

نقش مدیران سازمانی در تقویت سرمایه های فرهنگی، اجتماعی درون سازمان ها

محمد رضا خواجهویی نسب کرانی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان

Mohammadreza_khajouei@yahoo.com

1

چکیده :

امروزه منابع انسانی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی محسوب می شود. منابع انسانی در سازمان ها به عنوان یک سیستم اجتماعی ضامن بقاء و عاملی تاثیرگذار در موفقیت یک سازمان به شمار می آیند، که گاه عملکرد نادرست این منابع می تواند منابع فیزیکی و مادی سازمان را به هدر داده و اتلاف کند. مدیران در سازمان هایی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی نیرومند، قادر به افزایش کارایی و اثر بخشی بیشتر در منابع انسانی و در نتیجه دسترسی سریع و مناسب به مجموعه ای از اهداف سازمانی خواهند داشت. سرمایه اجتماعی به عنوان پیوند دهنده و روابط خوب میان اعضای یک شبکه یا سازمان به منبعی با ارزش اشاره دارد که ضمن ارتباط بین افراد باعث ایجاد اعتماد نسبت به یکدیگر و شکل گیری یک هویت همسو و مشترک جهت پیش برد اهداف سازمانی خواهد شد. سرمایه فرهنگی نیز به عنوان زیرساختی مهم برای رشد و پرورش سرمایه انسانی جهت همکاری در یک سیستم اجتماعی که در اینجا منظور سازمان است اهمیت بسیار زیادی دارد. هدف از این مقاله نیز نشان دادن اهمیت نقش مدیران در تقویت سرمایه های فرهنگی، اجتماعی است، که مشخص می کند افزایش سطح سرمایه های اجتماعی و فرهنگی در سازمان ها، آنها را به سوی پویایی، سرزندگی و نشاط سوق میدهد و افراد را نسبت به سازمان، مسائل و مشکلات آن حساس و متعهد می نماید و در عین حال سطح اعتماد، تعامل، همکاری در سازمان افزایش می یابد.

واژگان کلیدی: سرمایه، سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، اهمیت سرمایه های فرهنگی و اجتماعی

۱- مقدمه

امروزه افراد دارای سرمایه های مختلفی هستند، که سرمایه فرهنگی بیشترین تأثیر را بر افکار و رفتارهای آنها داشته و فضای زندگی آنها را شکل می دهد. بنابراین، نقش ساختارهای فرهنگی که در ارتباط با سرمایه فرهنگی می باشد، تأثیر بنیادی در شخصیت و سبک زندگی افراد ایفاء می کند (جوانمرد و ساسان، ۱۳۸۹). از طرفی در کنار سرمایه های اقتصادی، فرهنگی و نمادین، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مطرح است، این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود. سرمایه اجتماعی، راهی برای نیل به موفقیت و اصل محوری برای دستیابی به توسعه قلمداد می شود. سرمایه اجتماعی دربرگیرنده موجودیتهای مختلفی است، که تمامی آنها در دو عنصر مشترک هستند، یعنی همه آنها جنبه ای از ساخت اجتماعی را در خود دارند و واکنش معینی از کنش گران را در درون این ساختار تسهیل می کنند. سرمایه اجتماعی همانند دیگر اشکال سرمایه مولد است. سرمایه اجتماعی برخلاف اشکال دیگر سرمایه، در ذات ساختار روابط میان کنش گران وجود دارد. با توجه به اینکه رابطه معنا داری بین سرمایه فرهنگی و اجتماعی در یک سازمان وجود دارد، مدیران با پرورش و تقویت این دو سرمایه در سازمان عملکرد کارتر و بهتری از سوی سازمان خواهند داشت. سرمایه اجتماعی و فرهنگی در کنار سایر سرمایه های سازمان می تواند، متغیری، تاثیرگذار در اثر بخشی جامعه مطرح گردد و بدنبال آن در روند توسعه یافتگی نقش بسزایی خواهد داشت (تنهایی و صومعه، ۱۳۸۹).

