

تأثیر سرمایه اجتماعی بر سبک رفتاری مدیران

کرامت اله راسخ^۱، مریم اعلایی^۲، حسین صالحی^۳

^۱ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم، گروه جامعه‌شناسی، جهرم.

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم.

^۳ معاون خدمات مشترکین شرکت توزیع برق استان فارس.

نام نویسنده مسئول:

کرامت اله راسخ

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر سبک رفتاری مدیران برافزایش سرمایه اجتماعی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس است. بنابراین، سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران دو متغیر اصلی این پژوهش هستند که با استفاده از رویکردهای عمده در این باره بررسی شده‌اند. جامعه آماری مدیران شاغل در این شرکت هستند که تعداد آن‌ها در سال ۱۳۹۴ بالغ بر ۱۳۰ نفر بود که از میان آن‌ها ۹۷ نفر با استفاده از فرمول کوکران بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش با معیار هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و با استفاده از آزمون اسپیرمن، ضریب همبستگی پیرسون، ضرایب رگرسیون چندمتغیر و آزمون پارامتری تی تجزیه و تحلیل شدند. در این پژوهش نظریات بوردیو، کلمن، پوتنام، الوانی، شیروانی در ارتباط با سرمایه اجتماعی و نظرات لیکرت، مندی، جی لوییس، کلمن، هرسی، بلانچارد، میلگان، دابین و برت در حوزه سبک رفتاری مدیران بررسی و تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار مدیران در سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در ارتباط با چهار نوع رفتار مدیریت یعنی رفتار آمرانه/استبدادی و استبدادی - خیرخواهانه و مشورتی و مشارکتی بررسی شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین بعد ساختاری و ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی و سبک‌های مدیریت استبدادی و استبدادی-خیرخواهانه و مشورتی و مشارکتی ارتباط است. نتایج کلی پژوهش نشان داد که بین سبک رفتاری مدیران و میزان سرمایه اجتماعی شرکت رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: «سرمایه اجتماعی»، «سبک رفتاری مدیران»، «شرکت توزیع نیروی برق

استان فارس»، «فارس».

مقدمه

هدف پژوهش بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر سبک رفتاری مدیران است. سرمایه اجتماعی مشخصاً شامل موقعیت ها و روابط موجود در گروه ها و شبکه های اجتماعی است که دسترسی افراد به فرصت ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را تسهیل می کند. میزان سرمایه اجتماعی در شرکت ها نیز مانند سرمایه اجتماعی فردی بر بهبود کارایی آن ها تأثیر مثبت دارد، به طوری که افزایش سرمایه اجتماعی در شرکت ها سبب افزایش همکاری و مشارکت کارکنان در نتیجه انجام بهتر وظایف سازمانی می شود. مطالعات گوناگون نشان داده است که رفتار مدیران در افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی نقش مهمی دارد. مدیران می توانند سبب افزایش تخصص و مهارت ها و تفکر خلاق و انگیزش کارکنان و در نهایت سرمایه اجتماعی افراد شاغل در سازمان شوند. در این پژوهش ما تأثیر رفتار مدیران بر افزایش سرمایه اجتماعی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس را بررسی می کنیم. این گونه تحقیقات در ایران از اهمیت خاص برخوردار است، چراکه ایران در ردیف کشورهای در حال توسعه قرار دارد. یکی از مشکلات بنیادی در این گونه جوامع بهره وری و کارایی پائین در مقایسه با جوامع صنعتی است. مدیران در تغییر این وضعیت و افزایش سرمایه اجتماعی افراد شاغل در سازمان به تبع آن سازمان نقش تعیین کننده دارند. بنابراین انجام این پژوهش و پژوهش های مشابه به خصوص در ایران ضروری است (رفعت جاه و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۲۷؛ حیدری تفرشی، ۱۳۹۰؛ فیضی و دیگران ۱۳۸۹: ۱۰۴).

۱. بیان مسئله

هدف پژوهش بررسی تأثیر سبک رفتار مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان فارس در افزایش سرمایه اجتماعی در این شرکت است. با توجه به اینکه پژوهش دارای دو متغیر سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران است، سعی شده است که از نظریه هایی استفاده شود که با این مفاهیم ارتباط بیشتری دارند. به نظر می رسد نظریات بورديو، کلمن، پوتنام، الوانی، شیروانی در ارتباط با سرمایه اجتماعی و نظرات لیکرت، مندی، جی لویس، کلمن، هرسی، بلانچارد، میلگان، دابین و برت در حوزه سبک رفتاری مدیران به نوع با موضوع ارتباط دارند. ما در این پژوهش درصدد آن هستیم تا سه بعد ساختاری و ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی را در ارتباط با چهار نوع رفتار مدیریت یعنی رفتار آمرانه/استبدادی و استبدادی - خیرخواهانه و مشورتی و مشارکتی بررسی کنیم.

