



مهندسی فرهنگ و نقش سرمایه اجتماعی در اقتصاد نوین

محمدباقر قالیباف *

امیر قدسی **

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۱/۱۴

تاریخ تأیید مقاله: ۹۰/۲/۳۰

چکیده:

امروزه ضرورت توجه به ابعاد متنوع سرمایه، از جمله سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصاد جوامع به یک الزام جدی در سطح ملی و عرصه کسب و کار تبدیل شده و شواهد تجربی در جوامع مبتنی بر دانایی و باز تولید اندیشه، اهمیت فرآیند خلق دانش در ارتباط با سرمایه اجتماعی سازمان‌ها را به‌طور آشکار نمایان کرده است. هدف اصلی این مقاله کمک به توسعه مفهوم سرمایه اجتماعی و نقش آن در اقتصاد نوین است. در این مقاله پس از تبیین بنیان‌های نظری سرمایه اجتماعی، این سرمایه بر مبنای رویکرد سرمایه فکری و مبتنی بر تحول فرهنگی در سازمان‌ها و ارتباط آن با توسعه اقتصادی ترسیم شده است. یافته‌های این بررسی از عوامل تسهیل‌کننده و توسعه‌دهنده چارچوبی یکپارچه برای مدیریت امور باغرنج حمایت کرده و مزایای آینده مدیریت این امور را با مدنظر قرار دادن تفکر سیستمی برمی‌شمارد. در خاتمه نیز راهبردهای افزایش سرمایه اجتماعی مبتنی بر ایجاد تحول فرهنگی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اقتصاد، فرهنگ، سرمایه فکری، سازمان.

* دانشیار دانشگاه تهران E-mail: mp.articles@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مهندسی فرهنگی دانشگاه امام حسین(ع) E-mail: Amir.ghodsi1965@yahoo.com

مقدمه

بازگشت سود مناسب را داشته باشید. سرمایه اجتماعی، همانند سرمایه انسانی و فیزیکی، می‌تواند جانشین و مکمل دیگر انواع سرمایه باشد. برای مثال، «تماس‌های برتر^۱» می‌توانند یک فرد را به رغم برخورداری از سرمایه انسانی و مالی محدود، موفق سازند (قدسی، ۱۳۸۹: ۱۳۱).

پیشینه بحث:

سرمایه اجتماعی - به عنوان یکی از شاخه‌های سرمایه انسانی - و به معنای همبستگی بین افراد، مفهومی است که از اوایل دهه ۱۹۲۰ مطرح شد و به دلیل قدمت کم آن، اصولاً دارای تعاریف متعددی از طرف اندیشمندان و نویسندگان است. از جمله این افراد می‌توان به جاکوب (۱۹۶۱)، کلمن (۱۹۹۸)، بورديو (۱۹۸۶)، پاتنام (۱۹۹۵)، کاکس (۱۹۹۵)، پورتر (۱۹۹۸) و فوکویاما (۱۹۹۹) اشاره کرد. گلن لوری اقتصاددان، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل توسعه اقتصادی درون شهری به کار برد. در دهه ۱۹۸۰، این اصطلاح به وسیله جیمز کلمن جامعه‌شناس در معنای وسیع‌تری مورد استقبال قرار گرفت و رابرت پاتنام دانشمند علوم سیاسی، کسی بود که بحثی قوی و پرشور را در مورد سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی در ایتالیا و ایالات متحده برانگیخت (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰). از این رو، مفهوم سرمایه اجتماعی فاقد پیشینه طولانی است و کاربرد آن به تدریج از دهه ۱۹۹۰ در تزاها و مقالات دانشگاهی - بویژه در رشته‌های جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش - با کارهای افرادی چون جیمز کلمن، پیربورديو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما افزایش یافته است (وال، ۱۹۹۸: ۲۵۹).

از طرفی، تحقیق در آموزش و توسعه به عنوان سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی، در اواخر دهه پنجاه میلادی و اوایل دهه ۶۰ به وسیله محققان اقتصادی انجام شد. هر چند تعاریف اولیه تئوری سرمایه انسانی، دانش کارگر را براساس تحصیلات مدرسه‌ای رسمی می‌سنجید؛ ولی همبستگی سطوح تحصیلی با بهره‌وری و رشد اقتصادی نشان داد که تحصیلات بیشتر همراه با تجربه کار، در نهایت به بهبود بهره‌وری منجر می‌شود (Nafukho, 2006: 117).

انباشت و تضارب افکار مختلف در سازمان‌های انسانی در سال‌های اخیر به تولید، ارتقاء و بازتولید اندیشه‌های جدید یاری رسانده و مدیران دریافته‌اند که با به کارگیری اندیشه، حیف و میل کمتری در انرژی، تجهیزات و مواد اولیه پیش آمده، جایگزین‌های ارزان‌تری برای ماشین‌آلات و ابزارها پیدا شده، فرایندها و نظام‌های با ارزش‌تری پدیدار گشته و تفاوت‌های بارزی در زندگی گروه‌های انسانی، به ویژه در سازمان‌ها حاصل شده است. حاصل این تغییرات جدید، پیشرفت بیشتر اقوام و مللی است که نسبت به همگنان خود از دانش بیشتری برخوردار هستند. مدیران سازمان‌ها با درک این تفاوت، الگوهایی را برای مدیریت دانش سازمانی تجربه کرده و نظریه پردازان، با تفسیر، تشریح و پیرایش این الگوها به توسعه بحث کمک کرده‌اند. سازمان‌های برخوردار از کارکنان داناتر، ساختار چابک‌تر، مدیریت بهتر، قابلیت بیشتر، فرهنگ والاتر، روابط با ارزش‌تر و توان یادگیری بالاتر، سود بیشتری را نصیب سهامداران خود کرده و به همین دلیل، سازمان‌ها و بیش از آن‌ها مدیران کشورهای پیشرفته، در اندیشه مدیریت سرمایه فکری هستند. در این راهبرد، سرمایه‌های انسانی، قابلیت‌های سازمانی، ساختارهای مدنی، ارتباطات ملی و بین‌المللی و به ویژه فرهنگ، نه تنها طرد و نفی نمی‌شوند، که به فراخور ارزش برخوردار، به مثابه سرمایه‌های سازمان، ثبت و ضبط می‌شوند و این به آن معناست که مدیران نه تنها در پی ساکت کردن صداها و اندیشه‌های جدید نیستند، که آن را غنیمتی برای حوزه مدیریت خود می‌دانند (خاوند کار، ۱۳۸۸).

سرمایه - در معنای عام خود - دلالت بر مجموعه دارایی‌ها، امکانات و منابع در اختیار دارد. به طور کلی، «سرمایه» به عنوان ذخیره‌ای از دارایی‌ها که می‌توان انباشت و برای ایجاد ثروت آتی به کار گرفت، تعریف می‌شود. اساساً، ایده‌ای که پیوندهای اجتماعی را به عنوان شکلی از سرمایه تشریح می‌نماید، یک استعاره است. این استعاره، بیانگر آن است که پیوندها می‌توانند سودمند باشند؛ مانند هر کدام از اشکال دیگر سرمایه، می‌توانید در آن سرمایه‌گذاری کرده و بر حسب میزان سرمایه‌گذاری، انتظار

1. Superior connections



کاربرد و نتیجه

سرمایه اجتماعی، در زمینه توسعه اقتصادی، بر محدودیت‌های نفوذ رویکرد اقتصادی، در دستیابی به اهداف توسعه پایدار تأکید دارد (تاجبخش، ۱۳۸۲: ۲۷). طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی نشان‌دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی می‌باشد. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه، چه در سطح مدیریت کلان اقتصادی و توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدتری را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی به وجود آورده و کارایی سیاست‌ها و تصمیم‌ها را بهبود بخشد (رحمانپور، ۱۳۸۲: ۳۵). سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (فقیهی، ۱۳۸۵: ۳۶).

مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. (شیروانی، ۱۳۸۳: ۱۲). سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام‌بخش میان انسان‌ها و سازمان‌ها هستند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (Coleman, 2001:37).

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی، مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کرد؛ اما در عصر حاضر، بیش از این سرمایه‌ها، نیازمند «سرمایه اجتماعی» هستیم، زیرا بدون این سرمایه، استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها صورت نخواهد پذیرفت. در جامعه فاقد سرمایه اجتماعی کافی، سایر سرمایه‌ها ناقص مانده و تلف می‌شوند، از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به

به‌تازگی تئوری سرمایه اجتماعی از جامعه‌شناسی به عنوان یک نیروی بالقوه مؤثر بر عملکرد سازمانی، مشتق شد. سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی که به وسیله افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین می‌تواند به عنوان سرمایه‌گذاری به وسیله افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها، مورد نظر قرار گیرد (Bell.D, 2007:21).

