

فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

سال اول، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

صفحات: ۷۰-۹۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۷

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۷

مقاله مروری

تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی

مصطفی رادسر^۱

مهدی محمدی^۲

علی اکبر پیوسته^۳

چکیده

در این پژوهش برای گردآوری داده ها جهت تدوین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و همچنین به منظور تحلیل سؤالات از روش میدانی بهره گیری شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نظامی یکی از یگانهای نظامی می باشد که تعداد این افراد حدود ۱۶ هزار نفر بوده که از این تعداد با استفاده از فرمول حجم کوکران، ۳۷۵ نفر به عنوان نمونه از روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری داده ها در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد میباشد که روایی صوری تعیین و پایایی پرسشنامه نیز با توجه به ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۸۷ مورد تأیید قرار گرفت و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها و ترسیم جداول و نمودارها و برای تعیین تاثیر متغیرهای موجود در تحقیق و تجزیه و تحلیل اطلاعات جهت رد یا تأیید هر یک از فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر از نرم افزار SPSS و LISREL استفاده گردید. نتایج حاصل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تأثیر دارد. در نهایت پیشنهادات کاربردی ارائه گردید.

کلیدواژه ها: سرمایه اجتماعی، اقتصاد مقاومتی، مدیریت جهادی، سازمان نظامی.

^۱ - دکترای مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران.

^۲ - دانشجوی دکترای اقتصاد مالی، گروه اقتصاد، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ - استادیار، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول) Email: akbar.peyvasteh@yahoo.com

بیان مسئله

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمانها غیرقابل انکار است، بخصوص در سازمانهای دفاعی- نظامی که همواره حافظان مرزها و امنیت کشور بخصوص در این برهه تاریخی با وجود گروهکهای تکفیری تروریستی در کشورهای همسایه، همواره در خدمت منافع و تأمین امنیت کشور می‌باشند. بنابراین کلیه هزینه‌ها در بخش سرمایه انسانی بخصوص در سازمانهای نظامی باید با دید هزینه‌های سرمایه‌گذاری برای آینده نگریت، زیرا نتایج آن در کارآمدی سیستم و نهایتاً بهره‌وری سازمان در دراز مدت مشخص می‌گردد. بطوریکه عدم توجه به این امر در شرایط ایجابی، دیگر زمانی برای این مهم میسر نخواهد شد.

سرمایه انسانی، مهم ترین سرمایه هر سازمانی است که روابط نزدیک و تنگاتنگ میان اعضای سازمان را آسان می‌کند این منابع ارزشمند تعاملات فردی مورد نیاز برای اقدام جمعی را فراهم می‌کند. داشتن نیروی انسانی به تنهایی کافی نبوده بلکه زمانی این نیروها به سرمایه ارزشمند برای سازمان تبدیل می‌شوند که تجربه‌ها، اطلاعات، مهارت و تخصص آنها از راه تعاملات اجتماعی تبادل و تسهیم شده و بین اعضای سازمان انتقال یابد (کرانه و هارتول ۲۰۱۸، ۱). ایجاد سرمایه انسانی آغاز فرایند تغییر نگرش به افراد در سازمان از منابع انسانی و نگاه هزینه‌ای به سرمایه‌ای بی‌بدیل و نگاه ارزش‌محور است. سازمانهای دفاعی کشور که به دلیل اهمیت بالایی که در تأمین امنیت جامعه دارند، با توجه به موقعیت ژئوپلیتیک کشور، دارای اولویت ویژه‌ای نسبت به سایر سازمانها بوده و همین موقعیت ویژه موجب شده که افزایش اثربخشی و کارایی این سازمانها، به‌طور موثر موجب تقویت جایگاه سیاسی ایران در منطقه شود. (نهادی و همکاران، ۱۳۹۹) همچنین دنیای کنونی دنیای توسعه در پیوند با ناامنی‌ها است. برای تحقق امنیت و تأمین نیازهای توسعه‌ای در آینده‌ی جامعه، حضور هوشیارانه و مؤثر نیروهای مسلح در عرصه‌های گوناگون، به ویژه در حوزه دفاعی نیازی ضروری است. لذا قائم نمودن سازمان نیروهای مسلح بر مبنای تعالیم رفتار علوی، در جهت اداره امور از اهمیت بالایی برخوردار است (لزگی و همکاران، ۱۳۹۹). در دنیایی که تأثیرات و چالشهای آن با حرکت به سمت جهانی سازی و اقتصاد روبرو شده است، توجه به مسئله تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی افزایش یافته است

(باربا آراجون و همکاران ۱، ۲۰۲۰). مدیران همراستا با تغییرات فزاینده در سازمانها، به طور سازگاری به دنبال روشهایی برای ایجاد تعهد کارمندان می‌باشند که به مزیتی رقابتی و نگرشهای بهبودیافته کاری مثل رضایت شغلی، کارایی، غیبت و تمایل‌های مبادلات دست یابند (آهاکوا و همکاران ۲، ۲۰۲۱). سرمایه اجتماعی به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و می‌تواند به عنوان ابزاری برای رسیدن به سرمایه‌های اقتصادی باشد. بر اساس تعریف بوردیو، سرمایه اجتماعی مجموعه منابع واقعی یا مجازی است که به واسطه مزیت پایدار شبکه‌ها و روابط سازمانی مستحکمت و شناخت و آگاهی‌های متقابل، در افراد یا گروه‌ها شکل می‌گیرد (ابوالحسنی تنهایی و حضرتی، ۱۳۹۲). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی باارزش اشاره می‌کند که با حل هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (پوتنام و کروس ۳، ۲۰۰۲ به نقل از سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴)،

با ظهور انقلاب اسلامی، شکل جدیدی از حکومت در دنیا پدیدار شد که بنای سازگاری با قطب قدرت استکبار را نداشته و به مبارزه با استکبار پرداخت. ظهور چنین حکومتی آن‌هم در منطقه خاورمیانه که از لحاظ اقتصادی و ژئوپلیتیکی دارای اهمیت بسیار زیاد است، باعث شد که نظام استکبار جهانی با تمام قوا به مبارزه با انقلاب برخیزد (الیاسی، ۱۳۹۵). با پایان یافتن جنگ و عدم پیروزی استکبار در زمینه‌های نظامی، تهاجمات به عرصه‌های دیگر کشیده شد. یکی از این عرصه‌ها که خصوصاً در سال‌های اخیر با تهاجمات گسترده همراه بوده است، "عرصه اقتصادی" است. بنابراین خود انقلاب اسلامی مکلف به نوآوری و نظریه‌پردازی و الگوسازی در عرصه‌های جدید اقتصادی است. هر کشوری که علم استکبارستیزی را برپا کند، نیازمند چنین الگوهایی است. یکی از این مفاهیم "اقتصاد مقاومتی" است (رحیمیان، ۱۳۹۴) در شرایط فعلی با توجه به شرایط تحریم، حفظ استقلال که یکی از اهداف اقتصاد مقاومتی است از اهمیت بالایی برخوردار است. در این میان نیروهای مسلح به عنوان یکی از ارکان این مهم به جهت افزایش توانمندیهای دفاعی مورد توجه قرار می‌گیرند. (عزیزی، ۱۳۹۸)

