

تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان

محمد علی جوان پور^۱، سمیه گرجی دوز^۲ و عبدالرضا سبحانی^۳

۱دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۲دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

چکیده

یکی از اساسی ترین مسائلی که جوامع امروزی با آن مواجهه اند ، اعتماد اجتماعی است و به عبارتی یکی از ابعاد بسیار مهم زندگی بشری را تشکیل می دهد ، به طوری که بشر امروزی بدون اعتماد اجتماعی تا حد زیادی قادر به حیات اجتماعی نیست .. سرمایه اجتماعی به مثابه نوعی روغن اجتماعی است که در مناسبات بین افراد نقش ایفا می کند ؛ یعنی در عین تسهیل کنندگی مناسبات ، چسبندگی هم ایجاد می کند ؛ به عبارتی هم چسب اجتماعی است و هم روغن اجتماعی . از یک سوی بسیاری از زبری های مهره های اجتماعی ؛ یعنی افراد و واحدها را که در اصطحاکاک با هم قرار می گیرند را تسهیل می کند و از بین می برد . و در عین حال همچون یک چسب اجتماعی افراد را در کنار هم و در یک محیط اجتماعی متعامل نگه می دارد . در سال های اخیر موفقیت و اثربخشی سازمان ها در پرتو تولید و بازتولید سرمایه اجتماعی مورد توجه اندیشمندان بوده است . به طوری که استفاده بهینه از سرمایه مالی ، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی امکان پذیر نیست . در این نوشتار ، به تحلیل مفاهیم و مولفه های سرمایه اجتماعی ، سازمانی پرداخته شده است

واژه های کلیدی: سرمایه ، اجتماع ، سرمایه اجتماعی ، سرمایه انسانی ، سازمان

۱- مقدمه :

امروز در جهانی پرشتاب، ناپایدار و پیچیده زندگی می کنیم. دیگر دارایی های مادی و مالی « دارایی استراتژیک » تلقی نمی شوند، زیرا امکان تقلید و الگوبرداری از آن نسبت به گذشته، ساده و کم هزینه شده است. لذا مدیران به این واقعیت پی برده اند که بدون سرمایه انسانی نمی توانند بهره وری مطلوب را از منابع سنتی بدست آورند.

سرمایه انسانی به مهارت ها، توانایی ها، دانش و تجاری اطلاق می شود که شخص با خود به سازمان می آورد و سازمان های موفق، از جذب و توسعه و نگهداری آن برنامه دارند. دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که موفقیت در دنیای کنونی نیازمند سرمایه دیگری به نام « سرمایه اجتماعی » در سازمان است. به اعتقاد آنها، سرمایه اجتماعی نوعی دارای محسوب می شود که هم برای سازمان و هم برای اعضای سازمان مفید و سودمند است. بسیاری از فرایندهای جدید مدیریتی، از قبیل توسعه سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، توسعه محصولات و خدمات، رضایت مشتریان درون سازمانی و برون سازمانی، تحت تاثیر وجود و توسعه سرمایه اجتماعی است.

لذا سرمایه اجتماعی نوعی دارایی مهم تلقی می شود و مدیران باید از طریق ساختار سازمانی، سبک مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات و سیستم سازمانی و همچنین توسعه مدیریت مع انسانی، به ایجاد و تقویت آن در سازمان بپردازند.

سرمایه اجتماعی از دو مفهوم سرمایه و اجتماع تشکیل شده است و از این حیث می توان آن را دارای ماهیتی فزاینده و غیر فردی دانست. نوعی توشه فزاینده در جامعه ایجاد می شود و آن را در نیل به هدف و حفظ خود جامعه یاری می کند. این مفهوم نو پا مانند دیگر سرمایه های فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارای ارزش و اهمیت است و البته با کمبود منابع روبرو است. واژه ی سرمایه فرد را قادر می سازد تا ارزشی بوجود آورد، کاری انجام دهد، به هدفی نایل شود، ماموریتی در زندگی بر عهده بگیرد و نقشی در جهان ایفا کند. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶)

سرمایه اجتماعی، به روابطی که اشخاص در آن سرمایه گذاری می کنند و جریانی از منافع را به وجود می آورند. (ببینگتون). از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهایت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون سازمان و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمان است.

آدلر و کوون (۲۰۰۲) معتقدند سرمایه اجتماعی سبب ایجاد ارزش هایی مانند همبستگی، یکپارچگی، همکاری و مشارکت برای سازمان می شود. سرمایه اجتماعی به طور کلی بر روابط میان انسانها تمرکز دارد. روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان ها، جریان دارد و رفتار و نگرش آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. به همین لحاظ، سرمایه اجتماعی در هر جایی حاضر است، چه در رفتار با نزدیکان و دوستان در خانه و مدرسه و دانشگاه و چه در رفتار با همکاران و آشنایان در محل کار و تحصیل و چه در رفتار با مردم در جامعه. به طور کلی سرمایه ی اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادل و ارتباطات می شود (بیکر، واین: ۱۳۸۵). لذا در این مقاله به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که سرمایه اجتماعی چه تاثیری در سازمان ها دارد؟

تاریخچه و مفهوم سرمایه اجتماعی

اینکه اولین استفاده از اصطلاح سرمایه اجتماعی در معنای فعلی آن توسط چه کسی بوده است محل اختلاف است، اما به لحاظ زمانی اولین بار هانیفان^۱ اصطلاح طلب اجتماعی آن را در یک قرن پیش به کار برد، او از سرمایه اجتماعی برای توضیح علل استفاده از سنت های قدیمی دوستانه روستایی، انزوای خانواده و کاهش صمیمیت مردم و در نتیجه اهمیت تجدید تعهد اجتماعی برای حفظ دموکراسی و توسعه استفاده کرد. اما اولین استفاده رسمی از مفهوم سرمایه اجتماعی طبق نظر عمده

1- Hanifan

تحقیق در گزارش «مسکن و سرمایه اجتماعی»^۲ کمیته شاهنشاهی اقتصادی مکزیک و کانادا در ۱۹۵۷ انجام گرفته است. در این تحقیق منظور از سرمایه اجتماعی زیرساخت‌های فیزیکی عمومی مانند دانشگاه‌ها، بیمارستانها و جاده‌ها است (داب، هاوس و مک کوئین^۳، ۱۹۵۷).

جاکوبز^۴ در ۱۹۶۰ سرمایه اجتماعی را برای تأکید بر ارزش جمعی پیوندهای دوستانه غیررسمی به کار برد، اقتصاد دانی به نام کلن لوری^۵ در دهه ۷۰ میلادی برای توضیح عدم دسترسی امریکایی‌های آفریقایی تبار به پیوندهای اجتماعی گسترده این مفهوم را به کار گرفت و در دهه ۸۰ میلادی بوردیو^۶ سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از اشکال سرمایه مطرح کرد. اما شاخص‌ترین و عمیق‌ترین تحلیل از سرمایه اجتماعی در اواخر دهه ۸۰ میلادی توسط جیمز کلمن انجام گرفت که به بررسی تفاوت‌های موفقیت تحصیلی (آموزشی) دانش‌آموزان براساس سرمایه اجتماعی آن‌ها پرداخته بود. تحقیق پاتنام^۷ که یک دانشمند علوم سیاسی به حساب می‌آید در مورد تأثیر نقش دولت‌ها در سرمایه اجتماعی و مشارکت مدنی در ایتالیا و سپس ایالات متحده، منجر به شهرت و محبوبیت این مفهوم در بین دانشمندان علوم مختلف شد. نهایتاً مقالات و کتاب فوکویاما^۱ در مورد سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر گروه‌ها و جامعه نقش زیادی در گسترش این مفهوم در ایالات متحده داشت. همزمان با رواج یافتن استفاده از این مفهوم در بین دانشمندان علوم اجتماعی، علوم سیاسی و اقتصاد، حرکت‌هایی نیز در بین دانشمندان مدیریت شروع شد که سرنخ‌های آن را از ابتدای دهه ۹۰ میلادی می‌توان مشاهده کرد. اولین کاربردهای سرمایه اجتماعی در «مدیریت دانش» بود و بعدها در بازاریابی، تصمیم‌گیری برای جهانی شدن و سپس مسئولیتهای اجتماعی سازمان‌ها و شهروندی بنگاه‌ها به کار رفت. طی سال‌های اخیر سرمایه اجتماعی از آنجا که بر کیفیت و کمیت ارتباطات مدیران، کارمندان و سازمان‌ها تأکید دارد در گستره‌ای بسیار وسیع در مدیریت به کار می‌رود (میری، ۱۳۸۷، ۲۵-۲۶).

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع بالارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمون راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌گردد. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند.

نظریه سرمایه اجتماعی به طور ذاتی بسیار ساده است. ایده محوری آن را می‌توان در واژه «روابط» خلاصه کرد. اعضای جامعه با برقراری تماس به یکدیگر و پایدار ساختن آنها قادر به همکاری با یکدیگر می‌شوند و به این طریق چیزهایی را کسب می‌کنند که به تنهایی قادر به کسب آنها نمی‌باشند و یا با دشواری بسیار موفق به کسب آنها می‌شوند. انسان‌ها از طریق مجموعه‌ای از شبکه‌ها به هم متصل می‌شوند و تمایل دارند که ارزش‌های مشترکی با سایر اعضای این شبکه‌ها داشته باشند. با گسترش شبکه‌ها آنها نوعی دارایی را تشکیل می‌دهند که می‌توان آن را به عنوان نوعی سرمایه مورد ملاحظه قرار داد.

