

## Research Paper

### Evaluation of the Role of Cooperation in Regional Sustainable Development Based on the Social Capacity Model

Somayeh Soleimani <sup>1</sup>, Sanjar Salajegheh <sup>\*2</sup>, Mohammad Jalal Kamali <sup>3</sup>, Samaneh Mehdizadeh <sup>4</sup>

1. PhD student, Department of Public Administration - Comparative and Development, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Public Administration - Comparative and Development Studies, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

#### ARTICLE INFO

PP: 430-454

Use your device to scan and  
read the article online



#### Keywords:

*Cooperative, Regional Sustainable Development, Social Capacity, General Administration of Cooperative, Labor and Social Welfare of Kerman Province*

#### Abstract

Human capital and social capital are terms that originated from economics and other social sciences, respectively. In this regard, the aim of the current research is to evaluate the role of cooperatives in regional sustainable development based on the social capacity model in the General Directorate of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Kerman province. The studied community in the qualitative stage were university managers, heads and professors, and their opinions about the proposed dimensions, components and indicators of the model, which were extracted from the theoretical foundations and background of the research, were used, and finally included 32 experts are the selection of the research sample in qualitative research is of the saturated and targeted type. The statistical population was a small part of experts and managers of government organizations in Kerman city who have at least an employment relationship (corporate, contractual, contract or official) with the mentioned ministry. In this research, to estimate the sample size, Morgan's table is used, which is finally 265 people, which was determined by stratified random sampling. This research is among the combined exploratory research and tool making model, which was implemented in two qualitative and quantitative stages. The current research is descriptive-survey and the data collection tool is a questionnaire. The results obtained show that the role of cooperation can improve social capacity through increasing regional sustainable development. It can be said that the variable role of sustainable regional development is a partial mediation in the sense that the roles of cooperatives both directly and indirectly (through sustainable regional development) affect social capacity.

**Citation:** Soleimani, S., Salajegheh, S., Jalal Kamali, M., Mehdizadeh, S. (2024). **Evaluation of the Role of Cooperation in Regional Sustainable Development Based on the Social Capacity Model.** *Geography (Regional Planning)*, 14(55), 430-454.

\* **Corresponding Author:** Sanjar Salajegheh **Email:** [salajeghe\\_187@yahoo.com](mailto:salajeghe_187@yahoo.com)

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**DOI:** 10.22034/jgeoq.2023.270687.2912

\* **Corresponding Author:** Sanjar Salajegheh **Email:** [salajeghe\\_187@yahoo.com](mailto:salajeghe_187@yahoo.com)

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Extended Abstract

### Introduction

One of the major problems is the lack of fundamental consideration in the traditional and modern economic fields of cooperatives in solving the problems of traditional and social society; It is the lack of dynamism or the lack of local and regional sustainable patterns that has created desperation in the economic cycle. Development in underdeveloped countries is socially defined as the ability of social organizations to achieve general and social goals. From the point of view of sociology, economic and technical development becomes possible when there is simultaneous progress in three technical, economic and social fields. The amount of economic progress can be measured by the amount of development and activity in these three fields. In general, cooperatives are a strong and effective tool for the participation of people in the process of development and fair distribution of benefits from it in the society. This research aims to quickly and with a coherent plan to create a sustainable development model in line with the social capacities and relying on cooperative foundations that have been formed for a long time with the religious and modern traditions of the existing society to implement successful models locally so that He overcame economic problems in various fields. The results of this research, from the practical aspect, can provide development conditions for organizations in charge of development in Kerman province and other provinces of Iran by exploiting and modeling this model. Also, the development of research literature in the field of management can open the way for researchers' studies. The main question of the research is as follows: "What is the role of cooperation in regional sustainable development based on the social capacity model?".

### Methodology

The research method is a combination of qualitative and quantitative methods. In the first stage, a proposed model was designed by reviewing the theoretical literature of the research, and Delphi analysis method is used to perform the first stage. Also, in the second stage of the research, a survey method was used, and the research questionnaires were designed in a researcher-made way. The questionnaire of experts (qualitative part of the

research) and the questionnaire used in the second part of the research were evaluated using a 5-point Likert scale. The statistical population in the qualitative section was 40 managers and university professors. The statistical population of the quantitative phase of the research, in which the finalized conceptual model is tested, are the experts and managers of government organizations in Kerman, whose number was 900, and with the simple multi-stage random sampling method and the appropriate sample size from the table Morgan, about 265 people were considered as a statistical sample. If there is a collective consensus of experts on a topic, the Delphi method is used. Therefore, the Delphi method is one of the main techniques in designing and compiling the model of this research.

### Results and Conclusion

Today, along with economic, cultural and symbolic capitals, there is another capital called social capital, which is considered as one of the important social components and one of the important and fundamental aspects of local sustainable development. This capital, along with the two factors of financial and human capital, forms the third pillar of achieving development and is the main leaven of development. Social capital is a macro concept that includes dimensions such as trust and participation. Social capital is one of the most important human criteria related to the level of resilience in a social system. The most important component of social capital is trust networks, which in the process of adaptive entrepreneurship are very sensitive to disturbances and disorder, and the increase of resilience and adaptive capacity in the social system depends on the level of trust in the network. Also, the main challenge in sustainable development research is a better understanding of the wide variety and spatial variability of transformational approaches. According to the results of the research, cooperation can play a role in the sustainable development of the region according to the social capacity. The development of social capital in the welfare organization of Yazd province has a significant effect on the development of knowledge management; In such a way that the improvement of social capital in the organization provides opportunities for acquiring, creating and transferring knowledge in the organization. The results of the research showed that social capital has a relationship with social, cultural, political and economic dimensions and organizational effectiveness. In

general, it can be said that the proposed model of the research is confirmed from the statistical point of view, and also by examining the conducted

research, it can be stated that the relationships created are in line with the results of the conducted research.

## References

1. Abdul Aris, N.; Madah Marzuki, M.; Othman, R.; Abdul Rahman, S.; Hj Ismail, N. (2018). Designing indicators for cooperative sustainability: The Malaysian perspective. *Soc. Responsib. J.*, 14, 226–248.
2. Boyd R, Frears F. (2008). *Integrated Environmental Management– Core Module*, Faculty of Engineering and Design, University of Bath: Bath, UK.
3. Bretos, I.; Diaz-Foncea, M.; Marcuello, C.; Marcuello, C. (2018). Cooperativas, capital social y emprendimiento: Una perspectiva teórica. *Revesco*, 128, 76–98.
4. Cooperatives Europe. *Cooperatives Agenda for 2020*. Coop-Europe, 2012. Available online: [www.coopseurope.coop](http://www.coopseurope.coop) (accessed on 10 April 2020).
5. Del Monte-Luna P., B.W. Brook, M.J. Zetina-Rejon, V.H. Cruz-Escalona, (2004). The carrying capacity of ecosystems, *Global Ecology and Biogeography* 13 (6) 485–495
6. European Union (EU). *Investment in the EU Member States 2017*. Available online: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-en-n.pdf> (accessed on 14 February 2020).
7. Feng, L.; Friis, A.; Nilsson, J. (2016). Social Capital among Members in Grain Marketing Cooperatives of Different Sizes. *Agribusiness*, 32, 113–126
8. Gordon-Nembhard, J. (2015). Understanding and measuring the benefits and impacts of cooperatives. In *Co-Operatives for Sustainable Communities; Tools to Measure Co-operative Impact and Performance*; Brown, L., Carini, C., Nembhard, Ketilson J.G., L.H., Hicks, E., Mcnamara, J., Novkovic, S., Rixon, D., Simmons, R. (2020). Eds.; COOPs: Ottawa, ON, Canada, 2015 International Cooperative Association (ICA). *Coops for 2020*. Available online: <http://www.coopsfor2030.coop> (accessed on 10 April 2020)
9. International Cooperative Alliance (ICA). *Sustainable Reporting for Cooperatives: A guidebook*. Available online: [www.ica.coop](http://www.ica.coop) (accessed on 10 February 2020).
10. Liang, Q.; Huang, Z.; Lu, H.; Wang, X. (2015). Social capital, member participation, and cooperative performance: Evidence from China's Zhejiang. *Int. Food Agribus. Manag. Rev.*, 18, 49–78.
11. Massaro, M.; Dumay, J.; Garlatti, A.; Dal Mas, F. (2018). Practitioners' views on intellectual capital and sustainability: From a performance-based to a worth-based perspective. *J. Intellect. Cap.* 19, 367–386.
12. Mauerhofer. V (2013). Social capital, social capacity and social carrying capacity: Perspectives for the social basics within environmental sustainability. *Futures* 53. 63–73
13. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). *Productivity Growth and Finance: The Role of IA -A Sector Level Analysis 2019*. Available online: <http://www.oecd.org/> (accessed on 11 February 2020)
14. Reeve P. (2011). Knowledge maintenance. *The Environmentalist* July: 30–31.
15. Robinson L.J., A.A. Schmid, M.E. Siles, (2002) Is social capital really capital? *Review of Social Economy* 60 (1) 1–21.
16. Rosati, F.; Faria, L.G.D. (2019). Business contribution to the Sustainable Development Agenda: Organizational factors related to early adoption of SDG reporting. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 26, 588–597.
17. Sarkar, S.; Singh, P. (2019) Strategising CSR in addressing sustainable development goals using a scorecard approach. *World Rev. Sci. Technol. Sustain. Dev.*, 15, 313–329.
18. Telesford J. N. and Strachan P. A. (2017). Strategic Sustainability Procedures: Focusing Business Strategic Planning on the Socio-Ecological System in an Island Context. *Sustainable Development* 25, 35–49.
19. The World Economic Forum. *Global Competitiveness-Report-2014-2015*. Available online: <https://reports.weforum.org> (accessed on 10 April 2020).
20. Todericiu, R.; Stanit, A. (2015). Intellectual Capital. The Key for Sustainable Competitive Advantage for the SME's Sector. *Procedia Econ. Financ.*, 27, 676–681.



انجمن ژئوپلیتیک ایران

## فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)

دوره ۱۴، شماره ۵۵، تابستان ۱۴۰۳

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



### مقاله پژوهشی

## ارزیابی نقش تعاون در توسعه پایدار منطقه‌ای براساس مدل ظرفیت اجتماعی

سمیه سلیمانی - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی - گرایش تطبیقی و توسعه، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

سنجر سلاجقه\* - دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

محمد جلال کمالی - استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

سمانه مهدی زاده - استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>شماره صفحات: ۴۳۰-۴۵۴</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p>  <p>واژه‌های کلیدی: تعاون، توسعه پایدار منطقه‌ای، ظرفیت اجتماعی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان.</p>	<p>سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، اصطلاحاتی هستند که به ترتیب از رشته‌های اقتصاد و سایر علوم اجتماعی نشأت گرفتند. در این راستا هدف پژوهش حاضر ارزیابی نقش تعاون در توسعه پایدار منطقه‌ای براساس مدل ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی مدیران و روسا و اساتید دانشگاهی بودند و که از نظرات آنها پیرامون ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های پیشنهادی مدل که از مبانی نظری و پیشینه تحقیقات استخراج شده است استفاده می‌گردد و در نهایت نیز شامل ۳۲ نفر از خبرگان می‌باشند، انتخاب نمونه تحقیق در پژوهش‌های کیفی از نوع سطح اشباع و هدفمند می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی کارشناسان و مدیران سازمان‌های دولتی شهر کرمان بودند که حداقل رابطه استخدامی (شرکتی، قراردادی، پیمانی یا رسمی) با وزارتخانه مذکور داشته باشند. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه، از طریق جدول مورگان استفاده می‌گردد که در نهایت تعداد ۲۶۵ نفر می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای تعیین شد. این پژوهش در زمره پژوهش‌های ترکیبی و از نوع اکتشافی و مدل‌سازی بوده که در دو مرحله کیفی و کمی اجرا گردید. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. نتایج بدست آمده از نشان می‌دهد نقش‌های تعاون از طریق افزایش توسعه پایدار منطقه‌ای می‌تواند سبب بهبود ظرفیت اجتماعی گردد. می‌توان گفت نقش متغیر توسعه پایدار منطقه‌ای میانجی‌گری جزئی است به این معنا که نقش‌های تعاون هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم (از طریق توسعه پایدار منطقه‌ای) بر ظرفیت اجتماعی اثر گذار است.</p>

استناد: سلیمانی، سیمیه؛ سلاجقه، سنجر؛ جلال کمالی، محمد؛ مهدی زاده، سمانه (۱۴۰۳). ارزیابی نقش تعاون در توسعه پایدار منطقه‌ای

براساس مدل ظرفیت اجتماعی. فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، ۱۴(۵۵). صص: ۴۳۰-۴۵۴

DOI: 10.22034/jgeoq.2023.270687.2912

## مقدمه

یک از مشکلات عمده عدم رسیدگی بنیادین در حوزه‌های سنتی و مدرن حوزه‌های اقتصادی تعاونی‌ها که بشکل موثر می‌تواند در حل مشکلات جامعه سنتی و اجتماعی نقش کلیدی داشته باشد عدم پویایی یا فقدان الگوهای پایدار بومی و منطقه‌ای بوده که موجبات استیصال عظیم در چرخه اقتصادی بوجود آورده است (جبارزاده شیباده و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات قبلی بر روی تجزیه و تحلیل ارزش تعاون‌ها در مناطق متمرکز بود (کاستیا-پولو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ گوردون-نمباردو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) که بیان کرد تعاونی‌ها برای توسعه و رشد سرزمین‌ها ضروری هستند، زیرا آنها در ایجاد مشاغل در زمینه‌هایی که دقیقاً مورد پسند نیستند، در رسیدگی به نیازهای اجتماعی جدید که به گروه‌های در معرض خطر محرومیت اجتماعی پاسخ می‌دهند و در کوتاه مدت باعث ارتقا سرمایه اجتماعی می‌شود (برتوس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). به دنبال آخرین گزارش در مورد استراتژی اتحادیه اروپا<sup>۴</sup> برای توسعه بین‌المللی برای سال ۲۰۱۴-۲۰۲۰، تعاونی‌ها به عنوان بازیگران مهم بخش خصوصی نقش با اهمیتی در موارد زیر دارند: "شرکت‌های تعاونی کاملاً مناسب با استراتژی EU2020 که هدف آن اقتصاد پایدار است، هدف قراردادن مردم و مسئولیت با مبارزه پایدار با محرومیت و انتقال به اقتصاد سبز (تعاونی‌های اروپا، ۲۰۲۰).

