

فصلنامه رهیافتی در مدیریت نوین

دوره اول، شماره اول، تیر ۱۳۹۵

ISSN: 2476-6062

ارائه مدل ساختاری سرمایه اجتماعی بر اساس مدیریت دانش در دانشگاه آزاد شهر ری

دکتر فتاح ناظم^۱، معصومه کرپی^۲

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی مدل ساختاری سرمایه اجتماعی بر اساس مدیریت دانش است. در این پژوهش که بر اساس ارتباط میان متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی تعریف شده تلاش شده تاثیرگذاری مدیریت دانش بر رشد و توسعه سرمایه اجتماعی سازمان ها مورد بحث قرار گیرد. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش نیز شامل کارکنان دانشگاه آزاد می باشد. برآورد حجم نمونه آماری بر اساس روش کوکران صورت گرفته و تعداد ۲۰۲ کارمند به عنوان حجم نمونه تعیین شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه «مدیریت دانش سالیس و جونز»^۳ (۲۰۰۲) با ابعاد مدیریت و رهبری تقسیم دانش و خلق دانش و جوامع یادگیرنده، و پرسشنامه ۲۴ سوالی «سنجش سرمایه اجتماعی ابیلی» (۲۰۱۰) که دارای ابعاد شناختی و ساختاری و رابطه ای می باشد. نتایج حاصل از روش رگرسیون چند متغیری نشان داد که میان متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی رابطه دوسویه ای وجود دارد؛ بدین صورت که ایجاد و رشد مدیریت دانش باعث تقویت و تثبیت سرمایه اجتماعی می شود.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، ساختار سازمانی، مدیریت سازمانی

مقدمه:

^۱ - عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

^۲ - فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

«سرمایه اجتماعی» (Social capital) از جمله مفاهیم کلیدی علوم اجتماعی است و در دوره جدید بخش قابل توجهی از ادبیات علوم اجتماعی را از حیث نظری و تجربی به خود اختصاص داده است (بانکستون^۴، ۲۰۰۲). این مفهوم به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد تقریباً با تمامی موضوعات و مسائل مطرح در حوزه علوم انسانی و اجتماعی ارتباط پیدا می کند. این ارتباط و پیوند هر چند که در نوع خود بیانگر اهمیت کارکردی سرمایه اجتماعی می باشد، اما در عین حال موجب پیچیدگی، گستردگی و تنوع موضوع نیز شده است که برآیند آن را می توان در چند وجهی بودن، اختیار نمودن سطوح و واحدهای تحلیلی متعدد، پیچیدگی مفهومی و دیگر موارد جستجو نمود (پورتز^۵، ۱۹۹۸).

امروزه در عصر فرا رقابتی سازمانها با محیطی روبرو هستیم که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است، لذا سازمانها برای استمرار و استقرار خود با چالشهای نوینی مواجه اند که برون رفت از این چالشها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت ها و توانایی های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه اجتماعی صورت می گیرد که سازمانها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می کنند. دانش و سرمایه اجتماعی به عنوان استراتژی های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان ها تشخیص داده شده است (رک: بانکستون^۶، ۲۰۰۲، دافت^۷، ۱۹۸۸، لوپز^۷، ۲۰۱۰). لذا در جهان دانش محور کنونی «قابلیت های سازمانی بر اساس دانش و سرمایه اجتماعی بوده است و مدیران بایستی درک کنند که چه قابلیت هایی برای حفظ مزیت رقابتی شدن لازم است.» (حمیدی زاده، ۱۳۸۶) دارایی های دانشی و سرمایه های اجتماعی هر سازمانی در حال تبدیل شدن به اهرم استراتژیک برای مدیریت کردن عملکرد کسب و کار و نوآوری مستمر آن سازمان می باشند، از همین رو سازمان ها امروزه فقط محصول و خدمات تولید نمی کنند، بلکه بایستی ارزش افزوده برای باقی ماندن در اقتصاد جدید نیز خلق کنند.

از سوی دیگر مدیریت دانش که نزدیک به سه دهه است به طور جدی در میان کارشناسان و نخبگان مدیریت مطرح شده، یکی از مهم ترین اصول مدیریت آینده سازمان هاست (لوسیر^۸، ۲۰۰۲). آنچه مدیریت دانش را نسبت به دیگر اصول نظری مدیریتی متمایز می سازد، سازگاری آن با عصر اطلاعات، و اقتضات و نیازهای خاص این عصر می باشد. مدیریت دانش، به مثابه راهبرد کلیدی دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط پُر رقابت و غیر قابل پیش بینی عصر حاضر، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است (شهریاری، ۱۳۸۴). امروزه بسیاری از مدیران سازمان های مختلف، مدیریت دانش را به عنوان فرایندی قلمداد می کنند که سازمانها را قادر می سازد از دارایی های دانش برای ایجاد ارزش در سازمان ها استفاده کنند. در این عصر چالش اصلی مدیران آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسانها در سازمان دانش محور است. از همین رو مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به مهارت اساسی مدیران در این سازمان ها تبدیل شده است (حیدری، ۱۳۸۷). در اقتصاد کنونی مزیت رقابتی شرکت ها بر پایه دارایی نامشهود آنها به ویژه سرمایه اجتماعی است که با برقراری ارتباطات مناسب با نیروهای متخصص و همچنین مشتریان قدیمی سازمان و کسب تجربه لازم در این مسیر و با اتکا به دانش و تکنیک های سازمانی و مهارت های تخصصی به دست می آید. سازمان ها از طریق دانش و فرآیندهای موجود در مدیریت دانش، داشته های موجودشان را به سرمایه های اجتماعی تبدیل کرده و با این عملکرد، در واقع از اقتصاد صنعتی به سمت اقتصاد دانشی گذار می کنند (خاوندکار و متقی، ۱۳۸۸).

⁴ - Bankston

⁵ - Portes

⁶ - Daft

⁷ - Lopes

⁸ - Lussier

اما در عین حال این سازمان ها با چالش های بزرگی همچون نبود تحرک و پویایی لازم، و عدم اطمینان نسبت به شرایط امروز و آینده و نیز وجود پیچیدگی های غیرضروری و کندکننده رو به رو هستند، بنابراین در این شرایط نیاز به آگاهی بیشتر در مورد سرمایه اجتماعی و کنترل آنی این سرمایه ها و افزایش مستمر آنهاست. این موضوع باعث شده است که سازمان ها دارایی نامشهود خود را شناسایی و مدیریت کنند. در مجموع با توجه به مواردی که در فوق ذکر شد می توان ارائه الگوی نظری را بر این مینا استوار ساخت که سازمان ها دارای قابلیت های خاصی برای خلق و تسهیم دانش هستند، که برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت مشخصی ایجاد می کنند. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیاری کند (گروژ^۹، ۲۰۰۶). برای درک نحوه تاثیرگذاری و نوع ارتباط و الگوی نظری میان مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، ضروری است در درجه نخست ابعاد مفهومی و نظری مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به رغم تنوع قابل ملاحظه آنها مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان از آن به عنوان پایه و مبنایی برای طرح بعد عملیاتی آن استفاده کرد.

