

## توسعه سرمایه اجتماعی و نقش آن در تحقق اهداف چشم‌انداز

دکتر اسماعیل کاوسی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی و شناخت نقش توسعه سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف چشم‌انداز کشور است. در این پژوهش از روش میدانی جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش حدود دویست نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشند که به روش تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای از میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران انتخاب شده‌اند. در این مقاله نخست به طرح موضوع پرداخته و سپس چشم‌انداز، ویژگیها و دلایل شکل‌گیری آن در کشور مطرح و در ادامه به مدیریت راهبردی و ضرورت استفاده از آن به عنوان عاملی مؤثر در رشد و توسعه جوامع اشاره نموده و سپس سرمایه اجتماعی معرفی و جایگاه و نقش آن در تحقق اهداف چشم‌انداز توصیف گردیده است. در ادامه ضمن معرفی پژوهش انجام شده اهداف، چارچوب نظری، سوالات و فرضیه‌های تحقیق مطرح و در خاتمه نتایج حاصله از آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است. نتایج بدست آمده از پژوهش بیانگر این هستند که رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحقق اهداف چشم‌انداز در این پژوهش مثبت و معنی‌دار است. همچنین رابطه بین تحقق اهداف چشم‌انداز و هر یک از هشت شاخص مربوط به سرمایه اجتماعی نیز مثبت می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت راهبردی، سرمایه اجتماعی، چشم‌انداز، اعتماد متقابل، مشارکت و همکاری گروهی، آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی، تعهد دینی و بستر سازی فرهنگی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۱۰

## مقدمه

چشم انداز در زبان فارسی به معنی چیزی است که از آینده در نظر انسان مجسم می شود. چشم انداز را می توان ترجمه فارسی Vision دانست. در مطالعات انجام گرفته، تعاریف مختلفی از چشم انداز وجود دارد که مهمترین آنها به شرح ذیل است: چشم انداز آمیزه ای از ارزش و داوری های مبتنی بر ایدئولوژی و واقعیت های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی می باشد. طبق این دیدگاه، هر ایدئولوژی ای، ترسیم کننده یک چشم انداز است؛ لذا در مقام برنامه ریزی و تصمیم گیری باید ایدئولوژی واحدی حاکم باشد تا چشم انداز واحدی شکل بگیرد.

سند چشم انداز گامی نوین در طراحی و پیشبرد اهداف ملی به شمار می آید. این سند برای نخستین بار استراتژی کلان کشور را ترسیم نموده و تصویری از جایگاه ایران را در سال ۱۴۰۴ مشخص کرده است. با دقت در محتوای این سند و عبارت «ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول علمی، اقتصادی و فن آوری در منطقه»، می توان دریافت که در این سند توسعه به عنوان یکی از اهداف اصلی تعیین شده است. به بیان دیگر، بر مبنای این سند، توسعه علمی، اقتصادی و فرهنگی، اجتماعی، سیاسی به عنوان «انتخاب استراتژیک» کشور تلقی شده است. انتخابی که تمامی منابع باید در جهت تحقق عینی آن بسیج شود. چشم انداز، ارایه دهنده یک تصویر مطلوب، آرمانی و قابل دستیابی است که مانند چراغی در افق بلندمدت، فراوری جامعه و نظام حکومتی قرار دارد و دارای ویژگی های جامع نگری، آینده نگاری، ارزشگرایی و واقع گرایی می باشد.<sup>۱</sup>

از طرفی سرمایه اجتماعی نیز از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی، نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاهها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم ها یاری کند... سرمایه اجتماعی، دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده ای دارد و از ملاحظات نظری، تاریخی و فلسفی در رشته های مختلف علوم اجتماعی و روش شناختی مرتبط با کارهای میدانی گرفته تا ایجاد شاخص های مناسب برای شرایط مختلف، مشکلات حوزه های گوناگون همچون بهداشت خانواده، آموزش، سیاستگذاری، سازمان های غیردولتی، تصمیم گیری های جمعی، تأمین اجتماعی و نیز طیف وسیعی از شرایط تجربی که می توان به مطالعه سرمایه اجتماعی در آن پرداخت، یعنی شهر و روستا و کشورهای مختلف را در برمی گیرد. پرهیز از تصدی گری بخش های مختلف اقتصادی و فرهنگی و واگذاری فعالیت های مربوط به نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آنها در فعالیت ها و زمینه سازی ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و شبکه های اعتماد بین آحاد مختلف مردم است. سازمانهای دولتی و غیردولتی در صورت برقراری تعامل درست می توانند باعث شکل گیری و تقویت سرمایه اجتماعی گردند.

بنابراین تشویق تشکیل نهادهای مدنی، تقویت آموزش های گروهی، استفاده موثر از رسانه های ارتباطی، اصلاح الگوهای رفتاری کارکنان و مدیران، پایبندی به اخلاقیات، توجه به مصلحت عامه و از همه مهمتر، بستر سازی فرهنگی توسط دولت می تواند باعث تقویت نهادهای غیردولتی گردد و در نهایت موجب ارتقاء سرمایه اجتماعی گردد.

از آنجا که سرمایه اجتماعی تمام الزاماتی را که برای توسعه ضرورت دارند، در خود جای می دهد، پرداختن به مسائل نظری و اجرای سرمایه اجتماعی و نیز تعیین الزامات نهفته در آن برای توسعه اقتصادی و اجتماعی جالب و اساسی است و جای آن دارد که از سوی متخصصان کشور مورد بحث و تحقیق قرار گیرد.

<sup>۱</sup> <http://www.mardomsalari.com/template1/news.aspx?nid=17078>

تحقق هدف کانونی سند چشم‌انداز نیازمند طراحی و اجرای سیاست‌های متناسب در هر دو حوزه سیاست داخلی و خارجی است. در راستای رسیدن به این مهم، پاره‌ای از ویژگی‌های سند چشم‌انداز در رابطه با مقوله سرمایه اجتماعی مطرح و ابعاد چهارگانه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آن مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند.

نظر به اهمیت روز افزون مدیریت راهبردی و توجه ویژه مدیران و دست‌اندرکاران اداره امور کشورها به نقش سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی اجتماعی ما را بر آن داشت تا در این تحقیق به بررسی نقش راهبردی سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف چشم‌انداز کشور پرداخته شود. لذا سوال اصلی در پژوهش این می‌باشد که سرمایه اجتماعی چه نقشی در تحقق اهداف چشم‌انداز داشته و تاثیر هر یک از مولفه‌های سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف چشم‌انداز به چه میزان می‌باشد؟

### پیشینه و دلایل شکل‌گیری سند چشم‌انداز

از سال ۱۳۷۸ در دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام برای هم‌جهت‌سازی سیاست‌های کلی ضرورت ترسیم و تبیین یک افق روشن در آینده ایران مشخص شد. تا مدت‌ها مطالعات و مباحث تحت عنوان «افق آینده ایران اسلامی» ادامه یافت. در سال ۱۳۸۰ مفهوم چشم‌انداز به جای افق آینده مورد تأکید قرار گرفت. در همین رابطه مقام معظم رهبری نیز ضرورت این مسأله را بسیار مهم تشخیص داده و به مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ نمودند که سند ملی چشم‌انداز ایران را تهیه نمایند.

مجمع تشخیص مصلحت نظام کمیسیون خاصی را تحت همین عنوان تصویب کردند که کلیه مطالعات و تحقیقات دبیرخانه همراه با مطالعات و تحقیقات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی دولت در آن کمیسیون بررسی و متن اولیه سند چشم‌انداز تهیه و به مجمع تشخیص مصلحت نظام فرستاده شد.

نتایج کمیسیون چشم‌انداز در سال ۱۳۸۱ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به بحث گذاشته شد و در سال ۱۳۸۲ پس از اصلاحاتی که مقام معظم رهبری در آن مصوبات انجام دادند به تصویب نهایی رسیده و در تاریخ ۸۲/۸/۲۳ به قوای سه‌گانه ابلاغ شد. (ناظمی، ۱۳۸۷)

در باره دلایل شکل‌گیری آن می‌توان گفت: وجود نوعی سردرگمی و آینده‌نامشخص در برنامه‌ریزی، مسوولین نظام را بر آن داشت، تا سندی را ارائه نمایند، که علاوه بر ایجاد انگیزه، موجب هماهنگی ساختن عملکرد دولت‌های مختلف گردد. در ادامه به پاره‌ای از دلایل شکل‌گیری چشم‌انداز اشاره می‌شود:

۱- ایجاد انگیزه و آرمانی بودن چشم‌انداز: آرمانی بودن چشم‌انداز با هدف ایجاد انگیزه پیشرفت و مشارکت تمامی اقشار جامعه می‌باشد. پیشرفت کشورهای مختلف نظیر ترکیه به خصوص در زمینه اقتصادی، در آسیای غربی مسوولین بلند پایه نظام را متوجه این نکته نموده است، که روند کنونی آینده مطلوبی را برای مردم ایران ترسیم نماید. متوسط رشد اقتصادی کشور در بعد از انقلاب ۴ درصد می‌باشد. ادامه رشد اقتصادی کشور با این نرخ تحول‌چندانی را در وضعیت اقتصادی ایران ایجاد نخواهد کرد.