توسعه در کشورهای توسعه نیافته از نقطه نظر اجتماعی قابلیت و آمادگی تشکیلات اجتماعی در رسیدن به این هدف‌های عمومی و اجتماعی مورد نظر تعریف می‌گردد (تودریشیو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). به عبارتی، یعنی تا چه حد در یک اجتماع روحیه تغییر و تحول نفوذ دارد و سازمان‌ها انعطاف پذیر و مستعد تحول هستند. از نظر جامعه‌شناسی وقتی توسعه اقتصادی و فنی امکان دارد که پیشرفتی در این سه زمینه فنی و اقتصادی و اجتماعی بطور هم‌آهنگ وجود داشته باشد (روزاتی و فاریا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). میزان و درجه پیشرفت اقتصادی را می‌توان با میزان و درجه توسعه و فعالیت در این سه زمینه سنجید. همین عوامل بود که به کشورهای اروپائی طی دوسه قرن گذشته و بعد به امریکا امکان داد که به این پایه از پیشرفت اقتصادی برسند و البته باید به این کشورها، ژاپن را نیز که توانستند از امکانات وسیع اجتماعی و طبیعی خود استفاده کنند، اضافه کرد (سرکار و سینگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹).

به طور خلاصه می‌توان گفت در دنیای امروز، تعاونی‌ها یک ابزار قوی و مؤثر در جهت مشارکت آحاد مردم در فرآیند توسعه و توزیع عادلانه منافع حاصله از آن در بین تمامی اقشار جامعه می‌باشند. بنابراین ضرورت این تحقیق بدنبال ارائه این مفهوم عمیق و بنیادینی است که در شرایط کنونی این ظرفیت در حوزه‌های مختلف جامعه وجود دارد و باید سرعت و با برنامه منسجم بدنبال ایجاد یک الگوی توسعه پایدار در راستای ظرفیت‌های اجتماعی و با تکیه بر بنیادهای تعاون که از دیرباز با سنت‌های دینی و مدرن جامعه موجود شکل گرفته مدل‌های موفق را بشکل بومی پیاده نمود تا بتوان بر مشکلات اقتصادی در حوزه‌های مختلف فائق شد. نتایج این تحقیق از بعد کاربردی برای سازمان‌های متولی توسعه در استان کرمان و سایر استانهای ایران با بهره برداری و الگوگیری از این مدل می‌توانند شرایط توسعه را فراهم نمایند. همچنین، توسعه ادبیات پژوهش در حوزه مدیریت، می‌تواند راهگشای مطالعات محققین گردد. در آخر نیز سوال اصلی تحقیق این گونه مطرح شده است: «نقش تعاون در توسعه پایدار منطقه‌ای براساس مدل ظرفیت اجتماعی چگونه است؟»

## مبانی نظری

### ظرفیت اجتماعی

سرمایه اجتماعی به عنوان یک مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضای گروه می‌شود. لازم به ذکر است که بدون سرمایه اجتماعی

1 Castilla-Polo  
2 Gordon-Nembhard  
3 Bretos  
4 European Union  
5 Todericiu  
6 Rosati & Faria  
7 Sarkar & Singh

پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شود. امروزه سرمایه اجتماعی سازمانی یکی از مهمترین مباحث در مدیریت سازمانها به شمار می رود و نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها ایفا می کند. شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسانها در یک سازمان و همچنین انسان و سازمان می باشد (فنگ و همکاران، ۲۰۱۶). ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) پیشرفت قابل توجهی را در زمینه سرمایه اجتماعی ایجاد کردند و نشان دادند که سرمایه اجتماعی شامل سه بعد: ساختاری، رابطه‌ای و شناختی می‌باشد. سرمایه اجتماعی ساختاری، به ماهیت شبکه‌های اجتماعی بر اساس اندازه، تراکم و تنوع، اشاره دارد. بعد دوم سرمایه اجتماعی نیز، به هنجارهای اعتماد متقابل، تعهدات متقابل و انتظارات، تمرکز دارد که به رفتار افراد وابسته است و بر شبکه‌های اجتماعی خاص، تاثیر می‌گذارد. سرمایه اجتماعی شناختی، بعد سوم سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و نسبت به دو بعد قبلی، کمتر مورد توجه قرار داده شده است (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۵). این بعد، بر این ایده استوار است که با برقراری ارتباط از طریق داستانها و روایت ها، روابطی ایجاد می‌شود که این امر منجر به ایجاد زبانی مشترک می‌گردد که کدهای رفتاری مشخصی را تشکیل می‌دهد که در مکالمات افراد، مشهود است. ارتقای مهارت‌های شناختی منجر به افزایش مهارت‌های اجتماعی افراد، می‌گردد (لی و جونز، ۲۰۱۵). جهانی سازی و رشد سریع اقتصادی باعث افزایش تحرک و انعطاف پذیری در فعالیت‌های تجاری شده است. منابع انسانی به عنوان دارایی‌های ارزشمندی برای افراد و شرکتها در بازارهای جهانی، به منظور دستیابی به رقابت شده است. به منظور تطابق با نیازهای در حال تغییر و پاسخگویی به نیازها، سرمایه اجتماعی، منجر به بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی می‌گردد (لی و کارتیکا، ۲۰۱۴).

### توسعه پایدار منطقه ای

پایداری همچنین اصطلاحی سیاسی است. در یک موقعیت تاریخی مشخص در پاسخ به مشکلات خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد. کاربرد سیاسی آن عمدتاً متشکل از تازگی و انعطاف پذیری، در توانایی خود برای جمع آوری آرا و تغییر ادراکات و ارزشها در همان زمان است. این ویژگیها متناسب با تلاش‌های علمی برای معانی دقیق است (تیرستین و والسره، ۲۰۰۰). امروزه، مفهوم پایداری قطبی برای رویکردهای متفاوت است. از آن برای مسائل مختلف سیاست گذاری، فرایندهای توسعه و راهبردهای برنامه ریزی در سطح منطقه‌ای استفاده می‌شود. چندین ویژگی مهم مرتبط با واژه "پایداری" وجود دارد. اول اینکه پایداری نیازمند آگاهی از روابط متقابل مشکلات اجتماعی، اکولوژیکی و اقتصادی است؛ ثانياً، همه مفاهیم پایداری بر اساس نیازهای متفاوت در منطقه است و بنابراین نیاز به دانش زیادی از نحوه برخورد با علایق گوناگون دارد؛ بعنوان سومین ویژگی، اجرای مفاهیم پایداری در سطح منطقه‌ای باید نیازهای محلی را با توجه به "دستور کار ۲۱" فرموله کند و تقاضا برای همکاری ایجاد شده بر روی مشکلات در سطح ملی را اعمال کند. پایداری منطقه بعنوان "حمایت مستمر از کیفیت زندگی انسان در منطقه‌ای با ظرفیت حمل و نقل اکولوژیکی منطقه" تعریف می‌شود (استیمیکن ۶، ۲۰۱۴). توسعه پایدار در مقوله توسعه اقتصادی با فرض وجود منابع طبیعی خاص در منطقه شناخته می‌شود. با این حال، توسعه اقتصادی باید در سطحی باشد که از ظرفیت زیست محیطی منطقه فراتر نرود (استیمیکن و همکاران، ۲۰۱۶). دو رویکرد برای توسعه پایدار در منطقه وجود دارد، محصول محور و فرآیند محور. رویکرد اول ارزشی است که منطقه برای کاربران فراهم میکند، درحالیکه رویکرد دوم بر فرآیندهای بنیادی که در منطقه اتفاق می‌افتد متمرکز است. رویکرد فرآیند نزدیک به فرآیند تهیه پیش نویس یک استراتژی توسعه در منطقه و مفهوم وسیع برنامه ریزی منطقه‌ای است. این مفهوم نقش زبردست خود را نسبت به دستورالعمل‌های منطقه‌ای پر میکند. مساله اصلی چگونگی دستیابی به اهداف وسیع تر، استفاده از فرآیندها و منابع موجود است. در عمل، دستیابی به این اهداف با پشتیبانی فرآیندهای موجود همیشه امکان پذیر نیست. ترکیب موثر این دو رویکرد چالش بزرگی برای نهادهای حاکم بر منطقه است. فراتر از متغیرهای منطقه، فرآیندهای تصمیم گیری در مدیریت

1 Feng

2 Liang,

3 Lee &amp; Jones

4 Lee &amp; Kartika

5 Thierstein &amp; Walser

6 Streimikiene

نوسانات این منطقه مستلزم گنجاندن محیط خارجی است. مهمترین متغیرهای بیرونی موثر بر عملکرد منطقه عبارتند از: فناوری‌های جدید یا رقابتی شدن مناطق (عبدالاریس و همکاران، ۲۰۱۸). این عوامل خارجی اغلب تاثیر مستقیمی بر تدوین استراتژی منطقه‌ای دارد. مقامات محلی و منطقه‌ای وظیفه حفظ تعادل بین دو نیروی پیشروی در منطقه را دارند، بمعنی بیشینه سازی درآمد برای منطقه، جامعه و کسب و کار منطقه‌ای، و استفاده موثر از منابع موجود مطابق با اصول توسعه پایدار و کاهش تاثیر اثرات جانبی منفی بر عملکرد منطقه. پایداری در منطقه از طریق ادغام در نظم پایداری، اقتصادی، زیست محیطی، اجتماعی-نهادی و اخلاقی تحقق می‌یابد. یکپارچگی در منطقه از طریق استراتژی‌ها و برنامه‌های توسعه اجرا میشود. برنامه‌های توسعه بعد عملیاتی استراتژی توسعه منطقه‌ای هستند (ماسارو و همکاران، ۲۰۱۸).

## تعاون

در بابت تعاون و تعاونی‌ها از سوی صاحب‌نظران در دیدگاه‌ها و مکاتب مختلف علوم اجتماعی تعاریف متعددی بیان شده است که در زیر به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود:

- تعاون به معنی همکاری به منظور تأمین سعادت با منافع متقابل است.

- تعاون در حقیقت بیش از کار و زندگی مشترک می‌باشد می‌توان آن را ((واکنش متقابل)) نامید که به خاطر یک هدف و یک علت که همه انسانها را در بر می‌گیرد - انجام می‌شود.

کاپیل مطرح می‌کند: تعاونی سازمانی است که در آن افراد داوطلبانه و با حقوق مساوی با یکدیگر شریک می‌شوند تا از منافع اقتصادی خود دفاع کنند. تعاون را اغلب مترادف با ((همیاری)) دانسته اند. همیاری یعنی همدیگر را یاری دادن و توفیق خود را در گرو موفقیت دیگران دانستن. همانطور که از تعاریف فوق نتیجه گرفته می‌شود اصل و اساس تعاونی‌ها بر همکاری، مشارکت اجتماعی نفع عمومی، ارجعیت جمعی، نیازها و اهداف مشترک و اعتماد و روابط اجتماعی متقابل که جملگی از عناصر و نتایج سرمایه اجتماعی می‌باشند (احمدیان و معینی، ۱۳۹۴).

## پیشینه پژوهش

دشتی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با انطباق پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخت. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با انطباق پذیری سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد. شریف پور و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی (مطالعه موردی مدیریت آموزش و پرورش شهرستان بانه) پرداختند. یافته‌های تحقیق بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی (بهدارتاباطی، بعد ساختاری و بعد شناختی) با عملکرد شغلی رابطه مسقیم معنادار را نشان می‌دهد و همچنین تحلیل‌های آماری رابطه معنادار مستقیم و مثبت بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را با سطح اطمینان ۰.۹۹ را تایید می‌کند و این بدین معنی است که هرچه سرمایه اجتماعی افزایش یابد عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد و به تبع آن باعث افزایش بهره‌وری سازمانی می‌گردد. در تحلیل رگرسیون چندگانه بعد شناختی سرمایه اجتماعی در تبیین و پیش بینی عملکرد شغلی بالاترین سهم را دارا می‌باشد و بعد از آن به ترتیب بعد ارتباطی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی دارای اهمیت زیادی بوده اند. ربیعی سروندی و صمدی فروشانی (۱۳۹۷)، به "مطالعه و بررسی اثر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار" پرداخت. نتایج تحقیق از ارتباط مثبت و معنادار ابعاد سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار دلالت داشت. علی اکبری و همکاران (۱۳۹۸)، به "سنجش ظرفیت اجتماعی در پذیرش اصول رشد هوشمند در نواحی شهری (مطالعه موردی: کاشان)" پرداختند. براساس نتایج، ناحیه بازار بیشترین و ناحیه خزاق کمترین ظرفیت اجتماعی را در پذیرش رشد هوشمند دارند. در بررسی هر اصل در ناحیه‌های شهر کاشان مشخص شد ظرفیت اجتماعی در پذیرش چهار اصل توسعه انتخاب‌ها و فرصت‌های مسکن، حفاظت از فضاهای باز و نواحی زیست محیطی، استفاده از تکنیک‌های طراحی نوآورانه و تشویق همکاری‌های جامعه و سهامداران تفاوت معناداری ندارد.