بنیان‌های نظری سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر در حوزه‌های علوم اجتماعی، اقتصاد و به‌تازگی در علوم سیاسی مطرح شده است. تمرکز بر مقوله سرمایه اجتماعی، به خصوص در عرصه اقتصاد، عمدتاً بر مبنای نقشی که این مفهوم در تولید و افزایش سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا می‌کند، صورت می‌گیرد (بیکر، ۱۳۸۲: ۱۳). رابرت پاتنام^۱، اندیشمند سیاسی امریکایی را می‌توان مدعی سهم زیادی از مردمی کردن اصطلاح «سرمایه اجتماعی» دانست، اصطلاحی مبهم که وی آن را از حالت انتزاع نجات و رهایی بخشید. (قدسی، ۱۳۸۹: ۱۳۳). به‌طور خلاصه، تعریف پاتنام از سرمایه اجتماعی اینگونه است: «ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی چون اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها که می‌توانند کارایی جامعه را از طریق تسهیل کنش‌های تعاونی بهبود دهند.» (Putnam, 1993:169) از نظر دوتوکویل^۲، سرمایه اجتماعی یک «چسب اجتماعی» است و جیمز کلین نیز مفهوم سرمایه اجتماعی را به عنوان شیوه‌ای برای تلفیق نظریه اجتماعی با نظریه اقتصادی تعریف کرد و معتقد بود که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی معمولاً مکمل هم هستند. (coleman, 1988)

کلین^۳ معتقد است: در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش‌بینی هستند و می‌توانند تولید کننده ارزش باشند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معناداری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (Sabatini, 2005:4).

1. Robert Putnam
2. Alexis de Tocqueville
3. Coleman 1990.

این مفهوم در واقع پل ارتباطی مهمی میان اقتصاد، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی است که با نگرشی جدیدتر به بررسی ارزش‌های اجتماعی، به‌ویژه ارتباطات مردمی برای دستیابی به اهداف مشترک در سطح کلان می‌پردازد (فیلد، ۱۳۸۴: ۱۲).

استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی باتوجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت‌های ملی، به‌عنوان راه‌حلی عملی در سطح اجتماعات محلی برای مشکلات توسعه، مورد توجه سیاست‌گذاران و مسئولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است (وارنر، ۱۹۹۹: ۱۲۶). تعریف رایج سرمایه اجتماعی در جریان اصلی جامعه‌شناسی آمریکایی - به‌ویژه در روایت کارکردگرایانه آن - عبارت است از: روابط دوجانبه، تعاملات و شبکه‌هایی که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و سطح اعتمادی که در میان گروه و جماعت خاصی، به‌عنوان پیامد تعهدات و هنجارهایی پیوسته با ساختار اجتماعی، یافت می‌شود. در مقابل، جامعه‌شناسی اروپایی این مفهوم را در بررسی این موضوع به‌کار می‌گیرد که چگونه تحرک پیوندهای مربوط به شبکه‌های اجتماعی، سلسله‌مراتب اجتماعی و قدرت تمایز یافته را تقویت می‌کند (Baron, 2006: 35). با وجود این، نکات مشترک این دو دیدگاه در مورد سودمندی سرمایه اجتماعی در افزایش برخی ویژگی‌ها، مانند آموزش، تحرک اجتماعی، رشد اقتصادی، برتری سیاسی و در نهایت توسعه است (وال، ۱۹۹۸: ۳۰۴).

به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی منابع در دسترس (مانند اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری) هستند. کلمه «اجتماعی» در اصطلاح سرمایه اجتماعی، دلالت‌کننده این معناست که این منابع دارایی‌های شخصی محسوب نمی‌شوند، هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست و این منابع در دل شبکه‌های روابط قرار گرفته‌اند. کلمن (۱۹۹۰) به این‌گونه مطرح می‌کند: «سرمایه اجتماعی دستاوردی است از روابط میان افراد و گروه‌ها که بدون این روابط، به دست آوردن آنها ناممکن است». از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی نمایانگر منبعی است از انتظارات دو طرفه، بنابراین، با شبکه‌های گسترده‌تر ارتباطات، اعتماد و ارزش‌های مشترک، بالاتر از افراد قرار می‌گیرد (فیلد، ۱۳۸۴: ۳۲). کلمن، آشکال عمده سرمایه

توسعه محسوب شده است (Bourdieu, 2005: 10). یکی از اثرات سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌هاست. در سازمان‌های کسب و کار، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری به‌شمار می‌رود. برای انجام کارها، لازم است کارگران و متخصصان توصیه‌ها و پشتیبانی‌های دیگران را فراتر از ساختار سلسله‌مراتبی شرکت به‌کار بندند. هر چند سلسله‌مراتب، ابزار قدرتمند به‌کارگیری دیگران است؛ ولی دو ویژگی به‌طور بالقوه، کاربرد آنها را بی‌اثر می‌سازد: اول، صرف‌نظر از این‌که رؤسا چقدر قدرتمند هستند و سازمان تا چه اندازه سلسله‌مراتبی است، زیردستان ممکن است بر بازده نهایی از راه تأخیر در اجرای دستورها، تأثیر بگذارند و با رفتارهای فرصت‌طلبانه، تا حدودی با تصمیمات مقابله کنند. دوم، همانگونه که ماهیت مشاغل با گذر زمان کامل می‌شود، کار تیمی ضرورت می‌یابد. اعتماد صرف به ساختار فرماندهی و کنترل یا رویه‌های عملیاتی استاندارد، موفقیت را تضمین نمی‌کند (Grave and Bonsais, 2003: 23).

رویکردهای مطرح در سرمایه اجتماعی

بر اساس اعلامیه بانک جهانی، می‌توان انواع متفاوتی از سرمایه را از هم تفکیک کرد:

- سرمایه طبیعی: این نوع سرمایه متشکل از منابع طبیعی است که یک کشور مالکیت آن را بر عهده دارد.
- سرمایه کالبدی: سرمایه‌ای که به‌وسیله بشر خلق شده و شامل سرمایه تجاری، سرمایه مالی، سرمایه تکنولوژیکی، تجهیزات و فرا ساختارها می‌باشد.
- سرمایه انسانی: این نوع سرمایه بر مبنای سلامت و سطح دانش جمعیت یک کشور تعریف می‌شود.
- سرمایه اجتماعی: این شکل از سرمایه مفهومی است جدید که از روابط بین چندین عامل در اقتصاد نشأت می‌گیرد (Gilksberg, 2000).

از دیدگاه اقتصادی، می‌توان سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یکی از انواع سرمایه‌های هر سازمان یا اجتماع در نظر گرفت و به‌طور خاص، سرمایه اجتماعی مفهومی فرارشته‌ای است که به‌تازگی مورد توجه بسیاری از رشته‌های علوم انسانی قرار گرفته است.

ضعف فقر سرمایه فرهنگی آنان، سبب کاهش ارزش مدرک و بازاریابی آن‌ها می‌گردد (فیلد، ۱۳۸۴: ۲۷-۲۶).

اشمید و رابینسون دریافتند: «روابط، بر معاملات اقتصادی، محصولات، وفاداری و اشتیاق برای پذیرش ریسک تأثیرگذار است. مزایای سرمایه اجتماعی در کاهش هزینه‌های معاملات به این دلیل است که باعث تسهیل همکاری و هماهنگی می‌شود. در این مورد که اعتماد مترادف با سرمایه اجتماعی است و با تسهیل‌کننده‌ای برای توسعه آن، بحث‌ها و تحقیقات زیادی در جریان است» (رابینسون، ۲۰۰۷: ۱۷).

براساس مطالب پیش گفته: سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی یا مجازی است که در یک فرد یا گروه و در شبکه‌ای ممتد از روابط کم و بیش نهادینه شده به وجود می‌آید، از این رو، سرمایه اجتماعی دو جزء دارد. ۱. منبعی است مرتبط با عضویت گروهی و شبکه‌های اجتماعی. (در واقع میزان سرمایه اجتماعی یک فرد به اندازه شبکه ارتباطات اجتماعی که وی می‌تواند به گونه مؤثر به وجود آورد، بستگی دارد)، ۲. مبتنی بر کیفیت است که از راه تجمع روابط بین بازیگران ایجاد می‌شود.

سرمایه اجتماعی به مثابه نوعی سرمایه

در مورد اینکه سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است می‌توان چهار استدلال اساسی را بیان کرد.

۱. سرمایه اجتماعی، مانند انواع دیگر سرمایه، منبعی است با امکان سرمایه‌گذاری برای انتظارات آینده. سرمایه‌گذاری در ساختن شبکه‌های روابط خارجی، کنش‌گران را در جهت دستیابی به اطلاعات و قدرت توانمند می‌سازد و توسعه شبکه‌های درونی برای کنش‌گران جمعی امکانات تقویت هویت جمعی و کارهای مشارکت جمعی را فراهم می‌کند (علوی، ۱۳۸۰: ۵۶). به عبارت دیگر، همیشه نمی‌توان از سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی برون‌زا و غیرقابل کنترل یاد کرد.

