

بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران

دکتر اسماعیل کاوسی^۱، سید جواد موسوی^۲

چکیده

سرمایه اجتماعی به مثابه نوعی روغن اجتماعی است که در مناسبات بین افراد نقش ایفا می‌کند؛ یعنی در عین تسهیل‌کنندگی مناسبات، چسبندگی هم ایجاد می‌کند؛ به عبارتی هم چسب اجتماعی است و هم روغن اجتماعی. از یک سو بسیاری از زبری‌های مهره‌های اجتماعی؛ یعنی افراد و واحدها را که در اصطکاک با هم قرار می‌گیرند تسهیل می‌کند و از بین می‌برد. یعنی برخوردها و مناسبات افراد را تسهیل می‌کند. در عین حال همچون یک چسب اجتماعی افراد را در کنار هم و در یک محیط اجتماعی متعامل نگه می‌دارد.

این پژوهش که از بعد هدف کاربردی و از نظر اجراء توصیفی (همبستگی) است، به بررسی و اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران می‌پردازد. جامعه مورد پژوهش شامل ۱۷۷ نفر از کارکنان و ۶۱ نفر از مدیران می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد: در مقایسه سطح مولفه اجتماعی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، هر دو گروه از سطح یکسانی برخوردار شده اند. در مقایسه سطح مولفه فرهنگی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه فرهنگی در میان مدیران قوی تر از کارکنان بوده است. در مقایسه سطح مولفه سیاسی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه سیاسی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است. در مقایسه سطح مولفه اقتصادی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه اقتصادی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، مؤلفه اجتماعی، مؤلفه فرهنگی، مؤلفه اقتصادی، مؤلفه سیاسی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۴/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۶/۹

۱- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

مقدمه

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفاء می نماید. سرمایه اجتماعی دامنه کاربرد و پژوهشی بالقوه گسترده ای دارد و از ملاحظات نظری، تاریخی و فلسفی در رشته های مختلف علوم اجتماعی همچون جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، اقتصاد و تاریخ، مسائل روش شناختی مرتبط با کارهای میدانی گرفته تا ایجاد شاخص های مناسب برای شرایط مختلف، مشکلات حوزه های گوناگون همچون بهداشت خانواده، آموزش، سیاستگذاری، سازمان های غیر دولتی، تصمیم گیری های جمعی، تامین اجتماعی و همچنین طیف وسیعی از شرایط تجربی که می توان به مطالعه سرمایه اجتماعی در آن پرداخت یعنی شهر و روستاها، کشورها و فرهنگ های مختلف را دربرمی گیرد (تاج بخش، ۱۳۸۴، ص ۵۳۳).

در یک دهه اخیر، سرمایه اجتماعی به یکی از مباحث اساسی مورد توجه محافل دانشگاهی و پژوهشاتی جهان تبدیل شده است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزشهای غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چهارچوب آنها شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً به افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌انجامد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و سرمایه مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (بهرامی، ۱۳۸۱، ص ۲۳).

سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد و شبکه‌های تعاملی، که می‌توانند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارآیی گروه را در دستیابی به برخی اهداف خود بهبود بخشند. نقش چشمگیر سرمایه اجتماعی و نحوه حضور آن در زندگی فعالان اجتماعی، به عنوان راه‌علاجی برای مشکل تولید کالاهای عمومی، توجه بسیاری از جامعه‌شناسان از جمله جیمز کلمن، پی‌یر بوردیو، پاتنام و فوکویاما و ... را به خود جلب کرد.

اغلب گفته می‌شود «اگر نتوانید اندازه‌گیری کنید، نمی‌توانید مدیریت کنید» و آنچه قابل اندازه‌گیری است، قابل انجام نیز می‌باشد. علی‌رغم تلاش‌های وافر که محققین پیرامون سنجش و اندازه‌گیری «سرمایه اجتماعی» در اقصی نقاط دنیا به عمل آورده‌اند، متأسفانه یکی از بزرگ‌ترین نقاط ضعف موجود، فقدان اجماع آنها پیرامون روش اندازه‌گیری این پدیده می‌باشد (فوکویاما، ۱۹۹۹).

لذا این تحقیق در صدد سنجش میزان سرمایه اجتماعی و آرایه راهکارهایی جهت ارتقاء سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران می باشد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی می باشد و شناسائی آن به عنوان یک سرمایه چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاه ها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در مدیریت بهتر سازمان ها یاری کند (فوکویاما، ۱۹۹۵).

سرمایه اجتماعی دامنه کاربردی و پژوهشی بالقوه گسترده ای دارد و از ملاحظات نظری، تاریخی و فلسفی در رشته های مختلف علوم اجتماعی همچون جامعه شناسی، مردم شناسی، اقتصاد و تاریخ، مسائل روش شناختی مرتبط با کارهای میدانی گرفته تا ایجاد شاخص های مناسب برای شرایط مختلف، مشکلات حوزه های گوناگون رشد و توسعه سازمانها، آموزش، سیاستگذاری، سازمان های دولتی و غیر دولتی، تصمیم گیری های جمعی، تامین اجتماعی و همچنین طیف وسیعی از شرایط تجربی را بررسی کند (تاج بخش، ۱۳۸۴، ص ۵۳۱).

