

بررسی تطبیقی میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی؛ مقایسه کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف

ناهید جعفری^۱، مریم ناخدا^۲، غلامرضا فدایی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۶/۱۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به ارزیابی تطبیقی میزان سرمایه اجتماعی کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف می‌پردازد.

روش: این پژوهش به روش پیمایشی - تحلیلی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌های و مرکزی دانشگاه شریف و کتابداران کتابخانه مرکزی و کتابخانه‌های دانشکده‌های علوم پایه، فنی، مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، نمونه‌ای به تعداد ۱۱۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته است. **یافته‌ها:** میانگین نمره‌های سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران (با ۳/۲۸ درصد) نسبت به کتابخانه‌های دانشگاه شریف (با ۳/۲۰ درصد) بیشتر است. اما تفاوت میزان سرمایه اجتماعی بین کتابداران کتابخانه‌های دو دانشگاه در حد معناداری نبوده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میزان سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف در سطح به نسبت مطلوب قرار دارد. همچنین میان متغیرهای جمعیت‌شناختی با میزان سرمایه اجتماعی کتابداران تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کتابخانه‌ها، توصیه می‌شود که مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برای سرمایه‌گذاری بیشتر در مورد ارزش‌ها و اهداف مشترک، اعتماد و روابط شبکه‌ای به‌عنوان عناصر اصلی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها اقداماتی انجام دهند.

اصالت/ ارزش: با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف در پیشبرد اهداف علمی کشور، شناسایی میزان سرمایه اجتماعی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های مذکور مدیران را در شناخت مفهوم، اهمیت و بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان کتابخانه‌ها یاری می‌دهد که چنین پژوهشی تاکنون انجام نگرفته است.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه تهران، دانشگاه شریف، سرمایه اجتماعی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران.

۱. کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

۲. استادیار، دانشکده علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

۳. استاد دانشکده علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

مقدمه

سرمایه اجتماعی مفهومی فرارشته‌ای است که کاربرد آن از دهه ۱۹۹۰ میلادی در محافل علمی و دانشگاهی گسترش یافت و تاکنون مورد توجه بسیاری از شاخه‌های علوم انسانی قرار گرفته است. از دوران گذشته توجه به سازمان به‌عنوان نهاد اجتماعی و دقت صاحب‌نظران به نیازها و مسائل اجتماعی مرتبط با سازمان‌ها، زمینه مساعدی را برای گسترش مفهوم سرمایه اجتماعی در حیطه سازمان ایجاد کرد. سرمایه اجتماعی نتیجه تعاملات روزانه افراد با یکدیگر است و سطح آن تابع کیفیت روابط، نگرش‌ها و نظام‌های حاکم بر روابط بین افرادی است که یک گروه و سازمان را شکل می‌دهند (نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶).

سرمایه اجتماعی یک دارایی محسوب می‌شود که فرصت‌هایی را برای کارمندان و گروه‌ها به‌منظور دسترسی به اطلاعات و دانش و منابع موجود فراهم می‌کند. اهمیت سرمایه اجتماعی این است که حضورش نوعی از کنش را میسر می‌سازد و برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی که به اندازه کافی از آن برخوردارند، مفید و سودمند است (فیوسل و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از فرجی، ۱۳۸۸). علت توجه به سرمایه اجتماعی نقشی است که در تولید و افزایش سرمایه انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا می‌کند (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی زیاد در هر سازمانی موجب افزایش کارایی کارمندان و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. نتایج پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی زیاد، نسبت به سازمان متعهدترند و به سازمان هویت می‌دهند. با افزایش ارتباطات میان افراد، هزینه تبادلات کمتر می‌شود و این مزیتی رقابتی برای سازمان است (فرانسیس^۱، ۲۰۰۲). امروزه سازمان‌ها اغلب مدیرانی را استخدام می‌کنند که به سرمایه اجتماعی اعتقاد داشته و خود نیز دارای این سرمایه باشند. تعداد کارکنان موجود در سازمان‌ها که دارای سرمایه اجتماعی باشند، کم و تقاضای سازمان برای به خدمت گرفتن آنان زیاد است. سازمان‌ها سعی دارند با جذب کارکنان برخوردار از سرمایه اجتماعی زیاد، ثروت نامرئی سازمان خود را افزایش دهند (تایمون و دیگران^۲، ۲۰۰۳).

از دیدگاه ناهاپیت و گوشال^۳ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی سازمانی، به دلیل توسعه شبکه‌های اجتماعی (ارتباطات بین افراد) در طول زمان، مبنایی برای اعتماد و همکاری ایجاد می‌کند و سبب دسترسی به منابع ارزشمند بالفعل و بالقوه (تخصص‌ها و مهارت‌ها) می‌شود که به هدایت روابط اجتماعی کمک می‌کنند. از نظر آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش، کمک بسیار می‌کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد خواهد کرد. به عبارتی، سرمایه اجتماعی به‌عنوان

یکی از اشکال سرمایه سازمانی ابزاری در دست مدیریت سازمان است که از طریق آن می‌توانند به گونه کارآمدتر و با هزینه‌های کمتری اهداف سازمان را تحقق بخشند.

تاکنون بررسی سرمایه اجتماعی به دلیل بین رشته‌ای بودن این مفهوم، در بسیاری از سازمان‌ها و از جمله کتابخانه‌های مختلف انجام گرفته است. سرمایه اجتماعی به واسطه مؤلفه‌هایی چون اهداف مشترک، تعاملات اجتماعی، اعتماد و همدلی در کتابخانه‌ها سبب ارتقای سطح فعالیت‌های کتابخانه‌ای از قبیل کار مرجع، مشاوره اطلاعاتی و افزایش کارایی و اثربخشی کتابخانه‌ها می‌شود (کرانیچ، ۲۰۰۱). کتابخانه‌ها به طرق مختلفی همچون تسهیل و تسریع گردش اطلاعات و دانش در درون جامعه دانشگاهی، دارا بودن فضایی برای تشکیل گروه‌های جمعی، ارتباط بین دانشجویان و پژوهشگران و ارائه انواع خدمات پیشرفته و اثربخش برای تأمین نیازهای آموزشی و پژوهشی در تعامل با جامعه دانشگاهی هستند، به عبارت دیگر فضای کتابخانه منتقل کننده سرمایه اجتماعی به دانشجویان و دانشگاهیان است (کرانیچ، ۲۰۰۱). بنابراین اگر کتابخانه‌ها دارای سرمایه اجتماعی بالایی باشند قادر خواهند بود نتایج مطلوب تری ارائه دهند و با افزایش این سرمایه در کتابخانه‌ها، جامعه دانشگاهی نیز از مواهب سرمایه اجتماعی همچون جو اعتماد و اطمینان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، ارتقای همکاری بین افراد، تسهیم دانش، نوآوری و بهبود کیفیت خدمات سازمان بهره‌مند خواهد شد.