۲. سرمایه اجتماعی، مانند گونه‌های دیگر سرمایه، چندمنظوره و تبدیل‌پذیر است. شبکه‌های دوستانه کنش‌گران اجتماعی مانند سرمایه‌های فیزیکی می‌توانند برای اهداف متفاوت به کار گرفته و به تولید کمک کنند. همچنین، منافع کسب شده افراد از طریق جایگاه خویش در شبکه‌ها قابل تبدیل به دیگر انواع سرمایه و

اجتماعی را تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر، روابط اقتدار، سازمان اجتماعی انطباق‌پذیر و سازمان تعهدی می‌داند. کلمن سرمایه اجتماعی را نوعی کالای عمومی می‌داند که اگرچه به دست کسانی که آن را تشخیص می‌دهند ایجاد می‌شود؛ ولی منافع آن شامل تمام اجزای ساختار می‌شود. بنابراین، سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا همکاری بین افراد ایجاد شود که در غیر این صورت به دنبال منافع فردی خود می‌بودند (شیروانی، ۱۳۸۳: ۵۱).

بوردیو، سه بعد سرمایه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را تشریح کرد. ایده بوردیو در مورد سرمایه اجتماعی بر کشمش طبقه‌ای تأکید دارد. روابط اجتماعی برای افزایش توانایی یک فرد برای برآوردن علاقه‌مندی‌هایش مورد استفاده قرار می‌گیرد و سرمایه اجتماعی منبعی در منازعه‌های اجتماعی می‌شود (بوردیو، ۱۹۸۶: ۲۴۵). سرمایه اجتماعی برای بوردیو موقعیت‌ها و روابط در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را برای افراد افزایش می‌دهد. به نظر بوردیو، تطابقی میان جایگاه اجتماعی و سلیقه‌ها و رفتارها وجود دارد. برای مثال، فضای طبقه اجتماعی برتر، چه نوع ورزش‌ها، نوشیدنی‌ها، گرایش‌های سیاسی و غیره را ترجیح می‌دهند؟ (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۰) از نظر بوردیو، تراکم و دوام ارتباطات، هر دو اهمیت فراوان دارند. سرمایه اجتماعی نمایانگر ادغام منابع بالفعل و بالقوه‌ای است که برای مالکیت شبکه‌ای بادوام به کار رفته‌اند. وی همچنین معتقد است، ارزش ارتباطات یک فرد (یا حجم سرمایه اجتماعی یک عامل) به تعداد ارتباطات فعال شده و حجم سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) هر ارتباط بستگی دارد (بوردیو، ۱۹۸۶: ۲۴۷). بوردیو برای نمایش تعامل بین ارتباطات و سرمایه مالی یا فرهنگی، اعضای حرفه‌ها را مثال می‌زند، مانند وکلا یا پزشکان که با بهره‌برداری از سرمایه اجتماعی، ارتباطات، مقبولیت، احترام، اعتماد و اطمینان مشتریان را در سطح بالایی از جامعه به دست آورده و حتی از آن در زمینه شغلی و سیاسی بهره‌برداری می‌کنند. از لحاظ دیگر، وی معتقد است آنانی که فقط به کیفیت تحصیلات خود متکی هستند، بیشتر از همه در برابر کسادی مدرک (اعتباری) آسیب‌پذیرند، چون نه فقط دچار نبود ارتباطات هستند، بلکه

(مصطفوی، ۱۳۸۸: ۷۷). نکته حائز اهمیت و در خور توجه آن که، هنگام تلاش در جهت به‌کارگیری مفهوم سرمایه اجتماعی در مسائل اقتصادی، باید تمایز اساسی ما بین نوع ارتباط و علیت (رابطه علی و معلولی) در نظر گرفته شود. هر کسی باید در ارزیابی نقش سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل علی مستقل در توسعه یا در نتیجه‌گیری‌های منتج شده از نمونه‌های موفق، محتاطانه عمل کند. امروزه شمار زیادی از نمونه‌های مثبت و منفی در ادبیات مربوطه به اثبات رسیده‌اند (شریفیان، ۱۳۸۰:

۱۲). البته نمونه‌هایی از پیامدهای توسعه‌ای موفق ناشی شده از سرمایه اجتماعی در دوره‌های گذشته بروز یافته و دارای فرآیند تاریخی منحصر به‌فردی هستند که به‌طور تدریجی طی سال‌ها و حتی دهه‌ها شکل یافته‌اند. نظر مشابهی نیز به‌واسطه مطالعات گسترده پاتنام روی توسعه نهادی در مناطق ایتالیا مورد تأیید است (بهباد، ۱۳۸۱: ۲۷). باید به این نکته توجه اساسی داشت که سرمایه اجتماعی فقط شامل توانایی هدایت منابع و دارایی‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی است، نه این که منابع به‌خودی خود هدایت شوند. با وجود انتظارات برخی از سیاستگذاران، سرمایه اجتماعی جانشینی برای تدارک و فراهم‌سازی اعتماد، زیربنای اساسی و آموزش نیست، اگر چه می‌تواند زمینه‌های بروز چنین منابعی را افزایش دهد (رنانی، ۱۳۸۰: ۱۳).

اما چگونه سرمایه اجتماعی بر توسعه اقتصادی اثر می‌گذارد و آیا کانال‌های تعریف شده‌ای برای این منظور وجود دارند؟ به نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی مبادله اقتصادی را تسهیل می‌کند و سازوکارهای درگیر در این راستا متفاوت هستند. بنابر عقیده پاتنام (۲۰۰۰) شبکه‌های اجتماعی خلق شده از طریق مشارکت در انجمن‌های محلی، گروه‌ها و سازمان‌های محلی، کانال‌هایی برای جریان نوع‌دوستی و هم‌نوع‌گرایی ایجاد می‌کنند که به نوبت هنجارهای فردی و همکاری‌های متقابل عمومی را به‌بار می‌آورد (تامپسون، ۱۳۸۲: ۶۸).

از دیدگاه بورديو و کلمن، سرمایه اجتماعی ممکن است معاملات اقتصادی میان افراد را تسهیل و حتی این موفقیت را به قیمت محروم کردن سایر افراد به‌دست آورد. به‌طور مشابه، واضح نیست که آیا میزان بالاتر سرمایه اجتماعی در سطح محلی منافی را برای کل جامعه به‌وجود می‌آورد یا خیر؟ (کاستلز، ۱۳۸۰: ۸۰).

به‌ویژه سرمایه اقتصادی است. به همین دلیل اعتماد و اعتبار را بعضی مواقع به‌عنوان جایگزین سرمایه اقتصادی مطرح می‌کنند (همان: ۵۸).

۳. جایگزین یا مکمل بودن سرمایه اجتماعی برای دیگر اشکال سرمایه. عوامل اقتصادی می‌توانند گاه کمبود سرمایه اقتصادی یا انسانی خویش را با روابط اجتماعی قوی جبران کنند (بورديو، ۱۹۹۶: ۳۴).

۴. سرمایه اجتماعی، مانند سرمایه فیزیکی و انسانی، نیازمند حفاظت و هزینه نگهداری است و باید به‌طور متناوب بازسازی و تقویت شود - هر چند این سرمایه همچون سرمایه انسانی نرخ استهلاک قابل پیش‌بینی ندارد - به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی مانند دانش و مهارت یا برخی کالاهای عمومی با عدم استفاده نیز ممکن است دچار استهلاک شود (علوی، ۱۳۸۰: ۶۱).

سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی

می‌توان سرمایه اجتماعی را تلاشی دانست که جامعه‌شناسان برای به‌کارگیری یکی از مفاهیم کلیدی اقتصاد انجام داده و آن را برای ایجاد پلی بین رشته‌های علمی همسایه خود به‌کار گرفته‌اند (فیلد، ۱۳۸۸: ۱۹). اگر چه اجماع توافق شده‌ای در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی با توسعه اقتصادی وجود دارد؛ ولی هیچ‌گونه توافقی در مورد کانال‌های ویژه‌ای که سرمایه اجتماعی بر فرآیند توسعه تأثیر می‌گذارد، به‌طور تجربی وجود ندارد. با وجود پیچیدگی مفهوم‌پردازی و اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، مطالعات فراوانی سعی در نشان دادن اثر سرمایه اجتماعی بر رشد و رفاه اقتصادی دارند. برای مثال، بانک جهانی شاخص درجه باور و اعتقاد (اطمینان‌پذیری) را به‌عنوان مقیاسی از سرمایه اجتماعی مطرح می‌کند که رابطه مثبتی با میزان رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری دارد.

(<http://www.answers.com/topic/internet-forum>)

سرمایه اجتماعی در کارکرد اقتصادی آن را می‌توان «جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای حاصل از شبکه‌ای بادوام از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل دانست، شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آن‌ها را مستحق اعتبار می‌سازد»

اساسی در مسیر پیشرفت اقتصادی فقرا تلقی می‌شود، بنابراین، سیاست‌های کاهش فقر وقتی که افراد در انزوای اجتماعی و اقتصادی قرار داشته و در جهت پیدا کردن کار، رابطه اندکی با شبکه‌ها و منابع کاریابی دارند، با شکست مواجه می‌شود. از این نظر سرمایه اجتماعی به عنوان مکمل نهادهای رسمی در جهت حمایت از توزیع پیچیده نیروی کار محسوب می‌شود. انسجام اجتماعی برای ایجاد اعتماد در جهت انجام اصلاحات اجرایی مهم است و شهروندان باید بدانند که زبان‌های کوتاه‌مدت اصلاحات به مراتب از جبران منافع آتی و بلندمدت کم‌تر است. اگر سطح اعتماد در جامعه‌ای پایین و ارتباطات ضعیف باشد ممکن است جامعه به چندین گروه با اهداف کاملاً متضاد تقسیم شود، در این صورت، تعامل متقابل تاحدودی سخت‌تر می‌شود.