«پیر بوردیو [۱]» معتقد است سرمایه اجتماعی جمع منابع واقعی یا بالقوه ای است که حاصل از شبکه های بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل، یا به بیان دیگر، عضویت در یک گروه است. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می کند و آنان را مستحق «اعتبار» می سازد (تاج بخش، ۱۳۸۴، ص ۱۴۷).

تعاریف سرمایه اجتماعی

از نظر لوری (۱۹۷۷-۱۹۸۷) سرمایه اجتماعی مجموع منابعی است که در ذات روابط خانوادگی و در سازمان اجتماعی جامعه وجود دارد و برای رشد شناختی یا اجتماعی کودک یا جوان سودمند است. این منابع برای افراد مختلف متفاوت است و می تواند مزیت مهمی برای کودکان و نوجوانان در رشد سرمایه انسانی شان باشد (کلمن، ۱۳۷۷، صص ۴۵۸-۴۵۹). در واقع لوری مفهوم سرمایه اجتماعی را برای تشخیص منابع اجتماعی سودمند برای توسعه سرمایه انسانی وارد اقتصاد کرد (کلمن، ۱۳۷۷، ص ۴۶۰).

از نظر پیر بورديو نظريه پرداز اجتماعي فرانسوي سرمايه اجتماعي مجموعه منابع واقعي يا بالقوه اي است كه با دارايي شبكه بادوامي از روابط كم و بيش نهادي شده آشنائي و شناخت متقابل - يا به عبارت ديگر، با عضويت در يك گروه مرتبط است، و براي هريك از اعضاي خود، با حمايت سرمايه جمعي خودشان "اوراق هويتي" كه موجب سرفرازي آنان مي شود، ايجاد مي كند. اين روابط تنها در وضعيت عملي، در مبادلات مادي و يا نمادين كه به حفظ آن ها كمك مي كند مي تواند وجود داشته باشد. اين روابط همچنين از نظر اجتماعي با استفاده از يك نام مشترك (نام يك خانواده، يك طبقه، يك قبيله، يك ملت، يا يك حزب و مانند آن) و از طريق مجموعه اي از اعمال نهادي به طور همزمان براي شكل دادن و آگاه كردن كساني كه در معرض اين روابط قرار دارند ايجاد و تضمين مي شوند (بورديو، ۱۹۸۳).

فرانسيس فوكوياما [۲] در اثر خود به نام "پايان نظم" اظهار مي دارد كه سرمايه اجتماعي را به سادگي مي توان به عنوان وجود مجموعه معيني از هنجارها يا ارزش هاي غيررسمي تعريف كرد كه اعضاي گروهی كه همكاري و تعاون ميان آن ها مجاز است، در آن سهيم اند. رونالد برت [۳] (۱۹۹۲) در اثر خود به نام "شكاف ساختاري" [۴] سرمايه اجتماعي را تعريف کرده است. او اعتقاد دارد "سرمايه اجتماعي منابعي است كه ارتباطات و ساختار ارتباطات را در يك شبكه حفظ مي كند. منظور از ارتباطات كساني اند كه شما با آن ها تماس داريد، و ساختار ارتباطات چگونگي تماس شما را با آنان توصيف مي كند" (برت، ۱۹۹۲، ص ۱۲).

مدیریت سرمایه اجتماعی

يكي از مسائلي كه موجب از ميان رفتن سرمايه اجتماعي در سازمان مي شود، جدائي مديران از كاركنان و سازمان است. مديران از راههاي مختلف مي توانند به ايجاد توسعه اجتماعي در سازمان ياري رسانند كه بعضي از آنها مربوط به جامعه (در سطح كلان) و بقيه مربوط به درون سازمان (در سطح خرد) است كه عبارتند از:

۱. پايبندی به اخلاقيات: مديراني كه اصول اخلاقي را در عملكردها و تصميمات سازماني به كار مي گيرند، با ايجاد روابط مبتني بر اخلاقيات، سرمايه اجتماعي ايجاد مي كنند. مديران بايد در اقدامات خود به گونه اي عمل كنند كه عزت و آبروي هيچ فردي خدشه دار نشود. همواره

نیکخواهانه و انسان دوستانه رفتار کنند، با رشد و پیشرفت کارکنان خرسند شوند و عدالت و انصاف را در اعمال خود لحظه ای فراموش نکنند (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۳۰).

۲. احساس مسئولیت اجتماعی: اگر سازمانها بخواهند جایگاه خود را در جامعه حفظ و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء توسعه و موفقیت آنها شود، لازم است که به مسئولیت اجتماعی خود توجه داشته باشند و تعهدات خود را در مورد شهروندان به درستی ایفا نمایند. بدیهی است اگر شهروندان از سازمانها سلب اعتماد کنند در یک فضای بی اعتمادی، هم سازمانها و هم شهروندان متضرر خواهند شد. و خسارت خواهند دید. بر همین اساس، امروزه در الگوهای مدیریت کیفیت جامع، از جمله الگوی سازمان اروپایی کیفیت [۵] به تصور جامعه از سازمان اهمیت داده می شود و رشد و سود سازمان حتماً باید از دیدگاه مشتریان ارزیابی گردد و مورد تأیید قرار گیرد.

