱۳۹۵). "مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۱. -لیجاک دوسن فراسجا و هووار، (۲۰۱۸)، عوامل مؤثر بر ارزیابی پروژه‌های تجارت الکترونیک با هدف به مطالعه عوامل مؤثر بر استفاده از تجارت الکترونیک.

-مغانلو، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی و تحلیل سطح نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان.

-نوری، محمود (۱۳۹۱). طراحی ساختاری مناسب برای شرکت‌های خدمات توسعه کشاورزی در استان زنجان با تأکید بر تقوی کارآفرینی و اثربخشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد توسعه روستایی، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشگاه زنجان.

-وکیل‌زند، مریم (۱۳۹۶). مشکلات ارزیابی کارکنان در سازمان‌ها، پایگاه مقالات علمی مدیریت.

-Abdullah, D. and Sofiana, S. (2018). The relationship between intellectual capital and corporate performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, pp. 537-541.

-Adamides, E. and Karacapilidis, N. (2019). Information technology support for the knowledge and social process of innovation management. *Technovation*, 26, pp. 50- 59.

-Amiri, A. Jandaghi, G. and Ramezan, M. (2019). An investigation to the impact of intellectual capital on organizational innovation. *European Journal of Scientific Research*, 64 (3), pp. 472-477.

-Amirkhani, T. & Arefnezhad, M. (2019). Analysis of the effect of organizational citizenship behavior and psychological capital on social capital, *Iran Management Sciences Journal*, 7 (2): 89-112. (In Persian).

-Andishmand, V. (2019). Identifying the components of social capital in universities to provide a model for its promotion, *Journal of Educational Leadership & Management*, 2, 9-34. (In Persian).

- Bahadori Khosroshahi, J., Touraj Hashemi Nosrat abad, T. & Babapur Kheyroddin, J. (2015). The relationship between psychological capital with social capital in students of Tabriz University, *Research & Health Journal*, 2 (1): 145-153. (In Persian).
- Bandura A. (2015). The evolution of social cognitive theory. In K.G. Smith & M.A. Hitt (Eds.) *Great Minds in Management*. (p.1) Oxford: Oxford University Press.
- Bernardin, H.J. (2017). *Human Resource Management: an experiential approach*. 3 th Edition. New York: Mc GrawHill
- Cohen, W. and Levinthal, D. (2019). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, pp. 128- 152.
- Gann, D. M., & Salter, A. J. (2018). Innovation in project-based, service- enhanced firms: he construction of complex products and systems. *Research Policy*, 29(7), 955-972.
- performance in audit institutes. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1), 60-72.
- Gazor,(2017) .The value creation index. *Journal of Intellectual Capital* 1, 252-262.
- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2015). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, pp. 461- 473.
- Luthans, F., Youssef C. & Avolio B. (2017). *Psychological capital: developing the human competitive edge*, Oxford, England: Oxford University Press.
- Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2018). *Human Resource Management: gaining Competitive advantage*. New York: Mc GrawHill.
- Rahmani, E. (2015). A study on the effect of social capital on social happiness considering social Support and religion, *Communication Culture Journal*, 16 (23): 93-117. (In Persian)
- Ryan RM, Deci EL. (2015). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annu Rev Psychology*, 52:141–66.
- Snell, S. A & Bohlander, G. W. (2017). *Managing Human Resources*. Thomson Publishing Company.

Investigating the role of social capital on urban development of Qazvin province

Javad abbasalimadadi¹, Abbasali gholami², Saeid ghahremani³,
Mohammad momeni⁴

Abstract

The importance of the knowledge of the employees of a company or organization, business training and any specific information is likely to create a competitive advantage for the company, called social capital. Social capital is considered an asset and is widely considered as a set of information sources. That the company has at its disposal and can use them to control the company's revenues, gain new customers, create new products or improve the business situation.

This study was conducted to investigate the role of social capital on urban development in Qazvin province. This research is of survey and applied type. The data collection tool is a questionnaire and the data collection method is field. In this study, the indicators were first identified. And hypotheses were developed based on indicators. Finally, using statistical techniques, all the hypotheses were proved.

Keywords: Social capital, cultural capital, structural capital, psychological capital

1. Director of Office Renovation and Transformation. jmadadi111@gmail.com
2. Head of Organizational Performance Evaluation Office. abb.gholami@gmail.com
3. Human capital expert. saeid.gh.3915@gmail.com
4. Head of Complaints Response Office. mohammad9627@gmail.com