

## سرمایه اجتماعی سازمان (نقدی بر ساختار مزیت ها و کاستی ها)

\* دکتر محمدرضا ربیعی مندجین

تاریخ دریافت: ۱۳۸۵/۱۲/۲۷

کد مقاله: ۱۵۴

### چکیده

در نوشته های جامعه شناسی و علوم میان رشته ای هم چون مدیریت، موضوع سرمایه اجتماعی (Social capital) که صیغه ای جامعه شناسانه دارد، به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان نیز واقع شده است. سرمایه اجتماعی، بستر مناسب بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی، راهی برای نیل به موفقیت، قلمداد شده است. سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد.

امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفاء می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان ها، سازمان ها و انسان ها و سازمان ها با سازمان ها در بافت اجتماع می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیچیدن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شوند.

اگر چه مفاهیم اولیه سرمایه اجتماعی در بستر جامعه شناسی رشد پیدا کرده است، اما در این مقاله، سرمایه اجتماعی از زوایای مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است: سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی. هم چنین به موضوع نقطه مقابل سرمایه اجتماعی، یعنی بدهی اجتماعی نیز پرداخته شده است. **واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، بدهی اجتماعی، ساختار اجتماعی.

## مقدمه

پژوهشگران عرصه سازمان و تعامل آن با اجتماع، قریب به بیش از دو دهه است که تلاش‌های وافری را صرف شناسایی مشخصات و ویژگی‌های متفاوتی نموده‌اند که سازمان‌ها و اعضایشان را در مقایسه با نمونه‌های دیگر موفق جلوه‌گر می‌سازد. رویکردی جدید جهت مطالعه موفقیت و شکست در عرصه بازارهای رقابتی، همانا نظریه سرمایه اجتماعی است. در نظریه سرمایه اجتماعی عقیده بر این است که فعالان عرصه کسب و کار، به واسطه پرداختن به روابط گوناگون و تعاملات مختلف، می‌توانند به منابع متعدد و مختلفی دسترسی داشته باشند. نظریه سرمایه اجتماعی به گونه‌ای بنیادین، متمرکز بر منابع موجود در درون ساختارها و مبادلات اجتماعی می‌باشد. تا بدین لحظه، نظریه سرمایه اجتماعی عمدتاً در بین افراد در جوامع بشری کار برده‌های فراوانی داشته است. در این مقاله به بحث و بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که ساختار اجتماعی چگونه با تحقق اهداف سازمان‌ها و اعضای سازمانی مرتبط می‌گردد؟ راقم این‌سطور که توفیق این را داشته اولین کتاب مرتبط با سرمایه اجتماعی را در ایران ترجمه و به چاپ برساند<sup>۱</sup> عقیده دارد که سرمایه اجتماعی سازمان اشاره به منابع موجود در ساختار اجتماعی داشته و این امر به فعالان عرصه سازمانی نیز تسری می‌یابد. ساختار اجتماعی اشاره به شبکه‌ای از عاملان و فعالان محیطی دارد که به طریقی مرتبط با مجموعه‌ای از روابط می‌باشند.

در این مقاله به طور خلاصه مفهوم سرمایه اجتماعی در قالب بافت سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته و در عین حال مفهوم سرمایه اجتماعی سازمان معرفی می‌گردد. پس از آن، روابط و تفاوت‌های موجود بین ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. به همین نحو، مفهوم بدهی اجتماعی سازمان بررسی گردیده و توجه به سطوح مختلف نظرات پیرامون ساختار اجتماعی، سرمایه اجتماعی و بدهی اجتماعی با تعمق بیشتری مورد بحث قرار می‌گیرد. لازم به یادآوری است که مفهوم

سرمایه اجتماعی سازمان از تعامل ساختار اجتماعی و سرمایه یا بدهی اجتماعی ایجاد و توسعه می یابد و این مفهوم در بستر سازمان و اجتماع شکل می گیرد.

