

سرمایه اجتماعی کار و تولید، بهره‌وری و توسعه اقتصادی-اجتماعی

ملیحه شیانی^۱

محمدعلی محمدی قره قانی^۲

حنان زارع^۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۸/۳/۱۷

چکیده

موضوع سرمایه اجتماعی طی سال‌های اخیر وارد مباحث اقتصادی شده و در کنار سرمایه‌های فیزیکی و انسانی به آن توجه جدی شده است. همچنین مطالعات نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند و بدون آن، پی‌موردن راه‌های توسعه اجتماعی و اقتصادی، ناهموار و دشوار است. در این مطالعه به بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی جامعه کار و تولید با استفاده از روش پیمایش و تکنیک پرسشنامه در استان تهران پرداخته شده است. به‌منظور سنجش پایایی و روایی ابزار مطالعه، به‌ترتیب از ضریب آلفای کرونباخ و دو نوع اعتبار صوری و سازه استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، حمایت اجتماعی و روابط اجتماعی در بین افراد از میزان مطلوبی برخوردار نیست. در این بین وضعیت مشارکت اجتماعی بدتر از سایر مؤلفه‌هاست. همچنین نتایج بیانگر آن است که وضعیت اعتماد اجتماعی، مسئولیت‌پذیری افراد و رعایت هنجارها در کنار شرایط رفتاری و ساختاری مناسب از جمله عواملی هستند که موجب افزایش سرمایه اجتماعی در چنین محیط‌هایی می‌شوند. علاوه بر این، شبکه‌های اجتماعی و پیوندهای قوی در پیدا کردن شغل و کاهش ریسک بیکاری مؤثر هستند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، توسعه اقتصادی-اجتماعی، جامعه کار و تولید، سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی کار و تولید.

۱. دانشیار گروه برنامه‌ریزی اجتماعی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)، mshiani@ut.ac.ir

۲. استادیار مرکز تحقیقات مدیریت رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی،

mo.mohammadi@uswr.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی توسعه اجتماعی-روستایی، دانشگاه تهران، hannan_zare@ut.ac.ir

مقدمه و طرح مسئله

پژوهشگران بسیاری به مطالعه تأثیرات سرمایه اجتماعی در محیط‌های کاری پرداخته‌اند. همه این محققان سرمایه اجتماعی را برای موفقیت کارآفرینی در سطح کلان ضروری دانسته‌اند و اذعان کرده‌اند که سرمایه اجتماعی تعیین‌کننده مثبتی برای درآمدهای خوداشتغالی است. همچنین سرمایه اجتماعی در سطح میانه به روابط میان اعضای گروه‌ها اطلاق می‌شود؛ به طوری که روابط و همکاری‌ها در نتیجه عضویت و وابستگی در گروه است که می‌تواند مبنای شرایطی را برای سرمایه اجتماعی فراهم سازد؛ چرا که سرمایه اجتماعی نیازمند همکاری دیگران در گروه است و برای مثمرتر بودن نمی‌تواند مانند سرمایه انسانی یا فیزیکی دارای شخصی محسوب شود. سرمایه اجتماعی در سطح خرد نیز با روابط انسانی موجود و در میان افراد شکل می‌گیرد (آلن و رید، ۲۰۰۶: ۸۱-۱۱۵). اگرچه اعضا اهداف معینی را برای موفقیت گروه تعقیب می‌کنند، ممکن است عقاید، افکار و علایق خود را داشته باشند. رسیدن به اهداف و امتیازات گروهی می‌تواند موجب تضاد منافع در گروه شود، کار گروهی را دشوار سازد و سبب عملکرد جمعی ضعیف شود (رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶).

مفهوم سرمایه اجتماعی محیط کار و تولید، با تأکید بر ابعاد سرمایه اجتماعی درون یک سازمان یا محیط خاص تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی درونی^۱ یا درون‌سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: ساختاری، رابطه‌ای^۲ و شناختی. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درونی چارچوبی است که افراد در سازمان بر مبنای آن با هم در کنش متقابل هستند و به سرمایه فکری دیگران دسترسی دارند. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درونی ماهیت و کیفیت روابط شخصی کارگران را توصیف می‌کند و بعد شناختی سرمایه اجتماعی محیط کار و تولید نیز به مثابه چارچوبی است که کارگران در آن به درک کلی از اهداف جمعی می‌رسند و علایق و منافع فردی خود را در حاشیه این اهداف قرار می‌دهند (نهایتند و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۴۲-۲۶۶).

بنابراین، محیط کار و تولید، عنصری اساسی و تعیین‌کننده برای سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. در محیط کار و تولید، سرمایه اجتماعی می‌تواند در میان کارکنان، کارهای گروهی و

1. Internal
2. Relational

امور سازمانی وجود داشته باشد. در سطح فردی یا خرد، کارکنان روابط و اعتماد و منافع حاصل از آن را گسترش می‌دهند؛ در سطح گروهی یا میانه، با عضویت در گروه، سرمایه اجتماعی را خلق می‌کنند و به کار می‌گیرند و در نهایت در سطح کلان یا سازمانی، سرمایه اجتماعی می‌تواند با فراهم آوردن فرهنگ کاری به دست آید و تقویت شود تا کارکنان به محیط احساس تعلق و مالکیت کار و تولید داشته باشند که نتیجه آن رضایت و تعهد سازمانی است (رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶).

هنگامی که بین افراد و سازمان‌ها در شرایط مشخص به وسیله اعتماد و کنش متقابل، مبادلات شبکه‌ای شکل می‌گیرد، چنین مبادلاتی با هزینه کمتری برای دو طرف با تضمین حداکثر منافع انجام می‌گیرند و تراکنش در زمانی کمتر پایان می‌یابد. سایر ویژگی‌های اجتماعی چنین شبکه‌هایی از طریق مبادله منظم در محدوده این شبکه‌ها به وجود می‌آید و با افرادی که به آن‌ها دسترسی دارند، مناسب و کاربردی می‌شوند؛ بنابراین، توسعه اقتصادی با وجود شبکه‌هایی دارای ویژگی‌های سرمایه اجتماعی نظیر اعتماد و رابطه متقابل رشد می‌یابد. ترکیب دقیق سرمایه اجتماعی التزام و اتصال، پویایی تحولات اقتصاد محلی را براساس موقعیت، زمان و بستر تغییر می‌دهد و بر این مبنای پیامدهای توسعه‌ای متنوعی به وجود می‌آید. سرمایه اجتماعی در سطح خرد با روابط انسانی شکل می‌گیرد و در میان افراد وجود دارد (آلن و رید، ۲۰۰۶: ۸۱-۱۱۵).

به این ترتیب، سرمایه اجتماعی به عنوان ارزش‌ها، هنجارها، روابط اجتماعی و شبکه‌های روابط جمعی انسجام‌بخش میان انسان‌ها و سازمان‌ها در ایران نیز حلقه مفقوده اقتصاد شمرده می‌شود. عالمان اجتماعی برای حل مشکل کنترل جمعی، بر مفهوم سرمایه اجتماعی تأکید دارند و بر این باورند که در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی مطلوب خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار است. از آنجا که سرمایه اجتماعی سبب کاهش هزینه‌های مبادلاتی می‌شود و از این طریق، بازدهی سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی را افزایش می‌دهد، هدف اصلی این پژوهش، ارائه توصیفی از وضعیت سرمایه اجتماعی کار و تولید و بررسی رابطه شرایط ساختاری، رفتاری و اخلاقی با سرمایه اجتماعی است.

ملاحظات نظری

سرمایه اجتماعی متمرکز بر روابط میان انسان‌هاست که در تمامی لحظات زندگی روزمره انسان‌ها جریان دارد و بر رفتار و نگرش آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی در هر جایی حاضر است. استفاده روبه‌رشد از اصطلاح سرمایه اجتماعی و بحث درباره آن در قلمروهای مختلف علوم اجتماعی، اقتصاد و علوم سیاسی، بحث توسعه پایدار و طراحی نظام‌های مربوط به تدوین شاخص‌های اجتماعی توسط سازمان‌های تخصصی جهانی طی سال‌های اخیر نشان می‌دهد جوامع مختلف نقش اجتناب‌ناپذیر این نوع سرمایه را پذیرفته‌اند و بر لزوم بررسی و اندازه‌گیری آن در کنار سایر انواع سرمایه، به‌منظور افزایش کیفیت زندگی، رفاه اجتماعی و تحقق توسعه پایدار اذعان دارند (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰: ۱۶).

از منظری دیگر می‌توان گفت سرمایه اجتماعی تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی هر سیستم اجتماعی است که مفاهیمی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و موارد مشابه درون آن وجود دارد. این مفاهیم موجب کاهش هزینه‌های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از نظام بوروکراتیک و موارد دیگر می‌شوند و امکان استفاده از زمان و سرمایه را برای انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر فراهم می‌کنند. در سال‌های اخیر، نقش سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از عوامل تولیدی مورد توجه جدی واقع شده و تلاش‌های چشمگیری برای تبیین آثار آن بر رشد اقتصادی صورت گرفته است. تعامل اجتماعی به‌عنوان عامل درون‌زا و مهم در تحریک سرمایه انسانی ارزیابی می‌شود و دارای منافع اقتصادی (به همین ترتیب منافع اجتماعی و سیاسی) زیادی است؛ به‌طوری‌که اعتماد و همکاری متقابل می‌تواند در افزایش بهره‌وری کل عوامل تولید (به‌ویژه بهره‌وری عامل نیروی کار) اقتصاد مؤثر باشد. مثال روشن در این زمینه کاهش هزینه‌های نظارت و کنترل فرایند تولید کارکنان یا کاهش هزینه‌های تنظیم قراردادهای پیچیده است. به این ترتیب می‌توان توجیه نظری چنین عملکردهایی را که بیشتر در سطح بنگاه‌ها حائز اهمیت‌اند، هزینه‌های معاملاتی اندک، جابه‌جایی اندک کارکنان، به‌اشتراک‌گذاشتن دانش و ابتکارات، خطرپذیری و بهبود کیفیت محصول بیان کرد (آقانصیری، ۱۳۹۰).

کلمن و پاتنام اعتماد را به‌عنوان یکی از اجزای کلیدی سرمایه اجتماعی مطرح می‌کنند و

فوکویاما نیز بر نقش اعتماد تأکید فراوان دارد. لایک وایز و فرنشویز (۲۰۰۳) نشان دادند که اعتماد یکی از اجزای مهم و اقتصادی فرهنگ جوامع و عامل افزایش سرمایه اجتماعی است. گامبتا^۱ (۱۹۸۸) به نقل از فو و استفانسون، (۲۰۰۴) اعتماد را شرط همکاری دانست و بیان داشت که اعتماد همکاری را تسهیل می‌کند و به‌عنوان یک ابزار، برخی از محدودیت‌ها را در همکاری برطرف می‌سازد تا فرد راحت‌تر بتواند با دیگران ارتباط برقرار کند. علاوه بر آن، اعتماد عاملی کلیدی در تعیین میزان مشارکت یا ترک داوطلبانه محیط کار و تولید کارکنان است. کارکنان وقتی به سازمان اعتماد دارند، کمتر تمایل دارند که محیط کار و تولید را ترک کنند. ارتباطات مبتنی بر اعتماد که به‌عنوان سرمایه اجتماعی مطرح است، خود به ارتباط بیشتر و اعتماد بیشتر منجر می‌شود که در بحث رفتارها و روابط شبکه‌ای بر آن تأکید شد. کارکنان با اعتماد بالا به سازمان و عوامل تولید، بیشتر تمایل دارند کار را به‌صورت دقیق انجام دهند. اعتماد می‌تواند عاملی برای اشتغال پایدار یا خطرات کمتر در معاملات اقتصادی باشد. اگر کارکنان در محیط کار احساس امنیت کنند و به یکدیگر و سازمان اعتماد کنند، کارفرماها نیز سود می‌برند. فرصت‌های سازمان در جهت توسعه و نفع بیشتر می‌تواند با ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان افزایش یابد (فو و استفانسون، ۲۰۰۴).

اوانز^۲ (۱۹۹۶) به این نتیجه رسید که سازمان‌های دولتی که پیوندی را بین شهروندان و آژانس‌های عمومی ایجاد کرده‌اند سرمایه اجتماعی در آن‌ها تقویت شده و به‌تبع آن هم‌افزایی در آن‌ها افزایش یافته است. این راهبرد در جوامعی که از لحاظ سرمایه اجتماعی ضعیف بوده‌اند، به همکاری بیشتر و لذت‌بردن از منافع هم‌افزایی در خلق جامعه‌ای بهتر منجر شده است. حمایت احساسی (عاطفی) یکی از مزایای سرمایه اجتماعی گروهی مورد غفلت است که به حفظ روحیه افراد در برابر موانع کمک می‌کند. تأثیر منفی‌ای که در سازمان‌ها ظاهر می‌شود زمانی است که گروه‌ها و تیم‌ها شکل گرفته و بسته باشند و ورود افراد جدید به گروه‌ها با دشواری‌های فراوان همراه باشد (گوارتنر: ۱۹۸۹؛ مسیک و مکی، ۱۹۸۹) به نقل از رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶).

1. Gambetta
2. Evans

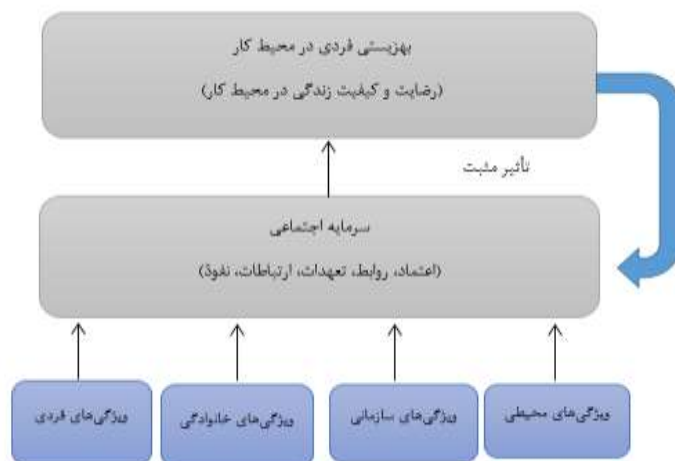
سرمایه اجتماعی منبعی نادر است که گسترش آن با تشویق رفتارهای درست مدیریتی صورت می‌گیرد. سرمایه‌گذاری‌ها در راستای گسترش سرمایه اجتماعی در سه بعد در نظر گرفته می‌شود: ارتباط برقرار ساختن، ترویج همکاری و اعتمادسازی. ارتباط برقرار ساختن شامل هنجارهای رفتاری و ارزش‌هایی می‌شود که به روابط سازمانی عمق می‌بخشد و یک حس قوی اجتماعی/جمعی به وجود می‌آورد (برای مثال تعهدی برای حفظ کارکنان، ارتقا از درون، دادن زمان و فضا به افراد برای به هم پیوستن و آسان‌سازی مکالمات شخصی). ترویج همکاری شامل هنجارهای رفتاری و ارزش‌هایی می‌شود که تلاش‌های جمعی را بیشتر از تلاش‌های فردی تشویق می‌کند و پاداش می‌دهد (اعطای یک حس مشترک از هدف به کارکنان، پاداش دادن به رفتارهای جمعی و وضع قوانین برای همکاری). اعتمادسازی شامل هنجارهای رفتاری و ارزش‌هایی می‌شود که دلایلی را به کارکنان ارائه می‌کند تا به یکدیگر اعتماد داشته باشند (برای مثال، ارائه دلایل کافی به کارکنان برای اعتماد کردن به کارگران همکار خود، اثبات اعتماد) (رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶). بیکر و داتون^۱ (۲۰۰۶) نیز ادعا می‌کنند که ارتباط‌های باکیفیت (ارتباط‌های مثبت بین افراد) و تعامل (معاوضه دوطرفه کمک و سود در بین افراد) عوامل اصلی سرمایه اجتماعی هستند که در تدبیر حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی ضروری هستند.

تأثیرات منفی سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید زمانی ظاهر می‌شود که اهداف شبکه اجتماعی با اهداف سازمانی تطابق نداشته باشد. تأثیر منفی دیگر، مدتی است که کارمندان جدید را به بافت محیط کار و تولید پیوند می‌دهد. کوهن و پراساک مدت این تطبیق در سازمان را هفت هفته تخمین زده‌اند. گرانووتر^۲ (۱۹۸۵) بر این باور است که اعتماد در داخل یک سازمان اجتماعی با توجه به روابط اشخاص شکل می‌گیرد و هنگامی ایجاد می‌شود که بیشتر مباحث اقتصادی مطرح است. اعتماد سبب می‌شود روابط بیشتر شود و روابط سالم بین دوستان و اقوام موجب مشارکت افراد می‌شود. افراد با توجه به نقش‌ها و در ارتباط با یکدیگر باید اعتماد کنند. اعتماد در داخل نهاد یا محیط کار و تولید برای نظم و فعالیت اجتماعی مطرح است و به‌تنهایی معنی ندارد. اعتماد می‌تواند بین افراد یا بین مجموعه‌ها یا در سیستم اجتماعی