۲. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر افق زمانی مقطعی است، از نظر موضوعی در قلمرو سبک رفتاری مدیران قرار می گیرد و موضوع مورد بررسی در این پژوهش تأثیر سرمایه اجتماعی بر سبک رفتاری مدیران است. قلمرو مکانی شرکت توزیع نیروی برق استان فارس و از نظر قلمرو زمانی، زمان گردآوری داده ها شش ماه دوم سال ۱۳۹۴ بوده است. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر روش نمونه گیری تصادفی ساده هست و برای تعیین تعداد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به اینکه جامعه آماری ۱۳۰ نفر از مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان فارس است، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۹۷ محاسبه و برای اطمینان بیشتر ۱۰۰ پرسشنامه در اختیار مدیران این شرکت قرار گرفت.

۳. پیشینه تحقیق

در ایران در چند سال اخیر مطالعات گسترده ای درباره سرمایه اجتماعی انجام گرفته است، به طوری که برخی مجله های علمی پژوهشی عمده در این حوزه فعال هستند. ما برای پیشگیری از طولانی شدن مقاله ناچار شدیم فقط به چند نمونه اشاره کنیم. معمار زاده و دیگران مطالعه ای با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان» انجام داده اند (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۸). عرفانیان در مطالعه خود نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان برق منطقه ای استان فارس را بررسی کرده است. حقیقتیان و دیگران در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای مسئولانه نسبت به محیط زیست رابطه وجود دارد (عارفیان، ۱۳۸۶). فیضی و دیگران در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی» به این نتیجه رسیدند که بین میزان اعتماد و مدیریت مشارکتی و همچنین بین صمیمیت با مدیریت مشارکتی رابطه مستقیم وجود دارد (فیضی و همکاران، ۱۳۸۹). گل پرور و واثقی در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت استبدادی در سازمان ها و صنایع سبب کاهش سطح رفتارهای مدنی و سازمانی و افزایش رفتارهای انحرافی می شود (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). پژوهش نوابخش با عنوان «بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی» نشان داد که بین متغیرهای زمینه ای تنها تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد (نوابخش و همکاران، ۱۳۹۱). حقیقتیان در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون» به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی شامل شبکه های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی است (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین می توان به مطالعات قربانی و رفعت جاه تحت عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان» [۱۳] و مطالعه عرفانی درباره رابطه سبک مدیریت با جوسازمانی اشاره کرد (عرفانی، ۱۳۸۳).

۴- مبانی نظری

در ارتباط با مبانی نظری تحقیق به چهار نظریه اشاره می‌کنیم: بوردیو و کلمن و پونتام و فوکویاما. بوردیو، جامعه‌شناس فرانسوی، جزو نخستین متفکرانی است که به تحلیل سامانمند ویژگی‌های سرمایه اجتماعی پرداخته است. بر اساس تعریف بوردیو سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر عضویت در یک گروه است. به اعتقاد بوردیو، سرمایه اجتماعی به‌عنوان شبکه‌ای از روابط ودیعه طبیعی یا اجتماعی نیست، بلکه چیزی است که در طول زمان برای کسب آن باید تلاش کرد. به تعبیر بوردیو، سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که مستقیماً در کوتاه‌مدت یا بلندمدت در خدمت جامعه قرار می‌گیرد. پس سرمایه اجتماعی نوعی ابزار دسترسی به منابع اقتصادی و فرهنگی از طریق ارتباطات اجتماعی است (Bordieu, 1986).

کلمن نخستین پژوهشگری است که به بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی و به عملیاتی نمودن آن پرداخت. کلمن در مقایسه با بوردیو از مفاهیم دیگری برای تعریف سرمایه اجتماعی استفاده کرد و در چارچوب سنت نظری متفاوتی کار کرد. کلمن به‌جای تعریف سرمایه اجتماعی برحسب ماهیت و به‌طور کلی محتوای آن به کارکرد آن توجه کرد. به اعتقاد او، سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منابع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، مجاری اطلاع‌رسانی، هنجارها و ضمانت اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق کرده یا منع می‌کنند. جیمز کلمن به نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی و پیامدهای آموزشی و تحصیلی سرمایه اجتماعی علاقه‌مند بود. او در تعریف کارکردی خود از سرمایه اجتماعی در نهایت به این نتیجه رسید که: سرمایه اجتماعی شامل عناصری از ساختار اجتماعی است که کنش کنشگران را در درون ساختار تسهیل می‌کند (Coleman, 1988).