مبانی نظری تحقیق:

مفهوم سرمایه اجتماعی:

امروزه «سرمایه اجتماعی»^{۱۰} نقشی بسیار مهم در مدیریت نوین جوامع ایفا می کند، به طوری که اثر بخشی سایر سرمایه ها منوط به وجود این سرمایه خواهد بود. لذا بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شوند. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نایل گردند. صاحب نظران، سرمایه اجتماعی را جنبه هایی از سازمان اجتماعی از قبیل هنجارها، شبکه های اجتماعی و اعتماد متقابل می دانند که همکاری و همیاری افراد را برای دستیابی به منافع مشترک، تسهیل می کند (مارتینز^{۱۱}، ۲۰۰۹).

مفهوم سرمایه اجتماعی، مفهومی جامعه‌شناختی است که در حوزه های تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت عمومی نیز جهت اشاره به ارتباطات درون و مابین گروهی مورد استفاده قرار می گیرد. اگرچه تعاریف مختلفی برای این مفهوم وجود دارد، اما در کل سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی «علاج همه مشکلات» جامعه مدرن تلقی شده است (سینگ^{۱۲}، ۲۰۰۷). ایده اصلی این است که «شبکه‌های اجتماعی دارای ارزش هستند.» همان طور که سرمایه های فیزیکی یا سرمایه های انسانی هم به صورت فردی و هم در شکل جمعی می توانند موجب افزایش بهره وری شوند، ارتباطات اجتماعی هم بر بهره وری افراد و گروه ها تأثیر می گذارند. از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنان، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (ناهاپیت و گوشال^{۱۳}، ۱۹۹۸). سینجر (۱۳۸۸) سرمایه اجتماعی را

⁹ - Greoge

¹⁰ - Social Capital

¹¹ - Martines

¹² - Singh

¹³-.Nahapiet & Ghoshal

متشکل از شبکه های اجتماعی ارتباط انسانها می داند. پاتنام همچنین شاخص هایی را برای سنجش و اندازه گیری سرمایه اجتماعی تعیین می کند که می توان آنها را در موارد زیر خلاصه کرد:

۱- مشارکت عمومی (مثل رای گیری)؛

۲- اجتماعی شدن غیر رسمی (مثل دید و بازدیدهای دوستانه)؛

۳- سطح اعتماد بین اشخاص.

سرمایه اجتماعی دارای ابعادی است که هر یک از آنها نقشی کلیدی در توسعه محله ای و مباحث مربوط به آن دارند، از جمله این ابعاد می توان به سه بعد مهم آگاهی، اعتماد و مشارکت اشاره کرد (علوی تبار، ۱۳۸۲). از این میان آگاهی پیش شرط مشارکت و اعتماد، پایه اصلی نظم اجتماعی بوده، و هر دوی آنها نیز بنیاد و اساس شکل گیری مشارکت و افزایش ظرفیت مشارکت پذیری در سازمان هاست. ایده توجه به سرمایه اجتماعی در سازمانها، همان طور که کاهن و پروساک مطرح می کنند، نسبتاً جدید است (اندرسون^{۱۴}، ۲۰۰۲) با وجود این، طبق نظر آدلر و کان با فرض دوران طفولیت کاربرد سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، تحقیقات نشان می دهد که سرمایه اجتماعی سازمان می تواند از دانش ذهنی افراد حمایت کند (آدلر و کاون^{۱۵}، ۲۰۰۲، به نقل از میرشاهی، ۱۳۸۸) ناهاپیت و گوشال با رویکرد سازمانی، جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می دهند: سرمایه شناختی، رابطه ای و ساختاری^{۱۶} (ناهاپیت و گوشال ۱۹۹۸، به نقل از میرشاهی، همان)

روش های سنجش و اندازه گیری سرمایه اجتماعی:

توافق گسترده ای بر نحوه اندازه گیری سرمایه اجتماعی وجود ندارد و این خود به موضوعی برای بحث تبدیل شده است: چرا باید چیزی را که قابل اندازه گیری نیست سرمایه نامید؟ در حالی که معمولاً به طور حسی می توان سطح/میزان سرمایه اجتماعی را در یک رابطه خاص (سوا از نوع و مقیاس) دریافت، اندازه گیری کمی نسبتاً پیچیده به نظر می آید. این مشکل منجر به ایجاد معیارهای مختلف برای عملکردهای مختلف شده است (بونتیس^{۱۷}، ۲۰۰۴). برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی سیاسی، متداول است که جمع کل عضویت اعضای یک جامعه در گروهها را به حساب آورند. گروههای با تعداد اعضای بیشتر (مثل سازمان های بین المللی) سهم بیشتری در میزان سرمایه اجتماعی نسبت به گروه های کوچکتر دارند، اگرچه گروههای کوچکتر (همچون اجتماعات) هم در کل نقش قابل توجهی را می توانند ایفا کنند. در عین حال که در نگاه اول به نظر می آید تعداد افراد جامعه سقف این میزان باشد، تعدد عضویت مردم در گروههای مختلف می تواند این محدودیت را بر طرف کند. در مطالعه ای که به نام پروژه Yankee City معروف شد، مشاهده شد که اجتماعی از ۱۷۰۰۰ نفر، در ۲۲۰۰۰ گروه عضو بودند (بونفور^{۱۸}، ۲۰۰۳)

سطح همبستگی در گروه نیز بر سرمایه اجتماعی اثر می گذارد (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲). اگرچه هیچ روش کمی برای اندازه گیری سطح همبستگی وجود ندارد، در عوض مجموعه ای از مدل های شبکه های اجتماعی وجود دارد که طی دهها سال محققین جهت کاربردی کردن سرمایه اجتماعی از آنها استفاده

14 - Anderson

12- Adler & Kwon

16 - Nahapiet & Ghoshal

17 - Bontis

18 - Bounfour

کرده اند. یکی از روشهای برتر، روش اندازه گیری قیود رونالد برت است که بر نقش استحکام پیوند و همبستگی گروه استوار است. یکی دیگر از مدل‌های شبکه محور، مدل سرایت پذیری شبکه می باشد.

