

رابطه سرمایه اجتماعی با آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد

رضا ساکی^۱، صادق نصری^۲، صدیقه سعادت^۳

چکیده

هدف پژوهش، ارتباط سرمایه اجتماعی با آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد است. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد بود که از طریق نمونه گیری در دسترس، تعداد ۱۶۵ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) مشتمل بر ۲۸ سؤال و پرسشنامه دوم مربوط به متغیر آمادگی استقرار مدیریت دانش کفرانی (۱۳۹۰) مشتمل بر ۱۹ سؤال است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری، همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و آمادگی اداره برای استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی سرمایه اجتماعی می‌تواند ۶ درصد از تغییرات استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی کند. علاوه بر آن از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بین بعد رابطه‌ای و شناختی با استقرار مدیریت دانش به صورت مثبت و معنادار رابطه وجود دارد ولی بین بعد ساختاری با استقرار مدیریت دانش رابطه وجود ندارد. همچنین این ابعاد می‌توانند ۸ درصد از واریانس متغیر استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از بعد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی باعث افزایش آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد می‌شود. ولی بین بعد سرمایه ساختاری با آمادگی استقرار مدیریت دانش در این اداره رابطه‌ای وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه اجتماعی، آمادگی استقرار مدیریت دانش و آموزش و پرورش

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۱۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۵/۹

^۱ - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران
^۲ - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران
^۳ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
sedighesaadat158@gmail.com

مقدمه

امروزه ضرورت التزام به تفکر دانایی محور و توسعه دانایی در سازمان‌ها و پذیرش نقش مدیران منابع انسانی به عنوان مدیران دانایی، به شعار سازمان‌هایی تبدیل شده است که به حفظ مزیت رقابتی خود علاقمند هستند. سازمان‌هایی که دارای مزیت رقابتی پایدار هستند، به موفقیت بالاتری دست پیدا می‌کنند. مزیت رقابتی تنها با به کارگیری دانش برای نوآوری به دست می‌آید. به بیان دیگر امروزه در جوامع اطلاعات، دانش و تفکر دانایی محور به عنوان یک منبع کلیدی رشد و توسعه شناخته شده است. حرکت جامعه، به سوی جامعه دانشی، که اقتصاد دانشی و اقتصاد یادگیرنده از مشخصه‌های اصلی آن می‌باشد، این موضوع را تأیید می‌کند (نوناکا و تاکوچی، ۲۰۰۰). به همین دلیل دانش یک دارایی ارزشمند سازمانی به حساب می‌آید. که سازمان‌ها برای موفقیت خود باید به سمت سازمان‌های دانشی حرکت کنند. سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز خود را برای نوآوری محصولات خود و بهبود فرایندهایشان کسب کنند. تنها از این طریق به محیط چالشی و رقابتی کسب و کار امروز پاسخ می‌هند. شناخت عوامل اثر گذار بر مدیریت دانش سازمانی از جمله اقدامات اولیه در به کارگیری اثربخش سرمایه‌های دانشی سازمان است (الوانی و هکاران، ۱۳۸۶).

در هر حال سازمان‌هایی که قادر هستند به طور طبیعی منابع دانش را اداره کنند اغلب نسبت به سازمان‌های دیگر که در اداره مدیریت دانش حرفه‌ای نیستند، دارای یک مزیت رقابتی هستند بنابراین در این شرایط رقابتی، اجرای ابزارها و تکنیک‌های مدیریت دانش از الزامات اساسی موفقیت سازمان‌ها محسوب شده و مدیران آنها باید زیر ساخت‌های برای استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان‌ها را فراهم کنند تا بتوانند پاسخگوی محیط بیرونی باشند. سیستم مدیریت دانش و انتقال دانش و اطلاعات در سطوح مختلف سازمان بستگی به افرادی دارد که این فرایندها را تسهیل و تسریع می‌کنند. بنابراین می‌توان افراد را در سازمان، اصلی‌ترین عنصر در استقرار مدیریت دانش سازمانی دانست (گویجر، ۲۰۰۱). در نتیجه تمام عواملی که مشوق و محرک ارتباطات بین فردی و سازمانی یا برعکس مانع این تعاملات باشند بر توسعه مدیریت دانش در سازمان تأثیر گذار خواهد بود. به سخن دیگر از الزامات اثر بخشی سیستم مدیریت دانش، ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان است که این ارتباطات و تعاملات را ترغیب و تسهیل کند. توجه به ارتباطات و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان و ایجاد جوی آکنده از

اعتماد متقابل میان آنان، ما را به مفهوم سرمایه اجتماعی نزدیک می‌کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). بنابراین با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی و اینکه تاکید اصلی آن بر اعتماد، ارتباط و شبکه‌های اجتماعی متمرکز است می‌تواند به سازمان‌ها در استقرار مدیریت دانش کمک کرده و آنها را در مقایسه با سازمان‌های دیگر دارای مزیت رقابتی پایدار نماید. از طرفی وجود سرمایه اجتماعی همچنین می‌تواند جذب دانش تهیه و تدوین دانش و انتقال آن را افزایش دهد. سرمایه اجتماعی فرایندهای مدیریت دانش را افزایش می‌دهد. چرا که سازمان‌ها در ترکیب و تبادل منابع، تشویق رفتارهای تعاونی و فعالیت‌های جمعی اثربخش کمک کند و این اقدامات خود اساسی برای بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌هاست (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵).

سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان‌هایی است که کارکردهای مهمی در پیشرفت و یادگیری افراد جامعه دارد و با توجه به تغییرات وسیع و شگرف در جهان امروز، آموزش و پرورش به تبع باید در سازمان و کارکنان خود تغییر و تحول ایجاد کند. بنابراین در این شرایط رقابتی، حفظ کارآمدی و مزیت رقابتی سازمان آموزش و پرورش منوط به گسترش و افزایش شبکه‌های ارتباطی و ساختاری و حرکت به سوی دانش محوری است. با توجه به بررسی‌هایی که محقق در در سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد انجام داد، پی برد که سازمان آموزش و پرورش علی‌رغم تلاشی که برای استقرار مدیریت دانش دارد ولی به کندی صورت می‌گیرد و کارمندان آگاهی کمی در مورد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن دارند. بنابراین سازمان آموزش و پرورش برای ماندن در صحنه رقابت و بقا خود در محیط متلاطم امروزی نیاز به سرمایه دانشی دارد تا بتواند همگام با سایر سازمان‌ها مشابه خود به فعالیت ادامه دهد بنابراین تعیین عواملی که این سازمان را برای استقرار مدیریت دانش آماده می‌کنند از اهمیت خاصی برخوردار است سرمایه اجتماعی نیز یکی از عوامل مهم در آمادگی سازمان برای این اقدام است.

همچنین بررسی محقق در مورد پژوهش‌های قبلی از جمله امینی (۱۳۸۶) که رابطه بین دو مؤلفه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان بازرگانی مورد بررسی قرار داد که به نتیجه‌ای مثبت و معنا دار بین این دو متغیر رسید و قامتی مجرد (۱۳۹۰) رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با مؤلفه‌هایی دیگر را مورد بررسی قرار داد و به نتیجه‌ای مثبت و معنا دار بین این

دو متغیر دست پیدا کرد. تیاگو^۱ (۲۰۱۳) در تحقیقی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داد، نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش رابطه مثبت وجود دارد، به این نتیجه رسید که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. ولی این تحقیقات، مؤلفه‌ها را در سازمان‌هایی غیر از سازمان آموزش و پرورش و با مؤلفه‌هایی متفاوت با مؤلفه‌های این پژوهش انجام دادند که قابل تعمیم به آموزش و پرورش نیست. علی‌رغم پژوهش زیادی که در مورد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش هر کدام به طور جداگانه یا با هم، انجام شده با کمبود منابع و شناخت در مورد این دو مؤلفه بخصوص متغیر آمادگی استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش روبه‌رو هستیم. بنابراین پژوهشگر در پژوهش حاضر می‌کوشد تا رابطه بین سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر آمادگی آموزش و پرورش را برای استقرار مدیریت دانش را بیابد تا بتواند به این مشکل که بسیاری از سازمان‌های امروزی در بکارگیری مدیریت دانش با آن رو برو هستند را تا اندازه‌ای بر طرف کند. بررسی و مطالعه‌ی مدیریت دانش و سرمایه‌ی اجتماعی چند بعدی است و مدیران و کارکنان آموزش و پرورش را نسبت به این مؤلفه‌ها را بیشتر آشنا می‌کند. و همچنین نتایج این پژوهش باعث می‌شود که اداره آموزش و پرورش به نقاط قوت و ضعف خود پی برده و در صدد رفع نقایص و پیشرفت خود برآید. این مهم با استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در اداره که باعث بازدهی بیشتر اداره و همچنین سرمایه اجتماعی که باعث پیشرفت روابط، رفع نواقص و کاستی‌های سرمایه مالی و اقتصادی امکان پذیر است.

تعریف مدیریت دانش مشکل است و هیچ تعریف مشخصی که به طور جهانی مورد توافق باشد وجود ندارد. سختی ارائه تعریف مدیریت دانش موجب شده تا صاحب نظران براساس تجارب خود و دیدگاه‌های مختلف تعاریف گوناگونی بیان شود.

مالهواترا^۲ (۲۰۰۰) معتقد است که مدیریت دانش، فرایندی است که بواسطه‌ی آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کند (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۱). بالوت^۳، ۲۰۰۱ معتقد است

^۱ - Teagoo et al

^۲ - Malhotra

^۳ - Balut

مدیریت دانش فرایندی است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع آوری شده خود را به کار می‌گیرند (همان: ۳۵).

گردآوری این تعاریف کار، را برای تعریف دقیق مدیریت دانش هم آسان و هم دشوار می‌کند از یک سو، مدیریت دانش در برگیرنده‌ی همه آنچه است که می‌توان با دانش انجام داد. از دیگر سو، به ظرفیت به عنوان سیستم تکنولوژی اطلاعات معرفی می‌گردد که دانش چگونگی سازمان را توزیع می‌کند، اما مدیریت دانش در واقع چیز فراتر از اینهاست. با توجه به تعاریف مطرح شده مدیریت دانش را می‌توان به عنوان مدیریت تولید، نمایندگی، ذخیره سازی، انتقال، تغییر، بهینه سازی کاربرد سرمایه فکری و حفاظت از دانش سازمانی به منظور دست یابی به اهداف سازمانی تعریف کرد.

هلت آمادگی را به عنوان پیش‌نیازی ضروری برای سازمان برای اینکه در مواجهه با تغییرات سازمانی موفق باشد، تعریف کرده است. پیاده سازی مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی ویژگی‌های خاصی داشته و از انسجام لازم برخوردار باشند. ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین شناخت عوامل سازمانی از حیث ویژگی‌های لازم برای پیاپی سازی مدیریت دانش می‌تواند بنیاد مستحکمی برای اقدامات بعدی در این راستا فراهم سازد (هولت^۱، ۲۰۰۷).