تعریف سرمایه :

سرمایه در زبان لاتین از ریشه cap به معنای " سر " است و در مفهوم اصلی خود ، به هر گونه پول ، ثروت ، یا کالایی اطلاق می‌شود که قابلیت نگهداری و افزایش دارد . سرمایه یک از چهار عامل تولید است که در کنار زمین ، کار ، سازمان و مدیریت قرار دارد (زیا و لی ، ۲۰۰۹) . نگاه‌های متفاوت در پارادایم‌های مختلف نسبت به سرمایه وجود دارد : در دیدگاه

- 2- Housing and Social Capital
- 3- Dube Howe's and Macqueen
- 4- Jan Jacobs
- 5- Clan Louri
- 6- Pierre Bourdieu
- 7- Robert Putnam
- 1- F.Fukuyama

حسابداری، سرمایه به دو دسته تقسیم می‌شوند: سرمایه مشهود و سرمایه نامشهود. دارایی‌ها و سرمایه‌های مشهود تمام امکانات فیزیکی مثل زمین، ساختمان و تجهیزات تولیدی را در بر می‌گیرد. تعریف سرمایه ز دیدگاه صاحب نظران مدیریتی از سایر دیدگاه‌ها کمی متفاوت است. همان‌طور که آدام اسمیت تمامی ذخایر ثابت، توانایی‌های مفید و تمام ساکنان آن کشور را به عنوان سرمایه نام می‌برد؛ جاستین اسلی چهار نوع از سرمایه‌های ثابت را به شرح زیر طبقه‌بندی می‌کند:

۱- وسایل و تجهیزات مفید که ابزار تجارت هستند؛ ساختمان به عنوان وسیله‌ای برای کسب درآمد؛ ۳- بهبود و توسعه زمین؛ ۴- به دست آوردن توانایی‌های مفید از تمامی کارکنان.

بورديو، از مفهوم سرمایه برای قشر بندی اجتماعی استفاده کرده است. او میزان برخورداری کنشگران را از نوع سرمایه ملاک دارایی افراد در نظام طبقه بندی اجتماعی می‌داند. وی معتقد است ساختار ذهنی در هر فرد و موقعیتی که تحت عنوان میدان یا زمینه در اجتماع، تحت اختیار اوست، به میزان بهره‌مندی او از انواع سرمایه بستگی دارد (حسن زاده ثمرین و همکاران؛ ۱۳۸۹).

مفهوم سرمایه را در رویکرد سنتی می‌توان در آرای مارکس دنبال کرد. در نظریه وی، سرمایه، بخشی ارزش اضافی است که سرمایه‌داران از گردش کالاها و پول در فرآیند تولید و مصرف به دست می‌آورند. در مفهوم کلاسیک، سرمایه نظریه‌ای در مورد روابط اجتماعی استثماری بین دو طبقه است. از دهه ۱۹۶۰ به این سو شاهد ظهور نظریه‌های نوین سرمایه، از قبیل سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی بوده ایم (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴). به زعم تفاوت‌های موجود بین انواع سرمایه، اشتراکاتی بین سرمایه‌های ساخت وجود دارد. همه سرمایه‌های ایجاد شده از سوی بشر، دارایی‌های سرمایه‌های یا دارایی سرمایه‌ای، در آینده برای تولید دارایی‌های دیگر قرار می‌گیرد.

نظریه‌های جدید سرمایه، همچنین بر تعامل کنش‌های فردی و وضعیت‌های ساختاری در فرآیند سرمایه‌گذاری تأکید دارند (لین و همکاران).

مفهوم جامعه و اجتماع:

مجموعه‌ای از افراد انسانی که با نام‌ها و سنت‌ها و آداب و قوانین خاص به یکدیگر پیوند خورده و زندگی دسته‌جمعی دارند؛ "جامعه" را تشکیل می‌دهند. در واقع جامعه عبارت است از، مجموعه‌ای از انسان‌ها که در جبر یک سلسله نیازها و تحت نفوذ یک سلسله عقیده‌ها و ایده‌ها و آرمان‌ها در یکدیگر ادغام شده و در قالب زندگی مشترک غوطه‌ورند.

روابط اجتماعی، با پیوند‌های نزدیک، صمیمانه و شخصی به رفاه‌همدیگر، همکاری و اعتماد متقابل مشخص می‌شوند، اما روابط جامعه بر رقابت، نفع شخصی، فکارایی، پیشرفت و تخصص مبتنی‌اند. تونیس بر این باور بود که با افزایش شهرگرایی، روابط گزلفشافت گسترش می‌یابند (کوتن، ۱۳۸۸). روابط اجتماعی نتیجه اراده‌های مبتنی بر عادت، سنت، باورهای مشترک و پیوندهای عاطفی است؛ در حالی که جامعه بر پایه عقلانیت هدفمند استوار است. "اجتماع" دارای ویژگی‌هایی است، از جمله داشتن زندگی صمیمانه، خصوصی و انحصاری با دیگران. در اجتماع، آدمی از بدو تولد مفید به رعایت همه قواعد اجتماع است. بر خلاف آن، در جامعه فردگرا، داشتن رابطه پولی ویژگی اصلی است. جهان جامعه‌هابزی است و آدمی دیگران را به عنوان عضوی از اعضای اجتماع خود نمی‌پذیرد، بلکه به آن چون ابزاری در راه رسیدن به مقصود خویش می‌نگرد (ازکیا و غفاری، ۱۳۹۰).

مفهوم سرمایه اجتماعی:

آنچه بر ابهامات فراوان این تئوری (سرمایه اجتماعی) می‌افزاید، تعاریف متعدد در حوزه‌های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانچه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می‌شویم که در حوزه‌های متفاوتی ارائه شده‌اند. در زیر به برخی از این تعاریف ارائه می‌شود.

۱. سرمایه اجتماعی شبکه شخصی یک فرد و پیوستگی نهادی برگزیده او را در بر می‌گیرد.
۲. سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمانها.

جدول (۱): مجموعه از تعاریف منتشره رد مورد سرمایه اجتماعی توسط بانک جهانی

<p>بوردیو^۱: مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنای یا شناخت متقابل، بدست می آید.</p>
<p>پوتنام^۲: اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که می‌توانند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنشهای هماهنگ، بهبود دهند.</p>
<p>گروتارت و، ون باستلار^۳: نهادها، روابط، نگرشها و ارزشهایی که تعاملات بین اشخاص را مدیریت کرده و به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می‌نماید.</p>
<p>ببینگتون^۴: روابطی که اشخاص در آن سرمایه‌گذاری می‌کند و جریانی از منافع را به وجود می‌آورند.</p>
<p>فافچمپسن^۵: یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط(به ویژه نقشی که روابط بین فردی) عضویت کلوب و شبکه‌های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می‌کند.</p>
<p>روبیستون و سیلس^۶: احساس همدردی، نگرانی، همدلی، احترام، حس اعتماد و اجبار یک شخص یا گروهی به شخص یا گروهی دیگر</p>
<p>اوستروم^۷: سرمایه اجتماعی شامل دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسأله‌های غامض اجتماعی، موقعیتهای عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند، افراد بایستی روشهای تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جت غلبه بر وسوسه‌های کوتاه‌مدت ناخوشایند پیدا نمایند.</p>

انواع سرمایه‌سازمانی و مفاهیم آن

سرمایه یک سازمان تنها سرمایه مادی نیست بلکه می‌تواند انواع مختلفی از سرمایه را شامل شود. انواع سرمایه عبارتند از:

سرمایه مادی یا اقتصادی: کالاهای سرمایه‌ای که یا وجوه و دارایی‌های بکار رفته در فرآیند تولید.

سرمایه مشتری: در ارزش ارتباطات سازمان با مشتریان نمایان می‌شود.

سرمایه نوآوری: شامل دارایی‌های معنوی است که توسط قوانین حمایت از حقوق مالکیت معنوی شامل کپی رایت، نام تجاری و دارایی‌های نامشهود مورد پشتیبانی قرار می‌گیرد.

سرمایه فرایندی: شامل تکنیک‌ها، شیوه‌ها و برنامه‌هایی است که مواردی مانند تحویل محصول یا خدمات را تسهیل می‌نماید.

سرمایه انسانی: سرمایه به معنای دانش، مهارتها، استعدادها و سایر ویژگی‌ها و خصوصیات مکتسبه افراد است که در امر تولید بکار می‌آید (متشکل از دانش صریح و دانش ضمنی)

سرمایه فکری: این مفهوم که از دهه ۱۹۹۰ به بعد مطرح شده است به مجموع دانش و اطلاعات و کلیه دارایی‌های ناملموس حال و آینده یک بنگاه و یا سازمان اطلاق می‌شود که موجب ایجاد ارزش و ثروت برای آن بنگاه و یا سازمان خواهد شد.