ارتباط گروه با جامعه نیز از طریقی دیگر بر سرمایه اجتماعی اثر می گذارد. پیوندهای نیرومند درونی در بعضی موارد سرمایه اجتماعی ظاهری گروه را از دید عموم کاهش می دهد، از جمله در مواردی که گروه درگیر در بزهکاری، بی اعتمادی، تعصب، خشونت یا نفرت نسبت به دیگران باشد. کوکلاکس کلان و مافیا نمونه هایی از این نوع سازمانها هستند. جامعه شناسان کارل آل بنکستون و مین ژو می گویند یکی از دلایل دشواری اندازه گیری سرمایه اجتماعی این است که این پدیده نه در سطح فردی ظهور می کند و نه در سطح جمعی، بلکه در مابین این سطوح و هنگامی که فرد در گروه مشارکت دارد مشاهده می شود. آنها می گویند بیان سرمایه اجتماعی به عنوان استعاره ای از سرمایه ممکن است گمراه کننده باشد زیرا بر خلاف سرمایه مالی که در دست افراد است، منافع انواع سازمانهای اجتماعی نه در دست عاملان، بلکه ناشی از مشارکت آنها در گروههایی است که برای منفعت خاصی سازماندهی شده اند (بانکستون، ۲۰۰۲، ۱۹).

مفهوم مدیریت دانش

«مدیریت دانش»^{۲۰} به فرآیند خلق، انتشار و بکارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. هدف نهایی مدیریت دانش، شامل اشتراک دانش میان کارکنان، به منظور ارتقاء ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می باشد. حوزه مدیریت دانش شامل مفاهیم و اصولی است که توانایی بکارگیری و اشتراک دانش در موسسه را ارتقاء بخشیده (نظیر تخصص ها، مهارت ها و تجربیات کارکنان) و نقش کلیدی در توسعه و بهبود کیفیت، بهره وری و سود دهی سازمان ایفا می نماید (سینجر، ۱۳۸۸). مدیریت دانش طیف وسیعی از فعالیتها است که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه های فکری در سطح کلان به کار می رود. مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود (حمیدی زاده، ۱۳۸۴). مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند تا اطلاعات و مهارتهای مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می شود و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمانها را برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیریهای پویا به صورت کارا و موثر قادر می سازد (چیت ساریان، ۱۳۸۹).

پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در مورد مدیریت دانش شکل نگیرد (سوکنان ۱۹۹۸، به نقل از ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵)، می گوید برخی تعاریف از مدیریت دانش، به گونه ای است که آن را حتی تا سطح مدیریت داده ها تنزل داده است. مالهوترا، تعریف خود را از مدیریت دانش این گونه ارائه می دهد: «مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه آن سازمانها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت هایی را کسب می کنند» (کانگر و کانونگو^{۲۱}، ۱۹۸۸). بنابراین مدیریت دانش مجموعه ای از روشها است که ناظر بر کشف و بهره برداری از منابع ذهنی یک سازمان یعنی بهره برداری

¹⁹ - Bankston

²⁰ - Knowledge Management

²¹ - Conger & Kanungo

کامل از اذهان کلیه افراد سازمان می باشد(سنکه و همکاران، ۱۳۸۸). هاینس ، مدیریت دانش را فرایندی می داند که مبتنی بر چهار رکن است:

الف) محتوا: که به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می شود،

ب) مهارت: دستیابی به مهارت هایی جهت استخراج دانش،

ج) فرهنگ: فرهنگ سازمانها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد،

د) سازماندهی: سازماندهی دانش موجود (دوسیا^{۲۲}، ۲۰۰۵)

کارل ویگ ، براین باور است که مدیریت دانش، یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم ها و اقدامهای سازمان و افراد (ویگ^{۲۳}، ۲۰۰۲).

بنابراین می توان در مجموع گفت: مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارای نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی، به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم گیری های سازمان دخیل هستند به این ثروت دسترسی داشته باشند و از آن استفاده نمایند(مار و جیووانی^{۲۴}، ۲۰۰۱)

دانش به مثابه ارزش

دانش، دارایی واقعی سازمان است (سین^{۲۵}، ۲۰۰۷). در گذشته سازمان ها این دارایی را تنها در جهت بهبود عملکرد شخصی خود مورد استفاده قرار می دادند. در حالی که امروزه سازمانها در تلاش برای به جریان انداختن دانش کلیه پرسنل در کلیه سطوح سازمانی می باشند، تا اهداف سازمان بیش از پیش مورد دستیابی قرار گیرد. این امر منجر به رواج دیدگاه جدیدی به نام «مدیریت دانش» در مباحث مدیریتی و زمینه های موضوعی مرتبط شده است. مدیریت دانش به دنبال یافتن، آزاد سازی، تبادل و سرمایه گذاری بر روی ارزشمندترین منبع سازمان یعنی تخصص، مهارت و روابط افراد یک سازمان با یکدیگر می باشد(حیدری، ۱۳۸۷). از همین رو مدیران دانش باید با ایجاد زمینه های مشارکتی در سازمان، زمینه را برای یادگیری افراد فراهم سازند و به افراد سازمان کمک کنند تا ایده های جدید تولید نموده و آنها را به نوآوری موفق تبدیل کنند. مقدمات مدیریت دانش کمک می کند که دانش و تجارب پنهان فردی، به دانش آشکار تبدیل شود. بدین ترتیب دانش در اختیار همگان قرار گیرد و از این طریق می توان سرمایه سازمان را افزایش داد.

بسیاری از متخصصان و کارشناسان مدیریت بر این باورند که سازمان های بزرگ و نوآور و خلاق، بیش از هر زمانی نیازمند بهره گیری از ابزارهای دانش و لوازم اطلاعات و ارتباطات هستند. عصر جدید، به نام عصر اطلاعات نام گذاری شده و همان طور که مک لوهان مطرح ساخت جهان امروز به واسطه وجود ارتباطات و رسانه ها به دهکده ای تبدیل شده است (به نقل از چیت سزایان، ۱۳۸۹). از سوی دیگر این روند نه تنها در عرصه مدیریت نمایان است، بلکه می توان نشانه های این تغییر بزرگ را در مباحث اجتماعی و اقتصادی نیز شاهد بود. امروزه جوامع به سمت اقتصاد دانش محور حرکت می کنند که در آن،

22 - Dusya

23 - Wig

24 - Marr & Giovanni

25 - Singh

دانش مهم ترین عنصر برای ایجاد ارزش به شمار می رود (لایتنر و واردن^{۲۶}، ۲۰۰۳) با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات و پیشرفت سریع تکنولوژی، الگوی رشد اقتصاد جهانی تغییر اساسی کرده است. امروزه با توجه به شرایط رقابتی، دانش به عنوان با اهمیت ترین سرمایه، جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است (چن و ات. آل. ۲۰۰۴) بنابراین، مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته، نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه محسوب می شود (استوارت^{۲۸}، ۲۰۰۶)

