

# ضرورت توجه به سرمایه اجتماعی در آرشیو ملی برای مدیریت دانش

سوده مرتجائی

## چکیده:

«سرمایه اجتماعی» از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه «فیزیکی» و «انسانی» در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. این مفهوم به‌طور کلی بر روابط میان انسان‌ها تمرکز دارد و به‌سرعت جای خود را در علوم مختلف باز کرده، به‌گونه‌ای که مفهوم سرمایه اجتماعی، به یک مفهوم فرا-رشته‌ای تبدیل شده که در دو دهه گذشته در شکل‌ها و زمینه‌های مختلف به‌عنوان یکی از شاخص‌ترین مفاهیم در علوم انسانی پدیدار شده است. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به‌صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. هدف از این مقاله توجه‌دادن مدیران و کارکنان محترم آرشیو ملی به این موضوع است که سرمایه اجتماعی تا چه میزان در فرایند توسعه دانش سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان نقش دارد. روش نگارش مقاله، کتابخانه‌ای است و آنچه در این جا بیان می‌شود صرفاً تبیین موضوع است و مقاله درصدد ارائه آمار و سنجش کمی نیست. بر این اساس نگارنده با مرور ادبیات و پیشینه موضوع به این نتیجه دست یافت که سرمایه اجتماعی از دارائی‌های مهم هر سازمانی است که می‌تواند در مدیریت دانش اثرگذار باشد و برای سازمان‌ها به‌ویژه آرشیو ملی مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند.

## کلیدواژه‌ها

سرمایه اجتماعی؛ سازمان‌ها؛ مدیریت دانش؛ آرشیو ملی.

آرشیو ملی، سال پنجم، شماره اول و دوم، بهار و تابستان ۱۳۹۸، شماره پیاپی ۱۷ و ۱۸؛

صص: ۲۰-۳۳



## ضرورت توجه به سرمایه اجتماعی در آرشیو ملی برای مدیریت دانش

سوده مرتجائی<sup>۱</sup>

### مقدمه:

مفهوم «سرمایه» را می‌توان از آرای مارکس دنبال کرد. در نظریات مارکس، «سرمایه» بخشی از ارزش اضافی است که سرمایه‌داران، کسانی که ابزار تولید را در اختیار دارند، آن را از گردش کالا و پول در فرایندهای تولید و مصرف به دست می‌آورند. سرمایه در مفهوم مارکسی، نظریه‌ای درباره روابط اجتماعی استثمار میان دو طبقه است. از دهه ۱۹۶۰ به این سو، شاهد ظهور نظریه‌های جدید سرمایه همچون سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی هستیم. به رغم تمام اصلاحاتی که در نظریه سرمایه صورت گرفته، اندیشه اصلی مفهوم سرمایه یعنی «سرمایه‌گذاری با بازدهی مورد انتظار» در همه نظریه‌های زیرمجموعه نظریه سرمایه حفظ شده است. اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان، و همکاران، دارایی بسیار مهمی را تشکیل می‌دهند که یک فرد می‌تواند در شرایط بحرانی آن‌ها را به کار گیرد، از آن‌ها بهره بگیرد و یا برای منافع مادی استفاده کند. البته این مسئله برای گروه، بیشتر صدق می‌کند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴، ص ۳-۶). بدین معنا که این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک گروه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی، چه در سطح مدیریت کلان چه در سطح مدیریت سازمان‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از نظام‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند و مدیران را در هدایت بهتر نظام یاری رساند (الوانی، ناطق و فراخی، ۱۳۸۶، ص ۳۶).

۱. دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی.  
کارشناس پژوهشکده اسناد، سازمان  
اسناد و کتابخانه ملی ایران؛  
[s\\_mortajae279@yahoo.com](mailto:s_mortajae279@yahoo.com)



## بیان مسئله

در مکاتب سنتی مدیریت، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ اما در عصر حاضر، مدیران بیش از آنکه به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند، زیرا سازمانی که فاقد سرمایه اجتماعی باشد، از دیگر سرمایه‌ها نیز به‌طور بهینه استفاده نکرده و این سرمایه‌ها به هدر خواهد رفت. در نوشته‌های جدید مدیریت، موضوع سرمایه اجتماعی که سابقه جامعه‌شناختی دارد، به‌عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان واقع شده است. سرمایه اجتماعی، بستر مناسب بهره‌وری سرمایه فیزیکی و انسانی و راهی برای نیل به موفقیت تلقی شده است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۸) زیرا سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کرده و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر «مزیت سازمانی پایدار» ایجاد کند (Nahapiet & Ghoshal, 1998). سرمایه اجتماعی به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمان و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از عناصر تشکیل‌دهنده این فرهنگ، می‌تواند به‌منزله مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر کامیابی سازمان در نیل به اهدافش تلقی شود.