۲- همانگ ساختن عملکرد دولت‌های مختلف: سیستم مدیریتی در ایران به گونه‌ای است که با تغییر مسوولین یک بخش، ممکن است کارشناسان آن نیز تغییر کنند. باین‌طریق، طرح‌های مختلف با تغییر مسوولین ممکن است به فراموشی سپرده شود. به بیان دیگر دید مدیریت اجرایی یک دید کوتاه مدت است. چشم‌انداز ۲۰ساله با هدف تبدیل این دید کوتاه مدت به یک دید بلند مدت پیشنهاد شده است. به خصوص اینکه طراحان چشم‌انداز به دلیل جایگاه قانونی دارای قدرت کافی برای اعمال نظر خود می‌باشند. (صانعی پور، ۱۳۸۳: ۲۳)

### مولفه‌های مهم چشم‌انداز

در چشم‌انداز بیست‌ساله ایران سال ۱۴۰۴ دارای ویژگی‌های زیر است: «ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی، فناوری در سطح منطقه با هویتی اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با عمل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل»

اهدافی که در چشم انداز تعریف شده است را می توان به سه گروه کلی تقسیم نمود:

۱- **اهداف اقتصادی:** در این چشم انداز ایران ۱۴۰۴ به گونه ای ترسیم شده است، که حداقل در میان کشورهای آسیای غربی (۳۰ کشور) دارای رتبه اول باشد. هدف از ترسیم چنین هدفی از یک سو تلاش در جهت شکل دهی یک هژمونی منطقه ای و از سوی دیگر تأمین رفاه و رضایت شهروندان است.

۲- **اهداف سیاسی:** ایران ۱۴۰۴ ایرانی است که در مبارزه با هژمونی آمریکا یک هژمونی منطقه ای را شکل می دهد. ابزار دستیابی به چنین موقعیتی شامل موارد زیر است: ۱- ابزار اقتصادی که در بالا به آن پرداخته شد، ۲- تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل، و ۳- الهام بخش بودن در جهان اسلام (صدور انقلاب و مردم سالاری دینی).

۳- **اهداف فرهنگی:** هویت اسلامی و انقلابی و الهام بخش بودن در جهان اسلام ناظر بر ویژگی های فرهنگی ایران و شهروندان ایرانی ۱۴۰۴ است. چشم انداز ۱۴۰۴ در واقع از بعد فرهنگی در پی دستیابی به اهداف انقلاب اسلامی است. این هدف در تضاد با دیدگاه کسانی می باشد که انقلاب را پایان یافته تلقی می کنند (طاهر، ۱۳۸۶: ۲۵).

چشم انداز داری ویژگی های زیر است:

۱- آینده نگری ۲- ارزش گرایی ۳- واقع گرایی ۴- جامع نگری

در تهیه و تنظیم چشم انداز بلند مدت دو نکته باید مورد مطالعه قرار گیرد. پیش بینی روشی که وضعیت موجود را بررسی می کند و بر اساس شرایط موجود آینده را پیش بینی می کند.

آینده نگری فرآیندی است که در آن تصویری مناسب و آرمانی در نظر گرفته می شود و برای رسیدن به این ارزشها باید جامعه را یاری کند.

ویژگی هایی که چشم انداز در افق بیست ساله ایجاد می کند:

ایجاد وفاق ملی بر اساس نیازهای ضروری جامعه.

پاسخ گویی مؤلفه های مختلف و رفع ضعف ها و تهدید ها.

قابل دستیابی در هر زمان و کمیت پذیر بودن.

تصویر ممکن از اهداف مطلوب.

در چشم انداز تصویر آینده کشور حول عامل اصلی به شکل مشخص و دور از ابهام تعیین می گردد.

مشوق مشارکت ملی باشد.

باید جامع، متحول کننده و آینده نگر باشد.

محدود به یک زمان مشخص باشد.

برای نیل به اهداف چشم انداز ۲۰ ساله باید آرمان کلان جامعه در خصوص استقلال، توسعه اجتماعی، توسعه سیاسی، توسعه اقتصادی و خود کفایی، محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی، آزادی و توسعه انسانی و رشد مورد توجه خاص قرار گیرد.

**جامعه ایرانی در افق این چشم انداز چنین ویژگی هایی خواهد داشت:**

۱- **الگوی توسعه:** توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود، متکی بر اصول اخلاقی و ارزشهای اسلامی، ملی و انقلابی، با تأکید بر: مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادیهای مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسانها و بهره مندی از امنیت اجتماعی و قضایی.

توسعه از سه رکن مقتضیات بومی، ارزش ها و بنیاد های اجتماعی باید تحت تأثیر قرار گیرد و لذا الگوی توسعه باید متناسب با آنها طراحی و اجرا شود.

## ۲\_ ویژگی های امنیت تولید و رفاه ملی:

۱\_۲\_ تولید ملی: برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فن اوری متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی.

۲-۲- امنیت ملی: امن، مستقل و مقتدر با سامان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه جانبه و پیوستگی مردم و حکومت

۲-۳- رفاه ملی: برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت قضایی، تأمین اجتماعی و فرصت های برابر، توزیع مناسب درآمد نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر، تبعیض و بهره مند از محیط زیست مناسب.

۳- **ویژگی های فرد ایرانی ۱۴۰۴:** فعال، مسئولیت پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه ی تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن (Audefroy, 1990).

۴- **جایگاه منطقه ای:** دست یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه ای آسیای جنوب غربی شامل (آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه) با تأکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم، رشد پر شتاب و مستمر اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل.

## ۵- تعامل با جهان:

۱-۵- در جهان اسلام: الهام بخش، فعال و مؤثر در جهان اسلام با تحکیم الگوی مردم سالاری دینی، توسعه کارآمد، جامعه اخلاقی، نو اندیشی و پویایی فکری و اجتماعی، تأثیرگذار بر همگرایی اسلامی و منطقه ای بر اساس تغلای اسلامی و اندیشه های امام خمینی (ره).

۲-۵- در روابط بین الملل: دارای تعامل سازنده و مؤثر با جهان بر اساس اصول عزت، حکمت و مصلحت.

گامهای مهمی که بعد از چشم انداز باید برداشته شود:

۱- الزامات چشم انداز از جمله تدوین الگوی توسعه و اقدامات اساسی که برای رفع موانع در نظام باید برداشته شود. ۲- آمایش سرزمین ها (فعالیت ها چگونه در مناطق مختلف سازماندهی شود) تقسیم کار ملی و تخصص گرایی در مناطق و مزیت های استانی و منطقه ای ۳- تهیه برنامه های اجرایی در سطح ملی و بخشی. ۴- تهیه برنامه ۲۰ ساله در هر استان و منطقه. (Promoting sustainable Human Settlement, 1992, pp80)

## مفهوم مدیریت راهبردی:

مدیریت عبارت است از فرایند تضمین دستیابی سازمان به فواید ناشی از به کارگیری استراتژی های مناسب. طبق این بیان، یک استراتژی مناسب مطابق با نیازمندی های یک سازمان در زمان مشخص تعریف می شود. یک مدیر استراتژیست باید هم به برنامه ریزی و هم به کنترل پردازد، چرا که تنها یک غیرمدیر بدون برنامه ریزی، سعی در کنترل فعالیت ها می کند. لذا فرایند مدیریت استراتژیک به صورت زیر تعریف می شود: «مدیریت استراتژیک عبارت است از هنر و علم فرمول بندی، اجرا و ارزیابی تصمیمات چندبعدی-با تأکید بر یکپارچه سازی عوامل مدیریت، بازاریابی، امور مالی، تولید یا خدمات، تحقیق و توسعه و سیستم های اطلاعاتی و غیره- جهت رسیدن به اهداف سازمانی» (خاکی، ۱۳۷۲: ۲۸).

فرایند مدیریت راهبردی شامل شش گام متوالی و مستمر است:

۱- تجزیه و تحلیل محیطی

۲- پایه گذاری جهت گیری سازمانی

۳- هدف گذاری

۴- تعیین و تدوین استراتژی ها

۵- بستر سازی و اجرای استراتژی ها

## ۶- کنترل استراتژی‌ها

## ۱- تجزیه و تحلیل محیطی:

عبارت است از مطالعه محیط سازمان در راستای شناسایی عوامل محیطی که بر عملکرد سازمان تاثیر به سزایی دارند. مدیران هر از چندگاه به منظور درک بهتر رویدادهای درون سازمانی و برون سازمانی از یک سو و افزایش تناسب استراتژی‌های اتخاذشده با محیط سازمانی از سوی دیگر، اقدام به تجزیه و تحلیل محیطی می‌نمایند. یک مدیر برای تجزیه و تحلیل کارآمد و مؤثر محیط سازمانی باید از ساختار محیط سازمان آگاهی داشته باشد. محیط سازمانی معمولاً در سه سطح عمومی، عملیاتی و درونی دسته‌بندی می‌شود (وفایی، ۱۳۸۷: ۱).