۳. یگانگی و وحدت با جامعه: اگر مدیران با شهروندان احساس یگانگی کنند شهروندان نیز متقابلاً همان احساس را خواهند داشت و در پرتو این آشتی و وحدت، روابط مبتنی بر اعتماد و دوستی میان سازمان و جامعه ایجاد خواهد شد که همانا رکن اصلی سرمایه اجتماعی است. صداقت و صراحت با جامعه بهترین شیوه و روش مدیریتی، و پنهان کاری و محرمانه عمل کردن بدترین راهبرد است.

۴. غنی سازی فرهنگی سازمانی: همانطور که قبلاً نیز توضیح داده شد سرمایه اجتماعی بعنوان یک متغیر اقتصادی، منتج از ویژگیهای فرهنگی یک نظام اجتماعی است به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی تبلور اقتصادی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی مبتنی بر اعتماد و مشارکت افراد است بنابراین، هرگونه اقدام مدیران برای غنی سازی فرهنگ سازمانی می تواند موجب افزایش سرمایه اقتصادی شود (بیکر، ۱۳۸۲، ص ۲۳۵).

۵. تلاش در جهت ایجاد اعتماد در سازمان: یکی دیگر از اقدامات مهم در این زمینه، تلاش مدیران و رهبران سازمان برای اعتماد سازی بین اعضای گروه ها و واحدهای سازمانی و نیز بین واحدهای مختلف است. اعتماد نیز صرفاً با ایجاد روابط و ارتباطات مستمر موفق و تدریجی شکل می گیرد. انسانها پس از کسب شناخت مناسب و تدریجی از یکدیگر، به هم اعتماد پیدا می کنند این امر در روابط بین افراد، واحدهای مختلف درون سازمانی و روابط بین انسانها دارای اهمیت است. متأسفانه در بسیاری از سازمانها نوع روابط و ارتباطات سازمانی به گونه است که افراد و

واحدهای سازمانی از یکدیگر شناخت واقعی مناسبی کسب نمی‌کنند و طبیعتاً زمینه لازم نیز برای ایجاد شبکه‌های اعتماد فراهم نخواهد بود بنابراین، سرمایه اجتماعی جوهره‌ای از علاقه خالصانه به دیگران و روابط صادقانه را در خود دارد (بیکر، ۱۳۸۲، ص ۲۳۶).

۶. تأکید مداوم بر آموزش: ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی به تغییر رفتار و طرز تفکر نیاز دارد. برنامه‌های آموزشی جامع، الگوی مطلوب برای افرادی است که قصد دارند رفتارهای جدید را بیاموزند، مشاهده، کشف و اجرا کنند. از این رو، یکی از وظایف مهم مدیران برای ایجاد سرمایه اجتماعی، این است که فرصتهای مداوم و مشخصی برای آموزش درون سازمانی و برون سازمانی تدوین و برنامه‌سالیانه برای تمامی سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ نمایند (کاپللی [۶]، ۲۰۰۲، ص ۲).

۷. چرخش مشاغل: یکی از اهداف مهم چرخش شغلی، ایجاد تقویت سرمایه انسانی و اجتماعی است. چرخش مشاغل، این فرصت را به کارکنان می‌دهد که ضمن شناخت وظایف و فعالیت‌های سایر مشاغل و افزایش توانمندی خود، ارتباطات و تعامل خود را با همدیگر افزایش دهند و در نتیجه روح اعتماد جمعی را (که جوهره سرمایه اجتماعی است) گسترش بخشند که این امر موجب تسهیم و تسهیل دانش و تجربه کارکنان می‌گردد (بیکر، ۱۳۸۰، ص ۲۳۵).

۸. افزایش رضایت شغلی کارکنان: سرمایه فیزیکی، با ایجاد تغییر در مواد برای شکل دادن و تسهیل ابزارهای تولید به وجود می‌آید.

روش‌های ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان

با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در توسعه اجتماعی و سازمانی، لازم است برای افزایش ذخیره این سرمایه، برنامه‌های مختلفی ایجاد گردد. برخی از این اقدامات در سطح سازمانی عبارتند از:

۱- تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی، صنفی و حرفه‌ای:

تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی یکی از راه‌حل‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است. افراد در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت مشترکی گردیده و زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت می‌شود. نتیجه فعالیت گروهی موفق نیز تقویت شبکه‌های اعتماد است. ایجاد چنین نهادهایی در سطوح سازمانی نیز امکان‌پذیر است، تشکیل گروه‌ها و

انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان، می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها گردد.

