

بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های استان لرستان

امین رحیمی کیا

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی و عضو هیات علمی
دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد

علی رشیدپور

دانش آموخته دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی
واحد علوم و تحقیقات (نویسنده و مسئول مکاتبات)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگی به روش پیمایش نمونه ۳۵۰ نفری جامعه آماری اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و دولتی استان لرستان را مورد بررسی قرار داده و با استفاده از پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته است که بعد از تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده، این فرضیه که بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه فرهنگی و نیز بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد را تأیید می‌کند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین اعتماد موجود درون جامعه و توسعه فرهنگی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد ولی بین روابط متقابل افراد و توسعه فرهنگی رابطه مستقیم و نسبتاً مطلوبی وجود دارد.

واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، توسعه فرهنگی، اعتماد و روابط متقابل

مقدمه

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.

امروزه کمتر کسی است که، نقش فرهنگ را در سلامت، انسجام و توسعه اجتماعی - با هر تعریف و نگاه - نادیده انگارد و بر خلاف رویه گذشته که غالب صاحب نظران و کارشناسان، با تاثیر پذیری از بینش‌های مادی و تحولات صنعتی، توسعه و پیشرفت را با ملاک‌هایی صرفاً اقتصادی و حداکثر برخی ملاک‌های اجتماعی تحلیل و تفسیر می‌کردند، امروزه فرهنگ به عنوان یکی از عوامل مهم بلکه به عنوان یکی از معیارهای اساسی پیشرفت و توسعه، مدنظر قرار می‌گیرد و از طرفی سرمایه اجتماعی که از طریق روابط بین افراد که صاحبان و شکل دهندگان فرهنگ هستند به وجود می‌آید می‌تواند نقش برجسته‌ای در توسعه فرهنگی ایفا نماید و هرچه جامعه‌ای از لحاظ فرهنگی توسعه یافته تر باشد امکان ایجاد سرمایه اجتماعی در آن زیادتر می‌شود. بنابراین توجه به روابط این دو مقوله حائز اهمیت فراوان می‌باشد.

بیان مسئله

هیچ توسعه‌ای بدون تمایل به قبول تغییر به وقوع نمی‌پیوندد. هر فرهنگی در داخل خود ساز و کارهایی مختلف دارد که سرعت تغییر در آن را در جهتی تسهیل می‌کند و یا در مقابل تغییر آن موانعی به وجود می‌آورند. همچنین در هر فرهنگ سلسله مراتبی از ارزشهای وجود دارد که به طور گسترده‌ای قبول تغییر را تعیین می‌کنند و بر سطح فعالیت‌های توسعه که چنین تغییری را ایجاد می‌کند تاثیر می‌گذارند. ارتباط ناسازگار یا متضاد با تغییر اغلب با تنش ثابت و اصلی آشکار می‌شود.

امروزه، در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی^۱ مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی که صبغه‌ای جامعه شناسانه دارد، به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و موردقبال فراوان نیز واقع شده است. سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت بخش‌تر می‌سازد.

امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسانها، سازمانها و انسانها و سازمانها با سازمانها می‌باشد. 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.

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 به طور بهینه انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است. سایر سرمایه‌ها اتر می‌مانند و تلف می‌شوند. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل

فرهنگی است. یعنی ارتقاء یا شکوفایی ابعاد فکری، علمی و همچنین مهارت‌های ذهنی و معنوی. بنابراین توسعه فرهنگی برمی‌گردد به تغییراتی که در اشکال فرهنگی رخ می‌دهد. یعنی توسعه فرهنگی بخشی از توسعه همه جانبه است. توسعه فرهنگی یک توسعه درون‌زا است و الگوهای ویژه خود را می‌طلبد و هر جامعه‌ای و هر فرهنگی باید در بستر خودش توسعه پیدا کند. در ضمن عوامل متعددی بر توسعه فرهنگی یک جامعه تاثیرگذار هستند. بر اساس بررسی‌های انجام شده به نظر می‌رسد که با افزایش سرمایه اجتماعی روند توسعه فرهنگی تسهیل گردد. لذا این پژوهش با مطرح کردن دو فرض زیر سعی دارد رابطه بین این دو پدیده را مورد بررسی قرار دهد:

الف) بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه

فرهنگی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛

ب) بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی

رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فایده و هدف پژوهش

اگر خواهان توسعه هستیم و معتقدیم توسعه فرهنگی نرم افزار توسعه در ابعاد دیگر می‌شود برای تحقق آن پژوهش در خصوص تشخیص وضعیت مولفه‌های فرهنگی مناسب توسعه در استان لرستان که جزء مناطق محروم و توسعه نیافته کشور نیز محسوب می‌شود برای برنامه ریزان توسعه و متولیان امر فرهنگ سازی استان ضروری به نظر می‌رسد. لذا این پژوهش برای رسیدن به اهداف زیر طراحی گردیده است:

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان لرستان می‌باشد.

اهداف ویژه این پژوهش عبارتند از:

الف) بررسی نقش اعتماد در توسعه فرهنگی؛

توسعه فرهنگی الزاماتی دارد که از جمله می‌توان به دارا بودن زمینه‌های پذیرش تحول و نوسازی در عرصه اندیشه و باور نام برد. فرهنگ ضمن آن که بستر علائق مشترک و فهم مشترک است در همان حال وسیله‌ای برای ایجاد روابط بین ذهنی و تولید فکری انسان و جهت‌یابی، تنظیم، هماهنگی اعمال و انواع مناسبات او در جامعه است. (فاضلی ۱۳۷۶، ۲۹)

مفهوم سرمایه اجتماعی در برگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آنها بسوی دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کند. از این رو شناخت عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی می‌تواند جوامع را در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی افراد در جوامع گردد.

اساس بحث این است که روابط اجتماعی دارای ارزش برای افراد است یعنی در جامعه گنجی وجود دارد که افراد در داشتن تعامل با یکدیگر از این گنج بهره برداری می‌کنند. (الوانی ۱۳۸۳، ۱۱) به همین دلیل است که تمدن‌های علاوه بر فرد بر جمع و گروه نیز اهمیت می‌دهند و از این بحث بیشتر استفاده می‌کنند.

در سازمانها و جوامع انسانی، سرمایه اقتصادی از نظر درجه اهمیت در پایین‌ترین مرتبه قرار دارد. به دیگر سخن بسیاری از گروهها، سازمانها و جوامع انسانی بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی بی سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات هدفمند و مفیدی انجام دهد.

از آنجا که توسعه دارای ابعاد گوناگونی چون، توسعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی می‌باشد توسعه فرهنگی نیز یکی از ابعاد توسعه به معنای عام است. منظور از توسعه فرهنگی توسعه در عرصه‌های

ب) بررسی نقش تعامل بین افراد در توسعه فرهنگی.

ادبیات پژوهش

اصطلاح توسعه به صورت فراگیری پس از جنگ جهانی دوم مطرح شده است. واژه توسعه در لغت به معنای خروج از لفاف است. در قالب نظریه نوسازی، لفاف همان جامعه سنتی و فرهنگ و ارزش‌های مربوط به آن است که جوامع برای متجدد شدن باید از این مرحله سنتی خارج شوند.

مفهوم توسعه فرهنگی از اوایل دهه ۱۹۸۰ به بعد از طرف یونسکو بعنوان یک سازمان فرهنگی، در مباحث توسعه مطرح شده و از مفاهیمی است که نسبت به سایر بخش‌های توسعه چون توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و توسعه سیاسی از ابعاد و بار ارزشی بیشتری برخوردار است و تاکید بیشتری بر نیازهای غیر مادی افراد جامعه دارد. بنابراین فرایندی است که در طی آن با ایجاد تغییراتی در حوزه‌های ادراکی، شناختی، ارزشی و گرایش انسانها، قابلیت‌ها رفتارها و کنش‌های خاصی است که مناسب توسعه می‌باشد. به عبارتی حاصل فرآیند توسعه فرهنگی کنار گذاشتن خرده فرهنگ‌های نامناسب توسعه‌ای است. (ازکیا، ۱۳۷۹: ۲۰)

در تعریفی نیز گفته شده که منظور از توسعه فرهنگی دگرگونی است که از طریق تراکم برگشت ناپذیر عناصر فرهنگی در یک جامعه معین صورت می‌گیرد و بر اثر آن، جامعه کنترل موثری را بر محیط طبیعی و اجتماعی اعمال می‌کند. در این تراکم برگشت ناپذیر، معارف، فنون دانش و تکنیک به عناصری که از پیش وجود داشته و از آن مشتق شده افزوده می‌شود. (توسلی، ۱۳۷۳: ۲۸)

برای دستیابی به توسعه فرهنگی روان‌شناسان اجتماعی، علمای علوم تربیتی و جامعه‌شناسان، نوسازی روانی را شرط اساسی ذکر می‌کنند و آن را

مفهومی می‌دانند که به فرآیندهای تغییر در سطح ارزشها، سبک‌های شناختی، ویژگیهای شخصیتی و غیره اطلاق می‌شود. مسلم است که در هر فرهنگ عوامل مساعد و ارزش‌های مثبتی وجود دارد که قادر است در جهت رشد و توسعه موثر باشد و در عین حال عناصری وجود دارد که برای توسعه تنگنا ایجاد می‌کند و مانع آن می‌شود. اما شناخت و درک یک فرهنگ مستلزم درک جنبه‌های مختلف آن و ارزش‌ها و افکاری است که گرد و غبار قرون و اعصار آن را کدر و تیره ساخته و حاوی منابع والا و ارزشمند است که به قول دکتر شریعتی نیاز به «تصفیه و پالایش» دارد و مستلزم سنجش و ارزش یابی‌های هوشمندانه و عالمانه‌ای از افکار و زیر بنای عقیدتی رفتارها و کردارها است. بنابراین با این پیش فرض که این عناصر برای همه زمانها و مکانها مناسب نیستند نخستین وظایف ما پالایش عادات و سنت‌های دست و پا گیر چهار چوب اخلاقی و اجتماعی از عوامل کشنده و میراث‌های پوسیده و بی ثمری است که در فرهنگ ته نشین شده و مانع نوسازی، نو آوری و پویایی فرهنگی می‌شود.

