

سرمایه‌ی اجتماعی، پیش‌شرط اساسی توسعه

عادل آهنگرپور^۱، سید مجتبی حسینی فرد^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها.

۲. دانشجوی کارشناسی مدیریت دولتی؛ دانشگاه تهران، پردیس قم.

چکیده

سرمایه اجتماعی^۳ از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است. طرح این رویکرد (سرمایه اجتماعی) در بسیاری از مباحث توسعه اقتصادی، نشان دهنده‌ی اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی میان افراد بر متغیرهای توسعه از همه ابعاد است. سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی انسجام بخش میان انسان‌ها و سازمان‌هاست. 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. هدف این مقاله معرفی مفاهیم و موضوعات سرمایه اجتماعی و نقش کاربردی آن در توسعه و انواع آن است. این مقاله بر این موضوع اشاره دارد که وجود سرمایه اجتماعی میان سازمان‌ها، درون سازمان‌ها و بین سازمان‌ها می‌تواند عملکرد مؤثری را بر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به‌همراه داشته باشد.

واژگان کلیدی

سرمایه، سرمایه‌ی اجتماعی، توسعه.

1. تلفن نویسنده: ۰۹۱۶۳۰۲۵۰۲۰

2. تلفن نویسنده: ۰۹۳۵ ۵۵۹۹۸۶۸

3. Social Capital.

مقدمه

امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فن‌آوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی موثر است. به عبارت دیگر استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی و فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی است، امکان‌پذیر نخواهد بود. اصطلاح سرمایه برای ثروت انباشته (به‌ویژه آنچه برای تولید بیشتر است) به کار می‌رود و کلمه اجتماعی در سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که منابع درون شبکه‌های کسب و کار یا شبکه‌های فردی، دارایی‌های شخصی محسوب نمی‌شوند و هیچ فردی به تنهایی مالک آن‌ها نیست. سرمایه اجتماعی روابطی است که انسان با کسانی که می‌شناسد برقرار می‌کند. یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب و کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی که انسان در آن‌ها نقش دارد.

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به‌طور بهینه انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، سایر سرمایه‌ها ابتر می‌مانند و تلف می‌شوند. از این‌رو موضوع سرمایه اجتماعی به‌عنوان پیش‌شرطی محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نایل گردند.

سرمایه اجتماعی

اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله‌ای توسط هانی فان از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد. اما، نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب «مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی» (۱۹۶۱) به کار رفته است، که در آن او توضیح داده بود که

شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات درمورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. گلن لوری اقتصاددان نیز هم‌چون ایوان لایت جامعه‌شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه‌ی ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل توسعه اقتصادی درون شهری به‌کار برد. در دهه‌ی ۱۹۸۰، این اصطلاح توسط جیمز کلن جامعه‌شناس در معنای وسیع‌تری مورد استقبال قرار گرفت و رابرت پوتنام دانشمند علوم سیاسی، نفر دومی بود که بحثی قوی و پرشور را در مورد سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی هم در ایتالیا و هم در ایالات متحده برانگیخت (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰). سرمایه اجتماعی مفهومی است که پیشینه طولانی زیادی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه‌ی ۱۹۹۰ به این سو در ترها و مقالات دانشگاهی «به‌ویژه در رشته‌های جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش» با کارهای افرادی چون جیمز کلن، پیربورديو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما افزایش یافته است (وال، ۱۹۹۸: ۲۵۹).