## ۲- پایه‌گذاری جهت‌گیری‌های سازمانی:

اکنون مدیران با بهره‌گیری از نتایج تجزیه و تحلیل محیطی اقدام به تعیین جهت‌گیری‌های سازمانی می‌نمایند. چهار عنصر اساسی در همین راستا «ماموریت سازمانی» (mission organizational)، «چشم انداز سازمانی» (Organizational Vision)، «ارزشهای سازمانی» (Organizational Values) می‌باشند. این سه مفهوم به منزله اتصال دهنده عناصر سازمانی بوده، بیانگر ماهیت، چگونگی و نحوه جهت‌گیری‌های سازمانی هستند. مأموریت، معادل فلسفه وجودی، ارزش‌ها، به منزله اصول اعتقادی دیرپا و اساسی و چشم انداز، حکم تصویر زنده سازمان در آینده‌ای تعریف شده را دارد. اما وقتی دو یا چند نفر گرد هم می‌آیند تا با یکدیگر همکاری کنند، به تلاش مضاعفی برای رسیدن به این موارد نیاز است. برای اینکه یک گروه بتواند بهینه عمل کند، می‌بایست به ارجحیت‌ها، اولویت‌ها، دغدغه‌ها و ذهنیات همگی آنها توجه شده باشد. به عبارت دیگر یک مدیر استراتژیست می‌بایست برای ایشان شرایطی را فراهم آورد که افراد بتوانند عقیده‌ها و تصمیمات خود را در مورد ارزشها، مأموریت و چشم انداز خود و سازمان با هم مبادله کنند.

## ۳- هدف گذاری:

برای کلمه «هدف» (objective) در متون مدیریتی تعابیر بسیاری وجود دارد و البته در خارج از کتب مدیریتی نیز به معنای مختلفی استفاده می‌شود. حتی شاید بتوان ادعا کرد که در مورد آن بیش از هر مفهوم برنامه ریزی بحث و نظر وجود داشته است. تعریف اسکات (scott) از هدف به شرح زیر است: «اهداف»، بیان‌کننده منظور (purpose) برنامه ریزی در طرح‌ها و برنامه‌ها هستند. آنها در چارچوب فرایند برنامه ریزی تدوین شده، ایده‌های مبهم و تجربی را به منظورها و نتایج مشخص تبدیل می‌کنند. هدف‌گذاری جزء لاینفک یک برنامه‌ریزی است، اگرچه ممکن است اهداف به صورت نا آگاهانه تعریف شده باشند. اهداف سازمانی مقاصدی هستند که سیستم مدیریت باز در جهت آنها حرکت می‌کند. ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌های یک سازمان همگی در راستای رسیدن به اهداف عمل می‌کنند. اهداف سازمانی مناسب منعکس‌کننده منظور یک سازمان هستند. به عبارت دیگر مستقیماً از مأموریت سازمان منتج می‌شوند. سازمان‌ها برای منظورها و تفاوتی وجود دارند و بنا براین دارای اهداف خاصی هستند. «آنسوف» به اهداف به منزله ابزارهای تصمیم‌گیری خاصی نگاه می‌کند که مدیریت را به سمت ارزیابی عملکرد سازمان در رسیدن به منظورها سوق می‌دهد. طبق نظر «دراکر» هر سازمان می‌تواند اهداف متعددی داشته باشد. در این راستا از دیدگاه «هامبل» (Humble) مدیریت بر یک سازمان میسر نیست، مگر با مدیریت بر اهداف سازمان، شامل برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف مورد نظر، اجرای فعالیت‌هایی در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر، بررسی نحوه عملکرد در رسیدن به اهداف و در نهایت اقدام اصلاحی برای دستیابی کارآمد و اثربخش‌تر به اهداف سازمانی این نظریه امروزه به عنوان «مدیریت از طریق اهداف» یا «Management by objective-MBO» مطرح است.

#### ۴- تعیین و تدوین استراتژی‌ها:

مدیران پس از تجزیه و تحلیل محیط، تعیین جهت‌گیری سازمانی و تعریف مأموریت، ارزشها، چشم‌انداز و اهداف سازمانی آماده تعیین استراتژی‌های سازمانی می‌باشند. تعیین استراتژی عبارتست از فرآیند تعیین زمینه‌های عملکرد مناسب جهت دستیابی به اهداف سازمانی در راستای مأموریت و فلسفه وجودی سازمان. به عبارت دیگر استراتژی‌ها می‌بایست تحلیل‌های محیطی را منعکس کرده و منتج به رسیدن به مأموریت و اهداف سازمانی شوند. روشها و مدل‌های تعیین استراتژی به تبع مدیریت استراتژیک، از یک تکنیک و دستورالعمل خاص پیروی نکرده، هریک حاوی یک مفهوم و یک بینش هستند. در این راستا مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک بسیاری موجود می‌باشند که انتخاب آنها با توجه به ماهیت شرکت، وضعیت صنعت مربوطه و شرایط محیطی صورت می‌پذیرد. بنابراین می‌توان ادعا کرد که در هر شرکتی که مدیریت استراتژیک پیاده شده است، یک مدل برنامه‌ریزی استراتژیک منحصر به فرد به کار رفته است که در آن عملاً از یک یا چند مدل برنامه‌ریزی استراتژیک کلاسیک استفاده شده است.

#### ۵- بسترسازی و اجرای استراتژی‌ها:

بسترسازی و اجرای استراتژی‌ها پنج‌مین مرحله از فرایند مدیریت راهبردی است که استراتژی‌های تدوین شده را به مرحله اجرا می‌گذارد. اما بسترهای کارآمدی که مدیران بنا نهاده‌اند، بدون یک اجرای منظم و برنامه‌ریزی شده عملاً بی‌فایده است. جهت اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی‌ها به چهار مهارت بنیادین نیاز است:

الف) مهارت تعامل (Intracting skill): که عبارتست از توانایی اداره کردن افراد طی اجرای استراتژی. مدیرانی که ترس‌ها و ناامیدی‌های سایرین در رابطه با اجرای یک استراتژی جدید را درک می‌کنند، آمادگی این را دارند که بهترین اجراکننده باشند. این مدیران تأکیدشان بر اعضای سازمان و گفتگو برای یافتن بهترین روش به اجرا در آوردن استراتژی است (وفایی، ۱۳۸۷: ۴).  
ب) مهارت تخصیص (Allocating skill): که عبارتست از توانایی تهیه و تدارک منابع سازمانی ضروری برای اجرای یک استراتژی. مجریان موفق استراتژی‌ها دارای استعداد زیادی در برنامه‌ریزی امور، بودجه بندی مالی و زمانی و تخصیص سایر منابع بحرانی می‌باشند. ج) مهارت نظارت (monitoring skill): که عبارتست از توانایی استفاده از اطلاعات برای مشخص کردن این امر که آیا مانعی بر سر اجرای استراتژی به وجود آمده است یا خیر. مجریان استراتژی‌ها در صورتی موفق می‌شوند که سیستم‌های بازخور اطلاعاتی بوجود آورند و پیوسته از وضعیت اجرای استراتژی‌ها گزارش بگیرند. د) مهارت‌های سازمانده (Organising skill): که عبارتست از توانایی ایجاد یک شبکه از افراد در سرتاسر سازمان که می‌توانند به هنگام بروز مشکل در اجرای استراتژی، به حل آن مشکل کمک کنند. مجریان موفق این شبکه را طوری طراحی می‌کنند تا افرادی را که در بر می‌گیرند، بتوانند از عهده انواع خاصی از مشکلات قابل پیش‌بینی برآیند. به طور کلی، اجرای موفقیت‌آمیز یک استراتژی نیازمند افراد کارآمد، تخصیص منابع موردنیاز، نظارت بر روند اجرا و حل به موقع مشکلات برخاسته طی اجرا می‌باشند و شاید بتوان گفت که تجربه ثابت کرده است که دانستن اینکه چه افرادی می‌توانند مشکلات را حل کنند و قادرند به محض بروز مشکلات به رفع آنها پردازند، از مهمترین ضروریات می‌باشد (صداقت گویان، ۱۳۸۴: ۹۱).

#### ۶- کنترل استراتژی‌ها:

کنترل استراتژی به عنوان آخرین گام مدیریت راهبردی، شامل نظارت و ارزیابی فرایند مدیریت راهبردی به عنوان یک کل بوده، نقش تضمین عملکرد مناسب این فرایند را دارا می‌باشد. کنترل تمامی ابعاد تجزیه و تحلیل محیطی، پایه‌گذاری جهت‌گیری‌های سازمانی، تعیین و تدوین استراتژی‌ها، اجرای استراتژی‌ها، حتی نحوه کنترل استراتژی‌ها را در بر دارد. شایان ذکر است که جهت اجرای استراتژی‌ها می‌بایست آنها را به تاکتیک و برنامه‌های عملی مربوطه تقسیم نمود. پرواضح است که استراتژی‌ها قابل کنترل نمی‌باشند، مگر اینکه برنامه‌های عملی مربوطه اجرا و کنترل شوند. در رویکرد استراتژی یک اصل قوی و بدون تغییر وجود دارد و آن تمرکز است. اگر بخواهیم در همه کارها قوی باشیم، در هیچ کاری قوی نخواهیم بود. این اصل ناشی از محیط رقابتی و

محدودیت است و اصولاً استراتژی زاییده این دو عامل است.

