

بررسی ارتباط بین مولفه های سرمایه اجتماعی با میزان مدیریت دانش (مطالعه موردی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی)

محبوبه بیات ۱ و علی فرهادیار ۲

۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی؛ پردیس فارابی دانشگاه تهران؛ تهران؛ ایران
۲ دانشکده مدیریت؛ دانشگاه پیام نور - واحد تهران؛ تهران؛ ایران

چکیده

مدیریت دانش مفهوم جدیدی است و به عنوان رویکردی در تغییر از مدیریت نیروی عضلانی به مدیریت مغزها تجلی یافته است اما این رویکرد هنوز در ابتدای مسیر رشد و گسترش خود است و تاکنون نتوانسته به صورت رسمی در اولویت و صدر برنامه های مدیریتی سازمان ها قرار گیرد. هدف از این پژوهش، بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط بین مولفه های سرمایه اجتماعی و میزان مدیریت دانش در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی بود. نمونه آماری این تحقیق شامل ۱۶۵ نفر از کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی بوده است. ابزار اندازه گیری این تحقیق شامل پرسش نامه محقق ساخته ی سرمایه اجتماعی و پرسش نامه مدیریت دانش بوده است.

در این تحقیق از دیدگاه های پوتنام، کلمن، بوردیو و فوکویاما بعنوان چارچوب نظری تحقیق استفاده شده است. و از تکنیک های آماری ماتریس همبستگی و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. متغیرهای مستقل تحقیق شامل متغیرهای اعتماد تعمیم یافته، اعتماد درون گروهی، انجام فعالیت های داوطلبانه، احساس هویت، احساس امنیت و مشارکت اجتماعی بوده است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان می دهد که سه متغیر عضویت در انجمن های داوطلبانه، اعتماد درون گروهی و میزان مشارکت اجتماعی کارکنان مورد بررسی واریانس متغیر وابسته (میزان مدیریت دانش) را تبیین می نمایند و بقیه متغیرهای مستقل در معادله رگرسیون چند متغیره، با متغیر وابسته رابطه معنادار نداشته اند و از مدل خارج شده اند. داشتن شبکه ای از روابط گسترده، بالا بودن اعتماد و تبادل اطلاعات با مشارکت های اجتماعی موثر و کارا میزان مدیریت دانش را افزایش خواهد داد. بالا بردن حمایت اجتماعی، ارتقاء روحیه کار تیمی و فعالیت های مشارکتی، عوامل ارتباطی و روابط متقابل با اعتماد زمینه های اجتماعی مدیریت دانش به حساب می آیند

واژگان کلیدی: میزان مدیریت دانش، کارکنان، مولفه های سرمایه اجتماعی

بیان مسئله

در عصر اطلاعات، مزیت اصلی در سرمایه دانش نهفته است. دانش در دنیای پیشرفته امروز به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابت اصلی سازمان‌ها می‌باشد. روند اوج یافتن نقش دانش، نوآوری و فناوری‌های نوین در ایجاد مزیت‌های راهبردی و اهمیت یافتن ارزش منابع دانش در اداره سازمان‌ها موجب شده است تا مقوله مدیریت دانش در قلب سیاست‌های راهبردی سازمان‌ها جای گیرد.