### سرمایه اجتماعی و سازمان ها

واژه «سرمایه اجتماعی» اولین بار در حدود یک قرن پیش، وارد ادبیات علمی جهان گردید<sup>۱</sup> ولیکن تا اواسط دهه ۱۹۸۰ بود که نظریه اجتماعی مطرح و در قالب بافت کار و سازمان ها مورد مطالعه واقع گردید. جیمز کلمن<sup>۲</sup> در زمره اولین افرادی بود که نظریه جامعی پیرامون سرمایه اجتماعی مطرح نمود و کار او زمینه ساز نشر و گسترش استفاده از این نظریه در بررسی و مطالعه عواملی گردید که اهداف سودمندگرایی را تعقیب می نمایند. کتاب مهم کلمن به نام بنیادهای نظریه اجتماعی (۱۹۹۰) موجبات مطالعات وسیعی در عرصه نظریه سرمایه اجتماعی گردید.<sup>۳</sup> کارهای انجام شده توسط بارت<sup>۴</sup> (۱۹۹۲) صراحتاً متمرکز بر عوامل سازمانی بود. در مطالعات معروف او پیرامون توانمندی های مدیریت در یک شرکت دارای فناوری برتر، مشخص گردید که وی اولین فردی است که سنجش کمی را برای سرمایه اجتماعی معرفی نمود. با مطالعه نظرات وایت و دیگران<sup>۵</sup> که عقیده داشتند فقدان پیوند در میان بافت سازمانی در برخی از موارد می تواند مزیتی ایجاد نماید. بارت (۱۹۹۲) نشان داد سازمان هایی که می توانند میان بافت های مختلف ساختاری، پیوند هایی ایجاد کنند و خلاءهای ساختاری را جبران کنند، سریع تر رشد و توسعه می یابند.

در این مطالعات، صراحتاً اصطلاح سرمایه اجتماعی به کار رفت. بسیاری از مطالعات انجام شده در خصوص شبکه های اجتماعی، که صراحتاً از اصطلاح «سرمایه اجتماعی» استفاده نکرده اند، در توسعه نظریه سرمایه اجتماعی نقش مهمی ایفا نموده اند. برای مثال کار ارزش مند گرینووتر<sup>۶</sup> (۱۹۷۳) با عنوان نقاط قوت پیوند های ضعیف،

تأثیرات عمیقی بر کارهای دانشمندانی هم چون لین<sup>۱</sup> (۱۹۸۲، لین و دیگران ۱۹۸۱) و لاومن<sup>۲</sup> (۱۹۷۳) بر جای گذاشته است. نظریه سرمایه اجتماعی جایگاهی بس مهم در شمار وسیعی از رشته ها هم چون علوم اجتماعی، علوم اقتصادی، علوم سیاسی و مفاهیم روش های تحقیق، ایجاد کرده است. برای بررسی بیشتر پیرامون رشد تاریخی و کاربردهای نظریه سرمایه اجتماعی می توان به آثار دانشمندانی هم چون پورتس و سنسبرنر<sup>۳</sup> (۱۹۹۳)، گابی<sup>۴</sup> (۱۹۹۵، ۱۹۹۷) ناهاپیت و گوشال<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) و وول کوک<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) رجوع کرد.

#### سرمایه اجتماعی سازمان

اگرچه مجموعه وسیعی از پژوهش ها پیرامون سرمایه اجتماعی در طول سال های گذشته در اقصی نقاط جهان صورت گرفته است، ولیکن تا این لحظه اتفاق نظری پیرامون تعریف اصطلاح و مفهوم سرمایه اجتماعی وجود ندارد. برخی از نویسندگان سرمایه اجتماعی را معادل ساختار اجتماعی قرار می دهند و حال آن که سایرین اشاره به منابعی دارند که یک فرد یا یک سازمان می تواند از میان تار و پود ساختار اجتماعی به دست آورد. راقم این سطور پس از بررسی های بسیاری که صورت گرفته عقیده دارد تعریف مربوط به گابی و لیندز، معتبرترین بوده و از دیدگاه آنان سرمایه اجتماعی عبارت است از: مجموعه ای از منابع، مشهود یا مجازی، که نتیجه تعامل یک فرد یا سازمان با روابط اجتماعی یک فرد یا سازمان دیگر بوده و تحقق اهداف را در تمامی عرصه ها، تسهیل می نماید.