روند تکامل استراتژی در بستر رویکردهای مختلف تحقق یافته است و رویکرد استراتژی را حاصل یک فرایند تحلیلی و قاعده‌مند می‌دانند. درون مایه اصلی این روشها تنظیم عوامل درونی (نقاط ضعف، نقاط قوت) و عوامل بیرونی (فرصتها و تهدیدها) به منظور بهره‌مندی از منابع نهفته در فرصت‌ها (یا اجتناب از زیان‌های نهفته در تهدیدها) است.

### ضرورت استفاده از مدیریت راهبردی

با نگاهی دقیق به مفهوم مدیریت راهبردی می‌توان به ضرورت استفاده از آن پی برد. با توجه به تغییرات محیطی که در حال حاضر شتاب زیادی به خود گرفته است و پیچیده شدن تصمیمات سازمانی، لزوم بکارگیری برنامه‌ای جامع برای مواجهه با اینگونه مسائل بیشتر از گذشته ملموس می‌شود. این برنامه چیزی جز برنامه راهبردی نیست. مدیریت راهبردی با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده‌نگر، جامع‌نگر و اقتضایی راه حل بسیاری از مسائل سازمان‌های امروزی است. پایه‌های مدیریت راهبردی بر اساس میزان درکی است که مدیران از شکردهای رقیب، بازارها، قیمت‌ها، عرضه‌کنندگان مواد اولیه، توزیع‌کنندگان، دولت‌ها، بستانکاران، سهامداران و مشتریانی که در سراسر دنیا وجود دارند قرار دارد و این عوامل تعیین‌کنندگان موفقیت تجاری در دنیای امروز است. پس یکی از مهمترین ابزارهایی که سازمان‌ها برای حصول موفقیت در آینده می‌توانند از آن بهره‌گیرند "مدیریت راهبردی" خواهد بود (آقازاده، ۱۳۸۱: ۱۴).

### سرمایه اجتماعی

استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولتهای ملی، به عنوان راه حلی اجرا شدنی در سطح اجتماعات محلی برای مشکلات توسعه، مورد توجه سیاستگذاران و مسئولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است (وارنر، ۱۹۹۹: ۱۲۶).

تعریف رایج سرمایه اجتماعی در جریان اصلی جامعه‌شناسی آمریکایی - بویژه در روایت کارکرد گرایانه آن - عبارت است از روابط دوجانبه، تعاملات و شبکه‌هایی که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و سطح اعتمادی که در میان گروه و جماعت خاصی، به عنوان پیامد تعهدات و هنجارهایی پیوسته با ساختار اجتماعی، یافت می‌شود. در مقابل جامعه‌شناسی اروپایی این مفهوم را در بررسی این موضوع به کار می‌گیرد که چگونه تحرک پیوندهای مربوط به شبکه‌های اجتماعی، سلسله‌مراتب اجتماعی و قدرت تمایز یافته را تقویت می‌کند. با وجود این، نکات مشترک این دو دیدگاه در مورد سودمندی سرمایه اجتماعی در افزایش برخی ویژگیها، مانند آموزش، تحرک اجتماعی، رشد اقتصادی، برتری سیاسی و در نهایت توسعه است (وال، ۱۹۹۸: ۳۰۴).

سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی شیئی واحد نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساختار اجتماعی هستند، و کنشهای معین افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی، مانند شکلهای دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به هدفهای معینی را که در نبودن آن دست یافتنی نخواهد بود امکان‌پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی، مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض‌پذیر نیست. اما نسبت به فعالیتهای بخصوصی تعویض‌پذیر است. شکل معینی از سرمایه اجتماعی که در تسهیل کنشهای معینی ارزشمند است ممکن است برای کنشهای دیگر بی‌فایده یا حتی زیانبار باشد. سرمایه اجتماعی نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید قرار دارد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲).

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزشها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزشها ممکن است ارزشهای منفی باشد. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند



اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشد. به طور کلی از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارائه گردیده است.

یکی از تعاریف مطرح این است که سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می گردند (فوکویاما، ۱۹۹۹: ۵).

بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده ای می داند که حاصل تاثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب این سازمان نشان داده است که این پدیده تاثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و از طرف دیگر افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه های اداره جامعه و نیز هزینه های عملیاتی سازمانها گردد (بانک جهانی ۱۹۹۹).

به طور کلی سرمایه اجتماعی منابعی در دسترس هستند نظیر اطلاعات، اندیشه ها، راهنماییها، فرصتهای کسب و کار، سرمایه های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری. کلمه اجتماعی در عنوان سرمایه اجتماعی، دلالت می کند که این منابع، خود داراییهای شخصی محسوب نمی شوند، هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست. این منابع در دل شبکه های روابط قرار گرفته اند. اگر شما سرمایه های انسانی را از آنچه که شما می دانید فرض کنید (مجموع دانش، مهارت و تجارت شما)، پس دسترسی به سرمایه اجتماعی به کسانی که شما می شناسید بستگی دارد، یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه های کسب و کار و شبکه های ارتباطی شخصی شما در آن موثر است. اما فراتر از آن، سرمایه اجتماعی به کسانی که شما نمی شناسید نیز بستگی دارد، البته اگر شما به طور غیرمستقیم به وسیله شبکه های آنان در ارتباط باشید.

واژه سرمایه دلالت می کند که سرمایه اجتماعی همانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد، یعنی ما را قادر می سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم، ماموریتیمان را در زندگی به اتمام رسانیم و به سهم خویش به دنیایی یاری رسانیم که در آن زندگی می کنیم. وقتی می گوئیم سرمایه های اجتماعی زاینده و مولد هستند، منظور این است که هیچ کس بدون آن موفق نیست و حتی زنده نمی ماند (کلمن، ۱۹۹۰: ۳۰۰).

### نقش سازمانهای دولتی در توسعه سرمایه اجتماعی

عامل تعیین کننده توسعه، به رغم تجربه های متفاوت، کارآمد بودن دولت است. وجود دولت کارآمد برای فراهم آوردن کالاها و خدماتی (مقررات و نهادهایی) که به بازار اجازه رشد و شکوفایی دهد و مردم را به سوی زندگی سالمتر و سعادتمندتر سوق دهد، حیاتی است. بدون وجود چنین دولتی، توسعه پایدار در زمینه های اقتصادی و اجتماعی غیرممکن است. ۵۰ سال پیش بسیاری از اندیشمندان دقیقاً همین نظر را عنوان می کردند اما رفته رفته تمایل خود را اینگونه بیان کردند که توسعه باید دولت مدار باشد. از آن هنگام تا به امروز تجربه توسعه پیام متفاوتی را به ما می دهد: دولت در فرایند توسعه اجتماعی و اقتصادی نقش محوری دارد، با این حال نه به عنوان فراهم کننده مستقیم رشد بلکه به عنوان یک شریک، عامل تسریع و تسهیل کننده در روند توسعه (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲). مهمترین اقداماتی نیز که توسط دولتها می تواند برای تقویت سرمایه اجتماعی انجام شود عبارتند از (فوکویاما ۱۹۹۹):

تشویق و تقویت تشکیل نهادهای مدنی؛ تقویت وغنی سازی آموزشهای عمومی؛ تامین امنیت شهروندان در جهت حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی؛ پرهیز از تصدی گری بخشهای مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و واگذاری فعالیتهای مربوطه به

نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آنها در فعالیتهای و زمینه سازی ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و شبکه های اعتماد بین آحاد مختلف مردم (همان منبع، ص ۴۰).

سرمایه اجتماعی در یک جامعه به شدت متأثر از عملکرد دستگاههای دولتی است. در شرایط کنونی و با توجه به گستردگی و پیچیدگی فعالیتهای کنونی و با توجه به گستردگی و پیچیدگی فعالیتهای دولتی، جز از طریق مشارکت و هم اندیشی با شهروندان در یک ساختار مشارکتی راه دیگری برای ادامه حیات مدیریت دولتی وجود ندارد. آموزش و توانمندسازی، فرایند طرح ریزی شده ای است که شهروندان، مشارکت خود را در جوامع مختلف احساس و نتایج حاصل را مشاهده کنند. هدف از آموزش و توانمندسازی ایجاد فرصت دسترسی به ساختار اصلی و کسب اطلاعات است. شهروندان و مدیران بخش عمومی می باید به مثابه دو شریک در راه تاسیس نهادهای آزادمنشانه یا مراکز یادگیری همت گمارند. با تحصیل دانش، شهروندان و مدیران می توانند بهتر با یکدیگر کار کنند و از ابتدای کار در اجرای اموری که تعیین و مشخص گردیده اند، مشارکت ورزند. یکی از مهمترین فرایندهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، آموزش است. گذر افراد از آموزشهای عمومی در تمامی سطوح و نیز آموزشهای دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد سرمایه اجتماعی بازی می کنند. مؤلفه های فرهنگی در سطح جامعه به شدت متأثر از عملکرد نظامهای آموزشی و تربیتی هستند. در سطح سازمانی نیز دوره های آموزشی کارکنان می توانند بستر مناسبی برای تقویت سرمایه اجتماعی باشد.