هم‌چنین استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی بانوجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت‌های ملی، به‌عنوان راه‌حلی اجرا شدنی در سطح اجتماعات محلی برای مشکلات توسعه، مورد توجه سیاست‌گذاران و مسؤولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است (وارنر، ۱۹۹۹: ۱۲۶). تعریف رایج سرمایه اجتماعی در جریان اصلی جامعه‌شناسی آمریکایی «به‌ویژه در روایت کارکرد گرایانه آن» عبارت است از روابط دوجانبه، تعاملات و شبکه‌هایی که درمیان 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، سلسله مراتب اجتماعی و قدرت تمایز یافته را تقویت می‌کند. 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) سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی شیئی واحد نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آن‌ها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند، و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی، مانند شکل‌های دیگر سرمایه مولد است و دست‌یابی به هدف‌های معینی را که در نبودن آن دست یافتنی نخواهد بود، امکان‌پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی، مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض‌پذیر نیست. اما نسبت به فعالیت‌های به‌خصوصی تعویض‌پذیر است. شکل معینی از سرمایه اجتماعی که در تسهیل کنش‌های معینی ارزشمند است ممکن است برای کنش‌های دیگر بی‌فایده یا حتی زیان‌مند باشد.

سرمایه اجتماعی نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید قرار دارد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲). سرمایه اجتماعی را به‌سادگی می‌توان به‌عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان مجاز است، در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به‌خودی‌خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشد. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشد. به‌طور کلی از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی ارائه گردیده است. یکی از تعاریف مطرح این است که سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌گردند (فوکویاما، ۱۹۹۹: ۵). بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای می‌داند که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب این سازمان نشان داده است که این پدیده تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی

برخلاف سایر سرمایه‌ها به‌صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و ازطرف دیگر افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها گردد (بانک جهانی، ۱۹۹۹). به‌طور کلی سرمایه اجتماعی منابعی در دسترس هستند نظیر اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری. کلمه اجتماعی در عنوان سرمایه اجتماعی، دلالت می‌کند که این منابع، خود دارایی‌های شخصی محسوب نمی‌شوند، هیچ فردی به تنهایی مالک آن‌ها نیست. این منابع در دل شبکه‌های روابط قرار گرفته‌اند. اگر شما سرمایه‌های انسانی را از آن‌چه که شما می‌دانید فرض کنید «مجموع دانش، مهارت و تجارت شما»، پس دسترسی به سرمایه اجتماعی به کسانی که شما می‌شناسید بستگی دارد، یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب و کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی شما در آن مؤثر است. اما فراتر از آن، سرمایه اجتماعی به کسانی که شما نمی‌شناسید نیز بستگی دارد، البته اگر شما به‌طور غیرمستقیم به‌وسیله شبکه‌هایتان با آن‌ها در ارتباط باشید. واژه سرمایه دلالت می‌کند که سرمایه اجتماعی همانند سرمایه انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده و مولد دارد، یعنی ما را قادر می‌سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم، مأموریت‌هایمان را در زندگی به اتمام رسانیم و به سهم خویش به دنیایی یاری رسانیم که در آن زندگی می‌کنیم. وقتی می‌گوییم سرمایه‌های اجتماعی زاینده و مولد هستند، منظور این است که هیچ‌کس بدون آن موفق نیست و حتی زنده نمی‌ماند (کلمن، ۱۹۹۰: ۳۰۰).

نظریه‌های سرمایه اجتماعی

۱. نظریه پیوندهای ضعیف

اولین تئوری برای مفهوم‌سازی سرمایه‌ی اجتماعی، نظریه پیوندهای ضعیف است. مطابق این نظریه، هر چه شدت و استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد، ارزش سرمایه‌ی اجتماعی کمتر و به عکس هرچه شدت و استحکام این روابط ضعیف‌تر باشد نشان دهنده‌ی سرمایه اجتماعی بیشتر است (سایبرت، ۲۰۰۱).

۲. نظریه شکاف ساختاری

مطابق نظریه شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه‌ی اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد (سایبرت، ۲۰۰۱). منظور از شکاف در این نظریه، فقدان ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است، که مزیتی برای سازمان تلقی می‌شود.

