

## بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش سازمان (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل)

شهلا آزادی

کارشناس ارشد مدیریت اجرایی Emba، دانشجوی دکترای تخصصی DBA

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل به روش توصیفی-همبستگی و همچنین علی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل بودند که همه آنها به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) برای سنجش سرمایه اجتماعی و از پرسشنامه فیلیس و همکاران (۲۰۰۰) برای سنجش مدیریت دانش سازمان استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی کارکنان متوسط به بالا است (۳/۳۳) و از بین مولفه های سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه ای دارای بالاترین میانگین و سرمایه شناختی دارای کمترین میانگین می باشد. همچنین میانگین مدیریت دانش در بین کارکنان متوسط به پایین است (۲/۸۲) و از بین مولفه های مدیریت دانش، بکارگیری دانش دارای بالاترین میانگین و تسهیم دانش دارای کمترین میانگین می باشد نتیجه آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که از لحاظ آماری در سطح  $P < 0.05$  همبستگی مثبتی بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن به غیر از سرمایه ساختاری با مدیریت دانش وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه های سرمایه اجتماعی ۲۷/۹ درصد کل واریانس متغیر مدیریت دانش را تبیین می کنند ( $R^2 \text{Adj} = 0.279$ ) و سرمایه شناختی با مقدار بتای ۰/۳۲۶ و سرمایه رابطه ای با مقدار بتای ۰/۲۴۳ به ترتیب بیشترین سهم را در پیش بینی مدیریت دانش را دارد. اما سرمایه ساختاری قدرت پیش بینی مدیریت دانش را ندارد.

**واژه های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی، سرمایه رابطه ای، مدیریت دانش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل

## ۱- مقدمه

امروزه جوامع به سمت اقتصاد دانش محور حرکت می کنند که در آن، دانش مهم ترین عنصر برای ایجاد ارزش در سازمانها به شمار می رود. عبارتی با توجه به شرایط رقابتی، دانش به عنوان با اهمیت ترین سرمایه، جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین، مدیریت دانش<sup>۲</sup> برای بسیاری از کشورهای پیشرفته، نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه محسوب می شود (دراکر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸؛ به نقل از دموری و همکاران، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش یکی از حیاتی ترین عوامل بهبود عملکرد کارکنان، موفقیت یا شکست مدیران و مزیت رقابتی سازمانها در هزاره سوم است. بازخوانی پیشینه پژوهش نشان می دهد که، توازن بین دانش و دیگر منابع تولید، به نفع دانش در حال تغییر است، به طوری که، دانش در مقایسه با منابعی نظیر زمین، ابزار و ماشین آلات و نیروی کار مهم ترین عامل تعیین استاندارد زندگی قلمداد می شود و بر این اساس، نقش مدیریت دانش در سازمانها به یک مسئله مهم در برنامه ریزیها و تصمیم گیریهای استراتژیک و تاکتیکی، یادگیری پویا، حل مسئله و تحقق بخشیدن پتانسیل کامل دارائیهای سازمان تبدیل شده است (سالو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

مدیریت دانش از یک طرف یا جذب دانش های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره موثر آن دانش ها می تواند مهمترین عامل تغییر یک سامان باشد. در این راستا تعاملات و کنش های ارتباطی بین اعضا یک سیستم می تواند مهم ترین نقش را بر عهده داشته باشد. این تعاملات در قالب مفهوم سرمایه اجتماعی<sup>۵</sup>، بساری از سیاست گذاران و مدیران را به خود مشغول نموده است. با شروع هزاره سوم با حجم قابل توجهی از منابع و متون مرتبط با سرمایه اجتماعی سر و کار داریم (عبداللهی و موسوی، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر، عوامل متعدد و بیشماری در موفقیت استقرار مدیریت دانش نقش دارند یکی از این عوامل سرمایه اجتماعی است.

از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال<sup>۶</sup> (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 می کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (هافمن<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

شواهد تجربی کافی مبنی بر تأثیر متقابل سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش وجود دارد. آدلر و وکون<sup>۸</sup> (۲۰۰۱)، بولینو<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، کوکا و پریسکات<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۲) و هافمن و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقات خود، به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته اند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی، باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون، کمک به آموزش، افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می شود (کوهن و پروساک<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از ضیایی، ۱۳۹۰). بر این اساس و با توجه به اهمیت سازه مدیریت دانش، هدف مقاله حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل است.

