

نقش اعتماد اجتماعی در روابط کارگری و کارفرمایی

عفوات نادری
کارشناس ارشد مدیریت توسعه
دانشگاه تهران
و مدرس دانشگاه پیام نور پاوه

آنچنان که می دانیم طیف وسیعی از کارگران در کشورهای در حال توسعه و حتی در کشورهای صنعتی، دارای اشتغال با درآمد ناکافی، اشتغال در اقتصاد غیررسمی با کمترین مزایا و حقوق کارگری، فاقد پوشش خدمات بیمه ای و... هستند، و این امر در بسیاری از مواقع باعث بوجود آوردن مسائل و مشکلاتی در میان جامعه کارگری و کارفرمایی در این قبیل کشورها شده است. در طرف مقابل نیز برای رفع و چاره جویی چنین مواردی، اغلب بر سیاست ها و جنبه های مختلف اقتصادی، سیاسی و... تکیه شده است. در مقاله حاضر با در نظر گرفتن اهمیت جنبه های فرهنگی - اجتماعی، سعی شده است با استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی، عوامل و جنبه های فرهنگی - اجتماعی نیز در کنار سایر جنبه ها در زمینه روابط کارگری و کارفرمایی مورد توجه قرار گیرند. در طول دوران تاریخ سیاسی - اجتماعی کشورمان بارها شاهد ظهور انواع و اشکال مختلف سرمایه اجتماعی در عرصه های گوناگون بوده ایم، که بارزترین جلوه و نماد آن در جریان انقلاب اسلامی نمایان شده است. اعتماد در واقع یکی از مؤلفه های مهم سرمایه اجتماعی است. اعتماد لازمه شکل گیری پیوندها و معاهدات اجتماعی محسوب و از این رو اعتماد پیش شرط عمده و کلیدی برای موجودیت هر جامع های محسوب می شود. براین اساس در مقاله حاضر با استفاده از نظریات کلاوس اوفه به دنبال تبیین نقش اعتماد در تنظیم روابط کار فرمایان کارگر و کارفرما برآمده ایم.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، روابط کار، کارگر، کارفرما

مقدمه:

مفهوم سرمایه اجتماعی (Social Capital) و آثار آن در دو دهه اخیر به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی و اساسی با سرعت زاید الوصفی مورد توجه جوامع علمی قرار گرفته است، و اغلب برنامه ریزان، فعالان اجتماعی و حتی سیاستمداران از آن به عنوان راه چاره، و درمانی برای مشکلات و مسائل مختلف استفاده می نمایند. سرمایه اجتماعی دارای سه بعد اساسی اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی است که در یک تعامل چند سویه با یکدیگر، سرمایه اجتماعی را شکل می دهند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳). جیمز کلمن^۱ یکی از نظریه پردازان مفهوم سرمایه اجتماعی، این مفهوم را ترکیبی از ساختارهای اجتماعی می داند که تسهیل کننده کنش های معینی از کنشگران در درون ساختارها است. جانمایه نظریه سرمایه اجتماعی از نظر رابرت پاتنام این است که شبکه های اجتماعی بیشتر مردم و اقشار جامعه (مثلاً کارگران و کارفرمایان) را به همکاری و اعتماد پذیری در برخورد هایشان تشویق می کنند. کلمن نیز وجود اعتماد را عامل اصلی برقراری تعاملات و تبادلات اجتماع انسانی می داند، و آسیب دیدن اعتماد عمومی در جامعه به یقین بر کنش های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تأثیر می گذارد. اعتماد در واقع یکی از مؤلفه های مهم سرمایه اجتماعی است. اعتماد لازمه شکل گیری پیوندها و معاهدات اجتماعی محسوب و از این رو اعتماد پیش شرط عمده و کلیدی برای موجودیت هر جامعه های محسوب می شود. از طرف دیگر اعتماد تسهیل کننده مبادلات در فضای اجتماعی است، به طوری که هزینه مبادلات اجتماعی و سازمانی را به حداقل ممکن می رساند و در حل مسائل مربوط به نظم در سطح سازمانها و اجتماع، اعتماد نقش تعیین کننده ایفا می نماید (رمضانیان و صفدری، ۱۳۸۶).