1. Baker and Dutton
2. Granovetter

ایجاد شود. به‌طور خلاصه، رابطه نزدیک بین اعتماد و سرمایه اجتماعی به‌خاطر تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر اعتماد است. در سطح سازمانی یا میانی، سرمایه اجتماعی تأثیرات مثبتی بر روند درون سازمان و محیط کار دارد. اولین تأثیر این است که سرمایه اجتماعی برخلاف اشکال دیگر سرمایه مستهلک نمی‌شود، بلکه با استفاده بیشتر بر میزان آن افزوده می‌شود. دوم اینکه سازمان‌ها می‌توانند سرمایه اجتماعی را با توسعه اجتماعات به‌دست آورند. سومین تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، صرفه‌جویی و در نتیجه نظارت کمتر بر شرکای کار است (رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶). کوهن (۲۰۰۱) این صرفه‌جویی را این‌گونه توضیح می‌دهد که هزینه‌های پایین‌تر معامله در نتیجه سطوح بالای اعتماد و روح همکاری (در داخل سازمان و بین سازمان و مصرف‌کنندگان و شرکا) است. سیرمون و هید (۲۰۰۷) به این نکته اشاره می‌کنند که هیچ سازمانی بر منابعی که برای رقابت در بازار نیاز است، کنترل همه‌جانبه ندارد؛ بنابراین، روابط قوی در مشارکت برای رقابت‌های گسترده جایگزین کمبود منابع برای رقابت می‌شود. چهارم اینکه در نتیجه اعتماد بین سازمان‌های با سرمایه اجتماعی بالا، این سازمان‌ها عملکرد بهتری در به‌اشتراک‌گذاشتن دانش به‌ویژه اهداف مشترک خواهند داشت. این ساختار به توسعه سرمایه‌های فکری در داخل سازمان کمک می‌کند. پنجمین اثر مثبت سرمایه اجتماعی این است که در محیط‌هایی که گردش منابع پایین است سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش مثبتی در حفظ و تداوم مناسبات آن ایفا کند و منجر به کاهش هزینه استفاده و آموزش کارکنان و همچنین حفظ اطلاعات ارزشمند در محیط کار و تولید شود. علاوه بر صرفه‌جویی در پول و هزینه‌ها، عملکرد سازمانی، ثبات سازمانی و انسجام بیشتر نیروی کار از مزایای سرمایه اجتماعی است. افراد در این سازمان‌ها دارای احساس تعهد بالایی هستند (رابرتز و آکدر، ۲۰۰۸: ۸۰۲-۸۱۶).

لو و شلنبرگ^۱ (۲۰۰۱) مدلی را طراحی کردند که ارتباط سرمایه اجتماعی را با سطوح رضایت شغلی و کیفیت زندگی ایجادشده با توجه به موقعیت کاری نشان می‌دهد. آن‌ها بیان کردند که چگونه ابعاد سرمایه اجتماعی (اعتماد، تعهدات و روابط اجتماعی) بر شخصیت کارگران و دستاوردهایشان تأثیر دارد.



شکل ۱. سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در محیط کار و تولید

منبع: ریکوانا، ۲۰۰۳: ۳۳۱-۳۶۰

با توجه به شکل ۱ می‌توان گفت بهزیستی و خشنودی به‌طور مستقیم با سرمایه اجتماعی کارگران و روابط کاری توسط هنجارهای قانونی، مقررات و قراردادهای رسمی بین کارگر و کارفرما تنظیم می‌شود، اما فراتر از این قوانین معمولاً به‌صورت مرسوم، ارتباطات آشکار کاری با عنوان سرمایه اجتماعی در قالب اعتماد و تعهد و روابط بین کارگران در شرکت، کارخانه یا سازمان، روابط دوستانه و همکاری را پایه‌ریزی می‌کند. در نتیجه سرمایه اجتماعی تعیین می‌کند ارتباطات و کارایی و تأثیرات متقابل در محیط کار چگونه است. به‌طور کلی می‌توان گفت ویژگی‌ها و شرایط محیط کار و ویژگی‌های شخصیتی بر سرمایه اجتماعی فرد تأثیر دارد و سرمایه اجتماعی نیز عامل اصلی رسیدن به بهزیستی و رضایت شغلی در میان کارگران است. علاوه بر این، رضایت از شغل نیز به‌نوبه خود سطوح سرمایه اجتماعی را در میان کارگران تقویت می‌کند (ریکوانا، ۲۰۰۳: ۳۳۱-۳۶۰).

بررسی‌ها نشان می‌دهد برخورداری از سرمایه اجتماعی و پیوندهای اجتماعی قوی در میان افراد جویای کار سبب می‌شود در پیدا کردن شغل موفق‌تر عمل کنند (آفر، ۲۰۱۴). همچنین اخلاق کاری در واحدهای کاری اثر عمده‌ای بر سرمایه اجتماعی درونی در سه بعد ساختاری،

رابطه‌ای و شناختی دارد. همچنین در مباحث مدیریتی، اخلاق کاری هم در واحدهای کاری و هم در میان همکاران از سرمایه اجتماعی تأثیر می‌پذیرد (پاستوریزا، ۲۰۱۳). مطالعه روابط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کاری کارمندان نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی نقش مثبتی در عملکرد شغلی کارکنان و تعهد آن‌ها به کیفیت خدمات و شهروندان دارد (الینگر و زیانی، ۲۰۱۱).

ایوانز و سیرت^۱ (۲۰۰۷) در بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه محلی و منطقه‌ای و توسعه اجتماعی که یکی از ابعاد توسعه محلی است به این نتیجه رسیدند که تلاش برای گسترش سرمایه اجتماعی در چارچوب فرایندهای توسعه اقتصادی، به‌گونه‌ای ساختاری و شناختی با دو بحث اساسی در ارتباط است. نخست آنکه سرمایه اجتماعی را می‌توان به‌مثابه شکلی از سرمایه قابل مقایسه با اشکال دیگر سرمایه در فرایند توسعه اقتصادی بررسی کرد. دوم آنکه می‌توان اشکال مختلف سرمایه اجتماعی را که به شیوه‌های مختلف در فرایند توسعه اقتصادی مشارکت دارند شناسایی کرد. به‌طورکلی، محققان شش روش مختلف را شناسایی کرده‌اند که با آن‌ها توسعه محلی در شکل‌گیری اقتصاد اجتماعی مؤثر است: ۱. داشتن فرهنگ‌های اقلیت متنوع، ۲. حضور مشارکتی، ۳. داشتن دولتی محلی که به آثار اقتصاد اجتماعی توجه دارد، ۴. عرصه سیاسی «مشاخره‌ای» که در آن اختلافات پذیرفته می‌شوند و توافق از خلال تضاد گفتمانی به دست می‌آید، ۵. وجود شبکه‌های پیوندی قوی و متنوع، و ۶. وجود محرومیت اجتماعی-اقتصادی البته به آن میزان که پتانسیل رشد اقتصاد اجتماعی را خاموش نکند.

روچل پارک^۲ (۲۰۰۶) بیان کرد که نژاد، جنسیت و سرمایه اجتماعی بر فرایندهای مختلف دریافت و بازخورد منابع سرمایه اجتماعی به‌وسیله گروه‌های مختلف تأثیر دارند و عناصر مهمی در فهم نابرابری‌های اجتماعی هستند. فیلیپ کیفر و استفن ناک^۳ (۲۰۰۵) توضیح دادند که میزان اعتماد در سراسر کشور و در بین افراد مختلف متنوع است و این تنوع به‌طور بالقوه نشان می‌دهد که چرا تنها برخی افراد یا کشورها می‌توانند مبادلات را که به تعهد و اعتماد در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی نیاز دارند برعهده بگیرند.

1. Mel Evans and Stephen Syrett

2. Rochelle Parks-Yancy

3. Philip Keefer and Stephen Knack

میشل آگلریا و داگلاس ماسسی^۱ (۲۰۰۳) به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان دستمزد پرداختند تا نشان دهند چگونه و در چه شرایطی سرمایه اجتماعی بالاتر یا پایین تر در تعیین درآمد مهاجران مکزیک مؤثر است. آن‌ها توضیح دادند که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر دستمزد مهاجران و همچنین بر چگونگی به دست آوردن شغل و اینکه آیا در بخش رسمی باشد یا نه، تأثیر دارد و تأثیر مستقیم آن بدین صورت است که داشتن دوستان و اقوام با تجربه مهاجرت، بهره‌وری و اثربخشی برای پیدا کردن کار با دستمزد بالاتر را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، تأثیر سرمایه اجتماعی بر دستمزد مهاجران غیرقانونی بیشتر از تأثیر آن بر دستمزد مهاجران قانونی است و موقعیت شکننده‌تر آن‌ها را در بازار کار نشان می‌دهد. نتایج این تحقیق نظریه سرمایه اجتماعی را تأیید کرده که بر اهمیت شبکه‌های اجتماعی در تعیین درآمد مهاجران تأکید دارد. والتر جی^۲ (۲۰۰۲) در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی یکی از اشکال مهم سرمایه برای افراد و سازمان‌هاست و در هنگام رکود اقتصادی و در شرایطی که سازمان‌ها با مشکلات مالی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، سرمایه اجتماعی می‌تواند به کمک سازمان بیاید. در مقابل، کاهش سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث مشکلات اقتصادی برای سازمان شود و کاهش چشمگیر در سرمایه اجتماعی با پیامدهای آشکاری روبه‌رو است که در راستای کاهش کارایی سازمان ظاهر می‌شوند (تایمون، ۲۰۰۲). فلیکس^۳ (۲۰۰۳) در تحلیل تجربی رابطه بین رضایت و کیفیت زندگی با ابعاد سرمایه اجتماعی و ویژگی‌های کارکنان و محیط کار نشان داد که سطح بالای سرمایه اجتماعی بر کیفیت بالای زندگی دلالت دارد؛ یعنی اینکه سرمایه اجتماعی بالاتر میزان رضایت و کیفیت زندگی بالاتر را نیز به همراه دارد. سرمایه اجتماعی بیشتر از ویژگی‌های شخصی کارگران و شرایط محیط کار و سازمان، تبیین‌کننده کیفیت زندگی و رضایت شغلی است (رکوانا، ۲۰۰۳).