فرهنگ مانند قالبی است که هر نوع فعالیتی در درون آن اتفاق می‌افتد. دولت‌ها بسیار علاقمند هستند که فرهنگ را تغییر دهند چون می‌دانند اگر فرهنگ را تغییر دهند خیلی از تغییرات دیگر ممکن خواهد شد چون عرصه‌های اجتماعی از هم جدا نیستند. سیاست، اقتصاد و فرهنگ در صورتی که با هم حرکت کنند منجر به تحول می‌شوند با این حال توسعه زمانی ممکن می‌شود که ما به توسعه فرهنگی و تغییر باورها و اندیشه‌ها در راستای پذیرش تحولات نو و جدید رسیده باشیم.

حرکت فرهنگ در راستای توسعه بسیار تعیین کننده است چون یک تغییر کوچک در این قسمت ممکن است تمام برنامه‌های سیاسی و اقتصادی را با مشکل مواجه کند. توسعه پدیده‌ای چند بعدی است و

محدود نمودن آن به پیشرفت اقتصادی موجه نیست. هدف نهایی هر جامعه تلاش جهت نیل به رشد و توسعه است، توسعه ارتقای مسیر کل جامعه و نظام اجتماعی به سوی زندگی بهتر و انسانی تر معنا شده است زمانی که فرهنگ یک جامعه پذیرای توسعه نباشد تحول در فرهنگ می‌تواند مقدمه‌ای برای توسعه در ابعاد گوناگون آن باشد.

حدود دو دهه پس از شروع نخستین برنامه‌ریزی‌های توسعه (دهه ۱۹۵۰) با محوریت انتقال تکنولوژی، مشخص شده این انتقال به خودی خود نمی‌تواند مشکل توسعه نیافتگی کشورهای جهان سوم را برطرف کند. بنابراین از اواخر دهه هفتاد این فکر به تدریج شکل گرفت که لازم است انتقال تکنولوژی به مجموعه‌ای از اقدامات فرهنگی همراه باشد. مفهوم توسعه فرهنگی از همین زمان به شکل جدی مطرح شد.

مولفه‌های فرهنگی تاثیر گذار بر توسعه طیف وسیعی از عناصر روانی، اجتماعی و شخصیتی را در بر می‌گیرد که محققان به برخی از آنها مانند انگیزه پیشرفت، گسترش روحیه عام‌گرایی در برابر خاص‌گرایی، همدلی وجود اعتماد به یکدیگر، توجه به زمان و کار، احترام به نظم و قانون... اشاره نموده‌اند و گسترش این روحیات خاص را در افراد بستر مناسب توسعه قلمداد نموده‌اند.

پیتر دونالدوسن در تعریف توسعه می‌گوید: توسعه بوجود آوردن تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، گرایشها و نهادها برای تحقق کامل هدفهای جامعه است در این استحاله مهم اگر توده مردم درگیر باشند ممکن است میوه رشد فوراً نصیب آنها شود زیرا که فرآیند توسعه اغلب زاینده دشواری است تا همه مردم با آگاهی همگانی از تغییرات و نیاز با آن در امر توسعه مشارکت اصیل نداشته باشند ادامه توسعه ممکن نخواهد بود. (دینی ۱۳۷۰: ۲۵)

از دید یونسکو فرهنگ کلیت تامی است از ویژگیهای معنوی، فکری و احساسی است که یک گروه اجتماعی را مشخص می‌کند. فرهنگ نه تنها هنر و ادبیات را در بر می‌گیرد بلکه شامل آیین‌های زندگی، حقوق اساسی نوع بشر، نظامهای ارزشی، سنت‌ها و باورهاست. بعد فرهنگی شبیه دیگر عواملی که روی هم اجزای توسعه را تشکیل می‌دهند نیست، بلکه عاملی اساسی است که مرجع اصلی ارزیابی سایر عوامل است. یعنی توسعه‌ای که نتواند حیات فرهنگی را تشخیص دهد و از آن بهرمنند شود و یا از نظامهای ارزشی، سنتها و باورها و دانش و مهارتهای صرف نظر کند، موفق نخواهد بود.

برنامه ریزان توسعه نیازمند آگاهی درونی از اجتماع و کشورشان هستند. نه فقط به این خاطر که آنها را قادر به تطابق سیاستهای اقتصادی با نیازها و آرزوها مربوط به جامعه سازد بلکه به منظور کنترل و به کارگیری موفقیت آمیز نیروهای پویایی که قابل تعریف نیستند اما هویت مردمی را می‌سازد و از اجزای راهبردی هر فرهنگی هستند. (فاضلی ۱۳۷۶: ۲۸) توسعه فرهنگی به عنوان وجه فرهنگی توسعه ملی باید بتواند راهبردهای لازم را برای کشف و شکوفایی عناصر مساعد در فرهنگ جامعه به کار گیرد. از این رو توسعه فرهنگی باید جامعه را در کسب و رشد اصالت‌ها، خلاقیت‌ها و فضیلت‌های اجتماعی به مدد بازشناسی بازآفرینی فرهنگ مستعد خودی یاری دهد. در عین حال با مشارکت دادن تمامی افراد جامعه در فرهنگ آفرینی و تقویت و گسترش رقابت‌های سازنده، راه همگانی کردن فرهنگ را بگشاید.

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

و شبکه‌هایی که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و سطح اعتمادی که در میان گروه و جماعت خاصی، به عنوان پیامد تعهدات و هنجارهایی پیوسته با ساختار اجتماعی، یافت می‌شود. در مقابل جامعه شناسی اروپایی این مفهوم را در بررسی این موضوع به کار 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 امکان پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی، مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض پذیر نیست. اما نسبت به فعالیتهای بخصوصی تعویض پذیر است. شکل معینی از سرمایه اجتماعی که در تسهیل کنشهای معینی ارزشمند است ممکن است برای کنشهای دیگر بی فایده یا حتی زیانبار باشد. سرمایه اجتماعی نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید قرار دارد (کلمن، ۱۳۷۷، ۴۶۲).

سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیر رسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهم هستند. مشارکت در ارزشها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه

جاکوب با عنوان: 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 در مورد 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 جامعه شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل توسعه اقتصادی درون شهری به کار برد. در دهه ۱۹۸۰، این اصطلاح توسط جیمز کلمن جامعه شناس در معنای وسیعتری مورد استقبال قرار گرفت و رابرت پاتنام 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 دهه ۱۹۹۰ به این سو در ترها و مقالات دانشگاهی بویژه در رشته‌های جامعه شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش با کارهای افرادی چون جیمز کلمن، پیروردیو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما افزایش یافته است (وال، ۱۹۹۸، ۲۵۹). همچنین استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولتهای ملی، به عنوان راه حلی اجرا شدنی در سطح اجتماعات محلی برای مشکلات توسعه، مورد توجه سیاستگذاران و مسئولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است. (وارنر، ۱۹۹۹، ۱۲۶).

تعریف رایج سرمایه اجتماعی در جریان اصلی جامعه شناسی آمریکایی - بویژه در روایت کارکرد گرایانه آن - عبارت است از روابط دوجانبه، تعاملات

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 موثر است. اما فراتر از آن، سرمایه اجتماعی به کسانی که شما نمی‌شناسید نیز بستگی دارد، البته اگر شما به طور غیرمستقیم به وسیله 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 هیچ کس بدون آن موفق نیست و حتی زنده نمی‌ماند (کلمن، ۱۹۹۰، ۳۰۰).