این روند تاثیرات غیرقابل انکاری بر نحوه عملکرد سازمان های بزرگ داشته است. در گذشته چه بسا می شد تنها با اتکا به سرمایه های فیزیکی و داشته های ملی، رشد و توسعه سازمان را تضمین کرد، اما امروزه شرایط به کلی تغییر کرده است. مطالعات نشان می دهند شرکت هایی که در زمینه مدیریت دانش اقدامی انجام نداده اند، 30 تا 40 درصد به لحاظ سرعت در توسعه محصولات یا کسب مزیت رقابتی عقب تر از رقبای خود قرار دارند (گارتنر گروپ^{۲۹}، 1998). در واقع؛ در چنین شرایطی، مدیریت دانش جایگاهی ویژه ای در شرکتها و سازمانها می یابد و به طور فزاینده ای بر نقش و اهمیت آن افزوده می شود. تحقیقات انجام شده در این زمینه، بیان می دارند که 80 درصد سازمان های بزرگ در کشور بریتانیا از مدیریت دانش بهره برده و 96 درصد از 20 درصد باقیمانده، ظرف 5 سال آینده مدیریت دانش را اجرا خواهند کرد. مشابه این تحقیقات در کشور آمریکا و در خصوص 200 شرکت بزرگ، حاکی از آن است که 82 درصد از این شرکتها از مدیریت دانش بهره برده، 50 درصد بودجه و پرسنل به مدیریت دانش اختصاص داده و 27 درصد دارای پست مدیریت دانش هستند (وونگ و اسپینوال^{۳۰}، ۲۰۰۴)

جایگاه مدیریت دانش در سازمان ها:

اشاره شد که مدیریت دانش عبارت است از راهبردها و فرآیندهایی که قادرند تولید و جریان دانش را به منظور ایجاد و برآورده ساختن انتظارات سازمان، مشتریان و کاربران در کل سازمان به وجود آورند. مدیریت دانش، فرایند گسترده ای است که امر شناسایی، سازماندهی، انتقال و استفاده صحیح از اطلاعات و تجربیات داخلی سازمان را مورد توجه قرار می دهد (عباسی، ۱۳۸۹). امروزه دانش مهم ترین دارایی سازمان ها محسوب می شود، لذا مدیریت دانش به منزله چالش کشف دانایی های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی به نحوی که بتوان آن را در پایگاه های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایند کارهای روزمره به کار گرفت.

مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و تأثیرگذار در سازمان است. از عناصر جلورنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی بر خلاقیت و نوآوری است. برای توسعه مدیریت دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تعامل و یا بازسازی دانایی می گردند، به طور نظام مند تشویق حمایت شوند. جایگاه و نقش مدیریت دانش در سازمان ها از اینجا روشن می گردد که این حوزه از مدیریت در واقع مجموعه فرایندهایی است که خلق، نشر و کاربری دانش را کنترل می کند (متقی طلب و بلاایی، ۱۳۸۸). همان گونه که از تعریف مشخص است، مدیریت دانش مباحث گسترده ای را در بر می گیرد. مدیریت دانش می تواند توانایی سازمانها و شرکتها را در انجام چهار مفهوم فوق بهبود بخشد. به عبارتی می توان گفت مدیریت دانش رویکرد سیستماتیک خلق، دریافت، سازماندهی، دستیابی و استفاده از دانش و آموخته ها در سازمانها است. مدیریت دانش در سازمانها و شرکتها به بهبود تصمیم گیری، انعطاف پذیری بیشتر،

26 - Leitner & Warden

27 - Chen. & et al

28 - Stewart

29 - Gartner Group

30 - Wong, K.W; Aspinwall

افزایش سود، کاهش بارکاری، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های جدید کسب و کار، کاهش هزینه، سهم بازار بیشتر و بهبود انگیزه کارکنان کمک می‌کند (دافت³¹، ۱۹۹۸). مدیریت دانش را می‌توان برای فعالیت‌های مختلف مانند: عادی، منطقی، پیچیده، غیرمنتظره به کار گرفت.

روش شناسی تحقیق:

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه آزاد می‌باشد. برآورد حجم نمونه آماری بر اساس روش کوکران صورت گرفته است و نتیجه تعداد ۲۰۲ کارمند به عنوان حجم نمونه تعیین شده است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های زیر می‌باشد: پرسشنامه «مدیریت دانش سالیس و جونز³² (۲۰۰۲)» که دارای ابعاد مدیریت و اهداف و استراتژی فرهنگ فرهنگ سازمانی و سرمایه عقلایی و عدالت دیجیتالی و سازمان یادگیرنده و مدیریت و رهبری تقسیم دانش و خلق دانش و جوامع یادگیرنده می‌باشد. در این پژوهش متغیر سرمایه اجتماعی از طریق پرسشنامه ۲۴ سوالی «سنجش سرمایه اجتماعی ایبلی» (۲۰۱۰) که دارای ابعاد شناختی و ساختاری و رابطه‌ای است، سنجیده می‌شود.

این دو پرسشنامه، در قالب یک پرسشنامه واحد، توسط محقق اعتباریابی صوری شده و برای اطمینان از اعتبار محتوا، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی پرسش نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. همچنین در این پژوهش جهت توصیف و استنباط در مورد داده‌ها و مشاهدات، پس از جمع‌آوری، بازبینی و کدگذاری، ورود اطلاعات مربوطه در نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ انجام گرفت و در بخش استنباط‌های آماری از روش و تکنیک‌های مختلفی نظیر رگرسیون و آزمون شاپیرو-ویلک برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون این ضریب استفاده شده است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و درصد متغیر جنس

گزینه‌ها	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۸	۵۹/۰
زن	۶۷	۳۳/۵
بدون پاسخ	۱۵	۷/۵
تعداد کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

³¹ - Daft
5-Sallis & Jones

جدول شماره ۲: جدول توزیع فراوانی و درصد متغیر حوزه کاری

گزینه ها	فراوانی	درصد
معاونت پژوهشی	۳۹	۱۹/۵
معاونت آموزشی	۲۶	۱۳/۰
معاونت اداری و مالی	۳۹	۱۹/۵
معاونت عمران	۱۶	۸/۰
معاونت دانشجویی	۳۰	۱۵/۰
معاونت فرهنگی	۱۸	۹/۰
بدون پاسخ	۳۲	۱۶/۰
تعداد کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