۲- سرمایه

اصطلاح سرمایه به ثروت انباشته به خصوص آنچه برای تولید ثروت بیشتر به کار می رود، اطلاق می شود. سرمایه، موجودی پول متعلق به یک فرد و یا مؤسسه است، که ممکن است برای کسب درآمد و نه به قصد استهلاک آن به کار برده شود. سرمایه ثروتی است مولد، یا منبعی که شخص می تواند جهت ایجاد درآمد، یا منابع اضافی دیگر به کار برد. بورديو سرمایه را کار انباشته تعریف می کند و از این نظر تا حدودی به تعریف مارکسیستی وفادار است. با این حال درک بورديو از سرمایه، وسیع تر از معنای پولی سرمایه در اقتصاد است، سرمایه یک منبع عام است که می تواند شکل پولی، غیر پولی و همچنین ملموس و غیر ملموس به خود گیرد (گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳).

۳- فرهنگ

فرهنگ، نظامی است تا حدودی منسجم، متشکل از اجزایی غیر مادی شامل: ارزش ها، هنجارها، نمادها، باورها و اعتقادات، آداب و رسوم، دانش و اطلاعات رایج و هنرها و اجزای مادی، شامل کالاهای مصرفی، ابزارها، فناوری و میراث فرهنگی نسبتاً مشترک بین اعضای یک گروه، اجتماع یا جامعه که از طریق یادگیری از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود. فرهنگ عبارت است از انبوهی از رفتارهای اکتسابی، مجموعه ای از باورها، عادت ها و سنت ها (مرادی آیدیشه و همکاران، ۱۳۹۱). فرهنگ را می توان مجموعه باورها، آگاهی ها، ارزشها، هنجارها، نمادها و شیوه های بهره گیری از کالاهای فرهنگی دانست که در میان گروهی از افراد جامعه مشترک است و در زندگی روزمره نقش اساسی دارد (قرونه، ۱۳۸۹).

۴- سرمایه فرهنگی

سرمایه فرهنگی نخستین بار توسط بورديو در اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح شد. قبل از این زمان مفهوم سرمایه تنها برای سرمایه انسانی و سرمایه طبیعی باز تولید شده به کار می رفت. اما بعدها مفهوم سرمایه به حوزه فرهنگ و هنر نیز راه یافت و مفهوم سرمایه فرهنگی به وجود آمد. این مفهوم در اواخر دهه ۱۹۷۰ با ترجمه شدن کتاب باز تولید وارد سنت جامعه شناختی شده است (باینگانی و کاظمی، ۱۳۸۸). سرمایه فرهنگی عبارت از شناخت، ادراک فرهنگ و هنرهای متعالی، داشتن ذائقه خوب و شیوه های عمل متناسب و شامل گرایش ها و عادت های پا برجا و تثبیت شده در طول فرآیند جامعه پذیری و نیز صلاحیت های تحصیلی و فرهیختگی است (کارکنان نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۰). سرمایه فرهنگی شیوه زندگی است که شامل مهارتهای خاص، سلیقه، نحوه سخن گفتن و شیوه هایی است که فرد از طریق آن خود را از دیگران متمایز می سازد (ژیان پور و همکاران، ۱۳۹۲).

۴-۱ ابعاد سرمایه فرهنگی از نگاه بورديو

الف- سرمایه فرهنگی تجسم یافته:

توانایی های بالقوه ای هستند، که به تدریج بخشی از وجود فرد شده و تثبیت گردیده اند (فونتن و شوپره، ۱۳۸۵).

ب- سرمایه فرهنگی عینیت یافته:

شامل کالاهای فرهنگی، تمایل به آن ها و مصرف فرهنگی کالاها و محصولات فرهنگی است (ژیان پور و همکاران، ۱۳۹۲).

ج- سرمایه فرهنگی نهادینه شده:

این شکل از سرمایه فرهنگی به مدد ضوابط اجتماعی و فراهم آوردن عناوین معتبر، برای افراد موقعیت کسب می کند مانند مدرک تحصیلی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱).