- 1- Bourdien
- 2- Putnana
- 3- Grootaert & Van Bastelaer
- 4- Bebbington
- 5- Fafchamps
- 6- Robison & Siles
- 7- Ostrom

سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری شامل همه منابع غیرانسانی دانش در یک سازمان شامل پایگاه های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی روندها، استراتژیها، برنامه های اجرایی و مانند آن می باشد که مهمتر از ارزش مادی است (فاین، بن: ۱۳۸۵).

و در نهایت سرمایه اجتماعی: مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط وی انجام شده و باعث بهبود موثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند (کلمن، جیمز: ۱۳۷۷).

ابعاد سرمایه اجتماعی

"سرمایه اجتماعی" در یک تقسیم بندی مهم به ابعاد "ذهنی" و "عینی" تقسیم میشود.

۱- بعد ذهنی

این بعد سرمایه اجتماعی، مولفه هایی همچون مشارکت، اعتماد، تعاون، همکاری، ارزش ها و هنجارهای مشترک، باورها و عقاید مشترک و الگوهای رفتاری مشترک در جامعه یا گروه را در بر می گیرد که باعث می شود کنش های متقابل بین افراد آن جامعه و گروه تحت تاثیر قرار گیرد و افراد را به سوی اقدامی جمعی سوق دهد. قدرت و انسجام و عملکرد یک گروه به میزان ارزش ها و مولفه های مشارکت جویانه بستگی دارد. اگر این مولفه ها در جامعه نهادینه شده باشد و سازمان های فرهنگ ساز مروج آن باشند، بعد عینی سرمایه اجتماعی بهتر شکل می گیرد.

۲- بعد عینی

این بعد از سرمایه اجتماعی، به جنبه های قابل رویت و عینی، از قبیل شبکه ها، انجمن ها، سازمان های مردم محور، نهادهای محلی و هیات های مذهبی اشاره دارد که اهداف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و پرورشی خاصی را می توانند پیگیری کنند.

جنبه عینی یا ساختاری سرمایه اجتماعی، چگونگی روابط افقی و عمودی بین افراد گروه و به نوعی سلسله مراتب و ساختار گروه را تحت تاثیر قرار می دهد.

در یک تقسیم بندی دیگر سرمایه اجتماعی، به جنبه "مثبت" و "منفی" اشاره می شود. سرمایه اجتماعی تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد گروه و رضایت اعضای آن دارد. تمام تحقیقات این را ثابت کرده است. به طور کلی تحقیق اهداف گروهی و حتی اهداف فردی، مستلزم بهره مندی از انواع سرمایه ها، به ویژه سرمایه اجتماعی است حتی با سلامتی افراد یک گروه دارای سرمایه اجتماعی بالاتر رابطه دارد.

منشاء سرمایه اجتماعی

در ادبیات سرمایه اجتماعی مباحث فراوانی در مورد سرچشمه های این نوع سرمایه وجود دارد به عنوان مثال کلمن از فروبستگی، ایدئولوژی و شرایط بیرونی همچون ثبات و نیز عوامل دیگری مثل رفاه و منابع رسمی حمایت (مثل دولت) در زمان مورد نیاز، به عنوان علل پیدایش سرمایه اجتماعی یاد کرده است (کلمن، جیمز: ۱۳۷۷).

دلا پورتا و دیانی به دو رویکرد اصلی در توضیح عمل جمعی و همکاری اشاره کرده اند که یکی رویکردهای مبتنی بر ساخته شدن هویت در طی کنش اجتماعی و دیگری مبتنی بر توضیحات نظریه انتخاب عقلانی و عوامل انگیزشی (فاین، بن: ۱۳۸۵)

عناصر و مولفه های سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی دارای ابعاد و مولفه های فراوانی است که متناسب با فرهنگ جامعه می باشد، مولفه هایی چون اعتماد، مشارکت در نهادهای مدنی و موسسات خیریه، ارتباطات مناسب با دیگران، تعهد و مسئولیت، همکاری و روحیه گروهی و احساس هویت جمعی در این زمینه مد نظر می باشد.

با این وجود مولفه های اصلی اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی که در یک رابطه متعامل با هم قرار گرفته اند و هر کدام تقویت کننده دیگری است از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می شوند این سه مولفه از مفاهیم کلیدی جامعه شناسی نیز هستند.

۱- اعتماد اجتماعی

اعتماد ابزاری است برای صرفه جویی در قدرت، زیرا حضور اعتماد، نگرانی، شک و نیاز به مراقبت و کنترل را کاهش می دهد. اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران و عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین است. اعتماد نوعی سازوکار انسجام دهنده است که وحدت را در نظام اجتماعی ایجاد و حفظ می کند.

اعتماد اجتماعی لازمه شکل گیری پیوندها و معامدات اجتماعی است و ایجاد کننده تعاون و همیاری است و فقط در این حالت است که در عین وجود تفاوت قادر به حل مشکلات و انجام تعهدات می شود.

اعتماد اجتماعی برگرفته از عدالت بوده و امنیت اجتماعی زاینده آن است. آنتونی گیدنز، اعتماد و تاثیر آن بر فرایند توسعه را زیربنا و زمینه ساز اصلی در جوامع مدرن می داند. هر جا که سطح اعتماد اجتماعی بالا باشد، همیاری و مشارکت مردم در عرصه های اجتماعی بیشتر و آسیب های اجتماعی کمتر است (آبیایی اصفهانی: ۱۳۹۲).

۲- انسجام اجتماعی

امیل دورکیم از اولین جامعه شناسانی است که مفهوم انسجام و همبستگی اجتماعی را مورد مطالعه قرار داده و وجود آن را برای هر جامعه ای لازم می داند. جانانان ترنر "انسجام وقتی رخ می دهد که عواطف افراد به وسیله نمادهای فرهنگی تنظیم می شوند. جایی که افراد متصل به جماعت شده باشند و به وسیله هنجارها هماهنگ شده اند (آبیایی اصفهانی: ۱۳۹۲).

از منظر پونتام آنچه که مشارکت همه اقشار مردم و پس اندازهایشان را در فرآیندهای تولیدی امکان پذیر ساخته، حس فراگیر رستگاری است که بوسیله ی حسن تعلق به یک اجتماع یکپارچه تقویت می شود. بهبود چشمگیر زندگی اقتصادی و عملکرد حکومت بوسیله هنجارها و شبکه های مشارکت مدنی ممکن شده است. و تغییرات انقلابی که در نهادهای سیاست و اقتصاد رخ داد پس آمده از شرایط اجتماعی منحصر به فرد و پیوند های افق همکاری و همبستگی اجتماعی درون آن است (پانتام: ۱۳۹۲).

۳- مشارکت اجتماعی

مفهوم مشارکت قدمتی به درازای تاریخ زندگی اجتماعی بشر دارد که در طول حیات طولانی خود روند تکامل و دگرگونی را پشت سر گذاشته و اقتضای شرایط زمانی و مکانی خود، تعاریف مختلفی به خود دیده است.

کائوتری اعتقاد دارد که مشارکت به قدمت تاریخ بشری پیشینه دارد چرا که نظر و عمل مشارکت در بطن هر جامعه و در مفاهیمی چون دل بستگی، اتحاد، همکاری، انجمن و مانند آن ها نهفته است و از قدیم شالوده پیدایش اجتماعی انسان شناختی نوع بشر تلقی شده است (آبیایی اصفهانی: ۱۳۹۲).

مشارکت اجتماعی بر آن دسته از فعالیت های ارادی دلالت دارد که از طریق آن ها اعضای یک جامعه در امور محله، شهر و روستا شرکت کرده و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در شکار دادن حیات اجتماعی مشارکت دارند (پانتام: ۱۳۹۲).

ویژگی های سرمایه اجتماعی

۱- اجتماعی بودن

آنچه از خود کلمه سرمایه ی اجتماعی بر می آید، صفت اجتماعی بودن است. یعنی این سرمایه متعلق به تمام اجتماع است و در انحصار فرد قرار ندارد. اجتماعی بودن بر سه معنا دلالت می کند:

- اول، غیر فردی بودن: هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست، این منبع در دل شبکه های روابط قرار گرفته اند.
- دوم، سودآوری: به این معنا که کسی نمی تواند نتایج حاصل از سرمایه ی اجتماعی را به خود منحصر سازد.
- سوم، جمعی بودن: جمعی تولید و جمعی بهره مند می شوند (بیکر، واین، ۱۳۸۵).

۲- اقتصادی بودن

که خود نیز به سه اصل مهم و اساسی تقسیم می گردد:

- اصل اول، مولد بودن: ماهیتی زاینده و مولد دارد.

- اصل دوم، سود آوری: سرمایه‌ی اجتماعی، خصوصیات‌ی دارد که موجب سودآوری اقتصادی و اجتماعی می‌شود.
- اصل سوم، استهلاک: سرمایه اجتماعی یکی از شکل‌های سرمایه است که با گذشت زمان مستهلک می‌شود.
- اصل چهارم، اصل انباشت تدریجی: سرمایه‌ی اجتماعی، به طور تدریجی انباشته می‌شود. انسان‌ها به تدریج به یکدیگر اعتماد می‌کنند و همکاری با یکدیگر را یاد می‌گیرند (بیکر، واین، ۱۳۸۵).