لین (۲۰۱۴) به بررسی پویایی حل مسائل سازمانی و اعمال نفوذ سرمایه اجتماعی بر اساس یک مدل مبتنی بر عوامل، پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد برای حل مسائل سازمانی، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در این راستا ایفا می‌نماید. میزان انگیزه و توانایی افراد برای کسب و به اشتراک گذاری دانش، نقش مهمی در بین دارد. سازمان‌ها برای حل مسائل سازمانی، باید از کشف و بهره برداری دانش سازمانی استفاده نمایند. جونز و آلام (۲۰۱۴) به بررسی اصول منجر به موفقیت تغییر سازمانی با توجه به نقش سرمایه اجتماعی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که چشم انداز فرهنگی، ظرفیت سازی جمعی، امنیت سازمانی، نقش مهمی در تغییر سازمانی دارد. فلیاکو و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی پرداختند. در این تحقیق مدیران شرکت‌ها ی پرتغالی در بین شرکت‌ها ی کوچک و متوسط مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد، سرمایه انسانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر می‌گذارد و تجربه و توانایی‌های شناختی بر روابط کارکنان و همراهی آنها تاثیر دارد. عملکرد سازمانی به شدت تحت تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی قرار می‌گیرد. لی و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی افزایش سرمایه اجتماعی تیم به وسیله دانش و ارتباطات در پروژه‌های توسعه سیستم‌های اطلاعات پرداختند. توسعه سیستم‌های اطلاعات یک پروژه همکاری فشرده دانش است که لازمه آن سطح بالای سرمایه اجتماعی تیم به خصوص بین متخصصین کسب و کار و فناوری است. در این مطالعه، سرمایه اجتماعی تیم با استفاده از سه مولفه تعریف می‌شود: روابط اجتماعی، اعتماد و چشم انداز مشترک. دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار و فناوری به عنوان مولفه‌های مهم سرمایه اجتماعی تیم در نظر گرفته شده اند که منجر به عملکرد تیم می‌شوند. آملیا و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی مدیریت سرمایه اجتماعی و انسانی در سازمان‌ها به عنوان ابزاری استراتژیک برای توسعه فردی و سازمانی، پرداختند. نتایج نشان داد که تعامل متقابل، مجموعه‌ای مشترک، از عوامل مهم از ابعاد مدیریت استراتژیک سازمانی است که می‌تواند اثرات مثبت فردی و سازمانی را با توجه به نقش سرمایه اجتماعی فراهم نماید.

### چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

تعاونی‌ها به عنوان موسسات مردمی هستند که دولت می‌تواند آنها را در جهت بهبود شرایط اقتصادی مردم به کار گیرد. این بنگاه‌های اقتصادی می‌توانند برنامه‌هایی را بر عهده بگیرند که گروه هدف آن ترکیب گوناگونی از مردم باشد. تعاونی‌ها ابزاری جهت توسعه بخش‌های حاشیه‌ای جامعه محسوب می‌شوند حتی اگر به صورت مزمن از کمبود منابع انسانی و مالی رنج ببرند. تقویت تعاونی‌ها در حقیقت تضمین کنند یک اقتصاد ملی سالم در کشورها است. تعاونی‌ها موتور توسعه پایدار می‌باشند. به عبارتی تعاونی‌ها دارای مزایای متعدد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هستند که مزایای اقتصادی آن بسیار برجسته است. البته، در شرکت‌های تعاونی، رنگ اقتصادی نمی‌تواند بر رنگ اجتماعی غالب گردد، زیرا در غیر این صورت دیگر تعاونی نیست بلکه بنگاه تجاری می‌باشد که عده‌ای برای کسب سود به دنبال آن می‌باشند. از سوی دیگر، تعاونی صرف دارای اهداف اجتماعی نیز نمی‌باشد و از این جهت با مؤسسات خیریه و سایر فعالیت‌های صرفا اجتماعی تفاوت دارد. این جملات را می‌توان با این عبارت که تعاونی "نه برای سود نه برای صدقه بلکه برای خدمت" تشکیل شده ترین ساخت. از سوی دیگر، توجه به تعاونی‌ها و گسترش آنها می‌تواند به سلامت محیط زیست نیز منجر شود، زیرا یکی از خصوصیات برجسته تعاونی‌ها دارا بودن دو بعد اقتصادی و اجتماعی است، بدین معنی که صرفا به فکر پیشرفت اقتصادی و بالا رفتن در آمد بدون توجه به سایر ابعاد محیطی مردم نیست بلکه به عنوان یک نهاد مردمی طبیعت به افراد و جوامع آنها توجه دارند و این خصوصیت تعاونی آنها را از بنگاه‌های خصوصی سرمایه گرا متمایز می‌نماید. از این رو در کشور ما نیز تعاونی‌ها باید با رعایت دقیق اصول تعاون به مردم جامعه کمک کنند و شرایط لازم برای توسعه پایدار را فراهم سازند (جبارزاده شیباده و همکاران، ۱۳۹۶). جنبه‌های اجتماعی مختلف توسعه پایدار به صورت گسترده‌ای در ادبیات اولیه مورد بحث قرار گرفته است (مارفر، ۲۰۱۳). دامنه این بحث با انتقاد از هر گونه تلاش برای گسترش مفهوم توسعه پایدار به حوزه‌هایی که مربوط به محیط زیست نیستند و این استدلال که یک مفهوم متمایز باید توسعه داده شود تا محدودیت‌های "اخلاقی اجتماعی" برای رشد را در نظر بگیرد، آغاز می‌شود. پایداری،

1 Jones & Alma

2 Fel'cio

3 Lee

4 Amelia

5 Mauerhofer

توانایی یک سازمان برای تداوم قاطعانه‌ی فعالیت‌ها و اعمال اثرات آن بر سرمایه‌های محیطی، اجتماعی و انسانی در راستای مدیریت آنها است. شرکتی که در راستای پایداری جهت دهی شده است، شرکتی است که در طول زمان از طریق مدیریت ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی عملکرد و فعالیت‌های خود، توسعه یافته است. امروزه و حتی بیشتر در آینده، کیفیت روابط با ذینفعان که همان پایداری است، می‌تواند اصل رهنمون‌کننده برای تصمیم‌گیری مدیران و رکن اصلی یک استراتژی جامع شرکتی باشد (پرینی و تنکاتی، ۱، ۲۰۰۶). ریو (۲۰۱۱)، در زمینه پایداری و توسعه پایدار بیان می‌کند، کسب و کارهایی که انتظار تداوم دارند بهتر است بر حضور و موفقیت در سیستم اجتماعی- زیست محیطی تمرکز کنند. مطابق با نظر بوید و فریر (۲۰۰۸)، "بنگاه‌ها در یک افق بلندمدت در جهت کاهش استفاده از منابع طبیعی و تساوای بین نسلی عمل کنند". به بیان دیگر، بنگاه‌ها باید توجه کنند که فشارهای اجتماعی و زیست محیطی می‌تواند موجودیت آن‌ها را تهدید کند. بوید و فریر (۲۰۰۸) همچنین بیان می‌کنند که بنگاه‌ها از مواد و انرژی استفاده می‌کنند تا محصولات تجاری را تولید کنند که نهایتاً به مصرف‌کنندگان می‌رسد. پایداری می‌تواند یک چشم‌انداز برای سیستم اجتماعی- زیست محیطی باشد، در حالی که توسعه پایدار مجموعه‌ای از فعالیت‌های قابل لمس و عملی است که زمان اقدامات بنگاه‌ها اتفاق می‌افتد (تیلسفورد و استراچن، ۴، ۲۰۱۷). این موضوع به ارائه جنبه‌های نهادی (از جنبه تعاونی) به عنوان یک بُعد یا رکن جدید، متمایز و چهارم پایداری علاوه بر ارکان زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی بیان شد. بُعد نهادی این واقعیت که موسسات و نهادها توسط جوامع ساخته می‌شوند را نادیده می‌گیرد. علاوه بر این، موسسات و جوامع به سرمایه زیست محیطی (طبیعی) وابسته هستند و هر دو نمی‌توانند وقوع طبیعی رخدادهایی نظیر بحران‌های طبیعی (مثل آتشفشان، زلزله) یا تغییرات بیولوژیکی انقلابی را تحت تاثیر قرار دهند. با این وجود، عوامل فرهنگی- زیبایی‌شناسی، مذهبی- روحی و سیاسی- نهادی به عنوان بخش مهمی از بحث پایداری مد نظر قرار داده می‌شوند و باید رکن اصلی بُعد اجتماعی پایداری دانسته شوند. سرمایه اجتماعی ۵ بطور ویژه و با روشی بسیار گسترده، در علوم اجتماعی تعریف شده است. در بحث مربوط به رشد و توسعه پایدار، تعاریف متنوعی برای سرمایه اجتماعی یافت می‌شوند. سرمایه اجتماعی از نظر اندازه، مهارت‌ها و علایق مانند آنچه در بالا توضیح داده شد، می‌تواند فقط در یک زمینه خاص یعنی محیط، اجتماع و یا اقتصاد بیان گردد و ظرفیت آن باید از نظر رهاسازی توسط خود این زمینه یا عامل خارجی، مشخص شود. این امر به اصطلاح "ظرفیت اجتماعی ۶" (در زمینه پایداری سه بعدی ۷ منجر می‌گردد. به طور کلی ظرفیت سرمایه غالباً ایجاد شدنی است. این ظرفیت سازی برای سرمایه اجتماعی می‌تواند: - انگیزه داخلی یا خارجی داشته باشد؛ - با انگیزه مادی یا غیرمادی ایجاد گردد؛ - به صورت انفرادی یا در بستری بزرگتر رخ دهد؛ - بدون منابع خارجی یا به همراه منابع خارجی (یعنی وسایل ایجاد ظرفیت سرمایه اجتماعی) اتفاق افتد. منابع خارجی می‌توانند شامل سرمایه‌های اجتماعی دیگر (مثلاً یک مربی) و یا سرمایه طبیعی ۸ یعنی منابع و مخازن محیطی باشند. محدودیت‌های رشد سرمایه اجتماعی از طریق محدودیت‌های ظرفیت اجتماعی بیان شده اند. ظرفیت اجتماعی، نتیجه‌ی سرمایه اجتماعی است (راینسون ۹ و همکاران، ۲۰۰۲). ظرفیت اجتماعی، جریان‌ها یا پیامدهای ناشی از سرمایه اجتماعی را طی دوره‌ای معین بیان می‌کند و در ظرفیت اجتماعی و محیطی قرار می‌گیرد. ظرفیت اجتماعی می‌تواند به عنوان رشد یا پیشرفت هر سطح سلسله مراتبی ادغام انسانی یا اجتماعی در یک محدوده مکانی خاص تعریف شود که با فرآیندهای یک سویه، چند سویه، بازتابی و یا وابسته، در یک فرد و بین افراد یا گروه‌هایی از افراد طی یک دوره خاص شکل می‌گیرد (دی مونت-لونا ۱۰ و همکاران، ۲۰۰۴).

1 Perrini &amp; Tencati

2 Reeve

3 Boyd &amp; Frears

4 Telesford &amp; Strachan

5 Social capital

6 Social capacity

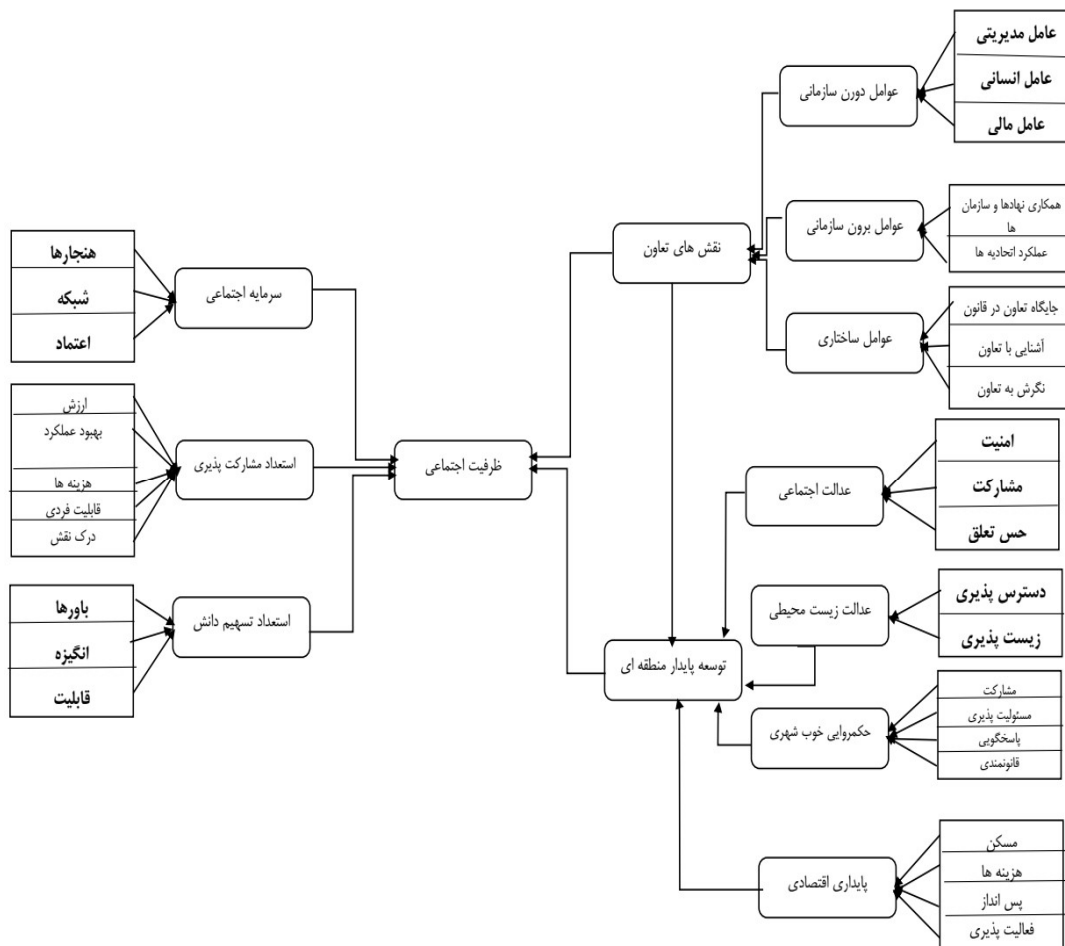
7 3D Sustainability

8 natural capital

9 Robinson

10 del Monte-Luna

از آنجایی که پژوهش مشابهی پیرامون موضوع پژوهش صورت گرفته یافت نشد، انتظار می‌رود این پژوهش مورد استناد پژوهش‌های آتی که با موضوعات مشابه قرار گیرد. در این پژوهش برآنیم تا با مطالعه عمیق ادبیات موضوع و انجام پژوهش‌های میدانی مدلی را جهت ظرفیت اجتماعی ارائه نماییم.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

