

## راه‌های ارتقای سرمایه اجتماعی به منظور توسعه مدیریت دانش

### زهرة روغنیان

دکتری علوم اجتماعی، گرایش سیاست‌گذاری فرهنگی، مربی و عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، ایران، تهران

#### چکیده

بررسی‌های مختلف نشان می‌دهد که مفهوم سرمایه اجتماعی در تحلیل‌های اقتصادی و اجتماعی و توسعه جوامع مطرح شده است، در همین راستا تلاش شده تا چگونگی ارتباط میان سرمایه اجتماعی (درون و برون)، سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و نیز ابعاد سرمایه اجتماعی شامل (بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای)، را با پنج فعالیت اصلی مدیریت دانش شامل (کسب دانش، ثبت دانش، انتقال «تسهیم» دانش، خلق دانش و کاربرد دانش)، را بررسی و میزان تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان‌ها را مورد آزمون قرار دهد. جامعه آماری این تحقیق در بخش درون سازمانی، مدیران و کارشناسان سازمان و شرکت‌های مورد نظر تحقیق، و در بخش برون سازمانی مراجعه‌کنندگان (مشتریان)، سازمان‌های مورد نظر تحقیق تشکیل می‌دهند. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. روش جمع‌آوری داده‌ها، کتابخانه‌ای-میدانی است. ابزار مورد استفاده این تحقیق دو پرسشنامه، محقق ساخته بود، که روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصین و اساتید، مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آن نیز پس از اجرای آزمایشی بین ۹۳ نفر از نمونه‌گیران از طریق ضریب آلفای کرانباخ (۰/۹۴)، محاسبه گردید. جهت انجام این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، و برای بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توسعه مدیریت دانش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همسو با فرضیات تحقیق، ضرایب همبستگی نشان می‌دهد برای ارتقای مدیریت دانش در سازمان‌ها باید سرمایه اجتماعی (درون و برون)، سازمانی را افزایش داد و بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن و توسعه مدیریت دانش و مولفه‌های آن رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی (بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای)، توسعه مدیریت دانش، کسب دانش، ثبت دانش، تسهیم دانش، خلق دانش و کاربرد دانش

## ۱- مقدمه و طرح مسئله

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع، ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود (Alwani M, Nategh, ۲۰۰۷). مفهوم سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر در حوزه‌های علوم اجتماعی، اقتصاد و اخیراً در علوم سیاسی مطرح شده است. تمرکز بر مقوله سرمایه اجتماعی، خصوصاً در عرصه اقتصاد، عمدتاً بر مبنای نقشی که این مفهوم در تولید و افزایش سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا می‌کند، صورت می‌گیرد. گرایش غالب مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه توسعه اقتصادی، به محدودیت‌های نفوذ رویکرد اقتصادی در راستای دستیابی به اهداف توسعه پایدار، تأکید دارد. سرمایه اجتماعی، از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است. این اصطلاح از سال‌های ۱۹۹۰ برای نخستین بار توسط جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی مانند Bourdieu, Putnam, Coleman و غیره مطرح گردید. سرمایه اجتماعی اصطلاحی است که گاه در معنای وسیع به کار میرود و ثروت اجتماعی و یا حتی درآمد اجتماعی از آن برمی‌آید و گاه در فضای محدود منابع و تجهیزات غیرفردی و غیرخصوصی را شامل می‌شود. بدین معنی سرمایه اجتماعی، آن چیزی است که با سرمایه جامعه پدید آمده و مورد استفاده همگان است.

طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی نشان‌دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان اقتصادی و توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدتری را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و کارایی سیاست‌ها و تصمیم‌ها در عرصه‌های کلان جامعه را بهبود بخشد. (منظور و یادی‌پور، ۱۳۸۷: ۱۴۲-۱۴۱) سرمایه اجتماعی ضمن شکل‌دهی به مجموعه قواعد و قوانین اخلاقی و رفتاری هر جامعه، به رفتار افراد نیز شکل می‌دهد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و سرمایه مادی و اقتصادی بتوانند با هم و در تعامل با یکدیگر به رشد و پویایی دست یابند. سرمایه اجتماعی با استفاده از همانندی‌ها و همسانی‌های افراد جامعه از جهات گوناگون، باعث ایجاد روحیه اعتماد متقابل می‌شود. (بیدختی و شریفی، ۱۳۹۱: ۱۲۵) مدیریت دانش، با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. مدیران در عصر اطلاعات، با درک اهمیت و ارزش دانش در فرایند تصمیم‌گیری، خود به دنبال به کارگیری راه کارها و تکنیک‌های مدیریت دانش در کلیه سطوح سازمانی خود هستند. هدف از ارائه تعاریف، شناسایی منابع دانش و راه کارهای تولید و تحول در دانش و نحوه به کارگیری از آن است تا امکان تداوم اجرای آن میسر شود. یکی از اولین چالش‌ها در فهم دقیق مدیریت دانش کاربردی، توافق بر روی یک تعریف واحد و جامع است. مدیریت دانش، مستلزم وجود رهبری آگاه و تأثیرگذار در سازمان است. مفهوم مدیریت دانش در سازمان‌ها به‌طور روز افزون مورد توجه قرار گرفته است. اکثر سازمان‌ها به دنبال استقرار سیستم مدیریت دانش هستند تا هرچه بیشتر از دانش موجود خود در سیاست‌گذاری سود ببرند و به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در محیط داخلی و بین‌المللی نائل شوند. مدیریت دانش مفهومی پیچیده و گسترده است به همین دلیل صاحب‌نظران از زوایای گوناگون به آن نگریده‌اند. مدیریت دانش، فرایند شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات برای خلق دانش می‌باشد که پس از آن توزیع می‌شود و در

دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر و به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌گیری‌ها به کار گرفته شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مدیریت دانش موضوعی اجتماعی بوده و انسان مهمترین نقش را در موفقیت آن ایفا می‌کند. (مناواریان و امینی، ۲۰۰۹: ۱۵۵-۱۳۹) به همین جهت در این پژوهش به بررسی راه‌های ارتقای سرمایه اجتماعی به منظور توسعه مدیریت دانش به عنوان دو دارایی ناملموس برای رسیدن به مزیت رقابتی می‌پردازیم.

## ۲- چارچوب نظری<sup>۱</sup>

سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان سرمایه‌گذاری و استفاده از منابع نهفته در دل روابط اجتماعی برای نیل به منافع مورد نظر تعریف نمود. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه شده است و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. در ذیل به نظریات اندیشمندان در خصوص سرمایه اجتماعی پرداخته می‌شود.

### ۱-۲- ولکووک<sup>۲</sup>

وی سرمایه اجتماعی را به سه نوع تقسیم کرده است:

- **سرمایه اجتماعی درون گروهی**، این سرمایه با پیوستگی قوی شناخته می‌شود؛ مانند پیوستگی‌های میان اعضای خانواده یا میان اعضای یک گروه قومی.
- **سرمایه اجتماعی بین گروهی**، این سرمایه با پیوندهای ضعیف و کم‌عمقتر شناخته می‌شود که پیوندهای بین گروهی را موجب می‌شود؛ مانند همکاری‌های تجاری، دولتی با گروه‌های قومی مختلف
- **سرمایه اجتماعی اتصالی**، این سرمایه به روابط عمودی اشاره دارد که به افراد کمک می‌کند به منابع نهادهای رسمی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی دسترسی داشته باشند. (مولایی آرانی و باقری کنی، ۱۳۹۵: ۷۸)

### ۲-۲- ویلانوا و جوسا<sup>۳</sup>

ویلانوا و جوسا سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای مدیریتی در نظر گرفته‌اند که شامل هفت مؤلفه است: اعتماد هنجارها، ارزش‌های مشترک، روابط، همکاری، تعهد متقابل، فهم متقابل و شبکه‌ها. سرمایه اجتماعی به این ابعاد متکی است و بدون وجود حتی یکی از این ابعاد نیز قابل تصور نمی‌باشد. سرمایه اجتماعی به این ویژگی‌ها اعتماد، ارزش، روابط، همکاری، تعهد متقابل، فهم متقابل و شبکه‌ها متکی است. سرمایه اجتماعی حتی بدون یکی از این ویژگی‌ها و مشخصات نمی‌تواند وجود داشته باشد؛ بنابراین با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی و اینکه تأکید اصلی آن بر روی اعتماد، ارتباطات و شبکه‌های سازمانی متمرکز است، می‌تواند در سازمان‌ها با خلق فرصت‌ها و موقعیت‌های رقابتی و ریسک‌پذیر، موجب بروز و شکل‌گیری عملکرد نوآورانه در سازمان و همچنین افراد شود. به عبارت دیگر با افزایش ارتباطات و پیوندهای اثربخش - سرمایه اجتماعی - در سازمان، نوعی تلاقی افکار و ایده‌ها و همچنین اعتماد همه جانبه به وجود می‌آید که این به نوبه خود خلق و تسهیم دانش در سازمان را تسریع و تسهیل می‌کند. (ابیلی و زارع خلیلی، ۱۳۹۲: ۱۳۳-۱۳۱).

<sup>۱</sup>Theoretical framework

<sup>۲</sup>Wolcoock

<sup>۳</sup>Vilanova and Josa

### ۳-۲- ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup>

سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون سازمان تعریف می‌کنند که از طریق شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی قابل دسترس‌اند. از دیدگاه آنان، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید. ناهاپیت و گوشال با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی درون سازمان را در سه طبقه جای می‌دهند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری. (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸) که به توضیح مختصر این عناصر پرداخته می‌شود:

❖ **عنصر شناختی:** عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سامانه‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از:

➤ **زبان و کدهای مشترک:** به دلیل‌های 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 نیز چارچوب مرجعی را برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم اینکه؛ زبان مشترک، قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد.