بحث و نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل ترکیب و مبادله منابع دانش سازمان و همچنین با فراهم آوری شرایط لازم از جمله ایجاد اعتماد و تعامل بین اعضای سازمان باعث توسعه مدیریت دانش در سازمان می شود. از این رو بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. آنچه مدیریت دانش را نسبت به دیگر اصول نظری مدیریتی متمایز می سازد، سازگاری آن با عصر اطلاعات، و اقتضائات و نیازهای خاص این عصر می باشد. حال چنانچه مبانی مدیریت دانش در کنار سرمایه اجتماعی سازمان ها قرار گیرد، شرایطی رقم خواهد خورد که هر سازمانی امروزه به دنبال آن است: یعنی رشد و توسعه پایدار. از همین روست که مدیریت دانش، به مثابه راهبرد کلیدی دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط پُر رقابت و غیر قابل پیش بینی عصر حاضر، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است.^{۳۳}

اما اینکه دانشگاه به عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر انتخاب شد به این علت بود که اساساً امروزه در اقتصاد دانش محور که همه بخش ها بر پایه دانش بنا شده اند، دانشگاه ها در تمام فرایندهای اقتصادی حضوری فعال دارند (گیبنس^{۳۴}، ۱۹۹۸) به همین دلیل، کمیسیون اروپا بیان می کند که سرمایه گذاری در کیفیت دانشگاهها، یک سرمایه گذاری مستقیم در آینده کشورهاست (کمیسیون اروپا^{۳۵}، ۲۰۰۰) بنابراین اینکه در تحقیق حاضر موضوع تاثیرات مدیریت دانش بنیان و سرمایه های اجتماعی را در نهادی همچون دانشگاه مد نظر قرار دادیم بدین خاطر بوده است که بی شک، در راستای گسترش مدیریت دانش، دانشگاه ها می توانند نقشی اساسی ایفا کرده و در ایجاد نوآوری در جوامع دانش محور، جایگاهی کلیدی داشته باشند (اتزکوییت و لیدیزدوراف^{۳۶}، ۲۰۰۱) با تمرکز بر دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی، مدیریت سرمایه فکری و مدیریت دانش اهمیت بسیاری یافته است. بنابراین، مسئولان باید نقش آنها را در نوآوری ملی تقویت کنند (لو^{۳۷}، ۲۰۰۰).

^{۳۳} - متقی طلب و بلالایی، ۱۳۸۸

^{۳۴} - Gibbons

^{۳۵} - European Commission

^{۳۶} - Etzkowitz & Leydesdorff

^{۳۷} - Lev

طی دهه گذشته، در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، توجه به سرمایه های نامحسوس، به ویژه سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی گسترش یافته است. از آنجا که دانشگاه ها به عنوان بازیگران اصلی سیستم نوآوری ملی به حساب می آیند، سازمان های تحقیقاتی و مراکز آموزش عالی در ایران به فرایندهایی رو آورده اند که آنها را انعطاف پذیر، شفاف و رقابت پذیر سازد. در این راستا و با توجه به این واقعیت که ایران کشوری در حال توسعه محسوب می شود، چاره ای جز توجه بیش از پیش به نقش دانش در توسعه پایدار وجود ندارد. بی شک نمی توان دانش اسلامی را بدون توجه به زیرساخت های تأثیرگذار بر آن احیا کرد. مهم ترین وظیفه دانشگاه در شرایط کنونی، تلاش برای ایجاد بستری مناسب جهت خلق، انتقال و توسعه دانش هایی است که جهت گیری ملی دینی داشته باشند، و این تنها با اتکا به یک مدیریت دانش محور و بهره گری از سرمایه های اجتماعی و فکری موجود در نهاد دانشگاه ممکن خواهد بود. اما در مورد پرسش محوری تحقیق حاضر مبنی بر چیستی ساختار رابطه ابعاد مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی، باید گفت که برای پاسخ به این پرسش از رگرسیون استفاده شد. میزان همبستگی بین متغیر های فوق ۰/۸۴ و در سطح بالایی می باشد. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۷۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه فکری توسط مجموعه ای از متغیرهای ابعاد مدیریت دانش پوشش داده می شود. سطح معنی داری با توجه به مقدار f که برابر ۴۶،۷۴ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ بود که حکایت از تایید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشند. همبستگی بین ابعاد مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی برابر ۰/۸۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۷۱ است. به عبارت دقیق تر ۷۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه اجتماعی توسط متغیرهای مستقل پوشش داده می شود. میزان بتای متغیر رهبری و مدیریت در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۱۰ می باشد. میزان بتای متغیر کار تیمی ۰/۱۳، میزان بتای متغیر تقسیم دانش ۰/۱۴، میزان بتای متغیر ایده ها و ماموریت ۰/۱۷، میزان بتای فرهنگ سازمانی ۰/۲۱ و سرمایه عقلانی ۰/۱۴ می باشد. به عبارت دیگر با افزایش ابعاد مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی افزایش پیدا می کند.

جدول شماره ۳: توزیع شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن

مدیریت دانش	رهبری و مدیریت	کار تیمی و جوامع یادگیرنده	تقسیم دانش	خلق دانش	عدالت دیجیتال	ایده ها و ماموریت	استراتژی	فرهنگ سازمانی	سرمایه فکری	سازمان یادگیرنده	
۱۰۹/۵۵۰۰	۱۶/۴۹۰۰	۱۰/۲۳۰۰	۷/۹۸۵۰	۷/۵۲۵۰	۱۰/۵۹۵۰	۷/۵۸۰۰	۹/۸۳۰۰	۱۲/۳۳۰۰	۱۲/۳۹۰۰	۱۴/۵۹۵۰	میانگین
۱۰۹/۰۰۰۰	۱۶/۰۰۰۰	۱۰/۰۰۰۰	۸/۰۰۰۰	۷/۰۰۰۰	۱۰/۰۰۰۰	۷/۰۰۰۰	۹/۰۰۰۰	۱۳/۰۰۰۰	۱۲/۰۰۰۰	۱۴/۰۰۰۰	میانه
۸۶/۰۰	۱۸/۰۰	۸/۰۰	۹/۰۰	۶/۰۰	۸/۰۰	۶/۰۰	۸/۰۰	۱۰/۰۰	۱۰/۰۰	۱۲/۰۰	نما
۱۲۴/۰۰	۱۵/۰۰	۱۲/۰۰	۹/۰۰	۹/۰۰	۱۲/۰۰	۹/۰۰	۱۲/۰۰	۱۵/۰۰	۱۵/۰۰	۱۸/۰۰	دامنه تغییرات
۴۶/۰۰	۹/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۶/۰۰	حداقل نمره
۱۷۰/۰۰	۲۴/۰۰	۱۶/۰۰	۱۲/۰۰	۱۲/۰۰	۱۶/۰۰	۱۲/۰۰	۱۶/۰۰	۲۰/۰۰	۲۰/۰۰	۲۴/۰۰	حد اکثر نمره
۲۱۹۱۰/۰۰	۳۲۹۸/۰۰	۲۰۴۶/۰۰	۱۵۹۷/۰۰	۱۵۰۵/۰۰	۲۱۱۹/۰۰	۱۵۱۶/۰۰	۱۹۶۶/۰۰	۲۴۶۶/۰۰	۲۴۷۸/۰۰	۲۹۱۹/۰۰	نمره کل