مقایسه سرمایه اجتماعی با سرمایه فیزیکی و انسانی
شاید مهمترین پیشرفت در اقتصاد آموزش و پرورش درسی سال گذشته این اندیشه بوده است که مفهوم سرمایه فیزیکی به گونه‌ای که در ابزارها، ماشین آلات و دیگر وسایل تولیدی تجسم یافته است، می‌تواند بسط یابد و شامل سرمایه انسانی نیز بشود. همان طور که سرمایه فیزیکی، با ایجاد تغییرات در مواد برای شکل دادن به ابزارهایی که تولید را تسهیل می‌کنند به وجود می‌آید، سرمایه انسانی با تغییر دادن افراد برای دادن مهارت‌ها و توانایی‌هایی به آنها پدید می‌آید و افراد را توانا می‌سازد به شیوه‌های جدید رفتار کنند (کلمن، ۱۳۷۷، ۴۶۲). سرمایه اجتماعی، به نوبه خود، هنگامی به وجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون می‌شود که کنش را تسهیل

اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزشها ممکن است ارزشهای منفی باشد. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشد.

به طور 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 تاثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب این سازمان نشان داده است که این پدیده تاثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و از طرف دیگر افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمانها گردد (بانک جهانی ۱۹۹۹).

به طور 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

می‌کند. سرمایه فیزیکی کاملاً ملموس است. سرمایه انسانی کمتر ملموس است و در مهارتها و دانشی که فرد کسب کرده است تجسم می‌یابد؛ سرمایه اجتماعی حتی کمتر از این محسوس است، زیرا در روابط میان افراد تجسم می‌یابد. سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی فعالیت تولیدی را تسهیل می‌کنند و سرمایه اجتماعی نیز همانند آنها عمل می‌کند. مثلاً، گروهی که اعضایش زیاد به یکدیگر اعتماد می‌کنند، خواهند توانست کارهایی بسیار بیشتر از گروهی که فاقد آن است، انجام دهد.

نحوه ایجاد، حفظ و نابودی سرمایه اجتماعی

آنچه تا اینجا بیان شد، حاکی از آن است که اقتصاد سرمایه داری 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 مسئله ذخیره (سرمایه اجتماعی) در دو سطح پاسخ داده می‌شود؛ یکی سطح مربوط به واحدهای انفرادی و سطح دیگر در جامعه به عنوان یک کل، از جمله مسائل مربوط به سیاست‌گذاریهای اجتماعی است.

در مورد واحدهای انفرادی، سرمایه اجتماعی را می‌توان از طریق سرمایه گذاری 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 کارکردن 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 برون زاد 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 تامین می‌کنند: برخی دیگر مانند خانواده‌ها یا انجمنهای خیریه از طریق تولیدات فرعی فعالیت‌های دیگر، سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند، چنانچه جیمز کلنن خاطر نشان ساخته است، سرمایه اجتماعی مانند بسیاری از اشکال دیگر سرمایه انسانی یک منفعت عمومی است و بنابراین، بازارهای رقابتی به طور منظم برای آن سرمایه گذاری می‌کنند (فوکویاما، ۱۳۷۹، ۸۹). در ادامه این بحث بعضی عوامل را، که خود نتیجه تصمیمات افراد هستند مطرح خواهیم کرد که به‌ایجاد یا نابودی سرمایه اجتماعی کمک می‌کنند.

فروبوستگی: اثر فروبوستگی، بویژه با در نظرگرفتن سیستمی شامل والدین و کودکان به خوبی می‌تواند مشاهده شود. در اجتماعی که مجموعه وسیعی از انتظارات و تعهدات، بزرگسالان را به هم پیوند می‌دهد، هر بزرگسالی می‌تواند از حساب مشترک خود با دیگر بزرگسالان برای کمک به نظارت و کنترل فرزندانش استفاده کند. اگر A و B در اجتماعی بزرگسال باشند و a و b به ترتیب کودکان آنها باشند، در آن صورت فروبوستگی در جامعه می‌تواند مانند شکل ۱ (a) تصویر شود که در آن پیکانها از کنشگری به کنشگر دیگر مجدداً نمایانگر وابستگی دومی به اولی از طریق رویدادهایی است که اولی کنترل می‌کند. فقدان فروبوستگی در شکل ۱ (b) نشان داده شده است، که در آن والدین، A و B دوستانی در خارج از این اجتماع

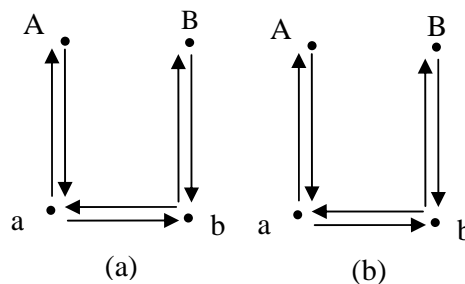
سرمایه اجتماعی، تحرک فردی، کنش بالقوه‌ای را به وجود می‌آورد که نابودکننده خود ساختار - و بنابراین، سرمایه اجتماعی وابسته به آن خواهد بود (همان منبع، ۴۹۰).

۳) ایدئولوژی: عامل سومی که بر ایجاد و نابودی سرمایه اجتماعی تاثیر می‌گذارد ایدئولوژی است ایدئولوژی می‌تواند با تحمیل این خواست به فرد که به سود چیزی یا کسی غیر از خودش عمل کند، سرمایه اجتماعی به وجود آورد. این امر در اثراتی آشکار است که ایدئولوژی مذهبی در وادار کردن افراد، به توجه به منافع دیگران دارد.

تاثیر غیرمستقیم و نسبتاً شگفت‌انگیزی از مقایسه مدارس مذهبی و غیرمذهبی ملاحظه شده است. مدارس خصوصی وابسته به سازمانهای مذهبی در آمریکا، به رغم معیارهای انضباطی انعطاف پذیرترشان، میزان ترک تحصیل بسیار کمتری از مدارس خصوصی غیرمذهبی یا مدارس دولتی دارند. علت آشکار، سرمایه اجتماعی در دسترس مدرسه وابسته به سازمانهای مذهبی است که برای بیشتر مدارس دیگر، خصوصی یا دولتی، وجود ندارد. این امر تا اندازه‌ای به ارتباطات اجتماعی - ساختاری بین مدرسه و والدین، از طریق اجتماع مذهبی بستگی دارد. با وجود این، تا اندازه‌ای به این اصل ناشی از آئین مذهبی بستگی دارد که هر فردی از نظر خداوند مهم است. یک نتیجه این اصل این است که جوانان خیلی کم‌تر احتمال دارد که از طریق بی توجهی از نظر اداری از دست بروند. به علت ایدئولوژی مذهبی مدیر مدرسه، کارکنان، و اعضای بزرگسال اجتماع مذهبی که با مدرسه ارتباط دارند، به نشانه‌های بیگانگی و کناره‌گیری به طور سریعتر پاسخ داده می‌شود.

همچنین شیوه‌هایی وجود دارد که به کمک آنها ایدئولوژی می‌تواند اثر منفی بر ایجاد سرمایه اجتماعی داشته باشد. ایدئولوژی خودبستگی، مانند آنچه

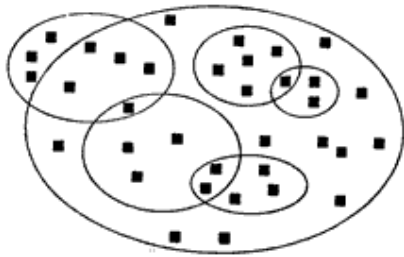
دارند. در اجتماعی مانند آنچه که در شکل ۱ (a) نشان داده شده است، A و B هر دو می‌توانند از تعهدات متقابل خود برای کمک به پرورش کودکانشان استفاده کنند و می‌توانند هنجارهایی درباره رفتار کودکانشان به وجود آورند. کنشهای هر کودک a یا b برون‌بودهایی مستقیم یا غیرمستقیم، هم بر A و هم بر B در هر دو اجتماع تحمیل می‌کنند؛ اما تنها در اجتماعی که به وسیله شکل ۱ (a) نشان داده شده است فروبستگی موجود به B, A امکان می‌دهد هنجارهایی برقرار و اعمال ضمانتهای اجرایی یکدیگر را در مورد کودکان تقویت کنند. (کلمن، ۱۳۷۷، ۴۷۸).



شکل (۱): نمایش دو اجتماع (a) با بستگی و (b) بدون بستگی میان نسلی

۲) ثبات: عامل دومی که بر ایجاد و نابودی سرمایه اجتماعی تاثیر می‌گذارد ثبات ساختار اجتماعی است. هر شکل سرمایه اجتماعی به استثنای شکلی که از سازمانهای رسمی با ساختارهای مبتنی بر مشاغل نشأت می‌گیرد، به ثبات وابسته است. درهم گسیختگی سازمان اجتماعی یا روابط اجتماعی می‌تواند برای سرمایه اجتماعی بسیار ویرانگر باشد. اختراع اجتماعی سازمانهایی که به جای افراد، مشاغل، عناصر ساختار را تشکیل می‌دهند شکلی از سرمایه اجتماعی فراهم کرده است که می‌تواند ثبات را در برابر بی ثباتی افراد حفظ کند. در مواردی که افراد، صرفاً اشغال کنندگان مشاغل هستند، تنها عملکرد شاغلان، نه خود ساختار، با تحرک افراد دچار اختلال می‌شود. اما برای هر شکل دیگر

مفهوم مفید بعدی «شعاع اعتماد»^۲ است. تمامی گروههای اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادند که به مفهوم میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است. در یک نتیجه گیری می توان گفت که هرچه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. چنانچه یک گروه اجتماعی برون گرایی مثبتی نسبت به اعضای گروههای دیگر نیز داشته باشد، شعاع اعتماد این گروه از حد داخلی آن نیز فراتر می رود. مفهوم ذکر شده را می توان در قالب شکل ۱ مشاهده کرد.