رویکردهای مفهومی عمده در مورد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی دارای ماهیت چندبعدی است و به میزان قابل توجهی ابهام در مورد معنای سرمایه اجتماعی، اندازه‌گیری و اثرات آن وجود دارد. براساس نقطه‌نظر بینو (۲۰۰۲)، می‌توان چهار رویکرد عمده در مورد سرمایه اجتماعی را به جدول شماره ۱ تفکیک کرد:

تفکر استراتژیک فرهنگی و سرمایه اجتماعی

براساس آنچه بیان گردید، سرمایه اجتماعی، موضوعی کاملاً فرهنگی است، حداقل آن است که مدعی شویم: «سرمایه اجتماعی از تحولات فرهنگی در علوم اجتماعی بسیار سود جسته است.» (فیلد، ۱۳۸۸: ۱۸) و همگام با توجه فزاینده‌ای - که به‌وجه فرهنگی رفتار اجتماعی شده است - رشد قابل توجهی نیز در گرایش به آنچه سطح خرد رفتار و تجربه فردی نامیده می‌شود صورت گرفته است. (همان) افزایش میزان سرمایه اجتماعی جز از طریق و مسیر فرهنگ و تحولات فرهنگی میسر نخواهد بود. برای تبیین بررسی نقش فرهنگ در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، شاید دشوارترین - و درعین حال نخستین و ضروری‌ترین - گام، به دست دادن تعریفی از اصطلاح «فرهنگ» باشد، چرا که مشکل بتوان تعریفی واحد و مناقشه‌ناپذیر از «فرهنگ» ارائه

در ادبیات توسعه اقتصادی استدلال می‌شود که سرمایه اجتماعی در فرآیند تولید همانند سایر عوامل تولید (سرمایه فیزیکی، نیروی کار، تکنولوژی و سرمایه انسانی) ایفای نقش می‌کند. همچنین سرمایه اجتماعی میزان نرخ تراکم و کیفیت انواع دیگر سرمایه‌ها (به‌ویژه سرمایه انسانی) را تحت تأثیر قرار می‌دهد (میر، ۲۰۰۲: ۲۰). در این راستا:

اولاً سرمایه اجتماعی نقش بازار را در تخصیص منابع و فعالیت‌های توزیعی تکمیل می‌کند و می‌تواند به شکلی معنادار، بهره‌وری کل عوامل تولیدی را افزایش دهد، زیرا کمیت و کیفیت سرمایه اجتماعی توانایی مدیریتی را هم در بخش خصوصی و هم در بخش عمومی تحت تأثیر قرار می‌دهد. زمانی که سرمایه اجتماعی میزان هزینه‌های دسترسی به اطلاعات، هزینه‌های مبادلاتی و ریسک محیط فعالیت را کاهش می‌دهد، توانایی مدیریت بهبود یافته و به کارگزاران اقتصادی در پرهیز از رفتارهای خطرناک و انتخاب‌های مناسب یاری می‌رساند.

ثانیاً سرمایه اجتماعی مدنی، میزان انباشت سرمایه انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتیجه چندین مطالعه مبین آن است که کارایی مدارس زمانی که اولیا و شهروندان محلی به‌طور فعالانه در امور مدارس مشارکت دارند، بیش‌تر می‌شود و هر قدر فعالیت پزشکان و پرستاران تحت نظارت و کنترل گروه‌های شهروندی قرار گیرد، میزان خطاها در این حوزه کاهش می‌یابد و پزشکان و پرستاران بیش‌تر در کار خود دقت می‌کنند. اما هنوز از لحاظ تاریخی و مقطعی، رابطه‌ای قوی مابین فراگیری سرمایه انسانی و سطوح توسعه‌ای در راستای سرمایه اجتماعی به اثبات نرسیده است. از طرفی، هیچ کشوری بدون برخورداری از سطوح بالای آموزش به رشد اقتصادی پایدار دست نیافته؛ ولی برخی کشورهای شدیداً توسعه یافته به‌طور چالش برانگیزی سطح پایین و نازلی از سرمایه اجتماعی را دارا هستند. برای مثال نرخ جرم و جنایت، تضعیف انسجام خانوادگی و خویشاوندی و تنزل میزان اعتماد در نهادهای اجتماعی می‌توانند نمودی از مقیاس سرمایه اجتماعی تلقی شوند.

ثالثاً نقش سرمایه اجتماعی در جهت کاهش میزان فقر مهم است. ایمن کردن دسترسی به بازارها به تنهایی یک قدم

جدول ۱

کمک کنندگان این حوزه	ایده های اصلی	رویکردهای سرمایه اجتماعی
پاتنام(۱۹۹۴)،ناک و کیفر(۱۹۹۷)، استیگلایتز(۱۹۹۸)	اعتماد، رفتار شهروندی و شبکه اجتماعی، کمک به توسعه اقتصادی مداوم	تئوری‌های توسعه اقتصادی
کلمن(۱۹۹۰)، نیوتن(۱۹۹۷)، چانگ (۱۹۹۷)، کاواچی و همکاران (۱۹۹۷)، بولن و اونیکس (۱۹۹۸)، ژوزف (۱۹۹۸)، کورتینا(۲۰۰۰)، بارون (۲۰۰۱)	تأکید بر سرمایه اجتماعی و درجه‌ای از یکپارچگی و مسئولیت اجتماعی در رابطه با کل جامعه، آژانس‌ها و گروه‌ها. این ایده مبتنی بر ارزش‌ها و نگرش‌هایی مانند: اعتماد، امنیت، همکاری و رعایت اصول اخلاقی می‌باشد.	اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی
بس(۱۹۹۷)، سن(۱۹۹۷)، زینگالیس (۲۰۰۰)، راجین(۲۰۰۰).	قوانین مربوط به اصول اخلاقی و تحکیم همکاری تأثیر مثبتی بر روی سرمایه اجتماعی، انسجام و غلبه بر نقص بازار دارد.	قوانین تحکیم همکاری
ناهاییت و گوشال(۱۹۹۶)، کووینگ (۱۹۹۸)، پروسکا(۲۰۰۱)، کنمور(۲۰۰۱)، لیسر و پروسکا(۱۹۹۹)، کوهن(۲۰۰۱)، کوتزل(۲۰۰۱)، مک ال روی(۲۰۰۱)	سرمایه اجتماعی مؤلفه‌ای از سرمایه فکری و مبتنی بر مجموعه‌ای از ارزش‌ها و خرده شاخص‌هایی مانند: اعتماد، وفاداری، انسجام، تعهد، مسئولیت، صداقت و اصول اخلاقی است.	سرمایه فکری

(Source: Eduardo Bueno and Mari' Paz Salmador, 2004:560)

می‌دهند که بیشتر جنبه تحلیلی دارد. در این برداشت تأکید می‌شود که فرهنگ را همه جا - و نه فقط در هنرهای والا یا در تمدن غربی - می‌توان یافت (همان).

تامپسون^۴ در مفهوم فرهنگ معتقد است: «فرهنگ، سلسله مراتب لایه لایه ساختارهای معنادار و در برگیرنده کنش‌ها، نمادها، نشانه‌ها و تیک‌ها (حرکات غیر ارادی)، پلک زدن‌ها، چشمک زدن‌ها، ادا در آوردن‌ها و نیز حرف‌ها، مکالمه‌ها و خودگویی‌هاست. تحلیل فرهنگی درگیر شکافتن لایه‌های معنا، توصیف و بازتوصیف این کنش‌ها و بیان‌هاست که برای تمام افرادی که این کنش‌ها و بیان‌ها را در سیر زندگی خود تولید، دریافت و تعبیر می‌کنند، از پیش واجد معنا هستند» (تامپسون، ۱۳۸۲:۱۵۴).