۴-۲ اهمیت سرمایه فرهنگی

همانطور که گفته شد، سرمایه فرهنگی بیشترین تاثیر را بر افکار و رفتارهای آنها داشته، فضای زندگی آنها را شکل میدهد. سرمایه فرهنگی بدون کوشش شخصی کسب و به ارث برده نمی شود، کسب سرمایه فرهنگی کار طولانی، مداوم و پیگیر، یادگیری، فرهنگ پذیری، زمان و امکانات مالی و مادی را می طلبد. انگیزه به عنوان شاهراه اصلی یادگیری و عملکرد تحصیلی با سرمایه فرهنگی ارتباط دارد (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۳). اهمیت و رواج فزاینده مفهوم سرمایه فرهنگی در علوم انسانی و به ویژه در مطالعات فرهنگی، ظاهراً ناشی از این واقعیت است که سنخ شناسی های موجود نمی توانند تنوع و گوناگونی دنیای اجتماعی را توضیح دهند. حال با توجه به تغییری که در رویکردهای نظری و تجربی بوجود آمده، میتوان نتیجه گرفت که مفهوم سرمایه فرهنگی بدیل یا جایگزینی برای مفاهیم ساختاری از قبیل طبقه اجتماعی افراد شده است (ابراهیمی و بهنوئی گدنه، ۱۳۹۰).

۵- اقدامات مدیران در تقویت سرمایه فرهنگی

اصولا انباشت هر سرمایه احتیاج به زمان دارد، و سازمان ها برای انباشت سرمایه فرهنگی نباید زمان را از دست بدهند. سازمان ها می توانند با برنامه ریزی صحیح، موجودی سرمایه فرهنگی سازمان را افزایش بدهند. این برنامه ریزی محصول تعامل اقدامات نرم و سخت جهت افزایش سرمایه فرهنگی است (قرونه، ۱۳۸۹).

۵-۱- اقدامات نرم

بسیاری از مدیران و کارکنان در سازمان به ابعاد اقتصادی و فیزیکی سازمان توجه دارند و شناخت و آگاهی کافی نسبت به کارکردهای سازمانی ندارند. به ویژه در مورد سرمایه فرهنگی و قابلیت ایجاد ارزش افزوده اقتصادی و اجتماعی به وسیله این سرمایه، همانطور که بیان شد نگاه به سرمایه سازمانی معطوف به سرمایه اقتصادی است، که این نگاه نه تنها واقع بینانه نیست، بلکه سبب می شود که مدیران و کارکنان سازمان از پتانسیل و ظرفیت های بالقوه برای ایجاد مزیت رقابتی غفلت ورزند. تئوری تجدید باعث می شود که ما نگاه واقع بینانه ای به انواع سرمایه های موجود داشته باشیم که براساس آن سرمایه اقتصادی تنها بخشی از کل سرمایه است نه تمام سرمایه (قرونه، ۱۳۸۹).

۵-۲- اقدامات سخت

مدیران و سرپرستان علاوه بر ویژگی های شغلی از شرح وظایف مشاغل برای انتخاب کارکنان مجرب استفاده می کنند. در گذشته ویژگی های شغلی، اساس کار گزینش را تشکیل می داد، اما امروزه توجه ویژه ای به سرمایه ها و شایستگی ها می شود، که کارکنان می توانند همراه خود به سازمان بیاورند. مدیران می توانند با بهره گیری از ابعاد سرمایه فرهنگی متقاضیانی را به استخدام درآورند که از لحاظ این متغیر در سطح بالایی قرار دارند. همچنین مدیران می توانند با اقدامات حمایتی که سازمان انجام میدهد مثل کتابخانه، سخنرانی و همایش، کارکنان را به مصرف کالاهای فرهنگی ترغیب کنند و یا دوره های آموزشی و بهسازی ضمن خدمت را برگزار کنند که اولین اقدام سبب ارتقاء بعد عینی سرمایه فرهنگی و دومین سبب ارتقاء بعد نهادی سرمایه فرهنگی می شود (قرونه، ۱۳۸۹).