شکل (۲): شبکه های اعتماد

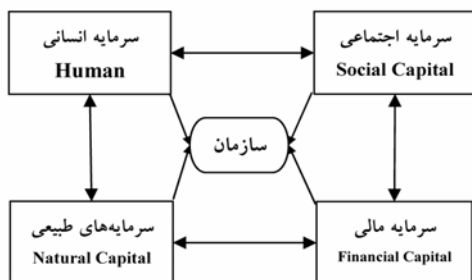
شعاع اعتماد در فرهنگهای مختلف به گونه های متفاوتی مشاهده می شود. به طور مثال در فرهنگ مردم چین و بیشتر ساکنان آمریکای لاتین، سرمایه اجتماعی زیادی در بین خانواده ها و گروههای دوستانه شخصی وجود دارد، اما این گروهها به شدت دارای اعتماد کمی نسبت به افراد خارج گروه خود هستند. برای این گروهها اعتماد به افراد خارج گروه بسیار مشکل و حتی غیرممکن است. در چنین فرهنگهایی هرکسی خود را فقط متعلق به یک خانواده و یا گروه می داند. بنابراین در این فرهنگها، شرکتها عمدتاً ماهیت خانوادگی داشته و به ندرت از محدوده اولیه خود بزرگتر می شوند. این امر باعث می شود که فعالیت این شرکتها محدود شده و به احتمال زیاد عمر آنها نیز کوتاه گردد و درنسلهای بعدی این خانواده ها، از بین بروند. نقش اصلی در

طرفداران اپیکور در یونان باستان به آن اعتقاد داشتند، یا یک ایدئولوژی که بر رابطه جداگانه و مستقل هر فرد با خداوند تاکید می کند، که عمدتاً اساس آئین پروتستان را تشکیل می دهد، می تواند از ایجاد سرمایه اجتماعی جلوگیری کند (همان منبع، ۴۹۱).

۴) عوامل دیگر: اگرچه عوامل گوناگون دیگری وجود دارد که بر ایجاد و نابودی سرمایه اجتماعی تاثیر می گذارد تنها یک دسته بزرگ آنها بویژه مهم است و آن، دسته ای از عواملی است که افراد را کمتر به یکدیگر وابسته می کند. رفاه و فراوانی عامل مهمی در این دسته است؛ منابع رسمی حمایت در زمان نیاز (انواع گوناگون کمک دولت) عامل دیگری است. حضور این عوامل گوناگون اجازه می دهد که هر سرمایه اجتماعی که به وجود آمده است مستهلک گردیده و تجدید نشود. زیرا به رغم جنبه منفعت عمومی سرمایه اجتماعی، هر چه بیشتر افراد از یکدیگر درخواست کمک کنند، مقدار سرمایه اجتماعی که ایجاد می شود بیشتر خواهد بود. هنگامی که به دلیل رفاه و فراوانی، کمک دولت، یا عامل دیگری، افراد کمتر به یکدیگر نیاز داشته باشند، سرمایه اجتماعی کمتری ایجاد می شود. سرانجام، یادآوری این نکته سودمند است که سرمایه اجتماعی یکی از شکل های سرمایه است که با گذشت زمان مستهلک می شود. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی اگر تجدید نشود مستهلک می گردد. روابط اجتماعی اگر حفظ نشود به تدریج از بین می رود. انتظارات و تعهدات باگذشت زمان ضعیف و ناپدید می شود؛ و هنگامها به ارتباط منظم بستگی دارد (همان منبع، ۴۹۱).

فوکویاما (۱۹۹۷) معتقد است که قبل از ورود به هر سیستم تجاری یا اجتماعی، باید اطلاعات کافی درباره شبکه های اعتماد موجود در آن سیستم و ویژگیهای آن به دست آورد. زیرا اعتماد را پایه هرگونه مبادلات اقتصادی و اجتماعی می داند.

هزینه‌های مبادلات و تعاملات در این فهرست قرار گیرند. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی بیانگر ذخیره اقتصادی مولفه‌های فرهنگی و اجتماعی مابین سرمایه‌های انسانی است.



شکل (۳): انواع سرمایه‌های یک سازمان

یکی از الگوهای مفهومی، سرمایه اجتماعی را در سطوح مختلف مورد بحث قرار می‌دهد. بر این اساس سرمایه اجتماعی را می‌توان در دو سطح کلان^۳ و خرد^۴ مورد توجه قرار داد. (کریشنا و شریدر ۱۷، ۱۹۹۹)

در سطح کلان درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه‌های ارتباطات بیرونی بحث شده و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل سازمان پرداخته می‌شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، سرمایه اجتماعی شناختی^۵ نام داشته و در رابطه با پدیده‌هایی نظیر ارزشها، نگرشها، تعهدات، مشارکت، اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است و نوع دوم نیز سرمایه اجتماعی ساختاری^۶ نامیده می‌شود که در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است. البته به نظر می‌رسد که در این الگو نیز محور اصلی، مولفه‌های فرهنگ سازمانی است.

اقتصاد این کشورها به عهده سرمایه اجتماعی و شعاع اعتماد موجود در روابط تجاری و تبادلات بین شبکه‌های اعتماد خانوادگی است. (فوکویاما ۱۹۹۹).

این هنجارها و تعاملات اجتماعی به این جهت به عنوان یک سرمایه و در قالب سرمایه اجتماعی تعریف می‌گردند که دارای کارکردهای اقتصادی مهمی در سیستم‌های اجتماعی هستند. سرمایه اجتماعی مناسب، قادر است تا هزینه‌های تبادلات و تعاملات مرتبط با اجتماع و سازمانهای مختلف نظیر قراردادهای، کنترل و نظارت از طریق سلسله مراتب و مقررات بوروکراتیک را در حد قابل توجهی کاهش دهد. هزینه‌های تعاملات اجتماعی و اقتصادی در گروهها و سازمانهایی که دارای سرمایه اجتماعی بهینه‌ای نیستند بالاست و این امر به دلیل بالا رفتن هزینه‌های نظارت و کنترل، مذاکرات و اعمال دستورالعملهای رسمی است. هرچه سرمایه اجتماعی یک سیستم اجتماعی بالاتر باشد، موجب پایین آمدن هزینه‌های مربوط به این تعاملات رسمی می‌گردد. این امر نشان دهنده این واقعیت است که هماهنگی بین اعضای سیستم‌های اجتماعی بر اساس هنجارهای غیررسمی در حال تبدیل شدن به یک بحث مهم در جوامع پیشرفته است و به تدریج در حال پیداکردن جایگاههای مهمتر در الگوهای اقتصادی نوین می‌گردد. از دیدگاه اقتصادی می‌توان سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از انواع سرمایه‌های هر سازمان یا اجتماع در نظر گرفت. شکل ۳ بیانگر ارتباط انواع سرمایه‌ها در یک سازمان است.

در الگوهای گذشته، تنها عامل انسانی در انواع سرمایه‌ها «سرمایه انسانی» بود که بیشتر مبتنی بر تعداد، تخصصها، دانش و مهارتهای نیروی انسانی در سطوح مختلف کارکنان و مدیران است. اما توجه به یک سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی منجر به این امر می‌شود که سرمایه اجتماعی نیز به عنوان نشان دهنده ارزش اقتصادی شبکه‌های اعتماد و کاهش دهنده

مستقیم رشد بلکه به عنوان 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 (فوکویاما ۱۹۹۹): تشویق و تقویت تشکیل نهادهای مدنی؛ تقویت و غنی سازی آموزشهای عمومی؛ تامین 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 فعالیتهای و زمینه‌سازی ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و شبکه‌های اعتماد بین آحاد مختلف مردم (همان منبع، صفحه ۴۰).