ابعاد آمادگی استقرار مدیریت دانش: فرهنگ سازمانی^۲: فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان و عامل کلیدی در موفقیت دانش است (میر کمالی، ۱۳۹۴). ساختار سازمانی^۳: ساختار سازمانی راه و روشی است که بوسیله‌ی آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. ساختار سازمانی در برگیرنده‌ی طرح سیستم‌هایی است که بوسیله‌ی آن همه‌ی واحدها هماهنگ می‌شوند و در نتیجه ارتباط مؤثر در سازمان بوجود می‌آید (همان). زیر ساخت فن آوری اطلاعات^۴: فناوری اطلاعات از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش است. عامل فناوری اطلاعات تمام جنبه‌هایی ارتباطات را تحت

^۱ -Holt

^۲ - Organizational culture

^۳ - Organizational structure

^۴ - IT infrastructure

پوشش قرار می‌دهد که شامل سخت افزار، نرم افزار و اینترنت و در دسترس بودنشان است (رویکر^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). محتوای تغییر^۲: محتوای تغییر شامل تغییر در محیط، نگرش نسبت شکست، نسبت به فراهم کردن اطلاعات و تمایل به تعیین سطح عملکرد واقعی است (همان). پشتیبانی از تغییر^۳: پشتیبانی از تغییر به نقش رهبری در سازمان در پیاده سازی و اجرای مدیریت دانش تاکید زیادی شده که نقش اصلی را در موفقیت‌های مدیریت دانش در داخل سازمان ایفا می‌کند (همان).

جدول شماره ۱، سیر تحول مفهوم سرمایه اجتماعی از گذشته تا حال را خلاصه کرده است. صاحب‌نظران نخستین اثرات سرمایه اجتماعی در اجتماعات را مدنظر قرار داده‌اند. بعد از آنها اثرات سرمایه اجتماعی بر جوامع توسط بوردیو کلمن و پوتنام مورد مطالعه قرار گرفت. فوکویاما و کوهن و پروساک تمرکز سرمایه اجتماعی را از جوامع به سوی شرکت‌ها و سازمان‌ها سوق دادند.

جدول ۱. سیر تحول مفهوم سرمایه اجتماعی (ویلانووا و جوسا، ۲۰۰۳)

تأکید بر سرمایه اجتماعی	صاحب نظران
مطالعه اجتماعات (مشارکت جمعی)	هانیفان ^۴ (۱۹۱۶)
مطالعه اجتماعات	جاکوبز ^۵ (۱۹۶۱)
مطالعه جوامع و اجتماعات	بوردیو ^۶ (۱۹۸۲)
مطالعه جوامع و اجتماعات	کلمن ^۷ (۱۹۹۰)
مطالعه جوامع	پوتنام ^۸ (۱۹۹۶)
پدیده مدیریتی	فوکویاما ^{۱۰} (۱۹۹۹)
پدیده سازمانی و مدیریتی	کوهن و پروساک ^{۱۱} (۲۰۰۱)

از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منافع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه‌ی روابط یک فرد یا یک واحد

¹ -Ruiker et al

² - Change content

³ - Support Change

⁴ -Vilanova& Josa

⁵ - Haniffan

⁶ - Jacobs

⁷ - Bourdieu

⁸ - COleman

⁹ - Putnam

¹⁰ - Fukuyama

¹¹ - COhen& Prusak

اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنان، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آنها در مقایسه با سازمان ملی دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). نهایت و گوشال با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری.

الف) بعد شناخت^۱: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده‌ی مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های مشترک در میان گروه‌هاست. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از:

- زبان و کدهای مشترک: به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه زبان، کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد. زیرا ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌کنند، از یکدیگر سؤال می‌پرسند و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم اینکه، زبان بر ادراکاتمان تأثیر می‌گذارد و کدها هم یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم اینکه؛ زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

- حکایات مشترک: علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محققان معتقدند که اسطوره‌ها، داستان‌ها، و استعاره‌ها، ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد تبادل و نگه‌داری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند آر^۲ (۱۹۹۰) نشان می‌دهد که چگونه حکایات، تبادل تجربه‌ی پنهان را در بین متخصصان تسهیل می‌کنند. بنابراین، ظهور حکایت‌های مشترک در یک اجتماع؛ باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها شده و ترکیب اشکال مختلف دانش را که عموماً به صورت پنهان هستند، تسهیل می‌کند (قامتی مجرد، ۱۳۹۰).

ب) بعد رابطه‌ای^۳: عنصر رابطه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از:

¹ - Cognitive dimension
² - Orr
³ - Relational dimension

- اعتماد: تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارند، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. لایان^۱ (۲۰۰۰) اعتماد را باور قومی به اعتبار، صداقت و توان افراد، انتظاری مطمئن و اتکا به ادعا یا اظهار نظر دیگران بدون آزمون آن می‌داند (موسوی و علی پور، ۱۳۹۱ ص ۶۸).

- هنجارها: هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای دانش به وجود آورند. برای مثال، استربارک^۲ اهمیت هنجارهای اجتماعی صداقت و کار تیمی را به عنوان ویژگی‌های کلیدی شرکت‌های دانش محور یادآور می‌شود (کفرانی، ۱۳۹۰).