امروزه به‌دلیل رقابت شدید، محیط پیچیده، پویا و در حال تغییر، سازمان‌ها برای بقا و رشد، به سرمایه‌های انسانی، دارایی‌های دانش‌محور و اطلاعاتی خود کاملاً وابسته هستند. اینکه سازمان سازوکارهایی ایجاد کند که بتواند منابع دانش سازمان را به‌خوبی شناسائی و دانش ایجادشده در سازمان را ذخیره و جمع‌آوری کند و در بین افراد و در سطح سازمان انتشار دهد، چالش اساسی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. از این‌رو در اجرای اثربخش فرایندهای مدیریت دانش، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حائز اهمیت است و از همین‌جا سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در سازمان‌ها اهمیت پیدا می‌کند.

باید توجه داشت سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریت‌پذیر است، به این معنا که می‌توان آن را براساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌ای مشخص از سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد. این مهم در صورتی محقق می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران سازمان به اهمیت سرمایه اجتماعی پی‌برده و از چگونگی رشد و گسترش آن آگاه باشند. برخی اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی به‌وسیله سهمیم کردن افراد در دانش و اطلاعات به بهبود سرمایه انسانی کمک می‌کند، درحالی‌که برخی بر این عقیده‌اند که سرمایه انسانی ناشی از تحصیلات بالاتر و تجربه کاری بیشتر، منجر به سرمایه اجتماعی می‌شود. به‌هرحال، اغلب محققان اذعان کرده‌اند که سرمایه اجتماعی فرصت‌های لازم را برای موفقیت سازمان فراهم می‌کنند. سازمان‌ها با



سطح بالای سرمایه اجتماعی، توانایی مدیریت دانش بهتری دارند؛ به این ترتیب سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به مدیریت دانش مؤثرتر شود و در نهایت عملکرد سازمان افزایش یابد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۹).

بر این اساس، پژوهشگران بر آن شده‌اند تا ارتباط میان سرمایه اجتماعی و ابعاد، فرایندها و فعالیت‌های گوناگون مدیریت دانش را در سازمان آزمون و تبیین کنند. پژوهش‌های چندی نیز درصدد شناخت عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش بوده‌اند. مشخصه این پژوهش‌ها توجه به عواملی غیر از عوامل فناوری در توسعه، در مدیریت دانش بوده است و تأکید عمده‌ای بر عامل انسانی داشته‌اند. یافته‌های حاصل از این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میان «سرمایه اجتماعی» و «انتقال دانش» در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان‌ها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند، در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد، بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود؛ به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تأکید قرار گرفته است. چنانچه سازمانی بتواند تعاملات اثربخش را هر چه بیشتر در میان کارکنان خویش و در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند (Bhatt, 2001).

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی در چند دهه اخیر به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث در بین اندیشمندان شاخه‌های مختلف علوم اجتماعی و انسانی مطرح شده است. بحث سرمایه اجتماعی در سال ۱۹۱۶ در مقاله‌ای توسط هانیفن<sup>۱</sup> برای نخستین بار مطرح شد اما علی‌رغم اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ میلادی که توسط جین جاکوب<sup>۲</sup> در برنامه‌ریزی شهری به کار برده شد، شکل جدی به خود نگرفت. در دهه ۱۹۷۰ این تئوری توسط لوری<sup>۳</sup> وارد عرصه اقتصاد شد. او از نظریه سرمایه اجتماعی برای انتقاد از نظریات نوکلاسیک و ناعادلانه بودن توزیع درآمد استفاده کرد. جیمز کلمن<sup>۴</sup> (۱۹۸۸) برای اولین بار این مفهوم را در آمریکای شمالی وارد عرصه سیاسی کرد. تلاش‌های وی را در اروپا پوتنام<sup>۵</sup> تکمیل کرد. نظریه سرمایه اجتماعی عمدتاً با نظریه‌های بوردیو، کلمن و پوتنام تکامل پیدا کرد (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱، ص ۴).

بوردیو در بحث از انواع سرمایه به سه نوع سرمایه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی اشاره دارد. از نظر او «سرمایه» بسته به نوع فعالیت آن می‌تواند خود را به سه شکل بنیادی درآورد: ۱- سرمایه

1. L. Hanifan
2. Jane Jacob
3. Glenn Loury
4. James Coleman
5. Putnam



اقتصادی که بی‌درنگ و مستقیماً قابل تبدیل به پول است؛ ۲- سرمایه فرهنگی که بسته به شرایط معین قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است و می‌توان آن را به شکل کیفیت‌های آموزشی نهادینه کرد؛ ۳- سرمایه اجتماعی که از تعهدات و روابط اجتماعی تشکیل شده و در شرایطی معین به سرمایه اقتصادی قابل تبدیل است (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴، ص ۷).