نقش سازمانهای بخش دولتی

سرمایه اجتماعی در یک جامعه به شدت متأثر از عملکرد دستگاههای دولتی است مهمترین عوامل عملکردی دستگاههای دولتی که می‌توانند بر سرمایه اجتماعی اثر بگذارند در شکل شماره ۲ نشان داده شده است. در شرایط کنونی و با توجه به گستردگی و پیچیدگی فعالیتهای کنونی و با توجه به گستردگی و پیچیدگی فعالیتهای دولت، جز از طریق مشارکت و هم اندیشی با شهروندان در یک ساختار مشارکتی راه دیگری برای ادامه حیات مدیریت دولتی وجود ندارد. آموزش و توانمندسازی، فرایند طرح ریزی شده‌ای است که شهروندان، مشارکت خود را در جوامع مختلف احساس و نتایج حاصل را مشاهده کنند. هدف از آموزش و توانمندسازی ایجاد فرصت دسترسی به ساختار اصلی و کسب اطلاعات است. شهروندان و مدیران بخش عمومی می‌باید به مثابه دو شریک در راه تاسیس نهادهای آزاد منشانه یا مراکز یادگیری همت گمارند. با تحصیل دانش، شهروندان و مدیران می‌توانند بهتر با یکدیگر کار کنند و از ابتدای کار در اجرای

در مجموع می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی عبارت است از تاثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مولفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی رابه وجود می‌آورند. شبکه‌های اعتماد علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند که زمان و سرمایه بیشتری اختصاص به فعالیتهای اصلی پیدا کرده و علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شده 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 موثر باشد. نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی امروز در سراسر جهان دولتها در کانون توجه قرار گرفته اند. 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 به ویژه در ارتقای توسعه به روشنی 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 به سوی زندگی سالمتر و سعادتمندتر سوق دهد، حیاتی است. بدون وجود چنین دولتی، توسعه پایدار در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی غیر ممکن 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 دولت مدار 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 به عنوان فراهم کننده

تبادلات خود استفاده می‌کنند. از این رو، اعتماد نقش زیادی در تسهیل فرایندها و کاهش هزینه‌های مربوط به اینگونه تبادلات دارد. شبکه اعتماد می‌تواند بین افراد یک گروه و یا بین گروهها و سازمانهای مختلف به وجود آید. مفهوم مفید بعدی «شعاع اعتماد» است. تمامی گروههای اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادند که به مفهوم میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است. در یک نتیجه‌گیری می‌توان گفت که هر چه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. چنانچه یک گروه اجتماعی برون‌گرایی مثبتی نسبت به اعضای گروههای دیگر داشته باشد، شعاع اعتماد این گروه از حد داخلی آن نیز فراتر می‌رود.

در سطح کلان درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه‌های ارتباطات بیرونی بحث می‌شود و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل سازمان پرداخته می‌شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، «سرمایه اجتماعی شناختی» نام دارد و در رابطه با پدیده‌هایی نظیر ارزشها، نگرشها، تعهدات، مشارکت، اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است و نوع دوم نیز «سرمایه اجتماعی ساختاری» نامیده می‌شود که در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است. البته به نظر می‌رسد که در این الگو نیز محور اصلی، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی است. در جدول (۱) تعاریف مختلف با هدف و سطوح تجزیه و تحلیل مختلف مطرح شده است.

اموری که تعیین و مشخص گردیده‌اند، مشارکت ورزند. یکی از مهمترین فرایندهای موجود در جوامع برای ایجاد سرمایه اجتماعی، آموزش است. گذر افراد از آموزشهای عمومی در تمامی سطوح و نیز آموزشهای دانشگاهی، نقش اصلی را در ایجاد سرمایه اجتماعی بازی می‌کنند. 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 باشد.

شاید مهمترین بعد کیفیت در بخش دولتی، رفتار مناسب و عادلانه با ارباب رجوع آنها باشد. یکی از مسائلی که موجب از میان رفتن سرمایه اجتماعی می‌شود رفتار ناعادلانه با مردم توسط سازمانهای دولتی است. برای ایجاد سرمایه اجتماعی کارگزاران بخش دولتی باید بر این عارضه غلبه کرده و نوعی رفتار توأم با عدالت را با دیگران برقرار سازند. از این رو، بایستی در انتخاب کارمندی که در تماس با مراجعه‌کنندگان هستند، دقت ویژه کرد و آنهایی را برگزید که دارای خصوصیات بارز اخلاقی باشند. سازمانهای دولتی با سلوک و رفتار عادلانه با مردم قادر خواهند بود تا اعتماد شهروندان را به خود جلب کرده و در نتیجه سرمایه اجتماعی ایجاد کنند.

سرمایه اجتماعی و توسعه

سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی ذیل در یک سیستم اجتماعی دانست: اعتماد متقابل؛ تعامل اجتماعی متقابل؛ گروه‌های اجتماعی؛ احساس هویت جمعی و گروهی؛ احساس وجود تصویری مشترک از آینده؛ کار گروهی. یکی از مفاهیم مفید در تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی، «شبکه اعتماد» است. شبکه اعتماد عبارت است از گروهی از افراد که بر اساس اعتماد متقابل، از اطلاعات، هنجارها و ارزشهای یکسانی در

نظریه‌های سرمایه اجتماعی

(۱) پایبندی به اخلاقیات: مدیرانی که اصول اخلاقی

را در عملکردها و تصمیمات سازمانی به کار می‌گیرند، با ایجاد روابطی مبتنی بر اخلاقیات سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند. البته در تعریف و تبیین اصول اخلاقی دشواریهای بسیاری وجود دارد و به سادگی نمی‌توان اصول اخلاقی واحدی را که مورد توافق و قبول همگان باشد، به دست آورد.

(۲) احساس مسئولیت اجتماعی: سازمان و جامعه با هم در تعاملی پویا قرار دارند و در این رابطه است که افراد و اعضای جامعه مایل‌اند سازمان در مقابل آنان احساس مسئولیت کند و تنها به فکر سود و نفع سازمانی نباشد. هر گاه شهروندان اطمینان حاصل کنند که مدیریت سازمانها نسبت به آنها احساس مسئولیت می‌کند و به پاسخگو بودن در مقابل جامعه می‌اندیشند، تلقی مثبتی در مقابل سازمان پیدا می‌کند 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 به جای 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 جزئی از ما به عنوان 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

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

(۲) نظریه شکاف ساختاری: مطابق نظریه شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه 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 به عنوان یک سرمایه قلمداد شود. (لین، ۱۹۸۱) به عبارتی، نظریه پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر «ساختار» شبکه‌ها معطوف هستند در حالیکه نظریه منابع اجتماعی به «محتوی شبکه» توجه دارد.

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 سلسله مراتبی) است. مدیران از راههای مختلف می‌توانند به ایجاد توسعه سرمایه 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:

واحدهای سازمانی و نیز بین واحدهای مختلف است. اعتماد نیز صرفاً با ایجاد روابط و ارتباطات مستمر موفق و تدریجی شکل می‌گیرد. (رحمانپور، ۱۳۸۲، ۲۹)

(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 این رو، 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. (کاپللی، ۲۰۰۲، ۲)

(۶) چرخش مشاغل: یکی از اهداف مهم چرخش شغلی، ایجاد و تقویت سرمایه 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 جوهره سرمایه اجتماعی است) گسترش بخشند که این امر موجب تسهیم و تسهیل دانش و تجربه کارکنان می‌شود. (بیکر، ۱۳۸۲، ۲۳۵)

(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 براحتی 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 به شمار 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.

جدول (۱): تعاریف مختلف از سرمایه اجتماعی بر اساس هدف و سطح تحلیل

سطح تجزیه و تحلیل	هدف	تعریف سرمایه	محورها محققان عمده
افراد در حال رقابت با هم	رسیدن به سرمایه اقتصادی	منابعی هستند که منافع عمومی را مورد ارزیابی قرار می‌دهند	بوردیو
افراد در گروه‌های فAMILI و اجتماعی	رسیدن به سرمایه انسانی	جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی است که اعضاء از آن به عنوان منبعی برای رسیدن به منافع خود استفاده می‌کنند.	کلمن
حکومت‌های سیاسی در سطح ملی	رسیدن به دموکراسی و توسعه اقتصادی	اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که تسهیل کننده همکاری اعضا برای رسیدن به منافع مشترک است.	پوتنام

نقش سرمایه اجتماعی در نیل به توسعه

مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد؛ مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. کسب قدرت و نفوذ از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی است. کلمن در نوشته‌های خود اشاره به واژه «کلپ نمایندگان مجلس» دارد که در واقع منظور بحث «قدرت» است. برخی نمایندگان قدرت بیشتری نسبت به نمایندگان دیگر دارند؛ چرا که آنها تعهدات متفاوت 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 سرمایه اجتماعی) اجازه می‌دهد تا به اهداف خود دست یابد. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی ایجاد «یکپارچگی» در میان اعضاست. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که دربرگیرنده آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند. در این رابطه اُچی (۱۹۸۰) چنین استدلال می‌کند که سازمانهای قبیله‌ای با هنجارهای مشترک قوی از هزینه‌های اندک نظارت بهره‌مند هستند و تعهد بالایی را در اختیار دارند که در واقع همان سرمایه اجتماعی است (آدلر، ۱۹۹۹، ۱۶).