قبل از پرداختن به تشریح مفهوم سرمایه اجتماعی سازمان، توجه به سه نکته اساسی حایز اهمیت است: اول این که، سرمایه اجتماعی به عنوان یک هدف خاص در نظر گرفته می شود. شمار وسیعی از پیوندهای اجتماعی، بالضروره منجر به سرمایه اجتماعی نمی شود. دوم این که در بسیاری از موارد خود افراد و سازمان ها، از وجود سرمایه اجتماعی شان اطلاع آگاهانه و هوشمندانه ای ندارند. فرد یا سازمان مورد نظر ممکن است

بدون اطلاع و آگاهی هشیارانه از ساختار اجتماعی حاکم بهره ببرد. سوم این که ساختار اجتماعی که فرصت هایی را برای تحقق اهداف خاص فراهم می سازد، از ابتدا در راستای تعقیب و پیگیری تحقق این اهداف ایجاد نشده است بلکه سرمایه اجتماعی اغلب محصول فرعی سایر فعالیت های عرصه اجتماعی می باشد.

به مانند سایر اشکال سرمایه، سرمایه اجتماعی مولد بوده و تحقق اهدافی را فراهم می سازد که در غیر این صورت امکان پذیر نبود (کولویچن، ۱۹۹۷). برای این هدف یا اهداف، می توان مصادیق گوناگونی را در نظر گرفت (کابی و ساتو، ۱۹۹۶). اول از همه توجه به این نکته بسیار حایز اهمیت است که ساختار اجتماعی می تواند برای تحقق اهداف چند گانه ای سودمند باشد، چرا که مشخصه تصمیم گیری بسیاری از نتایج حاصل از روابط اجتماعی منجر به بروز فرصت هایی می شود که چه بسا باهم اصطکاک هایی هم داشته باشند. در برخی از موارد ساختار اجتماعی همانندی می تواند برای تحقق یک هدف سودمند باشد، و از طرف دیگر تحقق سایر اهداف را مانع شود (مان، ۱۹۹۶). شبکه های اجتماعی می تواند تاثیر مثبتی برای اعضای شبکه در دسترسی به منابع ممتاز ایفا نماید و علی رغم کاهش هزینه های دادوستد و تعامل، به طور همزمان، تقاضاهای بیشتری را در میان اعضای شبکه فراهم سازد و در عین حال رفتار و فرصت های فردی آن ها را محدود سازد.

اگرچه دو واژه ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی اغلب در ادبیات سرمایه اجتماعی به طور معادل و مساوی به کار برده می شوند، ولیکن هر دو واژه دارای معانی متفاوت و مجزایی می باشند. تفاوت آشکاری میان ساختار اجتماعی و پیامدهای ساختار اجتماعی وجود دارد. هنگامی که این پیامدها مثبت هستند و در تحقق اهداف خاصی سودمند می باشند، ساختار اجتماعی منجر به سرمایه اجتماعی می شود. اما زمانی که ساختار اجتماعی مانع از انجام اقدامات مثبت و سازنده می شود، این امر و وضعیت منجر به بدهی اجتماعی می شود. اگرچه فقدان ساختار اجتماعی مانع از ظهور سرمایه اجتماعی می گردد ولیکن هر دو مفهوم متفاوت بوده و آن ها توسط فرآیندهای متفاوت ولیکن به هم مرتبط ایجاد می شوند.