➤ **حکایات مشترک:** علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محقق‌ها معتقدند که اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها، ابزارهای قدرتمندی در اجتماع برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. (Putnam, ۱۹۹۵).

❖ **عنصر رابطه‌ای:** عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعامل‌هایشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از:

➤ **اعتماد:** پژوهش‌ها نشان می‌دهند در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارند، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند.

➤ **هنجارها:** هنجارهای همکاری، می‌توانند پایه‌ای قوی برای دانش به وجود آورند.

➤ **الزامات و انتظارات:** الزامات نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعلیتی در آینده است.

➤ **هویت:** هویت فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند.

❖ **عنصر ساختاری:** این عنصر سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد، پی‌گیری شبکه‌ای و سازمان مناسب، چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه این عنصر عبارت‌اند از روابط شبکه‌ای بین افراد، پی‌گیری شبکه‌ای و سازمان مناسب، پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجادکننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند. پی‌گیری کلی روابط شبکه‌ای یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد. برای مثال سه ویژگی ساختار شبکه تراکم، پیوند و سلسله‌مراتب همگی از طریق تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف پذیری و سهولت تبادل اطلاعات میشوند. برای مثال Bhatt بحث میکند شبکه پراکنده،

<sup>۱</sup> Nahapiet & Ghosha

با تعداد تماس‌های بسیار کم، فراهم کننده مزایای اطلاعاتی بیشتری است. شبکه متراکم از این جهت که فراهم کننده اطلاعات متنوع کمتر است و همان هزینه شبکه پراکنده را صرف می‌کند، شبکه‌ای ناکارا است.

➤ **روابط شبکه‌ای:** پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه‌ای، امکان دسترسی به منابع مثل دانش را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجادکننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز را برای گردآوری اطلاعات کاهش می‌دهند.

➤ **پی‌کرندی روابط شبکه‌ای:** تراکم، پیوند و سلسله مراتب همگی از طریق تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف‌پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند. برای مثال، برت بحث می‌کند که شبکه پراکنده، با تعداد تماس‌های بسیار کم، فراهم کننده مزایای اطلاعاتی بیشتری است. شبکه متراکم، از این جهت که فراهم کننده اطلاعات متنوع کمتر با همان هزینه شبکه پراکنده است، شبکه‌ای ناکارا است.

➤ **سازمان مناسب:** 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 بر الگوهای تبادل اجتماعی تأثیر بگذارد. سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابع‌شان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، ممکن است انگیزش و قابلیت را برای تبادل تضمین کنند. در عین حال، این سازمان‌ها ممکن است مانع این تبادل شوند. (همان: ۱۹۹۵).

### ۳- فرضیات پژوهش<sup>۱</sup>

#### ۳-۱- فرضیه اصلی

❖ بین سرمایه اجتماعی «سرمایه اجتماعی درون سازمانی<sup>۲</sup> و برون سازمانی<sup>۳</sup>» و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

#### ۳-۲- فرضیات فرعی

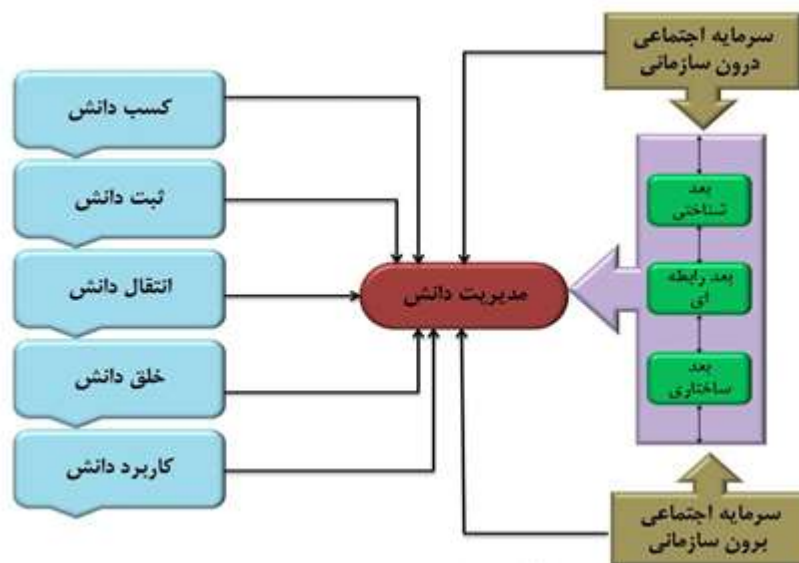
- ❖ بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ❖ بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ❖ بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ❖ بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ❖ بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ❖ بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>۱</sup>-Research hypotheses

<sup>۲</sup>-Intra-organizational social capital

<sup>۳</sup>-Extra-organizational social capital

#### ۴- مدل مفهومی پژوهش<sup>۱</sup>



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

#### ۵- پیشینه پژوهش<sup>۲</sup>

پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور در مورد رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام گردیده است که به برخی از آنان پرداخته می‌شود.

