

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی کارمندان در ایجاد سازمان یادگیرنده

صدیقه ربانی

دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج
rabbani_sedigheh@yahoo.com

رمضان جهانیان

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج
ramezan.jahanian@yahoo.com

چکیده

در جوامع امروزی علاوه بر سرمایه های فیزیکی ، انسانی و اقتصادی نوع دیگری از سرمایه مورد بحث قرار می گیرد که سرمایه اجتماعی نامیده می شود. سرمایه اجتماعی به عنوان ذخیره ای از حسن اعتماد و همکاری و مشارکت در بین کارمندان یک سازمان ایجاد کننده ارتباطات و تعاملات موثر در سازمان است. در یک سازمان با فرهنگ سازمانی و روش های مدیریتی حمایت کننده از تسهیم دانش و ارتباطات موثر همراه اعتماد در بین کارمندان و مدیران، سرمایه اجتماعی بیشتر شده و انگیزه کارمندان برای کسب و انتقال دانش افزایش می یابد. کسب و انتقال دانش در سازمان و مدیریت دانش و حرکت به سمت ایجاد سازمان یادگیرنده، به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای ماندن در عرصه رقابت ضروری است. در این مقاله به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی کارمندان در ایجاد سازمان یادگیرنده می پردازد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سازمان یادگیرنده، دانش، کارمندان، فرهنگ سازمانی

مقدمه

در جهان پر از پیچیدگی، شتاب و تغییر کنونی، سازمانها برای همراه شدن با این تحولات و ماندن در عرصه رقابت به منابع انسانی توانمند، آموزش دیده و با استعداد نیاز دارند. نیروی انسانی به عنوان مهمترین دارایی و سرمایه سازمان شناخته می شود و در این میان آنچه باعث اهمیت نیروی انسانی می شود و آن را از دیگران متمایز می کند، دانش است. پیاده سازی مدیریت دانش و تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده سازمانها را در شرایط رقابتی امروزه، توانمند کرده و شرایط موفقیت آنها را فراهم می آورد. سازمان یادگیرنده سازمانی است که امکان یادگیری کلیه کارکنان را فراهم می سازد و به طور مداوم خود را تغییر می دهد. (Smith, 2008) گاورین معتقد است که سازمان یادگیرنده عبارتست از مهارت و توانایی سازمان در ایجاد، کسب، و انتقال دانش و اصلاح رفتار افراد برای انعکاس دانش و بینش جدید. (ایرانی نژاد، ۱۳۷۹) عوامل بسیاری در موفقیت یک سازمان یادگیرنده نقش دارند که یکی از مهمترین مباحث این است که اطلاعات و دانش چگونه در میان واحدهای مختلف سازمان تسهیم می شود. سرمایه اجتماعی کارمندان و مدیران سازمان عامل مهمی در تسهیم و تبادل دانش، ایجاد اعتماد و روحیه کار تیمی در سازمان است. در این مقاله به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی کارمندان در ایجاد سازمان یادگیرنده پرداخته می شود.

۱. تعریف سرمایه اجتماعی:

بحث سرمایه اجتماعی اولین بار توسط هانی فان در دانشگاه ویرجینیای غربی در سال ۱۹۱۶ مطرح شد. اما با وجود اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ که توسط جین جاکوب در برنامه ریزی شهری به کار گرفته شد، مغفول ماند. در دهه ۱۹۷۰ این تئوری توسط لوری وارد علم اقتصاد شد. سرمایه اجتماعی مفهومی بین رشته ای است که در جامعه شناسی، اقتصاد و روان شناسی و سایر حوزه های اجتماعی کاربرد دارد. (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶).

- ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را شامل سه بعد می دانند: بعد ساختاری که در بر دارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است که خود شامل سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه و ثبات شبکه است. پیوند شبکه شامل شیوه های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی با یکدیگر مرتبط شده اند و با یکدیگر همکاری می کنند. ترتیبات شبکه تعیین کننده ی الگوهای پیوند میان اعضای واحد اجتماعی است و ثبات اجتماعی نیز دربردارنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در یک واحد سازمانی است. بعد شناختی شامل ادراک و باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک مورد گذریش افراد قرار گرفته و میان آنان باقی می ماند. این بعد شامل دو بعد هدفهای مشترک و فرهنگ مشترک می باشد. بعد ارتباطی دربردارنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است. (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶)

- جیمز کلنن به سرمایه اجتماعی نگاهی کارکردی دارد. او دو ویژگی اساسی را برای سرمایه اجتماعی ذکر می کند: ۱- سرمایه اجتماعی شامل جنبه هایی از یک ساخت اجتماعی هستند که کنش های معین افرادی را که در درون ساختار هستند را تسهیل می کند. ۲- سرمایه اجتماعی مانند دیگر شکل های سرمایه مولد است و دستیابی به اهدافی را که در نبودن آن دست نیافتنی خواهد بود را امکان پذیر می سازد. کلنن معتقد است که سرمایه اجتماعی هنگامی ایجاد می شود که روابط میان اشخاص به گونه ای تغییر یابد که کنش را آسان سازد. (کلنن، ۱۳۷۷، به نقل از سعیدی و حسن زاده، ۱۳۸۴)

- کوهن و پروساک سرمایه اجتماعی را به عنوان عاملی که روابط فعال میان افراد، اعتماد، شناخت متقابل، ارزشها و ارزشهای مشترک که اعضای شبکه ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می دهد و همکاری را امکان پذیر می سازد، تعریف می کند.

آنان به سرمایه اجتماعی به عنوان کانونی برای حفظ و توسعه سازمانی می نگرند. از نظر آنان بازده اقتصادی پدید می آورد و بدون سرمایه اجتماعی سازمانها نمی توانند کار کنند. (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱)

۲. تعریف سازمان یادگیرنده:

سازمان های یادگیرنده سازمان هایی هستند که افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج هستند که به واقع طالب آندند جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می یابند، محلی که خواسته ها و تمایلات گروه ها محقق می شود و بالاخره مجموعه هایی که افراد پیوسته می آموزند که چگونه با یکدیگر بیاموزند. سازمان های یادگیرنده قابل حصول اند چرا که همگی ما در اعماق وجودمان یک یادگیرنده و یک آموزنده هستیم. این نکته قابل بحث است که کل مجموعه جهان در حال فراگیری مشترک است و در حال ساختن یک جامعه یادگیرنده است. (پیتر سنچ، ۱۹۹۳، به نقل از جهانیان، ۱۳۸۹)

۳. اهداف و ویژگی های سازمان یادگیرنده:

خلق عملکرد برتر، توسعه کیفیت، ایجاد مزیت رقابتی، نیرو و تعهد بخشیدن به نیروی کار، درک وابستگی های درونی و برونی، اداره تغییر، اصلاح و بهبود قدرت سازگاری و کارایی در برابر تغییرات محیطی، نشان دادن واکنش سریعتر در مقابل محیط پویا و پیچیده، بهبود کیفیت تصمیم گیری، بنیاد ابداع خلاقیت و در سازمان (بهروزی و همکاران، ۱۳۸۸)

سازمانی که از راه یادگیری به شیوه ای فعال خود را متحول می کند و توسعه می بخشد، دارای ویژگی های زیر است:

- می تواند آموخته های غلط گذشته را فراموش کند.
- در برابر یادگیری مستمر خود را متعهد می داند.
- مدیرانش در فرایند یادگیری نقش تسهیل کننده را دارند.
- مدام چشم انداز، استراتژی، و رویه های خود را مورد سوال قرار می دهند.
- می داند که سرعت و آهنگ یادگیری باید پرشتاب تر از سرعت تحول محیط باشد و با توقف یادگیری زندگی متوقف می شود.
- آموخته هایش به تغییر رفتارهای فردی و سازمانی می انجامد.
- اطلاعات و دانایی به شیوه ای روان در درون آن جریان دارد.
- توانایی ها و ظرفیت های افراد را شایستگی محوری خود می داند.
- برای یادگیری افراد استراتژی دارد.
- برای یادگیری سازمان نیز استراتژی دارد.
- این دو دسته استراتژی را در خدمت چشم انداز و استراتژی سازمان قرار می دهد.
- در کنار سرمایه گذاری روی آموزش، محیط کار، و تجربه های کاری را به شیوه ای ارزان و اثربخش به فرصتی برای یادگیری تبدیل می کند.
- فرایند خودآموزی را تشویق و تسهیل می کند.
- افراد را تشویق می کند برای حل مسئله ی تازه بیاموزند که خود را متحول کنند.
- دانش جدید را به سرعت کسب می کند.
- خطاها و اشتباهات خود را می پذیرد و از آن ها درس عبرت می گیرد و سعی می کند آن ها را تکرار نکند.
- به ارتباط موثر و تسهیل آن در سازمان اهمیت می دهد.
- موانع یادگیری را شناسایی کرده و از میان می برد. (مسعودی ندوشن و جوان شرق، ۱۳۸۴)