### سرمایه اجتماعی و بدهی اجتماعی

هم چنان که حساب های بانکی برخی مواقع رو به نقصان می گذارند و دارای مانده منفی می شوند، سرمایه اجتماعی نیز از چنین وضعیتی برخوردار است. ساختار اجتماعی که در گذشته منجر به ایجاد سرمایه اجتماعی شده است، تضمینی وجود ندارد که ضرورتاً در زمان حاضر نیز چنان باشد. ساختار اجتماعی که نیازمند ثبات سرمایه اجتماعی سازمان است چه بسا به موازات تغییر تعاملات، فعالیت ها و شرایط، کمتر یا بیشتر پیچیده شود. گارگیولو و بنسی<sup>۱</sup> در مطالعات شان دریافتند که ساختارهای رابطه ای گذشته که ساختار اجتماعی وسیعی را برای مدیران فراهم ساخته، بعدها بنا به دلایلی منجر به افزایش شماری از نواقص هماهنگی گردیده که نهایتاً مدیران مربوطه مسئول آن ها بوده اند.

برس<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) و بلاو<sup>۳</sup> و آلبا<sup>۴</sup> (۱۹۸۲) متوجه شدند که روابط موجود در بین مجموعه مدیران عالی در یک سازمان، رابطه مثبت قدرت مندی با قدرت و ارتقاءهای مورد نظر دارد. مدیران عالی علاقمند بودند که سرمایه اجتماعی بیشتری در قالب سهم شدن در اطلاعات سودمند با زیردستان و افراد پیرامون داشته باشند. از آن جایی که مردان در مقایسه با زنان بیشتر علاقه مند هستند که روابط شان را با مدیران حفظ کنند (برس، ۱۹۸۵). از این رو زنان ترجیح می دهند که عرضه تعامل با ائتلاف های غالب و سهم شدن در سرمایه اجتماعی را رها کنند. بنابراین برس و لاینکا چنین نتیجه گیری می کنند که ناهمبندی فعالان و عاملان، می تواند الگوهای تعامل راتحت تاثیر قرار داده و در نتیجه برخی از افراد را از سهم شدن در سرمایه اجتماعی باز دارد.

ساختار اجتماعی به دو طریق متفاوت منجر به بدهی اجتماعی می گردد. ابتدا این که روابط اجتماعی قوی و مداوم چه بسا رفتار فعالان و عاملان را محدود ساخته و اقدام آن ها و تحقق اهداف را مانع شود (کاسی، ۱۹۹۷). برای مثال داشتن روابط بسیار طولانی مدت با مشتریان می تواند شرکت را به واسطه انحصاری شدن نامتناسب سهم در منابع اش منکوب کرده و شرکت را از ایجاد روابط با مشتریان جایگزین باز دارد. دوم این که،

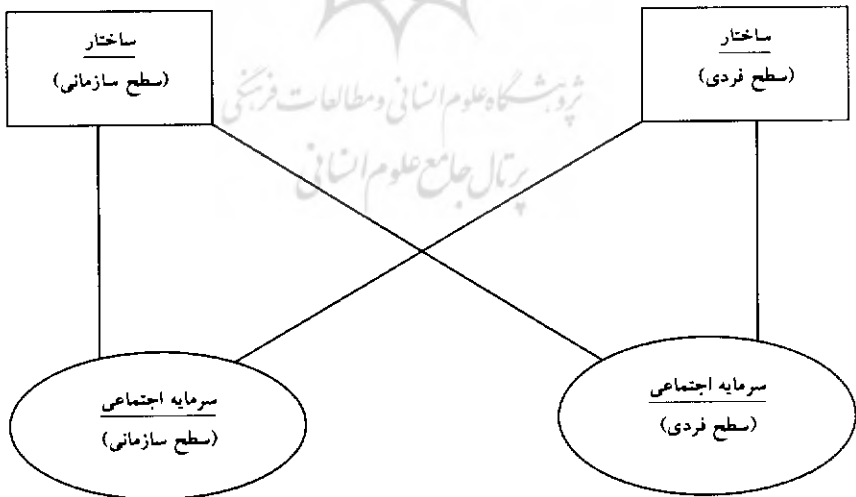
فعالان و عاملان مورد نظر چه بسا به واسطه وجود پیوندهای منفی در ساختار اجتماعی، به گونه ای نامساعد فرصت هایشان تحت تاثیر قرار گیرند. پیرو بررسی های به عمل آمده برس و لاینکا، تاثیرات این نوع سرمایه اجتماعی را مورد کاوش قرار می دهند. به عنوان نمونه ای از بدهی اجتماعی برآمده از پیوندهای منفی، آن ها عقیده دارند که این احتمال وجود دارد که پیوندهای منفی یک فرد در درون یک سازمان، مانع از ارتقاء می گردد چرا که مشخصاً روابط منفی مورد نظر شدیداً تحت تاثیر نفوذ دیگران قرار دارد. دیگران می توانند اطلاعات ارزشمندی را دریغ ورزند که عملکرد یک فرد را بدتر نموده و شرایط نامناسبی را جهت ممانعت از ارتقاء ساختاری و سازمانی فراهم سازد.