در زمینه اهمیت سرمایه اجتماعی در ایران می‌توان به ماده ۹۸ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی در حوزه اجتماعی اشاره کرد که در آن به حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی، ارتقای رضایتمندی عمومی و گسترش نهادهای مدنی تأکید شده است. در این صورت گسترش کتابخانه‌ها به عنوان نهادی اجتماعی نقش مهمی در ارتقای سرمایه اجتماعی خواهند داشت (قانون برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳).

این در حالی است که یافته‌های پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان در سال ۱۳۸۲ نشان دهنده سطح پایین سرمایه اجتماعی بود (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۸۲). پژوهش‌هایی رضایت شغلی را تابعی از سرمایه اجتماعی دانسته‌اند (حقیقتیان، ۱۳۹۰؛ مطلق، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی توانایی سازمان را برای مدیریت دانش افزایش می‌دهد (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). برخی پژوهش‌های انجام گرفته در کتابخانه‌ها، وضعیت مدیریت دانش و تسهیم دانش را در حد متوسط نشان داده‌اند؛ که این امر با بهبود سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها بهبود خواهد یافت (محمودی، ۱۳۹۰؛ علی‌پور، ۱۳۹۰). کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان سازمانی که دارای منابع و مکان مناسب برای ارائه خدمات و اطلاعات هستند، سبب افزایش اعتماد، اطمینان و همکاری میان گروه‌های آموزش و پژوهش در

دانشگاه می‌شوند. کتابداران دانشگاهی در صورت داشتن سرمایه اجتماعی بالا به‌عنوان مشاوران اطلاعات، می‌توانند با ترویج خدمات اجتماعی در تقویت و تشویق مهارت‌های دانشجویان کمک کنند و با همکاری مشترک بین دانشگاه و جوامع بیرون دانشگاه سبب تعامل در آموزش و پژوهش شوند (کرانیچ، ۲۰۰۱). کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان نهادی اجتماعی از سازمان‌های مخاطب‌محور هستند که اغلب با دانشجویان و استادان دانشگاه‌ها سروکار دارند. کتابدار هم بنا بر ضرورت شغل خود، پیوسته با کاربران در ارتباط است. اغلب رابطه مثبتی بین کیفیت خدمات کتابخانه‌ها و موقعیت اجتماعی کتابداران وجود دارد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، زمینه ایجاد اعتماد بین مخاطب و کتابخانه را فراهم می‌کند (منطوق، ۱۳۹۱).

در این زمینه، با توجه به نقش و اهمیت کتابخانه‌های دانشگاهی در پیشبرد برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها، کارکرد و اثربخشی در این کتابخانه‌ها، مقوله مهمی به‌شمار می‌رود. بنابراین وضعیت مناسب سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها که زمینه‌ساز فرایند خلق و تسهیم دانش، افزایش خلاقیت و کیفیت خدمات و به تبع آن بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، در این پژوهش بررسی خواهد شد. نتیجه سنجش وضعیت سرمایه اجتماعی ارائه شناخت بیشتر از وضعیت سرمایه اجتماعی به مدیران کتابخانه‌ها و رؤسای برتر دانشگاه خواهد بود و شاید در انتخاب سیاست‌های مناسب و تصمیم‌های مربوط به نحوه آموزش کارکنان به‌طور مستمر و جذب نیروی انسانی متخصص، پشتیبانی مدیریتی کند. از سوی دیگر با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها، رابطه بین مدیریت و کتابداران بهتر می‌شود، انگیزه‌های شغلی کتابداران افزایش می‌یابد زیرا سرمایه اجتماعی به اندازه سایر سرمایه‌ها و از جمله سرمایه اقتصادی اثربخش و دارای کارایی است و در حل مشکلات اداری ثمربخش و مشکل‌گشا خواهد بود و لازم است در زمینه بهبود آن بیشتر تلاش شود. بنابراین هدف اصلی این پژوهش، بررسی تطبیقی وضعیت سرمایه اجتماعی کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف و اهداف فرعی آن بررسی وضعیت بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی کتابخانه‌های دانشگاه تهران و شریف و نیز تعیین رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی با سرمایه اجتماعی خواهد بود.

پیشینه پژوهش

در پژوهش حاضر، آخرین پیشینه‌های داخلی و خارجی مرتبط بررسی شده‌اند. به‌طور کلی بررسی سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها چنین بوده است:

- نخست، تحقیقات مربوط به سنجش میزان سرمایه اجتماعی در فرایندهای کاری و عملکرد نیروی انسانی و ارتباط و تأثیر سرمایه اجتماعی بر دیگر موضوعات از جمله مدیریت دانش، تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و کارآفرینی بررسی شده است. پژوهش‌های فرجی (۱۳۸۸)، خورشید و دربندی (۱۳۸۹)، پورکیانی (۱۳۸۹)، رضوانی (۱۳۹۰)، ابوالحسنی رنجبر (۱۳۹۱)، هوویلا و دیگران^۴ (۲۰۱۰)، خان^۵ (۲۰۱۲)، عسلام^۶ (۲۰۱۳) از مهم‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه‌اند.
- دوم، پژوهش‌هایی با موضوع سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها انجام گرفته‌اند. پژوهش‌های محمودی (۱۳۹۰)، علیپور (۱۳۹۰)، ابراهیمی (۱۳۹۰)، هیلن برنند^۷ (۲۰۰۵)، جانسون^۸ (۲۰۱۰) و وارهایم^۹ (۲۰۱۱)، پلچیک^{۱۰} (۲۰۱۲) از مهم‌ترین پژوهش‌ها در این موضوعند. نتایج پژوهش ابراهیمی که با عنوان «بررسی نقش و جایگاه کتابخانه‌های عمومی در افزایش سرمایه اجتماعی شهروندان در سال ۱۳۸۹» انجام گرفته است، نشان می‌دهد که عواملی مانند کیفیت پایین خدمات کتابخانه‌ای، تعامل اجتماعی کم بین سازمانی، عدم دسترسی به اطلاعات و پایین بودن سطح اعتماد به سازمان و عدم سرمایه‌گذاری، از مهم‌ترین عوامل کاهش سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها هستند. نتایج پژوهش محمودی با عنوان «بررسی سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و علوم پزشکی مشهد» در سال ۱۳۹۰ نشان می‌دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد. وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی در سطح متوسط قرار دارد. همچنین نتایج پژوهش علیپور با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در کتابداران (کتابخانه ملی، مرکز اطلاعات و مدارک علمی، مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری)» نشان می‌دهد که میزان سرمایه اجتماعی در این سه مرکز در سطح متوسط است. سرمایه اجتماعی در مرکز منطقه‌ای در پایین‌ترین سطح و در کتابخانه ملی در سطح بالاتر قرار دارد. مرکز اطلاعات و مدارک علمی هم از نظر تسهیم دانش و هم سرمایه اجتماعی بین سه مرکز در سطح مطلوب‌تری قرار دارد. با بررسی پیشینه‌ها به نظر می‌رسد اگرچه تعداد پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه سرمایه اجتماعی زیاد است، شواهد نشان می‌دهد که در ایران تعداد پژوهش‌های اختصاص یافته به بررسی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها و حوزه کتابداری اندک است.

چارچوب نظری پژوهش

اجتماعی، مدل ناهاپیت و گوشال چارچوب نظری این پژوهش برگزیده شد. ناهاپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸ تحقیقی با عنوان «سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و مزیت سازمانی» انجام دادند. برای اجرای این پژوهش مدلی را با رویکرد سازمانی معرفی کردند که در آن سرمایه اجتماعی دارای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی بود.

جدول ۱. ابعاد سرمایه اجتماعی و معیارهای ارزیابی از دیدگاه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)

ابعاد سرمایه اجتماعی	معیارهای اندازه‌گیری
بعد شناختی	زبان و کدهای مشترک (وجود ارزش‌های مشترک) خاطرات و روایت‌های مشترک (شناخت و همکاری و تبادل تجربه بر اساس خاطرات)
بعد رابطه‌ای	اعتماد (روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل) هنجار (همکاری به‌عنوان یک الزام) الزامات و انتظارات (تعهد به اهداف) هویت (عضو یک خانواده مشترک بودن)
بعد ساختاری	روابط شبکه‌ای (روابط شخصی گرم) شکل و ترکیب روابط شبکه‌ای (ارتباطات کاری زیاد) سازمان مناسب (ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده)

این مدل برای شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی مناسب‌تر تشخیص داده شد. دلایل این انتخاب عبارتند:

۱. ناهاپیت و گوشال مدل سرمایه اجتماعی را با رویکرد سازمانی طراحی کرده‌اند. با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی سرمایه اجتماعی در بافت سازمانی است.
۲. این الگو نسبت به بقیه الگوهای سرمایه اجتماعی سازمانی کامل‌تر است. مثلاً مدل سرمایه اجتماعی سازمانی لینا و وان برن دارای دو بعد است یا برخی الگوها یک بعد دارند، اما ناهاپیت و گوشال ضمن تلفیق ابعاد گوناگون تحقیقات پیشین، سرمایه اجتماعی را در سازمان از سه بعد سنجیده‌اند. وجه تمایز مفهوم‌سازی آنان از سایر مفهوم‌سازی‌ها، در سرمایه اجتماعی شناختی است. در جدول ۲ پژوهش‌های انجام گرفته و ابعاد آنها آورده شده است.

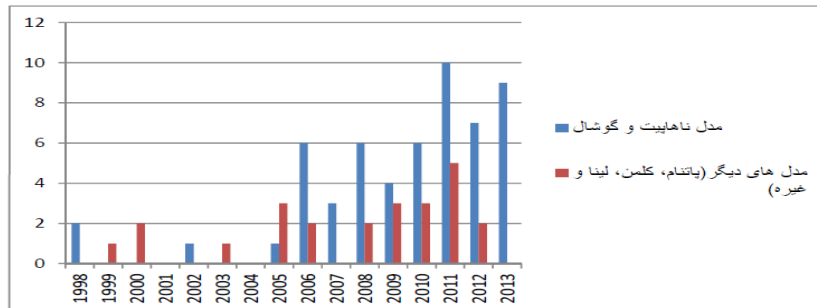
جدول ۲. برخی از ابعاد سرمایه اجتماعی در سازمان (به نقل از مت ایسا، ۲۰۱۰)

محقق	سطح	ابعاد	بعد ساختاری	بعد شناختی	بعد رابطه‌ای
ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)	سازمان	سه بعد	*	*	*
لینا و وان بورن (۱۹۹۹)	سازمان	دو بعد	*		*
فلاپ و والکر ^{۱۱} (۲۰۰۱)	سازمانی	یک بعد	*		
یلی رنکو و دیگران ^{۱۲} (۲۰۰۱)	سازمانی	سه بعد	*		*
لندری و دیگران ^{۱۳} (۲۰۰۲)	سازمان	دو بعد	*		*
استون ^{۱۴} (۲۰۰۱)	سازمان	دو بعد	*		*
والیس و کیلربی ^{۱۵} (۲۰۰۴)	سازمان	دو بعد	*	*	*

۳. در مدل ناهایت و گوشال نه تنها شبکه بین افراد (ساختاری)، بلکه شبکه‌ای از اندیشه افراد (شناختی) و همچنین ارتباطات (رابطه‌ای) وجود دارد. این الگو سرمایه اجتماعی را از منظر درون سازمانی و برون سازمانی در نظر می‌گیرد. در حالی که نظریه پردازانی همچون فوکویاما، پاتنام، کلمن، بارت، بوردیو و پورت به یکی از جنبه‌های داخلی یا بیرونی اشاره می‌کنند.