۶- سرمایه اجتماعی

منظور از سرمایه اجتماعی، شبکه ای از روابط بین فردی و بین گروهی است، که باعث تسهیل کنش ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی است (غفاری و لطفعلی خانی، ۱۳۹۲).

۶-۱- ابعاد سرمایه اجتماعی از نگاه ناهاییبیت و گوشال

الف- عنصر ساختاری:

این بعد شامل پیوند شبکه ای و انطباق پذیری شبکه های بین افراد است. به طور کلی این بعد حوزه ای را بررسی می کند، که در آن افراد در سازمان به هم مرتبط می شوند، الگوهای ارتباطات بین کارکنان توصیف و سودمندی چنین ارتباطی مطالعه می شود (فقیهی و فیضی، ۱۳۹۰).

ب- عنصر رابطه ای:

این بعد توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می کنند. مهمترین جنبه های این بعد عبارتند از : اعتماد هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت(حسن زاده ثمرین و همکاران،۱۳۹۳).

ج- عنصر شناختی:

این مولفه اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه هاست. مهمترین جنبه های این بعد عبارتند: از زبان، کدهای مشترک و حکایات مشترک(مهدیان راد و فضلی،۱۳۹۰).

۶-۲- اهمیت سرمایه اجتماعی

در کنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری در سازمان ها و جوامع مطرح است که ارتباط نزدیکی با سرمایه انسانی بعنوان مهم ترین منبع سازمان دارد. در جامعه ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، سرمایه های دیگر اثر بخشی خود را از دست می دهند. از این رو سرمایه اجتماعی می تواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند، تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند. بهبود عملکرد سازمان در پرتو این سرمایه امکان پذیر است. سرمایه اجتماعی در کنار سایر سرمایه های سازمان می تواند، متغیری، تاثیرگذار در اثر بخشی جامعه مطرح گردد و بدنبال آن در روند توسعه یافتگی نقش بسزایی داشته است(گیوریان،۱۳۹۱). اهمیت پرداختن به موضوع سرمایه اجتماعی معرفی مفاهیم و موضوعات نقش کاربردی آن در توسعه و انواع آن است و این امر که وجود سرمایه اجتماعی میان سازمان ها، درون سازمان ها و بین سازمان ها می تواند عملکرد مؤثری را بر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به همراه داشته باشد. هنجارهایی در سیستمهای اجتماعی است، که توجه به این متغیرها موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و باعث پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می شود و به تبعیت از آن شاهد بهبود عملکرد سازمان خواهیم بود. چون سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر، توجه به آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه های اداره جامعه و نیز هزینه های عملیاتی سازمانی میشود که در نهایت این امر به بهبود عملکرد سازمان منجر می شود. همچنین گفتنی است سرمایه اجتماعی مدنی میزان انباشت سرمایه انسانی را تحت تأثیر قرار می دهد و انسجام اجتماعی برای ایجاد اعتماد در جهت انجام اصلاحات اجرایی بسیار مهم است(احمدی و فیض آبادی،۱۳۹۰).

۷- سرمایه اجتماعی در حوزه سازمان و مدیریت

در حوزه سازمان و مدیریت، توجه صاحب نظران به نیازها و مسائل اجتماعی زمینه مساعدی برای گسترش زمینه سرمایه اجتماعی ایجاد کرده است. سرمایه اجتماعی را به منزله پدیده مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی های گوناگونی تعیین کرده اند که در برگیرنده اعتماد، ارزش ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه ها است. ناهاپیت و قوشال بیان می کنند، احتمال موفقیت سازمان هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی اند از رقبای خود با سطوح پایین تری از سرمایه اجتماعی، بیش تر است. در همین راستا لینا (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را عاملی برای ارتقای عملکرد سازمانی در نظر می گیرند(امیرخانی و آغاز،۱۳۹۰).