شاید مهمترین بعد کیفیت در بخش دولتی، رفتار مناسب و عادلانه با ارباب رجوع آنها باشد. یکی از مسائلی که موجب از میان رفتن سرمایه اجتماعی می شود رفتار ناعادلانه با مردم توسط سازمانهای دولتی است. برای ایجاد سرمایه اجتماعی کارگزاران بخش دولتی باید بر این عارضه غلبه کرده و نوعی رفتار توأم با عدالت را با دیگران برقرار سازند. از این رو، بایستی در انتخاب کارمندان که در تماس با مراجعه کنندگان هستند، دقت ویژه کرد و آنهایی را برگزید که دارای خصوصیات بارز اخلاقی باشند. سازمانهای دولتی با سلوک و رفتار عادلانه با مردم قادر خواهند بود تا اعتماد شهروندان را به خود جلب کرده و در نتیجه سرمایه اجتماعی ایجاد کنند.

### سرمایه اجتماعی و توسعه

سرمایه اجتماعی را می توان حاصل پدیده های ذیل در یک سیستم اجتماعی دانست:

اعتماد متقابل؛ تعامل اجتماعی متقابل؛ گروه های اجتماعی؛ احساس هویت جمعی و گروهی؛ احساس وجود تصویری مشترک از آینده؛ کار گروهی.

یکی از مفاهیم مفید در تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی، «شبکه اعتماد» است. شبکه اعتماد عبارت است از گروهی از افراد که بر اساس اعتماد متقابل، از اطلاعات، هنجارها و ارزشهای یکسانی در تبادلات خود استفاده می کنند. از این رو، اعتماد نقش زیادی در تسهیل فرایندها و کاهش هزینه های مربوط به اینگونه تبادلات دارد. شبکه اعتماد می تواند بین افراد یک گروه و یا بین گروهها و سازمانهای مختلف به وجود آید. مفهوم مفید بعدی «شعاع اعتماد» است. تمامی گروههای اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادند که به مفهوم میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است. در یک نتیجه گیری می توان گفت که هر چه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. چنانچه یک گروه اجتماعی برون گرایی مثبتی نسبت به اعضای گروههای دیگر داشته باشد، شعاع اعتماد این گروه از حد داخلی آن نیز فراتر می رود. در سطح کلان درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه های ارتباطات بیرونی بحث می شود و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل سازمان پرداخته می شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، «سرمایه اجتماعی شناختی» نام دارد و در رابطه با پدیده هایی نظیر ارزشها، نگرشها، تعهدات، مشارکت، اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است و نوع دوم نیز «سرمایه اجتماعی ساختاری» نامیده می شود که در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر

پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است. البته به نظر می‌رسد که در این الگو نیز محور اصلی، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی است.

مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد؛ مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند.

کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی است. کلمن در نوشته‌های خود اشاره به واژه «کلوپ نمایندگان مجلس» دارد که در واقع منظور بحث «قدرت» است. برخی نمایندگان قدرت بیشتری نسبت به نمایندگان دیگر دارند؛ چرا که آنها تعهدات

متفاوت با سایر نمایندگان برای خود ایجاد کرده‌اند و از اعتبار این تعهدات برای مشروعیت بخشیدن به رفتار خود استفاده می‌کنند.

یک چنین قدرتی به بازیگر اصلی (در سرمایه اجتماعی) اجازه می‌دهد تا به اهداف خود دست یابد. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی

ایجاد «یکپارچگی» در میان اعضاست. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که دربرگیرنده آداب

و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند. در این رابطه اُچی (۱۹۸۰) چنین استدلال

می‌کند که سازمانهای قبیله‌ای با هنجارهای مشترک قوی از هزینه‌های اندک نظارت بهره‌مند هستند و تعهد بالایی را در اختیار

دارند که در واقع همان سرمایه اجتماعی است (آدلر، ۱۹۹۹: ۱۶).

علاوه بر مزایای فوق به کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی دارای مزایایی مانند: ایجاد سازمان کاری و تیم‌های منعطف،

ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیرمادی در سازمان و افزایش تعهد

اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است (لینا و بورن، ۱۹۹۹).

### سیاست‌های کلی چشم‌انداز و ارتقاء سرمایه اجتماعی

با توجه به این مطلب که امروزه دولت‌های موفق ضمن تدوین برنامه‌های بلندمدت سعی می‌نمایند در مسیر مشخص و معین و در

راستای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده گام بردارند، در ادامه سیاست‌های کلی چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام در جدول شماره (۱) به

تفصیل آورده می‌شود. مروری بر موارد مطروحه در این جدول نشان‌دهنده این مهم می‌باشد که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های

خط‌مشی‌گذاران نظام، تقویت و ارتقاء سرمایه اجتماعی در ابعاد چهارگانه اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد.

جدول ۱: چشم‌انداز و سرمایه اجتماعی

سیاست‌های کلی چشم‌انداز ۲۰ساله نظام در راستای ارتقاء سرمایه اجتماعی	
تقویت روحیه ایمان، ایثار و... به عنوان عامل اصلی اقتدار ملی	بعد فرهنگی
ایجاد جامعه سالم بر مبنای ارزش‌های اسلامی	
رشد و اعتلای عناصر فرهنگی و هنری ایرانی و اسلامی	
پیشبرد راهبرد گفت‌وگو میان تمدن‌ها و فرهنگ‌ها	
تقویت نهاد خانواده و ارتقاء نقش زنان	
نهادینه‌سازی و گسترش علم و تحقیق	
تضمین حقوق مدنی، انسانی و...	بعد انسانی
توسعه نیروی انسانی آگاه و ماهر	
حاکمیت بخشیدن به رویکردهای علمی، تمرکززدایی و...	
توجه به جوانان، نیازها و ضرورت‌های آنان	
تقویت میانی جامعه مدنی، مشارکت و...	
تقویت امنیت و اقتدار ملی	بعد سیاسی
بهبود ساختار سیاسی، قضایی و...	
توسعه نظم و امنیت عمومی	
تعمیم عدالت از طریق توسعه قضایی	
توسعه قانون‌گرایی، وجدان‌کاری و...	
ایجاد سازوکارهای انگیزشی	بعد اقتصادی
تعامل فعال با جهانیان	
ایجاد فضای مناسب برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی	
توجه به مزیت‌های نسبی	
توانمندسازی بخش‌های خصوصی و تعاونی	
نظم و انضباط مالی و بودجه‌ای	
ارتقاء ظرفیت‌های بخش تعاونی	
توسعه حضور بخش تعاون در تمام بخش‌های اقتصادی	

منبع: مینا اصفهانی، اسماعیل کاوسی، تأملی بر اهداف و سیاست‌های چشم‌انداز ۲۰ساله، ۱۳۸۵.

### سرمایه اجتماعی و تحقق اهداف چشم‌انداز

پاتنام<sup>۳</sup> یکی از محققین اخیر سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها میدانند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع می‌شود و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. او سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی، در نظام‌های مختلف سیاسی می‌داند و تأکید عمده وی بر مفهوم اعتماد می‌باشد. او کاکس سرمایه اجتماعی را اینگونه تعریف می‌کند: فرایندهای بین فردی، که اعتماد و هنجارهای اجتماعی و شبکه روابط را می‌سازد و همکاری و هماهنگی متقابل را تسهیل می‌کنند. فوکویاما، سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی محسوب می‌کند که همکاری بین دو یا چند نفر را تقویت می‌بخشد و آن را ویژگی عمل متقابل بین دو دوست می‌داند او معتقد است که اعتماد، شبکه‌های ارتباطی و جامعه‌مدنی همگی محصول سرمایه اجتماعی هستند، نه این که خود سرمایه اجتماعی به حساب آیند. از نظر او هنجارهایی سرمایه اجتماعی هستند که به همکاری در گروه‌ها منجر شوند. عوامل ساخت سرمایه اجتماعی را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد:

<sup>3</sup> Rabert. putnam

۱- عوامل نهادی: نهاد به معنای قانون، رسم، عرف، عادت و یا سازمانی است که در زندگی سیاسی یا اجتماعی مردم، مؤثر واقع می‌شود و نظام هدف‌داری را در جهت رفع نیازهای یک اجتماع سازمان یافته، ایجاد می‌کند. (نهادهای حکومت آموزش و بازار)

۲- عوامل خود جوش: هنجارهایی که به صورت خودجوش، به جای قانون و دیگر نهادهای رسمی، از کنش‌های متقابل اعضای یک اجتماع به وجود می‌آیند. (نهادهای مدنی)

۳- عوامل بیرونی: منظور از این دسته عوامل، هنجارهایی هستند که از جایی، غیر از همان اجتماعی که در آن به کار رفته‌اند، سرچشمه می‌گیرند، همچون: دین، ایدئولوژی و فرهنگ یا تجربه مشترک تاریخی. (نهاد مذهب)

۴- عوامل طبیعی: در این گروه، دو دسته از عوامل: روابط خویشاوندی و همبستگی قومی و نژادی قرار می‌گیرند. (نهاد خانواده)

در یک دسته بندی که توسط گروه کندی در دانشگاه هاروارد انجام شده است، سرمایه اجتماعی را به ابعاد: (۱) اعتماد، (۲) مشارکت سیاسی، (۳) مشارکت و رهبری مدنی، (۴) پیوندهای اجتماعی غیر رسمی، (۵) بخشش و روحیه داوطلبی، (۶) مشارکت مذهبی، (۷) عدالت در مشارکت مدنی و (۸) تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها تقسیم نموده‌اند.