۴. بر اساس تحقیق انجام گرفته توسط لاک لی^{۱۶} (۲۰۰۵) مدل ناهایت و گوشال منبع مرجعی برای پژوهش‌های سازمانی قلمداد شده است. طبق آمار وی، تا آن زمان بیشترین استناد در پایگاه استنادی علوم بر مبنای مدل ناهایت- گوشال بود و با حدود ۲۳۷ بار در بالاترین سطح قرار داشت. این از اعتبار چارچوب سرمایه اجتماعی این مدل حکایت می‌کند.

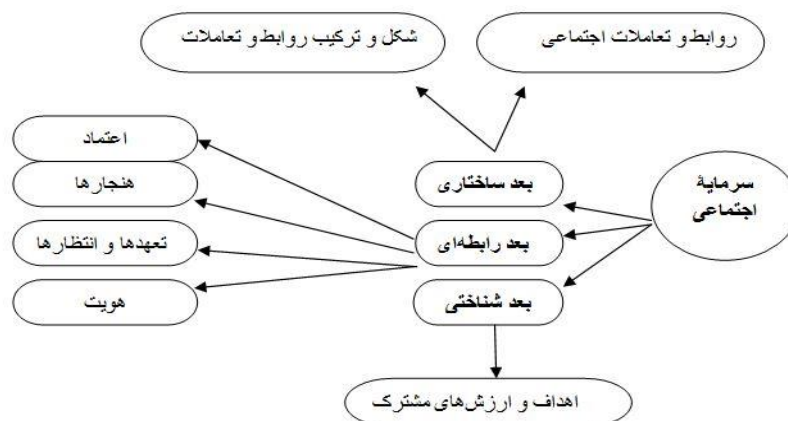
۵. بیشتر مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه سرمایه اجتماعی سازمانی ایرانی و خارجی از مدل ناهایت و گوشال استفاده کرده‌اند که گویای جامع بودن این مدل است. نمودار زیر شمایی از پژوهش‌های صورت گرفته با این مدل در بازه زمانی ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۳ را نشان می‌دهد که با جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی فارسی و لاتین، از جمله پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه تخصصی نورمگز، مگیران، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، اسکوپوس، امرالد، الزویر، گوگل اسکولار و پایان‌نامه‌های فارسی و لاتین گردآوری شده است.



شکل ۱. پژوهش‌های انجام‌گرفته از منظر الگوهای سرمایه اجتماعی

۶. جانسون (۲۰۱۰) در پایان‌نامه خود علت انتخاب مدل ناهاپیت و گوشال را با ارائه آماری درباره ۲۰۷۶ استاد علمی در سایت گوگل اسکولار بیان کرد که نشانه‌ای از اعتبار این چارچوب از سرمایه اجتماعی است.

۷. بر مبنای تحقیق آکومک^{۱۷} (۲۰۱۱) در زمینه شبکه‌های هم‌تألیفی سرمایه اجتماعی در پایگاه استنادی علوم در بازه زمانی ۲۰ ساله، مقاله ناهاپیت و گوشال در رده بالای جدول جای دارد و در حدود ۶۶۹ بار به آن استناد شده است که با ۷۵ درصد در حوزه مدیریت در بالاترین سطح قرار دارد که حاکی از کاربرد زیاد این مدل در حوزه مدیریتی و سازمانی است. پس با توجه به مرور ادبیات پژوهش، مدل ناهاپیت و گوشال به عنوان چارچوب مفهومی پژوهش انتخاب شد. شکل زیر الگوی مفهومی این پژوهش را به تفصیل نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل نظری پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از منظر هدف از نوع کاربردی است. زیرا پژوهش‌های کاربردی بر حل مسائل ویژه در شرایط واقعی تأکید می‌ورزند و با طراحی و مدل‌سازی نظری آغاز می‌شوند (پاول، ۱۳۸۹؛ حافظ‌نیا، ۱۳۸۴). همچنین از نظر روش پیمایش، توصیفی - تحلیلی با رویکرد تطبیقی است. از نظر روش پیمایشی محسوب می‌شود زیرا با بررسی شرایط فعلی و گردآوری داده‌های کامل‌تر و مناسب‌تر از جامعه انسانی، شناخت کامل‌تری از وضعیت زمان حال حاصل می‌شود (کومار، ۱۳۸۱). بنابراین در پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان سطح سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی از روش پیمایش و برای جمع‌آوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۳۰ سؤال در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بهره گرفته شده است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه عبارت است از گروه‌ها یا طبقه‌ای از افراد، اشیا، متغیرها، مفاهیم یا پدیده‌ها که حداقل در یک ویژگی مشترک باشند (بیابانگرد، ۱۳۸۷). بر اساس نظام رتبه‌بندی دانشگاه‌های برتر جهان در سال‌های اخیر، نام دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف در فهرست دانشگاه‌های برتر دنیا در حوزه‌های علوم فنی، مهندسی و فناوری وارد شده است (اخبار دانشگاه تهران، ۱۳۹۲). پس این پژوهش در پی بررسی تطبیقی سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مذکور است و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و شریف به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. با توجه به لزوم همگن بودن جامعه در بررسی‌های تطبیقی این پژوهش، کتابخانه‌های دانشکده‌های مشترک در دانشگاه تهران و شریف انتخاب شد که شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای و مرکزی دانشگاه شریف با کتابداران کتابخانه مرکزی و دانشکده‌های علوم پایه، فنی، مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۲ است که حدود ۱۳۸ نفر بودند. برای نمونه‌گیری در پژوهش حاضر از روش تصادفی طبقه‌ای^{۱۸} متناسب با حجم استفاده شده است، به طوری که بعد از تعیین حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران^{۱۹} از میان آنها نمونه‌ای به تعداد ۱۱۰ نفر انتخاب شد.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

در این پژوهش از روایی صوری و محتوا استفاده شده است. پرسشنامه برای اظهار نظر به صاحب‌نظران و تعداد ۹ نفر از استادان دانشگاه در حوزه سرمایه اجتماعی ارائه و برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه‌ها میان نمونه‌ای ۳۰ نفره از جامعه آماری

توزیع شدند. سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب پایایی برای هر گویه محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۳ دیده می‌شود.