منبع: محقق ساخته

متغیرها و ابعاد پیشنهادی بر اساس مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش ارائه گردیده است:

جدول ۱. متغیرها و ابعاد شناسایی شده مدل مفهومی

متغیر	ابعاد	منبع
نقش‌های تعاون	عوامل دورن سازمانی	دانشور کاخکی و همکاران (۱۳۸۸)، ثابت دیزاوندی و همکاران (۱۳۸۹)، طهماسبی مرادی (۱۳۹۴)، عیدی و همکاران (۱۳۹۱)؛ حسینی و سوری (۱۳۸۹)، ناصح و همکاران (۱۳۹۰)
	عوامل بیرون سازمانی	سرافراز و همکاران (۱۳۹۰)، دی دی (۲۰۰۴)؛ طهماسبی مرادی (۱۳۹۴)، مالیم (۲۰۰۳)؛ ترابی و همکاران (۱۳۸۹)؛
	عوامل ساختاری	برزگری خانقاه (۱۳۸۲)؛ مهرانفر (۱۳۸۴)؛ طهماسبی مرادی (۱۳۹۴)؛ فاکس (۲۰۰۵)؛ عباسی و قلی قورچیان (۱۳۸۸)؛ نوربخش و توکلی (۱۳۸۹)
توسعه پایدار منطقه ای	عدالت اجتماعی	سرور و همکاران (۱۳۹۳)؛ سبحانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ ملکی دامن باغ (۱۳۹۳)؛ الدریج و همکاران (۲۰۰۲)؛ ماتنگ و همکاران (۲۰۰۷)؛ بوید و فریرس (۲۰۰۸)
	عدالت زیست محیطی	سبحانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ کاظمیان و همکاران (۱۳۹۲)؛ تیلسفورد و استراچن (۲۰۱۷)؛ سنگاچین و همکاران (۱۳۹۵)؛ هریس (۲۰۰۴)
	پایداری اقتصادی	سبحانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ کولتونیو و همکاران (۲۰۰۹)؛ دلایی و تاکاهاشی (۲۰۱۱)؛ اسونسون و واگنر (۲۰۱۵)؛ ترو رانتالا و همکاران (۲۰۱۷)
	حکمرانی خوب شهری	مرادی (۱۳۹۳)؛ سبحانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ سلیم زاده و همکاران (۲۰۱۳)؛ ولی زاده و همکاران (۱۳۹۳)
ظرفیت اجتماعی	سرمایه اجتماعی	پلامر و همکاران (۲۰۰۲)؛ دی ویتا و همکاران (۲۰۰۱)؛ کاظمیان و همکاران (۱۳۹۲)؛ نقدی (۱۳۸۲)؛ ولاک و ناربان (۲۰۰۰)
	مشارکت پذیری	شیخ (۱۳۸۱)؛ سیف الدینی (۱۳۷۶)؛ شریفیانی ثانی (۱۳۸۰)
	تسهیم دانش	چیت ساریان (۱۳۸۵)؛ ادر و هانتلی (۲۰۰۵)

منبع: محقق ساخته

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به صورت ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی است. در مرحله اول با بررسی ادبیات نظری پژوهش مدل پیشنهادی طراحی گردید، که به منظور انجام مرحله اول از روش تحلیل دلفی استفاده می‌گردد. همچنین در مرحله دوم تحقیق از روش پیمایشی استفاده شد، پرسشنامه‌های تحقیق به صورت محقق ساخته طراحی گردید. پرسشنامه خبرگان (بخش کیفی تحقیق) و پرسشنامه به کارگرفته شده در بخش دوم تحقیق، با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری در بخش کیفی، ۴۰ نفر از مدیران و روسا و اساتید دانشگاهی بودند (۳۳ پرسشنامه گردآوری شد). جامعه آماری مرحله کمی تحقیق (بخش آزمون مدل با استفاده از معادلات ساختاری) که مدل مفهومی نهایی شده در آن آزمون می‌گردد، کارشناسان و مدیران سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌باشند، که تعداد آنها ۹۰۰ نفر بود و با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای-تصادفی ساده و حجم نمونه مناسب از جدول مورگان حدود ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد.

### روش دلفی

در صورتی که درباره اتفاق نظر جمعی از صاحب‌نظران درباره یک موضوع صحبت به میان آید، از روش دلفی استفاده می‌گردد. بنابراین روش دلفی یکی از فنون اصلی در طراحی و تدوین مدل این تحقیق می‌باشد، چند ویژگی بارز در فن دلفی عبارتند از:

ناشناخته بودن افراد نسبت به یکدیگر

عدم تأثیر پذیری افراد از یکدیگر

تکرار پرسشنامه‌ها (از دو تا ده دور)

قابلیت تطبیق پذیری

بازخورد

در اینجا به فواید پیش‌بینی با استفاده از روش دلفی اشاره می‌شود:

- روش دلفی چشم اندازی از آینده ایجاد می کند (داکی ۱، ۲۰۰۲).
- بیشترین استفاده از روش دلفی جهت پیش بینی های کوتاه مدت و بلندمدت است (اوکلی ۲، ۲۰۰۴).
- تکنیک دلفی به عنوان ابزاری برای پیش بینی است (روا ۳، ۱۹۹۹).

### انتخاب اعضای پانل دلفی

از آنجا که در پژوهش حاضر، پیش بینی در مورد پدیده و نیز اجماع آراء متخصصین مورد نظر می باشد و اتفاقاً درک شرایط حاضر از اهمیت ویژه ای برخوردار است، از روش دلفی استفاده می گردد و در این میان، روش پانل دلفی با متخصصان با در نظر گرفتن امکانات فرا روی آن، مناسب ترین روش برای استخراج دیدگاه های متفاوت افراد صاحب نظر و متخصص و نیز برقراری «همگرایی» و «جمع» میان ایده ها، راهکارها و دیگر عوامل می باشد. با بررسی اعضای پانل می توان بیان کرد بر حسب سن در بازه زمانی ۴۰-۵۰ و ۵۰-۶۰ سال با بیشترین تعداد می باشند. بیشترین گروه تحصیلی را در بین پاسخگویان افراد دارای مدرک تحصیلی دکترا و بالاتر هستند و خبرگان دارای مدرک کارشناسی ارشد در حدود ۲۰ درصد می باشند. بیشترین توزیع فراوانی خبرگان بر حسب رشته تحصیلی افرادی با رشته تحصیلی مدیریت و کارآفرینی تشکیل می دهند. همچنین خبرگان بر حسب محل کار را افرادی که هیات علمی یا مدرس دانشگاه می باشند، تشکیل می دهند. همچنین بیشترین توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت مرتبه علمی را استادیار تشکیل می دهند. بیشترین توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مسئولیت مدیران اجرایی و میانی تشکیل می دهند. بیشترین توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار را افرادی با سابقه ۲۰-۲۵ سال تشکیل می دهند.

### روایی پژوهش

از آنجا که در تحقیق حاضر، پرسشنامه بهترین ابزار جمع آوری اطلاعات و اندازه گیری متغیرها بود، بنابراین سنجش و اندازه گیری روایی پرسشنامه نیز از اهمیت خاصی برخوردار بود زیرا روایی تحقیق میزان سازگاری پرسشنامه را با اهداف پژوهش نشان می داد. روش های متعددی برای تعیین اعتبار ابزار اندازه گیری وجود دارد که مهم ترین آنها عبارت است از روایی سازه، روایی محتوا، روایی واگرا و همگرا، روایی درونی، روایی صوری، روایی ملاکی یا معیار، روایی تجربی و روایی سازه. هر چند اعتبار سازه های مهم ترین ملاک سنجش روایی ابزار اندازه گیری است اما در تحقیق حاضر برای افزایش میزان روایی ابزار تحقیق همزمان از سه روش روایی محتوا، روایی سازه و روایی صوری استفاده شده است که خلاصه آن به شرح زیر است:

(۱) ابتدا مطالعه گسترده ای در زمینه ادبیات موضوع صورت گرفت. سپس منابع اصلی و مهم در حوزه مدیریت شناسایی و با دقت بیشتری مطالعه گردید تا ضمن استخراج مفاهیم و متغیرهای مهم، چگونگی اندازه گیری آنها در سازمان نیز روشن شده، بتوان سوالات مناسبی را طراحی نمود (روایی سازه) (رسولی و آذر، ۱۳۹۵).

(۲) پس از روشن شدن ابعاد مورد نظر پژوهش، با توجه به مطالعات، سوالاتی متناسب با موضوع، اهداف و متغیرهای تحقیق تهیه و طراحی شد (روایی سازه) (رسولی و آذر، ۱۳۹۵). در راستای توزیع پرسشنامه خبرگان از سوالات زیر استفاده گردید.

- آیا جنابعالی با ارتباط بین متغیرها، ابعاد و مولفه های شناسایی شده در مدل موافق هستید؟

- اگر می توان به مدل ابعاد، مولفه و شاخص های جدیدی اضافه کرد و یا با هم تلفیق یا حذف نمود؟

(۳) پرسشنامه ابتدایی در اختیار اساتید محترم راهنما و مشاور قرار گرفت تا اصلاح و تأیید شود (روایی صوری).

(۴) در مورد محتوای پرسشنامه، اولین اقدام تعیین حد و مرزی برای تحقیق است لذا پس از تأیید پرسشنامه توسط اساتید برای حصول اطمینان بیشتر مجدداً پرسشنامه به تأیید چند تن از خبرگان دانشگاهی مورد نظر نیز رسانده شد تا موضوعاتی که لازم است، در پرسشنامه مطرح شوند (روایی صوری و محتوایی)

(۵) طراحی سوالات مختصر بوده و سعی گردید تا حد ممکن از عباراتی روشن و فاقد ابهام استفاده شود. در طراحی پرسش ها تلاش شد تا با رعایت اصل گشودگی، پرسش ها به صورت عینی تری طراحی گردد (روایی صوری)

۶) پرسشنامه با ترکیبی از سؤالات بسته و باز طراحی گردید. تا ضمن بررسی آراء و نظرات اعضای محترم پانل، بتوانند با آزادی تمام اندیشه‌های خود را بیان کنند. به نحوی که در پایان مرحله اول دلفی با نظرات جدید روبرو شدیم. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده شد. دامنه ضریب پایایی از صفر تا ۱+ است. ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است و هر چند پایایی کامل واقعا به ندرت دیده می‌شود. در این پژوهش از نرم افزار SPSS (نسخه ۲۴) استفاده شده است. همچنین پس از محاسبه آلفا، میانگین، واریانس و انحراف معیار پاسخ‌ها و نیز پایایی شاخص‌ها با محاسبه ضریب کندال و رتبه بندی میان پاسخ‌ها نیز بررسی شد.