از نظر کلمن سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی، شیء واحد نیست بلکه انواع موارد گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: ۱- همه آن‌ها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند؛ ۲- کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی تسهیل می‌کنند و دستیابی به اهداف معین را که در نبود آن دستیافتی خواهند بود، امکان‌پذیر می‌سازد. او معتقد است سرمایه اجتماعی ویژگی‌های معینی دارد: ۱- به آسانی مبادله نمی‌شود، اگرچه این سرمایه منبعی است که ارزش استفاده دارد. ۲- سرمایه اجتماعی دارایی شخصی هیچ‌یک از افرادی نیست که از آن سود می‌برند. ۳- نتیجه فرعی فعالیت‌های دیگر است و معمولاً شخص خاصی آن را به وجود نمی‌آورد. ۴- سرمایه اجتماعی برخلاف بعضی اشکال دیگر سرمایه- در صورت استفاده بیشتر نه تنها مستهلک نمی‌شود، بلکه افزایش می‌یابد (کلمن، ۱۳۷۷، ص ۴۶۲).

پوتنام، دیگر نظریه‌پرداز سرمایه اجتماعی، این مفهوم را در مقیاسی متفاوت از بورديو و کلمن به کار می‌برد. به بیان او سرمایه اجتماعی به خصوصیتی از سازمان اجتماعی نظیر شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که همکاری و هماهنگی برای منافع متقابل را تسهیل می‌کند. پوتنام سرمایه اجتماعی را در آثار خود با سه مؤلفه تعریف می‌کند: ۱- شبکه‌ها؛ او نیز مانند دیگر نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند و شبکه‌ها را به عنوان خاستگاه دو مؤلفه دیگر سرمایه اجتماعی، یعنی اعتماد و همیاری، مطرح می‌سازد. ۲- هنجارهای همیاری؛ او نوع خاصی از همیاری را مولدترین جزء سرمایه اجتماعی می‌داند و حتی آن را ملاک سرمایه اجتماعی می‌نامد. از نظر او ملاک سرمایه اجتماعی اصل همیاری تعمیم‌یافته است؛ من اکنون این کار را برای شما انجام می‌دهم بی‌آنکه فوراً چیزی در مقابل آن انتظار داشته باشم و شاید حتی بی‌آنکه شما را بشناسم؛ با این اطمینان که در طول راه شما یا دیگری لطف مرا پاسخ خواهید داد. ۳- اعتماد؛ یکی دیگر از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از نظر پوتنام اعتماد است. اعتماد از عناصر ضروری برای تقویت همکاری بوده و حاصل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران است که در یک جامعه کوچک از طریق آشنایی نزدیک با دیگران حاصل می‌شود اما در جوامع بزرگ‌تر و پیچیده‌تر، یک اعتماد غیرشخصی‌تر یا شکل غیرمستقیمی از اعتماد ضرورت می‌یابد (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴، ص ۱۴-۱۶).



## مدیریت دانش

در یک طبقه‌بندی کلی، دانش شامل دانش، فردی و دانش سازمانی است. دانش فردی، دانشی است که در ذهن افراد جای دارد. دانش سازمانی، دانشی است که به‌واسطه تعاملات میان فناوری، فنون و افراد در سازمان شکل می‌گیرد (Bhatt, 2001). لانگ<sup>۱</sup> در توصیف خود از دانش سازمانی، افراد انسانی را اصلی‌ترین عنصر در خلق دانش می‌داند. دانش از طریق گردش و انتقال (به‌گونه‌ای غیررسمی) در میان افرادی که به‌واسطه علائق مشترک گرد هم آمده‌اند، خلق می‌شود و در سازمان باقی می‌ماند. در این مفهوم از دانش، هم تولید دانش و هم نگهداشت و کاربرد آن حاصل فعالیت‌ها و تلاش‌های جمعی افراد در گروه‌های منسجم است (Lang, 2001). اگرچه مدیریت دانش به‌طور وسیع در انواع مؤسسه‌ها و سازمان‌ها به‌کار گرفته می‌شود، اما ارائه یک تعریف واحد از آن بسیار مشکل است. در مجموع می‌توان آن را فرایندی برای به‌جریان‌انداختن دانش در میان افراد سازمان به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به نوآوری در فرایندها، محصولات و خدمات تصمیم‌گیری اثربخش و انطباق سازمان با محیط پویا و بازار رقابتی تعریف کرد (Davenport & Prusak, 1998).

