

## نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال

فاطمه نجفی

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران

### چکیده

در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری و تحول دیجیتال به یکی از محورهای اصلی تحقیق در دانش مدیریت و سیستم‌های اطلاعاتی تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال انجام شده است. دغدغه این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری در فرایند تحول دیجیتال و شناسایی موانع پیش‌روی آن است. پرسش مقاله را به این صورت می‌توان بیان کرد: سرمایه اجتماعی چه تاثیری بر تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال دارد؟ پیش‌فرض اولیه این است که تحقق تاب‌آوری در فرایند تحول دیجیتال استارت‌آپ‌ها تحت تاثیر ضعف یا قوت سرمایه اجتماعی در این نوع کسب و کارها است. این تحقیق به لحاظ هدف، بنیادی و روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی است. متغیر مستقل تحقیق، سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته، تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در خلال فرایند تحول دیجیتال در ایران است. رویکرد تحقیق در این مقاله، کیفی بوده و داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه مقالات موجود گردآوری و به کمک تحلیل مضمون، تحلیل شده‌اند. مطالعات اولیه کتابخانه‌ای نشان می‌دهد که رابطه متقابلی بین تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در جریان تحول دیجیتال و رشد سرمایه اجتماعی وجود دارد. به علاوه این پژوهش نشان می‌دهد که موانع تحقق تحول دیجیتال و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، به شکل یک سیکل معیوب در طول سالهای متمادی، یکدیگر را باز تولید کرده‌اند و این سیکل معیوب خود بزرگترین مانع پیش‌روی تاثیرات رشد سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در خلال تحول دیجیتال کسب و کارهای استارت‌آپی در ایران بوده است.

### کلید واژه‌ها

سرمایه اجتماعی، تحول دیجیتال، تاب‌آوری، استارت‌آپ

## مقدمه

سرمایه اجتماعی مفهومی است که در دهه ۹۰، به شدت مورد توجه محققان و دانشگاهیان قرار گرفت. لین (۱۹۹۹) از سه نوع سرمایه نام برده است: انسانی، فرهنگی و اجتماعی. وی سرمایه اجتماعی را سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی با انتظار بازگشت سود می‌داند. این نوع از سرمایه را می‌توان شبکه مبتنی بر اعتماد متقابل میان آحاد جامعه دانست. به عقیده سازمان سلامت جهانی (۱۹۹۸)<sup>۱</sup>، سرمایه اجتماعی نمایانگر درجه انسجام اجتماعی است که در جوامع وجود دارد. این مقوله به فرآیندهای بین افراد اشاره دارد که به ایجاد شبکه‌های هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌پردازد و هماهنگی و همکاری برای منافع را تسهیل می‌کند (طبرسا، ۱۳۹۶: ۱۸۹).

بر اساس نتایج پژوهش سردارنیا (۱۳۸۸)، کمیجانی و سلاطین (۱۳۸۸)، ساعی و همکاران (۱۳۹۰)، نصر اصفهانی و دیگران (۱۳۹۰)، سامتی و همکاران (۱۳۹۰)، بیدختی و همکاران (۱۳۹۱)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۶) و صادقی و همکاران (۱۳۹۶) می‌توان گفت که پایین بودن سرمایه اجتماعی و عدم تحقق آن از جمله مسائل اصلی جامعه ایران است. به علاوه، مردم ایران با توجه به گستردگی ارتباطاتشان در عصر حاضر و دسترسی آنها به وسایل ارتباطی از سطح پایینی از سرمایه اجتماعی برخوردارند؛ به طوری که یافته‌های تحقیق سعادت (۱۳۸۵) و همینطور شعبانی و سلیمانی (۱۳۸۷) که بیانگر پایین بودن سطح سرمایه اجتماعی استانهای کشور و میانگین ۵۸/۴۳ (از ۱۰۰) می‌باشد، موید همین گفته است. با نگاهی به تحقیقات انجام شده با محوریت سرمایه اجتماعی نیز می‌توان گفت که این امر مهم در ایران محقق نشده است و محقق شدن آن نیازمند مولفه‌های بسیاری است که یکی از مهمترین آنها بالا بردن سرمایه اجتماعی می‌باشد.

در جامعه ایران سرمایه اجتماعی در دو دهه اخیر به دلایلی رو به کاهش است و این موضوع می‌تواند در ارتباط با فرآیند توسعه و انسجام اجتماعی پیامدهای منفی و جبران‌ناپذیری برای افراد و کسب و کارها داشته باشد. لذا باید با یک رویکرد سیستمی، همه افراد و شهروندان و گروه‌های اجتماعی و کسب و کارها برای التیام بخشیدن به انسجام و تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد سازی بین حکومت و جامعه و بین کسب و کارها و استارت‌آپ‌ها با یکدیگر و بین افراد با یکدیگر، تلاش جدی داشته باشند و هم افزایی کنند (سردارنیا، ۱۳۹۳: ۹۰).

این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان موفق‌ترین شرکتها آنهایی هستند که این دارایی را به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن به کار گیرند (Turkina & Thai, 2013)

سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری از این موضوع نشأت می‌گیرد که در یک سازمان، ارتباطات بین کارمندان، کارگران و مدیران با یکدیگر و با

<sup>1</sup>.Gahany

اهداف سازمان، همچون یک سرمایه و شبکه ای قدرتمند عمل می‌کند. این سرمایه شامل مؤلفه های رفتار خانواده گونه، تیم سازی اثربخش، توجه به کیفیت زندگی کاری و غیر کاری، همدلی و رفتار شهروندی است.

یافته ها، نشانگر آن است که برای اینکه تاب آوری کارکنان به نحو مؤثری ارتقاء یابد، ضروری است ابهام اطلاعاتی کارکنان در مورد پدیده کاهش یافته و شرایط برای دسترسی افراد به اطلاعات منسجم، طبقه بندی شده و علمی فراهم شود. از طرفی، ایجاد شرایط مذکور، مستلزم وجود حد مناسبی از ظرفیت سرمایه اجتماعی بین اعضای سازمان است..

طبق گفته پیتز دراکر<sup>۱</sup>، قرن بیست و یکم، قرن اقتصاد دانشی است. در این اقتصاد، دارایی های فکری و به ویژه سرمایه های انسانی، جزء مهم ترین دارایی های سازمانی محسوب می شوند و موفقیت بالقوه سازمانها در قابلیت های فکری آنها ریشه دارد ( Pournader, Ahmadi, Feiznia, Karimi, & Peirovan, 2018)

سرمایه اجتماعی عنصری مهم و حیاتی است که نقشی تعیین کننده در تاب آوری دارد. تاب آوری کسب و کارها و استارت آپ ها نه یک شعار تبلیغاتی، بلکه ضرورتی برای بقا و رشد هر سازمانی است. سرمایه اجتماعی عنصری مهم و حیاتی است که نقشی تعیین کننده در این زمینه دارد. با این مقدمه اهداف و سوالات تحقیق بشرح زیر تعریف می گردد:

#### هدف اصلی

بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در فرایند تحول دیجیتال

#### اهداف فرعی

۱. بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در تحول دیجیتال از بعد عوامل انسانی
۲. بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در تحول دیجیتال از بعد عوامل فنی
۳. بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در تحول دیجیتال از بعد عوامل محیطی

#### سوال اصلی

سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در فرایند تحول دیجیتال چه نقشی دارد؟

#### سوالات فرعی

- سوال اول: نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل انسانی چیست؟
- سوال دوم: نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل فنی چیست؟
- سوال سوم: نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل محیطی چیست؟

## مبانی نظری

### سرمایه اجتماعی

کاستلیوونه<sup>۱</sup> تعریفی جامع و مختصر از سرمایه اجتماعی بیان کرده است: «ارزش تمام منابع و منافع که فرد از طریق جایگاهش در ارتباط با دیگران به دست آورده است یا در کنترل می‌گیرد» با سرمایه اجتماعی است. فرانسیس<sup>۲</sup> معتقد است که سرمایه اجتماعی عبارت است از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی، موقعیت‌های کنش جمعی، با خود به سازمان می‌آورند (Hadjidemetriou et al., 2015). ناها پیت و گوشال<sup>۳</sup>، سرمایه اجتماعی سازمانی را دارای سه بعد می‌دانند:

- ساختاری
- شناختی
- ارتباطی

الف). بعد ساختاری: نشان‌دهنده شبکه‌ای از روابط به عنوان یک کل است و کلیت پیکربندی‌های غیر شخصی از ارتباطات بین بازیگران را توصیف می‌کند. سرمایه ساختاری وابسته به شدت روابط (حدی که بازیگران از روابطشان برای تعامل استفاده می‌کنند) و عدم تمرکز (الگوی توزیع تعاملات) است. همچنین بعد ساختاری در بر دارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است. که خود شامل سه عنصر می‌شود: پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، ثبات شبکه

ب). بعد شناختی: اشاره دارد به منابعی که معنی ضمنی، تفسیری و سامانمند را در میان گروه‌ها ایجاد می‌کنند و باعث تسهیل

1. Casteleventh

2. Frances

3. Nahapet and Ghoshal

یادگیری و انتقال دانش در میان افراد برای به اشتراک گذاشتن فرایندهای تفکر یکدیگر می‌شوند. همچنین بعد شناختی شامل ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک، یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته است و میان آنان باقی می‌ماند.

ج). بعد رابطه‌ای: به ماهیت و کیفیت روابط متقابل میان افراد اشاره دارد که از طریق سابقه تعاملاتشان، توسعه یافته‌اند. همچنین این بعد، به نوع ارتباطات بین افراد و سطح اعتماد ایجاد شده اشاره دارد (Kimweli, 2013). بعد رابطه‌ای دربردارنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عامل بسیار مهم و حیاتی در فراهم کردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضا است.

در این مقاله، تاکیدات بر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به سطوح خرد، میانه و کلان تقسیم می‌شود. در سطح خرد، روابط بین فردی، در سطح میانه روابط بین سازمان‌ها و در سطح کلان به بررسی روابط و ساختار و نهادهای رسمی حکومت، سیستم سیاسی، قوانین حاکم، قواعد حقوقی، سیستم قضایی و آزادی‌های مدنی پرداخته می‌شود (غفوری و جعفری، ۱۳۸۸: ۲۱۳). در این مقاله به سرمایه اجتماعی در سطح خرد پرداخته می‌شود. به علاوه سرمایه اجتماعی به دو دسته شناختی (ذهنی و عینی (ساختاری) قابل تقسیم است:

۱- بعد ذهنی یا شناختی، ناظر بر ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و پنداشت‌های اجتماعی است و بر اعتماد بین افراد، گروه‌ها، شبکه‌ها و یا سازمانها اشاره کرد.