1 -Chen

2 -Knowledge Management

3 -Drucker

4 - Salo

5 - Social Capital

6 - Nahapiet &amp; Ghoshal

7 - Hoffman

8 - Adler &amp; Wookwon

9 - Bolino

10 - Koka &amp; Prescott

11 - Cohen &amp; Prusak

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مطالعات صاحب نظرانی مانند تومی<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۹)، به نقل از الوانی و همکاران، (۱۳۸۶) نشان می دهد که از اوایل دهه ۱۹۶۰ به طور پراکنده در مورد مدیریت دانش مطالبی ارائه شده است. هالس<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۱)؛ به نقل از ابطحی و صلواتی، (۱۳۸۵) مدیریت دانش را فرایندی می داند که سازمان ها به واسطه آن توانایی تبدیلی داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه ای موثر در تصمیم گیری های خود به کار گیرند. همچنین، بهات<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۱)؛ به نقل از الوانی و همکاران، (۱۳۸۶) چرخه مدیریت دانش را شامل کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش در سازمان می داند.

انتقال اطلاعات و دانش در سطح خرد و کلان در میان افراد و سازمانها، نیازمند تسهیل و تسریع است. تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر مبادلات اطلاعاتی افراد تأثیرگذار خواهند بود به همین دلیل است که اهمیت ارتباطات و تعامل مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کاربرد دانش مورد تأکید قرار گرفته است. با برقراری ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد، گروهها و سازمانها، اثربخشی مبادلات اطلاعاتی و در نتیجه اثربخشی مدیریت دانش ارتقاء می یابد. بنابراین گسترش فرهنگ و جوی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب نماید، از ضروریات مدیریت دانش است (مارتینز<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره موثر آن دانش ها می تواند مهمترین عامل تغییر یک سازمان باشد. در این راستا تعاملات و کنش های ارتباطی بین اعضای یک سیستم می تواند مهم ترین نقش را بر عهده داشته باشد. این تعاملات امروزه در قالب مفهوم سرمایه اجتماعی، بسیاری از سیاست گذاران و مدیران را به خود مشغول نموده است. با شروع هزاره سوم با حجم قابل توجهی از منابع و متون مرتبط با سرمایه اجتماعی سر و کار داریم (عبداللهی و موسوی، ۱۳۸۶).

بنابراین، مدیریت دانش مستلزم برقراری ارتباطات اثربخش است. سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت های محیطی می گردد (جانسون<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). 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 می کنند. سرمایه اجتماعی به سه دسته ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم میشوند:

**عنصر ساختاری:** عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید.

**عنصر شناختی:** بعد شناختی، بینش مشترکی از اهداف و ارزشها را برای اعضای شبکه فراهم نموده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در سیستم اجتماعی را فراهم می نماید

**عنصر رابطه ای:** عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸).

تحقیقات تجربی در زمینه ارتباط سرمایه اجتماعی با مدرست دانش سازمانی زیاد است. الوانی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی نشان دادند که وجود سرمایه اجتماعی در گروه های سازمانی شرکت داده پردازی ایران، بر توسعه فعالیت های نرم مدیریت دانش (شامل فعالیت های انتقال و خلق دانش) تأثیرگذار بوده است. دموری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در

12 - Tuomi

13 - Hales

14 - Behat

15 - Martinez

16 - Johnson

دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد) نشان دادند که سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در توسعه مدیریت دانش در دانشگاه اسلامی داراست. ضیایی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش (مطالعه ی شرکت فولاد ساز ایرانی) نشان دادند که در این شرکت بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت واضحتر با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان میزان آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در ابعاد فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، زیرساخت سازمان، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر افزایش یافته است. گل محمدنژاد و مهدوی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی دانشگاه آزاد واحد ارسنجان) نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ابیلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی نشان دادند که تمامی مؤلفه های سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش، را بط مثبت و معناداری دارد. آدلر و کرون<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۲) پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش، ارتباط معناداری وجود دارد. لندری<sup>۱۸</sup> و همکارانش (۲۰۰۲) به شواهد مناسبی مبنی بر ارتباط میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دست یافته اند. مورر<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۱) در مقاله خود بیان می کند که سرمایه اجتماعی قوی از طریق انتقال دانش می تواند تأثیر بیشتری بر نوآوری سازمانی داشته باشد و سبب ارتقاء نوآوری در سازمان گردد. در مطالعات چن و لوورن<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۲) نقش سرمایه اجتماعی درون سازمان و ارتباطات اثربخش مبتنی بر اعتماد میان اعضای درون گروه به عنوان عاملی اثربخش در تسریع فرآیند انتقال دانش به اثبات رسیده است.