بر این اساس، توجه ویژه به مدیریت دانش از جهت تحقق اهداف سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد و تبیین جایگاه مدیریت دانش و کارکردهای آن در سازمان‌ها از اهداف تحقیق حاضر می‌باشد (پارسا و دیگران، ۱۳۸۹). مدیریت دانش می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی سازمان‌ها در بخش‌های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، اعتدالی فرهنگ سازمانی، رهبری و تصمیم‌گیری هوشمندانه، بازطراحی فرایندها، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی به صریح، زمینه ارتقای سطح فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف موردنظر را به همراه داشته باشد. البته سازمان‌ها بدون داشتن استراتژی مشخصی در استفاده از مدیریت دانش نمی‌توانند بهره‌ای از این کارکردها داشته باشند و می‌بایست در این خصوص سیاست‌های راهبردی تدوین گردد. جوامع بشری از دوره غارنشینی تاکنون دایم دستخوش تغییر و تحولات متعددی بوده‌اند که منجر به افزایش دانش آنها گردیده است. در عصر حاضر، که به عصر ارتباطات و دانش موسوم است، مزیت اصلی در سرمایه دانشی نهفته است (رادینگ، ۱۳۸۱). دانش در دنیای پیشرفته امروز، به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها می‌باشد. دانش می‌تواند فرصت مناسبی برای سازمانی باشد که به خوبی آن را شناخته و مدیریت می‌کند و در عین حال، تهدیدی جدی برای سازمانی قلمداد شود که تحولات محیط را نمی‌شناسد و یا نمی‌خواهد بشناسد. در عصر حاضر، اطلاعات و دسترسی مؤثر به آن یکی از عناصر کلیدی پیشرفت و توسعه محسوب می‌شود، به گونه‌ای که تمامی فرایندهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، آموزشی و زیستی به شدت نیازمند اطلاعات می‌باشند (پارسا و دیگران، ۱۳۸۹). پیشرفت‌های سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات و امکان دسترسی سریع و گسترده‌تر به دنیای اطلاعات افق جدیدی را فراروی متخصصان و مدیران گشوده است. شناخت دانش به عنوان یک منبع سازمانی، و نظریه‌های رشد و نیز ظهور سازمان‌های دانش‌بنیان، همگی کمک کردند تا حوزه جدیدی از مدیریت دانش در نظام‌های اطلاعاتی به وجود آید. این پیشرفت‌ها نشان می‌دهد که دانش در شکل‌های مختلف، دارایی و سرمایه‌ای انسانی است و سرمایه‌گذاری در آن مستقیماً به کالاها و خدمات یا فناوری بالا منجر می‌شود. در کنار سایر عوامل تولید، دانش و قابلیت‌های ایجاد شده توسط آن نیز یکی از درآمدهای در حال افزایش سازمان به شمار می‌رود (محمدی فاتح و دیگری، ۱۳۹۰). در سازمان‌ها علی‌رغم وجود حجم بسیار بالایی از اطلاعات و دانش و نیز به کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، اطلاعات لازم و کافی در اختیار متقاضیان قرار نمی‌گیرد. مدیریت دانش یکی از راه‌حل‌های مناسب برای کسب سودمندی و کارایی در سازمان‌ها به شمار می‌آید. از این رو، با مشارکت بخش‌های مختلف در فرایندهای نوآوری و مدیریت دانش، می‌توان گام‌های مؤثری در انتقال صحیح و بموقع دانش به محققان و مدیران از لحاظ توسعه تحقیقات برداشت.

بدون تردید، دانش سنگ‌بنای نوآوری است و مدیریت صحیح بر منابع دانش، با خود، موهبت نوآوری را به ارمغان می‌آورد. به گفته لمون و دیگران، «نوآوری مؤثری که موجب می‌شود تا یک سازمان در شرایط محیطی نامطمئن، رقابتی باقی بماند، اقتضا دارد تا سازمان نسبت به ایجاد، اخذ، بهره‌گیری، اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش و نخبگی اهتمام ورزد. و از طرف دیگر، سرمایه اجتماعی، موضوعی بین‌رشته‌ای است که نقش کارکردی آن تسهیل ارتباطات انسانی است. سرمایه اجتماعی دربرگیرنده موجودیت‌های مختلفی است که تمامی آنها در دو عنصر مشترک هستند: همه آنها جنبه‌ای از ساخت اجتماعی را در خود داشته و کنش معینی از کنشگران را در درون این ساختار تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی همانند دیگر اشکال سرمایه مولد است. سرمایه اجتماعی در ساختار روابط میان کنشگران موجود است (زاهدی اصل، ۱۳۸۵: ۶۴). کلمن پس از این تعریف از سرمایه اجتماعی، مجموعه‌های مختلفی از کنش‌ها، پیامدها و روابط را سرمایه اجتماعی می‌

نامد. از نظر او سرمایه اجتماعی هر آن چیزی است که به مردم و نهادها امکان عمل می دهد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲). سرمایه اجتماعی را به سادگی می توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجازاست، در آن سهیم هستند. اما به نظر فوکویاما مشارکت در ارزش ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی گردد، چرا که این ارزش ها ممکن است ارزش های منفی باشد (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۱).