۲- در بعد عینی یا ساختاری، سرمایه اجتماعی با ساختارها و فرایندها، مانند: پاسخ‌گویی مسئولان دولتی در قبال عملکردشان اشاره دارد. در این بعد بر مؤلفه‌های چون همکاری و مشارکت تاکید می‌شود، در این مقاله، تاکید اصلی بر بعد عینی (ساختاری) است.

ابداع و ابتکار سرمایه‌ی اجتماعی را در حوزه مشارکت مدنی و عملکرد نهادی به رابرت پوتنام<sup>۱</sup> نسبت می‌دهند. سرمایه‌ی اجتماعی از نظر پوتنام جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی مانند شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد که با تسهیل همکاری و هماهنگی در میان اعضای جامعه، آنها را قادر می‌سازد تا اهداف مشترکشان را به طور کارآمدی دنبال کنند (Gelca & Andreescu, 2007). این تعریف دو جزء برای سرمایه‌ی اجتماعی تعریف می‌کند: ۱- پیوند عینی میان افراد. ۲- این پیوند دو جانبه، مورد اعتماد و مستلزم احساس مثبت

<sup>1</sup>. Robert putnam

است (Dunbar, 2012). از دید ولکاک<sup>۱</sup> سرمایه‌ی اجتماعی در بر دارنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهای متقابل که در شبکه‌های اجتماعی یک فرد وجود دارد و رسیدن به اهداف را تسهیل میکند (Morin et al., 2011).

پانام در تبیین سرمایه اجتماعی به این شاخص‌ها توجه دارد و قرار گرفتن این وجود در کنار هم را تشکیل دهنده سرمایه‌ی اجتماعی می‌داند، ولی در این میان بر سه عنصر مشارکت، اعتماد و شبکه توجه بیشتری می‌شود. ساختار اجتماعی و وجه ماهیتی حکمرانی خوب، با تقویت ابعاد و عناصر سرمایه‌ی اجتماعی که بر اساس حاکمیت قوانین پیشرو و ارتقاء دهنده‌ی شفافیت و محیط مساعد کسب و کار استوار است و نظام اداری پویا و چابک که در این جهت سازماندهی می‌شود و همچنین بازیگران گوناگون اجتماعی که نقش خود را در چنین فضایی ایفا می‌کنند؛ توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی همراه با بهبود محیط اقتصادی، کارآمدی دولت و برقراری کیفی سنت‌های مدنی و در مجموع افزایش کارایی نهادهای سیاسی محقق می‌شود (Cao et al., 2021).

### تحول دیجیتال

مشارکت موثر در عصر جدید، نیازمند حرکت از دنیا و ارتباطات سنتی به جهان پویا و متکامل دیجیتال است. هماهنگی و هارمونی زاینده و فزاینده در حرکت از وضعیت قبلی به وضعیت آینده نیازمند تحول است، تحول دیجیتال از این منظر به عنوان یک ضرورت تلقی می‌شود. افراد و سازمان‌هایی با موفقیت با فضای جدید و استلزامات آن همخوان خواهند شد که اسباب تحول دیجیتال را فراهم آورده باشند. تحول دیجیتال از منظر ریخت‌شناسی، مجموعه‌ای سه لایه‌ای است. لایه نخست دربرگیرنده آمادگی‌های تحولی بنیادین و لایه دوم، شامل اقدامات تحولی مناسب و لایه سوم، جهت‌گیری تحولی است. میزان موفقیت یک موجودیت در تحول دیجیتال تابعی از میزان آمادگی، اقدامات و جهت‌گیری تحولی در راستای تحولات مداوم پیرامونی است. آمادگی تحول دیجیتال در برگیرنده فراهم‌آوری بسترهای تحول در سازمان از جمله رویکردها، نگرش‌ها، آگاهی‌مستدل، زیرساخت‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌هایی است که زمینه‌های پرواز برای سازمان را فراهم می‌آورند.

تحول یک سازمان از شفیفرگی به پروانه‌گی، نیازمند تغییر از یک وضعیت به وضعیتی کاملاً متفاوت با ویژگی‌های عملکردی دگرگونه است. بر خلاف تصورات موجود از آمادگی که عمدتاً بر زیرساخت‌های فنی و ابزاری تاکید می‌کند، عمده‌ترین و تاثیرگذارترین بخش تحول، به تحول در دیدگاه‌ها، دایره آگاهی، پذیرایی از تغییر و ایجاد ارائه برای تحول در ارکان مختلف سازمانی است. به هر اندازه که ایجاد آمادگی مبتنی بر آگاهی خود پرداخته و مستدل از آنها مشخص خواهد شد که در قالب اقدامات عملی به بوت‌آزمایش کشیده شوند.

<sup>1</sup>.wolkak

تحول دیجیتال، اقدامی است که سازمان را علاوه بر عملیات اجرایی، به ارزیابی مداوم وضعیت خود نیز مجاب می‌کند. در اقدام تحول دیجیتال، هر بخش از برنامه، بستری برای آزمون وضعیت موجود و ارتقای آن به مرحله بعدی در می‌آید. در اقدام تحولی، نقطه مطلوب، ایستا نیست.

نقطه مطلوب براساس، واقعیت‌ها، خواست‌ها و تحولات پیرامونی به صورت سیال تعریف می‌شود و آرایش نیروهای امکانات، برنامه‌ها و آماده‌سازی بسترها به صورت مداوم براساس میزان فاصله با یک نقطه سیال انجام می‌شوند. دستیابی به داده‌های پاک به وجود زیرساخت‌های مدیریت داده جامع با معماری متناسب و مباحثین توانمند نیاز دارد. اطلاعات معتبر از ایجاد ارتباط وثیق و پایدار بین منابع داده درون سازمانی و برون سازمانی با رخدادهای گذشته و جاری و تحلیل‌های واقع‌بینانه معطوف به آینده حاصل می‌شود. دانش کارآمد، براساس میزان ارتباط بین اطلاعات تجمیع شده و تحلیلی با موقعیت‌های عملی و آمیختگی آن با خرد جمعی تعریف می‌شود. در نبود این سه پیشرانی دانایی در سازمان، دستیابی به اقدام تحولی نه دشوار، بلکه ناممکن خواهد بود.

در سازمانهای تحول‌گرا با هدف بهره‌گیری از نوآوری‌های بی‌پایان و بسترسازی برای پویای درونی، آزادی عمل واحدها و افراد در بالاترین سطح به رسمیت شناخته می‌شود. برای ایجاد هماهنگی بین ارکان و ساختارهای مختلف سازمانی، خطوط مشترک و موازین تعهد سازمانی به عنوان شیرازه فعالیت‌ها تعیین و در سطح وسیع در سازمان تبیین و نهادینه‌سازی می‌شود.

تحول دیجیتال، در یک نگاه کلان، تصویرسازی مجدد از کسب و کار در عصر دیجیتال و یا استفاده از فناوری‌های نوظهور و دیجیتال برای ایجاد فرآیندهای جدید تجاری یا تغییر در کسب و کار، فرهنگ و تجارب مشتری‌نمیده می‌شود. تحول دیجیتال یک سلسله اقدامات استراتژیک و بالا به پایین است که رقابت‌پذیری بیشتر، ارزش‌آفرینی حداکثری، بهره‌وری بالاتر، تصمیم‌گیری مستندتر را در ساختار سازمانی جدید، ارائه می‌نماید. باستی & قیاسی، ۲۰۱۵)

منظور از تحول دیجیتالی ادغام تکنولوژی‌های مرتبط با دیجیتال در تمامی زمینه‌های کسب و کار را گویند، این تحولات نحوه عملکرد (مدل عملیاتی)، ارائه خدمات به مشتریان، روابط و فرآیندهای داخلی سازمان را تغییر می‌دهد. (Vial, 2019)

تحول دیجیتال در واقع مجموعه‌ای از تغییرات فرهنگی و تکنولوژیک است که سازمان نیاز دارد تا به طور مداوم وضعیت فعلی را مورد آزمایش قرار داده و با بهبود وضعیت در جهت چشم‌اندازها و استراتژیهای تعریف شده حرکت نماید. (تمر et al., 2019) (قاسمی زاده تمر، ۱۳۹۸، ص ۴۶).

تحول دیجیتال استفاده از فناوری های دیجیتال برای ایجاد فرآیندهای جدید تجاری یا تغییر در کسب و کار، فرهنگ و تجارب مشتری است. این تصویرسازی مجدد از کسب و کار در عصر دیجیتال، تحول دیجیتالی نام دارد. (نوری و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۱۴).

در تعریفی دیگر، تحول دیجیتال به یکپارچه سازی تکنولوژی در کلیه فرآیندهای کسب و کار سازمان با محوریت چگونگی ارائه ارزش به مشتری گفته می شود. این یکپارچه سازی با تغییر فرهنگ همراه است. (نظری، ودادهیر، & عزتی، ۲۰۲۰)

تحول دیجیتال بکارگیری فناوری دیجیتال در همه ابعاد یک کسب و کار است که به صورت اساسی شیوه عملکرد شما و ارائه خدمت به مشتریان را تغییر می دهد. تحول دیجیتال یک تغییر فرهنگی است که در طی آن سازمان ها باید به صورت مداوم وضعیت موجود را به چالش کشیده، آزمایش کنند و با شکست ها به راحتی کنار بیایند. (مغرب، حیاتی، & زهیر، ۲۰۱۶). بیانی دیگر می توان تحول دیجیتال را به عنوان کاربرد فناوری در کسب و کار تعریف کرد که این امر به صورت معناداری عملکرد سازمانی را بهبود می بخشد (Ben-

#### (Hafaïedh, Micozzi, & Pattitoni, 2021)

در تعریفی دیگر که از جامعیت بیشتری برخوردار است تحول دیجیتال به عنوان بهره گیری از فناوری های دیجیتال نوین نظیر رسانه های اجتماعی، رایانش موبایل، تحلیل داده و ابزارهای هوشمند به منظور بهبود معنی دار کسب و کار در زمینه های تجربه مشتری، فرآیندهای عملیاتی و خلق مدل کسب و کار جدید تعریف شده است.