- الزامات و انتظارات نقش: الزامات نشان دهنده‌ی یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. کلمن الزامات را از هنجارهای عمومی متمایز می‌سازد و آن را به عنوان انتظارات ایجاد دسه در درون روابط شخصی خاص در نظر می‌گیرد (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸).

- هویت: هویت فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند، کرامر و همکارانش دریافته‌اند که احساس همانندی کردن با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره‌ی فرایندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد و بدین ترتیب احتمال فرصت تبادل اطلاعات افزایش می‌یابد.

ج): بعد ساختاری:^۳ این عنصر سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: **- روابط شبکه‌ای:** پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده‌ی کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه گذاری مورد نیاز را برای گردآوری اطلاعات کاهش می‌دهد (رودز^۴، ۲۰۰۸).

- پیکر بندی روابط شبکه‌ای: تراکم، پیوند و سلسله مراتب همگی از طریق تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند. برای مثال، برت بحث می‌کند که شبکه‌ی پراکنده، با تعداد تماس‌های بسیار کم، فراهم

^۱ - Lyon

^۲ - Sturback

^۳ - structural dimension

^۴ -Rhodes

کننده مزایای اطلاعات بیشتری است. شبکه‌ی متراکم، از یان جهت که فراهم کننده‌ی اطلاعات متنوع کمتر با همان هزینه شبکه‌ی پراکنده است، شبکه‌ای ناکاراست. همچنین هنسن پی برده است که پیوندهای ضعیف، مانع انتقال دانش می‌شوند (رودز، ۲۰۰۸).

- سازمان متناسب: سرمایه اجتماعی ایجاد شده از جمله روابط و پیوندها، هنجارها و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می‌تواند از یک محیط اجتماعی به محیط اجتماعی دیگری انتقال داده شود و بدین ترتیب به الگوها تبادل اجتماعی تأثیر بگذارد. سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه‌ی بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی، ممکن است انگیزش و قابلیت را برای تبادل تضمین کنند. در عین حال این سازمان‌ها ممکن است مانع این تبادل شوند (ناهاپیت و گوشال^۱، ۱۹۹۸).

هافمن و همکاران^۲ (۲۰۰۵) طی پژوهشی دریافتند که سازمان‌های با سطوح بالای سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه‌های با سطوح پایین سرمایه اجتماعی دارای قابلیت‌های مدیریت دانش بشری هستند. بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی در سازمان موجب اطلاعات بین فردی می‌شود که این ارتباط به ندبه‌ی خود باعث تسهیم و کاربرد دانش در بین اعضای سازمان می‌شود. هولت (۲۰۰۷) زی پژوهشی با عنوان توسعه ابزارهایی برای آمادگی سازمان برای مدیریت دانش نشان داد که عواملی چون محتوا، افراد، فرایند و زمینه نقش مهمی را در استقرار مستقیم مدیریت دانش در سازمان ایفا می‌کند و بیان می‌دارد که سازمان‌ها برای به کارگیری موفق سیستم مدیریت دانش باید به عوامل ذکر شده توجه داشته باشد. مانینگ^۳ (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود به بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش پرداخته است یافته‌های حاصل از این پژوهش، اهمیت سرمایه اجتماعی برای اهداف مدیریت دان را تأکید کرده است. بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی با تأکید بر هنجارها و ارزش‌های اجتماعی در درون گروه‌ها و اعضای سازمان، نوعی توافق و یکپارچگی فرهنگی به وجود می‌آورد که این به نوبه‌ی خود منجر به دیدگاه مشترکی به دارایی‌های سازمان از جمله دارایی‌های دانشی - مدیریت - دانش می‌شود.

¹ -Nahapit& Ghoshal

² - Haffman et al

³ -Maning

ایلی (۲۰۱۱) طی پژوهشی نشان داد که سازمان‌های دانش محور انتخاب شده از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردار نیستند. وضعیت این سازمان‌ها حتی از سازمان‌های بزرگ هم ارز از سرمایه اجتماعی بدتر است بنابراین ضروری است که مدیران منابع انسانی در رابطه با این وضعیت مسئولیت پذیری بیشتری در مورد بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان از خود نشان دهند. تیاگو^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی نشان دادند که سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی روی تسهیم دانش اثر مثبت دارد. و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی روی انتقال دانش اثر مثبت دارد. از سویی تسهیم دانش و انتقال دانش هر دو روی عملکرد دانش اثر مثبت دارند.

امینی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه‌ی مدیریت دانش در سازمان بازرگانی و شرکت‌های تابعه، بیه این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و با گسترش سرمایه اجتماعی در سازمان مدیریت دانش نیز تسهیل می‌شود. دموری و همکاران (۱۳۸۸) بیان نمودند که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری با ابعاد دهگانه‌ی مدیریت دانش دارد به عبارت دیگر با بهبود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌توان شاهد توسعه ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی بود. بهرامی و مهدوی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش پرداخته است. نتایج نشان داد که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های پنج‌گانه مدیریت دانش از قبیل؛ ثبت دانش، خلق دانش، کاربرد دانش رابطه مستقیم وجود دارد. خیرخواه (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش استان کردستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد و بین ابعاد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در این سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. پزشکی (۱۳۹۳) در پژوهشی، رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که

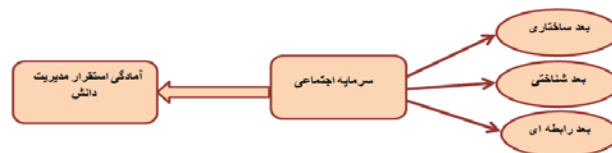
^۱ -Teagoo et al

سرمایه اجتماعی ساختاری رابطه‌ای و شناختی بر انتقال دانش و تسهیم دانش رابطه مثبت و معنا داری دارند و تسهیم دانش و انتقال دانش نیز بر عملکرد سازمانی، اثر مثبت و معناداری دارند. نتایج این پژوهش‌ها اطلاعات و راه کارهایی برای افزایش استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را برای مدیران و کارکنان آموزش و پرورش و همچنین مدیران و کارکنان سایر سازمان‌ها فراهم می‌کند. با توجه به دلایل ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال ارتباط سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش است ضرورت می‌یابد. لذا با توجه به مطالب ذکر شده، سؤال اصلی پژوهش به این صورت مطرح شد: آیا بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه‌ای وجود دارد؟

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسئله مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. با توجه به تعریف مذکور، محقق با بررسی ادبیات نظری سرمایه اجتماعی به ابعاد اشاره شده در مورد آن پرداخته است. از آنجایی که ابعاد مختلفی از دیدگاه‌های گوناگون در سطوح ملی و سازمانی اشاره شده بود، محقق از ابعاد اشاره شده توسط ناهاپیت و گوشال استفاده کرد که با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهد.

در مورد آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش نیز مدل‌های مختلفی ارائه شده است که پس از بررسی‌های مدل‌های گوناگون، از مدلی که در یک پایان کارشناسی ارشد برای سنجش میزان آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش پیشنهاد شده بود، استفاده گردید که در آن شاخص‌های منتخب برای آمادگی را با توجه به همه فرایندهای مدیریت دانش منظور کرده است.

با توجه به مبانی نظری و تئوری‌های سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره (۱) ارائه شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین بعد ساختاری و آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه وجود دارد.
- ۲- بین بعد شناختی و آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه وجود دارد.
- ۳- بین بعد رابطه‌ای و آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه هدف، کاربردی و از لحاظ میزان کنترل متغیرها جز تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی به شمار می‌رود و از طریق همبستگی و رگرسیون گام به گام اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد به تعداد ۲۹۹ نفر که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) مشتمل بر ۲۸ سؤال و پرسشنامه دوم مربوط به متغیر آمادگی استقرار مدیریت دانش کفرانی (۱۳۹۰) مشتمل بر ۱۹ سؤال است. درجه اهمیت هر کدام از سؤالات این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت که ارزش عددی

گزینه‌ای آن از عدد (۱) برای کاملاً مخالف تا عدد (۵) برای کاملاً موافق است، می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد و مقدار آن برای هر دو پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ به دست آمد به این معنا که پرسشنامه‌ها پایایی مناسبی دارند. برای کسب اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی محتوا با استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان و روایی سازه با استفاده از مدل معادلات ساختاری، که همان تحلیل عاملی تاییدی است، استفاده شد. برای انجام تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

در جدول (۲) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای سطح معناداری و مقدار آزمون متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

مقیاس	سطح معناداری	مقدار آزمون
سرمایه اجتماعی	۰/۲۹۸	۰/۹۷۵
استقرار مدیریت دانش	۰/۱۸۷	۱/۰۸۸

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ است پس فرض H_0 تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است. جدول (۳) ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها را نشان می‌دهد. در اینجا باید اشاره کرد معمولاً در نتیجه گیری از چنین آزمون‌هایی که در آن‌ها رابطه بین دو متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد، چنانچه ضریب همبستگی بین دو متغیر کمتر از ۰/۲۵ بدست آید، رابطه بین دو متغیر ضعیف ارزیابی می‌شود و چنانچه مقدار این ضریب در دامنه‌ی ۰/۶ - ۰/۲۵ قرار گیرد این رابطه متوسط و در صورتی که این رابطه بیش از ۰/۶ باشد به این معنا است که رابطه قوی بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
استقرار مدیریت دانش	۱/۰۰				
سرمایه اجتماعی	۰/۲۶۶**	۱/۰۰			
سرمایه ساختاری	۰/۲۲۲**	۰/۳۳۵**	۱/۰۰		
سرمایه شناختی	۰/۲۳۱**	۰/۲۲۴**	۰/۴۳۲**	۱/۰۰	
سرمایه ارتباطی	۰/۲۵۴**	۰/۸۹۳**	۰/۴۷۲**	۰/۴۴۳**	۱/۰۰

**P< ۰/۰۰۱ * P<۰/۰۵

با توجه به نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش می‌توان گفت بین همه متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و آمادگی سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد برای استقرار مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

جهت پاسخ به این سؤال از روش آماری رگرسیون گام به گام استفاده شد که در مرحله اول خلاصه مدل رگرسیونی در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد	متغیر ملاک
سرمایه اجتماعی	۰/۲۶۶	۰/۰۷۱	۰/۰۶۵	۰/۵۸۶۸۷	استقرار مدیریت دانش

با توجه به ضرایب تبیین بدست آمده، متغیر سرمایه اجتماعی می‌تواند ۶ درصد از تغییرات استقرار مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. در جدول (۵) تحلیل واریانس فرضیه اصلی آمده است.