سازمان ها و اعضای آن ها به طور دایم سرگرم روابط اجتماعی می باشند. سازمان های مؤثر نیازمند ایجاد یک موازنه قوی و دایم بین نیروهای مخالف و بالقوه موجود در ساختارهای اجتماعی می باشند.

### سطوح تجزیه و تحلیل

ساختارهای رابطه ای را می توان در سطوح مختلفی مورد تجزیه و تحلیل و مشاهده قرار داد. به طور کلی، سازمان ها را می توان از چهار دیدگاه گوناگون مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (ت، ۱۹۹۵). ماهیت و وجود انسان به عنوان اساسی ترین قالب سازمان ها محسوب می شود. انسان در سازمان به مانند سلول یک سیستم زنده می باشد. پس از آن، ما گروه ها یا قسمت های مختلف سازمانی را درمی یابیم که افراد در قالب گروه های وظیفه ای یا یکدیگر همکاری می نمایند. پس از آن خود سازمان قرار دارد که به عنوان مجموعه ای از گروه ها یا قسمت ها مطرح است. در وراء همه این موارد سازمان ها می توانند خودشان را در قالب یک شبکه درون سازمانی گروه بندی کنند (کابری و ستین، ۱۹۹۹). سرمایه اجتماعی و ساختار اجتماعی در تمامی این سطوح گوناگون به یکدیگر مرتبط هستند. رویکردهای روش شناختی کلاسیک مستلزم این است که پژوهشگر یک سطح خاص از تجزیه و تحلیل را به عنوان کانون اولیه توجه و تمرکز انتخاب نماید. البته هم چنان که در ادامه مقاله شرح آن خواهد گذشت، بسیاری از ماهیت سرمایه اجتماعی از

همین روند برای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی نیز قابل بررسی است. به همین ترتیب پیوند ساختار- سرمایه در تمامی سطوح تجزیه و تحلیل قابل مطالعه است. انجام مطالعه کامل سرمایه اجتماعی به نحوی که ساختار و سرمایه- بدهی را در سطوح چند گانه تجزیه و تحلیل در هم آمیزد، ضرورت دارد. با توجه به مطالب مطرح شده در فوق، تعامل و ارتباطات موجود بین سطوح مختلف مورد تجزیه و تحلیل را می توان به شرح نمودار شماره یک، در ذیل نشان داد.



نمودار (۱): چار چوب اصلی سرمایه اجتماعی سازمان: به هم وابستگی های متقابل بین ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی در سطوح مختلف تجزیه و تحلیل.



### تلفیق سطوح مختلف تجزیه و تحلیل

کارکنان هر سازمانی سرگرم روابط اجتماعی هستند که در ورای حیطه سازمانی شان منشاء اثراتی است. از این رو سازمان ها خودشان بخشی از شبکه های اقتصادی و اجتماعی وسیع تری هستند که پیش بینی می شود تعاملات شان را با تأمین کنندگان و مشتریان بالقوه تحت تأثیر قرار می دهد.