موضوع این تحقیق ((بررسی رابطه میزان مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی)) می باشد. با توجه به اهمیت روز افزون مقوله سرمایه اجتماعی بخصوص در سالهای اخیر و همچنین بحث مدیریت دانش که توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران را بخود جلب کرده است مقاله حاضر سعی بر این دارد که رابطه میزان مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی و تاثیر علی هر یک بر دیگری را مورد ارزیابی و بررسی قرار دهد. شناسایی عوامل کلیدی در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های مختلف از جمله سازمان های علمی بسیار مهم است. با توجه به نقش مهم و حیاتی این سازمان در طراحی نظام بودجه ریزی و تهیه و تدوین بودجه های سالانه، ابلاغ بودجه مصوب، تخصیص منابع، شرح عملیات شامل اهداف کمی، استانداردها و قیمت تمام شده خدمات و طرح ها و طراحی نظام هوشمند مدیریت بودجه و مالی کشور به همراه ارزیابی میزان پیشرفت کشور در چارچوب سیاست های کلی نظام و اهداف کمی و کیفی سند چشم انداز و برنامه های بلند مدت و میان مدت همراه با تحلیل های لازم، باید با شناسایی عوامل کلیدی موثر در پیاده سازی مدیریت دانش در داخل آن ها راهکارهای اجرایی در خصوص رفع معضلات و موانع موجود در این خصوص ارائه داد. بنابراین با شناسایی عوامل و مولفه های سرمایه اجتماعی موثر در موفقیت مدیریت دانش در سازمان مدیریت و برنامه ریزی با بذل توجه به این عوامل شاهد موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش خواهیم بود.

مبانی نظری پژوهش:

منظور از طرح نظری مساله تحقیق، نگرش یا چشم اندازی نظری است که تصمیم گرفته شده برای بررسی مساله ای که در پرسش آغازی طرح شده پذیرفته شود. هدف استفاده از یک چارچوب نظری آن است که محقق از مطالعه و پژوهش های دانشمندان و محققانی که در این زمینه، کارو تعمق کرده اند کمک بگیرند و بر اساس آنها بدانند که در تحقیق مورد نظرش بدنبال چه متغیرها و فرضیاتی باید باشد. بیان دقیق تاریخچه پیدایش مدیریت دانش امکان پذیر نمی باشد. در حقیقت، مدیریت دانش از نخستین اعصار زندگی انسان حتی در عصر شکار وجود داشته، به گونه ای که بشر به جمع آوری و انتقال اطلاعات و دانش خود درباره مسائل زندگی می پرداخته است. به تدریج با افزایش دانش و تجربیات انسان، بدون وجود روشی نظام مند، این دانش از نسلی به نسل دیگر انتقال یافت. اما در دوره های تاریخی پس از آن، دانش به منظور تأمین نیازهای جوامع، مدیریت گردید.

اصطلاح «مدیریت دانش» در سال های اخیر عمومیت بیشتری پیدا کرده است. به کارگیری این اصطلاح، از سال های ۱۹۸۶ با تلاش سیویی / کونراد در ترازنامه نامشهود و کارل ویگ شروع شد. بدون تردید، اثر معروف نوناکا و تاکه اوچی تحت عنوان «سازمان دانش آفرین: چگونه شرکت های ژاپنی پویایی های نوآوری خلق می کنند» در سال ۱۹۹۵ تأثیر بسزایی را در معرفی و ترویج مدیریت دانش بر جای نهاده است. این دو دانشمند با ارائه الگویی مفهوم، به توصیف چهار رویکرد متمایز در زمینه تبدیل دانش و نحوه تولید آن پرداخته و بر این نکته تأکید می نمایند که تبدیل و تولید دانش یک فرایند اجتماعی بوده به یک فرد محدود نمی شود (محمدی فاتح و دیگری، ۱۳۹۰).

نوناکا و تومایا در تلاش برای مفهوم سازی «تولید دانش» آن را فرایندی می دانند که به موجب آن تناقضات گوناگون سازمانی از طریق تعامل بین افراد، سازمان و محیط به یکدیگر پیوند خورده و ارزش آفرین می گردند. آنان چنین عنوان می کنند که دانش در یک مدار گسترش یابنده حلقوی و با پیوند و آشتی بین مفاهیم متناقضی همچون نظم و آشفتگی، خرد و کلان، جزء و کل، ذهن و جسم، ضمنی و صریح، استقرا و قیاس، خلاقیت و کارایی تولید می شود. این رویکرد، دانش

را جریانی می‌داند که از افراد شروع شده و به دیگر اعضای سازمان تعمیم می‌یابد. این فرایند در اصل متضمن تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح خواهد بود (زرگر، ۱۳۸۲).