بررسی مدل‌های ارائه‌شده توسط صاحب‌نظران مختلف بیانگر آن است که غالب آنان فرایندهای خلق و تسهیم دانش را به‌عنوان فرایندهای اصلی مدیریت دانش پذیرفته‌اند (مختاری، ۱۳۸۶، ص ۵۳). تسهیم دانش، عمل در دسترس دیگران قرار دادن دانش است (Aizpurua & Saldana, 2011, p.511). تسهیم دانش زمانی که افراد به‌طور داوطلبانه برای به اشتراک‌گذاری تخصص و دانش خود با دیگری با قصد ایجاد فرایند یادگیری، علاقه نشان می‌دهند، اتفاق می‌افتد. استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش به عوامل مختلف ارتباط دارد؛ از جمله این عوامل، سرمایه اجتماعی است که با متغیرهای مدیریت دانش در تعامل است. در اجرای اثربخش فرایندهای مدیریت دانش، نوع تعاملات اثربخش و ارتباطات انسانی اهمیت دارد. اگر سازمانی بتواند بیشتر تعاملات اثربخش را میان کارکنان خویش، داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، احتمال خلق دانش جدید در سازمان و انتقال، تسهیم و تبادل دانش میان افراد سازمان و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی بیشتر خواهد بود (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۳۹). بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب کند از ضرورت‌های مدیریت دانش است.

## پیشینه

از جمله مطالعات قابل توجه پژوهشگران در این حوزه، پژوهش ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) با عنوان «سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و مزیت سازمانی» است. ناهاپیت و گوشال تأکید دارند

1. Lang
2. Nahapiet & Ghoshal



در این تحقیق: ۱- جنبه‌های مختلف تعاریف سرمایه اجتماعی به‌عنوان سه بُعد متمایز یکپارچه شده است. ۲- چگونگی نقش هر یک از این ابعاد در تسهیل ایجاد و مبادله دانش تشریح شده است. ۳- بر توانایی سازمان‌ها به‌عنوان مجموعه‌های نهادی در ایجاد سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی به‌معنای هر سه بُعد آن تأکید شده است.

آدلر و کرون<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. تیمون و استامف<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در پژوهش خود ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (در مفهومی کلی) و کسب عملکرد بالاتر را توسط سازمان نشان دادند. والکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی به روش پیمایشی، رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و انتقال دانش و نقش سرمایه اجتماعی بر انتقال دانش را بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی به‌واسطه ایجاد شبکه‌ها و گسترش روابط و اعتماد بین اعضای سازمان، تأثیر معناداری بر انتقال دانش دارد. استیهر<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در یک مطالعه موردی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و فرایند اشتراک دانش پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی نقش اساسی در میانجی‌گری میان سرمایه‌های انسانی و سرمایه‌های سازمانی دارد و از طریق گسترش روابط بین افراد، زمینه اشتراک دانش در سازمان افزایش می‌یابد. در مورد پژوهش‌های داخلی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

پژوهش حسن‌زاده (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های صنایع دارویی استان گیلان)» نشان از معنادار بودن تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش دارد.

در پژوهش دیگری با‌عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران» حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه دست یافتند که مراکز ملی اطلاعات برای ارتقای تسهیم دانش بین کارکنان خود باید اعتماد متقابل بین کارکنان، ایجاد هنجارهای مشترک و همچنین استحکام روابط بین آن‌ها را تقویت کنند.

مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد» توسط محمد حسین دینانی، مه‌ری پریخ و حسن محمودی در سال (۱۳۹۱) حاکی از آن است که بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان ابعاد مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی بیشترین ارتباط را با بُعد تولید دانش دارد و کمترین ارتباط نیز میان سرمایه اجتماعی و بُعد ارائه دانش است.

همچنین پژوهش «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش، مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور» مهدیان‌راد و فضلی (۱۳۹۰) نشان از معنادار بودن تأثیر سرمایه

1. Adler & Krwon
2. Tymon & Stumpf
3. Walker
4. Styher



اجتماعی بر مدیریت دانش دارد. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که مدیران می‌توانند با طراحی شرایط مناسب و بهبود شاخص‌های سرمایه اجتماعی شاهد توسعه مدیریت دانش و ابعاد آن در سازمان امور مالیاتی کشور باشند.