بسیاری از روابط موجود بین سازمان ها از صافی کارکنان می گذرد. وکلاً، ارباب رجوع های خود را به مؤسسات حقوقی رهنمون می شوند. روابط رسمی موجود بین بنگاه های گوناگون اغلب به سوی غیر رسمی شدن حرکت کرده و به مرور روابط فردی بین نمایندگان این بنگاه ها، تمایل به نهادینه شدن می یابد. و لیکن لازم به یاد آوری است که تمامی روابط درون سازمانی از مجرای اشخاص عبور نمی کند. هم چنان که «بینینگ ولی»<sup>۱</sup> خاطر نشان ساخته اند: یک بنگاه به عنوان یک هویت حقوقی، مستعد برقراری رابطه بوده، می تواند به عنوان یک شریک در روابط موجود بازار عمل نماید، یک مشارکت خاص را هماهنگ سازد، به درخواست سایر بنگاه ها پاسخ گوید و یا فعالیت هایی را به سایر بنگاه ها واگذار نماید. یک جنبه مهم نهادینه سازی پیوندها توسط اعضای بنگاه این است که عاملیت سرمایه اجتماعی در سطح بنگاه تغییر می یابد. مشاوره که به واسطه تعاملات اجتماعی درآمدهای کلانسی را برای شرکت اش به ارمغان می آورد، ممکن است این روابط را برای خود حفظ کند. به واسطه حفظ این روابط و تعاملات در سطح انحصاری خود، او صاحب وسایل و ابزار قدرت مندی جهت قوت بخشیدن موقعیت خود در بنگاه می باشد. مدیری که دارای چنین وضعیتی است در تعاملات خود با سازمان مورد نظر و جامعه می تواند اثرات خارق العاده ای را بر سرمایه اجتماعی بر جای گذارد. یکی از تهدیدهایی که حیات سازمان ها را به مخاطره می اندازد، تبعات ترک سازمان توسط افرادی از این دست است. مشاوران مربوطه چه بسا با کار فرمایان جدیدی وارد کار می شوند (برخی از شرکت ها و سازمان ها، مشارکت اعضایشان را در این گونه قراردادها به سختی منع کرده اند).

سازمان ها با ایجاد و توسعه ی سیستم های پاداش در جستجوی راه هایی هستند که

فروشندگانی که به نسبت کامیابی های سازمان در عرصه فروش و درآمد، سهمی را دریافت می دارند و مشاوران موفق و پیروزمندی که به واسطه دستاوردهای ارزشمندشان، شریکی از سازمان محسوب می شوند، همگی مثال هایی از این دست هستند.

### **سرمایه اجتماعی سازمان**

به طور خلاصه، توجه به موضوعات زیر حایز اهمیت است:

- ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی به هم مرتبط بوده و لیکن دو هویت مجزا از هم می باشند.
- سرمایه اجتماعی نمایان گر سوابقی است که به واسطه فعالیت های یک فرد در قالب روابط اجتماعی به دست می آید. این منابع، تحقق و دستیابی به اهداف را تسهیل می نماید. هنگامی که ساختار اجتماعی مانع از تحقق اهداف می شود، این وضعیت منجر به ایجاد بدهی اجتماعی می گردد.
- سرمایه اجتماعی سازمان اشاره به سرمایه اجتماعی، تار و پود سازمان و اعضای آن دارد.
- ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی را می توان در سطوح گوناگون مورد تجزیه و تحلیل و تمایز قرار داده و این امر حداقل در سطح سازمانی و فردی امکان پذیر است.
- ساختار اجتماعی و سرمایه اجتماعی نه تنها در سطح همانندی از تجزیه و تحلیل قرار می گیرند، بلکه پیامدها و موجدین هر یک در تمامی این سطوح تجزیه و تحلیل محسوب می شوند.
- ساختار اجتماعی می تواند برای یک طرف یا فرد، سرمایه اجتماعی ایجاد کند و برای دیگری بدهی اجتماعی حاصل آید. آن می تواند برای تحقق یک هدف سرمایه اجتماعی ایجاد کند و لیکن برای دیگری بدهی اجتماعی فراهم سازد.