۸- اقدامات مدیران در تقویت سرمایه اجتماعی

- برنامه ریزی در جهت تقویت فرهنگ اجتماعی و سازمانی.
- ایجاد احساس هویت گروهی با مشارکت کارکنان در امور مختلف.
- ایجاد زمینه ای برای اعتماد سازی متقابل سازمان با کارکنان از طریق واگذاری برخی امور به کارکنان.
- ایجاد زمینه برای مشارکت و تبادل نظر کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران.
- تقویت الگوهای رفتاری به خصوص از جانب مدیران مانند: صداقت و عمل به وعده ها.
- ترویج ارزش ها و رفتارهای مشترک.
- تقویت فرهنگ های موجود در محل کار.
- توجه به توانایی های اجتماعی افراد و استفاده از آنها در امور مختلف.
- توجه به پاداش های گروهی در جهت تشویق با استفاده از سرمایه اجتماعی.
- استفاده از آموزش در جهت تغییر طرز تفکر کارکنان برای ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی.
- تسهیل ارتباطات میان کارکنان و کارکنان با مدیران برای برقراری ارتباطات مناسب تر (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

6

۹- رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی

افرادی که بیشتر در تعاملات با دیگران و گروه ها قرار دارند، بیشتر از فرهنگ آنان تاثیر می پذیرند و بیشتر هم روی فرهنگ آنان تاثیر می گذارند و در کل باید گفت افرادی که سرمایه اجتماعی بالاتری دارند، سرمایه فرهنگی تجسم یافته و عینیت یافته و نهادینه شده بیشتری برخوردار می باشند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی تاثیر خوبی بر سرمایه اجتماعی کارکنان دارد، بنابراین می توان گفت که هر چه کارکنان مدارک تحصیلی بالاتر، تسلط به زبانهای خارجی، قدرت بیان بالاتر، و ... داشته باشند دارای سرمایه اجتماعی بالاتری هستند و به طور کلی بهتر می توانند با افراد رابطه برقرار کنند (نصر آبادی و همکاران، ۱۳۹۰).

۱۰- اهمیت سرمایه های فرهنگی و اجتماعی در سازمان

تغییر در سازمان های عصر حاضر، با تغییر در نگرش آن ها نسبت به منابع انسانی منجر شده است. در این شرایط کارکنان سازمان به عنوان سرمایه سازمان و گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند. بنابراین، صرف داشتن مهارتهای رهبری برای مدیریت کافی نیست و کارکنان نیاز به آموزش روش های خود رهبری نیازمند هستند. برای دستیابی به این ویژگی سازمان باید مهم ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند سازد (Chang and et al, 2010). در دیدگاه سنتی مدیریت، سرمایه اقتصادی و منابع انسانی مهم ترین نقش را ایفا می کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه سازمان ها، مدیران بیشتر از آن چه نیازمند به سرمایه اقتصادی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی و فرهنگی نیاز دارند (قدم زن جلالی، ۱۳۹۰). امروزه منشاء اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می دهد. توانمند سازی کارکنان موجب اثرات مثبت بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین در شرایط متلاطم کنونی، سازمان ها چاره ای جزء بهره برداری مناسب از منابع

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (شعبانی صمغ آبادی، ۱۳۹۰). همچنین در شرایط فعلی که بازار و ارزشهای اقتصادی به عنوان مؤلفه های تعیین کننده، در توسعه جوامع و سازمان ها مطرح میگردند، خواه ناخواه سرمایه های با ارزش فرهنگی و اجتماعی رو به انحطاط نهاده و تضعیف میشوند. تقویت سرمایه های اجتماعی و فرهنگی در جوامع و سازمان ها، آنها را به سوی پویایی، تکامل سوق میدهد و در عین حال سطح اعتماد، تعامل، همکاری و در سازمان افزایش می یابد (پناهی و همکاران، ۱۳۹۴).