۳. نظریه منابع اجتماعی

این نظریه که ریشه‌های آن به مطالعات «لین و کاتور» در سال ۱۹۸۱ می‌رسد، پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی‌داند. از دیدگاه این نظریه فقط منابع موجود در درون شبکه است که می‌تواند به‌عنوان یک سرمایه قلمداد شود. (لین، ۱۹۸۱) به‌عبارتی، نظریه پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر «ساختار» شبکه‌ها معطوف هستند در حالی که نظریه منابع اجتماعی به «محتوی شبکه» توجه دارد.

رابطه سرمایه اجتماعی و ابعاد توسعه

با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در توسعه اجتماعی و سازمانی لازم است برنامه‌های مختلفی برای افزایش ذخیره این سرمایه انجام گیرد. برخی از این اقدامات در سطح سازمانی عبارتند از:

۱. تشویق و تقویت نهادهای اجتماعی، صنفی و حرفه‌ای

تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی یکی از راه‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است. نتیجه فعالیت گروهی موفق تقویت شبکه‌های اعتماد است. ایجاد چنین نهادهایی در سطوح سازمانی نیز امکان‌پذیر است. تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی و حرفه‌ای در سازمان‌ها با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها شود. بنابراین نقش مدیران رسمی سازمان در این رابطه را می‌توان تشویق و هدایت کلی ایجاد و تقویت چنین نهادهایی دانست.

۲. برنامه‌ریزی برای غنی‌سازی فرهنگ اجتماعی و سازمانی

سرمایه اجتماعی منتج از ویژگی‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی است. به بیان دیگر سرمایه اجتماعی تبلور اقتصادی فرهنگ اجتماعی یا سازمانی مبتنی بر اعتماد و مشارکت افراد است. بنابراین هرگونه اقدامی از طرف مدیران برای غنی‌سازی فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب افزایش سرمایه اقتصادی شود.

۳. توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزش‌های عمومی و آموزش

کارکنان

یکی از مهم‌ترین فرایندهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، نظام‌های آموزشی است. گذر افراد از آموزش‌های عمومی در تمامی سطوح و نیز آموزش‌های دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد این نوع سرمایه، داراست. مؤلفه‌های فرهنگی در سطح جامعه به شدت متأثر از عملکرد نظام‌های آموزشی و تربیتی هستند. در سطح سازمانی نیز دوره‌های آموزشی کارکنان می‌توانند بستر مناسبی برای تقویت سرمایه اجتماعی باشند.

مدیریت سرمایه اجتماعی و نقش آن در ابعاد توسعه

یکی از مسائلی که موجب از میان رفتن سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود، جدایی مدیران از کارکنان و سازمان (نظیر ساختار سلسله‌مراتبی) است. مدیران از راه‌های مختلف می‌توانند به ایجاد توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان یاری رسانند که بعضی از آن‌ها مربوط به جامعه (در سطح کلان) و بقیه مربوط به درون سازمان (در سطح خرد) است که عبارتند از:

۱. پایبندی به اخلاقیات

مدیرانی که اصول اخلاقی را در عملکردها و تصمیمات سازمانی به‌کار می‌گیرند، با ایجاد روابطی مبتنی بر اخلاقیات سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند. البته در تعریف و تبیین اصول اخلاقی دشواری‌های بسیاری وجود دارد و به‌سادگی نمی‌توان اصول اخلاقی واحدی را که مورد توافق و قبول همگان باشد، به‌دست آورد. اندیشمندان مدیریت اصول

اخلاقی را در نوشته‌های خود به صورت‌های گوناگون بیان داشته‌اند. «دوبل» از سه دسته معیار اخلاقی نام می‌برد: احساس مسئولیت در مقابل حکومت، مسئولیت فردی، دوران‌دیشی و خیرخواهی. توجه به این سه عامل مجموعاً فرد را در سازمان به تصمیم‌گیری اخلاقی قادر می‌سازد. از چهار منبع دیگر برای تدوین اصول اخلاقی نام برده می‌شود: مصلحت عمومی، مصلحت حکومتی، مصلحت سازمانی و مصلحت شخصی. با استفاده از این چهار منبع می‌توان اصول اخلاقی جامعی را برای سازمان تدوین کرد که از چهار جهت عمومی، حکومتی، سازمانی و شخصی، مصلحت‌ها را در نظر داشته و عمل بر اساس آن‌ها تضمین‌کننده و توسعه‌دهنده سرمایه اجتماعی باشد و در کل نیل به ابعاد توسعه را راحت‌تر کند.