۴. رویکردهای سازمان یادگیرنده:

برای ایجاد و حفظ یک سازمان یادگیرنده توجه به ابعاد آن ضروری است. به مرور مشخص شد که از چهار دیدگاه تحت عنوان سازمان یادگیرنده استفاده می شود. این دیدگاه ها عبارتند از: ۱- ساختار یادگیری ۲- محیط یادگیری ۳- یادگیری در محیط کار ۴- یادگیری سازمانی.

۱- ساختار یادگیری: سازمان برای ایجاد و حتی انعطاف پذیری به یادگیری مستمر نیاز دارد، هر عضو تیم در عین اینکه متخصص است یاد گرفته است که چگونه وظایف شغلی اعضای دیگر تیم را انجام دهد، این امر موجب می شود که بتوان اعضای تیم های سازمان را جایگزین یکدیگر کرد.

۲- یادگیری در محیط کار: یادگیری در حین خدمت که برخی آن را آموزش ضمن خدمت می خوانند، ضمن آشنا سازی فرد با مفاهیم کاری این امکان را فراهم می کند که فرد موارد آموخته شده را عملاً به کار برد و در ذهن خود ملکه سازد.

۳- محیط یادگیری: به این معنی که سازمان محیطی را برای یادگیری فراهم می سازد که آسان ساز است نه کنترل شده، اگر محیط زمینه ساز آموزش و یادگیری باشد میل و رغبت افراد برای یادگیری افزایش می یابد و در نتیجه بازده یادگیری افزایش می یابد.

۴- یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی مفهومی برای انواع خاصی از فعالیت ها است که در سازمان جریان دارد و به مفهوم یادگیری افراد و گروه های درون سازمان است. (نایب زاده، ۱۳۹۲، ص ۴۲)

۵. سرمایه اجتماعی و ایجاد سازمان یادگیرنده:

۱. اعتماد در تسهیم دانش

عوامل بسیاری در ایجاد و موفقیت یک سازمان یادگیرنده موثر است. یکی از مهمترین این مباحث این است که اطلاعات چگونه بین افراد سازمان تسهیم می شود. هنگامی که افراد یک سازمان مایل به تسهیم دانش باشند، می توانند از مزایای فرایند تسهیم دانش در سازمان و کار تیمی بهره ببرند.

انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیم و تهدید می کنند. در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تاثیر گذار خواهد بود. چنانچه سازمانی بتواند بر هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه ها و واحدهای سازمان افزایش دهد، بیشتر می تواند نسبت به اثربخشی مبادله اطلاعات میان افراد و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند. (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

در صورتی که در بین کارمندان سازمان اعتماد برقرار باشد و جو خلاقیت و همکاری در سازمان وجود داشته باشد، اجرای مدیریت دانش و ایجاد یک سازمان یادگیرنده تسهیل می گردد. مولفه های اعتماد، مشارکت و کار تیمی و تمایل به تسهیم دانش، بیانگر سرمایه اجتماعی در بین کارمندان می باشد.

برخی از جامعه شناسان مانند کلمن سرمایه اجتماعی را شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی دانسته اند که روابط و تعاملاتی که درون ساختار هستند تسهیل می کند و مانند شکل های دیگر سرمایه مولد و سازنده است و دستیابی به اهدافی را که در نبودن آن دست یافتنی نبود را ممکن می سازد. (الوانی، ۱۳۷۸) سازمانهایی که از سرمایه اجتماعی قدرتمندی سود می برند، می توانند به سرمایه های لازم برای کارآفرینی و فعالیت های شجاعانه دست یابند و یادگیری سازمانی را بهبود ببخشند.