جامعه مدنی موسسه ای داوطلبانه است که شهروندانی را در امور مدنی خارج از نگاه مستقیم دولت به کار می‌گمارد و به طور بالقوه نیروی خلاق است که مسئولیت دولت را افزایش می‌دهد، بی‌عدالتی‌های اجتماعی و اقتصادی فاحش را زیر نظر می‌گیرد، حقوق بشر از جمله مسائل مربوط به جنس و امور فرهنگی را مورد حمایت قرار می‌دهد و شهروندی را که مستلزم حمایت دمکراتیک باشد، پرورش می‌دهد. سازمانهای اجتماعی مدنی، موسسه‌های حرفه‌ای، اتحادیه‌های تجاری، گروههای اجتماعی و رشته وسیعی از فعالان غیردولتی را شامل می‌شوند که ممکن است در فعالیتهای خدمت‌رسانی، پشتیبانی و کارهایی با منافع خاص اشتغال داشته باشند. همچنین سازمانهای جامعه مدنی، سازمانهای غیردولتی را در بر می‌گیرند که در حیطه بسیار متنوعی از فعالیتهای بشردوستانه و توسعه گرا مشابه نمایندگی‌های مساعدت در امور توسعه مشغول می‌باشند. بنابراین، عمده سازمانهای غیردولتی در کشورهای توسعه یافته، مستقل از دولت می‌باشند ولی اغلب آنها به سازمانهای انتفاعی و اقتصادی وابسته‌اند.

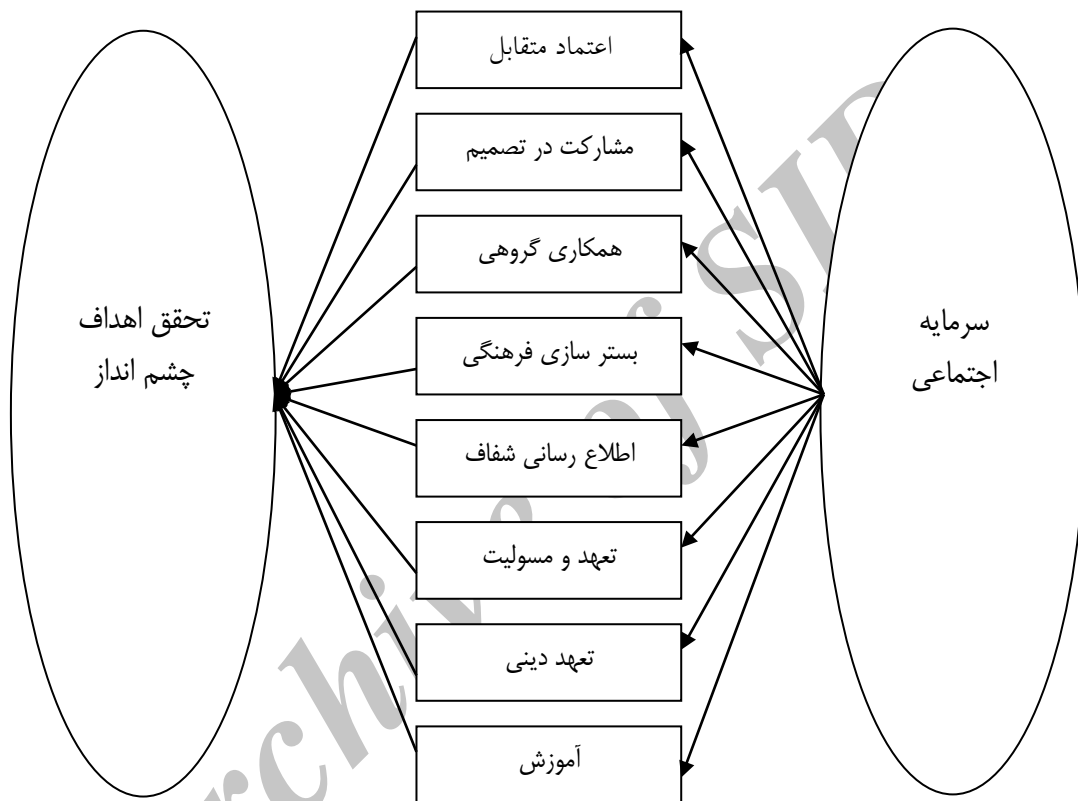
براساس نظر توماس، سه رویکرد در زمینه مدیریت توسعه در هر کشور وجود دارد. رویکرد اول تحت عنوان مدیریت در توسعه نامگذاری شده است، که مدیریت در تغییر در یک فرآیند بلندمدت می‌باشد. رویکرد دوم تحت عنوان مدیریت توسعه نامیده شده است که مدیریت تلاشهای منطقی برای انجام پیشرفت، با استفاده از ابتکارات توسعه‌ای رسمی تر صورت می‌گیرد. رویکرد سوم تحت عنوان مدیریت برای توسعه است. در این رویکرد، مدیریت با جهت‌گیری خاص توسعه‌ای صرف، مدیریت خوبی نیست. بلکه مدیریت برای ارزیابی اینکه وظایف توسعه به خوبی انجام شده است یا خیر شکل می‌گیرد. در این رویکرد، عناصر ابزاری و معنی‌دار مدیریت با یکدیگر تلفیق می‌گردند. مدیریت تشکلهای در حوزه مدیریت توسعه مورد توجه قرار می‌گیرد (بانک جهانی، ۲۰۰۱).

از دیدگاه اقتصادی می‌توان سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از انواع سرمایه‌های هر سازمان یا اجتماع در نظر گرفت. در الگوهای گذشته، تنها عامل انسانی در انواع سرمایه‌ها "سرمایه انسانی" بود که بیشتر مبتنی بر تعداد، تخصصها، دانش و مهارتهای نیروی انسانی در سطوح مختلف کارکنان و مدیران است. اما توجه به یک سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی منجر به این امر می‌شود که سرمایه اجتماعی نیز به عنوان نشان‌دهنده ارزش اقتصادی شبکه‌های اعتماد و کاهش هزینه‌های مبادلات و تعاملات در این فهرست قرار گیرند. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی بیانگر ذخیره اقتصادی مولفه‌های فرهنگی و اجتماعی مابین سرمایه‌های انسانی است.

یکی از الگوهای مفهومی، سرمایه اجتماعی را در سطوح مختلف مورد بحث قرار می‌دهد. براین اساس سرمایه اجتماعی را میتوان در دو سطح کلان و خرد مورد توجه قرار داد (کریشنا و شرادر، ۱۹۹۹). در سطح کلان در باره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه‌های ارتباطات بیرونی بحث شده و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل

سازمان پرداخته می شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، سرمایه اجتماعی شناختی نام داشته و در رابطه با پدیده هایی نظیر ارزشها، نگرشها، تعهدات، مشارکت، اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است، و نوع دوم نیز سرمایه اجتماعی ساختاری نامیده می شود که در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم گیری، میزان تصمیم گیری و اقدام براساس کار گروهی است. البته به نظر می رسد که در این الگو نیز محور اصلی، مولفه های فرهنگ سازمانی است (علوی، ۱۳۸۰: ۳۴).