واژه تحول (برخلاف تغییر) بیانگر اقدامات جامعی است که سازمان در مواجهه با فناوری های نوین باید انجام دهد؛ بنابراین تحول دیجیتال یک استراتژی تحولی دیجیتال در گستره سازمان است که فراتر از تفکر بخشی می رود و با نگاهی جامع به فرصت ها و ریسکها ناشی از فناوری های دیجیتال می پردازد. استراتژی تحول دیجیتال هدایتگر سازمان در سفرش به سوی تحول دیجیتال است (Hess).

#### (Kutzner, Van Der Spoel, & Lindahl, 2008)

##### تاب آوری استارت آپ ها

تاب آوری به عنوان یک مفهوم پویا (راتر، ۲۰۱۳)<sup>۱</sup> و انطباق مثبت با شرایط نامساعد و موقعیت- های استرس زا (مانینا، ۲۰۰۶، راتر، ۲۰۱۳)<sup>۲</sup> توصیف شده است. زوترا و استارجن (۲۰۱۶)<sup>۳</sup> بر این باورند که تاب آوری به سرعت و دقت بهبودی از استرس، ظرفیت حفظ هدف تحت شرایط استرس زا و توانایی یادگیری و رشد روان شناختی از تجربیات استرس زا بستگی دارد. مانینا (۲۰۰۶) یک رویکرد مبتنی بر سرمایه را برای تاب آوری در برابر بلایا مطرح کرد که شامل پنج شکل سرمایه اجتماعی، اقتصادی، انسانی، فیزیکی و طبیعی

1. Rater

2. Manina and rater

3. Zoetra and astarjl



است.

تاب‌آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی، ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (Bernard & Bernard, 2013)

تاب‌آوری یا توانایی سازگاری مثبت با تهدید، موضوعی روانشناختی است که در پاسخ فرد با موقعیت‌های مشکل‌آفرین بررسی شده است (Jha, Bloch, & Lamond, 2012).

تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا موقعیت‌های تهدیدزا نیست، بلکه مشارکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است (Connor & Davidson, 2003)

تاب‌آوری، به خودی خود، مفهومی تدریجی و توسعه‌ای است که در طول زمان شکل گرفته است که در آن، تجربیات و یادگیری متقابل به تدریج، قابلیت اداره مشکلات و استرس را فراهم می‌کنند (Claudon et al., 2008)

در تعریف دیگری از رزنیک (۲۰۱۰)<sup>۱</sup>، تاب‌آوری به ظرفیت بازگشت از چالش‌های اجتماعی، مالی یا احساسی به تعادل مجدد اطلاق شده است و بیان‌کننده توانایی فرد برای سازش یافتگی مجدد در برابر غم، ضربه و شرایط نامطلوب است.

تاب‌آوری در سالیان اخیر، تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای در حوزه روان‌شناسی تحولی یافته است، به طوری که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این موضوع افزوده می‌شود (Campbell, 2020).

پیامدهای تاب‌آوری :

فرد تاب‌آور به طور عادی قادر به تفکر خلاقانه و منعطف درباره مسائل است، یعنی هر وقت که نیاز داشته باشد از افراد دیگر کمک می‌خواهد و در حل مشکلات مربوط به خود و دیگران کاردانی نشان می‌دهد.

افراد تاب‌آور درجه‌ای از استقلال و سلامتی را دارند. آنها قادرند که خود فکر کرده و آن را عملی کنند، آنها قادرند از محیطشان انتقاد کنند و نظریاتشان را به دیگران انتقال دهند، آنها احساس خوبی نسبت به اطرافیان دارند و توانایی‌شان را برای تغییر دادن محیط خود باور دارند (حق رنجبر و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۸۰).

---

<sup>1</sup>.Reznik

براساس پژوهش‌های متعدد، افرادی که تاب‌آوری بالایی دارند، از سلامت روان بیشتری برخوردارند (جمشیدی عینی و رضوی، ۱۳۹۶؛ خوشلا، ۲۰۱۷)<sup>۱</sup>، در برابر بلایا آسیب کمتری می‌بینند. صابری فرد و حاجی اربابی، ۱۳۸۸؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۵)، کمتر دچار PTSD میشوند (خوشلا، ۲۰۱۷)؛ (هارنر، ۲۰۱۷)<sup>۲</sup>، کمتر دچار استرس می‌شوند (سردار زاده و همکاران، ۱۳۹۵) از کیفیت زندگی بهتری برخوردار هستند (گراهام، ۲۰۱۸)<sup>۳</sup>، و کمتر به بیماریهای قلبی - عروقی دچار می‌شوند (آرودسون، ۲۰۰۶)<sup>۴</sup> (کردستانی، قمری، ۱۳۹۶)، نسبت به بیماری‌ها نگرش مثبتی دارند (آلمازن و همکاران، ۲۰۱۸)<sup>۵</sup>. باغی و همکاران، ۱۳۹۶)، مسئولیت‌پذیری و تعاملات اجتماعی بهتری نشان می‌دهند (مانیانا، ۲۰۰۶؛ رحیم پور و همکاران، ۱۳۹۶)، از زندگی خود راضی‌ترند (مک کانلیس و همکاران، ۲۰۱۸؛ خوشلا، ۲۰۱۷؛ کرمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ حسینی بهشتیان، ۱۳۹۵)، انسجام اجتماعی دارند و در فعالیتهای اجتماعی مشارکت دارند (کاکو و ماینر، ۲۰۱۹)<sup>۷</sup>، از عزت نفس، توانایی شناختی و مهارتهای اجتماعی برخوردارند (مائو و همکاران، ۲۰۱۹)<sup>۸</sup>؛ هارنر، ۲۰۱۷) و در نهایت توانایی بهتری برای مقابله با مشکلات و بیماری‌ها از خود نشان می‌دهند (تاجیک زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

یک سیستم در صورتی تاب‌آور است که بتواند کار خود را قبل، در خلال و یا پس از رویدادها تنظیم کند و در نتیجه، عملیات مورد نیاز را هم در شرایط مورد انتظار و هم در شرایط غیر منتظره، حفظ کرده یا به جایگاه قبل از بحران برگردد (وودزهه، ۲۰۱۵)<sup>۹</sup> (دی گالیزیا و همکاران، ۲۰۱۶)<sup>۱۰</sup>. تحقیقات پیشین در مورد تاب‌آوری، بر اساس دو دیدگاه مختلف شکل گرفته اند:

- دیدگاه ایستا
- دیدگاه پویا.

مکتب فکری ایستا، تاب‌آوری را توانایی احیا کردن و تجدید نیرو، جایی که فرد بعد از موقعیت استرس‌زا و پیش‌بینی نشده باز می‌ایستد، در نظر می‌گیرد. این دیدگاه درباره تاب‌آوری، شبیه توانایی یک ماده در بازیابی شکل و خصیصه‌های اصلی‌اش پس از کشیده

---

1 .Chosla  
2 .Harner  
3 .Graham  
4 .Areydeson  
5 .Almazen  
6 .Mackanles  
7 .Caco and mayner  
8 .Mano  
9 .Woodzehe  
10 .De galezya

شدن است. از سوی دیگر، مکتب فکری پویا، که نگرشی ماورای ترمیم ساده بعد از شوک‌ها دارد، در عوض بر هماهنگی مستمر با تغییر، و ایجاد فرصت‌های جدید تأکید دارد.

تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه‌دار و توانایی ترمیم خویشتن است. این ظرفیت انسان می‌تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، بتواند عملکرد نوآورانه داشته باشد.

تاب‌آوری اجتماعی تعریف ادگر از تاب‌آوری اجتماعی به مثابه «توانایی گروه‌ها یا جوامع برای مقابله با تنش‌های خارجی و اختلالات در مواجهه با تغییرات اجتماعی، سیاسی و محیط زیستی» اساس تعریف عملیاتی قرار گرفت. تعریف عملیاتی: برای سنجش میزان تاب‌آوری اجتماعی یک شاخص ترکیبی بر مبنای نظر صاحب‌نظران و محققین مختلف تهیه شد. مجموعه شاخص‌های «آگاهی»، «نگرش»، آسیب‌پذیری»، «دلبستگی به مکان» و «دینداری»، به عنوان پرتکرارترین و مهم‌ترین شاخص‌های تعیین‌کننده میزان تاب‌آوری اجتماعی جوامع روستایی، شناسایی و هر کدام بر مبنای گویه‌هایی ارزیابی شدند.

تاب‌آوری تعامل میان افراد با دانش متفاوت، توانایی سازمان را در نوآوری بهبود بخشیده و از روند سازگاری مثبت حمایت می‌کند. (ویکرامسینگ، ۲۰۱۵)<sup>۱</sup>. کاپلان (۲۰۰۲)<sup>۲</sup>، معتقد است اشخاص تاب‌آور، از درگیری در فعالیت‌های روزانه استقبال می‌کنند، از چالش لذت می‌برند و تغییر را بر ثبات ترجیح می‌دهند (Rich et al., 2010, Kaplan, Kaya, Kuncan, Minaz, & Ertunç, 2020)

فرایبرگ و همکاران (۲۰۰۹)<sup>۳</sup>، نیز بیان کردند تاب‌آوری، ظرفیت و توانمندی افراد را برای تغییر افزایش می‌دهد. (Hjemdal, 2006, Friberg, Stiles, Rosenvinge, & Martinussen). بنابراین، از نظر این مکاتب، توانایی تاب‌آوری سازمانی چیزی است که نه تنها معضلات حاضر را حل می‌کند، بلکه توانایی سازمان را به اتخاذ اعمالی در جهت پیکربندی مجدد به طور اثربخش و بیشتر شدن منابع سازمانی ارتقاء می‌دهد.

در راستای بررسی پیشینه تحقیق میتوان گفت که با وجود اینکه در طول ۲۰ سال گذشته، مطالعه درباره سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری در ایران به طور قابل توجهی افزایش یافته است اما نیاز به پژوهش درباره این موضوع هنوز هم احساس می‌شود و باید سرعت بیشتری

---

1. Wecramsing  
2. Kaplan  
3. Frayberg

بگیرد.

قربانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به نام «ارزیابی سرمایه اجتماعی شبکه ذی نفعان محلی در راستای توانمندسازی جوامع روستایی ...» به تحلیل سرمایه اجتماعی درون گروهی ذی نفعان محلی روستای بزیجان در شهرستان محلات پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهند قبل از اجرای طرح میزان اعتماد، مشارکت، انسجام و سرمایه اجتماعی کم بوده، اما پس از اجرای این طرح، میزان این شاخص‌ها تا اندازه مطلوبی افزایش یافته است، سرعت گردش، تبادل اعتماد و مشارکت بین افراد بعد از اجرای طرح در مقایسه با قبل از اجرای آن، افزایش یافته و اجرای طرح اتحاد و یگانگی بین افراد را افزایش داده است.