##### ۱-۵- پژوهش‌های داخلی

- مهدیان‌راد (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش نشان دادند که همبستگی معناداری میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش وجود دارد و نمودار در حالت استاندارد حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی ۸۶ درصد تغییرات در مدیریت دانش را تبیین می‌کند همچنین سرمایه اجتماعی ۴۷ درصد تغییرات در خلق دانش و ۴۳ درصد تغییرات در تسهیم دانش در سازمان مورد مطالعه را تبیین کرده است؛ بنابراین مدیران می‌توانند با طراحی شرایط مناسب و بهبود شاخص‌های سرمایه اجتماعی شاهد توسعه مدیریت دانش و ابعاد آن در سازمان امور مالیاتی کشور باشند.

- متفکر آزاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار در ایران که با روش ابزارهای آمار توصیفی و استنباطی روش (ARDL) مورد بررسی قرار دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیرگذاری مثبت و معنی‌دار داشت.

- وحدتی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی در راستای ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت که در شرکت پخش فراورده‌های نفتی استان قزوین و با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۲۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیم معنادار داشت.

9 -Conceptual model of research

10 -Research background

- قائد امینی هارونی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق دیگری با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی از طریق سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی، به این نتایج دست یافتند که مدیریت دانش از طریق سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۵ است و از طریق سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۶ است و همچنین تأثیر مستقیم مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی معنادار و مثبت که ضریب این تأثیر ۰/۸۸ است. با افزایش مدیریت دانش و با میانجی‌گری سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی میزان بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

- امینی، آزاده؛ (۱۳۸۷)، در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش در سازمان بازرگانی و شرکت‌های تابعه نتیجه می‌گیرید. که در این سازمان سرمایه اجتماعی و چرخه مدیریت دانش در سطح مطلوبی قرار ندارند و برای ارتقای مدیریت دانش در این سازمان می‌بایست سرمایه اجتماعی را افزایش داد. مدل معادلات ساختاری بر لزوم پرداختن به بعد ارتباطی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تأکید دارد.

- الوانی و همکاران؛ (۱۳۸۶)، در مقاله خود با عنوان نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی در شرکت داده-پردازی ایران نتیجه می‌گیرند که تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه مدیریت دانش، بسنه به ماهیت و نوع اقدامات مدیریت دانش، متفاوت بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده‌پردازی ایران، بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش شامل فعالیت‌های انتقال و خلق دانش تأثیرگذار بوده است، با این حال رابطه معناداری را با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش شامل فعالیت‌های کسب، ثبت و کاربرد دانش نشان نداده است.

## ۲-۵- پژوهش‌های خارجی

- الینگر و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافته‌اند که سرمایه‌گذاری سازمان بر روی سرمایه اجتماعی به‌طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی مؤثر بود.

- در یک مطالعه تجربی در سازمان‌های دولتی مالزی، قابلیت دسترسی مدیریت دانش در وزارت توسعه کارآفرینی این کشور مورد استفاده قرار گرفت. محققان به بررسی ارتباط منابع انسانی مسائل، مسئولیت‌ها و ابعاد تکنولوژی با مدیریت دانش در سازمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که وزارتخانه مذکور از راهبرد مدیریت دانش خاصی برخوردار نیست. همچنین در این وزارتخانه دانش وجود دارد و این دانش در رویه‌ها و خط‌مشی‌های وزارتخانه فرآیندهای کاری و پایگاه‌های اطلاعاتی ظهور پیدا می‌کند. نتیجه دیگر این که کارکنان احساس می‌کردند صرفاً رئیس وزارتخانه یا رئیس بخش‌ها مسئولیت مدیریت دانش در سازمان می‌باشند. فقط ۴۸/۳ درصد از کارکنان این احساس را داشتند که مسئولیت مدیریت دانش باید بر عهده همه کارکنان باشد. (رونی و هرن، ۲۰۰۲).

- میلدرد (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان استراتژی‌های مدیریت دانش و تأثیر آنها بر عملکرد سازمان را در صنعت مهمان‌نوازی در زیمبابوه را بررسی کرد. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین فرایندها، سرمایه فکری، فرهنگ، استراتژی و مدیریت دانش وجود داشت و سازمان‌ها راهبردهای مدیریت دانش را دانسته و به کار می‌برند و این امر به توسعه ایده‌های جدید، محصولات جدید و همچنین روش‌های جدید انجام کار منجر شد که در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی خواهد رسید.