۲. احساس مسئولیت اجتماعی

سازمان و جامعه با هم در تعاملی پویا قرار دارند و در این رابطه است که افراد و اعضای جامعه مایلند سازمان در مقابل آنان احساس مسئولیت کند و تنها به فکر سود و نفع سازمانی نباشد. هرگاه شهروندان اطمینان حاصل کنند که مدیریت سازمان‌ها نسبت به آن‌ها احساس مسئولیت می‌کنند و به پاسخ‌گو بودن در مقابل جامعه می‌اندیشند، تلقی مثبتی در مقابل سازمان پیدا می‌کنند و در پرتو این جو اطمینان و اعتماد سرمایه اجتماعی تولید می‌شود.

۳. وحدت با جامعه

یکی از مسائلی که موجب از میان رفتن سرمایه اجتماعی می‌شود، جدایی مدیران با جامعه است که به صورت عارضه متفاوت بودن «ما» و «آن‌ها» جلوه می‌کند. در چنین حالتی مدیران خود را با دیگران متفاوت می‌بینند و بین خود و مراجعه‌کنندگان جدایی احساس می‌کنند. این نوع نگرش بر تصمیمات و رفتارهای مدیران اثر منفی به‌جای می‌گذارد و اعتماد جامعه را از سازمان سلب می‌کند. برای ایجاد سرمایه اجتماعی مدیران باید بر این جدایی غلبه و نوعی یگانگی و وحدت با دیگران احساس کنند. آن‌ها باید بدانند که کارکنان، مراجعان، مشتریان، شهروندان و همسایگان «آن‌ها» نیستند، بلکه جزیی از ما

به‌عنوان مدیر و وابسته و پیوسته به «ما» هستند. اگر آن‌ها آسیب ببینند ما هم آسیب خواهیم دید.

۴. تلاش در جهت ایجاد اعتماد در سازمان

یکی دیگر از اقدامات مهم در این زمینه، تلاش مدیران و رهبر سازمان برای اعتمادسازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی و نیز بین واحدهای مختلف است. اعتماد نیز صرفاً با ایجاد روابط و ارتباطات مستمر موفق و تدریجی شکل می‌گیرد. انسان‌ها پس از کسب شناخت مناسب و تدریجی از یکدیگر، به هم اعتماد پیدا می‌کنند. این امر در روابط بین افراد، واحدهای مختلف درون سازمانی و روابط بین سازمان‌ها دارای اهمیت است. متأسفانه در بسیاری از سازمان‌ها نوع روابط و ارتباطات سازمانی به گونه‌ای است که افراد و واحدهای سازمانی از یکدیگر شناخت واقعی مناسبی کسب نمی‌کنند و طبیعتاً زمینه لازم نیز برای ایجاد شبکه‌های اعتماد فراهم نخواهد بود (رحمانپور، ۱۳۸۲).

۵. تأکید مداوم بر آموزش

ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی به تغییر رفتار و طرز تفکر نیاز دارد. برنامه‌های آموزشی جامع، الگوی مطلوب برای افرادی است که قصد دارند رفتارهای جدید را بیاموزند، مشاهده، کشف و اجرا کنند. از این‌رو، یکی از وظایف مهم مدیران برای ایجاد سرمایه اجتماعی، این است که فرصت‌های مداوم و مشخصی برای آموزش درون سازمانی و برون سازمانی تدوین و برنامه سالانه برای تمامی سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ کنند (کاپلی، ۲۰۰۲: ۲).

