

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر سرمایه نمادین بر معماری سرمایه انسانی (مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه ایلام)

محل انتشار:

نخستین همایش بین المللی جامع مدیریت ایران (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

رحمت الله محمدی پور - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد ایلام واحد علوم و تحقیقات، ایران

محسن پیرزادیان - کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی ایلام واحد علوم و تحقیقات، ایران

احسان نامدارجویی - کارشناس ارشد دانشگاه مدیریت بازاریابی، دانشگاه ایلام، ایران

خلاصه مقاله:

هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر سرمایه نمادین بر معماری سرمایه انسانی است، از این رو یک سوال کلی و سه سوال جزئی شکل گرفت که به بررسی تاثیر سرمایه نمادین (اقتصادی-اجتماعی-فرهنگی) بر معماری انسانی پرداخته میشود که تمامی سوالات مورد تایید قرار گرفتند و به ترتیب میزان آنها برابر با 0.43، 0.38، 0.56، 0.74 می باشد. انسان موجودی بی نهایت طلب است که همواره به دنبال رسیدن به بینهایت و نیمه گم شده خود است و این نیمه گم شده خود را در هر چیزی جست و جو میکند و از این رو این نیمه گم شده او همان نمادهای افراد هستند که در ظاهر و دنیای مادی این نیمه را در هر چیزی جست و جو میکند و این نیمه را در نزد هر چیزی بیابد و یا برای وی این نیمه را این گونه تعریف کنند قرار میگیرد و نمادهای وی را می سازند. از این رو باید همواره توجه کرد که هر زمان این نمادهای افراد تغییر کند میتوان گفت خود فرد و اهداف و چشم اندازها و اهداف وی و کلا ظاهر و باطن فرد تغییر کرده است. از این رو باید همواره به این نکته توجه کرد که سرمایه نمادین میتواند به سه صورت اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی باشد و از اینرو ابعاد این سرمایه نمادین همواره همان ابعاد سرمایه های اقتصادی-اجتماع- فرهنگی است با این تفاوت که کلمه نمادین به آن اضافه خواهد شد که نشان دهنده نیمه گم شده و یا به منزله پرستیز، مد و افتخار و احترام است که در چشم مردم وجود دارد و خود فرد نیز به تنهایی میتواند حامل آن باشد هر چند رهبر و پیروی نداشته باشد. از این رو سازمان مجموعه ای از افراد است که نمادهای مختلفی دارند و مجموع نمادهای این افراد نمادهای سازمانی را تشکیل میدهد، حال هر چه این نمادهای افراد دچار تغییر شود میتوان گفت نمادهای سازمانی و به تبع آن معماری سرمایه انسانی دچار تغییر خواهد شد. اگر این تغییرات مثبت و سازنده باشد، معماری سازمانی مثبت و سازنده خواهد بود و این تغییرات سازمان را به سمت اهداف خود به پیش خواهد برد، اما چنانچه این نمادهای منفی و غیر سازنده باشند موجب میشود که معماری سازمانی منفی شود و این منفی شدن ساختار و الگوی انسانی سازمان موجب میشود تا سازمان از اهداف خود دور شود و یا به اهداف از پیش تعیین شده خود نائل نشود.

کلمات کلیدی:

سرمایه نمادین، معماری نیروی انسانی، سرمایه نمادین اقتصادی، سرمایه نمادین فرهنگی، سرمایه نمادین اجتماعی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/487261>