1- James coleman

اعتماد اجتماعی:

سرمایه او کارش و در واقع جان و شخصیتش می باشد.» (علیزاده و صادقی، ۱۳۹۱: ۶۲). بر این اساس بسیاری دخالت دولت در این زمینه را لازم و ضروری دانسته اند، تا این موقعیت نابرابر باعث ایجاد مشکلاتی نگردد. بر این اساس در مقاله حاضر به دنبال توجیه نظری توجه به مفهوم "اعتماد اجتماعی" در روابط کار به منظور کاستن از هزینه های اقتصادی، اجتماعی و... مرتبط با روابط کار می باشیم.

اعتماد اجتماعی و روابط کار:

"چگونه می توان به شهروندان اعتماد کرد؟" عنوان مقاله ای طولانی و مفصل و یکی از عمیقترین مطالعات نظری در رابطه با مسأله اعتماد و سرمایه اجتماعی می باشد، که توسط کلاوس آف دانشمند برجسته علوم اجتماعی نگارش شده است. در این مقاله بطور کلی رویکرد آف از ایجاد و تشکیل عناصر ساختمانی تحلیل جامعه شناختی و... آغاز می شود، و تا آشکار ساختن جنبه های ساختاری که برخی از متغیرهای "نرم" مانند: اعتماد، هنجارها و تعهدات اجتماعی را به عنوان پیش نیاز مطرح می کند؛ ادامه می یابد.

آنچنان که می دانیم افزایش اعتماد، بهره وری سازمانهای خدماتی و تولیدی را افزایش داده و در مقابل بی اعتمادی می تواند باعث ایجاد شک و بدگمانی گردد و تبعات نامطلوبی را بهمراه داشته باشد. در این راستا آف بیان نموده است که «اعتماد، فرضی شناختی است که کنشگران فردی یا جمعی/گروهی در تعامل با دیگران به کار می بندند. این فرض شناختی، با ترجیحات و تمایلات رفتاری دیگران از لحاظ آمادگی آنها برای کمک، همکاری، و پرهمیز از اقدامات خودخواهانه، فرصت طلبانه و خصمانه ارتباط دارد.» (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵: ۲۰۸) آف می گوید که از ترکیب دوگانه توده/نخبه و افقی/عمودی چهار حوزه در مورد روابط اعتماد بدست می آید:

- اعتماد شهروندان به همشهری های خود؛
 - اعتماد نخبگان سیاسی یا نخبگان سایر بخش ها؛
 - اعتماد نخبگان به یکدیگر و نخبگان دیگر؛
 - اعتماد سطوح بالا به سطوح پایین (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵).
- دو روش اساسی برای اعتماد کردن و مورد اعتماد واقع شدن عبارتند از:
- ۱- اعتماد «تجربی»: به معنای استفاده از تجربه گذشته برای پیش بینی راه آینده
 - ۲- اعتماد اخلاقی: به معنای موظف و متعهد ساختن معتمد و این ناشی از داغ ننگی است که خیانت و یا سوء استفاده از اعتماد دیگران به همراه دارد.

نظام روابط کاری که در زمانهای گذشته فیما بین کارگر و کارفرما وجود داشته، در حال حاضر جای خود را به روابط انعطاف پذیرتر و در محیط های با حجم کمتری از افراد داده است. «کارمندان و کارگران برخلاف گذشته قراردادهای استخدام مادام العمر امضاء نمی کنند و شیوه های خود اشتغالی، کار پاره وقت، و اشتغال برای یک دوره موقت رواج یافته است. شرکتهای بزرگ در عین کاستن از شمار افراد

آنچنان که می دانیم اعتماد به عنوان پدیده اجتماعی دو سویه نیازمند رعایت هنجارهای اجتماعی است که اعتماد را محترم و خیانت را ناروا می شمارند، بطور کلی باید گفت که «اعتماد» به معنای باور به عملی است که از دیگران انتظار می رود.» (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵: ۲۱۱). فاطمه مرینسی در مطالعات خود از اعتماد به عنوان اصلی ترین عامل توسعه راهبردی یاد کرده است، و فرانسویس فوکویاما استاد کرسی سیاست عمومی در دانشگاه جرج میسن بر این اعتقاد است که افول اعتماد و جامعه پذیری باعث ظهور موارد بسیار ناگواری چون بالا گرفتن منازعات مدنی، در هم شکستن ساختار خانواده، از رونق افتادن طیف پهناوری از ساختارهای واسطه همچون اتحادیه ها، باشگاهها، کارگاهها، موسسات نیکوکاری و... شده است.