۶. چرخش مشاغل

یکی از اهداف مهم چرخش شغلی، ایجاد و تقویت سرمایه انسانی و اجتماعی است. چرخش مشاغل، این فرصت را به کارکنان می‌دهد که ضمن شناخت وظایف و فعالیت‌های سایر مشاغل و افزایش توانمندی خود، ارتباطات و تعامل خود را با هم‌دیگر افزایش دهند و در نتیجه روح اعتماد جمعی را (که جوهره‌ی سرمایه‌ی اجتماعی است) گسترش بخشند، که این امر موجب تسهیم و تسهیل دانش و تجربه کارکنان می‌شود (بیکر، ۱۳۸۲: ۲۳۵). وجود دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های بیش از حد، نهادهای متعدد نظارتی، تخلفات

اداری، شایعه پراکنی و بی‌اعتنایی کارکنان به سازمان از جمله نشانه‌های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان یا به عبارتی ضعف سازمان در ایجاد سرمایه اجتماعی است.

۷. افزایش رضایت شغلی کارکنان

سرمایه فیزیکی، با ایجاد تغییرات در مواد برای شکل دادن و تسهیل ابزارهای تولید به وجود می‌آید. سرمایه انسانی با تغییر نگرش افراد، مهارت‌ها و توانایی‌های آنان را افزایش می‌دهد. سرمایه اجتماعی نیز هنگامی به وجود می‌آید که روابط میان کارکنان به شیوه‌ای دگرگون شده باشد که هرکدام از آنان بتوانند به راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند. از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمانی می‌شود.

۸. حمایت از توسعه پایدار

توسعه پایدار مفهوم جدیدی را از توسعه اقتصادی، انسانی و زیست محیطی ارائه می‌دهد و توسعه واقعی را معادل رشد انسانی و زیست محیطی قلمداد می‌کند. در توسعه پایدار منابع زیست محیطی هم‌چون سرمایه‌هایی تلقی می‌شوند که حفاظت از آن‌ها وظیفه اصلی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید و توسعه‌ای مقبول است که در آن ضمن حفظ طبیعت، انسان ارزش و کرامت خود را از دست ندهد. براساس چنین تفکری از توسعه و رشد که همانا توسعه پایدار شهرت یافته است، مدیران سازمان‌ها با ساختار جدیدی از توسعه روبه‌رو هستند که در آن تنها اهداف اقتصادی در نظر نیست، بلکه جنبه‌های زیست محیطی و انسانی نیز مورد تأکید فراوان است. پیشرفت و کارایی اقتصادی، حفظ منابع طبیعی، فقرزدایی، توسعه عدالت اجتماعی، ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت همگانی، از زمره اهداف اصلی در یک الگوی سه وجهی از توسعه پایدارند. در این الگو، اقتصاد، انسان و طبیعت هم‌زمان مورد توجه هستند و مدیران با استفاده از این الگو باید تلاش کنند که نوعی تقارب و هم‌گرایی در سه دیدگاه اقتصادی، انسانی و زیست محیطی به وجود آورند و با این نگرش به استقبال آینده بروند. دیدگاه‌های کارشناسان اقتصادی برای به حداکثر رسانیدن رفاه انسانی با توجه به محدودیت‌های منابع، دیدگاه‌های محیط‌شناسان در زمینه حفظ و نگهداری محیط زیست بشری به‌عنوان یک سرمایه طبیعی و تمام شدنی و نقطه

نظرات جامعه‌شناسان در مورد ارزش و اهمیت انسان به‌عنوان محور اصلی توسعه، نقش‌های اصلی را در شکل‌گیری الگوی جامع توسعه پایدار ایفا می‌کنند. به‌عبارت دیگر توسعه مطلوب در عصر ما توسعه‌ای اخلاقی و انسانی است. مدت‌مدیدی است که معیارهای کوتاه‌نظرانه مالی بر تصمیم‌گیری‌های اقتصادی حاکم بوده است. هم‌اکنون، زمان آن فرارسیده است تا واقعیت‌های زیست‌محیطی و انسانی را به علم اقتصاد برگردانیم.