### روش شناسی

روش این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت موضوع، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی و همچنین علی است. در این پژوهش جامعه آماری، ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل بودند که به جهت محدود بودن کل شماری شدند. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه های ۱۷ سوالی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با سه مولفه سرمایه ساختاری، شناختی و رابطه ای و پرسشنامه ۲۵ سوالی مدیریت دانش سازمانی فیلیس<sup>۲۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) بود. برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از نظر متخصصان و اساتید صاحب نظر استفاده شد. برای پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی در کل ۰/۷۸ و برای پرسشنامه مدیریت دانش در کل ۰/۷۰ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی تناسب با سوالات انجام شده است.

17 - Adler & Kwon

18 - Landry

19 - Maurer

20 - Chen & Lovvorn

21 - Fliess

## یافته ها

جدول (۱) نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان سرمایه اجتماعی کارکنان

تعداد آزمودنی	سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر سرمایه اجتماعی
۲۰۰	۰/۰۰۰	۱۹۹	۳/۸۸	۰/۶	۳/۳۳	سرمایه اجتماعی
۲۰۰	۰/۱۲۶	۱۹۹	۱/۵۵	۰/۸۸	۳/۱۹	سرمایه ساختاری
۲۰۰	۰/۰۵	۱۹۹	۲/۷۲	۰/۷	۳/۱۷	سرمایه شناختی
۲۰۰	۰/۰۰۰	۱۹۹	۶/۹	۰/۶۴	۳/۶۳	سرمایه رابطه ای
*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف پرسشنامه (۳)						

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می شود، میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی در بین کارکنان ( $3/33 \pm 0/6$ ) است که نشان می دهد متوسط به بالا است. به عبارتی دیگر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل دارای سرمایه اجتماعی نسبتاً بالایی هستند. از سوی دیگر نتایج دیگر این جدول نشان می دهد که از بین مولفه های سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه ای دارای بالاترین میانگین ( $3/63 \pm 0/64$ ) و سرمایه شناختی دارای کمترین میانگین ( $3/17 \pm 0/7$ ) می باشد. این داده ها برای همه مولفه های سرمایه اجتماعی به غیر از سرمایه ساختاری در سطح خطای کمتر از  $0/01$  ( $P < 0/01$ ) معنادار است.

جدول (۲) نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان مدیریت دانش

تعداد آزمودنی	سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر مدیریت دانش
۲۰۰	۰/۰۵	۱۹۹	۱/۷۹۷	۰/۷	۲/۸۲	مدیریت دانش
۲۰۰	۰/۲۶۲	۱۹۹	۱/۱۳۴	۰/۸۲	۲/۸۶	خلق دانش
۲۰۰	۰/۰۵	۱۹۹	۱/۹۸۴	۰/۷۶	۲/۷۸	ثبت دانش
۲۰۰	۰/۰۲	۱۹۹	۲/۲۴۵	۰/۹۶	۲/۶۹	تسهیم دانش
۲۰۰	۰/۸۰۴	۱۹۹	۰/۲۵۰	۱/۲۴	۲/۹۵	بکارگیری دانش
۲۰۰	۰/۱۲	۱۹۹	۱/۵۸۲	۰/۸۵	۲/۸	ذخیره دانش
*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف پرسشنامه (۳)						

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می شود، میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش کارکنان ( $2/82 \pm 0/7$ ) است که نشان می دهد متوسط به پایین است. به عبارتی دیگر مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل از شرایط خوبی برخوردار نیست. از سوی دیگر نتایج دیگر این جدول نشان می دهد که از بین مولفه های مدیریت دانش، بکارگیری دانش دارای بالاترین میانگین ( $2/95 \pm 1/24$ ) و تسهیم دانش دارای کمترین میانگین ( $2/69 \pm 0/96$ ) می باشد. این داده ها برای ثبت، تسهیم در سطح خطای کمتر از  $0/01$  ( $P < 0/01$ ) معنادار و برای خلق دانش، بکارگیری دانش و ذخیره دانش معنادار نیست.