عوامل موثر بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی

۱- سن

یکی از عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی است. سن معمولاً براساس دوره کودکی، نوجوانی، بزرگسالی، والدینی و بازنشستگی شناخته می‌شود. چون سن بر اساس درآمد و زمان فراغت در مقاطع مختلف متفاوت است. بنابراین مشارکت اجتماعی فرد نیز در مراحل مختلف سنی متفاوت است (حسن زاده ثمرین، ۱۳۸۹).

۲- نسل و تغییرات نسلی

نسل و تغییرات نسلی یکی از عوامل موثر بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی است به گونه‌ای که افراد در سنین کار و فعالیت از میزان مشارکت‌های اجتماعی بیشتری برخوردار می‌شوند و اتفاقاتی که برای یک نسل به وقوع پیوسته است مانند: جنگ، رکود اقتصادی، کاهش میزان ازدواج و افزایش نرخ طلاق، کاهش تعداد فرزندان، کاهش نرخ دستمزد، جایگزینی سوپر مارکت‌ها، خرید و یادگیری الکترونیک و جایگزینی شرکت‌های محلی مبتنی بر اجتماعات محلی، بر سرمایه اجتماعی آن نسل تاثیر می‌گذارد (پانتام، ۱۳۹۲).

۳- آموزش و تحصیلات

آموزش و تحصیلات از دیگر متغیرهای تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی است. در پیمایش ارزش‌های جهانی در اکثر کشورها این متغیرهای اجتماعی در ارتباط است. به زعم مطالعات گیلز، لایسون و ساکردوت در سال ۲۰۰۰ افزایش حضور در مناسک مذهبی، میزان اعتماد و کوشش در حل مسائل محلی در بین افراد تحصیل کرده بیشتر است. بین سال‌های رسمی آموزش در مدرسه و سرمایه اجتماعی رابطه مستقیمی ملاحظه نموده‌اند و آن‌ها این موضوع را تا حدودی ناشی از محیط‌های نهادی مدارس و دانشگاه‌ها در تشویق افراد به انجمن‌پذیری آنان در جهت تعاون و همیاری می‌دانند (حسن زاده ثمرین، ۱۳۸۹).

۴- جنس

جنس نیز از دیگر متغیرهای تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی است به گونه‌ای که مشارکت بیشتر مردان نسبت به زنان در نیروی کار باعث افزایش مشارکت‌های رسمی آنان نسبت به زنان می‌گردد. ضمن اینکه جنسیت بر نوع عضویت در انجمن‌ها اثر می‌گذارد به گونه‌ای که زنان بیشتر عضو انجمن‌های خدماتی خیریه‌ای، مذهبی، اولیاء و مربیان و انجمن‌های فرهنگی می‌شوند و مردان علاقمند به فعالیت‌های در انجمن‌های سیاسی هستند (پانتام، ۱۳۹۲).

۵- دین باوری و تعهد دینی

دین باوری و تعهد دینی رابطه مستقیمی با سرمایه اجتماعی دارند. زیرا سازمان‌های دینی نقش میانجی را در فعالیت‌های دینی ایفا می‌کنند. از آن‌جا که ادیان در نشست‌های عمومی و از مراسم و مناسک برخوردارند باعث توسعه شیوه همکاری و تعاون و آگاهی از مسائل اجتماعی می‌گردند و ادیانی که بیشتر از مناسک و مراسم عمومی برخوردارند در افزایش سرمایه اجتماعی نقش بیشتری ایفا می‌کنند (حسن زاده ثمرین، ۱۳۸۹).

۶- مشارکت رسمی یکی از اعضای خانواده

مشارکت رسمی یکی از اعضای خانواده نیز در ایجاد سرمایه اجتماعی مخصوصاً در ابعاد گوناگون آن نقش مثبتی دارد. به گونه‌ای که در تحقیقات مشخص شده است افرادی که در خانواده‌هایی هستند که خانواده آنان با کمک دیگران به حل مشکلات اجتماعی مبادرت ورزیده و مشارکت اجتماعی فعال دارند، افراد در آن خانواده‌ها از سهم و میزان بیشتری در سرمایه اجتماعی برخوردارند (پانتام، ۱۳۹۲).

نقش سرمایه اجتماعی در سازمان

"سرمایه اجتماعی" بر کارایی سرمایه فیزیکی و انسانی تاثیر دارد و بسیاری فرآیندهای مدیریت تحت تاثیر وجود آن است و تحقیقات مختلف این رابطه را بررسی و نشان داده است. سازمان های دارای سرمایه اجتماعی را می توان سازمان هایی با پیوند های محکم، هنجارها و باورهای مشترک، اعتماد و همکاری تعریف کرد (آیباغی اصفهانی، ۱۳۹۲).

کوهن و پورساک اعتقاد دارند که تعهد، همکاری، وفاداری، استمرار و حتی ایثار، از مزایای مهم سرمایه اجتماعی اند. آنان معتقدند سرمایه گذاری سنجیده در سرمایه اجتماعی می تواند به سازمان ها کمک کند تا بتوانند با چالش های معاصر مواجه شوند و حتی آنها را به مزیت تبدیل کنند (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵).

سرمایه اجتماعی از راه های مختلفی بر کارایی و بهره وری نیروی انسانی تاثیرگذار است. "هزینه های پایین تر تعاملات" میزان پایین تر جا به جایی افراد، "تسهیم دانش" و "نوآوری و بهبود کیفیت محصولات" از جمله مواردی است که سرمایه اجتماعی را بر بهره وری نشان می دهد (زارعی متین، ۱۳۹۵: ۱۱۲).

آثار سرمایه اجتماعی

برای ورود به بحث اثرات سرمایه اجتماعی ابتدا به گفته آدام و رنویک^۱ اشاره می کنیم که گفته اند: «علی رغم مشکلات موجود در تعریف و عملیاتی کردن مفهوم سرمایه اجتماعی و، ویژگی استعاره ای این مفهوم، سرمایه اجتماعی در سال های اخیر توانسته است تحلیل و توصیف بسیاری از تحقیقات میدانی و بحث های نظری در باب اهمیت روابط انسانی، شبکه ها و شکل های سازمانی برای کیفیت زندگی و عملکرد توسعه ای را تسهیل کند.»

سرمایه اجتماعی دسترسی به منابع را برای اعضای شبکه ایجاد می کند در حالی که افراد غیر عضو دسترسی به این منابع نخواهند داشت این منابع شامل فرصت های شغلی، منابعی برای کارآفرینی و ایجاد کسب و کار، همکاری با شرکت ها و مؤسسات دیگر و همچنین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش است.

سرمایه اجتماعی می تواند در سطوح فردی موجب؛

- فرصت های شغلی بهتر
- قدرت چانه زنی برا حقوق بالاتر
- ترویج همکاری

و افزایش کیفیت زندگی از بعد اجتماعی می شود. در سطح سازمانی نیز سرمایه اجتماعی به کسب دانش و منابع دیگر، ایجاد مزیت رقابتی و همچنین رشد بین المللی کمک می کند. در مطالعه انجام گرفته در سطح ۲۰ شرکت سوئدی و نیوزلندی نقش سرمایه اجتماعی آن ها در تبدیل از یک شرکت منطقه ای به شرکت های بین المللی بررسی شده است و در مجموع ۳ نقش محتمل برای سرمایه اجتماعی استخراج شده است.

- نقش سودمندی^۲: با تسهیل دسترسی به منابع و همچنین روابط بیرونی باعث کسب منافع بیشتری توسط سازمان می شود.

- نقش نعمت غیرمترقبه^۱: در این نقش سرمایه اجتماعی به سازمان کمک های غیرمترقبه ای می کند و فرصت های خاص و ویژه ای ایجاد می کند. این نقش فراتر از نقش تسهیل گری است.

- نقش مسئولیت^۲: در این نقش سرمایه اجتماعی به دلیل ویژگی های خود و اینکه سازمان را موظف می کند تا توسعه یابد مطرح می شود و نقش اجبارکننده دارد.

همچنین سرمایه اجتماعی در سطح سازمان ها در قالب شراکت های راهبردی^۳ تأثیرات مشهودی داشته است؛ به طور مشخص در صنایع بیوتکنولوژی، مالی و نرم افزار اثرات آن توسط محققین مختلف مشاهده شده است.

1- Adam and Ronaevic
2- Efficacy
1- Serendipity
2- Liability

- همچنین تحقیقات گوناگون آثاری منفی نیز برای سرمایه اجتماعی برشمرده‌اند.
- محدودیتهایی که برای کنشگران غیروابسته به شبکه ایجاد می‌شود.
 - ناتوانی در درک تغییرات معینی در خارج از شبکه.
 - هنجارهای تنزل سطح⁴ و دینامیک‌های منفی اجتماعی درون شبکه (فیضی، ۱۳۸۴، ۶۷-۶۸).

ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی

از آنجا که سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده و چندبعدی بوده و هریک از محققین با توجه به سطح تحلیل خود به بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند، در ادبیات سرمایه اجتماعی می‌توان انواع مختلفی از ابعاد سرمایه اجتماعی، که هریک از محققین ارائه نموده‌اند، مشاهده نمود.