سلطانپور و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی به نام «بررسی نقش سرمایه اجتماعی در کاهش ریسک مخاطره‌های طبیعی» به این نتیجه رسیده‌اند که تجربه تقویت اجتماعی و مشارکت اجتماعی، در کاهش خطر مفید است. در این راه نه تنها شناخت رفتارهایی که به کاهش خطر می‌انجامد، بلکه شناخت رفتارهایی که مانع کاهش خطر می‌شود، نیز مهم‌اند. براساس نظر این محققان، واکنش و حل مشکل مربوط به مخاطره، به توانایی ما در کمک به هموعان بستگی دارد که در شرایط دشوار ناشی از مخاطره‌ها به سر می‌برند.

صفاییان فرد (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تحول سازمانی در شرکت سهامی بیمه البرز را بررسی کردند که نتایج آن حاکی از تأثیر ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای بر تحول سازمانی (خروج از انجماد، تغییر و انجماد مجدد) بوده است. همچنین تأکید این پژوهش بیشتر بر مرحله آگاهی از نیاز به تغییر بوده است.

حمیدرضا خدمتگزار در سال ۱۳۸۹ به بررسی ابعاد مختلف تحول سازمانی پرداخته و تأثیر سرمایه اجتماعی را در ابعاد سه‌گانه بر آن تأیید کرده است. خدمتگزار، (۱۳۸۹: ۶۰) رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک و شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته‌اند و نتایج پژوهش‌شان که در سطح فردی انجام شده است، نشان می‌دهد که بین ابعاد ارتباطات الهام‌بخش، ترغیب منطقی، رهبری حمایتی و شناسایی فردی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ ضمن آنکه وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و رهبری تحول‌آفرین هم تأیید شده است. نتایج پژوهش بختی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در بین شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران، بیانگر ارتباط قوی بین سرمایه اجتماعی و رهبری تحول‌آفرین بوده است.

در پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نیز این موضوع بدین صورت اشاره شده که سرمایه اجتماعی با ایجاد همبستگی بین افراد، به

عنوان منبع کنش های اجتماعی، در عرصه های مختلف در سطح خرد و کلان مطرح می شود و می تواند موجبات تاب آوری بالاتر کارکنان را فراهم کند.

پژوهش های خارجی در بین تحقیقات خارجی انجام شده در رابطه با موضوع مورد بررسی نمونه های زیر مهم ترین بودند که در ادامه مرور می شوند.

طبق پژوهش مافی و همکاران (۲۰۱۲)<sup>۱</sup> حمایت از سازگاری مثبت و نو آوری عملیات کسب و کار، به عنوان راهی برای تاب آوری سازمانی است. زمانی که سرمایه اجتماعی کافی وجود داشته باشد، حس همدلی در سازمان بیشتر جریان یافته و اعضاء برای ارتقای انگیزه بیشتری خواهند داشت و به تبع آن، بار فشار روانی کاهش یافته و بر سطح تاب آوری افزوده خواهد شد. نتایج حاصل بیانگر این بود که سرمایه اجتماعی، متغیر پیش بینی کننده مهمی برای ارتقای تاب آوری کارکنان است. هر چه وزن سرمایه اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، تحمل شرایط سخت عمومی بیشتر خواهد بود. این موضوع در پژوهش های دیگری نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

کالدول (۲۰۰۹)<sup>۲</sup> در تحقیقی به نام «مواجهه و تاب آوری خانواده های کشاورز در معرض خشکسالی» در جنوب نیوساوت ولز استرالیا به این نتایج رسیدند که خشکسالی مهم ترین مخاطره محیط زیستی این منطقه است و جوامع محلی راهبردهای متنوعی را در مواجهه با آن به کار می گیرند. در حالی که حمایت های دولتی با ایجاد زیرساخت ها، نقش به سزایی در تقویت تاب آوری جوامع محلی دارد. مهم ترین نقش را تقویت سرمایه اجتماعی جامعه ی محلی ایفا می کند.

در مطالعه ای به نام «تاب آورسازی جوامع روستایی» که از سوی دانشگاه کوینزلند در سال ۲۰۰۸ و به مدت ۳/۵ سال متمادی صورت گرفت ۱۱ شاخص اصلی برای جوامع روستایی تعریف شدند. این شاخص ها عبارت بودند از: شبکه ها و حمایت های اجتماعی، وجود چشم اندازهای مثبت، آموزش، تجارب، محیط و شیوه زندگی، حس مشترک، وجود یک هدف آرمان، اقتصاد متنوع و ابتکاری، پذیرفتن تغییرات، باورها و رهبری فعالیت های مردم. این مطالعه نشان می دهد در تمام مراحل مدیریت حادثه که شامل پیش گیری، آمادگی، واکنش و بازتوانی و بازسازی است، باید از بهبود تاب آوری و بهتر ساختن مطمئن بود، به ویژه در مرحله بازتوانی و بازسازی پس از حادثه، انجام اقدامات مناسب، حمایت از جامعه آسیب دیده در بازسازی زیرساخت ها، بازتوانی سلامت روحی، فیزیکی، کالبدی، اقتصادی

1. Mafabe

2. Caldvel

و اجتماعی، بازسازی محیط، حمایت‌های روحی از جامعه حادثه دیده، کمک‌های مالی به همراه مشاوره، سرمایه‌گذاری و ارائه بودجه‌های بازسازی انعطاف‌پذیر، مشارکت جامعه در برنامه‌های بازسازی، فعالیت‌های مشارکتی و جامعه محلی، اقداماتی در جهت تسهیل بازتوانی مشاغل افراد آسیب‌دیده و کاهش چالش‌های اقتصادی آینده، موجب توسعه و بهبود شبکه‌های اجتماعی، رهبری جامعه در مدیریت تأثیرات سانحه، تعریف نیازهای جامعه، تعیین اولویت‌های بازتوانی و بازسازی و در نهایت، افزایش و بهبود تاب‌آوری جامعه خواهد شد.

نعیم کاپوچو<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی درباره تفاوت تاب‌آوری در جوامع روستایی و شهری، به این نتایج رسیده است که در مقایسه با مناطق شهری، نواحی روستایی، دارای تنوع اقتصادی و منابع مالی کمتری برای اقدامات کاهش ریسک یا تصمیم‌ها و اقدامات بازسازی پس از آن هستند. به علاوه، تراکم جمعیتی کمتر و شبکه‌های اجتماعی ناکافی برای نواحی روستایی پس از حادثه چالش‌هایی را ایجاد می‌کند. در مقابل، به نظر می‌رسد، این جوامع نسبت به کلان‌شهرها دارای سطح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند که مانع از وقوع بسیاری از حوادث ناخواسته می‌شود؛ مانند شبکه‌های مردمی، روابط طولانی مدت، تمایل بیشتر به مشارکت اجتماعی، سطح خویشاوندی، همسایگی و خویشاوندی - همسایگی قوی تر و نیز قدرت بیشتر اعتقادات مذهبی. به علاوه همگونی نژادی یا قومی نیز از عوامل مهم و مؤثر بر سرمایه اجتماعی در روستاها هستند.

گانت و همکاران (۲۰۰۰)<sup>۲</sup> در پژوهش خود در پی شناسایی عوامل مؤثر بر تحول در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و روش‌های تولید از سنتی به نوآورانه و در بیان ایجاد تحول در عملکرد کارکنان و سازمان بوده‌اند. نتایج پژوهش ایشان که در صنایع فولاد در کشور آمریکا انجام شده نشان داد تعامل‌ها و برهم‌کنش‌های ناشی از شبکه‌های ارتباطی کارکنان و نیز اعتماد متقابل که در قالب سرمایه اجتماعی قرار می‌گیرد نقش اصلی در شکل‌گیری این تحول و تغییر رویکرد داشته است. مرلو و همکارانش (۲۰۰۶)<sup>۳</sup> بیان کرده‌اند که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی؛ با ایجاد بینشی در خلاقیت مشتریان آنها از طریق افزایش تسهیم دانش، ایجاد کانال‌های ارتباطی و تسهیل رفتار مشارکتی در بین آن‌ها زمینه اجرای برنامه‌های تحول سازمانی را تسهیل می‌نماید.

### مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از دو مفهوم «سرمایه» و «اجتماع» تشکیل شده و به این ترتیب می‌توان آن را دارای ماهیتی فزاینده و غیر فردی دانست.

1. kapocho  
2. Gant  
3. Merlo

در واقع سرمایه اجتماعی نوعی توشه فزاینده در جامعه است که به واسطه خود جامعه ایجاد می‌شود و آن را در نیل به هدف و حفظ خود یاری می‌کند. این مفهوم نوپا مانند دیگر سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارای ارزش و اهمیت است و می‌توان آن را منابع موجود در تعاملات اجتماعی و نظام هدفمند و همکاری و همیاری میان اعضای جامعه و سازمان دانست که سبب ایجاد شبکه روابط معقول، حس اعتماد و مشارکت بین افراد یک جامعه می‌شود.

سرمایه اجتماعی در برگیرنده دانشی است که در تعاملات بین افراد و شبکه روابط متقابل آنها قرار دارد و مورد استفاده قرار می‌گیرد. پاتنام سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها میدانند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنها را تأمین می‌کند. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی است که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است (اختر محقی، ۱۳۸۵، ص ۷۰). سرمایه اجتماعی، راهی برای نیل به موفقیت و محوری برای دستیابی به توسعه قلمداد می‌شود ابوالحسن تنهایی و حضرتی صومعه، ۱۳۸۸، ص ۴۳).

اشنیدر (۲۰۰۹)<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی سازمانی را شبکه‌های نهادینه شده مبتنی بر اعتماد موجود در میان سازمانها یا اجتماعات تعریف می‌کند که یک سازمان غیرانتفاعی را حمایت کرده و سبب رسیدن سازمان به اهدافش میشود.