آثار بعدی دانشمندان بر اجتماعی بودن فرایند تولید دانش تأکید داشته و آن را در ارتباط تنگاتنگ با فرهنگ سازمانی قرار می‌دهد. در این زمینه، واه تا آنجا پیش رفت که جریان تولید دانش را منبعث از فرهنگ سازمانی برشمرد. وی می‌گوید: «نکته اساسی این است که سازمان بتواند فرهنگ گسترده‌ای را که مشوق اشتراک‌گذاری دانش باشد در خود ایجاد نماید. در ایران در چند سال اخیر به این رشته و قابلیت‌های آن توجه شده است که البته تا رسیدن به جایگاه این رشته در سیاست‌گذاری‌ها هنوز راه زیادی مانده است و کتاب‌ها و مقالات متعددی نیز در ابعاد گوناگون نگارش یافته است.

نظریه پردازان سرمایه اجتماعی:

۱- جیمز کلمن: کلمن یکی از مشهورترین جامعه‌شناسانی است که رواج اصطلاح سرمایه اجتماعی مدیون اوست. او از سرمایه اجتماعی برای تبیین تفاوت‌ها در زندگی افراد استفاده می‌کند. او اعتقاد دارد سرمایه اجتماعی با کارکرد شیئی تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی شیء ای واحد نیست، بلکه انواع گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: ۱- همه آنها شامل جنبه ای از یک ساخت اجتماعی هستند. ۲- کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل میکنند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲). او اشکال عمده سرمایه اجتماعی را تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی موثر، روابط اقتدار سازمان اجتماعی انطباق‌پذیر و سازمان تعهدی می‌داند (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۵۷).

۲- پیر بوردیو: سرمایه اجتماعی برای بوردیو، موفقیت‌ها و روابط در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را برای افراد افزایش می‌دهد. او تطابقی میان جایگاه اجتماعی و سلیقه‌ها و رفتارها در نظر می‌گیرد. بنظر بوردیو تطابقی میان فضای طبقات و فضای رفتارهای هر یک وجود دارد مثلاً این که فضای طبقه برتر، چه نوع ورزش‌ها، نوشیدنی‌ها، گرایش‌های سیاسی و غیره را ترجیح می‌دهد. به اعتقاد او در هر جامعه و هر دوره، ما با مجموعه ای از موقعیت‌های اجتماعی رو به رو ایم که در قالب یک رابطه همشکلی با یک رشته از فعالیت‌ها یا ثروت‌ها زیر چتر واحد گرد می‌آیند: فعالیت‌ها و ثروت‌هایی که وحدت خودشان یک واحد رابطه ای است. یعنی آنها هم زیر یک چتر واحد جمع می‌شوند و هویت مشترکی می‌یابند چون به آن جمع خاص پیوند خورده اند (بوردیو، ۱۳۸۰: ۳۱).

۳- پوتنام: پوتنام با بررسی نواحی ایتالیایی و طرح سوالاتی پیرامون شرایط ضروری برای شکل‌گیری جامعه مدنی جایگاه تازه ای به تئوری سرمایه اجتماعی داد و موقعیت این تئوری را در ادبیات اجتماعی بنحو محسوس ارتقاء بخشید. بنظر او سرمایه اجتماعی در گروه‌های مدنی و دینی، پیوند‌های خانوادگی، شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی دوستان و خویشاوندان، هنجار عمل متقابل، داوطلب شدن، از خود گذشتگی و اعتماد نهفته است. هنجارهای اعتماد و عمل متقابل در بین شبکه‌ها، منابع سرمایه و اساساً اجتماعی هستند. سرمایه اجتماعی، کنش جمعی نیست بلکه هنجارها و ضمانت‌های اعتماد و عمل متقابل در بین شبکه‌های اجتماعی است که مشکلات غیر قابل حل کنش اجتماعی را حل می‌کند. شبکه‌های تعهد مدنی مثل انجمن‌های همسایگی، گروه‌های موسیقی، باشگاه‌های ورزشی عناصر اصلی سرمایه اجتماعی اند، چرا که آنها تقویت‌کننده موثر هنجارهای عمل متقابل هستند.