- چو و چان (۲۰۰۸) (در تحقیق خودشان به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در شرکت‌های مختلف پرداخته‌اند و ابعاد سرمایه اجتماعی را شامل شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اهداف تسهیم در نظر گرفته، ولی مفهوم

مدیریت دانش را بصورت کلی در نظر گرفته‌اند. نتیجه تحقیق نشان داده است که شبکه اجتماعی و اهداف تسهیم رابطه معنی-داری با تسهیم دانش سازمانی دارد، اما اعتماد اجتماعی تأثیر مستقیمی بر تسهیم دانش سازمانی ندارد - انسی اسمدلاند؛ (۲۰۰۸)، در تحقیق خود نشان داد که انواع مختلف دانش اعم از دانش صریح، دانش ضمن و دانش بالقوه، منطق خلق ارزش و سرمایه اجتماعی مخصوص به خود را دارند. ساختار شبکه اجتماعی برای دانش صریح به وسیله نقش‌های روشن تعریف شده، باورهای با کیفیت بالا و اعتماد در سلسله مراتب سازمانی، برای دانش ضمنی به وسیله هنجارهای معامله به مثل و متقابل، باورهای در طول زندگی یاگیری و اعتماد افزایشی، و برای دانش بالقوه به وسیله هنجارهای آزاد، باورهای بر نوآوری و نوعی توانایی اعتماد، متمرکز شده است.

## ۶- روش‌شناسی پژوهش<sup>۱</sup>

پژوهش حاضر، از آن جا که هدفش تعیین رابطه میان سرمایه اجتماعی درون و برون سازمانی به منظور توسعه مدیریت دانش در شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌باشد، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری<sup>۲</sup> این پژوهش شامل دو بخش می‌باشد:

❖ *جامعه آماری درون سازمانی*؛ در این پژوهش مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌های مور پژوهش شامل: (شرکت پگاه همدان، سازمان مرکزی دانشگاه بوعلی همدان، شرکت پخش فرآورده‌های نفتی تهران، ستاد وزارت صنعت، معدن و تجارت تهران، شرکت ذوب آهن اصفهان، شرکت گوشتیران تهران، شرکت مرغ خانگی شهر ری، شرکت دنا شیراز و شرکت ماشین‌سازی تبریز، شرکت الکتریک خودروی شرق خراسان)، که براساس آمار بهمن ماه سال ۱۳۹۲ طبق فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود کوکران، ۱۸۰ نفر تعیین شد.

❖ *جامعه آماری برون سازمانی*؛ در این پژوهش مشتریان، ذی نفعان و کلیه افراد مراجعه‌کننده برای رسیدگی به کارهای مربوطه در حیطه کاری شرکت‌ها و سازمان‌های مورد پژوهش شامل: (شرکت پگاه همدان، سازمان مرکزی دانشگاه بوعلی همدان، شرکت پخش فرآورده‌های نفتی تهران، ستاد وزارت صنعت، معدن و تجارت تهران، شرکت ذوب آهن اصفهان، شرکت گوشتیران تهران، شرکت مرغ خانگی شهر ری، شرکت دنا شیراز و شرکت ماشین‌سازی تبریز، شرکت الکتریک خودروی شرق خراسان)، که هنگام تهیه نمونه‌گیری، طبق فرمول نمونه‌گیری جامعه نامحدود کوکران، ۳۸۴ نفر تعیین شد.

جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز علاوه بر اطلاعات کتابخانه‌ای که به منظور دستیابی به پیشینه تحقیق و مباحث نظری انجام گرفت، در مرحله میدانی به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که برای تدوین پرسشنامه و اینکه آیا از روایی<sup>۳</sup> کافی برخوردار است، یا نه؟ با نظرخواهی از متخصصان و اساتید برتر روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی<sup>۴</sup> پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> که یکی از روش‌های محاسبه پایایی و تعیین هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری است، استفاده شد. به همین منظور پرسشنامه اولیه بر روی ۹۳ نفر از نمونه‌های پژوهش اجرا و پایایی آلفای کرونباخ برای آنها محاسبه گردید. ضریب به دست آمده برای متغیرهای؛ سرمایه‌های اجتماعی

۱- Research methodology

۲- Statistical Society

۳- validity

۴- reliability

۵- Cronbachs, alpha



برون سازمانی، فرایندهای مدیریت دانش، سرمایه‌های اجتماعی برون سازمانی برابر با ۰,۹۴ می‌باشد که ضریب بالایی می‌باشد و نشان‌دهنده پایابودن پرسشنامه می‌باشد.