همان طور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره «مدیریت دانش» متعلق به کسانی است که نمره ۶۴ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۷۰ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۲۱۹۱۰ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۲۴ نمره می باشد. نمره مدیریت دانش بیشتر افراد برابر با ۸۶ می باشد. نمره مدیریت دانش نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۰۹ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «مدیریت دانش» نمونه آماری برابر با ۱۰۹ می باشد. در ارزیابی کلی از متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن باید اذعان داشت که به دلیل نزدیک نبودن این متغیر و ابعاد آن به توزیع نرمال حکایت از وضعیت نامطلوب این متغیر در نمونه مورد مطالعه است. پیشنهاد می شود جهت بهبود این وضعیت برای گرایش به توزیع نرمال، در مورد مدیریت دانش و ابعاد آن، اقدامات بهتری صورت گیرد.

جدول شماره ۴: توزیع شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

آماره	مشارکت	اعتماد	آگاهی	سرمایه اجتماعی
میانگین	۱۷/۸۸۵۰	۲۸/۵۱۵۰	۱۸/۲۴۵۰	۶۱/۹۵۰۰
میانه	۱۸/۰۰۰۰	۲۹/۰۰۰۰	۱۹/۰۰۰۰	۶۲/۵۰۰۰
نما	۱۴/۰۰	۲۲/۰۰	۱۴/۰۰	۴۸/۰۰
دامنه تغییرات	۲۱/۰۰	۳۳/۰۰	۲۱/۰۰	۷۲/۰۰
حداقل نمره	۷/۰۰	۱۱/۰۰	۷/۰۰	۲۴/۰۰
حداکثر نمره	۲۸/۰۰	۴۴/۰۰	۲۸/۰۰	۹۶/۰۰
نمره کل	۳۵۷۷/۰۰	۵۷۰۳/۰۰	۳۶۴۹/۰۰	۱۲۳۹۰/۰۰

همان طور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره «سرمایه اجتماعی» متعلق به کسانی است که نمره ۲۴ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۹۶ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۱۲۳۹۰ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۷۲ نمره می باشد. نمره سرمایه اجتماعی بیشتر افراد برابر با ۴۸ می باشد. نمره سرمایه اجتماعی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۶۲ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «سرمایه اجتماعی» نمونه آماری برابر با ۶۱،۹۵ می باشد. در ارزیابی کلی از متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن باید اذعان داشت که به دلیل نزدیک نبودن این متغیر و ابعاد آن به توزیع نرمال حکایت از وضعیت نامطلوب این متغیر در نمونه مورد مطالعه است. پیشنهاد می شود جهت بهبود این وضعیت برای گرایش به توزیع نرمال، در مورد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، اقدامات بهتری صورت گیرد.

رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی

برای پاسخ به پرسش پژوهش که آیا رابطه ای بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی وجود دارد؟ از رگرسیون استفاده شده است. مدل رگرسیون و معادله آن در جدول زیر آمده است

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار برآورد
۰/۸۶۵a	۰/749	۰/۷۴۶	۱۰/۵۴۸۲۲

جدول بالا ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می دهد به گونه ای که میزان همبستگی بین متغیر های فوق ۰/۸۶ و در سطح بالایی می باشد. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۷۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه فکری توسط مجموعه ای از متغیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی پوشش داده می شود.

جدول شماره ۵: جدول Anova

سطح معنی داری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۲۹۳/۹۴۲	۳۲۷۰۵/۴۰۱	2	۶۵۴۱۰/۸۰۲	رگرسیون
		۱۱۱/۲۶۵	197	۲۱۹۱۹/۱۷۸	باقیمانده
			199	۸۷۳۲۹/۹۸۰	جمع

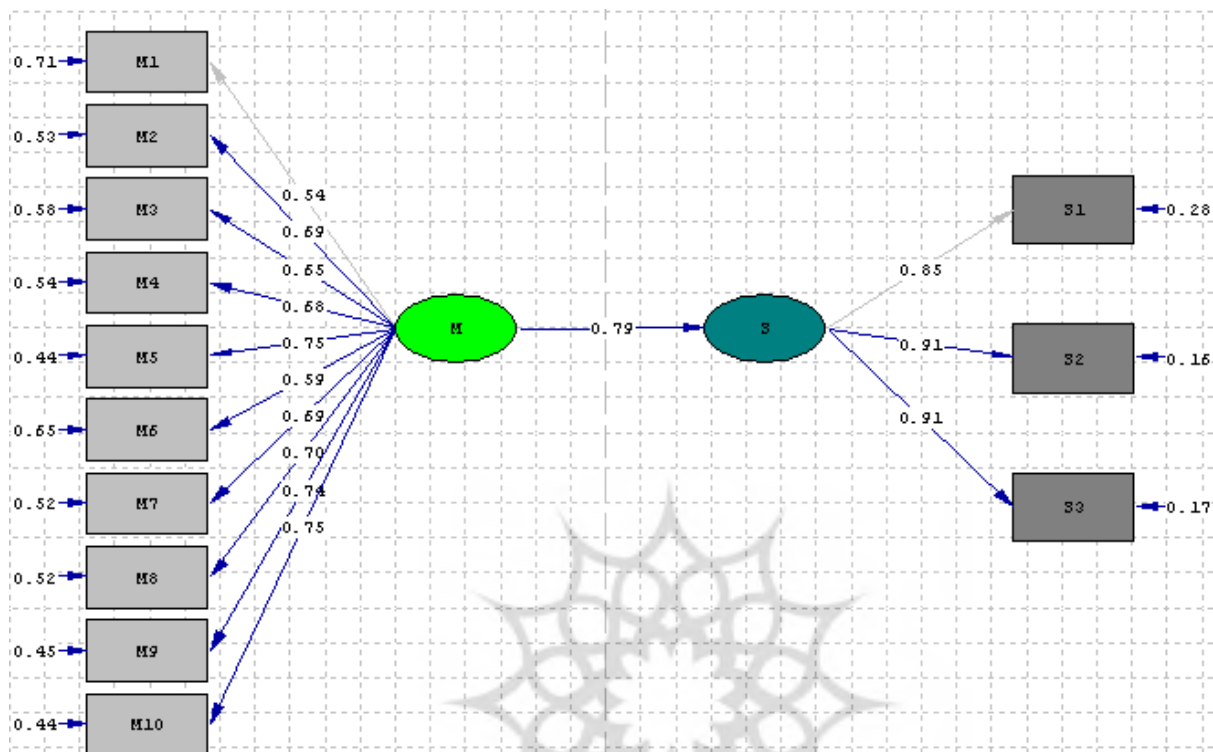
سطح معنی داری ارائه شده در جدول بالا با توجه به مقدار f که برابر ۲۹۳ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ است که حکایت از تایید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشند.