جدول ۵. تحلیل واریانس فرضیه اصلی

مجموع مجزورات SS	درجه آزادی DF	میانگین مجزورات MS	f	سطح معناداری
۴/۲۷۹	۱	۴/۲۷۹	۱۲/۴۲۳	۰/۰۰۱
۵۶/۱۴۰	۱۶۳	۰/۳۴۴		
۶۰/۴۱۹	۱۶۴			
				کل

با توجه به نتایج تحلیل واریانس می‌توان دید که F بدست آمده برای متغیر سرمایه اجتماعی (۱۲/۴۲۳) در سطح $P < ۰/۰۰۱$ برای متغیر استقرار مدیریت دانش معنادار است. در جدول (۶) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی نشان داده شده است.

جدول ۶. ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
B	انحراف استاندارد	β	
۲/۵۱۵	۰/۲۳۹	۱۰/۵۲۳	۰/۰۰۰
۰/۲۳۱	۰/۰۶۶	۳/۵۲۵	۰/۰۰۱
			سرمایه اجتماعی

با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۶۶ و همچنین آماره t به مقدار ۳/۵۲۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین سرمایه اجتماعی و آمادگی سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد برای استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود

دارد. برای پاسخ به فرضیه‌های فرعی مرحله اول از خلاصه مدل رگرسیونی فرضیات فرعی که در جدول (۷) آمده استفاده شد.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیونی فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد	متغیر ملاک
بعدساختاری، رابطه‌ای و شناختی	۰/۲۸۹	۰/۰۸۴	۰/۰۶۷	۰/۵۸۶۴۳	استقرار مدیریت دانش

با توجه به ضرایب تبیین بدست آمده، بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی می‌تواند ۸ درصد از تغییرات استقرار مدیریت دانش را تبیین می‌کنند. در جدول (۸) تحلیل واریانس فرضیه‌های فرعی نشان داده شده است.

جدول ۸. تحلیل واریانس فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳

مجموعه	درجه	میانگین	f	سطح
مجدورات SS	ازادی DF	مجدورات MS	معناداری	
۵/۰۵۱	۳	۱/۶۸۴	۴/۸۹۶	۰/۰۰۱
۵۵/۳۶۸	۱۶۱	۰/۳۴۴		
۶۰/۴۱۹	۱۶۴			

با توجه به نتایج تحلیل واریانس می‌توان دید که F بدست آمده برای بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی (۴/۸۹۶) در سطح $P < 0/001$ برای متغیر استقرار مدیریت دانش معنادار است. در جدول (۹) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای پاسخ به فرضیه‌های فرعی آمده است.

جدول ۹. ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
B	انحراف استاندارد	β	
۲/۵۸۵	۰/۲۵۰	۱۰/۳۵۳	۰/۰۰۰
-۰/۰۳۴	۰/۰۷۱	-۰/۴۸۲	۰/۶۳۰
۰/۱۰۷	۰/۰۵۹	۱/۹۸۱	۰/۰۷۱
۰/۱۳۶	۰/۰۶۰	۲/۲۷۴	۰/۰۲۴

با توجه به ضریب مسیر $-0/043$ و همچنین آماره t به مقدار $-0/482$ و سطح معناداری $0/630$ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و آمادگی اداره آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد برای استقرار مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به ضریب مسیر $0/160$ و همچنین آماره t به مقدار $1/981$ و سطح معناداری $0/071$ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۰ درصد بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و

آمادگی‌داره آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد برای استقرار مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر $0/204$ و همچنین آماره t به مقدار $2/274$ و سطح معنادری $0/024$ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و استقرار مدیریت دانش رابطه وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که نمره‌ی کلی سرمایه اجتماعی می‌تواند به صورت مثبت و معنادار آمادگی استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی کند و این رابطه در سطح $(p < 0/001)$ معنا دار است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، مانینگ (۲۰۰۹)، هولت (۲۰۰۷)، تیاگو و همکاران (۲۰۱۳)، امینی (۱۳۸۶)، و خیرخواه (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. همان گونه که در بخش پیشین اشاره شد پژوهش‌های انجام شده توسط افراد فوق موید این مطلب بود که بین دو مؤلفه‌ی سرمایه اجتماعی و استقرار مدیریت دانش ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. چنین رابطه‌ای منطقی است، زیرا همان گونه که ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بیان دارند سرمایه اجتماعی برای توسعه و توزیع دانش در سازمان‌ها امری ضروری است. همچنین پژوهش‌های هلنا و همکاران (۲۰۰۱) نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق افزایش دست‌یابی به منابع خارجی دانش، تبادل و جذب دانش و همچنین افزایش کارایی انتقال دانش، اکتساب و خلق دانش در سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. از دیدگاه سازمانی گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منافع بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین این دو مؤلفه رابطه وجود دارد. نتایج رگرسیون یعنی ضریب تعیین محاسبه شده و آماره t نشان داد که بین بعد ساختاری و استقرار مدیریت دانش رابطه وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های هلنا و همکاران (۲۰۰۱)، مانینگ (۲۰۰۹)، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، پزشکی (۱۳۹۳) و بهرامی و مهدوی (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت ندارد. این بعد الگوی اتصالات را بر حسب مقیاس‌هایی همچون شدت اتصال و سلسله مراتب و سازمان مناسب توصیف می‌کند (ناهاپیت و گوشال ۱۹۹۸). بررسی این پژوهش درباره

بعد ساختاری به این نتیجه رسیده است که پیوندهای قوی درون سازمانی که مجرای برای تبادل دانش و اطلاعات بین کارمندان است به خوبی شکل نگرفته است و کارمندان اداره برای کارهای تیمی و گروهی ارزش زیادی قائل نیستند. همچنین تبادل اطلاعات و بحث و گفتگو در بین کارمندان اداره به طور مختصری صورت می‌گیرد. بنابراین از طریق بعد ساختاری و روابط شبکه‌های کاری نمی‌توان تغییرات استقرار مدیریت دانش را بهبود بخشید. مدیران و مسولان اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد به عنوان متولی امر تصمیم‌گیری در خصوص داشتن اداره‌ی که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در آن استقرار یابند، در جهت ایجاد محیطی که در آن ارتباطات بین کارکنان و ارتباط با محیط بیرون کوشا باشند. همچنین شرایطی مهیا سازند تا کارکنان ایده‌ها، تجارب و دیگر منابع اطلاعاتی خود را برای انجام وظایف به صورت تیمی و گروهی در اختیار همدیگر بگذارند، آزادانه همدیگر را نقد کنند، و آزادانه به بحث و تبادل نظر پردازند. اداره باید این فرصت‌ها را در اختیار کارمندان قرار دهد و از آن‌ها حمایت کند. در این صورت است که انتظار می‌رود که بین کارمندان اداره‌ی کل آموزش و پرورش، استقرار مدیریت دانش به صورت موفقیت‌آمیز رخ دهد.

نتایج همبستگی پیرسون حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان بعد رابطه‌ای و استقرار مدیریت دانش است. به این ترتیب انتظار می‌رود کارکنان اداره‌ی کل از ریز مؤلفه‌های بعد رابطه‌ای، فرایند استقرار مدیریت دانش را در اداره را افزایش دهند. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی بعد رابطه‌ای ۰/۱۶ از تغییرات متغیر استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند. این نتیجه با یافته‌ای مانینگ (۲۰۰۹)، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، دموری و همکاران (۱۳۸۸)، بهرامی و مهدوی (۱۳۹۰) و امینی (۱۳۸۶) همخوانی و مطابقت دارد. بعد رابطه‌ای نوع روابط شخصی که فرد با دیگران از طرق تعاملات گسترش داده است را توصیف می‌کند (ناهاپیت و گوشال ۱۹۹۸). اعتماد به عنوان هسته اصلی بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در ارتقای مدیریت دانش بسیار مهم است. اگر همکاران به همدیگر اعتماد کنند و در تبادل اطلاعات و اخبار اداره با هم صادق باشند، ارتباطات بهتر می‌شود و امکان دسترسی به اطلاعات بیشتر می‌شود. اگر همه‌ی افراد صادقانه در تبادل اطلاعات شرکت کنند اطلاعات و تجارب افراد به عنوان ابزاری برای افزایش دانش و در نهایت افزایش استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش می‌شود. نتایج بدست آمده از پژوهش‌ها نشان می‌دهند برای داشتن اداره‌ای که استقرار مدیریت

دانش در آن به صورت موفقیت آمیز اتفاق بیفت، باید جو صمیمی همراه با اعتماد و احترام به یکدیگر در اداره حکم فرما باشد و کارکنان خود را عضو یک خانواده مشترک تلقی کنند و به اهداف و ارزش‌های اداره وفادار باشند. بنابراین هر چه کیفیت روابط (بعد رابطه‌ای) بهتر شود به تبع آن کمیت روابط (بعد ساختاری) نیز بیشتر می‌شود. در نتیجه در آن اداره مدیریت دانش نیز بیشتر و بهتر مستقر می‌شود.

نتایج بدست آمده حاکی از وجود رابطه مستقیم و مثبتی بین بعد شناختی و استقرار مدیریت دانش است. به عبارتی بعد شناختی منجر به استقرار مدیریت دانش می‌شود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که بعد شناختی ۰/۲۰ از واریانس متغیر استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات ابیلی (۲۰۱۱)، هافمن و همکاران (۲۰۰۵)، هولت (۲۰۰۷)، پزشکی (۱۳۹۳) و دموری و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. بعد شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که معانی مشترک میان گروه‌هاست. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک. (ناهاپیت و گوشال). بعد شناختی نشان دهنده‌ی این حقیقت است که تا چه حد کارمندان اداره کل آموزش و پرورش فهم و تصور روشنی از اهداف و ارزش‌های سازمان دارند و برای رسیدن به این اهداف با هم مشارکت و همکاری دارند. نتیجه بدست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که بعد شناختی از نظر کارمندان اداره کل در سطح مطلوبی قرار دارد و بعد شناختی نسبت به ابعاد دیگر بیشتر به استقرار مدیریت دانش منجر می‌شود. و همبستگی که بین این دو مؤلفه وجود دارد بدان معنی است که کارکنان اداره اهداف و ارزش‌های اداره را پذیرفته‌اند و اهداف خود را در راستای اهداف اداره قرار داده‌اند به همان ترتیب سعی می‌کنند تجربیات کاری و دانش شخصی خود را جهت پیشرفت علمی و توسعه دانش اداره با یکدیگر به اشتراک بگذارند. چشم انداز مشترک و دست‌یابی به اهداف اداره به کارمندان کمک می‌کند تا تعاملات و در نتیجه اطلاعات عمیقی را بین خود به وجود آورند و توسعه دهند در نتیجه این تعاملات کمی و کیفی خلق و تسهیم دانش، باعث استقرار موفقیت آمیز دانش می‌شود.

همانطور که گفته شد نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و آمادگی اداره آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سرمایه اجتماعی میزان آمادگی اداره برای استقرار مدیریت دانش به طور موثری افزایش

خواهند یافت. چنین رابطه‌ای منطقی به نظر می‌رسد زیرا همانگونه که ناهمبستگی و گوشمال بیان می‌دارند سرمایه اجتماعی برای توسعه و توزیع دانش در سازمان‌ها امری ضروری است. با توجه به نقش آموزش و پرورش در بخش آموزش نیروی انسانی، این اداره باید دارای آمادگی لازم برای استقرار مدیریت دانش را داشته باشد یعنی اینکه دارای فرهنگ دانش، ساختار سازمانی، زیر ساخت فناوری، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر باشد تا بتواند در جهان رقابتی و پیشرفته امروز موفق باشد و همگام با تغییرات و تحولات سازمان‌ها، نیروی انسانی را آموزش دهد. عملیاتی کردن استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در آموزش و پرورش و کل نظام تعلیم و تربیت و ایجاد تغییر مستلزم انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان است. و این بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسرع می‌کنند. در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشند بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیر گذار است. به همین دلیل اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تاکید قرار گرفته است. چنانچه سازمان آموزش و پرورش بتواند تعاملات و ارتباطات اثر بخش خویش، را در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی و بیرون از سازمان افزایش دهد بیشتر می‌تواند نسبت به اثر بخشی تبادل اطلاعاتی میان افراد اداره و افراد خارج از اداره در نتیجه استقرار مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند. بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان که این نوع ارتباطات را ترغیب کند از ضرورت‌های استقرار مدیریت دانش است.

منابع

- ابطحی، حسین و صلواتی، عادل (۱۳۹۱). **مدیریت دانش در سازمان**. تهران. انتشارات امروز.
- الوانی، م، ناطقت و فراحی، م (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، سال دوم، شماره ۵.
- امینی، آزاده (۱۳۸۶). **تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- بهرامی، غلامرضا و مهدوی، م، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز، فصلنامه علمی پژوهشی **تحقیقات آموزشی**، سال دوم، شماره چهارم تابستان ۱۳۹۰.
- پزشکی، کاملیا (۱۳۹۳). **بررسی بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در کارکنان شرکت صنایع خود رو سازی سایپا**، پایان نامه کارشناسی ارشد. پردیس البرز، دانشگاه تهران.

خیر خواه، هوشیار (۱۳۹۰). **بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

دموری، داریوش؛ منصوری، حسین. و طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی، **مدیریت در دانشگاه اسلامی**، سال سیزدهم، شماره ۱، ص ۴۴-۶۶.

طالبی، کامییز؛ محمودی حسین. و رحیمی، محسن (۱۳۸۶). **ارائه چهار چوبی جهت پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط**. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران.

قامتی مجرد، امین (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش در پالایشگاه فجرجم**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

کنفرانی، ابراهیم (۱۳۹۰). **رابطه سرمایه اجتماعی با آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت فولاد ساز ایرانی)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

موسوی، میرطاهر و علی پور، پروین (۱۳۹۱). **تاملی بر نظریه سرمایه اجتماعی در جامعه شناسی تهران**. نشر جامعه شناسان. چاپ اول، ۱۳۹۱.

موغلی، علی رضا (۱۳۸۷). نقش عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در کسب مزیت رقابتی. **پیک نو**، سال ششم شماره اول.

میرکمالی، محمد. و رضائیان، صهبا (۱۳۹۴). تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی سازمان‌های مرکزی دانشگاه‌های پیام نور، علمی کاربردی و تهران. نشریه علمی پژوهشی **مدیریت و نوآوری**، شماره یک، سال چهاردهم، صص ۱۰۹-۱۳۱

Abili, kh. (2011). social capital management in Iranian knowledge- Based organization. *Electronic journal of knowledge management*, 9(3), pp203-210..

Dalkir, k(2005).; *Knowledge management in theory and practice*. Elsevier Butterworth- Heinemann,.

Gooijer, F.D(2001). Designing a knowledge management performance framework, *Journal of knowledge management*, 4(4), pp 303 - 334.

Haffman, J.,& Hoelscher, M.& sherif, k. (2005). social capital, knowledge management sustained superior performance. *Journal of knowledge management*. 9(3), 2005, pp,93 - 100.

Holt, (2007).; The development of an instrument to measure readiness for knowledge management, processing of 37 th Hawaii international confernceof system science, 2007.

Manning, p. (2009). Explaining and developing social capital for knowledge management purpose, *Journal of knowledge management*,.14 (1), 2009, pp,83-99.

- Nahapit, J.& Ghoshal, S. (1998). Social capital and intellectual capital and the organization advantage. *Academy of management Review*. Vol,23.No.8, PP.525-537.
- Rhodes, j.,Lok,p. Hungr,y. y., Fangs,c. (2005). An integration model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of workplace learning*, 20(4),8, PP225- 245.. Ruiker,k. Anunba, C. j.& Carrllo,P. M(2005).;Verdict an e-readiness assessment application for construction companies, *Automation in construction*, Article in press.
- Taegoo terry, k.& Gehoo. L(2013). Socialcapital.Knowledge management and organizational performance.*International journal of contemporary Hospitality management*, Vol. 25, No.5, pp 683-794
- Vilanova, E. P., & Josa, R. T. (2003). Social capital as a managerial phenomenon. Working paper, Tampere university of technology.