زمریدیان و رستمی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸)» نشان می‌دهند که بین سرمایه اجتماعی و عامل فرهنگ سازمانی، عامل ساختار سازمانی، عامل زیرساخت و عامل محتوایی تغییر که از متغیرهای آمادگی مدیریت دانش هستند، رابطه معناداری وجود دارد.

«بررسی رابطه مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)» عنوان پژوهش دموری، منصور، طاهری دمنه (۱۳۸۸) است. در این مقاله بیان شده رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد و بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث توسعه ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه آزاد شود. نتایج حاصل از تحقیق نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) با عنوان «بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی» حاکی از آن است که گسترش فرایند تسهیم دانش و تجربه در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز موجب توسعه سرمایه اجتماعی در میان آن‌ها می‌شود.

در نهایت خاطر نشان می‌شود، پیشینه‌های پژوهشی در این زمینه در بیشتر موارد حول محور کتابخانه‌ها و برخی مراکز اطلاعاتی دیگر است و به‌طور خاص و مستقل در مورد آرشیوها چنین مطالعاتی انجام نشده است. این مقاله نیز صرفاً درصدد طرح این موضوع برای مراکز آرشیوی و به‌طور خاص آرشیو ملی ایران است تا علاقه‌مندان این حوزه به‌ویژه دانشجویان رشته مطالعات آرشیوی در آینده به این موضوع توجه بیشتری پیدا کنند و در خصوص پژوهش‌های کمی و کیفی آن اقدام کنند.

### رویکرد سازمانی به سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی سازمانی، منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک اعضا، شناخته شده است که با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز، ارزش ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی، سرمایه‌ای است که می‌تواند هم برای سازمان و هم برای اعضا و کارکنان مفید باشد. شاید در گذشته، سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد، اما امروزه تغییرات فراگیر، نیازهای روبه‌رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به‌سوی طراحی سازمانی و ارتباطات تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، کارکنان و رقبا، ایجاب





می‌کند که مدیران سازمان‌ها سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک شایستگی مشخص سازمانی تلقی کنند (بیکر به نقل از فقیهی و فیضی، ۱۳۸۴، ص ۱۴).

همان‌گونه که گفته شد یکی از پژوهش‌های مفید برای شناخت سرمایه اجتماعی در سازمان، پژوهش ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) است. آن‌ها اعتقاد دارند که روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی موجود در آن، تأثیر مهمی بر توسعه سرمایه فکری دارد و سازمان را به‌عنوان حوزه‌ای که در آن روابط متقابل بین سرمایه اجتماعی و فکری پدیدار می‌شود در نظر گرفته‌اند. آنان برای سرمایه اجتماعی، سه بُعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در نظر گرفته‌اند. این دو نظریه‌پرداز بیان می‌کنند که سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند، احتمال دارد نسبت به رقیبانشان که دارای سطح سرمایه اجتماعی پایین‌تری هستند، موفق‌تر باشند. ناهاپیت و گوشال سه بُعد زیر را برای سرمایه اجتماعی سازمانی در نظر می‌گیرند:

۱- بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بُعد الگوی کلی و روابطی را در نظر دارد که در سازمان‌ها یافت می‌شود. بدین معنا که این بُعد، میزان ارتباطی را که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند در بر می‌گیرد؛ یعنی چه کسی به شما دسترسی دارد و چگونه شما به آن‌ها دسترسی دارید؟ بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل این موارد می‌شود: پیوندهای موجود در شبکه؛ شکل و ترکیب شبکه؛ تناسب سازمانی.

۲- بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بُعد ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد. به‌عبارت‌دیگر، درحالی‌که بُعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌شود که آیا کارکنان در یک سازمان، با هم در ارتباط هستند یا خیر، بُعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌شود. برای مثال، آیا این روابط به‌وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟ همچنین آیا همکاران به‌هم علاقه دارند؟ به هم اعتماد می‌کنند؟ آیا همدیگر را همسان و برابر می‌دانند؟ این بُعد شامل اعتماد، هنجارها، تکالیف، انتظارات و احساس هویت می‌شود.

۳- بُعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بُعد در برگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است و به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد و شامل این موارد می‌شود: زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

بیان این نکته ضروری است که مفهوم‌سازی ناهاپیت و گوشال برای سرمایه اجتماعی نه‌تنها بسیاری از جنبه‌های مختلف توضیح‌داده‌شده در آثار قبلی را یکپارچه کرده، بلکه برای آزمایش سرمایه اجتماعی در مجموعه‌های سازمانی مفید است. به عبارت دقیق‌تر، وقتی سایر مفهوم‌سازی‌های سرمایه اجتماعی برای مطالعه سرمایه اجتماعی در سطح فردی کاملاً مناسب هستند، مدل ناهاپیت و گوشال برای مطالعه سرمایه اجتماعی درون سازمانی ایده‌آل است.