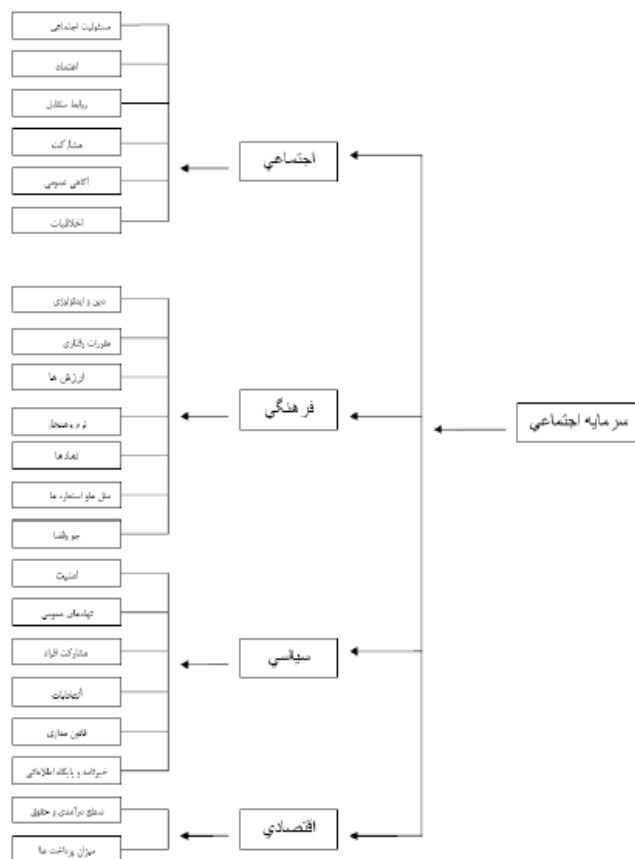
۲- توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزش‌های عمومی و آموزش کارکنان:

یکی از مهمترین فراگردهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، نظام‌های آموزشی است. گذر افراد از آموزش‌های عمومی در تمامی سطوح و نیز آموزش‌های دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند (علوی، ۱۳۸۰، صص ۳۹-۴۰).

چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسأله مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این نظریه با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند.

در این پژوهش به منظور سنجش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه‌های نفتی ایران، از مدل ترکیبی زیر بهره‌گیری شد.



نمودار شماره ۱ برگرفته از پایان نامه دکتری اسماعیل کاوسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، ۱۳۸۵.

اهداف پژوهش

هدف اصلی طرح حاضر بررسی و اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران می‌باشد که این کار با استفاده از الگوهای مطلوب صورت می‌پذیرد. در این راستا اهداف زیر مورد مطالعه و مذاقه قرار خواهند گرفت:

۱) شناسایی مدل مناسب جهت بررسی و اندازه‌گیری میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

۲) شناسایی میزان سرمایه اجتماعی از بعد اقتصادی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

۳) شناسایی میزان سرمایه اجتماعی از بعد سیاسی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

۴) شناسایی میزان سرمایه اجتماعی از بعد فرهنگی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

۵) شناسایی میزان سرمایه اجتماعی از بعد اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

۶) شناسایی و ارائه راهکار جهت ارتقاء سرمایه اجتماعی. در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران.

سؤالات پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، تحقیق ذیل در صدد پاسخگویی به سوالات زیر می باشد:

- ۱) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟
- ۲) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟
- ۳) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟
- ۴) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟
- ۵) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟
- ۶) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟
- ۷) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟
- ۸) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟
- ۹) وضعیت سرمایه اجتماعی در مجموع در بین خانواده های جامعه هدف چگونه است؟

فرضیه های پژوهش

- ۱) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین کارکنان جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۲) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین کارکنان جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۳) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین کارکنان جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۴) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین کارکنان جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۵) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین مدیران جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.

- ۶) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین مدیران جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۷) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین مدیران جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۸) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین مدیران جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.
- ۹) وضعیت سرمایه اجتماعی در مجموع در بین خانواده‌های جامعه هدف در حد مطلوب می باشد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی (همبستگی) می باشد.

جامعه و نمونه آماری

مدیران بخش‌های مختلف شرکت پایانه‌های نفتی ایران، که در سطوح مختلف شامل معاونین، مدیران، روسای ستادی و روسای اجرایی می باشند. و کارکنان بخش‌های مختلف شرکت پایانه‌های مواد نفتی ایران می باشند که تعداد ۱۷۷ نفر کارمند و ۶۱ نفر مدیر جزء نمونه مورد تحقیق به سوالات مطرح شده جواب داده‌اند.

روش گردآوری و تجزیه تحلیل اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه ۴۴ گویه‌ای) استفاده شده است.

آزمون فرضیات

جدول شماره (۱) مربوط به گروهها

	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
کارکنان	۱۷۷	۷۴/۴	۷۴/۴
مدیران	۶۱	۲۵/۶	۱۰۰/۰
جمع	۲۳۸	۱۰۰/۰	

همانطور که از جدول مشاهده می شود از مجموع ۲۳۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۱۷۷ نفر معادل ۷۴/۴ درصد کارکنان و کارشناسان و ۶۱ نفر معادل ۲۵/۶ درصد مدیر بوده‌اند.