### مدل تحلیلی تحقیق



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق با توجه به متغیرهای مورد بررسی

#### هدف کلی:

شناسایی نقش توسعه سرمایه اجتماعی در تحقق اهداف چشم انداز

#### اهداف فرعی:

- ۱) شناسایی نقش اعتماد متقابل در تحقق اهداف چشم انداز
- ۲) شناسایی نقش مشارکت در تصمیم گیریها در تحقق اهداف چشم انداز
- ۳) شناسایی نقش همکاری گروهی در تحقق اهداف چشم انداز
- ۴) شناسایی نقش بستر سازی فرهنگی در تحقق اهداف چشم انداز
- ۵) شناسایی نقش آگاه سازی و اطلاع رسانی در تحقق اهداف چشم انداز
- ۶) شناسایی نقش تعهد و مسؤلیت در تحقق اهداف چشم انداز
- ۷) شناسایی نقش تعهد دینی در تحقق اهداف چشم انداز

۸) شناسایی نقش آموزش در تحقق اهداف چشم‌انداز

### فرضیه اصلی تحقیق

بین توسعه سرمایه اجتماعی و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین اعتماد متقابل و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین مشارکت در تصمیم‌گیریها و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین همکاری گروهی و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) بین بسترسازی فرهنگی و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵) بین آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶) بین تعهد و مسئولیت و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۷) بین تعهد دینی و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۸) بین آموزش و تحقق اهداف چشم‌انداز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### روش تحقیق

روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است، زیرا اطلاعات آماری با استفاده از پرسشنامه و نگرش اعضای نمونه گردآوری می‌شود. همچنین روش تحقیق با توجه به روش اجرا، همبستگی است. زیرا با استفاده از اطلاعات آماری روابط بین متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. به بیان دیگر با روش میدانی اطلاعات از گروه نمونه با استفاده از پرسشنامه گردآوری می‌شود و اطلاعات گردآوری شده، توصیف، تبیین و روابط بین متغیرها اندازه‌گیری می‌گردد. واحد اصلی جامعه آماری تحقیق را دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واقع در شهر تهران تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۸۹ مشغول تحصیل می‌باشند.

در این تحقیق برای نمونه‌گیری از روش تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای استفاده شده است. برای این منظور ابتدا بصورت تصادفی تعدادی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شده و سپس با مراجعه به این واحدها پرسشنامه به صورت تصادفی در اختیار دانشجویان قرار داده شده است. تعداد ۲۰۳ پرسشنامه از پاسخگویان دریافت گردیده که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده است.

برای دستیابی به اطلاعات لازم در پژوهش حاضر از پرسشنامه استفاده شده است. برای تنظیم پرسشنامه، ابتدا از طریق بررسی کتب، مجلات، متون و مقالات در باره سرمایه اجتماعی، مطالعات لازم صورت گرفته و پرسشنامه با توجه به مباحث و محتوای مطرح شده در ادبیات موضوع‌های یاد شده طراحی شده است. در طراحی سوالات سرمایه اجتماعی از تعدادی از سوالات بکار رفته در رساله دکتری با عنوان "طراحی و آرایه الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی" (کاوسی، ۱۳۸۵) استفاده شده است.

### یافته‌های توصیفی

برای اندازه‌گیری اهداف چشم‌انداز از یک پرسشنامه با تعداد ۱۰ سوال استفاده شده است. فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های انتخاب شده محاسبه شده است. برای معرفی شاخص‌های مرکزی پاسخ سوالات از شاخص نما و میانه استفاده شده و در جدول شماره (۲) نشان داده شده است. نتایج نشان دهنده این است که میانه پاسخ برای پاسخ همه سوالات بین ۴ و ۵ است. نما برای پاسخ همه سوالات نیز بین ۴ و ۵ است. اطلاعات نشان دهنده این است که ارزیابی گروه نمونه از ویژگی‌های اندازه‌گیری شده در حد زیاد است.

جدول ۲: فراوانی، درصد فراوانی، میانه و مد پاسخ سوالات پرسشنامه اهداف چشم انداز

شماره سوال	تعداد پاسخ های انتخابی					درصد پاسخ های انتخابی					شاخصهای مرکزی	
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانه	مد
سوال ۱	0	0	20	32	151	0	0	9.9	15.8	74.4	5	5
سوال ۲	0	0	16	70	117	0	0	7.9	34.5	57.6	5	5
سوال ۳	0	0	12	90	101	0	0	5.9	44.3	49.8	5	5
سوال ۴	0	0	39	66	98	0	0	19.2	32.5	48.3	5	5
سوال ۵	0	0	18	99	86	0	0	8.9	48.8	42.4	4	4
سوال ۶	0	0	22	67	114	0	0	10.8	33.0	56.2	5	5
سوال ۷	0	0	26	70	107	0	0	12.8	34.5	52.7	5	5
سوال ۸	0	0	18	76	109	0	0	8.9	37.4	53.7	5	5
سوال ۹	0	0	18	74	111	0	0	8.9	36.5	54.7	5	5
سوال ۱۰	0	0	12	96	95	0	0	5.9	47.3	46.8	4	4

برای اندازه گیری ویژگی های سرمایه اجتماعی از یک پرسشنامه با تعداد ۱۶ سوال استفاده شده است. فراوانی، درصد فراوانی، میانه و نمای پاسخ ها محاسبه شده و در جدول شماره (۳) نشان داده شده است. نتایج نشان دهنده این است میانه و نمای پاسخ برای همه سوالات بین ۳ و ۵ است. اطلاعات نشان دهنده این است که ارزیابی گروه نمونه از ویژگی های اندازه گیری شده در حد زیاد است.

جدول ۳: فراوانی، درصد فراوانی، میانه و مد پاسخ سوالات پرسشنامه سرمایه اجتماعی

شماره سوال	تعداد پاسخ های انتخابی					درصد پاسخ های انتخابی					شاخصهای مرکزی	
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانه	مد
سوال ۱	0	0	18	90	95	0	0	8.9	44.3	46.8	4	5
سوال ۲	0	0	35	111	57	0	0	17.2	54.7	28.1	4	4
سوال ۳	0	0	18	89	96	0	0	8.9	43.8	47.3	5	4
سوال ۴	0	0	43	103	57	0	0	21.2	50.7	28.1	4	4
سوال ۵	0	0	53	65	85	0	0	26.1	32.0	41.9	5	4
سوال ۶	0	0	18	79	106	0	0	8.9	38.9	52.2	5	5
سوال ۷	0	0	22	57	124	0	0	10.8	28.1	61.1	5	5
سوال ۸	0	0	26	60	117	0	0	12.8	29.6	57.6	5	5
سوال ۹	0	0	55	120	28	0	0	27.1	59.1	13.8	4	4
سوال ۱۰	0	0	18	99	86	0	0	8.9	48.8	42.4	4	4
سوال ۱۱	0	0	18	88	97	0	0	8.9	43.3	47.8	5	4
سوال ۱۲	0	0	20	26	157	0	0	9.9	12.8	77.3	5	5
سوال ۱۳	0	0	35	111	57	0	0	17.2	54.7	28.1	4	4
سوال ۱۴	0	0	16	60	127	0	0	7.9	29.6	62.6	5	5
سوال ۱۵	0	0	106	70	27	0	0	52.2	34.5	13.3	3	3
سوال ۱۶	0	0	43	103	57	0	0	21.2	50.7	28.1	4	4

### متغیرهای اصلی تحقیق

هدف این تحقیق بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحقق اهداف چشم انداز است. در این تحقیق ده متغیر اندازه گیری شده است که یک متغیر به اهداف چشم انداز و نه متغیر دیگر مربوط به سرمایه اجتماعی و مولفه های سرمایه اجتماعی است. متغیر اهداف چشم انداز از پاسخ های ده سوال استخراج شده است. هر یک از متغیرهای مربوط به سرمایه اجتماعی نیز با استفاده از پاسخ های دو سوال استخراج شده است. شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی هر یک از متغیرها محاسبه شده و در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.



جدول ۴: شاخص‌های آماری مقادیر متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

متغیرهایی تحقیق	تعداد	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	خطای چولگی	کشیدگی	خطای کشیدگی
اهداف چشم انداز	203	4.44	4.60	0.52	0.27	-1.17	0.17	0.63	0.34
سرمایه اجتماعی	203	4.25	4.34	0.52	0.27	-0.702	0.17	-0.210	0.34
اعتماد متقابل	203	4.25	4.00	0.62	0.38	-0.40	0.17	-0.65	0.34
مشارکت در تصمیم‌گیری	203	4.23	4.00	0.57	0.33	-0.47	0.17	-0.19	0.34
همکاری گروهی	203	4.47	4.50	0.60	0.37	-0.89	0.17	-0.15	0.34
بستر سازی فرهنگی	203	4.48	4.50	0.62	0.38	-1.01	0.17	0.11	0.34
آگاه سازی و اطلاع رسانی	203	4.10	4.00	0.51	0.26	-0.16	0.17	-0.61	0.34
تعهد و مسئولیت	203	4.53	4.50	0.59	0.35	-1.31	0.17	0.87	0.34
تعهد دینی	203	4.33	4.50	0.60	0.36	-0.73	0.17	-0.32	0.34
آموزش	203	3.84	3.50	0.59	0.35	0.55	0.17	-0.63	0.34

### یافته‌های استنباطی

بر اساس روش‌های مورد نیاز آزمون فرضیه، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از سه نوع شاخص آزمون شده است. تفاوت شاخص‌های مورد آزمون از روابط بین متغیرها قابل استنباط است. همچنانکه در جدول شماره (۵) نشان داده شده است، همه فرضیه‌های تحقیق با رد فرضیه صفر، مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۵: جدول نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از سه نوع ضریب

نتیجه فرضیه تحقیق	آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن		آزمون ضریب تاو کندال بی		آزمون ضریب دی سامرز		شماره فرضیه
	فرضیه صفر	فرضیه تحقیق	فرضیه صفر	فرضیه تحقیق	فرضیه صفر	فرضیه تحقیق	
	$r_s \leq 0$	$r_s > 0$	$t_b \leq 0$	$t_b > 0$	$d_y \leq 0$	$d_y > 0$	
فرضیه اصلی	×	✓	×	✓	-	-	تأیید
فرضیه فرعی اول	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی دوم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی سوم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی چهارم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی پنجم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی ششم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی هفتم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید
فرضیه فرعی هشتم	×	✓	×	✓	×	✓	تأیید

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

تلاش برای دست یافتن به آینده‌ای بهتر و طراحی و تبیین ویژگی‌ها و ترسیم موقعیت جامعه‌ای که نسل‌های امروز و آینده بتوانند آگاهانه و با اتکای به نفس در مسیر تحقق آن گام بردارند، نه تنها لازمه پویایی و امید مردم این سرزمین است، بلکه برآمده از اصول و آرمان‌هایی است که در اندیشه و فرهنگ اسلامی و انقلابی جای دارد و رویکرد و رفتار دولت و دستگاه اجرایی کشور را در چارچوب آن، هدفدار و معنادار می‌کند.