### نتایج روش دلفی

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی از روش دلفی دو مرحله‌ای استفاده می‌گردد. در این بخش به نتایج اجرای دور اول و دوم دلفی، پرداخته می‌شود که ۴۰ عضو پانل پرسشنامه‌ها را تکمیل و تحویل داده اند. نتایج مرحله اول دلفی. نتایج مرحله اول دلفی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج مرحله اول دلفی-پرسشنامه شاخص‌ها

شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین رتبه
شناخت هنجارهای اجتماعی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.	۳.۷۵	۰.۴۵۲	۳	۴	۲۵.۸۸
در این اداره هنجارها بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۲.۵۸	۰.۵۱۵	۲	۳	۶۶۳
اهداف اداره باید در راستای کنترل هنجارها تعریف شود.	۴.۳۳	۰.۴۹۲	۴	۵	۴۴.۳۸
شکل گیری شبکه‌های ارتباطی بین افراد جامعه می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.	۴.۴۲	۰.۵۱۵	۴	۵	۴۷.۶۷
وجود شبکه ارتباطی در میان کارکنان می‌تواند در راستای ارتقا عملکرد اداره باشد.	۴.۵۰	۰.۶۷۴	۳	۵	۵۱.۱۳
شبکه‌ها ارتباط موثری در این اداره به وجود می‌آورند.	۴.۶۷	۰.۶۵۱	۳	۵	۵۶.۷۱
وجود اعتماد بین افراد جامعه می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.	۴.۰۰	۱.۱۲۸	۲	۵	۳۹.۴۲
ارتقا اعتماد در اداره می‌تواند بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۵.۰۰	۰.۰۰۰	۵	۵	۶۷.۸۳
ارزش‌گذاری بین ارائه خدمات و دریافت خدمات که توسط اداره شکل می‌گیرد.	۴.۸۳	۰.۳۸۹	۴	۵	۶۲.۲۹
ارزش‌گذاری به کارکنان می‌تواند بر عملکرد اداره تاثیر گذار باشد.	۴.۹۲	۰.۲۸۹	۴	۵	۶۵.۷۵
تعریف ارزش برای کارکنان بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۲.۵۰	۰.۵۲۲	۲	۳	۴۹۲
انجام فعالیت‌های مفید توسط اداره می‌تواند بهبود شرایط موجود در جامعه را شکل دهد.	۳.۷۵	۰.۷۵۴	۲	۵	۲۷.۸۳
اهداف در راستای بهبود بر عملکرد اداره و کارکنان نقش دارد.	۳.۵۸	۰.۶۶۹	۲	۴	۲۳.۱۳
بهبود فعالیت‌های اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۴.۳۳	۰.۹۸۵	۲	۵	۴۸.۶۳
برآورد هزینه‌های مشارکت در راستای بهبود عملکرد در جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۵۰	۰.۶۷۴	۳	۵	۵۲.۲۵
تعریف هزینه‌ها در راستای اهداف اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۴.۴۲	۰.۹۰۰	۲	۵	۵۱.۹۶
شناسایی هزینه‌ها در راستای اهداف اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۴.۱۷	۰.۹۳۷	۲	۵	۴۳.۳۳
شناخت قابلیت‌های فردی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۲۵	۰.۶۲۲	۳	۵	۴۲.۰۸
برنامه ریزی و هدف گذاری بر قابلیت‌های فردی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۳.۰۰	۰.۸۵۳	۲	۵	۱۴.۵۴
درک نقش هر فرد در جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۱۷	۰.۳۸۹	۴	۵	۳۷.۹۲
درک وظیفه هر فرد در جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۷۵	۰.۴۵۲	۴	۵	۵۸.۴۲
درک اهداف و نقش هر فرد در اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.	۴.۳۳	۰.۷۷۸	۳	۵	۴۷.۴۲
توسعه باورهای شناخت استعدادها می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۸۳	۰.۳۸۹	۴	۵	۶۱.۷۱
پرورش باورهای تسهیم دانش می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۸۳	۰.۳۸۹	۴	۵	۶۱.۵۰
انگیزه به مشارکت می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۳.۶۷	۰.۷۷۸	۲	۵	۲۵.۱۳
انگیزه به کسب فرصت‌های توسعه و یادگیری می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۵۸	۰.۵۱۵	۴	۵	۵۳.۴۶
انگیزه به کسب فرصت‌ها پیشرفت شغلی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۸۳	۰.۳۸۹	۴	۵	۶۱.۲۹
همکاری ملوم افراد برای انجام امور سازمانی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۴.۸۳	۰.۳۸۹	۴	۵	۶۲.۲۹
عدم امکان کنترل بر پیشامدهای احتمالی نامطلوب سازمانی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.	۳.۹۲	۰.۵۱۵	۳	۵	۳۹.۲۹

میانگین رتبه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص
۳۷.۶۷	۵	۴	.۳۸۹	۴.۱۷	توانایی روبرویی با مسائل غیرمنتظره در محیط کار می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۳.۷۹	۵	۲	.۷۸۸	۳.۶۷	ارتقاء ایمنی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۳.۵۸	۵	۳	.۶۵۱	۴.۳۳	ارتقاء امنیت اجتماعی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۴.۱۷	۵	۳	.۷۹۳	۴.۵۸	ارتقاء ایمنی و امنیت فضایی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۲.۴۲	۵	۳	.۷۵۴	۴.۲۵	مشارکت مردم در برنامه ریزی و استراتژی‌های توسعه بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۹.۶۳	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	فرصت‌های مساوی برای تمام افراد در تصمیماتی که زندگی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد.
۶۴.۸۱	۵	۴	.۲۸۹	۴.۹۲	جلب مشارکت فراگیر شهروندان در اداره امور محلی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۳.۲۹	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	بسترسازی و ایجاد انگیزه مشارکت شهروندی و همسنگی اجتماعی در نگهداری شهر بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۳.۰۸	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	برقراری پیوند عاطفی بین مجموعه شهری و مردم بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۷.۷۱	۵	۳	.۶۶۹	۴.۴۲	ایجاد ارتباط بین کارکنان بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۹.۴۶	۵	۴	.۵۲۲	۴.۵۰	شناسایی و ایجاد روابط صمیمی بین کارکنان بر عملکرد اداره نقش دارد.
۶۲.۴۲	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	افزایش فضاهای باز و ارتقای ارتباط انسان با طبیعت بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۵.۹۲	۵	۴	.۴۹۲	۴.۶۷	دسترسی افراد به اطلاعات بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۶۷.۸۳	۵	۵	.۰۰۰	۵.۰۰	تعریف اهداف برای افراد در راستای دسترسی کارکنان بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۲.۸۸	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	کاهش آسیب به محیط زیست و افزایش پایداری محیط زیست بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۹.۲۵	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	تدوین مقررات و قوانین امنیت زیست محیطی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۱.۳۸	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	وضعیت قیمت زمین و هزینه زیرساختها می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۶۲.۲۱	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	وضعیت قیمت مسکن و هزینه زیرساختها می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۶۰.۱۳	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	نحوه پرداخت بهای خدمات دولتی (آب‌برق، گاز و تلفن و ...) توسط مصرف کنندگان کم توان بر عملکرد اداره نقش دارد.
۴۴.۴۲	۵	۳	.۶۵۱	۴.۳۳	شناسایی هزینه‌ها و برآورد آنها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۶۲.۰۴	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	بهره گیری از اعتبارات و تسهیلات بانکی توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۴۰.۸۳	۵	۴	.۴۵۲	۴.۲۵	دیدگاه جامعه در خصوص استفاده از بیمه به عنوان پس انداز آتیه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۴۸.۵۰	۵	۳	.۷۹۳	۴.۴۲	رونق اقتصاد محلی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۲۹.۲۹	۵	۳	.۵۱۵	۳.۹۲	برنامه ریزی در راستای افزایش اشتغال بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۵.۵۰	۵	۳	.۶۶۹	۴.۰۸	مشارکت در جلسات سازمان‌های زیر مجموعه بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۷.۹۶	۵	۲	۱.۰۷۳	۴.۳۳	مشارکت در برنامه‌ها و نشست‌های مدیریتی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۸.۰۰	۵	۳	.۵۷۷	۴.۱۷	مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران در خصوص عملکرد خود به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۳.۱۳	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	جبران خسارات ناشی از تصمیمات مدیران به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۶۷.۸۳	۵	۵	.۰۰۰	۵.۰۰	ارائه گزارشات عملکردی فصلی و سالیانه توسط مدیران به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۳۸.۷۱	۵	۳	.۵۷۷	۴.۱۷	پاسخگویی مسئولین در جلسات عمومی با افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۰.۸۸	۵	۴	.۵۲۲	۴.۵۰	عمل به وعده‌های داده شده به مردم توسط مدیران بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۴.۲۵	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	سازوکار انتقال خواسته‌های افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۳.۵۴	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	میزان سوءاستفاده مدیران از اختیارات خود به نفع بستگان و نزدیکان بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۳.۹۲	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	میزان تاثیرپذیری مدیران شهری از افراد ذی نفوذ (صاحبان قدرت و ثروت) در اتخاذ تصمیمات بر عملکرد اداره نقش دارد.
۱۹.۲۹	۵	۲	.۸۸۸	۳.۳۳	عدم رعایت قوانین توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۹.۴۲	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	انجام بهتر فعالیت‌های آموزشی با هدف افزایش سطح مهارت‌ها می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.

میانگین رتبه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص
۵۰.۷۱	۵	۴	۰.۵۲۲	۴.۵۰	شکل گیری مدیریت روابط انسانی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۵۸.۲۹	۵	۳	۰.۷۷۸	۴.۶۷	انجام کار گروهی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۹.۱۳	۴	۳	۰.۲۸۹	۳.۹۲	درآمد افراد جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۷.۶۷	۴	۳	۰.۲۸۹	۳.۸۳	پس انداز افراد جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۴۴.۱۷	۵	۲	۰.۸۶۶	۴.۲۵	برنامه ریزی‌های کلان می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۷.۶۳	۵	۴	۰.۵۱۵	۴.۴۲	اهداف کلان تعریف شده می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۰.۶۷	۵	۲	۰.۹۰۰	۴.۴۲	سیاست گذاری‌های کلان می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۳.۱۳	۴	۲	۰.۶۵۱	۳.۶۷	مشارکت در تصمیم گیری‌ها توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۳۲.۵۰	۴	۲	۰.۶۵۱	۳.۶۷	سازماندهی مسائل و مشکلات اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۳۴.۶۷	۴	۳	۰.۴۵۲	۳.۷۵	به کارگیری فناوریهای روز در راستای ارتقا سطح مهارت اعضای اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۶۰.۳۳	۵	۴	۰.۴۵۲	۴.۷۵	شکل گیری تعامل با اداره می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۷.۰۸	۵	۴	۰.۴۹۲	۴.۶۷	شکل گیری ارتباط با جامعه محلی بر اساس قوانین و مقررات بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۵.۰۴	۵	۳	۰.۵۱۵	۴.۰۸	آموزش اصول و مفاهیم مربوط به تعاونی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۷.۸۳	۵	۳	۰.۹۰۰	۴.۰۸	توسعه برنامه‌های آموزشی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۰.۸۳	۵	۳	۰.۷۹۸	۴.۵۰	شکل گیری برنامه‌ها و محتوای آموزشی مناسب می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۴.۱۷	۴	۳	۰.۴۵۲	۳.۷۵	ارتقای مشارکت و انسجام بین اعضای جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۳۲.۵۸	۵	۳	۰.۶۰۳	۴.۰۰	ارتباطات اجتماعی سالم که شامل همکاری بر عملکرد اداره نقش دارد.
۰/۵۱۱	ضریب کندال		۰/۹۴۸		آلفای کرونیخ

بر اساس نتایج این جدول، مقدار پایایی شاخص‌های پرسشنامه برابر ۰/۹۴۸ است. آزمون دلیو کندال علاوه بر معنی داری تفاوت یا عدم تفاوت میانگین رتبه ارزیابی ها؛ به اولویت بندی آنها نیز می‌پردازد. به عبارتی، این آزمون نشان می‌دهد که ارزیابی پاسخگویان در کدام شاخص مورد نظر مثبت تر و در کدام حوزه‌ها منفی تر است. همچنین میان اعضای محترم پانل در خصوص شاخص‌های مورد نظر با توجه به نتیجه آزمون کندال (۰/۵۱۱) «اتفاق نظر متوسط» وجود دارد. در همین راستا مجدد پرسشنامه خبرگان با نتایج بدست آمده از میانگین پاسخ‌های مرحله اول برای خبرگان ارسال شد تا با توجه به میانگین‌های بدست آمده از پاسخ‌های هر شاخص اظهار نظر کنند. نتایج مرحله دوم دلفی. نتایج مرحله دوم دلفی در جدول ۳ ارائه شده است.

### جدول ۳. نتایج مرحله دوم دلفی - پرسشنامه شاخص‌ها

میانگین رتبه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص
۲۸.۵۴	۴	۳	۰.۲۸۹	۳.۹۲	ساخت هنجارهای اجتماعی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۱۲.۲۵	۵	۲	۰.۷۳۹	۳.۰۰	در این اداره هنجارها بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۴۴.۸۳	۵	۳	۰.۶۵۱	۴.۳۳	اهداف اداره باید در راستای کنترل هنجارها تعریف شود.
۴۸.۱۷	۵	۳	۰.۶۶۹	۴.۴۲	شکل گیری شبکه‌های ارتباطی بین افراد جامعه می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۴.۴۶	۵	۲	۰.۸۶۶	۴.۲۵	وجود شبکه ارتباطی در میان کارکنان می‌تواند در راستای ارتقا عملکرد اداره باشد.
۵۶.۵۴	۵	۴	۰.۴۹۲	۴.۶۷	شبکه‌ها ارتباط موثری در این اداره به وجود می‌آورند.
۴۸.۸۳	۵	۳	۰.۶۶۹	۴.۴۲	وجود اعتماد بین افراد جامعه می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۶۵.۵۴	۵	۴	۰.۲۸۹	۴.۹۲	ارتقا اعتماد در اداره می‌تواند بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۶۲.۵۸	۵	۴	۰.۲۸۹	۴.۸۳	ارزش گذاری بین ارائه خدمات و دریافت خدمات که توسط اداره شکل می‌گیرد.
۶۲.۶۷	۵	۴	۰.۳۸۹	۴.۸۳	ارزش گذاری به کارکنان می‌تواند بر عملکرد اداره تاثیر گذار باشد.
۱۰.۵۰	۵	۲	۰.۷۹۳	۲.۹۲	تعریف ارزش برای کارکنان بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۳۲.۵۴	۵	۳	۰.۴۲۶	۴.۰۰	انجام فعالیت‌های مفید توسط اداره می‌تواند بهبود شرایط موجود در جامعه را شکل دهد.