- فوکویاما: فوکویاما سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: هنجارهای غیر رسمی جافتاده ای که همکاری میان دو یا چند نفر را تشویق می‌کند. دامنه هنجارهایی که سرمایه اجتماعی را بوجود می‌آورند می‌تواند از هنجارهای متقابل بین دو دوست تا تمام آموزه‌های پیچیده و کاملاً جزء به جزء مانند مسیحیت و یا آیین کنفوسیوس را در بر بگیرد (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۳).

سرمایه اجتماعی متعلق به گروه‌هاست نه به افراد، هنجارهایی که شالوده سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند در صورتی معنی دارد که بیش از یک نفر در آن سهیم باشد. فوکویاما در پی یافتن پاسخی برای این سوال است که هنجارهای همیاری که شالوده سرمایه اجتماعی هستند، از کجا می‌آیند؟ (ملاحسنی، ۱۳۸۱: ۵۸).

فرضیات تحقیق:

بنظر می رسد میان اعتماد تعمیم یافته و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
 بنظر می رسد میان اعتماد درون گروهی و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
 بنظر می رسد میان انجام فعالیت های داوطلبانه و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
 بنظر می رسد میان احساس هویت و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد (احساس هویت شامل احساس هویت ملی، منطقه ای، بومی).

بنظر می رسد میان احساس امنیت و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

بنظر می رسد میان مشارکت اجتماعی و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

روش تحقیق:

داده ها و اطلاعات تحقیق از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. روش پرسشنامه عبارت است از مطرح کردن یکسری پرسش برای مجموعه ای از پاسخگویان که غالباً معرف یک جمعیت بزرگ ترند در مورد هر نکته ای که اطلاع از آن برای محقق جالب است.

با توجه به این که پژوهش حاضر در نظر دارد رابطه میزان مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی را در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی مورد سنجش قرار دهد، واحد تحلیل با توجه به اینکه موضوع این پژوهش، بررسی رابطه میزان مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در میان کارکنان مشغول به خدمت در سازمان مدیریت و برنامه ریزی است، لذا واحد تحلیل در این تحقیق، فرد (کارمند) می باشد، بنابراین سطح تحلیل خرد می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان مشغول به خدمت در سازمان مدیریت و برنامه ریزی در سال ۱۳۹۴ می باشند سعی شده با استفاده از نمونه گیری تصادفی ۱۶۵ نفر از آنان انتخاب شده اند.

برای سنجش روابط متغیر ها و آزمون فرضیه های پژوهش از آماره های متناسب و آزمون هایی نظیر مقایسه میانگین ها و ماتریس همبستگی، رگرسیون چند متغیره و سایر آزمون های آماری متناسب با سطح سنجش متغیر ها استفاده شده است. برای انجام این آزمون ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

یافته های تحقیق**تجزیه و تحلیل اطلاعات:**

در این قسمت به اثبات یا رد فرضیه ها می پردازیم:

جدول شماره یک: ماتریس همبستگی بین متغیر وابسته با متغیرهای مستقل

متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری	متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری
احساس امنیت	۰/۳۹۴	*۰/۰۰۰	عضویت در انجمن های داوطلبانه	۰/۳۰۷	*۰/۰۱۰
احساس هویت	۰/۱۹۳	۰/۲۷۹	اعتماد درون گروهی	۰/۰۵۱	*۰/۰۰۰
اعتماد تعمیم یافته	۰/۴۳۸	۰/۳۱۱	مشارکت اجتماعی	۰/۲۹۸	*۰/۰۰۰

***در سطح معناداری ۰/۰۱**

با توجه به داده های جدول فوق، از بررسی رابطه میان متغیر های وابسته و مستقل می توان به نتایج زیر رسید:

۱- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیر های میزان مدیریت دانش و اعتماد درون گروهی، برای بررسی رابطه متغیر ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیر ها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی معناداری وجود دارد و لذی فرضیه ما پذیرفته می شود. بنابراین می توان گفت که بین اعتماد درون

گروهی و میزان مدیریت دانش رابطه وجود دارد. یعنی اینکه کارکنانی که میزان اعتماد درون گروهی آنان بالاتر می باشد بهمان نسبت میزان مدیریت دانش آنان هم بیشتر می شود.