در این بخش به ارائه برخی از این ابعاد پرداخته می‌شود.

ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی از دیدگاه لینا و وان بورن:

لینا و وان بورن معتقدند که ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی عبارتند از:

- ۱- **وابستگی¹**: اولین جزء سرمایه اجتماعی سازمانی، وابستگی است. که به منزله تمایل و توانایی افراد در سازمان، برای اینکه هدف‌های فردی را تابع هدف‌های و کنش‌های جمعی نمایند، تعریف می‌شود. تمایل افراد برای مشارکت در کنش‌های جمعی بستگی به اعتقاد آنها دارد. یعنی اعتقاد به اینکه، کنش‌های فردی که به طور مستقیم به کل سود می‌رساند باعث بهره‌مندی افراد به طور غیرمستقیم نیز می‌گردد.
- ۲- **اعتماد²**: دومین بعد سرمایه اجتماعی سازمانی اعتقاد است، که از نظر محققان سازمانی هم به عنوان مقدمه‌ای برای کنش جمعی موفقیت‌آمیز است. و هم می‌تواند به منزله نتیجه کنش‌های جمعی موفق قلمداد گردد. این بعد برای اینکه افراد بتوانند در کنار یکدیگر بر روی پروژه‌های مشترک کار کنند لازم است.

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهاپیت و کوشال

۱. **بعد ساختاری سرمایه اجتماعی**: این بعد الگوی کلی روابط را در سازمان‌ها یافت می‌شود در نظر دارد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند، در برمی‌گیرد (بولینور و همکاران، ۲۰۰۲). بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی می‌شود.
۲. **بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی**: این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی با ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به طور مثال، آیا این روابط به وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟) (بولیند و همکاران، ۲۰۰۲). این بعد شامل اعتماد¹ می‌شود.
۳. **بعد شناختی سرمایه اجتماعی**: این بعد در برگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه یا در کم‌مشترک میان آنان است؛ و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان، می‌پردازد (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲) و شامل موارد زیر می‌گردد: زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک. (Nahapit & Ghoshal. 1998, p.28)

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه بورديو

۱. اندازه گروه یا شبکه:
۲. حجم سرمایه‌ای که هر کام از اعضای شبکه دارای آن هستند.

3- Strategicalliances
4- Dowiward Levelling norm3
1- associability
2- trust
1- trust

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه کلمن

۱. تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل:
۲. کانال‌های ارتباطی:

۳. هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر (winter,2000, p. 38)

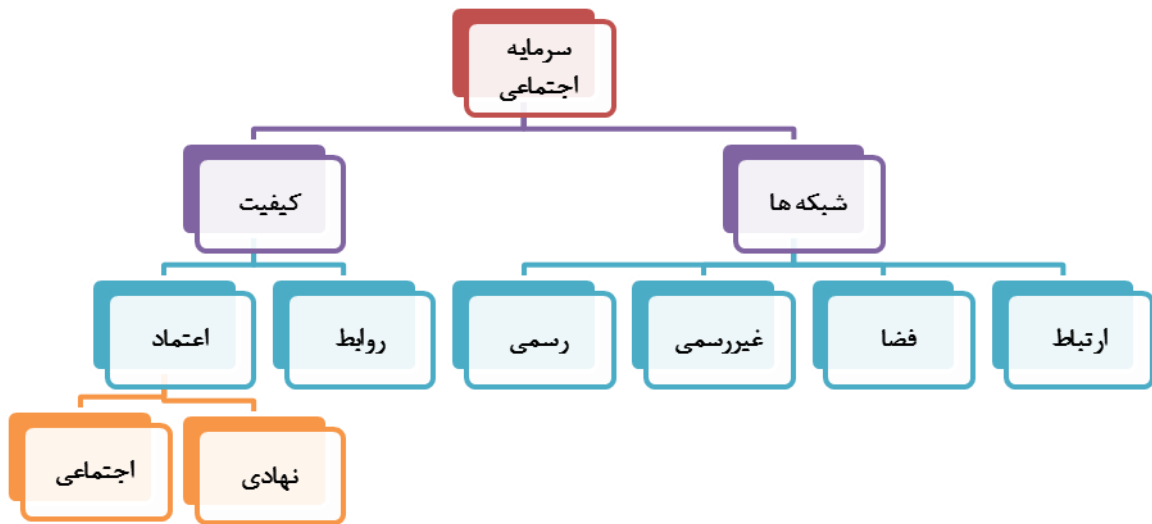
ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه لاکسالی

لاکسالی (۲۰۰۵) سعی در خلاصه‌سازی طرح‌های مختلف ابعاد سرمایه اجتماعی از مبانی نظری موضوع دارد. او سرمایه اجتماعی را به دو بعد کیفیت و شبکه‌های ساختاری تقسیم نموده است که بعد کیفیت، روابط متقابل و اعتماد را در بر گرفته و اعتماد نیز خود به دو نوع نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود.

سازه‌هایی که برای اندازه‌گیری این بعد، در نظر گرفته شده عبارتند از: اعتماد اجتماعی، مشارکت سیاسی، رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مذهبی، شبکه‌های اجتماعی غیررسمی، تنوع و دوستی‌ها و عدالت در مشارکت مدنی شبکه‌های ساختاری به انواع رسمی، غیررسمی، فضایی و رابطه‌ای تقسیم گردیده و سازه‌های زیر برای اندازه‌گیری این ابعاد در نظر گرفته شده است.

اندازه تراکم، ناهمگنی، فشارهای شبکه‌ای، نزدیکی^۱، بینابینی^۲ (بیکر، ۱۳۸۲، ۱۲۴)

شکل (۱): ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر لاک لی (۲۰۰۵)



روش‌های ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان

۱- توسعه اعتماد در سازمان :

توسعه اعتماد از منظر سازمانی و اجتماعی کمک می‌کند تا عدم اطمینان، عدم امنیت و ابهام در روابط بین کارکنان احساس می‌کنند که توانمندتر می‌باشند؛ زیرا از رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از عدم اعتماد و سوءظن اجتناب می‌شود. هنگامی که افراد به دیگری اعتماد ندارند، گوش نمی‌کنند، به وضوح ارتباط برقرار نمی‌سازند، سخت نمی‌کوشند و همکاری

1- closeness
2- Between ness

نشان نمی دهند. از طرف دیگر، وقتی اعتماد وجود دارد، افراد آزادند که تجربه کنند، بیاموزند و بدون ترس از تنبیه همکاری کنند (زارعی متین و همکاران: ۱۳۹۴).

۲- سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری

"کیفیت زندگی کاری"، به معنای فرایند تصمیم گیری مشترک و همکاری و احترام متقابل بین مدیریت و کارکنان که هدف آن عبارت است از: ایجاد محیط کاری، به طوری که کارکنان بتوانند عملکرد و موفقیت سازمان سهم بیشتری داشته باشند و متقابلاً از سازمان بهره مادی و معنوی بیشتری داشته باشند (پرداختی، ۱۳۸۸).

براساس تحقیقات مختلف، سرمایه اجتماعی می تواند کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود دهد، زیرا بسیاری از مولفه های کیفیت زندگی کاری مطلوب کارکنان، از وجود سرمایه اجتماعی در سازمان حاصل می شود. کار کردن در سازمان با وجود اعتماد در آن، مشارکت داوطلبانه، رفتار شهروندی سازمانی، هنجارها و ارزش های مشترک لذت بخش تر خواهد بود و این گویای کیفیت زندگی کاری مطلوب است.

پژوهش های انجام گرفته در حوزه های مختلف نشان می دهد که سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری مربوط می شود. به عنوان مثال، یکی از محققان در بررسی ماهیت رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی به این نتیجه رسیده که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی به سطوح بالاتر رضایت و کیفیت زندگی در محل کاری منجر می شود. در تحقیقی پژوهشگران دریافته اند افراد با سرمایه اجتماعی کم دارای کیفیت زندگی پایینی هستند (نیلسون و همکاران، ۲۰۰۶). زنوکا (۲۰۰۲) توانست اثبات کند که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی رابطه قوی وجود دارد و بین این دو مفهوم ارتباط محکمی برقرار است. وی همچنین شاخص های سرمایه اجتماعی را عاملی برای توسعه و بهبود میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان می داند. بسیاری از محققان نیز معتقدند که سازمان هایی که کارکنانی با سرمایه اجتماعی بالا دارند، بهتر کار می کنند و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در آنها به مراتب بیشتر است (زارعی متین، ۱۳۹۴).

۳- سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت محصول و خدمات

سرمایه اجتماعی، از طریق "تسهیل دانش"، "بهبود همکاری تیمی" و "تعهد سازمانی" به توسعه کیفیت محصولات و خدمات می پردازد. کلمن تاثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت را بر دو دلیل مبتنی کرده است: اول آنکه سرمایه اجتماعی، انتشار دانش و اطلاعات را در میان کارکنان موجب شده و دستیابی به هدف های معینی را امکان پذیر می سازد؛ دوم آنکه تعاملات اجتماعی ممکن است بر انگیزش و تلاش های کارکنان تاثیر بگذارد. بسیاری از مطالعات نشان می دهد که اگر تعاملات انسانی بین نیروی کار راحت و بر مبنای اعتماد باشد، کارکنان تمایل بیشتری دارند که حداکثر تلاش خود را به کار بگیرند (پانتام، ۱۳۹۲).