سومین متفکر برجسته در زمینه سرمایه اجتماعی رابرت پونتام است. پونتام بر تأثیر سرمایه اجتماعی در سطح ملی علاقه‌مند است؛ این که سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر نهادهای دموکراتیک و در نهایت بر توسعه اقتصادی دارد. تعریف پونتام از سرمایه اجتماعی مستقیماً تحت تأثیر کلمن قرار دارد. پونتام معتقد است که اعتماد، رعایت هنجارها و شکل‌گیری شبکه‌های همکاری و تعاون سبب افزایش سرمایه اجتماعی شده و نیل به منافع متقابل را تسهیل می‌کند. تفاوت عمده بین پونتام با کلمن و بوردیو در این است که پونتام، شبکه‌های مشارکت مدنی نظیر انجمن‌های شکل‌گرفته در نظام همسایگی، تعاونی‌ها، باشگاه‌های ورزشی و نظیر آن‌ها از اشکال اساسی سرمایه اجتماعی می‌داند. این شبکه‌ها کنش و واکنش متقابل را در جامعه تقویت می‌کنند. او در تحقیق تجربی خود در ایتالیا به این نتیجه رسید که علت تفاوت عملکرد نهادهای سیاسی و اقتصادی در نواحی مختلف ایتالیا ناشی از تفاوت آن‌ها در زمینه میزان «جامعه مدنی» است. به اعتقاد پونتام، تفاوت در سرمایه اجتماعی علت اصلی ایجاد تفاوت بین مناطق مختلف در زمینه «جوامع مدنی» است؛ به عبارت دیگر، مناطق دارای سرمایه اجتماعی زیاد دارای اجتماع مدنی زنده و پرشوری و در نتیجه اقتصاد پررونق هستند و نهادهای سیاسی فعال دارند، ولی مناطق دارای سرمایه اجتماعی اندک هم در عرصه اجتماع و هم در عرصه اقتصاد و سیاست دچار مشکل هستند (Putnam, 1993).

فرانسیس فوکویاما در تعریف سرمایه اجتماعی می‌نویسد: «سرمایه اجتماعی را به‌سادگی می‌توان به‌عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند» (فوکویاما، ۱۳۷۹). از دیدگاه وی یکی از منابع اصلی برای تولید سرمایه اجتماعی در سطح جهانی خانواده است که با ایفای نقش خود می‌تواند زمینه پیوند و اعتماد بین افراد را ایجاد کند. او برخلاف دیگر نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی، صرفاً بر خصلت جمعی سرمایه اجتماعی تأکید می‌نماید. سرمایه اجتماعی زیرمجموعه سرمایه انسانی نیست، چراکه این سرمایه متعلق به گروه‌هاست و نه افراد. هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند، در صورتی معنا دارند که بیش از یک فرد در آن سهیم باشد. گروهی که حامی سرمایه اجتماعی اند ممکن است به کوچکی دو دوست باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات می‌کنند یا در پروژه‌ای مشترک همکاری می‌نمایند و یا ممکن است در مقیاس بزرگ‌تری تمامی یک ملت باشد. به همین دلیل کارکرد سرمایه اجتماعی در (بازدهی سرمایه) در نظریات فوکویاما در سطح جامعه است. او همچنین کارکرد دیگر سرمایه اجتماعی در سطح کلان را تقویت دموکراسی پایدار از طریق تقویت جامعه مدنی می‌داند: «جامعه مدنی که در سال‌های اخیر به‌طور قابل‌توجهی کانون توجه نظریه‌پردازی‌های مردم‌سالاری بوده است، در مقیاس وسیعی محصول سرمایه اجتماعی است» فوکویاما در بحث خود در مورد چگونگی سنجش سرمایه اجتماعی معتقد است به‌جای سنجش سرمایه‌های اجتماعی به‌عنوان یک ارزش مثبت ساده‌تر است که نبود سرمایه‌ها از طریق معیارهای سنتی، ناهنجارهای اجتماعی همچون نرخ جرائم و ازهم‌پاشیدگی خانواده و غیره سنجیده شود (فوکویاما، ۱۳۷۹).

در ارتباط با رابطه سرمایه اجتماعی و شیوه مدیریت، مطالعاتی در حوزه جامعه‌شناسی سازمان‌ها و رویکرد نو نهادگرایی و تحلیل شبکه جامعه‌شناختی انجام‌گرفته است. در چهارچوب رویکرد نو نهادگرایی و تحلیل شبکه جامعه‌شناختی به‌خصوص در دو دهه اخیر مطالعه‌های گسترده‌ای درباره رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت انجام‌گرفته است. رونالد برت یکی از سرآمدان رویکرد «تحلیل شبکه جامعه‌شناختی» با واردکردن مفهوم راه‌های نفوذ ساختاری، رویکرد ارتباط‌های ضعیف و قوی را از دو دیدگاه گسترش داد (Burt, 1992). او از یک‌سو با واردکردن این مفهوم توجه ما را به مزیت نظارتی برخی جنبه‌های معین ساختاری شبکه‌ها جلب کرد. اشاره برت به این موضوع نشان می‌دهد که او عمدتاً

به بررسی ساختارهای شبکه از دیدگاه راهبردی علاقه دارد، یعنی او درصدد پاسخ به این پرسش است که کدام امکانات کنشی را می توان از ساختارها استنتاج کرد. این ویژگی با این پرسش در ارتباط است که چگونه کنشگران شبکه هایشان را طوری می توانند شکل دهند که از طریق آن ها به بیشترین منابع ممکن دسترسی پیدا کنند. در این چهارچوب، امکان های موجود ناشی از ارتباط اجتماعی در قالب اطلاعات و امکان نظارت سرمایه اجتماعی کنشگر در این مورد مدیران هستند. سرمایه اجتماعی فقط سرپلهایی برای نظارت در اختیار مدیران قرار نمی دهد، بلکه این امکان را در اختیار آن ها می گذارد تا بر گزینش کنش کنشگران دیگر نظارت داشته باشند. سرپله ها بر این اساس منبع مهم سرمایه اجتماعی هستند (کسلر، ۱۳۹۴: ۳۸۱-۳۸۳).