علاوه بر مزایای فوق به کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی دارای مزایایی مانند: ایجاد سازمان‌کاری و تیم‌های منعطف، ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیرمادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است. (لینا و برون، ۱۹۹۹)

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)

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

سازمان‌های غیر رسمی و سرمایه اجتماعی

در دهه دوم قرن بیستم برخی از صاحب‌نظران به این نتیجه رسیدند که تنها توجه به سازمان رسمی نمی‌تواند ما را به نتیجه مطلوب برساند. از این رو باید به سازمان غیررسمی واحدهای صنعتی نیز توجه نمود و آن را مانند یک واحد اجتماعی که روابط انسانی به آن شکل داده است و حیات آن را تداوم می‌بخشد، مد نظر قرار داد.

از این رهگذر، «مکتب روابط انسانی» پدید آمد. یکی از نخستین صاحب‌نظران این مکتب، التون میو (جامعه‌شناس آمریکایی) است که از سال ۱۹۲۴، مطالعاتی را در کارخانه هاتورن شرکت وسترن

سرمایه اجتماعی و سرمایه کالبدی

به طور کلی سرمایه کالبدی، «موجودی منابع مادی» از قبیل مسکن، راه‌ها، پارک‌ها و فضای عمومی را شامل می‌شود، در حالی که سرمایه اجتماعی بنا را بر «شناخت، تفاهم، نهادها و الگوهای کنش متقابل مشترک» می‌گذارد (تولایی، ۱۳۸۵، ۱۹).

استرام (۱۹۹۷) سه دسته تفاوت میان سرمایه اجتماعی و سرمایه کالبدی قائل شده است (به جدول شماره ۱ نگاه کنید). نخست این که سرمایه کالبدی آسان تر از سرمایه اجتماعی مشخص و صورت برداری می‌شود. برخلاف روابط اجتماعی و شبکه‌های اعتماد و روابط متقابل که ممکن است ملموس نباشند، ساختمان‌ها، راه‌ها و پارک‌ها به وضوح به چشم می‌آیند. شاید این بتواند، دلیل اهمیت سیاست‌های مکان‌گرا نظیر طرح‌های نوسازی شهری را برای سیاستمداران و تصمیم‌گیران، به عنوان راه‌حلی با نتایج ملموس، به جای تلاش برای تولید یا افزایش موجودی فعلی سرمایه اجتماعی (که دشوارتر است) تبیین کند.

به عقیده استرام، دومین تفاوت میان سرمایه کالبدی و سرمایه اجتماعی، ارائه الگوهای متضاد انباشت و کاهش است. سرمایه کالبدی بر اثر استفاده یا مصرف بیش از حد در طول زمان از بین می‌رود، در حالی که سرمایه اجتماعی «نه بر اثر استفاده بلکه به دلیل بی‌استفاده ماندن زایل می‌شود» برخلاف راه‌ها و ساختمان‌ها که بر اثر استفاده تقویت می‌شود. پاتنام و همکارانش (۱۹۹۵) این نکته را در کتاب علمی‌کردن مردم سالاری به وضوح نشان داده‌اند. سوم این که، سرمایه اجتماعی و سرمایه کالبدی الگوهای ماندگاری متفاوتی را نشان می‌دهند. در حالی که سرمایه اجتماعی به سهولت و «به سرعت» زایل می‌شود، «جاگزینی آن نسبت به جاگزینی سرمایه کالبدی دشوارتر است»

الکترونیک در شهر شیکاگو انجام داد. این کارخانه یک سازمان بزرگ بوروکراتیک بود که بیش از چهل هزار نفر در آن مشغول به کار بودند. میو، در جریان تعیین دستمزدها و انجام مطالعه گسترده و یک رشته مصاحبه با کارگران متوجه شد که مهمترین متغیرهایی که بر بازده تأثیر می‌گذارند، متغیرهای فیزیکی نیستند؛ بلکه متغیرهای اجتماعی‌اند. به عبارت دیگر، عوامل تعیین‌کننده شیوه کار و رفتار کارگران و به تبع آن، افزایش یا کاهش میزان بازدهی آنها را باید در ساخت و فرهنگ گروه غیر رسمی جستجو کرد.

از سوی دیگر، انگیزه‌های اقتصادی در انگیزش کارگران و افزایش بهره‌وری، اهمیت نسبتاً کمی دارد، در حالی که نیاز کارگران به همبستگی اجتماعی، از اهمیت بالایی برخوردار است و در صورت توجه به این نیاز کارگران می‌توان بازده بیشتر و روابط هماهنگ‌تری را از آنها در محیط کار انتظار داشت.

سرمایه اجتماعی که همان مجموعه هنجارها و شبکه‌های اجتماعی موجود در جامعه است و باعث اعتماد متقابل بین افراد و همچنین باعث افزایش همیاری و هماهنگی افراد برای دستیابی به منافع مشترک می‌شود می‌تواند به عنوان یک ارزش در محیط‌های صنعتی مطرح شود؛ ارزشی که می‌تواند به عنوان بهترین شیوه تعامل میان شرکت‌ها، مجموعه‌های صنعتی و نهادهای مختلف آموزشی، خدماتی و تولیدی و نیز بهترین شیوه تعامل میان مجموعه یاد شده از سویی و حکومت از سوی دیگر، کارآیی داشته باشد، تا در عصر جهانی شدن و ادغام در اقتصاد جهانی بتوان روی پای خود ایستاد و از طریق توسعه صنایع داخلی، با سایر کشورها به رقابت پرداخت و از منابعی که می‌توان از دیگر نقاط حاصل نمود، به بهترین شیوه استفاده کرد.

جدول (۲): تفاوت‌های میان سرمایه کالبدی و سرمایه اجتماعی

زوال / فرسایش	ظهور	شکل‌گیری	
سخت	آسان	آسان	سرمایه کالبدی
آسان	سخت	سخت	سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، جزئی از مجموعه ثروت یک ملت است که در کنار سرمایه کالبدی یعنی امکانات مادی در مکان زندگی مردم قرار دارد و لازم است که در برنامه ریزی هر دوی آنها را در نظر گرفت (تولایی، ۱۳۸۵)

پیشینه پژوهش

علی دل‌آویز در پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته جامعه‌شناسی دانشگاه تبریز به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در نگرش به توسعه سیاسی در بین معلمان شهرستان مریوان در سال ۱۳۸۴ می‌پردازد.

هدف پژوهش حاضر این است که وضعیت سرمایه اجتماعی و نگرش به توسعه سیاسی و ارتباط و وابستگی میان آنها در بین معلمان شهر مریوان سنجیده شود. برای سنجش میزان سرمایه اجتماعی (متغیر مستقل)، به چهار بعد اعتماد، مشارکت گروهی، مشارکت در اجتماع محلی و روابط در شبکه‌های اجتماعی و همچنین برای سنجش نگرش به توسعه سیاسی (متغیر وابسته)، به دو بعد مشارکت سیاسی و اعتقاد به ارزش‌های دموکراتیک توجه شده است. موضوع سرمایه اجتماعی طبق دیدگاه‌های کلمن، پاتنام، بوردیو و فوکویاما و موضوع توسعه سیاسی بر اساس رویکردهای نوگرایی، کارکردی ساختاری، نظریه بحران و به ویژه دیدگاه‌های جدید توسعه سیاسی در قالب جهانی شدن و جامعه مدنی و دموکراتیزاسیون بررسی شده است. روش به کار رفته در این پژوهش روش پیمایشی است. همچنین از پرسشنامه به عنوان وسیله

اندازه‌گیری، استفاده شده است. جامعه آماری مورد مطالعه معلمان شهر مریوان در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ می‌باشد که به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای همراه با تصادفی ساده از سه مقطع تدریس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان و پیش‌دانشگاهی و به تفکیک زن و مرد انجام شده است. همچنین برای بررسی نتایج آماری، آماره‌های توصیفی (فراوانی، درصدها، جداول و نمودار) و استنباطی همچون آزمون تفاوت میانگین (T)، تحلیل واریانس (F)، ضریب همبستگی پیرسون (R)، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر به کار رفته است.

نتایج پژوهش بیانگر میزان متوسط سرمایه اجتماعی و نگرش به توسعه سیاسی می‌باشد. همچنین نتایج حاکی است که فرضیه اصلی پژوهش یعنی رابطه و همبستگی مستقیم بین سرمایه اجتماعی معلمان و نگرش به توسعه سیاسی، تأیید شده است. بر همین اساس بین سرمایه اجتماعی و ابعاد نگرش به توسعه سیاسی (مشارکت سیاسی و اعتقاد به ارزش‌های دموکراتیک رابطه و همبستگی مستقیم وجود دارد. ابعاد اعتماد، مشارکت گروهی، روابط در شبکه‌های اجتماعی با میزان نگرش به توسعه سیاسی رابطه و همبستگی مستقیمی دارد و مشارکت در اجتماع محلی با آن رابطه ندارد. همچنین مشارکت گروهی، مشارکت در اجتماع محلی و روابط در شبکه‌های اجتماعی با مشارکت سیاسی رابطه و همبستگی مستقیمی دارد. متغیرهای اعتماد، مشارکت گروهی و روابط در شبکه‌های اجتماعی با اعتقاد به ارزش‌های دموکراتیک رابطه و همبستگی مستقیمی دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد مشارکت گروهی بیشترین تأثیر را در تبیین واریانس تغییرات ابعاد نگرش به توسعه سیاسی و به ویژه مشارکت سیاسی دارد، به طوریکه حدود ۲۵ درصد تغییرات آنها را تبیین می‌کند. همچنین متغیر مشارکت گروهی با ضرایب بتای ۰/۴۹۳ و ۰/۴۲۴ به ترتیب بیشترین تأثیر را بر مشارکت سیاسی

۶) شرح و بسط چگونگی وضعیت سرمایه اجتماعی در کشور (از طریق تحلیل ثانویه) و راه‌های ارتقاء آن و مقایسه با سایر کشورها.