۱. Barba-Aragón, et all.

۲. Ahakwa, I. et all.

۳. Putnam & Goss, ۲۰۰۲

بنابراین یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری فارغ از موقعیت، زیرساخت‌ها، بافت جمعی و سایر شاخص‌های آن، نحوه‌ی اداره آن کشور و به عبارت دیگر مدیریت آن کشور است. در مدیریت جهادی که محور و مدار آن اسلام و آموزه‌های دینی است به معاش و معاد توجه می‌شود. با توجه به ویژگی‌های برجسته و توانمندی‌های این مدل مدیریتی میتوان برای تحقق اقتصاد مقاومتی از ظرفیت مدیریت جهادی استفاده نمود و فشارها را به فرصت‌های طلایی تبدیل کرد. همچنین برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی باید وابستگی‌های خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خود اتکایی تاکید گردد. مدیریت و اقتصاد دو کلیدواژه‌ای هستند که در ادبیات پیشرفت همه جانبه کشور نقش بسزا و بسیار مهمی دارند و می‌بایستی با نگاهی عمیق این مفهوم بنیادی را در کنار هم قرار داد تا به تدابیر ارزنده و راهگشا دست یافت. تاکیدهایی که رهبر معظم انقلاب اسلامی، حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله العالی) در طی سالیان دارد به موضوع اقتصاد مقاومتی داشته اند زمینه و باب جدیدی را در رابطه با تحقیقات و پژوهش‌های مرتبط با این موضوع بوجود آورده است (درزیان و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ جهادی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزشهای اسلامی است. که میتوان گفت مهمترین مولفه‌های جهاد، بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب با مولفه‌های عقل، علم، تقوا، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی، قناعت و توجه به بیت‌المال، سختکوشی و خستگی ناپذیری، خودباوری، انعطاف پذیری، اسوه مداری، ولایت مداری و اعتصام و توکل به خدا است و مدیریت جهادی به کار گرفتن این مولفه‌ها همراه با کاربست تمامی استعدادها، توانمندیها و بنمایه‌های فردی، اعتقادی و سازمانی مدیر به منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است؛ بنابراین مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقش اساسی و ارزشمند ایفاء می‌کند جمهوری اسلامی ایران نیز همانند سایر کشورها، دارای مولفه‌هایی است که اقتصاد مقاومتی از جمله‌ی این مولفه‌ها است؛ که هجمه و تحریم‌های یکجانبه‌ی غرب علیه کشورمان، ضرورت اجرایی شدن این موضوع را در سرتاسر کشور، سازمانها و نهادها فراهم آورده است. به این موضوع نیز بایستی توجه داشت که تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو مدیریت جهادی بوده و متناسب با ساختارها و امکانات موجود در کشور است که با انجام یک حرکت جهادی میتوان گامهای موثری در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی برداشت (محبی گرگری، ۱۳۹۷). مدیریت و اقتصاد می‌تواند در عرصه‌های مختلف تاثیرگذار باشند اما زمانی می‌تواند دستاوردهای

بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشند که این مدیریت با مولفه‌های جهادی و اقتصاد هم با ابعاد و مولفه‌های مقاوم سازی در برابر تهدیدات مختلف همراه باشد. فرهنگ مدیریت جهادی با مصرف‌گرایی، اشرافی‌گری و شیوه‌های تکنوکراتی که مولود فرهنگ سرمایه داری است مغایرت دارد. هرچند که معنای جهاد مبارزه و رویارویی با دشمن و چاره جویی در مقابل موانع است، ولی جهاد فقط به مبارزه در میدان جنگ و نبرد مسلحانه، ختم نمی‌شود؛ بلکه هر جا که مانعی باشد و در نتیجه تلاشی خالصانه و با نیت الهی برای رفع آن مانع انجام گیرد، می‌توان آن را جهاد نامید. همچنین جهاد به عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، آنگاه که به عنوان صفت نوع خاصی از سازمان به کار می‌رود، فرهنگ سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و این فرهنگ نیز به نوبه خود تاثیر زیادی بر مدیریت آن سازمانها و به تبع آن بر کل اقتصاد جامعه دارد (احمدی گل، ۱۳۹۸). جهاد اقتصادی به معنای شروع حرکتی مؤثر برای ساختن بنیان آینده ایست که امروز برای هر ایرانی یک آغاز است. اقتصاد مقاومتی نتیجه و ثمره اقتصادی است که با تکیه بر حرکت‌های جهادی و فداکارانه در برابر احتکار و انحصار قد علم می‌کند و با تورم و گرانی مقابله می‌کند تا مردم به آسایش نسبی در زندگی برسند. مدیریت جهادی، سبک رهبری ایرانی است که با رهبری امام خمینی(ره) توانست به‌خوبی در دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات دهد و کارایی خود را به‌خوبی نشان داده و در واقع آزمون و خطای خود را در هشت سال دفاع مقدس پس داده است. سرمایه اجتماعی که در سازمانها وجود دارد می‌تواند به عنوان یک پتانسیل که توانایی آن را دارد که بتواند با استفاده از اعتماد و ارتباطاتی که در سازمانها وجود دارد بتوان به کارایی جامعه موجب شد با توجه به شرایط اقتصادی که در جامعه ما حاکم می‌باشد و همچنین به دلیل وجود شرایط تحریمی که توسط کشورهای دیگر اعمال شده، سازمان‌های نظامی می‌توانند برای مقاومت و حفظ خود در این شرایط به سمت اقتصاد مقاومتی حرکت کرده و این رویکرد را جایگزین شرایط عادی خود کنند. برای استفاده از اقتصاد مقامتی نیازمند عزم و اراده مدیران با رویکرد مدیریت جهادی می‌باشند که با تحمل شرایط و کاستی بتوان از وضع موجود در جهت رسیدن به اهداف سازمانی بهره جست. سوال اصلی پژوهش که محقق به دنبال یافتن پاسخ مناسب به آن می‌باشد

عبارت است از: سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی چه تاثیر دارد؟

که در این راستا هدف اصلی پژوهش تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی می باشد، و سؤالهای فرعی پژوهش مورد بررسی را می توان در راستای سوال کلی، چنین برشمرد: ۱- تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی در سازمانهای نظامی ۲- تعیین تاثیر رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی ۳- تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی

پیشینه پژوهش

در این قسمت ابتدا به تعاریفی از مفاهیم اصلی متغیرها پرداخته می شود سپس به پیشینه پژوهشهای داخلی و خارجی اشاره می گردد.

سرمایه اجتماعی: از نظر بوردیو^۱، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع فیزیکی یا غیر فیزیکی در دسترس فرد یا گروهی که دارای شبکه نسبتاً بادوامی از ارتباطات نهادینه شده هستند. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی برای بوردیو آن بستر فرهنگی ناشی از ساخت اجتماعی است که در ارتباط مستقیم با عادات افراد و میدان فرهنگی ناشی از کنشهای اجتماعی، سازمان یافته و صورت بندی می شود (عباسزاده و همکاران، ۱۳۹۱). برای تعریف سرمایه اجتماعی از نقش و کارکرد آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی از سرمایه اجتماعی ارائه داد. براین اساس، «سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی است و کنشهای معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می کنند (موسوی و علوی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیم، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت، منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا، در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنشهای اعضای جامعه موجود است.