میانگین رتبه	حد اکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص
۲۹.۲۵	۴	۳	.۲۸۹	۳.۹۲	اهداف در راستای بهبود بر عملکرد اداره و کارکنان نقش دارد
۵۹.۴۲	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	بهبود فعالیتهای اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۵۹.۵۸	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	برآورد هزینههای مشارکت در راستای بهبود عملکرد در جامعه می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد
۵۳.۲۹	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	تعریف هزینهها در راستای اهداف اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۴۱.۴۲	۵	۳	.۶۲۲	۴.۲۵	شناسایی هزینهها در راستای اهداف اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد
۳۵.۴۲	۵	۳	.۵۱۵	۴.۰۸	شناخت قابلیت های فردی می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۱۶.۲۱	۵	۲	.۷۵۴	۳.۲۵	برنامه ریزی و هدف گذاری بر قابلیت های فردی می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۸.۰۰	۵	۴	.۳۸۹	۴.۱۷	درک نقش هر فرد در جامعه می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۵۳.۲۱	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	درک وظیفه هر فرد در جامعه می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۵۱.۵۰	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	درک اهداف و نقش هر فرد در اداره بر عملکرد کارکنان نقش دارد.
۵۹.۴۲	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	توسعه باورهای شناخت استعدادهای می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد
۶۲.۵۴	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	پرورش باورهای تسهیم دانش می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد
۲۹.۷۹	۵	۳	.۵۱۵	۳.۹۲	انگیزه به مشارکت می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۶۰.۰۰	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	انگیزه به کسب فرصت های توسعه و یادگیری می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۵۷.۶۷	۵	۳	.۶۵۱	۴.۶۷	انگیزه به کسب فرصت ها پیشرفت شغلی می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۶۲.۵۸	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	همکاری مداوم افراد برای انجام امور سازمانی می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۳.۹۶	۵	۳	.۶۰۳	۴.۰۰	عدم امکان کنترل بر پیشامدهای احتمالی نامطلوب سازمانی می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۴.۶۷	۵	۴	.۲۸۹	۴.۰۸	توانایی رویارویی با مسائل غیرمنتظره در محیط کار می تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۱.۳۳	۵	۲	.۹۳۷	۳.۸۳	ارتقاء ایمنی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۲.۹۶	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	ارتقاء امنیت اجتماعی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۶.۸۸	۵	۳	.۶۵۱	۴.۶۷	ارتقاء ایمنی و امنیت فضایی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۳.۴۶	۵	۳	.۸۶۶	۴.۲۵	مشارکت مردم در برنامه ریزی و استراتژی های توسعه بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۳.۲۱	۵	۴	.۵۱۵	۴.۵۸	فرصت های مسوولی برای تمام افراد در تصمیماتی که زندگی آنها را تحت تاثیر قرار می دهد.
۶۲.۵۸	۵	۴	.۳۸۹	۴.۸۳	جلب مشارکت فراگیر شهروندان در اداره امور محلی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۹.۹۲	۵	۴	.۵۲۲	۴.۵۰	بستر سازی و ایجاد انگیزه مشارکت شهروندی و همبستگی اجتماعی در نگهداری شهر بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۱.۶۷	۵	۳	.۷۵۴	۴.۲۵	برقراری پیوند عاطفی بین مجموعه شهری و مردم بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۴.۲۱	۵	۴	.۴۹۲	۴.۳۳	ایجاد ارتباط بین کارکنان بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۴.۱۳	۵	۴	.۴۹۲	۴.۳۳	شناسایی و ایجاد روابط صمیمی بین کارکنان بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۹.۳۳	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	افزایش فضاهای باز و ارتقای ارتباط انسان با طبیعت بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۵.۷۹	۵	۴	.۴۹۲	۴.۶۷	دسترسی افراد به اطلاعات بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۶۵.۵۴	۵	۴	.۲۸۹	۴.۹۲	تعریف اهداف برای افراد در راستای دسترسی کارکنان بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۴.۰۴	۵	۴	.۴۹۲	۴.۳۳	کاهش آسیب به محیط زیست و افزایش پایداری محیط زیست بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۲.۱۷	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	تدوین مقررات و قوانین امنیت زیست محیطی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۹.۷۱	۵	۳	.۷۹۳	۴.۴۲	وضعیت قیمت زمین و هزینه زیرساختها می تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۶.۵۸	۵	۴	.۴۹۲	۴.۶۷	وضعیت قیمت مسکن و هزینه زیرساختها می تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۱.۴۶	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	نحوه پرداخت بهای خدمات دولتی (آب، برق، گاز و تلفن و ...) توسط مصرف کنندگان کم توان بر عملکرد اداره نقش دارد.
۴۱.۸۸	۵	۳	.۶۲۲	۴.۲۵	شناسایی هزینهها و برآورد آنها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۶۰.۲۱	۵	۴	.۴۵۲	۴.۷۵	بهره گیری از اعتبارات و تسهیلات بانکی توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۳۷.۵۰	۵	۴	.۳۸۹	۴.۱۷	دیدگاه جامعه در خصوص استفاده از بیمه به عنوان پس انداز آتیه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۴.۹۶	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	رونق اقتصاد محلی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۵.۴۲	۵	۳	.۵۱۵	۴.۰۸	برنامه ریزی در راستای افزایش اشتغال بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۴۴.۸۸	۵	۳	.۶۵۱	۴.۳۳	مشارکت در جلسات سازمان های زیر مجموعه بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.

میانگین رتبه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص
۴۶.۱۳	۵	۳	.۷۷۸	۴.۳۳	مشارکت در برنامه‌ها و نشست‌های مدیریتی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۷.۵۰	۵	۴	.۳۸۹	۴.۱۷	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدیران در خصوص عملکرد خود به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۴۸.۱۳	۵	۳	.۶۶۹	۴.۴۲	جبران خسارات ناشی از تصمیمات مدیران به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۶۵.۵۴	۵	۴	.۲۸۹	۴.۹۲	لرزه گزارشات عملکردی فصلی و سالیانه توسط مدیران به افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۳۵.۵۸	۵	۳	.۵۱۵	۴.۰۸	پاسخگویی مسئولین در جلسات عمومی با افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۴۷.۶۷	۵	۴	.۵۱۵	۴.۴۲	عمل به وعده‌های داده شده به مردم توسط مدیران بر عملکرد اداره نقش دارد
۵۱.۸۳	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	سازوکار انتقال خولسته‌های افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۵۱.۱۳	۵	۳	.۶۷۴	۴.۵۰	میزان سوءاستفاده مدیران از اختیارات خود به نفع بستگان و نزدیکان بر عملکرد اداره نقش دارد
۴۸.۵۸	۵	۳	.۷۹۳	۴.۴۲	میزان تاثیرپذیری مدیران شهری از افراد ذی نفوذ (صاحبان قدرت و ثروت) در اتخاذ تصمیمات بر عملکرد اداره نقش دارد
۲۳.۲۵	۵	۲	.۹۰۵	۳.۵۰	عدم رعایت قوانین توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۵۴.۰۸	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	انجام بهتر فعالیت‌های آموزشی با هدف افزایش سطح مهارت‌ها می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد
۴۱.۱۷	۵	۴	.۴۵۲	۴.۲۵	شکل‌گیری مدیریت روابط انسانی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۵۱.۰۸	۵	۳	.۹۰۰	۴.۴۲	انجام کار گروهی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۰.۲۹	۵	۳	.۵۱۵	۳.۹۲	درآمد افراد جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۳۲.۵۴	۵	۳	.۴۲۶	۴.۰۰	پس انداز افراد جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.
۴۰.۵۸	۵	۲	.۸۳۵	۴.۱۷	برنامه ریزی‌های کلان می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد
۴۱.۱۷	۵	۴	.۴۵۲	۴.۲۵	اهداف کلان تعریف شده می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد
۴۴.۲۳	۵	۲	.۸۶۶	۴.۲۵	سیاست‌گذاری‌های کلان می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد
۲۵.۲۹	۵	۲	.۷۷۸	۳.۶۷	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد.
۲۸.۸۳	۵	۲	.۷۱۸	۳.۸۳	سازماندهی مسائل و مشکلات اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۲۷.۲۱	۵	۳	.۶۲۲	۳.۷۵	به کارگیری فناوری‌های روز در راستای ارتقا سطح مهارت اعضای اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد.
۵۷.۲۵	۵	۴	.۴۹۲	۴.۶۷	شکل‌گیری تعامل با اداره می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۵۷.۳۸	۵	۳	.۶۵۱	۴.۶۷	شکل‌گیری ارتباط با جامعه محلی بر اساس قوانین و مقررات بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۲.۰۸	۵	۳	.۴۲۶	۴.۰۰	آموزش اصول و مفاهیم مربوط به تعاونی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.
۳۹.۲۱	۵	۳	.۹۰۰	۴.۰۸	توسعه برنامه‌های آموزشی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد
۵۴.۰۰	۵	۳	.۶۶۹	۴.۵۸	شکل‌گیری برنامه‌ها و محتوای آموزشی مناسب می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد
۲۸.۲۵	۵	۳	.۵۷۷	۳.۸۳	ارتقای مشارکت و انسجام بین اعضای جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد
۳۹.۸۸	۵	۳	.۷۱۸	۴.۱۷	ارتباطات اجتماعی سالم که شامل همکاری بر عملکرد اداره نقش دارد
۰/۷۷۴	ضریب کندال		۰/۸۹۱		آلفای کرونباخ

مقدار پایایی استاندارد شده برابر ۰/۸۹۱ است. همچنین آزمون W کندال در مرحله دوم رتبه اش را به دست آورده است که نشان دهنده آن است که مفاهیم از نظر پاسخگویان از قابلیت رتبه بندی برخوردار هستند. همچنین میان اعضای محترم پانل در مرحله دوم اجرای دلفی در خصوص متغیرهای مورد نظر «اتفاق نظر قوی» وجود دارد. شاخص‌هایی که در این دو مرحله حذف می‌گردد میانگینی زیر ۴ دارند که به شرح زیر است:

شناخت هنجارهای اجتماعی می‌تواند بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.

در این اداره هنجارها بر عملکرد کارکنان نقش دارد.

تعریف ارزش برای کارکنان بر عملکرد کارکنان نقش دارد.

اهداف در راستای بهبود بر عملکرد اداره و کارکنان نقش دارد.

برنامه ریزی و هدف‌گذاری بر قابلیت‌های فردی می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد.

ارتقاء ایمنی بر عملکرد اداره نقش داشته باشد.

درآمد افراد جامعه می‌تواند عملکرد اداره را ارتقا دهد. مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها توسط افراد جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد. سازماندهی مسائل و مشکلات اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد. به کارگیری فناوری‌های روز در راستای ارتقا سطح مهارت اعضای اتحادیه‌ها بر عملکرد اداره نقش دارد. ارتقای مشارکت و انسجام بین اعضای جامعه بر عملکرد اداره نقش دارد. بنابراین با توجه به نتایج دو دور دلفی و اجماع اعضای پانل و رسیدن به اشباع نظری، ۷۱ شاخص از نظر خبرگان مشخص شدند. صرف نظر از تغییرات مشاهده شده در رتبه مفاهیم، در واقع می‌توان نتیجه گرفت که حتی اگر N بار توزیع پرسشنامه‌ها تکرار شود باز همین نتایج به دست خواهد آمد.

### یافته‌های پژوهش

برای اعتبارسنجی مدل مستخرج از فاز کیفی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. برای اجرای مدل معادلات ساختاری روش‌های متنوعی وجود دارند که یکی از جدیدترین رویکردها در مدل معادلات ساختاری روش حداقل مربعات جزئی است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گرینگ (۱۹۸۸) و با استفاده از نرم افزار Smart-PLS نسخه ۲ استفاده گردید؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل مسیر، داده‌ها به معادلات ساختاری برازش می‌گردد. در ابتدا، به سبب نقض نرمال بودن چندمتغیره در مدل‌های اندازه‌گیری، خودگردان سازی اجرا می‌شود؛ خودگردان سازی روشی مبتنی بر بازنمونه‌گیری با جایگذاری از نمونه مورد مطالعه می‌باشد که در صورت نقض مفروض نرمال بودن چندمتغیره قابل انجام است (اندرسون و گرینگ، ۱۹۸۸). در ادامه به بررسی نرمال بودن متغیرها می‌پردازیم، جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از روش آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) استفاده گردید که نتایج حاصل از آن‌ها که با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ محاسبه و در جدول زیر گزارش گردیده است. اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال بود.