جدول (۳) ضریب همبستگی مولفه های سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر وابسته	متغیرهای مستقل
۰/۰۴	* ۰/۲۸۴	مدیریت دانش	سرمایه اجتماعی
۰/۲۹۵	* ۰/۱۵۱		سرمایه ساختاری
۰/۰۲	* ۰/۳۲۱		سرمایه شناختی
۰/۰۵	* ۰/۲۴۲		سرمایه رابطه ای

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون ( $r = 0.284$ ) و سطح معناداری ( $\alpha = 0.04$ ) درخصوص رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش حاکی از آن است که از لحاظ آماری در سطح  $P < 0.05$  همبستگی مثبتی بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش وجود دارد. همچنین بین همه زیرمقیاس های سرمایه شناختی و سرمایه رابطه ای با مدیریت دانش در سطح  $P < 0.05$  همبستگی مثبتی وجود داشته که در این بین، بیشترین مقدار همبستگی مربوط به سرمایه شناختی ( $r = 0.321$ ) و کمترین مقدار همبستگی مربوط به سرمایه رابطه ای ( $r = 0.242$ ) می باشد. اما بین سرمایه ساختاری و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول (۴) برای پیش بینی مدیریت دانش کارکنان بر اساس مولفه های سرمایه اجتماعی ملاحظه شد که در نهایت دو مولفه سرمایه شناختی و رابطه ای در مدل باقی ماندند که میزان همبستگی چندگانه آن ها برابر با  $0.542$  با سطح معناداری  $P < 0.01$  رابطه خطی معناداری بین متغیر پیش بین و ملاک وجود دارد. مقدار  $R^2_{Adj} = 0.279$  نشان می دهد که  $27/9$  درصد از واریانس مدیریت دانش از طریق دو مولفه سرمایه اجتماعی قابل پیش بینی است؛ به این ترتیب متغیرهای فوق  $27/9$  درصد کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می کنند. مطابق با جدول (۵) سرمایه شناختی با مقدار بتای  $0.326$  و سرمایه رابطه ای با مقدار بتای  $0.243$  به ترتیب بیشترین سهم را در پیش بینی مدیریت دانش را دارد. اما سرمایه ساختاری قدرت پیش بینی مدیریت دانش را ندارد.

جدول (۴) خلاصه مدل به دست آمده از رگرسیون چند متغیره

سطح معنی داری	F	$R^2$ تعدیل شده	$R^2$	R	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۰/۰۰۳	۵/۲۷۹	۰/۲۷۴	۰/۲۹۳	۰/۵۴۲	سرمایه ساختاری - سرمایه شناختی - سرمایه رابطه ای	موفقیت شغلی

جدول (۵) ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره

سطح معنی داری	t	ضریب استاندارد نشده		متغیرهای پیش بین
		Beta	B	
۰/۰۰۴	۳/۰۷۶		۰/۴۵۳	ضریب ثابت
۰/۹۴۶	۰/۰۶۸	۰/۰۱	۰/۱	سرمایه ساختاری
۰/۰۴	۱/۸۶۶	۰/۳۲۶	۰/۱۴۶	سرمایه شناختی
۰/۰۵	۰/۶۲۳	۰/۲۴۳	۰/۱۴۵	سرمایه رابطه ای

متغیر ملاک: مدیریت دانش

## بحث و نتیجه گیری

همانطور که انتظار داشتیم، نتایج این تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل همبستگی مثبتی وجود دارد. به طوری که افزایش سرمایه اجتماعی در اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل موجب ارتقای سطح مدیریت دانش در این سازمان می شود. در تبیین این یافته می توان گفت که سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت های محیطی می گردد (جانسون و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد نماید، سرمایه اجتماعی است (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). همچنین پژوهش های دیگر نشان می دهد، سرمایه اجتماعی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقاء دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء) کمک به آموزش، افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمان و درک مشترک می شود (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دموری و همکاران (۱۳۸۸)، ضیایی و همکاران (۱۳۹۰)، گل محمدنژاد و مهدوی (۱۳۹۰)، محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، ابیلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲)، آدلر و کرون (۲۰۰۲)، لندری و همکارانش (۲۰۰۲)، مورر (۲۰۱۱) و چن و لوورن (۲۰۱۳) همسو می باشد.