فرانک ر. دابین در کنار جان دبلیو میر یکی از دو بنیان گذار رویکرد نو نهادگرایی جامعه شناسی در مطالعه های درباره تأثیر والدین بر تربیت فرزندان به این نتیجه رسید که نهادهای اجتماعی (برای نمونه طبقه اجتماعی یا پایگاه طبقاتی والدین) تأثیرهایی را می گذارند که به مرور زمان خصوصیت «طبیعی» فرد می شوند (Dobbin and Sutton, 1998). این پرسش آن چنان بر ذهن دابین تأثیر داشت که در مطالعات بسیار گوناگون او مانند بررسی واگرایی در میان نخبگان صنعت و سیاست در کشورهای مختلف از جمله در ایالات متحده آمریکا در اواخر قرن نوزدهم تا بررسی روش های مدیریت و اداره کارکنان در شرکت های بزرگ آمریکایی و جنبش های «حقوق برابر در استخدام» و «تبعیض مثبت»^{۱۱} پرسش اصلی باقی ماند. دابین این مسئله را همراه با جان ساتون با بررسی جریان شکل گیری بخش حقوق کارگران در شرکت های آمریکایی از اواسط دهه ۶۰ بررسی کردند و به نتیجه جدید رسیدند که افزایش سرمایه اجتماعی در شرکت ها تحت تأثیر رفتار مدیران در ارتباط نزدیک با ساختار نهادها قرار دارد، بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی از طریق رفتار مدیران ارتباط نزدیک با ساختار نهادی شرکت مربوط دارد. آن ها کارشان را با این فرضیه نو نهادگرایی شروع کردند که بر اساس آن سازمان هایی که در برخی مواقع دست به ابتکار می زنند، انگیزه های عملی کارکردی دارند، در حالی که دیگران بعداً از همین ابتکارها تقلید می کنند، در نتیجه این عملکرد مثبت قبلی ابتکارهاست که به آن ها مشروعیت می دهد. نویسندگان به این نتیجه رسیدند که مدیران آمریکایی اغلب گرایش دارند، نوآوری های سازمانی در اثر تصویب قوانین دولتی را ناشی از تأثیر گذاری قواعد قانونی دولت توجیه نکنند، بلکه ادعا کنند که اقدامات منطقی آن ها سبب افزایش سرمایه اجتماعی شرکت شده است (همانجا). دابین و ساتون دریافتند که به رغم به اصطلاح «انقلاب حقوقی» و عدم اطمینان حقوقی ناشی از آن برای شرکت های بزرگ، این شرکت ها تلاش کردند اتخاذ این تدابیر جدید را به مدیریت شرکت تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی» به منظور افزایش کارایی نسبت داده و توجیه کنند. دابین و ساتون در توافق با افکار طرح شده در جعل سیاست صنعتی استدلال می کنند که این سند قوی برای وجود جهت گیری های فرهنگی بنیادی در ایالات متحده امریکا است که بر اساس آن اعتماد به بازار بیشتر از اعتماد به دولت است و به این ترتیب تأثیر خصوصیات تاریخی بر مشروعیت روابط استدلالی به خوبی آشکار می شود (کسلر، ۱۳۹۴: ۴۰۹).

اگرچه این گونه مطالعات تأثیر رفتار مدیران بر افزایش سرمایه اجتماعی را مشروط به شروط نهادی و شبکه ای موجود می کنند، ولی نمی توان شیوه رفتاری مدیران را بر افزایش سرمایه اجتماعی شرکت انکار کرد، به طوری که هر مدیری که از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشد موفقیت او در کارش به همان نسبت بالاتر هست. از این رو یافتن مواردی که می تواند باعث افزایش سرمایه اجتماعی در شرکت شود بسیار حائز اهمیت است. ما با توجه به مطالب بالا مدلی تهیه کردیم که به دلیل محدود بودن فضای مقاله از آوردن آن صرف نظر کردیم.