^۱ Bodiryo

اجتماعی پاتنام، سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و به اعتقاد او، سرمایه اجتماعی، وجوه گوناگون سازمان در نظام‌های سیاسی می‌داند. اجتماعی، نظیر اعتماد، هنجار و شبکه‌ها را شامل می‌شود که با تسهیل اقدامات از طریق آن‌ها، کارایی جامعه بهبود می‌یابد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

اقتصاد مقاومتی: اقتصاد مقاومتی الگویی اقتصادی است که در آن سازوکارها و سیاست‌های اقتصادی به نحوی طراحی و اجرا شود که در برخورد با تکان‌های داخلی و خارجی، سیستم اقتصادی انعطاف‌پذیر عمل کرده و بتواند به اهداف خود اعم از رشد اقتصادی پایدار، برقراری عدالت اقتصادی، کاهش وابستگی اقتصادی و افزایش توان رقابت‌پذیری جهانی برسد (احمدی گل، ۱۳۹۸). اقتصاد مقاومتی بر مبنای جهاد اقتصادی و نظام انگیزشی اسلامی، رویکردی نو در قالب گفتمان انقلاب اسلامی است که با تدوین یک استراتژی علمی و کارشناسی شده و بازتعریف فلسفه وجودی نهادها و قوانین، به مقاوم‌سازی و ترمیم ساختارهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی می‌پردازد. در این میان، ارائه مفاهیم جامع و تبیین راهبردها و الزامات اساسی این نگرش اقتصادی می‌تواند ضمن جلوگیری از برخی برداشتهای سلیقه‌ای و شخصی، الگویی برای عملکرد سازنده آن بوده و مانع سرگردانی مردم و مجریان در تحقق این مهم باشد (باقری و موسوی، ۱۳۹۷). اقتصاد مقاومتی به معنای ریاضت اقتصادی نیست، بلکه به مفهوم شکوفایی اقتصاد و رفع مشکلات موجود در زیربخش‌های اقتصادی برای جلوگیری از امتیازدهی به بیگانگان و بهبود سطح رفاه عموم و با هدف حداقل و کم اثر نمودن اثرات فشارهای خارجی و تحریم‌ها بر اقتصاد داخلی ارزیابی می‌شود.

مدیریت جهادی: یکی از حوزه‌هایی که به مرور زمان کارآمدی آن برای دست اندرکاران اداره کشور آشکار شده است، مدیریت در عرصه‌های جهادی یا به اصطلاح مدیریت جهادی است. مدیریت جهادی در سال‌های اخیر تبدیل به سبک مورد نظر برای حل بسیاری از بحران‌هایی که کشور با آن مواجه است، شده است. بنابراین، مهیاسازی زمینه‌های مورد نیاز برای پیاده‌سازی این سبک مدیریت، تبدیل به یک از دغدغه‌های علم در حوزه مدیریت شده است (روح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی، به عنوان مدلی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، با وجود فصل مشترک با سایر الگوهای مدیریتی، به دلیل برخی ویژگی‌ها، از دیگر شیوه‌های مرسوم و متداول، متمایز می‌گردد. مدیریت جهادی،

حرکت، تلاش و مبارزه‌ای است که با انگیزه الهی، توأم با درایت و تدبیر، اما با عزمی راسخ و مجاهدانه برای رهایی از چالش‌ها و مشکلات (درونی - بیرونی) در رشد و توسعه همه جانبه کشور، صورت می‌گیرد. (روشندل و همکاران، ۱۳۹۸) مدیریت جهادی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است. یکی از مبانی نظری و عملی موجود در مدیریت جهادی، توکل بر خداوند متعال است و این مبنا با اصول اولیه سکولاریسم که آغاز مدیریت غربی است، در تضاد مطلق است و به تبع خویش اصل توجه به امکانات را پیش از شروع حرکت، نفی می‌کند و اصل دیگری را جایگزین می‌کند و آن هم ضرب‌المثل معروف (از تو حرکت از خدا برکت) است (پیرایش و رسولی، ۱۳۹۴)

همچنین جهاد و مدیریت جهادی از جمله مهم‌ترین بحث‌هایی است که در سال‌های اخیر در ادبیات مدیریتی کشور مطرح است. توجه خاص مقام معظم رهبری به این مقوله و تبیین زوایای مختلف این سبک از مدیریت نیز بر اهمیت آن افزوده‌است. از جمله نکات مهم در مدیریت جهادی شناسایی و معرفی الگوهایی است که بتوان به عنوان نماد و شاخص مدیریت جهادی معرفی کرد تا با الگوبرداری از آنها به مفهوم سازی مدیریت جهادی آن هم بر اساس الگوهای بومی اقدام نمود (تقی‌پور و یخچالی، ۱۳۹۷)، یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری نحوه مدیریت آن کشور است. چنانچه ویژگی‌های مدیریت در جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه هماهنگ باشد، می‌تواند موجب اثربخشی در سازمان‌ها شود. مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی-اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴)

در بررسی پژوهش‌های پیشین، اگر چه تحقیقات مختلفی بصورت جزئی نسبت به هریک از متغیرهای پژوهش انجام یافته، ولی تحقیقات چندانی بطور جامع روی موضوع پژوهش صورت نگرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. در مروری بر مطالعات و تحقیق‌های مشابه داخلی می‌توان به پژوهش چراغی و همکاران (۱۳۹۸)، که به بررسی عوامل عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار از منظر سرمایه اجتماعی در اقتصاد ایران پرداختند، یافته‌های تحقیق نشان داد کاهش سرمایه اجتماعی، با قدرت توضیح دهنده بالا بر عملکرد اقتصادی اثر معنادار داشته و هر شش متغیر اقتصادی، حداقل تحت تاثیر یکی از آسیب‌های فوق کاهش یافته است. دو متغیر بهره‌وری نیروی کار و

کارآفرینی که عوامل مهم پایداری رشد اقتصادی هستند بیشترین اثر منفی را متحمل شده‌اند. همچنین یافته‌های تحقیق اثر هم افزای کاهش سرمایه اجتماعی بر عملکرد اقتصادی در دوره بعد را نشان داد. بنابراین کاهش سرمایه اجتماعی با اثر بر متغیرهای کلیدی اقتصادی که مهم‌ترین فعالیت‌های کیفی و کمی در اقتصاد هستند، باعث کاهش کارایی اجتماعی در روابط عوامل تولید فراوان اقتصاد ایران و در نتیجه عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار در طول زمان شده است. در پژوهشی روح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی مفهوم مدیریت جهادی، اصول، مولفه‌ها و ویژگی‌های آن پرداختند، این پژوهش نیز با هدف بررسی و واکاوی مفهوم مدیریت جهادی، مولفه‌ها، ویژگی‌ها و اصول آن انجام شده است. شفاف سازی این مفهوم به درک بهتر و متعاقبا عمل درست‌تر به آن، برای مدیران سازمان‌ها و همچنین برای آگاهی و به کارگیری توسط سایر افراد در زمینه‌های مختلف کاربرد دارد. در پژوهشی روشندل و همکاران (۱۳۹۸)، تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ پرداختند، هدف ارائه تصویری از مولفه‌ها و مصادیق مدیریت جهادی- با الهام از آموزه‌های دینی، تجارب تاریخی دوران دفاع مقدس و رهنمودهای مقام معظم رهبری- در دو بخش مهیا گردیده است. ارزش‌گرایی، روحیه جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان‌گرایی، نقش سنت‌های الهی و مصادیق هر یک سخن به میان آمده است. در بخش دوم، مزیت‌ها و پیامدهای تحقق مدیریت جهادی مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهشی سینایی، (۱۳۹۸)، به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداختند، این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه استاندارد بوده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در پژوهشی عزیزی، (۱۳۹۸)، به روشهای تامین مالی نیروهای مسلح با رویکرد اقتصاد مقاومتی قابل استفاده در کشورهای اسلامی پرداختند، در این پژوهش بر مبنای روش توصیفی پس از تبیین سخنان رهبر معظم انقلاب در خصوص اقتصاد مقاومتی هدف تامین مالی نیروهای مسلح با بهره‌گیری از الگوی اقتصاد اسلامی مورد بررسی قرار گرفته شده است و روشهای تامین مالی اسلامی متناسب با نیروهای مسلح مشخص می‌گردد. اسلامی بودن این روشها باعث فراگیر شدن آنها در کشورهای اسلامی نیز می‌گردد. در پژوهشی درزیان؛ اندیشمند و