جدول ۳. پایایی سؤالات مربوط به هر مقیاس

ضریب آلفای کرونباخ	سؤالات مربوط به هر مقیاس	مقیاس
۰/۹۴۵	۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	سرمایه اجتماعی
۰/۸۹۶	۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	بعد شناختی
۰/۹۴۸	۱۸، ۱۹، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷	بعد رابطه‌ای
۰/۸۸۸	۳۰، ۲۹، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۲۱، ۲۰	بعد ساختاری

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت شناختی نشان داد که ۷۴ نفر (۶۷/۳ درصد) از آزمودنی‌ها در کتابخانه‌های دانشگاه تهران و ۳۶ نفر (۳۲/۷ درصد) در کتابخانه‌های دانشگاه شریف مشغول خدمت بودند. از نظر جنسیت ۲۶ نفر (۲۳/۶ درصد) از آزمودنی‌ها مرد و ۸۴ نفر (۷۶/۴ درصد) زن بودند. ۱۷ نفر (۱۵/۶ درصد) مدرک کاردانی، ۵۱ نفر (۴۶/۸ درصد) کارشناسی، ۴۰ نفر (۳۶/۷ درصد) کارشناسی ارشد، ۱ نفر (۰/۹ درصد) دکتری داشتند. ۲۳ نفر (۲۱/۳ درصد) از آزمودنی‌ها سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۴۷ نفر (۴۳/۵ درصد) بین ۱۰ - ۲۰ سال و ۳۸ نفر (۳۵/۲ درصد) دارای بیش از ۲۰ سال سابقه کار بودند. همچنین ۲ نفر (۱/۸ درصد) در پست مدیریت، ۳ نفر (۲/۸ درصد) در پست معاونت، ۱۶ نفر (۱۴/۷ درصد) در بخش فنی، ۷ نفر (۶/۴ درصد) در بخش مرجع، ۱۹ نفر (۱۷/۴ درصد) در بخش امانت، ۱۸ نفر (۱۶/۵ درصد) در بخش اطلاع‌رسانی و ۴۴ نفر (۴۰/۴ درصد) در سایر بخش‌ها مشغول فعالیت هستند. از نظر وضعیت تأهل ۲۶ نفر (۲۴/۵ درصد) از آزمودنی‌ها مجرد و ۸۰ نفر (۷۵/۵ درصد) متأهل بودند. به منظور بررسی سؤالات پژوهش، آزمون‌هایی از جمله در دو گروه مستقل، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی با نرم‌افزار SPSS استفاده شدند.

بررسی تطبیقی میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی ...

بررسی سؤال شماره ۱ پژوهش

آیا بین میزان سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۴. بررسی وجود تفاوت معنادار در میزان سرمایه اجتماعی بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و کتابخانه‌های دانشگاه شریف

سؤال ۱ پژوهش	دانشگاه تهران		دانشگاه شریف		t	sig
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
سرمایه اجتماعی	۳/۲۸	۰/۶۵۷	۳/۲۰	۰/۵۰۱	۰/۵۸۶	۰/۵۵۹

با توجه به نتایج جدول ۴ می‌توان گفت که مقایسه میانگین دو گروه مستقل محاسبه شده در سطح $p \leq 0/05$ بیانگر نبود تفاوت معنادار در میزان سرمایه اجتماعی بین کتابداران دانشگاه تهران و کتابداران دانشگاه شریف بوده است.

بررسی سؤال شماره ۲ پژوهش

آیا بین میزان بعد شناختی سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف، تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۵. بررسی وجود تفاوت معنادار بین میزان بعد شناختی سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف

سؤال ۲ پژوهش	دانشگاه تهران		دانشگاه شریف		t	sig
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۳/۳۰	۰/۶۳۳	۳/۲۷	۰/۵۹۶	۰/۱۹۴	۰/۸۴۷

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، «t» محاسبه شده در سطح $p \leq 0/05$ تفاوت معناداری در میزان بعد شناختی سرمایه اجتماعی کتابداران دانشگاه تهران و کتابداران دانشگاه شریف نشان نداد.

بررسی سؤال شماره ۳ پژوهش

آیا بین میزان بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۶. بررسی وجود تفاوت معنادار در میزان بعد رابطه‌ای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف

sig	t	دانشگاه شریف		دانشگاه تهران		سؤال ۳ پژوهش
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۸۲۷	۰/۲۱۹	۰/۶۰۴	۳/۳۱	۰/۸۸۱	۳/۳۵	بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که «t» محاسبه شده در سطح $p \leq 0/05$ بیانگر نبود تفاوت معنادار در میزان بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی کتابداران دانشگاه تهران و کتابداران دانشگاه شریف بوده است.

بررسی سؤال شماره ۴ پژوهش

آیا بین میزان بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۷. بررسی وجود تفاوت معنادار در میزان بعد ساختاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و دانشگاه شریف

sig	t	دانشگاه شریف		دانشگاه تهران		سؤال ۴ پژوهش
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۳۲۰	۰/۹۹۹	۰/۵۸۶	۳/۰۳	۰/۷۴۹	۳/۱۷	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی

چنانکه در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، مقایسه میانگین دو گروه مستقل محاسبه شده در سطح $p \leq 0/05$ بیانگر نبود تفاوت معنادار در میزان بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کتابداران دانشگاه تهران و کتابداران دانشگاه شریف بوده است.

بررسی تطبیقی میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی ...

بررسی سؤال شماره ۵ و ۶ پژوهش

پنجمین و ششمین سؤال پژوهش حاضر بر این مبنی بود که آیا در بین کتابداران دانشگاه تهران و دانشگاه شریف میزان سرمایه اجتماعی بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار، پست سازمانی) تفاوت معناداری دارد؟.