۵- تجزیه و تحلیل داده ها

الف: یافته های توصیفی

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی به شرح ذیل استفاده شد. برخی ویژگی های جامعه نمونه به قرار زیر است. از ۱۰۰ نفر جمعیت نمونه ۸۲ نفر مرد و ۱۸ نفر زن بودند. از این جمعیت ۲۵ نفر آن ها بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۷ نفر بین ۳۱ تا ۴۰، ۲۴ نفر آن ها بین ۴۱ تا ۵۰ و ۴ نفر آن ها بالای پنجاه سال داشتند. تمام مدیریت از تحصیلات بالای دیپلم به شرح زیر برخوردار بودند: ۳ نفر فوق دیپلم، ۷۸ لیسانس و ۱۹ نفر فوق لیسانس بودند. ۲۳ نفر از جامعه نمونه بین ۱ تا ۵ سال سابقه کار داشتند، ۲۷ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۳ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ و ۱۷ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند.

ب: یافته های استنباطی

فرضیه اول: رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران
جدول (۱): بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

¹¹ Affirmative action

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
سرمایه اجتماعی	۰/۶۳۲	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سبک رفتاری مدیران				

مقدار همبستگی ۰/۶۳۲ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. جهت رابطه مثبت است، بدین معنا که هر چه سرمایه اجتماعی در بین مدیران شرکت توزیع برق استان فارس افزایش یابد در سبک مدیریتی بهبودی حاصل می گردد. با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معنی داری (۰/۰۵ < ۰/۰۰۰) فرضیه تحقیق یعنی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران تأیید می شود.

فرضیه دوم: رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

جدول (۲): بررسی رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
بعد ساختاری	۰/۵۹۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سبک رفتاری مدیران				

مقدار همبستگی ۰/۵۹۷ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران رابطه معنی دار وجود دارد و جهت رابطه مثبت بدین معنا است که با افزایش بعد ساختاری سرمایه اجتماعی نمره سبک رفتاری مدیران افزایش پیدا می کند. لیکن با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری (۰/۰۵ < ۰/۰۰۰) فرضیه پژوهش رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران تأیید می شود.

فرضیه سوم: رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

جدول (۳) بررسی رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
بعد ارتباطی	۰/۶۶۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سبک رفتاری مدیران				

مقدار همبستگی ۰/۶۶۵ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران رابطه معنی دار وجود دارد که با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری (۰/۰۵ < ۰/۰۰۰) فرضیه رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران تأیید می شود.

فرضیه چهارم: رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

جدول (۴) بررسی رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
بعد شناختی	۰/۵۲۸	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سبک رفتاری مدیران				

مقدار همبستگی ۰/۵۲۸ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران رابطه معنادار و جهت رابطه مثبت می باشد. با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری (۰/۰۵ < ۰/۰۰۰) فرضیه رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران تأیید می شود.

فرضیه پنجم: پیش بینی سبک رفتاری مدیران و سرمایه اجتماعی

جدول (۵) بررسی تأثیر سبک رفتاری مدیران بر سرمایه اجتماعی

سبک رفتاری مدیران	B	ضریب بتا	مقدار آماره t	سطح معنی داری	F	R	R ²
مقدار ثابت	۶۳/۹۲۶		۱۱/۰۹۲	۰/۰۰۰			
بعد ساختاری	۰/۷۵۵	۰/۴۸۲	۲/۶۱۶	۰/۰۱۰	۱۳/۷۳۱	۰/۷۱۷	۰/۵۱۴
بعد شناختی	-۱/۱۵۲	۰/۶۵۶	-۳/۰۸۷	۰/۰۰۳			
بعد ارتباطی	۰/۷۶۶	۰/۸۶۹	۴/۹۶۵	۰/۰۰۰			

بر طبق اطلاعات مندرج در جدول شماره (۵) در خصوص ضریب R^2 متغیرهای مستقل بعد ساختاری، بعد شناختی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی می توان گفت که ۰/۴ واریانس سبک رفتاری مدیران توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای بعد ساختاری، بعد شناختی و بعد ارتباطی تبیین می شود. مقدار R^2 که شاخص برازندگی مدل رگرسیونی می باشد در این پژوهش ۰/۵۱ به دست آمده است؛ بدین معنا که مجموعه متغیرهای مستقل وارد معادله شده، ۰/۱ از تغییرات با واریانس متغیر وابسته یعنی سبک مدیریتی را تبیین می نماید و مابقی ۰/۴۹ باقی مانده به وسیله متغیرهای دیگری که در این مدل نیامده تبیین می گردد. مقدار بتا در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در مدل ارائه شده (مدل رگرسیونی) برابر است با ۰/۴۸۲ و سطح معنی داری ۰/۰۱ که جهت رابطه مثبت و معنی دار است. مقدار بتا در بعد شناختی ۰/۶۵۶ و سطح معنی داری ۰/۰۰۳ می باشد؛ بدین معنی که رابطه معنی دار و مثبت می باشد. و در آخر مقدار بتا بعد ارتباطی ۰/۸۶۹ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد یعنی رابطه معنی دار قوی و مثبت می باشد.