ماکس وبر^۵ می‌گوید: «انسان، حیوان معلق در تارهای دلالت خود آفریننده است، من فرهنگ را همان تارها می‌دانم و از این روی تحلیل آن را عملی تجربی که در جستجوی قانون باشد نمی‌بینم، بلکه بر این اعتقادم که تحلیل فرهنگی، علمی تعبیری و در جستجوی معناست.» (همان)

داد. اولین کاربرد واژه فرهنگ مربوط به «پرورش» حیوانات و به عمل آوردن محصولات زراعی بود و همچنین با مفهوم عبادت ارتباط داشت (کلمه *cult* به معنی نیایش). از قرن شانزدهم تا نوزدهم، واژه فرهنگ به شکل گسترده‌ای برای تبیین تکامل ذهنی افراد بشر و رفتار شخصی از راه آموزش به کار گرفته شد. این امر، نوعی گسترش استعاری اندیشه آباد کردن زمین و اعمال زراعی بود و در طول این دوره، واژه فرهنگ رفته رفته به معنای بهبود و اصلاح جامعه در کلیت آن نیز به کار رفته و به منزله نوعی معادل «ارزشی» برای «تمدن» استفاده شد. گروهی از اندیشمندان، از جمله متیو آرنولد^۲، واژه فرهنگ را در اشاره به آثار متعالی هنری به کار گرفته‌اند: «فرهنگ، مطالعه یا جست‌وجوی کمال، لذت و روشنایی و شرایط درونی ذهن و روح است.» (اسمیت، ۱۳۸۷:۱۵)

برخی دیگر، مفهوم آلمانی از فرهنگ^۳ را تقریباً معادل با تمدن و پیشرفت اخلاقی و جمعی به کار می‌گیرند. این کاربرد واژه فرهنگ غالباً بار ارزشی فراوان دارند و بسیار نخبه‌گرایانه هستند. گروه سوم هم به لحاظ ارزشی برداشتی خنثی از فرهنگ ارائه

1. Civilization
2. Matthew Arnold

3. Kulture
4. John.B.Tampson

5. Max Weber

تفکر و مدیریت استراتژیک فرهنگی^۱

دارندگان بینش استراتژیک، از امکان بهره‌گیری از آن برخوردار می‌گردند که از آن‌ها به مدیران استراتژی‌ساز تعبیر می‌شود.

مدیریت استراتژیک فرهنگی یعنی، مدیریت راهبردی و کلان که متعلق آن فرهنگ باشد. هر سازمانی دارای یک فرهنگ است و فرهنگ، دربردارنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، عادات، هنجارها، شخصیت‌ها و قهرمانان مشترک می‌باشد که سازمان را توصیف می‌نمایند. فرهنگ، تنها راه منحصر به فردی است که سازمان، کار یا فعالیت خود را بدان گونه انجام می‌دهد. فرهنگ، جنبه انسانی سازمان است. همه انسان‌ها دارای یک نیاز اصلی هستند و می‌خواهند به دنیای خود معنا و مفهوم بخشند، چنین احساس کنند که آن را تحت کنترل دارند و برای آن، مقصد و هدف تعیین کنند. هنگامی که رویدادها این هدف یا مقصد را مورد تهدید قرار دهند، افراد واکنش دفاعی از خود نشان خواهند داد. حتی امکان دارد مدیران و کارکنان برای حفظ وضع موجود در برابر تغییرات و استراتژی‌های جدید دست به خرابکاری زنند. در اینجا، به نفع مدیریت استراتژیک است که از دیدگاه فرهنگی به موضوع نگاه کند، زیرا اغلب، میزان موفقیت به میزان حمایت فرهنگ سازمانی از استراتژی‌ها بستگی دارد. اگر استراتژی‌های سازمان مورد حمایت محصولات فرهنگی (مانند ارزش‌ها، باورها، مراسم، آیین‌ها، جشن‌ها، داستان‌ها، نمادها، زبان و قهرمانان) قرار گیرد، آنگاه، مدیران قادرند هر نوع تغییری را به سرعت و بسیار راحت انجام دهند. اما اگر برای فرهنگ، پشتیبان وجود نداشته باشد و بذری چنین فرهنگی را در نهاد سازمان نیفشانده باشند، تغییرات ناموفق و حتی می‌تواند ضد خود عمل کند. امکان دارد فرهنگ سازمانی در برابر استراتژی‌های جدید به مخالفت برخیزد، در این صورت، نتیجه آن چیزی جز ابهام و سردرگمی سازمان نخواهد بود.

فرهنگ، بیانگر مشکلاتی است که سازمان به هنگام تغییر مسیر استراتژیک با آن روبرو می‌شود. به گفته زیر توجه کنید: «یک فرهنگ مناسب، تنها مبنای موفقیت و تعالی سازمان را مشخص نمی‌کند، بلکه موفقیت یا شکست اصلاحات سازمان حول محور فراست و توانایی مدیریتی می‌چرخد که می‌خواهد با توجه به تغییر در استراتژی‌ها در زمان مناسب فرهنگ حاکم بر سازمان را تغییر دهد.» (دیوید، ۱۳۸۸: ۳۹۳)

«مدیریت استراتژیک، هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات چندگانه است که سازمان را قادر می‌سازد به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد.» (دیوید، ۱۳۸۸: ۲۴) به تعبیر بریج، مدیریت استراتژیک، یکی از راهبردهایی است که میان عناصر درون سازمان و فشارهای محیط خارجی هماهنگی لازم را ایجاد می‌کند. «هنگامی که محیط خارجی سازمان مرتباً در حال تغییر باشد، چاره‌ای جز تغییر مستمر و «بازآرایی» سازمان باقی نمی‌ماند. مدیریت تحول ابزاری است که در این راه ما را یاری می‌دهد.» (استیسی، ۱۳۸۴: ۳۲)

در نمونه تعاریف ارائه شده، دقت و توجه به جنبه‌های اثرگذار «درون‌سازمانی» و «برون‌سازمانی» (عوامل محیط داخلی و محاط‌کننده از خارج) در مدیریت استراتژیک امری ضروری می‌نمایند. برخی نیز گفته‌اند: «مدیریت استراتژیک، مجموعه‌ای تصمیم‌ها و اقدامات مدیریتی است که عملکرد بلندمدت یک دستگاه را تعیین می‌کند.» (هانگر و توماس ال. ویلن، ص ۱۵) اما به نظر می‌رسد کاربرد این نوع از مدیریت فراتر از تعریف فوق باشد. هم‌اکنون، به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته، مدیریت استراتژیک تا آنجا تکامل یافته است که نخستین ارزش و اولویت آن، کمک به یک سازمان برای فعالیت موفق در یک محیط پیچیده و پویا می‌باشد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و حتی دولت‌ها از این مدیریت به عنوان ابزاری توانا برای ایجاد و هدایت تغییرات مورد نظر و یا مقابله با بحران‌های مخاطره‌آمیز استفاده می‌کنند. تحقیقات نشان داده است، صرف‌نظر از مدون‌شدن یا نشدن و به عبارتی رسمی یا غیررسمی بودن عملیات استراتژیک در یک سازمان، عملکرد سازمان‌هایی که به مدیریت استراتژیک توجه دارند، به مراتب موفق‌تر از سازمان‌های مشابه و بی‌توجه به آن بوده است. بنابراین، این نوع از مدیریت، یک سازمان را برای مواجهه با محیط پیچیده خارجی و حتی داخلی، آماده می‌کند و توانمندی سازمانی - رهبری - امکان پاسخگویی به تهدیدها و فرصت‌های پیش‌بینی‌شده را به‌وجود می‌آورد. به‌رغم آنکه مدیریت استراتژیک دانش مهمی به‌شمار می‌رود، یک فن و مهارت نیز قلمداد می‌شود که تنها مدیران مستعد و خلاق و یا به عبارتی

مهندسی فرهنگ، لازمه موفقیت در تحول فرهنگی نظام اقتصادی

مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی بدون بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه آن در حوزه اقتصاد اگر غیرممکن نباشد، بسیار مشکل است. در مورد رابطه فرهنگ و اقتصاد بسیار نوشته و بحث شده است و بسیاری نیز سعی کرده‌اند با وارد کردن عامل فرهنگ در رویکردهای اقتصادی و به‌ویژه اقتصاد توسعه، به توضیح چگونگی رشد و توسعه بپردازند. برای مثال می‌توان از نظریه ماکس وبر که اخلاق پروتستانی را سرمنشأ توسعه سرمایه‌داری مدرن معرفی می‌کند یاد کرد (عدالتیان، ۱۳۸۶: ۳۴). در بحث مهندسی فرهنگ باید به این نکته اساسی توجه نمود که فرهنگ مانند یک روح در بخش‌های مختلف نظام اجتماعی جاری است، زیرا تفکیک نهادها از یکدیگر و نظام‌های مربوط به آن‌ها یک تفکیک انتزاعی و ذهنی است. به طور مثال، چنین نیست که اقتصاد، منحصر به یک حوزه خاص بوده و در ابعاد و نهادهای دیگر تأثیرگذار نباشد. هنگام بحث از مهندسی فرهنگ، مفاهیمی چون اندازه، اندازه‌گیری و دقت در نظر است، یعنی هم دقت در دیدن و هم مداخله، هم اندازه‌گیری و هم ابعاد و میزان اهمیت آن (ذکاوئی، ۱۳۸۷: ۸۳). مهم‌ترین رکن تحول فرهنگی، تغییر در باورها و اذهان است. تغییر در باورها و اذهان یعنی تغییر و دستکاری در فرهنگ جامعه و سازمان، یعنی تغییر ادراکات افراد نسبت به واقعیت‌های موجود. به عبارتی، برای تغییر در باورها، ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها، نُرْم‌ها، هنجارهای عملکردی و نمودهای ظاهری، می‌باید از طریق فرهنگ (با هر رویکرد به فرهنگ، اعم از رویکرد مکانیکی، ابزاری، کل‌نگر (هولوگرام) و نظایر آن) اقدام کرد. «این جا به جا کردن، یک نوع دخالت از نوع مهندسی است» (پیشین).

