

استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی*

(مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸)

غلامرضا زمردیان^۱

علی رستمی^۲

تاریخ پذیرش: ۸۹/۰۵/۲۰

تاریخ دریافت: ۸۹/۰۴/۱۵

چکیده:

سازمان‌های عصر حاضر در یک محیط کاملاً رقابتی و بسیار پویا فعالیت می‌کنند که مهم‌ترین سرمایه آنها، کارکنان شان می‌باشد. استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمان‌ها، در چنین شرایطی در داشتن کارکنان دانش‌گرا، خلاق و نوآور است که می‌توانند با اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرآیندها مزیت پایدار برای سازمان خود خلق نمایند.

سیف الهی و داوری (۱۳۸۸) اشاره دارند که دانش، امروز در قلب اقتصاد جهان قرار دارد و مدیریت دانش در کسب موفقیت سازمان‌ها یک امر حیاتی تلقی می‌شود. بنابراین استقرار آن بیش از گذشته ضرورت یافته است. عوامل متعدد و بیشماری در موفقیت استقرار مدیریت دانش نقش دارند. یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است. تحقیق حاضر در جامعه مورد مطالعه، یعنی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، از سرمایه اجتماعی که باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایفاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون، کمک به آموزش، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می‌شود، در جهت افزایش آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش استفاده می‌گردد.

نتایج حاصل از ادبیات موضوع و یافته‌های حاصل از تحقیق میدانی، نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و عامل فرهنگ سازمانی، عامل ساختار سازمانی، عامل زیر ساخت و عامل محتوایی تغییر که از متغیرهای آمادگی مدیریت دانش هستند، رابطه معنی داری وجود دارد. در بررسی میزان همبستگی از یک طرف نتایج مطالعه نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود پنج عامل آمادگی استقرار مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت، عوامل مرتبط با آمادگی استقرار مدیریت دانش رتبه‌های یکسانی ندارند، بطوریکه بیشترین آن مربوط به محتوای تغییر و کمترین آن مربوط به ساختار سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیر ساخت سازمانی، تغییر.

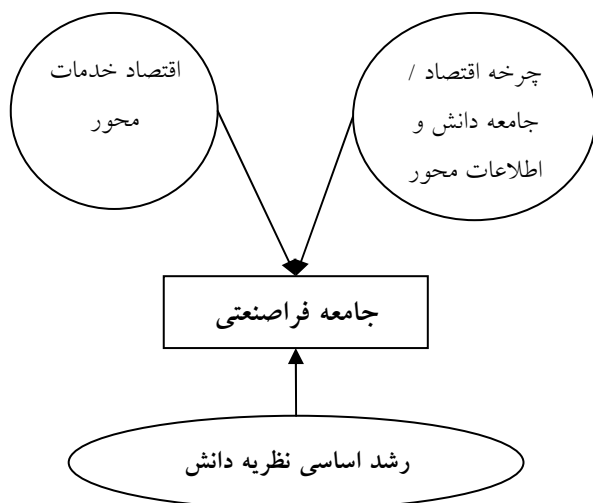
۱- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی (نویسنده مسئول و طرف مکاتبه) Gh.zomorodian@gmail.com

۲- دانشجوی رشته دکتری مدیریت بازرگانی

* مقاله حاضر مستخرج از طرح پژوهشی استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می باشد.

۱- مقدمه

گیری جامعه فراصنعتی هستیم. کتاب اثرگذار "پیدایش جوامع فراصنعتی" دانیال بل^۱ در سال ۱۹۷۳ به چاپ رسید که ویژگی‌های جامعه فراصنعتی را در نمودگر (۱) ترسیم نمود.



نمودگر (۱) جامعه فراصنعتی و مؤلفه های آن

بر این اساس، بل معتقد است که نه تنها نقش و اهمیت دانش و اطلاعات به لحاظ کمی افزایش یافته، بلکه از لحاظ کیفی نیز در نوع دانش تغییراتی بوجود آورده است. در جامعه فراصنعتی، دانش نظری به عنوان مهم ترین نوع دانش شناخته می‌شود. که بیانگر دانش انتزاعی و اصولی می‌باشد که این اصول قابل تدوین بوده و یا حداقل ریشه در سیستم‌هایی از مقررات داشته و چارچوبی برای عمل است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی، پیشگام این عرصه هستند که در تولید و توسعه دانش نظری نقش فزاینده داشته، دارند و خواهند داشت و زمینه‌های استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها را با بهره‌گیری از مغز افزارهای توانمندساز، فراهم می‌سازند.

تحولات پویا و پرشتاب در هزاره سوم، پیچیدگی فعالیت سازمان‌ها را به دنبال داشته است و مدیریت کارکنان دانشگر و سازمان‌های یادگیرنده را با چالش مواجه نموده است بطوریکه با اصول و قواعد سنتی نمی‌توان این وضعیت را مدیریت نمود. بنابراین سازمان‌ها، نیازمند بازمهندسی همه مؤلفه‌های منطبق با چنین شرایطی هستند. استقرار مدیریت دانش از جمله الگویی نوین تلقی شده است که با توجه به عوامل مختلف از جمله سرمایه اجتماعی به عنوان عامل مهم، عملیاتی می‌گردد.

بیکر (۱۳۸۲) معتقد است در همه ادوار و بخصوص در عصر حاضر، سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌نماید و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، تحکیم کننده روابط میان انسان‌ها و سازمان‌ها با یکدیگر می‌باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند. بنابراین سرمایه اجتماعی به عنوان جزء با اهمیت سرمایه فکری و به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمانی یعنی تمرکز بر سرمایه انسانی مشتمل بر کارکنان و مشتریان در کنار سایر سرمایه‌ها نظیر سرمایه مالی، سرمایه ساختاری و... از کارکرد متفاوتی برخوردار شده است.

سیف الهی و داوری (۱۳۸۸) مبتنی بر تحقیقات اندیشمندان اشاره می‌کنند که "ادبیات مدیریت دانش" اساساً بر پایه این تحلیل قرار دارد که تقریباً از اواسط دهه ۱۹۷۰ اقتصادها و جوامع بطور کلی اطلاعات و دانش محور شدند و به همراه آن جایگزینی صنایع اطلاعات/دانش محور به جای صنایع تولیدی به عنوان تولیدکنندگان اصلی ثروت شکل گرفتند و شاهد شکل

(1945) و (Bell, 1978)، مدیریت دانش از سالها خیلی پیش از ۱۹۹۰ وارد مباحث سازمانی گردید، اگر چه در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی تر در کسب و کار مطرح شده است.

از نظر تاریخی، می توان سه نسل از مدیریت دانش را از یکدیگر متمایز کرد. دوره ۱۹۹۵-۱۹۹۰ به عنوان نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژه‌های تخصصی مدیریت دانش مبتنی بود. علاوه بر آن، پیشرفت در حوزه هوش مصنوعی بر تحقیقات مدیریت دانش به خصوص در هدایت، بازنمودن و ذخیره دانش تاثیر گذاشت (Mui and Ignizio; McCarthy, 1987; Levine and Pomerol, 1989; 1991).

نسل دوم مدیریت دانش در حوالی ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمانها پست‌های جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش. منابع متفاوت مدیریت دانش با یکدیگر ترکیب شده و به سرعت در مباحث روزانه سازمانی به کار گرفته شدند. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش تعاریف متفاوت از دانش همچون فلسفه‌های تجاری، نظام‌ها، الگوها، شیوه‌ها، فعالیت‌ها و فناوری‌های پیشرفته وجود داشتند.

نسل دوم مدیریت دانش بر این نکته تاکید می کند که مدیریت دانش درباره تغییر نظام مند سازمانی است، جایی که شیوه‌های مدیریتی، نظام‌های سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش مشترک دارد.

در نتیجه دیدگاه‌ها و شیوه‌های نوین، اکنون نسل سوم مدیریت دانش در حال پدیدار شدن با روش‌ها و نتایج جدید است. بنابر عقیده ویگ^۶ (۲۰۰۲)، یک تفاوت با دیگر نسل‌های مدیریت دانش این است که نسل سوم مدیریت دانش با فلسفه سازمان، استراتژی، اهداف، شیوه‌ها، نظام‌ها و رویه‌های سازمانی یکپارچه

مقاله حاضر به استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی را در چارچوب تحقیق میدانی در دانشگاه آزاد اسلامی هدف‌گزینی نمود تا بر اساس نتایج حاصل از ادبیات موضوع و همچنین یافته‌های حاصل از تحقیق میدانی شواهد لازم برای سنجش ارتباط معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای آمادگی مدیریت دانش را فراهم سازد و همچنین پیشنهادات لازم جهت تدوین استراتژی‌های مناسب و درک صحیح از میزان آمادگی سازمان مورد مطالعه در جهت گیری درست و دیگر مسائل فرا روی حرکت بالنده بزرگترین دانشگاه یادگیرنده و پیشرو ارائه نماید.

۲- مبانی علمی و پیشینه تحقیق

دورنمای تاریخی از مدیریت دانش، به این مطلب اشاره دارد که مدیریت دانایی، یک خواسته تاریخی بوده است. دانایی شامل دانستن و دلایل دانستن بوسیله فلاسفه غربی به صورت مدون، شاید هزار سال قبل ایجاد شده است. همچنین فلاسفه شرقی یک مشارکت هم اندازه در تدوین دانایی داشته اند، اگر چه بیشتر تأکید آنان بر دریافت هدایت‌های روحانی و زندگی مذهبی بوده است.

در حال حاضر تمام علائم و نشانه‌های آغاز دوران نوین با عنوان عصر دانایی به خوبی احساس می‌شود. در این عصر معیار ارزشیابی کشورها و سهم بندی شان در تولید علم به میزان دانش و اطلاعات جدیدی است که بر روی شبکه‌های جهانی قرار می‌دهند و بصورت بهینه بکار می‌برند. در این عصر، اقتصاد دانش بنیان ظهور یافت که مشخصه جامعه ای جدید تحت عنوان جامعه فراصنعتی است.

مدیریت دانش در برخی از حوزه‌های پیشرفته تجاری چون مدیریت کیفیت فراگیر^۲ باز مهندسی فرآیند تجاری^۳، نظام‌های اطلاعاتی^۴ و مدیریت منابع انسانی^۵ ریشه دارد. بر اساس پژوهش‌های Hayek

است. برخورداری از ابزارهای اطلاعاتی و امکانات ارتباطی متناسب و مناسب با شرایط جدید شرط بقاء در این دوره است.

MC . Buhan, 1999 معتقد است، انقلاب اطلاعاتی با ظهور منابع دیجیتالی و ابزارهای ارتباطی، تمامی جوانب زندگی انسان معاصر را دچار تغییرات بنیادین کرده است. ورود به عصر اطلاعات، گسترش ابزارها و کاربردهای فناوری نوین ارتباطات و اطلاعات (ICT) سبب شکل‌گیری رویکردی جدید در امر آموزش شده است. فن‌آوری اطلاعات به عنوان یک رسانه جدید، براساس تئوری "مک بوهان" که «رسانه همان پیام است» حاوی پیام‌ها و مفاهیمی برای توسعه جامعه اطلاعاتی^۸ به جامعه دانش محور^۹ است که سرعت و استمرار آن در موج چهارم حیات بشر به وسیله مفهوم "مدیریت دانش" صورت می‌گیرد.

از منظر ماهیت، دانش شکل تکامل یافته محتوایی داده‌ها و اطلاعات است. داده‌ها واقعیت‌های خام هستند، چنانچه مورد تفسیر و ارزیابی قرار گیرند، به اطلاعات تبدیل می‌شوند. بنا به اعتقاد Power and Swart (2004) اطلاعات داده‌های قابل فهم و درک برای گیرنده است و دانش از انباشت تجمعی اطلاعات و مهارت مکاتبه از آن اطلاعات توسط دریافت کننده اطلاعات محسوب می‌شود. Flynn، (۲۰۰۴) معتقد است که دانش حاصل عمل انسانی است. بطوریکه افراد در مرکز دانش آفرینی سازمانی قرار دارند و دانش را به وجود آورده و با یکدیگر مبادله می‌کنند. بنابراین درک تعامل و ارتباط داده، اطلاعات، دانش و خرد اهمیت دارد که در نمودگر شماره (۲) ارائه شده است.

شده و تبدیل به کار روزانه کارکنان و محرک برای آنها شده است ... ". به نظر می‌رسد که نسل سوم بر پیوند میان دانستن و عمل تاکید می‌کند. (Paraponaris, 2003)

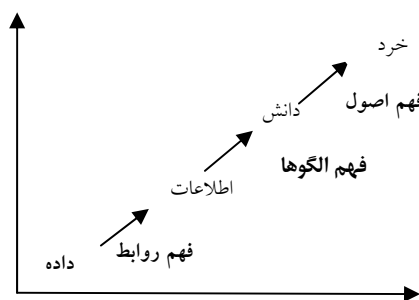
پیتر دراگر (۱۹۹۳) معتقد است: مهمترین منبع ثروت در جامعه فرا سرمایه‌داری^۷، دانش و اطلاعات است. او سه تغییر اساسی دانش (انقلاب) را در خلال قرن بیستم، ملاحظه نموده است: (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: سه انقلاب و تغییر اساسی دانش

انقلاب اول	انقلاب دوم	انقلاب سوم	انقلاب
صنعتی	بهره‌وری	مدیریت	کاربری
ابزارها، فرایندها و محصولات	نیروی کار	دانش	دانش

انقلاب اول، انقلاب صنعتی است که در آن، از دانش برای تولید ابزارها و فرایندها و محصولات استفاده شد. انقلاب دوم، بهره‌وری می‌باشد که افرادی مانند تیلور و فورد اقدام به استفاده از دانش برای نیروی کار کردند. انقلاب سوم، انقلاب مدیریت است که در آن از دانش به خاطر خود دانش استفاده می‌شود. این سخنان به این معنی نیست که عوامل سنتی تولید، حذف شده‌اند بلکه فقط جایگاهشان تغییر کرده است. دراگر می‌گوید تا وقتی که دانش موجود است، سایر عوامل تولید به راحتی قابل دسترسی می‌باشند.

موج چهارم حیات تاریخی انسان با ورود به عصر مجازی و مفاهیم تازه‌ای چون جامعه معرفتی، اقتصاد دانایی محور، مدیریت دانش و... در حال شکل‌گیری



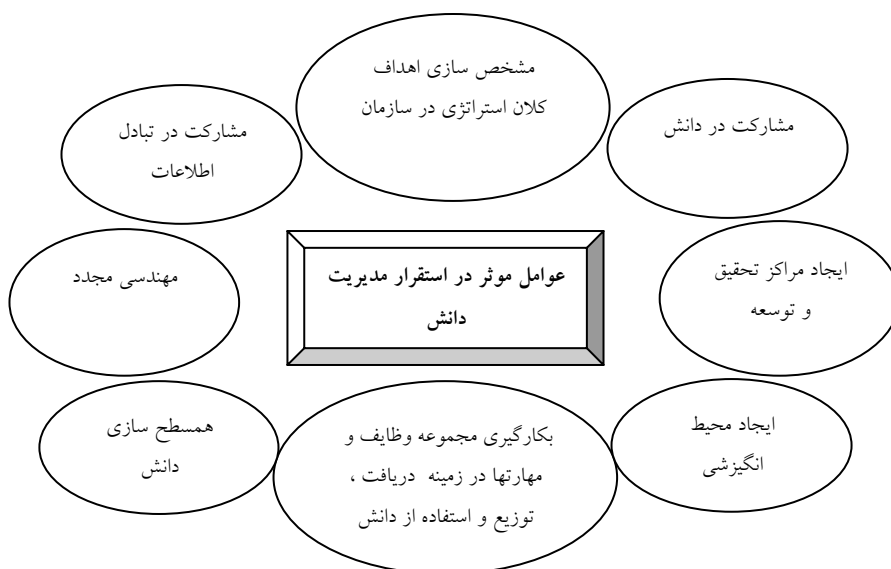
نمودگوشماره (۲): ارتباط داده، اطلاعات، دانش و خرد

مفهوم جدیدی از مدیریت دانش است. این سرمایه‌ها نقش فزاینده و مؤثر در چرخه مدیریت دانش دارند، که در آن دانش خلق می‌شود، درک می‌گردد و توسعه می‌یابد. نقش سرمایه نامحسوس به تعبیری سرمایه اجتماعی بی بدیل است که در استقرار مدیریت دانش، آمادگی سازمان‌ها را افزایش می‌دهند.

Holt (۲۰۰۰)، آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش را به عنوان پیش‌نیازی ضروری برای یک شخص یا یک سازمان برای موفقیت و افزایش مزیت رقابتی در مواجهه با تغییر سازمانی تعریف می‌کند. (Simon (1996), Jansen (2000) معتقدند که در استقرار مدیریت دانش، مدیران برای کاهش ریسک و عدم قطعیت به دو سؤال اساسی بایستی پاسخ دهند؛ اول اینکه، قابلیت اساسی جاری یک سازمان برای مدیریت دانش چیست؟ دوم اینکه، چه تغییری بایستی قبل از شروع بکار فعالیت مدیریت دانش انجام شود. بنابراین توجه به بسترهای استقرار مدیریت دانش در پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز یعنی عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی اهمیت زیادی دارد. اصیلی (۱۳۸۱) عوامل مؤثر در استقرار مدیریت دانش را شناسایی نموده که در نمودگوشماره (۳) ارائه می‌شود.

نوناکا (۱۹۹۴) معتقد است اطلاعات زمانی به دانش تبدیل می‌شود که توسط اشخاص تفسیر گردیده، با عقاید و تعهدات آنها آمیخته شده و به آن مفهوم داده شود. در این فرآیند نقش انسانها بسیار اهمیت دارد، از یک‌طرف دانش حاصل عمل انسانی و در مرکز دانش آفرینی سازمانی قرار دارد و از طرف دیگر، مسئولیت مدیریت دانش را عهده دار هستند، یعنی مدیریت افرادی که تمایل به دانش آفرینی و تبادل آن با دیگران دارند. در این چارچوب، مائی هوته (۱۹۹۷) معتقد است، مدیریت دانش و دانایی شامل فعالیت‌ها و فرآیندهایی سازمانی است که ترکیبی از ظرفیت پردازش سازمان در زمینه داده‌ها و اطلاعات را با توانمندی سازمان در زمینه خلاقیت و نوآوری کارکنان، جستجو می‌کند. بیهاکت (۲۰۰۰)، "هردر" و همکارانش (۲۰۰۳) مدیریت دانش را فرآیند ایجاد، خلق، نشر، توزیع و کاربرد دانش می‌دانند و هدف مدیریت دانش، مهار و به کارگیری دانش و اطلاعات، ایجاد دسترسی بی‌کم و کاست آن برای همه کارکنان است.

در تبیین مفهوم مدیریت دانش، رویکردی نوین تدوین گردیده است، از جمله Stockdale (۲۰۰۶) معتقد است که قابلیت‌های سازمان‌ها بر اساس سرمایه‌های نامحسوس سازمان در قالب نرم افزار می‌توانند مشخصه توانمندی دانش سازمان باشد که



نمودگر شماره (۳) عوامل موثر در استقرار مدیریت دانش

جدول شماره (۱) عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش

ردیف	صاحب‌نظران	عوامل کلیدی موفقیت
۱	ویگ (۱۹۹۶)	فرایندهای مدیریت دانش، ایجاد، سازماندهی، انتقال، تبدیل، نگهداری و بکارگیری دانش
۲	داونپورت (۱۹۹۸)	زیرساخت‌های سازمانی و فنی، ساختار دانش، حاکمیت فرهنگ و جو دوستانه در سازمان، اهداف روشن و زبان مشترک وجود مسیرهای چندگانه برای انتقال دانش، حمایت مدیریت عالی، رفع موانع انگیزشی
۳	داونپورت، پروساک (۱۹۹۸)	فناوری، ایجاد دانش، انتقال دانش، مخازن الکترونیکی دانش، آموزش، فرهنگ و رهبری، اعتماد
۴	مری (۱۹۹۸)	در دسترس بودن دانش، درست بودن و بهنگام بودن دانش
۵	ترسلر (۱۹۹۸)	تعهد مدیریت، ایجاد انگیزه برای توزیع دانش، فرهنگ، فناوری، آموزش و یادگیری
۶	فینران (۱۹۹۹)	فرهنگ مناسب، توزیع اطلاعات و دانش، ایجاد دانش
۷	لیبویتر (۱۹۹۹)	راهبرد مدیریت دانش، حمایت مدیریت عالی، فرهنگ حمایت از مدیریت دانش، تشویق کارکنان به توزیع دانش، مخازن دانش، فناوری
۸	ماناسکو (۱۹۹۹)	گروه‌های دانش، نظارت بر محتوای دانش، حمایت‌های ساختاری و فناوری، بهسازی فرایندهای ایجاد و توزیع دانش
۹	باسی (۲۰۰۰)	یادگیری، توزیع، اجرا و بکارگیری دانش
۱۰	چوی (۲۰۰۰)	آموزش، مشارکت کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش، تیم سازی توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، ساختار دانش
۱۱	اسکیرم ^۱ ، امیدن ^{۱۱} (۲۰۰۰)	داشتن یک چشم انداز الزام آور، رهبری دانش، فرهنگ توزیع دانش، یادگیری هوشمندانه و زیر ساختهای فنی

حافظ بلندآوازه، بهترین تعریف از سرمایه اجتماعی را در تک بیت زیر ارائه می‌کند:

آسایش دوگیتی تفسیر این دو حرف است
با دوستان مروت با دشمنان مدارا.

در حقیقت توجه به ارتباطات، تعاملات، شبکه‌ها و... است که در نظر حافظ برای رسیدن به سر منزل مقصود حتی با دشمنان نیز باید ارتباط داشته باشیم که این ارتباط همانا مدارا کردن با آنها می‌باشد و این مهم حاصل نمی‌شود مگر اینکه سرمایه اجتماعی حفظ و تقویت گردد.

محققان زیادی از منظر مختلف نیز به موضوع سرمایه اجتماعی در چارچوب سرمایه فکری پرداختند که می‌تواند به درک ارتباط سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش کمک کند. از جمله این محققان رهنمای رودپشتی و همی (۱۳۸۸) با بهره‌گیری از تحقیقات دیگران مفهوم سرمایه فکری و اجزای تشکیل دهنده آن از جمله سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار دادند. که جملگی بر این اصل استوارند که سرمایه فکری، مجموع دارایی‌های ناملموس سازمان اعم از دانش (بخشی از سرمایه انسانی)، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی، سرمایه سازمانی، سرمایه داخلی و سرمایه خارجی است. خلاصه‌ای از تعاریف و اجزای تشکیل دهنده سرمایه فکری بر اساس محققان مذکور در جدول شماره (۲) ارائه شده است.

بررسی دقیق تعاریف فوق کمک می‌کند که با درک ارتباط سرمایه اجتماعی با متغیرهای مدیریت دانش، از کمیت و کیفیت استقرار مدیریت دانش آگاهی یافت. بگونه‌ای که هر چقدر میزان ارتباط سرمایه اجتماعی با متغیرهای مدیریت دانش بیشتر باشد، ضمن اینکه می‌توان از سرمایه اجتماعی نسبت به کیفیت استقرار مدیریت دانش اطلاع یافت علاوه بر آن می‌توان از متغیرهای مدیریت دانش به کمیت و کیفیت سرمایه

آلزامی و زئیری (۲۰۰۳) از جمله پژوهشگرانی هستند که آرای صاحب‌نظران مختلف را در خصوص عوامل حیاتی موفقیت برای اجراء و استقرار نظام‌های مدیریت دانش مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج این بررسی بطور خلاصه در جدول شماره (۱) نمایش داده شده است.

استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش به عوامل مختلف ارتباط دارد. از جمله این عوامل، سرمایه اجتماعی است که با متغیرهای مدیریت دانش در تعامل است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مطرح است این سرمایه در یک جامعه به شدت از عملکرد سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی متأثر می‌باشد. در ادبیات علمی در خصوص اصلاح سرمایه تعابیر و تعاریف مختلفی ارائه شده است. Vogt (1993) سرمایه را ثروتی مولد و منبع ایجاد درآمد تعریف می‌کند.

Albero (2001) سرمایه را اساس ارزش‌های آینده می‌داند. Anheier, et. al (1995) سرمایه را یک منبع عام اعم از پولی و غیر پولی و همچنین ملموس و غیر ملموس می‌داند. سرمایه به چند گروه طبقه بندی شده است. سرمایه اجتماعی از جمله آنها است. اصطلاح سرمایه اجتماعی نخستین بار در اثر کلاسیک "جین جاکوب" به نام "مرگ و زندگی" در شهرهای بزرگ آمریکایی بکار رفته است.

Bourdieu (1985)، جامعه شناس فرانسوی، نظریه بسط یافته‌ای از سرمایه اجتماعی مطرح می‌کند و سرمایه را فرآیندی می‌داند که به شکل جوهری با قدرت پیوند دارد. Fukuyama (1999) تعریف دیگری از سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهد و می‌گوید: سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیر رسمی تعریف کرد.

روحیه داوطلبی، مشارکت عدالت در مشارکت مدنی و تنوع معاشرت‌ها و دوستی قابلیت سنجش در سازمان را داشته باشد، می‌توان از میزان استقرار مدیریت دانش اطلاع یافت، زیرا این مؤلفه‌ها با متغیرهای مدیریت دانش نظیر عامل فرهنگ سازمانی، عامل ساختار سازمانی، عامل زیر ساخت و عامل محتوایی تغییر دارای ارتباط معناداری هستند.

اجتماعی در سازمان‌ها یعنی نقش سرمایه انسانی و به تبع آن سرمایه فکری آگاهی لازم را بدست آورد. بطوریکه، عناصر و ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس تحقیقات Bolino et.al (2002) نظیر تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل، کانالهای ارتباطی و هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر و بر اساس تحقیقات الوانی و سید نقوی (۱۳۸۰) منطبق بر یافته‌های گروه "کندی" دانشگاه هاروارد، بخشش و

جدول شماره (۲) - خلاصه ای از تعاریف و اجزای تشکیل دهنده سرمایه فکری ارائه شده توسط محققین

نام محقق	اجزای تشکیل دهنده سرمایه فکری	تعریف ارائه شده جهت سرمایه فکری
بتیس (۱۹۹۶) و (۱۹۹۹)	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه ارتباطی	سرمایه فکری به عنوان منبع جدیدی برای سازمان، برای رقابت و موفقیت در بازار به شمار می‌آید. در تعریفی دیگر وی معتقد است که سرمایه فکری تلاش برای استفاده مؤثر از دانش در مقابل اطلاعات می‌باشد.
روس و روس (۱۹۹۷)	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری	سرمایه فکری مجموع دارایی‌های پنهان شرکت مانند نمادهای تجاری، حق اختراع و ... می‌باشد که دربر گیرنده کلیه دارایی‌هایی است که در صورت‌های مالی منعکس نمی‌گردد. سرمایه فکری به عنوان مهم ترین منبع ایجاد مزیت رقابتی شرکت به حساب می‌آید.
استیوارت (۱۹۹۷)	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری	سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه می‌باشد که به عنوان ذهن برتر و یا دانش کلیدی تلقی می‌گردد.
ادوینسون و مالون (۱۹۹۷)	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری	سرمایه فکری به تفاوت بین ارزش بازار و ارزش دفتری شرکت اشاره دارد.
سویی (۱۹۹۸)	صلاحیت و شایستگی کارکنان ساختار داخلی ساختار خارجی	سرمایه فکری دانشی است که در راستای ارزش آفرینی استفاده می‌گردد. طبق این تعریف سرمایه فکری به عنوان دانش، مهارت و توانایی‌هایی است که می‌تواند به ثروت و ارزش‌هایی تبدیل شود که نتیجه آن ارزش آفرینی است.
اندریسن و استم (۲۰۰۴)	منابع انسانی منابع سازمانی منابع ارتباطی	سرمایه فکری شامل منابع نامشهود در اختیار یک شرکت بوده که مزیت متناسبی به شرکت ارائه داده و ترکیب آنها، منافع آتی به دنبال دارد.

نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در مزیت رقابتی سازمان، به این نتیجه می‌رسد که یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها

پژوهش‌های انجام شده و نتایج مورد انتظار آن

- بهروز قلیچ خانی (۱۳۸۵)، دانشگاه تربیت مدرس، در رساله دکتری خود تحت عنوان تبیین

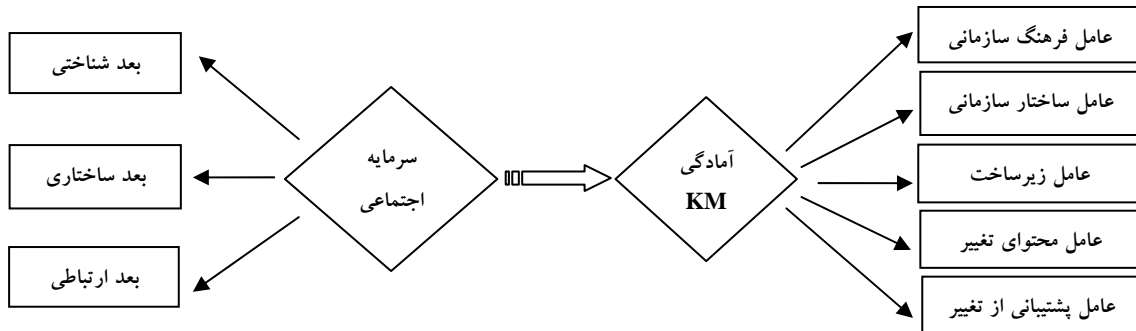
منفعت اقتصادی و عمومی آن را مورد بررسی قرار می دهد، مقاله دیگری از الوانی و شیروانی است. در این مقاله ابتدا به مفهوم سرمایه اجتماعی اشاره گردیده و سپس جنبه های منفعت اقتصادی و عمومی سرمایه اجتماعی و چگونگی ایجاد، حفظ و نابودی آن بیان گردیده است. در ادامه نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی توضیح داده شده و در پایان با ارائه مدلی به نقش عوامل عملکردی سازمان های بخش دولتی در ایجاد سرمایه اجتماعی پرداخته است.

۳- چارچوب نظری مدل تحقیق

چارچوب نظری، یک الگوی مفهومی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مساله مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند. این نظریه با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مساله به گونه ای منطقی جریان پیدا می کند. با توجه به تعریف مذکور، محقق نیز با بررسی ادبیات نظری سرمایه اجتماعی به ابعاد اشاره شده در مورد آن پرداخته است. از آنجایی که ابعاد مختلفی از دیدگاه های گوناگون در سطوح ملی و سازمانی ارائه شده بود، محقق از ابعاد ارائه شده توسط "ناهایت و گوشال" استفاده کرده است از این نظر که این مدل با رویکرد سازمانی، جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می دهد. در مورد آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش نیز مدل های مختلفی ارائه شده بود که پس از بررسی مدل های موجود در این زمینه، همانطور که قبلاً بحث شد، مدلی انتخاب گردید که شاخص های منتخب برای آمادگی را با توجه به همه فرآیندهای مدیریت دانش منظور کرده است. بر این اساس مدل مفهومی زیر به عنوان چارچوب نظری تحقیق ارائه می شود:

در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است.

- حسین ملا حسینی (۱۳۸۱)، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، نیز در پایان نامه خود تحت عنوان، بررسی رابطه ی بین میزان سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش آموزان، به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبتی بین سرمایه اجتماعی و نوع دینداری وجود دارد.
- لیلی احمدی (۱۳۸۳)، دانشکده حقوق دانشگاه تهران، در پایان نامه خود تحت عنوان، سرمایه اجتماعی و شاخص های ارزیابی آن، به شرح و توصیف سرمایه اجتماعی و شاخص های ارزیابی آن پرداخته است.
- علیرضا شیروانی (۱۳۸۳)، دانشگاه علامه طباطبایی، در پایان نامه خود تحت عنوان، تاثیر عملکرد سازمان های بخش دولتی بر سرمایه اجتماعی، به این نتیجه می رسد که بین سرمایه اجتماعی و میزان فعالیت های مشارکت جویانه، توجه به آموزش و توانمند سازی کارکنان، ساختار منعطف و غیر دیوان سالارانه، مسئولیت اجتماعی و قابلیت پاسخگویی، رابطه وجود دارد.
- کاوه محمدی (۱۳۸۵)، دانشگاه تهران، در پایان نامه خود تحت عنوان، سنجش میزان آمادگی سازمانی برای مدیریت دانش از طریق طراحی یک مدل مفهومی، مدلی را برای سنجش میزان آمادگی برای مدیریت دانش ارائه نموده است.
- مهدی الوانی مقاله ای با عنوان "سرمایه اجتماعی؛ مفاهیم و نظریه ها" نوشته است که به تشریح دیدگاه های بوردیو، کلمن و پاتنم در این زمینه می پردازد.
- مقاله بعدی که به سرمایه اجتماعی به عنوان اصل محوری توسعه نظر داشته و جنبه های مختلف



۴- روش شناسی تحقیق

- تحقیق حاضر، از آنجایی که هدفش تعیین تجربی روابط میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش در سازمان است، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می‌باشد.
- متغیرها و شاخص‌های تحقیق**
- در فرضیه اصلی، سرمایه اجتماعی متغیر مستقل و آمادگی استقرار مدیریت دانش متغیر وابسته است.
- در فرضیات فرعی سرمایه اجتماعی متغیر مستقل و ابعاد مدیریت دانش متغیرهای وابسته هستند.
- شاخص‌های سرمایه اجتماعی در جدول شماره ۱ آورده شده است:

جدول شماره ۱ شاخص‌های سرمایه اجتماعی

عناصر	معیارهای اندازه گیری	شاخص‌ها
ارتباطی	۱- اعتماد ۲- هنجارها ۳- تعهدات و انتظارات ۴- هویت	الف) روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل ب) همکاری به عنوان یک الزام ج) وجود کار تیمی د) انتقاد پذیری ه) تعهد به اهداف و) رجحان منافع سازمان ز) عضو یک خانواده مشترک بودن
شناختی	۱- چشم انداز، ارزشها و اهداف سازمانی مشترک ۲- حکایات یا داستانهای مشترک	الف) وجود ارزش‌ها و اهداف مشترک ب) شناخت و همکاری بر اساس حکایات مشترک
ساختاری	۱- روابط شبکه ای ۲- پیکریندی شبکه ای ۳- سازمان مناسب	الف) روابط شخصی گرم ب) ارتباطات کاری خوب و زیاد ج) ساختار ارتباطی تسهیل کننده از جمله تیم‌ها و کمیته‌های کاری

جدول شماره ۲ شاخص‌های آمادگی مدیریت دانش

عناصر	معیارهای اندازه گیری
۱- عامل فرهنگ سازمان	الف) اعتماد ب) تشریک مساعی ج) جو باز سازمانی د) یادگیری از شکست
۲- عامل ساختار سازمانی	الف) عدم رسمیت گرایی ب) عدم تمرکز گرایی ج) کانالهای ارتباطی د) ساختار تیمی
۳- عامل زیر ساخت IT	الف) کیفیت اطلاعات ب) انعطاف پذیری ج) دسترسی به نرم افزارهای کاربردی د) دسترسی به سخت افزار و شبکه
۴- عامل محتوای تغییر	الف) مزایا و منافع تغییر ب) متناسب بودن ج) ناسازگاری (ناهمخوانی)
۵- عامل پشتیبانی از تغییر	الف) حمایت و پشتیبانی مدیریت ارشد ب) مشارکت کارکنان ج) سیستم پاداش و جبران خدمات د) آموزش

روشهای جمع‌آوری اطلاعات

مهمترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است:

۱) مطالعات کتابخانه‌ای

در این قسمت برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) استفاده شده است.

۲) تحقیقات میدانی

در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از ۲ نوع پرسشنامه استفاده گردیده است:

الف) پرسشنامه مربوط به سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه که براساس مدل ناهایت و گوشال طراحی گردیده سه بعد ساختاری (۷ گویه)، ارتباطی (۷ گویه) و شناختی (۶ گویه) را می‌سنجد.

ب) پرسشنامه مربوط به آمادگی استقرار مدیریت دانش: این پرسشنامه که توسط محقق طراحی گردیده دارای ۵ بعد فرهنگ سازمانی (۵ گویه)، ساختار سازمانی

(۴ گویه)، زیر ساخت (۳ گویه)، پشتیبانی از تغییر (۴ گویه) و محتوای تغییر (۳ گویه) را می‌سنجد.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود.

بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس سرمایه اجتماعی ۸۴ درصد و مقیاس آمادگی استقرار مدیریت دانش ۸۵ درصد بدست آمد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. جداول زیر نتیجه نهایی آزمون پایایی دو مقیاس اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴ پایایی مقیاس سرمایه اجتماعی

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ سرمایه اجتماعی
۲۰	۰/۸۴۸

جدول شماره ۵ پایایی مقیاس آمادگی مدیریت دانش

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ آمادگی مدیریت دانش
۱۹	۰/۸۵۲

بنابراین حجم نمونه مورد نیاز پژوهش با تقریب عبارت است از: $N \approx 212$
 که برای اطمینان بیشتر ۶۵۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۶۰۰ پرسشنامه جمع آوری شد.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها از روشهای آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی اسپیرمن، تحلیل واریانس فریدمن، مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

۵- تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق

نتایج داده‌ها بصورت توصیفی نشان می‌دهد که درصد توزیع فراوانی جنسیت به میزان ۵۴/۵ درصد مرد و ۴۵/۵ درصد زن، درصد توزیع فراوانی سطح تحصیلات جامع مورد مطالعه به میزان ۲۰/۷ درصد فوق دیپلم، ۳۶/۵ درصد لیسانس و ۲۴/۸ درصد فوق لیسانس و ۱۸ درصد دکتری است و درصد توزیع فراوانی سابقه کار جامعه مورد مطالعه به میزان ۲۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۳۱ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۳/۷ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۰/۳ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشته اند این نتایج نشان دهنده توزیع مناسب جامعه مورد مطالعه است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات به کمک آزمون همبستگی اسپیرمن برای سنجش معنی داری رابطه و روش مدل سازی معادلات ساختاری برای سنجش رابطه علی متغیرهای مورد آزمون در دو گروه فرضیات فرعی و اصلی ارائه و تحلیل می‌گردد.

۵-۱- نتایج حاصل از آزمون فرضیات فرعی:

این نتایج در جدول شماره (۴) ارائه شده و تحلیل می‌گردد.

در تحقیق حاضر از اعتبار محتوای یک آزمون که توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین گردید، مورد تأیید قرار گرفته است. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق مدیران و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ می‌باشد. بنابراین برای محاسبه حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردیده است:

$$n = \frac{N \times Z^2 \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}$$

که در آن

P : برآورد نسبت صفت متغیر، ($P = 0/5$)

Z : مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ($Z_{\alpha/2} = 1.96$)

ε : مقدار اشتباه مجاز، ($\varepsilon = 0/06$)

N : حجم جامعه محدود که تقریباً در حدود ۱۲۰۰ نفر می‌باشد.

مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = 0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. (آذر، مومنی، ۱۳۸۰).

جدول شماره (۴) نتایج اصلی آزمون فرضیات فرعی

آزمون مدل سازی معادلات ساختاری			آزمون همبستگی			نام فرضیه
نتیجه	t-value	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون فرضیه	سطح معنی داری	میزان همبستگی	
تأیید	۱۵/۲۳	۰/۹۶	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۷۳۶	اول: رابطه سرمایه اجتماعی و عامل فرهنگ سازمانی
تأیید	۵/۸	۰/۷	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۳۳۲	دوم: رابطه سرمایه اجتماعی و عامل ساختار سازمانی
تأیید	۱۰/۷۸	۰/۶۹	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۰۲	سوم: رابطه سرمایه اجتماعی و عامل زیرساخت
تأیید	۱۱/۰۲	۰/۶۵	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۶۳	چهارم: رابطه سرمایه اجتماعی و عامل پشتیبانی از تغییر
تأیید	۳/۸۴	۰/۷۳	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۳۸۸	پنجم: رابطه سرمایه اجتماعی و عامل محتوای تغییر

الف) همبستگی اسپیرمن

جدول شماره (۵) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۵) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی استقرار مدیریت دانش

Correlations			SC	KM
Spearman's rho	SC	Correlation Coefficient	1.000	.694**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	600	600
	KM	Correlation Coefficient	.694**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	600	600

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن میان سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش برابر است با ۰/۶۹۴ و مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برای این ضریب کوچکتر از ۰/۰۱ و در واقع صفر (sig < ۰/۰۱) می‌باشد که از سطح معنی داری استاندارد

در نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن، شواهد لازم برای ارتباط معنی دار و مثبت بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای استقرار مدیریت دانش نظیر عامل فرهنگ سازمانی، عامل ساختار سازمانی، عامل زیر ساخت، عامل پشتیبانی از تغییر و عامل محتوای تغییر ارائه گردید.

نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری نظیر ضریب استاندارد، ضریب معناداری (t) شاخص‌های برارزش مدل از قبیل x^2 , RMSEA, GFI, AGFI جملگی مؤید این نکته است که سرمایه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه در سطح اطمینان ۹۹ درصد، موجب آمادگی استقرار مدیریت دانش در ابعاد پنجگانه مورد مطالعه یعنی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ... می‌شود.

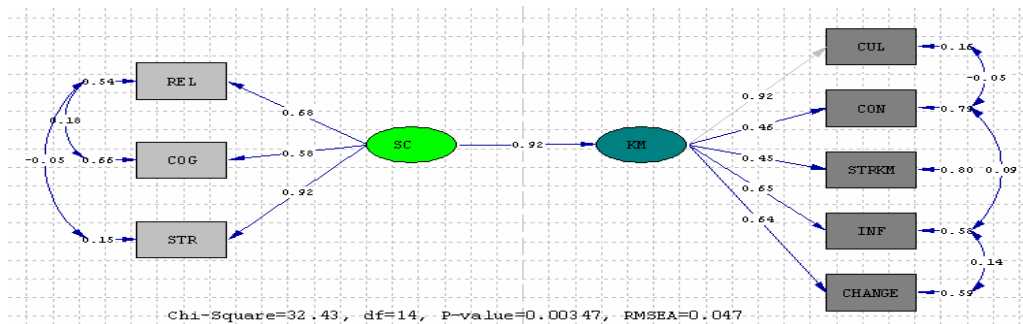
۲-۵- آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

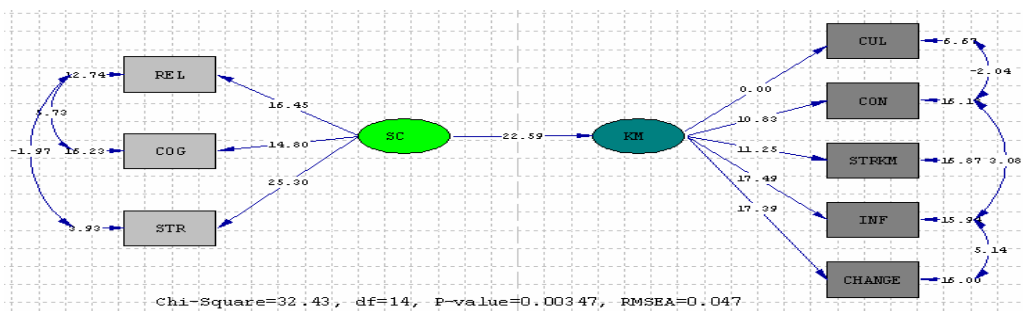
ب) مدل سازی معادلات ساختاری

شکل شماره ۵ و ۶ نتایج آزمون فرضیه اصلی (اجرای مدل ۱) به روش مدل سازی معادلات ساختاری را نشان می دهند. شکل شماره ۵ و ۶ نمایانگر ضریب استاندارد (R) و ضریب معناداری (T-value)، رابطه علی پیشنهاد شده میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش می باشد. جدول شماره ۵ نیز R (ضریب استاندارد)، ارزش t و شاخص های برازش مدل از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و... را نشان می دهد.

($\alpha = 1\%$) کمتر است. لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی دارای علامت مثبت می باشد، بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است. یعنی افزایش میزان سرمایه اجتماعی با افزایش میزان آمادگی استقرار مدیریت دانش (و بالعکس) همراه است. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش را می توان با روش مدل سازی معادلات ساختاری سنجید.



شکل شماره ۵ خروجی آزمون رابطه میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش با استفاده از نرم افزار لیزرل (حالت استاندارد)



شکل شماره ۵ خروجی آزمون رابطه میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش با استفاده از نرم افزار لیزرل (حالت معناداری)

جدول شماره ۵ نتایج اجرای مدل ساختاری میان سرمایه اجتماعی و آمادگی استقرار مدیریت دانش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	T-value	نتیجه
اصلی	سرمایه اجتماعی	آمادگی برای استقرار مدیریت دانش	۰/۹۲	۲۲/۵۹	تایید

تغییر و محتوای تغییر) از آزمون فریدمن استفاده گردید.

آزمون فرضیه :

میان وضعیت موجود ۵ عامل آمادگی استقرار مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج خروجی Spss در دو جدول ۶ و ۷ ارائه شده است. در جدول نخست، میانگین رتبه‌های هر متغیر ارائه شده و در جدول دوم نیز مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. باتوجه به خروجی Spss مقدار عدد معنی داری (sig) صفر بوده و از سطح معنی داری استاندارد (۵٪ و ۱٪) کمتر است. بنابراین فرض H. در سطح اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود. می‌توان گفت عوامل مرتبط با آمادگی استقرار مدیریت دانش رتبه‌های یکسانی ندارند.

جدول شماره ۶ میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی عوامل مرتبط با آمادگی استقرار مدیریت دانش

ردیف	متغیر	میانگین رتبه	اولویت	درجه آزادی	sig
۱	فرهنگ سازمانی	۲/۷۴	محتوای تغییر	۴	۰/۰۰۰
۲	ساختار سازمانی	۲/۳۵	زیر ساخت		
۳	زیر ساخت سازمانی	۲/۸۹	فرهنگ سازمانی		
۴	محتوای تغییر	۴/۴۹	پشتیبانی از تغییر		
۵	پشتیبانی از تغییر	۲/۵۴	ساختار سازمانی		

جدول شماره ۷ معنی داری آزمون فریدمن

مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری
۶۰۰	تعداد
۷۳۷/۳۹۴	χ^2
۴	درجه آزادی
۰/۰۰۰	عدد معنی داری (sig)

$$\chi^2 = ۳۲/۴۳ \quad df = ۱۴ \quad RMSEA = ۰,۰۴۷$$

$$GFI = ۰,۹۹ \quad AGFI = ۰,۹۷$$

ارزش t در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار می‌باشد.

همانطور که پیش تر ذکر شد، اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA^{۱۳} کوچکتر از ۰,۰۵ و نیز GFI^{14} و $AGFI^{15}$ بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتیکه ارزش t ، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار خواهد بود.

همانطور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنی دار بودن ارزش t ، فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. ثانياً اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است.

بنابراین فرض H0 تأیید نشده و فرض H1 یا همان فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. لذا می‌توان بیان کرد که سرمایه اجتماعی در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۹ درصد موجب آمادگی استقرار مدیریت دانش می‌گردد.

آزمون رتبه بندی مبتنی بر تحلیل واریانس فریدمن

به منظور رتبه بندی هر یک از عوامل مرتبط با آمادگی استقرار مدیریت دانش شامل (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیر ساخت، پشتیبانی از

۶- نتیجه گیری و بحث

دانش اکنون با اهمیت ترین و ارزشمندترین منبع در اقتصادهای صنعتی به شمار می‌رود همچنین دانش با اهمیت ترین دارایی اقتصادی است که سازمان‌ها آن را در اختیار دارند و نیز عمل تعیین کننده نوآوری، سودآوری و مزیت رقابتی پایدار آنها محسوب می‌شود که از آنها به عنوان سازمان‌های یادگیرنده یاد می‌گردد. تفاوت این سازمان‌ها با دیگر سازمان‌ها در بهره مندی از کارکنان دانش محور به عنوان سرمایه انسانی است. دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی نقش انکارناپذیر در تربیت کارکنان دانش محور دارند. بنابراین زمانی به این هدف مهم دست می‌یابد و وظیفه اصلی را انجام می‌دهند که نظام مدیریت دانش را در ساختار خود استقرار بخشند. ارزیابی استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماع در جامعه مورد مطالعه یعنی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ که از اهداف این مطالعه است، شواهد لازم برای پاسخ به مجموعه سؤالات تحقیق فراهم می‌کند. مبانی علمی مورد مطالعه به همراه پیشینه‌های بررسی شده جملگی شواهد علمی اهمیت و ضرورت استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی را ارائه داده است. همچنین نتایج حاصل از مطالعه میدانی نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی در سه بعد شناختی، ساختاری و ارتباطی با متغیرهای آمادگی استقرار مدیریت دانش نظیر عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیر ساخت، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج مطالعه نشان داده است که سرمایه اجتماعی موجب آمادگی استقرار مدیریت دانش در ابعاد پنجگانه مذکور در جامعه مورد مطالعه می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن نشان داده است که میان وضعیت موجود پنج عامل آمادگی استقرار مدیریت دانش تفاوت معنی داری

وجود دارد یعنی دارای رتبه یکسانی نیستند بطوریکه بیشترین آن مربوط به عامل محتوای تغییر و کمترین آن مربوط به عامل ساختار سازمانی می‌باشد. بر پایه این نتایج ضمن توجه به عامل محدودیت استفاده از پرسشنامه پیشنهاد می‌گردد که اولاً توجه به سرمایه اجتماعی در استقرار مدیریت دانش در تدوین استراتژی‌های آینده ضرورت دارد. ثانیاً، در سیاستگذاری دانشگاه به عوامل آمادگی استقرار مدیریت دانش یعنی عمل فرهنگ، ساختار، زیر ساخت، تغییر و پشتیبانی از تغییر بالاخص محتوای تغییر و زیر ساخت سازمانی توجه ویژه داشته باشند.

بر اساس نتایج این تحقیق، به محققان در تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد که علاوه بر پرسشنامه این مطالعه که بر اساس مدل "ناهاییت و گوشال" برای سرمایه اجتماعی و پرسشنامه طراحی شده توسط محقق به عنوان شاخص آمادگی استقرار مدیریت دانش استفاده نمود از دیگر مدل‌های علمی برای آزمون مطالعه حاضر استفاده نمایند و نتایج آن را با نتایج این مطالعه مقایسه و تحلیل کنند.

فهرست منابع

- ۱) اصیلی، غلامرضا، رشیدی، م، فرهادی، م، (۱۳۸۱)، فن آوری اطلاعات رویکردی از سازمان‌های سنتی به سازمان‌های یادگیرنده، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، شماره ۵۸، صص ۹۰-۹۲.
- ۲) الوانی، سید مهدی و میرعلی سید تقوی (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، صص ۲۶-۳.
- ۳) بیکر، واین، (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.

- 15) Nonaka . I , (1994) , “ A dynamic theory of organizational knowledge creation “ , Organization Science , Vol. 5 , No.1 , pp.14-37 .
- 16) Powell , J.h and Swart , J , (2005) , ” This is What the fuss is about : a Systematin modeling for organizational Knowing “ , Journal of Knowledge Magement , Vol . 9 , No. 2 , P . 3 .
- 17) Drucker . P , (1992) , ” The new society of organizations” , Harvard Business Review , Septamber /October , pp.95-105 , in [92] .
- 18) Flynn . Anna . E (2004) , ” Knowledge Management Process : The care and feeing of Knowledge workers, 89th Annual international Supply Management Conference .
- 19) Nonaka . I , (1994) , “ A dynamic theory of organizational knowledge creation “ , Organization Science , Vol . 5 , No.1 , pp.14-37 .
- 20) Nonaka . I . (1991) , “ The knowledge – creating company “ , Harvard Business School Publishing , Boston , in [74] .
- 21) Wiig . Karl , (1996) , “ On the management of knowledge-position statement “ , [http : // www.km-forum.org / what _is.htm](http://www.km-forum.org/what_is.htm) : in [137] .
- 22) Wiig Karl , et al (1997) , “ Leveraging knowledge for business performance “ , Wits Business School Pretoria : in [12] .
- 23) Abell . A and Oxbrow . N (1997) , “ People who make knowledge management work : CKO , CKT or KT IN Liebowitz , J (Ed) , knowledge management Handbook , CRC press , Boca Raton , FL , in [182] . Adenfelt . M , Lagerstro . K , (2005) , “ Enabling knowledge creation and sharing in transnational projects” , international Journal of project management , available on line at : sciencedirect . com .
- 24) Adler , Paul . S , and Seok-woo kwon , (2002) , “ Social Capital: Prospects for a new Concept “ , Academy of management Review , Vol. 27 , No.1 , pp. 17-40 .
- 25) Allen . T.J and Cohen . S.I , (1969) , ” Information flow in research and development laboratories “ , Administrative Science Quarterly , Vol.14 , No.1 , pp.12-19 .
- 26) Anderson , T , Westterlind , T , (2000) , Sharing knowledge over company borders managing knowledge in key customer relations at ABB Sweden , master thesis .
- ۴) رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۸۸) حسابداری مدیریت و ارزش آفرینی سازمان (رویکردی فلسفی و علمی)، مجله حسابداری مدیریت ویژه نامه اولین کنفرانس بین المللی حسابداری مدیریت، شماره زمستان
- ۵) سیف الهی، ناصر، داوری، مجیدرضا، (۱۳۸۸)، «مدیریت دانش در سازمان» جلد اول انتشارات مؤسسه انتشاراتی آزاد کتاب.
- ۶) فتحیان، محمد (۱۳۸۴)، نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری، مجله تدبیر شماره ۱۶۴.
- ۷) بیکر، واین، (۱۳۸۲)، مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
- ۸) اصیلی، غلامرضا، رشیدی، م، فرهادی، م، (۱۳۸۱)، فن آوری اطلاعات رویکردی از سازمان‌های سنتی به سازمان‌های یادگیرنده، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، شماره ۵۸، صص ۹۰-۹۲.
- 9) Bolino , Mark C , William H. Turnley and James M. Blood good (2002) , “ citizenship behavior and the creation of social capital in organizations ”, Academy of management review , Vol.27 , N0.4 , pp. 505-522
- 10) Bourdieu . P , (1985) , “ The forms of capital “ , inj . G. Richardson (Ed), Handbook of theory and research for the sociology of education, NewYork : Greenwood , pp.241-258 .
- 11) Flynn . Anna . E (2004) , ” Knowledge Management Process : The care and feeing of Knowledge workers, 89th Annual international Supply Management Conference .
- 12) Fukuyama , F .(1995) “ Trust : The Social Virtues and the Creation of Prosperity, New York: Free Press, Chapter9 .
- 13) Holt , D.T. (2000) , “ The measurement of readiness for change : A review of instruments and suggestions for future research “ , Paper presented at the annual meeting of the academy of management , Toronto ,Canada .
- 14) Nahapiet , J. and Ghoshal , S . (1998) , “ Social capital , intellectual capital , and the organizational advantage “ , Academy of management Review , Vol . 23 , No.2 , pp 242-66

- 38) Dietz ,G. and Hartog ,D.N, (2005) , ” Measuring trust inside organizations” , working paper.
- 39) Dinello , N. (1999) , “ Russian bankers: agents of capital structural chance?” political power and social theory, Vol.13, PP. 37-39
- 40) Drucker . P , (1992) , ” The new society of organizations” , Harvard Business Review , September /October , pp.95-105 , in [92].
- 41) Flynn . Anna . E (2004) , ” Knowledge Management Process : The care and feeling of Knowledge workers,89th Annual international Supply Management Conference.
- 42) Fukuyama , F . (1995) , “ Trust : The Social Virtues and the Creation of Prosperity , New York: Free Press, Chapter 9 .
- 43) Gabbay .S.M and Zuckerman .E.M (1998) , “ Social capital and opportunity in corporate R&D : The contingent effect of contact density on mobility expectations “ , Social Science Research , Vol.27 , pp189-217 .
- 44) Garvin .D.A , (1993) , “ Building a learning organization , Harvard Business Review ,Vol .71 , No.4 , 78-91 ; in [174].
- 45) Goh , A . L ,(2005), “Harnessing Knowledge for innovation: an integrated management framework” , Journal of Knowledge management , Vol . 9 , No. 21 , P 11
- 46) Hall .P , (1999) , “ Social capital in Britain” , British Journal of political science , Vol.29 , pp 417-461 .
- 47) Kem.H , (1998) , “ Lack of trust , surfeit of trust : some causes of the innovation crisis in German industry , inc . Lane&R.Bachmann (Eds), trust within and between organizations : pp.203-213 , NewYork , Oxford University Press.
- 48) Kogut , B . and Zander , U . (1993) , “ Knowledge of the firm and the evolutionary theory of the multinational corporation “ , Journal of International Business Studies , Vol . 24 , No .4 ,pp .625-45
- 49) Leana , C. R . and Van Buren , H.J , (1999) , “ Organizational social capital and employment practices “ , Academy of Management Review , Vol . 24 , No,3 pp538-55
- 27) Belliveau, M.A , O'Reilly , C.a III and Wade , J.B. (1996) , “ Social Capital at the top: Effects of social similarity & status on CEO compensation ” , Academy of management Journal , vol.39 , pp.1568-1593.
- 28) Bixler , (2002) , “ Page key success factors” , [http // www.kmworld .com /publications/ magazine / index.cfm? action = readarticle 8 / Article_ID = 1158 & Publication _ ID = 61](http://www.kmworld.com/publications/magazine/index.cfm?action=readarticle&Article_ID=1158&Publication_ID=61) , in [105].
- 29) Bolino , Mark C , William H. Tumlley and James M. Blood good (2002) , “ citizenship behavior and the creation of social capital in organizations ” , Academy of management review , Vol.27 , N0.4 , pp. 505-522
- 30) Bontis , N , (2001) , “Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital : framing and advancing the state of the field “ , Idea Group Publishing, pp 271-301.
- 31) Burt , R .S. (2000) “The network structure of social capital” Research in Organizational Behavior, 22. capital And Employment Practices"; Academy of management Review
- 32) Chait , Laurence .P , (2000) , “ Creating a Successful KM System “ , IEEE Engineering Management , Review , Vol.28 , No.2 , pp 92-95 .
- 33) Choi , Y.S. (2000) , An Empirical study of factors Affecting Successful implementation of Knowledge management , Doctoral Dissertation University of Nebraska , Lincoln , NE : in [138].
- 34) Clarke , T , and Rollo , C .(2001) , ” Corporate initiatives in Knowledge Management “ Education + Training , Vol . 43 ,No .4/5 , P. 5
- 35) Coleman , J , S. (1990) , “ Foundations of social theory “ , Cambridge , MA: Harvard University Press.
- 36) Davenport . T , Prusak . L , (1998) , “ Working knowledge-How organizations manage what they know” , Harvard Business School Press : Boston , MA .
- 37) Davenport ,T , (1999) , “ Think and Make the most of information a rich environment : the future of knowledge management “ , [http ://www.irconsultancy](http://www.irconsultancy).

- 61) Seibert , S.E , Kraimer . M.L and Liden . R.C , (2001) , “A social capital theory of career success” , Academy of Management Journal .
- 62) Sturbuck , W. H , (1995) , “ Learning by knowledge intensive firms” , Journal of Management Studies , Vol .29 , pp.713-740
- 63) Taylor .WA , Wright G .H (2004) , “ Organizational readiness for successful knowledge shairing : challenges for public sector managers “ , Idea Group inc .
- 64) Turban , Efraim , (2003) , “Information technology for management : Transforming organizations in the digital economy” , John Wiley & Sons Ltd.
- 65) Tymon . W.G and Stumpf , S.A. (2003) , “ Social Capital in the success of Knowledge workers ” , Career Development Turner International, pp. 12-20.
- 66) Walczak .S , (2005) , “ Organizational knowledge management structure “ , The Learning organization , Vol.12 , No.4 , pp 330-339 .
- 67) Wiig . Karl , (1996) , “ On the management of knowledge-position statement “ , [http : // www.km-forum.org/ what _is.htm](http://www.km-forum.org/what_is.htm) : in [137] .
- 68) Wiig Karl , et al (1997) , “ Leveraging knowledge for business performance “ , Wits Business School Pretoria : in [12]
- 50) Lesser , E .L . (2000) , “ Leveraging social capital in organizations “ , in Lesser, E.L.(Ed) , knowledge and Social Capital , Butterworth-Heineman , Boston , MA
- 51) Lin .N , Ensel , Wand Vaughn , J.C. (1981b) “social resources and the strength of ties: structural factors in occupational status attainment” In Graaf and Henderik Derk, F (1988) “with a little help from my friend: social resources as an explanation of occupational status and income in west Germany, The Netherland, and the United States”. The University of North Carolina Press.
- 52) Mayer , R.C , Davis , J.H. and Schoorman , F.D. (1995) , “ An integrative model of organizational trust “ , Academy of Management Review , vol .20 , No.3 , pp.709-
- 53) Miztal ,B. (1996) , “Trust in modern societies , “Cambridge, England : Polity Press.
- 54) Nahapiet , J. and Ghoshal , S . (1998) , “ Social capital , intellectual capital , and the organizational advantage “ , Academy of management Review , Vol . 23 , No.2 ,pp 242-66
- 55) Nonaka . I , (1994) , “ A dynamic theory of organizational knowledge creation “ , Organization Science , Vol . 5 , No.1 , pp.14-37
- 56) Nonaka . I . (1991) , “ The knowledge – creating company “ , Harvard Business School Publishing , Boston , in [74] .
- 57) Powell , J.h and Swart , J , (2005) , ” This is What the fuss is about : a Systematin modeling for organizational Knowing “ , Journal of Knowledge Magement, Vol . 9 ,No. 2 , P . 3 .
- 58) Putnam , R.D. (1995) , “Bowling alone: America's declining Social Capital ” , Journal of Democracy , 6(10): 65-78
- 59) Putnam , R.D. (2000) , “ Bowling alone: the collapse and revival of American community ” , Simmon & Schuster.
- 60) Ruikar .K , Anumba .C.J , Carrillo.P.M , (2005) , ” VERDICT - An e-readiness assessment application for construction companies , Automation in construction “ , Article in press.

یادداشت‌ها

¹ Daniel Bell

² Total Quality Management(TQM)

³ Business Process Engineereeng(BPR)

⁴ Information System

⁵ Human Resource Management(HRM)

⁶ Wiig

⁷ Post - capitalist

⁸ Information society

⁹ Knowledge society

¹⁰ Skyrme

¹¹ Amidon

¹² t-value

¹³ Root Mean Square Error of Approximation

¹⁴ Goodness of Fit Index

¹⁵ Adjusted Goodness of Fit Index