۲۰۵.....بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران

جدول شماره (۲) مربوط به جنس گروهها

		گروهها		Total	
		کارکنان	مدیران		
جنس	مرد	Count	۱۴۸	۵۷	۲۰۵
		% within گروهها	٪۸۳/۶	٪۹۳/۴	٪۸۶/۱
	زن	Count	۲۹	۴	۳۳
		% within گروهها	٪۱۶/۴	٪۶/۶	٪۱۳/۹
Total		Count	۱۷۷	۶۱	۲۳۸
		% within گروهها	٪۱۰۰	٪۱۰۰	٪۱۰۰

همانطور که از جدول مشاهده می شود از مجموع ۲۳۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۱۴۸ نفر از کارکنان مرد و ۲۹ نفر زن بوده و ۵۷ نفر از مدیران مرد و ۴ نفر زن بوده اند.

جدول شماره (۳) مربوط سن

		گروهها		Total	
		کارکنان	مدیران		
سن	۲۰-۳۰	Count	۶۸	۹	۷۷
		% within گروهها	٪۳۸/۴	٪۱۴/۸	٪۳۲/۴
	۳۰-۴۰	Count	۶۴	۱۱	۷۵
		% within گروهها	٪۳۶/۲	٪۱۸	٪۳۱/۵
	۴۰-۵۰	Count	۲۸	۲۰	۴۸
		% within گروهها	٪۱۵/۸	٪۳۲/۸	٪۲۰/۲
	۵۰ >	Count	۱۷	۲۱	۳۸
		% within گروهها	٪۹/۶	٪۳۴/۴	٪۱۶
Total		Count	۱۷۷	۶۱	۲۳۸
		% within گروهها	٪۱۰۰	٪۱۰۰	٪۱۰۰

همانطور که از جدول مشاهده می شود از مجموع ۲۳۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۷۷ نفر در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۷۵ نفر در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۸ نفر در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۸ نفر در گروه سنی بالای ۵۰ سال بوده اند.

جدول شماره (۴) مربوط به تحصیلات

		گروهها		Total		
		کارکنان	مدیران			
تحصیلات	دیپلم	Count	۵۳	۹	۶۲	
		% within گروهها	%۲۹/۹	%۱۴/۸	%۲۶/۱	
	فوق دیپلم	Count	۱۹	۱۰	۲۹	
		% within گروهها	%۱۰/۷	%۱۶/۴	%۱۲/۲	
	لیسانس	Count	۹۲	۳۵	۱۲۷	
		% within گروهها	%۵۲	%۵۷/۴	%۵۳/۴	
	فوق لیسانس و بالاتر	Count	۱۳	۷	۲۰	
		% within گروهها	%۷/۳	%۱۱/۵	%۸/۴	
	Total		Count	۱۷۷	۶۱	۲۳۸
			% within گروهها	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰

همانطور که از جدول مشاهده می شود از مجموع ۲۳۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۶۲ نفر دارای مدرک دیپلم، ۲۹ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۲۷ نفر دارای مدرک لیسانس و ۲۰ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده اند.

جدول شماره (۵) مربوط به سابقه

		گروهها		Total	
		کارکنان	مدیران		
سابقه	>۳	Count	۴۹	۹	۵۸
		% within گروهها	%۲۷/۷	%۱۴/۸	%۲۴/۴
	۴-۱۰	Count	۶۹	۷	۷۶
		% within گروهها	%۳۹	%۱۱/۵	%۳۱/۹
	۱۱-۱۵	Count	۸	۹	۱۷
		% within گروهها	%۴/۵	%۱۴/۸	%۷/۱
	<۱۵	Count	۵۰	۳۶	۸۶
		% within گروهها	%۲۸/۲	%۵۹	%۳۶/۱
	نامشخص	Count	۱	۰	۱
		% within گروهها	%۶	۰	%۴
Total		Count	۱۷۷	۶۱	۲۳۸
		% within گروهها	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰

۲۰۷.....بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران

همانطور که از جدول مشاهده می شود از مجموع ۲۳۸ نفر شرکت کننده در تحقیق ۵۸ نفر دارای سابقه کمتر از ۳ سال، ۷۶ نفر دارای سابقه ۴ تا ۱۰ سال، ۱۷ نفر دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۶ نفر دارای سابقه ۱۵ سال به بالا و یک نفر نامشخص بوده است.

۱) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۶)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اجتماعی	۱۷۷	۲۳/۸۱۹۲	۱۶/۵۷۴۵۹
میانگین نظری = ۲۴			
اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t
اجتماعی	۰/۰۰۰	۱۷۶	-۰.۱۴۵

باتوجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۰.۱۴۵) با درجه آزادی (۱۷۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین کارکنان در حد مطلوب است.