از دیدگاه گوشال و ناهاپیت، سرمایه اجتماعی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمان به حساب می‌آید که قادر است در خلق و تسهیم دانش نقش مهمی ایفا کرده و برای سازمان در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

بورديو (۱۹۹۸) نخستین کسی است که تحلیل منظمی از سرمایه اجتماعی ارائه کرده است: سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین اعضای یک گروه است (به نقل از پیراهری، ۱۳۸۸، ص ۶۸)

### سرمایه اجتماعی سازمانی

سرمایه اجتماعی: مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. به عبارت دیگر، این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی سازمانی:

<sup>1</sup>.Ashneder

مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات در دسترس سازمان از طریق سازمان، مدیران و اعضای آن در درون و بیرون سازمان. کیفیت این ارتباطات به ابعاد اعتماد و صمیمیت بستگی دارد. سرمایه اجتماعی درون سازمانی: مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران در درون سازمان و میزان صمیمیت و اعتماد در این روابط. سرمایه اجتماعی بیرون سازمانی: مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران با بیرون از سازمان محیط صنعت و جامعه و میزان اعتماد موجود در این روابط. {Rich, 2010} {Kaplan, 2020}

نکته مشترک همه تعاریف سرمایه اجتماعی دو مسئله است، همه تعاریف سرمایه اجتماعی در این نکته توافق دارند که اجزایی همچون هنجارها، اعتماد و بده‌بستان که در روابط اجتماعی عمل می‌کنند، جزئی از این مفهوم هستند و دوم اینکه عملکرد اجزای فوق و کارکرد سرمایه اجتماعی در راستای گسترش و تسهیل همکاری و کنش جمعی است. از این رو می‌تواند به نتایجی دست پیدا کند که در نبود این پدیده، دستیابی به آنها ممکن نبود و یا با دشواری بسیار زیادی همراه میشد (بهار و میثمی، ۱۳۹۱: ۴۱).

یکی از عوامل مهم در تاب‌آوری اجتماعی سرمایه اجتماعی است. متأثر از بورویو که از سه نوع سرمایه سخن می‌گوید، بسیاری از جامعه‌شناسان و جغرافیدانان، سرمایه اجتماعی توسعه یافته را اصل کلیدی جوامع تاب‌آور می‌دانند. بخصوص در زمینه پیوند (انسجام گروهی)، ایجاد ارتباط بینابینی (پیوند میان گروهها) و ارتباطات (ارتباطات عمودی) سرمایه‌ها. از این رو، سرمایه اجتماعی غالباً به مثابه چتری برای پوشش فرایندهای تعامل اجتماعی، سرمایه فرهنگی و سرمایه سیاسی به کار می‌رود. لذا، امروزه «سرمایه اجتماعی» در زمینه گسترده‌تری به منظور تعریف نحوه توسعه مطلوب شبکه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در جامعه، به کار می‌رود. به منظور مفهوم سازی ویژگیهای اقتصادی، محیط زیستی و تعاملات اجتماعی، نویسندگانی نظیر تامپا پیلای<sup>۱</sup> و اوهلین<sup>۲</sup> یا هاروی<sup>۳</sup> چارچوب بوردیو را گسترش داده‌اند و مفاهیم سرمایه شامل سرمایه اقتصادی و محیطی را به کار برده‌اند. جامعه‌شناسان و جغرافیدانان به طور خاص مفهوم بوردیو از سرمایه اقتصادی را در جهت پوشش نه تنها انواع معاملات بازرگانی، بلکه همه ویژگی‌های انسانی مرتبط با استفاده و شکل‌گیری سرمایه پولی، برای مثال ارزش پولی محیط ساخته شده در یک جامعه، گسترش داده‌اند. در کنار سرمایه اقتصادی که یکی از عوامل های مهم تاب‌آوری اجتماعی در نظر گرفته می‌شود، روز به روز بر تعریف سرمایه‌های جدید تأکید می‌شود که یکی از آن‌ها «سرمایه اجتماعی» است. این سرمایه محیطی و اقتصادی تبدیل‌پذیر به سرمایه اجتماعی هستند، اگرچه چنین تغییری بستگی به روابط قدرت در

1. Tampa pelai

2. Ohlen

3. Harvy



جامعه دارد. براساس دیدگاه‌های پاتنام و ویلسون<sup>۱</sup> تاب‌آوری اجتماعی و آسیب‌پذیری می‌توانند بر مبنای میزان «مثلث بحرانی» سرمایه اقتصادی، اجتماعی و محیطی و چگونگی تعاملات میان این سرمایه‌ها در یک جامعه توسعه یافته فهمیده شوند (رمضان زاده، ۱۳۹۵: ۴۷). مایانگاه<sup>۲</sup> معتقد است سرمایه شامل عناصری است که برای توسعه اقتصادی جامعه لازم است و هرچه فرصت‌های اقتصادی جامعه بیشتر باشد، توانایی بالقوه جامعه برای کاهش پیامدهای بلایا بیشتر و در نتیجه، تاب‌آورتر می‌شود (رمضان زاده، ۱۳۹۵: ۴۲).

تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری از دیدگاه مارتینس<sup>۳</sup> و اوپالینسکی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹ عواملی که بر تاب‌آوری جامعه تأثیر می‌گذارد عبارتند از رهبری، کارایی جمعی، آمادگی، دلبستگی به مکان و اعتماد اجتماعی. راتر (۲۰۱۳) عزت نفس و مهارت‌های اجتماعی، احترام و ارزش به دیگران، توانایی پذیرش حمایت و کمک، حمایت‌های مردمی، روابط با دیگران و سرگرمی را با تاب‌آوری مرتبط می‌داند. جایاواردانا و همکاران (۲۰۱۹)<sup>۵</sup> معتقدند که سرمایه اجتماعی یکی از مهمترین مؤلفه‌های انسان‌شناسی، فرهنگی و اجتماعی تاب‌آوری است. گراهام (۲۰۱۸)<sup>۶</sup> معتقد است در تلاش برای درک آنچه توانایی شخص در کنار آمدن با استرس و موقعیتهای دشوار را توجیه می‌کند، تشخیص سه منبع متفاوت مفید است. نخستین منبع، حمایت بیرونی موجود به ویژه شبکه‌ای از حمایت‌های اجتماعی است. دومین سپر بلا در برابر استرس، منابع روان‌شناختی فردی است؛ و سومین آنها منابعی از قبیل هوش، آموزش و عوامل شخصیتی می‌باشد.

### بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری اجتماعی

رویکرد تاب‌آوری اجتماعی، به جای تأکید صرف بر روی کاهش خسارت، به توانمندسازی جوامع محلی با هدف ایجاد جوامعی که قادر به تحمل و بازگشت از اثرات ناگوار مخاطره‌ها باشند، توجه می‌کند (اسکاپ و یونیسد، ۲۰۱۱: ۲۲)<sup>۶</sup>. این رویکرد بر روی تقویت سیستم‌های اجتماعی از طریق همکاری و ارتباطات در بین سازمانهای مختلف، نخبگان و گروه‌های اجتماعی تمرکز می‌کند و نقش مهمی در کاهش آسیب‌پذیری ناشی از مخاطره‌های طبیعی و بهبود کارایی مدیریت مخاطره در جوامع در معرض خطر، ایفا می‌کند (ناکاگوا و شوا، ۲۰۰۷)<sup>۷</sup>.

سرمایه اجتماعی در میان اعضای گروه:

---

1. Velson  
2. Mayangah  
3. Martens  
4. Opalenske  
5. Jayavardana  
6. Askap and unesd  
7. Nakagava and shav

- سبب شکل‌گیری شخصیت گروه می‌شود.
- انسجام و یکپارچگی را در میان اعضای گروه ارتقاء می‌دهد.
- گروهی با سرمایه اجتماعی بالا، داده‌ها و اطلاعات را در میان خود سریع‌تر به جریان در می‌آورد.
- گردش دانش و تجربیات اعضای گروه، در نتیجه ارتباطات مستمر و پایدار مبتنی بر اعتماد، سبب تبدیل دانش ضمنی به آشکار و تسهیل و ارتقاء یادگیری سازمانی می‌شود (Colgan, 2013).
- سازمان‌های اداری سرمایه اجتماعی قوی، به دسترسی سریع به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه قادر خواهند بود.
- وقتی مدیران سازمان، افراد را به عنوان یک خانواده بدانند و رفتار آنها نیز مثل اعضای خانواده باشد، برای رسیدن به یک هدف و هنگام بحران‌ها و مشکلات، در کنار یکدیگر خواهند بود تا به اهداف تعیین شده دست یابند. همچنین تیم‌سازی اثربخش کمک می‌کند تا این سرمایه، با رفتارهای گروهی و تیمی، بهبود یابد تا بتواند به علل تاب‌آوری و اجرای آنها کمک نماید (محمدی شهرودی و همکاران، ۱۳۸۸).
- زمانی که سرمایه اجتماعی کافی وجود داشته باشد، حس همدلی در سازمان بیشتر جریان یافته و اعضای برای ارتقای انگیزه بیشتری خواهند داشت و به تبع آن، بار فشار روانی کاهش یافته و بر سطح تاب‌آوری افزوده خواهد شد. سرمایه اجتماعی به مؤسسات، روابط و هنجارهایی که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی را شکل می‌دهد، اشاره می‌کند. شواهد رو به افزایش نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی برای رشد و توسعه پایدار جوامع ضروری و حیاتی است (Areekul, Ratana-Ubol, & Kimpee, 2015).
- سرمایه اجتماعی، اقدامات جمعی و روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند و به افزایش مشارکت اجتماعی و همکاری افراد می‌انجامد.
- با افزایش سرمایه‌ی اجتماعی در سطح جامعه احساس مثبت و اعتماد در سه سطح فردی، گروهی و کلان فراهم می‌شود (Jenkins, 2014).
- در جامعه‌ای که میزان سرمایه‌ی اجتماعی بالاست؛ حس اعتماد عمومی و همکاری دو سویه به ویژه در امور پسندیده شکل می‌گیرد و پایداری به قراردادهای و تمایل به حفظ و قول‌قرارها بالا می‌باشد. روحیه‌ی فرصت‌طلبی در میان اعضای جامعه اندک

است و این موجب تسهیل و کار آمدی مناسبات میان اعضای آن جامعه شده و ظرفیت‌هایی برای دستیابی به هدف‌های خاص پدید می‌آورد (خضری، ۱۳۸۵: ۳۵؛ پیران و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۵). با ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی ارتباطات اجتماعی در تمام سطوح گسترش می‌یابد. این ارتباطات کاملاً شفاف و براساس صداقت و امانت‌داری پایه‌گذاری شده است. بدین ترتیب زمینه برای شکل‌گیری محیط سالم اجتماعی فراهم می‌شود (Beringer et al., 2012).