فرضیه ششم: ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رفتار استبدادی مدیران

جدول (۶) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک استبدادی مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
رفتار استبدادی مدیران	-۰/۴۲۲	۰/۰۵	۰/۰۰۰	منفی و معنادار
سرمایه اجتماعی				

مقدار همبستگی -۰/۴۲۲ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین سبک استبدادی مدیران و سرمایه اجتماعی آن ها رابطه معنادار و جهت رابطه معکوس است. بدین معنی که هر چه سرمایه اجتماعی در بین پاسخ گویان افزایش یابد از تمایل به شیوه اداره استبدادی کاسته می گردد. که با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری (۰/۰۵ < ۰/۰۰۰) فرضیه رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک استبدادی مدیران تأیید می شود. همچنین علامت منفی در ضریب همبستگی نشان دهنده معکوس بودن رابطه بین این دو متغیر است به این مفهوم که با افزایش یکی دیگری کاهش میابد.

فرضیه هفتم: ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رفتار استبدادی- خیرخواهانه مدیران

جدول (۷): بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار استبدادی-خیرخواهانه مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
رفتار استبدادی-خیرخواهانه مدیران	۰/۵۱۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سرمایه اجتماعی				

مقدار همبستگی ۰/۵۱۶ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین سبک استبدادی- خیرخواهانه مدیران و سرمایه اجتماعی آن ها رابطه معنادار و جهت رابطه مثبت است. با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری ($0/000 < 0/05$) فرضیه رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک استبدادی- خیرخواهانه مدیران تأیید می شود؛ یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی سبک خیرخواهانه مدیران نیز افزایش میابد.

فرضیه هشتم: ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشورتی مدیران

جدول (۸): بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشورتی مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
رفتار مشورتی مدیران	۰/۷۰۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سرمایه اجتماعی				

مقدار همبستگی ۰/۷۰۴ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری ($0/000 < 0/05$) فرضیه رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشورتی مدیران تأیید می شود. که جهت رابطه از نوع مستقیم می باشد. بدین مفهوم که با افزایش سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان تمایل آن ها به سبک مدیریت مشورتی بیشتر می شود.

فرضیه نهم: ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشارکتی مدیران

جدول (۹): بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشارکتی مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
رفتار مشارکتی مدیران	۰/۷۷۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	مثبت و معنادار
سرمایه اجتماعی				

مقدار همبستگی ۰/۷۷۰ که در سطح بالای ۰/۹۹ به دست آمده نشان می دهد که بین رفتار مشارکتی مدیران و سرمایه اجتماعی آن ها رابطه معنادار وجود دارد و جهت رابطه مثبت است. بدین معنی هر چه سرمایه اجتماعی مدیران بالاتر باشد مدیران بیشتر تمایل به رفتار مشارکتی دارند. که با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری ($0/000 < 0/05$) فرضیه رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار مشارکتی مدیران تأیید می شود.

فرضیه دهم: تفاوت رفتار مدیریتی بین زنان و مردان

جدول (۱۰): بررسی تفاوت بین سبک رفتار مدیران زن و مرد

مقدار آماره تی	حد معنی داری	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۲۱/۳۳۷	۰/۰۵	۰/۳۱۵	رد فرضیه

میزان سطح معنی دار ($0/315 > 0/05$) از حدنصاب لازم بیشتر است، بنابراین رابطه ای بین سبک رفتاری مدیران و تحصیلات آن ها نیست. علت آن است که سطح تحصیل مدیران در این تحقیق بسیار نزدیک است.

فرضیه یازدهم: رابطه سن و سبک رفتاری مدیران

جدول (۱۱): بررسی رابطه بین سن و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
سبک رفتاری مدیران	-۰/۰۰۵	۰/۰۵	۰/۹۹	عدم رابطه
سن				

مقدار همبستگی $-0/005$ که در سطح $0/99$ به دست آمده نشان می دهد که با توجه به بزرگ تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری ($0/99 > 0/05$) فرضیه رابطه بین سن و سبک رفتاری مدیران در شرکت رد می شود. البته جهت رابطه از نوع معکوس می باشد.

فرضیه دوازدهم: ارتباط بین تحصیلات و سبک رفتاری مدیران

جدول (۱۲): بررسی رابطه بین تحصیلات و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
سبک رفتاری مدیران	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۷۱	عدم رابطه
تحصیلات				

مقدار همبستگی $0/03$ به دست آمده، که با توجه به بزرگ تر بودن سطح معنی داری از حد معنی داری ($0/71 > 0/05$) فرضیه رابطه بین تحصیلات و سبک رفتاری مدیران در شرکت رد می شود.