۲) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۷)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگی	۱۷۶	۴۱/۴۰۳۴	۵۴/۵۱۵۴۴
میانگین نظری = ۲۴			
اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t
فرهنگی	۰.۰۰۰	۱۷۵	-۰.۱۷۵

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۰.۱۷۵) با درجه آزادی (۱۷۵) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین کارکنان در حد مطلوب است.

۳) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۸)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
سیاسی	۱۷۷	۳۵/۱۲۹۹	۸/۳۷۳۳۹
میانگین نظری = ۳۲			
اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t
سیاسی	۰۰۰	۱۷۶	-۶/۱۴۹

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۶.۱۴۹) با درجه آزادی (۱۷۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین کارکنان در حد مطلوبی است.

۴) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین کارکنان جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۹)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اقتصادی	۱۷۷	۲۴/۶۱۰۲	۱۲/۰۶۴۷۲
میانگین نظری = ۲۷			
اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t
اقتصادی	۰/۰۰۰	۱۷۶	-۲/۶۳۵

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۲.۶۳۵) با درجه آزادی (۱۷۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین کارکنان در حد مطلوبی است.

۵) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۱۰)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اجتماعی	۶۱	۲۰/۳۰۶۵	۵/۱۹۹۵۹
Test Value = 24			
	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه
اجتماعی	-۵/۵۹۳	۶۰	۰۰۰
			اختلاف میانگین
			-۳/۶۹۳۵

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۵.۵۹۳) با درجه آزادی (۶۰) و سطح معنی داری (-۵.۵۹۳) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی در بین مدیران جامعه هدف مطلوبی است. ۶) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۱۱)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگی	۶۱	۴۸/۸۳۸۷	۹۸/۸۹۵۴۱
Test Value = 42			
	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه
فرهنگی	۵۴۴	۶۰	۰۰۰
			اختلاف میانگین
			۶/۸۳۸۷

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۰.۵۴۴) با درجه آزادی (۶۰) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی در بین مدیران در حد مطلوبی است.

۷) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۱۲)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
سیاسی	۶۱	۳۷/۹۰۱۶	۴۵/۲۶۳۵۶
Test Value = 39			
	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه
سیاسی	-۰.۱۹۰	۶۰	۰.۰۰۰
			اختلاف میانگین
			-۱/۰۹۸۴

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (-۰.۱۹۰) با درجه آزادی (۶۰) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی در بین مدیران در حد مطلوبی است.

۸) وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین مدیران جامعه هدف چگونه است؟

جدول شماره (۱۳)

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اقتصادی	۶۱	۲۸/۷۴۱۹	۶۴/۳۶۴۹۸
Test Value = 27			
	t	درجه آزادی	سطح معنی داری دو دامنه
اقتصادی	۲۱۳	۶۰	۰.۰۰۰
			اختلاف میانگین
			۱/۷۴۱۹

با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۰.۲۱۳) با درجه آزادی (۶۰) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی در بین مدیران در حد مطلوبی است.

۲۱۱ بررسی و سنجش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران

جدول شماره (۱۴) مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اجتماعی میان کارکنان و مدیران

		گروهها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد		
اجتماعی	کارکنان		۱۷۷	۲۳/۸۱۹۲	۱۷/۵۷۴۵۹		
	مدیران		۶۱	۲۰/۰۹۸۱	۴/۹۷۵۶۲		
		آزمون لیون برتی برای برابری واریانس ها			آزمون تی برای برابری میانگین ها		
		F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	سطح معنی داری (دو دامنه)	اختلاف میانگین
اجتماعی	فرض برابری واریانس ها	۵۸۰	۴۴۷	۱/۷۲۵	۲۳۶	۰/۰۸۶	۳/۷۲۰۸
	فرض نابرابری واریانس ها			۲/۶۵۹	۲۳۳/۲۸۸	۰/۰۰۸	۳/۷۲۰۸

با توجه به جدول بالا در مقایسه سطح مولفه اجتماعی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، هر دو گروه از سطح یکسانی برخوردار شده اند.

جدول شماره (۱۵) مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد فرهنگی میان کارکنان و مدیران

		گروهها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد		
فرهنگی	کارکنان		۱۷۶	۴۱/۴۰۳۴	۵۴/۵۱۵۴۴		
	مدیران		۶۱	۴۸/۷۵۴۱	۹۹/۷۱۳۸۷		
		آزمون لیون برتی برای برابری واریانس ها			آزمون تی برای برابری میانگین ها		
		F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	سطح معنی داری (دو دامنه)	اختلاف میانگین
فرهنگی	فرض برابری واریانس ها	۳/۴۹۰	۰/۰۶۳	-۰/۷۱۸	۲۳۵	۰/۴۷۴	-۷/۳۵۰۷
	فرض نابرابری واریانس ها			-۰/۵۴۸	۷۲/۸۰۸	۰/۵۸۵	-۷/۳۵۰۷

با توجه به جدول بالا در مقایسه سطح مولفه فرهنگی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه فرهنگ در میان مدیران قوی تر از کارکنان بوده است.