چوبتاشانی (۱۳۹۸)، رابطه مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) پرداختند، با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت جهادی و استراتژی‌های اقتصاد مقاومتی انجام شده است ابتدا به بررسی مفهوم مدیریت جهادی و سپس اقتصاد مقاومتی پرداخته و پس از آن به بررسی رابطه بین این دو پرداخته و در آخر راهکارهایی جهت تحقق نقش مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی ارائه می‌نماییم. شیروی و خداپرست، (۱۳۹۸)، اقتصاد مقاومتی و توسعه پایدار در اسناد بین المللی را بررسی کردند، این پژوهش در جمع بندی به این نتیجه می‌رسد که مشابهت‌های بسیار و تفاوت اندکی میان این دو سند موجود است و سند کلی اقتصاد مقاومتی نسخه بومی و پالایش شده فرهنگی گزارش توسعه پایدار سازمان ملل متحد است. در پژوهشی توسط الیاسی (۱۳۹۵)، تحت عنوان بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی صورت گرفت. در این پژوهش مباحثی در زمینه اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که حاکی از پایایی بسیار مناسب ابزار تحقیق دارد همچنین پایایی هر یک از ابعاد تحقیق به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهشی که توسط پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه صورت گرفت. تأثیر سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی را بر اثربخشی سازمان مورد بررسی و کنکاش قرار دهد. نتایج نشان می‌دهد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت ندارد. در مروری بر پیشینه تحقیق‌های خارجی در پژوهشی تحت عنوان اثر سرمایه اجتماعی و نوع دوستی بر قصد بازبینی سالمندان از سایت های شبکه‌های اجتماعی برای اهداف گردشگری مربوط که توسط میانگ جا کیم و همکارانش ۱ (۲۰۱۷) صورت گرفت. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، نوع دوستی، پیوند مشترک و هویت و بازنگری در قصد با استفاده از سرمایه اجتماعی، نوع دوستی و نظریه دلبستگی است. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر پیوند و هویت مشترک دارد، در حالی که سرمایه اجتماعی تأثیر کوچک تری بر هویت مشترک نسبت به پیوند مشترک دارد. در

پژوهش اسچیل و همکارانش (۲۰۱۷)^۱ تحت عنوان مدیریت رضایت تامین کننده سرمایه اجتماعی و چارچوب وابستگی منابع صورت گرفت. پژوهش با هدف پیشنهاد سرمایه اجتماعی و دیدگاه تئوری وابستگی به هدف قابل ملاحظه‌ای در درک رضایت تامین کنندگان قرار دارد. ما انتظار داریم که فراوانی سرمایه اجتماعی در رابطه با مثبت بودن نسبت به رضایت عرضه کننده، درحالی که عدم تعادل قدرت و وابستگی به خریدار انتظار می‌رود که منفی با رضایت عرضه کننده باشد. در پژوهشی جوانگ وولی و همکارانش^۲ (۲۰۱۵) تحت عنوان افزایش سرمایه اجتماعی تیم به‌وسیله دانش و ارتباطات در پروژه‌های توسعه سیستم‌های اطلاعات صورت گرفت. در این مطالعه، سرمایه اجتماعی تیم با استفاده از سه مؤلفه تعریف می‌شود: روابط اجتماعی، اعتماد و چشم‌انداز مشترک. دانش و ارتباطات متخصصان کسب‌وکار و فناوری به‌عنوان مؤلفه‌های مهم سرمایه اجتماعی گروه در نظر گرفته شده‌اند که منجر به عملکرد گروه می‌شوند. تجزیه و تحلیل داده تا حد زیادی مدل تحقیق را تأیید کرد. روابط اجتماعی از چشم‌انداز مشترک و اعتماد مهم‌تر است. در مقایسه با چشم‌انداز مشترک با عملکرد ارتباط قوی‌تری دارد. دانش و ارتباطات هر دو طرف بسیار مهم است، اما، نکته توجه این است که دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار در تشکیل سرمایه اجتماعی گروه تأثیر بیشتری داشته باشد. یانگ سوها و همکارانش^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان اثر انگیزه‌های فردی و سرمایه اجتماعی در نهان و عیان قصد به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان به این نتیجه دست یافتند که با توجه به اهمیت دانش در دنیای رقابتی امروز، درک درستی از چگونه به‌منظور ارتقاء کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش مهم تبدیل شده است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که چشم‌انداز واحد و یکپارچه از مدل را افزایش دانش ما از چگونگی بهبود کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش است.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

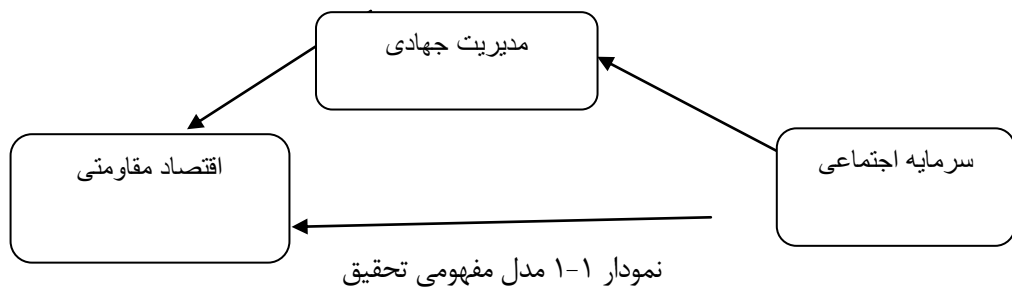
چارچوب نظری این پژوهش از سرمایه اجتماعی غفاری و ناز محمد (۱۳۸۴) که این ابعاد شامل هفت بعد شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد می‌باشد. ابعاد اندازه‌گیری مدیریت جهادی، براساس توسط حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۵) تنظیم و

۱ . Holger Schiele & et al

۲ . Jungwoo .Lee

۳ . Yong Sauk Hau et al

به منظور سنجش متغیر تحقق برنامه‌های اقتصاد مقاومتی، از پرسشنامه استاندارد جابری و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شده است. هر مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیق‌ها است بگونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. مدل مفهومی تحقیق حاضر در نمودار ۱ آمده است.



روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع روش، توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است، جامعه آماری این پژوهش کارکنان یکی از یگانهای نظامی مستقر است که، مشتمل بر ۱۶ هزار نفر می‌باشد، برای تعیین حجم نمونه جامعه آماری کارکنان نظامی، از طریق فرمول کوکران حجم نمونه، ۳۷۵ نفر محاسبه و انتخاب گردید که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم‌شده از سه نوع پرسشنامه که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم‌شده، استفاده گردیده است. به منظور سنجش سرمایه اجتماعی غفاری و ناز محمد (۱۳۸۴) با ۱۸ گویه استفاده شده است که این پرسشنامه شامل هفت بعد شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد می‌باشد. پرسشنامه تنظیم شده جهت اندازه‌گیری مدیریت جهادی، براساس پرسشنامه استاندارد معرفی شده توسط حسین پور و همکاران (۱۳۹۵) تنظیم و تعداد سؤالات و آلفای کرونباخ آن در پژوهش ایشان ۰/۸۴ آورده شده است. به منظور سنجش متغیر تحقق برنامه‌های اقتصاد مقاومتی، از پرسشنامه استاندارد جابری و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۸ سؤال بوده و در مقیاس ۵ تایی طیف لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روایی صوری یا نمادی استفاده گردید. بدین

ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده مورد تایید استاد راهنما قرار گرفته است. برای برآورد پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر اساس این روش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی پرسشنامه ۰/۸۸۷ بدست آمد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی، به منظور برآورد فراوانی و محاسبه میانگین و انحراف معیار داده‌ها و در آمار استنباطی، ابتدا از آزمون‌های نیکویی-برازش (کولوموگراف اسمیرنوف) برای ارزیابی نرمال بودن استفاده و سپس با توجه به نرمال بودن تمام متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر متغیرهای تحقیق استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: در این بخش پاسخ دهندگان و جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته است. که خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش در قالب فراوانی و درصد فراوانی در جدول ۱. آمده است.

جدول ۱. شاخص آمار توصیفی جمعیت شناسی

درصد	فراوانی	شاخص‌ها	جمعیت شناسی
۹/۹	۳۸	۲۰ الی ۲۹	گروه سنی
۴۳/۷	۱۶۷	۳۰ الی ۳۹	
۳۶/۹	۱۴۱	۴۰ الی ۴۹	
۹/۴	۳۶	بیشتر از ۵۰	
۴/۷	۱۸	دیپلم	تحصیلات
۶/۵	۲۵	کاردانی	
۵۸/۶	۲۲۴	کارشناسی	
۲۷/۵	۱۰۵	کارشناسی ارشد	
۲/۶	۱۰	دکتر	
۱۲/۶	۴۸	مجرد	وضعیت تاهل
۸۷/۴	۳۳۴	متاهل	

۶۶/۱۸	۲۵۹	رسمی	وضعیت خدمتی
۳۰/۹	۱۰۶	پیمانی	

بر اساس نتایج جدول فراوانی سن، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال بودند با تعداد ۱۶۷ نفر (۴۳/۷ درصد) افراد و کم ترین فراوانی متعلق به گروه بالای ۵۰ سال ۳۶ نفر (۹/۴ درصد) شرکت کنندگان می باشند. بر اساس نتایج جدول فراوانی تحصیلات، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق دارای مدرک کارشناسی می باشند با تعداد ۲۲۴ نفر (۵۸/۶ درصد) و کمترین تعداد مربوط به مدارک دکترا با تعداد ۱۰ نفر (۲/۶ درصد) می باشند. بر اساس نتایج جدول فراوانی وضعیت تاهل، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق را متاهلین با تعداد ۳۳۴ نفر (۸۷/۴ درصد) و کمترین را مجردان ۴۸ نفر (۱۲/۶ درصد) شرکت کنندگان تشکیل داده اند. بر اساس نتایج جدول فراوانی وضعیت خدمتی، بیشترین فراوانی افراد شرکت کننده در تحقیق مربوط به کارکنان رسمی با تعداد ۲۵۹ نفر یعنی (۶۶/۱۸ درصد) شرکت کنندگان در تحقیق می باشند.

یافته های استنباطی: در بخش استنباطی با استفاده از آزمونهای آماری مناسب به آزمون سوالها و نتیجه گیری از آنها پرداخته ایم. ابتدا از آزمونهای نیکویی- برازش (کولوموگراف اسمیرنوف) برای ارزیابی نرمال بودن استفاده و با توجه به نرمال بودن تمام متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر متغیرهای تحقیق استفاده شده است.

آزمون نرمال بودن توزیع جامعه آماری: برای پژوهشگر آزمون نرمال بودن جامعه آماری از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا آزمونهای مربوط به فرضیات هر پژوهش با توجه به نرمال بودن یا نبودن جامعه آماری متفاوت است. در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولوموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲. نشان داده شده است.

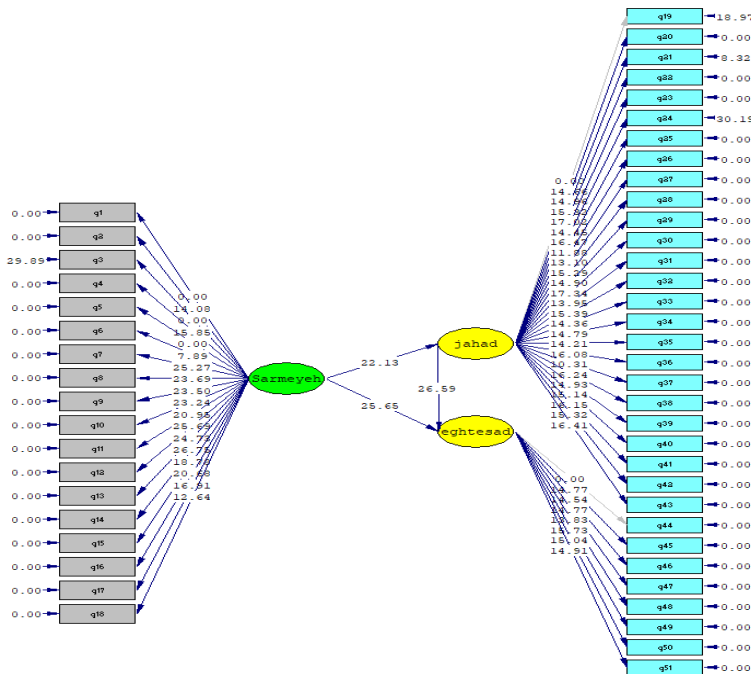
جدول ۲. آزمون نرمال بودن توزیع جامعه آماری

متغیر پژوهش	کولوموگروف- اسمیرنوف	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۱/۱۵۷	۰/۱۷۵