طبق پژوهش مافابی و همکاران (۲۰۱۲)<sup>۱</sup> حمایت از سازگاری مثبت و نوآوری عملیات کسب و کار، به عنوان راهی برای تاب‌آوری سازمانی است. زمانی که سرمایه اجتماعی کافی وجود داشته باشد، حس همدلی در سازمان بیشتر جریان یافته و اعضاء برای ارتقای انگیزه بیشتری خواهند داشت و به تبع آن، بار فشار روانی کاهش یافته و بر سطح تاب‌آوری افزوده خواهد شد. نتایج حاصل بیانگر این بود که سرمایه اجتماعی، متغیر پیش‌بینی‌کننده مهمی برای ارتقای تاب‌آوری کارکنان است. هر چه وزن سرمایه اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، تحمل شرایط سخت عمومی بیشتر خواهد بود. این موضوع در پژوهش‌های دیگری نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

کالدول (۲۰۰۹)<sup>۲</sup> در تحقیقی به نام «مواجهه و تاب‌آوری خانواده‌های کشاورز در معرض خشکسالی» در جنوب نیوساوت ولز استرالیا به این نتایج رسیدند که خشکسالی مهم‌ترین مخاطره محیط زیستی این منطقه است و جوامع محلی راهبردهای متنوعی را در مواجهه با آن به کار می‌گیرند. در حالی که حمایت‌های دولتی با ایجاد زیرساخت‌ها، نقش به‌سزایی در تقویت تاب‌آوری جوامع محلی دارد. مهم‌ترین نقش را تقویت سرمایه اجتماعی جامعه‌ی محلی ایفا می‌کند.

در مطالعه‌ی ای به نام «تاب‌آوری جوامع روستایی» که از سوی دانشگاه کوپینزلند در سال ۲۰۰۸ و به مدت ۳/۵ سال متممادی صورت گرفت ۱۱ شاخص اصلی برای جوامع روستایی تعریف شدند. این شاخص‌ها عبارت بودند از: شبکه‌ها و حمایت‌های اجتماعی، وجود چشم‌اندازهای مثبت، آموزش، تجارب، محیط و شیوه زندگی، حس مشترک، وجود یک هدف آرمان، اقتصاد متنوع و ابتکاری، پذیرفتن تغییرات، باورها و رهبری فعالیت‌های مردم. این مطالعه نشان می‌دهد در تمام مراحل مدیریت حادثه که شامل پیش‌گیری، آمادگی، واکنش و بازتوانی و بازسازی است، باید از بهبود تاب‌آوری و بهتر ساختن مطمئن بود، به ویژه در مرحله بازتوانی و بازسازی پس از حادثه، انجام اقدامات مناسب، حمایت از جامعه آسیب‌دیده در بازسازی زیرساخت‌ها، بازتوانی سلامت روحی، فیزیکی، کالبدی، اقتصادی و اجتماعی، بازسازی محیط، حمایت‌های روحی از جامعه حادثه‌دیده، کمک‌های مالی به همراه مشاوره، سرمایه‌گذاری و ارائه بودجه

1. Mafabe

2. Caldvel

های بازسازی انعطاف پذیر، مشارکت جامعه در برنامه های بازسازی، فعالیت های مشارکتی و جامعه محلی، اقداماتی در جهت تسهیل بازتوانی مشاغل افراد آسیب دیده و کاهش چالش های اقتصادی آینده، موجب توسعه و بهبود شبکه های اجتماعی، رهبری جامعه در مدیریت تأثیرات سانحه، تعریف نیازهای جامعه، تعیین اولویت های بازتوانی و بازسازی و در نهایت، افزایش و بهبود تاب آوری جامعه خواهد شد.

نعیم کاپوچو (۲۰۱۳)<sup>۱</sup> در تحقیقی درباره تفاوت تاب آوری در جوامع روستایی و شهری، به این نتایج رسیده است که در مقایسه با مناطق شهری، نواحی روستایی، دارای تنوع اقتصادی و منابع مالی کمتری برای اقدامات کاهش ریسک یا تصمیمها و اقدامات بازسازی پس از آن هستند. به علاوه، تراکم جمعیتی کمتر و شبکه های اجتماعی ناکافی برای نواحی روستایی پس از حادثه چالش هایی را ایجاد می کند. در مقابل، به نظر می رسد، این جوامع نسبت به کلان شهرها دارای سطح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند که مانع از وقوع بسیاری از حوادث ناخواسته می شود؛ مانند شبکه های مردمی، روابط طولانی مدت، تمایل بیشتر به مشارکت اجتماعی، سطح خویشاوندی، همسایگی و خویشاوندی- همسایگی قوی تر و نیز قدرت بیشتر اعتقادات مذهبی. به علاوه همگونی نژادی یا قومی نیز از عوامل مهم و مؤثر بر سرمایه اجتماعی در روستاها هستند.

گانت و همکاران (۲۰۰۰)<sup>۲</sup> در پژوهش خود در پی شناسایی عوامل مؤثر بر تحول در شیوه های مدیریت منابع انسانی و روش های تولید از سنتی به نوآورانه و در بیان ایجاد تحول در عملکرد کارکنان و سازمان بوده اند. نتایج پژوهش ایشان که در صنایع فولاد در کشور آمریکا انجام شده نشان داد تعامل ها و برهم کنش های ناشی از شبکه های ارتباطی کارکنان و نیز اعتماد متقابل که در قالب سرمایه اجتماعی قرار می گیرد نقش اصلی در شکل گیری این تحول و تغییر رویکرد داشته است. مرلو و همکارانش (۲۰۰۶)<sup>۳</sup> بیان کرده اند که ابعاد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی؛ با ایجاد بینشی در خلاقیت مشتریان آنها از طریق افزایش تسهیم دانش، ایجاد کانال های ارتباطی و تسهیل رفتار مشارکتی در بین آن هازمینة اجرای برنامه های تحول سازمانی را تسهیل می نماید.

---

1. kapocho  
2. Gant  
3. Merlo

## روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف، بنیادی و روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی است. متغیر مستقل تحقیق، سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته، تاب‌آوری استارت‌آپها در خلال فرایند تحول دیجیتال در ایران است. رویکرد تحقیق در این مقاله، کیفی بوده و داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه مقالات موجود گردآوری و به کمک تحلیل مضمون، تحلیل شده‌اند.

پژوهش کیفی روشی منظم برای توصیف اجزای تشکیل‌دهنده و ویژگی‌هایی درباره پدیده‌های انسانی است که قابلیت تبدیل به کمیت را ندارند. به عبارتی دیگر پژوهش کیفی، جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌های غنی و داستان‌گونه است، به منظور درک و فهم عمیق مفاهیمی که به دلیل وجود عامل‌های انسانی در آن‌ها پیچیدگی بسیاری دارند (مجد و همکاران، ۱۳۹۷). پژوهش حاضر بر اساس رویکرد، پژوهش کیفی است و از ابزارهای کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده نموده است. از آنجاکه پژوهش علمی بر اساس دو مبنای روش و هدف تقسیم می‌شوند (حافظ‌نیا، ۱۳۹۹) لذا برای پژوهش حاضر از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. این پژوهش از نظر نوع هدف، نیز کاربردی است؛ چراکه انتظار می‌رود یافته‌های این پژوهش در جوامع مورد مطالعه و جوامع مشابه مورد استفاده قرار بگیرد. جامعه آزمودنی این پژوهش را اسناد و مقالات علمی تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری این پژوهش قضاوتی و نمونه در دسترس بوده است. کفایت جمع‌آوری داده‌ها با توجه به روش نمونه‌گیری، اشباع نظری بوده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های حاصل از اسناد علمی از روش تحلیل مضمون شش مرحله‌ای براون، کلارک و گری (Braun, Clarke & Gray, 2017) استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از اسناد، از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شده است. بدین ترتیب برای تحلیل، از کدگذاری اولیه استفاده شده است. این تحلیل شامل رفت و برگشتی مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند. تکنیک تحلیل مضمون شامل شش مرحله می‌باشد که مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون در ادامه توضیح داده می‌شود (Braun, Clarke & Gray, 2017).

مرحله اول) آشنایی با داده‌ها؛ در این مرحله، محقق با عمق و گستره داده‌ها آشنا می‌شود. این مرحله شامل «بازخوانی داده‌ها»، خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) است. در پژوهش حاضر، محقق قبل از اینکه کدگذاری داده‌ها را شروع کند، یکبار کل داده‌های حاصل از اسناد را خوانده است. در واقع از همین مرحله یادداشت‌برداری و علامت‌گذاری معانی که در مراحل بعدی به آن نیاز پیدا خواهد کرد، شروع شده است.

مرحله دوم) ایجاد کدهای اولیه: این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند. کدگذاری‌ها تا حدودی به این بستگی دارد که مضمون‌ها بیشتر داده محور هستند یا نظریه محور و این که آیا هدف این است که محتوای کل مجموعه داده‌ها کدگذاری شود یا اینکه ویژگی خاصی از مجموعه داده‌ها مدنظر است. کدگذاری می‌تواند به صورت دستی یا از طریق نرم‌افزاری انجام داد. نکته مهم در این مرحله این است که همه خلاصه داده‌ها کدگذاری و در قالب هر مضمون مرتب شده‌اند. (Cadena-Iñiguez et al, 2017)

مرحله سوم) جستجوی مضمون‌ها: این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب مضمون‌های مشخص شده است. در واقع محقق تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند. در این مرحله کدهای استخراج شده در قالب مضمون‌های اولیه دسته‌بندی می‌شوند.

مرحله چهارم) بازبینی مضمون‌ها: در این مرحله محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضمون‌ها است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح کدهای خلاصه گذاری شده است و در مرحله دوم اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. اگر نقشه مضمون به‌خوبی کار کند، آنگاه می‌توان به مرحله بعدی رفت.

مرحله پنجم) تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها: محقق در این مرحله، مضمون‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده است، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. سپس داده‌های داخل آن را مورد تحلیل قرار می‌دهد. به‌وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک مضمون در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر مضمون کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. مرحله ششم) تهیه گزارش: در این مرحله محقق باید مجموعه‌ای از مضمون‌های کاملاً آبدیده را در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۷).

### یافته های تحقیق

در ادامه مشروح یافته های بررسی حاضر در قالب جدول زیر ارائه می گردد.