## ۷- یافته‌های پژوهش

### ۷-۱- یافته‌های توصیفی

در زیر فراوانی و درصد پاسخ نمونه‌ها به هر یک از متغیرهای تحقیق آمده است؛

➤ جدول ۱ معرف توزیع فراوانی برحسب جنسیت پاسخ‌گویان می‌باشد. همان‌طوری که در جدول و نمودار مشاهده می‌شود، برای پاسخ‌گویان درون سازمانی ۵۶ نفر معادل ۳۱,۱ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان و ۱۲۴ نفر معادل ۶۸,۹ درصد از پاسخ‌دهندگان مردان هستند. و برای پاسخ‌گویان برون سازمانی ۴۷ نفر معادل ۲۵,۴ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان و ۱۳۸ نفر معادل ۷۴,۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مردان هستند.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب جنسیت

عنوان	جنسیت	فراوانی	درصد
درون سازمانی	زن	۵۶	۳۱,۱
	مرد	۱۲۴	۶۸,۹
	جمع	۱۸۰	۱۰۰
برون سازمانی	زن	۴۶	۲۵,۴
	مرد	۱۳۴	۷۴,۶
	جمع	۱۸۰	۱۰۰

➤ جدول ۲ معرف توزیع فراوانی برحسب تحصیلات پاسخ‌گویان می‌باشد. همان‌طوری که مشاهده می‌شود، برای پاسخ‌گویان درون سازمانی ۸ نفر معادل ۴,۴ درصد دیپلم، ۵ نفر معادل ۲,۸ درصد فوق دیپلم، ۹۲ نفر معادل ۵۱,۱ درصد لیسانس، ۶۵ نفر معادل ۳۶,۱ درصد فوق لیسانس، ۱۰ نفر معادل ۵,۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دکتری هستند و برای پاسخ‌گویان برون سازمانی ۸۱ نفر معادل ۴۴,۹ درصد دیپلم، ۴۵ نفر معادل ۲۵ درصد فوق دیپلم، ۳۴ نفر معادل ۱۸,۹ درصد لیسانس، ۱۷ نفر معادل ۹,۷ درصد فوق لیسانس، ۳ نفر معادل ۱,۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دکتری هستند.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب میزان تحصیلات

عنوان	تحصیلات	فراوانی	درصد
درون سازمانی	دیپلم	۸	۴,۴
	فوق دیپلم	۵	۲,۸
	لیسانس	۹۲	۵۱,۱
	فوق لیسانس	۶۵	۳۶,۱
	دکتری	۱۰	۵,۶
	جمع	۱۸۰	۱۰۰
برون سازمانی	دیپلم	۸۱	۴۴,۹
	فوق دیپلم	۴۵	۲۵
	لیسانس	۳۴	۱۸,۹
	فوق لیسانس	۱۷	۹,۷
	دکتری	۳	۱,۵
	جمع	۱۸۰	۱۰۰

➤ جدول ۳ معرف توزیع سابقه کار کارکنان درون سازمانی می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، کمتر از ۵ سال ۲۱,۱ درصد، بین ۶ تا ۱۰ سال ۲۲,۸ درصد، بین ۱۱ تا ۱۵ سال ۲۰,۶ درصد، بین ۱۶ تا ۲۰ سال ۱۶,۷ درصد و بیشتر از ۲۱ سال ۱۸,۹ درصد هستند.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب سابقه کار

سابقه کاری	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۳۸	۲۱,۱
بین ۶ تا ۱۰ سال	۴۱	۲۲,۸
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۷	۲۰,۶
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۱۶,۷
بیشتر از ۲۱ سال	۳۴	۱۸,۹
جمع	۱۸۰	۱۰۰

➤ جدول ۴ معرف توزیع فراوانی بر حسب سن می‌باشد. همان‌طوری که مشاهده می‌شود، برای پاسخ‌گویان درون سازمانی ۳۸ نفر معادل ۲۱,۱ درصد بین ۲۲ تا ۳۰ سال، ۴۱ نفر معادل ۲۲,۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۷ نفر معادل ۲۰,۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۳۰ نفر معادل ۱۶,۷ درصد بالاتر از ۵۰ سال، (بیشترین فراوانی به رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی به سن بالاتر از ۵۰ سال)، می‌باشد. برای پاسخ‌گویان برون سازمانی ۲۸ نفر معادل ۱۵,۸ درصد ۲۲ تا ۳۰ سال، ۵۰ نفر معادل

۲۷,۶ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷۱ نفر معادل ۳۹,۵ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۳۱ نفر معادل ۱۷,۱ درصد بالاتر از ۵۰ سال (بیشترین فراوانی به رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی بین ۲۲ تا ۳۰ سال) می‌باشند.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب سن

عنوان	سن	فراوانی	درصد
درون سازمانی	۲۲ تا ۳۰ سال	۳۸	۲۱,۱
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱	۲۲,۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۷	۲۰,۶
	بالاتر از ۵۰ سال	۳۰	۱۶,۷
	جمع	۱۸۰	۱۰۰
برون سازمانی	۲۲ تا ۳۰ سال	۲۸	۱۵,۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۰	۲۷,۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۱	۳۹,۵
	بالاتر از ۵۰ سال	۳۱	۱۷,۱
	جمع	۱۸۰	۱۰۰

➤ جدول ۵ نشان‌دهنده توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب قلمرو مکانی می‌باشد.