فرضیه فرعی سیزدهم: ارتباط بین سابقه کار و سبک رفتاری مدیران

جدول (۱۳): بررسی رابطه بین سابقه کار و سبک رفتاری مدیران

متغیر/نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معناداری	سطح معنی داری	نوع رابطه و اعتبار آن
سبک رفتاری مدیران	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۳۲	عدم رابطه
سابقه کار				

مقدار همبستگی $0/09$ به دست آمده، که با توجه به بزرگ تر بودن سطح معنی داری از حد معناداری ($0/32 > 0/05$) فرضیه رابطه بین سابقه کار و سبک رفتاری مدیران در شرکت رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول مبنی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران تأیید شد. این نتیجه با پژوهش معمار زاده و دیگران (۱۳۸۸) همپوشانی دارد. در فرضیه دوم رابطه بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران معنادار محاسبه شد. این نتیجه با پژوهش عرفانیان (۱۳۸۶) و فیضی و دیگران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. موضوع فرضیه سوم رابطه بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران بود. این رابطه نیز تأیید شد. در فرضیه چهارم رابطه بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و مشخص شد که بین دو این متغیر رابطه وجود دارد. این نتیجه با نتایج به دست آمده از پژوهش نوابخش و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. فرضیه پنجم مبنی بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سبک رفتاری مدیران نیز تأیید شد. همچنین فرضیه ششم مبنی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک استبدادی مدیران رابطه معکوس مشاهده شد، به این معنا که مدیریت استبدادی تأثیر منفی بر کارایی مدیریت دارد. این پژوهش با نتایج پژوهش گل پرور و واثقی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. فرضیه هفتم مبنی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک خیرخواهانه مدیران نیز تأیید شد. این نتیجه با پژوهش هی هونگ پارک و استون هماهنگی دارد (اسدی زاده و دیگران، ۱۳۸۱). با توجه به نوع داده های مورد تحلیل در فرضیه هشتم جهت بررسی وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک مشورتی مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات بین سرمایه اجتماعی و سبک مشورتی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش ها جهانگیری و شکری زاده (۱۳۸۹) همخوان است. با توجه به نوع داده های مورد تحلیل در فرضیه نهم جهت بررسی وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و سبک مشارکتی مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات در راستای تحقیق فیضی و دیگران (۱۳۸۹) نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ما در فرضیه دهم تفاوت بین سبک رفتاری مدیران در بین زنان و مردان را در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس بررسی کردیم. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که تفاوت معنی داری بین سبک رفتاری مدیران زن و مرد در شرکت وجود ندارد. این نتیجه با مطالعه عرفانی (۱۳۸۳) همسو است. موضوع فرضیه سیزدهم رابطه بین سابقه کار و سبک رفتاری مدیران بود. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که رابطه معنی داری بین سابقه کار و سبک رفتاری مدیران وجود ندارد. جان فیلد نیز به این نتیجه رسید که مدت زمان تجربه مدیران با کارایی مدیریت آنان ارتباط مستقیم ندارد (فیلد، ۱۳۸۴).

منابع و مراجع

- [۱] اسدی، حسن و مهرداد محرم زاده و سید علی اصغر هاشمی (۱۳۸۱، بهار) تحلیل اثربخشی سبک های مدیریتی و ارتباط آن با عوامل سرگذشت مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های ایران، فصلنامه حرکت، دوره ۱۱، شماره ۱۱، صص. ۸۷ تا ۷۳.
- [۲] الوانی، سید مهدی و علیرضا شیروانی (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، تهران: انتشارات مانی.
- [۳] بحر العلوم، حسن و علی امیر تاش و محمد خبیری و فریدون تندنویس (۱۳۸۱، زمستان)، ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، پژوهش در علوم رفتاری، شماره چهارم، صص ۸۳ تا ۹۹.
- [۴] بوردیو، پیر، (۱۳۸۱)، نظریه کنش، ترجمه (مرتضی مردی ها)، تهران: نقش و نگار. (چاپ اصلی، ۱۹۷۲)
- [۵] تاجبخش، کیان (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه (افشین خاکباز و حسن پویان). تهران: نشر شیرازه.
- [۶] توسلی، غلام عباس و مرضیه موسوی (۱۳۸۴، تابستان)، مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، صص ۱ تا ۳۲.
- [۷] جهانگیری، جهانگیر و طاهره شکری زاده (۱۳۸۹، پائیز)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های غیردولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز، فصلنامه زن و جامعه، سال اول، شماره سوم، صص ۱۰۵ تا ۱۲۰.
- [۸] حقیقتیان، منصور و رسول ربانی و سهیلا کاظمی (۱۳۸۷، بهار و تابستان)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره هفدهم و هجدهم، صص ۱۴۷ تا ۱۶۴.
- [۹] حقیقتیان، منصور و گل مراد مرادی (۱۳۹۰، زمستان)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون: مورد مطالعه (استان کرمانشاه)، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره چهارم.
- [۱۰] حیدری تفرشی، غ و آ. حدنوی (۱۳۹۱)، تئوری های سازمان و مدیریت در دنیای پسا مدرن، چاپ دوم. تهران: فرهنگ سبز.
- [۱۱] [راسخ، کرامت اله (۱۳۹۱)، فرهنگ جامع جامعه شناسی و علوم انسانی با ۵۰۰۰ مدخل با معادل های انگلیسی و آلمانی. جهرم: دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم و نوید شیراز.
- [۱۲] [راسخ، کرامت اله (۱۳۹۳)، مقدمات جامعه شناسی. تهران: نشر جامعه شناسان
- [۱۳] [رفعت جاه، مریم و سمیه قربانی (۱۳۹۰، بهار)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۱، صص. ۱۱۷ تا ۱۴۷.
- [۱۴] [شجاعی زند، علیرضا (۱۳۸۰)، سرمایه اجتماعی، چاپ سوم. تهران: انتشارات عصر ما.
- [۱۵] [صفر زاده، حسین و محمود احمدی شریف و علیرضا ذاکری (۱۳۸۹، زمستان)، تأثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر فعالیت های شغلی اعضای هیئت علمی، نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال پنجم، جلد ۵، شماره ۲، صص. ۱۴۵ تا ۱۵۲.
- [۱۶] [عرفانی، نصرالله (۱۳۸۳، تابستان)، بررسی رابطه سبک مدیریت با جوسازمانی حاکم بر مراکز و واحدهای منطقه ۶ دانشگاه پیام نور، پیک نور، سال دوم، شماره دو، صص. ۱۱۳ تا ۱۲۳.
- [۱۷] [عرفانیان، مهدیه (۱۳۸۶)، «بررسی سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان دانشی برق منطقه ای فارس»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان.
- [۱۸] [فقیهی، ابوالحسن و طاهره فیضی (۱۳۸۹، پائیز)، سرمایه اجتماعی در سازمان، پیک نور، سال سوم، شماره سوم، صص. ۱۱ تا ۲۱.
- [۱۹] [فوکوما، فرانسیس (۱۳۷۹)، پایان نظم: سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه (غلامرضا توسلی). تهران: انتشارات جامعه ایرانیان (چاپ اصلی، ۱۹۹۲).
- [۲۰] [فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی، ترجمه (افشین خاکباز و حسن پویان). تهران: شیرازه (چاپ اصلی ۱۹۹۵).