### ارزش افزوده سرمایه اجتماعی سازمان

مطالعه شبکه های اجتماعی بیش از یک دهه است که در کانون توجه پژوهشگران عرصه سازمان و مدیریت قرار دارد. شمار فزاینده ای از مطالعات از عرصه ها و رشته های مختلف در رأس مطالعه شبکه های اجتماعی در بافت سازمان ها بوده است. البته سلنژیک<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) اخیراً اعلام کرد که نتایج حاصل از مطالعات شبکه های اجتماعی و روش شناسی های مربوطه هنوز منجر به یک نظریه جامعی در خصوص سازمان ها نشده است. او سپس این گونه پیشنهاد می کند که «یک نظریه شبکه ای پیرامون سازمان ها بایستی به بررسی این موضوع بپردازد که چگونه ساختار های مرتبط با تعاملات هماهنگی لازم را برای نیل به منابع و مصالح جمعی فراهم می سازد» (سلنژیک، ۱۹۹۵، ص ۳۴۸). نظریات مربوط به سرمایه اجتماعی سازمان، پاسخ های جزئی را برای این گونه پرسش ها ارائه می نماید. نظریه سرمایه اجتماعی سازمان سعی دارد به تشریح این موضوع بپردازد که چگونه ساختار اجتماعی، با نتایج و دستاوردهای سازمانی مرتبط می شود. آن صراحتاً مرتبط با تاثیر متقابل ساختارها در سطح فردی و سازمانی است و این که این موارد چگونه بر تحقق اهداف سازمانی مربوطه منجر می شود. به راستی چه نوع ساختارهای اجتماعی، چه نوع نتایج و پیامدهایی را به همراه دارد؟ چه شبکه هایی برای چه عاملان و افرادی و تحت چه شرایطی خوب است؟ چه موقع شبکه های مورد نظر در راستای ایجاد سرمایه اجتماعی عمل نموده و چه موقع بدهی اجتماعی ایجاد می شود؟ تفاوت اساسی بین مطالعه شبکه های اجتماعی و سازمان ها، کلی بوده و دستور کار اصلی سرمایه اجتماعی سازمان این است که درون چارچوب سرمایه اجتماعی سازمان، ساختارهای شبکه اجتماعی در کانون توجه قرار داشته و از این رهگذر پیامدهای مولد یا مخرب مرتبط با تحقق اهداف مدنظر قرار می گیرد. به واسطه حرکت در این رویکرد، سرمایه اجتماعی سازمان توجهات خود را به پرسش های متهورانه ای نموده است، نظریه سرمایه اجتماعی سازمان، چارچوب متفاوتی را برای درک سازمان ها فراهم می سازد.

### پارادایم های سازمانی

مطالعه سرمایه اجتماعی سازمان، چارچوب تجزیه و تحلیلی را پیشنهاد می کند که سایر چارچوب های مشهور و برجسته موجود در ادبیات مدیریت و سازمان ها را در می نوردد. از جمله آن ها گونه شناسی پارادایمی اسکات<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) از سازمان ها اشاره کرد که در منظر وی سازمان ها را می توان به عنوان مجموعه های عقلانی<sup>۲</sup>، طبیعی<sup>۳</sup> و سیستم های باز<sup>۴</sup> در نظر گرفت.

پارادایم عقلانی سازمان ها را به عنوان هویت های جمعی در نظر می گیرد که در تعقیب اهداف نسبتاً مشخصی هستند. فرض اساسی این پارادایم، عقلانیت هدف مند آن است. عقلانیت متضمن تجزیه و تحلیل هزینه - فایده، ایجاد تعادل بین منافع و مصالح طرف های مختلف، هزینه ها و مصالحه های گوناگون است، پیش فرض مبتنی بر عقلانیت در تعریف سرمایه اجتماعی سازمان بسیار نمایان است، ساختار اجتماعی در چارچوب سرمایه اجتماعی سازمان دارای هزینه ها و منافی بوده و در راستای تحقق اهدافی حرکت می نماید.