چکیده پژوهش

در پژوهش حاضر در ابتدا به تعریف سرمایه اجتماعی و سپس به بررسی وضعیت برخی از عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی در ایران و به تفکیک استان‌ها پرداخته شده و نیز سرمایه اجتماعی در ایران و سایر نقاط جهان مقایسه گردیده است. در بخش شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به بررسی نظریه‌های مبتنی بر عوامل موثر بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در سطح تحلیل فردی و خرد پرداخته شده و در بخش فراتحلیل کیفی، ۳۶ مورد پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و از مجموع فراتحلیل، مدل نظری عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی استخراج گردیده است. در قسمت پایانی راهکارها و پیشنهادات و انتقادات وارده بر سرمایه اجتماعی مطرح شده است.

مراجعه به پژوهش‌های انجام شده با موضوع سرمایه اجتماعی در ایران برای انجام فراتحلیل نشان می‌دهد که متغیرهای موثر بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و یا عناصر تشکیل دهنده این مفهوم در پژوهشات مختلف اثرات گوناگونی داشته‌اند به گونه‌ای که در برخی از پژوهشات متغیرهای یکسان بر روی یک متغیر مشخص اثرات مثبت یا منفی داشته و یا با آن بی‌رابطه بوده‌اند. این امر ممکن است به دلایل گوناگون باشد که از جمله آنها می‌توان به زمان‌های متفاوت اجرای پژوهش، جوامع آماری گوناگون، شیوه‌ها و روش‌های متفاوت عملیاتی نمودن مفاهیم و یا نمونه‌گیری اشاره داشت. اما در مجموع علی‌رغم تفاوت‌های نتایج، همسانی‌ها و فراوانی‌های بیشتری بر روی برخی از روابط در بین متغیرها نیز به چشم می‌خورد.

و نگرش به توسعه سیاسی داشته است. سرمایه اجتماعی در کل ۲۳/۸ درصد از واریانس (تغییرات) نگرش به توسعه سیاسی معلمان را تبیین می‌کند. متغیرهای اعتماد، مشارکت گروهی، روابط در شبکه‌های اجتماعی تأثیر مستقیم و متغیر مشارکت در اجتماع محلی تأثیر غیرمستقیم بر مشارکت سیاسی دارد. همچنین متغیرهای مشارکت گروهی، اعتماد، مشارکت در اجتماع محلی و روابط در شبکه‌های اجتماعی تأثیر مستقیم هم بر اعتقاد به ارزش‌های دموکراتیک و هم بر نگرش به توسعه سیاسی دارد.

سید احمد فیروزی پژوهش را به سفارش شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۴ تحت عنوان پژوهش بررسی سرمایه اجتماعی در ایران و راه‌های ارتقاء آنان را ارائه کرده است:

اهداف طرح

- ۱) تعریف مفهوم سرمایه اجتماعی از نگاه صاحب‌نظران و تعیین مولفه‌های بومی آن مفهوم در ایران؛
- ۲) شرح و بسط تاریخیچه مفهوم سرمایه اجتماعی و رویکردهای نظری، (در تعریف نظری مفهوم) و اینکه این مفهوم چه نیازهایی را پاسخ می‌دهد و انتقادات وارد بر آن چیست؛
- ۳) بررسی ادبیات پژوهش‌های انجام شده در مورد سرمایه اجتماعی در ایران و سایر کشورهای پیرامون سرمایه اجتماعی و شناخت عوامل موثر بر شکل‌گیری آن به لحاظ نظری؛
- ۴) چگونگی سنجش مفهوم سرمایه اجتماعی و بررسی شاخص‌های بومی آن؛
- ۵) ارائه مدل سرمایه اجتماعی شامل ابعاد و اجزاء آن؛

خانواده»، نیز با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار و مثبت دارد و با عناصر مفهوم سرمایه اجتماعی به غیر از اعتماد نهادی که بی‌رابطه است با سایر عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی، رابطه معنادار و مثبت دارد. «میانسالان»، با میانگین سنی ۵۱ سال نسبت به جوانان با میانگین سنی ۲۵ سال از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردارند و این موضوع در بین عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی به غیر از آگاهی و توجه و مشارکت رسمی که بی‌رابطه است با سایر عناصر سرمایه اجتماعی رابطه معنادار مثبت دارد. «غیرمهاجرین»، نسبت به مهاجرین از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردارند و در بین عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی، به غیر از اعتماد عمومی که رابطه معناداری با مهاجرت ندارد، اعتماد نهادی، آگاهی و توجه و مشارکت‌های رسمی و مشارکت غیر رسمی مذهبی غیرمهاجرین به طور معناداری بیش از مهاجرین است و مشارکت غیررسمی خیریه‌ای و همیارانه مهاجرین به طور معناداری بیش از غیرمهاجرین است. «مردان»، به نسبت زنان از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردارند اما در عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی سطوح اعتماد عمومی و نهادی و مشارکت‌های غیررسمی همیارانه در بین زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد و آگاهی و توجه و مشارکت‌های رسمی مردان به طور معناداری از زنان بیشتر می‌باشد. «دین‌باوری»، که از شدت ضعیف‌تری نسبت به تعهد دینی برخوردار است، بر روی سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت دارد و با اعتماد عمومی، آگاهی و توجه و مشارکت رسمی رابطه معناداری ندارد و با سایر عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد نهادی، مشارکت‌های غیررسمی خیریه‌ای، مذهبی و همیارانه رابطه معنادار مثبت دارد.

بنا به تعریفی که در پژوهش مطرح گردیده، «سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه با دوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود». سرمایه اجتماعی در روابط میان افراد تجسم می‌یابد و موقعی سرمایه اجتماعی بوجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون شود که کنش را تسهیل کند.

عناصر مفهومی‌ای که در این پژوهش به عنوان عناصر اصلی سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند عبارتند از: آگاهی به امور عمومی، سیاسی و اجتماعی، اعتماد عمومی، اعتماد نهادی، مشارکت غیررسمی همیارانه، مشارکت غیررسمی خیریه‌ای، مشارکت غیررسمی مذهبی و شرکت در اتحادیه‌ها، انجمن‌ها، سازمان‌ها و موسسات مدنی رسمی.

به طور کلی بر اساس یافته‌های فراتحلیلی، سرمایه اجتماعی در ایران بر اساس مدل نظری، به ترتیب اهمیت از عواملی به این شرح تاثیر می‌پذیرد: «تعهد دینی»، همبستگی مستقیم و مثبت بر سرمایه اجتماعی در ابعاد ذهنی - شناختی یعنی اعتماد عمومی و نهادی و در ابعاد رفتاری - مشارکتی، انواع مشارکت رسمی و غیر رسمی دارد. «تحصیلات» نیز از سایر عوامل موثر تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی می‌باشد. به گونه‌ای که رابطه آن با سرمایه اجتماعی به لحاظ اهمیت به عنوان دومین عامل تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی می‌باشد به گونه‌ای که رابطه آن با سرمایه اجتماعی به لحاظ اهمیت به عنوان دومین عامل تاثیرگذار مثبت به شمار می‌آید و رابطه آن با عناصر مفهومی سرمایه اجتماعی به این صورت است که به غیر از مشارکت‌های غیررسمی که همبستگی معکوس با آن دارند با سایر عناصر مفهوم سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد عمومی، نهادی، آگاهی و توجه و مشارکت رسمی همبستگی معنادار مستقیم دارد. «مشارکت رسمی یکی از اعضای

روش پژوهش

ب) بخش دوم به سنجش سرمایه اجتماعی (اعتماد، تعامل بین افراد) می‌پردازد که عموماً از طیف لیکرت استفاده شده این طیف از خیلی کم شروع شده و تا خیلی زیاد ادامه می‌یابد نحوه نمره گذاری از ۱-۵ است این پرسشنامه محقق ساخته است که به سنجش سرمایه اجتماعی می‌پردازد اعتبار آن با استفاده از نظرات متخصصان سنجیده شده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۰ محاسبه گردیده است؛

ج) بخش دوم به سنجش توسعه فرهنگی (روانی، اجتماعی، شخصیتی) می‌پردازد طیف استفاده شده در این پرسشنامه طیف لیکرت این طیف از خیلی کم شروع شده و تا خیلی زیاد ادامه می‌یابد نحوه نمره گذاری آن از ۱-۵ است اعتبار آن با استفاده از نظرات متخصصان سنجیده شده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۰ محاسبه شده است؛

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از آنجا که فرضیات مطرح شده مبتنی بر بررسی پارامترهای (اعتماد، تعامل بین افراد و توسعه فرهنگی) بوده‌اند، لذا ابتدا با استفاده از جداول، نمودارها، میانگین و سایر شاخص‌های مرکزی و درصد به توصیف نتایج پرداخته شده و برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

فرضیه اول:

بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه فرهنگی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی استفاده شده که به شرح جدول زیر است.