## آرشیوها و سرمایه اجتماعی

توجه به سرمایه اجتماعی در آرشیوها، به دلیل جایگاه مهمی که در میان سازمان‌ها دارند و نقش ویژه‌ای که در پژوهش‌ها بازی می‌کنند، لازم و ضروری است. آرشیوها حکم محملی را دارند که مواد و منابع اطلاعاتی موردنیاز پژوهشگران را در خود جای می‌دهد و هیچ تاریخ‌پژوهی برای پیشبرد فرایند تحقیق، خود را از منابع یادشده بی‌نیاز نمی‌بیند.

امروزه و در عصر اطلاعات، آرشیوها جزو سرمایه‌های اصلی جوامع شمرده می‌شوند و به‌عنوان مقوله‌ای نو، گستره و کاربردی وسیع‌تر از گذشته پیدا کرده‌اند. همه آرشیوها (اعم از آرشیوهای شخصی، مؤسساتی و دولتی) در مجموع تجربیات ملی و جهانی یک کشور را ترسیم می‌کنند؛ از این رو باید مؤسسه‌ای ملی تمامی این مستندات را با توجه به منافع ملی در یک محل گرد آورد. به عبارتی، تک‌تک تحولات یک کشور باید انعکاس ویژه‌ای در آرشیو ملی آن کشور داشته باشد، چون نگاه آیندگان به این طیف وسیع از مستندات، شمایی از یک دوره خاص به آیندگان منتقل می‌کند. همین جاست که نقش کارکنان آرشیو ملی برجسته می‌شود (مهاجر، ۱۳۹۶، ص ۱۰). نقش و جایگاه اجتماعی آرشیویست‌ها در راستای برجسته‌سازی و دسترس‌پذیری اطلاعات موردنیاز جامعه، بسیار مهم است. آرشیویست‌ها خواه‌ناخواه تحت‌تأثیر مسائل اجتماعی قرار خواهند گرفت و ناچار هستند که در مقاطع مختلف زمانی نسبت به بازسازی تجربیات شخصی و افزایش دانش اجتماعی خود اقدام کنند. آن‌ها بیشتر از آنکه به آرشیو به‌عنوان شغل نگاه کنند باید حرفه «فکر کردن» را بیاموزند. آموزش اینکه فرد به‌عنوان آرشیویست فکر کند مهم‌تر از آن است که به او آموزش عملی داده شود و یا در زمینه بررسی تاریخی اسناد تخصص پیدا کند.

آرشیوهای آینده، آرشیوهای تعاملی هستند که با حساسیت نسبت به نیازهای اطلاعاتی جامعه، توجه به تغییرات اجتماعی و هوشیاری نسبت به پیشرفت‌های فناوری تلاش می‌کنند تا جایگاهی در خور برای آرشیویست‌ها به‌عنوان معماران تولید اطلاعات و سیاست‌گذاران سازماندهی و دسترس‌پذیری صحیح اسناد آرشیوی فراهم آورند (حسن‌آبادی، ۱۳۹۷، ص ۶). از این رو، و با توجه به تحولات فناورانه‌ای که در دهه‌های اخیر در جهان روی داده، لازم است آرشیوها از سرمایه‌های اجتماعی نه‌تنها در بخش درون‌سازمانی بلکه برای تعاملات برون‌سازمانی و حتی در عرصه جهانی بهره‌مند شوند. زمانی شورای جهانی آرشیو در اجلاس‌های سالانه خود صرفاً به چالش‌های فنی و تخصصی خویش می‌پرداخت و حتی علاقه‌مندان غیرعضو را نیز به تشریح مساعی فرا نمی‌خواند؛ اما امروزه حیات این گونه مؤسسات (نظیر ایکا و ایفلا) به تحولات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، علمی و غیره پیوند خورده است؛ بنابراین شاهد آن هستیم که «ایکا» و «ایفلا» اینک در خود را به‌روی محققان و افراد علاقه‌مند گشوده‌اند تا از ظرفیت‌های بیشتری برای همسویی با تحولات علمی و فنی مدرن استفاده کنند (مهاجر، ۱۳۹۶، ص ۱۱). اینجاست

که ضرورت توجه به سرمایه اجتماعی در آرشیوها بیش از پیش احساس می‌شود زیرا سرمایه اجتماعی، دستیابی افراد به سایر منابع دانش در داخل و خارج سازمان را تسهیل می‌کند و تمایل افراد برای درگیر شدن در تعاملات را افزایش می‌دهد و از آنجایی که سرمایه اجتماعی مفهومی جمعی است که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی، گروه‌ها و سازمان‌ها به وجود می‌آید، در قلمرو یادگیری بسیار اثرگذار خواهد بود.