#	یافته	مؤلفه مورد بررسی	بعد مورد بررسی	منبع
۱.	اهمیت سرمایه اجتماعی در ظرفیت بالقوه آن برای پیوند زدن افراد مستقل به یکدیگر است	ارتباط بین افراد	انسانی	(. افشانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶۲).
۲.	با وجود سرمایه اجتماعی، افراد هنگامیکه یکدیگر را شناخته و درک نموده و به هم اعتماد داشته و با یکدیگر هویت می یابند.	اعتماد بین افراد	انسانی	(Shimoda, 2013).
۳.	با وجود سرمایه اجتماعی، افراد به صورت کارتر و مؤثرتری با هم کار می کنند.	کارآیی	سازمانی	(Shimoda, 2013).
۴.	باعث ایجاد نوآوری می گردد	نوآوری	فناوری	(Bandow & Self, 2016).

۵.	باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون (درون سازمانی - برون سازمانی) کمک به آموزش، افزایش فعالیتهای مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می شود،	مدیریت دانش	انسانی	(امیری، ۱۳۹۲).
۶.	برای اثر بخشی تیم های میان وظیفه ای، مؤثر و مفید است .	اثر بخشی	سازمانی	(Xu et al., 2015).
۷.	برای توسعه و توزیع دانش در سازمانها لازم می دانند	مدیریت دانش	فناوری	(Shimoda, 2013).
۸.	برای سازمان و اجتماع بسیار ارزشمند است	اجتماعی	محیط استارت آپ	Rodger et al., ) (2019)
۹.	برای سازمانها یک منبع با ارزش است،	منابع	منابع سازمانی	(Shimoda, 2013).
۱۰.	به ایجاد سرمایه مفهومی کمک می کند	سرمایه مفهومی	انسانی	Bandow & Self, ) (2016).
۱۱.	به ایجاد مزیت برای سازمانها کمک می نماید	رقابت	محیط استارت آپ	(Shimoda, 2013).
۱۲.	به تشکیل شرکت های جدید کمک می کند.	ایجاد شرکتهای جدید	جامعه سازمانی	(Xu et al., 2015).
۱۳.	بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی داری برقرار است	عوامل ارتباطی	انسانی	Hitz, Ewing, & ) (Hecht, 2012)
۱۴.	جریان اطلاعات بین افراد را تسهیل می نماید؛	عوامل اطلاعاتی	انسانی	Rodger et al., ) (2019)
۱۵.	روابط با عرضه کنندگان و شبکه های تولید منطقه ای را تقویت می نماید؛	ارتباطات بین سازمانی	محیط استارت آپ	(Xu et al., 2015).
۱۶.	سازمان های دارای سطوح بالای سرمایه اجتماعی، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سطح	رقابت	محیط استارت آپ	Halbesleben, ) Harvey, & Bolino,

			سرمایه اجتماعی کمتری هستند، موفق تر باشند.
۱۷	بهبود مدیریت	سازمانی	سازمانها با استفاده از سرمایه اجتماعی می توانند سیستم های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند
۱۸	عوامل ارتباطی	انسانی	سازمانها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند
۱۹	همکاری و انسجام	انسانی	سبب اجتماع افراد، گروهها و تیم هایی می شود که با همدیگر بطور موفقیت آمیز کارها را به پایان می رسانند و احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می نمایند
۲۰	همکاری و انسجام	انسانی	سرمایه اجتماعی با ایجاد همبستگی بین افراد می تواند زمینه تاب آوری بالاتر کارکنان را فراهم کند.
۲۱	ارتباطات بین سازمانی در سطح ملی و بین المللی	محیط استارت آپ	سرمایه اجتماعی حلقه مفقوده عقب افتادگی برخی کشورهاست
۲۲	توسعه همه جانبه	سازمانی	سرمایه اجتماعی در کنار دیگر اشکال سرمایه اما مهم تر از بقیه به ویژه در کشورهای در حال توسعه قابلیت آن را دارد که روابط و مناسبات اجتماعی افراد را در جهت دستیابی بهتر به توسعه همه جانبه فراهم کند
۲۳	ایجاد ارزش برای ذینفعان	سازمانی	سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای ذینفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت های کارکنان) مفید و سودمند است
۲۴	ارتقاء عملکرد	سازمانی	سرمایه اجتماعی می تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد



		سازمانی	
۲۵	کارآفرینی را تسهیل می نماید	کارآفرینی	سازمانی (Xu et al., 2015).
۲۶	مبادله منابع در میان واحدها را تسهیل می نماید	ارتباط بین واحدی	سازماندهی (Bandow & Self, 2016).
۲۷	مشکلات هماهنگی را حل می نماید،	هماهنگی	سازماندهی (Rodger et al., 2019).
۲۸	منافع راهبردی سرمایه اجتماعی نه تنها برای مدیران اهمیت دارد بلکه برای سازمان ها نیز اهمیت بسیاری دارد	منابع سازمانی	سازمانی (کیربسونو، "۲۰۱۳: ۴۳۹).
۲۹	موجب تسهیل یادگیری سازمانی می شود.	یادگیری سازمانی	سازمانی (Rodger et al., 2019).
۳۰	میزان ترک خدمت و میزان تجزیه و از هم پاشیدگی سازمانی را کاهش می دهد	جلوگیری از افول سازمانی	سازمانی (Xu et al., 2015).
۳۱	هزینه های انتقال را کاهش می دهد	هزینه های انتقال	سازمانی (Rodger et al., 2019).

در این قسمت، یافته های تحقیق بر پایه سوالات تحقیق ارائه می شود:

پاسخ سوال اول: نقش سرمایه اجتماعی در تاب آوری استارت آپ ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل انسانی چیست؟

مؤلفه انسانی	یافته
ارتباط بین افراد	اهمیت سرمایه اجتماعی در ظرفیت بالقوه آن برای پیوند زدن افراد مستقل به یکدیگر است
اعتماد بین افراد	با وجود سرمایه اجتماعی، افراد هنگامیکه یکدیگر را شناخته و درک نموده و به هم اعتماد داشته و با یکدیگر هویت می یابند.
سرمایه مفهومی	به ایجاد سرمایه مفهومی کمک می کند
عوامل ارتباطی	بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی داری برقرار است

عوامل ارتباطی	سازمانها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند
عوامل اطلاعاتی	جریان اطلاعات بین افراد را تسهیل می‌نماید؛
مدیریت دانش	باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون (درون سازمانی - برون سازمانی) کمک به آموزش، افزایش فعالیتهای مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می‌شود،
همکاری و انسجام	سبب اجتماع افراد، گروهها و تیم‌هایی می‌شود که با همدیگر بطور موفقیت آمیز کارها را به پایان می‌رسانند و احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌نمایند
همکاری و انسجام	سرمایه اجتماعی با ایجاد همبستگی بین افراد می‌تواند زمینه تاب‌آوری بالاتر کارکنان را فراهم کند.

پاسخ سوال دوم: نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل فنی چیست؟

مولفه فنی	یافته
ارتباط بین واحدی	مبادله منابع در میان واحدها را تسهیل می‌نماید
هماهنگی	مشکلات هماهنگی را حل می‌نماید،
اثربخشی	برای اثر بخشی تیم‌های میان‌وظیفه‌ای، مؤثر و مفید است .
ارتقاء عملکرد سازمانی	سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد
ایجاد ارزش برای ذینفعان	سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای ذینفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت‌های کارکنان) مفید و سودمند است
بهبود مدیریت	سازمانها با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند
توسعه همه جانبه	سرمایه اجتماعی در کنار دیگر اشکال سرمایه اما مهم‌تر از بقیه به ویژه در کشورهای در حال توسعه قابلیت آن را دارد که روابط و مناسبات اجتماعی افراد را در جهت دستیابی بهتر به توسعه همه جانبه فراهم کند
جلوگیری از افول سازمانی	میزان ترک خدمت و میزان تجزیه و از هم پاشیدگی سازمانی را کاهش می‌دهد
کارآفرینی	کارآفرینی را تسهیل می‌نماید
کارآیی	با وجود سرمایه اجتماعی، افراد به صورت کارا تر و مؤثرتری با هم کار می‌کنند.

منابع سازمانی	منافع راهبردی سرمایه اجتماعی نه تنها برای مدیران اهمیت دارد بلکه برای سازمان‌ها نیز اهمیت بسیاری دارد
هزینه‌های انتقال	هزینه‌های انتقال را کاهش می‌دهد
یادگیری سازمانی	موجب تسهیل یادگیری سازمانی می‌شود.
مدیریت دانش	برای توسعه و توزیع دانش در سازمانها لازم می‌دانند
نوآوری	باعث ایجاد نوآوری می‌گردد
منابع سازمانی	برای سازمانها یک منبع با ارزش است،

پاسخ سوال سوم: نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در فرایند تحول دیجیتال از بعد عوامل محیطی چیست؟

مؤلفه محیطی	یافته
اجتماع سازمانی	برای سازمان و اجتماع بسیار ارزشمند است
ارتباطات بین سازمانی	روابط با عرضه‌کنندگان و شبکه‌های تولید منطقه‌ای را تقویت می‌نماید؛
ارتباطات بین سازمانی در سطح ملی و بین‌المللی	سرمایه اجتماعی حلقه مفقوده عقب‌افتادگی برخی کشورهاست
ایجاد شرکتهای جدید	به تشکیل شرکت‌های جدید کمک می‌کند.
رقابت	به ایجاد مزیت برای سازمانها کمک می‌نماید
رقابت	سازمان‌های دارای سطوح بالای سرمایه اجتماعی، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سطح سرمایه اجتماعی کمتری هستند، موفق‌تر باشند.

### نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان می‌دهد که موانع تحقق تحول دیجیتال و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، به شکل یک سیکل معیوب در طول سالهای متمادی، یکدیگر را باز تولید کرده‌اند و این سیکل معیوب خود بزرگترین مانع پیش‌روی تأثیرات رشد سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در خلال تحول دیجیتال کسب و کارهای استارت‌آپی در ایران بوده است. در تبیین پیامدهای سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری کسب و کارها در تحول دیجیتال میتوان به موارد زیر اشاره نمود:

- سرمایه اجتماعی به ایجاد سرمایه مفهومی کمک می‌کند. (Bandow & Self, 2016) که با یافته‌های ناهاپیت و گوشال همخوانی دارد.
- این تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی برای اثر بخشی تیم‌های میان‌وظیفه‌ای، مؤثر و مفید است. سرمایه اجتماعی

میزان ترک خدمت و میزان تجزیه و از هم پاشیدگی سازمانی را کاهش داده و کارآفرینی را تسهیل نموده؛ به تشکیل شرکت های جدید کمک می کند. (Xu et al., 2015). این یافته با یافته های روزندال هماهنگی دارد.