سازمانها برای مدیریت اثربخش دانش سازمانی خویش می بایست برای تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل در میان کارکنان خویش تلاش کنند. سرمایه گذاری سازمانها در توسعه سرمایه اجتماعی، از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده 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. با این حال در توسعه و مدیریت مناسب دانش سازمانی عوامل و ابعاد ساختاری و فناوری از اهمیت زیادی برخوردار است. چنانچه سازمانها بخواهند مدیریت دانش در سازمان خویش توسعه دهند، دانش کسب کنند، انتقال دهند و در فرایندها و محصولات خویش به کار گیرند، باید علاوه بر بهبود ارتباطات و تعاملات اثربخش میان اعضا سازمان و شبکه ها و گروه های سازمانی زیرساخت های ضروری شامل فرایندها، سیستم ها، و فناوری های لازم را برای کسب، نگهداشت و بکارگیری دانش سازمانی فراهم آورند.

## منابع

۱. 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، صص ۱۵۲-۱۲۹
۲. دموری، داریوش؛ منصوری، حسین و طاهری دمنه، محسن (۱۳۸۸). بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)، مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۴۴-۶۵
۳. ضیایی، محمد صادق، منوریان، عباس، کاظمی کفرانی، ابراهیم (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش (مطالعه ی شرکت فولاد ساز ایرانی)، نشریه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۳، شماره ۸، صص ۱۹۸-۱۷۹
۴. عبداللهی، محمد و موسوی، میرطاهر (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی در ایران؛ وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان شناسی گذار، مجله رفاه اجتماعی، سال ۶، شماره ۲۵، صص ۲۳۳-۱۹۵

۵. گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا و مهدوی، مولود (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، صص ۷۱-۹۱
۶. محسنی فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا و حسینی راد، سید علی (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان)، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۳، صص ۱۳۹-۱۵۴
۷. هنری، حبیب (۱۳۹۰). طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال او، شماره ۱، صص ۸۵-۱۰۶
۸. الوانی، سید مهدی؛ ناطق، تهیمینه و فراچی، محمد مهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۲، شماره ۵، صص ۳۵-۷۵
9. Adler, P.S. & S. Kwon (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept, *Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 1, p. 17-40.
10. Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood good, (2002). "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", *Academy of management review* Vol. 27, N. 4, 505-522.
11. Chen J. & Z. Zhu & H. Xie Yuan (2004). Measuring Intellectual Capital: a New Model and Empirical Study, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5.No. 1. p. 195-212.
12. Chen, Jiun-Shiu., Lovvorn, Al S. (2012). The speed of knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*, 21(1), 46-62.
13. Cohen D, Prusak L (2001). *In good company-how social capital makes organizations work*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
14. Hoffman J, Mark L, Hoelscher, Karma sheriff (2005). Social capital, Knowledge management and Sustained Superior Performance, *Journal of Knowledge management*; 9(3): 93-100.
15. Johnson, Scott G., Schnatterly, Karen., Hill, Aaron D. (2014). Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. *Journal of Management*, 39(1), 232-262.
16. Koka, B. R. and Prescott, J. E. (2002). "Strategic alliance as social capital: a multidimensional view", *Strategic Management Journal*, Vol. 23, pp. 795-816.
17. Landry, R. & Amara, N. & Lamari, M (2002). Does social capital determine innovation? To what extent, *Technological Forecasting & Social Change*, No. 69, p.681-701.
18. Martinez, Ricardo., Jand, Francisco., Ruiz-Palomino, Pablo. (2012). Knowledge acquisition's ediation of social capital-firm innovation. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 61-76.



19. Nahapiet J, Ghoshal S (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, *Academy of management Review*; 23(2): 242-266.
20. Salo, N. (2009). The Implications of Knowledge Management Sustainability For Leadership In An Organization: An Exploration and Analysis of Leadership Theories and Knowledge Management Practices in Bangwita Flores. Indonesia. *Journal of NTT Studies*. 1 (2). pp. 95-135.