توجه به این نکته لازم و ضروری است که برپا کردن برنامه‌های همکاری و تعامل هنگامی که کارکنان آرشیو آموزش و تعلیم کافی ندیده باشند و میل به مراد به دیگران را نداشته باشند، بسیار دشوار است. در آینده الکترونیکی که نیاز به همکاری در آن مبرم است، استخدام کارکنانی که دانش ضروری و توانایی‌های لازم و از همه مهم‌تر شایستگی‌های فردی را داشته باشند، از ضروریات است. آرشیویست‌ها قبل از هر چیز به برنامه‌های پرورش حرفه‌ای نیازمندند که محیط آموزش مداوم را برای آن‌ها فراهم کند و چنان فرهنگی را در آنان بیرواند که هدف‌های حرفه‌ای را در همکاری با دیگران و نه در رقابت با آن‌ها و یا انزوایی تعقیب کنند. بنابراین آرشیویست‌ها به آن نوع برنامه‌های آموزشی نیازمندند که به آن‌ها بیاموزد چگونه توان خود را برای همکاری تحلیل کنند، چگونه با دیگران مذاکره کنند و چگونه مقدمات همکاری‌های پیچیده را شناسایی و تنظیم کنند. زیرا یکی از عوامل مهم هرگونه همکاری، تدابیر ارتباطی است به نحوی که اعضای شرکت‌کننده در همکاری از اهداف تبیین شده درک واحدی به دست آورند و از پیشرفت‌های حاصل به‌طور روزانه مطلع شوند. امکاناتی که فناوری اطلاعاتی برای کمک به همکاری در بین آرشیویست‌ها فراهم کرده، فراوان است. شبکه‌های اطلاعاتی آرشیویست‌ها را قادر خواهد ساخت تا محدوده‌های ملی را پشت سر بگذارند و زمینه را برای همکاری‌های جهانی فراهم کنند. اگر آرشیویست‌ها بخواهند در حفظ اسناد آرشیوی آینده، نقشی ایفا کنند و اگر بخواهیم نسل آینده ما را بی‌اهمیت تلقی نکنند، پس همکاری و تعامل فقط «مطلوب» نیست بلکه یک «ضرورت» است (مک‌دونالد، ۱۳۷۵، ص ۱۰۷ و ۱۰۸). با این فرض، نقش سرمایه اجتماعی در این تعاملات و همکاری‌ها بسیار پررنگ خواهد بود. زیرا سازمان‌ها در یک محیط کاملاً رقابتی و پویا فعالیت می‌کنند و مهم‌ترین سرمایه آن‌ها، کارکنان‌شان است. استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمان‌ها در چنین شرایطی در گرو داشتن کارکنان دانش‌گرا، تعامل‌گرا، خلاق و نوآور است که می‌توانند با اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرایندها، مزیت پایدار برای سازمان خود خلق کنند. از این‌رو، آرشیویست‌ها و مدیران سازمانی باید بتوانند ارتباطی ایجاد کنند که در آن افراد تمایل داشته باشند، در دانش شریک شوند و زبان مشترک داشته باشند تا آن‌ها را قادر سازد دانش مورد نیاز را شرح دهند. توجه به «ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی سازمانی» در اینجا بسیار ضروری است. از این‌رو پیشنهاد می‌شود پژوهشگران علاقه‌مند به این حوزه، حتماً در این زمینه بررسی و تحقیق کنند.



## نتیجه‌گیری:

یکی از عرصه‌های مدیریت در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های فرهنگی، مدیریت دانش است که موضوع سرمایه اجتماعی پیوند محکمی با آن دارد. بسیاری از سازمان و نهادهای فرهنگی (به‌ویژه کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع‌رسانی و آرشیوها) از این مفهوم و پیوندهای آن با مدیریت دانش بهره‌مند شده و در جهت بهبود عملکرد از آن بهره برده‌اند. از مزایای سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای کسانی است که در یک سازمان قرار دارند. از این‌رو، لازم است آرشیو ملی که پایگاه اصلی حفاظت از هویت ملی است و هم‌اکنون با تعداد زیادی نیروی انسانی در حال بازنشستگی روبه‌رو است، بیش از هر چیز از مزایای سرمایه اجتماعی برای یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بهره‌مند شود. بسیاری از این آرشیویست‌ها با ذخیره مهم از دانش و تجربه در حال بازنشستگی هستند و اگر مدیریت درست و اقدام حساب‌شده‌ای صورت نگیرد قسمت زیادی از دانش و تجربه آن‌ها از دست خواهد رفت.