جدول ۸. متغیر جنسیت

sig	t	مرد		زن		سؤال ۵ و ۶ پژوهش
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۳۴۵	۰/۹۵۲	۰/۶۶۹	۳/۱۵	۰/۶۵۳	۳/۳۲	سرمایه اجتماعی دانشگاه تهران
۰/۵۲۱	۰/۲۲۷	۰/۲۹۰	۳/۱۷	۰/۵۵۱	۲۱/۳	سرمایه اجتماعی دانشگاه شریف

جدول ۹. متغیر سن

گروه‌ها	دانشگاه تهران تعداد	دانشگاه شریف تعداد	دانشگاه تهران میانگین	دانشگاه شریف میانگین	دانشگاه تهران انحراف معیار	دانشگاه شریف انحراف معیار	F	F	P	P
کمتر از ۲۵ سال	۲۲	۵	۳/۳۳	۳/۳۶	۰/۶۳	۰/۲۱۶				
بین ۲۵ تا ۴۵ سال	۳۶	۱۴	۳/۹۰	۳/۲۹	۰/۷۰۵	۰/۵۶۳	۰/۵۱۸	۰/۸۷۹	۰/۵۹۸	۰/۴۴۱
بیشتر از ۴۵ سال	۱۶	۱۶	۳/۳۰	۳/۱۴	۰/۵۵۷	۰/۴۹۶				

جدول ۱۰. میزان تحصیلات

گروه‌ها	دانشگاه تهران تعداد	دانشگاه شریف تعداد	دانشگاه تهران میانگین	دانشگاه شریف میانگین	دانشگاه تهران انحراف معیار	دانشگاه شریف انحراف معیار	F	F	P	P
کاردانی	۱۱	۶	۳/۵۳	۳/۳۱	۱/۰۴	۰/۲۱۵				
کارشناسی	۲۹	۲۱	۳/۱۳	۳/۴۴	۰/۴۱۲	۰/۴۶۳	۰/۳۹۵	۳۵۹۳	۰/۶۷۵	۰/۲۱۰
کارشناسی ارشد	۳۳	۷	۳/۲۶	۳/۱۹	۰/۶۹۱	۰/۷۹				

جدول ۱۱. متغیر تأهل

sig	t	متأهل		مجرد		سؤال ۵ و ۶ پژوهش
		انحراف میانگین معیار	انحراف میانگین معیار	انحراف میانگین معیار	انحراف میانگین معیار	
۰/۶۱۰	۰/۵۸۵	۰/۶۵۰	۳/۲۵	۰/۷۰۰	۳/۴۲	سرمایه اجتماعی دانشگاه تهران
۰/۲۳۵	۱/۲۱۱	۰/۳۰۹	۳/۴۷	۰/۵۲۸	۳/۱۷	سرمایه اجتماعی دانشگاه شریف

جدول ۱۲. متغیر سابقه کار

گروه‌ها	دانشگاه تهران تعداد	دانشگاه شریف تعداد	دانشگاه تهران میانگین	دانشگاه شریف میانگین	دانشگاه تهران انحراف معیار	دانشگاه شریف انحراف معیار	F	F	P	P
کمتر از ۱۰ سال	۲۰	۲	۳/۳۳	۲۴/۳	۰/۷۰۲	۰/۷۱۰				
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۳	۱۴	۳/۴۲	۹۷/۲	۰/۴۹۷	۰/۴۸۰	۲/۴۳۹	۲/۲۷۵	۰/۱۱۰	۰/۱۰۳
بیش از ۲۰ سال	۲۰	۱۸	۳/۰۱	۳۵/۳	۰/۶۸۸	۰/۵۰۹				

جدول ۱۳. متغیر پست سازمانی

گروه‌ها	دانشگاه تهران تعداد	دانشگاه شریف تعداد	دانشگاه تهران میانگین	دانشگاه شریف میانگین	دانشگاه تهران انحراف معیار	دانشگاه شریف انحراف معیار	F	F	P	P
معاون	۳	۲	۳/۱۱	۳/۶۶	۰/۲۶۱	۰/۲۰۷				
فهرست‌نویس	۱	۶	۳/۱۱	۳/۲۳	۰/۷۴۴	۰/۵۵۶				
مرجع	۶	۱	۳/۶۳	۲/۹۷	۰/۶۵۱	-			۰/۶۲۰	
امانت	۱۱	۸	۳/۴۳	۳/۱۹	۰/۷۱۵	۰/۵۱۶				
اطلاع‌رسانی	۱۶	۲	۳/۳۲	۳/۲۰	۰/۷۵۰	۰/۱۴۱				
سایر	۲۷	۱۷	۳/۲۴	۳/۱۶	۰/۵۶۹	۰/۵۶۴	۰/۸۷۰		۰/۱۷۰	۰/۹۷۲

نتایج آزمون‌های آماری انجام گرفته در جدول‌های ۸ تا ۱۳ در زمینه میزان سرمایه اجتماعی کتابداران دانشگاه تهران و دانشگاه شریف بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار، پست سازمانی)، بیانگر نبود تفاوت معنادار بین کتابداران دانشگاه تهران و دانشگاه شریف در میزان سرمایه اجتماعی است.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که در مباحث پیشین مطرح شد، سرمایه اجتماعی در این پژوهش بر اساس مدل ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) سنجیده شد که سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم کرده‌اند. در این پژوهش بعد شناختی با مؤلفه‌های اهداف و ارزش‌های مشترک، بعد رابطه‌ای با مؤلفه‌های اعتماد، هنجارها، تعهد و هویت، بعد ساختاری با مؤلفه‌های ارتباطات و تعامل اجتماعی و ترکیب و شکل تعاملات اجتماعی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و شریف سنجیده شد.

به‌طور کلی با تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در بخش یافته‌ها، می‌توان به این نتیجه رسید که از نظر آماری، وضعیت هر دو جامعه مورد بررسی یعنی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران و شریف از نظر میزان سرمایه اجتماعی در سطح به‌نسبت مطلوبی قرار دارند. میزان سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شریف نمره ۳/۲۰ و میزان سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران نمره ۳/۲۸ بود، اما تفاوت میزان سرمایه اجتماعی بین کتابداران کتابخانه‌های دو دانشگاه بر اساس آماراستنباطی انجام گرفته در حد معنادار نبود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، شناختی و ساختاری از لحاظ اهمیت با اندکی تفاوت به ترتیب رتبه‌های اول، دوم، سوم را در مجموعه کتابخانه‌های مورد مطالعه کسب کرده‌اند. یافته‌های این بخش با پژوهش‌های قبلی (محمودی، ۱۳۹۰ و علیپور، ۱۳۹۰) تطابق داشته است که میزان سرمایه اجتماعی کتابداران را در سطح متوسط بیان کرده‌اند، اما تفاوت معنادار نبوده است. نتایج بعد ارتباطی که به ماهیت ارتباطات بین افراد اشاره می‌کند در بین کتابخانه‌های دو دانشگاه، وضعیت بالاتری دارد، در میان گویه‌های مورد پژوهش در این بعد روحیه انتقادپذیری در پایین‌ترین سطح قرار داشت. این مؤلفه برای سرمایه اجتماعی در سازمان مفید است و وجود انتقاد سازنده در سازمان‌ها به تفاهم و همکاری و در نتیجه افزایش سرمایه اجتماعی منجر می‌شود. گویه‌های ارزشمند بودن در کتابخانه، مسئولیت‌پذیری و جدیت در کار در اولویت‌های بالا در این بعد قرار دارد. این بعد به‌صورت مستقیم با مهارت‌های روابط انسانی ارتباط پیدا می‌کند، لذا