آقاصیری (۱۳۹۰) توضیح داد سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی برای تسهیل روابط میان افراد و با افزایش سطح اعتماد، همکاری متقابل و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های اجتماعی،

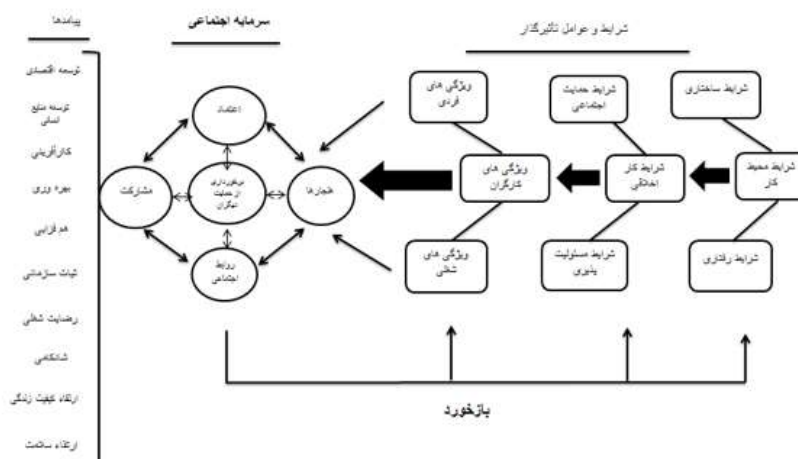
1. Michael B. Aguilera, Douglas S. Massey
 2. Walter G. Tymon
 3. Felix Requena

با کاهش هزینه‌های نظارت و کنترل فرایند نیروی انسانی، کاهش هزینه‌های تنظیم قراردادهای پیچیده و به‌اشتراک گذاشتن دانش و ابتکارات، به افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌انجامد. همان‌گونه که در بررسی منابع نظری و تجربی مشخص شد، مطالعات داخلی درباره سرمایه اجتماعی کار و تولید بسیار محدود است و اغلب مطالعات به‌طور غیرمستقیم به موضوع پرداخته‌اند. موضوعاتی مانند اخلاق کار و سرمایه اجتماعی، نقش سرمایه اجتماعی در یافتن شغل، نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، و شبکه‌ها در سازمان‌ها و محیط کار بررسی شده و از ابعاد دیگر غفلت شده است. با اینکه درباره سرمایه اجتماعی در ایران پژوهش‌های متعدد، جدی و عمیق انجام شده است (برای مثال، غفاری، ۱۳۸۳؛ وزارت کشور و تاج‌بخش، ۱۳۸۲؛ شارع‌پور، ۱۳۸۳؛ موسوی، ۱۳۸۶؛ غفاری، ۱۳۹۳؛ ذکایی، ۱۳۸۵)، پژوهش درباره سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید بسیار محدود بوده است؛ بنابراین در این تحقیق، ابعاد دیگری از سرمایه اجتماعی مدنظر قرار می‌گیرد.

چارچوب نظری پژوهش نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به‌شمار می‌رود و دارای پیامدهای متعدد در سطوح ساختاری، سازمانی و فردی است. توسعه اقتصادی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کارآفرینی، هم‌افزایی گروهی، بهزیستی و رضایت شغلی کارگران و... اهم آن‌هاست. علاوه بر آن، بسیاری از پیامدها نظیر رضایت شغلی نیز به‌نوبه خود سطوح سرمایه اجتماعی را در میان کارگران تقویت می‌کند. بر همین اساس، در محیط کار و تولید، عواملی مانند رضایت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار، خستگی، استرس و شلوغی‌های برنامه کاری وجود دارد که صرفاً با امر و نهی نمی‌توان بر آن‌ها غلبه کرد؛ بنابراین سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی و توجه به آن به‌صورت بالقوه بر توسعه اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی تأثیرگذار است. سرمایه اجتماعی در فرایند تولید مانند سایر عوامل تولیدی (سرمایه فیزیکی، نیروی کار، فناوری و سرمایه انسانی) ایفای نقش می‌کند و به‌طور معنادار بهره‌وری کل عوامل تولیدی را افزایش می‌دهد.

با این نگاه، سرمایه اجتماعی در مناسبات اقتصادی کشورها اهمیت قابل‌توجهی یافته است؛ به‌گونه‌ای که برخی از دولت‌ها مداخله برای افزایش سرمایه اجتماعی را موجه می‌دانند و آن را توجیه می‌کنند؛ اگرچه طرفداران دیدگاه نهادی تأکید دارند که چگونگی عملکرد دولت‌ها و

بنگاه‌ها نیز به نوبه خود وابسته به انسجام درونی، اعتبار و صلاحیت درونی خودشان از یک سو و پاسخگویی آن‌ها به جامعه مدنی از سوی دیگر است. مجموعه مباحث در مورد سرمایه اجتماعی و چالش‌های ایجاد شده را می‌توان در یک سازمان یا جامعه کار و تولید بازنمایی کرد. این مسئله در بسیاری از تحقیقات بررسی شده و نتایج ارزشمندی به دست آمده است. اما پرسش اصلی همچنان باقی است: با توجه به ضرورت کاربرد سرمایه اجتماعی در جوامع و سازمان‌های اقتصادی و تولیدی، چگونه می‌توان آن را ایجاد کرد یا ارتقا داد؟ باید توجه داشت که سازمان‌ها و نهادهای اقتصادی علی‌رغم کوچک بودنشان در مقایسه با جوامع و کشورها، پیچیدگی‌های خاصی دارند که ایجاد یا ارتقای سرمایه اجتماعی و شاخص‌های آن را بسیار دشوارتر از سایر اجتماعات می‌کند.



شکل ۲. مدل نظری سرمایه اجتماعی کار و تولید

روش‌شناسی

در پژوهش حاضر، برای سنجش سرمایه اجتماعی محیط کار و تولید در قالب متغیرهای مختلف، از گویه‌های مناسب محققان داخلی و خارجی استفاده شد و پس از بومی‌سازی و هماهنگ کردن مقیاس‌های مورد استفاده با جامعه مورد نظر عملیاتی شد. با توجه به این معیار، پژوهش حاضر در زمره مطالعات کاربردی و پیمایشی به‌شمار می‌آید. ۵۰۰ نفر از افراد شاغل

در شهرک‌های صنعتی استان تهران^۱ به شیوه نمونه‌گیری احتمالی و از نوع خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای این مطالعه انتخاب شدند. به‌منظور سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ و برای سنجش اعتبار یا روایی از دو نوع اعتبار صوری و سازه استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار spss به‌کار گرفته شد. مهم‌ترین متغیر مورد سنجش در این پژوهش، سرمایه اجتماعی است که عبارت است از «مجموعه‌ای از شبکه‌ها و روابط اجتماعی میان افراد، گروه‌ها، نهادها و جامعه که مبتنی بر اعتماد اجتماعی است». از دیگر عناصر تشکیل‌دهنده پژوهش، مشارکت اجتماعی و هنجارهای احساس تعلق و حمایت اجتماعی است. تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی «مجموع شاخص‌ها، مقیاس‌ها و پرسش‌هایی است که برای هر یک از ابعاد اعتماد اجتماعی، هنجارهای حمایت اجتماعی و احساس تعلق، مشارکت اجتماعی رسمی و غیررسمی و شبکه روابط اجتماعی در نظر گرفته شده است».