- [۲۱] فیضی، طاهره، کاوسی، اسماعیل، علی نجفی، زینب، (۱۳۸۹)، پائیز)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی گرگان، مجله پژوهش های مدیریت، دوره ۲۱، شماره ۸۶، صص. ۱۰۳ تا ۱۲۰.
- [۲۲] فیلد، جان (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی، (ترجمه جلال متقی)، تهران: انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (چاپ اصلی، ۲۰۰۱).
- [۲۳] قنادان، محمود و ویدا اندیشمند (۱۳۸۸)، پائیز)، نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به منظور ارائه الگوی پیشنهادی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، دوره ۲۳، شماره ۲۳، صص. ۲۳ تا ۴۴.
- [۲۴] کسلر، دیرک (۱۳۹۴) (گردآورنده)، نظریه های روز جامعه شناسی، از ایزنشتات تا پسامدرن ها، ترجمه کرامت اله راسخ، تهران: نشر آگه (چاپ اصلی، ۲۰۰۶).
- [۲۵] کلمن، جیمز (۱۳۸۶)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه (منوچهر صبوری)، تهران: نشر نی (چاپ اصلی، ۱۹۸۸).
- [۲۶] گل پرور، محسن و زهرا واثقی (۱۳۹۰)، بهار و تابستان)، رابطه مدیریت استبدادی، فشار ادراکی-عاطفی، بی عدالتی سازمانی با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-سازمانی، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، سال ۶، شماره ۱۶، صص. ۱۱۹ تا ۱۳۵.
- [۲۷] مجدی، علی اکبر و رامپور صدر نبوی و حسین بهروان و محمود هوشمند (۱۳۸۹)، پائیز و زمستان)، سبک زندگی جوانان ساکن شهر مشهد و رابطه آن با سرمایه فرهنگی و اقتصادی والدین، دو فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سال ششم، شماره ۱، صص. ۱۳۱ تا ۱۶۲.
- [۲۸] معمار زاده، غلامرضا و محمد عطایی و احمد اکبری (۱۳۸۸)، پائیز) بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳، صص. ۹ تا ۱۵.
- [۲۹] نوابخش، فرزاد و معصومه مطلق و فتاح نقشی (۱۳۹۱)، تابستان)، بررسی جامعه شناسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره سوم، صص. ۹۷ تا ۱۱۳.
- [30] Bordieu, P. (1986), "The forms of capital", In: J. Richardson (Ed.) handbook of theory and Research for the sociology of Education. New York: Greenwood Press, PP. 241-258.
- [31] Burt, R. (1992), Structural Holes. The Social Structure of Competition, Cambridge (MA): Harvard University Press.
- [32] Coleman, J. S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", The American Journal of Sociology, No. 94, PP. 95-120.
- [33] Dobbin, Frank and John R. Sutton (1998), "The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions". In: American Journal of Sociology 104, PP. 441-476.
- [34] Putnam R. D. (1993), "The prosperous community: social capital and public life", The American Prospect 4(13), PP. 11-18.