۲- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای میزان مدیریت دانش و عضویت در انجمن های داوطلبانه، برای بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی وجود دارد و لذی فرضیه ما پذیرفته می شود. بنابراین می توان گفت که عضویت در انجمن های داوطلبانه دانشجویان تاثیر بسزایی بر میزان مدیریت دانش آنان دارد.

۳- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای میزان مدیریت دانش و اعتماد تعمیم یافته، برای بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی وجود ندارد و با توجه به سطح معنا داری، همبستگی موجود از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد و لذی فرضیه ما رد می شود. بنابراین می توان گفت که اعتماد تعمیم یافته هیچ تاثیری بر متغیر میزان مدیریت دانش ندارد.

۴- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای میزان مدیریت دانش و احساس هویت، برای بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی وجود ندارد و با توجه به سطح معنا داری، همبستگی موجود از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد و لذی فرضیه ما رد می شود. بنابراین می توان گفت که احساس هویت بر میزان مدیریت دانش تاثیر ندارد.

۵- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای میزان مدیریت دانش و مشارکت اجتماعی، برای بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی نسبتاً متوسطی مستقیم وجود دارد و با توجه به سطح معنا داری، همبستگی موجود از لحاظ آماری معنی دار می باشد و لذی فرضیه ما اثبات می شود. بنابراین می توان گفت که میزان مشارکت اجتماعی بر میزان مدیریت دانش اثر دارد. بنابراین می توان گفت هر اندازه که کارمندی مشارکت اجتماعی قوی تری داشته باشد، به همان نسبت میزان مدیریت دانش بیشتر خواهد داشت.

۶- با توجه به سطح سنجش و آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای میزان مدیریت دانش و احساس امنیت، برای بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین دو متغیر همبستگی معناداری مستقیم متوسطی وجود دارد و لذی فرضیه ما اثبات می شود. بنابراین می توان گفت که احساس امنیت تاثیری بسزایی بر میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی دارد.

رگرسیون چند متغیره:

تحلیل رگرسیونی از بهترین روشهای تحلیلی است که تاثیرهای مشترک و مجزای متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته ارزیابی و سنجش می کند. در این پژوهش از روش رگرسیونی چند متغیری در تبیین و پیش بینی متغیر وابسته (میزان مدیریت دانش کارکنان) استفاده شده است. و بدلیل اینکه متغیرهای تحقیق بیشتر در سطح سنجش فاصله ای بوده اند، استفاده از روش رگرسیون چند متغیری مناسب است. بمنظور بررسی تاثیر مشترک و همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، ابتدا کلیه متغیرهای مستقل وارد معادله رگرسیون چند متغیری گردیده اند.

براساس نتایج این تحلیل رگرسیون، متغیرهای عضویت در انجمن های داوطلبانه (با ضریب تأثیر ۰/۷۰)، اعتماد درون گروهی (با ضریب تأثیر ۰/۳۷) و متغیر میزان مشارکت اجتماعی (با ضریب تأثیر ۰/۰۷) به ترتیب از ضرایب تأثیر رگرسیون استاندارد شده و معنادار بر متغیر وابسته میزان مدیریت دانش برخوردار بوده-اند. ضمن آن که، براساس مقدار ضریب همبستگی چندگانه با $R(0/82)$ ، همبستگی آماری نسبتاً قوی بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین یا R^2 نیز که برابر با ۰/۶۸ می باشد، نشانگر تبیین ۶۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده می باشد (جدول شماره دو) و مقدار آزمون $F(5/69)$ نیز نشانگر قابلیت نسبتاً بالا و مناسب مدل و طبیعتاً تبیین تغییرات متغیر وابسته میزان مدیریت دانش

کارکنان توسط مجموعه متغیرهای مستقل (مولفه های سرمایه اجتماعی) می باشد. بنابراین نتیجه مقدماتی که در این قسمت می توان ارائه داد این است که متغیرهای عضویت در انجمن های داوطلبانه، اعتماد درون گروهی و میزان مشارکت اجتماعی سه متغیر تاثیرگذار بر میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی در این پژوهش می باشد بطوریکه هرچه میزان اعتماد درون گروهی، عضویت در انجمن های داوطلبانه و میزان مشارکت اجتماعی باشد میزان مدیریت دانش در بین کارکنان مورد بررسی بیشتر خواهد بود.