نقش سرمایه اجتماعی در نیل به توسعه

مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه‌ی اجتماعی برشمرد؛ مزیت اصلی و عمده سرمایه‌ی اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه‌ی اجتماعی ایفا می‌کنند. کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه‌ی اجتماعی است. کلمن در نوشته‌های خود اشاره به واژه‌ی «کلوپ نمایندگان مجلس» دارد که در واقع منظور بحث «قدرت» است. برخی نمایندگان قدرت بیشتری نسبت به نمایندگان دیگر دارند؛ چرا که آن‌ها تعهدات متفاوتی با سایر نمایندگان برای خود ایجاد کرده‌اند و از اعتبار این تعهدات برای مشروعیت بخشیدن به رفتار خود استفاده می‌کنند. یک چنین قدرتی به بازیگر اصلی (در سرمایه‌ی اجتماعی) اجازه می‌دهد تا به اهداف خود دست یابد. مزیت دیگر سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد «یک‌پارچگی» در میان اعضاست. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که دربرگیرنده‌ی آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند. در این رابطه اوچی (۱۹۸۰) چنین استدلال می‌کند که سازمان‌های قبيله‌ای با هنجارهای مشترک قوی از هزینه‌های اندک نظارت بهره‌مند هستند و تعهد بالایی را در اختیار دارند که در واقع همان سرمایه‌ی اجتماعی است (آدلر، ۱۹۹۹). علاوه بر مزایای فوق به کارگیری سرمایه‌ی اجتماعی در سطح سازمانی دارای مزایایی مانند: ایجاد سازمان کاری و تیم‌های منعطف، آرایه ساز و کارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه‌ی سرمایه‌های غیرمادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است (لینا و بورن، ۱۹۹۹).

نحوه‌ی ایجاد، حفظ و نابودی سرمایه اجتماعی

آنچه تا این‌جا بیان شد، حاکی از آن است که اقتصاد سرمایه‌داری جدید، برای سرمایه اجتماعی تقاضای مداومی را به وجود می‌آورد. این‌که آیا برای برآوردن این تقاضا ذخیره کافی سرمایه اجتماعی وجود دارد یا نه، به عوامل گوناگونی بستگی دارد که بسیاری از آن‌ها بیرون از اقتصاد بازار آزاد است. به مسأله ذخیره (سرمایه اجتماعی) در دو سطح پاسخ داده می‌شود؛ یکی سطح مربوط به واحدهای انفرادی و سطح دیگر در جامعه به‌عنوان یک کل، از جمله مسایل مربوط به سیاست‌گذاری‌های اجتماعی است. در مورد واحدهای انفرادی، سرمایه اجتماعی را می‌توان از طریق سرمایه‌گذاری اجتماعی مستقیم در آموزش و پرورش و کارآموزی در زمینه مهارت‌های تعاونی ایجاد کرد و البته درباره ایجاد فرهنگ‌های تعاونی، مطالب زیادی در حوزه بازرگانی نگاشته شده است که چیزی جز تربیت کارکنان شرکت و آموزش سلسله‌ای از هنجارهایی نیست که آن‌ها را به کار کردن با یک‌دیگر و ایجاد حس هویت گروهی علاقه‌مند می‌کند (شاین، ۱۹۸۸: ۶۹). اما بسیاری از مهم‌ترین شبکه‌های اعتماد و هنجارهای اجتماعی برای شرکت فردی که ریشه در رفتارهای اجتماعی جامعه پیرامون خود دارد، کاملاً برون‌زاد خواهد بود. فراهم ساختن و تدارک سرمایه اجتماعی با واسطه و میانجی‌گری مجموعه‌ای از نهادهایی که تقریباً به وسعت و گستردگی خود جامعه هستند، انجام می‌پذیرد. خانواده‌ها، مدارس، کلیساها و انجمن‌های داوطلبانه، انجمن‌های تخصصی، فرهنگ عمومی و غیره از آن جمله است. اکثر این نهادها با اقتصاد بازار کاملاً بیگانه هستند. بودجه برخی از این نهادها، از قبیل مدارس، را مردم با پرداخت مالیات تأمین می‌کنند. برخی دیگر مانند خانواده‌ها یا انجمن‌های خیریه از طریق تولیدات فرعی فعالیت‌های دیگر، سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند، چنان‌چه جیمز کلمن خاطر نشان ساخته است، سرمایه اجتماعی مانند بسیاری از اشکال دیگر سرمایه انسانی یک منفعت عمومی است، و بنابراین، بازارهای رقابتی به‌طور منظم برای آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۸۹).

نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی

امروز در سراسر جهان دولت‌ها در کانون توجه قرار گرفته‌اند. توسعه‌های دور از دسترس که امروزه تحقق یافته‌اند ما را بر آن می‌دارد تا پرسش‌های اصولی خود را درباره دولت تغییر دهیم. نقش دولت چگونه می‌تواند باشد؟ چه می‌تواند انجام دهد؟ از انجام چه کاری باید پرهیز کند؟ و بهترین راه انجام آن چیست؟ تجربه ۵۰ سال گذشته فواید و محدودیت‌های عملکرد دولت را به‌ویژه در ارتقای توسعه به‌روشنی نشان داده است. عامل تعیین کننده توسعه، به رغم تجربه‌های متفاوت، کارآمد بودن دولت است. وجود دولت کارآمد برای فراهم آوردن کالاها و خدماتی (مقررات و نهادهایی) که به بازار اجازه رشد و شکوفایی دهد و مردم را به‌سوی زندگی سالم‌تر و سعادتمندتر سوق دهد، حیاتی است. بدون وجود چنین دولتی، توسعه پایدار در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی غیرممکن است. ۵۰ سال پیش بسیاری از اندیشمندان دقیقاً همین نظر را عنوان می‌کردند اما رفته رفته تمایل خود را این‌گونه بیان کردند که توسعه باید دولت‌مدار باشد. از آن هنگام تا به امروز تجربه توسعه پیام متفاوتی را به ما می‌دهد: دولت در فرایند توسعه اجتماعی و اقتصادی نقش محوری دارد، با این حال نه به‌عنوان فراهم کننده مستقیم رشد بلکه به‌عنوان یک شریک، عامل تسریع و تسهیل کننده در روند توسعه (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲). مهم‌ترین اقداماتی نیز که توسط دولت‌ها می‌تواند برای تقویت سرمایه اجتماعی انجام شود عبارتند از: تشویق و تقویت تشکیل نهادهای مدنی، تقویت و غنی‌سازی آموزش‌های عمومی، تأمین امنیت شهروندان در جهت حضور داوطلبانه در نهادهای اجتماعی، پرهیز از تصدی‌گری بخش‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و واگذاری فعالیت‌های مربوطه به نهادهای مردمی برای جلب مشارکت آن‌ها در فعالیت‌ها و زمینه‌سازی ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و شبکه‌های اعتماد بین آحاد مختلف مردم (فوکویاما، ۱۹۹۹: ۴۰).