اخیراً علاقه به اعتماد به عنوان پدیده ای اجتماعی و یکی از ابزارهای مفهومی نرم افزاری در آثار بسیاری از اندیشمندان اجتماعی معاصر مشاهده شده است؛ که از جمله آنها می توان به فرانسویس فوکویاما، آنتونی گیدنز^۲ (ایشان اعتماد و تأثیر آن بر فرآیند توسعه را زیربنا و زمینه ساز اصلی در جوامع مدرن میدانند)، رابرت پاتنام^۳، اس. ان. آیزن اشتاد^۴ و... اشاره کرد. اهمیت اعتماد امروزه تا حدی است که بسیاری توفیق در کار «اعتماد سازی» را پایه و اساس روابط بین المللی صلح آمیز می دانند (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵). هر زمانی که دایره اعتماد به دوستان و خانواده محدود شود، احتمال ایجاد بنیان های فرهنگی فساد زیاد می شود، زیرا در این حالت نظام اخلاقی دو گانه ای بوجود می آید:

- رفتار خوب با دوستان و خانواده و بطور کلی آشنایان
- رفتاری نه چندان مطلوب با "عموم" و غریبه ها

روابط کار:

روابط کار (Labor Relations) از جمله مسائل مهم و اساسی است که علی الخصوص پس از انقلاب صنعتی مورد توجه دولتها بوده است. از جمله ویژگیهای اساسی و ماهیت اصلی روابط کار ضرورت مشارکت سه طرف دخیل در این رابطه؛ یعنی کارگر، کارفرما و دولت می باشد. «از آن زمان که مشخص شد رابطه کارگری و کارفرمایی نمی تواند تنها بر پایه قرارداد بین کارگر و کارفرما بنا شود و باید ضوابط و قواعدی بر تنظیم این رابطه حاکم باشد، شیوه های مختلفی برای وضع و ایجاد این قواعد بکار برده شده است» (الهیان، ۱۳۸۶: ج). سواى تنظیم قوانین و مقررات، مذاکرات و قراردادهای جمعی و... گفتگو و مذاکره مستقیم فیما بین طرفین روابط کار (کارگر، کارفرما و دولت) به عنوان مطلوبترین راهکار تنظیم روابط کار مطرح و مدنظر می باشد.

از لحاظ ماهیتی «روابط کار نابرابر است، در یک طرف کارفرما که قوی است و دارای امکانات، مدیریت، سرمایه و نیروی انسانی می باشد، ولی در طرف دیگر کارگر که ضعیف است و فاقد همه این امکانات و تنها

- 1- Francis Fukuyama
- 2- Anthony Giddens
- 3- Robert Putnam
- 4- S.N. Eisenstadt

تحت استخدام خود، به مطالعه دادن پروژه‌ها و طرح‌ها به شرکتهای کوچکتر گرایش پیدا کرده‌اند. در این شرایط هرچند در میزان بیکاری، به طور کلی، تغییر محسوسی صورت نپذیرفته، اما نگرانی افراد از آینده شغلی خود و احساس بی‌اعتمادی نسبت به آینده، رشد پیدا کرده است.» (کاستلز، ۱۳۸۵: ۱۷).