- علاوه بر مواردی که در فوق بیان گشت محققانی از قبیل لازگا<sup>۱</sup>، پاتیسون و لین<sup>۲</sup> معتقدند که سرمایه اجتماعی، مشکلات هماهنگی را حل نمود، هزینه های انتقال را کاهش داده و جریان اطلاعات بین افراد را تسهیل می نماید؛ به همین دلیل برای سازمان و اجتماع بسیار ارزشمند است (Rodger et al., 2019) یافته های این تحقیق نیز با یافته های این اندیشمندان سازگاری دارد.

- در این تحقیق مشخص شد که سرمایه اجتماعی به طور معنی داری به ایجاد مزیت برای سازمانها کمک می نماید و سرمایه اجتماعی را برای توسعه و توزیع دانش در سازمانها لازم می دانند (Shimoda, 2013). به طور کلی، این تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی یک منبع با ارزش است، زیرا افراد هنگامیکه یکدیگر را شناخته و درک نموده و به هم اعتماد داشته و با یکدیگر هویت می یابند به صورت کارا تر و مؤثرتری با هم کار می کنند

- یافته های این تحقیق بیان می دارد که سازمان هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی اند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سطح سرمایه اجتماعی کمتری هستند، موفق تر باشند که با یافته های برخی از تحقیقات در تعارض است. (Halbesleben et al., 2009)

- همچنین این تحقیق نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی داری برقرار است و بنابراین سرمایه اجتماعی می تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد و این نکته با یافته های هیتز همخوانی دارد (Hitz et al., 2012)

- اینکه سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای ذینفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت های کارکنان) مفید و سودمند است با یافته های امیری سازگاری دارد (امیری، ۱۳۹۲).

- در نهایت، سرمایه اجتماعی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون (درون سازمانی - برون سازمانی) کمک به آموزش، افزایش فعالیتهای مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می شود که با یافته های نیرومند (۱۳۹۰) سازگاری دارد. همچنین اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی از آن جهت است که سبب اجتماع افرادی (گروهها، تیم ها و...) می شود که با همدیگر بطور موفقیت آمیز کارها را به پایان می رسانند و احساس انسجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می نمایند (نیرومند، ۱۳۹۰).

- اهمیت سرمایه اجتماعی در ظرفیت بالقوه آن برای پیوند زدن افراد مستقل به یکدیگر است و این یافته با یافته افشانی همخوانی دارد (افشانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶۲). از طرفی منافع راهبردی سرمایه اجتماعی نه تنها برای مدیران اهمیت دارد بلکه برای سازمان ها نیز اهمیت بسیاری دارد. سازمانها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می توانند سیستم های سازمانی خود را بهتر هدایت

1 . Lazga

2 . pateson and leen

نمایند (مشایخی، ۱۳۹۰، ۱۳۴). سرمایه اجتماعی در کنار دیگر اشکال سرمایه اما مهم تر از بقیه به ویژه در کشورهای در حال توسعه قابلیت آن را دارد که روابط و مناسبات اجتماعی افراد را در جهت دستیابی بهتر به توسعه همه جانبه فراهم کند و حلقه مفقوده عقب افتادگی برخی کشورهاست (زارع کاسب، ۱۳۹۱: ۶۱).

• سرمایه اجتماعی پیوندهای بین افراد (شبکه های اجتماعی) و هنجارهای اعتماد و کنش و واکنش متقابلی است که از این پیوندها ناشی می شود. این یافته، با یافته های پاتنام همخوانی دارد. (پاتنام، ۱۳۸۰: ۲۹۷). بعبارتی سرمایه اجتماعی مواردی همچون میزان مشارکت در امور اجتماع محلی و زندگی سازمانی، مشارکت در امور عمومی، رفتار داوطلبانه، فعالیت های اجتماعی غیررسمی و سطح اعتماد بین افراد را در بر می گیرد که سنجه مورد نظر با تمام دو عامل اساسی مشارکت انجمنی و اعتماد را شامل می شود (Gelca & Andreescu, 2007).

#### منابع تحقیق

- Areekul, C., Ratana-Ubol, A., & Kimpee, P. (2015). Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1613-1617 .
- Bandow, D., & Self, T. B. (2016). LEADERSHIP AT ALL LEVELS: DEVELOPING MANAGERS TO DEVELOP LEADERS. *Journal of International Business Disciplines*, 11(2) .
- Ben-Hafaïedh, C., Micozzi, A., & Pattitoni, P. (2021). Incorporating non-academics in academic spin-off entrepreneurial teams: the vertical diversity that can make the difference. *R&D Management* .
- Beringer, J., Arguin, J., Barnett, R., Copic, K., Dahl, O., Groom, D., . . . Wohl, C. (2012). Review of particle physics. *Physical Review D-Particles, Fields, Gravitation and Cosmology*, 86(1), 010001 .
- Bernard, H. R., & Bernard, H. R. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*: Sage.
- Campbell, B. (2020). Entrepreneurial uncertainty in context: an ethnomethodological perspective. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .
- Cao, H., Wang, Y., Chen, J., Jiang, D., Zhang, X., Tian, Q., & Wang, M. (2021). Swin-Unet: Unet-like Pure Transformer for Medical Image Segmentation. *arXiv preprint arXiv:2105.05537* .
- Claudon, M., Cosgrove, D., Albrecht, T., Bolondi, L., Bosio, M., Calliada, F., . . . D'onofrio, M. (2008). Guidelines and good clinical practice recommendations for contrast enhanced ultrasound (CEUS)-update 2008. *Ultraschall in der Medizin-European Journal of Ultrasound*, 29(01), 28-44 .
- Colgan, J. D. (2013). *(Petro-aggression: When oil causes war*. Cambridge University Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82 .
- Dunbar, J. R. (201). *The Paxton Papers*: Springer Science & Business Media.
- Gelca, R., & Andreescu, T. (2007). *Putnam and beyond* (Vol. 63): Springer.
- Hadjidemetriou, M., Al-Ahmady, Z., Mazza, M., Collins, R. F., Dawson, K., & Kostarelos, K. (2015). In vivo biomolecule corona around blood-circulating, clinically used and antibody-targeted lipid bilayer nanoscale vesicles. *ACS nano*, 9(8), 8142-8156 .

- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of applied psychology, 94*(6), 1452 .
- Hess, B., Kutzner, C., Van Der Spoel, D., & Lindahl, E. (2008). GROMACS 4: algorithms for highly efficient, load-balanced, and scalable molecular simulation. *Journal of chemical theory and computation, 4*(3), 435-447 .
- Hitz, C. B., Ewing, J. J., & Hecht, J. (2012). *Introduction to laser technology*: John Wiley & Sons.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice, 13*(3), 194-201 .
- Jenkins, R. (2014). *(Pierre bourdieu*: Routledge.
- Jha, A. K., Bloch, R., & Lamond, J. (2012). *Cities and flooding: a guide to integrated urban flood risk management for the 21st century*: World Bank Publications.
- Kaplan, K., Kaya, Y., Kuncan, M., Minaz, M. R., & Ertunç, H. M. (۲۰۲۰). An improved feature extraction method using texture analysis with LBP for bearing fault diagnosis. *Applied Soft Computing, 87*, 106019 .
- Kimweli, J. M. (2013). The role of monitoring and evaluation practices to the success of donor funded food security intervention projects A case study of Kibwezi District. *International journal of academic research in business and social sciences, 3*(6), 9 .
- Morin, R. D., Mendez-Lago, M., Mungall, A. J., Goya, R., Mungall, K. L., Corbett, R. D., . . . Field, M. (2۰۱۱). Frequent mutation of histone-modifying genes in non-Hodgkin lymphoma. *Nature, 476*(7360), 298-303 .
- Pournader, M., Ahmadi, H., Feiznia, S., Karimi, H., & Peirovan, H. R. (2018). Spatial prediction of soil erosion susceptibility: an evaluation of the maximum entropy model. *Earth Science Informatics, 11*(3), 389-401 .
- Rich, J. T., Neely, J. G., Paniello, R. C., Voelker, C. C., Nussenbaum, B., & Wang, E. W. (2010). A practical guide to understanding Kaplan-Meier curves. *Otolaryngology—Head and Neck Surgery, 143*(3), 331-336 .
- Rodger, A. J., Cambiano, V., Bruun, T., Vernazza, P., Collins, S., Degen, O., . . . Beloukas, A. (2019). Risk of HIV transmission through condomless sex in serodifferent gay couples with the HIV-positive partner taking suppressive antiretroviral therapy (PARTNER): final results of a multicentre, prospective, observational study. *The Lancet, 393*(10189), 2428-2438 .
- Shimoda, K. (2013). *Introduction to laser physics* (Vol. 44): Springer.
- Turkina, E., & Thai, M. T. T. (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy* .
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The journal of strategic information systems, 28*(2), 118-144 .
- Xu, S., Gao, J., Wang, L., Kan, K., Xie, Y., Shen, P., . . . Shi, K. (2015). Role of the heterojunctions in In 2 O 3-composite SnO 2 nanorod sensors and their remarkable gas-sensing performance for NO x at room temperature. *Nanoscale, 7*(35), 14643-14651 .

باستی، & قیاسی. (۲۰۱۵). بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس از محیط رابط کاربر کتابخانه دیجیتال دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس مدل نیلسن. دانش‌شناسی، ۸(۲۹)، ۳۸-۲۳.

تمر, ق. ز., سعید, پورعزت, آذر, عادل, & زنجانی, ش. (۲۰۱۹). معنی‌گرایی در کاربست فناوری‌های داده در سازمان‌های بخش عمومی. چشم انداز مدیریت دولتی, ۱۰(۴), ۶۳-۴۱.

مغرب, حیاتی, & زهیر. (۲۰۱۶). منابع و خدمات کتابخانه دیجیتال دانشگاه شیراز در تقابل با نیازهای کاربران. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی, ۵(۲), ۱۸۱-۱۶۳.

نظری, م., و دادهیر, ا., & عزتی, ح. (۲۰۲۰). تحول مدل کسب و کار در صنعت حمل و نقل درون شهری: موردپژوهی تطبیقی اسنپ و کارپینو. چشم انداز مدیریت بازرگانی.