نشانه‌های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان

هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالا باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات، ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی کاهش می‌یابد. به نظر می‌رسد مدیران از طریق شاخص‌ها و عوامل زیر می‌توانند درجه و میزان سرمایه اجتماعی در سازمان را تشخیص دهند؛ بدین معنا که هرچه میزان این عوامل در سازمان بالا باشد، سرمایه اجتماعی کمتر خواهد بود (لینا و برون، ۱۹۹۹: ۳):

- دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها؛
- نهادهای متعدد نظارتی و بازرسی؛
- شایعه پراکنی؛
- ترور و تخریب شخصیت‌ها؛
- تخلفات اداری؛
- بی‌اعتنایی کارکنان به سازمان؛
- شکست تیم‌ها و کمیته‌های کاری در سازمان؛
- تمایل نداشتن کارکنان به یادگیری دانش روز و تسهیم دانش و اطلاعات؛
- فقدان روحیه رقابت‌جویی در درون سازمان یا نسبت به رقبا؛
- افزایش غیبت، مرخصی و ...

نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی عبارت است از تأثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی را به وجود می‌آورند. شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند که زمان و سرمایه بیشتری اختصاص به فعالیت‌های اصلی پیدا کند و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر می‌شود و جریان مناسبی را از یادگیری و دانش در بین آن‌ها فراهم می‌سازد و این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر باشد. همچنین سازمان‌های دولتی باید به فعالیت‌هایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطق با ارزش‌های آن باشد. آن دسته از دستگاه‌های دولتی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. به عبارت دیگر، اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را در جامعه حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیتشان شود، لازم است در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود را نسبت به شهروندان (ارباب رجوع) به درستی ایفا کنند. بنابراین، نخستین اصل برنامه‌ریزی اجتماعی این است که آسیبی به سرمایه اجتماعی وارد نکنند. یعنی بنگاه‌های دولتی باید مصممانه آن اقدامات و فعالیت‌هایی را انجام دهند، که از عهده آن‌ها برمی‌آیند. در عین حال، این سازمان‌ها باید وظایفی را به جامعه مدنی بسپارند که نهادهای کوچک‌تر و کمتر متمرکز می‌توانند اجرا کنند. سازمان‌های دولتی باید در جهت کنش‌های مثبت با اجرای مستمر و خوب با کارکردهایی آغاز کنند که دقیقاً متناسب با وظایف آن‌هاست، فقط در این صورت است که می‌توان به تولید سرمایه اجتماعی توسط سازمان‌های دولتی امیدوار بود.

منابع و مأخذ

۱. بیکر، واین، ۱۳۸۲، «مدیریت و سرمایه اجتماعی»، مترجمان: سید مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، انتشارات: سازمان مدیریت صنعتی.
۲. رحمان پور، لقمان، ۱۳۸۲، «مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۹.
۳. فوکویاما، فرانسیس، ۱۳۷۹، «پایان نظم»، مترجم: غلامعباس توسلی، انتشارات: جامعه ایرانیان، چاپ اول.
۴. کلمن، جیمز، ۱۳۷۷، «بنیادهای نظریه اجتماعی»، مترجم: منوچهر صبوری، انتشارات: نشر نی، چاپ اول.
5. Adler, P. W. (1999), "Social Capital: The Good, The Bad, and The Ugly". Management Meeting in Chicago.
6. Cappelli, P (2002), " Social Capital and Retraining", university of Pennsylvania, Philadelphia.
7. Coleman, J. S (1990), "Foundations of Social Theory", Combridge, MA: Harvard University Press, Belknap Press.
8. Fukuyama, Francis (1999), "Social Capita and Cicil Society", conference on second Generation Rerform.
9. Leana, C. R. & Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactives", Academy of management reviews.
10. Seibert, S. Kraimer. M; Linden, Robert (2001), "A Social Capital Theory of Career Success", Academy of Management Journal, Vol. 44. No2.
11. Wall, Ellen, Gabriele, Ferrazzi, and Frans Schryer,(1998), "Getting the Goods on Social Capital", Rural Sociology, 63(2).
12. Warner, F.(1999), "Social Capital Construction and the Role of the Local State", RURAL SOCIOLOGY 63(3).
13. The World Bank Group (1999), "Social Capital For Development What is Social Capital?"
14. <http://www.worldbank.org/poverty/scapital/whastc.htm>.