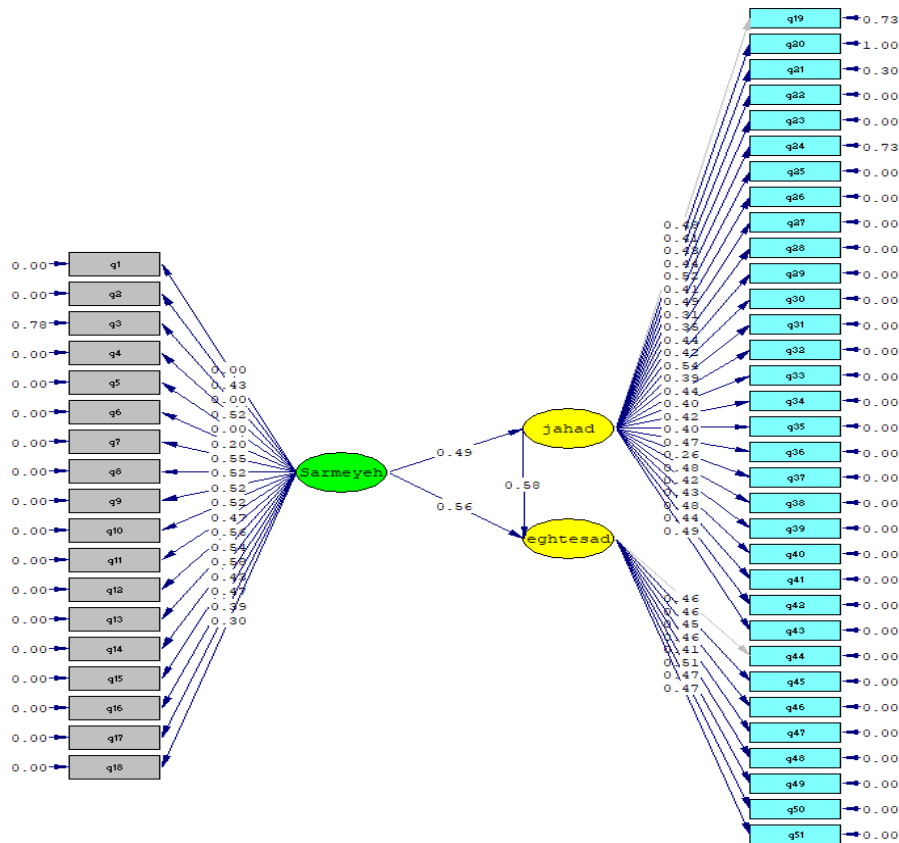
۰/۲۰۱	۱/۱۴۰	رویکرد مدیریت جهادی
۱/۱۹۹	۱/۱۴۴	پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد که مقدار Sig برای ۳ متغیر، بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع را برای هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش را می‌توان قبول کرد و با اطمینان ۰/۹۵ هر ۳ متغیر دارای توزیع نرمال می‌باشند.

بررسی متغیرها و آزمون فرضیه‌ها: در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه‌های مطرح شده از طریق مدل تحلیل مسیر می‌پردازیم. بعد از بیان مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته‌شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. مدل‌های مسیر به عنوان توسعه منطقی مدل‌های رگرسیونی چندگانه می‌باشد. در خروجی نمودار معناداری کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱,۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱,۹۶- کوچک‌تر باشد.



نمودار ۲. مدل ضرایب معناداری تحقیق



نمودار ۳. مدل ضرایب استاندارد تحقیق

در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی همانطور که در جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم نشان داده شده است ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی بیشتر از $1/96$ نشان می دهد که این رابطه معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه $(0/56)$ بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی سرمایه اجتماعی، پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی به اندازه $(0/56)$ افزایش خواهد یافت.

جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب مسیر	سطح اماره	t
سرمایه اجتماعی	← اقتصاد مقاومتی	۰/۵۶	۲۲/۱۳
سرمایه اجتماعی	← مدیریت جهادی	۰/۴۹	۲۵/۶۵
مدیریت جهادی	← اقتصاد مقاومتی	۰/۵۸	۲۶/۵۹

همچنین در بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی که در جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم آورده شده است ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی تاثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه (۰/۴۹) بر رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در سرمایه اجتماعی، رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی به اندازه (۰/۴۹) افزایش خواهد یافت. و در نهایت در بررسی تاثیر رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی، برآورد ضرایب اثرات مستقیم رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در جدول ۳. پیداست ضریب معناداری برای رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تاثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت رویکرد مدیریت جهادی به اندازه (۰/۵۸) پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در رویکرد مدیریت جهادی، پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی به اندازه (۰/۵۸) افزایش خواهد یافت.

و در بررسی فرضیه اصلی که عبارت است از: سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد.

H_0 : سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی ندارد.

H_1 : سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t
تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی از طریق رویکرد مدیریت جهادی	۰/۱۵۶	۲/۴۴

با توجه به جدول ۴. ضریب معناداری آزمون سوبل تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانها با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی در سازمانهای نظامی (بیشتر از ۱/۹۶) است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی نقش میانجی را در تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی را ایفا می کند.

ارزیابی تناسب مدل

بعد از مدل سازی و تخمین پارامترهای آن، اولین سوال اساسی که مطرح می شود این است که آیا مدل اندازه گیری، مدل اندازه گیری مناسبی می باشد یا خیر. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده های مربوطه سازگاری و توافق دارد. وقتی یک مدل دقیقاً مشخص می شود و دارای ویژگی های همانندی باشد، و برآورد و آزمون آن

امکان پذیر گردد، در این صورت برای ارزشیابی برازندگی آن شاخصهای زیادی وجود دارد که مهمترین آنها در جدول ۵ آورده می شود:

جدول ۵. شاخص های نیکویی برآزش مدل اول

شاخص برآزش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات
RMSEA ^۱	RMSEA < ۰,۰۸	۰/۰۰۹
NFI ^۲	NFI > ۰,۹۰	۰/۹۹
NNFI	NNFI > ۰,۹۰	۰/۹۲
IFI	IFI > ۰,۹۰	۰/۹۳
CFI ^۳	CFI > ۰,۹۵	۰/۹۲
GFI ^۴	GFI > ۰,۹۰	۰/۹۲
AGFI ^۵	AGFI > ۰,۸۵	۰/۹۰
RMR	RMR < ۰,۷۵	۰/۰۳۵

متداول ترین شاخص هایی که در اکثر تحقیقات گزارش می شوند در جدول ۵ آمده است. اگر یکی از این شاخص ها قابل قبول نباشد دلیلی بر رد مدل نیست بلکه نشان دهنده ضعف نسبی مدل می باشد که این ضعف ممکن است ناشی از نمونه گیری، جمعیت نمونه یا عوامل دیگر باشد. شاخص های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل تحقیق دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل فرضیه اصلی این است که، در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل فرضیه اصلی را تایید می کند، هرگز ثابت نمی کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی پرداختیم که روش پژوهش به لحاظ ماهیت و محتوای، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی می باشد و برای گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه استاندارد) بهره

^۱ Root Mean Squarererror of Approximation

^۲ Normed Fit Index

^۳ Comparative Fit Index

^۴ Goodness of Fit Index

^۵ Adjusted Goodness of Fit Index

بردیم که روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج حاصل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تأثیر دارد. بطور خلاصه، سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر معنی‌داری دارد. ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه (۰/۵۶) بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی سرمایه اجتماعی، پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی به اندازه (۰/۵۶) افزایش خواهد یافت، نتایج حاصل از آزمون‌ها نشان داد که رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر مثبتی دارد ضریب معناداری برای رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت رویکرد مدیریت جهادی به اندازه (۰/۵۸) پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در رویکرد مدیریت جهادی، پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی به اندازه (۰/۵۸) افزایش خواهد یافت، در نهایت در بررسی سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تأثیر دارد. ضریب معناداری تأثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانها با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی (بیشتر از ۱/۹۶) است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی نقش میانجی را در تأثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی ایفا می‌کند،