جدول شماره (۱۶) مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد سیاسی میان کارکنان و مدیران

		انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروهها
سیاسی		۸۳۷۳۳۹	۳۵/۱۲۹۹	۱۷۷	کارکنان
		۴۵/۶۲۶۲۹	۳۷/۷۳۳۳	۶۰	مدیران
		آزمون تی برای برابری میانگین‌ها		آزمون لیون برتی برای برابری واریانس‌ها	
اختلاف میانگین	سطح معنی داری (دو دامنه)	سطح معنی داری (دو دامنه)	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
		F			
-۲/۶۰۳۴	.۴۶۸	۳/۷۶۶	۲۳۵	-۰.۷۲۷	.۰۵۴
-۲/۶۰۳۴	.۶۶۲		۶۰/۳۵۲	-۰.۴۳۹	

با توجه به توجه بالا در مقایسه سطح مولفه سیاسی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه سیاسی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است.

جدول شماره (۱۷) مقایسه وضعیت سرمایه اجتماعی در بعد اقتصادی میان کارکنان و مدیران

		انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروهها
اقتصادی		۱۲/۰۶۴۷۲	۲۴/۶۱۰۲	۱۷۷	کارکنان
		۶۴/۸۹۷۷۵	۲۸/۶۸۸۵	۶۱	مدیران
		آزمون تی برای برابری میانگین‌ها		آزمون لیون برتی برای برابری واریانس‌ها	
اختلاف میانگین	سطح معنی داری (دو دامنه)	سطح معنی داری (دو دامنه)	درجه آزادی	t	سطح معنی داری
		F			
-۴/۰۷۸۴	.۴۲۵	۵/۶۴۱	۲۳۶	-۰.۸۰۰	.۰۱۸
-۴/۰۷۸۴	.۶۲۷		۶۱/۴۳۵	-۰.۴۸۸	

با توجه به توجه بالا در مقایسه سطح مولفه اقتصادی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه اقتصادی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است.

جدول شماره (۱۸) آزمون فریدمن ویژه کارکنان در چهار بعد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی

جدول شماره ۱۸

	میانگین	انحراف استاندارد
اجتماعی	۲۳.۸۵۶۳	۱۶.۶۱۶۰۳
فرهنگی	۲۱.۴۰۶۳	۵۴.۵۱۵۴۴
سیاسی	۳۵.۱۵۹۱	۸.۳۸۸۲۷
اقتصادی	۲۴.۵۹۰۹	۱۲.۰۹۶۴۱

Mean Rank	
اجتماعی	۱.۵۲
فرهنگی	۳.۴۹
سیاسی	۳.۴۹
اقتصادی	۱.۷۰

N	
Chi-Square	۳۳۶۶۷
df	۲
Asymp. Sig.

همانگونه که از جدول بالا مشاهده می شود میزان نفوذ مولفه های سیاسی با میانگین ۳۰.۳۹ و فرهنگی با میانگین ۳۰.۲۹ در میان کارکنان بیش از دیگر مولفه ها است. و مولفه اجتماعی با میانگین ۱.۵۲ در پایین ترین سطح قرار دارد.

جدول شماره (۱۹) آزمون فریدمن برای مدیران در چهار بعد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی

جدول شماره ۱۹

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اجتماعی	61	20.2469	5.22066
فرهنگی	61	49.0164	99.70615
سیاسی	61	37.9016	45.26356
اقتصادی	61	28.8197	64.89620

Mean Rank		N	
اجتماعی	1.52	Chi-Square	132.943
فرهنگی	3.40	df	3
سیاسی	3.48	Asymp. Sig.	.000
اقتصادی	1.60	a. Friedman Test	

همانگونه که از جدول بالا مشاهده می شود میزان نفوذ مولفه های سیاسی با میانگین ۳۰.۴۸ و فرهنگی با میانگین ۳۰.۴۰ در میان مدیران بیش از دیگر مولفه ها است. و مولفه اجتماعی با میانگین ۱.۵۲ در پایین ترین سطح قرار دارد.

یافته های تحقیق

در این پژوهش مشخص شد که میزان بعد سیاسی بالاترین میزان از ابعاد سرمایه اجتماعی، در مدیران و کارشناسان بخش های مختلف شرکت پایانه های نفتی ایران می باشد و این عدد بر اساس آزمون فریدمن در کارشناسان ۳/۴۹ و در مدیران عدد ۳/۴۸ می باشد. و کمترین میزان از

ابعاد سرمایه اجتماعی در کارشناسان و مدیران مربوط به بعد اجتماعی می باشد که در کارشناسان و مدیران نمره یکسان ۱/۵۲ می باشد.

همچنین در این تحقیق مولفه های سرمایه اجتماعی اندازه گیری شد و مشخص شد:

۱- در رتبه بندی سرمایه اجتماعی در میان کارشناسان، بعد سیاسی دارای بالاترین نمره و عدد ۳/۴۹ می باشد و پس از آن به ترتیب ابعاد فرهنگی با عدد ۳/۲۹ و اقتصادی با عدد ۱/۷۰ و در انتها بعد اجتماعی با نمره ۱/۵۲ می باشد.