## منابع:

- اکبری، محمدعلی (۱۳۹۴). رویکرد تاریخی بر شکل‌گیری و تحول نظریه سرمایه اجتماعی، جامعه‌شناسی تاریخی، دوره ۷، ش ۱، ص ۵۹-۶۸.
- الوانی، سید مهدی؛ سید نقوی، میرعلی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۳۳-۳۴، ص ۳-۲۶.
- الوانی، سید مهدی؛ ناطق، تهمینه؛ و فراخی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، س ۲، ش ۵، ص ۳۵-۷۰.
- توسلی، غلامعباس؛ موسوی، مرضیه (۱۳۸۴). مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، ش ۲۶، ص ۳۲-۱.
- حسن‌آبادی، ابوالفضل (۱۳۹۷). آرشیویست‌ها و نقش آن‌ها در گویاسازی اسناد آرشیوی، فصلنامه آرشیو ملی، ش ۱۴، ص ۵-۶.
- حسن‌زاده، محمد؛ علیپور ایرانق، سکینه؛ و زندیان، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران، فصلنامه تعامل انسان و اطلاعات، ج ۱، ش ۱، ص ۴۳-۲۷.
- حسن‌زاده، محمدصادق؛ صادقی، سارا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های صنایع دارویی استان گیلان)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، ش ۳، ص ۳۶۵-۳۴۷.



- دموری، داریوش؛ منصوری، حسین؛ و طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)، فصلنامه مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، س ۱۳، ش ۱، ص ۶۴-۴۴.
- دیانی، محمدحسین؛ پریخ، مهتری؛ و محمودی، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد، فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ج ۱۶، ش ۲، ص ۹۱-۱۱۷.
- زمردیان، غلامرضا؛ رستمی، علی (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸)، مجله حسابداری مدیریت، س ۳، ش ۵، ص ۶۳-۴۵.
- فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی در سازمان، فصلنامه پیک نور، س ۳، ش ۳، ص ۲۱-۱۱.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- مختاری، لیلا (۱۳۸۶). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اجرای فرایند مدیریت دانش در گروه خودروسازی سایپا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- مک‌دونالد، جان (۱۳۷۵). آرشیوها و همکاری در عصر اطلاعات، ترجمه سعید رضایی شریف‌آبادی، فصلنامه کتاب، ش ۲۶، ص ۱۰۹-۱۰۰.
- مهاجر، رضا (۱۳۹۶). گذری بر آرشیو و نظری بر کتابخانه در سایه تحولات زمانه: چالش روزآمدسازی فعالیت‌های کتابخانه و آرشیو، فصلنامه آرشیو ملی، ش ۱۰، ص ۹-۱۲.
- مهدیان‌راد، امیراحمد؛ فضل‌ی، صفر (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور)، پژوهش‌نامه مالیات، ش ۱۲، پیاپی ۶۰، ص ۳۲۱-۲۹۱.
- نصر اصفهانی، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ شائمی‌برزکی، علی و آقاحسینی، حسین (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی)، جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۲، ش ۴۱، ص ۱۳۴-۱۰۷.
- نعمتی، محمدعلی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، ارائه‌شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳-۱۴ بهمن.
- Adler, P. & S. Krwon (2002). Social Capital: Prospects for a new Concept, Acad-

emy of management Review, Vol. 27, No.1, pp.17-40.

- Aizpurua, Leonardo Lebra; Zegarra Saldana, Pablo E. Zegarra Saldana, Alejandro (2011). Learning for sharing: an empirical analysis of organizational learning and knowledge sharing. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(4), pp.509-518

- Bhatt, G.D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5, No. 1, pp.68-75.

- Davenport, T.H. & L. Prusak (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston, MA: Harvard Business School Press. *Knowledge Management*, Vol. 5, No. 1, pp.43-57.

- Lang, J.C. (2001). Managerial concerns in knowledge management, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 43-59.

- Nahapiet, j & s. Ghoshal. (1998). social capital intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of management Review*. 232

- Styher, Alexander(2008) "The Role of Social Capital in Knowledge Sharing: The Case of Specialist Rock Construction Company". *Construction management and Economics*, 26, pp 941-951.

- Tymon, W.G & S.A. Stumpf (2003). Social Capital in the success of Knowledge workers, *Career Development Turner International*, pp. 12-20.

- Walker, Derek H.T. (2006). Making sense of knowledge management transfer and social capital Generation for a pacific Island Aid infrastructure project. *The learning organization*, VOL 13, NO 5, pp.475-494.