یکی از نتایج بدست آمده تحقیق تأثیر اقتصاد مقاومتی در سازمان‌های نظامی می‌باشد که با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های عزیزی (۱۳۹۸)، شیروی و خداپرست (۱۳۹۸)، الیاسی (۱۳۹۵) و درزیان؛ اندیشمند و چوبتاشانی (۱۳۹۸)، محمدی مقدم و

همکاران (۱۳۹۴) و رحیمیان (۱۳۹۴) همراستا و یا منطبق می‌باشد. یکی از نتایج بدست آمده تحقیق سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی تاثیر دارد. بنابراین با نتایج پژوهش‌های پیشین چراغی و همکاران (۱۳۹۸)، سینایی (۱۳۹۸)، رحیمیان (۱۳۹۴) همراستا و یا منطبق می‌باشد. همچنین از نتایج بدست آمده در خصوص مدیریت جهادی با نتایج پژوهشی که توسط روح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، روشندل و همکاران (۱۳۹۸)، محمدی و همکاران (۱۳۹۶) و پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) و همچنین با پژوهش حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۵) رابطه مدیریت جهادی و استراتژیهای اقتصاد مقاومتی، نتایج پژوهشی که توسط حسین الیاسی (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی صورت گرفت همراستا و یا منطبق می‌باشد.

در مقایسه ای بین تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین انجام گرفت نشان داده شد که متغیرهای این پژوهش با پیشینه های قبلی هم راستا و یا منطبق می‌باشد. البته با توجه به عنوان پژوهش که متغیرهای مهم و کاربردی تاثیر سرمایه اجتماعی، اقتصاد مقاومتی و رویکرد مدیریت جهادی به کار گرفته شده است که بصورت یکجا در پژوهش‌های پیشین مشاهده نگردید و فقط در هر پژوهش به قسمتی از متغیرها پرداخته شده بود.

در نهایت کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار؛ این کار جهادی است. کار را باید جهادی انجام داد تا ان شاءالله خدمت به خوبی انجام بگیرد. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می‌شود؛ بنابراین، مدیران باید آگاه باشند چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هرچه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند.

در جمع بندی میتوان گفت که سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه ای نمی‌رسد، به طوری که بسیاری از

گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد. برای شناخت بسترها و زمینه‌های تحقق اقتصاد مقاومتی، ابتدا باید به آسیب شناسی اقتصاد کشور و موانع و نیازمندی‌های تحقق اقتصاد مقاومتی پرداخت. رهبر معظم انقلاب بارها درسرخان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت محوری، عشق خدمت به مردم به‌ویژه روستائیان، محرومیت‌زدایی و فقرزدایی، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش بودن و رعایت رفتار اسلامی با مردم همگی به‌عنوان ویژگی‌های و شاخص‌های اصلی کاربرد مدیریت جهادی در سازمان می‌باشد که باعث می‌شود مدیران برای رسیدن به اهداف خود نیازمند بکارگیری مدیریت جهادی می‌باشند. کشورهای که دچار تحریم‌های ضالمانه ای علیه جامعه و نهاد و سازمان‌ها خود می‌باشند نمی‌توانند با سیاست‌های معمولی به اهداف از پیش تعیین شده خود برسند لذا نیاز به رویکردهای جدیدی می‌باشند که بتواند اهداف اقتصاد مقاومتی را در سیستم‌های خود پیاده کنند زیرا در شرایطی که جامعه و دولت از نظر منابع مالی دچار تحریم می‌باشند باید به صورت جهادی نسبت پیاده سازی ارکان اقتصادی مقاومت اقدام کرد.

در همین راستا پیشنهادهای کاربردی بشرح ذیل ارایه می‌گردد :

۱- پیشنهاد می‌شود یک نقشه و الگو مشخص از وقایع سازمان در راستای الگوی مدیریت جهادی برای پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی توسط فرمان دهان و مسئولین رده بالای سازمان، ترسیم شود و در موقع آموزش‌ها و ماموریت‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

۲- فرهنگ‌سازی و استفاده روز افزون از ضرورت‌ها و بایدهای فرهنگ و مدیریت جهادی در ماموریت‌های محوله و برداشتن گام‌های موثر در تحقق اقتصاد مقاومتی بمعنای واقعی

کلمه در سازمان‌های نظامی توسط فرماندهان و مسئولین مربوطه تا پایین‌ترین رده سازمانی.

۳- برای فرماندهان و مسئولین یگانها، پیشنهاد می‌شود جلسات افزایش خلاقیت و حل مسأله مانند: استفاده از روشهای دلفی و یا طوفان مغزی و تجزیه و تحلیل مورفولوژیک و گروه اسمی و دیگر روشهای معتبر و مرسوم در راستای اقدامات لازم اقتصاد مقاومتی و فرهنگ جهادی تشکیل شود.

۴- پیشنهاد می‌گردد به منظور نهادیه و همسو کردن نظام آموزشی، کلاسها و سمینارهای آموزشی (جهت استراتژیهای مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی و سرمایه اجتماعی) تشکیل شود و در دستور کار فرماندهان و مسئولین یگانها، قرارگیرد.

۵- پیشنهاد می‌گردد پیشنهاد می‌گردد بهبود قابلیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان از طریق تشویق به یادگیری فردی و سازمانی در راس امورات قرار گیرد و کلاسهای آموزشی اقتصاد مقاومتی به روش علمی و علمی توسط فرماندهان و مسئولین یگانها، تشکیل شود.

۶- پیشنهاد می‌شود فرهنگ تعاون در امر رهبری به منظور استقرار بهتر نظام اقتصاد مقاومتی توسط فرماندهان و مسئولین یگانها، توسعه داده شود و بر ظرفیتهای داخلی سازمان؛ چه ظرفیت‌های علمی، چه انسانی، چه طبیعی، چه مالی، چه جغرافیایی و... تکیه شود.

۷- پیشنهاد می‌شود تا اصلاح الگوی مصرف؛ مسئله صرفه‌جویی، پرهیز از ریخت‌وپاش، پرهیز از اسراف، پرهیز از هزینه‌کردهای زائد در ماموریت‌های نظامی، جلسه‌های اداری و همایش‌ها و رزمایش‌های جلوگیری بمعل آید.

۸- طراحی سامانه‌ای پویا و هوشمند به منظور ثبت اطلاعات، فعالیت‌ها و دستاوردها در عرصه اقتصاد مقاومتی در راستای فعالیت‌های نظامی و شناسایی و آموزش نیروهای مستعد و مناسب برای فعالیت علمی و عملیاتی در این حوزه.