یافته‌های توصیفی

در این مطالعه، افراد ۱۷ تا ۶۱ ساله با میانگین سنی ۳۲ سال قرار دارند. وضعیت تحصیلی آنان نشان می‌دهد ۴۱ درصد دیپلم و فوق‌دیپلم، ۳۰/۴ درصد زیر دیپلم و ۲۸ درصد دارای سطح تحصیلات لیسانس و بالاترند. همچنین ۶۸/۸ درصد متأهل، ۲۵/۸ درصد مجرد، ۳/۸ درصد مطلقه و ۱ درصد بدون همسر در اثر فوت هستند. بیشتر کارگران فارس و بعد از آن ترک و کرد هستند. سایر قومیت‌ها درصدهای کمتری را به خود اختصاص داده‌اند. از مجموع پاسخگویان، ۴۷/۶ درصد متولد استان تهران و حدود ۵۲ درصد متولد سایر استان‌ها و شهرستان‌های کشور بوده‌اند. همچنین ۴۵/۴ درصد ساکن شهر تهران، ۴۱/۶ درصد ساکن شهرستان‌های استان تهران و فقط ۱۲/۲ درصد سایر شهرستان‌های ایران هستند.

به‌لحاظ وضعیت مسکن، ۴۷ درصد افراد منزل شخصی دارند. حدود ۴۳ درصد در مسکن استیجاری سکونت دارند و فقط ۶ درصد سکونت در واحدهای سازمانی و شرکتی را اعلام

۱. شهرک صنعتی پرند، شهرک صنعتی شمس‌آباد، شهرک صنعتی پیشوا، شهرک صنعتی عباس‌آباد، شهرک صنعتی نصیرآباد، شهرک صنعتی خوارزمی، شهرک صنعتی علی‌آباد، شهرک صنعتی فیروزکوه، شهرک صنعتی سالاریه، شهرک صنعتی چرمشهر و بقیه شهرک‌های صنعتی تابعه.

کرده‌اند که با توجه به جامعه آماری، بخشی از این درصد نیز به نگهبانان و سرایدارها مربوط است. در زمینه شغل، ۳۴/۴ درصد پاسخگویان کارگر ساده، ۳۰ درصد کارگر فنی (به دلیل صنعتی بودن شهرک‌ها)، حدود ۲۰ درصد کارمند اداری، نزدیک به ۸ درصد کارفرما و بقیه مدیرند. از میان آنان ۴۱ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند، حدود ۲۷ درصد سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵/۸ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال، ۴/۸ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال و ۱/۴ درصد سابقه کار بالای ۳۰ سال دارند.

وضعیت استخدامی افراد نشان می‌دهد ۶۲/۴ درصد به صورت قراردادی، ۱۲/۸ درصد به صورت پیمانی، ۱۰/۴ درصد روزمزد و فقط ۸/۲ درصد به صورت رسمی مشغول به کارند. بررسی نحوه استخدام افراد گویای آن است که بیشتر آنان (۵۳/۴ درصد) از طریق دوستان و آشنایان شغل خود را پیدا کرده‌اند. در محیط‌های کارگری، تعاملات و پیوندهای اجتماعی یکی از اساسی‌ترین علل دستیابی به شغل است و کارگران تمایل دارند با افرادی همکار شوند که پیوند و مراوده قبلی با یکدیگر داشته‌اند. به عبارتی وجود نوعی سرمایه اجتماعی بین افراد در چگونگی یافتن شغل و استخدام شدن آنان تأثیر بسزایی داشته است. مطابق مطالعه گرانووتر (۱۹۷۴) افراد دارای روابط اجتماعی قوی، در یافتن شغل موفق‌تر هستند. ۱۳/۲ درصد از پاسخگویان این مطالعه از طریق آگهی و ۱۱/۶ درصد با مراجعه شخصی شغل خود را پیدا کرده‌اند. نکته قابل تأمل آنکه ۱۴/۴ درصد به خاطر آشنایی و نسبت فامیلی با مدیر مشغول به کار شده‌اند. انتظار بر این بود که بیشتر کارگران تحت پوشش بیمه باشند؛ با این حال ۱۷/۲ درصد اعلام کردند که تحت پوشش بیمه نیستند. با توجه به وضعیت شغلی، ساختار اجتماعی و شرایط اقتصادی فعلی، ۳۶/۶ درصد افراد به بهتر شدن وضعیت کار و شغل خود در آینده خوش‌بین‌اند و ۳۸ درصد معتقدند که تغییر خاصی رخ نمی‌دهد و ۲۵/۴ درصد افراد شرایط شغلی و وضعیت آینده کار را بدتر ارزیابی کرده‌اند.

شرایط محیط کار و تولید

شرایط ساختاری که یکی از ابعاد محیط کار است، مکانیسمی مستقیم برای «کنترل» رفتار از طریق سیستم‌های مدیریت تشویقی یا شغلی است. به‌طور کلی، شرایط ساختاری به‌طور گسترده‌ای بر طراحی و تنظیم ساختار، سلسله‌مراتب و سیستم‌های کارخانه نظیر سیستم‌های

گرامت، تعریف دقیق وظایف کارگران، یا طراحی سلسله‌مراتب محیط کار و تولید متمرکز است؛ اگرچه شرایط ساختاری ممکن است منفی یا مثبت باشد. بعد ساختاری آن شامل خشونت، تبعیض، رعایت ارزش‌های اخلاقی و ارزیابی امکانات رفاهی است. بر این اساس، این چهار بعد را با هم جمع کردیم و از مجموع این ابعاد، متغیر جدید شرایط ساختاری را به-وجود آوردیم. مطابق بررسی‌ها، ۳۴ درصد افراد شرایط ساختاری محیط کار را نامناسب و ۳۲/۴ درصد متوسط و ۳۳/۶ درصد آن را به‌صورت کلی پایین ارزیابی کردند.

شرایط رفتاری به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد محیط کار و تولید به ایجاد عملکردها و فرایندهای مدیریتی اشاره دارد که کارگران را به سطحی از تعهد و جدیت عاطفی می‌رساند و این ورای آن چیزی است که صرفاً با پاداش مالی محقق شود. شرایط رفتاری به‌مثابه مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های راهنما، و به‌منزله مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای مدیریت است که آن اصول را با ذکر نمونه نشان می‌دهد و تقویت می‌کند. وضعیت شرایط رفتاری در محیط کار و تولید در یک طیف سه‌قسمتی بالا، پایین و متوسط نشان داد ۳۳ درصد افراد شرایط رفتاری محیط کار را نامناسب، ۳۲/۶ درصد در حد متوسط و ۳۴/۴ درصد آن را بالا و مناسب ارزیابی کرده‌اند.

وضعیت سرمایه اجتماعی

یافته‌های مربوط به اعتماد اجتماعی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد اعتماد به افرادی که به‌نوعی در ارتباط مستقیم با کارگران هستند، بسیار بیشتر از اعتماد به نهادها و اشخاصی است که صرفاً تصمیم‌گیرنده هستند و ارتباط رودررو و مستقیم با کارگران و کارکنان ندارند. وضعیت اعتماد اجتماعی در بین پاسخگویان پراکندگی دارد؛ به‌طوری‌که ۳۲/۴ درصد اعتماد اجتماعی بالا، ۳۲/۸ درصد متوسط و ۳۳/۸ درصد میزان اعتماد اجتماعی پایین داشته‌اند. همچنین میانگین کل نمره اعتماد اجتماعی ۴۲/۱۱ است که با توجه به نمره حداقلی و حداکثری (۱۶-۹۰) در حد متوسط است.

مشارکت اجتماعی از دیگر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کار و تولید در تحقیق حاضر متوسط روبه‌پایین بوده است. میانگین نمره کل ۲۱/۳۳ در فاصله ۸-۴۰ قرار دارد. حدود ۱۹/۸ درصد افراد دارای مشارکت اجتماعی بالا، ۴۲/۲ درصد پایین و ۳۸ درصد در حد متوسط بوده‌اند. علاوه

بر این، میزان مشارکت در شورای کارگری و تصمیم‌گیری در آن به دلیل سیستم بوروکراتیک اتحادیه‌ها بیشتر است. این نکته بیانگر فاصله بین اتحادیه‌های کارگری و کارگران است.

وضعیت رعایت هنجارهای اجتماعی نشان می‌دهد احساس تعلق به همکاران بیشترین میانگین را دارد و دلیل آن وجود شرایط کاری، موقعیت و منزلت و شیوه زندگی مشابهی است که کارگران و کارکنان در یک محیط کاری دارند. احساس تعلق به خدمتکاران، کارکنان بخش اداری و نگهبانان هم میانگین نسبتاً بالایی دارد و احساس تعلق به مدیران و کارفرمایان کمترین میانگین را دارد. البته پایین بودن احساس تعلق به مدیران و کارفرمایان صرفاً ناشی از پایگاه اجتماعی و سبک زندگی کارگران است و همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، اعتماد کارگران به کارفرمایان در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد. براساس نتایج، ۵۴/۳ درصد پاسخگویان وضعیت هنجارهای اجتماعی و رعایت آن را پایین و ۳۱/۶ درصد در حد متوسط و تنها ۱۴/۱ درصد آن را بالا می‌پندارند.