نتیجه گیری :

امروزه اساس بسیاری از پیشرفت ها در هر جامعه ای تحت تأثیر ارزش ها می باشد و به بیان بهتر، ارزش ها و فرهنگ زیر بنای جامعه انسانی است. تقدم یا تأخر ارزش ها در توسعه نزد متفکران توسعه و تغییرات اجتماعی از مباحث برجسته و قابل تأمل است. افراد دارای سرمایه های متفاوتی هستند که سرمایه فرهنگی بیشترین تأثیر را بر افکار و رفتارهای آنها داشته، فضای زندگی آنها را شکل میدهد این گونه از سرمایه، در بین سایر سرمایه ها پابرجاترین و ثابت ترین سرمایه است، از طرف دیگر سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاه ها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی، اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سیستم ها یاری کند. آنچه مسلم است، بسیاری از مدیران و کارکنان در سازمان ها به ابعاد اقتصادی و فیزیکی سازمان توجه دارند، اما شناخت و آگاهی آنها نسبت به سرمایه های مهم دیگر که موجب بهبود نیروی انسانی و در نتیجه بهبود و پیشرفت عملکرد سازمان می شود کافی نیست. حال آنکه توسعه و تقویت این دو سرمایه در کنار یکدیگر توسط مدیران کارآمد می تواند بستر مناسبی را برای بهره برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه ای خود، از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند. افزایش سطح سرمایه های فرهنگی و اجتماعی میزان تعهد کارکنان را نسبت به سازمان و حل مسائل و مشکلات مربوط به آن را افزایش خواهد داد. مدیران با به کارگیری افرادی با سرمایه های فرهنگی، اجتماعی غنی و همچنین تقویت این سرمایه ها بین کارکنان حاضر در سازمان می توانند موجب تقویت کار گروهی و اعتماد متقابل بین کارکنان و در نتیجه منجر به شکل گیری فضایی مثبت برای بروز خلاقیت و نو آوری کارکنان که یکی از عوامل تعیین کننده موفقیت در سازمان ها است، جامع عمل ببوشانند.

منابع :

جوانمرد، کمال و ساسان، ساره، بررسی جامعه‌شناختی نقش سرمایه فرهنگی در باز تولید طبقه اجتماعی در بین مردان ۴۰-۵۰ ساله شهر بندرعباس در سال ۱۳۸۸، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال چهارم، ش ۱۱، ۱۳۸۹.

تنهایی، حسین ابوالحسن، حضرتی صومعه، زهرا، بررسی نظری پژوهشهای سرمایه اجتماعی در جامعه ایران، فصلنامه علوم رفتاری، ۱۳۸۹، ۲۹-۵۲.

گنجی، محمد، حیدریان، امین، سرمایه فرهنگی و اقتصاد فرهنگ (با تأکید بر نظریه های پیر بورديو و دیوید تراسبی)، فصلنامه راهبرد، سال بیست و سوم، شماره ۷۲، ۱۳۹۳.

مرادی آیدیشه، شعبان، وثوقی نیری، عبدالله، امیرمحسنی، شاپور، قزوئی، احمد، تبیین و ارائه الگوی جامع فرهنگ نوآوری، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره سوم، بهار ۹۱.

قرونه، حسن، ۱۳۸۹، بازتاب سرمایه فرهنگی در آیین سازمان، تدبیر، شماره ۲۱۷.

باینگانی، بهمن و کاظمی، علی، بررسی مبانی تئوریک مفهوم سرمایه فرهنگی، فصلنامه برگ فرهنگ، شماره بیست و یکم، بهار و تابستان ۱۳۸۹، ۸-۲۱.

کارکنان نصرآبادی، محمد، جعفرپور، مرتضی، آرنی، زینب، «عوامل مؤثر بر سرمایه فرهنگی در شهرستان‌های کاشان آران و بیدگل»، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، سال هشتم، شماره ۲۷، ۱۳۹۰.