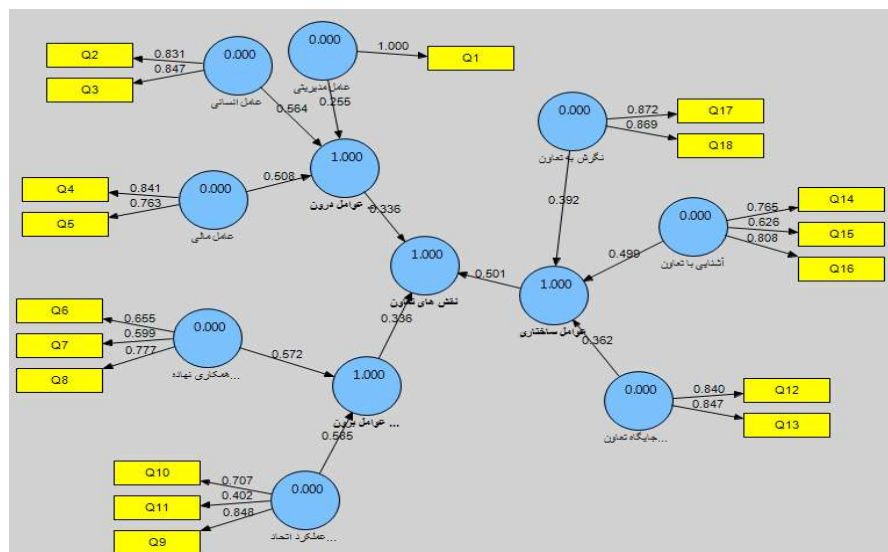
جدول ۴. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

نتیجه	کولموگروف-اسمیرنوف		متغیرهای تحقیق
	معنی‌داری	آماره	
نرمال نیست	۰ / ۰۰۱	۲ / ۱۴	نقش‌های تعاون
نرمال نیست	۰ / ۰۰۱	۲ / ۵۴۶	توسعه پایدار منطقه ای
نرمال نیست	۰ / ۰۰۱	۱ / ۹۶۳	ظرفیت اجتماعی

با توجه به نتایج جدول بالا، به این دلیل که مقادیر سطح معناداری تمامی متغیرهای مدل پایین‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ است، در نتیجه متغیرهای ذکر شده دارای توزیع نرمال نیستند. با توجه به اینکه متغیرها نرمال نمی‌باشند، لذا برای آزمون مدل از نرم افزار معادلات ساختاری Smart-PLS استفاده می‌شود.

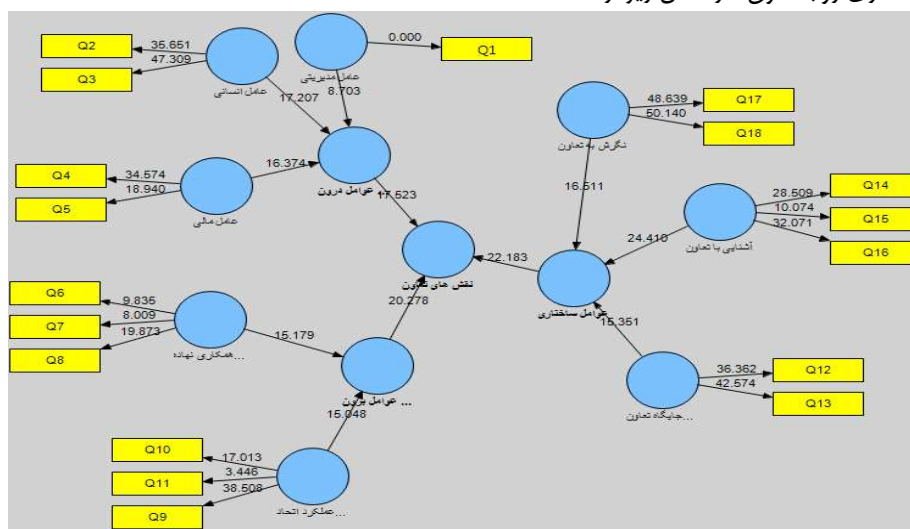
### نتایج تحلیلی متغیرهای تحقیق

تجزیه و تحلیل مدل تحلیلی نقش‌های تعاون. مدل پژوهش برای بررسی روابط بین ابعاد، مولفه و شاخص‌ها بدین صورت بدست آمده است:



شکل ۲. مقادیر بار عاملی سنجنش ابعاد مرتبط با نقش‌های تعاون

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



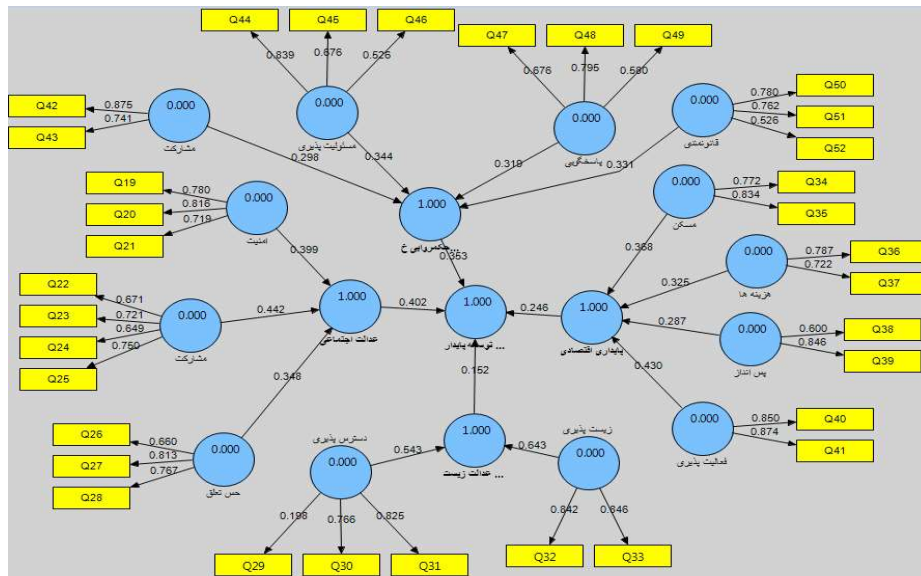
شکل ۳. مقادیر T سنجنش ابعاد مرتبط با نقش‌های تعاون

سایر مقادیر مدل پژوهش در جدول زیر، مشاهده می‌شود:

جدول ۵. سنجنش ابعاد مرتبط با نقش‌های تعاون

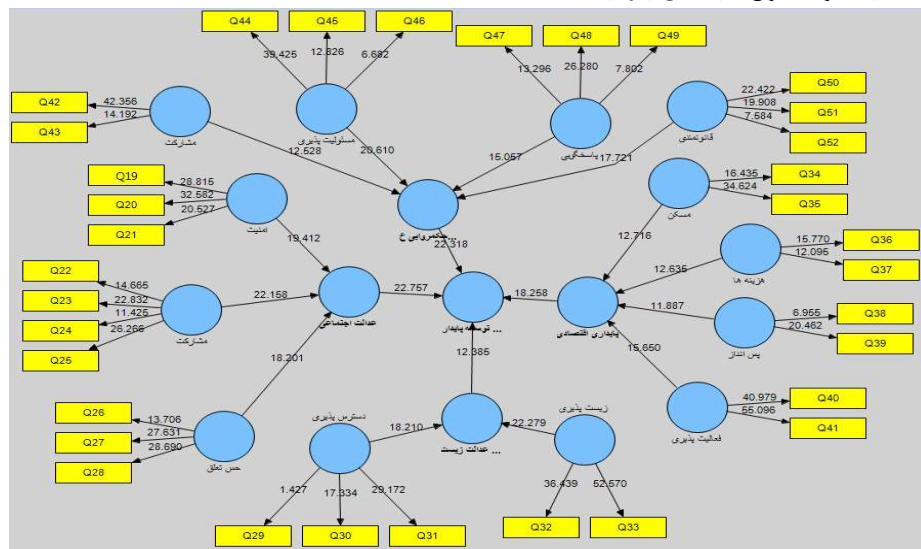
نتیجه	سطح معنی دار	مقدار T	شدت تاثیر	روابط در مدل
تایید	$P < 0.01$	۱۷.۵۲۳	۰.۳۳۶	سنجنش عوامل درون سازمانی با نقش‌های تعاون در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۲۰.۲۷۸	۰.۳۳۶	سنجنش عوامل برون سازمانی با نقش‌های تعاون در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۲۲.۱۸۳	۰.۵۰۱	سنجنش عوامل ساختاری با نقش‌های تعاون در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان

تجزیه و تحلیل مدل تحلیلی توسعه پایدار منطقه ای. مدل پژوهش برای بررسی روابط بین ابعاد مولفه و شاخص‌ها بدین صورت بدست آمده است:



شکل ۴. مقادیر بار عاملی ابعاد مرتبط با توسعه پایدار منطقه ای

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



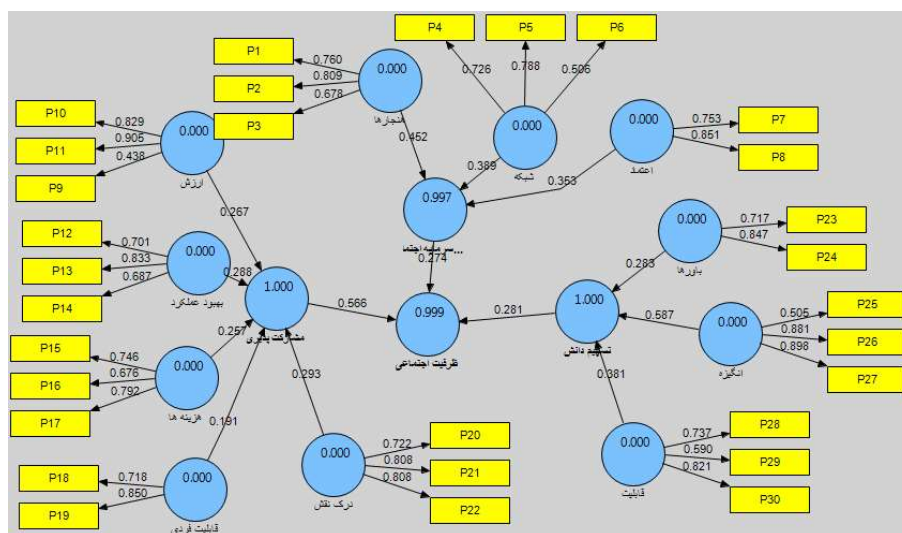
شکل ۵. مقادیر T ابعاد مرتبط با توسعه پایدار منطقه ای

سایر مقادیر مدل پژوهش در جدول زیر، مشاهده می شود:

جدول ۶. سنجش ابعاد مرتبط با توسعه پایدار منطقه ای

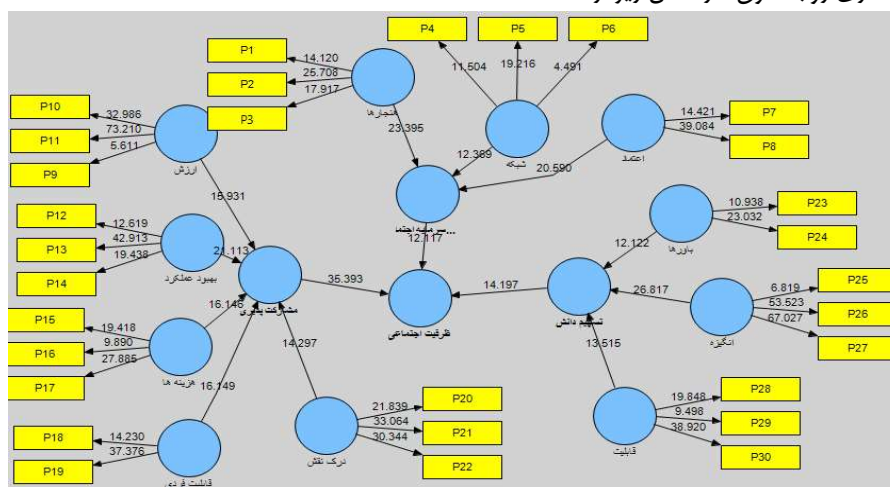
نتیجه	سطح معنی دار	مقدار T	شدت تاثیر	روابط در مدل
تایید	P<0.01	۲۲.۷۵۷	۰.۴۰۲	سنجش عدالت اجتماعی با توسعه پایدار منطقه ای در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	P<0.01	۱۲.۳۸۵	۰.۱۵۲	سنجش عدالت زیست محیطی با توسعه پایدار منطقه ای در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	P<0.01	۱۸.۲۵۸	۰.۲۴۶	سنجش پایداری اقتصادی با توسعه پایدار منطقه ای در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	P<0.01	۲۲.۳۱۸	۰.۳۵۳	سنجش حکمرانی خوب شهری با توسعه پایدار منطقه ای در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان

با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که تمامی ابعاد شناسایی شده توانایی سنجش متغیر توسعه پایدار منطقه‌ای را دارا می‌باشند. تجزیه و تحلیل مدل تحلیلی ظرفیت اجتماعی. مدل پژوهش برای بررسی روابط بین ابعاد مولفه و شاخص‌ها بدین صورت بدست آمده است:



شکل ۶. مقادیر بار عاملی ابعاد مرتبط با ظرفیت اجتماعی

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۷. مقادیر T ابعاد مرتبط با ظرفیت اجتماعی

سایر مقادیر مدل پژوهش در جدول زیر، مشاهده می‌شود:

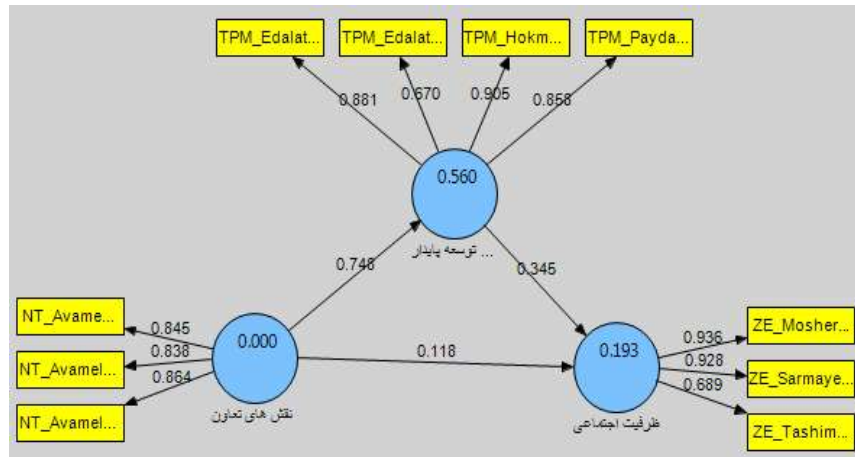
جدول ۶. سنجش ابعاد مرتبط با ظرفیت اجتماعی

نتیجه	سطح معنی دار	مقدار T	شدت تاثیر	روابط در مدل
تایید	$P < 0.01$	۱۲.۱۱۷	۰.۲۷۴	سنجش سرمایه اجتماعی با ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۳۵.۳۹۳	۰.۵۶۶	سنجش استعداد مشارکت پذیری با ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۱۴.۱۹۷	۰.۲۸۱	سنجش استعداد تسهیم دانش با ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان

با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که تمامی ابعاد شناسایی شده توانایی سنجش متغیر ظرفیت اجتماعی را دارا می‌باشند.