نتایج بررسی نشان می‌دهد مانند احساس تعلق، بیشترین حمایت‌ها در محیط‌های کار و کارگری از جانب همکاران است که نمایانگر سرمایه اجتماعی بسیار بالا در میان کارکنان و کارگران در محیط‌های کاری است. دریافت حمایت از سوی مدیران و کارفرمایان هم از وضعیت نسبتاً مناسبی برخوردار است و برخلاف تصور تضاد و تقابل میان کارگران و کارفرمایان در جامعه مورد بررسی، چنین اندیشه‌ای نه تنها وجود ندارد، بلکه سرمایه اجتماعی و حمایت و پشتیبانی کارفرمایان از کارگران در حد قابل توجه است؛ بنابراین مطابق نتایج، ۳۵/۴ درصد پاسخگویان حمایت اجتماعی را در حد پایین، ۳۰/۴ درصد در حد متوسط و ۳۴/۲ درصد بالا ارزیابی کرده‌اند.

براساس نتایج، روابط اجتماعی در حد متوسط است؛ به طوری که ۲۹/۲ درصد افراد روابط اجتماعی را در حد بالا، ۳۸ درصد در حد متوسط و ۳۲/۸ درصد در حد پایین ارزیابی کرده‌اند. بررسی مهم‌ترین متغیر یعنی سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید نشان داد ۳۰/۶ درصد افراد دارای سرمایه اجتماعی بالا، ۳۲/۴ درصد دارای سرمایه اجتماعی متوسط و ۳۷ درصد دارای سرمایه اجتماعی پایین هستند. میانگین نمره کل پاسخگویان ۱۱۵/۵۴ برآورد شده است. از بین گروه‌های شغلی، کارمندان اداری بالاترین میانگین نمره سرمایه اجتماعی (۱۲۱/۵۰۸) را دارند. این مسئله ناشی از استحکام پیوند میان کارکنان است که به نوعی میزان تغییر و تحول و

جابه‌جایی آن‌ها کمتر و تعاملات آنان با یکدیگر گسترده‌تر و عمیق‌تر است. بعد از کارمندان اداری، مدیران با میانگین ۱۱۷/۴۰۰ در رده دوم قرار می‌گیرند. کارگران فنی و کارفرمایان نیز به ترتیب دارای میانگین سرمایه اجتماعی ۱۱۴/۶۱۱ و ۱۱۴/۵۷۴ هستند. کارگران ساده با نمره میانگین ۱۱۲/۶۲۲ در بین گروه‌های شغلی دارای پایین‌ترین میزان سرمایه اجتماعی هستند.

یافته‌های تحلیلی

بررسی میانگین نمرات سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید با توجه به مرتبه شغلی افراد (کارگر، کارمند اداری و کارفرما) نشان می‌دهد میانگین سرمایه اجتماعی کارمندان اداری به مدیران و کارفرمایان نزدیک‌تر است تا کارگران و این شاید به علت محیط کارگری و موقعیت بالای کارمندان اداری نسبت به کارگران است؛ به گونه‌ای که میانگین نمره سرمایه اجتماعی کارمندان از سایر گروه‌ها بیشتر است و کارمندان پلی بین کارگران و کارفرمایان هستند که در نبود کارفرما مسئولیت او را در محیط کار و تولید برعهده می‌گیرند (جداول ۱ و ۲).

جدول ۱. نتایج آزمون ANOVA برای مقایسه میانگین نمره سرمایه اجتماعی با توجه به مرتبه شغلی

منبع تغییرات	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقدار F	مقدار p
واریانس بین-گروهی	۴۹۲۴/۸۱۴	۲	۲۴۶۲/۴۰۷		
واریانس درون‌گروهی	۲۴۳۹۳۲/۰۲۲	۴۹۷	۴۹۰/۸۰۹	۵/۰۱۷	۰/۰۰
مجموع	۲۴۸۸۵۶/۸۳۶	۴۹۹	--		

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی فیشر برای مقایسه میانگین نمره سرمایه اجتماعی و شغل پاسخگو

شاخص	شغل پاسخگو	تعداد	میانگین	نتایج آزمون
سرمایه اجتماعی	کارگر (A)	۳۲۲	۱۱۳/۵۴	B
	کارمند اداری (B)	۱۰۲	۱۲۱/۵۰	A
	مدیر و کارفرما (C)	۷۶	۱۱۵/۹۹	--

* $p < 0/05$

تحلیل نتایج و داده‌ها نشان می‌دهد نظرهای کارمندان در ارزیابی و میزان رضایت به کارفرمایان نزدیک‌تر است تا کارگران. به همین سبب در این مرحله و با توجه به نزدیکی میانگین کارمندان اداری به کارفرما و مدیران، از طبقه‌بندی کارفرما-کارگر استفاده شد و کارمندان در گروه کارفرما قرار گرفتند که با توجه به نسبت جمعیت آن‌ها نیز تا حدودی واریانس‌ها همگن می‌شوند. نتایج آزمون t نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد و همچنین اختلاف بین دو میانگین ۵/۶۰۲ است. بدین ترتیب، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که اختلاف بین دو میانگین در جمعیت آماری بین ۱/۵۲ و ۹/۶۷ است.

جدول ۳. نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی در بین کارگران و کارفرمایان

متغیر	سمت شغلی	فراوانی	میانگین	آزمون همگنی		آزمون برابری	
				مقدار F	مقدار احتمال	مقدار T	مقدار احتمال
سرمایه اجتماعی کارفرمایان	کارگران	۳۲۲	۱۱۳/۵۴۸	۰/۰۴۰	۰/۸۴۲	۲/۷۰۳	۰/۰۰۷
	کارفرمایان	۱۷۸	۱۱۹/۱۵۰				

بررسی میانگین نمرات سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید با توجه به نوع استخدام نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی افراد براساس نوع استخدام آن‌ها تفاوت معناداری ($p=0/04$) وجود دارد. همچنین میزان آماره F برابر با ۳/۸۶۲ است که مقدار آن نزدیک ۴ و بیانگر آن است که تفاوت زیادی بین میانگین‌ها وجود دارد و واریانس بین‌گروهی و درون‌گروهی با هم متفاوت‌اند.

جدول ۴. نتایج آزمون ANOVA برای مقایسه میانگین نمره سرمایه اجتماعی با توجه به نوع استخدام

منبع تغییرات	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقدار F	مقدار p
واریانس بین‌گروهی	۷۴۹۴/۳۹۸	۴	۱۸۷۳/۶۰۰		
واریانس درون‌گروهی	۲۳۹۱۵۵/۴۷۹	۴۹۳	۴۸۵/۱۰۲	۳/۸۶۲	۰/۰۴
مجموع	۲۴۶۶۴۹/۸۷۸	۴۹۷	--		

برای مقایسه رابطه بین نمرات سرمایه اجتماعی و میزان تحصیلات، از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده شد. جدول ۵ نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد ($r = 0/073$; $p = 0/103$).

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی اسپرمن بین متغیر سرمایه اجتماعی و سطح تحصیلات

نمره سرمایه اجتماعی / سطح تحصیلات	آزمون آماری
۰/۰۷۳	ضریب همبستگی اسپرمن
۰/۱۰۳	سطح معناداری
۴۹۹	تعداد معتبر

نتایج تحلیل و بررسی رابطه بین هرکدام از ابعاد شرایط ساختاری با متغیر سرمایه اجتماعی نشان داد که به غیر از خشونت، بین همه ابعاد شرایط ساختاری و متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) رابطه وجود دارد؛ به طوری که هرچه میزان تبعیض در محیط کار کمتر باشد، میزان سرمایه اجتماعی بیشتر است و برعکس. همچنین هرچه در محیط کار ارزش‌های اخلاقی بیشتر رعایت شوند، میزان سرمایه اجتماعی بالاتر است و برعکس. در نهایت، بین ارزیابی امکانات رفاهی و میزان سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید نیز رابطه مثبت، قوی و معنادار است.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های ساختاری شرایط محیط کار

سرمایه اجتماعی / ارزیابی امکانات	سرمایه اجتماعی / ارزش‌های اخلاقی	سرمایه اجتماعی / تبعیض	سرمایه اجتماعی / خشونت	آزمون آماری
۰/۵۱۷	۰/۵۱۷	۰/۰۹۵	-۰/۰۱۵	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۷۳	سطح معناداری
۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	تعداد معتبر

جدول ۶ نشان می‌دهد رابطه معناداری بین دو متغیر شرایط ساختاری و سرمایه اجتماعی وجود دارد ($r = 0/589$; $p = 0/00$). همچنین میزان ضریب نشان‌دهنده رابطه مثبت و قوی بین

دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط ساختاری مناسبی وجود دارد، بالاتر است.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

نمره	نمره	نمره	نمره	نمره	نمره	
سرمایه اجتماعی /	سرمایه اجتماعی /	سرمایه اجتماعی /	نمره سرمایه اجتماعی /	سرمایه اجتماعی /	سرمایه اجتماعی /	آزمون آماری
رضایت شغلی	شرایط کار اخلاقی	شرایط حمایتی	مسئولیت‌پذیری	شرایط رفتاری	شرایط ساختاری	
۰/۴۷۹	۰/۶۰۸	۰/۶۰۰	۰/۳۳۲	۰/۳۳۲	۰/۵۸۹	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معناداری
۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	تعداد معتبر

میزان ضریب همبستگی پیرسون شرایط رفتاری در محیط کار و تولید نشان‌دهنده رابطه مثبت بین دو متغیر شرایط رفتاری و سرمایه اجتماعی است؛ یعنی می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط رفتاری مناسبی وجود دارد و افراد احساس ارزشمندی بیشتری دارند، بالاتر است.

بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری (از مؤلفه‌های شرایط کار اخلاقی) و سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده رابطه مثبت بین دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت در محیط‌های دارای میزان مسئولیت‌پذیری بالا، سرمایه اجتماعی هم بیشتر است.

همچنین بررسی رابطه بین شرایط حمایتی محیط کار و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که ارزیابی بالاتری از شرایط حمایتی خود داشته‌اند، بالاتر است. مقایسه رابطه بین سرمایه اجتماعی و شرایط کار اخلاقی نشان می‌دهد رابطه مثبت و قوی بین دو متغیر وجود دارد؛ یعنی می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط کار اخلاقی وجود دارد، بالاتر است. مقایسه رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی همچنین نشان‌دهنده

وجود رابطه مثبت و قوی بین دو متغیر است؛ یعنی می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که رضایت شغلی بیشتری وجود دارد، بالاتر است. برای بررسی تأثیر متغیرهای شرایط رفتاری، شرایط ساختاری، شرایط کار اخلاقی و رضایت شغلی بر میزان سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید، از تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام استفاده شده است.

با توجه به بررسی گام نهایی مدل (گام ششم)، پنج متغیر شرایط رفتاری، خشونت، شرایط ساختاری، شرایط حمایت اجتماعی، امکانات در مدل باقی ماندند و بقیه متغیرها از مدل خارج شدند. با توجه به نتایج گام پنجم مشخص شد این شش متغیر حدود ۴۹/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه به متغیرهای مورد بررسی برابر با ۰/۷۰۴ است که از لحاظ آماری نیز معنادار است ($F = ۸۰/۷۷۶$; $P = ۰/۰۰۰$) (جدول ۸).

جدول ۸. ضریب همبستگی چندگانه بین سرمایه اجتماعی با متغیرهای مستقل

مدل	R	R ²	F	p
۱	۰/۶۰۰	۰/۳۶۰	۲۸۰/۲۶۲	۰/۰۰۰
۲	۰/۶۴۲	۰/۴۱۲	۱۷۴/۲۳۷	۰/۰۰۰
۳	۰/۶۷۱	۰/۴۵۰	۱۳۵/۳۷۵	۰/۰۰۰
۴	۰/۶۹۰	۰/۴۷۶	۱۱۸/۳۲۵	۰/۰۰۰
۵	۰/۷۰۰	۰/۴۹۰	۹۴/۵۷۰	۰/۰۰۰
۶	۰/۷۰۴	۰/۴۹۶	۸۰/۷۷۶	۰/۰۰۰

جدول ۹. ضرایب رگرسیون خطی چندگانه درباره رابطه بین سرمایه اجتماعی و سایر متغیرها

متغیرهای مستقل	b	β	S.E	t	p
مقدار ثابت	۲۳/۱۶۶	--	۵/۶۴۳	۴/۱۰۵	۰/۰۰۰
شرایط حمایت اجتماعی	۰/۷۱۹	۰/۲۹۱	۰/۱۱۶	۶/۲۰۸	۰/۰۰۰
ارزیابی امکانات رفاهی	۱/۰۸۳	۰/۲۵۴	۰/۱۶۷	۶/۴۷۱	۰/۰۰۰
ارتباطات	۰/۵۶۸	۰/۱۴۸	۰/۱۳۵	۴/۲۳۶	۰/۰۰۰
ارزش‌های اخلاقی	۰/۵۷۳	۰/۱۹۸	۰/۱۱۸	۴/۸۴۵	۰/۰۰۰
خشونت	۰/۹۸۵	۰/۱۳۹	۰/۲۴۳	۴/۰۵۸	۰/۰۰۰
شرایط رفتاری	۰/۴۴۳	۰/۰۸۶	۰/۱۹۰	۲/۳۳۵	۰/۰۰۲

نتایج بررسی ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد رابطه بین هر پنج متغیر باقی‌مانده در مدل مثبت و معنادار است. از میان آن‌ها متغیر شرایط حمایت اجتماعی دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی با ضریب بتای ۰/۷۱۹ است و بعد از آن به ترتیب متغیرهای بعدی قرار دارند (جدول ۹).

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی در این مطالعه با استناد به نظریه‌ها و تجارب پیشین در پنج بعد اصلی اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، حمایت اجتماعی و روابط اجتماعی به صورت ترکیبی و جداگانه سنجش شد. مطابق مباحث نظری، اعتماد در درون یک نهاد یا محیط کار و تولید به منظور برقراری نظم و انجام دادن فعالیت‌های اجتماعی مطرح و معنادار می‌شود. در واقع، اعتماد میان افراد، بین مجموعه‌ها یا در سیستم اجتماعی ایجاد خواهد شد. گرانووتر (۱۹۸۵) بر این باور است که اعتماد در داخل یک سازمان اجتماعی با توجه به روابط اشخاص شکل می‌گیرد و هنگامی ایجاد می‌شود که بیشتر مباحث اقتصادی مطرح است. اعتماد سبب می‌شود روابط گسترده‌تر شود و در این فرایند، روابط سالم بین دوستان و اقوام سبب افزایش مشارکت افراد می‌شود. افراد با توجه به نقش‌ها و در ارتباط با یکدیگر به هم اعتماد می‌کنند. در این مطالعه، نتایج نشان داد وضعیت اعتماد اجتماعی در بین پاسخگویان یکسان نیست و دارای پراکندگی است. این نتیجه نکات قابل تأملی را به همراه دارد. چنانکه کیهونگ فا (۲۰۰۴) اشاره می‌کند، کارکنان دارای سطوح بالاتر اعتماد در انجام دادن کارهایشان دقیق‌تر هستند و اعتماد توانسته عاملی مهم در اشتغال پایدار و کمتر شدن خطر در معاملات اقتصادی باشد. ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان، فرصت‌های سازمان در جهت توسعه و کسب منافع را افزایش می‌دهد و در مقابل، ضعف اعتماد مانعی جدی در دستیابی به اهداف است. با توجه به نتایج تحقیق و یافته‌های مربوط به اعتماد، به نظر می‌رسد برای افزایش میزان اعتماد در محیط‌های کار و تولید باید سازوکارهای مناسب تعیبه و به کار گرفته شوند.

البته میزان اعتماد به گروه‌ها و نهادهای مختلف یکسان نیست و تفاوت‌های زیادی را می‌توان مشاهده کرد. مشارکت اجتماعی یکی دیگر از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است که نتایج سنجش آن نشان داد وضعیت آن در محیط کار و تولید پایین است. در مجموع حدود ۸۰

درصد دارای مشارکت اجتماعی سطح متوسط و پایین هستند و این نتیجه همسو با وضعیت مشارکت در جامعه نکته بسیار قابل تأملی را برای سیاست‌گذاران و برنامه ریزان در عرصه کار و تولید به همراه دارد.

هنجارهای اجتماعی دیگر مؤلفه سرمایه اجتماعی است که پابندی و وضعیت رعایت آن‌ها در جامعه در کنار سایر مؤلفه‌ها بیانگر شدت یا ضعف سرمایه اجتماعی در جامعه است. نتایج توصیفی مطالعه نشان داد میزان رعایت هنجارها پایین است و تنها ۱۴/۱ درصد پاسخگویان وضعیت رعایت هنجارهای اجتماعی را مناسب دانستند و ۵۴/۳ درصد نیز وضعیت هنجارها و رعایت آن را نامناسب ارزیابی کردند. این در حالی است که وضعیت حمایت اجتماعی در حد متوسط به دست آمده است. وضعیت روابط اجتماعی به عنوان مؤلفه پنجم سرمایه اجتماعی نیز تقریباً دارای پراکندگی است و بیشتر پاسخگویان (۳۸ درصد) روابط اجتماعی در حد متوسط دارند.