منابع

- احمدی جان گل، مهدی (۱۳۹۸)، نقش مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی سیستان و بلوچستان.
- ابوالحسن تنهایی، حسین؛ حضرتی صومعه، زهرا (۱۳۹۲) بررسی نظری پژوهش‌های سرمایه اجتماعی در جامعه ایران، فصلنامه علوم رفتاری شماره ۳۱، صص ۳۰ الی ۵۰.
- الیاسی، حسین (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.
- باقری علی، موسوی سیدمصطفی (۱۳۹۷)، مفهوم شناسی اقتصاد مقاومتی و تبیین نقش و جایگاه آن در دوران پساتحریم، فصلنامه سیاست‌های مالی و اقتصادی، ۶ (۲۴) ۱۱۱-۱۴۷
- پورصادق، ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه؛ فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، مقاله ۵، دوره ۷، شماره ۴، صفحه ۹۵-۱۱۶
- پیرایش، رضا وحسین رسولی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر بکارگیری فنون حسابداری مدیریت در تحقق مدیریت جهادی در سازمانها، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- تقی پور، محمدمین و مصطفی یخچالی (۱۳۹۷)، بررسی ویژگی‌های فردی و مدیریتی مدیران جهادی (مورد مطالعه: حاج عبدالله والی)، کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری.
- حسین پور، داوود، بهروز رضائی منش، حمیدرضا، محمدی سیاهبومی (۱۳۹۵)، رابطه مدیریت جهادی و استراتژیهای اقتصاد مقاومتی سال بیست و چهارم، شماره ۷۹، صفحات ۹۹-۱۲۲
- رحیمیان، عاطفه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و عملکرد مالی در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد و علوم انسانی ۱۳۹۴.

- روح بخش، مریم، رامین مهدوی و رحمت بختیاری (۱۳۹۸)، بررسی مفهوم مدیریت جهادی، اصول، مولفه‌ها و ویژگی‌های آن، ششمین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- عباس‌زاده؛ محمد؛ بوداقی، علی، حسن پور، محمد؛ حسینی، سیدصمد (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۳(۱۴): صص ۱۴۵-۱۷۴
- غفاری، غلامرضا؛ اونق، نازمحمد (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی مطالعات اجتماعی ایران « بهار، دوره اول - شماره ۱ (۴۲ صفحه - از ۱۵۹ تا ۲۰۰)
- موسوی، زهراسادات و نداسادات علوی بصری (۱۳۹۳)، نقش یادگیری تیمی در جذب سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- محمدی مقدم، یوسف، ذوالفقاری، حسین؛ علیپور، میثم، رسولیان، پریسا (۱۳۹۴) بررسی رابطه اقتصاد مقاومتی، گرایش کارآفرینانه و مدیریت دانش، مدیریت سازمان‌های نظامی بهار شماره ۲.
- چراغی، بابک، تقی ترابی، تیمور محمدی و مهدی تقوی (۱۳۹۸)، بررسی عوامل عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار از منظر سرمایه اجتماعی در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی ۹ (۳۴).
- عزیزی، حمیده (۱۳۹۸)، روش‌های تامین مالی نیروهای مسلح با رویکرد اقتصاد مقاومتی قابل استفاده در کشورهای اسلامی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تفلیس- گرجستان، دبیرخانه دانشگاه امام صادق (ع).
- سینایی، احسان (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان (شهرداری‌های سیرجان)، کنفرانس بین‌المللی راهکارها و چالش‌های مدیریت و مهندسی صنایع، تهران، شرکت آروین البرز.
- شیروی، عبدالحسین و ناصر خداپرست (۱۳۹۸)، اقتصاد مقاومتی و توسعه پایدار در اسناد بین‌المللی، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۴۹ (۱).

- روشندل، مهدی؛ حجت‌اله گل محمدی و رامین پایدار (۱۳۹۸)، تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی گیلان.

- درزیان، علی؛ عماد اندیشمند و فرید چوبتاشانی (۱۳۹۸)، رابطه مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی استان گیلان.

- محبی گرگری، عزیزاله (۱۳۹۷)، مدیریت جهادی و کار جهادی، اقتصاد مقاومتی و استراتژی آن، چالش‌ها و الزامات، دومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره) شرکت بین المللی کوش.

- محمدی، حمیدرضا، فرخنده صالحی، عقیل قربانی (۱۳۹۶)، تحقق اقتصاد مقاومتی با استفاده از راهبرد مدیریت جهادی، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، شماره ۸۳ سال بیست و پنجم، صفحات ۸۵-۱۱۳

- لزگی، علینقی، صافحیان، محمد، مجدجعفری، رسول (۱۳۹۹)، مؤلفه‌های آمادگی دفاعی فرماندهی و مدیریت نظامی در نهج‌البلاغه با تأکید بر سرمایه انسانی، فصلنامه مدیریت نظامی، (۳) ۲۰، ۱۱۵-۱۴۴.

- نهادی، هادی، پورصادق، ناصر، حمیدی، ناصر، محرابی، جواد (۱۳۹۹)، مقاله پژوهشی: طراحی الگوی ایجاد سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، ۱۱۸(۲)، ۹۹-۱۳۲.

-Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (۲۰۲۱). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, ۴(۳), ۳۴-۶۲.

-Barba-Aragón, M. I., & Jiménez-Jiménez, D. (۲۰۲۰). HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator. *European Management Journal*, ۳۸(۵), ۷۹۱-۸۰۳.

-Crane, B., & Hartwell, C. J. (۲۰۱۸). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, ۱۲ (۹).

- Frese, M. & Fay, D. (۲۰۰۱). Personal initiative: An active performance concept for work in the ۲۱st century. *Research in Organizational Behavior*, ۲۳(۱), ۱۳۳-۱۸۷.
- Holger S, Scott C, Michael I, John W. & Thomas J. (۲۰۱۶) Managing supplier satisfaction: Social capital and resource dependence frameworks *Australasian Marketing Journal (AMJ)* Volume ۲۳, Issue ۲, May ۲۰۱۵, Pages ۱۳۲-۱۳۸
- Joonmo S. Nan L. (۲۰۰۸) "Social capital and civic action: A network-based approach" Department of Sociology, Box ۹۰۰۸۸, Duke University, Durham, NC ۲۷۷۰۸, USA, Available online ۳۰ January. WWW. ScienceDirect.COM
- Jungwoo .L, Jun-Gi, P, Seyoon, L. (۲۰۱۵) Raising team social capital with knowledge and communication in information systems development projects, *International Journal of Project Management*, Volume ۳۳, Issue ۴, May ۲۰۱۵, Pages ۷۹۷-۸۰۷.
- Baliamoune, L. (۲۰۱۵) Trust-based social capital, institutions, and development, *The Journal of Socio-Economics*, Volume ۴۰, Issue ۴, August ۲۰۱۱, Pages ۳۳۵-۳۴۶
- Myung J, Choong, K, & Mark B. (۲۰۱۷) The effect of social capital and altruism on seniors' revisit intention to social network sites for tourism-related purposes, *Tourism Management* Volume ۵۳, April ۲۰۱۶, Pages ۹۶-۱۰۷.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (۱۹۹۸) Social capital, intellectual capital, and organizational advantage. *The Academy of Management Review*, ۲۳(۲). ۲۴۲-۲۶۶.
- Petchsawanga, P. and Duchon, D., (۲۰۱۲). "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance". Management Department Faculty Publications. Paper ۹۲. [http:// digitalcommons unl.edu/ management facpub /۹۲](http://digitalcommons.unl.edu/management_facpub/).
- Vilanova, E.P., and Josa, R.T., (۲۰۰۳). Social capital as a managerial phenomenon. Working Paper, Tampere University of Technology.