اهمیت قضیه تا به آن حد است که کلاوس آفه به دنبال طرح فرضیه "زوال اعتماد" از سوی رابرت پاتنام، امکان و احتمال افزایش بیشتر سرعت "تقاضا" یا "نیاز" به اعتماد را مطرح نموده است. باید گفت که افرادی می‌توانند به دیگران اعتماد کنند، برخی امور و فعالیت‌ها را انجام نخواهند داد (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵). مارگارت لوی^۱ در سال ۱۹۹۶ طی مقاله‌ای سرمایه‌گذاری فردی در رابطه با نظارت را به عنوان یکی از ابزارهای اندازه‌گیری میزان اعتماد برشمرده است، بر این اساس باید گفت که با توجه به نظارت شدید کارفرمایان بر کارگران در محیط‌های کاری، میزان اعتماد بین کارفرما و کارگر بسیار کم و ناچیز است. مثلاً کارفرما وقتی کارگاه خود را به کارگر می‌سپارد، بدین معنی است که اعتماد دارد کارگر با دقت و کوشش کامل وظیفه خود را انجام می‌دهد و در ساعات مشخصی به سر کار خود می‌رود و در ساعات معینی نیز محیط کار را ترک می‌کند، برعکس فقدان چنین اعتمادی را می‌توان با توجه به اجتناب طرفین (کارفرما و کارگر) از ایجاد چنین روابطی و یا اعمال مقررات و فعالیت‌های شدید کنترلی، هنگامی که چنین روابطی در حال شکل گرفتن است، بررسی نمود.

معتمد بودن برای کارگری که مورد اعتماد قرار می‌گیرد سرمایه بسیار مهمی است؛ به طوری که در کارگاهها معتمد بودن می‌تواند کارگر را در برابر انحراف از کارهای و وظایف روزمره خود محافظت نماید، خواه این کارهای روزمره به صورت تجربه و نوآوری باشند و خواه به معنای ناکامی جزئی و یا عملکرد اشتباهی. باید گفت که حس تعهد اخلاقی که در کارگر معتمد ایجاد می‌شود

تنها چیزی نیست که باعث ایجاد رابطه اعتماد شود، بلکه در واقع ساز و کار دیگری بر مبنای ملاحظه منطقی منافع فرد معتمد نیز در این میان وجود دارد که می‌تواند معتمد (کارگر) را در دام الگوی رفتاری پیروی از انتظارات فرد اعتماد ورز (کارفرما) گرفتار می‌سازد.

کلاوس آفه تقویت اعتماد ابراز شده نسبت به معتمد را از دو طریق امکان‌پذیر می‌داند ۱- در نظر گرفتن وظیفه ۲- منابع فردی، و بر این اساس می‌توان گفت فراهم کردن زمینه تداوم اعتماد پذیری و معتمد بودن برای کارگر و کارفرما (معتمد و اعتماد ورز) کارکردهای مفید و سودمندی را به همراه دارد و با توجه به چنین مواردی کنشگران عقلایی (کارفرمایان) در تعاملات خود برای بدست آوردن چنین مواردی تلاش می‌کنند.

«در جوامعی که به دلایلی اعتماد به همدیگر در بین مردم کم است، مردم از یگدیگر می‌هراسند و از هم دور می‌شوند. در چنین جوامعی تنها محفل امن برای فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری، حیطة خانواده و آشنایان می‌باشد. زیرا در چنین محفل‌هایی بخاطر همدلی و همبستگی یا رودرویی آتی امکان فریب و استعمار کم‌تر می‌شود و افراد با خیال آسوده به سرمایه‌گذاری و فعالیت اقتصادی مشغول می‌شوند.» (نیلی و آذری، ۱۳۸۶: ۲۵۶). با عنایت به این جمله آفه که «هر چه فرد ثروتمندتر باشد، راحت‌تر می‌تواند اعتماد کند و از اعتماد دیگران بهره‌مند شود و بالعکس» (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵: ۲۲۲) باید گفت در دنیای امروز بطور قطع و یقین کارفرمایان از وضعیت اقتصادی تقریباً مطلوب تری نسبت به کارگران برخوردارند و بنابراین انتظار ایجاد فضای اعتماد سازی از آنان بیشتر از کارگران است؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت که کارفرمایان بیشتر می‌توانند اعتماد کنند چون راحت‌تر می‌توانند خطر اعتماد کردن را تحمل نمایند.