همواره مورد توجه اندیشمندان علم مدیریت قرار داشته است و مدیران کتابخانه‌ها باید وجود این بعد را امتیازی برای کتابخانه بدانند و برای توسعه دیگر ابعاد سرمایه اجتماعی از این بعد کمک بگیرند. یافته‌های این بخش در بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به یادگیری، نوآوری در سازمان را تسهیل می‌کند. این بخش با پژوهش‌های رضوانی (۱۳۹۰)؛ پلچینک (۲۰۱۲) و وارهام (۲۰۱۱) مطابقت دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که از لحاظ سرمایه اجتماعی ساختاری، کتابخانه‌های دانشگاه‌های مذکور وضعیت پایین‌تری دارند. از این نتایج استنباط می‌شود که عوامل ساختاری از جمله فضای سازمانی و کاری، فرهنگ سازمانی، وجود سیستم مطلوب کاری و تشکیل گروه‌های کاری اهمیت دارند و بر روی شکل‌گیری و توسعه و کاهش سرمایه اجتماعی تأثیر گذارند. این بخش با پژوهش‌های وارهام (۲۰۱۱)؛ خان (۲۰۱۲)؛ علیپور (۱۳۹۰) و محمودی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. نبود تفاوت معنادار در تحلیل‌های آماری این احتمال نظری را به وجود می‌آورد که این کتابخانه‌ها از نظر ویژگی‌های فردی و سازمانی در وضعیت برابر و هم‌سطح هستند؛ کتابداران هر دو دانشگاه، دارای تحصیلات، سابقه کار و سن زیادند. بیشتر مدیران این کتابخانه‌ها دارای تخصص کتابداری با تحصیلات بالا هستند و تلاش‌هایی برای ارتقای جایگاه خود انجام می‌دهند. توصیه می‌شود که با توجه به تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کتابخانه‌ها، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برای سرمایه‌گذاری بیشتر در مورد ارزش‌ها و اهداف مشترک، اعتماد و روابط شبکه‌ای (به‌عنوان عناصر اصلی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها) اقداماتی انجام دهند.

در این پژوهش نیز مانند بسیاری از پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه سرمایه اجتماعی، بر تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار بر میزان سرمایه اجتماعی نیز تأکید شد. در تحلیل سرمایه اجتماعی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران، مشاهده شد که سرمایه اجتماعی زنان اندکی بیشتر از سرمایه اجتماعی مردان است، اما تفاوت معناداری وجود ندارد. از نظر ویژگی سن پژوهش مشخص کرد که کتابداران رده سنی ۳۵ تا ۴۵ بیشترین تعداد را تشکیل می‌دادند. این مسئله برای کتابخانه‌های مذکور یک مزیت به حساب می‌آید، زیرا افراد در رده‌های سنی بالاتر در اثر تعاملات اجتماعی بیشتر، سرمایه اجتماعی بیشتری کسب می‌کنند. از نظر میزان تحصیلات در این تحقیق بیشترین میانگین مربوط به کتابداران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد بود که نشان می‌دهد کتابداران از لحاظ تحصیلات، نسبت به گذشته رشد بیشتری داشته‌اند. این امر امتیاز مثبتی برای کتابخانه‌ها به حساب می‌آید، زیرا با بالا رفتن سطح تحصیلات، سطح انتظارات افراد از حرفه

بالتر می‌رود و کتابداران با مدرک تحصیلی بالاتر، سازگاری بیشتری با وظایف و فعالیت‌های کاری دارند. یافته‌ها همچنین نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد است که با تحقیقات گذشته مطابقت دارد. اما نتایج آزمون‌ها در این بخش نشان داد که بین هیچ کدام از متغیرهای جمعیت‌شناختی و میزان سرمایه اجتماعی در جامعه آماری این پژوهش رابطه معنادار وجود ندارد. این بخش با پژوهش‌های هیلن برنرند (۲۰۰۵)؛ وارهام (۲۰۱۱)؛ محمودی (۱۳۹۰) و علیپور ۱۳۹۰ مغایرت دارد. با توجه به نتایج این بخش و نبود ارتباط معنادار بین متغیرهای جمعیت‌شناختی در این پژوهش احتمال می‌رود که برخی از عوامل سازمانی بر هر یک از این متغیرها تأثیر داشته باشند. بی‌تردید انجام دادن پژوهش‌های بیشتر در بررسی رابطه عوامل سازمانی با میزان سرمایه اجتماعی در جامعه کتابداران روشنگر نکات بیشتری در این زمینه خواهد بود.

پیشنهاد

با توجه به نتایج به دست آمده از نظرات کتابداران کتابخانه‌های مورد بررسی و نیز ادبیات نظری این پژوهش، پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های مذکور ارائه می‌شود:

- با توجه به نتایج به دست آمده در بعد رابطه‌ای و ساختاری این تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها با ارائه فرصت‌هایی برای کتابداران، زمینه ارتباط بیشتر بین کتابداران را فراهم کنند، این امر از طریق حمایت و تشویق فعالیت‌های گروهی مثل برگزاری جلسات دوره‌ای و ایجاد محیط دوستانه در محیط کار حاصل می‌شود.
- با توجه به نتایج به دست آمده در بعد شناختی این تحقیق توصیه می‌شود که مدیران از طریق گسترش روابط بین خود و کارکنان کتابخانه، کتابداران را در تصمیمات داخلی شرکت دهند.
- توصیه می‌شود فرصت‌های مداوم برای آموزش کارکنان (از قبیل شرکت در دوره‌های آموزشی) فراهم شود.
- پیشنهاد می‌شود که تعهد سازمانی از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها، بازخورد مؤثر و منصفانه درباره عملکرد شغلی و مشارکت دادن افراد در برنامه‌های کتابخانه ایجاد شود.