سرمایه اجتماعی عامل بسیار مهم سطح و کیفیت تعاملات در محیط کاری است تا آنجا که کارکنان و مدیران و همکاران از یکدیگر بیاموزند و احساس کنند حق نوآور بودن دارند و این احساس وقتی به وجود می آید که کارکنان احساس کنند بخشی از یک تیم هستند. (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷)

سازمانها زمانی می توانند به بهترین وجه از سرمایه اجتماعی بهره گیرند و آن را در سازمان خویش پیاده نمایند که کارکنانی دانشی داشته باشند. بکارگیری مدیریت دانش و تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده، سبب می شود که کارکنان با دانشی

به روز و نهادینه شده، از مزایایی برقراری ارتباط با دیگر افراد سازمان آگاهی یافته و با میل و رغبتی وافر در جهت بهبود روابط با دیگران و در نتیجه افزایش سرمایه اجتماعی تلاش نمایند. (احمدوند و ابوالحسنی رنجبر، ۱۳۹۲)

۲. فرهنگ سازمانی

سرمایه اجتماعی ریشه در ویژگی های فرهنگی یک نظام اجتماعی دارد و می توان گفت سرمایه اجتماعی چکیده ی فرهنگ اجتماع یا سازمانی است که بر اعتماد و مشارکت افراد پایه گذاری شده است. بنابراین هر گام مدیران برای غنی سازی فرهنگ سازمانی سرمایه اجتماعی را افزایش می دهد.

موفقیت هر سازمان در اجرای هر استراتژی تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی آن سازمان بستگی دارد. ایجاد یک سازمان یادگیرنده به فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشارکت و اعتماد و همکاری نیاز دارد که از طریق آن افراد آزادانه و بدون ترس از تنبیه دانش و نظرات خود را به مشارکت بگذارند.

تایمون در سال ۲۰۰۳ بیان می دارد که بهتر است که فرهنگ مدیریتی در یک سازمان به صورت پلکانی و سلسله مراتب نباشد، بلکه بر پایه مشارکت و هم فکری و تبادل اطلاعات و یافته های تازه باشد. در چنین محیطی افراد با دانش روز هماهنگ می شوند. (امین بیدختی و نظری، ۱۳۸۸) بنابراین می توان گفت مدیران سازمانها با ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشارکت و همکاری که از مولفه های سرمایه اجتماعی است، می توانند در انتقال و تسهیم دانش و حرکت به سوی یادگیری سازمانی و ایجاد سازمان یادگیرنده گام بردارند.

۳. مدیریت

بی تردید نقش مدیران در بهبود سرمایه اجتماعی سازمان امری انکار ناپذیر است. همدسون در تحقیقات خود از رفتار مدیران به عنوان منبع بالقوه سرمایه اجتماعی در سازمان یاد کرده است. (سلیمانی، ۱۳۹۱) مدیران از راه های مختلفی می توانند به ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان کمک کنند، که از آن جمله می توان به پایبندی به اخلاقیات، حمایت از توسعه پایدار، احساس مسئولیت اجتماعی و پاسخگو بودن در قبال جامعه و یگانگی و وحدت با جامعه را نام برد. (الوانی، ۱۳۷۸)

سازمان یادگیرنده نیازمند نگرشی جدید در امر رهبری و مدیریت است. در این نوع سازمان به افرادی نیاز است که فکر باز داشته باشند، خود و دیگران را مورد سوال قرار دهند، ایده ها را جستجو کنند و با توجه به اهمیت اشاعه دانش و یادگیری به دنبال انتخاب کارکنانی خلاق، متعهد، توانمند و با انگیزه بالا باشند. (احمدوند و ابوالحسنی رنجبر، ۱۳۹۲).

مدیران در یک سازمان یادگیرنده با افزایش سرمایه اجتماعی کارمندان به شیوه های متفاوت از جمله آموزش، ترغیب و تشویق کارمندان، مشارکت کارمندان در تصمیم گیری و برقراری تیم های کاری می توانند در جهت حرکت به سمت سازمان یادگیرنده گام بردارند.