۴- سرمایه اجتماعی و ترویج تیم مداری و تیم سازی

به تعدادی از افراد یا مهارت های مکمل و متعهد به اهداف مشترک و دارای مسئولیت های مشترک در جهت تحقق اهداف "تیم" می گویند. تیم کاری، هم افزایی مثبتی از طریق تلاش هماهنگ ایجاد می کند و این تلاش های تیمی باعث بهبود عملکرد می شود (رابینز، ۲۰۰۵: ۱۰۱).

"انسجام" برای موفقیت تیم ضروری است؛ اما رابطه آن با عملکرد سازمان روشن و مستقیم نیست. اگر هنجارها و استانداردهایی که تیم ها و گروه ها در پی آن هستند (مانند تولید زیاد، کیفیت عالی، همکاری، توسعه فرهنگ سازمانی، حفظ ارزش ها و تغییر و توسعه) با عملکرد سازمان رابطه مستقیمی داشته باشد؛ در آن صورت اثربخشی تیم منسجم از تیمی که انسجام کمتری دارد، بیشتر خواهد بود؛ ولی اگر انسجام تیم زیاد باشد؛ اما هنجارها و استانداردهای عملکرد تیم با استاندارد های سازمانی همخوانی نداشته باشد؛ اثربخشی تیم منسجم برای سازمان پایین خواهد بود؛ زیرا در این صورت، اعضا بیشتر از استانداردهای تیم تبعیت می کنند و بیشتر به تیم خود متعهد هستند تا به سازمان خود. بنابراین، در این شرایط انسجام کمتر بهتر است. (لسر، ۲۰۰۱).

۵- سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی

طبق نظر سیل و جوان مارتین ، فرهنگ سازمانی را می توان به مثابه چسبی تصور کرد که مولفه های سازمان را از طریق مجموعه ای از الگوهای مشترک معنایی به هم پیوند می دهد . فرهنگ بر ارزش ها ، باورها و انتظاراتی متمرکز است که اعضا در آن مشترک می باشند (جو هج ، ۱۳۸۵) .

سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی با هم تفاوت دارند، هر چند در خیلی از موارد با هم ارتباط نزدیکی دارند . فرهنگ سازمانی همچون نرم افزاری است که به هر سازمان امکان می دهد که سرمایه اجتماعی به وجود آورده و از آن به منظور تولید ارزش بهره برد . روابط با ثبات بین اعضای یک گروه تحت تاثیر فرهنگ است . فرهنگ ، تصویر ذهنی و نگرش اعضای یک اجتماع را پدید می آورد و به زبان و تاریخ مشترک ، نمادها ، هنر مشترک و مانند آن اشاره دارد .

فوکویاما (۱۹۹۵) عنوان می کند که اعتماد ذاتا در جامعه به وسیله فرهنگ آن جامعه شکل می گیرد . بنابراین ، تمایل افراد به اعتماد می تواند یکی از کارکردهای فرهنگ باشد . تحقیقی که در خلال سال های ۱۹۹۵-۱۹۹۶ توسط مرکز روان شناسی سازمانی و صنعتی در دانشگاه آفریقای جنوبی بر روی عوامل ایجاد کننده اعتماد یا اعتماد انجام شد؛ به این نتیجه گیری منجر شد که اعتماد در سازمان ها به وسیله عوامل فرهنگی ، شخصی و اقدامات مدیریتی ایجاد می شود . محققان این پژوهش عنوان می کنند که اگر آثار فرهنگ و ارزش های محوری در نظر گرفته شود ، مفهوم اعتماد بسیار مهم می شود . در بسیاری از مواقع این سوال پیش روی محققان بوده است که به چه کسی اعتماد کنیم ؟ آنها در پژوهش های خود به این نتیجه رسیده اند که ما همواره به کسانی اعتماد می کنیم که بیشتر از بقیه شبیه ما هستند . مطالعات رفتار سازمانی نشان می دهد که ارزش ها و فرهنگ بر رفتارهای فردی نفوذی قوی دارند و ابعاد فرهنگی ممکن است ادراک افراد از اعتماد را تحت تاثیر قرار دهند (سل و بونتی ، ۲۰۰۹) .

۶- سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی عبارت است از ایجاد امکان برای کارکنان به منظور تاثیرگذاری بر تصمیمات اینکه این امکان و میزان تاثیر چقدر باشد ، به عوامل مختلفی از جمله میزان دانش ، تجربه و مهارت کارکنان وابسته است . از مهم ترین پیامدهای مدیریت مشارکتی ، بهبود ارتباطات میان کارکنان و مدیران خواهد بود . هنگامی که امکان مشارکت در امور مدیریتی به کارکنان داده شود ، به وضوح روابط میان کارکنان و مدیران به لحاظ کمی افزایش خواهد یافت و در صورتی که شرایط لازم برای مدیریت مشارکتی فراهم باشد ، کیفیت روابط نیز بهبود خواهد یافت . مدیران از کارکنان می خواهند که نظرات خود را اعلام کنند و در امور محوله تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند و در همین حال اطلاعات لازم را نیز در اختیار آنها فرار می دهند . افزایش کمیت و کیفیت ارتباطات باعث شکل گیری و تقویت سرمایه اجتماعی سازمان خواهد شد . هر قدر روابط عمیق تر شود ، حس خودکارآمدی و حرمت نفس در کارکنان نیز افزایش خواهد یافت و علاقمندی و اشتیاق به همکاری و مشارکت بیشتر خواهد خواهد شد . در واقع مهم ترین مولفه های سرمایه اجتماعی که اعتماد و اشتیاق به همکاری هستند ، در صورت به کارگیری درست مدیریت مشارکتی بهبود می یابد (زارعی متین و هکاران ، ۱۳۹۵: ۱۴۲) .

۷- سرمایه اجتماعی و آن تاثیر بر هوش عاطفی

سالووی و می یر ، اصطلاح "هوش عاطفی" را به عنوان شکلی از "هوش اجتماعی" نام برده اند که شامل توانایی در کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمایی برای فکر و عمل است . این دو بیان داشتند که شخصی که دارای هوش عاطفی است ؛ دارای چهار مهارت به شرح زیر است :

۱- تشخیص عواطف ؛

۲- استفاده از احساسات و عواطف ؛

۳- فهم و درک عواطف خود و دیگران ؛

۴- تنظیم و درک عواطف .

نتایج تحقیقات نشان می دهد که مولفه خودآگاهی هوش عاطفی ، با سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم دارد . سازمان ها برای گسترده شدن سرمایه اجتماعی ، لازم است حس خودآگاهی اعضای خود را تقویت و سازوکارهایی را برای درک عمیق تر اعضا از عواطف ، خود طراحی کنند . در این صورت مرکز کنترل افراد تقویت می شود ؛ به گونه ای که احساس می کنند سازمان بخشی از هویت آن هاست (زارعی متین و همکاران ، ۱۶: ۱۳۹۴).

۸- سرمایه اجتماعی و کارآفرینی و خلق ارزش

با توجه به تحقیقات ، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در فعالیت های کارآفرینی دارد و "کارآفرین" افرادی هستند که محصول محیط اجتماعی هستند . در واقع کارآفرین نوعی فعالیت اجتماعی است . بنابراین ، وجود یا عدم ارتباطات اجتماعی بر ماهیت کسب و کارها تاثیر می گذارد (نان و چن ، ۲۰۰۷) . آگبرن بیان می کند که سرمایه اجتماعی پیوند و اثری مثبت بر موفقیت کسب و کار کارآفرین دارد و می تواند به عنوان یک حوزه ، برای بسیج و حرکت اهداف کارآفرینی و کمک به آنها برای غلبه بر محدودیت های منابع محدود باشد (شوتر و همکاران ، ۲۰۱۰) . بنابراین ، می توان گفت که سرمایه اجتماعی یک عامل کلیدی قدرتمند و با ارزش برای کارآفرینی است و بدون در نظر گرفتن آن ، ایجاد و شروع کسب و کار جدید با مشکل مواجه است .

۹- سرمایه اجتماعی و خلاقیت و نوآوری

وجود سرمایه اجتماعی در سازمان ، باعث می شود که فرهنگ " کار گروهی " در میان اعضای سازمان رواج پیدا کند و کارکنان به سمت نوآوری سوق داده شوند زیرا نوآوری به تلاش دسته جمعی همه افراد و واحدهای درون سازمانی نیازمند است و سرمایه اجتماعی سازمان نیز از طریق تسهیل کنش جمعی به خلق نوآوری در سازمان ایجاد می شود . بنابراین ، سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم ایجاد ارتباطات موثر بین افراد و در نتیجه ، تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان هاست (Rocco & Shucked, 2012).

۱۰- سرمایه اجتماعی و توسعه ارتباطات و مبارزه با ارتباط گریزی

"ارتباطات" مقوله ای اجتماعی است و خمیرمایه ی اجتماعی بودن انسان هاف ارتباط بین آنهاست . ارتباطات ، را انتقال مفاهیم ، انتقال معانی و انتقال ، یا تبادل پیام ها دانسته اند . ارتباطات به گونه ای گسترده و وسیع " تسهیم تجارت " نیز تعریف شده است (فرهنگی ، ۱۳۸۷ : ۶) . سرمایه اجتماعی خود ، مقوله ای ارتباطی است .

۱۱- سرمایه اجتماعی و مبارزه با سکوت و بی تفاوتی و بدبینی

پژوهشگران " سکوت سازمانی " را به عنوان یک پدیده جمعی و تمایل کارکنان برای مطرح نکردن نظریات و نگرانی هایشان در مورد مسائل سازمانی ، به خاطر ترس از عکس العمل های منفی یا مورد بی توجهی قرار گرفتن ؛ تعریف کرده اند (ولکا و دیمیتیس ، ۲۰۰۵) .

سکوت سازمانی در طی زمان باعث می شود برخی از کارکنان به شدت بی تفاوت شوند . کارکنان بی تفاوت نسبت به شغلشان ، کارفرمانشان و کیفیت کاری و مسائل و مشکلات سازمانی بی تفاوت هستند . این دسته باعث می شوند که سازمان پول زیادی از دست بدهد و عملکرد ضعیفی داشته باشد . سکوت کارکنان باعث نابودی نوآوری و نیز موجب کاهش رضایت از شغل و سازمان می شوند ، محصولات معیوب تولید می شود و سطح کارایی کاهش می یابد . وقتی شکست ها را سامان دهند و از این حقیقت غافل می مانند که شاید عامل شکست مالی سازمان نیز همین بی تفاوتی و سکوت کارکنان باشد . (زارعی متین ، ۱۳۹۵: ۱۱۹) .

۱۲- سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی :

رفتار شهروندی سازمانی ، به عنوان مجموعه رفتارهای داوطلبانه (که جزو وظایف رسمی فرد نیستند) و به بهبود عملکرد و نقش های سازمان منجر می شوند ؛ یاد شده که تحت تاثیر سرمایه اجتماعی قوی در سازمان است . مواردی چون " نوع دوستی " ، " جوانمردی " ، " ادب و نزاکت " ، " وجدان کاری " ، " فضیلت مدنی " ، " اطاعت سازمانی " ، " وفاداری

سازمانی"، " مشارکت سازمانی"، " ابتکار شخصی"، " توانمند سازی" و " خود کار آمدی" جزو مولفه های رفتار شهروندی برشمرده شده اند (هالز، ۲۰۰۹).

نتایج مطالعات و پژوهش های میدانی در سازمان ها و واحدهای دولتی و خصوصی، گویای اهمیت رفتار شهروندی به عنوان عاملی اثرگذار در بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. به زعم مطایعه های انجام شده، رفتار شهروندی سازمانی، بهره وری مدیریتی و سازمانی را از طریق تقویت روحیه کار تیمی، انسجام و همبستگی در سازمان (که مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی نیز هستند). (زارعی متین، ۱۳۹۴).

۱۳- سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیری و هوش سازمانی

سرمایه اجتماعی، به طور ویژه، از طریق " تسهیم و جاری کردن دانش" به توسعه کارایی و اثربخشی می پردازد. این مهم از راه ایجاد اعتماد، روابط و هدف های مشترک حمایت می شود. سرمایه اجتماعی، عامل بسیار مهمی در کیفیت روابط، در محیط کاری است، تا آنجا که کارکنان از یکدیگر می آموزند و احساس می کنند که بخشی از یک تیم هستند.

براساس پژوهش آدلر و کرون، میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش ارتباط معناداری وجود دارد. لندری و همکارانش به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته اند. تیمون و استامف در پژوهش خود نشان داده اند که نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت دانش به کسب عملکرد بالاتر در سازمان منجر می شود. در پژوهشی دیگر داس و تنج نشان داده اند که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، بر انتقال دانش در میان اعضای شبکه ها تاثیر گذار است. (دموری و دیگران، ۱۳۸۸: ۵۱).

نوناکا در مطالعه خویش نقش رهبری سازمان، سیستم های فرهنگی، انعطاف ساختار سازمانی، عوامل فرهنگی، گروههای کاری و شیوه هماهنگی میان آنها را در تشویق افراد به ابراز ایده ها و افکار بدیع و همچنین ایجاد و انتقال دانش نشان داده است. براساس تحقیق و مطالعه دیگر، نقش سازمانی در مدیریت دانش و ملزومات آن مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق نشان می دهد که " ساختار سازمانی منعطف"، و در نهایت " جلب اعتماد افراد"؛ از جمله عوامل اساسی در مدیریت دانش است و تاکید شده که چنانچه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و ارتباطات اثربخش، این فرایندها را مورد حمایت قرار ندهد، فناوری نمی تواند نتیجه مطلوبی داشته باشد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۴).

مدل های اندازه گیری سرمایه های اجتماعی

۱- مدل های اندازه گیری مستقیم

سیری اجمالی بر مدل های ارائه شده برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی بیان گر این واقعیت است که همه این مدل ها، توجه خود را به جای اندازه گیری سرمایه اجتماعی (که اتفاقا به این نام نیز شناخته می شوند) منعطف به اندازه گیری ساختاری سرمایه اجتماعی - به خصوص اندازه گیری شبکه ها و تا حدی نیز اعتماد - نموده اند.

۲- مدل اندازه گیری مستقیم - شبکه ها

به نظر می رسد که اغلب این مدل سازی ها براساس یک برداشت خاص از سخنان پانام صورت گرفته است، که می توان آن را برداشتی مجموعه ای نامید. پانام می گوید: "سرمایه اجتماعی به معنای مشخصه های خاص یک سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه هاست که می تواند با تسهیل کنش های هماهنگ، کارایی جامعه را افزایش دهد. همچنین برای این کج تابی مفهومی می شود شاهد دیگری نیز در گفتارهای کلین یافت: سرمایه اجتماعی دارای یک هویت منحصر به فرد نیست، بلکه تنوعی از هویت های چندگانه است که به طور کلی دارای دو مشخصه اند: تمام آنها رویکردهای گوناگون به یک ساختار اجتماعی هستند و کنش های معین را برای افراد که داخل ساختار قرار دارند، تسهیل می کنند" (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰).

بنابراین، توجه ویژه به ساختارهای موجود، به عنوان بستر رشد و توسعه ی سرمایه اجتماعی توانست نقشی بنیادین در ارائه مدل های اندازه گیری بیابد. از این رو کافی است برای برآورد میزان سرمایه اجتماعی در یک منطقه، فقط گسترده ی شبکه یا شبکه های اجتماعی موجود را اندازه گرفته و در یک رابطه مستقیم، اندازه سرمایه اجتماعی را سنجید. شبکه های اجتماعی

توسعه یافته تر نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر و بالعکس، شبکه کمتر توسعه یافته، نشانه نقصان سرمایه اجتماعی هستند، زیرا " سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی یا مجازی در دسترس یک فرد یا گروه در دسترس یک فرد یا گروه است که این افراد به واسطه برخورداری از شبکه ای با دوام از روابط فهم و درک متقابل و کم و بیش نهادینه شده، آن را به دست آورده اند " (Field, 2003).

بنابراین، توجه به ویژه به ساختارهای موجود، به عنوان بستر رشد و توسعه ی سرمایه اجتماعی توانست نقشی بنیادین در ارایه مدل های اندازه گیری بیابد. از این رو کافی است برای برآورد میزان سرمایه اجتماعی در یک منطقه، فقط گسترده ی شبکه یا شبکه های اجتماعی موجود را اندازه گرفته و در یک رابطه مستقیم، اندازه سرمایه اجتماعی را سنجید. شبکه های اجتماعی توسعه یافته تر نشان دهنده سرمایه اجتماعی بیشتر و بالعکس، شبکه کمتر توسعه یافته، نشانه نقصان سرمایه اجتماعی هستند، زیرا " سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی یا مجازی در دسترس یک فرد یا گروه است که این افراد به واسطه برخورداری از شبکه ای با دوام از روابط فهم و درک متقابل و کم و بیش نهادینه شده، آن را به دست آورده اند " (Field, 2003).

۳- اندازه گیری مستقیم - اعتماد

بخش قابل توجهی از پژوهش های فراملی، درباره ی نتایج اقتصادی سرمایه ی اجتماعی بر پایه اندازه گیری اعتماد در سنجش نگرش جهانی ارزش ها صورت گرفته است. اعتماد اندازه گیری شده در این پیمایش، مفهومی خرد (نه کلان) و وابسته به برداشت پرسش شونده است که نمایان گر برداشت افراد از محیط اجتماعی شان بوده و لذا به جایگاه خاص فرد مصاحبه شونده در ساختار اجتماعی نیز باز می گردد. تجمع این نوع اطلاعات، سنجی ای خواهد ساخت که می توان آن را اعتماد کلان یا اعتماد اجتماعی نامید که ارتباط خود با موقعیت های اجتماعی و تاریخی که سرمایه اجتماعی در ارتباط خود با موقعیت های اجتماعی و تاریخی که سرمایه اجتماعی در ارتباط با آن قرار دارند را گسلانده است (Fine, 2001).