جدول زیر، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر میزان مدیریت دانش کارکنان را نشان می دهد:

جدول شماره ۲: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان مدیریت دانش

ردیف	نام متغیر	B	SEB	Beta	t	P
۱	γ = (میزان مدیریت دانش)	-	-	-	-	-
۲	Constant = عدد ثابت	۱۰۷/۳۶۱	۲/۵۷۸	-	۴۱/۶۴۵	۰/۰۰۰
۳	X_1 = اعتماد درون گروهی	۷/۴۵۰	۳/۱۱۷	۰/۳۷۳	۲/۴۶۲	۰/۰۲۶
۴	X_2 = اعتماد تعمیم یافته	۲/۲۸۹	۲/۴۸۴	۰/۱۳۳	۰/۹۲۲	۰/۳۷۰
۵	X_3 = احساس هویت	۳/۴۰۱	۲/۴۶۷	۰/۲۶۰	۱/۸۰۲	۰/۰۹۱
۶	X_4 = عضویت در انجمن داوطلبانه	۱۱/۴۸۰	۳/۰۲۷	۰/۷۰۷	۲/۴۸۹	۰/۰۱۰
۷	X_5 = مشارکت اجتماعی	۱۳/۲۱۵	۳/۶۸۲	۰/۰۷۵	۴/۹۰۱	۰/۰۰۰
۸	X_6 = احساس امنیت	۴/۴۷۶	۳/۰۲۳	۰/۳۹۲	۱/۴۷۰	۰/۱۵۸
		$R=۰/۸۲$	$R^2=۰/۶۸$	$F=۵/۶۹۰$	$P<۰/۰۰۰$	

متغیر وابسته γ

B= ضریب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده

Beta = ضریب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده

SEB = ضریب اشتباه برآورد

t= تأثیر بین حضور هر متغیر مستقل در مدل

p= سطح معنی داری تأثیر نسبی حضور هر متغیر مستقل در مدل

بحث و نتیجه گیری

برای بررسی تاثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر میزان مدیریت دانش کارکنان، از دو نوع پرسشنامه استفاده شده که پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط محقق ساخته شده و پرسشنامه میزان مدیریت دانش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. متغیر وابسته در تحقیق حاضر میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی در نظر گرفته شده و برخی از مهمترین عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی هم بعنوان متغیرهای مستقل انتخاب شده اند. برای برآورد تاثیر سرمایه اجتماعی در میزان مدیریت دانش از ماتریس همبستگی و مدل رگرسیون چند متغیره (تحلیل رگرسیونی) استفاده شده است.

در ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته، چهار متغیر مستقل با متغیر وابسته ارتباط معنی داری داشته است که آن متغیرها اعتماد درون گروهی، عضویت در انجمن های داوطلبانه، مشارکت اجتماعی و احساس امنیت بوده اند که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ معنی دار بوده اند.

همچنین بمنظور بررسی تاثیر مشترک متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیونی استفاده شده است که در نهایت سه متغیر عضویت در انجمن های داوطلبانه، اعتماد درون گروهی و میزان مشارکت اجتماعی در مدل باقی مانده و سایر متغیرها به دلیل معنی دار نشده اند. که این نشان دهنده یک رابطه مستقیم و مثبت بین متغیر وابسته پژوهش و

این سه متغیر مستقل می باشد. یعنی به ازای یک واحد افزایش در اعتماد درون گروهی، ۰/۳۷۳ واحد بر میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی افزوده می شود. و به ازای یک واحد افزایش در عضویت در انجمن های داوطلبانه، ۰/۷۰۷ واحد بر متغیر وابسته افزوده می شود. و به ازای یک واحد افزایش در میزان مشارکت اجتماعی، ۰/۰۷۵ واحد بر میزان مدیریت دانش کارکنان مورد بررسی افزوده می گردد. و بین سایر متغیر های مستقل و متغیر وابسته رابطه معنی داری دیده نشده است. عدد ضریب تعیین (۰/۶۸) هم نشان می دهد که این سه متغیر فوق ۶۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کند و عبارتی دیگر ۳۲ درصد واریانس متغیر وابسته بر مبنای متغیر های مستقل دیگر غیر از متغیر های فوق تبیین می گردد. پس در مجموع از کل فرضیه های تحقیق با استفاده از ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیونی سه فرضیه مورد قبول واقع شده و سه فرضیه هم رد شده اند. نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی داری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با مدیریت دانش است. نتیجه اینکه سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش نقش اهرم را بازی می کند و نمی توان از آن به عنوان ایجاد کننده مدیریت دانش نام برد اما برای این که مدیریت دانش موجود در فرد کارمند به عمل درآمده و منجر به مدیریت موثر شود، عوامل محیطی زیادی دخالت و تاثیر دارند که یکی از آنها می تواند سرمایه اجتماعی باشد.