در واقع، مدیران و رهبران با شناخت دقیق فرهنگ موجود می‌توانند برای تغییر و تحول آن در جهت فرهنگ مطلوب اقدام کنند، به‌عنوان مثال، اگر باورها و نگرش‌های مردم یا کارکنان نسبت به کار و تلاش و از خود گذشتگی تغییر کرده و روحیه

فردی، تنبلی و بی‌انگیزگی بر آنها حاکم شده است، باید به ترمیم انگیزه‌ها و تغییر باورها و نگرش‌ها پرداخت و یا چنانچه در بیرونی‌ترین لایه فرهنگ - که آداب و رسوم است - وضعیت مطلوبی حاکم نیست، باید در جهت بهبود و تحول در آن اقدام کرد. همان‌طور که گفته شد، هر یک از این نشانه‌ها می‌تواند نتایج آشکار یا پنهان مفهومی را در برداشته باشد؛ این مطلب عیناً در مورد سایر لایه‌های فرهنگی مانند ارزش‌ها، مناسک، شاعران، قهرمانان، شخصیت‌ها، سمبل‌ها و الگوها به صورت دقیق می‌تواند انجام پذیرد.

کلید واژه‌های سرمایه اجتماعی شامل روابط، اعتماد و مشارکت‌های اجتماعی است و رساندن این مؤلفه‌های ضروری و حیاتی به حد مطلوب، جز از طریق فرهنگ و دستکاری در پیش فرض‌های ذهنی اعضا جامعه هدف امکان‌پذیر نخواهد بود. برای مثال، جامعه‌ای که ارزش‌های خود را در انزوا گزینی و زهد (در معنای کاذب و غلط آن) جستجو کرده و فعالیت‌های اقتصادی، غالباً در حیطه و محیط‌های بسته فردی بروز و ظهور می‌یابد، ایجاد سرمایه اجتماعی بسیار مشکل و بغرنج خواهد بود.^۱ از این منظر، یکی از اقدامات اساسی مدیریت استراتژیک فرهنگی در افزایش سرمایه اجتماعی، ارائه راه‌کارهای عملی در برابر انقباض اجتماعی و مقاومت در برابر تحول فرهنگی است.

تغییر در دنیای امروزین موضوع چند وجهی و فراگیر است و سازمان‌ها در زمینه‌های مختلف فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی، مدام در حال تغییر و تحول‌اند و در این میان، سازمانی موفق‌تر است که شرایط و انعطاف لازم را در هماهنگی خود با محیط خارجی و مدام در حال دگرگونی، فراهم ساخته و بتواند خود را با روند تحولات منطبق سازد. «جهان امروز، جهان تغییر است. با مروری اجمالی بر ادبیات مدیریت، می‌توان گرایش عمومی به تغییر مستمر را دریافت. «تغییر مستمر»، مشخصه بارز قرن بیستم بود و نظریه‌پردازانی چون الوین تافلر^۲ این روند را «مرگ ثبات»^۳ نامیده و با «شوک آینده»^۴ مرتبط می‌دانند.» (استیسی، ۱۳۸۴: ۲۹)

۱. برای درک بیشتر این بغرنج فرهنگی و اجتماعی کافی است نگاهی گذرا بر ادبیات موجود در ضرورت بی‌اعتمادی و تشویق انزوا گزینی در جامعه داشته باشیم (وجود ضرب‌المثل‌هایی چون: حتی به چشمان خود نیز اعتماد نکن، کس نخارد پشت من جز ناخن انگشت من، اگر شراکت خوب بود خدا نیز برای خود شریک می‌گرفت و ...).

2. Alvin Toffler

3. death of permanence

4. Future Shock

مکانیسم‌های تغییر و تحول

بنا به عقیده پل کرک بریج^۱، سازمان‌ها برای ایجاد تغییر باید سه مرحله را طی نمایند:

۱. خروج از وضعیت تعادل نسبی و انجماد: جدا شدن از هنجارها و سنت‌های سازمانی،

۲. دگرگون ساختن آنچه را که نیاز به تغییر داشته باشد،

۳. تثبیت وضعیت جدید: تطبیق با شرایط جدید.

برای هر یک از مراحل فوق باید موانع و مشکلات موجود و پیش‌بینی نشده را در نظر گرفت، به‌خصوص وقتی که گستره تغییرات وسیع باشد و یا تغییرات عمیقی در سازمان رخ دهد.

لویین^۲ نیز تغییر را گذر از سه مرحله زیرتعریف می‌کند:

۱. خروج از انجماد Unfreezing

۲. تغییر Restructuring

۳. باز انجماد Refreezing (استیسی، ۱۳۸۴: ۳۱)

رالف استیسی^۳ در کتاب تفکر استراتژیک و مدیریت تحول به نقل از الزامات، تغییر را اینگونه شرح می‌دهد:

۱. غلبه بر مقاومت: در بیشتر موارد، کارمندان با تغییر مخالفت می‌کنند و اصولاً مقاومت در برابر تغییر با تلقی کارکنان از مفهوم

تغییر سازمانی در ارتباط است. بدیهی است، در گام نخست باید اعضا یا کارکنان یک سازمان با ضرورت‌های تغییر آشنا شوند. به

این منظور ضروری است افزایش آگاه‌سازی کارکنان با برنامه‌های آموزشی نسبت به ضرورت تغییر، متقاعدسازی، اجتناب از مقاومت

ناآگاهانه و همراه ساختن آن‌ها مدنظر قرار گیرد. برقراری ارتباط

شفاف با اعضا و طرح مسئله تغییر در اینجا بسیار ضروری است. در این صورت، احساس مشارکت و مسئولیت می‌کنند و می‌توان با تشویق آن‌ها در روند تغییر تسریع نمود. طرح‌ریزی، هدایت اعضا، تقسیم کار و ... از گام‌های بعدی خواهد بود.

۲. مدل‌سازی فرآیند تغییر: حتی بر فرض درک و پذیرش مدیران ارشد به ایجاد تغییر، مسئله کلیدی، چگونگی اعمال این تغییرات است (استیسی، ۱۳۸۴: ۳۹).

آنچه مسلم است، ایجاد تغییر در هر سازمان بایستی براساس یک برنامه‌ریزی شناور و سیال صورت گیرد، به این معنا که مسائل و حوادث پیش‌بینی نشده و پیش‌بینی‌ناپذیر مدنظر قرار گیرد، چرا که دیگر نمی‌توان با قطعیت ادعا نمود، برای تثبیت تغییر فلان فرهنگ در فلان سازمان، به فلان قدر زمان نیاز است. با شتاب یافتن تحولات، الگوی سنتی تغییر، کارآیی خود را از دست داده و در سال‌های اخیر دچار دگردیسی ماهیتی شده است. دلیل این امر را باید در تغییر تلقی از مفهوم «تغییر» جستجو کرد. امروزه تغییر را به‌عنوان «پدیده‌ای پایدار و مستمر» و جزء لاینفک سازمان می‌شناسند. سازمان‌ها با تشنج‌های محیطی و تغییرات مستمر روبرو می‌باشند.

تفکر سیستمی^۴، بایسته ضروری برای مدیران استراتژیک

مشکلات جوامع انسانی و سازمان‌ها روز به روز پیچیده‌تر و حل آن‌ها نیازمند تفکر بهتر است. موارد فراوانی وجود دارد که تلاش مدیران و مسئولان برای حل یک مشکل، فقط باعث تسکین آن

سیر تکوین تفکر استراتژیک

الگوی اساسی مدیریت و برنامه‌ریزی	نقش مدیر	وضعیت محیط	اندازه سازمان	زمان
بودجه‌بندی (یکساله)	تصمیم‌گیر	ایستا	کوچک	گذشته
برنامه‌ریزی بلندمدت	خطامشی‌گذار	نسبتاً با ثبات	متوسط	۱۹۴۵-۱۹۷۰
برنامه‌ریزی استراتژیک	استراتژیست	پویا	بزرگ	دهه ۱۹۷۰
مدیریت استراتژیک	مدیر استراتژی	خیلی پویا	خیلی بزرگ	دهه ۱۹۸۰
تفکر استراتژیک	تلفیقی و هماهنگی	خیلی پویا و پیچیده	تفاوتی ندارد	۱۹۹۰ به بعد

منبع: موحدی

1. Paul Kirk bridge
2. Lewin

3. Ralf Stacy
4. Systems Thinking

مختلف، نمی‌توان خودرویی با حداکثر کارایی ساخت. علت آن نیز عدم تناسب و تعامل قطعات و جفت وجور نشدن قطعات، یا به عبارت دیگر عدم رابطه مناسب و تعامل بین قطعات است. روابط تعاملی میان اجزاء باید از قبل طراحی شود، رابطه مناسب و کارساز بین اجزاء از خود آن‌ها مهم‌تر است، زیرا عملکرد یک سیستم حاصل تعامل بین اجزای آن است نه عملکرد مستقل آن‌ها. مثلاً اگر در یک تیم فوتبال، بهترین بازیکنان هر پست در جهان کنار هم قرار گیرند؛ ولی به صورت اجزاء منفرد عمل کنند، چنین تیمی حتی به تیم‌های دسته سه جهانی نیز خواهد باخت (بنی‌اسدی، ۱۳۷۵).