- با توجه به نتایج به دست آمده در بعد ساختاری و پایین بودن میزان مؤلفه مشارکت پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها برای ارتقای مؤلفه مشارکت کارکنان خود، آنان را در تصمیمات سازمان شرکت دهند و از طریق برقراری نظام پیشنهادها به این امر کمک کنند.
- برای افزایش میزان سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود که فضای محیط کار، فضای نشاط‌آور و دلگرم‌کننده باشد و کتابداران در جوّ و فضای کاری، احساس عدم اعتماد به یکدیگر نداشته باشند. قدردانی از کارهای خوب کارکنان کتابخانه، تفویض اختیار به آنها و تأمین مالی شاید در این زمینه کمک کند.

پی‌نوشت

1. Francis, P
2. Tymon, W.G & S.A. Stumpf
3. Nahapiet & Ghoshal,
4. Huvila et.al
5. Khan, Shanza
6. Aslam, M. M. Haris
7. Hillenbrand, C
8. Johnson, C. A.
9. Andreas Vårheim, .
10. Pollchik, Allan L
11. Flap & volker
12. Yli-Renko et al
13. Landry et al
14. Stone, w
15. Wallis & killerby
16. Lock Lee,
17. akcomak
18. Random Stratified Sampling
19. W. G. Cochran

منابع

۱. ابراهیمی، رحمان (۱۳۹۰). نقش کتابخانه‌های عمومی در افزایش سرمایه اجتماعی: مطالعه موردی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۲. ابوالحسنی رنجبر، احمد (۱۳۹۱). مطالعه تطبیقی سرمایه اجتماعی مدیران و کارشناسان مطالعه موردی: سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران. اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقای مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، ۱۸ - ۱۹ بهمن
۳. بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، نشر دوران
۴. پاول، رونالد (۱۳۸۹). روش‌های اساسی پژوهش برای کتابداران. ترجمه نجلا حریری، دانشگاه آزاد اسلامی
۵. پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (۱۳۸۲). تحقیق آزاد. تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۶. حقیقتیان، منصور (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: تعاریف و ابهامات. فصلنامه علمی و پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، سال اول، ۱: ۳۱-۴۴
۷. حقیقتیان، منصور و گلرمد مرادی (۱۳۸۹). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون، مجله علمی - پژوهشی جامعه‌شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان، ۴۴ (۴): ۱۱۵ - ۱۳۰
۸. خورشید، صدیقه و سمانه دربندی (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی سرمایه اجتماعی در بانک‌های دولتی شهر کرمان. دانش و توسعه، ۱۷ (۳۲): ۱۶۴ - ۱۹۵.
۹. دینانی، محمد حسین (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد). مجله کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۵۶ (۴): ۲۱۳ - ۲۴۴
۱۰. رتبه بین‌المللی پردیس دانشکده‌های فنی دانشگاه تهران (۱۳۹۲). اخبار و رویدادهای دانشگاه تهران.
۱۱. رضایی، سید عابد (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در مسیر شغلی، فصلنامه عصر مدیریت، ۳ (۸): ۸۸
۱۲. فرجی ده‌سرخ (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای سرمایه اجتماعی در پردیس‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران از نظر کارشناسان آنها. پایانه‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران
۱۳. قانون برنامه توسعه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی (۱۳۸۳). ماده ۹۸، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور
۱۴. علی پورنجمی ایرانق، سکینه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران. پایانه‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس
۱۵. کومار، کریشان (۱۳۸۱). روش‌های پژوهش در کتابداری و اطلاع‌رسانی. ترجمه فاطمه رها دوست. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

۱۶. محمودی، حسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
۱۷. مطلق، معصومه، نوابخش، فرزاد. بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه). *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴ (۳): ۹۷ - ۱۱۳
۱۸. منطوق، حسن (۱۳۹۱). بررسی نقش خدمات ارائه‌شده در کتابخانه‌های دانشگاهی در افزایش اعتماد دانشجویان (کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد دانشگاه تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران
۱۹. نعمتی، محمد علی و جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳ - ۱۴ بهمن.
20. Aslam, M. M. Haris et al (2013) Social Capital and Knowledge Sharing as Determinants of Academic Performance, *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15 (1):25
21. Francis, P. (2002) Social capital at world bank: strategic and operational Implications of the concept, social development strategy, World Bank
22. Johnson, C. A. (2010). "Do public libraries contribute to social capital? A preliminary investigation into the Relationship". *Library & information science*, 32: 147-155.
23. Isto ,H. , Kim H et al (2010) "Social capital in Second Life", *Online Information Review*, 34 (2):295 - 316
24. Khan,Sh. (2012) Mediation Effect of Combination & Internalization on Social Capital Components & Organizational Creativity's Relationship , *Management Sciences*, 1(1):2319-5479
25. Kranich, N. (ed.). (2001). *Libraries and democracy: The cornerstones of liberty*. Chicago, IL: American Library Association
26. Kumar, K. (1991). *Library organization: vik As publishing House PVT LTD*
27. Lewicki R.J, Bunker B.B (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. M. Kramer & T.M. Tyler (Eds), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research: Thousand Oaks, CA: Sage: 114-139*
28. Lock Lee, L. (2005) *Knowledge Management Tool and techniques*, Elsevier Butterworth einemann, p123-130
29. Nahapiet, J; Ghoshal (1998). Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242- 266.

30. Pollchik, A. L. (2012) As Anchor Institutions, Academic Libraries Build Social Capital. *Library Journal*. april 5.
31. Stone, W. (2001). Measuring social capital, toward a theoretically informed measuring framework for researching social capital in family and community life, Australian Institute of Family Studies, Research Paper No. 24.
32. Timberlake, Sh. (2005), Social Capital and Gender in the Workplace, *journal of Management Development*, 24 (1):34-44.
33. Tymon, W.G. (2003) Social Capital in the Success of Knowledge Worker, *Career Development International*, 8 (1):12-20
34. Varheim, A. (2011). "Gracious space: library programming strategies towards immigrants as tools in the creation of social capital ". *Library & information science*, 33 (1):12-18.