ژیان پور، مهدی، حسن پور، آرش، نیلی، علیرضا، کشاکش رشته‌ها در میدان دانشگاه (مقایسه سرمایه فرهنگی رشته های چهارگانه، دانشگاه دولتی اصفهان)، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و چهارم، ۱۳۹۲.

فونتن، اولیویه، شویره، کریستین، واژگان بوردیو، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: نشر نی، ۱۳۸۵.

محمدی، جمال، ودادهیر، ابوعلی، محمدی، فردین، مناسبات سرمایه فرهنگی و سبک زندگی: پیمایشی در میان شهروندان طبقه متوسط شهر سنندج، کردستان، مجله جامعه شناسی ایران: زمستان ۱۳۹۱، دوره ۱۳، شماره ۴.

ایزدی، صمد، جویباری، لیلا، بیکی، فریبا، صفارحیدری، حجت، بررسی ارتباط سرمایه فرهنگی با انگیزه ورود به دانشگاه و عملکرد تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان، مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱۳۹۳، ۱۴.

ابراهیمی، قربانعلی و بهنوئی گنده، عباس، سرمایه فرهنگی، مدیریت ظاهر و جوانان (مطالعه دختران و پسران شهر بابلسر)، مجله زن در توسعه و سیاست، شماره ۳، ۱۳۸۹.

غفاری، مظفر و خانی، لطفعلی، ارتباط سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی، مجله ایرانی آموزش در پزشکی، دوره سیزدهم، شماره هشتم، ۱۳۹۲.

فقیهی، ابوالفضل و فیضی، طاهره، سرمایه اجتماعی در سازمان، پیک نور، شماره ۱۱، ۱۳۹۰.

حسن زاده ثمرین، تورج، حسن زاده، محمد صادق، قلی زاده بی بالانی، تورج، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره اول، شماره اول، ۱۳۹۳.

مهیدیان راد، امیر احمد، فضلی، صفر، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور)، ژوهشنامه مالیات، شماره دوازدهم، ۱۳۹۰.

گیوریان، حسن، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر رسانه بر سرمایه اجتماعی، نشریه مطالعات رسانه ای، سال هفتم، شماره شانزدهم.

1st International Conference Interdisciplinary Studies in Management and Engineering

14 March 2019 - University Of Tehran

با مجوز شماره
۱۶/۷۶۰۷۷
وزارت علوم تحقیقات و فناوری

احمدی، سید علی اکبر، فیض آبادی، حوریه، بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)، نشریه مدیریت دولتی، دوره سوم، شماره ششم، ۱۳۹۰.

امیرخانی، طیبه و آغاز، عسل، توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سرمایه انسانی: شرکت ملی پتروشیمی، نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، دوره ۱۵، شماره ۱، ۱۳۹۰.

نصراصفهانی، علی، فرخی، مجتبی، امیری، زینب، تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هفتم، شماره ۶۲، تابستان ۱۳۹۵.

محمدی، اسفندیار، پیرزادپان، محسن، نامدار جویمی، احسان، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فرهنگی (مطالعه موردی، دانشگاه دولتی ایلام)، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، ۱۳۹۳.

قدم زن جلالی، ۱۳۹۰، سرمایه اجتماعی و نقش آن در توسعه مدیریت دانش و سازمان‌های دانش محور ماهنامه مهندسی مدیریت، سال پنجم.

شعبانی صمغ آبادی، ۱۳۹۰، بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان با میزان فروش شرکت اسنوا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد کرج.

پناهی، حسین، ساعی ارسی، مهرداد، ایرج، ودیعه، ساسان، تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه فرهنگی (مورد مطالعه کلیه معلمان استان همدان و شهرستانهای تابعه)، فصلنامه توسعه اجتماعی، ۱۰؛ ۲؛ ۱۳۹۴، ۱۷۷-۱۵۷.

Chang, L-C. Shih, C-H. Shu-M. (2010). "The Mediating Role of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment for School Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey", International Journal of Nursing Studies, 47(4):427-433.