از جمله متغیرهای مستقل مورد بررسی در تحقیق حاضر، خشونت و تبعیض در محل کار است. نتایج نشان داد درحالی که وضعیت خشونت تا حدودی مناسب و در حد متوسط رو به پایین است، وضعیت تبعیض در محیط کار نامناسب و در حد متوسط رو به بالاست. شرایط کار اخلاقی در محیط کار و تولید، چنانکه در بخش مبانی نظری ذکر شد، شامل دو مؤلفه مسئولیت و ارزیابی شرایط حمایتی در محیط کار است که نتایج نشان داد وضعیت آن به طور کلی مناسب است.

بین سطح تحصیلات به عنوان یکی از متغیرهای زمینه‌ای و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری مشاهده نشد. این یافته با نتایج مطالعه زیانبی هونگ و مارک وسترن (۲۰۱۱) همسو و با مطالعه احمدی (۱۳۹۲) ناهمسو است. همچنین رابطه بین رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی معنادار است و افرادی که رضایت شغلی بالاتری دارند، معمولاً دارای سرمایه اجتماعی بالاتری هستند. این نتیجه با یافته‌های مطالعه فلیکس (۲۰۰۲) هم‌راستا است.

نتایج تحقیق بیانگر رابطه معنادار بین شرایط کار اخلاقی و میزان سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید است؛ یعنی می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط کار اخلاقی وجود دارد، بالاتر است و این با یافته‌های تحقیقات دیگر از جمله دیوید پاستوریزا و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. در این رابطه می‌توان به وضعیت اعتماد اجتماعی و

مسئولیت‌پذیری افراد توجه کرد که به‌نظر می‌رسد در کنار رعایت هنجارها در شرایط کار اخلاقی از جمله عواملی هستند که سبب بالارفتن سرمایه اجتماعی در چنین محیط‌هایی می‌شوند. علاوه بر این، میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط رفتاری مناسبی وجود دارد و افراد احساس ارزشمندی بیشتری دارند، بالاتر است. همچنین می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که شرایط ساختاری مناسبی وجود دارد، بالاتر است.

به‌طورکلی، نتایج بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در محیط کار و تولید بیانگر وضعیت متوسط روبه‌پایین و در رابطه با ابعاد آن بوده است. سرمایه اجتماعی پایین سبب می‌شود کارایی نیز پایین باشد. پس برای افزایش بهره‌وری نیروی کار باید سرمایه اجتماعی افراد را افزایش داد (آقانصیری، ۱۳۸۹). شبکه‌های اجتماعی و پیوندهای قوی در پیدا کردن شغل و کاهش ریسک بیکاری مؤثرند و درصد زیادی از افراد از طریق شبکه‌های اجتماعی کار خود را پیدا کرده‌اند که با مطالعات آفر (۲۰۱۴) و زیان‌بی هونگ و مارک وسترن (۲۰۱۱) همسو است.

همچنین وضعیت سرمایه اجتماعی با توجه به متغیرهای زمینه‌ای از جمله وضعیت شغلی و نوع استخدام در بین نیروی کار متفاوت است. کارگران و کارفرمایان دارای ارتباط صمیمانه کمتری با یکدیگرند، ولی کارمندان اداری به‌عنوان پلی بین این دو گروه و به‌دلیل ارتباط با هر دو گروه، دارای بالاترین میزان سرمایه اجتماعی هستند. وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی متفاوت و در این بین وضعیت مشارکت اجتماعی نسبت به سایر مؤلفه‌ها بدتر است و به‌نظر می‌رسد توجه به موضوع مشارکت می‌تواند گام اول در راستای افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار و متعاقب آن افزایش بهره‌وری کارخانه شود.

منابع

- آقاصیری، مریم (۱۳۹۰)، «نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۷: ۱-۱۳.
- پیران، پرویز؛ موسوی، میرطاهر و ملیحه شیانی (۱۳۸۵)، *سنجش سرمایه اجتماعی در ایران*، تهران: سازمان برنامه و بودجه.
- تاجبخش، کیان؛ ثقفی، مراد و مسعود کوهستانی‌نژاد (۱۳۸۲)، «سرمایه اجتماعی و سیاست‌های اجتماعی (بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران امروز)»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره ۱۰: ۱۵۵-۱۹۸.
- ذکایی، محمدمسعود و پیام روشنفکر (۱۳۸۵)، «جوانان، سرمایه اجتماعی و رفتارهای داوطلبانه»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره ۲۳: ۱۱۳-۱۴۶.
- شارع‌پور، محمود (۱۳۸۷)، «روند جهانی در سنجش سرمایه اجتماعی: اثرپذیری از حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی»، *فرایند مدیریت و توسعه*، شماره ۶۹ و ۶۸: ۵-۲۹.
- شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۰)، «سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره ۲: ۵-۱۸.
- غفاری، غلامرضا (۱۳۹۴)، «سنجش سرمایه اجتماعی؛ گزارش کشوری در مقیاس نسلی»، تهران: وزارت کشور.
- Aghanassiri, M. (2011), "The Role of Social Capital in Labor Productivity", *Work and Society*, No. 137: 1-13. (In Persian)
- Allen, D. W. (2006), "The Duel of Honor: Screening for Unobservable Social Capital", *American Law and Economics Review*, No 8: 81-115.
- Arezzo, M. (2013), "Social Capital and Undeclared Work: An Empirical Analysis in Italy from 1998 to 2008", *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, No. 118: 695-709.
- Cohen, D. A. (2000), *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*, Boston: Harvard Business School Press.
- Ellinger, D. A. L. (2011), "Organizational Investments in Social Capital, Managerial Coaching, and Employee Work-Related Performance", *Management Learning*, No. 42: 67-85.

- Fu, Q. (2004), **Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness**, MSs Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Ghafari, G. (2015), **Measurement of Social Capital**, Tehran: Ministry of Interior. (*In Persian*)
- Ghoshal, J. N. (1998), Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage, **The Academy of Management Review**, No 23: 242–266.
- Keefer, P., and Knack, S. (2003), **Social Capital, Social Norms and the New Institutional Economics**, MPRA Paper 25025, University Library of Munich, Germany, Revised 2004. Available at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/25025/>
- Mel Evans, and Stephen Syrett. (2007), “Economics of Social Capital: Implications for Organizational Performance”, **European Urban and Regional Studies**, No. 14: 55–74.
- Mesut Akdere, and Paul B. R. (2008), “Economics of Social Capital: Implications for Organizational Performance”, **Advances in Developing Human Resources**, No 10: 802–816.
- Michael B., and Aguilera, D. S. (2003),” Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests”, **Social Forces**, No. 82: 671–701.
- Parks-Yancy, R. (2006), “The Effects of Social Group Membership and Social Capital Resources on Career”, **Journal of Black Students**, No 36: 515-545.
- Pastoriza, D. (2013), “Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital”, **Journal of Business Ethics**, No. 118: 1–12.
- Piran, P., Mousavi, M., and Shayani, M. (2016), **Measurement of Social Capital in Iran**, Tehran: Planning and Budget Organization. (*In Persian*)
- Requena, F. (2003), “Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace”, **Social Indicators Research**, No. 61: 331–360. (*In Persian*)
- Requena, F. (2003), “Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace”, **Social Indicators Research**, No. 61: 331–360.
- Sabatini, F. (2008), “Does Social Capital Improve Labour Productivity in Small and Medium Enterprises?” **International Journal of Management and Decision Making**, No. 9: 454–480.
- Share'pour, M. (2008), “The Global Trend in Measuring Social Capital: The Impact of Social Policy Making”, **Management and Development Process**, No. 68, 69: 5-29. (*In Persian*)
- Sharifian-Sani M. (2002), “Social Capital: Main Concepts and Conceptual Framework”, **Refah Journal**, No 2: 5–18.
- Sharone, O. (2014), Social Capital Activation and Job Searching: Embedding the Use of Weak Ties in the American Institutional Context, **Work and Occupation**, No 41: 409-439.
- Tajbakhsh, K., Saghafi, M., and Koohestaninejad, M. (2003), “Social Capital and Social Policies (Investigating the Status of Social Capital in Today’s Iran)”, **Social Welfare Quarterly**, No. 3: 155–198. (*In Persian*)

- Tymon, W., and Stumpf, S. (2001), "Social Capital in the Success of Knowledge Workers", **Career Development International**, No. 8: 12-22.
- Woolcock, M. (1998), "Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework", **Theory and Society**, No. 27: 151-208.
- Zokai, M., and Roshanfekr, P. (2006), "Youth, Social Capital, and Voluntary Behaviors", **Social Welfare Quarterly**, No. 23: 133-146. (*In Persian*)