منابع:

- حسن زاده، محمد، مدیریت دانش، مفاهیم و زیرساخت ها، تهران، انتشارات کتابدار، ۱۳۸۶.
- محمدی فاتح، اصغر و دیگران، مدیریت دانش، رویکردی جامع، تهران، انتشارات پیام پویا، ۱۳۸۷.
- رادینگ، آلن، مدیریت دانش، ترجمه محمدحسین لطیفی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۱.
- حسن زاده، محمد و دیگران، مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم کنش ها، تهران، انتشارات کتابدار، ۱۳۸۷.
- زرگر، محمود، اصول و مفاهیم فن آوری اطلاعات، تهران، انتشارات بهینه، ۱۳۸۲.
- شرکت مشاوران توسعه آینده، مدیریت دانش: مفاهیم، تجربیات و پیاده سازی، تهران، شرکت مشاوران توسعه آینده، ۱۳۸۵.
- پارسا، عبدالله و دیگران، بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید چمران اهواز و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، فصلنامه آموزش عالی ایران، شماره سوم، سال سوم، ۱۳۸۹.
- بازرگان، عباس و دیگران، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، ۱۳۷۷.
- حسینی راد، علی و حمید عبداللهی، بررسی رابطه مشارکت ورزشی و سرمایه اجتماعی در بین شهروندان بابل، پایان نامه کارشناسی جامعه شناسی، دانشگاه مازندران، استاد راهنما: دکتر شارع پور، ۱۳۸۳.
- رونژر، پیرت، مبانی پژوهش در علوم اجتماعی، ترجمه محمد دادگران، نشر نوآموز، ۱۳۶۴.
- سرایی، حسن، مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق، انتشارات سمت، ۱۳۷۲.
- شارع پور، محمود، فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامد های آن، نامه انجمن جامعه شناسی ایران، شماره سه، ۱۳۸۰.
- شارع پور، محمود، ریشه های سرمایه اجتماعی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مازندران، ۱۳۸۱.
- فوکویاما، فرانسیس، پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، انتشارات جامعه ایرانیان، ۱۳۷۹.
- قدیمی، مهدی، پیمایشی در سنجش میزان برخورداری دانشجویان از سرمایه اجتماعی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان، شماره اول، سال سوم، ۱۳۸۶.
- میرزا خانی، محمد، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با نگرش به رشته تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، تبریز، ۱۳۷۹.
- کلمن، جیمز، "بنیادهای نظریه اجتماعی"، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، ۱۳۷۷.
- فوکویاما، فرانسیس، پایان نظم - سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه: غلامعباس توسلی، تهران: حکایت قلم نوین، ۱۳۸۵.

_ ابوالحسن تنهایی، حسین و زهرا حضرتی صومعه، تحلیل کیفی فرانظری "سرمایه اجتماعی" در میان شهروندان تهرانی در سال ۱۳۸۷، فصلنامه تخصصی جامعه شناسی، سال چهارم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۷، صص: ۴۹-۶۹.
-زاهدی اصل، محمد، امنیت روانی اجتماعی از منظر مددکاری اجتماعی، مجموعه مقالات همایش بررسی نقش روان شناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی در تامین و توسعه امنیت روانی و اجتماعی، شماره یک، ۱۳۸۵.
-Vogt , P: (2019) Dictionary of Statistics and Methodology , Newbury park , Sage Publication.

-Anheier , H.K , Gerhard , J.S, Roma , F.P:(2017) Social Capital and Social Structure in Cultural Field, American journal of Sociology, Vol.6, No4.