جدول ۵- توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب سازمان و قلمرو مکانی

عنوان	شهر	فراوانی	درصد
شرکت مرغ خانگی	شهریار	۱۴	۷,۷
شرکت گوشتیران	تهران	۳۵	۱۹,۵
شرکت ملی نفت ایران	تهران	۴۵	۲۵
وزارت صنعت، معدن و تجارت	تهران	۱۵	۸,۳
شرکت ذوب آهن	اصفهان	۹	۵
شرکت پگاه	همدان	۲۱	۱۱,۷
دانشگاه بوعلی	همدان	۱۴	۷,۸
تبریز	تبریز	۱۰	۵,۶
شرکت داروپخش	مشهد	۹	۵
شرکت دنا	شیراز	۸	۴,۴
مجموع		۱۸۰	۱۰۰

## ۷-۲- یافته‌های استنباطی

## ۷-۲-۱- تحلیل فرضیات درون سازمانی

فرضیه ۱- بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میزان همبستگی ۰,۶۸۴ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲- بین بعدشناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که جدول ۶-۱ نشان می‌دهد، میزان همبستگی ۰,۵۸۲ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳- بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۶-۱ مشاهده می‌شود، میزان همبستگی ۰,۶۵۰ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴- بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۶-۱ مشاهده می‌شود، میزان همبستگی ۰,۵۷۴ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

## جدول ۶- تحلیل فرضیات درون سازمانی پژوهش

فرضیه	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱	سرمایه اجتماعی درون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۶۸۴	۰,۰۰۰
۲	بعدشناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۸۲	۰,۰۰۰
۳	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۶۵۰	۰,۰۰۰
۴	بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۷۴	۰,۰۰۰

## ۲-۲-۷- تحلیل فرضیات برون سازمانی

فرضیه ۱- بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، میزان همبستگی ۰,۶۶۰ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می توان گفت که بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲- بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که جدول ۷ نشان می دهد، میزان همبستگی ۰,۵۴۰ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می توان گفت که بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳- بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، میزان همبستگی ۰,۵۵۹ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می توان گفت که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴- بین بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، میزان همبستگی ۰,۵۷۱ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بنابراین، فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه تحقیق ( $H_1$ ) تأیید شده و با اطمینان تقریباً ۹۹ درصد می توان گفت که بین بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۷- تحلیل فرضیات برون سازمانی پژوهش

فرضیه	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱	سرمایه اجتماعی برون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۷۱	۰,۰۰۰
۲	بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۵۹	۰,۰۰۰
۳	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۴۰	۰,۰۰۰
۴	بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی	مدیریت دانش	۰,۶۶۰	۰,۰۰۰

**۸- بحث و نتیجه‌گیری**

این پژوهش با هدف راههای ارتقاء سرمایه اجتماعی به منظور توسعه مدیریت دانش انجام گرفته است. سازمان‌های هزاره سوم، در یک محیط کاملاً رقابتی و بسیار پویا فعالیت می‌کنند که مهم‌ترین سرمایه آن‌ها، کارکنان دانش محور می‌باشد. از طرفی دانش با اهمیت‌ترین دارایی اقتصادی است که سازمان‌ها آن را در اختیار دارند و نیز از یکی از عوامل تعیین‌کننده نوآوری، سودآوری و مزیت رقابتی پایدار، آن‌ها محسوب می‌شود. که از آن‌ها به عنوان سازمان‌های یادگیرنده یاد می‌شود. تفاوت این سازمان‌ها با دیگر سازمان‌ها در بهره‌مندی از کارکنان دانش محور به عنوان سرمایه انسانی است. 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 سازمان‌ها دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید، سرمایه اجتماعی است.

در این بخش، به بحث و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته و شواهد مربوط به رد یا قبول آنها و ارتباط یافته‌ها با تحقیقات قبلی را بررسی می‌کنیم.

**۸-۱ فرضیه‌های تحقیق: (درون سازمانی)****۸-۱-۱- فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.**

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0,68$  می‌باشد. که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که، در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی آن‌ها در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

**۸-۱-۲- فرضیه دوم: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.**

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0,58$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد شناختی سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعدشناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### ۳-۱-۸- فرضیه سوم: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.65$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### ۴-۱-۸- فرضیه چهارم: بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.57$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

## ۲-۸- فرضیه‌های تحقیق (برون سازمانی)

### ۱-۲-۸- فرضیه اول اصلی: بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.66$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی آن‌ها در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش گر مبنی بر وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### ۲-۲-۸- فرضیه دوم: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.54$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

بنابراین بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد شناختی سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### ۳-۲-۸- فرضیه سوم: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.55$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### ۴-۲-۸- فرضیه چهارم: بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی درون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی داده‌های استخراج شده، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی با توسعه مدیریت دانش  $r=0.57$  می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنا که در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی در سطح بالاست، میزان توسعه مدیریت دانش بین کارکنان آن‌ها نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر وجود ارتباط بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی برون سازمانی و توسعه مدیریت دانش تأیید می‌شود.