روش پژوهش از نوع توصیفی (پیمایشی) می‌باشد. زیرا که هدف پژوهشگر از انجام این نوع پژوهش توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است بعبارت دیگر پژوهشگر در اینگونه پژوهشات سعی می‌کند تا آنچه که هست را بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد برای این منظور در این پژوهش مراحل زیر صورت گرفته است:

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان لرستان (آزاد، پیام نور، دولتی) که تقریباً ۲۰۰۰ نفر هستند. در این پژوهش روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای بوده و نمونه پژوهشی به گونه‌ای انتخاب شده که همه زیر گروهها به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، به عنوان نماینده جامعه، در نمونه نیز انتخاب شوند. البته مبنای تعیین طبقات در این پژوهش براساس دانشگاه تعیین شده است حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده که تقریباً ۳۵۰ نفر است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها:

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. پس از مطالعات اولیه و بررسی پژوهشات و مطالعات انجام شده قبلی در ارتباط با موضوع پژوهش و همچنین گفتگو با برخی از صاحب نظران پرسشنامه‌ای به شرح زیر ارائه شده است.

این پرسشنامه به سه بخش تقسیم می‌شود:

الف) بخش اول سوالات جمعیت شناختی است: که گویه‌های آن شامل جنس، سن، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تاهل می‌باشد؛

همانگونه که در جدول فوق مشخص است ضریب همبستگی بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی ۰/۵۳ است که این حاکی از ارتباط مستقیمی است که بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه محقق تائید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این طرح باهدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگی انجام گرفته و بدین منظور عواملی همچون (اعتماد، روابط متقابل بین افراد) که در ایجاد این سرمایه نقش عمده ای دارند و ابعاد (روانی، اجتماعی، شخصیتی) توسعه فرهنگی در نظر گرفته شده، که پس از جمع آوری و تجزیه تحلیل دادهها نتایج زیر حاصل شد:

ضریب همبستگی بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه فرهنگی ۰/۷۸ است و این ضریب همبستگی حاکی از رابطه مثبتی و مستقیمی است که بین این دو عامل وجود دارد به نوعی افزایش اعتماد موجب توسعه فرهنگی می شود و برعکس. متأسفانه در این زمینه در کشور و در سطح استان پژوهشی انجام نگرفته است. ولی ضریب بالای همبستگی در بین دو متغیر فوق خود حاکی میزان تاثیر اعتماد موجود در جامعه بر توسعه فرهنگی است.

ضریب همبستگی بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی ۰/۵۳ است. این حاکی از ارتباط مستقیم و نسبتاً مطلوبی است که بین این دو متغیر وجود دارد. بر اساس پژوهشات انجام شده در سطح کشور که بخشی از آن را می توان در این قالب مطرح کرد به نوعی با نتایج این پژوهش همخوانی دارد ولی شدت همبستگی در آن پژوهش در حد میزان شدت همبستگی این پژوهش نیست

جدول (۳): ضریب همبستگی بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه فرهنگی

توسعه فرهنگی	اعتماد	
۳/۰۹	۳/۱۰	میانگین
۳	۳	میانه
۴	۵	مد
۲/۱۹	۲/۲۳	واریانس
۰/۷۸		ضریب همبستگی
۰/۹۹		سطح معنی داری

همانگونه که در جدول فوق مشخص است ضریب همبستگی بین اعتماد موجود در جامعه و توسعه فرهنگی ۰/۷۸ است که این حاکی از ارتباط مستقیمی و بالایی است که بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه محقق تائید می شود.

فرضیه دوم:

بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی استفاده شده که به شرح جدول زیر است.

جدول (۴): ضریب همبستگی بین روابط متقابل بین افراد و توسعه فرهنگی

توسعه فرهنگی	روابط متقابل بین افراد	
۳/۰۹	۳/۰۸	میانگین
۳	۳	میانه
۴	۴	مد
۲/۱۹	۲/۵۱	واریانس
/۵۳		ضریب همبستگی
۰/۹۹		سطح معنی داری

- ۴) رحمانپور، لقمان (۱۳۸۲)، «مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۹.
- ۵) نوین، تولایی، نقش سرمایه اجتماعی در برنامه ریزی برای رفاه اجتماعات محلی، ۱۳۸۵.
- ۶) الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳)، نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی. تهران: تدبیر شماره ۱۰۰ صفحه.
- ۷) فاضلی، حسن رضا، توسعه، فرهنگ، ۱۳۷۶، مجله کاربردی فرهنگی.
- ۸) ازکیا، محمد، شاخصهای توسعه فرهنگی، ۱۳۷۹، فرهنگ نامه.
- ۹) دینی، احمد، انتقال فرهنگ، ۱۳۷۰، مجله کاربردی فرهنگی، انتشار دانشگاه.
- 10) coase. h.(1960) "the -problem of social cost" journal of iaw and conomics. pp. 1-44. coleman, -j.s., (1996), "social capital in the creation of human capital", american journal of sociology supplement 94. fukuyama, f.(1995), "trust: the social -virtues and the creation of prosperity" new york: free press, chapter 9.-fukuyama f.(1997) "economic globalization and culture", the merrill lynch forum www.ml.com/woml/forum the world bank group, "social -capital for development" "what is social capital?"
- <http://www.worldbank.org/poverty/scapital / whastc.htm>
- wall, ellen , gabriele ferrazzi, and frans schryer," (1998). getting the goods on social capital" rural sociology, 63(2).
- warner, f.(1999), "social -capital construction and the role of the local state, rural sociology 63(3)

پیشنهادات برای سازمان مربوطه

- ایجاد شرایطی به منظور افزایش اعتماد بین افراد در سطوح مختلف (فرد، گروه، جامعه) که به نوعی اعتماد خود مبنای اساسی برای ایجاد سرمایه اجتماعی تلقی می شود؛
- مشارکت افراد در تصمیمات مربوط به سازمان در سطح فرد و تصمیمات مربوط به جامعه در سطح کلان؛
- توجه بیشتر به رواج اخلاقیات در جامعه با اشاعه روحیه صداقت و درستکاری؛
- تاکید بیشتر به روحیه جمع گرایی و توجه به منافع جمع بجای منافع فرد در بین اعضاء جامعه؛
- ایجاد انجمنهای بیشتر به منظور افزایش مشارکت افراد در سطوح مختلف جامعه؛
- بستر سازی برای ایجاد فرهنگی که در این فرهنگ نوآوری و خلاقیت برای آن یک ارزش تلقی شود؛
- مشارکت در فعالیتهای مذهبی و پایبند به شرکت در مراسم مذهبی در بین افراد جامعه؛
- ایجاد جوی از ارتباطات دوستانه بین همکاران و مدیران در سازمان به منظور افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان.

منابع و ماخذ

- ۱) فوکویاما، فرانسیس پایان نظم ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات جامعه ایرانیان، چاپ اول، سال ۱۳۷۹.
- ۲) کلمن، جیمز، بنیادهای نظریه اجتماعی ترجمه منوچهر صبوری، تهران، انتشارات نشر نی، چاپ اول، ۱۳۷۷.
- ۳) بیکر، واین (۱۳۸۲)، «مدیریت و سرمایه اجتماعی»، ترجمه سید مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

- 11) Adler, P. W. (1999). "Social Capital: The Good, The Bad, and -The Ugly". Management Meeting in Chicago .
- Cappelli, P. (2002)" Social -Capital and Retraining", university of Pennsylvania, Philadelphia.
- Coleman, J. S. (1990). "Foundations of Social Theory", Combridge, MA: Harvard University Press, Belknap Press.
- Francis Fukuyama. "Social Capita And -Cicil Society", conference on second Generation Rerform. 1999 .
- Leana, C R & -Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactives", Academy of management reviews .
- Seibert, S. Kraimer. M ;-Linden, Robert. (2001). "A Social Capital Theory of Career Success". Academy of Management Journal, Vol. 44. No2.
- 12) Krishna. A. and shrader. E (1999) social capital assement tool.

یادداشت‌ها

1. SOCIAL CAPITAL
2. RADIUS OF TRUST
3. MACRO LEVEL
4. MICRO LEVEL
5. COGNITIVE SOCIAL CAPITAL
6. STRUCTURAL SOCIAL CAPITAL