پارادایم طبیعی سازمان ها را به عنوان مجموعه هایی در نظر می گیرد که افراد دست اندرکار با آن، منافع مشترک خود را در حفظ و بقاء آن دانسته و از این رو به فعالیت های جمعی می پردازند که بعضاً غیر رسمی نیز می باشد. غالباً در بستر و چارچوب شبکه های اجتماعی است که هویت های جمعی عمل می نمایند. این شبکه های اجتماعی را در سطوح سازمانی و فردی می توان مورد سنجش قرار داد، ترسیم کرد و آن ها را با اهداف و نتایج مرتبط ساخت. توسعه، ایجاد و حفظ و نگهداری این شبکه های اجتماعی به نحوی که با اهداف سازمانی متناسب باشد، در نهایت امر منجر به پیوند این شبکه ها با سرمایه اجتماعی سازمان می شود. از این رو سرمایه اجتماعی سازمان مرتبط با مفهوم سازمان ها به مثابه سیستم های طبیعی می باشد. در پارادایم طبیعی بقاء سیستم یک هدف بوده و چالش پیش روی مطالعه سرمایه اجتماعی سازمان تشریح

این موضوع است که چه ساختارهای اجتماعی، تحقق این هدف مهم را تسهیل تر نموده یا با دشواری بیشتری مواجه می شود (اولتر و دیگران، ۱۹۹۹).

پارادایم سیستم های باز، سازمان ها را به منزله سیستم های باز می نگرد که در وابستگی دایمی به انجام تبدلات با محیط پیرامون قرار دارد. دیدگاه سیستم های باز به عنوان تار و پود طبیعی نظریه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می شود که در آن بر ارتباط ساختار اجتماعی با محیط تأکید می شود. یک دارایی مهم شرکت ها و سازمان ها در محیط بیرون و وراء مرزهای آنی و بلافصل آن ها قرار دارد. بنگاه ها در بطن شبکه های درون سازمانی قرار دارد و از این رهگذر بر تحقق اهداف عاملان سازمانی اثر می گذارند. محیط پیرامون یک سازمان متشکل از فرصت ها و روابط خلاقانه بالقوه ای است که نهایتاً اهداف و کامیابی های عاملان سازمانی را هویت مجددی می بخشند. از دیدگاه سرمایه اجتماعی، مرزهای سازمان ها در محیط پیرامون شان محو گردیده و سازمان ها در یک محیط شبکه ای به سر می برند.

## منابع

- ۱- بیکرو، این، گرواسنگ مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه محمد رضا ریسی، مندرجین و دیگری، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۲.
- 2- Brass, D.J. Technology and the structuring of Jobs: Employee satisfaction, performance, and influence, organizational behavior and human decision processes. 1985.
- 3- Daft, R. L. organization theory and design. (Fifth edition) St. Paul: west. 1995.
- 4- Gabby, s. m. and y. sate Revisiting social capital through images of social structure, Japanese mathematical sociology. 1996.
- 5- Gabbay, S. M and A.J. stein, Embedding Social structure in technological infrastructure: constructing regional social capital for a sustainable peace in the Middle East. In J. Wright (Ed), the political Economy of Middle East peace Boston: Routledge. 1999.
- 6- K Oelwein, J. Designing Global strategies: comparative and competitive value added chains. Sloan management review summer. 1997.
- 7- Putnam, R. D. The Prosperous Community: social capital and Public life, b, American Prospect. 1993.
- 8- Salancik, G.R. An index of subgroup influence in Dependency Networks. Administrative science quarterly. 1995.
- 9- Walsh, J.S. Kuker, N. Maloney, and S.M. Gabbay, connecting Minds: C M C and scientific Work, Journal of the American society for information science, forthcoming. 1999.