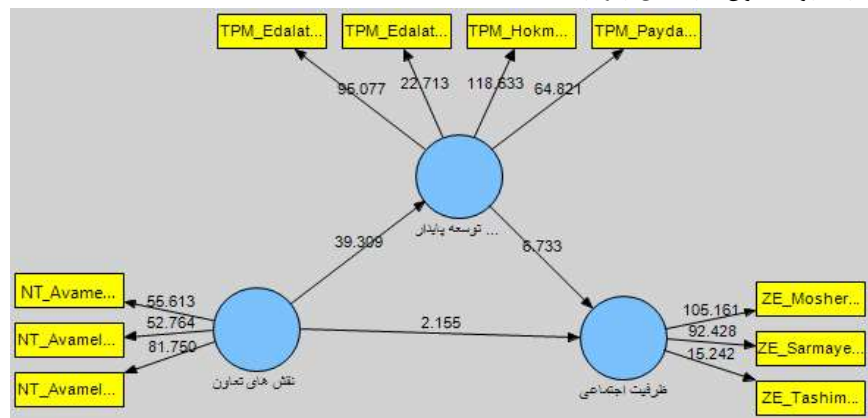
### تجزیه و تحلیل مدل نهایی پژوهش

مدل نهایی پژوهش برای بررسی روابط بین ابعاد بدین صورت بدست آمده است:



شکل ۸. مقادیر شدت تاثیر روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۹. مقادیر T روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی

سایر مقادیر مدل پژوهش در جدول زیر، مشاهده می‌شود:

جدول ۷. بررسی روابط بین ابعاد در مدل نهایی

نتیجه	سطح معنی‌دار	مقدار T	شدت تاثیر	روابط در مدل
تایید	$P < 0.01$	۲.۱۵۵	۰.۱۱۸	بررسی رابطه بین نقش‌های تعاون با ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۳۹.۳۰۹	۰.۷۴۶	بررسی رابطه بین نقش‌های تعاون با توسعه پایدار منطقه‌ای در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان
تایید	$P < 0.01$	۶.۷۳۳	۰.۳۴۵	بررسی رابطه بین توسعه پایدار منطقه‌ای با ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان

با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که تمامی روابط در مدل معنادار می‌باشند.

### آزمون مدل اندازه‌گیری

برای آزمون مدل اندازه‌گیری در این پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است و از آزمون روایی همگرا و جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است. که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد: آلفای کرونباخ. با توجه به اینکه کلیه مقادیر نزدیک به ۰.۷ می‌باشد، بنابراین آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. پایایی مرکب ۱ (p دلون - گلدشتاین). با توجه به اینکه پایایی مرکب متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰.۷ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت کلیه متغیرهای پژوهش از وضعیت مناسب و قابل قبولی از نظر پایایی مرکب برخوردار هستند. روایی همگرا. این شاخص که به اندازه‌گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن (مؤلفه‌ها/سؤالات) می‌پردازد توسط شاخص AVE (متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار می‌گیرد و حداقل مقدار قابل قبول برای روایی همگرا ۰/۵۰ می‌باشد. با توجه به اینکه کلیه مقادیر نزدیک به ۰.۵ می‌باشند؛ بنابراین روایی همگرا برای کلیه متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول می‌باشد.

### جدول ۷. روایی و پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (p)	روایی همگرا	وضعیت متغیر
توسعه پایدار منطقه ای	۰.۸۵۲	۰.۹	۰.۶۹۵	قابل قبول
ظرفیت اجتماعی	۰.۸۳۸	۰.۸۹۲	۰.۷۳۷	قابل قبول
نقش‌های تعاون	۰.۸۰۷	۰.۸۸۶	۰.۷۲۱	قابل قبول

### آزمون مدل ساختاری

۱- اعداد معناداری t (T-values): مقادیر بالای ۱.۹۶، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.

۲- معیار R2: این معیار برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. با توجه به اینکه مقدار R2 متغیرهای ظرفیت اجتماعی (۱۹۳ / ۰) و توسعه پایدار (۵۶ / ۰) در حد تقریباً متوسطی می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت برازش ساختاری مدل به وسیله R2، در حد متوسط می‌باشد.

۳- معیار Q2: این معیار توسط استون گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد؛ با توجه به اینکه مقدار Q2 برای تمامی متغیر وابسته بالاتر از ۰.۲۵ هستند؛ بنابراین می‌توان گفت، مدل ساختاری از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار است و در حد قابل قبول می‌باشد.

### ارزیابی برازش کلی مدل

۱- معیار GOF: این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. با توجه به اینکه مقدار GOF برابر با ۰.۵۱۹ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت سطح برازش کلی مدل در حد عالی و قابل قبول می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

امروزه در کنار سرمایه‌های اقتصادی و فرهنگی و نمادین، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مطرح است که از جمله مؤلفه‌های مهم اجتماعی و از ابعاد مهم و اساسی توسعه پایدار محلی محسوب می‌شود. این سرمایه در کنار دو عامل سرمایه مالی و انسانی، رکن سوم دستیابی به توسعه را تشکیل می‌دهد و خمیرمایه اصلی توسعه است. سرمایه اجتماعی

مفهومی کلان است که ابعادی مانند اعتماد و مشارکت را دربردارد. سرمایه اجتماعی یکی از مهمترین معیارهای انسانی مرتبط با میزان تاب آوری در یک سیستم اجتماعی است. مهمترین مؤلفه سرمایه اجتماعی شبکه های اعتماد است که در فرایند تصدیگری انطباقی آن حساسیت به اختلالات و بی نظمی بسیار است و افزایش تاب آوری و ظرفیت سازگاری در سیستم اجتماعی به میزان اعتماد در شبکه وابسته است. همچنین عمده ترین چالش موجود در تحقیقات متعلق به تحولات پایدار، فهم بهتر تنوع گسترده و متغیر فضایی متعلق به راهکردهای تحولاتی می باشد. موسسات و تغییر سازمانی به عنوان مسئله ای انتقادی معرفی می شود چرا که زمینه های سازمانی ناحیه ای، سرعت و حیطه ی تحولات پایدار را تحت تاثیر قرار می دهند. پژوهش حاضر به دنبال ارزیابی نقش تعاون در توسعه پایدار منطقه ای براساس مدل ظرفیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان است. در این راستا با توجه به نتایجی که ارائه شد دریافتیم که تعاون می تواند در توسعه پایدار منطقه ای با توجه به ظرفیت اجتماعی نقش داشته باشد که در این راستا کاظمیان و همکاران (۱۳۹۱) نشان می دهد، ظرفیت اجتماعی با توسعه پایدار محلی در ارتباط مثبت و معنی داری است. یافته های پژوهش زارعی و بردبار (۱۳۹۲) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی سازمانی وجود دارد؛ به طوری که بهبود مؤلفه های سرمایه اجتماعی سازمانی به توسعه مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد منجر می شود. گسترش سرمایه اجتماعی در سازمان بهزیستی استان یزد، بر توسعه مدیریت دانش تأثیر بسزایی دارد؛ به گونه ای که بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان، موجبات کسب، خلق و انتقال دانش در سازمان را فراهم می آورد. سلاجقه و اشرفزاده (۱۳۹۳)، به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در مرکز آموزشی درمانی بیمارستان شفا شهر کرمان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی با ابعاد اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. نتایج دشتی (۱۳۹۶) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با انطباق پذیری سازمانی در میان کارکنان رابطه وجود دارد. شریف پور و همکاران (۱۳۹۶) نشان می دهد بعد ارتباطی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی دارای اهمیت زیادی بوده اند. نتایج تحقیق ربیعی سروندی و صمدی فروشانی (۱۳۹۷) ارتباط مثبت و معنادار ابعاد سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار را دلالت داشت. گنزالا و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی سرمایه اجتماعی و ساختار سازمانی کسب و کارهای کوچک در کلمبیا پرداختند. نتایج تحقیق لین (۲۰۱۴) نشان داد برای حل مسائل سازمانی، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در این راستا ایفا می نماید. همچنین تحقیق فلیاکو و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد، سرمایه انسانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر می گذارد و تحقیق آملیا و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که تعامل متقابل، مجموعه ای مشترک، از عوامل مهم از ابعاد مدیریت استراتژیک سازمانی است که می تواند اثرات مثبت فردی و سازمانی را با توجه به نقش سرمایه اجتماعی فراهم نماید. به طور کلی می توان بیان کرد مدل پیشنهادی تحقیق از نظر آماری مورد تایید می باشد و همچنین با بررسی تحقیقات انجام شده می توان بیان کرد روابط به وجود آمده همراستا با نتایج تحقیقات انجام شده می باشد.

## منابع

1. Abdul Aris, N.; Madah Marzuki, M.; Othman, R.; Abdul Rahman, S.; Hj Ismail, N. (2018). Designing indicators for cooperative sustainability: The Malaysian perspective. Soc. Responsib. J., 14, 226–248.
2. Boyd R, Frears F. (2008). Integrated Environmental Management– Core Module, Faculty of Engineering and Design, University of Bath: Bath, UK.
3. Bretos, I.; Díaz-Foncela, M.; Marcuello, C.; Marcuello, C. (2018). Cooperativas, capital social y emprendimiento: Una perspectiva teórica. Revesco, 128, 76–98.
4. Cooperatives Europe. Cooperatives Agenda for 2020. Coop-Europe, 2012. Available online: [www.coopseurope.coop](http://www.coopseurope.coop) (accessed on 10 April 2020).

5. Del Monte-Luna P., B.W. Brook, M.J. Zetina-Rejon, V.H. Cruz-Escalona, (2004). The carrying capacity of ecosystems, *Global Ecology and Biogeography* 13 (6) 485–495
6. European Union (EU). Investment in the EU Member States 2017. Available online: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-en-n.pdf> (accessed on 14 February 2020).
7. Feng, L.; Friis, A.; Nilsson, J. (2016). Social Capital among Members in Grain Marketing Cooperatives of Different Sizes. *Agribusiness*, 32, 113–126
8. Gordon-Nembhard, J. (2015). Understanding and measuring the benefits and impacts of cooperatives. In *Co-Operatives for Sustainable Communities; Tools to Measure Co-operative Impact and Performance*; Brown, L., Carini, C., Nembhard, Ketilson J.G., L.H., Hicks, E., Mcnamara, J., Novkovic, S., Rixon, D., Simmons, R. (2020). Eds.; COOPs: Ottawa, ON, Canada, 2015 International Cooperative Association (ICA). Coops for 2020. Available online: <http://www.coopsfor2030.coop> (accessed on 10 April 2020)
9. International Cooperative Alliance (ICA). Sustainable Reporting for Cooperatives: A guidebook. Available online: [www.ica.coop](http://www.ica.coop) (accessed on 10 February 2020).
10. Liang, Q.; Huang, Z.; Lu, H.; Wang, X. (2015). Social capital, member participation, and cooperative performance: Evidence from China's Zhejiang. *Int. Food Agribus. Manag. Rev.*, 18, 49–78.
11. Massaro, M.; Dumay, J.; Garlatti, A.; Dal Mas, F. (2018). Practitioners' views on intellectual capital and sustainability: From a performance-based to a worth-based perspective. *J. Intellect. Cap.* 19, 367–386.
12. Mauerhofer, V. (2013). Social capital, social capacity and social carrying capacity: Perspectives for the social basics within environmental sustainability. *Futures* 53, 63–73
13. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). *Productivity Growth and Finance: The Role of IA -A Sector Level Analysis 2019*. Available online: <http://www.oecd.org/> (accessed on 11 February 2020)
14. Reeve P. (2011). Knowledge maintenance. *The Environmentalist* July: 30–31.
15. Robinson L.J., A.A. Schmid, M.E. Siles, (2002) Is social capital really capital? *Review of Social Economy* 60 (1) 1–21.
16. Rosati, F.; Faria, L.G.D. (2019). Business contribution to the Sustainable Development Agenda: Organizational factors related to early adoption of SDG reporting. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 26, 588–597.
17. The World Economic Forum. *Global-Competitiveness-Report-2014-2015*. Available online: <https://reports.weforum.org> (accessed on 10 April 2020).
18. Todericiu, R.; Stanit, A. (2015). Intellectual Capital. The Key for Sustainable Competitive Advantage for the SME's Sector. *Procedia Econ. Financ.* 27, 676–681.
19. Sarkar, S.; Singh, P. (2019) Strategising CSR in addressing sustainable development goals using a scorecard approach. *World Rev. Sci. Technol. Sustain. Dev.*, 15, 313–329.
20. Telesford J. N. and Strachan P. A. (2017). Strategic Sustainability Procedures: Focusing Business Strategic Planning on the Socio-Ecological System in an Island Context. *Sustainable Development* 25, 35–49.