توانایی‌ها و ظرفیت‌های جمهوری اسلامی ایران و شایستگی‌های ملت شریف ایران برای نیل به این مهم بسیار است، چنانکه دشواری‌های تحقق جامعه‌ای آرمانی نیز از نظرهای کارشناسانه بدور نیست. اکنون میتوان و باید گفت به رغم آنکه تلاش‌های ملی با تهدیدها و موانع خارجی و کاستی‌ها و ناسازگاری‌های محیطی بسیاری رو به رو بوده است، با این حال با اتکاء به موقعیت، اعتبار و امکانات جدیدی که کشور ما در شرایط متحول و غیر قابل پیش‌بینی جهان کنونی دارد، اهتمام به این ضرورت در توسعه کشور

اولویت یافته است. اکنون اندیشیدن و گام برداشتن در مسیر تحقق جامعه ای نمونه و توسعه یافته برای کشور یک فریضه و الزام اساسی به حساب می آید.

از آنجا که سرمایه اجتماعی تمام الزاماتی را که برای توسعه ضرورت دارند، در خود جای می دهد، پرداختن به مسائل نظری و اجرایی سرمایه اجتماعی و نیز تعیین الزامات نهفته در آن برای توسعه اقتصادی و اجتماعی جالب و اساسی است و جای آن دارد که از سوی متخصصان کشور مورد بحث و تحقیق قرار گیرد. از سوی دیگر هر چند سال یکبار به طور معمول جامعه ما شاهد یک رشته فعالیت های گسترده علمی و مدیریتی در سطح دولت می باشد که با هدف تدوین برنامه ای برای هدایت و اجرای فعالیت های آبادگرانه کشور صورت می گیرد. درباره اهداف این برنامه ها و تلاش دست اندرکاران آنها که در پی توسعه اقتصاد ملی کشور هستند، تردیدی راه ندارد، ولی هرگاه دستاوردها و نتایج این برنامه ها را با دستاوردهای برنامه های عمرانی کشور های دیگر مقایسه می کنیم به این نتیجه می رسیم که مجموعه فعالیت های توسعه ای کشور با معضلاتی دست به گریبان است که از حرکت جدی به سوی پیشرفت جلوگیری می کند. از دیدگاه کلان این معضل را می توان در قالب سطح نازل شکل گیری « سرمایه اجتماعی » در جامعه مورد مذاقه قرار داد که سرچشمه بسیاری از فعالیت های بازدارنده دیگر می باشد.

نتایج بدست آمده از داده های گردآوری شده از گروه نمونه که از جامعه آماری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واقع در شهر تهران صورت گرفته است، بیانگر این هستند که رابطه بین سرمایه اجتماعی و تحقق اهداف چشم انداز مثبت و معنی دار است. همچنین رابطه بین تحقق اهداف چشم انداز و هر یک از هشت شاخص مربوط به سرمایه اجتماعی مثبت و معنی دار است. این نتایج از نقش و تاثیر مستقیم سرمایه اجتماعی و شاخص های آن حمایت می کند.

#### منابع

- آقازاده هاشم (۱۳۸۱) طراحی و تبیین مدل برنامه ریزی استراتژیک برای صنایع کوچک (صنعت قطعه سازی خودرو) و مقایسه تطبیقی با صنایع بزرگ، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی به راهنمایی دکتر طهمورث حسینی پور
  - خاکی، غلامرضا (۱۳۷۳) مقایسه سیستم های اطلاعاتی در صنایع کوچک، مجموعه مقالات سمینار نقش و جایگاه واحدهای کوچک صنعتی در توسعه اقتصادی-اجتماعی کشور.
  - صانعی پور، علی، (۱۳۸۳)، بازکاوی سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران ۱۴۰۴ (ه-ش) از نگاه جنبش تولید علم و فناوری.
  - صداقت گویان، حامد (۱۳۸۴) مدیریت استراتژیک، روزنامه همشهری، پنجشنبه ۲۳ تیر ۱۳۸۴، سال سیزدهم، شماره ۳۷۴۷.
  - فوکویاما، فرانسیس پایان نظم ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان، چاپ اول، سال ۱۳۷۹.
  - کاوسی، اسماعیل، اصفهانی، مینا تأملی بر اهداف و سیاست های چشم انداز ۲۰ ساله، ۱۳۸۵.
  - کاوسی، اسماعیل، رساله دکتری با عنوان طراحی الگوی اندازه گیری سرمایه اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۵.
  - کلمن، جیمز، بنیادهای نظریه اجتماعی ترجمه منوچهر صبوری، تهران، انتشارات نشر نی، چاپ اول، ۱۳۷۷.
  - ظاهر، محمد رضا، (۱۳۸۶)، بررسی مدل چشم انداز در ایران، مجله پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران،
  - علوی، سید بابک، سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر، سال دوازدهم، شماره ۱۱۶، مهر ۱۳۸۰
  - متن کامل سند چشم انداز قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۴۰۴ هجری شمسی (مصوب جلسه مسئولان عالی قضایی ۸۷/۷/۱۵)
  - مطلق، معصومه و دیگران (۱۳۹۱) بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره سوم.
  - ناظمی اردکانی، محمد، (۱۳۸۷)، اقتصاد ملی و سند چشم انداز ۲۰ ساله،
  - وفایی، حسین (۱۳۸۵) مدیریت استراتژیک، مجله الکترونیکی، شماره اول، دوره چهارم، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
15. Audefroy, joel an evaluation of actions sinse to promote sustainable human settlements in developing regions; habitat international coalition; mexico, d.f. mexico, 1999 .
16. promoting sustainable human settlement developmeny ; internet catches document ; agende 21 ; rio summit . 1992
17. istanbul declaration om human settlements , the habitat agenda , 1996 .

18. THE WORLD BANK GROUP, "SOCIAL -CAPITAL FOR DEVELOPMENT" "WHAT IS SOCIAL CAPITAL?"  
[Http://www.worldbank.org/poverty/scapital/whastc.htm](http://www.worldbank.org/poverty/scapital/whastc.htm).
19. WALL, ELLEN , GABRIELE FERRAZZI, AND FRANS SCHRYER," (1998). GETTING THE GOODS ON SOCIAL CAPITAL" RURAL SOCIOLOGY, 63(2.)
20. WARNER, F.(1999), "SOCIAL -CAPITAL CONSTRUCTION AND THE ROLE OF THE LOCAL STATE, RURAL SOCIOLOGY 63(3)
- Adler, P. W. (1999). "Social Capital: The Good, The Bad, and -The Ugly". Management Meeting in Chicago .
21. -Coleman, J. S. (1990). "Foundations of Social Theory", Combridge, MA: Harvard University Press, Belknap Press.
22. Krishna. A. and shrader .E(۱۹۹۹)-social capital assement tool.
23. LERNER L .ALEXANDRA, "A STRATEGIC PLANNING PRIMER FOR HIGHER EDUCATION ", <http://www.des.calstate.edu/strategic.html>,2002.
24. Krishna .A. & shared .E (1999). "social Assessment tool" conference on social capital and poverty Reduction, The world Bank Washington D.C.June 22.
25. prusak .L &D .cohen (2001), "in Good company How social capital makes organization work " Harward Business school press.
26. World bank group,"social capital for development" (what is social capital 2)
27. Leana, C .R & .-Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactives", Academy of management reviews .
28. Francis Fukuyama. "Social Capita And -Cicil Society", conference on second Generation Rerform. 1999. FUKUYAMA F.(1997) "ECONOMIC GLOBALIZATION AND CULTURE", THE MERRILL LYNCH FORUM .[Http://www.ml.com/woml/forum/global.htm](http://www.ml.com/woml/forum/global.htm)
29. Dr. Richard W. Oliver, The Evolution of Business Strategy, Journal of Business Strategy, 2005
- 30.1 <http://www.mardomsalari.com/template1/news.aspx?nid=17078>

Archive of SID