۲- در رتبه بندی سرمایه اجتماعی در میان مدیران، بعد سیاسی دارای بالاترین نمره و عدد ۳/۴۸ می باشد و پس از آن به ترتیب ابعاد فرهنگی با عدد ۳/۴۰ و بعد اقتصادی با عدد ۱/۶۰ و در انتها بعد اجتماعی با نمره ۱/۵۲ می باشد.

۳- در مقایسه سطح مولفه اجتماعی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، هر دو گروه از سطح یکسانی برخوردار شده اند.

۴- در مقایسه سطح مولفه فرهنگی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه فرهنگ در میان مدیران قوی تر از کارکنان بوده است.

۵- در مقایسه سطح مولفه سیاسی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه سیاسی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است.

۶- در مقایسه سطح مولفه اقتصادی سرمایه اجتماعی میان مدیران و کارکنان، مولفه اقتصادی در میان کارکنان قوی تر از مدیران بوده است.

جمع بندی و نتیجه گیری

در طول این تحقیق مشخص شد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران ، بعد سیاسی از ابعاد سرمایه اجتماعی، دارای بالاترین میزان و بعد اجتماعی در میان کارکنان دارای پایین ترین میزان بوده است و برای مدیران نیز همانند کارکنان بعد سیاسی از ابعاد سرمایه اجتماعی، دارای بالاترین میزان و بعد اجتماعی دارای پایین ترین میزان بوده است. لذا ضروری است برای افزایش میزان سرمایه اجتماعی در میان کارشناسان و مدیران شرکت پایانه های نفتی ایران ، فضای محیط کار، فضایی نشاط آور و دلگرم کننده باشد و با توجه به نقش مدیران در ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی در میان کارکنان بایستی هر از چندگاه مدیرانی

را که دارای ویژگی مثبتی در خصوص ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان هستند شناسایی و مورد تمجید و تشویق قرار گیرند.

در ضمن با توجه به پایین بودن میزان آگاهی های عمومی در میان کارشناسان و مدیران بخش های مختلف شرکت پایانه های نفتی ایران ، لازم است برنامه های آموزشی متناسب با حیطه کاری آنان ارائه گردد و در این میان از اساتید دانشگاهی و کارشناسان مجرب و صاحب نظر در حوزه های تخصصی استفاده شود.

پی نوشت ها

- | | |
|---------------------|----------------------------------------------|
| 1- Peir, bourdieu | 5-European Foundation for Quality Management |
| 2-Francis Fukoyama | (EFQM) |
| 3- Ronald S.Burt | 6-Cappelli |
| 4- Srtuctural Holes | |

فهرست منابع و مآخذ

- احمدی فیروز جانی، علی (۱۳۸۵) «سنجش مولفه های سرمایه اجتماعی و بررسی تأثیر آنها بر پذیرش و بکارگیری برنامه های ترویج کشاورزی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- الوانی، سید مهدی ؛ سید نقوی، میر علی (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی ، مفاهیم و نظریه ها». **فصلنامه مطالعات مدیریت**. شماره ۳۴ و ۳۳.
- بیکر، واین (۱۳۸۲). **مدیریت و سرمایه اجتماعی**. ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندیجین. تهران: سازمان مدیریت صنعتی،
- تاج بخش، کیان (۱۳۸۴). **سرمایه اجتماعی: اعتماد . دموکراسی و توسعه**. تهران: انتشارات شیرازه ،
- عباس زاده، محمد (۱۳۸۴). «بررسی عوامل موثر بر شکل گیری اعتماد اجتماعی در بین دانشجویان کارشناسی، ارشد و دکتری دانشگاه تبریز». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۵). «طراحی و ارایه الگوی اندازه گیری سرمایه اجتماعی». پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- Adler, PauL.S ; Seok-woo kwon(2002)."Social Capital: Prospects for a new Concept". Academy of management Review. Vol. 27.No1; pp: 17-40.
- Cohen , D. and Prusak, L.(2001). In good company: how social capital make organizations work Vilanova ; Josa(2003)."Social capital as a managerial phenomenon". Tampere University of Technology.
- Fukuyama, F.(1995). **Trust: the social virtues and the creation prosperity**. New York: Free Press,
- Krishna, Anirudh & Shrader, E.(1999) .**Social Capital assessment tool**. Washington, D.C: The World Bank ,
- Nahapiet, J ; Ghoshal, s.(1998). "Social Capital, Intellectual capital & the

- organizational advantage". *Academy of Management Review*. 23(2), 242-260.
- Putnam, R.D.(2000). "Bowling alone: the collapse and revival of American community", Simmon & Schuster.
- prusak .L &D .cohen(2001). **In Good company How social capital makes organization work**. Harward Business school press,
- Stewart- weeks, M. ; Richardson, C.(1998). "Social capital stories: How Australian household live their lives". **Policy Monograph** 42,
- Weick , K. E.(1995) ." Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations".**Academy of Management Review** .no:27,pp:65-74.