حال که مشخص گردید بازار اعتماد اجتماعی باعث رضایت کارگر و کارفرما می‌شود، می‌توان گفت که اعتماد می‌تواند جایگزین مناسبی برای منابع کنترل و نظارت اجتماعی باشد و

این امر نیز باعث صرفه‌جویی‌های فراوانی در هزینه‌های کارفرما می‌شود. کارفرما با این توجه که نیازی نیست معتمدین (کارگران) خود را کنترل کند و یا سرپرستی برای آنها استخدام نماید، بلکه آنها (کارگران) بصورت کامل خود را مقید به انجام وظایف محوله می‌دانند و نیازی به وادار ساختن آنها به انجام کارهای خاصی نیست، عملاً ابزاری مناسب در صرفه‌جویی پول و کسب بازدهی و بهره‌وری بیشتر را بدست آورده است. بدین ترتیب که اگر به کارگری اعتماد شود، و اگر این کارگر همچنان رابطه متقابل، یعنی محترم شمردن اعتماد را بپذیرد، می‌توان گفت که در صورت عدم وجود اعتماد، باید آن را با اعمال قدرت و یا کنترل و نظارت فراوان بدست آورد، بنابراین آنچه حاصل می‌آید این است که اعتماد ابزار بسیار مناسب و جذابی برای غلبه بر مشکلات کارگری و کارفرمایی می‌باشد.

از جنبه‌ای دیگر اعتباری که اعتماد به همراه دارد می‌توان باعث پوشاندن اشتباهات جزئی، کاهش نگرانی و گشودن "حاشیه بزرگی برای عملی که اعتماد در زمینه رابطه کارگری و کارفرمایی بوجود می‌آورد؛ باعث تشویق ابتکار و تجربه می‌شود و این خود می‌تواند باعث کشف فرصتهای عام‌المنفعه‌ای شود که در غیاب اعتماد، چنین وضعیتی ممکن نبود، و از سوی دیگر فقدان اعتماد می‌تواند کارگری را که طرف اعتماد واقع نشده است را به پیروی بدون انعطاف و تشریفاتی از دستورات و پنهان شدن در ورای قوانین و مسائل روزمره تشویق کند و از سوی دیگر «هر چه میزان بی‌اعتمادی در یک بخش بیشتر باشد هزینه همکاری و تعاون با غریبه‌ها بالا می‌رود و افراد ترجیح می‌دهند که فعالیت‌های اقتصادی خود را در چارچوب روابط فامیلی انجام دهند تا از هزینه‌های اضافی و ریسک فریب خوردن، رها شوند.» (نیلی و آذری، ۱۳۸۶: ۲۵۷).

آن‌چنان‌که در این مقاله بر نقش مهم و تأثیرگذار اعتماد در روابط کارگری و کارفرمایی تأکید شده است؛ باید گفت که اعتماد بیش از حد یا

1- Margaret levi

کورکورانه نیز می تواند باعث ایجاد مشکلات زیادی شود و اعتماد ورز را متحمل خساراتی نماید. آفه با اشاره به نظرات پیوتر استومپیکا (۱۹۹۶) درباره ابهام و احتمال خطر در اعتماد و ارزیابی دیگران، اطمینان حاصل کردن از شاخص های اعتماد در زمینه تجارت، روابط مشتری با صاحبان مشاغل و... را برای آغاز رابطه خطرناک اعتماد، لازم و ضروری می داند. برای استفاده از اثرات مفید اعتماد و کاهش دادن خطرات آن باید کارفرمایان از یک طرف بصورتی گزینشی عمل نمایند و از طرف دیگر میان اعتماد و دیگر منابع اتکاء، توازن ایجاد نمایند. «در جوامعی که سطح اعتماد پایین است ساختار تولیدی به گونه ای است که بیشتر ارزش تولیدی جامعه در قالب فعالیت های اقتصادی خانوار صورت می گیرند و ارزش تولیدی شرکتی کمتر می باشد.» (نیلی و آذری، ۱۳۸۶: ۲۵۵). در غیاب اعتماد، کنشگران (کارگران و کارفرمایان) باید به کنترل رسمی و اجباری تکیه کنند. همچنین در شرایطی که با کمیود اعتبار همراه هستند هزینه فرصت های از دست رفته را بر طرفین وارد می کنند، چون سودهای بلقوه ای که از همکاری ناشی می شوند، به دلیل گرایش دیگران به عدم همکاری از بین می روند.