جدول شماره ۶: میزان ضرایب متغیرهای مستقل بر حسب مقادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	B	
۰/۰۶۳	۱/۸۶۹		۴/۹۵۵	۹/۲۵۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۵۸۸	۰/۶۰۳	۰/۶۳	۰/۷۳۳	مدیریت دانش
۰/۰۰۰	۶/۱۸۳	۰/۳۲۲	۰/۱۰۰	۰/۶۲۰	سرمایه اجتماعی

همبستگی بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری برابر ۰/۸۶ و ضریب تعیین برابر ۰/۷۴ است. به عبارت دقیق تر ۷۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه فکری توسط متغیر مستقل پوشش داده می شود. میزان بتای متغیر مدیریت دانش در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۶۰ و سرمایه اجتماعی ۰/۳۲ می باشد. به عبارت دیگر با افزایش مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری افزایش پیدا می کند.

تحلیل مسیر مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی



شکل بالا الگوی ارتباط ابعاد مدیریت دانش (M) شامل M1 «رهبری و مدیریت» که توسط ۶ سوال، M2 «کارتیمی و جوامع یادگیرنده» که توسط ۴ سوال M3 «تقسیم دانش» که توسط ۳ سوال، M4 «خلق دانش» که توسط ۳ سوال، M5 «عدالت دیجیتالی» که توسط ۴ سوال، M6 «ایده ها و ماموریت» که توسط ۳ سوال، M7 «استراتژی» که توسط ۴ سوال، M8 «فرهنگ سازمانی» که توسط ۵ سوال، M9 «سرمایه فکری» که توسط ۴ سوال، M10 «سازمان یادگیرنده» که توسط ۶ سوال، به عنوان متغیر مستقل با ابعاد سرمایه اجتماعی (S) شامل S1 «آگاهی» که توسط ۶ سوال، S2 «اعتماد» که توسط ۱۱ سوال S3 «مشارکت» که توسط ۷ سوال، به عنوان متغیر وابسته اندازه گیری شده که با الگوی حقیقی داده ها متفاوت نیست.

میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد مدیریت دانش (M) شامل M1 «رهبری و مدیریت» 0.54 ، M2 «کارتیمی و جوامع یادگیرنده» 0.69 ، M3 «تقسیم دانش» 0.65 ، M4 «خلق دانش» 0.68 ، M5 «عدالت دیجیتالی» 0.75 ، M6 «ایده ها و ماموریت» 0.59 ، M7 «استراتژی» 0.69 ، M8 «فرهنگ سازمانی» 0.70 ، M9 «سرمایه فکری» 0.74 ، M10 «سازمان یادگیرنده» 0.75 می باشد، که از تجمیع این شاخصها متغیر مدیریت دانش شکل می گیرد و در مجموع 0.79 ضریب تاثیر گذاری دارد. به عبارت دقیق تر ۷۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه اجتماعی توسط مجموعه ای از این شاخصها پوشش داده شده و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می شود. متغیر سازمان یادگیرنده بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد.

میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد سرمایه اجتماعی (S) شامل S1 «آگاهی» 0/85، S2 «اعتماد» 0/91 «مشارکت» 0/91، که از تجمیع این شاخصها متغیر سرمایه اجتماعی شکل می گیرد. متغیر اعتماد و مشارکت بالاترین و متغیر آگاهی کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می دهد. از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برازش» این مدل برابر 0/91 می باشد می توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب بدست آمده بیانگر اثر مستقیم مدیریت دانش بر سرمایه فکری می باشد. همچنین مدل فوق بیانگر این است که بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم فرهنگ سازمانی، سرمایه فکری و سازمان یادگیرنده در بعد مدیریت دانش بر متغیر اعتماد و مشارکت در بعد سرمایه اجتماعی عنوان نمود.

جدول شماره ۷: جدول زیر معرف شاخص های مرتبط با برازش مدل ارائه شده توسط محقق می باشد:

شاخص	میزان	تفسیر
تاکر - لوئیز (شاخص برازش غیرنرم)	0/91	برازش عالی (ملاک بیش از 0/90)
بونت - بنتلر (شاخص برازش نرم شده)	0/91	برازش عالی (ملاک بیش از 0/90)
هولتر	0/71	برازش عالی (ملاک بیش از 0/70)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE	0/042	برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی 0/05)
GFI	0/91	برازش عالی (ملاک بیش از 0/90)

با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده های تجربی فراهم گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی است. در جمع بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا، شاخص برازش غیرنرم تاکر - لوئیز (0/91) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (0/91)، بالاتر 0/90 بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر (0/71) بالاتر از 0/70 بوده و برازش مطلوب را نشان می دهد. همچنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (0/042)، کمتر از 0/05 بوده و معرف برازش مدل محقق است.

پیشنهادهای تحقیق

- یافته های تحقیق حاضر نشان داد که هنوز نمی توان به شکلی نظام مند و دقیق از ظرفیت ها و سرمایه های اجتماعی موجود در نهادهای آموزشی بهره برد. مدیران و کارمندان این مراکز چندان توجهی به مدل ها و الگوهای جدید و تثبیت شده در بحث مدیریت سرمایه های اجتماعی نداشته و ترجیحاً آن طور که شرایط روز و نیازهای اولیه اقتضاء می کند به کار می پردازند. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران و کارکنان مجموعه های آموزشی در قالب برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت آموزشی، در جریان آخرین یافته های مدیریتی به ویژه در بحث سرمایه های اجتماعی قرار گیرند.

- موضوع پروژه حاضر نشان می دهد که رابطه مستقیمی میان متغیرهای مورد بحث در تحقیق حاضر وجود داشته و شناسایی و پرورش ظرفیت های مرتبط با بحث سرمایه های اجتماعی و مدیریت دانش، می تواند نتایج ملموس و تاثیرگذاری در فرایند بهبود عملکرد کارکنان و بهبود کلی نتایج کاری سازمان ها به دنبال داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می شود سازمان ها و نهادهای مربوطه (همچون آموزش عالی، دانشگاه ها، آموزش و پرورش، و غیره) با تشخیص این ظرفیت ها به ارائه راهکارهای عملی در راستای پرورش و رشد

این ظرفیت پرداخته و از این طریق امکان ایجاد موقعیت های مناسب کاری و سازمانی و رشد چشمگیر سرمایه های اجتماعی و فکری را فراهم سازند.