## فهرست منابع

- ابیلی، خدایار و زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۹۲)، رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲.
- الوانی، سید مهدی و دیگران (۱۳۸۶)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، علوم مدیریت، شماره ۵، ص ۳۵ تا ۷۰.
- امینی، آزاده (۱۳۸۷)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- بیدختی، علی اکبرامین و شریفی، نوید (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین رونق گردشگری و سرمایه اجتماعی در مناطق ساحلی دریای خزر، فصلنامه مدیریت گردشگری، شماره ۱۷، بهار ۹۱.



- قائد امینی هارونی، عباس، ابراهیم زاده دستجردی، رضا، صادقی ده چشمه، مهرداد، ماهرانی برزانی، مجید، (۱۳۹۹)، تاثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی از طریق سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان).

- وحدتی، حجت. موسوی نژاد، سیدهادی. حسنی، علی اکبری (۱۳۹۶)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت. مدیریت منابع انسانی در صنعت. سال ۹، ۳۳، ۱۵۷-۱۸۳.

-متفکرآزاد، محمدعلی. کریمی تکنولو، زهرا. صادقی، سید کمال. رنج پور، رضا. روستا، زهره (۱۳۹۵)، بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار در ایران فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال ۵، ۱۰۹-۱۲۹

- منظور، داوود و یادی پور، مهدی (۱۳۸۷)، سرمایه اجتماعی عامل توسعه اجتماعی و اقتصادی، فصلنامه راهبرد یاس، شماره ۱۵. پاییز ۱۳۸۷

- مولایی آرانی، مهدی و باقری کنی، مصباح الهدی (۱۳۹۵)، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵.  
-مهدیان راد، امیر احمد و فضلی، صفر (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (مطالعه موردی، سازمان امور مالیاتی کشور).

-Alwani M, Nategh T, Farahi M. The role of social capital in the development of Knowledge Management. Journal of Management Science. 2007;2(5):35-70. [In Persian]

-Bhatt G. Knowledge management in organization: examining the interactions between technologies, techniques and people. Journal of knowledge management. 2001;5(1):68-75

- Chow, Wing S., Chan, Lai Sheung., (2008), Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing, Information & Management, Volume 45, Issue 7, ovember 2008, Pages 458-465.

-Ellinger, A. Findley Musgrove, C. Ellinger, A. Bachrach, D. Elmadağ Baş, A. and Wang, Y. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research, 66 (8), 1124-1133

- Nahapiet, J. & S. Ghoshal (1998), Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage, Academy of Management Review, vol.23, No.2, p.242-266.

- Monnavarian A, Amini A. Do Interaction Within Network Lead To Knowledge Management?. Business Strategy Series. 2009;10(3):139- 155. [In Persian]

-Maidred, Mahapa (2013) Impact of Knowledge Management Strategies on Organizational Performance.

- Putnam RD. Bowling Alone. America's Declining Social Capital. Journal of Democracy. 1995;6(4):24-25.

-Rooney,D.& G. Hearn(2002), The Future Role of government in Knowledge – Based Economy, Foresight, Vol.4,No.6, p. 23

# Ways to Promote Social Capital in Order to Develop Knowledge Management

Zohreh Roghanian

*Ph.D. in Social Sciences, Cultural Policy, Instructor and Faculty Member of Farhangian University, Iran, Tehran*

---

## Abstract

Various studies show that the concept of social capital has been proposed in economic and social analyses and the development of societies, in this regard, attempts have been made to establish the relationship between social capital (inside and outside), an organization on knowledge management development as well as dimensions of social capital including (cognitive dimension, structural dimension and relational dimension), with five main activities of knowledge management including (knowledge acquisition, knowledge registration, knowledge sharing transfer, knowledge creation, and The application of knowledge examines and tests the impact of social capital on knowledge management in organizations. The statistical population of this research is in the internal section, managers and experts of the organization and the companies in question, and in the external section of the clients (customers), the organizations in question are formed. The present study is descriptive-survey and correlational in terms of purpose and in terms of data collection. Data collection method is library-field. The instrument used in this study was two questionnaires, which confirmed the content validity of the questionnaire by experts and professors Its reliability was calculated among 93 samplers by Cranbach alpha coefficient (94%). In order to conduct this research, simple random sampling method was used and Pearson correlation test was used to investigate the relationship between social capital and knowledge management development. In line with research hypotheses, correlation coefficients show that in order to promote knowledge management in organizations, social capital (inside and outside) should be increased and there is a significant relationship between social capital and its components and development of knowledge management and its components.

**Keywords:** Social Capital (Cognitive Dimension, Structural Dimension And Relational Dimension), Knowledge Management Development, Knowledge Acquisition, Knowledge Registration, Knowledge Sharing, Knowledge Creation and Knowledge Application.

---