جمع بندی:

در محیط رقابتی امروز، سازمان ها ناگزیر از حرکت به سمت مدیریت دانش و ایجاد سازمان یادگیرنده هستند. یادگیری سازمانی و خلق دانش مستلزم تسهیم دانش می باشد و پیش نیاز تسهیم دانش وجود مولفه های سرمایه اجتماعی همچون اعتماد، مشارکت و همکاری در بین اعضای یک سازمان است. سرمایه اجتماعی در سایه فرهنگ سازمانی حمایت کننده از این فرایند و مدیریت همگام با تغییرات، به افزایش کارایی کارکنان سازمان کمک می کند. سرمایه اجتماعی عامل بسیار مهمی در تسریع و تسهیل انتقال دانش بین افراد سازمان بوده و هر چه این تعاملات اثر بخش در قالب کار تیمی افزایش یابد، تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده تسهیل می گردد.

منابع:

- ۱- احمدوند، محمد رحیم، ابوالحسنی رنجبر، احمد، ۱۳۹۲، مدیریت دانش و نقش آن در ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، دی ۱۳۹۲
- ۲- الوانی، سید مهدی، ناطق، تهمینه، فراچی، محمد مهدی، ۱۳۸۶، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۷۰-۳۵
- ۳- الوانی، سید مهدی، ۱۳۷۸، نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۰، سال دهم، ۳۲-۲۹
- ۴- امین بیدختی، علی اکبر، نظری، ماشاءالله، ۱۳۸۸، آرایه یک مدل نظری برای نهادینه سازی مولفه های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی، فصلنامه راهبرد، شماره ۱۹، ۷۵-۵۶
- ۵- ایرانی نژاد، فرهاد، ۱۳۷۹، به سوی سازمان های یادگیرنده، ماهنامه تدبیر، سال نهم، شماره ۱۰۹، ۶۷-۶۰
- ۶- بهروزی، محمد، فرخ نژاد، خدانظر، امیر احمدی، طاهره، ۱۳۸۸، بررسی عامل های موثر بر تمایز اعضای سازمانهای فرهنگی-آموزشی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳، ۳۶-۱۹
- ۷- جهانیان، رمضان، ۱۳۸۹، تئوری های نوین سازمان و مدیریت، جلد اول، کرج، انتشارات پیام سما.
- ۸- حق شناس، اصغر، دلوی، محمدرضا، شفیعیه، مسعود، طاهری، فاطمه، ۱۳۸۶، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۸۸، ۲۴-۲۰
- ۹- سلیمانی، مجید، ۱۳۹۱، نقش مدیران در افزایش سرمایه اجتماعی کارمندان، فصلنامه علوم سیاسی حصون، شماره ۳۶، ۸۹-۷۳
- ۱۰- سعیدی، محمدرضا، حسن زاده، داوود، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی معلمان بر میزان رضایت مندی از خانواده و مدرسه و اجتماع، ۱۳۸۴، فصلنامه خانواده و پژوهش، سال دوم، شماره ۳، ۴۷-۲۵
- ۱۱- مسعودی ندوشن، عصمت، جوان شرق، جواد، ۱۳۸۴، یادگیری سازمانی و استراتژی ایجاد سازمان یادگیرنده، دو فصلنامه مدیریت فردا، سال سوم، شماره ۱۰ و ۹، ۷۰-۶۹
- ۱۲- نایب زاده، شهناز، ۱۳۹۲، سازمانهای یادگیرنده، ماهنامه تعالی، سال سوم، شماره ۱۹ و ۲۰، ۴۴-۳۸
- ۱۳- نیکچه فراهانی، حمید، نظری، غلامرضا، ۱۳۸۷، نقش سرمایه اجتماعی در بهره وری نیروی کار، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۲، ۴۸-۴۳

1. Cohen, D, Prusak, L, (2001), In good company how social capital make organizations work culture, Journal of European Managment, 22, p 624-636

SID



سرویس های
ویژه



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



عضویت در
خبرنامه



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی