

«Productivity Management»

Vol.13, No.51, Autumn 2019

Date of receipt: 2018.09.25

Date of acceptance:2019.07.07

“Research Article”

The Effect of Cultural and Social Capital on the Establishment of Knowledge Management at Universities and Presenting the Optimal Model: Islamic Azad Universities of Tehran

*Alireza Dawodi*¹*

Mohamadreza Rasoli (Ph.D.)²

Abstract

The purpose of this applied descriptive survey was to investigate the effect of cultural and social capital on the establishment of knowledge management at Islamic Azad University in Tehran and provide a theoretical optimal model. The research population included all managers and personnel at Islamic Azad universities of Tehran from whom a stratified sample of 384 was selected according to Cochran formula. The research data were collected employing the Bourdieu Cultural Capital Questionnaire, Nahapit and Kouchal social capital inventory and Ebrahimi Knowledge Management Deployment Questionnaire, all of which had already been validated by experts. The instruments were piloted and their reliability measures computed via Cronbach's alpha were found at acceptable levels of 0.87 for social capital questionnaire, 0.88 for social capital, and 0.91 for knowledge management deployment questionnaire. The research data obtained were analyzed using regression and confirmatory factor analysis. The analytical results displayed that the components of social capital and cultural capital were significantly and positively correlated with and had significant effects on all aspects of the establishment of knowledge management at Islamic Azad University.

Key Words: Islamic Azad University, Cultural capital, Knowledge management, Social capital,

۱.PhD student, Department of Communication Sciences, Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran alireza.dawodi5956@gmail.com

۲.Professor, Department of Communication Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran moh.Rasooli@iacutb.ac.ir



«مدیریت بهره‌وری»

سال سیزدهم - شماره پنجاه و یک - زمستان ۱۳۹۸

ص ص: ۲۱۴ - ۱۹۵

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۶

نوع مقاله: پژوهشی

بررسی تأثیر سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و ارائه الگوی مطلوب برای آن (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)

علیرضا داودی^{۱*}محمدرضا رسولی^۲

چکیده

هدف این پژوهش تشخیص تأثیر سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران و ارائه الگوی مطلوب برای آن می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، باروش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد شهر تهران بودند که از بین آنها، تعداد ۳۸۴ نفر از براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، سه پرسش نامه سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و پرسش نامه استقرار مدیریت دانش بوده است. روایی پرسش نامه با تأیید خبرگان و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای سرمایه فرهنگی ۰/۸۷، سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ و برای پرسش نامه استقرار مدیریت دانش ۰/۹۰ محاسبه شد. داده‌های آماری نیز با استفاده از رگرسیون و تحلیل عاملی تأییدی، بر اساس مدل مفهومی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی با استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین این دو نوع سرمایه، بر تمامی ابعاد استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی تهران تأثیرگذار بودند.

واژه‌های کلیدی:

سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی

۱- دانشجوی دکتری گروه علوم ارتباطات واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایرا (نویسنده مسؤول)

alireza.dawodi5956@gmail.com

۲- استاد گروه علوم ارتباطات، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران moh.Rasooli@iacutb.ac.ir

مقدمه

با گذر از اقتصاد سنتی مبتنی بر منابع به اقتصاد مبتنی بر دانش، دانش به یکی از دارایی‌های اساسی سازمان‌ها تبدیل شده است و مدیریت آن امری ضروری به نظر می‌رسد. در اقتصاد نوین، دانش منبع اصلی توسعه اقتصادی و صنعتی است و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه در مرتبه بعدی اهمیت قرار دارند. بر خلاف منابع سنتی تولید، دانش منبعی است که در ذهن افراد قفل و مخفی شده است. خلق و اشتراک دانش فعالیت نا آشکاری است که نه قابل مشاهده است و نه با اجبار و یا روش‌های سنتی قابل دسترس است (مومیوند، ۲۰۱۵). عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش‌بینی است. وضعیت مدیریت در جامعه ما بیانگر عدم توازن میان پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و عدم توانایی‌های این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم نموده، به تقویت نقاط قوت بپردازند. مسائل و مشکلات مدیریت آن‌چنان پیچیده و درهم شده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان، این پیچیدگی را مضاعف نموده است. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی برای حفظ بقاء و حیات خود، بتوانند زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشند (حسام و کرمی، ۲۰۱۶).

جنس و آلفمن^۱ (۲۰۰۴) در مدل‌های موفق مدیریت دانش^۲، به فرهنگ دانشی که از تبادل و به کارگیری دانش و حمایت مدیران ارشد شامل تخصیص منابع، رهبری و آموزش پشتیبانی کند، اشاره کرده‌اند. این نوع فرهنگ سازمانی و آموزش و درگیری کارکنان (مشارکت در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و ارزیابی، مسؤلیت‌پذیری در تبادل و توزیع دانش) از عوامل حیاتی در به‌روز کردن مدیریت دانش است. کاربرد دانش شامل فعالیت‌هایی است که نشان می‌دهد سازمان دانش خود را به کار گرفته است؛ از جمله به‌کارگیری ایده‌های جدید کارکنان در فرآیندها و روش‌های کاری سازمان، بهبود عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری مؤثر، حول مشکلات و توجه به فروش دانش سازمانی

1. Jennex, E, Olfman,
2. knowledge management

می‌باشد (بارلی و همکاران^۱، ۲۰۱۷، ۱). سیمون^۲ (۱۹۹۶) و جانسن^۳ (۲۰۰۰)، 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 به کار فعالیت مدیریت دانش انجام شود. بنابراین توجه به بسترهای استقرار مدیریت دانش در اجرای موفقیت‌آمیز، یعنی عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختارسازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی اهمیت زیادی دارد (زمریان و رستمی، ۲۰۱۰، ۳). از طرفی فلینن^۴ (۲۰۰۴)، معتقد است که دانش حاصل عمل انسانی است. به طوری که 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. در تبیین مفهوم مدیریت دانش، رویکردی نوین تدوین گردیده است، از جمله استوکدال^۵ (۲۰۰۶)، معتقد است که قابلیت‌های سازمان‌ها بر اساس سرمایه‌های نامحسوس سازمان در قالب نرم‌افزار می‌توانند مشخصه توانمندی دانش سازمان باشد که 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 و فرهنگی بی‌بدیل است که در استقرار مدیریت دانش، آمادگی سازمان‌ها را افزایش می‌دهند (براون و کیتزمن^۶، ۲۰۱۸، ۱).

مفهوم سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده، چند وجهی و بین رشته‌ای است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب نموده است. سرمایه اجتماعی را اغلب شبکه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها به حساب می‌آورند. ناهاپیت و گوشال^۷ (۱۹۹۸) جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را با رویکرد سازمانی در سه بعد بیان کرده‌اند. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، اشاره به الگوی ارتباطی اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی دارد؛ یعنی اینکه شما به چه کسانی و

1. William C. Barley et al,

2. Simon

3. Jansen

4. Flynn

5. Stockdale

6. Chris Archer-Brown and Jan Kietzmann

7. Nahapit and Ghoshal

چگونه دسترسی دارید و شامل جنبه‌های روابط شبکه، ترتیبات شبکه، سازمان مناسب می‌باشد (بودن و همکاران^۱، ۲۰۱۸، ۲). بعد شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست و شامل ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی است و مهم‌ترین جنبه‌های آن عبارتند از زبان و کدهای مشترک، حکایات مشترک، فرهنگ مشترک می‌باشد. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می‌کنند و مهم‌ترین جنبه‌های آن عبارتند از اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت می‌باشد (ابراهیمی، ۲۰۱۶، ۴۵). یکی دیگر از سرمایه‌های جدید، مفهوم سرمایه فرهنگی است. این نوع سرمایه در دهه ۱۹۶۰ از سوی بورديو و همکارانش ابداع شده است و به جهت اهمیت و گستردگی نقش این نوع سرمایه، بسیاری از تحلیل‌گران و نظریه‌پردازان اجتماعی از آن به‌عنوان منبع بسیار مهمی در تعیین ساختار اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی یاد نموده‌اند (نادعلی، ۲۰۰۸، ۵). سرمایه فرهنگی، قابلیت و مهارت‌هایی است که یک فرد برای حفظ شرایط موجود طبقاتی و کسب موقعیت‌های جدید اجتماعی از آن بهره‌مند می‌گردد. تولید این سرمایه در حوزه فردی مستلزم آموزش خانوادگی و یا آموزش هدفمند نظام آموزشی کشوری است. امروزه در رقابت‌های استراتژیک جهانی آنچه در موازنه‌های قدرتی و نابرابری‌های سیاسی به‌عنوان عامل اثرگذار شناخته شده است، سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و اجتماعی نیست، بلکه مزایای رقابتی دنیا در عرصه توسعه پایدار در ممالک مختلف جهان در حوزه سرمایه‌های فرهنگی معین و مشخص می‌شود (فیلیپ و شوکلی^۲، ۲۰۱۰. نقل از رفیعی، ۲۰۱۸). سرمایه فرهنگی دارای تعاریف و نظریه‌های مختلفی است که در این پژوهش از نظریه بورديو در رابطه با آن استفاده می‌شود. بورديو سرمایه فرهنگی را دارای سه بعد می‌داند؛ سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته^۳، بعد حک شده فرهنگی در جسم، اندیشه، احساس و رفتار انسان است. سرمایه متجسد همان مهارت‌ها و پرخاشگری فیزیکی‌های اکتسابی است. از نظر بورديو، اکثر خواص و کارکردهای سرمایه فرهنگی در همین بعد ریشه دارد به سرمایه‌های فرهنگی نهادینه شده شامل امتیازات یا سرمایه‌های حاکی از عناوین کمیاب، سرمایه فرهنگی نهادینه‌شده^۴ اطلاق می‌شود. یکی از مهم‌ترین مصادیق این نوع سرمایه فرهنگی، مدارک و مدارج تحصیلی است.

1. Jana Lay-Hwa Bowden et al

2. Phillips & Shockley

3. Embodied

4. Institutionalized

سرمایه فرهنگی نهادینه‌شده میان توانمندی‌های ذاتی و اکتسابی فرد تمایز ایجاد می‌کند (سعادت‌ی و همکاران، ۲۰۱۳). بعد عینیت‌یافتگی^۱ شامل سرمایه‌هایی است که به شکل کالاهای فرهنگی (تصویرها، کتاب‌ها، لغت نامه‌ها، ادوات، ماشین‌آلات و...) در خارج از ذهن تحقق می‌یابد. سرمایه عینیت‌یافتگی در حقیقت تجلیات و آثار سرمایه متجسد است که در شکل نمودهای کاملاً مستقل و منسجم ظاهر می‌شود (زالپور و همکاران، ۲۰۱۶).

از طرفی حالت^۲ (۲۰۰۰، ۴)، آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش را به عنوان پیش‌نیازی ضروری برای یک شخص یا یک سازمان برای موقعیت و افزایش مزیت رقابتی در مواجهه با تغییر سازمانی تعریف می‌کند. اندازه‌گیری موفقیت مدیریت دانش، در واقع پایه‌ای برای ارزیابی سازمان و تحریک مدیریت در زمینه مسائل با ارزش سازمان و توجیه سرمایه‌گذاری در فعالیتهای مربوط به این حوزه است. ارزیابی آمادگی مدیریت دانش، نشانگر وضعیت کنونی مدیریت دانش در مؤسسات و تغییرات مورد نیاز برای بهبود قابلیت‌های مدیریت دانش در مؤسسات و سازمان‌هاست. هدف از این پژوهش، بررسی و ارائه الگوی مطلوب، برای ارزیابی استقرار و آمادگی دانشگاه آزاد برای مدیریت دانش، براساس متغیرهای سرمایه اجتماعی و فرهنگی این حوزه است. از این رو، سؤالات ذیل به عنوان سؤالات اصلی پژوهش، بیان می‌شوند:

۱- تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش چگونه است؟

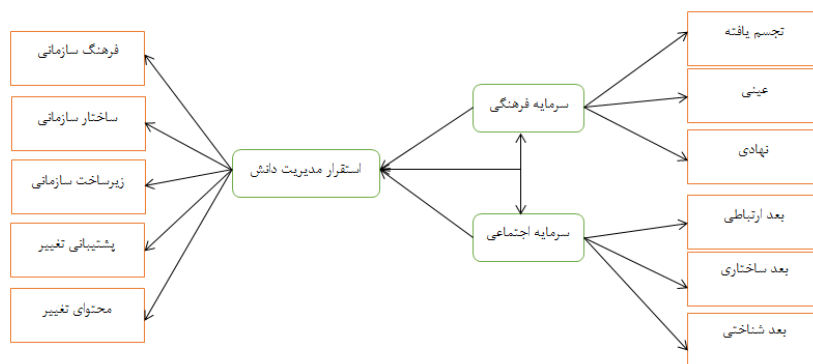
۲- آیا دانشگاه آزاد اسلامی، شرایط بهینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش را دارد؟

ضرورت توجه مؤسسات آموزشی به ویژه دانشگاه آزاد، به ابزار مدیریت دانش این است که به دلیل نبود یک سیستم دانش محور و عدم شناسایی صحیح استعدادها و انتقال از سازمان یا اخراج، فوت و بازنشستگی افراد، این دانش از سیستم خارج شده و بازیافت آن نیاز به صرف زمان و هزینه مجدد دارد. بنابراین استقرار یک سیستم صحیح دانش محور و در اختیار گرفتن، تسهیم و استفاده از دانش این افراد پیش از ترک سازمان و انتقال آن به نیروهای کاری جوان و کم تجربه، یکی از ضرورت‌های بخش آموزش عالی است. در کشور ما نیز با توجه به درک اهمیت واحدهای آموزشی و نقش آنها در ایجاد اشتغال و توسعه اقتصادی پایدار، توجه به حوزه مدیریت دانش، تعیین متغیرهای مختلف از جمله سرمایه اجتماعی و فرهنگی، بر استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و بررسی وضعیت آنها به‌منزله

1.Objectified

2.Holt

اولین گام در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است و می‌تواند راهکار مؤثری در آشنایی هرچه بیشتر سازمان‌ها و دست‌اندرکاران بخش آموزش برای افزایش کیفیت فرایندها، عملیات و در نهایت قدرت رقابت پذیری دانشگاه آزاد اسلامی باشد. مدیریت دانش یک راه حل کلی در ایجاد مزیت رقابتی مستمر برای سازمان‌های آموزشی علی‌الخصوص دانشگاه آزاد اسلامی است. در واقع راه حل‌های مدیریت دانش، موجب می‌شود تا دانش سازمانی در تمام بخش‌های سازمان به‌خوبی پخش و مورد استفاده قرار گیرد. این پژوهش در همین راستا به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس مدل زیر می‌پردازد.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

ابزار و روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد شهر تهران بودند. از بین افراد جامعه آماری تعداد ۳۸۴ نفر از آنها بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش نامه بود که شامل پرسش نامه سرمایه فرهنگی بوردیو (۲۰۰۰)، پرسش نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و کوشال (۱۹۹۸) و پرسش نامه استقرار مدیریت دانش ابراهیمی (۲۰۱۶) می‌باشد. پرسش نامه سرمایه فرهنگی دارای ابعاد سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، سرمایه فرهنگی عینی و سرمایه فرهنگی نهادی می‌باشد. سرمایه اجتماعی شامل ابعاد رابطه‌ای (روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد

متقابل، همکاری به‌عنوان یک الزام، وجود کار تیمی، انتقادپذیری، تعهد به اهداف، رجحان منافع سازمان و عضو یک خانواده مشترک بودن، شناختی (وجود ارزش‌ها و اهداف مشترک و شناخت و همکاری براساس حکایات مشترک) و ساختاری (روابط شخصی گرم، ارتباطات کاری خوب و زیاد و ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده از جمله تیم‌ها و کمیته‌های کاری) بود. استقرار مدیریت دانش شامل عوامل فرهنگ سازمان (اعتماد، تشریک مساعی، جو باز سازمانی و یادگیری از شکست)، ساختارسازمانی (مؤلفه‌های عدم رسمیت‌گرایی، عدم تمرکزگرایی، کانال‌های ارتباطی و ساختار تیمی)، زیرساخت فناوری (مؤلفه‌های دسترسی به شبکه، کیفیت اطلاعات، انعطاف‌پذیری، دسترسی به نرم افزارهای کاربردی و دسترسی به سخت‌افزار و شبکه)، محتوای تغییر (مؤلفه‌های مزایای و منافع تغییر، تناسب بودن و ناسازگاری) و پشتیبانی از تغییر (حمایت و پشتیبانی مدیریت ارشد، مشارکت کارکنان، سیستم پاداش و جبران خدمات و آموزش) را شامل می‌شود. روایی ابزارها به تأیید استادان دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان خبرگان و متخصصان موضوع رسید و پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان آلفای کرونباخ برای پرسش نامه سرمایه فرهنگی ۰/۸۷، سرمایه اجتماعی ۰/۸۹ و برای پرسش نامه استقرار مدیریت دانش ۰/۹۰ محاسبه شد که نشان از مطلوب بودن ابزار است. بعد از تهیه و تأیید پرسش نامه‌ها اجرا شد. در زمان اجرای پرسش نامه‌ها به افراد نمونه اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه خواهد بود و فقط برای تحلیل داده‌ها از آنها استفاده خواهد شد. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از کدگذاری، این اطلاعات وارد نرم افزار شدند و بعد از حذف اطلاعات ناقص، داده‌ها برای تحلیل آماری آماده شدند. داده‌های آماری با استفاده از رگرسیون و تحلیل عاملی تأییدی بر اساس مدل مفهومی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در این بخش، ابتدا به بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی جمعیت نمونه پژوهش (جدول شماره ۱) پرداخته شد. همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌گردد ۷۰٪ افراد نمونه مردان و ۳۰٪ زنان می‌باشد. از جمعیت موصوف ۳۰٪ در بازه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۵٪ در بازه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و ۲۵٪ در بازه سنی ۴۶ سال به بالا قرار داشتند. از منظر تحصیلات ۶۰٪ کارشناسی، ۳۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد دارای مدرک دکتری بودند. از نظر سابقه کار ۴۰٪ بین ۱ تا ۱۰ سال و ۳۵٪ بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۵٪ بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

جدول شماره ۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی حجم نمونه تحقیق

مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی
جنسیت	زن	۳۰ درصد
	مرد	۷۰ درصد
سن	بین ۲۵ تا ۳۵ سال سن	۳۰ درصد
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال سن	۴۵ درصد
	بالای ۴۶ سال سن	۲۵ درصد
تحصیلات	لیسانس	۶۰ درصد
	فوق لیسانس	۳۰ درصد
	دکتر	۱۰ درصد
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۴۰ درصد
	۱۱-۲۰ سال	۳۵ درصد
	بالای ۲۰ سال	۲۵ درصد

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش که به تعیین تأثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی می‌پردازد، از رگرسیون استفاده شد. برای این کار ابتدا پیش‌فرضیه‌های رگرسیون شامل نرمال بودن داده‌ها، همگنی شیب‌ها، استقلال داده‌ها و همگنی واریانس‌ها مورد بررسی قرار گرفت که همگی نشان از این داشت که می‌توان از رگرسیون برای بررسی تأثیر متغیرهای بر روی هم استفاده کرد. همچنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج این آزمون در جدول ذیل آمده است.

جدول شماره ۲. همبستگی سرمایه فرهنگی و اجتماعی در استقرار مدیریت دانش

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری
سرمایه اجتماعی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۶۲۳	۰/۳۸۸	۰/۰۰۱
بعد ارتباطی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	۰/۰۰۱
بعد شناختی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۵۹۸	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱
بعد ساختاری و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۵۸۹	۰/۳۴۶	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۵۵۶	۰/۳۰۹	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۵۷۷	۰/۳۵۱	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی عینی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۶۲۱	۰/۳۸۵	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی نهادی و استقرار مدیریت دانش	۳۸۴	۰/۵۲۱	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۲، نشان می‌دهد که ۳۸ درصد تغییرات، استقرار مدیریت دانش به سرمایه اجتماعی و ۳۰ درصد از آن به سرمایه فرهنگی بر می‌گردد. از طرفی از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بیشترین تأثیر را بعد ارتباطی، و از بین مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی، سرمایه فرهنگی عینی، بیشترین تأثیر را در استقرار مدیریت دانش داشته است. همچنین نتایج بررسی نشان داد که بر اساس آماره دورین واتسون و آماره F، مدل از کفایت لازم برخوردار بود و می‌توان برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون استفاده کرد.

جدول شماره ۳. آماره بعد از ورود متغیر مستقل سرمایه اجتماعی

سطح معنی داری	T	ضرایب غیراستاندارد			مدل
		Beta	B	Std.error	
۰/۰۰۱	۰/۶۰۲		۰/۱۸۱	۰/۳۰۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۸/۲۸	۰/۶۸۴	۰/۹۴۷	۰/۱۴	سرمایه اجتماعی
۰/۰۱۰	۰/۵۴۱		۰/۲۱۴	۰/۳۰۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۴/۳۲	۰/۵۴۷	۰/۷۴۱	۰/۱۲۱	بعد ارتباطی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۶		۰/۳۰۲	۰/۲۵۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۶۳	۰/۵۳۲	۰/۶۰۳	۰/۱۵۲	بعد شناختی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۴		۰/۴۷۴	۰/۲۹۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۷۴	۰/۵۴۱	۰/۶۵۳	۰/۱۵۴	بعد ساختاری
۰/۰۱۰	۰/۵۵۶		۰/۵۴۷	۰/۳۶۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۵۱	۰/۵۹۸	۰/۹۲۵	۰/۱۴۰	سرمایه فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۲۴		۰/۵۹۸	۰/۳۷۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۳۴	۰/۵۱۸	۰/۷۷۲	۰/۱۴۴	بعد تجسم‌یافته
۰/۰۰۱	۰/۱۴		۰/۳۸۶	۰/۳۸۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۷/۰۶	۰/۵۱۸	۰/۷۹۰	۰/۱۴۴	بعد عینی
۰/۰۰۱	۰/۴۵۱		۰/۴۷۸	۰/۳۰۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۴/۴۱	۰/۴۲	۰/۸۵۴	۰/۱۲۱	بعد نهادی

بر اساس نتایج جدول شماره ۳، می‌توان نتیجه گرفت که با ارتقای یک واحد از بعد سرمایه اجتماعی، ۰/۹۴۷ واحد انحراف معیار استقرار مدیریت دانش، ارتقا پیدا می‌کند. درباره مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش نیز می‌توان گفت که با ارتقای یک واحد از بعد سرمایه اجتماعی، ۰/۷۴۱ واحد انحراف معیار فرهنگ سازمانی، ۰/۶۰۳ واحد معیار معیار ساختار سازمانی، ۰/۶۵۳ واحد انحراف معیار زیرساخت سازمانی، ۰/۹۲۵ انحراف معیار محتوای تغییر

و ۰/۷۷۲ واحد انحراف معیار پشتیبانی از تغییر، ارتقا پیدا می‌کند. مقدار آماره T و سطوح معنی‌داری به دست آمده نشان از معنی‌داری ضریب T دارد و نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیرساخت سازمانی، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر، تأثیر مثبت دارد.

جدول شماره ۴. آماره بعد از ورود متغیر مستقل سرمایه فرهنگی

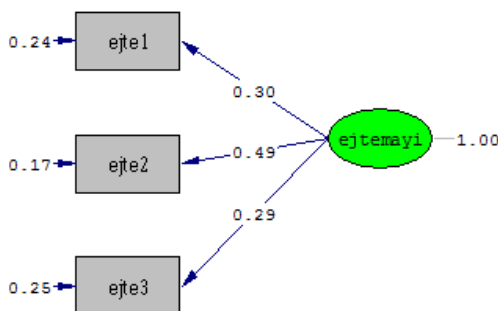
سطح معنی‌داری	T	ضریب غیراستاندارد		مدل
		Beta	B Std.error	
۰/۰۰۱	۰/۱۴		۰/۳۸۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۷/۰۶	۰/۵۱۸	۰/۷۹۰	سرمایه فرهنگی
۰/۰۰۱	۰/۴۵۱		۰/۴۷۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۴/۴۱	۰/۴۲۵	۰/۸۵۴	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۹		۰/۲۵۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۸/۰۹	۰/۴۹۸	۰/۶۵۲	ساختار سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۵۱		۰/۴۱۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۵۹	۰/۴۵۹	۰/۳۲۱	زیرساخت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۱		۰/۵۱۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۰۸	۰/۵۲۱	۰/۴۱۵	محتوای تغییر
۰/۰۰۱	۰/۳۵۱		۰/۴۷۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۳۵	۰/۳۵۹	۰/۸۵۳	پشتیبانی از تغییر

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، می‌توان نتیجه گرفت که با ارتقای یک واحد از بعد سرمایه فرهنگی، ۰/۷۹۰ واحد انحراف معیار استقرار مدیریت دانش ارتقا پیدا می‌کند. در مورد مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش نیز می‌توان گفت که با ارتقای یک واحد از بعد سرمایه فرهنگی، ۰/۸۵۴ واحد انحراف معیار فرهنگ سازمانی، ۰/۶۵۲ واحد معیار ساختار سازمانی، ۰/۳۲۱ واحد انحراف معیار زیرساخت سازمانی، ۰/۴۱۵ انحراف معیار محتوای تغییر و ۰/۸۵۳ واحد انحراف معیار پشتیبانی از تغییر، ارتقا پیدا می‌کند. مقدار آماره T و سطوح معنی‌داری به دست آمده نشان از معنی‌داری ضریب T دارد و نشان می‌دهد که سرمایه فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیرساخت سازمانی، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر تأثیر مثبت دارد. نتایج این ارتباطات معنی‌دار در قالب معادلات رگرسیونی در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. رابطه رگرسیونی بین متغیرها

نتیجه	رابطه رگرسیونی
سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	سرمایه اجتماعی $(0.947) + 1.8 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد ارتباطی $(0.741) + 2.14 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد شناختی $(0.603) + 3.2 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد ساختاری $(0.653) + 4.7 =$ استقرار مدیریت دانش
سرمایه فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	سرمایه فرهنگی $(0.925) + 5.7 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد تجسم‌یافته سرمایه فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد تجسم‌یافته $(0.772) + 5.9 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد عینی سرمایه فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد عینی $(0.790) + 3.8 =$ استقرار مدیریت دانش
بعد نهادی سرمایه فرهنگی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارد.	بعد نهادی $(0.854) + 4.7 =$ استقرار مدیریت دانش

برای بررسی مدل مفهومی پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی، استفاده شد. در واقع با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مدل اولیه پژوهش مورد بررسی قرار گرفت تا مشخص شود که آیا مدل در نمونه مورد بررسی در این پژوهش دارای برازش می‌باشد یا خیر؟ برای این امر، ابتدا شاخص‌های برازش مدل در رابطه با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن مورد بررسی قرار گرفت که شکل زیر نیز رابطه بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد.

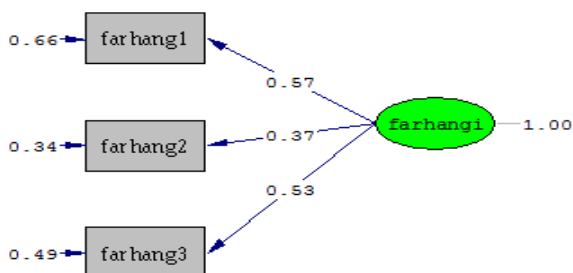


Chi-Square=20.35, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.09

شکل شماره ۲. تحلیل عاملی متغیر سرمایه اجتماعی

برای متغیر سرمایه اجتماعی شاخص‌های دو بر درجه آزادی، ۲,۲۶، ریشه میانگین خطای برآورد ۰,۰۷، نیکویی برازش ۰,۹۴، برازندگی تعدیل یافته ۰,۹۳، برازندگی نرم شده

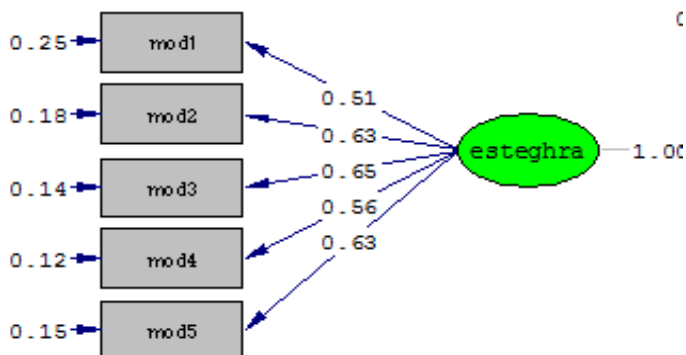
۰,۹۵ و برازندگی نرم نشده ۰,۹۳ به دست آمد که این اعداد و شاخص‌ها نشان دهنده این است که متغیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در نمونه مورد بررسی دارای برازش هستند.



Chi-Square=614.39, df=314, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل شماره ۳. تحلیل عاملی متغیر سرمایه فرهنگی

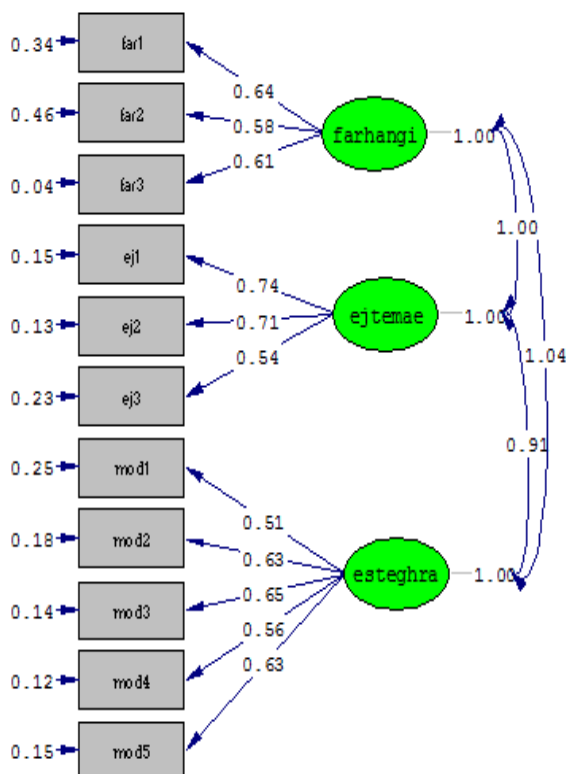
برای متغیر سرمایه فرهنگی شاخص‌های دو بر درجه آزادی، ۲,۵۴، ریشه میانگین خطای برآورد ۰,۰۸، نیکویی برازش ۰,۹۳، برازندگی تعدیل یافته ۰,۹۲، برازندگی نرم شده ۰,۹۴ و برازندگی نرم نشده ۰,۹۱ به دست آمد که این اعداد و شاخص‌ها نشان دهنده این است که متغیر سرمایه فرهنگی و مؤلفه‌های آن در نمونه مورد بررسی دارای برازش هستند.



Chi-Square=614.39, df=314, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل شماره ۴. مدل عاملی متغیر استقرار مدیریت دانش

براساس شکل شماره ۴، برای متغیر استقرار مدیریت دانش شاخص‌های دو بر درجه آزادی، ۲،۲۱، ریشه میانگین خطای برآورد ۰،۰۷، نیکویی برازش ۰،۹۲، برازندگی تعدیل یافته ۰،۹۱، برازندگی نرم شده ۰،۹۳ و برازندگی نرم نشده ۰،۹۱ به دست آمد که این اعداد و شاخص‌ها نشان دهنده این است که متغیر استقرار مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در نمونه مورد بررسی دارای برازش هستند. در شکل زیر تحلیل عاملی مدل اصلی پژوهش را نشان می‌دهد.



Chi-Square=558.22, df=376, P-value=0.00001, RMSEA=0.205

شکل شماره ۵. تحلیل عاملی مدل مفهومی پژوهش

براساس جدول زیر، از شاخص‌های خی دو، نسبت خی دو بر درجه آزادی، ریشه میانگین خطای برآورد، نیکویی برازش، برازندگی تعدیل یافته، برازندگی نرم شده و برازندگی نرم نشده استفاده شده است.

جدول شماره ۵. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی

شاخص‌های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۱/۸۴	کمتر از ۳	خی دو بر درجه آزادی
۰/۰۷	کمتر از ۰/۱	(ریشه میانگین خطای برآورد) ^۱
۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	(نیکویی برازش) ^۲
۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	(برازندگی تعدیل یافته) ^۳
۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	(برازندگی نرم شده) ^۴
۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	(برازندگی نرم نشده) ^۵

به‌طور کلی در کار با برنامه لیزرل^۶، هر یک از شاخص‌های به دست آمده به‌تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص‌ها را در کنار هم بایستی تفسیر نمود. مقدارهای به دست آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد که در مجموع مدل تحلیل عاملی تأییدی در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مؤلفه‌های مهم مدیریت در یک جامعه دانش محور، مدیریت دانش است. در قرن بیست و یکم، سازمانی که در مدیریت مؤثر دانش موفق نشود، در توسعه و رشد فعالیت‌های خود با مشکل روبه رو خواهد شد. در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کمبود تلاش‌های سازمانی در خلق و تسهیم دانش، استفاده نکردن از دانش ایجاد شده و همچنین درگیر شدن در فعالیت‌هایی که دانش محور نیستند، می‌تواند بر عملکرد و کیفیت آموزشی آنها

1. Root Mean Square Error Approximation

2. Goodness of Fit Index

3. Comparative Fit Index

4. Normed Fit Index

5. Non Normed Fit Index

6. Lisrel

تأثیر منفی بگذارد. نتایج، نشان می‌دهد که اجرای فرایندهای مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی و دانشگاه‌ها با چالش‌های متعددی از جمله عدم تسهیم و کاربرد دانش، احتکار دانش و ... رو به روست که برای حل این مشکل، توسعه و تقویت سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی ابزار مناسبی به نظر می‌رسد. به اعتقاد کگیوت و زندر^۱ (۲۰۰۲) سازمان یک گروه اجتماعی است که مشخصه آن سرعت و کارایی در ایجاد و انتقال دانش می‌باشد. این یک دیدگاه نسبتاً جدید و مهم دربارهٔ تئوری سازمان است که در حال حاضر از سوی چندین صاحب‌نظر دیگر نیز ارائه شده است. سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیاری کند. بدون تردید نمی‌توان دانش را بدون توجه به زیرساخت‌های نظری آن احیا کرد. مهم‌ترین وظیفه دانشگاه آزاد اسلامی در شرایط کنونی، تلاش برای زمینه‌سازی شرایط ظهور، شکوفایی و رونق دانش‌هایی است که در راستای ارتقا سازمانی باشد. از طرف دیگر، یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید، سرمایه اجتماعی و فرهنگی است (کاظمی، ۲۰۰۸). همان‌گونه که ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بیان می‌دارند سرمایه اجتماعی برای توسعه و توزیع دانش در سازمان‌ها امری ضروری است. همچنین پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهد، سرمایه اجتماعی و فرهنگی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکا، کمک به آموزش افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمان و درک مشترک می‌شود. از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) 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 می‌کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. از طرفی سرمایه فرهنگی مجموعه‌ای از روابط، معلومات و امتیازات است که فرد، برای حفظ کردن یا به دست آوردن یک موقعیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند. به عبارت دیگر، سرمایه‌ای فرهنگی به طور دائمی در قلمرو امکانات یک قشر، گروه، طایفه یا قبیله است.

اصطلاح سرمایه فرهنگی در قیاس با سرمایه اقتصادی و نظریات، قوانین و تحلیل‌های مباحث مربوط به سرمایه‌داری در اوایل دهه ۱۹۷۰ رواج یافت. این مفهوم برای بررسی این مسأله که موانع اقتصادی برای تبیین نابرابری‌های موجود در موفقیت‌های آموزشی دانش آموزان طبقات اجتماعی مختلف، کافی نیست، ابداع شد. سرمایه فرهنگی بدون کوشش شخصی کسب و به ارث برده نمی‌شود، کسب سرمایه فرهنگی کار طولانی، مداوم و پی‌گیر، یادگیری و فرهنگ‌پذیری را می‌طلبد. کسب سرمایه فرهنگی زمان می‌خواهد و به امکانات مالی و مادی نیاز دارد، سرمایه فرهنگی از این بابت به‌نحوی تنگاتنگ به سرمایه اقتصادی گره خورده و به‌شکل دیگر آن، درآمد است (صالحی امیری، کاوسی و تقدسی، ۲۰۱۰). آدلر و کرون (۲۰۰۲، ۴) در پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش، ارتباط معناداری وجود دارد. لندری و همکارانش (۲۰۰۲، ۵) به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته‌اند. با این حال، آنها در پژوهش خود، مدیریت دانش را به طور کلی و بدون تفکیک ابعاد گوناگون آن مد نظر قرار داده‌اند. تیمون و اتامف (۲۰۰۳، ۴) در پژوهش خود نشان دادند که نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت دانش، منجر به کسب عملکرد بالاتر در سازمان می‌شود. داس و تنج (۲۰۰۳، ۴) نشان داده‌اند که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، بر انتقال دانش در میان اعضای شبکه‌ها تأثیرگذار است. همچنین این نتیجه‌گیری با یافته‌های حاصل از مطالعات مهدیان راد و فضلی (۲۰۱۱)، آزادی (۲۰۱۵)، زمردیان و رستمی (۲۰۱۰)، سرداری و همکاران (۲۰۱۶)، ضیایی و همکاران (۲۰۱۱)، استاک و عبدالمالکی (۲۰۱۴) مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و فرهنگی، مدیریت دانش و استقرار آن هماهنگ است. سرمایه اجتماعی شناختی از طریق زبان و کدها و خاطرات مشترک سبب تسهیل فرایند ترکیب و مبادله دانش می‌شود. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ایجاد شرایط مناسب از جمله گسترش روابط و اعتماد متقابل به تولید و اشتراک دانش در سازمان کمک می‌کند. هنجارهای مشترک از جمله فرهنگ کار گروهی، صداقت و روحیه انتقادپذیری باعث توسعه سرمایه فکری سازمان و تولید دانش و ارزیابی دانش سازمانی می‌شود. تعهدات و انتظارات احتمالاً بر دسترسی، انگیزش افراد و گروه‌ها برای تبادل و ترکیب دانش تأثیر می‌گذارند. هویت در سازمان باعث می‌شود افراد خود را جز یک گروه واحد بدانند و در جهت منافع سازمانی بیشتر تلاش کنند و در نتیجه روابط بین افراد افزایش می‌یابد. یا به واسطه ارتباط هویت زمینه اشتراک و تولید دانش فراهم می‌شود (صلواتی، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی ساختاری مناسب در سازمان و فراهم نمودن زیر

ساخت‌های فناوری و ارتباطات تأثیر زیادی بر ترکیب و مبادله دانش در سازمان دارد. سازمان برای مدیریت اثربخش دانش سازمانی خویش می‌بایست برای تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل در میان کارکنان خویش تلاش کنند. سرمایه‌گذاری سازمان در توسعه سرمایه اجتماعی از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایندها و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آینده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی و گروهی همگی موجب توسعه سرمایه اجتماعی سازمان و حرکت سازمان به سمت سازمانی نوآور و یادگیرنده را تسریع خواهد کرد. چنانچه سازمان‌ها بخواهند مدیریت دانش در سازمان خویش را توسعه بدهند، دانش کسب کنند، انتقال دهند و در فرایندها و محصولات خویش به‌کار گیرند، باید علاوه بر بهبود ارتباطات و تعاملات اثربخش میان اعضای سازمان و شبکه‌ها و گروه‌های سازمانی، زیرساخت‌های ضروری شامل فرایندها، سیستم‌ها، و فناوری‌های لازم را برای کسب، نگهداشت و به‌کارگیری دانش سازمانی فراهم آورند. در تبیین نتایج این پژوهش با سایر یافته‌های تحقیقات مذکور، به نظر می‌رسد که باید به سرمایه‌های فرهنگی به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده مثبت و تأثیرگذار بر اجرای موفق راهبردهای مدیریت دانش و استقرار آن توجه کافی شود. اجرا و استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و توجه به عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به مسؤولان دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزشی در افزایش سرعت عملکرد، هدایت بهتر سیستم، افزایش نرخ نوآوری و خلاقیت، افزایش توان پاسخ‌گویی به تغییرات شتابان و غیرقابل پیش‌بینی محیط متلاطم خارجی و در نهایت افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان و ارتقای ارائه کیفیت خدمات آموزشی یاری رساند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی برای اعلام ندارند.

References

- Azadi, S. (2015). The Study of the Relationship between Social Capital and Knowledge Management Organization: General Education Department of Ardabil Province. *Journal of Management and Accounting Studies*, 1(1), 36-44, (In Persian).
- Bolino, M. C., William, H., & James, M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- Brown, A. C., & Kietzmann, J. (2018). Strategic Knowledge Management and Enterprise Social Media. *Journal of Knowledge Management*, 1-10.
- Ebrahimi, M. (2016). A Study on the Relationship between Social Capital and the Establishment of Knowledge Management. Master's Thesis, Naraq: Islamic Azad University, (In Persian).
- Flynn, A. E. (2004). Knowledge Management Process: The Care and Feeing of Knowledge Workers. 89th Annual international Supply Management Conference.
- Holt, D.T. (2000). The Measurement of Readiness for Change: A Review of Instruments and Suggestions for Future Research. The Annual Meeting of the Academy of Management.
- Hosam, S., & Karami ,V. (2016). The Study of Establishment of Knowledge Management in Social Security Organization of Mazandaran Province in 2014. *Faradian Engineering Magazine*, 4(3), 1-12, (In Persian).
- Jana Lay- H, B. (2018). The Role of Social Capital in Shaping Consumer Engagement within Online Brand Communities.
- Jennex, E., & Olfman, L. (2004). Assessing Knowledge Management Success/Effectiveness Models. Claremont Graduate University.

- Kazemi, I. (2008). The Study of the Relationship between Social Capital and Organizational Preparedness for the Establishment of Knowledge Management at Mobarakeh Steel Company Isfahan. Master's Thesis, Tehran: Tehran University, (In Persian).
- Mehdian Rad, A., & Fazli, Z. (2011). The Study of the Influence of Social Capital on the Development of Knowledge Management. Tax Study Journal, 12, 290-320, (In Persian).
- Momind, H. (2015). Investigating the Fundamentals of Establishing Knowledge Management in Telecommunication Company of Kermanshah Province. Iranian Journal of Information and Communication Technology (ICT), 26, 87-98, (In Persian).
- Nadali, M. (2008). The Study of the Relationship between Cultural Capital and Social Tolerance: Najaf Abad City. Master's Thesis, Isfahan: University of Isfahan, (In Persian).
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage, Academy of Management Review, 2(2), 42-66.
- Rafiee, A. (2018). The Study of the Relationship between Social Capital and Teacher's Aggression, Master's Thesis, Naraq: Islamic Azad University, (In Persian).
- Saadati, M., Abbas Zadeh, M., & Hatami, R. (2013). The Study of the Relationship between Cultural Capital, Social Capital and Aggression. The Journal of Law Enforcement, (In Persian).
- Salavati, A. (2009). Analytical Review of the Underlying Factors Affecting the Establishment of Knowledge Management System in the Headquarters of the National Iranian Oil Company. beyond Management, 10, (In Persian).

- SalehiAmiri, S. R., Kavooosi, E., &Taqdesi, P. (2010). Examining the Factors Affecting the Export of Cultural Goods in Iran and Providing Management Strategies. *Journal of Cultural anagement*,4,(In Persian).
- Sardari, A. S., & Silavari, Y. (2016). The Study of the Relationship between Organizational Social Capital and the Use of Knowledge Management in the Commonwealth of Nourishment and Development of Khuzestan. *Journal of Social Partnership and Development*, 1(2), 81-95, (In Persian).
- Stuck, R., & Abdulmaliki, G. (2014). Investigating the Impact of Social Capital on Innovation with Emphasis on the Mediating Role of Knowledge Management. *Social Capital Management*, 1, 1-20.
- William, C., Barley Jeffrey ,W., Treem, & Timothy, K. (2017). Valuing Multiple Trajectories of Knowledge: A Critical Review and Agenda for Knowledge Management. Available in: <https://journals.aom.org>.
- Zalpour, S., Shahidi, F., Zarani, M., & Mazaheri, H. (2016). Comparison of Interpersonal Problems and Aggression in Students with Highly Addictive, Highly Vulnerable and Afflicted Illiterate Trait Verbs, Veins. *Quarterly Journal of Clinical Psychology and Studies*, 6(23), 1-10, (In Persian).
- Ziaei, M.S., Mounirian, A., & Kazemi, A.(2011). The Study of the Relationship between Social Capital and Organizational Preparedness for the Establishment of Knowledge Management: Iranian Steel Works). *Public Administration*,3(1),179-198,(In Persian).
- Zomoradiyan, G., & Rostami, A. (2010). Establishment of a Social Capital Management Knowledge Management System: Islamic Azad University. 8th District of Tehran, *Management Accounting Magazine*, (In Persian).