۴- مدل اندازه گیری غیرمستقیم

هر چند به کار بردن واژه اندازه گیری در روش غیر مستقیم، حداقل مانند اندازه گیری شبکه ها و اعتماد مناسب نیست، اما از آن رو که یکی از راه های بررسی مفاهیم اجتماعی، مطالعه نتایج آنهاست شاید بتوان این روش را (که موارد متعدد استفاده از آن قابل ذکر است) یکی از روش های مطرح در حوزه مدل های گوناگون اندازه گیری سرمایه اجتماعی دانست، مانند آنچه فوکویاما درباره نسبت معکوس میان افزایش جرایم و کاهش سرمایه اجتماعی، در جامعه آمریکا شناسایی کرده است. در این روش اصولاً از شاخص هایی استفاده می شود که به طور مستقیم ارتباطی با مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی ندارند، بررسی هایی نظیر میزان ارتکاب جرم، میزان کمک به انجمن های خیریه. بر این اساس سرمایه اجتماعی در جایی قابل اندازه گیری است که نتایج احتمالی آن قابل مشاهده باشد. بدیهی است بحث بر سر این که یک پدیده اجتماعی نتیجه سرمایه اجتماعی است یا نه و اگر هست تا چه میزان می تواند اندازه افزایش یا کاهش سرمایه اجتماعی را از این طریق به دست آورد، می تواند به مناقشات جدی مانند آنچه تاکنون انجام شده بیانجامد (Fine, 2001).

نتیجه گیری

در این پژوهش به معرفی انواع سرمایه انواع سرمایه سازمانی و بطور تفصیلی سرمایه اجتماعی پرداخته شد. با توجه به ادبیات موضوع می توان چنین نتیجه گیری نمود که وجود و ترکیب سرمایه های انسانی، مادی، فکری و اجتماعی علاوه بر جلب و افزایش رضایت، تعهد و موفقیت شغلی در افراد، عملکرد آنها در سازمان را نیز بهبود خواهد بخشید. بنابراین هماهنگ سازی نوع و میزان اشکال سرمایه از طریق برنامه ریزی مسیر شغلی، می تواند بر موفقیت شغلی کارکنان تاثیرگذار باشد. در این میان از مدیران سازمان ها نیز انتظار می رود که فرهنگی مبتنی بر اعتماد، مشارکت، همکاری، تعامل میان افراد ایجاد کنند چرا که این مهم موجب توسعه سرمایه اجتماعی سازمان ها خواهد شد.

پیشنهادات:

۱- مدیران تلاش کنند تا کارکنان در فعالیتهای گروهی شرکت کنند و بدین طریق خود را جزئی از گروه کاری احساس کنند.

- ۲- مدیران به تقویت هنجارهای غیر رسمی در سازمان بپردازند، زیرا در سازمانهای غیر رسمی افراد راحت-تر و سریعتر با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و به هم اعتماد میکنند.
- ۳- با افزایش شعاع اعتماد یعنی افزایش گستره دایره همکاری و اعتماد متقابل بین اعضای گروه، اعتماد در بین سازمان افزایش می یابد.
- ۴- پیشنهاد میگردد مدیران تلاش کنند با برنامه ریزی مناسب برای برگزاری دوره مهارت های زندگی در افزایش درک کارکنان نسبت به یکدیگر اقدام کنند.
- ۵- پیشنهاد می گردد با افزایش درک مشترک کارکنان از مشکلات، حوادث و اتفاقاتی که در محل کار روی می دهد، حساس باشند. هر قدر این حساسیت و تعهد کارکنان بیشتر شود، کارکنان بیشتر در حل آنها حساس میشوند.
- ۶- از طریق دوره های آموزشی و برگزاری جلسات علمی و ... شناخت کارکنان را از فرهنگهای متفاوت افزایش دهند به طوری که کارکنان در محیط کاری به آن باور داشته و برای آن احترام قائل شوند.
- ۷- سازمان با افزایش مهارت های فردی کارکنان به ویژه برای کارکنان تازه استخدامی و همچنین برگزاری دوره های آموزشی برای آشنایی این کارکنان با مأموریت های سازمان، آنان را هم در شناخت یکدیگر و هم شناخت از سازمان، یاری دهند. این دوره های آموزشی باید به گونه ای باشد که باعث افزایش مهارت های کارکنان گردد. نتیجه این دوره نه تنها کارکنان را در انجام وظایفشان توانمند می کند بلکه باعث می شود که انسجام کارکنان بیشتر شود.

منابع:

- آبیای اصفهانی، سعید (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل مواجهه با فرسایش سرمایه اجتماعی در سازمان، رساله دکتری، دانشگاه تهران، پردیس فارابی.
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۹۲). توسعه روستایی با تاکید بر جامعه روستایی ایران، نشر نی، تهران.
- بیکر، واین (۱۳۸۲)، "مدیریت و سرمایه اجتماعی"، مترجمان: سید مهدی الوانی / محمد رضا ربیعی مندجین، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- پانتام، رابرت دی. (۱۳۹۲). دموکراسی و سنت های مدنی: سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی و سنت های مدنی در ایتالیا - مدرن، ترجمه محمد تقی دلفروز، انتشارات جامعه شناسان، تهران.
- پرداختی، محمد حسن. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری، انتشارات به آوران
- توسلی، غلامعباس و موسوی، مرضیه. (۱۳۸۴)، مفهوم سرمایه در نظرات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، صفحه ۱-۳۲
- حسن زاده ثمرین، تورج. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی به منظور دستیابی به تعالی سازمانی در شهرداری تهران، رساله دکتری، دانشگاه تهران پردیس قم.
- دانیل گلن، بویاتزیس، آنی، و مک، کی. (۱۳۸۵). هوش هیجانی در مدیریت و رهبری سازمانی. ترجمه بهمن ابراهیمی، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
- دموری، داریوش - منصوری، حسین - طاعری دمنه، محسن (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه یزد، مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی سال ۱۳، شماره ۱.
- فاین، بن (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی و نظریه اجتماعی: اقتصاد سیاسی و دانش اجتماعی در طلایه هزاره سوم؛ کمال سروریان. تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- فقیهی، ابوالحسن، و فیضی، طاهره (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۲: ۲۳-۴۶.
- فقیه خلجانی، سیده فاطمه. (۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی در اندیشه و عمل امام خمینی، موسسه چاپ و نشر عروج.

- فوکویاما ، فرانسیس (۱۳۸۵) . پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن ف ترجمه غلامعباس توسلی ، انتشارات حکایت قلم نوین ، تهران .
- کلمن ، جیمز .(۱۳۷۷).بنیادهای نظریه اجتماعی ، ترجمه منوچهر صبوری کاشانی ، نشر نی ، تهران .
- کلمن ، دانیل (۱۳۸۳).هوش هیجانی ، ترجمه پارسا ، نشرین ؛انتشارات رشد ، چاپ سوم ،صفحه ۱۳۹ .
- زارعی متین ، حسن - قنبری ، علی اکبر - قانع ، مرضیه (۱۳۹۴) . نقش سرمایه اجتماعی در شکل گیری محافل کاری (تاملی بر ابعاد و مولفه های مفهوم محافل کاری) .
- زارعی متین - حسن ، محمدیان ، بهزاد - مدرسی ، سعید (۱۳۹۵) مدیریت سرمایه اجتماعی ، انتشارات مهران
- زارعی متین ، حسن (۱۳۹۴) .مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته ، انتشارات آگاه ، تهران .
- ماری جو هج، آن ال کانلیف (۱۳۸۵) . نظریه سازمان (مدرن نمادین تفسیری و پست مدرن) ترجمه دکتر حسن دانایی فرد ، ناشر موسسه کتاب مهربان مهربان نشر.
- علینی ، محمد .(۱۳۹۲) .سرمایه اجتماعی در آموزه های اسلامی .بوستان کتاب ، قم .
- Coleman .j .s 1998social capital in the creation of human capital American journal of sociology-
- Field .Johan (2003)Social capital. Routeledg: london .
- Fine, B.(2001),social capital versus social Theory,Rouledge,London and Network.
- Haller, M.,& Haller ,M.(2009) . How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: an international comparative analysis .social indicators research, 75(2), 169216.
- lessor,E;stork,j.(2001). Communities of practice and organizational performance, IBM systems journal ,40(4),831840.
- Nelson, D.L.and Quick,J.C.(2006).organizational Behavior, Second Edition ,copyright by west Publishing company .
- Rocco ,L.,&Suhrcke ,M.(2012).Is social capital Good for Health ? European Perspective. Copenhagen: WHO Regional office for Europe .
- Robbins,s.p.(2005).organizational behavior .11th ed ,prentice Hal.-
- R .p.s &Kwon ,s.(2002).social capital, Academy of management Review.-
- Seleim ,A.,&Bontis ,N.(2009) .the relationship between culture and corruption :a cross _ national study . journal of Intellectual capital ,10(1) ,165184.
- Schiavone ,F.(2014)communities of practice and vintage Innovation :A strategic Reaction to Technological change .Springer Briefs in Business ,New York.