براساس آنچه در تعریف سرمایه اجتماعی از گیلکزبرگ بیان کردیم، سرمایه اجتماعی مفهومی است که از روابط چندین عامل نشئت می‌گیرد. بنابراین، سرمایه اجتماعی در واقع پُل ارتباطی مهم میان اقتصاد، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی می‌باشد (Gilksberg, 2000). همچنین یاد آور شدیم، سرمایه اجتماعی تلاشی است از طرف جامعه‌شناسان برای به کارگیری یکی از مفاهیم کلیدی اقتصاد که آن را برای ایجاد پُلی بین رشته‌های علمی همسایه خود به کار گرفته‌اند (فیلد، ۱۹:۱۳۸۸)، از این‌رو، دست‌یابی به اهداف مشترک، نیازمند برخورداری مدیران و رؤسای سازمان‌ها از تفکر سیستمی در این راهبرد است.

در شرایط کنونی انتظار می‌رود مدیران خود را با تنوع، تغییرات و پیچیدگی‌های فزاینده تطبیق دهند، زیرا مسائل به‌ندرت جداگانه و به صورت جزیره‌ای و منفرد بروز می‌کند، موقعیت‌های سرشار از مسائل به هم پیوسته‌ای که ای‌کاف^۱ آن را آشفتگی^۸ نامیده است. (جکسون، ۷:۱۳۸۸) از این‌روست که وجود «نسل جدید رهبران تیمی» برای فائق آمدن بر این پیچیدگی‌ها بیش از پیش محسوس می‌گردد. در عرصه مدیریت و رهبری، سازمان‌های پویا و خلاق به‌جای قرار دادن «رهبری فردی» در رأس سازمان، اقدام به استقرار «رهبری تیمی» می‌نمایند. «رهبران سازمانی اگرچه از نبوغ و استعداد‌های سرشار فردی

شده و پس از مدت کوتاهی، وضعیت مانند قبل شده یا منجر به ایجاد مشکلاتی بزرگ‌تر و بدتر گردیده است. رویکرد سیستمی، مدعی ارائه روشی برای برخورد اصولی‌تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی است. هدف تفکر سیستمی، بهبود درک ما از ارتباط عملکرد هر سازمان با ساختار درونی و سیاست‌های عملیاتی آن (و نیز سیاست‌های عملیاتی مشتریان، رقبا و تأمین‌کنندگان) است تا از این درک برای طراحی سیاست‌های مؤثر استفاده کنیم. البته عناوین مختلفی، از جمله رویکرد سیستمی^۱، دینامیک سیستم^۲ و تحلیل سیستم‌ها^۳ در این زمینه وجود دارد. اگرچه عناوین فوق تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند؛ اما در بسیاری موارد مترادف یکدیگر به کار می‌روند.

نگرش سیستمی در برابر نگرش مکانیکی قرار دارد (ایکاف، ۱۳۸۵). در این نگرش، برای شناخت یک موجود یا مجموعه، به جای تجزیه آن به اجزا و عناصر خود، آن را جزئی از کل بزرگتر در نظر گرفته و با توجه به نقشی که در کل بزرگتر ایفاء می‌کند به شناخت آن می‌پردازیم. در چنین نگرشی، مجموعه مورد بررسی یک «سیستم» خوانده می‌شود.

ایکاف^۴ از صاحب‌نظران تفکر سیستمی معتقد است: اگر اجزای یک مجموعه با هم تعامل نداشته باشند، یک «توده»^۵ تشکیل می‌گردد نه یک سیستم^۶. مفهوم یک سیستم در تعامل میان اجزای آن نهفته است و ویژگی‌های اصلی یک سیستم حاصل تعامل بین اجزا است نه عمل مستقل هر یک از اجزا. بعضی از نتایج حاصل از نگرش سیستمی عبارتند از: الف) به یک جزء سیستم، باید در ارتباط با کل توجه کرد. به عبارت دیگر، اگر عملکرد یک جزء، مستقل از سایر اجزای یک سیستم بهبود یابد، عملکرد کل لزوماً بهبود نخواهد یافت. در واقع ممکن است سیستم عملکرد نامطلوب‌تری نشان دهد و یا حتی ممکن است از بین برود. این درست مانند رشد نامتناسب و ناموزون یکی از اعضا و عدم رشد سایر اعضای یک موجود زنده است.

ب) از بهترین اجزاء نمی‌توان بهترین کل یا سیستم را به وجود آورد. برای مثال، لزوماً با مونتاز بهترین قطعات خودروهای

1. Systems Approach
2. System Dynamics
3. Systems Analysis
4. Ackoff

5. Aggregation
6. Non-System
7. Russ Ackoff
8. chaos theory

میان مبادله متقارن بوده، زیرا سلسله‌مراتب‌ها قلمرو منابع را تعیین می‌کنند.

* بازارهایی که در آن کالا و خدمات با هدف پول مبادله می‌شوند، در این میان مبادله در شرایط متوازن صورت می‌گیرد.
* روابط اجتماعی‌ای که در آن علایق و هدایا مبادله می‌شود. در این مورد، اصطلاح قرارداد فازی و ضمنی است و مبادله باز در شرایط متوازن اتفاق می‌افتد (Adler, P.S. and Kwon, S, 2002: 22).

جدول زیر ارتباط بین ساختار اجتماعی، منابع دانش و مؤلفه‌های سرمایه فکری را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های مقاله، سرمایه اجتماعی با تأکید بر نگاه اقتصادی عبارت است از: تأثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی به وجود می‌آورند. سرمایه اجتماعی، در زمینه توسعه اقتصادی بر محدودیت‌های نفوذ رویکردهای اقتصادی در دستیابی به اهداف پایدار تأکید دارد. در شبکه‌های اعتماد شکل گرفته در اثر توجه به عامل سرمایه اجتماعی، علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص پیدا کرده و علاوه بر آن، انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر میسر و جریان مناسبی از یادگیری و دانش در میان کارکنان فراهم می‌گردد. سرمایه اجتماعی، پدیده‌ای مدیریتی پذیر است؛ به این معنا که می‌توان آن را براساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخصی در سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد. این امر در صورتی ممکن است که مدیران عالی و سیاستگذاران سازمان، اطلاعات درستی از وضعیت موجود

برای اتخاذ راهبردهای جدید مایه می‌گیرند، ولی شرایط پیچیده و به‌شدت متلاطم سازمان‌های امروزی آن‌ها را به هیچ‌وجه از تعامل با مجموعه‌ای از مدیران و کارگزاران دانشی و بهره‌گیری از توان فکری آن‌ها بی‌نیاز نمی‌نماید (سنجقی، ۱۳۸۸: ۳).

از طرفی، به کارگیری تفکر سیستمی و مشارکت در فرایند برنامه‌ریزی تعاملی موجب یادگیری شیوه‌های کار دسته‌جمعی و مردم سالارانه، افزایش احترام متقابل افراد و نظم‌پذیری، افزایش انگیزه‌های موفقیت، الفت و قدرت اجتماعی (انگیزه برای خدمت به مردم)، زدودن فرهنگ فردگرایانه، توسعه سازمان‌های مدنی، اصلاح دستگاه‌های اداری، و در نهایت، افزایش سرمایه اجتماعی خواهد شد.

دگرگونی و تغییر، از محصولات و ویژگی‌های عصر ماست. سازمان‌ها اگر خواهان پایداری هستند باید به زیرکی و ذکاوت به تغییرات پیوسته در محیط واکنش نشان دهند. در جهان پیچیدگی و تغییرات، مدیران باید خود را با مسائل متنوع‌تری تطبیق دهند. مدیران برخوردار از تفکر سیستمی به خوبی آگاهند که راه‌حل‌های ساده اگر در موقعیت‌های مسئله‌آفرین پیچیده به کار گرفته شوند، محکوم به شکست می‌باشند، همچنین مایلند خود را با نظرات پیچیده‌تری تطبیق دهند که در نگاه نخست درک آن دشوار است.