نتیجه گیری:

آن چنان که کلاوس آفه در رابطه با اعتماد بین شهروندان آورده است، در رابطه بین کارگر و کارفرما نیز باید گفت که هیچ زنجیر اطاعت، هیچ نظارت، و هیچ پیمانی آنقدر محکم نیست که کارفرمایی را از اعتماد کاملی نیاز کند، حتی اگر کارفرما بتواند حاشیه اعتماد را به حداقل برساند، احتمالاً از نظر هزینه های کارگاهی و جانبی بهای سنگینی را می پردازد^۱.

لنین می گوید «اعتماد خوب است، ولی کنترل بهتر است!»، لیکن در حقیقت باید گفت: کنترل خوب است، ولی اعتماد بهتر است! باید توجه داشت که ایجاد و توسعه فضایی آکنده از اعتماد نیازمند زمان بسیار زیادی است، ولی در طرف مقابل لحظه ای زمان می تواند زمینه حذف چنین فضایی را فراهم نماید (پاتنام و دیگران، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و علی الخصوص اعتماد اجتماعی تأثیری مطلوب و شگرف بر عملکرد اقتصادی یک جامعه دارند (نیلی و آذری، ۱۳۸۶). بنابراین می توان گفت که توجه به سرمایه های اصلی (سرمایه های اجتماعی و انسانی)، یعنی مورد توجه قرار دادن تعاملات ما بین کارفرمایان و کارگران در صحنه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و...، و مخازن مولد سرمایه اجتماعی مانند: اعتماد، آرمانهای مشترک وفاق اجتماعی، ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی و احترام به ارزشهای انسانی کمرنگ شده، در نهایت باید جایگزین الگوی هایی شود که در آنها نقش اصلی به سرمایه های اقتصادی و صاحبان قدرت و ثروت داده شده است، بنابراین تلاش برای تنظیم روابط کار و تشویق سرمایه گذاری بدون در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و اعتماد و ترکیب ساختار تولیدی جامعه مطمئناً نتایج مطلوبی در پی نخواهد داشت.

منابع:

- ۱- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳)، توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران، نشر نی، چاپ اول.
- ۲- الهیان، محمدجواد (۱۳۸۶)، آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی قانون کار، تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ سوم.
- ۳- آفه، کلاوس (۱۳۸۵)، چگونه می توان به شهروندان اعتماد داشت؟، ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان، به کوشش کیان تاجبخش، تهران، نشر شیرازه، چاپ دوم، صص ۲۰۱-۲۷۵.
- ۴- پاتنام، رابرت- کلمن، جیمز- آفه، کلاوس- بوردیو، پیر- فوکویاما، فرانسویس و دیگران (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی، ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان، به کوشش کیان تاجبخش، تهران، نشر شیرازه، چاپ دوم.
- ۵- رمضانپان، محمد- صفدری، صفدری (۱۳۸۶)، اعتماد - به سازمان ها - به منابه یکی از مولفه های اصلی سرمایه اجتماعی، مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ اول، صص ۱۰۵-۱۱۰.
- ۶- علیزاده، عبدالرضا - صادقی، مهدی (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر تحولات اقتصادی بر جنبه های حمایتی قانون کار، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، موسسه کار و تأمین اجتماعی، شماره ۱۵۴، صص ۶۱ - ۸۱.
- ۷- کاستلر، مانوئل (۱۳۸۵)، عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ (ظهور جامعه شبکه ای)، ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز، تهران، انتشارات طرح نو، چاپ پنجم.
- ۸- مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی (۱۳۸۶)، مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، تهران، دفتر همایشهای تخصصی و امور بین الملل، چاپ اول.
- ۹- نیلی، فرهاد - آذری، مهدی (۱۳۸۶)، تأثیر اعتماد بر عملکرد اقتصادی در اقتصاد ایران، مجموعه مقالات همایش سرمایه اجتماعی و توسعه در ایران، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ اول، صص ۲۵۵-۲۵۹.

۱- اشاره به جمله معروف ناپلئون بناپارت «با سرنیزه می توان هر کاری را کرد، ولی نمی توان روی آن نشست»