- موضوع مدیریت دانش، در جامعه ما از جمله مسائلی است که هنوز آن طور که باید به آن پرداخته نشده و نیاز است این مساله در قالب پژوهش هایی با موضوعات متنوع در حوزه های گوناگون مدیریتی، روان شناختی و اجتماعی و فرهنگی بازتولید شود. پژوهش حاضر کارکنان نهادهای دانشگاهی را محور قرار داد، این در حالی است که همین موضوع را می توان با جامعه آماری کارکنان نهادهای آموزش و پرورش، مدیران دولتی، کارمندان عالی رتبه، مسئولان واحدهای خصوصی، و غیره مجددا مطرح ساخته و نتایج علمی جدیدی را حاصل نمود. برگزاری جلسه ها و کارگاه های آموزشی برای همه بخش های درگیر در موضوع مدیریت دانش، به ویژه بدنه سازمان های آموزش عالی و مجموعه دست اندرکار در واحدهای آموزشی کشور، به منظور تبیین برنامه عملی و توجیه اقدامات لازم برای ارائه تاگو و متغیرهای تاثیر در سرمایه فکری در راستای تعیین الگوهای نوین و خط مشی های جدید مدیریت در آینده.

منابع

- حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۸۶)، برنامه ریزی استراتژیک، تهران: سمت
- حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۸۴)، " رویکرد و استراتژیهای دانش آفرینی در دانشگاه ها"، رشد فناوری، سال اول، شماره ۲، بهار، صص ۳۳-۴۶
- سنکه، پلیتر و همکاران (۱۳۸۸)، رقص تغییر، ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران: نشر سایپا و گروه پژوهشی صنعتی آریانا، چاپ دوم
- سینجر، مارک (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی، ترجمه فریده آل آقا، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش در برنامه ریزی و مدیریت، چاپ سوم
- قاسمی، بهروز (۱۳۸۲)، تئوری های رفتار سازمان، تهران: انتشارات هیأت
- چیت سزایان، علیرضا (۱۳۸۹)، «مدیریت دانش و ارتباط آن با سرمایه اجتماعی سازمان»، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۸۲، صص ۳۴ ° ۲۱
- عباسی، فاطمه (۱۳۸۹)، «بررسی میزان حاکمیت فرایندهای مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکوچی در بیمارستان های نمازی و خلیلی شیراز»، رساله دکتری، تهران، دانشگاه تربیت مدرس
- متقی طلب، مجید و بلایی، فاطمه (۱۳۸۸)، «مدیریت دانش، مولفه کلیدی در نظام ملی نوآوری و کسب توانایی رقابت در اقتصاد دانش بنیان»، مجله پژوهش های مدیریت، شماره ۱۹، بهار، صص ۶۵-۴۲
- حیدری، فاطمه (۱۳۸۷)، «ارتباط میان سرمایه رابطه ای و مدیریت دانش در سطح مدیران دانشگاه آزاد واحد بیرجند»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد بیرجند
- خاوندکار، جلیل، خاوندکار، احسان، و متقی، افشین (۱۳۸۸)، «سرمایه فکری(مدیریت توسعه مدل های سنجش)، تهران، انتشارات مرکز آموزش تحقیقات صنعتی ایران
- خلیلی عراقی، منصور (۱۳۸۲)، «سازمان های یادگیرنده: ضرورتی برای تحول و توسعه»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۷، صص ۶۲ ° ۵۱
- شهریاری، علی (۱۳۸۴)، «ارتباط میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی در شعب بانک صادرات»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات
- میرشاهی، ناصر (۱۳۸۸)، «فرایند مدیریت دانش از حافظه سازمانی تا یادگیری سازمانی»، ماهنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۲، صص ۴۵-۲۲

Anderson, T.J. (2002), Strategy Planning, Autonomous Actions And Corporate Performance , Long Rang Planning, Vol. 33, No. 2, Pp. 184-200

Bankston, C. L. and M. Zhou (2002). "Social Capital as Process: The Meanings and Problems of a Theoretical Metaphor." Sociological Inquiry 72(2)

Bontis,nick,(2004),"Intellectual capital:An Explanatory study thath Developes Measures and Models:manangment decision,36/2:pp:63-76

Bounfour,Ahmed,(2003),"The IC-dVAL Appooch",journal of Intellectual capital,4/3:396-412

Conger j. A. , and kanungo,R. n, (1988)." the empowerment process." Academy of management

Dodgson,M. ,(1993)"organizational learning:A Review of some literature|", organization studies, Academy of management

Daft, Richard I. (1998)." Essentials of organizational theory and Design." Cincinnati: south ,Harvard Business Review

Dusya,Vera ,(2005),"Organization Learning,Knoeledge Manangment and Intellectual Capital :AN Integrative Concectual Model".In P.C Nystrom and W.H Starboock(Eds), Handbook of Organizational Design:3-27. Oxford England.Oxford university Press

Ekhard,Amann,(2008),"Intellectual Capital Development by Means of Knowledge Conversion" ,[Dissertation Abstract PH.D]University Germany

Greoge, Claudiu,(2006),"Intellectual Capital Measuring-A compative Approach", Strategic Management Journal, 15, 53-61

Lopes dos,Felipa,(2010),"the Model of Intellectual Capital Apporoach on the Human Capital Vision", [Dissertation Abstract Ed.D] Open university of Portugal

Lussier,R,(2002)." Human Relations in organizations", fifth Edition,McGraw-Hill companies

Marr,Bernard and Giovanni Schiuma,(2001),"Measuring and Managing Intellectual Capital and Knowledge Assets in New Economy Organizations.",in M.Bourne(ed),Handbook of Performance Measurement.London:Gee publishing Ltd

Martines,Isabele,(2009),the Importance of Intellectual Capital in Organization",[Dissertation Abstract PH.D] university of Glomorgan Business School, Ponty pridd UK

Portes, A. (1998). "Social Capital: Its origins and applications in modern sociology." Annual Review of Sociology 24: 1-24

Singh,S.K,(2007),"Role of Emotional Intellingece in Organizational learning:An Emprirical Study."Singapore Manangment Review

Stuart, Thomas.A,(2006)"Intellectual capital: the new wealth of organization", New york,NY.Doubleday,currency

Wang, W,Y,and chang,C.(2005)",Intellectual capital and Performance in Causal Models:Evidence from the information Technology Industry in Taiwan",journal of Intellectual capital,Vol6,No2,pp.222-226

Wong, K.W; Aspinwall, El (2004), "Knowledge management implementation frameworks: a review", Knowledge and Process Management, Vol. 11, Issue 2, PP 93-104