در رویکرد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری، هم‌اعضای سازمان و هم‌عاملین اجتماعی، به‌عنوان منابع دانش قلمداد می‌شوند. این عاملین دانش به‌نوبه خود با ابعاد سه‌گانه ساختار اجتماعی که به‌وسیله آدلر و کونز (۲۰۰۲)، شناسایی شدند، ارتباط داشته و اساساً انواع مختلفی از روابط را به وجود می‌آورند؛ * سلسله‌مراتب‌هایی که در آنها اطاعت به‌منظور کسب قدرت و اقتدار در جهت امنیت معنوی و مادی مبادله می‌شود. در این

منابع دانش	ساختار اجتماعی	مؤلفه های سرمایه فکری
کارکنان مدیران	سلسله‌مراتب‌ها	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری (سرمایه سازمانی)
مشتریان، تأمین‌کنندگان ذخایر، رقیبان	بازارها	سرمایه رابطه‌ای
شهروندان و دیگر نهادها	روابط اجتماعی	سرمایه رابطه‌ای سرمایه اجتماعی

Source: Adler, P.S. and Kwon, S, 2002

سرمایه اجتماعی در سازمان داشته باشند. در مطالعه و بررسی نقش سرمایه اجتماعی در زندگی نوین اقتصادی می‌توان نتایج زیر را ارائه داد:

* در اقتصاد دانش بنیان، بغرنج‌های اجتماعی به‌عنوان موانع اساسی برای دستیابی به شایستگی‌هاست. بنابراین می‌توان سرمایه اجتماعی را به‌عنوان سلسله‌ای از روابط مستقیم و غیرمستقیم بین سازمان، محیط و واحدهای اجتماعی قلمداد کرد.

* ظهور سرمایه اجتماعی و اهمیت یافتن قراردادهای اجتماعی باعث شده است که پیوندی مؤثر بین شبکه‌های اجتماعی سازمان‌ها به‌وجود آید، از این منظر، سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان مؤلفه پویا و نوآورانه‌ای از ارزش‌های نامحسوس؛ اما قابل دستیابی قلمداد شود.

* سرمایه غالب در بحث سرمایه اجتماعی، سرمایه حاصل از رابطه است، از طرف دیگر؛ در حالی که سرمایه کسب و کار به روابط بین سازمان و ذی‌نفعان اشاره دارد، شواهد تجربی نشان می‌دهند که سرمایه فکری به شبکه‌های روابط بین سازمان، شهروندان، کارکنان و دیگر عاملین اجتماعی اشاره دارد.

* توانایی سرمایه اجتماعی برای ارتقابخشی بهره‌وری نیروی کار می‌باید بنا به دلایل زیر برجسته شود:

- اولاً سرمایه اجتماعی دانش را در عرصه عمل قرار می‌دهد و توانایی سازمان را برای خلق مزایای آینده بهبود می‌بخشد.
- ثانیاً سرمایه اجتماعی حلقه آگاهی‌ای را بین سازمان‌ها به‌وجود آورده و درصدد است تا هزینه تبادل را کاهش دهد.

- سرمایه اجتماعی آشکار می‌کند که بغرنج‌های اجتماعی، همکاری را تشویق کرده و قوانین رفتار اقتصادی را مد نظر قرار می‌دهند. در مقابل، نقش سرمایه اجتماعی در کاهش دادن شکست‌های سازمانی به‌طور مستقیم درک نشده است.

* کلید واژه‌های سرمایه اجتماعی (روابط، اعتماد و مشارکت‌های اجتماعی) رابطه مستقیم و معناداری با مقوله فرهنگ دارند؛ بنابراین برخورداری مدیران عرصه اقتصاد نوین از تفکر استراتژیک فرهنگی امری حیاتی است.

* سرمایه اجتماعی به‌مثابه پلی میان رشته‌ای، مستلزم برخورداری مدیران سازمان‌ها از تفکر سیستمی است.

منابع:

- استیسی، رالف. (۱۳۸۴). تفکر استراتژیک و مدیریت تحول، ترجمه مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی موحد، تهران: مؤسسه فرهنگی رسا.
- اسمیت، فیلیپ. (۱۳۸۷). درآمدی بر نظریه‌های فرهنگی، ترجمه حسن پویان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ایکاف، راسل. (۱۳۸۵). برنامه‌ریزی تعاملی، ترجمه خلیلی شورینی.
- بیکر، واین. (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه سیدمهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، تهران: انتشارات مدیریت صنعتی.
- بنی اسدی، محمد. (۱۳۷۵). توحید و تفکر سیستمی، تهران.
- بهزاد، داوود. (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی بستری برای سلامت روان، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوم شماره ۶.
- بوردیو، پ. (۱۳۸۱). نظریه کنش: دلایل علمی و انتخاب عقلانی، ترجمه مرتضی مردی‌ها، تهران: انتشارات نقش ونگار.
- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). دموکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه محمدتقی دلفروز، انتشارات وزارت کشور.
- تاجبخش، کیان، اسدی‌کیا، بهناز. (۱۳۸۲). تئوری سرمایه اجتماعی: پیامدهای آن برای توسعه اقتصادی و اجتماعی، گفتمان.
- تامپسون، ج. (۱۳۸۰). رسانه‌ها و مدرنیته: نظریه اجتماعی رسانه، ترجمه مسعود اوحدی، تهران: نشر سروش.
- جکسون، مایکل سی. (۱۳۸۸). تفکر سیستمی، ترجمه احمدوند و جاپلقیان، تهران: انتشارات جهان جام جم.
- خاوندکار، جلیل و دیگران. (۱۳۸۸). سرمایه فکری، مدیریت، توسعه و مدل‌های سنجش، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی.
- دیوید، فردر. (۱۳۸۸). مدیریت استراتژیک، ترجمه سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ذکوتی، علی. (۱۳۸۷). مهندسی فرهنگی نظام اجتماعی، تهران: ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۱۷ و ۱۸.
- رحمانپور، لقمان. (۱۳۸۲). مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۹.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۳). عصر سرمایه انسانی و اجتماعی، فصلنامه پیام مدیریت، شماره ۱۱ و ۱۲.
- رنای، محسن. (۱۳۸۵). نقش سرمایه‌های اجتماعی در توسعه اقتصادی، فصلنامه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی.
- سنجقی، محمدابراهیم. (۱۳۸۸). نسل جدید رهبران تیمی، تهران: فصلنامه راهبرد دفاعی، ش ۲۵.
- شریفیان ثانی، مریم. (۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال اول، شماره ۲.
- شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۳). تأثیر عملکرد سازمان‌های بخش دولتی بر سرمایه اجتماعی، مدیریت و توسعه، ش ۲۰.
- عدالتیان شهریار، جمشید. (۱۳۸۶). مهندسی فرهنگ در حوزه اقتصاد، تهران: ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره دوازدهم.

- علوی، سیدبابک. (۱۳۸۰). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۶.
- فقیهی، ابوالحسنی، فیضی، طاهره. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال نوزدهم، شماره.
- فوکویاما، فرانسیس. (۱۳۷۹). پایان نظم ترجمه غلامعباس توسلی، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان، چاپ اول.
- فوکویاما، فرانسیس. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، شیرازه.
- فیلد، جان. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، ترجمه جلال متقی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- قدسی، امیر. (۱۳۸۹). جایگاه سرمایه اجتماعی در باز تولید قدرت نرم، تهران، فصلنامه راهبرد دفاعی.
- کلمن، جیمز. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی ترجمه منوچهر صبوری، تهران: انتشارات نشر نی، چاپ اول.
- کاستلز، م. (۱۳۸۰). عصر اطلاعات: ظهور جامعه شبکه‌ای، جلد یک، ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز، تهران، طرح نو.
- مصطفوی، سیدمحمدحسین. (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی و امنیت اقتصادی با تأکید بر نقش دولت، تهران: ماهنامه مهندسی فرهنگی، انتشارات دبیرخانه شورای انقلاب فرهنگی، شماره ۲۷ و ۲۸.
- موحدی، مسعود. (۱۳۸۸). مدیریت استراتژیک فرهنگی، مطالب درسی مقطع دکتری مهندسی فرهنگی، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- هانگر، جی دیوید و توماس ال. ویلن. (). مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه اعرابی و ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Adler, P.S. and Kwon, S. (2002), "Social capital: prospects for a new concept", Academy of Management Review, Vol. 27 No. 1, pp. 17.
- Baron. I and Michel's (2006), the impact of economic on contemporary sociology, journal of economic literature.
- Bell.D (2007), An introduction to cyber cultures, London and New York, Routledge.
- Bourdieu.P (2005) The forms of capital in John G.Richardson. ed Handbook of Theory and research for sociology of education. New York.Greenwood press.
- Bueno.E and Salmador. M, (2004), Social capital: Creation for human capital, American journal of sociology, Routledge.
- Colman.J (2001) social capital in the Creation for human capital, American journal of sociology
- Coleman,J.S.(1988) , Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology,94,95-120.
- Grave and Bonsais. (2003), Social capital: prospects for a new concept", Academy of Management Review, Vol. 27 No. 1.
- Nafukho and Brooks.J (2007), Online interaction and social capital, Distinguishing between new and existing ties in <http://ssc.sagepub.com/cgi/content>.
- Putnam,R.D.(1993) Making Democracy Work :civic traditions in modern Italy Princeton University Press, Princeton.
- Sabatini's (2005) consuming geographies: We are where we aet, London, Routledge.
- <http://www.answers.com/topic/internet-forum>
- <http://www.answers.com/topic/newsgroup>